

**TÜRK HUKUKUNDA
GREV HAKKINA İLİŞKİN SINIRLAMA
VE YASAKLAR**

Burcu EZER
(Yüksek Lisans Tezi)

Eskişehir, 2015

**TÜRK HUKUKUNDA
GREV HAKKINA İLİŞKİN SINIRLAMA
VE YASAKLAR**

Burcu EZER

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Özel Hukuk Anabilim Dalı
Danışma: Prof. Dr. Ufuk AYDIN**

**Eskişehir
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Haziran, 2015**

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Burcu EZER'in "Türk Hukukunda Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar" başlıklı tezi 22 Haziran 2015 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca toplanan Özel Hukuk Anabilim Dalında, yüksek lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Prof.Dr.Ufuk AYDIN
Üye : Prof.Dr.Nüvit GEREK
Üye : Prof.Dr.Pir Ali KAYA

Prof.Dr.Kemal YILDIRIM
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü



Yüksek Lisans Tez Özü

TÜRK HUKUKUNDA GREV HAKKINA İLİŞKİN SINIRLAMA VE YASAKLAR

Burcu EZER

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Haziran 2015

Danışman: Prof. Dr. Ufuk AYDIN

Grev hakkı, insan haklarına ilişkin ayrımlarda sosyal haklar arasında yer almaktadır. Sosyal hakların büyük çoğunluğunun aksine, grev hakkının devlete olumlu edim yüklemeyen yanı baskındır. Özünde tepkisellik barındıran grev hakkının amacı; işverene baskı uygulayarak çalışma ilişkilerine dair taleplerin yerine getirilmesini sağlamaktır. Bu bağlamda grev hakkı; bağımlı çalışanların işverene karşı emek güçlerini kullanmak suretiyle karşı koymaları anlamına gelmektedir.

Sözleşme ilişkisi bağlamında görülmekte olan işin durdurulmasına neden olan grev eylemi; işverenin yanı sıra üçüncü kişileri de etkilemektedir. Üstelik grev; işçi sınıfının en önemli aracı olması nedeniyle siyasi iktidar tarafından da tehdit olarak algılanan bir mücadele aracı niteliğindedir. Özellikle görülmekte olan işin temel nitelik taşıması halinde, grevin belli şartlar çerçevesinde kullanılması şarttır. Tüm bu sebepler grev eyleminin hukuki zemine oturtulmasını ve sınırlarının çizilmesini zorunlu hale getirmiştir.

Grevin hak olarak kabulü ve sınırlandırılması, sosyal hakların hukuk dünyasında kabulüyle benzer bir seyir izlemiştir. Önce devletlerin hukuk sistemlerinde hak veya özgürlük olarak yer alan grev; zamanla uluslararası hukukta da hukuki güvence altına alınmıştır. Türk Hukukunda da grev hakkı, işçilere toplu iş uyuşmazlıklarında başvurabilecekleri bir mücadele aracı olarak tanınmıştır. Ancak hakkın kullanılması şekil şartlarına tabi tutulmuş ve greve son çare olarak başvurulması prensibi benimsenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnsan hakları, sosyal haklar, örgütlenme özgürlüğü, grev hakkı

Abstract

RESTRICTIONS AND BANS ON THE RIGHT TO STRIKE IN TURKISH LAW

Burcu EZER

Private Law Department

Anadolu University, Graduate of Social Sciences, June 2015

Adviser: Prof. Dr. Ufuk AYDIN

The right to strike takes place in the scope of social rights in human rights classification. Contrary to other social rights, states rarely take positive action when it comes to the right to strike. Strike action consists of reactivity and its aim is to put employer's feet to the fire to be indulged demands about worker's labour relations. Stated in other words, the right to strike is to withstand against employers through the instrument of their power which comes from their positions in labour relations.

A strike action doesn't have an influence only on employers but also on third parties because it causes the work transacting under the contractual relationship to be stopped. Moreover, states regard strike action as a threat on their political power because it is the most important instrument for class consciousness. It is a necessity to use strike action in certain circumstances especially if there is an essential service. All these reasons make constituting legal basis for strike action necessary.

Legitimizing legal status of strike action and restricting it have been followed the similar process likewise other social rights. First of all, strike action been adopted as right or as liberty on legal systems of the states. Afterwards it was put under protection by legislation in international law. In Turkish legal system, the right to strike legitimised only for workers on labor dispute-disagreements. However it is limited through some rule of procedure and ultima ratio principle.

Keywords: Human rights, social rights, freedom of association, right to strike.

24.06.2015

ETİK VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tez/proje çalışmasının bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumunda bilimsel etik, ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve hiçbir şekilde intihal içermediğini beyan ederim.

Herhangi bir zamanda çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durum saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Burcu EZER

Önsöz

Tez çalışmam sırasında; tezin konusunun belirlenmesinden tezin bu aşamaya gelmesine kadar; desteği, bilgisi ve enerjisiyle bana yol gösteren danışman hocam Sayın Prof. Dr. Ufuk AYDIN'a şükranlarımı sunarım.

İçindekiler

	<u>Sayfa</u>
Jüri ve Enstitü Onayı.....	ii
Öz.....	iii
Abstract.....	iv
Etik İlke ve Kurallara Uygunluk Beyannamesi	v
Önsöz.....	vi
Özgeçmiş	vii
Kısaltmalar listesi	xii
Giriş	1

Birinci Bölüm

Grev Hakkı ve Grev Hakkının Sınırları

1. Grev Hakkının Hukuki Niteliği	3
1.1. İnsan Hakları Bağlamında Grev Hakkı.....	3
1.2. Sosyal Haklar Bağlamında Grev Hakkı.....	9
1.3. Grevin “Hak” Olarak Kabul Edilme Süreci	13
2. Grev Hakkının Sınırlandırılması.....	17
2.1. Grev Hakkının Sınırlanma ve Yasaklanma Sebepleri.....	17
2.2. Grev Hakkının Sınırları.....	23
2.2.1. Genel olarak.....	23
2.2.2. Sınırlamanın türüne göre tasnif.....	25
2.2.3. Sınırlamanın konusu yönünden tasnif	25
2.2.3.1. Şekli yönden sınırlar	25
2.2.3.2. Esasa ilişkin sınırlar	26
2.2.4. Sınırlamanın araçları yönünden tasnif	30
2.2.4.1. Hakkın nesnel sınırlılığı (Hakkın norm alanı).....	30
2.2.4.2. Hakkın Anayasada belirlenen sınırları	32
2.2.4.3. Diğer Anayasa maddelerinden doğan sınırlar.....	35
2.2.4.4. Yasal sınırlar.....	37
2.2.4.5. İdari organların koyduğu sınırlar	39
2.3. Grev Hakkının Sınırlanmasının Sınırı	40

2.3.1. Genel olarak.....	40
2.3.2. Ölçülülük ilkesi.....	41
2.3.3. Hakkın özüne dokunma yasağı	42
2.3.4. Demokratik toplum düzeninin gerekleri.....	44

İkinci Bölüm

Uluslararası Hukukta Grev Hakkı ve Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar

1. Uluslararası Hukukta Grev Hakkına İlişkin Genel Yaklaşım.....	46
2. ILO Normları ve Birleşmiş Milletler Mevzuatı Bakımından Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar	49
2.1. ILO Mevzuatında Grev Hakkının Sınırları.....	49
2.1.1. Genel olarak	49
2.1.2. Grev hakkına yer veren ILO metinleri	51
2.1.3. 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi bakımından grev hakkı.....	51
2.1.4. SÖK kararlarına göre grev hakkının sınırları ve yasaklanması ..	54
2.1.5. Grev hakkının içtihat hukukuyla geliştirilmesinin hukuki niteliği ve buna ilişkin itirazlar	58
2.2. Birleşmiş Milletler Mevzuatında Grev Hakkının Sınırları	61
2.2.1. BM temel metinlerinde grev hakkı	61
2.2.2. BM İkiz Sözleşmelerinde grev hakkı.....	62
3. Avrupa Hukukunda Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar	65
3.1. Avrupa Konseyi Hukukunda Grev Hakkının Sınırları	65
3.1.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde grev hakkı.....	65
3.1.2. Avrupa Sosyal Şartı'nda grev hakkı	69
3.2. Avrupa Birliği Hukukunda Grev Hakkının Sınırları.....	74
3.2.1. Kurucu metinler bakımından grev hakkı	74
3.2.2. Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nda grev hakkı	74
3.2.3. AB Temel Haklar Şartı'nda grev hakkı.....	75

3.2.4. ABAD içtihatlarında grev hakkının sınırları	78
--	----

Üçüncü Bölüm

Türk Hukukunda Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar

1. 1924 Anayasası Öncesinde ve 1924 Anayasası Döneminde Grev	83
1.1. 3008 Sayılı İş Kanunu'ndan Önce Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklama Rejimi	83
1.2. 3008 Sayılı İş Kanunu'nda Grevlerin Yasaklanması.....	86
2. 1961 Anayasası Döneminde Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar ..	88
2.1. 275 Sayılı Kanun'da Grev Hakkı ve Hakkın Sınırları	89
2.2. 275 Sayılı Kanun'da Grev Yasakları.....	93
2.2.1. Sürekli grev yasakları	94
2.2.2. Geçici grev yasakları.....	94
2.3. Diğer Kanunlarda Grev Yasakları	96
3. 1982 Anayasası Döneminde Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar ..	97
3.1. 2822 Sayılı Kanun'da Grev Hakkı.....	99
3.1.1. 2822 sayılı Kanun'da grev hakkının sınırları.....	99
3.1.2. 2822 sayılı Kanun'da grev yasakları	101
3.1.2.1. Sürekli grev yasakları	101
3.1.2.2. Geçici grev yasakları	104
3.1.2.3. Grev hakkına ilişkin fiili sınırlar	106
3.1.2.3.1. Grev oylamasının olumsuz sonuçlanması	106
3.1.2.3.2. Grev ertelemeesi	106
3.1.2.3.3. Grevin mahkeme kararıyla durdurulması	109
3.1.3. Diğer mevzuat hükümlerindeki grev yasakları	111
3.1.3.1. Kamu görevlilerine yönelik grev yasakları.....	111
3.1.3.2. Diğer grev yasakları.....	113
3.2. 6356 Sayılı Kanun Döneminde Grev Hakkı.....	115
3.2.1. Genel olarak.....	115
3.2.2. 6356 sayılı Kanun'da grev hakkının sınırları.....	116
3.2.3. 6356 sayılı Kanun'da grev yasakları	120
3.2.3.1. Sürekli grev yasakları	121

3.2.3.2. Geçici grev yasakları.....	124
3.2.3.3. Grev hakkına ilişkin fiili sınırlar	125
3.2.3.3.1. Grev oylamasının olumsuz sonuçlanması	125
3.2.3.3.2. Grev ertelemeesi.....	126
3.2.3.3.3. Grevin mahkeme kararıyla durdurulması	129
3.2.4. Diğer mevzuat hükümlerinde grev yasakları	130
3.2.4.1. 6362 sayılı Kanun'da grev yasağı	130
3.2.4.2. Kamu görevlilerine yönelik grev yasağı.....	132
4. Greve İlişkin Uluslararası Hukuk Normlarının Türk Hukukuna Etkisi	132
4.1. Genel Olarak.....	132
4.2. Uluslararası Hukuk Normlarının Türk Hukukundaki Yeri.....	133
4.3. Türk Hukukunda Grev Hakkına İlişkin Uluslararası Normlara	
Aykırılıklar	138
4.3.1. Grev hakkının anayasal sınırları yönünden	138
4.3.2. Grev hakkının özneleri ve kamu görevlileri yönünden	139
4.3.3. Grev hakkının amaçsal sınırları yönünden	142
4.3.3.1. Grev hakkının çıkar uyumsuzluklarına ve TİS imzalanma	
sürecine özgülmesi.....	142
4.3.3.2. Toplum zararı ve milli serveti tahrip eden grevlere ilişkin	
sınırlamalar	144
4.3.3.3. Toplu eylem hakkı, siyasi grev, dayanışma grevi ve genel	
grevlere ilişkin yaklaşım	144
4.3.4. Grev ertelemeesi bakımından	148
4.3.5. Grevin yasakladığı iş ve işyerleri bakımından	150
Sonuç	154
Kaynakça.....	163

Kısaltmalar Listesi

AB	: Avrupa Birliği
ABAD	: Avrupa Birliği Adalet Divanı
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ABİHA	: Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
ASHK	: Avrupa Sosyal Haklar Komitesi
ATA	: Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Topluluğunu Kuran Antlaşma'nın Konsolide Edilmiş Versiyonu
AÜEHFD	: Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi
AÜSBFD	: Ankara Üniversitesi Siyasi Bilimler Fakültesi Dergisi
AY	: Anayasa
AYM	: Anayasa Mahkemesi
Bkz.	: Bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
Çev.	: Çeviren
ÇTŞ	: Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı
Ed.	: Editör
ESKHS	: Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
K.	: Kanun

KHK	: Kanun Hükümünde Kararname
md.	: madde
MSHS	: Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
par.	: Paragraf
RG.T.	: Resmi Gazete Tarihi
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SÖAUK	: Sendika Özgürlüğü Araştırma ve Uzlaştırma Komisyonu
SÖK	: Sendika Özgürlüğü Komitesi
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TEK	: Tatil-i Eşgal Kanunu
THŞ	: Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı
TİS	: Toplu iş sözleşmesi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TODAİE	: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
UAD	: Uluslararası Adalet Divanı
UÇO	: Uluslararası Çalışma Ofisi
UÇK	: Uluslararası Çalışma Konferansı
UK	: Uzmanlar Komisyonu
vd.	: ve diğerleri
YHK	: Yüksek Hakem Kurulu

Giriş

Çalışma ilişkilerinin en önemli konularından biri olan grev, çalışma tarihiyle paralel olarak var olmuş eylemlerden biridir. Bu denli uzun bir geçmişe sahip olmasına rağmen, grev çalışma ilişkilerindeki asıl yerini bağımlı çalışanlar ile işveren arasındaki ilişkinin Sanayi Devrimi'yle birlikte boyut değiştirmesiyle kazanmıştır. 19. yüzyılda düşük ücret ve olumsuz çalışma koşullarına istinaden işçilerin emek güçlerini işverene baskı unsuru olarak kullanmaları hız kazanmış; sözleşme ilişkilerindeki dengesizliklere tepki göstermekten yola çıkan grevler, kısa zamanda bağımlı çalışanlar lehine olumlu sonuçlar doğurmaya başlamıştır. Giderek tüm dünyaya yayılan ve üretimi sekteye uğratan geniş çaplı işçi hareketleri gözlenmiştir. Zaman içinde, grevlerin özünde barındırdıkları zarar verme amacı nedeniyle, bu tür eylemlerin hukuki temellere oturtularak denetlenebilmesi, siyasi iktidarların gayelerinden biri olmuştur.

Bir insan hakkı olarak hukuk metinlerinde yer almaya başlayan grev hakkı, sınırlarının çizilmesiyle birlikte özünde barındırdığı kimi unsurlardan ayrıştırılmaya başlanmıştır. Bu anlamda hakkın hukuki çerçevesinin çizilmesi ve sınırlandırılması konusunda belli başlı ilkelere uyulması şart olmuştur. İnsan haklarının sınırlanma rejimine paralel olarak, grev hakkı bakımından da gerek uluslararası hukukta gerekse iç hukuk düzenlerinde koruma mekanizmaları geliştirilmiştir. Türk hukukunda da hakkın tanınması ve korunması ilişkin benzer bir yol izlenmiştir.

Grev hakkını ele alan çok sayıda çalışmada, hakkın unsurlarını ve sınırlarını ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu çalışmada da benzer bir amaçla yola çıkıldığından söz etmek mümkündür. Grev hakkının öncelikle bir insan hakkı olduğu ve hakkın sınırlandırılması esnasında insan onuruyla bağdaşmayacak yöntem ve kıstasları kullanmamak gerektiği vurgusu; çalışmanın hareket noktası olmuştur. Greve ilişkin uluslararası hukuk normları, Türk iş hukuku mevzuatı ve doktrinindeki konuya ilişkin görüşler, çalışmanın temel araçlarını oluşturmuştur.

Çalışma ilişkilerinin en önemli ve en tehlikeli eyleminin ortaya çıkış unsurlarını; grevin hak olarak kabul edilme sürecini ve sınırlandırılma koşullarını ele almak çalışmamızın ilk adımı olmuştur. Hakka ilişkin sınırlandırma rejimi; 1982 Anayasası normları esas alınarak ve sınırlamanın araçlarına ilişkin tasniften hareket edilerek değerlendirilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde; hakkın uluslararası hukukta izlemiş olduğu süreç ele alınarak uluslararası normlar bakımından grev hakkının önemini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu anlamda başta ILO normları olmak üzere Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği mevzuatından faydalanılmış; uluslararası antlaşmaların denetim organları aracılığıyla hakka ilişkin belirlenen içtihat ortaya koyulmuştur.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise Türk Hukukunda grev hakkı tarihsel gelişimiyle ele alınmış; yürürlükteki anayasa ve kanun hükümleri doğrultusunda ülkedeki grev rejimi ayrı ayrı saptanmaya çalışılmıştır. Bu saptamanın yanı sıra Türk hukuk normları ile uluslararası normlar arasındaki ilişki ele alınarak; normların birbirleriyle uyumu ve uyumsuzlukları belirlenmiştir. Yürürlükteki 6356 sayılı Kanun esas alınarak, grev hakkına dair hukuka aykırılıklar bakımından somut saptamalarda bulunulmuş; gözlemlenen sınırlama ve yasaklar değerlendirilmiştir.

Birinci Bölüm

Grev Hakkı ve Grev Hakkının Sınırları

1. Grev Hakkının Hukuki Niteliği

1.1. İnsan Hakları Bağlamında Grev Hakkı

En temel anlamıyla insan hakları; kişinin insan olmasından ötürü sahip olduğu ve pozitif hukuk düzeninde tanınıp tanınmaması fark etmeksizin, insan onurundan kaynaklanan devletüstü haklar bütünü olarak tanımlanabilir¹. İnsan haklarından kabul edilen her hak, insan onuru uğruna gerekli görülerek ve özgürlük-eşitlik arasındaki diyalektiği sağlayan insan onurunun bağımsızlaşmış bir parçası olarak ortaya çıkmıştır². Donnelly'nin ifadesiyle insan hakları listeleri, insan onuru için yapılan mücadelelerin eseri olup, bu mücadelenin temel özelliklerini yansıtır³. İnsan haklarına ilişkin önemin temelinde de, insana verilen bu değer ve koruma anlayışı yatmaktadır. Yürürlükteki hukuktan bağımsız olan insan haklarının kapsamı oldukça geniştir. Anayasa ve yasalarda veya diğer hukuki metinlerde düzenlenmeyen her türlü tutum veya davranış insan haklarına dâhil olabilir⁴.

Genel kabule göre insan hakları öğretisi 17.-18. yüzyılda tarihsel altyapısını oturtmuş; özgürlük ve eşitlik adına yürütülen çeşitli mücadeleler, taleplerin insan haklarına dönüşümünü sağlamıştır⁵. Medeni haklar da denilen birinci kuşak haklar; ekonomik anlamda gücünü kanıtlayan burjuvazinin, aynı zamanda siyasi alanda da güçlenmesi adına, aristokrasiye karşı verdikleri mücadele sonucunda kazanılmıştır⁶. Sosyal haklar⁷ olarak adlandırılan ikinci kuşak haklar ise; burjuvazi tarafından elde edilen medeni haklardan yararlanma imkânı olmayan ve Sanayi Devrimi ile birlikte yaşam

¹ İ.Ö. Kaboğlu (1989). *Kolektif özgürlükler*. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi, s. 21; O. Uygun (2000). İnsan hakları kuramı. *İnsan hakları* (Ed: T. Korkuter). İstanbul: YKY, s. 13-15; B. Algan (2007). *Ekonomik, sosyal ve kültürel hakların korunması*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 23; A. Mumcu ve E. Küzeci (2007). *İnsan hakları ve kamu özgürlükleri* (4. baskı). Ankara: Turhan Kitabevi, s. 19.

² N. Bulut (2009). *Sanayi devriminden küreselleşmeye sosyal haklar*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 12-13; İ. Ö. Kaboğlu (2012a). *Anayasa hukuku dersleri* (8. baskı). İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 25.

³ J. Donnelly (1995). *Teoride ve uygulamada evrensel insan hakları*. (Çev. M. Erdoğan ve L. Korkut). Ankara: Yetkin Yayıncılık, s. 37.

⁴ Bulut (2009), s. 10.

⁵ İnsan hakları mücadelesinde nihai amaç bu haklara hukuki geçerlilik kazandırmaktır. Bkz. Donnelly (1995), s. 25; Algan (2007), s. 33; Mumcu ve Küzeci (2007), s. 63, 68-69.

⁶ İnsan haklarının tarihsel gelişimi hakkında detaylı bilgi için bkz. B. Tanör (1978). *Anayasa hukukunda sosyal haklar*. İstanbul: May Yayınları, s. 44-74; Algan (2007), s. 34-37; Mumcu ve Küzeci (2007), s. 23-56; Kaboğlu (2012a), s. 237.

⁷ Çalışmamızda sosyal haklar kavramı ekonomik, sosyal ve kültürel hakları karşılar şekilde kullanılmıştır.

koşulları büyük ölçüde sekteye uğrayan işçi sınıfının, burjuvaziye karşı giriştikleri mücadelenin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır⁸. Bu mücadeleye ekonomik taleplerin öncülük etmesi sebebiyle, gelişmiş kapitalist ülkelerde kazanılan ilk haklar, diğer ekonomik talepleri de gerçekleştirme aracı olan sendikal haklar olmuştur⁹. Sosyal hakların büyük çoğunluğunun çalışma hayatıyla ilişkili olmasında ise, söz konusu mücadelenin emekçi sınıfı ekseninde gerçekleşmesi rol oynamıştır¹⁰.

İnsanın korunması ve kendini geliştirmesi amacına hizmet eden insan haklarında, devletin sınırlandırılması ve siyasi değişimin gerçekleştirilmesi ulaşılmak istenen amaçların başında gelmektedir¹¹. Ancak insan haklarında temel amaç sadece siyasi erki sınırlamak değildir. Aynı zamanda dinamik bir niteliğe sahip olan insan hakları, geçirdiği dönüşümle bireyin devlete karşı menfaatlerini (kişiliğini, varlığını) korumakla kalmamış; bireye ve topluluklara devlete karşı ileri sürülebilecek belirli talep haklarını da sunmuştur. Liberal anlayışlarca genellikle negatif özgürlüklerle ilişkilendirilen insan hakları, Sanayi Devrimi sonrasında yaşanan gelişmeler sonrası devletin aktif ve pozitif edimlerini de kapsar hale gelmiştir. Böylelikle sosyal haklar; insan hakları alanındaki doğal gelişmenin ve dinamizmin bir sonucu olarak, insan hakları kapsamında değerlendirilmeye başlanmıştır¹². 19. yüzyıl başlarından itibaren insan haklarına ilişkin ilkeler, yazılı anayasa metinleri aracılığıyla devletlerin hukukuna girmeye başlamıştır. Sosyal hakların anayasalarda düzenlenmesi ise 1. Dünya Savaşı sonrası yaygınlaşmaya başlamıştır¹³.

Belirtmek gerekir ki, insan haklarından olduğu kabul edilen haklara dair bu mücadeleler nasıl ki aynı anda gerçekleşmemişse, her hak mücadelesi de her toplumda eş zamanlı bir seyir izlememiştir. Sanayi Devriminin Avrupa merkezli ortaya çıkmasıyla birlikte ikinci kuşak hak mücadelelerinin başlangıç noktası Avrupa olmuştur. Ancak sanayileşmenin Avrupa dışına yayılmasıyla hak mücadeleleri de benzer bir yol izlemiştir.

⁸ Donnelly'ye göre bu mücadele zamanla sivil ve siyasi haklarla iktisadi ve sosyal haklar arasındaki mücadeleyi temsil eder hale gelmiştir. Bu sebeple insan haklarına ilişkin söz konusu ikili ayrım siyasal çekişmelerin bir ürünüdür. Donnelly (1995), s. 38-39; M. Aydemir (2001). *Grev hakkı ve lokavtın sınırları*. İstanbul: Selüloz İş Sendikası, s. 11; Mumcu ve Küzeci (2007), s. 75-76; Kaboğlu (2012a), s. 239.

⁹ Tanör (1978), s. 66; Kaboğlu (1989), s. 43-44.

¹⁰ Tanör (1978), s. 65-66. Omay'a göre sosyal hakların çalışma hakkıyla ve çalışma yaşamıyla ilişkilendirilmesi, bu hakların şarta bağlı haklar olduklarını gösterir; bu nedenle sosyal hakların bir bütün olarak elde edilebilmesi çalışma hakkının kullanılması ile gerçekleşir. U. Omay (2011). *Sosyal haklar kısa ve eleştirel bir bakış*. İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 135.

¹¹ Donnelly (1995), s. 115; Bulut (2009), s. 73.

¹² V. Coşkun (2006). *İnsan hakları liberal açıdan bir tahlil*. Ankara: Liberte Yayınları, s. 128.

¹³ M. Kapani (1993). *Kamu hürriyetleri* (7. baskı). Ankara: Yetkin Yayıncılık, s. 47, 54; Mumcu ve Küzeci (2007), s. 83-84.

Hak mücadelelerinin bu seyri, insan haklarının iddia edilen aksine evrensel nitelik taşımayan haklar olduklarını ileri süren görüşlerce kullanılmıştır. İnsan haklarını kültürel görecelilik kuramıyla açıklayan bu görüşler, her hakkın aynı korumaya sahip olmadığını ve dünyanın her yerinde uygulanamayabileceğini ileri sürmüşler; insan haklarının bölünmezliğini ve karşılıklı bağımlılığını reddetmişlerdir¹⁴.

İnsan hakları kavramının kişi hakları, kamusal haklar, kamu özgürlükleri, temel haklar, anayasal haklar gibi çeşitli kavramlarla benzer anlamda kullanıldığı görülmektedir¹⁵. Ancak belirtildiği üzere insan hakları bu kavramların en kapsamlı olanıdır; devlet tarafından tanınıp tanınmamasına bakılmaksızın bütün insanların sahip olması gerektiği düşünülen ideal haklar listesidir¹⁶. Zikredilen kavramların eş anlamlı gibi kullanılmalarındaki ortak payda; söz konusu hakların devlet güvencesiyle, yürürlükteki hukuk metinlerinde en üstün korumayla korunduklarına işaret etmektir¹⁷. Ancak bu kavramlardan “temel haklar”ı bir diğer boyutuyla da ele almak gerekir. Hukuk metinlerindeki temel haklar kavramı, devlet örgütlenmesinin temelini oluşturan anayasal haklarla eş anlamlı kullanıldığı gibi¹⁸; insan hakları arasında hiyerarşik bir sınıflandırma ile kimi hakların daha önemli olduklarını belirtir şekilde de kullanılmaktadır¹⁹. Buna göre temel hak kategorisi içinde sayılan hakların diğerlerine göre daha önemli oldukları ve insan haklarının sert çekirdeğini oluşturdukları kabul edilmektedir. Ancak temel haklar-

¹⁴ Kültürel görecelik ve evrensellik kavramlarıyla ilgili detaylı bilgi için bkz. Donnelly (1995), s. 119-135; Algan (2007), s. 65-74. İnsan haklarının evrenselliğini ileri süren görüşler ise büyük ölçüde Uluslararası Adalet Divanı'nın karar ve danışma görüşlerinden ve ileride değineceğimiz insan haklarına ilişkin uluslararası antlaşmaların denetim organlarının görüşlerinden hareket etmektedirler. H. Pazarıcı (2014). *Uluslararası hukuk* (13. baskı). Ankara: Turhan Kitabevi, s. 224.

¹⁵ O. Uygun (1992). *1982 Anayasası'nda temel hak ve özgürlüklerin genel rejimi*. İstanbul: Kazancı Yayınları, s. 3-4; Kapanı (1993), s. 13-14; Ö. Anayurt (2000). Hakların bütünlüğü ilkesi açısından insan haklarına ilişkin sınıflandırmaların değerlendirilmesi. *Türkiye'de insan hakları* (Ed: O. Çitçi). Ankara: TODAİE, s. 49.

¹⁶ Kapanı (1993), s. 14; Uygun (2000), s. 16; Algan (2007), s. 23; Bulut (2009), s. 11; S. Kızılyel (2014). *Temel hak ve özgürlüklerin kısıtlanmasında kamu güvenliği ölçütü*. İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 17-18.

¹⁷ Uygun (2000), s. 16; Kaboğlu (1989), s. 22.

¹⁸Örneğin 1949 Federal Almanya Cumhuriyeti Anayasasında temel haklar ve temel özgürlükler deyimleri insan haklarını karşılar şekilde kullanılmıştır. Bu terminoloji başta 1961 ve 1982 tarihli TC Anayasaları olmak üzere çeşitli devlet anayasalarında benimsenmiştir. 1982 Anayasasında anayasal güvence altına alınan insan haklarının tamamı “temel hak ve hürriyetler” kavramıyla tanımlanmıştır. Detaylı bilgi için bkz. Kaboğlu (1989), s. 16-17; Z. Gören (1995). *Temel hak genel teorisi* (3. baskı). Ankara: Dokuz Eylül Üniversitesi, s. 5, 15.

¹⁹ İnsan hakları doktrininde Shue, Narveson, Ajami, Bedau ve diğer yazarlarca öne sürülen temel hak listelerine ilişkin detaylı bilgi için bkz. Donnelly (1995), s. 50-51. Ayn Rand “bireyin kendi hayatına sahip olma hakkı” şeklinde tek bir temel hakkın olduğunu; diğer bütün hakların bu hakkın sonucu veya gerekçesi olduğunu savunmuştur. A. Rand (1999). İnsan(ın) hakları. *Sosyal ve siyasal teori* (2. baskı) (Ed: A. Yayla). Ankara: Siyasal Kitabevi, s. 318; M. Erdoğan (2001). *Anayasal demokrasi* (4. baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi, s. 138.

temel olmayan haklar şeklindeki bu ayrımın, somut ölçütlerden yoksun olduğuna ilişkin görüşler çoğunluktadır²⁰.

İnsan haklarının kuramsal olarak ele alınmasından bu yana, haklara ilişkin çeşitli sınıflandırmalarla karşılaşmıştır. Jellinek tarafından yapılan ve Türk Hukukunda da uzun süre yaygın olarak kabul edilen ayırmda haklar; devlet ile bireyin hak karşısındaki tutumuna göre aktif, negatif ve pozitif statü hakları olarak sınıflandırılmıştır²¹. Vasak'ın hakların ortaya çıkışı bakımından yaptığı sınıflandırmada ise haklar; ortaya çıkmalarına göre birinci, ikinci ve üçüncü kuşak haklar şeklinde sınıflandırılmıştır²². Hakların konularına göre çok sayıda ayırmadan söz etmek mümkündür. Ancak en yaygın olanında haklar; kişisel ve siyasal haklar²³, ekonomik, sosyal ve kültürel haklar ve dayanışma hakları olarak üç gruba ayrılmışlardır. Özellikle grev hakkı bakımından hak kategorilerine ilişkin bir diğer önemli ayırım, hakların kullanılma biçimine göre yapılan bireysel-kolektif haklar ayırımıdır²⁴. Konumuzu oluşturan grev hakkı yaygın kabule göre Vasak'ın ayırımında ikinci kuşak haklar arasında, Jellinek'in ayırımında negatif statü hakları arasında, konularına göre yapılan hak kategorizasyonunda ise sosyal haklar arasında yer almaktadır²⁵. Hakların kullanılma biçimine göre yapılan genel hak ayırımında ise kolektif haklar arasında sayılmaktadır²⁶.

²⁰ Kaboğlu (1989), s. 18. İnsan haklarının gerçekleştirilmeyi hedeflediği insan onuru, sınırlı bir temel haklar listesine indirgenemez önemdedir. Kaldı ki böylesi bir amacın gerçekleştirilmesinde tüm insan hakları temel hak niteliğindedir. Donnelly (1995), s. 48-50; Coşkun (2006), s. 130-134. Erdoğan ise kabarcık temel hak listeleri yerine, bir hakkın insan hakkı olarak kabul edilip edilmemesinde titizlikle davranılması gerektiği görüşünü öne sürmektedir. Erdoğan (2001), s. 137-138; Kızılyel (2014), s. 14-16.

²¹ Günümüzde Jellinek'in ayırımının kullanımı büyük ölçüde terk edilmiştir; çünkü her hak bünyesinde negatif ve pozitif özellikleri farklı ölçülerde de olsa birlikte taşımaktadır. Uygun (1992), s. 33-34. Henry Shue bu ayrımın sivil ve siyasi haklarla iktisadi ve sosyal haklar arasındaki ayrımı karşılamadığını, bu sebeple bu ayrımın ahlaki bir öneminin bulunmadığını savunmuştur. Shue'dan aktaran Donnelly (1995), s. 42-43. Aynı şekilde Donnelly de bir hakkın nispeten pozitif veya negatif nitelikte olup olmamasında genellikle tarihsel şartların etkili olduğundan söz etmiştir. Donnelly (1995), s. 49; Anayurt (2000), s. 51; Algan (2007), s. 130; Bulut (2009), s. 36.

²² Algan (2007), s. 38-44; Anayurt (2000), s. 53.

²³ Bu hak kategorisinin medeni haklar, sivil ve siyasi haklar, klasik haklar gibi çeşitli kullanımları mevcuttur. Donnelly (1995), s. 44-46; Erdoğan (2001), s. 147; A. Yayla (2014). *Liberal bakışlar*. İstanbul: Profil Yayıncılık, s. 85.

²⁴ Türk Hukuk doktrininde bu ayrıma ilişkin eleştiriler için bkz. M. Akad'dan aktaran Kaboğlu (1989), s. 30. Kolektif hakları salt 3. kuşak haklar olarak değerlendiren ve insan haklarından saymayan bir diğer görüş için bkz. Coşkun (2006), s. 118-120.

²⁵ Uygun (2000), s. 23-24; M. Kandemir (2004). Grev hakkı niteliği ve sosyal haklarla ilgisi. *Necip Kocayusufpaşaoğlu için armağan*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 598; Algan (2007), s. 27, 51; Bulut (2009), s. 38, 64, 180. İtalyan Anayasa Mahkemesi 1969 tarihli bir kararında grevi vazgeçilemez, dokunulamaz kişisel haklar arasında saymıştır. Demircioğlu'dan aktaran Ü. Narmanlıoğlu (1990). *Grev*. Ankara: Ankara Üniversitesi, s. 13.

²⁶ Kaboğlu (1989), s. 34. Rivero grev hakkına kolektif eylem özgürlükleri başlığında yer vermektedir. Rivero'dan aktaran Kaboğlu (1989), s. 35; Anayurt (2000), s. 52; Kandemir (2004), s. 599; Algan (2007), s. 41.

Bütün bu sınıflandırma sistemlerinin ortak çıkış noktası, insan haklarından kabul edilen hakları pratik bir sisteme oturtmak ve barındırdıkları ortak özellikler bakımından hakları bir arada değerlendirerek anlayış kolaylığı ve dolayısıyla pedagojik bir yarar sağlamaktır²⁷. Bir diğer ifadeyle, insan haklarına ilişkin sınıflandırmalar hakların gelişim sürecini, tabi oldukları rejimin temel özelliklerini saptama; hakları açıklığa kavuşturma ve hakların birbirleriyle olan türdeşlikleri ölçüsünde hak gruplarına özgü ortak ilkeleri araştırma amacını taşırlar²⁸. Bu nedenle hakkın korunma düzeyinde yahut değerinde bir değişikliğe neden olamayacak bu nispi ayrımlardan istenileni kullanmak mümkündür. İnsan hakları disiplini de üslup ve tercih farklılıklarından ötürü çok sayıda sınıflandırmadan söz edilebilir. Ancak doktrinde çoğunlukla ihmal edilen husus, insan haklarının bu çeşitli ayrımlara rağmen bütünsel olduklarıdır. Çeşitli uluslararası hukuk metinlerinde ve mahkeme kararlarında²⁹, insan hakları arasında herhangi bir hiyerarşinin bulunmadığı belirtilse de; haklara ilişkin sınıflandırmalar aracılığıyla bu ilkenin göz ardı edilmesine sıklıkla rastlanmaktadır.

İnsan haklarının bütünselliğine aykırı olarak kullanılan sınıflandırmaların başında; kuşaklara göre yapılan hak ayrımı, devletin tutumuna göre haklar ayrımı ve temel haklar-temel olmayan haklar ayrımı gelmektedir. Esasında hakların ortaya çıkış süreciyle alakalı olan birinci, ikinci ve üçüncü kuşak haklar; kimi zaman birincil, ikincil, üçüncül kuşak haklar olarak muamele görmektedirler³⁰. Devletin pasif konumda olduğu negatif statü hakları, devletin olumlu bir edimini gerektiren haklara göre üstün tutulmaktadır³¹. Temel haklar-temel olmayan haklar ayrımında ise kimi insan haklarına özel korumalar getirilerek hakların bütünlüğü ilkesi çiğnenmekte; genellikle birinci kuşak haklardan olan

²⁷ Donnelly (1995), s. 47; Bulut (2009), s. 25. Erdoğan'a göre insan haklarına ilişkin tasniflerde hakların yapısı da rol oynamaktadır. Erdoğan (2001), s. 148.

²⁸ Anayurt (2000), s. 56-57.

²⁹ 1968 tarihli Tahran Bildirgesinde, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 16.12.1977 tarih ve 32/130 sayılı kararında, 1993 tarihli Viyana Bildirgesi ve Eylem Planında ve birçok uluslararası metinde tüm insan haklarının bölünmez ve birbirlerine bağlı nitelikte oldukları belirtilmiştir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 1979 tarihli Airey v. İrlanda kararında ise kişi özgürlükleri ile sosyal haklar arasında "su geçirmez bir duvar" olmadığını ortaya koymuştur. Bkz. Anayurt (2000), s.48; Bulut (2009), s. 3, 24; J. F. Akandji-Kombè (2012). Sosyal hakların uluslararası kaynakları. *Anayasal sosyal haklar* (Ed: İ. Ö. Kaboğlu). İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 43.

³⁰ Algan (2007), s. 71. Örneğin Kaboğlu 1982 Anayasasının sosyal hakları "ikincil hak" kategorisi olarak düzenlediğini savunmaktadır. Bkz. İ. Kaboğlu (2012b). Anayasa'da sosyal haklar: alanı ve sınırları. *Anayasal sosyal haklar* (Ed: İ. Ö. Kaboğlu). İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 34.

³¹ Cranston ve Bedau iktisadi ve sosyal hakların ihlali ile sivil ve siyasi hakların ihlalinin aynı sonuçları doğurmadığını; sivil ve siyasi hakların ihlalinin doğrudan bir zararın oluştuğunu, ekonomik ve sosyal hakların ihlalinde ise yalnızca bir yarardan yoksunluk doğduğunu; bu sebeplerle sivil ve siyasi hakların diğerlerine göre üstünlüğü hak ettiklerini ileri sürmüşlerdir. Shue ise; sivil ve siyasi hakların tamamen negatif yönlü haklar olsalar dahi, salt bu nedenle herhangi bir üstünlüğü hak etmediklerini savunmuştur. Shue, Cranston ve Bedau'dan aktaran Donnelly (1995), s. 43; Uygun (2000), s. 35.

bazı haklar, “insan haklarının sert çekirdeği” şeklinde güvence altına alınmaktadırlar. Ancak sınıflandırmadaki çeşitliliğe paralel olarak, bu sert çekirdek kapsamındaki haklar da ideolojik tutumlara göre değişiklik göstermektedir³². Kızılyel’in belirttiği üzere “temel” nitelmesi, liberal toplumlarda medeni ve siyasi haklar kategorisine vurgu yapmak için kullanılmakta olup; sosyal ve ekonomik hakları temel olmaktan çıkararak bir yaklaşımdır³³. Oysa insan hakları teorisinde kişisel, siyasal, sosyal ve kültürel haklar birbirlerinin olmazsa olmaz şartları olarak sayılmakta; hakların birbirini tamamlamadığı ortamda özgürlüklerden söz edilemeyeceği belirtilmektedir³⁴. Her ne isim altında incelenirse incelenir, hak kategorilerinin tamamı insanın temel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik ortaya çıkan ve kişinin insan olduğu için sahip olduğu haklardır. Bir başka ifadeyle, bir bütün olarak insan hakları, asli nitelikteki haksızlık pratiklerine bir yanıt olarak ve bu mücadelelerin sonucunda doğmuşlardır³⁵. Bu noktada insan haklarının tam anlamıyla korunabilmesi için hakların herhangi bir hiyerarşi gözetilmeksizin birlikte ve karşılıklı bağımlılık ilkesine göre kullanılabilmesi esastır³⁶.

Keza insan haklarına ilişkin bu bütünsellik, grev hakkı gibi kolektif nitelikli hakların özel güvence altına alınmayışı karşısında, başlı başına bir güvence de teşkil etmektedir³⁷. İleride değineceğimiz üzere özellikle grev hakkına açıkça yer vermeyen hukuk metinlerinde grev hakkı, sendikal hakların bütünselliğinden var olmaktadır. Örgütlenme özgürlüğü (sendika hakkı), toplu pazarlık hakkı ve grev hakkı arasındaki sıkı ve yaşamsal bağlantı; Gülmez’in de ifade ettiği üzere sendikanın amaç unsurunun

³² Uygun (2000), s.25; Donnelly (1995), s. 49-50; Gören (1995), s. 58; Coşkun (2006), s. 131-132; Mumcu ve Küzeci (2007), s. 15-16. Fransız Hukukundan bazı yazarlar bu görüşün aksine “temel haklar” ifadesinin benimsenmesinin medeni haklar ile sosyal haklar arasındaki ayrımı silikleştirdiğini; Fransız Anayasa Konseyi kararlarıyla birlikte temel hak kavramının hem 1. hem de 2. kuşak hakları kapsayan bir kavram olarak ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Hakların bölünmezliğine ilişkin bu ve diğer görüşler için bkz. I. Boucobza vd. (2012). Fransız öğretisi söyleminde sosyal haklar: inkâr ve kabul arasında. *Anayasal sosyal haklar* (Ed: İ. Ö. Kaboğlu). İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 82-90.

³³ Kızılyel (2014), s.16.

³⁴ Kaboğlu (1989), s. 175-176; Kapani (1993), s. 7, 78-80. Donnelly’ye göre sivil ve siyasi hakları iktisadi ve sosyal haklardan ayrı tutmak gerçeği çarpıtmakla eşdeğerdir. İnsan haklarının bu ikili ayrıma göre uygulanması halinde tüm insan haklarının sistematik bir halde ihlali söz konusu olacaktır. Donnelly (1995), s. 47; Bulut (2009), s. 57. Yayla ise iki hak kategorisi arasında zaman zaman çok açık bir şekilde hissedilebilen bir gerilimden söz eder; buna göre bu kategorilerin hangisinde ileri gidilirse diğer kategorideki haklar o ölçüde gerileyecektir. Yayla (2014), s. 95.

³⁵ Sancar’dan aktaran Algan (2007), s.34.

³⁶ Uygun (2000), s. 25. 2005’te New York’ta gerçekleşen Birleşmiş Milletler Milenyum zirvesinde de insan haklarına ilişkin benzer esaslar belirtilmiştir. M. Mikkola (2013). Key principles of european social human rights. *Sosyal haklar uluslararası sempozyumu V bildiriler*. İstanbul: Petrol-İş, s. 99. Anayurt’a göre olağanüstü dönemlerde haklar arasında hiyerarşinin varlığı kabul edilebilmektedir. Bkz. Anayurt (2000), s.49-51. Algan ise, haklar arasında herhangi bir hiyerarşik ayırım yapılamayacağını; en önemli insan hakkının o an ihlal edilmekte olan olduğunu belirtmiştir. Algan (2007), s. 74.

³⁷ Kaboğlu (1989), s. 176.

kaçınılmaz bir sonucudur³⁸. Bir başka ifadeyle; salt sendika kurmakla amaçlanana ulaşılamayacağından, sendika hakkı ile birlikte sendikanın grev, toplu eylem gibi araçlarına ihtiyaç kaçınılmazdır.

1.2. Sosyal Haklar Bağlamında Grev Hakkı

Hukuk doktrinde kendisine çeşitli anlamlar yüklenen sosyal haklar; sosyal ve ekonomik eşitsizliklere tepki niteliği taşıyan³⁹ ve bu eşitsizlikleri giderme amacıyla olan; insan haklarının bireyin sosyal statüsü ile ilişkilendirilebilecek nitelikteki özel kısmı olarak tanımlanabilir⁴⁰. Genel kabul, sosyal hakların insan haklarından oldukları yönündedir⁴¹; ancak doktrinde sosyal haklardan sayılan bazı tutum ve davranışların, insan hakları olarak kabulünün mümkün olmayacağına ilişkin görüşler de mevcuttur⁴². Bu görüşlere göre sosyal hakların, klasik hakları ve bu doğrultuda insan haklarını tahrip edici yönü baskındır; bu hakların insan hakları olarak kabulü halinde, büyük mücadelelerle kazanılan klasik haklar da sekteye uğrayacaktır⁴³. Bir başka görüş ise, sosyal hakların insan hakları niteliği taşımasını insan haklarının evrensel niteliğe sahip olmamasına dayandırarak, bu hakların herkes için her zaman uygulanabilen haklar olmadığını; esasında bu hakların kişisel ve siyasal hakların kullanımıyla türeyen ikincil nitelikli haklar olduğunu savunmuştur⁴⁴. Bu iddiaya yönelik en önemli dayanak olarak ise Afrika İnsan ve Halkların Hakları Şartı gösterilmektedir⁴⁵. İnsan haklarının evrensel nitelikte olmadığına ilişkin bu görüşün; haklar arasında hiyerarşik sıralama yapılmasını meşru

³⁸ M. Gülmez (2008). Sendika hakkı, toplu sözleşme ve grevi de içeren toplu eylem haklarını kapsar mı?. *Çalışma ve toplum*, 3 (18), s. 142. Aynı doğrultuda bkz. M. Aydemir (1997). Grev hakkının niteliği ve uluslararası belgelerdeki yeri. *Kamu-iş*, 4 (2), s. 272, 279; E. Ünsal (2003). *Sendika özgürlüğü ve Uluslararası Çalışma Örgütü ile TC hükümetleri ilişkileri*. İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 9, 11.

³⁹ Bir görüşe göre sosyal haklar, kapitalizmin insan yaşamında yol açtığı olumsuzlukların bir nebze olsun dindirilmesini sağlamak adına ve kapitalizmin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Sosyal hakları düzenleyen evrensel nitelikli insan hakları belgelerinde de kapitalizmin özü olan bu liberal düşünce yer almaktadır. Detaylı bilgi için bkz. Omay (2011), s. 33, 56, 62.

⁴⁰ Tanör (1978), s. 92; Algan (2007), s. 25-26; Bulut (2009), s. 61-62.

⁴¹ Tanör (1978), s. 80; Uygun (2000), s. 24; Kandemir (2004), s. 597-598; Algan (2007), s.41; Bulut (2009), s. 39; Kaboğlu (2012a), s. 246; A. C. Tuncay ve F. B. Savaş (2013). *Toplu iş hukuku* (3. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 26-27.

⁴² Kirkpatrick'ten aktaran Donnelly (1995), s. 41, 285; M. Cranston (1999). İnsan hakları nelerdir? *Sosyal ve siyasal teori* (2. baskı) (Ed: A. Yayla). Ankara: Siyasal Kitabevi, s. 313-314; Hayek'ten aktaran Erdoğan (2001), s. 140-141; Aktan'dan aktaran Algan (2007), s.41; Yayla (2014), s. 100-101.

⁴³ Rand (1999), s. 320; Uygun (2000), s. 36; Erdoğan (2001), s. 139-140; Peikoff'dan aktaran Omay (2011), s. 38-39. Fransız Hukukundan benzer bir görüş için "Sosyal haklar, gerçek insan haklarını tedavülenden kaldıran sahte haklardır." Bkz. Feldman'dan aktaran I. Boucoba vd. (2012), s. 81-82; Yayla (2014), s. 101. Karşı görüşte Bulut (2009), s. 66.

⁴⁴ Pollis'ten aktaran Algan (2007), s.71.

⁴⁵ Algan (2007), s. 228. Söz konusu Şart'ta sosyal haklar oldukça sınırlı ve genel ifadelerle düzenlenmiş, sendikal haklar koruma altına alınmamış; hakların korunma düzeyinde ve düzenlenişinde bölgesel özellikler rol oynamıştır.

kıldığından; özellikle sosyal hakların, medeni hakları gerçekleştirmek adına sınırlandırılması veya ikincil bir korumayla korunmasını uygun gördüğünden söz etmek mümkündür.

Sosyal hakların insan hakları olmaktan ziyade birer “ideal” olduklarını ortaya koyan liberal görüşlerin çoğu, bu hakların devlete olumlu edim yüklemelerinden ve içerdikleri külfet boyutundan hareket etmektedirler⁴⁶. Sosyal haklar da diğer insan hakları gibi insan hakları ideal haklar listesinin bir parçasıdır; fakat haklara atfedilen “ideal” niteliği, hak olma vasfına etki etmemektedir. Gerek sosyal hakların gerçekleştirilmesinde öngörülen kaynak yeterliliği gibi ölçütler ve genel olarak insan haklarının maruz kaldığı ağır ihlaller; gerek insan haklarının her toplumda ve her konumda eş zamanlı ilerlemeyişi; gerekse insanın salt insan olmasından ötürü bu haklara sahipliği, “ideal” haklar söylemini meşru kılabilir⁴⁷. Ancak bu ideal vasfı, insan haklarının dinamik yapısının bir sonucu; haklarının geliştirilmesinin ve güvencelerinin sağlanmasının görünümünden ibarettir. Sosyal hakların insan haklarından olmadıklarını öne süren bu savın, grev hakkı temelinde ele alınması halinde de geçerliliğini kaybedeceği kuşkusuzdur. Grev hakkının elbette ki her hak gibi devlete olumlu edim yükleyen bir yanı mevcuttur; ancak baskın olan, grev hakkının negatif yönüdür. Rand’ın da ifade ettiği üzere özgürlükçü bir sistemde birey, mutluluğunu kazanabilmek için gerekli gördüğü eylemleri yapma hakkını haizdir; ancak diğer bireylerin onu mutlu etme mecburiyetleri bulunmamaktadır⁴⁸. Çünkü esas olan mutlu olma hakkı değil, mutluluğu arama hakkıdır⁴⁹. İşte grev hakkı, tam da bu mutluluğu arama hakkının ve kendi hayatının gereklerini yerine getirme hakkının araçlarından biridir. Bir diğer ifadeyle grev hakkı; bir ideali gerçekleştirme amacı taşımaktan öte, gerçekleştirme aracılığına yönelmektedir. Greve başvurulması halinde devletin müdahaleci tavrı yerine, sözleşme ilişkisinin diğer tarafının bizzat kendi çabasıyla hak arama mücadelesi gerçekleşmiş olmaktadır.

İnsan onurunu gerçekleştirme bakımından medeni haklarla aynı paydayı taşıyan sosyal hakların birer insan hakkı oldukları şüphesizdir. Keza sosyal haklar da, bu özelliklerine içkin olarak birer insan hakkıdır. Çünkü insan onurunun, salt kişilik

⁴⁶ Cranston (1999), s. 315-316. Hayek’ten aktaran Erdoğan (2001), s. 140-141. Yayla’ya göre ekonomik ve sosyal hakların hemen hemen hepsi, başkalarının sırtına ağır yükler bindiren imtiyazlardır. Yayla (2014), s. 96-97.

⁴⁷ Karşı görüşte bkz. Coşkun (2006), s. 218-219; Cranston (1999), s. 314.

⁴⁸ Rand (1999), s. 321; Peikoff’dan aktaran Omay (2011), s. 37.

⁴⁹ Rand (1999), s. 321.

haklarıyla veya devletin müdahale etmeme tutumuyla gerçekleştirilebilmesi mümkün değildir. Devletin de rol alması gereken bu yapıda; belirli bir gelir düzeyine sahip olma, insanca bir çalışma ortamında yer alma, emeğinin esas karşılığını talep etme gibi hususlar da insanın kendini gerçekleştirebilmesinin ilk adımlarındandır. Sosyal hakların ortaya çıkışı da bu savı doğrular niteliktedir. Medeni haklar adı altında toplayabileceğimiz birinci kuşak haklar insan onurunu gerçekleştirmeye yetecek kudrette olsaydı, bu haklara ilişkin mücadelelerden ve hak olarak kabul edilme süreçlerinden bahsedilmeyecekti. Açıklamaya çalıştığımız sebeplerle, kanımızca sosyal haklar birer insan hakkıdır.

Haklara ilişkin sınıflandırmaların temel amacının pratiklik olduğundan söz etmiştik. Ancak hakların insan hakları kapsamında olup olmadıklarına ilişkin sınıflandırmalarda pratiklik düşüncesi, hakların sahip olacakları güvencelerden sonra gelmektedir. Bir diğer ifadeyle, bir hakkın insan hakları arasında olup olmadığına ilişkin değerlendirme, hakkın niteliğini de etkilemektedir. Sosyal hakların ve bu doğrultuda grev hakkının insan haklarından olmadığı kabul edilmesi halinde, insan haklarına özgü güvenceler bu haklar bakımından geçersiz hale gelecektir. Böylelikle, insan haklarının sınıflandırılması esnasında bulunmadığını belirttiğimiz “hiyerarşik yapı” devreye girmiş olacaktır. Zaten yoğun sınırlandırmalara maruz kalan sosyal haklar ve devamında grev hakkı, bir başka şekilde de sınırlanmış olacaktır. Özetle sosyal hakların ve grev hakkının insan hakkı olarak kabul edilip edilmemesi, incelememizin esasını oluşturan grev hakkının yasaklanma ve sınırlanma rejimini de doğrudan etkileyecektir.

Sosyal hakların kendi içindeki sınıflandırmalarına da kısaca değinmek yerinde olacaktır. Türk Hukukunda bir dönem hâkim olan görüşe göre sosyal haklar teknik ölçüte göre tanımlanmış; sosyal hakların salt olumlu edim gerektiren haklar oldukları savunulmuştur⁵⁰. Ancak teknik ölçüte göre yapılan bu ayırım, sosyal hakları tanımlama ve kategorize etme açısından eksik kalmıştır. Konumuzu oluşturan grev hakkını böyle bir tasnifte sosyal haklar kategorisine sokmak güçleşmiştir. Bu nedenle kimi yazarlarca grev ve toplu sözleşme hakkı gibi olumlu edim gerektirmeyen haklar sosyal hakların dışında sayılarak bunların sadece birer “eylem aracı” oldukları kabul edilmiş; kimilerince ise nedeni açıklanmaksızın bu haklar da sosyal haklar arasında sayılmıştır⁵¹. Ancak sosyal hakların ve genel ekonomik taleplerin elde edilmesinin esaslı ve etkin bir aracı olan

⁵⁰ Aydemir (2001), s. 19; Tanör ve Yüzbaşıoğlu’dan ve Pekin’den aktaran Algan (2007), s. 25-26; Karşı görüşte bkz. Algan (2007), s. 26.

⁵¹ Charlier’dan ve Burdeau’dan aktaran Tanör (1978), s.19-20.

sendikal haklar için, söz konusu görüşlerin doğruluğundan söz etmek güçtür. Olumlu edim gerektirmeyen bu haklar, esasında olumlu edim gerektiren sosyal hakların ve belli sınırlar içerisinde insan haklarının gerçekleştiricisi, güvencesi ve yaptırımı konumundadırlar⁵². Sağlam'a göre klasik hak yapısında olmalarına rağmen devletin olumlu edimini gerektirmeyen bu haklara sosyal haklar arasında yer verilmesi, sosyal devlet ilkesinin gerçekleştirilmesine doğrudan katkı sağlamalarından kaynaklanmaktadır⁵³. Kaldı ki; ekonomik ve sosyal hakları ele alan uluslararası metinlerin hiçbirinde sadece olumlu edim gerektiren sosyal haklara yer verilmemektedir⁵⁴. Günümüzde çoğunluk tarafından sosyal hakların salt olumlu edim gerektiren haklardan oluşmadığı, başta grev hakkı olmak üzere sendikal hakların, sosyal hakların olumlu edim gerektirmeyen bölümü oldukları kabul edilmiştir⁵⁵.

Sosyal hakların sınıflandırılmasına ilişkin değinilmesi gereken bir diğer ayrım, bu hakların ekonomik veya maddi içerikli olup olmamalarına göre yapılmıştır. Bu ayrımı savunan yazarlarca grev hakkı başta olmak üzere sendikal haklar, “dar anlamda sosyal haklar”ın dışına çıkarılarak devletin gücünü sınırlayan hürriyetler (olumsuz statü hakları) arasında sayılmış; böylelikle ortaya çıkışları itibariyle zıt ilişkide oldukları mülkiyet hakkı, ticaret ve sanayi özgürlükleriyle aynı kategoride değerlendirilmişlerdir⁵⁶. Ancak bu görüşün de kabulü mümkün değildir. Böyle bir durumda sırf devlete olumlu edim yüklemelikleri sebebiyle ortak paydaları bulunan birbirine zıt hakların aynı kategoride sayılması söz konusu olacaktır⁵⁷.

Görüldüğü üzere kolaylık sağlama adına girişilen bu sınıflandırma çabaları, kolaylık sağlamanın ötesinde kimi sıkıntıları da beraberlerinde getirmektedir. Bir başka ifadeyle, şekli sıkıntılar esasa ilişkin durumların önüne geçerek çalışmalarını daha da güçleştirmektedir. Her ne başlık altında ele alınırsa alınsın söz konusu hakların niteliğinde bir değişiklik olmayacağına göre, bu denli hararetli tartışmaların da çalışmamıza ek bir faydası dokunmayacaktır. Bu sebeplerle ve sınıflandırma mantığının temelinde yatan pratik düşünce nedeniyle, çalışmamızda grev hakkı başta olmak üzere sendikal hakların

⁵² Tanör (1978), s.75; Kaboğlu (1989), s. 185; Bulut (2009), s. 30.

⁵³ F. Sağlam (2011). Sosyal devlet ve sosyal haklar açısından 2010 Anayasa değişiklikleri. *Sarper Süzek'e armağan, Cilt 3*. (Ed: S. Başterzi). İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 3183.

⁵⁴ Tanör (1978), s.18.

⁵⁵ Bkz. Akın ve Göze'den aktaran Kaboğlu (1989), s.28; Narmanlıoğlu (1990), s. 12-13; Uygun (1992), s. 27; Aydemir (2001), s. 19-20; Kandemir (2004), s. 598-599; Algan (2007), s. 26-27; E. Özbudun (2013). *Türk anayasa hukuku* (14. baskı). Ankara: Yetkin Yayıncılık, s. 150.

⁵⁶ Rivero'dan aktaran Anayurt (2000), s. 56; Grisel'den aktaran Tanör (1978), s. 31-32.

⁵⁷ Bkz. aynı görüşte Özbudun (2013), s. 150.

birer sosyal hak olduğundan hareket edilecek; kolaylık açısından ise sosyal haklar olumlu edim gerektiren sosyal haklar-olumlu edim gerektirmeyen sosyal haklar olarak ele alınacaktır. Hakkın kolektif niteliğine ilişkin vurgu yapılması gerektiğinde ise kolektif haklar, kolektif sosyal haklar şeklindeki ayrımlara da başvurulacaktır.

1.3. Grevin “Hak” Olarak Kabul Edilme Süreci

Hak arama özgürlüğü; kişinin insan onuru sebebiyle sahip olduğu vazgeçilmez haklarını, etkili bir biçimde kullanabilmesinin aracıdır⁵⁸. Grev ise; hak arama özgürlüğünün insan onurunu sağlamaya yarayan özgün araçlarından biri ve “kendi kendine yardım ilkesi”nin bir sonucudur. Ross ve Hartman’ın ifadesiyle siyasi tarih nasıl ki savaşlar etrafında oluşmuşsa, işgücü tarihi de büyük ölçüde grevler etrafında şekillenmiştir⁵⁹. Bağımlı çalışmanın varlığıyla birlikte ortaya çıkan grev eylemi, Antik çağlarda dahi başvurulan bir mücadele aracı olmuştur⁶⁰. Özellikle çalışma koşullarına ve ücretlerin uygunsuzluğuna karşı bağımlı çalışanların birlikte gerçekleştirdikleri çalışmama yönündeki tercih, bugünkü anlamıyla grevin ilk görünümüdür⁶¹. Ancak grev bu dönemlerde değil hak olarak tanınmak, çeşitli cezai yaptırımlara konu olan, çalışma özgürlüğüne karşı işlenmiş bir suç ve isyan olarak nitelendirilen bir eylemdi⁶². Sosyal hakların 2. Dünya Savaşı ile birlikte hukuk düzleminde tanınmaya başlanmasıyla grev de bir sosyal hak olarak hukuk metinlerinde yerini almış; kimi hukuk sistemlerinde ise özgürlük olarak tanınmıştır⁶³. Fakat bu korumanın günümüzde dahi gerçekleşmediği, grevin hak olarak tanınmadığı hukuk sistemleri de mevcuttur⁶⁴. Bu sistemlerin büyük

⁵⁸ Anayasa Mahkemesi 1967 yılında verdiği kararında, sonuca ulaşmak bakımından yargı yolunun grev kadar hızlı bir yol olmadığını; işçilere dava hakkı yanında grev hakkının tanınmasının bu sebeplerle gerçekleştiğini açıklamıştır. Bkz. Tanör (1978), s. 292.

⁵⁹ Ross ve Hartman’dan aktaran A. Makal (1987), *Grev kuramlar ve uluslararası farklılıklar*. Ankara: V Yayınları, s. 117.

⁶⁰ Tunçomağ tarihte bilinen ilk grevin Antik Mısır’da 3. Ramses döneminde yapıldığını aktarmıştır. K. Tunçomağ (1980). *İş hukuku Cilt II*. Vize: Sermet Matbaası, s. 263; O. Tuna ve M. Kutsal (1962). *Grev hakkı başlıca meseleleri ve memleketimiz bakımından tanzimi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, s. 57-58; Ş. Güzel (1980). *Grev-grevin yapısal ve işlevsel açıdan irdelenmesine katkı*. Ankara: Bilimsel Yayıncılık, s. 8; Narmanlıoğlu (1990), s. 20; Tuncay ve Savaş (2013), s. 321.

⁶¹ Makal (1987), s. 16; M. Kandemir (2011). Grev hakkı ve sınırlandırılması. *İş dünyası ve hukuk: Prof. Dr. Tankut Centel’e armağan*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, s. 303.

⁶² M. Sur (1987). *Grev kavramı*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, s. 1; Narmanlıoğlu (1990), s. 8, 20; A. C. Tuncay (2000). Grev hakkı. *İnsan hakları* (Ed: T. Korkuter). İstanbul: YKY, s. 291; K. Sülker (2004). *Türkiye’de grev hakkı ve grevler* (2. baskı). İstanbul: TÜSTAV, s. 10; Kandemir (2011), s. 304.

⁶³ Tarihsel süreçte grevin, yasama metinlerinde hak olarak düzenlenmeden önce, yargı mercilerince özgürlük-serbestlik olarak korunduğu örnekler mevcuttur. Tanör (1978), s. 113; Makal (1987), s. 18.

⁶⁴ Grevin hak olarak tanınmadığı hukuk düzenlerini iki kısma ayırma mümkündür; ilk grupta grev hak olarak tanınmamakta ancak özgürlük olarak korunmakta, diğer kısımda ise hakkın kullanımına ilişkin yasaklar söz konusu olmaktadır. Narmanlıoğlu (1990), s. 22; Ünsal (2003), s. 65.

çoğunluğunda grevin bir özgürlük olarak korunduğundan söz etmek mümkündür⁶⁵. Grevin insan haklarından olmasının önemi⁶⁶, esasen bu aşamada devreye girecektir. Gerek greve başvuran işçilerin karşılaşılabilecekleri yaptırımlar, gerekse bu eylemin hak olarak tanınıp güvence altına alınması bakımından, insan haklarının koruma araçları başvurulacak birincil kaynaklardan olacaktır. Öte yandan, insan hakları koruma mekanizmalarının greve ilişkin güvenceleri yanı sıra, grevin kendisi de belli sınırlar dâhilinde insan haklarının ve insan onurunu sağlamanın aracı olacaktır⁶⁷. Karşılıklı bağımlılık esası da nihayetinde bu mekanizmayı doğrular niteliktedir.

Grev bir amaç olmaktan ziyade, iş ilişkisinin tarafları arasında eşitsiz durumları dengelemek adına başvurulmuş bir baskı aracıdır. Bu anlamda grev, bağımlı çalışanların hak ve çıkarlarını gerek işyeri gerekse ülke düzeyinde korumak, çalışma ve yaşam koşullarını daha insanca bir hale getirmek amacıyla kullandıkları güçlü silahların başında gelmektedir⁶⁸. Özü gereği bir güç denemesi⁶⁹ olan greve ilişkin çeşitli tanımlamalardan söz etmek mümkündür. Genel kabul gören bir tanımlamaya göre grev; belli bir meslek grubuna dâhil kimselerin, baskı kurmak ve ortak çıkarlarına ilişkin taleplerini bu yolla kabul ettirmek amacıyla, birlikte hareket ederek, bir işyerinde veya bölgede belirli veya belirsiz bir süre için iş bırakmalarıdır⁷⁰.

Grev, sözleşme özgürlüğü ilkesinin işçi-işveren ilişkilerini yeterli seviyede karşılayamamasının bir sonucu olarak, serbest ekonomik sistemde yaygınlık

⁶⁵ Örneğin İngiltere, Avusturya, Danimarka, İsrail, Avustralya gibi ülkelerde grev özgürlüğü söz konusudur. A. T. J. M. Jacobs (2007). *The law of strikes and lockouts. Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies* (9th edition) (Ed: R. Blanpain). Alphen aan den Rijn: Kluwer Law, s. 636.

⁶⁶ Ewing, grev hakkının bir insan hakkı olarak kabul edilmesinden 3 temel sonuç çıkarmıştır. Bunlardan ilki; bir insan hakkı olmasının gereği olarak grev hakkının kullanımı bakımından bireysel niteliği haiz bir kazanılmış hak olmasıdır. İkincisi; grev hakkının toplu pazarlığa bağımlı, ikincil nitelikli bir hak değil; birincil nitelikte, asli hak olmasıdır. Üçüncüsü ise; grev hakkının kullanılması sırasında ortaya çıkabilecek yasal engellerin bertaraf edilmesinde devletin yükümlülüğünün bulunmasıdır. Detaylı bilgi için bkz. K. Ewing (2004). *Laws against strikes revisited. The future of labour law* (Ed: C. Barnard, S. Deakin, G. S. Morris). Oregon: Hart Publishing, s. 48-50.

⁶⁷ Kaboğlu (1989), s. 185. Ewing ayrıca, insan haklarının grevler aracılığıyla korunmasında en büyük payın dayanışma grevlerine düştüğü görüşündedir. Ewing (2004), s. 51-52.

⁶⁸ C. Talas (1972). *Sosyal ekonomi ikinci kitap* (3. baskı). Ankara: Sevinç Matbaası, s. 456-457; Güzel (1980), s. 8; Narmanlıoğlu (1990), s. 6, 20-21; Aydemir (2001), s. 24-25; Ünsal (2003), s. 65.

⁶⁹ Rivero ve Savatier'den aktaran Kandemir (2011), s. 306.

⁷⁰ Şüphesiz ki greve ilişkin bu tanım, hukuki unsurları barındırmaktan öte grevin sosyolojik yapısına ilişkindir. Sosyolojik anlamda grevde işin tamamen bırakılmasının gerekip gerekmediğine ilişkin farklı görüşler söz konusudur. Talas (1972), s. 457; Güzel (1980), s. 12-13; Makal (1987), s. 7-8. Grev kelimesinin kökenine ilişkin detaylı bilgi için bkz. Sur (1987), s. 6-7; K. Tunçomağ (1988). *İş hukukunun esasları*. İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 505; Narmanlıoğlu (1990), s. 6-7; Sülker (2004), s. 9; E. Yılmaz (2006). *Hukuk sözlüğü*. Ankara: Yetkin Yayıncılık, s. 243; Tuncay ve Savaş (2013), s. 320; D. P. Twomey (2013). *Labor and employment law* (15th edition). Mason: Cengage Learning, s. 245.

kazanmıştır⁷¹. Bu anlamda grev; sözleşme ilişkisi taraflarından çalışan kesimin, sözleşmeyi veya sözleşmenin varlığından doğan koşulları değiştirmek nedeniyle çalıştırana karşı gerçekleştirdiği bir girişimdir. Grevin ortaya çıkışındaki temel unsur; çalışanların herhangi bir koşul veya karardan memnun olmadıklarını işveren nezdinde veya aracı olmaksızın topluma aktarma ve bu koşul veya kararların değiştirilmesini sağlama arzusudur. Ancak emek güçlerinden yararlanan çalışanlar ile çalıştırmanın eşit konumda olmadığı bu düzlemde⁷²; aynı çalışma koşullarına ve ortak çıkarlara sahip çalışanların tek tek mücadele etmek yerine birleşerek çözüm aramaya çalışmaları, sonuca ulaşmak açısından zorunludur. Grev, böyle bir zorunluluğun sonucu olarak; aynı sıkıntıların ortak sahiplerinin tek muhataba karşı ve en önemli kozları olan emek güçlerini kullanmak suretiyle, birleşerek mücadele etmelerinin karşılığıdır. Bir diğer ifadeyle, grevin özünü çıkar çelişkisi ve tepkisellik oluşturmaktadır⁷³. Bu tepkiselliğin aktarımında ise diğer hak ve özgürlüklerin aksine “zarar verme amacı” da bulunmaktadır⁷⁴. Grevle birlikte ortaya çıkan zarar, siyasi iktidar nezdinde otoritenin meşruluğunda da kendini göstermektedir. Çünkü grev işverene karşı gerçekleştirilmesine rağmen, esasında devlet iktidarını da sınırlayan bir özgürlüktür⁷⁵. İşveren veya siyasi iktidara verilen söz konusu zararın büyüklüğü ile doğru orantılı olarak grev başarıya ulaşabilmektedir⁷⁶.

İnsan onuruna yakışır bir asgari yaşam düzeyi sağlama, hem sosyal devlet ilkesinin hem de grev hakkının amaçları arasındadır. Fakat greve konu olan uyuşmazlıklarda devletin etkinliği azalmakta; çözüm, tarafların birbirlerine karşı uyguladıkları baskılara bağlanmaktadır⁷⁷. Uyuşmazlığın çözümünün bu karşılıklı baskılama yoluyla gerçekleşebilmesi içinse, uyuşmazlık tarafları bakımından silahların eşitliğinin (parity of arms)⁷⁸ bulunması; emek-sermaye arasında bir pazarlık dengesinin kurulabilmesi

⁷¹ O. Tuna (1951). *Grev hakkı iş mücadelelerinde yeri ve ehemmiyeti*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, s. 54; Aydemir (1997), s. 272; Ünsal (2003), s. 7.

⁷² Emeğin bekletilememesi, stoklanamaması, bir noktadan başka bir noktaya sevk edilememesi ve emeğin sahibinin şahsına bağlı olması; işverenin teklif ettiği çalışma koşullarının kabul edilmemesi halinde emeğin kolaylıkla başkalarının emeğince ikame edilebilmesi gibi kimi özellikler çalışan ile çalıştırnan kesim arasındaki eşitsizliğin başlıca göstergeleridir. O. Tuna (1964). *Grevlerin iktisadi hayat ve istihdam şartları üzerindeki tesirleri*. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, s. 6-8.

⁷³ Makal (1987), s. 2; Kandemir (2011), s. 301.

⁷⁴ Kaboğlu (1989), s. 87; Tuncay (2000), s. 292; Bulut (2009), s. 180; Kandemir (2011), s. 307; Ü. Narmanlıoğlu (2013). *İş hukuku II toplu iş ilişkileri* (2. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 537.

⁷⁵ Tanör (1978), s. 25; Güzel (1980), s. 10; Kandemir (2011), s. 301.

⁷⁶ Kaboğlu (1989), s. 87; Narmanlıoğlu (1990), s. 11.

⁷⁷ Sur (1987), s. 1. Shorter ve Tilly ise grevle birlikte uyuşmazlığa işverenin yanı sıra devletin de bizzat katıldığını savunmaktadırlar. Shorter ve Tilly'den aktaran Makal (1987), s. 110.

⁷⁸ Çalışan-çalıştırnan tarafları arasında şekillenen sözleşme ilişkilerinde, tarafların eşit pazarlık gücüne sahip olduklarından ve sosyal anlamda eşit olduklarında söz etmek güçtür. Bu durumda sözleşme içeriğinin eşit pazarlık gücüne sahip tarafların görüşmesi sonucu oluşması halinde önem kazanan sözleşme özgürlüğü

gerekmektedir. Belirtmek gerekir ki, silahların eşitliği ile kast ettiğimiz işverenin lokavt hakkı ile bağımlı çalışanların grev hakkının hukuki anlamda eşitliği değil; çalışanların işveren karşısında hak arama seviyesine gelebilmeleridir⁷⁹. Grev hakkının çalışanlara tanınması da; işverenlerin bağımlı çalışanlar karşısında ekonomik ve hukuki anlamda üstün konumda olmalarının ve bu durumun yarattığı eşitsizlikleri minimum seviyeye indirme arzusunun bir sonucudur⁸⁰. Bu açıdan, grev hakkının sınırlandırılması ölçüsünde tarafların silahları arasındaki mesafe büyümekte ve denge sarsılmaktadır.

Açıklamaya çalıştığımız hususlardan da görüleceği üzere, grev adı verilen bağımlı çalışan eylemleri, hukuk sistemlerince tanınma yoluyla sınırları çizilen ve hak olarak tanınan eylemlere dönüşmüştür. Çalışanlara sendika ve örgütlenme haklarının tanınması bu anlayışın bir ürünüdür; toplumda meydana gelebilecek karışıklıkları önleme amacıyla hakkı tanımlama ve kullanılmasının çerçevesini sendikaların rolü ile şekillendirme söz konusudur. Bu sebeple grev hakkı, sendikal haklar ve sendika özgürlüğü kavramları arasındaki ilişkiyi irdelemek yerinde olacaktır.

Türk Hukukunda sendika, toplu sözleşme ve grev hakları bütünlük içerisinde kolektif sosyal haklar çatısı altında kabul edilmekte; sendikal haklar kavramı genellikle grev hakkını her durumda karşılar şekilde kullanılmaktadır⁸¹. Ancak ileride değineceğimiz üzere; sendika kararı olmaksızın, aynı işi yürüten, sendika üyesi olan veya olmayan bağımlı çalışanların ortak iradeleriyle grev haklarını kullanabilmeleri, bir diğer ifadeyle resmi olmayan/vahşi grevlere (wild-cat strikes) başvurabilmeleri, uluslararası hukuk gereklerince mümkündür⁸². Ortaya çıkışı ve tarihselliği bakımından da grev hakkının

ilkesi de işlevini yitirmektedir. Sosyal devlet ve sosyal adalet ilkeleriyle sözleşme özgürlüğü arasında kurulacak denge uyarınca, taraflar arasında meydana gelebilecek uyuşmazlıkların çözümünde silahların eşitlenmesi gerekliliği bu aşamada devreye girmektedir. Grev, bu dengeleyici politikanın bir aracı olmakla birlikte; işverenin lokavt, işten çıkarma gibi silahları karşısında halen yeterli güçte değildir. Ayrıca bkz. Y. Atamer (2001). *Sözleşme özgürlüğünün sınırlandırılması sorunu çerçevesinde genel işlem şartlarının denetlenmesi*. İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 9-29.

⁷⁹ Fransız Hukukunda da silahların eşitliği prensibi bağımlı çalışanlar yönünde ele alınmakta; lokavt bir hak olarak kabul edilmeyerek hukuk sisteminde silahların eşitliği teorisine yer verilmemektedir. İsviçre, Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, Almanya gibi ülkelerde ise Fransa'nın aksine silahların eşitliği ilkesi mutlak anlamda benimsenmekte; grev ve lokavt haklarının eşitliği kabul edilmektedir. Jacobs (2007), s. 637; Kandemir (2011), s. 312; Tuncay ve Savaş (2013), s. 325-326.

⁸⁰ M. Kabakcı (2004a). *Toplu pazarlık sürecinde ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözüm aracı olarak grev ve lokavt*. İstanbul: EMO, s. 74; Talas (1972), s. 455; Kandemir (2004), s. 591-592.

⁸¹ Spyropoulos'tan aktaran Narmanlıoğlu (1990), s. 17; Aydemir (1997), s. 279; A. Çelik (2010). Sendikal haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye'nin uyumsuzluğu. *Disiplinlerarası yaklaşımla insan hakları* (Ed: S. Çağlar). İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 255, 260; G. Alpagut (2012). 6356 sayılı Yasa'nın toplu iş sözleşmesi ve toplu iş uyuşmazlıklarına ilişkin hükümlerinin değerlendirilmesi-uluslararası normlara uyum. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 9 (35), s. 26-27.

⁸² Aynı doğrultuda bkz. Kahn-Freund'dan aktaran Aydemir (1997), s. 272; Jacobs (2007), s. 641-642.

salt sendikalar eliyle kullanılan bir hak olmadığı açıktır. Buradan çıkarılacak sonuç, grev hakkının tamamen sendikal haklar kategorisi içinde bulunmadığı; sendikal haklardan bağımsız, sendikal hakların dışına taşan bir yönünün de bulunduğudur. Fakat bu durum, sendika özgürlüğü kavramının grev hakkını dışladığı anlamına gelmemektedir; sendikaların temel varlık sebebi, üyelerinin çıkarlarını korumak ve geliştirmektir. Bağımlı çalışanların ekonomik ve sosyal çıkarlarını gerçekleştirebilmelerinin en etkili aracı ise grevdir. Bu nedenle sendika özgürlüğü ilkesinin doğal olarak grev hakkını da içerdiği kaçınılmazdır⁸³.

2. Grev Hakkının Sınırlandırılması

2.1. Grev Hakkının Sınırlanma ve Yasaklanma Sebepleri

19. yüzyılın ikinci yarısından sonra ortaya çıkan ve genel görüşe göre sosyal haklar adı verilen, kendine özgü hukuki ve yapısal özellikler barındıran⁸⁴ yeni hak kategorileri, çeşitli sosyal dinamikleri bir arada barındırmıştır. Sınıf temelinde ortaya çıkan sosyal taleplerin gerçekleştirilme aşamasında ise, sendikal haklar ve grev hakkı gibi kolektif nitelikteki araçların elde edilmesi başlangıcı oluşturmuştur⁸⁵. Hakların kazanımında başı çeken bu haklar, konu sınırlama ve yasaklamaya gelince de başı çekmeye devam etmişlerdir. İster medeni haklar olsun isterse sosyal haklar, sınırlandırma rejimlerinin ilk rotası kolektif nitelikli özgürlükler olmuştur⁸⁶. Sosyal haklardan bu kategoriyi karşılayan hak grupları, grev hakkını da içeren sendikal haklardır. Ancak grev hakkına yönelik sınırlamaları grev hakkı tekelinde değerlendirmek eksik bir anlayış olacaktır. Başta sendikal haklar olmak üzere sosyal hakların kazanılmasında ve kullanılmasında en etkin araç olan grev hakkının sınırlandırılması, tüm sosyal hakların seyrini etkileyecek nitelikte

⁸³ Tuna (1964), s. 3, 29; Aydemir (2001), s. 45-46; Ünsal (2003), s. 9.

⁸⁴ Tanör (1978), s. 61.

⁸⁵ Tanör (1978), s. 66. İlk olarak kolektif nitelikli hakların elde edilmesine yönelik mücadelelerin esas sebebi, bu hakların diğer hak kategorilerini kazanmadaki araçsal özellikleridir. Kaboğlu'nun ifade ettiği üzere kolektif nitelikli hak ve özgürlükler, sosyal haklarla kişi özgürlükleri arasında bir köprü görevi de üstlenmektedirler. Ancak gelişmekte olan ülkelerde ve Türkiye'de sosyal hakların tanınma sürecinde aynı önceliklerden söz etmek güçtür. Örneğin Türkiye'de kolektif ve mücadelecilik sosyal hakların tanınması olumlu edim gerektiren sosyal haklardan sonra gerçekleşmiştir. Detaylı bilgi için bkz: Tanör (1978), s. 150-153; Kaboğlu (1989), s. 43-49, 56.

⁸⁶ Bkz. Aynı görüşte Kaboğlu (1989), s. 42; B. Urhan ve S. Çelik (2010). Türkiye'de sistemin "milli güvenlik" algısı ve bunun işçi hareketleri ve sendikacılık faaliyeti üzerindeki etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 2 (25), s. 125. Özellikle "kamu düzeni" gerekçesiyle gerçekleştirilen sınırlamalarda bu benzerlik daha da netlik kazanmaktadır.

bir yapıya sahiptir⁸⁷. Söz konusu sınırlamaları bu yönüyle de düşünmek, şüphesiz sınırlamalara yeni bir yön kazandıracaktır.

Bahsettiğimiz sınırlandırma rejiminin altında yatan çeşitli ana sebeplerden söz edilebilir⁸⁸. Üzerinde durulmasını önemseydiğimiz sebeplerden ilki; grevin sosyal devletin elini rahatlatan özelliğinin yanı sıra, olumsuz edim gerektiren haklardan olması; klasik hak ve özgürlüklerle benzer yapısal nitelikler taşımasıdır. Grev hakkı da klasik hak ve özgürlükler gibi doğal olarak var olma ve doğası gereği devlete karşı bir niteliğe sahip olma özelliklerini haizdir⁸⁹. Esasında bir bütün olarak insan hakları, devletle hem birbirini tamamlayan hem de birbirleriyle çelişen iki yöne sahiptir. Grev hakkı bu sebeple devlet ve siyasi iktidar nezdinde egemenliği tehdit eden unsurlar arasında görülmektedir. Grevin yasak ve sınırlamalarla bu denli karşı karşıya gelmesinin bir diğer sebebiyse, daha önce de belirttiğimiz üzere grevin diğer ekonomik hak ve özgürlükler ile varoluşu gereği çatışma halinde olmasıdır⁹⁰. Her iki sebebin de temelinde grev hakkının diğer hak ve özgürlüklerle veya devlet yapısının kendisiyle çatışma içinde olması söz konusudur. Bu çatışma hallerinin açıklığa kavuşturulması, grevin sınırlandırılmasının gerçek sebepleri ile gösterilen sebepler arasındaki bağlantıyı da aydınlatacaktır.

Sosyal hakların temelinde yatan sosyal reformculuk gereği, toplumdaki eşitsizliklerin reformlar yoluyla azaltılıp törpülenmesi esastır⁹¹; sınıfsız bir toplum yaratma düşüncesi değil. Bir başka ifadeyle, sosyal devlette sınıfsal ve statüye ilişkin farkları yıkmak yerine, girişim özgürlüğü çatısı altında ekonomik farklılıkları kabullenmek; sosyal ve ekonomik hayata müdahale yoluyla sınıf çatışmalarını yumuşatmak ve milli bütünleşmeyi sağlamak adına iyileştirme girişimlerinde bulunmak esastır⁹². Bu doğrultudan bakıldığında ise grev, toplumsal dengenin ve sosyal adaletin sağlanmasında devletin yanı sıra sosyal hakların hayata geçirilmesinin bir başka

⁸⁷ Aynı görüşte bkz. Kandemir (2004), s. 602-603.

⁸⁸ Greve ilişkin sınırlamalar, Tanör'ün de belirttiği üzere siyasi-ideolojik sınırlamalar ve mesleki-ekonomik sınırlamalar şeklinde genel bir kategorizasyona dahil edilebilir. Ancak bu denli keskin bir ayrımla hareket etmek, bütünselliği yakalamamızı güçleştirecektir. İdeolojik kökenli sınırlamalarda ekonomik izlerin; ekonomi kökenli sınırlamalarda ise siyasi nedenlerin de yattığı şüphesizdir. Tanör (1978), s. 319. Kaboğlu da bu görüşü doğrular şekilde, kolektif özgürlüklerin siyasal içerikli olduklarından söz etmiştir. Kaboğlu (1989), s. 147.

⁸⁹ Tanör (1978), s. 47; Algan (2007), s. 78.

⁹⁰ Tanör (1978), s. 29. Grev hakkının sınırlandırılmasındaki tek muhatap siyasi iktidar değildir. Devletin ideolojik kimliğinden bağımsız olarak baskı grubu niteliği taşıyan özel sermaye kanadı, sınırlamaların esas etkilenenidir. Omay bu savı doğrulayacak şekilde, modern devlet olarak kurgulanan devlet yapısının kapitalizmin ihtiyaçlarını karşılamak üzere tasarlandığını ileri sürmektedir. Omay (2011), s. 51-52.

⁹¹ Tanör (1978), s. 67.

⁹² Özbudun (2013), s. 150-151.

aracıdır⁹³. Emek ve sermaye arasındaki uyuşmazlıkların toplumun sınırları içerisinde çözülmesine hizmet etmesi istenen, devletin kaynak sınırlılığını azaltabilecek niteliğe sahip bütünleştirici rolündedir⁹⁴.

Bu aşamada, olumlu edim gerektiren sosyal hakların kazanımına ilişkin mücadeleyi araçların sınırlanması, “tehlikeye mahal vermeyecek şekilde” dengede tutulması devreye girmektedir. Sosyal hakların pazar ekonomisini canlı tutmanın bir diğer aracı olduğu, ekonomik kriz ve sarsıntıların daha az hasarla atlatılabilmesine katkı sağladığı kabul edilmektedir⁹⁵. Özellikle ekonomik istikrarın korunması açısından bakıldığında grevin diğer kolektif nitelikli haklara kıyasen düzenlenmesi büyük önem arz etmektedir. Çünkü grev ve sendikal haklar sınıflararası uzlaştırmanın bir aracı olmaktan öte, sınıf mücadelesinin geliştiricisi olarak görülmekte; bu açıdan sosyal devletin en zayıf halkası olarak değerlendirilmektedirler⁹⁶. Greve ilişkin soyut ifadelerle belirlenen yasak ve sınırlamaların çoğunluğunda, arka planda bu kaygının varlığı söz konusudur. Grev hakkına ilişkin sınırlamalarda öncelikli amaç, bu hakkın sınıf mücadelesi aracı olarak oynadığı rolün denetlenmesidir⁹⁷. Siyasi nitelikli grevlere ve genel grevlere yönelik sınırlandırmalarda da bu denge esas rol oynamaktadır. Keza düzensiz grevlerin ve sendika kararı olmaksızın başlatılan vahşi grevlerin yasaklanmasında, sendikaların hukuk düzeni içerisinde kabulünde de iktisadi sarsıntıların önüne geçilmesi şeklinde benzer kaygılar mevcuttur⁹⁸. Grevin devlet kontrolünde seyretmesi, devletçe koyulan usullerce işlemesi ve gerektiği durumlarda hemen müdahale edilebilmesi esas alınmaktadır. Bir başka ifadeyle grev, mevcut düzenin kuralları çerçevesinde uygulandığında ve siyasi iktidarı ortadan kaldırma riski oluşturmadığı müddetçe hak olarak tanımlanmakta ve korunmaktadır.

Ekonomik istikrarın korunması, milli ekonominin hasara uğramaması, siyasi düzenin dirliği gibi kavramlarla açıklayabileceğimiz bu kaygılar, grev hakkının

⁹³ Örneğin Batı toplumlarında sosyal denge, devlet etkinliğinden ziyade sendikaların grev ve toplu sözleşme haklarını etkin bir şekilde kullanmalarıyla sağlanmıştır. Bkz. Sağlam (2011), s. 3183.

⁹⁴ Daum’dan aktaran Tanör (1978), s. 121. Aynı görüşte bkz. Narmanlıoğlu (2013), s. 534.

⁹⁵ Tanör (1978), s. 117.

⁹⁶ Tanör (1978), s. 308.

⁹⁷ Tanör (1978), s. 309.

⁹⁸ Tanör (1978), s. 301. Devletin iktisadi ve sosyal ödevlerinin bir sınırı olan “ekonomik istikrarın korunmasını gözetme ödevi” 1961 Anayasasında yer almayıp 1982 Anayasasında düzenlenmiştir. Ancak 2001 yılındaki Anayasa değişikliği ile 65. maddedeki bu ifade madde metninden çıkarılmıştır. Her ne kadar Sosyal ekonomik istikrarsızlık sebebiyle grev hakkının sınırlanamayacağını belirtse de; grev ertelemelerine ilişkin yargı kararlarında “ekonomik istikrarın korunması” prensibinin üstü örtülü bir şekilde uygulanmaya devam edildiğinden söz etmek mümkündür. Soysal’dan aktaran Kaboğlu (1989), s. 252.

sınırlandırılması söz konusu olduğunda kamu düzeni, kamu yararı, milli güvenlik gibi genel ve soyut unsurlar şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Şüphesiz salt bu sebeplerle grev hakkının sınırlandırılması, eylemin hak olarak kabulü ile de çatışacaktır. Belirttiğimiz üzere grevin hak olarak tanınıp güvence altına alınmasında, çalışanların ekonomik ve siyasi anlamda işveren karşısında güçsüz konumda bulunmaları yatmaktadır. Yine salt ekonomik sebeplerle grev hakkına sekte vurulması halinde, sağlanmaya çalışılan denge yerle bir olmaya mahkûm kalacaktır. Açıklamaya çalıştığımız bu kavramlar grev hakkının sınırlandırılmasındaki asıl sebeplerden olsa da, hukuk düzleminde sınırlama sebepleri kamu düzeni, kamu yararı veya milli güvenlik gibi genel ve soyut kavramlarla ifade edilmektedir. Anayasa Mahkemesi'nin (AYM) istikrar kazanan kararlarında da belirttiği üzere, milli güvenlik ve kamu düzeni kavramları uygulayıcıların kişisel görüş ve anlayışlarına göre genişleyebilen, öznel yorumlara elverişli; bu nedenle de keyfiliğe dek varabilir çeşitli ve aşamalı uygulamalara yol açacak genel kavramlardır⁹⁹. Tam da bu sebeple, hakkın sınırlandırılması konusu ve sınırlandırma kıstasları büyük bir dikkati hak etmektedir.

“Kamu düzeni”¹⁰⁰ veya “toplum düzeni” olarak genel bir başlıkta ve soyut bir kavramla ele alabileceğimiz ilk sınırlama nedeni, diğer kolektif haklar gibi grev hakkının sınırlandırılmasında büyük rol oynamıştır. Grev hakkının niteliği gereği topluma zarar vermeyecek şekilde uyarlanması mümkün olmadığından; hakkı kamu yararı ve toplum düzeni adına sınırlamak en uygun çare olarak görülmüştür¹⁰¹. En genel tanımıyla kamu düzeni; devletin yapısını ve güvenliğini, toplumun her alanda huzurunu, düzenini ve genel çıkarlarını korumayı hedefleyen; bunun için kamu düzenindeki bireylerin davranış ve tutumlarını sınırlayıp düzenleyen kurum ve kurallar bütünüdür¹⁰². Bir diğer ifadeyle kamu düzeni; anayasa ve yasalarla vücut bulan devlet otoritesinin ortak yaşam ilkeleriyle kurum ve kuralların birlikte çalışabildiği, özgürlüklerin kullanıldığı alanın bitişme yeridir¹⁰³. Örneğin 1961 Anayasası'nda 1971 tarih ve 1488 sayılı Kanunla yapılan değişikliklerle devletin olumlu edimini gerektiren haklar değil, öncelikli olarak devlete

⁹⁹ Anayasa Mahkemesi'nin 25.04.1974 tarih ve 1973/41 Esas ve 1974/13 Karar sayılı kararı. A. Çelik (2008). Milli güvenlik gerekçeli grev ertelemeleri. *Çalışma ve Toplum*, 3 (18), s. 91.

¹⁰⁰ Çalışmada kamu düzeni kavramı; demokratik rejim, milli egemenlik ve güvenlik, genel asayiş, anayasaya saygı, kamu güvenliği, kamu çıkarı, kişi güvenliği, toplum menfaati, toplumun iyiliği gibi kavramlardan daha somut ele alınabilme özelliği nedeniyle, diğer kavramları kapsar nitelikte kullanılmıştır. Kamu düzeni kavramının benzer kavramlarla ilişkisi için bkz. Tanör (1978), s. 309-310; Makal (1987), s. 19; Kaboğlu (1989), s. 133-137; Uygun (1992), s. 125-131; Coşkun (2006), s. 160-161.

¹⁰¹ M. Kabakçı (2004b). Grev yasakları ve temel hizmet kavramı. *Kamu-iş*, 7 (3), s. 6-7.

¹⁰² Uygun (1992), s. 126-127; Yılmaz (2006), s. 348; Kızılyel (2014), s. 75.

¹⁰³ Kaboğlu (1989), s. 131; Kızılyel (2014), s. 75.

olumsuz edim yükleyen sendikal haklar sınırlandırılmıştır. Kitlelerin harekete geçmesinde ve sınıf mücadelelerinin gelişmesinde büyük rol sahibi olan sendikal haklar devlet rejiminin tehdidi olarak görülmüşlerdir¹⁰⁴. Ancak bahsi geçen sınırlandırmaların temel nedeni olarak değerlendirdiğimiz kamu düzeni kavramı tarafsız değildir; hukuki olmaktan öte politiktir¹⁰⁵. Kamu düzenine dayanılarak yapılan sınırlamalar ve bu kavramın ne şekilde yorumlanacağı her dönem ve otorite sisteminde farklılıklar göstermiştir. Tanör'ün belirttiği üzere ilk anayasalarda özgürlüklerin sınırı olarak geçen “kamu güvenliğinin korunması” kavramı uygulamada burjuvazinin güvenliğini sağlamanın aracı olmuştur. Ancak egemen sınıfın değişimi ile kamu güvenliği adı altında korunan sınıf ve yapılar da dönüşüme uğramıştır¹⁰⁶.

Liberal anlayışa göre kamu yararı kavramı bir topluluğun ortak çıkarlarını ifade etmekle birlikte; kamu sıfatının kendisi dahi sıkıntılar içeren bir kavramdır; bu sıfatla kastedilmek istenen özel bireyler veya gruplar olarak tanımlanamayan anonim kişilerdir¹⁰⁷. Heywood tek bir kamu çıkarı belirlenmesinin imkânsızlığından; bunu yerine birbiriyle yarışan bireysel çıkarlar toplamından söz etmektedir¹⁰⁸. Hayek ise kolektif çıkarların karşılanmasının bir bütün olarak toplumun yararına olmadığından; kamu çıkarı ile bahsedilenin toplumun tümü için değil yalnızca belli bir grubun kolektif çıkarı olduğundan söz etmiştir¹⁰⁹. Liberal anlayış bu kavramların belirsiz olmasının yanında, temel hak ve özgürlüklere ilişkin devlet müdahalelerinin bu belirsiz kavramlar üzerinden temellendirilmesi hususundaki endişeye de dikkat çekmektedir¹¹⁰.

Tanör'ün ve Hayek'in söyledikleri birlikte değerlendirildiğinde, “kamu” sıfatı ile korunan değerlerin tam anlamıyla toplumun tüm bireylerini kapsamasının güçlüğü ayırt edilebilecektir. Kavramın keskin çizgilerle belirlenmeyişinin ardında yatan sebeplerden biri de budur. Üstelik kamu düzeni, toplum yararı gibi kavramlar; olası bir sınırlamaya muhatap olabilecek hakkın özü ile çatışma halinde olan kavramlardır. Örneğin Alman Hukukunda Alman Federal İdare Mahkemesi'nin geliştirdiği yorumlarla, kaçınılmaz zorunluluk hallerinde ve kamu yararı gerekçesiyle, temel hakların özünün dahi

¹⁰⁴ Tanör (1978), s. 204-205.

¹⁰⁵ Kaboğlu (1989), s. 136; Kızılyel (2014), s. 114.

¹⁰⁶ Tanör (1978), s. 53.

¹⁰⁷ Erdoğan (2001), s. 222.

¹⁰⁸ Heywood'dan aktaran Coşkun (2006), s. 161.

¹⁰⁹ Hayek'ten aktaran Erdoğan (2001), s. 223.

¹¹⁰ Coşkun (2006), s. 160-161.

sınırlanabileceği yönünde görüşlere ulaşılmıştır¹¹¹. Ancak hakkın sınırlanmasında hiçbir şekilde ödün verilmemesi gereken husus, kamu yararı ile temel haklar arasında adil ve rasyonel bir dengenin kurulup kurulmadığı olmalıdır¹¹².

Belirtmek gerekir ki, kamu düzeni genel kavramıyla greve ilişkin getirilen sınırlamaların hepsi ölçüsüz değildir¹¹³. Grevin bağımlı çalışanlara sağlayacağı menfaatler ile toplumda yaratacağı zararlar kıyaslandığında, kamu yararının baskın gelmesi halinde grev hakkının sınırlandırılması mümkün hale gelebilecektir¹¹⁴. Bu tür sınırlamaların haklılık payını oluşturan kısım, grev hakkının kullanılmasıyla sadece sözleşmenin diğer tarafı olan işverenin değil, aynı zamanda üçüncü kişilerin-toplumun da zarara uğramasıdır. Söz konusu zarar genellikle kişi güvenliği ve yaşama hakkı ekseninde, toplumun düzen içerisinde seyretmesine aracılık eden, aciliyeti bulunan hizmet kollarında ortaya çıkmaktadır. Devletin var olma sebebinin birlikte yaşayan insanlar arasında olası bir karmaşa ortamını önlemek ve güvenliği sağlamak olduğu düşünüldüğünde, grev hakkının sınırlanması karşısına; kişinin yaşama hakkı, güvenliği, toplumsal hizmetlerden yararlanma hakkı gibi çok sayıda ve grev hakkını kullananlardan daha çok kişiyi etkilediği varsayılan unsurlar çıkmaktadır. Toplumun düzeninin tüm haklardan kutsal sayıldığı “devlet” anlayışında, çatışmanın galibinin kamu düzeni olacağı şüphesizdir. Bir diğer ifadeyle, kamu düzeninin en önemli hak olarak kabulü; karşısına gelecek her hakkın mağlup ayrılacağı bir çatışma hali anlamına gelmektedir. Bu sebeple kamu düzeni kavramının da olduğunca dar yorumlanması; unsurlar arasında denge sağlanırken tek sınırlananın insan hakları olmaması gerekmektedir. Hukuk sistemi içerisinde tanınan insan haklarının devlet tarafından korunması da bir anlamda kamu düzen ve güvenliğini sağlamak yönünde atılan adımlardır¹¹⁵. Esasen bu bahsettiğimiz hususlar, toplum düzeni içerisindeki her hakkın maruz kaldığı tehlikeli dengeyi resmetmektedir.

Kamu düzeni kavramı dışında grev hakkının sınırlandırılmasında kendisine sıklıkla başvuru olan bir diğer kavram ise milli güveniktir¹¹⁶. Belirtmek gerekir ki milli güvenlik

¹¹¹ F. Sağlam (1982). *Temel hakların sınırlanması ve özü*. Ankara: AÜ SBF Basımevi, s. 34-35.

¹¹² Ş. Ünal (1994). Anayasa hukuku ve milletlerarası sözleşmeler açısından temel hak ve özgürlüklerin kısıtlanması. *Anayasa Yargısı 11*, s. 48; Kızılyel (2014), s. 136.

¹¹³ Kabakcı (2004b), s. 6-7; Kızılyel (2014), s. 87.

¹¹⁴ Kabakcı (2004b), s. 7.

¹¹⁵ Arslan'dan aktaran Kızılyel (2014), s. 97.

¹¹⁶ 1960 askeri darbesi sonrasında TC Anayasası'na dahi olan milli güvenlik kavramından önce, Türk Hukukunda yaygın olarak kullanılan kavram “milli savunma” idi. Ancak dış tehditlerin yanı sıra iç

ve kamu düzeni birbirlerine benzeyen kavramlar olsalar da, kamu düzenini bozan her durumun milli güvenliği bozduğundan söz etmek güçtür; milli güvenlik sebebiyle bir sınırlandırma yapılabilmesi için tehlikenin bütün ülkeyi ve ülkede yaşayanları ilgilendirmesi şarttır¹¹⁷. Ancak her iki kavramın ortak yanı, grev başta olmak üzere konu hak ve özgürlükleri sınırlamak olduğunda yasama ve idare organlarınca çok geniş ölçülerde kullanılmalarıdır. Milli güvenlik en genel anlamıyla devletin anayasal düzeninin, bağımsızlığının, bütünlüğünün ve tüzel kişiliğinin içeriden veya dışarıdan gelen yakın tehlikelere karşı savaş ve barış hallerinde korunmasıdır¹¹⁸. Danıştay'ın istikrar kazanan kararlarında ise milli güvenlik “yurt ölçüsünde beliren iç ve dış tehlikelere karşı, devletin tüzel kişiliğinin savunma ve güvenlik altına alınması” şeklinde tanımlanmıştır¹¹⁹. Kamu düzeni gibi milli güvenlik kavramı da Türk Hukukunda grev hakkının sınırlandırılmasında, özellikle grev ertelemelerinde, büyük pay sahibidir¹²⁰. Ancak söz konusu erteleme hallerinin büyük bir çoğunluğunda korunmak istenen değer milli güvenlikten öte ekonomik istikrar veya salt ekonomik kaygılar olmaktadır. Özellikle 2822 sayılı Kanun döneminde başvuru grev ertelemelerinin Bakanlar Kurulu'nca ileri sürülen gerekçeleri incelendiğinde, milli güvenlikle ilgisi bulunmayan çok sayıda grevin salt ekonomik sebeplerle ertelendiği görülebilecektir¹²¹.

2.2. Grev Hakkının Sınırları

2.2.1. Genel olarak

Hukuk düzeni içerisinde kabul edilen hakların sınırsız olmadığı, toplumsal düzenin bir gereği olarak sınırlandırılmasının ve belli kurallara tabi kılınmasının gerekliliği konusunda görüş birliğinden söz etmek mümkündür. Toplumsal yaşamı ve kamu düzenini korumanın gerekli kıldığı bir zorunluluk olarak, hakların birbirleriyle çatışması

tehditlere karşı bir koruma mekanizması sağlamak adına, milli savunma yerine milli güvenlik kavramına geçilmiştir. Urhan ve Çelik (2010), s. 111.

¹¹⁷ Uygun (1992), s. 125; Çelik (2008), s. 91.

¹¹⁸ Uygun (1992), s. 125. Çelik, milli güvenlik kavramının Anglo-Sakson Hukukuna ve özellikle Amerikan sistemine ait bir kavram olduğunu belirtmiştir. Çelik (2008), s. 90-93; Urhan ve Çelik (2010), s. 126-127; M. F. Uşan ve C. Kaya (2011). Danıştay kararları ışığında Bakanlar Kurulunun grev erteleme. *Sarper Süzek'e armağan, Cilt 2*. (Ed: S. Başterzi). İstanbul: Beta Yayıncılık, s.1729-1730.

¹¹⁹ Danıştay Dava Daireleri Kurulu'nun 19.9.1969 tarih ve 1967/711 Esas ve 1969/652 Karar sayılı kararı. Çelik (2008), s. 91.

¹²⁰ Örneğin Özdemir, 1961 Anayasası ile kurumsallaşan Milli Güvenlik Kurulu'nda Çalışma Bakanı'na da yer verilmiş olmasını, grev ve benzeri eylemlerin artık milli güvenlik kapsamına alındığı şeklinde yorumlamıştır. Özdemir'den aktaran Urhan ve Çelik (2010), s. 122.

¹²¹ Örneğin 2003-2004 tarihleri arasındaki Şişecam grevlerinin asıl ertelenme sebebi; hükümet sözcüsü ve işveren çevrelerince, otomotiv sektörünü ihracat sıkıntısına düşürmeme şeklinde ifade edilmiştir. Çelik (2008), s. 105-108, 119-122, 125.

halinde hak ve özgürlüklerin sınırlarını belirlemek ve haklar arasında denge sağlamak esastır¹²². Anayasal güvence altına alınan insan hakları, her ne kadar en üstün koruma mekanizmalarının muhatabı olsalar da, bu sınırlandırma ve düzenlemelerin etki alanındadırlar. Bir insan hakkı olarak grev hakkı, şüphesiz ki insan haklarının sınırlama rejimine tabidir. Ancak söz konusu sınırlamaların hakların özüne dokunmaksızın, belirli bir amaç doğrultusunda ve hak ve özgürlüklerin kullanıldıkları ortam göz önüne alınarak gerçekleştirilmeleri şarttır¹²³. Bir diğer ifadeyle, insan haklarına ilişkin sınırlamalarda en önemli husus, özgürlük ile devlet otoritesi arasındaki dengeyi iyi kurmak, sınırlamanın istisnai olduğunu unutmamak ve özgürlüklerin kullanılmaz hale gelmesini önleyebilmektir¹²⁴. Bu anlamda hak ile toplumsal yaşamın belli bir düzen içerisinde devamlılığı arasında bir zıtlık ortaya çıkmaktadır¹²⁵. İnsan haklarına ilişkin sınırlamaların önemi, bu dengenin ne ölçüde sağlanabildiğinden beslenmektedir.

Kolektif nitelikli bir hak olan grev hakkına ilişkin sınırlamaların özgün sorunlar taşıdığından söz etmek mümkündür. Bu nedenle grev hakkını düzenleyen ve sınırlayan metinler, diğer hak kategorilerine ilişkin metinler gibi kesinlik içermemektedir¹²⁶. Doktrinde devletlerin grev hakkının genel çerçevesini belirleyen düzenlemeleri sayesinde, uyuşmazlıkların azaldığına ilişkin görüşler öne sürülmüştür¹²⁷. Ancak bu düzenlemelerin grev hakkının kullanımına ne ölçüde müsaade ettiği önem arz etmektedir. Grev hakkının kullanımının bu düzenlemeler aracılığıyla büyük ölçüde engellenmesi halinde dahi, grevin özünü oluşturduğundan söz ettiğimiz tepkisellik yok olmayacak; bağımlı çalışanların taleplerini gerçekleştirme mecraları yalnızca şekil değiştirecektir¹²⁸. Esasen, grev dışında tanımlanamamış çok sayıda mücadele aracının bulunma sebeplerinden biri de bu durumdur.

¹²² Kabakçı (2004a), s. 51-52; Bulut (2009), s. 87; İ. Kaboğlu (2013). *Özgürlükler hukuku I insan hakları genel kuramına giriş* (7. baskı). Ankara: İmge Yayıncılık, s. 76-77. İnsan haklarını doğal hukuk anlayışıyla açıklayan görüşe göre, devletin temel fonksiyonu doğuştan sahip olunan insan haklarını, özüne dokunmaksızın sadece pozitif hukuk kurallarıyla koruyup geliştirmektir. Kızılyel (2014), s. 27.

¹²³ Kaboğlu (2013), s. 77-79.

¹²⁴ Bulut (2009), s. 87-88; Kaboğlu (2013), s. 78; Kızılyel (2014), s. 47.

¹²⁵ Kapani (1993), s. 228-229.

¹²⁶ Kaboğlu (1989), s. 123.

¹²⁷ Makal (1987), s. 159.

¹²⁸ Hyman'dan aktaran Makal (1987), s. 12. Uluslararası hukuk doktrininde de ileride değineceğimiz üzere; grev hakkı yerine toplu eylem hakkı kavramının kullanımında bağımlı çalışanların grev dışında grev kategorisine dâhil olmayan başka mücadele araçlarını da kullanmaları büyük ölçüde etkili olmuştur.

2.2.2. Sınırlamanın türüne göre tasnif

Grev hakkının her hukuk düzeninde çeşitli sınırlamalara maruz kaldığı açıktır. Bu sınırlamaları çeşitli şekillerde sınıflandırmak mümkündür. Grev hakkının maruz kaldığı sınırlanma şekline göre; hakkın sınırlandırılması/kısıtlanması, hakkın kullanımının belli bir süreliğine durdurulması, hakkın kullanımının ertelenmesi, hakkın kullanımının tamamen yasaklanması hallerinden söz edilebilir. Bunlardan en geniş kategori olan grev hakkının sınırlandırılmasında; konu, özne, süre, usul gibi çeşitli kısıtlara göre ve anayasa, yasa normu gibi çeşitli araçlarla grev hakkı sınırlandırılmaktadır. Hakkın kullanımının durdurulması ile ertelenmesi halleri sonuç bakımından benzerlik göstermektedirler. Ancak hukuk düzenlerinde bu yollara başvurma şartları farklılık gösterebilmektedir. Örneğin Türk Hukukunda hakkın kullanımının geçici olarak durdurulması hali, erteleme aksine olağanüstü bir durumun varlığını gerektirmektedir. Oysa hakkın ertelenmesinde olağanüstü bir duruma ihtiyaç yoktur; hakkın kullanılmasının her hukuk düzeninde belirtilen sebepler çerçevesinde, ağır sonuçlara yol açabilecek durumda olması erteleme sebebi olarak kabul edilmektedir.

2.2.3. Sınırlamanın konusu yönünden tasnif

2.2.3.1. Şekli yönden sınırlar

Grev hakkına ilişkin sınırlamaların çoğunluğu esasa ilişkin olsa da, şekli anlamdaki sınırlamalar da azımsanmayacak ölçüdedir. Belirtmek gerekir ki; grev hakkının hukuk düzeninde kullanımını düzene oturtan her türlü şekil şartı, hakkı sınırlayıcı bir unsur sayılmamaktadır. Ancak hakkın kullanımını büyük ölçüde zorlaştıran veya hak sahiplerine ağır külfetler getiren şekli şartlar birer sınırlama kabul edilmektedir. Şekli sınırlamaların greve son çare olarak başvurma (ultima ratio) ve soğutma evresinin (cooling-off period) birer sonucu olduğunu söylemek mümkündür. Greve başlamadan önce grev oylaması yapma¹²⁹, işveren tarafını greve başvurmadan önce haberdar etme (bekleme süresi)¹³⁰, grev kararının sendika tarafından alınması, arabuluculuk, uzlaştırma gibi barışçıl çözüm yollarını tüketme, toplu sözleşme süresince greve başvuramama, yalnızca toplu sözleşme sonuçlandırma amacıyla grev hakkına başvurabilme gibi çoğu

¹²⁹ Belirtmek gerekir ki, grev kararının uygulanabilmesi için istenen oran, grev oylaması hususunun hakkı kısıtlayıp kısıtlamadığının göstergesi olacaktır.

¹³⁰ Özellikle grevden etkilenme ihtimali olan üçüncü kişileri koruma amacı taşıyan bekleme sürecinde; sürenin makul olması aranmaktadır. Kimi hukuk düzenlerinde her işkolu için bekleme süresi öngörülmemekte, Yeni Zelanda'da da olduğu gibi sağlık ve güvenlikle ilgili grevlerde 40 günlük bekleme süresi düzenlenmektedir. Jacobs (2007), s. 652.

husus grev hakkının şekli anlamda sınırlarını oluşturmaktadır. Belirtelim ki, saydığımız bu hususlar sınırlı sayıda değildir; devletlerin hukuk düzenlerine göre değişiklik gösteren çok sayıda sınırlama aracı bulunmaktadır¹³¹.

2.2.3.2. *Esasa ilişkin sınırlar*

Grevin hukuk düzenlerinde çeşitli biçimlerle¹³² hak olarak tanınması, hakkın sınırlandırılmasının da başlangıcı olmuştur. Sosyolojik anlamda grevin unsurları arasında sayılabilen kimi hususlar, grevin hukuki boyutunda yer bulamamıştır. Örneğin çoğu hukuk düzeninde hak uyuşmazlıklarında greve başvurulması güvence altına alınmamış; sadece çıkar uyuşmazlıklarında grev hakkının varlığı kabul edilmiştir. Yine greve başvurmadan önce tüketilmesi gereken, yukarıda belirttiğimiz şekil şartları gibi grevin özünde bulunmayan çoğu husus, kanuni grevin unsurları arasında yer almıştır. Grevin hukuki tanımı, her hukuk sisteminde değişiklik gösteren ve grevin ilgili hukuk düzleminde güvence altına alınan unsurları çerçevesinde yapılan tanımı olarak açıklanabilir. Ancak hemen her hukuk sisteminde kanuni grevin ortak paydası, sadece bağımlı çalışanların iş bırakmasının grev kabul edilmesidir¹³³.

Görülmekte olan işin niteliğiyle doğrudan ilgili olarak, kimi bağımlı çalışanların grev hakkı sınırlandırmakta veya tamamen yasaklanmaktadır. Örneğin temel niteliği haiz hizmetlerde çalışanlara çoğu hukuk düzeninde grev hakkı tanınmamakta; kimi durumlarda, asgari bir hizmeti sağlamak ve belirli sürelerle uymak şartıyla haktan yararlanmaları mümkün hale gelmektedir. Aynı şekilde, devletin doğrudan yürütmekte olduğu hizmetlerde çalışanların (kamu görevlileri) grev hakkı da çeşitli bakımlardan sınırlandırmakta; hatta kimi devlet düzenlerinde uluslararası hukuka aykırı olarak kamu görevlilerine ilişkin genel grev yasakları uygulanmaktadır. Bu anlamda grev hakkının

¹³¹ Örneğin Türk Hukukunda; greve başlamadan önce zorunlu olarak grev oylaması yapma haricinde, saydığımız tüm şekli sınırlamalar bulunmaktadır. Çeşitli ülkelerden örnekler için bkz. Jacobs (2007), s. 643-645, 650-653; W. Warneck (2007). *Strike rules in the EU27 and beyond*. Brussels: ETUI-REHS, s. 10-11.

¹³² Örneğin Petrylaite, Avrupa ülkelerinde grev hakkının düzenlenmesini dört başlığa ayırmıştır. Liberal yaklaşım, grev hakkının yasalarla ve içtihatlarla düzenlenmediği Avusturya, Belçika gibi ülkelerde; anayasal yaklaşım, hakkın temel unsurlarının anayasal güvence altına alındığı Fransa, Danimarka gibi ülkelerde; yasal yaklaşım, hakkın yasalar eliyle düzenlendiği, usul ve esaslarının belirlendiği İrlanda, Çek Cumhuriyeti gibi ülkelerde; karma yaklaşım ise, hem anayasal hem de yasal düzenlemelerin bulunduğu İspanya, Yunanistan, Slovenya gibi ülkelerde söz konusudur. D. Petrylaite (2010). The right to strike in EU member states: A comparative overview with particular reference to Lithuania. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 26 (4), s. 423-428.

¹³³ Sur (1987), s. 8; Kabakçı (2004a), s. 25; Narmanlıoğlu (2013), s. 531.

özneleri ile grevin uygulamaya koyulmak istendiği iş veya işyerlerinde; hakkın sınırlandırılması bakımından bir paralellik söz konusudur.

Grev hakkının maruz kaldığı sınırlamaların en önemli ayaklarından bir diğeri, grevin kategorilere ayrılması¹³⁴ ve hukuki korumanın bu kategoriler üzerinden gerçekleştirilmesine ilişkindir. Hemen hemen çoğu devlet düzeninde hukuki koruma altına alınan grev, çıkar uyuşmazlıklarında başvuru grevidir. Yargı organlarınca çözülmesi mümkün olan hak uyuşmazlıklarında greve başvurulmasına ender rastlanmaktadır¹³⁵.

Greve ilişkin en önemli ayrımlardan biri; grevin muhatabına ve etkisinin niteliğine göre yapılan birincil (primary strike) ve ikincil (secondary strike) grevlerdir. Birincil grevlerde çalışanların eylemlerinin muhatabı kendi işverenleri olmaktadır; ancak ikincil grevlerde asıl işverenin iş ilişkisi içerisinde olduğu (örneğin hizmet verip satın aldığı) ve üyesi olunan sendikanın uyuşmazlık yaşadığı başka bir işveren hedef alınmakta; birbirine sıkı sıkıya bağlı çalışma ilişkilerinin bu şekilde değiştirilmesi amaçlanmaktadır¹³⁶. Dayanışma grevlerinde ise (sympathy strike) ikincil grevlerdeki gibi sendikal bir işbirliği anlayışı bulunmamakta; çalışanlar, başka bir işyerinde çalışan işçilerin eylemine kendi istekleriyle destek vermektedirler¹³⁷. Çalışma ilişkilerinin küreselleşmesiyle birlikte, salt bağımlı olunan işverene karşı eyleme başvurmak yetersiz hale gelmiş; işverenin bağlı olduğu veya birlikte hareket ettiği kuruluşları da hedef alan eylemler, çalışma hayatının olumsuz koşullarını gidermenin araçları olarak kabul görmüştür¹³⁸. Dolaylı etkiye sahip ikincil grevler ve dayanışma grevleri önceleri hukuki koruma altına alınmamış; ancak zamanla gerek iç hukuk düzenlerinde gerekse uluslararası hukukta, destek olunan grev

¹³⁴ Çalışmamızda temel grev türlerine değinmeyi, ayrıntılara girmemeyi uygun buluyoruz. Grev türlerine ilişkin detaylı bilgiler için bkz. Güzel (1980), s. 20-47; Sur (1987), s. 61-75; Aydemir (2001), s. 94-120; Tuncay ve Savaş (2013), s. 289-293.

¹³⁵ Fransa, bu konumdaki en iyi örneklerdendir; çıkar uyuşmazlıklarının yanı sıra hak uyuşmazlıklarında da greve başvurmak mümkündür. Keza İspanya, Belçika, Bulgaristan, İtalya gibi ülkelerde de hak uyuşmazlığı-çıkâr uyuşmazlığı ayrımı bulunmamaktadır. Jacobs (2007), s. 646.

¹³⁶ P. Germanotta ve T. Novitz (2002). Globalisation and the right to strike: the case for European-level protection of secondary action. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 18 (1), s. 68; Twomey (2013), s. 246.

¹³⁷ Tuna (1951), s. 18; Güzel (1980), s. 31-32; Tunçomağ (1988), s. 512; Aydemir (2001), s. 104-105; Tuncay ve Savaş (2013), s. 290; Twomey (2013), s. 246. Fransız Hukukunda ise dayanışma grevleri; destek verilen işçilerin aynı veya farklı işletmede çalışıp çalışmadıklarına göre iç dayanışma grevleri ve dış dayanışma grevleri olarak ikiye ayrılmaktadır. Bkz. M. Sur (2009). Siyasi grev. *Çalışma ve Toplum*, 4 (23), s. 22-23.

¹³⁸ Germanotta ve Novitz (2002), s. 70.

hukuka uygun olduğu müddetçe korunmuştur¹³⁹. Kimi ülkelerde kayıtsız şartsız korunan dolaylı grevler, kimi ülkelerde desteklenen grevin yasal olup olmamasına göre; kimi ülkelerdeyse kısıtlı bir süre zarfıyla veya grev çağrısının sendika tarafından yapılıp yapılmadığına göre koruma altına alınmaktadır¹⁴⁰. Belirtmek gerekir ki, salt eylemin şekli nedeniyle hakka getirilen bu türlü sınırlama ve yasakların orantılılık ilkesiyle uyuşması güçtür; Ewing'in de savunduğu üzere hakka ilişkin sınırlandırmaların etmeni eylemin şekli değil, etkileri olmalıdır¹⁴¹.

Grevin amacına göre yapılan mesleki nitelikli (ekonomik) grevler-politik grevler ayrımında ise, kural olarak ekonomik niteliği haiz grevler koruma altına alınmakta; politik grevler ise salt politik olmadıkları, bir diğer ifadeyle çalışanların çıkarlarını ilgilendirdikleri müddetçe çeşitli devlet düzenlerinde hukuki korumadan yararlanmaktadırlar¹⁴². Politik grevi; kamu kuruluşları veya hükümet düzeyindeki devlet politikalarını protesto etmek amacıyla, bağımlı çalışan kimliğinden ziyade “vatandaş” kimliğiyle hareket edilerek girişilen ve devleti (siyasi iktidarı) muhatap alan eylemler şeklinde tanımlamak mümkündür¹⁴³. Genel grevler (general-mass strike) ise; işkolu, şehir veya ülke genelinde, genel çalışma koşullarını veya hükümet politikalarını protesto etmek adına, demokratik mücadeleleri de içeren; politik veya ekonomik ve sosyal amaçlarla organize edilen geniş çaplı eylemler olarak tanımlanabilir¹⁴⁴. Politik niteliğinin ağır basması nedeniyle, hukuka aykırı olduğu yönündeki görüşlerin uzun süre savunulduğu genel grevler; belli şartlar altında hukuki koruma altına alınmışlardır. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün mevzuatında, çalışanların çıkarlarını savunmak amacıyla genel greve başvurabilecekleri kabul edilmekte; ancak salt politik niteliği haiz grevler kapsam dışında tutulmaktadır¹⁴⁵. Politik grevler de tıpkı genel grevler gibi, genellikle protesto edilen politikaların işçilerin çalışma durumunu etkiledikleri, yani

¹³⁹ Örneğin Litvanya, Lüksemburg, Hollanda, Japonya, Kanada, Romanya ve İngiltere gibi kimi ülkelerde dolaylı grevler halen kanuni grev kapsamına alınmamıştır. Keza Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda da dolaylı grevler kapsam dışında tutulmuştur. Macaristan'da ise dolaylı grevlerin ancak sendikalar eliyle organize edilebileceği düzenlenmiştir. Germanotta ve Novitz (2002), s. 77-78; Jacobs (2007), s. 648; Warneck (2007), s. 8; Petrylaite (2010), s. 427; Tuncay ve Savaş (2013), s. 335.

¹⁴⁰ Örneğin Finlandiya'da dolaylı grevler dört günle sınırlandırılmıştır. Danimarka ve İsveç'te, desteklenen grevin yasal olması halinde dolaylı grevler de yasal kabul edilmiştir. Yunanistan'da ise dolaylı grev çağrılarını sendikanın yapması gerektiği düzenlenmiştir. Jacobs (2007), s. 648-649.

¹⁴¹ Ewing (2004), s. 56.

¹⁴² Ancak Finlandiya, İtalya, Norveç, İrlanda gibi kimi Avrupa ülkesinde salt politik grevlere ilişkin bir yasaklama bulunmamaktadır. Warneck (2007), s. 8.

¹⁴³ Tuna (1951), s. 12; Güzel (1980), s. 39; Tuçomağ (1988), s. 512; Sur (2009), s. 13.

¹⁴⁴ Talas (1972), s. 458; Güzel (1980), s. 45; Narmanlıoğlu (1990), s. 177; Tuncay ve Savaş (2013), s. 290; Twomey (2013), s. 246.

¹⁴⁵ Detaylı bilgi için bkz. 2. bölüm, kısım 2.1.4.

mesleki amaç taşıdıkları ölçüde hukuki koruma altına alınmaktadırlar. Hem siyasi hem de mesleki amaçların bir arada bulunduğu bu tür grevleri karma nitelikli grevler şeklinde tanımlamak mümkündür¹⁴⁶.

Değnilmesini yararlı gördüğümüz bir diğer grev ayrımı sendika grevleri (official strike) ve vahşi grevlere (wild-cat strikes) ilişkindir. Vahşi grevleri herhangi bir çalışan sendikası tarafından örgütlenmeyen düzensiz grevler şeklinde tanımlamak mümkündür¹⁴⁷. Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Sosyal Şartı mevzuatında; sendika kurmanın şekil şartlarıyla zorlaştırılmadığı hukuk düzenlerinde, grev kararının sendika tarafından alınmasına ilişkin düzenlemeler hukuka aykırı bulunmamıştır. Ancak aynı zamanda, bu durumun sendika üyesi olmayan çalışanların grev hakkını engellemek şeklinde yorumlanamayacağına da hükmolunmuştur. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda ise, sendika üyesi olmayan çalışanların da grev hakkına sahip olduğu Şart'ta açıkça düzenlenmiştir (md. 28). Bu konuda da çok farklı hukuk uygulamasının bulunduğundan söz etmek mümkündür¹⁴⁸. Belirtmek gerekir ki, grev türlerine ilişkin saydığımız tüm bu hususlar ve hakkı koruma politikaları, devletlerin hukuk düzenine göre büyük değişiklikler göstermektedir.

Türk Hukukundan örnek vermek gerekirse; grev hakkının düzenlendiği 6356 sayılı Kanun'da önceki kanunlarda olduğu gibi başta grev tanımı yapılmış, ardından kanuni grevin unsurları ortaya koyulmuştur¹⁴⁹. 1982 Anayasasında ise böylesi bir ayrıma gidilmeksizin yalnızca kanuni greve yer verilmiştir. Türk Hukukunda grev; işçilerin toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, çalışma koşullarını ve sosyal konumlarını korumak ve güçlendirmek adına, işçi sendikasıyla alınan grev kararına uymak suretiyle iş bırakmaları olarak tanımlanmıştır (AY md. 54, 6356 s. K. md. 58). Görüldüğü üzere Türk Hukukundaki grev anlayışı, sosyolojik anlamdaki grevden büyük ölçüde farklılık göstermektedir. Öncelikle grev hakkı tüm bağımlı çalışanlara değil

¹⁴⁶ Sur (2009), s. 13-14. Narmanlıoğlu mesleki amaç taşıyan bu tür politik grevlere görünüşte politik grev adını vermektedir. Narmanlıoğlu (2013), s. 679.

¹⁴⁷ Tuna (1951), s. 17; Tunçomağ (1988), s. 511; Aydemir (2001), s. 111; Warneck (2007), s. 13; Tuncay ve Savaş (2013), s. 290.

¹⁴⁸ Örneğin Almanya, Danimarka, Çek Cumhuriyeti, Yunanistan gibi devlet düzenlerinde grev kararının sadece sendikalarca alınabileceği düzenlenmiştir. Bulgaristan'da ve Romanya'da ise sendikaların grev kararı alma konusunda bir tekelleri bulunmamaktadır. Yine Fransa, İtalya, İspanya, Macaristan gibi ülkelerde ise sendika grevi-vahşi grev ayrımı yapılmamaktadır. Jacobs (2007), s. 641-642; Petrylaite (2010), s. 424-427.

¹⁴⁹Türk Hukukunun aksine İtalya, Fransa, İngiltere gibi devlet sistemlerinde grev yasalarca düzenlenmemiş; grevin unsurları mahkeme kararlarıyla şekillenmiştir. Kabakçı (2004a), s. 50; Tuncay ve Savaş (2013), s. 322; Narmanlıoğlu (2013), s. 547.

yalnızca işçilere tanınmış; greve başvurma imkânı toplu iş sözleşmesinin akdedilmesi aşamasında uyuşmazlık çıkmasına özgülenmiştir. Sur'un ifade ettiği üzere grev hakkının işlevi; toplu sözleşme yapılması esnasında başvurulabilen bir pazarlık aracı şeklinde sınırlanmıştır¹⁵⁰. Grev kararının işçi sendikasıca alınması gerektiği ve sadece mesleki amaçlar için grev yolunun işletilebileceği düzenlenmiştir. Saydığımız bu sınırlamalar, yalnızca grev hakkını tanımlayan maddelerin lafzından çıkardıklarımızdır; Anayasa'nın diğer hükümlerinde ve toplu iş hukuku mevzuatının ilgili hükümlerinde grev hakkına ilişkin çok sayıda sınırlama ve yasaklama hali mevcuttur. Çalışmamızın üçüncü bölümünü Türk Hukukundaki bu sınırlama ve yasaklar oluşturduğundan şimdilik bu hususları belirtmeyi yeterli görüyoruz.

2.2.4. Sınırlamanın araçları yönünden tasnif

Grev hakkının sınırlanmasına ilişkin üçüncü bir ayırım, hakka ilişkin sınırlamaların düzenlendiği araçlara ve sınırlamaları yapanlara göre beş ana bölümde incelenebilir¹⁵¹. Bunlar sırasıyla hakkın norm alanı, hakkın anayasada belirlenen sınırları (bütün temel haklara uygulanabilir nitelikte olan genel sınırlama normları ve belirli hakları hedef alan özel sınırlama normları), diğer anayasa maddelerinden doğan sınırlar, yasa sınırları ve idari organların ortaya koyduğu sınırlardır. Grev hakkına ilişkin sınırlamaları bu beş başlık altında incelemenin; “hakkın sınırlanması” dışında bir yola başvurulmuşsa (durdurma, erteleme ve yasaklama gibi) bunlara özel olarak değinmenin, çalışmamız açısından daha pratik olacağını düşünmekteyiz.

2.2.4.1. Hakkın nesnel sınırlılığı (Hakkın norm alanı)

Esas itibariyle anayasa, insan hakları ile devletin örgütlenmesinin dayandığı temel ilkeleri gösteren siyasal bir alanın karşılığıdır¹⁵². İnsan onurunu koruma amacı olarak insan haklarına anayasalarda yer verilmesinin sonucu, bu hakların kendilerini gerçekleştirebilecekleri güvencelere ilişkin alanın yaratılması ve gerektiğinde talep edilebilmesidir¹⁵³. Bir diğer sonuç ise, hakkın anayasada yer almasıyla birlikte güvence altına alınan tutum ve davranışların, norm alanının belirlilik kazanmasıdır¹⁵⁴. Anayasal

¹⁵⁰ Sur (2009), s. 11.

¹⁵¹ Örneğin Fendoğlu temel hak ve özgürlüklerin sınırlarını subjektif, objektif, yasal ve anayasal olmak üzere dört başlığa ayırarak incelemiştir. T. Fendoğlu (2002). 2001 Anayasa değişikliği bağlamında temel hak ve özgürlüklerin sınırlanması (AY. md.13). *Anayasa Yargısı* 19, s. 120.

¹⁵² Erdoğan (2001), s. 3.

¹⁵³ Kaboğlu (1989), s. 140; Erdoğan (2001), s. 18.

¹⁵⁴ Sağlam (1982), s. 48; Uygun (1992), s. 54.

güvence altındaki bir hakkın konusu ve koruma alanı, “hakkın norm alanı” veya “hakkın nesnel/objektif sınırlılığı” olarak ifade edilmekte; gerek anayasa koyucu gerekse yasa koyucularca daraltılabilmektedir¹⁵⁵. Hakkın norm alanı ile nesnel bir bağlantı içerisinde oldukları kabul edilen temel hak kullanımları, hakkın bu koruma alanı içerisinde dirler.

Müller’in ortaya koyduğu bu sistemde; hakkın norm alanı belirlenirken norm yapısına alınan kesit, eşyanın tabiatından gelen sınırlılıkla özdeş kabul edilmektedir¹⁵⁶. Bir başka ifadeyle, hakka dair sınırlılığın belirtilmesinin kurucu değil açıklayıcı bir nitelik taşıdığı savunulmaktadır. Hakkın norm alanına yönelik gerçekleştirilen her düzenlemenin bir sınırlama olmadığını savunan bu görüşe göre; sınırlama olup olmadığının belirlenebilmesi için söz konusu düzenlemenin içeriğine bakmak ve hakkın güvence altına aldığı norm alanının daralıp daralmadığını tespit etmek gerekmektedir¹⁵⁷. Ancak Müller’in yaklaşımının aksine, bir özgürlüğün anayasada düzenlenip tanımlanmasını, bir diğer ifadeyle “norm alanının belirlilik kazanmasını” aynı zamanda özgürlüğün sınırlarının belirlenmesi olarak yorumlamayan görüşler de söz konusudur. Devletin özgürlüklere ilişkin her türlü düzenleme ve müdahalesini sınırlama olarak gören bu anlayış, negatif özgürlük düşüncesinin bir ürünüdür. Buna göre bir özgürlüğün hak olarak tanınması, onun aynı zamanda tanımlanmasına ve sınırlanmasına yol açacaktır¹⁵⁸.

1982 Anayasası’ndan yola çıktığımızda; grev hakkının norm alanı toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyumsuzluğun çıkması hali olarak kabul edilmiştir. Bir diğer ifadeyle; grev sosyolojik açıdan tanımlanmaksızın, hakkın anayasal güvenceye tabi norm alanı, daraltılmak suretiyle çizilmiştir. Oysaki grevin tabiatında, greve yalnızca toplu görüşmeler sırasında başvurabilmesi gibi bir sınır bulunmamakta; başta ücret olmak üzere, işçilerin haksızlıkların giderilmesini ortaya çıktıkları anda talep etme imkânları bulunmaktadır. Keza, herhangi bir haksızlık olmaksızın yeni bir menfaat sağlama amacıyla da çalışanların grev yolunu işletme imkânlarından bahsedilebilir¹⁵⁹. Bu açıdan negatif özgürlük anlayışını savunan yazarların görüşlerinde haklılık payının

¹⁵⁵ Hakkın norm alanına ilişkin detaylı bilgi için bkz. Sağlam (1982), s. 47-48, 130-131; Gören (1995), s. 76. Kaboğlu hakkın nesnel sınırının insan haklarının niteliğinden kaynaklandığını belirtmiş; bu sınırı şiddet ögesi içermeme üzerinden tanımlamıştır. Kaboğlu (2012a), s. 260. Özbudun ise Anayasa’da belirtilmese dahi her hakkın, kendi niteliğinden doğan ve eşyanın tabiatında mevcut olan objektif (nesnel) sınırları olduğunu belirtmiştir. Özbudun (2013), s. 113.

¹⁵⁶ Sağlam (1982), s. 130.

¹⁵⁷ Sağlam (1982), s. 21; Uygun (1992), s. 54.

¹⁵⁸ Kaboğlu (1989), s. 129, 141; Erdoğan (2001), s. 116-117; Kandemir (2004), s. 591; Coşkun (2006), s. 140-141. Aksi görüşte bkz. Aydemir (2001), s. 78.

¹⁵⁹ Aynı görüşte bkz. Narmanlıoğlu (2013), s. 533.

bulduğundan söz etmek mümkün görünmektedir. Hakkın norm alanı, eşyanın tabiatından gelen bir sınırlılık olmanın ötesinde, anayasa koyucunun bir tutum ve davranışı hak olarak kabul ettiği boyutuyla ilgilidir. Bir diğer ifadeyle; hakkın norm alanında doğal bir sınırlılıktan ziyade, sonradan eklenmiş bir sınırlama mekanizması söz konusudur. Keza bu sınırlılık halinin eşyanın tabiatından geldiği varsayımı doğru olsaydı, tüm hukuk düzenlerinde grev hakkının norm alanı aynı olurdu¹⁶⁰.

Uygun, bu görüşümüzü doğrulayacak şekilde, çağdaş anayasalarda hakkın norm alanını oluşturan hükümleri; hakkın esasını belirten hükümler, hakkın norm alanını sağlamlaştıran hükümler ve hakkın düzenlenmesi ve sınırlanması bakımından yasa koyucuya seslenen hükümler olmak üzere üç gruba ayırmıştır. Ancak bu üç grup dışında olan ve Batılı ülke anayasalarında çok ender rastlanan; hakkın nesnel sınırlılığına yeni sınırlar getirmek yoluyla norm alanını daraltan bir düzenlemeden daha söz etmiştir. Buna örnek olarak ise Cezayir ve Kolombiya Anayasalarında grev hakkını yalnızca özel sektörde tanınan bir hak olarak düzenleyen madde hükümlerini göstermiştir¹⁶¹. 1982 Anayasasındaki grev hakkına ilişkin madde hükmü de, hakkın norm alanını daraltan bu düzenleme şekline örnek teşkil etmektedir. Açıklamaya çalıştığımız hususlar çerçevesinde, grev hakkını kesin çizgilerle belirleyen evrensel nitelikte bir “norm alanı” sunmak mümkün görünmemektedir. Bunun yerine her hukuk düzenine özgü bir norm alanı belirlemek daha doğru olacaktır.

2.2.4.2. Hakkın Anayasada Belirlenen Sınırları

Hakkın anayasal güvencelerle koruma altına alınan norm alanı dışında, hakka ilişkin anayasada belirlenen sınırlamalar da söz konusudur. Müller’in ifadesiyle hakkın nesnel sınırına anayasa koyucu tarafından eklenen yeni sınırlar “norm alanının daraltılması” kavramıyla ifade edilmektedir¹⁶². Anayasalarda belirtilen bu sınırlamalarda, hakkın ancak belli sınırlar içerisinde tanınması söz konusudur¹⁶³. Bu sınırlamaların en belirgin özelliği, kanun koyucunun bu konularda aksi bir düzenleme yapma yetkisine

¹⁶⁰ Devlet anayasalarında grev hakkı genellikle anayasa tarafından güvence altına alındığı vurgusuyla düzenlenmiştir. 1982 Anayasasının aksine hakkın tanımı yapılmamış; koruma alanının sınırları çizilmemiştir. Örnek olarak bkz. Portekiz Cumhuriyeti Anayasası md. 57, İtalya Cumhuriyeti Anayasası md. 40, İspanya Anayasası md. 28. Dünya anayasalarına ilişkin veri tabanı için bkz: <http://www.servat.unibe.ch/icl/> (Erişim Tarihi: 07.05.2015)

¹⁶¹ Uygun (1992), s. 55-57.

¹⁶² Müller’den aktaran Sağlam (1982), s. 48-49. Hakkın nesnel sınırlılığı ve norm alanının tespitiyle ilgili geniş bilgi için bkz. Sağlam (1982), s. 47-53; Uygun (1992), s. 58; Gören (1995), s. 78-79.

¹⁶³ N. Bulut (2001). 4709 sayılı Kanunla yapılan Anayasa değişikliği çerçevesinde hak ve özgürlüklerin sınırlanması rejiminin birey devlet ilişkisi açısından değerlendirilmesi. *AÜEHFD*, 5 (1-4), s. 41.

sahip olmaması; öngörülen yasak ve sınırlamalara uygun düzenleme yapma yükümlülüğünün bulunmasıdır¹⁶⁴. Dünya anayasalarında grev hakkı genellikle kısaca düzenlenmekte; hakkın anayasal güvence altına alındığının belirtilmesiyle yetinilmektedir. Ancak Türkiye gibi kimi ülkelerde anayasalarla hakkın sınırlanmasına ilişkin hükümler dışında; hakkın durdurulmasına, ertelenmesine ve yasaklanmasına ilişkin düzenlemelerle de karşılaşmaktadır¹⁶⁵.

1982 Anayasası'nı ele alırsak; anayasa metninde grev hakkının sınırlanması ve durdurulması hallerine rastlamak mümkündür¹⁶⁶. Fendoğlu 1982 Anayasasındaki sınırlama normlarını genel sınırlama nedenleri, özel sınırlama nedenleri, hakkın kötüye kullanılmaması hükmü, hakkın kullanımının durdurulması ve hakkın yasaklanması şeklinde beş gruba ayırmıştır¹⁶⁷. Grev hakkına ilişkin sınırlamaları uygun düştüğü ölçüde bu başlıklar doğrultusunda incelemek mümkündür.

2001 değişikliği öncesinde 1982 Anayasasının 13. maddesi temel hakların sınırlanmasında sınırlamanın sınırlarının yanı sıra, genel sınırlama sebeplerine de yer vermektedir. Ancak değişiklik sonrası dokuz genel sınırlama sebebi¹⁶⁸ madde metninden çıkarılmıştır. Bu düzenlemelerin ardından hak ve özgürlüklere hiçbir sınırlama getirilmese dahi bu hakların nitelikleri gereği ve eşyanın tabiatından kaynaklanan doğal sınırlılıklarının bulunduğu savunulmuştur¹⁶⁹. Ancak 13. maddede gerçekleştirilen değişikliğe rağmen, 1982 Anayasasındaki genel sınırlama nedenlerinin tamamen ortadan kalktığından söz etmek güçtür. Anayasa'nın Başlangıç bölümünün beşinci paragrafında¹⁷⁰ “*Hiçbir faaliyetin Türk milli menfaatlerinin, Türk varlığının, Devleti ülkesiyle bölünmez esasının Türklüğün tarihi ve manevi değerlerinin, Atatürk*

¹⁶⁴ M. Sağlam (2002). Ekim 2001 tarihinde yapılan Anayasa değişiklikleri sonrasında düzenledikleri maddede hiçbir sınırlama nedenine yer verilmemiş olan temel hak ve özgürlüklerin sınırı sorunu. *Anayasa Yargısı* 19, s. 237.

¹⁶⁵ Örneğin Brezilya Anayasa'sında Türk Hukukundaki gibi grev geniş bir biçimde düzenlenmiş; askeri çalışanların grev hakkının bulunmadığına Anayasa'nın 142. maddesinde yer verilmiştir. http://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portalStfInternacional/portalStfSobreCorte_en_us/anexo/constituicao_ingles_3ed2010.pdf (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

¹⁶⁶ 2010 değişiklikleri öncesi TC Anayasasında “*Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavt, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve direnişler yapılamaz.*” hükmü mevcuttu. Bu fıkranın Anayasa metninden çıkarılmasıyla, Anayasa'da grev hakkının yasaklanmasına ilişkin doğrudan bir norm kalmamıştır.

¹⁶⁷ Fendoğlu (2002), s. 122.

¹⁶⁸ Bu genel sınırlama sebepleri; devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğü, milli egemenlik, cumhuriyet, milli güvenlik, kamu düzeni, genel asayiş, kamu yararı, genel ahlak ve genel sağlık şeklindeydi.

¹⁶⁹ Sağlam (2002), s. 253; Fendoğlu (2002), s. 141.

¹⁷⁰ Tanör ve Yüzbaşıoğlu, Başlangıç hükümlerinin yasa eliyle sınırlamalar için açık bir bono özelliği taşıdığını vurgulamışlardır. Tanör ve Yüzbaşıoğlu'dan aktaran Bulut (2001), s. 44.

milliyetçiliği ilke ve inkılapları ve medeniyetçiliği karşında koruma göremeyeceği (...)” ifadesi yer almaktadır. Temel hak ve özgürlüklerin kötüye kullanılmamasını düzenleyen 14. maddede ise devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmak, demokratik ve laik cumhuriyeti ortadan kaldırmayı amaçlamak, Anayasa’da düzenlenen diğer temel hak ve özgürlüklerinin kullanımını engellemek temel hak ve özgürlüklerin genel bir sınırı olarak düzenlenmiştir¹⁷¹. Söz konusu sosyal haklar olduğunda ise bu kriterlere devletin kaynak yeterliliği, önceliklerin gözetilmesi gibi AY md. 65’te sayılan kimi özel sınırlar eklenmiştir¹⁷². Sayılan tüm bu genel unsurların, hakkın sınırlanmasında başvurulabilecek genel sınırlama sebeplerinden olması pek tabii mümkündür¹⁷³. Kısacası 13. maddeden çıkarılan dokuz genel sınırlama sebebi, Anayasa’daki diğer genel sebeplerin varlığını etkilememiştir. Belirtilen genel sınırlama normlarının grev hakkının sınırları bakımından da geçerli olacağı şüphesizdir.

Grev hakkını düzenleyen 54. maddede ise hakkın kullanımına ilişkin özel sınırlama nedenleri düzenlenmiştir. Buna göre hakkın norm alanı “toplular iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hali” olarak tespit edilmiş; grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı olarak, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılması halinde sınırlanabileceğine ilişkin teknik olarak özel, içerik olarak genel ve soyut sınırlama kriterleri eklenmiştir. Madde metninin devamında ise, hakkın kapsam ve istisnalarının kanunla düzenleneceği belirtilerek, kanun aracılığıyla hakkın sınırlanabilmesinin önü açılmıştır.

1982 Anayasası’nın 15. maddesinde temel hakların savaş, seferberlik, sıkıyönetim veya olağanüstü hallerde durdurulabileceği düzenlenmiştir¹⁷⁴. Ancak bu sınırlama halinin yalnızca olağanüstü durumlarda tanınması ve geçici nitelikte olması diğer sınırlama türlerinden ayırt edilen yanıdır. Bu sınırlamalarda olağanüstü dönemlerde tehlikeye düşen güvenliği koruma ve toplumun tüm fertlerini olağan dönemlere kıyasen daha sıkı bir disiplin altında tutma amacı yatmaktadır¹⁷⁵. İnsan haklarının olağanüstü dönemlerdeki

¹⁷¹ Sağlam’a göre Anayasa’nın 14. maddesinde belirtilen kısıtlamalar, temel hak ve özgürlüklerin koruma alanları dışında kalan belli kullanım biçimlerini yasaklayan ya da hukuki disiplin altına almaya yönelik hükümlerdir; yeni bir sınırlama nedeni içermemektedirler. Bir diğer ifadeyle Anayasa’nın 14. maddesi genel bir sınırlama maddesi gibi değerlendirilmemelidir. Sağlam (2002), s. 247-249.

¹⁷² Şüphesiz ki, kaynakların yeterliliğine ilişkin anayasal sınır negatif edim yönü ağır basan grev hakkı için geçerli değildir. Kapani (1995), s. 124; Algan (2007), s. 282; Bulut (2009), s. 99; Özbudun (2013), s. 151.

¹⁷³ Aynı görüşte bkz. Bulut (2001), s. 57.

¹⁷⁴ Sağlam’a göre sıkıyönetim halini başlı başına bir sınırlama nedeni olarak görmek uygun değildir. Sıkıyönetim hali bir önkoşul olup; gerçekleşmesiyle birlikte hakları sınırlamak adına düzenlemelere başvurulabilecektir. Sağlam (1982), s. 60.

¹⁷⁵ Kapani (1993), s. 239.

sınırlamaları, terazinin büyük ölçüde kamu yararı lehine sonuç gösterdiği hallerden biridir. Bu sebeple olması gerekenden daha sıkı bir denetim mekanizmasının gerektiği de şüphesizdir.

Karşılaştırmalı anayasa hukukunda olağanüstü rejimlerde dahi ihlal edilmemesi gereken ilkelerin bulunduğuna hükümlenmiştir. Bunlar kısaca; alınacak önlemlerin etkililiği, anayasal düzenin işletilmesi, hukuk devleti gereklerinin korunması, temel hakların bütünselliği ve demokrasi olarak açıklanabilir¹⁷⁶. Keza olağanüstü dönemlerde dahi bu yoğun sınırlamalara maruz kalmayan haklar söz konusudur. Kaboğlu'nun ifadesiyle tüm hak ve özgürlükler değil, düzenin sağlanması bakımından hassas olanlar kayıtlamaya tabi tutulmaktadır¹⁷⁷. Ancak olağan dönemlerde yoğun olarak sınırlanan grev hakkı, bu haklar arasında sayılmamaktadır¹⁷⁸. Kaldı ki grev hakkı, diğer kolektif özgürlüklerle birlikte olağanüstü dönemlerdeki yasak ve sınırlamalardan en çok etkilenen haklardan biri konumundadır¹⁷⁹.

Olağanüstü bir halin varlığının gerektiği bu sınırlama halinde, kamu güvenliğini sağlamak sınırlamaların nihai hedefi konumundadır. Kamu güvenliğini kısaca; aynı devlet çatısı altında yaşayan insanların tamamının veya bir kısmının hak ve özgürlüklerine ya da devletin varlığına yönelen tehlikelerin, gerekirse zor kullanarak bertaraf edilmesi; tehlike gerçekleşmiş ise etkilerinin ortadan kaldırılması adına yapılan her türlü faaliyet bütünü olarak tanımlamak mümkündür¹⁸⁰. Ancak kamu düzeni, milli güvenlik gibi kavramlara değinirken de belirttiğimiz gibi; bu tür kavramların sınırlama aracı olarak kullanılırken dar yorumlanmaları şarttır.

2.2.4.3. Diğer Anayasa maddelerinden doğan sınırlar

Bir temel hakkın sınırlılığı kendi norm alanından, hakkın nesnel sınırlılığından, kaynaklanabildiği gibi; başka bir hak veya anayasa normuyla çatışması durumundan da kaynaklanabilir. Anayasa normları arasında herhangi bir hiyerarşi bulunmadığından, normlar arasındaki olası bir çatışmanın öncelikle anayasanın bütünlüğü ilkesi gereği

¹⁷⁶ Kaboğlu (2012a), s. 264.

¹⁷⁷ Kaboğlu (2012a), s. 264.

¹⁷⁸ Olağanüstü dönemde dahi sınırlanamayan ya da olağan dönemlere kıyasen daha sıkı bir sınırlamaya maruz kalmayan hakların belirlenmesi ile "temel haklar"ın neler olduklarına ilişkin belirlemelerin benzerlik gösterdiğinden söz edilebilir. Kapani'ye göre grev hakkı olağanüstü dönemde tamamen durdurulabilecek ya da geniş ölçüde sınırlanabilecek haklar arasındadır. Kapani (1993), s. 240.

¹⁷⁹ Kaboğlu (1989), s. 152.

¹⁸⁰ Kızılyel (2014), s. 66.

çözümüne kavuşturulması esastır. Normlar arasında özel-genel norm ilişkisinin bulunması halinde, özel normun öncelikli olarak uygulanması ve genel normun ölçülülük çerçevesinde sınırlanması söz konusu olacaktır¹⁸¹. Ancak normlar arasında özel-genel norm ilişkisi bulunmaması halinde, normlar arasındaki çatışma “pratik uyuşum” ilkesi uyarınca çözümlenmeye çalışılacaktır. En genel tanımıyla pratik uyuşum ilkesi; bir temel hakkın başka bir temel hak veya anayasanın koruduğu hukuki bir değerle çatışması halinde; öngörülen çözüm sayesinde temel hakkın ve anayasanın koruduğu değerlerin dengeli bir biçimde korunmasını ifade eder¹⁸². Bu ilkeyle çözüme kavuşturulan çatışma hallerinde, çatışan normların her biri belli bir ölçüde sınırlanmakta ve çözüme bu yolla ulaşılmaktadır. Ancak pratik uyuşum ilkesi ve bu doğrultuda orantılılık ilkesi uyarınca grev hakkına getirilen sınırlamalar, hakkın özüne ilişkin riskler barındırmaktadır. Esasında orantılılık ilkesi grev hakkının kendisiyle uyumlu değildir; çünkü grev hakkı zaten özü gereği gerek amaçladıkları, gerekse diğer bireylerin hakkına etkileri bakımından orantılı bir eylem değildir¹⁸³. Bu nedenle, hakka bu yolla getirilecek sınırlamalar insan haklarının sınırlandırılması rejimi bakımından büyük önem taşımaktadır.

Grev hakkı, girişim özgürlüğü başta olmak üzere anayasal güvence altına alınmış çeşitli haklarla çatışabilir niteliktedir. Çünkü yukarıda da değindiğimiz üzere grev hakkının özünde bir tepkisellik bulunmakta; hakkın kullanılmasıyla kimi zaman sözleşmenin diğer tarafı işveren dışında üçüncü kişiler de etkilenebilmektedirler. Bu durumda pratik uyuşum ilkesi devreye girmekte, haklar arasındaki uyumsuzluk bu yolla çözümlenmeye çalışılmaktadır. Girişim özgürlüğüne değinecek olursak; bu özgürlük en temel tanımıyla, kişinin hukuk düzeninin çizdiği sınırlar içerisinde, dilediği alanda çalışması ve sözleşme özgürlüğüne sahip olmasıdır. Hukuki anlamda bir grevin temel ölçütü olarak kabul ettiğimiz bağımlı çalışmanın gerçekleşebilmesi için, devletin işveren sıfatına sahip olmadığı durumlarda girişim özgürlüğünün varlığı şarttır. Bir diğer ifadeyle, hukuki anlamda bir grevin mevcudiyeti girişim özgürlüğüne bağlıdır. Ancak bu öyle bir ilişkidir ki, grevin kullanılmasıyla birlikte girişim özgürlüğü sekteye uğramakta; girişim özgürlüğünün kısıtlanmaksızın kullanımında ise grev hakkı kaybolmaktadır. Bu

¹⁸¹ Sağlam (1982), s. 136.

¹⁸² Sağlam (1982), s. 40, 136-137.

¹⁸³ Ewing (2004), s. 56.

sebeplerle ve pratik uyuşum ilkesi uyarınca her iki hakkın da sınırlanması zorunlu bir hal almaktadır.

Pratik uyuşum ilkesinin uygulanmasına örnek verilebilecek bir diğer çatışma hali, yaşama hakkı ile grev hakkı arasındadır. İleride değineceğimiz üzere çoğu devlet sisteminde, bazı iş ve işyerlerinde grev hakkının kullanımını tamamen yasaklanmıştır. Can ve mal kurtarma işleri, hastaneler bu yasağın kapsamında olan iş ve işyerlerine örnek verilebilir. Bu yasağın temel sebebi, grevin gerçekleşeceği işyerlerinde yapılan işin niteliği; yaşama hakkının hukuki değerin grev hakkına kıyasen üstün tutulmasıdır. Böylesi bir çatışma halinde, grev hakkının yaşama hakkı karşısında korunması mümkün olmayacak; dengeli bir sınırlama halinin aksine yaşama hakkı lehine mutlak bir koruma gerçekleşecektir. Belirttiğimiz bu örnekler, grev hakkının diğer anayasa maddelerinde düzenlenen hak ve özgürlüklerle çatışmasının birer sonucudurlar.

2.2.4.4. Yasal sınırlar

Anayasada belirtilen norm alanının yasa koyucu tarafından daraltılması “sınırlama” kavramıyla açıklanmaktadır¹⁸⁴. Bu sınırlama ile birlikte, hakkın norm alanı içinde kişilere sağlanan olanakları daraltan bir müdahale gerçekleşmektedir¹⁸⁵. Temel hak ve özgürlüklerin sınırlanması genellikle doğrudan Anayasa metninde düzenlenmez; genel ve özel nitelikli sınırlama nedenleri gösterilerek soyut bir sınırlama alanı belirlenir, somut sınırlamaların kanunlar aracılığıyla düzenlenmesi sağlanır¹⁸⁶. Yasa koyucunun bu aşamadaki görevi, hak ve özgürlüklerin içeriklerini ayrıntılı olarak belirlemek ve kullanılmalarına ilişkin çerçeveyi çizmektir¹⁸⁷. Yasa koyucu bu şekilde hakka yeni bir yasak getirmemekte; anayasada düzenlenen yasak ve sınırlamaları “açıklayıcı” nitelikte bir işlem gerçekleştirmektedir¹⁸⁸. Bir diğer ifadeyle yasa koyucu kendisine tanınan takdir yetkisiyle hakkın sınırlandırılmasına yönelik düzenlemeler gerçekleştirmektedir. Belirtmek gerekir ki; yasalarca hakkın uygulanması adına getirilen şekil şartlarının ağır, külfetli ve çok sayıda olması halinde de yasa eliyle bir sınırlama söz konusu olacaktır. Bu durumda anayasa tarafından yasama organına tanınan yetkinin ne ölçüde geniş olduğunun

¹⁸⁴ Sağlam (1982), s. 48-49; Gören (1995), s. 78-79.

¹⁸⁵ Sağlam (2002), s. 237.

¹⁸⁶ Bulut (2009), s. 92. Başta Türkiye Cumhuriyeti Anayasası olmak üzere Polonya, Romanya gibi ülkelerin anayasalarında da bu yöntemin izlendiğinden söz edilebilir.

<http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm> ve http://www.servat.unibe.ch/icl/ro00000_.html (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

¹⁸⁷ Uygun (1992), s. 72; Ünal (1994), s. 42.

¹⁸⁸ Kaboğlu (1989), s. 115; Uygun (1992), s. 73.

ve hangi şartlar altında kullanılabilceğinin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Sınırsız olmayan bu düzenleme ve sınırlama yetkisi, öncelikle anayasanın söz konusu hakkı sınırlamaya yetki veren hükümlerine ve anayasanın kendisine uygun olmalı; soyut yasakların somutlaştırılması aşamasında yeni yasakların yaratılmasına imkân vermemelidir¹⁸⁹.

Türk Hukukunda grev hakkına ilişkin norm sınırlamalarının bu şekilde çözümlendiğinden söz etmek güçtür. Örneğin grev hakkını düzenleyen Anayasa'nın 54. maddesinde bu hakkın "*iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmayacağı*" soyut bir düzenleme ile ele alınmıştır. Ancak ne mülga 2822 sayılı Kanun'da ne de 6356 sayılı Kanun'da söz konusu soyut sınırlama normu somutlaştırılmamış; ilgili metin kanuna aynen aktarılmıştır (2822 s. K. md. 47, 6356 s. K. md. 72)¹⁹⁰. Muğlak ifadelerle ele alınan, açık ve belirgin olmayan böylesi bir yasanın, amaca ulaşırken gerekenden fazla bir sınırlamaya olanak vereceği, dolayısıyla ölçülülük ilkesini zedeleyeceği kuşkusuzdur¹⁹¹. Hâlbuki yasa koyucuya tanınan sınırlamalara ilişkin takdir yetkisinin asgari düzeyde korunması esas olmalıdır¹⁹².

Yasalar aracılığıyla sadece grev hakkının kullanılmasına ilişkin usul ve esaslar düzenlenmemekte; grev hakkına sahip olmayan çalışanlar veya grev hakkının kullanılmadığı iş ve işyeri de düzenlenmektedir. Örneğin Türk Hukukunda başta 6356 sayılı Kanun olmak üzere çeşitli kanunlarda grev hakkı bulunmayan çalışanlara ilişkin düzenlemeler söz konusudur.

Türk Hukukunda temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasının en önemli koşulu, sınırlandırmanın kanun eliyle yapılmasıdır (AY md. 13). Ancak sosyal haklar söz konusu olduğunda diğer temel hak ve özgürlüklerin aksine bu hakların kanun hükmünde kararnemelerle düzenlenebilmeleri mümkün hale gelmektedir. Bilindiği üzere Anayasa'nın 91. maddesinde kanun hükmünde kararnemelerle düzenlenemeyecek konular belirlenmiş; ancak bu kapsama sosyal ve ekonomik haklar alınmamıştır¹⁹³. Anayasa'nın 13. maddesinde ise temel hak ve özgürlüklere ilişkin sınırlamaların ancak

¹⁸⁹ Uygun (1992), s. 74.

¹⁹⁰ Aynı görüşte bkz. Uygun (1992), s. 73-74.

¹⁹¹ Z. Gören (2007). Temel hakların sınırlandırılması-sınırlamanın sınırları. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (12), s. 54.

¹⁹² Ünal (1994), s. 51.

¹⁹³ Kızılyel bu durumu, klasik sosyal ve ekonomik hakların insan hakları doktrininde temel hak ve özgürlükler kapsamında görülmemesinin bir sonucu olarak yorumlamıştır. Kızılyel (2014), s. 119.

kanunla yapılacağı düzenlenmiştir. Bu noktada sorun, kanun hükmünde kararnameler eliyle sosyal ve ekonomik haklara getirilen düzenlemelerin hakları sınırlayıcı özellik taşıyıp taşımadıkları ve 13. maddeye aykırılık oluşturup oluşturmayacaklarına ilişkindir. Özellikle grev hakkı gibi negatif yönü ağır basan haklarda her düzenleyici işlemin aynı zamanda sınırlayıcı bir işlem olduğuna dair görüşler söz konusudur¹⁹⁴. Bu görüşü savunan yazarlara göre kanun hükmünde kararnameyle düzenlenemeyecek hakların büyük çoğunluğu olumsuz edim gerektiren haklardır; bu haklara dair yapılacak her düzenleme ise bir sınırlama sonucu doğuracaktır. Bu sebeplerle ve anayasa koyucunun iradesine uygun olarak sosyal ve ekonomik haklardan olup olumsuz edim gerektiren grev hakkı dahil sendikal haklarda kanun hükmünde kararname eliyle düzenlemeye gidilmemesi kanımızca yerinde olacaktır¹⁹⁵. Bir diğer ifadeyle; devletin müdahalesi bakımından kişisel ve siyasal haklardan farklı sayılmayan grev hakkı gibi sosyal haklarda sınırlamalar sadece kanunla yapılmalıdır¹⁹⁶.

2.2.4.5. İdari organların ortaya koyduğu sınırlar

İdare organlarınca yasalara dayanmak suretiyle ve idari tasarruf, mahkeme kararı gibi yollarla gerçekleştirilen müdahaleler, “sınırlama” kavramının bir diğer yönünü oluşturmaktadır¹⁹⁷. Anayasa ve yasalarda öngörülen sınırlama ve yasaklardan farklı olarak, burada belli koşulların gerçekleşmesi halinde idari organlara hakkı sınırlama veya tamamen yasaklama yönünde takdiri bir yetki tanınmaktadır. Ancak bu yetkinin üzerinde önemle durulması gereken yanı takdiri olmasıdır. Yetkinin tanınmış olması, kullanılabilirliği açısından yeterli bir ölçüt değildir; sınırlama gerektiren hallerin varlığı ve ölçülülük ilkesi uyarınca kullanılma koşullarının gerçekleşmiş olması da şarttır. Örneğin Türk Hukukunda 6356 sayılı Kanun’un 62. maddesinin 2. fıkrasında Bakanlar Kurulu’na genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde, bu olay süresince olmak şartıyla ve gerekli görülecek işyerlerinde grev hakkının kullanılmasını geçici olarak yasaklama yetkisi tanınmıştır. Aynı Kanun’un 63. maddesi

¹⁹⁴ Bulut (2009), s. 93-94. Karşı görüşte bkz. Sağlam (1982), s. 18-22; Gören (1995), s. 81.

¹⁹⁵ Uygun (1992), s. 113-114; Tanör ve Yüzbaşıoğlu’dan aktaran Algan (2007), s. 284; Sağlam (2011), s. 3183.

¹⁹⁶ Aydemir (2001), s. 87; Fendoğlu (2002), s. 126; Bulut (2009), s. 93. Karşı görüşte bkz. Algan (2007), s. 285. Özbudun; Anayasa’nın kanunla düzenlenme şartı öngördüğü alanlarda da, düzenleyici işlemlere ilişkin genel kurallara uyulması şartıyla, kanun hükmünde kararname çıkarılabileceğini belirtmiştir. Ancak temel hak ve özgürlüklerin ve siyasi hakların kanun hükmünde kararname eliyle düzenlenemeyeceğine ilişkin Anayasa’nın açık hükmü gereğince, bu alanlarda kanun hükmünde kararname çıkarılamayacağını belirtmiştir. Özbudun (2013), s. 251.

¹⁹⁷ Gören (1995), s. 78.

ise Bakanlar Kurulu'na, karar verilen veya uygulanmaya başlanan bir kanuni grevi, genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte olması gerekçesiyle erteleyebilme yetkisi tanımıştır. Bu hüküm uyarınca ertelenen bir greve md. 62/2 düzenlemesinin aksine yeniden başlama imkânı bulunmadığından, 63. madde grev imkânını ortadan kaldırııcı nitelikte bir hükümdür. Her iki hükümde de hakkın sınırlanmasının ortak sebebi kamu düzenini koruma arzusudur. Görüldüğü üzere 4709 sayılı Kanun değişikliği ile Anayasa'dan çıkarılan 13. maddedeki genel sınırlama sebepleri, idari organlarca uygulanabilen sınırlamalarda başvurulabilmesi mümkün sebepler arasındadırlar.

İdari organların grev hakkına ilişkin sınırlamalarında en çok rastlanan yöntem, grev hakkının belirli bir süre için ertelenmesi halidir. Bu erteleme ile amaçlanan, taraflar arasındaki iş uyuşmazlığının barışçıl yöntemlerle çözülmesine kapı aralamak; bir diğer ifadeyle uyuşmazlığa dair soğutma dönemi yaratmaktır¹⁹⁸. Olağanüstü bir durumu gerektirmeksizin işletilebilen bu yönteme, genellikle ülke bütünlüğünü tehdit eden unsurların varlığı halinde, siyasi bir müdahale aracı olarak başvurulmaktadır¹⁹⁹. Grev ertelemeleri, Türk Hukukuna 275 sayılı Kanun döneminde ve Amerikan sistemindeki 1947 tarihli Taft-Hartley Yasası'ndan esinlenerek alınmıştır²⁰⁰. Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) grev erteleme prosedürünün işletilebilmesinin ön şartı olarak milli güvenlik veya milli sağlığın tehdit altında olması kabul edilmiş; Yüksek Mahkeme'den karar alma koşulu ile erteleme yetkisi ABD Başkanına tanınmıştır²⁰¹. Türk Hukukunda ise; milli güvenlik ve genel sağlık sebepleri grev hakkının ertelenebilmesine imkân sağlayan sebepler olarak düzenlenmiş; erteleme yetkisinin kullanılmasında yargı organları olmaksızın doğrudan idari organlar görevlendirilmiştir (6356 s. K. md. 63).

2.3. Grev Hakkının Sınırlanmasının Sınırı

2.3.1. Genel olarak

Sınırlama kavramıyla hedeflenen, hakkı kullanılamaz hale getirmekten ziyade belirli sınırlar çerçevesinde kullanılmasını sağlamaktır. O halde hakkın tamamen ortadan kalkmasını önlemenin tek yolu, hakkın sınırlandırılmasına sınırlar çizmektir. Görüldüğü

¹⁹⁸ Aydemir (2001), s. 151; Uşan ve Kaya (2011), s. 1721.

¹⁹⁹ Çelik grev ertelemelerini; siyasi iktidarın işçi-işveren sınıflarından birini tercih etmesinin ürünü şeklinde yorumlamaktadır. Çelik (2008), s. 129.

²⁰⁰ U. Aydın (2004). From the Taft-Hartley Act to Turkish industrial relations-postponement of legal strikes: a legal borrowing case. *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 25(3), s. 372; Çelik (2008), s. 95.

²⁰¹ Aydın (2004), s. 377-378; Çelik (2008), s. 102; Uşan ve Kaya (2011), s. 1725-1730; Tuncay ve Savaş (2013), s. 347-348.

üzere 1982 Anayasası'nda sınırlama nedenleri çok sayıda ve oldukça kapsamlı düzeydedirler. Anayasa'nın 13. maddesinde sayılan sınırlamanın sınırları, yukarıda belirtilen sınırlar ile hakkın norm alanı arasındaki dengeyi sağlamanın genel nitelikli araçlarıdır. İlgili maddede anayasal güvence altındaki insan haklarının sınırlandırılmasında öze dokunmama yasağı, sebebe bağlılık, kanunilik, Anayasa'nın sözüne ve ruhuna aykırı olmama, demokratik toplum düzeni ve laik cumhuriyet gereklerine uygunluk, ölçülülük gibi ilkeler düzenlenmiştir²⁰². Keza Anayasa'nın Başlangıcının altıncı paragrafında genel bir ilke olarak insan onurundan ve insanın maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkından söz edilmiştir. İnsan haklarına ilişkin sınırlamalarda dikkate alınması gereken ilk ölçütler, belirtilen bu genel hükümler olacaktır. Konumuz açısından üzerinde durulmasını önemli gördüğümüz ilkeler aşağıda açıklanmaya çalışılacaktır.

2.3.2. Ölçülülük ilkesi

Hakkın sınırlandırılmasının sınırları bakımından önemli gördüğümüz ilkelerden ilki, ölçülülük ilkesidir²⁰³. Yasa koyucu bir hakkı sınırlarken, kural olarak sınırlama sebeplerinden herhangi birini seçme iradesine sahiptir. Ancak gösterilen her sebebin uyması gereken ön koşul ölçülülük ilkesidir. Bu ilkeye anayasal dayanak olarak gösterilen ise hukuk devleti ilkesidir²⁰⁴. Olağanüstü hallerde temel hak ve özgürlüklerin en geniş ölçüde sınırlandırılmasını ve durdurulmasını sağlayan AY md. 15'te dahi "durumun gerektirdiği ölçüde" şeklinde, ölçülülük ilkesinin kısmen yer bulduğundan söz edilebilir. Bu ilke en genel ifadeyle; anayasal güvence altına alınan bir hakkın sınırlandırma amacı ile sınırlama önlemi arasındaki ilişkinin, hukuk devletinin gerekli kıldığı esaslarca denetlenmesi; keyfi ve gereğinden fazla sınırlamaların önlenmesi olarak tanımlanabilir²⁰⁵. Gereklilik, orantılılık, elverişlilik şeklinde üç alt ilkedен oluşan ölçülülük ilkesi; sınırlamanın amaca ulaşmak için gerekli olmasından, amaç ile sınırlama arasında makul bir oranın bulunmasından, sınırlamanın genel yararı sağlamak adına

²⁰²AY md. 13: *Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve laik cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz.*

²⁰³ Ölçülülük ilkesi Türk Hukukuna Alman Hukukundan geçmiş ancak 1961 Anayasasında ve 1982 Anayasasının özgün halinde yer bulamamıştır. 2001 yılında 4709 sayılı Kanunla Anayasa'da yapılan değişiklikle Anayasa metnine eklenmiştir. Sağlam (1982), s. 113-114; Fendoğlu (2002), s. 131.

²⁰⁴ Gören (2007), s. 49.

²⁰⁵ Sağlam (1982), s. 128; Uygun (1992), s. 161-162; Bulut (2009), s. 104; Özbudun (2013), s. 114.

gerekli olmasından meydana gelir²⁰⁶. Buna göre farklı bir amaç gözetilerek hakka getirilen sınırlamalar da, amaç hukuka uygun ve meşru olsa bile, hakkın ölçüsüzce sınırlanması anlamına gelecektir. Kuşkusuz, belirttiğimiz bu ilkeler arasında da önem derecesine göre bir sıralamadan söz edilebilecektir. Hakkın sınırlanmasına elverişli olan bir husus eğer zorunlu değilse; yani hakkı daha az sınırlayan ve daha az külfet gerektiren bir sınırlama aracı varsa zorunluluk ilkesi çiğnenmiş olacaktır. Bir diğer ifadeyle; sınırlama yolları arasında bir sıralama yapılarak sınırlama orantısı korunacak ve en hafif araç ilkesinin işletilmesi yoluyla hakka ilişkin müdahale yolu seçilebilecektir²⁰⁷.

Bireyin özgürlükleri ile toplumsal yaşamın gerekleri arasında temel hakların sınırlandırılması ile ortaya çıkan gergin ilişki; ölçülülük ilkesinin devreye girmesi ve demokrasi ile temel hak garantisi ilkelerinin karşılıklı etkileşimleri ile dengelenecektir²⁰⁸. Sınırlamanın sınırları arasında ayrı bir önem arz eden ölçülülük ilkesi, sınırlama esnasında gözetilmediği müddetçe diğer sınırlara uygunluğun anlamı kalmayacaktır. Bir örnekle açıklayacak olursak; hakkın özüne dokunmamış bir sınırlama, daha uygun bir sınırlama ile karşılanabilecek durumdaysa; öze dokunma yasağına uyulmasına rağmen ölçülülük ilkesi ihlal edilmiş olacaktır²⁰⁹. Bu nedenle, hakkın sınırlanması sırasında aynı derecede etkili araçlar arasında bir seçim yapılması gerektiğinde; hakkı en az sınırlayan, en yumuşak aracın seçilmesi gerekmektedir²¹⁰. Bu bakımdan ölçülülük ilkesi aynı zamanda adalet düşüncesinin de bir uzantısı olarak görülmektedir²¹¹.

2.3.3. Hakkın özüne dokunma yasağı

Sınırlamaların uygunluğunun denetlenebilmesinin bir diğer yönü; sınırlama konusu hakkın özünü²¹² tespitten geçmektedir. Hakkın özü; dokunulduğunda söz konusu özgürlüğü anlamsız kılan asli çekirdeği, hakkın vazgeçilmez ögesidir²¹³. Şüphesiz ki

²⁰⁶ Anayasa Mahkemesi'nin söz konusu ilkeleri açıkladığı karar için bkz. Anayasa Mahkemesi'nin 23.06.1989 tarih ve 1988/50 Esas ve 1989/27 Karar sayılı kararı. Fendoğlu (2002), s. 131.

²⁰⁷ Aydemir (2001), s. 88; Gören (2007), s. 50.

²⁰⁸ Gören (2007), s. 57.

²⁰⁹ Sağlam (1982), s. 110.

²¹⁰ Sağlam (1982), s. 115; Gören (2007), s. 51.

²¹¹ Lerche'den aktaran Sağlam (1982), s. 117.

²¹² Ölçülülük ilkesi gibi öz güvencesi ilkesi de Türk Hukukuna Alman Hukukundan geçmiştir. Ancak Alman Hukukunda dahi öz güvencesine ilişkin farklı yargı yaklaşımları söz konusudur. Örneğin Alman Federal Temyiz Mahkemesi bir kararında "amacı gerçekleştirmek için mutlak surette gerekli olmayan sınırlamaların" hakkın özüne dokunacağına hükmetmiş; Federal Anayasa Mahkemesi ise sınırlama sonrası temel hakkın toplumsal yaşam içerisinde hala önemini koruyup korumadığına göre öz güvencesinin ihlal edileceğinden söz etmiştir. Bkz. Sağlam (1982), s. 119, 147.

²¹³ Özbudun (2013), s. 115.

hakkın özü kanunla yapılan sınırlamalarda devreye girmekte; doğrudan Anayasa'dan kaynaklanan sınırlamalarda öz güvencesinin bir hükmü bulunmamaktadır²¹⁴. Öz güvencesine göre, her hakkın belli bir içeriğe sahip olduğu kabul edilen; kişiye dokunulmaz, asgari bir alan güvencesi sağlayan ve ayrı ayrı araştırılması gereken bir özü bulunmaktadır²¹⁵. İnsan haklarının özünü, insanın yüce bir varlık olması ve onurlu bir şekilde yaşamını devam ettirmesi gerektiği kabulü oluşturmaktadır; ancak bir temel hakkın özü her durumda insan onuru içeriği ile aynı olmamaktadır²¹⁶. Hakkın dokunulmayacak özünün tespiti ve öz güvencesinin koruduğu nesnenin belirlenmesi bu aşamadaki temel problemdir. Anayasa Mahkemesi öz güvencesine yer verdiği kararlarında, bir hakkın amacına uygun bir şekilde kullanılmasını son derece zorlaştıran veya onu kullanılmaz hale getiren kayıtların; özgürlükleri yok eden, temel hakların kullanılmasını ciddi bir biçimde güçleştiren, amacına ulaşmasına engel olan ve etkisini ortadan kaldıracı niteliğe sahip sınırlamaların hakkın özüne dokunduğundan söz etmiştir²¹⁷.

Hakkın özünün tespitine ilişkin mutlak ve nisbi öz teorisi olmak üzere iki temel teoriden söz etmek mümkündür. Mutlak öz teorisine göre hakkın özü genel olarak, herhangi somut bir olaydan bağımsız olarak belirlenmekte; öz kavramı, temel hak çekirdeği, hakkın en küçük içeriği olarak ifade edilmektedir. Her hakkın aynı içeriğe sahip ve aynı değerde olmamasından ötürü, mutlak öz teorisinde hak daha genel çerçevede korunmaktadır. Nisbi öz teorisinde ise hakkın özü her somut olaya göre, çatışan değer ve menfaatlerin tartılması yoluyla ayrı ayrı yorumlanmaktadır²¹⁸. Anayasa Mahkemesi konuya ilişkin vermiş olduğu pek çok kararında öze dokunma yasağını ele almış ve yorumlamıştır. Mahkeme'ye göre, anayasal açıdan dokunulamayacak olan öz her temel hak ve özgürlük açısından farklılık göstermektedir. Kanunlar aracılığı ile hakka getirilen sınırlamaların hakkın özüne dokunmadığının kabulü için; temel hakkın

²¹⁴ Fendoğlu (2002), s. 131.

²¹⁵ Sağlam (1982), s. 155, 174; Kaboğlu (1989), s. 266; Fendoğlu (2002), s. 131; Mumcu ve Küzeci (2007), s. 258.

²¹⁶ Bulut (2001), s. 37; Gören (2007), s. 53; Kızılyel (2014), s. 29.

²¹⁷ Anayasa Mahkemesi'nin 08.04.1963 tarih ve 1963/17 Esas ve 1963/84 Karar sayılı kararı. Anayasa Mahkemesi'nin 18.11.1976 tarih ve 1976/22 Esas ve 1976/51 Karar sayılı kararı.

²¹⁸ Öz güvencesine ilişkin teoriler hakkında detaylı bilgi için bkz. Fendoğlu (2002), s. 130-131; Gören (2007), s. 52-53.

kullanımının ciddi ölçüde güçleşmemesi, sınırlamanın hakkın amacına engel olmaması ve etkisini ortadan kaldırıcı bir nitelik taşıyaması gerekmektedir²¹⁹.

2.3.4. Demokratik toplum düzeninin gerekleri

Ölçülülük ilkesi gibi 1982 Anayasasının özgün halinde yer almayan öz güvencesi, daha kolay uygulanabileceği ve daha belirgin olması gerekçesiyle 1982 Anayasası'nda demokratik toplum düzeninin gerekleri ilkesiyle ikame edilmiştir²²⁰. 4709 sayılı Kanun'la anayasa metnine öz güvencesi eklenmiş; demokratik toplum düzeninin gerekleri ilkesi ise aynen korunmuştur. Anayasa Mahkemesi de verdiği kararlarda bu iki ölçütün birbirine alternatif değil birbirini tamamlayan unsurlar olduğunu ortaya koymuş; iki kavramı birlikte ve birbiriyle bağlantılı olarak kullanmıştır²²¹. Ancak iki kavram arasındaki temel farklılık, demokratik toplum düzeni gereklerinin hakkın dışında bir kavram olması; öz güvencesinin ise hakkın içinde mevcut olmasıdır²²². Üstelik demokratik toplum düzeninin gerekleri ilkesi, iddia edildiği gibi daha kolay uygulanabilir ve daha belirgin olma niteliklerini haiz değildir. Aksine, bu ilkenin uygulanmasındaki en tartışmalı husus demokrasinin kendisi ve demokratik toplumdan neyin anlaşılacağıdır²²³. Anayasa Mahkemesi konuya ilişkin verdiği ilk kararlarında demokratik toplum düzenini "Anayasa'da öngörülen demokrasi anlayışı" olarak yorumlasa da; sonradan istikrar kazanan kararlarında yorumunu batılı demokrasi anlayışından yana yapmış ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) içtihatlarını esas almıştır²²⁴.

²¹⁹ İlgili kararları için bkz. Anayasa Mahkemesi'nin 18.06.2009 tarih ve 2006/121 Esas ve 2009/90 Karar sayılı kararı; Anayasa Mahkemesi'nin 10.04.2003 tarih ve 2002/112 Esas ve 2003/33 Karar sayılı kararı. Kızılyel (2014), s. 135.

²²⁰ Uygun (1992), s. 172. Fendoğlu her iki kavramın da soyut olduğunu; bunları Anayasa Mahkemesi'nin somut hale getireceğini belirtmiştir. Fendoğlu (2002), s. 127-128. Arslan, 1982 Anayasasının özgün halinde demokratik toplum düzeninin gerekleri ilkesinin benimsenmesinde, otoriteyi güçlendirme kaygısının yattığını savunmuştur. Z. Arslan (2002). Temel hak ve özgürlüklerin sınırlanması: Anayasa'nın 13. maddesi üzerine bazı düşünceler. *Anayasa Yargısı* 19, s. 147-148.

²²¹ Anayasa Mahkemesi'nin 19.04.1986 tarih ve 1987/16 Esas ve 1988/18 Karar sayılı kararı. Anayasa Mahkemesi'nin 21.06.1990 tarih ve 1990/9 Esas ve 1990/13 Karar sayılı kararı. Fendoğlu (2002), s. 130; Gören (2007), s. 55; Özbudun (2013), s. 117-118; Kızılyel (2014), s. 134.

²²² Kaboğlu (1989), s. 277; M. Turhan (1991). Anayasamız ve demokratik toplum düzeninin gerekleri. *Anayasa Yargısı* 8, s. 404.

²²³ Turhan (1991), s. 409; Bulut (2001), s. 48. Kızılyel'e göre anayasa koyucunun amacı, 1982 Anayasası ile kurulan demokratik toplum düzenini vurgulamaktır. Kızılyel (2014), s. 128.

²²⁴ Örneğin; Anayasa Mahkemesi'nin 26.11.1986 tarih ve 1985/8 Esas ve 1986/27 Karar sayılı kararı ve Anayasa Mahkemesi'nin 01.04.2015 tarih ve 2014/ 118 Esas ve 2015/35 Karar sayılı kararı. Uygun (1992), 177-178; Özbudun (2013), s. 116; Kızılyel (2014), s. 128.

Doktrinde hakkın özüne dokunan her sınırlamanın demokratik toplum düzeninin gereklerine aykırı düşmeyeceğine ilişkin görüşler öne sürülmüştür²²⁵. Bu görüşte haklılık payı olduğundan söz etmek mümkündür; çünkü 1982 Anayasasının özgün halinde öze dokunmama ilkesine benzer kaygılar nedeniyle yer verilmemiştir. Demokratik toplum düzeninin gereklerine aykırı olmayan kimi sınırlamaların Anayasa Mahkemesince hakkın özüne dokundukları gerekçesiyle iptal edilmeleri bu tercihin ana sebebi olmuştur²²⁶. Tüm bu hususlar demokratik toplum düzeninin gerekleri ilkesinin hakkın özüne göre daha az güvenceli olduğunu doğrulamaktadır.

Grev hakkı bakımından öz güvencesine ve demokratik toplum düzeninin gereklerine değinmek gerekirse; grev hakkının özünde işvereni ekonomik anlamda zarara uğratmak suretiyle hakkını korumayı veya yeni kazanımlar elde etmeyi amaçlama söz konusudur. Bu bakımdan, salt zarar verici olduğu gerekçesiyle grev hakkına ilişkin peşin yasak ve sınırlamalar hakkın özüne aykırılık oluşturmaktadır. Demokratik bir toplum olmanın gereği; zarar verme amacı taşımasına rağmen demokratik bir hak olan grevi tanımaktan geçmektedir. Bu bakımdan demokratik toplum düzeninin gerekleri, grev hakkına dokunulmaz bir alan yaratmaktadır²²⁷. Ölçülülük ilkesi gibi öze dokunma yasağı da, diğer sınırlamanın sınırlarına kıyasen grev hakkı için özel önem içermektedir. Örneğin; amaçlanana uygun, öngörülen yasal araçlarla düzenlenmiş sınırlamalar; hakkın özüne dokundukları veya demokratik toplum düzeninin gereklerine aykırı olmaları halinde hukuka aykırı birer sınırlama halini almaktadırlar.

²²⁵ Gözler'den aktaran Bulut (2001), s. 51. Arslan ise hakkın özüne dokunan her sınırlamanın zorunlu olarak demokratik toplum düzeninin gereklerine de aykırı olacağını savunmuştur Arslan (2002), s. 152.

²²⁶ Konuya ilişkin geniş bilgi ve Danışma Meclisi Anayasa Komisyonu Başkanvekili F. Gölcüklü'nün görüşleri için bkz. Turhan (1991), s. 402.

²²⁷ Aydemir (2001), s. 87.

İkinci Bölüm

Uluslararası Hukukta Grev Hakkı ve Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar

1. Uluslararası Hukukta Grev Hakkına İlişkin Genel Yaklaşım

Sosyal hakların uluslararası boyutunda görüş ayrılıklarının en yoğun hissedildiği konulardan biri grev hakkıdır. Gerek genel metinlerde gerekse bölgesel nitelikli metinlerde diğer sosyal hakların aksine, grev hakkı çoğunlukla kayıtsız şartsız koruma ve tanıma rejiminden mahrum bırakılmıştır. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) mevzuatında grev hakkı sözleşmelerle koruma altına alınamamış; ancak denetleme organlarının kararlarıyla ve uygulama boyutunda hak ettiği koruma mekanizmasına kavuşabilmiştir. Yine Avrupa Birliği (AB) Hukukunda grev hakkı dâhil olmak üzere kimi konularda Birlik üyesi devletlere serbesti tanınmıştır. Buna göre Birlik, grev hakkı bakımından tek norm belirleme imkânından yoksun kılınmış; bu hakkın düzenlenmesinde üye devletlerin iç hukuk normlarına gidileceği belirtilmiştir²²⁸. AB Hukukunun genişleme ve norm yaratma sürecinde; her ne kadar ILO sözleşmelerinin de yer aldığı uluslararası insan hakları belgelerinin, Birlik Hukuku bakımından ölçü olacağı kabul edilse de; grev hakkının böylesi bir dışlayıcı koruma politikası nedeniyle bölgesel düzeyde korunamayacağına ilişkin görüşler sonlanmamıştır.

Grev hakkının maruz kaldığı bu farklı uygulamaların ve kontrol mekanizmalarının başta politik olmak üzere tarihi, ekonomik ve hukuki sebeplerden kaynaklandığından söz etmek mümkündür²²⁹. Örneğin ILO'nun kuruluş amaçları arasında her ne kadar mevcut adaletsizlikleri önleyerek bir başka dünya savaşı ve kaos ortamına geçit vermeme düşüncesi ön planda olsa da; savaşın yarattığı ekonomik ve sosyal istikrarsızlığı önleme ve dünyada eşit ticaret sistemini kurma amaçları, örgütün yadsınamayacak yanlarını

²²⁸ Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Topluluğunu Kuran Antlaşma'nın Konsolide Edilmiş Versiyonu'nun 137/5. maddesinde ve Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma'nın 153/5. maddesindeki aynı hükme göre ücretler, örgütlenme hakkı, grev hakkı ve lokavt, Birlik'in müdahale alanı dışına çıkarılmıştır. <http://www.bumko.gov.tr/Eklenti/2841,maastrichtconsolidateenpdf.pdf?0> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

<http://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

²²⁹ Aydemir (2001), s. 46; Petrylaite (2010), s. 424.

oluşturmuştur²³⁰. Örgüt'ün kurulmasındaki önemli sebeplerden bir diğeri ise, Rusya'da gerçekleşen 1917 Bolşevik Devrimi'nin ve komünizmin etkilerini emek dünyasında en aza indirgeme kaygısı olmuştur²³¹. Bir diğeri ifadeyle iş hayatına ilişkin asgari ölçütler belirlemek ve çalışma koşullarını iyileştirmek suretiyle çalışan kesimin olası bir başkaldırısına geçit vermeme arzusu söz konusu olmuştur. Keza ILO'nun kuruluşundan itibaren salt bir işçi örgütü olamayacağı, işçi-işveren-hükümet şeklinde üçlü bir yapı eşliğinde yürütüleceği belirtilmiş; Filadelfiya Bildirgesi'nden itibaren işçi emeğinin meta (mal) olmadığı net bir şekilde ifade edilerek Örgüt'ün tutumu ortaya koyulmuştur²³².

Grev hakkının somut olarak düzenlenmediği ILO sözleşmelerinin ve grev hakkı dâhil kimi hususların düzenlenmesinde üye devletleri yetkili kılan Avrupa Birliği'nin tarafları; önceleri gelişmiş ülkelerle sınırlı kalmışken; zamanla gelişmekte olan ülkeler de hem ILO sözleşmelerinin hem de Birlik'in tarafı olma yolunda tutum izlemişlerdir. ILO sözleşmelerine ve Örgüt'e taraf olmanın nedenleri arasında, özellikle devletlerin demokratik rejimlerinin meşruluğunu, uluslararası insan hakları sözleşmelerine taraf olarak kanıtlama isteği bulunmaktadır²³³. Sözleşmelerin hazırlanma aşamasında sözleşme metninde açıkça yer almayan grev hakkı gibi kimi hususlar, gelişmekte olan ülkeler ve Doğu Avrupa ülkeleri mevzubahis olunca sözleşmelerin denetim sistemiyle birlikte uluslararası insan haklarının bir parçası olarak addedilmiştir. Çünkü sendikal özgürlükler, bir anlamda devletlerin demokrasi anlayışını doğru orantılı olarak yansıtan hususların başında görülmüştür.

Ekonomik hedeflerle oluşturulan Avrupa Birliği'nde ise temel hedef; kişilerin, malların, hizmetlerin ve sermayenin serbest dolaşımını Avrupa genelinde sağlayabilmek olmuştur²³⁴. Bir diğeri anlatımla, Birlik'in hedefinde ekonomik entegrasyonla ve

²³⁰ Örgüt'ün tüzüğünde evrensel ve kalıcı barışın ancak toplumsal adalete dayandırılırsa sağlanabileceği; bunun da yollarından ilkinin çalışma şartlarındaki adaletsizliklerin iyileştirilmesinden geçtiği belirtilmektedir. Aydemir (1997), s. 283; P. A. Kaya (1999). *Uluslararası çalışma normları ve Türk iş hukuku üzerine etkileri*. Ankara: TÜHİS, s. 1-2, 22; A. Taşkın (2011). *Uluslararası Çalışma Örgütü ve ILO sözleşmelerinin iç hukuka etkisi*. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 8 (30), s. 455; G. Rodgers vd. (2014). *Uluslararası Çalışma Örgütü ve sosyal adalet arayışı*. Ankara: Efil Yayıncılık, s. 3, 5.

²³¹ D. Ateş (2012). *Uluslararası örgütler devletlerin örgütlenme mantığı*. Bursa: Dora Yayıncılık, s. 133, 186.

²³² Taşkın (2011), s. 462; Rodgers vd. (2014), s. 6.

²³³ Ateş (2012), s. 189.

²³⁴ B. Bercusson (2009). *European labour law* (2nd edition). New York: Cambridge Publication, s. 5; A. A. Bilgin (2011). Divan'ın ikilemi: temel haklar ve temel özgürlükler arasında denge?. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13 (1), s. 51.

minimum düzeyde engelle Birlik üyesi devletler arasında ticari faaliyet yürütme fikri yatmaktadır. Ancak değişen ekonomik ve siyasi koşullarla birlikte, Birlik'in perspektifine yeni hususlar eklenmiştir. Değişen politik düzenle beraber Birlik, rotasında yeniliklere giderek yönünü Doğu Avrupa ülkelerine çevirmiş; fakat bu devletlerin Birlik'e kabulünde, gelişmiş ülkelerden farklı ve siyasi bütünleşmenin bir unsuru olarak, insan haklarını özümsemiş olma ve demokratik rejime uyum sağlama gibi yeni kriterler aranmıştır²³⁵. Keza Avrupa Birliği'nin büyümesiyle birlikte hizmetlerin ve çalışanların hareketliliği Birlik geneline yayılmış; üye devletler arasındaki farklı ekonomik gelişmişlikler zamanla sıkıntı yaratmaya başlamıştır²³⁶. Hizmetlerin ve çalışanların tek merkez dışına yayılması gibi grevler de çok merkezli (polycentric)²³⁷ bir olgu haline gelmiş; gerek iç hukuk sistemlerindeki farklılıklar gerekse AB Hukukundaki belirsizlikler ihtilafların çözümünü zorlaştırmıştır. Birlik Hukuku'nun norm yaratma yetkisi dışında olması nedeniyle ücret, toplu pazarlık, toplu eylem gibi konulara ilişkin farklı iç hukuk düzenlemeleri, AB bütünleşmesi önündeki engellerin en önemlilerinden kabul edilmiştir. Böylelikle belirttiğimiz hususlar, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın (THŞ) kabul edilmesini hızlandıran unsurlar olmuştur.

Uluslararası mecrada gerçekleşen bu değişikliklerin olumlu etki doğurduğu hakların başında ise grev hakkı gelmektedir. Ne ILO metinlerinde açıkça yer alabilen ne de Avrupa Birliği Hukukunda yekvücut hale getirilebilen grev hakkı dâhil kimi haklar; sözleşmelere taraf olmak isteyen yeni ülkeler için demokratik rejimlerini sınama aracı olarak kullanılmıştır. Bu sayede grev hakkı uluslararası hukuktaki esas koruma rejimine zorunlu ve dolaylı olarak kavuşabilmiştir. Belirtmek gerekir ki, grev hakkına ilişkin içtihadın geliştirilmesi yaklaşımını salt bu nedenler eşliğinde değerlendirmek oldukça eksik kalacaktır. Grev hakkı, insan haklarının gelişimine paralel olarak da uluslararası arenada hatırı sayılır bir yer edinmiştir.

²³⁵ Y. Metin (2002). Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı. *AÜSBFD*, 57 (4), s. 36; A. C. L. Davies (2005). Should the EU have the power to set minimum standards for collective labour rights in the member states. *Labor rights as human rights* (Ed: P. Alston). New York: Oxford Publication, s. 184; T. Yanıkdağ (2010). Anayasallaşma sürecinde Avrupa: Temel Haklar Şartı'ndan Lizbon Antlaşması'na. *Bilge Strateji*, 2 (3), s. 123.

²³⁶ AB bütünleşmesinde sözü edilen sıkıntılarla ilgili detaylı bilgi için bkz. Bercusson (2009), s. 354-360; T. Van Peijpe (2009). Collective labour law after Viking, Laval, Ruffert and Commission v. Luxemburg. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 25 (2), s. 81-86.

²³⁷ C. Kilpatrick (2014). Has polycentric strike law arrived in the UK? After Laval, after Viking, after Demir?. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 30 (3), s. 293.

2. ILO Normları ve Birleşmiş Milletler Mevzuatı Bakımından Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar

19. yüzyıldan itibaren başlayan sosyal hakları uluslararası belgelerle düzenleme ve insan haklarının bölünmezliğini savunma rejimi, Filadelfiya Bildirgesi'nin kabulü ve ILO'nun kurulma çabalarıyla eşzamanlıdır²³⁸. Birleşmiş Milletler (BM) henüz kurulmamışken ve ILO ile Birleşmiş Milletler'in bir bakıma selefi konumundaki Milletler Cemiyeti arasında yapısal bir bağ olduğu kabul edilmemişken dahi, sosyal hakları uluslararasılaştırma faaliyetlerinden söz etmek mümkündür. Bu sebeple sosyal hakların ve grev hakkının uluslararası hukuk boyutunu ele alan çalışmalarda genel nitelikli Birleşmiş Milletler mevzuatı yerine, uzmanlık örgütü konumunda olan ILO mevzuatından başlamak, çalışmamızı anlama kolaylığı sağlayacaktır. Kaldı ki, genel nitelikli BM sözleşmelerine rağmen temel standartların oluşmasına yol açan da yine ILO sözleşmeleri olmuştur²³⁹.

2.1. ILO Mevzuatında Grev Hakkının Sınırları

2.1.1. Genel olarak

Yukarıda değindiğimiz üzere ILO mevzuatında grev hakkını açıkça tanıyan ve tanımlayan bir belge bulunmamaktadır. Esasında grev kavramının ILO sözleşme metinlerinde açıkça yer almaması; İngiliz dilinde grev hakkını da kapsar nitelikte kullanılan *freedom of association*²⁴⁰ teriminin, tercüme edilmesiyle diğer dillerde de aynı içeriği yansıtamamasından kaynaklanmaktadır²⁴¹. 1919 Paris Barış Konferansı'nda

²³⁸ A. Çelik (2010), s. 270; M. Gülmez (2014a). *Sendikal hakların ulusalüstü kuralları oluşumu ve uygulanması 1919-2014* (2. baskı). Ankara: Hatiboğlu Kitabevi, s. 106-107.

²³⁹ Rodgers vd. (2014), s. 33.

²⁴⁰ Türkçeye "örgütlenme özgürlüğü" şeklinde çevirebileceğimiz bu kavram, tarihsel süreç boyunca *trade union freedom* (sendika özgürlüğü) kavramı ile karşılaştırılmış; İngiliz dilinde *freedom of association*'ın grev hakkını da doğal olarak içeren bir yanının olduğu savunulmuştur. Avrupa Birliği'ne üye kimi ülkelerde de *freedom of association* kavramı, sendikal haklardan olan toplu pazarlık, toplu sözleşme ve toplu eylem haklarının tamamını ya da bir kısmını kapsar nitelikte kullanılmaktadır. Örneğin grev hakkının açıkça düzenlenmediği Almanya'da; Alman yargıçlar grev hakkının dayanağı olarak Anayasa'daki sendikal örgütlenme özgürlüğünü (*trade union association*) göstermişlerdir. Aynı şekilde Lüksemburg Yüksek Mahkemesi de; kararlarında grev hakkını sendikal örgütlenme (*freedom of trade union association*) dayandırmıştır. *Freedom of association* teriminin kullanıldığı diğer uluslararası metinler için ayrıca bkz. B. Creighton (2007). *Freedom of association. Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies* (9th edition) (Ed: R. Blanpain). Alphen aan den Rijn: Kluwer Law, s. 275-284; Jacobs (2007), s. 636; Bercusson (2009), s. 323-324; J. R. Bellace (2014). The ILO and the right to strike. *International Labour Review*, 153 (1), 32-35.

²⁴¹ Wisskirchen'e göre ise; grev hakkının ILO belgelerinde açıkça düzenlenmemesinin asıl sebebi, Örgüt'e üye hükümetlerin bu yöndeki isteğidir; grev hakkı kasıtlı olarak kapsam dışına çıkarılmıştır. A. Wisskirchen

İngiliz delegelerce freedom of association kavramıyla çalışanların yasal örgütlenme hakkı dışında; bu kavramın ayrılmaz bir parçası olarak toplu pazarlık ve toplu eylem haklarının da anlaşılması gerektiği belirtilmiştir²⁴². Keza Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temelini oluşturan ve Konferans'ta imzalanan Versay Barış Antlaşması'nda da bu doğrultuda, çalışan ve çalıştıranlara ilişkin örgütlenme hakkı, taraflara bütün yasal amaçlar için kullanılmak üzere tanınmıştır (md. 427).

1927 yılındaki Uluslararası Çalışma Konferansı'nda (UÇK) Örgüt tarafından bir anket taslağı hazırlanmış ve freedom of association kavramının kapsamına nelerin girip girmeyeceğine ilişkin taraflardan görüş alınması amaçlanmıştır. Ancak çalışan ve çalıştıran temsilcileri böylesi bir mutlak düzenlemeye karşı çıkmış; bunun hakkı temelsiz bir şekilde sınırlandırabileceğine veya genişletebileceğine dair endişelerini belirtmişlerdir²⁴³. Esasında bahsettiğimiz bu dönem, grevin iç hukuk düzenlerindeki yasaklama hükümlerinin kaldırılmasıyla serbest hale geldiği bir ara dönemdir. Hak olarak açıkça tanınmanın her devlet düzeninde gerçekleşmediği bu evrede, grev hakkına ilişkin aynı tutum ILO sisteminde de gerçekleşmiştir²⁴⁴. Ancak "freedom of association" kavramının unsurlarına ilişkin bilinçli suskunlukta; greve ilişkin tanıma rejimlerinin iç hukuk sistemlerinde yeni yeni oluşturulması dışında, katı ve şekilcilikten uzak Anglo-Sakson hukuk sisteminin de etkileri büyük olmuştur. Şüphesiz ki bu suskunluk ILO'nun üçlü yapısından işveren ve hükümet kesimlerinin işini kolaylaştırmıştır.

Grev hakkının ILO belgelerinde açıkça düzenlenmemiş olması tarihsel süreç içinde çeşitli yorumları beraberinde getirmiş olsa da, bu eksiklik zamanla Örgüt'ün denetim organlarınca tamamlanmış ve ilgili sözleşmelerin yorumu yoluyla grev hakkı ILO mevzuatına dâhil edilmiştir. ILO denetim organlarınca izlenen bu yaklaşım, grev hakkını açıkça tanımayan ancak örgütlenme özgürlüğünü hukuki koruma altına alan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) gibi sözleşme sistemlerinde de benimsenmiş; grev hakkı bu

(2006). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün norm oluşturma ve denetim faaliyetleri: sorunlar ve deneyimler. *TİSK Akademi*, 1 (2), s. 177.

²⁴² Jacobs da benzer bir yaklaşımla grev hakkı içermeyen toplu pazarlık hakkının, toplu yakınmadan farksız olduğunu belirtmiştir. Jacobs (2007), s. 633-634. Wisskirchen ise ILO mevzuatının oluşturulmasında kullanılan dilin grev hakkına bir atıfta bulunmadığını savunmaktadır. Wisskirchen (2006), s. 176. Kavramlara ilişkin tarihsel süreç hakkında detaylı bilgi için bkz. Bellace (2014), s. 31-39.

²⁴³ Creighton (2007), s. 281; Bellace (2014), s. 37-38.

²⁴⁴ Bellace (2014), s. 39.

şekilde koruma altına alınmıştır. Fakat grev hakkının tanınma rejimindeki bu farklılık, muhalif görüşlerin de sesini yükselttiği bir ortama kapı aralamıştır²⁴⁵.

2.1.2. Grev hakkına yer veren ILO metinleri

Grev hakkından söz eden ilk ILO belgesi 1951 tarihli ve 92 sayılı Gönüllü Uzlaştırma ve Hakem Tavsiyesi'dir²⁴⁶. Söz konusu kararda, "bu tavsiye kararının hiçbir hükmünün grev hakkını herhangi bir sebeple sınırlayacak şekilde yorumlanamayacağı" düzenlenmiştir²⁴⁷. Grevden söz eden ikinci ILO belgesi ise 1957 tarihli ve 105 sayılı Zorunlu Çalışmanın Kaldırılması Sözleşmesi'dir. Bu sözleşme ile greve katılmış olma nedeniyle bir cezalandırma aracı olarak zorunlu çalıştırmaya başvurulamayacağı düzenlenmiştir. ILO mevzuatında grevden bu şekilde, konuyla ilgisi olduğu düzeyde söz eden çok sayıda belgeden söz etmek mümkündür²⁴⁸; ancak bu belgelerin hiçbirinde grev hakkı tanımlanmamıştır. Bu sebeple söz konusu metinleri grev hakkının hukuki niteliği, unsurları ve sınırları bakımından önem arz eden belgeler olarak görmek güçtür. Bu belgeler olsa olsa grev hakkının ILO mevzuatında tanınan bir hak olduğuna delil olarak gösterilebilecek düzeydedirler.

2.1.3. 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi bakımından grev hakkı

ILO sisteminde gerek ILO Anayasası'nda gerekse sözleşmelerde düzenlenen hak ve yükümlülükler uyulup uyulmadığı, iki temel denetim sistemiyle kontrol edilmektedir. Uzmanlar Komisyonu²⁴⁹ (UK) rapora dayalı denetim sisteminin başat organı olup; her yıl UÇK öncesi üye devletler hakkındaki değerlendirmelerini içeren bir rapor yayınlamaktadır. Bu raporlarda UK; üye devletlerin mevzuatındaki aykırılıkları belirlemekte ve devletlere bu aykırılıkların giderilmesine yönelik öneriler sunmaktadır.

²⁴⁵ Konu hakkındaki görüşler için bkz. 2. bölüm, kısım 2.1.5.

²⁴⁶ B. Gernigon vd. (1998). ILO principles concerning the right to strike. *International Labour Review*, 137 (4), s. 441; Gülmez (2014a), s. 326.

²⁴⁷ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMEN T_ID:312430:NO (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

²⁴⁸ Grev hakkına değinen diğer ILO belge ve kararları için bkz. Gülmez (2014a), s. 326-328.

²⁴⁹ 1926'da kurulan Uzmanlar Komisyonu; aynı zamanda hukuksal ve teknik denetim yapmakla görevli bir ILO organı olup sözleşmelerin kimi kurallarının anlamını inceleme ve bu konudaki görüşünü açıklama yetkisine sahiptir. Bu bakımdan 87 sayılı Sözleşme'nin grev hakkı açısından değerlendirilmesinde UK'nin kararlarının da önemi büyüktür. Detaylı bilgi için bkz. Kaya (1999), s. 14, 37-38; Gülmez (2014a), s. 569-579.

Sendika Özgürlüğü Komitesi²⁵⁰ (SÖK) ise yakınmalara dayalı denetim organı olup sendikal özgürlüklerin gerçekleştirilmesine aracılık eden ve ILO sözleşmelerinin nasıl yorumlanması gerektiğine ışık tutan özel bir denetim mekanizmasını oluşturmaktadır²⁵¹. ILO sözleşmelerinin ihlal edildiğine ilişkin hükümetler veya sendika örgütleri tarafından yapılan şikâyetleri değerlendirerek karar veren SÖK; sözleşmelere ilişkin bir ihlal varsa bunu tespit etmekte ve UK gibi aykırılığın giderilmesine yönelik tavsiyelerde bulunmaktadır. Yapılan bu yakınmaların incelenmesinde; kendisinden yakınılan hükümetin, ilgili sözleşmeyi onaylayıp onaylamaması etkili olmamaktadır²⁵².

Grev hakkının ILO mevzuatında açıkça düzenlenmemesine ilişkin boşluk, UK ve SÖK'ün konuya ilişkin rapor ve kararlarınca doldurularak giderilmeye çalışılmıştır. Grev hakkına ilişkin içtihadın bugünkü aşamaya gelmesinin esas aktörleri olarak bu iki organı belirtmemiz yanlış olmayacaktır. Belirtmek gerekir ki, grev hakkının içtihat yoluyla ve somut olaylara göre geliştirilmesindeki bu yaklaşım Anglo-Sakson hukuk düzeninin bir yansımasıdır. Hakkın geliştirilmesine yönelik bu girişimlerde grev hakkına dayanak olarak ele alınan esas belge ise, sendikal hakları ve sendikal özgürlükleri düzenleyen 87 sayılı Sözleşme olmuştur.

87 ve 98 sayılı ILO sözleşmelerinde düzenlenen sendikal hakların özel olarak denetlenmesi amacıyla oluşturulan SÖK'e göre grev hakkı; 87 sayılı Sözleşme'nin sendikal örgütlere tanıdığı haklardan ve ulusal düzenlemelerle bu haklara zarar verilmemesi güvencesinden çıkarılmaktadır²⁵³. Komitenin bu yorumuyla grev hakkı, sendikal özgürlüğün ve örgütlenme hakkının hakkı meydana getiren unsurlarından biri olarak değerlendirilmekte; insan haklarının bölünmezliği ve bütünlüğü prensibi sendikal haklar bakımından da uygulanmaktadır. SÖK, faaliyete başladığı 1952 yılından bu yana, grevin çalışanlarca veya çalışan sendikalarınca ekonomik ve sosyal çıkarları korumak ve geliştirmek için kullanılabilen bir temel araç olduğunu ortaya koymuş; zamanla greve

²⁵⁰1950 yılında Sendika Özgürlüğü Araştırma ve Uzlaştırma Komisyonu (SÖAUK) olarak kurulan komisyona yardımcı olmak amacıyla 1951 yılında oluşturulan Sendika Özgürlüğü Komitesi, zaman içerisinde SÖAUK'nın yerine sendikal hak ve özgürlüklerinin denetiminin baş aktörü haline gelmiştir. Detaylı bilgi için bkz. Kaya (1999), s. 40-41; Ünsal (2003), s. 86-89; Gülmez (2014a), s. 623-651.

²⁵¹ Aydemir (1997), s. 285; A. Çelik (2010), s. 274-275.

²⁵² Ünsal (2003), s. 92.

²⁵³ Gernigon vd. (1998), s. 443; Gülmez (2014a), s. 342-343.

ilişkin temel prensipleri belirlemeye başlamıştır²⁵⁴. Greve başvurulmasına ilişkin aşırı olmayan yasal sınırlamaların yanı sıra, grev hakkında yoksun bırakılan çalışanları belirlemek ve grevin amaç unsurundan yola çıkarak hukuki himaye altındaki grev türlerini tespit etmek Komite'nin en önemli işlevlerinden olmuştur.

Uzmanlar Komisyonu'nun yorumuna göre grev hakkının temel hukuki dayanağı 87 sayılı Sözleşme'nin 2., 3., 8. ve 10. maddeleridir²⁵⁵. Çalışan ve çalıştıran örgütlerine etkinlik ve eylem planı oluşturma hakkını tanıyan 3. madde; üye devlet mevzuatlarının sözleşmelere zarar verecek şekilde yorumlanmasını engelleyen 8. madde ve çalışanların çıkarlarını savunmayı ve geliştirmeyi amaçlayan 10. madde grev hakkının hukuki yapısını oluşturmuştur. Böylelikle Uzmanlar Komisyonu, SÖK kararlarıyla da uyumlu olacak şekilde, sendikal hakların bölünmezliği ve bütünselliği prensibince hareket ederek grev hakkı olmadan sendika ve toplu sözleşme haklarının işlevsiz olacağını, grev hakkının çalışanların temel haklarından biri olduğunu belirtmiştir²⁵⁶. Ancak Komisyon, grev hakkının sınırsız bir hak olmadığını, özellikle temel hizmetler gibi hizmetlerde sınırlarının bulunduğunu; her somut olaya göre grev hakkının sınırlarının değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir²⁵⁷. Grev hakkının sınırlandığı hizmet kollarında ise, çalışanların çıkarlarını savunmasına yönelik grev hakkı yerine kullanılacak araçların hükümetlerce temin edilmesinin önemini altını çizmiştir²⁵⁸. Uzmanlar Komisyonu ayrıca, grev hakkının öznelere de ele alarak bu bakımından da bir sınırlamaya gitmiş; hakkın çalışanlar yerine çalışan örgütlerinin hakkı olması gerektiğini belirtmiştir. Ancak bu durumun sendika üyesi olmayan diğer çalışanları korumasız bırakma anlamına gelmediğini, yasal bir greve katılmanın zaten herhangi bir yaptırımının olmayacağını; bu yaklaşımla amaçlananın sendika karşıtı bir ayrımcılığı önlemek olduğunu vurgulamıştır²⁵⁹.

²⁵⁴ Greve ilişkin ilk kararını Jamaika hakkında veren Komite, bu kararında grev hakkının sendikal hakların temel unsuru olduğunu ortaya koymuştur. Aydemir (1997), s. 286; Gernigon vd. (1998), s. 443-444; Uluslararası Çalışma Ofisi (UÇO) (2007). *Örgütlenme özgürlüğü UÇO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Yönetim Kurulu'nun karar ve ilkelerinin özeti* (4. baskı). (Çev: Çağla Ünlütürk), Ankara: Genel-İş, par. 473-475; Bellace (2014), s. 47; Gülmez (2014a), s. 343.

²⁵⁵ Komisyon grev hakkına ilişkin ilk tespitlerini SÖK'ün konuya ilişkin ilk kararından yedi yıl sonra, 1959 tarihli genel raporunda belirtmiştir. Bellace (2014), s. 30, 49.

²⁵⁶ Gernigon vd. (1998), s. 442; Gülmez (2014a), s. 342.

²⁵⁷ K. D. Ewing (2013). Myth and reality of the right to strike as a fundamental labour right. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 29 (2), s. 150.

²⁵⁸ Gernigon vd. (1998), s. 448.

²⁵⁹ Ewing (2013), s. 150.

2.1.4. SÖK kararlarına göre grev hakkının sınırları ve yasaklanması

Uzmanlar Komisyonu'nun greve ilişkin tespit ve kararlarına rağmen, grev hakkına dair içtihat büyük ölçüde SÖK kararları aracılığıyla gerçekleşmiştir. SÖK, önüne gelen şikâyetleri incelemek suretiyle grev hakkını tanımlamış, sınırlarını çizmiş; hangi hizmet kollarında ve hangi çalışanlarca grev hakkının kullanılamayacağını belirlemiştir. Bu açıdan Komite'nin tespitleri sınırlı sayı ilkesine bağlı değildir; somut olaylara göre şekillenen yaşayan bir içtihat oluşturma hareketi söz konusudur. Konu bütünlüğü açısından çalışmamızda Komite'nin grev hakkına ilişkin tüm kararlarından ziyade; grev hakkını tanımlama ve unsurlarını belirleme yoluyla sınırlayan, grev hakkının tanınmadığı çalışanları, işleri veya işyerlerini belirten kararlarına değinmek yerinde olacaktır.

Komite tarafından belirlenen grev hakkının sınırlarına ilişkin ele alacağımız ilk husus, ILO mevzuatına göre hukuki himaye altına alınan grev türlerine ilişkindir. Belirtelim ki, SÖK hak grevi-çıkar grevi ayırımına başvurmamakta; ancak toplu sözleşmenin yürürlükte olduğu sürece grev hakkına başvurunun yasaklanmasını etkin ve tarafsız bir yargılama imkânının varlığı halinde hukuka uygun kabul etmektedir²⁶⁰. SÖK, grevi "topluy eylem hakkı" olarak kabul etmekte; işyeri işgali, iş yavaşlatma (go-slow strikes), gayretkeşlik grevi-kurallara aşırı uyararak işi aksatma (work-to rule strikes) gibi işin durmasına veya aksamasına neden olan eylemleri de, barışçıl oldukları müddetçe, grev hakkı kapsamında görmektedir²⁶¹. Komite'ye göre, grev hakkını amacına göre mesleki nitelikli grevler, sendikal grevler ve politik grevler olmak üzere üç temel kategori altında ele almak mümkündür²⁶². Komite; çalışanların iş ve yaşam koşullarını koruma, güvence altına alma ve geliştirme amacıyla yaptıkları mesleki grevler ile sendikal örgütlerin varlığının çalıştıran nezdinde tanınmaları ve korunmaları amacıyla yapılan sendikal grevleri hukuka uygun kabul etmektedir. Böylelikle Komite, grev hakkını toplu sözleşme imzalanma süreci ile sınırlandıran yaklaşımların ILO normlarına uygun olmadığını belirtmektedir²⁶³. Ancak dayanışma grevlerinin ve politik grevlerin hukuka uygunluğunu, grevin doğrudan veya dolaylı etkilerinin bulunup bulunmadığına göre

²⁶⁰ UÇO (2007), par. 484.

²⁶¹ Gernigon vd. (1998), s. 444; UÇO (2007), par. 496, 497.

²⁶² E. Ünsal (2011). Grev hakkının geleceği. *TBB Dergisi*, 92, s. 423; S. Doğan (2014). Toplu eylem hakkı ve siyasi grev bağlamında bir Yargıtay kararı incelemesi. *Çalışma ve Toplum*, 1 (40), s. 318.

²⁶³ Ünsal (2011), s. 423; Gülmez (2014a), s. 347.

değerlendirmektedir²⁶⁴. Mesleki çıkarların korunmasıyla herhangi bir ilgisi bulunmayan salt politik nitelikteki grevler ise, bu belirlemenin güçlüğünden de söz edilerek, 87 sayılı Sözleşme'nin kapsamında sayılmamakta; ancak çalışanların sosyal, ekonomik ve mesleki çıkarlarına doğrudan etkisi olan asgari ücret artışları, ücret indirimleri, işsizlik gibi konulardaki hükümet politikalarına ilişkin grevler kapsam içinde kabul edilmektedir²⁶⁵. Böylece; siyasi grevlerin hukuki niteliğinin tespitinde, grevin muhatabı değil grevde öne sürülen talepler esas alınmaktadır²⁶⁶. Dayanışma grevinin hukuka uygunluğunun tespitinde ölçü olarak, destek verilen grevin yasal olup olmadığı gözetilmekte; küreselleşme ile birlikte değişen işyeri algısı gereği dayanışma grevini tümenden yasaklamanın kötüye kullanılma riski taşıdığına ve bu nedenle hukuka uygun olmadığına hükmedilmektedir. Genel grevlerin kural olarak hukuka uygun olduğu Komite tarafından kabul edilmektedir; ancak bu grevlerin uygunluk denetiminde öncelikle çalışanların çıkarlarını savunmak amacıyla kullanılıp kullanılmadıkları incelenmektedir²⁶⁷. Bir diğer ifadeyle salt politik nitelikli genel grevler SÖK'e göre ILO mevzuatının kapsamı dışında sayılmaktadır.

SÖK kararlarında grev hakkının sınırlanması konusunda tek tip ölçüt belirlenmemekte; hakkın sınırları somut olaya göre tespit edilmektedir. Ancak hakkın yasaklanması söz konusu olduğunda, daha dar bir yol izlenmektedir. Komite'nin hemen her kararında değindiği husus, genel nitelik taşıyan sınırlayıcı ve yasaklayıcı hükümlerin kötüye kullanılma tehlikesi içerdiği; bu sebeple kural olarak genel yasaklama normlarına karşı çıkmaktadır²⁶⁸. Komite'ye göre grev hakkının yasaklanabilmesi; şiddetli olağanüstü haller, kamu hizmetleri, temel hizmetler (essential services) ve asgari hizmetler (minimum services) olmak üzere dört temel başlıkta incelenebilir²⁶⁹. Genel grev yasağına ilişkin istisna halini oluşturan şiddetli olağanüstü hal; anayasal hükümeti devirmeye ilişkin darbe girişimi, savaş, isyan ve doğal afet halleri gibi durumlarda ve yalnızca sınırlı bir süre için geçerlidir²⁷⁰. Komite'ye göre milli güvenlik ve kamu sağlığı

²⁶⁴ Gernigon vd. (1998), s. 445; UÇO (2007), par. 479, 480.

²⁶⁵ UÇO (2007), par. 481, 482; Ünsal (2011), s. 424; Doğan (2014), s. 318; Gülmez (2014a), s. 344-345.

²⁶⁶ Sur (2009), s. 24.

²⁶⁷ UÇO (2007), par. 494; Ünsal (2011), s. 425; Gülmez (2014a), s. 348.

²⁶⁸ Gülmez (2014a), s. 351.

²⁶⁹ Bu dört durum, aynı zamanda zorunlu tahkim uygulamasının SÖK tarafından Sözleşme'ye uygun kabul edildiği halleri de belirtmektedir. Ancak bu dört gruba ek olarak tarafların rızasının bulunması halinde hakkın engellenebilmesini de eklemek gerekir. Gülmez (2014a), s. 553.

²⁷⁰ Gernigon vd. (1998), s. 453; UÇO (2007), par. 527, 529; Gülmez (2014a), s. 362-363.

gibi gerekçelerle grevin ertelendiği hallerde sorumluluk, hükümetlere bırakılamayacak kadar önemlidir; bu tür kararların her iki tarafça güven duyulan bağımsız bir organ tarafından alınması gerekmektedir²⁷¹.

Komite, grev hakkının kullanılması halinde toplumda ciddi sıkıntıların oluşabileceği kamu hizmetlerinde, hakkın yasaklanabileceğini; ancak bu yasaklamanın etkilerinin çalışanlara tanınan farklı araçlarla telefi edilmesi gerektiğini belirtmiştir²⁷². Bu kamu hizmetlerinde çalışanlar bakımından da bir ayrıma giden Komite, önüne gelen yakınmalar sonrası grev hakkından mahrum bırakılıp bırakılamayacak çalışanları tespit etmiştir. Şüphesiz ki Komite'nin bu konudaki belirlemeleri sınırlı sayıda değildir; değişmekte olan koşullarla birlikte yasak kapsamındaki hizmetler ve çalışanlar da gelişme ve değişim göstermektedir. Komite'nin bu tespitleri esnasında dikkat çektiği en önemli husus, “kamu çalışanı” kavramının her dilde ve her ülkede değişen bir anlamının olmasıdır²⁷³. Komite bu durumda yapılması gerekenin, her ülke koşullarına göre kamu (devlet) görevlisi kavramını tespit etmek olduğunu; ancak bu tespit esnasında iç hukuk düzenince belirlenen tanım ve ölçülerin esas alınmaması gerektiğini belirtmiştir. Buna göre grev hakkından mahrum bırakılacak görevliler yerine getirdikleri işe göre belirlenmeli; sadece devlet adına yetki kullanan kamu görevlileri grev hakkından mahrum bırakılmalıdır²⁷⁴.

SÖK'ün grev hakkının yasaklanmasına olanak verdiği durumlardan bir diğeri temel niteliğe sahip hizmetlerdir. Kamu hizmetleri ile temel hizmetler kimi devletlerde büyük ölçüde eşleşse de; her temel hizmetin kamu kurumlarınca yürütülmediği açıktır. Bu bakımından grev yasağı kapsamında ele alınan her kamu hizmeti bir temel hizmet sayılabilirken, her temel hizmet bir kamu hizmeti olmayacaktır. Komite'nin güncellenen tanımıyla temel hizmetler (essential services) kavramı; kesintiye uğraması halinde halkın bir bölümünün veya tamamının yaşamının, kişisel güvenliğinin veya sağlığının tehlikeye uğramasının mümkün olduğu hizmetler olarak açıklanabilir²⁷⁵. Temel hizmetlerde grev

²⁷¹ A. Çelik (2010), s. 280-281.

²⁷² UÇO (2007), par. 533, 546.

²⁷³ Örneğin sıklıkla kullanılan civil servant (devlet memuru) kavramının kimi devlet hukuklarında çok geniş bir kesimi kapsadığını belirten Komite; bu durumda civil servant niteliğindeki tüm çalışanlara ilişkin bir grev yasağının çok geniş olacağı görüşündedir. Uzmanlar Komisyonu da bu konuda SÖK ile aynı görüşü paylaşmaktadır. Gernigon vd. (1998), s. 449; UÇO (2007), par. 535.

²⁷⁴ UÇO (2007), par. 534-536; Gülmez (2014a), s. 358.

²⁷⁵ Gernigon vd. (1998), s. 450; UÇO (2007), par. 541; Gülmez (2014a), s. 353.

hakkının yasaklanabilmesinin önkoşulu, çalışanlara çıkarlarını başka araçlarla koruma ve geliştirme imkânının tanınıp tanınmadığıdır. Ancak Komite bu kavramın mutlak olmadığını; dar anlamda temel hizmetler kavramından ne anlaşılacağına ülkeden ülkeye göre karar verileceğini belirtmiştir. Grev yasakları konusunda temel hizmetler kapsamında değerlendirilen hizmetlere şu örnekleri vermek mümkündür: hastane (sağlık) hizmetleri, elektrik hizmetleri, su temin hizmetleri, telefon hizmetleri, hava trafik kontrolü, itfaiye hizmetleri, cezaevi hizmetleri, polis ve silahlı kuvvetler, okul çağındaki öğrencilere besin sağlama ve öğretim kuruluşlarının temizlik hizmetleri²⁷⁶.

Komite'nin yakınmalar sonucu verdiği kararlara göre grev yasağına konu olmaması gereken temel hizmetlerden kimileri şunlardır: Radyo-televizyon, petrol sektörü, limanlar, bankalar, dolaylı ve doğrudan vergileri toplamakla görevli bilgisayar hizmetleri, alışveriş merkezleri-büyük mağazalar, eğlence parkları, metal ve madencilik sektörü, genel olarak taşımacılık hizmetleri, soğutma-dondurma işletmeleri, otel hizmetleri, inşaat, otomobil üretimi, hava taşıtları tamiri, tarımsal etkinlikler, gıda maddeleri dağıtım ve temini, darphane, devlet basımevi hizmetleri, tütün, tuz ve alkole ilişkin devlet tekelleri, eğitim sektörü²⁷⁷, büyükşehir taşımacılığı, postacılık hizmetleri, pilotlar, yakıt üretim, taşıma ve dağıtım, demiryolu hizmetleri, ev çöpleri toplama hizmetleri, içme suyu şişeleme işletmeleri, feribot hizmeti²⁷⁸. Grev yasakları kapsamında olan ve olmayan temel hizmetlere ilişkin her iki liste de sınırlı sayıda ve eksiksiz değildir; SÖK'e yapılan şikâyetlerle birlikte bu hizmetler de güncellenmekte ve yenilenmektedir.

Grev hakkının yasaklanabileceği dördüncü temel başlık asgari hizmetlerdir. Komite, temel hizmetler kapsamına girmeyen hizmetlerde belirli bir süreyi aşan veya belli bir yaygınlık kazanan grevler nedeniyle, temel olmayan bir hizmetin temel niteliği kazanabileceğine (minimum services) hükmetmiştir²⁷⁹. Ancak SÖK bu hizmetlerde grev hakkının yasaklanabilmesini oldukça sıkı şartlara bağlamıştır²⁸⁰. Bu şartların ilki, yasağa konu olacak hizmetin kesintiye uğraması halinde nüfusun tamamı ya da bir kısmının

²⁷⁶ Uzmanlar Komisyonu; sayılan bu hizmetlerin yanı sıra doğal afetler durumunda görülmesi gereken hizmetlerin de temel hizmetler kapsamında olduklarını belirtmiştir. UÇO (2007), par. 544; A. Çelik (2010), s. 281-282; Gülmez (2014a), s. 357, 374.

²⁷⁷ Ancak Komite'ye göre okul müdürleri ve müdür yardımcılarının grev hakkının sınırlanması veya yasaklanması mümkündür. A. Çelik (2010), s. 282.

²⁷⁸ Gernigon vd. (1998), s. 450; UÇO (2007), par. 545, 563; Gülmez (2014a), s. 355-356.

²⁷⁹ Gernigon vd. (1998), s. 452; UÇO (2007), par. 556-562; Gülmez (2014a), s. 353.

²⁸⁰ UÇO (2007), par. 556-562.

yaşamının, güvenliğinin tehlikeye atılacak olmasıdır. İkinci durum, tam anlamıyla zorunlu olmayan ancak grevin boyut ve süresinin nüfusun yaşam koşullarını tehlikeye atabilecek şiddetli bir ulusal krize yol açabileceği hizmetlerdir. Üçüncü durum ise temel önemdeki kamu hizmetleridir. Görüldüğü üzere asgari hizmetlerde grevin yasaklanmasında, somut ve özel şartların etkisiyle harekete geçilmektedir. Böylelikle normalde temel hizmet olarak değerlendirmeyen bir hizmet, eğer somut olay bakımından bu koşullardan birini taşıyorsa temel hizmet gibi işlem görmekte ve grev yasağı mümkün hale gelebilmektedir. Komite'nin asgari hizmetlerin gerekebileceğine dair karar verdiği hizmetlere; feribot hizmetini, ulusal liman işletmesi tarafından sağlanan hizmetleri, yeraltı taşımacılığını, yolcu ve ticari mal taşımacılığını, demiryolu taşımacılığını, posta ve çöp toplama hizmetlerini örnek vermek mümkündür²⁸¹.

Görüldüğü üzere 87 sayılı Sözleşme'de açıkça düzenlenmeyen grev hakkı, SÖK kararları ve Uzmanlar Komisyonu'nun SÖK'le aynı doğrultudaki raporları ile ILO içtihadının en önemli yanlarından birini oluşturmuştur. Böylece grev hakkını oldukça geniş yorumlayan ve hakkı kayıtsızca sınırlamaktan ziyade büyük ölçüde korumayı hedefleyen bir yaklaşım benimsenmiştir. Hukuki yaptırım olmayan bu sonuçlar, başta Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) olmak üzere diğer uluslararası denetim organlarınca ve mahkemelerce benimsenerek Uluslararası Hukukta hatırı sayılır bir konuma erişmiştir.

2.1.5. Grev hakkının içtihat hukukuyla geliştirilmesinin hukuki niteliği ve buna ilişkin itirazlar

Grev hakkının ILO mevzuatında açıkça düzenlenmemesinin bir sonucu olarak freedom of association kavramının grev hakkını içerip içermediğine ilişkin tartışmalar, Soğuk Savaş Dönemi'nin sona ermesiyle birlikte yeni bir seyir kazanmıştır. Komünist rejimlerin çöküşü ve politik rejimlerdeki değişiklik, grev hakkına ilişkin muhalif görüşlerin seslerini yükseltebilmelerini sağlamıştır²⁸². İlk olarak 1994 yılında Örgüt'ün dönemsel konferansında, işveren kesimince ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesi'nde grev hakkının yer almadığı ima edilmiştir²⁸³. Daha sonra ise, 2012 yılındaki dönemsel

²⁸¹ UÇO (2007), par. 563-568; Gülmez (2014a), s. 354, 360.

²⁸² Wisskirchen (2006), s. 159.

²⁸³ Bellace (2014), s. 54-55; Gülmez (2014a), s. 383-384.

konferansta aynı iddialar işveren kesimince yeniden gündeme taşınmış; grev hakkının ne ILO sözleşmelerinde ne de Örgüt'ün kurulmasına öncülük eden Versay Antlaşması'nda bir temele oturtulduğu yinelenmiştir. İşveren kesimi devamla, SÖK ve UK kararlarının bağlayıcılıkları bulunmayan tavsiyeler olduklarını; bu kararların örgütlenme özgürlüğüne ilişkin bağlayıcı sözleşmeler temelinde oluşturulmadıklarını belirtmişlerdir²⁸⁴. İşverenler ayrıca Uzmanlar Komisyonu'nca yapılan özellikle temel hizmetlere ilişkin yorumların tek tip (one-size-fits-all) olduğunu; oysa ekonomik ve endüstriyel gelişmeler uyarınca, o günkü durumun koşullarına göre değerlendirmelerle hakkın sınırlanması gerektiğinden söz etmişlerdir²⁸⁵. İşveren kesimi böylelikle, grev hakkına ilişkin hususların iç hukukta düzenlenmesi gerektiğine ilişkin bir tutum benimsemiştir²⁸⁶.

İşveren kanadının bu tutum değişikliğinin sebebine ilişkin çeşitli görüşler öne sürülmüştür; ancak bunlar arasında üzerinde en çok durulması gereken, ILO içtihadının uluslararası hukukta, devletlerin iç hukukunda ve AB Hukukunda gittikçe artan etkisidir. Gerek AIHM'nin grev hakkını AIHS içerisinde değerlendiren tutumu, gerekse Avrupa Birliği mevzuatında ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşme'de grev hakkıyla ilgili ILO sözleşmeleri ve denetim organlarının kararlarına yapılan atıflar, işveren kanadında tedirginlik yaratmıştır. Bir diğer ifadeyle; grev hakkının ve bu hakkı düzenleyen hükümlerin *soft law*'dan *hard law*'a geçtiği²⁸⁷ yönündeki intiba, tarafları harekete geçirmiştir²⁸⁸. İşveren kanadının tutum değişikliğine ilişkin diğer sebepler arasında Soğuk Savaş'ın bitimi ve serbest piyasa ekonomisinin hâkimiyeti, sendikaların ekonomik ve politik güçlerini kaybetmesi; buna karşın işveren kesiminin pazarlık gücünün artışı gibi sebepleri de saymak mümkündür²⁸⁹.

²⁸⁴ Bellace (2014), s. 57-58; Gülmez (2014a), s. 387-388.

²⁸⁵ L. Swepston (2013). Crisis in the ILO supervisory system: dispute over the right to strike. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 29 (2), s. 204. Kanımızca işveren kesiminin bu görüşü yerinde değildir. Çünkü SÖK tarafından uygulanan grev yasaklarında tek ölçüt olarak temel hizmet kavramı kullanılmamakta; asgari hizmet kavramıyla somut olaya göre temel nitelikte olmayan bir hizmette de grev yasak ve sınırlamaları işletilebilmektedir.

²⁸⁶ Ewing (2013), s. 147; Swepston (2013), s. 217; Bellace (2014), s. 57-58; Gülmez (2014a), s. 384.

²⁸⁷ Uluslararası Hukukta soft law (yumuşak hukuk) terimi bağlayıcılığı olmayan kuralları; hard law (sert hukuk) ise bağlayıcılığı olan kuralları ifade etmektedir. Algan (2007), s. 186.

²⁸⁸ Ewing (2013), s. 162; Swepston (2013), s. 205; T. Novitz (2014). The internationally recognized right to strike: a past, present and future basis upon which to evaluate remedies for unlawful collective action?. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 30 (3), s. 372.

²⁸⁹ Ewing bu görüşlere ek olarak işveren kesiminin lider değişikliğini de eklemiştir. Ewing (2013), s. 160-161; Novitz (2014), s. 373.

Hakkın içtihat yoluyla genişletilmesine ilişkin yapılan bu itirazları grev hakkını tamamen yadsımak olarak değerlendirmek yanlış olacaktır. Çünkü hem 1994 yılındaki hem de 2012 yılındaki açıklamalarında işveren kesimi grev hakkını inkar etmediklerini; ancak ILO sözleşmelerini yorumlama yetkisi olmayan denetim organlarının ve teknik nitelikte bir organ olduğu açıkça ortaya koyulan Uzmanlar Komisyonu'nun yorumlarıyla hakkın genişletilmesine karşı çıktıklarını belirtmişlerdir²⁹⁰. Bu görüşlerine dayanak olarak ise ILO Anayasası'nın "*ILO sözleşmeleri hakkında bağlayıcı yorum yapmaya yetkili tek organın Uluslararası Adalet Divanı (UAD) olduğu*" şeklindeki 37. maddesini göstermişlerdir. Wisskirchen bu dayanağa Viyana Antlaşmalar Hukuku Sözleşmesi'ni de eklemiştir; ILO sözleşmelerinin yorumlanmasında kullanılması gereken bu sözleşme yorum yöntemleri ile, 87 sayılı Sözleşme'den grev hakkına ilişkin bir çıkarım yapmanın imkansız olduğundan söz etmiştir²⁹¹. Ancak işveren kesimi her ne kadar ILO Anayasası gereği ILO sözleşmelerine ilişkin bağlayıcı yorumda bulunma yetkisinin UAD'de olduğunu savunsa da; bu yetkinin grev hakkı bakımından test edilmesi konusunda pek istekli görünmemektedirler²⁹². Bu isteksizliklerinin altında, diğer uluslararası sözleşmelerin denetim organlarının da örgütlenme özgürlüğünü grev hakkını kapsar şekilde yorumlamasının yattığından söz etmek mümkündür²⁹³.

İşveren kesiminin bu görüş değişikliğini ve ILO sözleşmelerinin yorumlanmasına ilişkin savlarını değerlendirmek yerinde olacaktır. Uluslararası hukukta, yürürlüğe giren sözleşmelerin uygulanma aşamasında yorumlanması ve yorumlardan norm oluşturma yoluna gidilmesi, uluslararası hukukun en önemli gelişme ayaklarından²⁹⁴. ILO sisteminde de denetim organlarının ve Uzmanlar Komisyonu'nun somut olaylar aracılığı ile sözleşme metinlerini yorumlaması; sözleşme ve tavsiye kararları dışındaki norm oluşturma ayağı olarak sayılabilir. Ancak SÖK kararları ve bu kararlar doğrultusunda oluşturulan prensipler, Komite'nin kendisinin de belirtmiş olduğu gibi örgütlenme özgürlüğü ilkesine ilişkin bir yorum niteliğinde değil; soft law temelinde ve danışma

²⁹⁰ Bellace (2014), s. 55; Novitz (2014), s. 374.

²⁹¹ Wisskirchen işverenlerle aynı görüşü benimseyerek Uzmanlar Komitesi'nin ILO mevzuat hükümlerine ilişkin yorumlarının bağlayıcı olmadığını savunmuştur. Wisskirchen (2006), s. 167-168, 175-176.

²⁹² Ewing (2013), s. 157.

²⁹³ Ewing (2013), s. 157.

²⁹⁴ Ateş (2012), s. 39.

görüşü niteliğindedir²⁹⁵. İnsan hakları denetim mekanizmaları içerisindeki en etkili yollardan biri olan ILO denetim sistemi, çoğu bölgesel ve uluslararası metinde ve bu sistemlerin yargı organlarında atıf yoluyla ölçü norm olarak kabul edilmektedir. İşveren kesiminin asıl karşı durduğu konu, soft law niteliğindeki bu prensiplerin bağlayıcılığı olan mekanizmalarca referans ve ölçü norm olarak kullanılması ve bu şekilde nitelik değiştirmesidir. Oysa burada ILO denetim organlarının bir yetki aşımı veya yetki suiistimali olmamakta; aksine, görevini layıkıyla yapmakta olan bu organların kararları, bağlayıcılığa sahip mercilerce bir anlamda hard law statüsüne taşınmaktadır.

2.2. Birleşmiş Milletler Mevzuatında Grev Hakkının Sınırları

2.2.1. BM temel metinlerinde grev hakkı

Esas amaçlarından birini “insan haklarına saygı” olarak belirleyen Birleşmiş Milletler’de grev hakkının ilk karşılığını, insan haklarına ilişkin temel metinlerde aramak mümkündür. 2. Dünya Savaşı sonrası kabul edilen ve anayasal haklara kaynaklık eden 10 Aralık 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (İHEB) bu metinlerin ilki olup; hakları güvence altına almayı değil yalnızca ilan etmeyi amaçlayan ve uluslararası sosyal haklar hukukunun temeli niteliğinde bir belgedir²⁹⁶. Ancak bu Bildirge’de grev hakkına yer verilmemiş, sadece örgütlenme özgürlüğünden bahsedilmiştir. Bu yaklaşımın nedeni olarak, o dönemde komünist rejimle yönetilen ülkelerin, evrensel nitelikli bir belgede kendi hukuk sistemlerinde olmayan bir hakkın tanınmasını uygun bulmamaları gösterilmektedir²⁹⁷. Tarihsel yorum ışığında, İHEB bakımından örgütlenme özgürlüğünün grev hakkını kapsayacak niteliğe sahip olmadığı söylenebilecektir. Ancak freedom of association kavramına ilişkin amaçsal yorum yöntemiyle grev hakkını da Bildirge kapsamında değerlendirmek mümkün olabilecektir.

İHEB’ne ek olarak BM’nin grev hakkını ele alan genel nitelikli belgeleri arasında, 11.12.1969 tarihli BM Toplumsal Gelişme ve İlerleme Bildirgesi’ni de saymak mümkündür. Ancak; örgütlenme özgürlüğünün sağlanabilmesi için işçilere grev hakkının

²⁹⁵ Bu husus işveren kesiminin çıkışından sonra, 2013 yılındaki Komite raporunda da yinelenmiştir. Bellace (2014), s. 48; Novitz (2014), s. 372, 374.

²⁹⁶ Akandji-Kombè (2012), s. 38-39; Kaboğlu (2013), s. 66-67.

²⁹⁷ Rivero’dan aktaran Aydemir (1997), s. 279.

da tanınması gerektiğinden söz eden bu belgenin taraf devletler bakımından hukuken bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır²⁹⁸.

2.2.2. BM İkiz Sözleşmelerinde grev hakkı ve sınırları

Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (MSHS) ile Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (ESKHS) aynı yılda (1966) kabul edilmiş olup her iki belge de insan haklarını uluslararası güvence altına alan temel belgelerdir. Bu belgelerden ilki, birinci kuşak haklar olarak da tanımlanan kişisel hakları; ikincisi ise ikinci kuşak haklar olarak tanımlanan sosyal hakları düzenlemektedir. İnsan haklarının bölünmezliği temel prensibine rağmen ayrı belgelerde düzenlenen bu haklar, farklı denetim mekanizmalarına tabi olmakta ve devletlere farklı yükümlülükler yüklemektedirler. Bu sebeple İkiz Sözleşmeler teriminin nitelik bakımından eşit sözleşmeler şeklinde yorumlanması mümkün görünmemektedir²⁹⁹. Fakat buna rağmen insan haklarının bütünlüğü ve evrenselliği çerçevesinde her iki sözleşmeyi ve sözleşmelerde düzenlenen hakları birbirlerini tamamlayacak şekilde yorumlamak, insan haklarının sistematüğinden doğmaktadır³⁰⁰. Bu yüzden grev hakkının düzenlendiği belge olan Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme çalışmamızda temel metin olarak yer alacak; uygun düştüğü ölçüde Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme hükümlerinden faydalanılacaktır³⁰¹.

Genel ifadelerle düzenlenen ve yükümlülük koyma yerine tanıyıcı bir niteliğe sahip olan³⁰² ESKHS, sendikal hakları ve grev hakkını 8. maddede düzenlemiştir. Sosyal hakların genellikle devletlerin edimleriyle uygulanabilir nitelikte oldukları görüşünün, ESKHS'ye de hâkim olduğunu görmek mümkündür. Buna göre sözleşme hükümlerinin doğrudan uygulanma imkânı bulunmamakta; iç hukukta gereği yapıldıktan sonra uygulanabilecekleri savunulmaktadır. Ancak Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar

²⁹⁸ Aydemir (1997), s. 282-283.

²⁹⁹ Algan (2007), s. 175.

³⁰⁰ Algan (2007), s. 177.

³⁰¹ Belirtmek gerekir ki MSHS'de grev hakkı açıkça düzenlenmemiş, ancak ILO mevzuatında grev hakkını da içerdiğini belirttiğimiz "freedom of association" kavramı kullanılmıştır. Sözleşme'nin 22. maddesinde ayrıca, maddede düzenlenen hükümlerin 87 sayılı ILO Sözleşmesi'ne aykırı tarzda yorumlanamayacağı belirtilmiştir. Bu hususlar doğrultusunda MSHS'nin de grev hakkı bakımından düzenleyici norm olduğunu söylemek mümkündür.

³⁰² Andrews ve Hines'ten aktaran Algan (2007), s. 178.

Komitesi (ESKHK) genel yorumlarından birinde³⁰³, grev hakkını da içeren sendikal haklarda ve diğer kimi haklarda sözleşme hükümlerinin doğrudan uygulanabilir nitelikte olduklarına hükmetmiştir.

8. maddenin kısa ve genel anlatımına göre taraf devletlere, her ülkenin kendi yasalarına uygun olarak kullanılan grev hakkını güvence altına alma yükümlülüğü getirilmiştir³⁰⁴. ESKHS, Avrupa Sosyal Şartı'ndan sonra grev hakkına açıkça yer veren ikinci uluslararası sözleşme olmasına rağmen, grev hakkını tanımlama konusunda yetersiz kalmıştır. Sözleşme'de gerek hakkın öznelerinden gerekse hakkın sınırlanamayacak özünden söz edilmemiş; hakkın "tanınma" boyutu niteliğinin önüne geçmiştir³⁰⁵. 8. maddenin devamında ise tanınan sendikal hakların polisler, silahlı kuvvetler mensupları ve devlet idaresinde görevli kimseler için getirilecek hukuki sınırlamalara engel teşkil etmeyeceği düzenlenmiştir. Bu sayede grev hakkının bu kimseler için sınırlanabileceği veya yasaklanabileceği kabul edilmiş; ancak bu sınırlamaların hangi sebeplerle yapılacağı ve sınırlamanın sınırlarının neler olduğundan söz edilmemiştir.

8. maddenin son fıkrasında ise, madde metninde tanınan haklardan hiçbirinin ILO'nun 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi'nde yer alan güvencelere aykırı olarak yorumlanamayacağı düzenlenerek BM'nin uzmanlık kuruluşu niteliğinde olan ILO'nun özel nitelikli sözleşmesine üstünlük tanınmıştır³⁰⁶. Ancak bu hükme yer verilemeseydi dahi, sendikal örgütlenmeyi münhasıran düzenleyen ILO sözleşmesinin ve sözleşmenin denetim organlarınca yorumlarının, genel nitelikteki hükümleri bertaraf edeceği açıktır. Esasında 87 sayılı ILO sözleşmesine yapılan atfı, asgari ölçütler düzeyinde ele almak ve grev hakkını tanımlamadan tanınmasına öncelik veren ESKHS'yi bu şekilde yorumlamak daha uygun görünmektedir. Bir diğer ifadeyle, grev hakkını her ülkenin kendi yasalarına uygun olarak güvence altına alma

³⁰³ General Comment No. 3 (14.12.1990), E/1991/23 içinde. Algan (2007), s. 179-180.

³⁰⁴ <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

³⁰⁵ Aynı doğrultuda bkz. E. Tural ve B. Yalçınöz (2013). Türk hukukunda grev hakkı ve uluslararası belgelerde görünümü. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 15(4), s. 448; Gülmez (2014a), s. 338. Wisskirchen'e göre bu hüküm, grev hakkının düzenlenmesinin açıkça ülke iç hukuklarına bırakıldığı bir göstergesidir. Wisskirchen (2006), s. 177.

³⁰⁶ Rodgers'a göre ESKHS'nin 6. ve 10. maddeleri arasındaki düzenlemeler o zamana kadar kabul edilen ILO standartlarının yeniden ifade edilmesidir. Rodgers vd. (2014), s.32.

yükümlülüğünün asgari sınırı 87 sayılı ILO sözleşmesi ve bu sözleşmeye ilişkin SÖK kararlarıdır³⁰⁷.

ESKHS'nin denetim organı niteliğindeki Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi'ne değinmek gerekirse; Komite'nin temel görevi sözleşme hükümlerinin taraf devletlerce uygulanıp uygulanmadığını denetlemektir. Ancak Komite'nin denetim sonrası tespit edilen aykırılıklara ilişkin yaptırım uygulama gücü bulunmamakta; Komite devletlere yalnızca tavsiye verebilmektedir. Bir bakıma Komite, sözleşmedeki hakların korunmasında soft law oluşumuna katkıda bulunmaktadır. Bu korumayı gerçekleştirme aşamasında başvurduğu temel kaynaklar arasında, ILO denetim organlarının ve Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin (ASHK) kararlarının etkisi ise azımsanmayacak niteliktedir. Sözleşme'ye taraf devletlerin sundukları raporlar üzerine ILO mevzuatıyla uyumlu kararlar veren Komite, bu kararlarında zorunlu hakem uygulamasının grev hakkını haksız bir şekilde kısıtladığından söz etmiş; grev hakkının ülke mevzuatlarında açıkça yer almasını tavsiye etmiş ve hakka ilişkin sınırlamaların çok geniş düzeyde olmaması gerektiğinden söz etmiştir³⁰⁸. Komite ayrıca öğretmenlerin ve hastabakıcıların grev hakkının bulunduğu; kamu görevlilerinin grev hakkının tamamen yasaklanmasının Sözleşme'yle ve ILO mevzuatıyla uyumlu olmadığına ilişkin çeşitli kararlar vermiştir³⁰⁹.

MSHS'nin denetim organı niteliğinde olan İnsan Hakları Komitesi, Sözleşme'de grev hakkı açıkça düzenlenmemesine rağmen; zamanla freedom of association kavramını geniş yorumlamak suretiyle ILO ve Avrupa Konseyi mevzuatıyla uyumlu kararlar vermiştir. Örneğin Komite 1982 yılında Kanada'ya ilişkin verdiği bir kararında³¹⁰; grev hakkının ESKHS'de düzenlendiğini, MSHS'nin 22. maddesinin kapsamında değerlendirilemeyeceğini belirtmiştir. Yine Komite, 1986 tarihli Genel Kurul'da kararlarını Viyana Antlaşmalar Hukuku Sözleşmesi yorum kurallarına göre verdiğini; MSHS'nin 22. maddesinin grev hakkını içerir biçimde yorumlanamayacağını belirtmiştir³¹¹. Ancak Komite, taraf devletlerin sunduğu raporlara ilişkin ilerleyen

³⁰⁷ ESKHS'deki 87 sayılı Sözleşme'ye ilişkin bu afi, grev hakkının ILO sözleşmesince korunduğuna ilişkin bir delil olarak kabul eden görüşler de söz konusudur. Bkz. Ewing (2013), s. 146; Novitz (2014), s. 359.

³⁰⁸ M. Gülmez (2006). *Sendikal haklarda uluslararası hukuka ve Avrupa Birliği'ne uyum sorunu*. Ankara: Belediye-İş, s. 119-122.

³⁰⁹ Gülmez (2006), s. 122-125.

³¹⁰ Dava no: 118/1982. <http://www1.umn.edu/humanrts/undocs/html/118-1982.htm> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

³¹¹ Wisskirchen (2006), s. 177.

kararlarında, özellikle kamu görevlilerinin grev hakkının tamamen veya çok geniş ölçüde yasaklanmasının hukuka aykırılığından söz etmiş; ayrıca temel hizmetler sayılmayacak hizmetlerde grev yasaklarını eleştirmiştir³¹². Böylelikle Komite Sözleşme'nin 22. maddesinin grev hakkını içermediği yönündeki görüşünden ve AIHM'nin 1970'li yıllardaki yaklaşımından ayrılmış; freedom of association kavramını ILO mevzuatında belirttiğimiz gibi, grev hakkını içerir şekilde yorumlamaya başlamıştır³¹³.

3. Avrupa Hukukunda Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar

Avrupa Hukukunda grev hakkına ilişkin iki farklı yaklaşımın bulunduğundan söz etmek mümkündür. Avrupa Konseyi ve Konsey'in insan haklarına ilişkin en önemli belgeleri olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı mekanizmaları grev hakkını korumacı bir çizgi izlerken; Avrupa Birliği'nde grev hakkı önceleri Birlik Hukuku dışında tutulmuş, fakat daha sonra Birlik'in bütünleşme sürecinde başta Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı ve AB Temel Haklar Şartı olmak üzere kimi hukuki metinlerde yer bulmuştur. Özellikle Avrupa Birliği Adalet Divanı kararlarında (ABAD) ortaya koyulduğu üzere, Birlik Hukukunda Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihadıyla uyumlu karar verme zorunluluğunun bulunmadığı belirtilerek başta grev hakkı olmak üzere kimi konularda Divan tarafından farklı bir içtihat hukuku yaratılmıştır.

3.1. Avrupa Konseyi Hukukunda Grev Hakkının Sınırları

3.1.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde grev hakkı

Avrupa Konseyi'nin en önemli belgelerinden biri olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 1950 yılında kabul edilip 1953 yılında yürürlüğe girmiştir. 1959 yılında ise Sözleşme'nin bir gereği olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kurulmuş ve insan haklarına ilişkin ihlallerin denetimine ilişkin etkili bir mekanizma oluşturulmuştur³¹⁴. Bu denetim mekanizması ve AIHM'nin kararları, Mahkeme'nin yargı yetkisini kabul eden devletler bakımından bağlayıcı niteliğe sahiptir.

³¹² Örneğin Komite, Almanya'ya ilişkin 1996 tarihli ve Litvanya'ya ilişkin 2004 tarihli dönemsel raporlarında kamu hizmetlerindeki ve temel hizmetlerdeki grev yasaklarına değinmiştir. Gülmez (2006), s. 130-133.

³¹³ Gülmez (2008), s. 145.

³¹⁴ Ateş (2012), s. 264, 267.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, grev hakkını açıkça ele almayan ancak örgütlenme özgürlüğünü düzenleyen bir sözleşmedir. Fakat bu düzenlenmeme hali yalnızca grev hakkı bakımından söz konusu değildir; Sözleşme'nin esas ele aldığı hak kategorisi medeni haklardır. Grev hakkının da dâhil olduğu sosyal hak kategorileri, AİHS'den on iki yıl sonra yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı'nda (ASŞ) güvence altına alınmıştır. MSHS ile ESKHS arasında değindiğimiz ilişkinin bir benzerini AİHS ve ASŞ arasında görmek mümkündür³¹⁵. Keza ASŞ'nin denetim organı olan ASHK, AİHM gibi bağlayıcı nitelikte kararlar vermemektedir. Esasında AİHS'nin 53. maddesi, Sözleşme taraflarınca tanınmış insan haklarının koruma altına alınmasını düzenlemektedir. Buna göre, Sözleşme taraflarının imzalamış olduğu insan hakları sözleşmelerindeki hükümleri sınırlayıcı ve daraltıcı yorumların AİHS ve içtihadında yeri bulunmamaktadır. Bu temel metinlerin içerisinde ise MSHS, ESKHS, ILO Sözleşmeleri, ASŞ, AB Temel Haklar Şartı gibi grev hakkını düzenleyen temel metinleri saymak mümkündür.

MSHK'nin denetim organı olan İnsan Hakları Komitesi'nin grev hakkına ilişkin tutumun bir benzerini AİHM içtihadında da görmek mümkündür. AİHM uzunca bir süre grev hakkının ASŞ'de düzenlendiğini, bu nedenle AİHS kapsamında değerlendirilemeyeceğini belirtmiştir. Örneğin Mahkeme, 06.02.1976 tarihli Schmidt ve Dahlström v. İsveç kararında; toplu sözleşme ve grev hakkı konularının Avrupa Sosyal Şartı'nın kapsamına girdiğinden bunların AİHS md. 11 kapsamında değerlendirilemeyeceğini belirtmiştir³¹⁶. Ancak Sözleşme'nin yaşayan bir belge oluşu ve bu doğrultuda AİHM içtihatlarıyla sürekli yenilenmesi, grev hakkı bakımından da sonuç doğurmuştur. Önüne gelen davalarda Sözleşme'nin koruma altına aldığı hakları önceleri dar yorumlayarak sosyal hakları dışlayan ve yer yer ASŞ'ye atıfta bulunan AİHM; zamanla yorumsal dinamizmin üstünlüğü ve geliştirici yorum ile sosyal hakları da koruma altına almaya başlamıştır³¹⁷.

AİHM'nin görüş değiştirmesinde dönüm noktalarından biri olan 09.10.1979 tarihli Airey v. İrlanda kararında Mahkeme; insan haklarının bölünmezliğini kabul ederek sosyal

³¹⁵ Algan (2007), s. 211.

³¹⁶ AİHM, C. 5589/72, par. 34, 36, 37; J.-P. Marguènaud (2012). İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi'nde sosyal hakların korunması ve Sözleşme'nin geniş yorumu. *Anayasal sosyal haklar* (Ed: İ. Ö. Kaboğlu). İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 222.

³¹⁷ Marguènaud (2012), s. 222.

haklar ile kişi hakları arasında su geçirmez bir duvar bulunmadığına hükmetmiştir³¹⁸. Böylelikle Mahkeme, Sözleşme'nin sosyal haklar alanında da etki gösterebilmesine kapı aralamış; ancak bu yaklaşım sosyal hakları koruma konusunda yeterli olamamıştır. AİHM 27.06.2002 tarihli Federation of Offshore Workers' Trade Unions v. Norveç kararında³¹⁹; sendika özgürlüğünün (trade union freedom) 11. maddedeki örgütlenme özgürlüğünün özel bir görünümü olduğundan; ancak bunun grev hakkını da içeren ya da işverenleri toplu pazarlığa zorlayan bir yanının bulunmadığından söz etmiştir. Mahkeme devamla, Sözleşme'ye taraf devletlerin sendika özgürlüğünü gerçekleştirirken kullanacakları araçları seçme şansları olduğunu; 11. madde hükmünün ise bu seçim ve sınırlamaları düzenlemediğini belirtmiştir. Fakat Mahkeme bu açıklamasına rağmen Norveç hükümetince getirilen sınırlamaları AİHS'deki sınırlama şartları bakımından değerlendirmiş ve söz konusu sınırlamaların salt ekonomik nedenlerle yapılmadığına, zorunlu tahkim uygulamasının hukuka uygun olduğuna hükmetmiştir. AİHM 02.07.2002 tarihli Wilson, Gazeteciler Sendikası ve diğerleri v. Birleşik Krallık kararında³²⁰ da benzer bir yaklaşımla 11. maddedeki “*çıkarlarını savunmak için*” ibaresinin boşuna olmadığını; sendika üyelerinin çıkarlarını korumak adına kimi araçlara başvurabileceklerini belirtmiştir. Ancak Mahkeme, bu araçlardan biri olan grev hakkının sendika üyelerine tanınmamış olmasını Sözleşme'nin 11. maddesine aykırı bulmamıştır.

AİHM konuya ilişkin yaklaşımını sosyal haklar bakımından tarihi ve kurucu nitelikteki³²¹ 12.11.2008 tarihli Demir-Baykara v. Türkiye³²² kararıyla değiştirmiştir. Mahkeme sendikal hakları ele aldığı diğer kararlarının aksine bu kararda temel uluslararası hukuk metinlerinin ve denetim organlarının konuya ilişkin kararlarının

³¹⁸ AİHM, C. 6289/73, par. 26. Ancak Mahkeme 27.05.2008 tarihli daha yeni bir kararında; her ne kadar Sözleşme'nin ilan etmiş olduğu hakların ekonomik ve sosyal düzende etkileri bulursa da, aslen medeni ve siyasi hakları hedef aldığını ortaya koymuştur. Akandji-Kombè (2012), s. 43; Marguènaud (2012), s. 223-224.

³¹⁹ Dava konusu olayda Norveç hükümeti, petrol ve gaz endüstrisinde grev ve lokavtı salt ekonomik gerekçelerle yasaklamış; uyuşmazlıkların zorunlu tahkim yoluyla çözüleceğini belirtmiştir.

<http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-22540> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

³²⁰ <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-60554> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

³²¹ J. Mouly (2012). Büyük Daire'nin 12 Kasım 2008 tarihli Demir ve Baykara c/ Türkiye kararı sosyal hakların genişletilmesinde İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi. *Anayasal sosyal haklar* (Ed: İ. Ö. Kaboğlu). İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 230.

³²² Doğrudan grev hakkını konu edinmeyen bu kararda Türkiye hükümeti, kamu kurumlarında çalışan tüm herkesi sendikal haklardan yoksun bırakmış olması ve mevzuatını taraf olduğu uluslararası sözleşmelere uygun hale getirmemesi sebebiyle tazminata mahkûm edilmiştir.

<http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-89558> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

hemen hepsine değinmiş; taraf devlet tarafından imzalanıp imzalanmaması ayrımı yapmaksızın uluslararası kaynakları bütünlük içinde değerlendirmiştir. Sonuç olarak Mahkeme; *kaynakların eşgüdümlülüğü ilkesi* uyarınca, Türkiye’yi çekince koymuş olduğu Avrupa Sosyal Şartı’nın 5. ve 6. madde hükümlerinden de sorumlu tutmuştur³²³. Böylelikle sosyal hakların AİHM nezdinde yargılanabilirliğinin önü açılmış; örneğin ILO sözleşmelerine veya Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı’na aykırı davranmak AİHM tarafından cezalandırılabilir kabul edilmiştir³²⁴. AİHM ayrıca, sendika özgürlüğünün özünü oluşturan temel unsurlara ilişkin sınırlamaların kabul edilemeyeceğini belirtmiş; bu unsurlara sendika kurma, sendikaya üye olma, kapalı işyeri yasağı, sendikaların işçilerinin durumundan haberdar olma hakkı, toplu pazarlık hakkı gibi örnekler vermiştir. Ancak Mahkeme, iş ilişkilerindeki gelişmelerin sonucu ve AİHS’nin yaşayan bir belge olmasının gereği olarak bu unsurların sınırlı sayı prensibine bağlı olmadığına hükmetmiştir³²⁵.

Demir-Baykara v. Türkiye kararının grev hakkı bakımından yansımaları, 21.04.2009 tarihli Enerji Yapı Yol Sen v. Türkiye³²⁶ kararında görmek mümkündür. Mahkeme bu kararı ile grev hakkını sendika kurma hakkının ayrılmaz bir parçası ve sendikaların menfaatlerini koruyabilmelerinin önemli bir aracı olarak görmüş; Sözleşme’nin 11. maddesini ILO’nun 87 sayılı Sözleşmesi ışığında değerlendirerek 11. madde ile grev hakkını bütünleştirmiştir³²⁷. Bu kararda Mahkeme, grev hakkının belirli durumlarda ve belirli çalışanlar için yasalarla ve demokratik toplum gerekleri ölçüsünde sınırlanabileceğini belirterek orantılılık ilkesi öncülüğünde hakkın hukuki sınırlarını çizme yoluna da girişmiştir³²⁸. AİHM’nin bu kararının önem arz eden bir diğer yanı, grev hakkının toplu sözleşme imzalanma prosedüründen bağımsız olarak değerlendirilerek ILO mevzuatına paralel doğrultuda tanınmasıdır³²⁹.

Rus Hükümetinin sendikal ayrımcılığa karşı etkin ve adil bir koruma sağlamamasını konu alan 30.07.2009 tarihli Danilenkov ve diğerleri v. Rusya kararında

³²³ Alpagut (2012), s. 51; Mouly (2012), s. 231.

³²⁴ Mouly (2012), s. 232.

³²⁵ AİHM, C. 34503/97, par. 144, 145, 146.

³²⁶ <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-121153> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

³²⁷ Gülmez (2008), s. 163-164; Alpagut (2012), s. 51; Mouly (2012), s. 235; Novitz (2014), s. 366.

³²⁸ Novitz (2014), s. 366.

³²⁹ Alpagut (2012), s. 52.

da, sendikaların çalışanların çıkarlarını korumak adına gerçekleştirdikleri sendikal eylemlerin 11. madde kapsamında olduğu tekrarlanmıştır³³⁰.

08.09.2014 tarihli National of Rail, Maritime and Transport Workers (RMT) v. Birleşik Krallık kararında³³¹ AİHM, öncelikle 87 sayılı ILO Sözleşmesi'nin Uzmanlar Komisyonu ve Sendika Özgürlüğü Komitesi kararları doğrultusunda değerlendirildiğinden söz etmiş; ardından bu organların Birleşik Krallık'a ilişkin tespit ettikleri aykırılıklara değinmiştir. AİHM kararında ayrıca; Avrupa Sosyal Şartı'nın ilgili hükümlerini, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin kararlarını ve AB Temel Haklar Şartı'nın ilgili düzenlemelerini de tespit ederek grev hakkının düzenlendiği temel uluslararası hukuk metinlerini derlemiş; karşılaştırmalı bir yaklaşımla Avrupa Birliği üyesi ülkelerde dayanışma grevlerinin hukuken korunup korunmadığını belirlemiştir.

Sonuç olarak AİHM, dayanışma grevini uluslararası insan hakları hukukunu da gözeterek 11. madde kapsamında kabul etmiş; ancak kanunen düzenlenme ve demokratik toplum düzeni gereklerine uygun olma şeklindeki sınırlama kıstasları bakımından, bu grevlere taraf devletin öngördüğü sınırlamaları hukuka uygun kabul etmiştir³³². Mahkeme ayrıca, grev uygulamasında yapılması gereken grev oylamasına ilişkin esas ve şartları da hakkı engelleyici nitelikte görmemiş ve 11. maddeye uygun kabul etmiştir. Böylelikle AİHM, Demir-Baykara v. Türkiye kararındaki yaklaşımından bir ölçüde ayrılmış ve hakkın sınırlanması bakımından konuya ilişkin uluslararası hukuk yorumlarından daha dar bir yorumlama metodu izlemiştir³³³.

3.1.2. Avrupa Sosyal Şartı'nda grev hakkı

BM İkiz Sözleşmelerinde mevcut olan sosyal hakları düzenleyen sözleşme aleyhine eşitsizliğin, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi-Avrupa Sosyal Şartı ilişkisinde de bulunduğundan söz etmiştik. ESKHS'de karşımıza çıkan görece daha zayıf yaptırım ve denetim mekanizması, Avrupa Sosyal Şartı için de geçerlidir. Ancak sözleşmelerin

³³⁰ <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-93854> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

³³¹ Dava konusu olayda sendika, İngiliz Hukukunun grev hakkının kullanılmasında grev oylaması ve dayanışma grevlerine ilişkin AİHS'nin 11. maddesiyle bağdaşmayan iki temel kısıtlaması olduğunu öne sürmüştür. AİHM, C. 31045/10, par. 7.

<http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-142192> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

³³² AİHM, C. 31045/10, par. 78.

³³³ AİHM, C. 31045/10, par. 76, 77.

öngörmüş oldukları güvence mekanizmalarının farklılığı, aralarında hiyerarşik farklılığın bulunduğunu göstermemektedir; sözleşme tarafı devletlerin iç hukuk uygulamasında hepsi eşit temeldedir³³⁴. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin sosyal haklar alanındaki boşluğunu doldurmak ve bu sözleşmeyi tamamlamak amacıyla hazırlanan Avrupa Sosyal Şartı³³⁵, aynı zamanda grev hakkını açıkça tanıyan ilk uluslararası sözleşme sıfatını haizdir. Şart'ın 6. maddesinde “*çıkart uyuşmazlığı halinde çalışan ve çalıştıranlara, bir önceki toplu sözleşmeden doğan yükümlülükler saklı kalmak üzere, grev hakkını da içeren toplu eylem hakkı*” tanınmıştır³³⁶. Görüldüğü üzere grev hakkının sınırı çıkar uyuşmazlıkları ile çizilmiş; hak uyuşmazlıklarında grev hakkına başvuru yasaklanmamış ancak hukuki korumadan mahrum bırakılmıştır.

Şart'ın en tartışmalı konularından biri, bu durumda yürürlükte olan bir toplu sözleşmeyi değiştirmek amacıyla veya toplu sözleşme imzalama amacı dışında grev hakkına başvurulup başvurulamayacağına ilişkindir³³⁷. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi grev hakkına ilişkin kararlarında; greve başvuru imkânının toplu sözleşme imzalama amacıyla sınırlandırılmayacağını ortaya koymuştur³³⁸. Buna göre çalışanların sağlık ve güvenliklerinin risk altında olduğu ve toplu işten çıkarma tehdidine maruz kalabilecekleri durumlarda da grev hakkına başvurabilmeleri mümkündür³³⁹. Komite aynı şekilde, sendikaların işverenler tarafından tanınmasına yönelik yapılan grevlerin de meşru olduğuna karar vermiştir³⁴⁰.

Komite, konuya ilişkin ilk kararlarında grev kararı alınmasının sendika eylemlerine bağımlı hale getirilemeyeceğinden söz etmiş, grevi tüm işçiler için uygulanabilir bir bireysel hak olarak nitelendirilmiştir. Daha sonra bu görüşünü güncellemiş; 2004 yılında

³³⁴ L. J. Quesada (2012). Avrupa Sosyal Şartı'nın iç hukukta uygulanması. *Anayasal sosyal haklar* (Ed: İ. Ö. Kaboğlu). İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 65.

³³⁵ 18.10.1961 tarihinde imzalanıp 26.02.1965 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı, 03.05.1996 tarihinde revize edilerek Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı halini almıştır. Ancak grev hakkına ve hakkın sınırlanmasına ilişkin hükümler her iki düzenlemede de aynen korunmuştur.

³³⁶ <http://www.conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/163.htm> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

³³⁷ E. Kovács (2005). The right to strike in the European Social Charter. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 26 (4), s. 448; S. Evju (2011). The right to collective action under the European Social Charter. *European Labour Law Journal*, 2 (3), s. 204.

³³⁸ Council of Europe (2008). *Digest of the case law of the European Committee of Social Rights*, s. 56. (Digest 2008) http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

³³⁹ Kovács (2005), s. 449; A. M. Swiatkowski (2005). European Social Charter: the right to strike. *Managerial Law*, 47 (6), s. 287.

³⁴⁰ Kovács (2005), s. 449.

İsveç'e yönelik kararında, sendika özgürlüğünün bulunduğu ve sendika kurmanın ağır şartlara bağlanmadığı hallerde grev kararının sendika tarafından alınmasına ilişkin kayıtları Şart'a uygun bulmuştur. Ancak Komite, konuya ilişkin çeşitli kararlarında sendika üyesi olmayan işçilerin grev hakkının bu yolla engellenemeyeceğine de değinmiştir³⁴¹. Nitekim grev kararı alınmasını en çok üyesi olan sendikaya veya işyerindeki diğer temsil niteliği haiz sendikalara özgülenmesi yaklaşımlarının Şart'a aykırı olduğunu belirtmiştir³⁴². Şart'ın 6. maddesinde kendisinden söz edilmeyen siyasi grevler, Komite kararlarında istikrar göstermeyecek bir şekilde ve ILO içtihatlarındaki ayrımlara yer verilmeksizin ele alınmıştır. Salt politik nitelikteki grevi ayırt etmenin güçlüğünden söz edilerek, siyasi grevlerin Şart'ta koruma altına alınmadığı açıkça belirtilmiştir³⁴³.

Grev hakkının 6. maddedeki tanımında da yer verildiği üzere, hakkın kullanımının toplu sözleşmeler yoluyla düzenlenebilmesi ve hakkın niteliğine uygun sınırlamalara yer verilmesi mümkündür. Ancak bu sınırlamaların sendika üyesi işçiler için geçerli olduğu, sendika üyesi olmayan işçilerin genel hükümler uyarınca hakka başvurabilecekleri şüphesizdir³⁴⁴. Komite ilk kararlarında, toplu sözleşmeler yoluyla getirilecek barışçıl mekanizmaların mevzuat veya yargı uygulamaları yoluyla zorla kabul ettirilemeyeceğini; bu yolların ancak tarafların karşılıklı rızasıyla hukuka uygun olacağını belirtmişse de, sonraki kararlarında sosyal taraflar arasındaki tarihsel bağlılığa dayanan ve toplu sözleşme akdetme amaçlarının kanıtı niteliğindeki barışçıl yolların Şart'a uygun olduğuna karar vermiştir³⁴⁵.

Şart'ın 30 ve 31. maddelerinde grev hakkını da kapsayan genel sınırlama hükümleri düzenlenmiştir. 30. maddeye göre sözleşme tarafı devletçe savaş ve olağanüstü hallerde ölçülülük ilkesi uyarınca ve uluslararası hukuka uygun olarak hakka getirilen kısıtlamalar kabul edilir sayılmıştır. 31. maddede ise hükümetler eliyle grev hakkının sınırlama sebepleri demokratik toplum düzeninde başkalarının hak ve özgürlüklerini koruma, kamu yararı, milli güvenlik, genel sağlık veya genel ahlakı koruma olarak sayılmış; bu sınırlama

³⁴¹ Kovács (2005), s. 455-457; Digest (2008), s. 56, 234; A. Çelik (2010), s. 287; Evju (2011), s. 210, 213-214; Alpagut (2012), s. 49; Doğan (2014), s. 316; Gülmez (2014a), s. 330.

³⁴² Digest (2008), s. 56.

³⁴³ Kovács (2005), s. 450-451; Swiatkowski (2005), s. 286; Gülmez (2014a), s. 336.

³⁴⁴ Kovács (2005), s. 451; Digest (2008), s. 57.

³⁴⁵ Kovács (2005), s. 451-453; Evju (2011), s. 206-207.

sebeplerinin kanunilik ve amaca bağıllık ilkeleri uyarınca ve yasa ile düzenlenmek suretiyle kullanılması gerektiğine yer verilmiştir. Komite'nin kararlarında ölçülülük ilkesi de sınırlamanın sınırı olarak değerlendirilmiş; Norveç'te sağlık sektöründe gerçekleştirilen bir greve ilişkin hükümet müdahalesi Şart'a uygun bulunurken greve katılan çalışanların toplam çalışanlara oranı dikkate alınmıştır³⁴⁶. Genel sağlık ve milli güvenliğin tehlikeye düştüğü durumlar dışında ekonomik sebeplerle gerçekleştirilen müdahaleler ise hukuka aykırı olarak değerlendirilmiştir³⁴⁷.

Grev hakkını düzenleyen 6. maddede hakkın öznesi ayırım gözetilmeksizin tüm çalışanlar olarak belirlenmiştir. ASHK grev hakkı sınırlanabilecek çalışanların varlığını kabul etmiş; ancak bunları özel sektörde-temel hizmetlerde çalışmalarına göre değerlendirmiştir. Polis³⁴⁸, silahlı kuvvetler çalışanı, yargıçlar, gardiyanlar, itfaiyeciler, nükleer santral çalışanları, hava trafik kontrolörleri, büyükelçiler ve üst düzey devlet memurları gibi genel hizmet çalışanlarının grev hakkının kısıtlanması veya yasaklanması Şart'ın 31. maddesine uygun bulunmuştur³⁴⁹. Ancak kamu sektöründe çalışanların tamamının grev hakkını yok sayan, temel hizmetler kavramını geniş yorumlayan veya çok kapsamlı bir çalışan grubunu kapsayacak şekilde yapılan düzenlemeler Şart'a aykırı kabul edilmiştir³⁵⁰. Bu doğrultuda, kamu görevlilerine tanınan sembolik nitelikteki grev hakkı uygulamaları yetersiz görülmüştür. 2004 yılında görüşünü yeniden düzenleyen Komite; devlet görevlilerinin yaptıkları işi ve işin önemini, kamu çıkarını ve milli güvenliği ne ölçüde etkileyebilecekleri düşüncesiyle yorumlayarak grev hakkı sınırlamalarını bu yolla değerlendirmeye başlamıştır³⁵¹. Böylelikle kimi sektörlerde

³⁴⁶ Kovács (2005), s. 462.

³⁴⁷ Kovács (2005), s. 462; Mikkola (2013), s. 105-106.

³⁴⁸ Ancak ASHK; Avrupa Polis Konfederasyonu (EuroCOP) v. İrlanda'ya ilişkin 17.05.2014 tarihli kararında görüşünü değiştirerek polislerin toplu sözleşme ve grev hakkına getirilen yasakların Şart'a aykırı olduğuna karar vermiş; bu hakların tamamen ortadan kaldırılması yerine Şart'a uygun olarak sınırlandırılması gerektiğine hükmetmiştir. Komite bu değerlendirmeleri yaparken ise grev hakkını toplu pazarlık hakkına içkin olarak ele almıştır. Gülmez (2014a), s. 332-336. <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-83-2012-dadmissandmerits-en> (Erişim Tarihi: 22.05.2015)

³⁴⁹ Komite'nin Podkrepa v. Bulgaristan (C. 32/2005) kararında sağlık sektörü, iletişim sektörü, elektrik sektörü ve demiryolu taşımacılığı gibi hizmetlerde genel bir yasaklama halinin demokratik toplum düzeni gereklerine uygun olmadığına hükümlenmiştir. <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-32-2005-dmerits-en> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

³⁵⁰ Kovács (2005), s. 462-463, 466; Digest (2008), s. 56; Evju (2011), s. 212; Gülmez (2014a), s. 331-332.

³⁵¹ Kovács (2005), s. 464; ASHK, C. 32/2005, par. 45; Digest (2008), s. 56-57.

asgari bir hizmetin öngörülmesi koşulunun Şart'ın sınırlama hükümlerine uygun olduğu belirtilmiştir³⁵².

Greve başvurulması sırasında uyulması gereken prosedürlere ilişkin kararlara değinmek gerekirse; ASHK ilk kararlarından itibaren çeşitli görünüme sahip soğutma evresini (cooling-off periods), kural olarak Şart'a aykırı kabul etmiştir³⁵³. Ancak belli koşullar dâhilinde soğutma evresinin grev oylaması, uzlaştırma-arabuluculuk gibi kimi örneklerini; grev hakkını büyük ölçüde sınırlamadığı müddetçe Şart'a uygun bulmuştur. Komite aynı şekilde, greve başlamadan önce tüketilmesi gereken barışçıl yöntemleri, hakkın uygulanmasını yavaşlatmadığı ve caydırıcı niteliğe sahip olmadığı sürece makul görmüştür³⁵⁴. Greve başvurmadan önce öngörülen bekleme süresinde (waiting period) ise daha katı bir yaklaşım izlemiştir; en fazla iki veya üç haftaya kadar süre sınırını kabul etmiştir³⁵⁵. Son olarak değinelim ki; Komite Hollanda'ya ilişkin kararında, kararı alınan ancak henüz uygulamaya koyulmayan grevin mahkeme tarafından önlenmesini Şart'a aykırı bulmuştur³⁵⁶.

Grev hakkını en geniş şekilde ele alan uluslararası belge olmasına rağmen, Şart'ın greve ilişkin hükümlerinin yorumlanma gereği yukarıda verdiğimiz örneklerden görüldüğü üzere ASHK tarafından giderilmiştir. Belirtmek gerekir ki, Komite'nin Şart'ı yorumlama şekli ve kararları AİHM kararlarının aksine yargısal karar niteliğinde değildir. Ancak bu kararlar her durumda bir içtihat oluşturmakta ve Şart'ın kesin olarak yorumlanması anlamına gelmektedirler³⁵⁷. Keza ASHK de, konuya ilişkin kararlarında grev hakkının yalnızca Şart'ın 6. maddesinde güvence altına alınmadığını, aynı zamanda içtihatların da hakkın güvencesini oluşturduğunu belirtmiştir³⁵⁸. Bu bakımdan, Avrupa Sosyal Şartı söz konusu olduğunda tıpkı diğer uluslararası denetim mekanizmalarında olduğu gibi Komite kararlarıyla Şart hükümlerini birlikte düşünmek zorunludur.

³⁵² Gülmez (2014a), s. 331. Örneğin Komite genel hizmetlerde önemli yeri olan demiryolu taşımacılığında asgari bir hizmetin öngörülebileceğine hükmetmiştir. Bkz. ASHK, C. 32/2005, par. 34.

³⁵³ Digest (2008), s. 237; Evju (2011), s. 217.

³⁵⁴ Digest (2008), s. 57.

³⁵⁵ Swiatkowski (2005), s. 290; Evju (2011), s. 219.

³⁵⁶ Mikkola (2013), s. 105.

³⁵⁷ Algan (2007), s. 223-224; Quesada (2012), s. 65-66.

³⁵⁸ Digest (2008), s. 55.

3.2. Avrupa Birliği Hukukunda Grev Hakkının Sınırları

3.2.1. Kurucu metinler bakımından grev hakkı

Yukarıda da değindiğimiz üzere Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Topluluğunu Kuran Antlaşma'nın Konsolide Edilmiş Versiyonu'nun (ATA) 137/5. maddesinde ve Avrupa Birliği'nin İşleyişı Hakkında Antlaşma'nın (ABİHA) 153/5. maddesinde grev hakkı Avrupa Birliği'nin müdahale alanı dışına çıkarılmıştır³⁵⁹. Böylelikle grev hakkına ilişkin düzenlemeler yapma ve hakkı sınırlama yetkisi Birlik'e üye devletlerin iç hukukuna bırakılmıştır. Bu sebeple Birlik'in antlaşmalarında ve diğer mevzuatında greve ilişkin herhangi bir düzenleme başta yer almamıştır. AB'nin kurucu antlaşmalarında düzenlenmeyen grev hakkı ve diğer temel haklar; ancak 1 Temmuz 1987'de yürürlüğe giren Avrupa Tek Senedi'nin giriş kısmında bir atıfla anılmıştır³⁶⁰. Birlik'in anayasallaşma evresinde Maastricht Antlaşması³⁶¹, Amsterdam Antlaşması³⁶², Nice Antlaşması³⁶³ ve AB Temel Haklar Şartı ile insan haklarının Birlik bünyesinde korunması adına adımlar atılmaya başlanmıştır³⁶⁴. Bu evrede insan haklarını koruma görevi kurucu antlaşmaları yorumlama ve uygulamakla yetkili ABAD³⁶⁵ eliyle ve üye devletlerin ortak anayasa gelenekleri, taraf oldukları uluslararası antlaşmalar ve AİHS doğrultusunda korunup geliştirilmiştir³⁶⁶.

3.2.2. Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nda grev hakkı

ILO sözleşmelerinden ve Avrupa Sosyal Şartı'ndan esinlenerek düzenlenen ve 1989 yılında kabul edilen Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı (ÇTŞ), AB metinlerinde grev hakkını düzenleyen ilk belgedir³⁶⁷. Şart'ın 13. maddesinde; çıkar

³⁵⁹ Ryan, 1992 yılından itibaren başlayan toplu sosyal haklara ilişkin bu dışlayıcı politikanın nedeni olarak Birleşik Krallık'ı Maastricht Antlaşması'nı imzalamaya ikna etmenin gösterildiğini; ancak bu iddiaya ilişkin herhangi somut bir delilin bulunmadığını belirtmiştir. Ryan'dan aktaran Davies (2005), s. 193.

³⁶⁰ Söz konusu belgede Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne ve grev hakkının da düzenlenmiş olduğu Avrupa Sosyal Şartı'na atıf söz konusudur. https://polskawue.gov.pl/files/polska_w_ue/prawo/traktaty/Single_European_Act_EN.pdf (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

³⁶¹ Treaty on European Union (Maastricht Treaty); imza tarihi: 07.02.1992, yürürlük tarihi: 01.11.1993.

³⁶² Treaty of Amsterdam; imza tarihi: 02.10.1997, yürürlük tarihi: 01.05.1999.

³⁶³ Treaty of Nice; imza tarihi: 26.02.2001, yürürlük tarihi: 01.02.2003.

³⁶⁴ Metin (2002), s. 37; H. Efe (2010). Avrupa Birliği'nde insan haklarının gelişimi. *K.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (1), s. 48.

³⁶⁵ Çalışmamızda ABAD terimi, Avrupa Birliği Adalet Divanı'ndan önceki görevli mahkeme olan Avrupa Topluluğu Adalet Divanı'nı da kapsar biçimde kullanılmıştır.

³⁶⁶ Metin (2002), s. 38; Efe (2010), s. 49.

³⁶⁷ A. Güzel (1992). Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı. *Çimento İşveren*, 6 (3), s. 18.

uyuşmazlıklarında üye devletlerin iç hukuk düzenlemeleri ve toplu sözleşme hükümleri saklı olmak üzere, çalışanlara grev hakkını da içeren toplu eylem hakkının tanınması gerektiği belirtilmiştir³⁶⁸. Madde metninde devamlı, uyuşmazlıkların barışçıl yollarla çözülmesini kolaylaştırmak amacıyla, iç hukuka uygun olarak ve makul düzeyde; uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim yollarına başvurulabileceği düzenlenmiştir. Açıkça belirtilmemiş olsa da, bu düzenleme ile birlikte grev ve toplu eylemlere başvurulmasının son çare olarak değerlendirildiği söylenebilir.

Şart'ın 14. maddesinde örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkını düzenleyen hükümlerin silahlı kuvvetler mensuplarına, polisler ve devlet memurlarına ne şekilde uygulanacağına üye devletlerin iç hukuk düzenlerince tespit edileceğine hükümlenmiştir. Grev hakkını açıkça düzenleyen bu siyasi bildirinin hukuki bağlayıcılığı bulunmamakta ve bu açıdan Şart, Birlik Hukuku'na bir yenilik getirmemektedir. Ancak Şart'ı, Birlik'in sosyal hakları hukuki zemine oturtma amacıyla olduğunun bir göstergesi olarak yorumlamak mümkündür³⁶⁹. Hukuki bağlayıcılığı olmayan bu belgeye Amsterdam Antlaşması'nda bir gönderme yapılmış, ASŞ ve ÇTŞ'de düzenlenen temel sosyal hakların üye devletlerce göz önünde bulundurulması gerektiği düzenlenmiştir³⁷⁰.

3.2.3. AB Temel Haklar Şartı'nda grev hakkı

Avrupa Birliği'nde ekonomik bütünleşme ve anayasallaşma evresinin en önemli hedefi, temel hakların etkili bir koruma altına alınması olmuştur. Önceleri ABAD içtihatları doğrultusunda korunan temel hakları, AB Hukukunda korumak adına çeşitli görüşler³⁷¹ ortaya koyulmuş; AB Temel Haklar Şartı'nın düzenlenmesiyle bu konudaki

³⁶⁸http://www.aedh.eu/plugins/fckeditor/userfiles/file/Conventions%20internationales/Community_Charter_of_the_Fundamental_Social_Rights_of_Workers.pdf (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

³⁶⁹ İngiltere'nin bu belgeye katılmayı reddetmesi üzerine ÇTŞ, daha en başından topluluk çapında benimsenen bir belge olma özelliğini yitirmiştir. Güzel (1992), s. 21-22; M. Alp (2004). Avrupa Birliği temel sosyal hakları ve Türk iş hukuku. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6 (1), s. 8; Bercusson (2009), s. 139-141; M. Sur (2010). Avrupa hukukunda grev. *Ali Güzel'e armağan* (Ed: T. Canbolat). İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 665.

³⁷⁰ <http://www.eurotreaties.com/amsterdamtreaty.pdf> (Erişim Tarihi: 13.04.2015) Gülmez bu yollamanın Şart'a antlaşma değeri kazandırdığı görüşündedir. Bkz. M. Gülmez (2002a). Avrupa Birliği hukukunda sendikal haklar ve Türkiye'nin uyum sorunu. *İnsan Hakları Yıllığı*, 23-24, s. 3.

³⁷¹ Bu görüşleri üç temel başlık altında toplamak mümkündür. İlk olarak bugüne kadar uygulanagelen sistemin sürdürülmesi, temel hakların ABAD içtihatlarıyla korunması öne sürülmüştür. İkinci görüş ise AB'nin AİHS'ne taraf olması yönündedir. Üçüncü görüş ise AB Hukukunda bir temel haklar kataloğu oluşturmaya ilişkindir. Sonuç olarak üçüncü yol izlenmiş ve AB Temel Haklar Şartı oluşturulmuştur. Detaylı bilgi için bkz. Metin (2002), s. 37-42.

en önemli adımlardan biri atılmıştır. Şart'ın başlangıç kısmında belirtildiği üzere, Şart'ta yer alacak hakların belirlenmesinde AB kurucu antlaşmaları, AİHS, Avrupa Sosyal Şartı, üye devletlerin ortak anayasa gelenekleri, Çalışanların Sosyal Haklarına Dair Topluluk Şartı, AİHM ve ABAD içtihadından yararlanılmıştır³⁷². Böylelikle görece yeni haklar içermeyen ancak hem medeni ve siyasi hakları hem de ekonomik ve sosyal hakları bir arada düzenleyen ve bu hakların bütünselliğini belirten; bu konuda AİHS'den üstün tutulabilecek önemli bir belge meydana gelmiştir. 7-8 Aralık 2000 tarihinde Nice Zirvesi'nde kabul edilen THŞ, Nice Antlaşması'nın bir parçası olarak değil; bu antlaşmadan ayrı ve hukuki bağlayıcılığı olmayan siyasi bir bildiri niteliğinde düzenlenmiştir³⁷³. Ancak AB'nin geçirdiği anayasallaşma evresiyle ve 1 Aralık 2009'da yürürlüğe giren Lizbon Antlaşması'nda Şart'a atıfta bulunulmasıyla birlikte THŞ bağlayıcı bir metin haline gelmiştir³⁷⁴. Lizbon Antlaşması'nda ayrıca THŞ'nin antlaşmalar ile aynı düzeyde olduğu kabul edilmiş; böylelikle Şart AB Hukukunun birincil hukuk kaynaklarına dâhil edilmiştir. Bu Şart ile Birlik yetkilerini temel haklar lehine sınırlamak ve demokratikleşme adımlarındaki eksiklikleri gidermek; aynı zamanda “ekonomik Avrupa”yı “hak ve yükümlülükleri olan Avrupa” ile tamamlayabilmek amaçlanmıştır³⁷⁵.

Şart'ın 28. maddesine göre grev hakkını da içeren toplu eylem hakkı; Topluluk Hukuku'na, üye devletlerin iç hukuklarına ve uygulamalarına uygun olarak ve çıkar uyumsuzluklarında çıkarlarını korumak adına; çalışanlara, çalıştıranlara ve bunların örgütlerine tanınmıştır³⁷⁶. Böylelikle sendika üyesi olmayan çalışan ve çalıştıranların da grev hakkına sahip olduğu Şart düzeyinde koruma altına alınmış; bu konuda ASS'den ve ASHK içtihadından daha koruyucu bir düzenlemeye imza atılmıştır. Hakların

³⁷² http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

³⁷³ Metin (2002), s. 42; Alp (2004), s. 16; Sur (2010), s. 666; Bercusson (2009), s. 198-199; A. M. Güneş (2013). *Avrupa Birliği hukukuna giriş*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 31.

³⁷⁴ AB Temel Haklar Şartı, Avrupa Birliği Anayasa Taslağı'nın (imzalanma tarihi: 29 Ekim 2004) II. bölümüne doğrudan aktarılmıştır. Ancak üye devletlerde gerçekleşen referandumlar sonucunda Taslak yürürlüğe girememiştir. Bu sebeple Lizbon Antlaşması'nda Şart'ın aynen yer alması yerine Şart'a atıfta bulunulmakla yetinilmesinde, ki her ikisi de hukuken eş değerdedir, Şart'tan rahatsız olan üye devletlerin etkisi vardır. Örneğin İngiltere tüm üyeler için bağlayıcı hale gelen THŞ'ye dâhil değildir. Yanıkdağ (2010), s. 134, 138; Efe (2010), s. 63-64; Güneş (2013), s. 40, 142; Kaboğlu (2013), s. 55.

³⁷⁵ Metin (2002), s. 46. B. Y. Deniz (2011). Avrupa Birliği hukukunda temel haklar ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile etkileşim. *TBB Dergisi*, 97, s. 53.

³⁷⁶ Şart'ın tartışmalı maddelerinden biri olan grev hakkına; başta İngiltere olmak üzere üye devletlerin kimilerince karşı çıkmıştır; bu sebeple ve AİHM içtihadının da etkisiyle grev hakkı Şart metnine son 1 ay içinde eklenmiştir. Braibant'tan aktaran Gülmez (2002a), s. 7.

sınırlandırılmasına ilişkin genel hükümlerde sınırlama; yasa ile düzenlenme, ölçülülük, amaca uygunluk, başkalarının hak ve özgürlüklerini korumak için gereklilik, öze dokunmama ilkesi ve kötüye kullanılmamaya dayandırılmıştır (md. 52, md. 54). Maddenin 2. fıkrasında devamla, Şart'ta düzenlenen her türlü hakkın AB Hukuku ve kurucu antlaşmalar çerçevesinde kullanılabileceği düzenlenmiştir. AİHS'de düzenlenip aynı zamanda Şart'ta da yer alan hakların anlam ve kapsamının Sözleşme ile aynı olduğuna; ancak bu hükmün hakkı geniş yorumlama konusunda engel oluşturmayacağına hükümlenmiştir. Bir diğer ifadeyle, bu hükümle hem AİHS'de hem de Şart'ta yer alan hakları, en az AİHS düzeyinde korumak ve her iki metni uyumlaştırmak³⁷⁷ amaçlanmıştır. 53. maddede ise Şart'ta yer alan hükümlerin AİHS'ye ek olarak AB Hukuku, Uluslararası Hukuk da dâhil olmak üzere Birlik'in ve üye devletlerin taraf olduğu uluslararası sözleşmeleri sınırlayıcı ve zedeleyici biçimde yorumlanamayacağı belirtilmiştir. Böylelikle temel hakları koruma konusunda AB Hukukuna içkin en yüksek düzeydeki belgeye öncelik tanınmıştır.

Şart'ın başlangıç bölümünde ve 51. maddesinde de belirtildiği üzere, Şart'ta yer alan hükümler *subsidiarity ilkesi*³⁷⁸ gözetilerek geliştirilmiş; bu hükümlerin Birlik'in kurucu antlaşmalarında tanımlanan görev ve yetkileri değiştirici nitelikte olmadıkları belirtilmiştir. ATA'nın 137. maddesinin 5. fıkrası gerekçe gösterilerek karşı çıkılan³⁷⁹ grev hakkına ilişkin düzenlemeyi, bu sebeple gerek subsidiarity gerekse orantılılık ilkesi bakımından değerlendirmek yerinde olacaktır. ATA md. 137/5 hükmüne göre grev hakkı dâhil kimi konularda düzenleme yetkisi üye devletlere bırakılmıştır; yani Birlik'in münhasır yetkisinin olmadığı bir durum söz konusudur. Bu bakımdan subsidiarity ilkesinin işletilebilmesi için gerekli ilk koşul mevcuttur. İkinci koşul olan, hedefin Birlik eliyle daha iyi gerçekleştirilebilecek olması halinin de gerçekleştiğinden söz etmek mümkündür. Şöyle ki, grev hakkının bir temel hak olduğu; gerek ILO gerek BM gerekse

³⁷⁷ Gülmez (2002a), s. 9.

³⁷⁸ Maastricht Antlaşması'yla düzenlenen subsidiarity ilkesi, üye devletler ile Birlik'in yetkilerini belirlemek amacıyla getirilmiş olan; AB'nin kendi münhasır yetki alanına girmeyen ancak gerekli düzenlemenin kendisince daha iyi gerçekleştirilebileceği durumlarda Birlik'in harekete geçmesini öngören ilkedir. Buna göre subsidiarity ilkesinin devreye girebilmesi için iki şartın gerçekleşmesi gerekmektedir; bunlardan ilki üye devletlerce alınacak tedbirlerin AB hedeflerine erişim açısından yeterli olmaması, ikincisi ise bu hedeflerin AB organları eliyle daha iyi gerçekleştirilebilecek durumda olmalarıdır. Bercusson (2009), s. 161-164, 526-528; Güneş (2013), s. 25, 182-184.

³⁷⁹ Eşit hukuki değere sahip her iki madde hükmü arasındaki ilişkiye dair görüşler için bkz. Bercusson (2009), s. 243-244.

Avrupa Konseyi mevzuatında koruma altına alındığı şüphesizdir. Ekonomik anlamda birliği oluşturabilme AB'nin temel amaçlarından; greve ilişkin yekvücut norm oluşturma arzusu ise bu amacın bir görünümü niteliğindedir. Grev hakkına ilişkin düzenlemeyi AB'nin her türlü yetkisi bakımından geçerli olan orantılılık ilkesi³⁸⁰ uyarınca ele aldığımızda da benzer uygunluk söz konusudur. THŞ'da yer alan düzenleme orantılılık ilkesine uygun ve asgari standartları belirleme amacındadır.

Açıklamaya çalıştığımız hususlar doğrultusunda THŞ'da grev hakkına yer verilmesi Birlik Hukuku'na aykırı bir işlem olmayıp, aksine Birlik Hukukunu geliştirici ve düzenleyici niteliktedir. Çünkü belirttiğimiz üzere Şart'ta yeni hakların tanınmasından öte çeşitli metinlerde ele alınan ve içtihat hukukunda geliştirilen hakları tek çatı altında toplama hali söz konusudur. Grev hakkının üye devletlerin iç hukuklarında düzenlenmesi prensibi geçerliğini korumakta; ancak hakkın zaten uluslararası hukukta hâlihazırda belirlenmiş asgari standartları ele alınmaktadır. Bir diğer ifadeyle, üye devletlerin yetki alanına girme söz konusu olmayıp, subsidiarity ilkesi uyarınca asgari sınırları çizme hali mevcuttur. Böylelikle AB Temel Haklar Şartı'ndaki düzenlemenin grev hakkı için minimum koruma düzeyini çizdiği söylenebilecektir³⁸¹.

3.2.4. ABAD içtihadında grev hakkının sınırları

Birlik Hukukunda çeşitli metinlerle güvence altına alınan başta grev hakkı olmak üzere temel haklar, Birlik'in kuruluşunun temel sebebi olan ekonomik özgürlüklerle çatışma halinde olmaları nedeniyle çeşitli sınırlamalara maruz kalmışlardır. ABAD'ın önüne gelen çeşitli uyuşmazlıklarda önceleri³⁸² ekonomik özgürlükler temel haklardan her halükarda üstün tutulmuş; ancak zamanla içtihat değişikliği yolunda önemli adımlar atılmıştır. Fakat ABAD içtihadının bu konuda istikrar gösterdiğinden söz etmek güç görünmektedir. Divan, AİHM gibi temel hakların korunmasında büyük öneme sahip bir mahkemeye kıyaslandığında, temel hakların korunması bakımından yetersiz kalmakta;

³⁸⁰ Subsidiarity ilkesi gibi Maastricht Antlaşması'nda yer alan orantılılık ilkesi, Uluslararası Hukukun genel ilkelerinden biri olup; herhangi bir düzenlemenin amacını ve sınırını aşıp aşmadığını denetleme işlevini yerine getirmektedir. Güneş (2013), s. 184-185.

³⁸¹ Benzer görüş için bkz. Alp (2004), s. 17; Bercusson (2009), s. 219-210.

³⁸² Stauder v. City of Ulm (C-29/69, 12.11.1969), Internationale Handelsgesellschaft (C-11/70, 17.12.1970), Nold v. Commission (C-4/73, 14.05.1974) gibi kararlarında Divan temel hakların varlığını kabul etmiş ancak ekonomik özgürlüklere öncelik tanımıştır. Detaylı bilgi için bkz. Davies (2005), s. 200-201; Bilgin (2011), s. 57-58.

üstelik grev hakkı kavramını da AİHM'den farklı şekilde yorumlamaktadır³⁸³. Ekonomik özgürlükleri koruma amacıyla hareket etmenin bir sonucu olarak; Divan'ın yaklaşımında temel haklar, ekonomik özgürlükleri sınırlama hali olarak kabul edilmekte; temel hakların üstünlüğü ise ancak bu sınırlama halinin haklılığı halinde kabul edilmektedir. Bir diğer ifadeyle temel haklar, Divan tarafından ancak Avrupa entegrasyonunu sağlamak ve bu doğrultuda Birlik'in hedeflerini gerçekleştirmek amacıyla kullanılmaktadır³⁸⁴.

AB içtihadında, temel haklar ile ekonomik özgürlükler arasında bir denge esası güdülmesi gerektiğinden söz eden Schmidberger³⁸⁵ ve Omega³⁸⁶ davaları ile konuya ilişkin ilk olumlu adımlar atılmıştır. Malların serbest dolaşımı ile ifade, toplantı ve gösteri yürüyüşü özgürlüğünün çatışmasını konu alan Schmidberger davasında; ifade, toplantı ve gösteri yürüyüşü özgürlüğünün ekonomik özgürlüklere kısıtlama getirdiği belirtilmiş; ancak bu kısıtlamanın haklılığının ortaya koyulması halinde AB Hukukuna herhangi bir aykırılığın oluşmayacağı ortaya koyulmuştur. Böylelikle ekonomik özgürlüklerin sınırlandırılması orantılılık ilkesi ve çıkarlar arasında adil bir denge oluşturma kıstasları bakımından ele alınmış; ifade, toplantı ve gösteri yürüyüşü özgürlüğü meşru bir menfaat olarak kabul edilmiştir. Omega davasında ise mal ve hizmetlerin serbest dolaşımı ile insan onuru çatışması ele alınmış; Schmidberger davasındaki ölçütler tekrar edilerek insan onuru ekonomik özgürlüğün kısıtlanmasına haklılık kazandıran bir sebep kabul edilmiştir.

Toplu eylem hakkını konu alan Viking³⁸⁷ ve Laval³⁸⁸ davalarında, ABAD'ın temel haklara ilişkin tutumunda bir değişiklik meydana gelmiştir. İş kurma ve hizmet sağlama özgürlükleri ile toplu eylem hakkının çatıştığı Viking davasında; ilk olarak toplu eylem hakkının temel hak olarak kabul edildiği³⁸⁹ ve AB Hukuku kapsamında olduğu

³⁸³ Mouly'ye göre ABAD'ın grev hakkını tanımlarken örnek aldığı model Fransız grev modeli değil Anglo-Sakson ülkelerinde yürürlükte olan grev modelidir. Her iki mahkemenin hakkın kullanılmasına ilişkin yaklaşımı da oldukça farklılık göstermektedir. Mouly (2012), s. 237.

³⁸⁴ Coppel ve O'neil'den aktaran Bilgin (2011), s. 66.

³⁸⁵ <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=47920&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=549191> (C-112/00, 12.06.2003) (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

³⁸⁶ <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=49221&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=549457> (C-36/02, 14.01.2004) (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

³⁸⁷ <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=71495&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=551733> (C-438/05, 11.12.2007) (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

³⁸⁸ <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=71925&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=551484> (C-341/05, 18.12.2007) (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

³⁸⁹ Belirtmek gerekir ki, Viking ve Laval davalarının sonuçlandığı tarihte AB Temel Haklar Şartı henüz Lizbon Antlaşması'yla kurucu antlaşmalar seviyesinde sayılmamıştı. Ancak ABAD, bu düzenlemeye gerek

belirtilmiş; ekonomik özgürlüklere ilişkin sınırlamaların Birlik Hukukuna uygun meşru amaçları elde etmek doğrultusunda, üstün gelen kamu çıkarları sebebiyle, orantılılık ve gereklilik ilkeleri uyarınca mümkün olduğundan söz edilmiştir³⁹⁰. Kararda devamlı; çalışanların işlerini korumayı ve çalışma koşullarını düzenlemeyi amaçlayan toplu eylemlerin, işin kendisini ve çalışma koşullarını tehlikeye atmadığı veya ciddi bir tehdit altında bırakmadığı müddetçe, haklı sınırlama sebebi olarak kabul edilecekleri belirtilmiştir. Viking davasında davacı işletmenin şikâyetlerinin bir diğer yönünü dayanışma grevleri oluştursa da; ABAD, kararında eylemin türüne değinmemeyi tercih etmiş; eylemin haklı sayılıp sayılmamasında bakılacak ölçütün dolaylı-doğrudan etkililik yerine, ihtilafın daha makul araçla çözümlenip çözülemeyeceği olduğunu belirtmiştir³⁹¹. Divan bu kararıyla takdir yetkisini ulusal yargı makamlarına bırakmış görünse de, hak ve özgürlüklerin dengelenmesine ilişkin oldukça katı bir tutum takınmış; Taşımacılık İşçileri Uluslararası Federasyonu'nun (ITF) dava konusu uyuşmazlıktaki mücadele politikasını haklı bulmadığını belirterek ulusal yargı makamlarının kararını büyük ölçüde etkilemiştir.

Viking davasıyla aynı hak ve özgürlüklerin çatışmasını³⁹² konu alan Laval davasında ise ABAD; Viking kararındaki tutumunun aksine konuya ilişkin kesin yargıya varmıştır. Ekonomik özgürlüklerin sınırlanma kıstaslarını ve toplu eylem hakkının AB Hukuku kapsamında korunan bir temel hak olduğunu tekrarlayan Divan; toplu eylem hakkının kullanılmasıyla ATA'nın 43. ve ABİHA'nın 49. maddelerinin ihlal edildiği sonucuna ulaşmıştır. Her ne kadar dava konusu toplu eylemlerin amacının, işçileri özellikle sosyal dämpinge karşı korumak olduğu belirtilse de; bu eylemlerin hizmetlerin sağlanmasını daha az cazip ve daha zor hale getirdiklerine karar verilmiştir³⁹³. Yasal asgari ücretin belirlenmesinde toplu eylemler yoluyla karşı tarafı ekonomik abluka altına

duymaksızın toplu eylem hakkının bir temel hak olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle Temel Haklar Şartı'nın bağlayıcılık kazanmış olması, ABAD'ın konuya ilişkin yaklaşımını etkilemeyecektir. Bkz. Bilgin (2011), s. 82. Hendrickx ise, bu değişikliğin ABAD içtihatlarını etkileyebileceği görüşündedir. F. Hendrickx (2011). Beyond Viking and Laval: The evolving European context. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 32 (4), s. 1073.

³⁹⁰ C-438/05, par. 43, 55, 75-79.

³⁹¹ C-438/05, par. 89; R. Zahn (2008). The Viking and Laval Cases in the context of European Enlargement. *Web Journal of Current Legal Issues*, 3, s. 5-6; Van Peijpe (2009), s. 104.

³⁹² Zahn'a göre her iki dava benzer gibi görünse de temelde ayrıldıkları noktalar söz konusudur. Viking davasında Schmidberger ve Omega davalarındaki gibi ekonomik özgürlükler ile temel hakları dengeleme yaklaşımı mevcutken; Laval davasında toplu pazarlık sistemine ilişkin iç hukuk düzenlemeleri ile Birlik Hukuku düzenlemeleri arasındaki farklılıklar ve bu farklılıkların yaratmış olduğu çatışma hali geniş bir şekilde ele alınmaktadır. Zahn (2008), s. 10.

³⁹³ C-341/05, par. 98-99, 103.

almaya başvurulması orantısız bir araç olarak kabul edilmiş; toplu eylemlere ancak son çare olarak başvurulması halinde bu eylemlerin haklı sınırlama sebebi olarak kabul edileceği belirtilmiştir³⁹⁴. Böylelikle kamu düzeninin korunması bakımından toplu eylem hakkı, ekonomik özgürlüklerin kısıtlanmasında meşru bir menfaat olarak kabul edilmemiş ve ekonomik özgürlüklerle olan çatışmasında hukuki korumadan mahrum bırakılmıştır. Belirtmek gerekir ki, bu davada Divan Schmidberger kararından farklı olarak ifade, toplantı ve gösteri yürüyüşü özgürlüğünün icrasını değil; toplu eylem hakkının kullanılma amacını meşru menfaat olup olmama kıstasına göre değerlendirmiştir³⁹⁵.

Viking ve Laval kararlarının göstermiş olduğu en önemli sonuç; grev hakkının temel hak olarak tanınmasının, korunması için yeterli olmadığına ilişkindir³⁹⁶. Grev hakkının Topluluk Hukukunda ele alınmasını sağlayan bu iki karar; Davies'in de ifade ettiği üzere bir adım ileri giderken iki adım da geri giden bir niteliğe sahiptir³⁹⁷. Grev hakkının temel hak olarak kabul edilmesiyle olumlu bir adım atılmış; ancak sınırları oldukça dar çizilerek hakkın kendisi ekonomik özgürlükler karşısında korumasız bırakılmıştır. Konuya ilişkin iki önemli karardan da anlaşılacağı üzere, Divan'ın ekonomik özgürlüklerle temel haklara ilişkin yaklaşımı eşit değildir. Divan, ekonomik özgürlükleri “kural” kabul edip geniş yorumlarken; temel haklara bu kuralların “istisnası” şeklinde yaklaşarak toplu eylem hakkını dar yorumlamıştır³⁹⁸. Toplu eylemler, ekonomik özgürlüklere yönelen potansiyel tehditler olarak kabul edilmiş³⁹⁹; böylelikle denge prensibinin işletilmesinde temel hakların ekonomik özgürlükler karşısında pek de şanslı kalmamıştır. Grev hakkının temel bir hak olduğuna ilişkin açıklamalarda atıfta bulunulan uluslararası metinler, hakkın sınırlandırılmasında göz önüne alınmamıştır⁴⁰⁰. Orantılılık ilkesi, toplu eylemlerin ekonomik özgürlüklere daha az zarar vermesi şeklinde ele

³⁹⁴ Kilpatrick (2014), s. 295; Bilgin (2011), s. 75; Hendrickx (2011), s. 1062.

³⁹⁵ A. C. L. Davies (2008). One step forward, two steps back? the viking and laval cases in the ECJ. *Industrial Law Journal*, 37(2), s. 142.

³⁹⁶ T. Novitz (2010). Connecting freedom of association and the right to strike: European dialogue with the ILO and its potential impact. *Canadian Labour & Employment Law Journal*, 15 (3), s. 494.

³⁹⁷ Davies (2008), s. 127.

³⁹⁸ Zahn (2008), s. 10-11; Van Peijpe (2009), s. 95. Novitz benzer bir yaklaşımla ekonomik özgürlükleri kılıca, temel hakları ise kılıç karşısındaki kalkana benzetmiştir. Novitz (2010), s. 482.

³⁹⁹ Sur (2010), s. 673.

⁴⁰⁰ Davies (2008), s. 139; Novitz (2010), s. 486.

alınarak; toplu eylemlerin doğası gereği zarar verme amacı taşıma özellikleri göz ardı edilmiştir.

Haklara ilişkin bu yaklaşımın Avrupa Konseyi, ILO, BM gibi diğer uluslararası hukuk mekanizmalarıyla uyduğundan söz etmek kanımızca güç görünmektedir. Nitekim ILO, Birleşik Krallık'la ilgili 2009 tarihli İngiliz Havayolları Pilotlar Sendikası (BALPA) yorumunda; Viking ve Laval davalarında grev hakkının ekonomik özgürlükler karşısında orantısız bir şekilde sınırlandırıldığını ve bu sınırlamanın 87 sayılı Sözleşme'ye açık bir aykırılık oluşturduğunu belirtmiştir⁴⁰¹. Bu durumda, uluslararası hukukun süjeleri devletlerden beklenen uluslararası hukuk normlarıyla iç hukuk mevzuatını uyumlaştırma yükümlülüğünün; ulusalüstü nitelikteki Avrupa Birliği bakımından da gerçekleştirilmesi şarttır.

⁴⁰¹ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2314990
(Erişim Tarihi: 13.04.2015)

Üçüncü Bölüm

Türk Hukukunda Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar

1. 1924 Anayasası Öncesinde ve 1924 Anayasası Döneminde Grev

1.1. 3008 Sayılı İş Kanunu'ndan Önce Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklama Rejimi

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan önce Osmanlı Devleti'nde sanayileşme geç başlamış; bu sebeple çalışanların greve başvurması Avrupa ülkelerindeki gibi etkili bir çizgi izlememiştir. Ancak buna rağmen, bu dönemde de çalışanlar tarafından çok sayıda grev⁴⁰² yapılmış; özellikle II. Meşrutiyet'in 1908'de ilanından sonra gerçekleşen görece özgürlük ortamında ve bağımlı çalışan kesimin artışıyla çok sayıda grev örgütlenmiştir⁴⁰³. Her ne kadar 1845 tarihli Polis Nizamnamesi'nde polislere; iş bırakma (tatil-i mesalih), grev ve benzeri eylemleri engelleme konularında yetki tanınmış olsa da, bu dolaylı düzenleme özellikle 1908 yılında girilen grevler karşısında etkili olamamıştır⁴⁰⁴.

Bu gelişmelerin sonrasında; Osmanlı Devleti'nde faaliyet yürüten yabancı sermayedarların da baskısı doğrultusunda, grevlerin uygulanmasına ilişkin hukuki düzenleme ihtiyacı doğmuştur. 1908'de Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-u Muvakkat ile grevlere ilişkin önce geçici bir düzenleme getirilmiş; ardından çok az değişiklikle 1909'da 116 sayılı Tatil-i Eşgal Kanunu (TEK) çıkarılmıştır⁴⁰⁵. Osmanlı Devleti döneminde çıkarılan ve Fransız mevzuatından esinlenilerek hazırlanan bu kanun, 1936 yılına kadar yürürlükte kalmıştır⁴⁰⁶.

Kanun tüm çalışanları değil; kamuya yönelik hizmet veren demiryolu, tramvay, liman, genel aydınlatma gibi kuruluşlarda çalışanları kapsama almıştır (TEK md. 1). Söz konusu kuruluşlarda çalışanlar bakımından herhangi bir ayrıma gidilmemiş; işçi veya

⁴⁰² Cumhuriyet dönemi öncesi gerçekleştirilen grevler için bkz. K. Fişek (1969). *Devlete karşı grevlerin kritik tahlili*. Ankara: A. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi, s. 26-30; M. F. Gümüş (1972). *Türk iş hukukunda iş uyuşmazlıkları ve uzlaştırma*. Ankara: Emel Matbaacılık, s. 31-34; Güzel (1980), s. 66-68; Sülker (2004), s. 125-133; Y. Akkaya (2010). *Cumhuriyetin hamalları: işçiler*. İstanbul: Yordam Yayınları, s. 45-49.

⁴⁰³ M. Gülmez (1991). *Türkiye'de çalışma ilişkileri (1936 öncesi)*. Ankara: TODAİE, s. 426-430; A. Makal (1997). *Osmanlı İmparatorluğu'nda çalışma ilişkileri: 1850-1920*. Ankara: İmge Kitabevi, s. 244.

⁴⁰⁴ Sur (1987), s. 23; Gülmez (1991), s. 375-377; Makal (1997), s. 256.

⁴⁰⁵ Fişek (1969), s. 30; Gümüş (1972), s. 22; Güzel (1980), s. 65, 72, 75; Gülmez (1991), s. 298-306; Sülker (2004), s. 196.

⁴⁰⁶ Gülmez (1991), s. 304.

memur statüsünde çalışan herkes greve ilişkin sınırlamalara tabi kılınmıştır⁴⁰⁷. Greve ve sendikalara ilişkin bu ilk temel düzenlemeyle birlikte grev doğrudan yasaklanmamış; ancak greve başvurma imkânı büyük ölçüde ortadan kaldırılmıştır⁴⁰⁸. 1908 yılında görülen çok sayıda grevin bir sonucu olarak çıkarılan bu kanunla; uyuşmazlığın barışçıl yollarla çözülememesi halinde greve gidilebileceği düzenlenmiş, ancak sendikalaşma yasaklanmıştır⁴⁰⁹. Böylelikle uyuşmazlık tarafları gerçek kişiler olarak kabul edilmiş⁴¹⁰ ve sendika tarafından örgütlenmeyen vahşi grevler hukuken mümkün hale gelmiştir. Bu dönemde gerçekleştirilen grevlerin büyük bir çoğunluğunun düzensiz-vahşi grevler olmasının temel sebeplerinden biri budur⁴¹¹.

3008 sayılı Kanun döneminden önce başvurulmuş grevlere ilişkin değinilmesi gereken bir diğer önemli husus grevlerin niteliğine ilişkindir. Çıkar uyuşmazlığı-hak uyuşmazlığı ayırımının bulunmadığı bu dönemde gerçekleştirilen grevlerin büyük çoğunluğu ekonomik nitelikte olup; geçmiş dönem ücret alacaklarının ödenmesine ilişkin hak uyuşmazlıklarından kaynaklanan veya işçilerin ekonomik ve çalışma koşullarını düzeltme amacına yönelik grevlerdir⁴¹².

Yukarıda da belirttiğimiz üzere çalışanların greve başvurusu sınırlı bir şekilde tanınmış; greve başvurulabilmesine ilişkin ilk şart olarak barışçıl çözüm yollarını tüketmiş olmak kabul edilmiştir. Bu husus dışında, çalışma özgürlüğünü ortadan kaldırmaya yönelik her türlü hareket ve çalışanları greve zorlamak yasaklanmıştır (TEK md. 6, 8). Grev özgürlüğüne ilişkin en önemli sınırlayıcı normlar Kanun'un 10. maddesinde yer almıştır. Maddede kanuna uygun bir şekilde başvurulmuş grevler nedeniyle kamu hizmetlerinin aksaması halinde, bu hizmetlerin istikrarını sağlamak amacıyla gerekirse askeri gücün kullanılacağı düzenlenmiş; ancak bu yetkinin sınırları çizilmemiştir⁴¹³. Ayrıca istikrarı sağlamak adına savaş halinde veya savaş tehlikesi durumlarında, hükümetin çalışanların taleplerini incelemeyi erteleyebileceği veya

⁴⁰⁷ M. Gülmez (1994). *Türkiye'de memurlar ve sendikal haklar* (2. baskı). Ankara: TODAİE, s. 4.

⁴⁰⁸ Güzel (1980), s. 73; Tunçomağ (1980), s. 268; A. C. Tuncay (2010). *Toplu iş hukuku* (2. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık, s.279.

⁴⁰⁹ S. Toydemir (1951). Türkiye'de iş ihtilaflarının tarihçesi ve bugünkü durumu. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 4, s. 47, 50; Gümüş (1972), s. 24; Tunçomağ (1980), s. 268; Gülmez (1991), s. 312; Akkaya (2010), s. 80.

⁴¹⁰ Gümüş (1972), s. 25.

⁴¹¹ Makal (1997), s. 251-254.

⁴¹² Gümüş (1972), s. 14; Gülmez (1991), s. 431-432; Makal (1997), s. 260-263; Sur (2009), s. 15.

⁴¹³ Gümüş (1972), s. 29; Güzel (1980), s. 95; Gülmez (1991), s. 360-361.

incelemekten tamamen vazgeçebileceği düzenlenmiştir (TEK md. 10). Dönemin koşulları dikkate alındığında, herhangi bir sınırı bulunmayan böylesi bir yetkinin grev özgürlüğünü kolaylıkla kullanılmaz hale getirebileceği açıktır.

Grevin ne bir hak olarak tanındığı, ne de yasaklandığı 3008 sayılı Kanun öncesi dönemini serbesti (grev özgürlüğü) dönemi olarak tanımlamak mümkündür⁴¹⁴. Ancak sendikalaşma yasağının ve greve başvurma konusundaki fiili sınırlamaların da etkisiyle bu dönemde greve başvurmanın yasaklandığını belirten görüşler de mevcuttur⁴¹⁵. Kanun'un çıkarılma amacı göz önüne alındığında, grevleri engelleme gayesinin bulunduğu açıktır. Makal'ın da ifade ettiği üzere, Tatil-i Eşgal Kanunu dönemini grev özgürlüğü açısından fiili ve hukuki anlamda ayrı ayrı değerlendirmek daha makuldür. Grevlerin organize edilmesine aracılık eden sendikaların ve çalışanların örgütlenmesinin yasaklanması, zorunlu hukuki süreçler eliyle greve başvurulmasının zorlaştırılması fiili anlamda grevi kısıtlasa da; hukuki olarak grev yasağının bulunduğundan söz etmek güçtür⁴¹⁶.

Tatil-i Eşgal Kanunu'nun tüm bağımlı çalışanları kapsamı altına almadığından söz etmiştik. Bu nedenle, Kanun'un kapsamı dışında kalan çalışanların çalışma ilişkilerini düzenlemek amacıyla 16.08.1909'da Cemiyetler Kanunu çıkarılmıştır. Ancak bu Kanun TEK'in aksine grevden söz etmemiş; bu konuda herhangi bir düzenleme içermemiştir. Bu sebeple, Cemiyetler Kanunu kapsamındaki çalışanlar bakımından sınırlayıcı hükümler bulunmaksızın bir grev özgürlüğünden söz etmek mümkündür⁴¹⁷.

1924 Anayasası'nda da greve ilişkin bir düzenleme yer almamıştır. Ancak Cumhuriyetin ilanından kısa bir süre sonra, 04.03.1925'te Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) tarafından kabul edilen Takrir-i Sükûn Kanunu konuya ilişkin önemli düzenlemeler arasında sayılabilir. Söz konusu Kanun'la birlikte her türlü toplantı ve

⁴¹⁴ M. K. Oğuzman (1967). *Hukuki yönden grev ve lokavt* (2. baskı). İstanbul: Fakülteler Matbaası, s. 6-7, 17; Narmanlıoğlu (1990), s. 37; Gülmez (1991), s. 320; Makal (1997), s. 279; Kabakcı (2004a), s. 22; Kandemir (2011), s. 314-315.

⁴¹⁵ Tatil-i Eşgal Kanunu'nun grevi tamamen yasakladığına ilişkin görüşler için bkz. F. H. Saymen (1954). *Türk iş hukuku*. İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, s. 51, 343; Tuna ve Kutal (1962), s. 9; Ünsal (2003), s. 98; Sülker (2004), s. 34; A. Çelik (2010), s. 300; M. Özveri (2012). *Sendikal haklar ve 6356 sayılı Sendikal Haklar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası*. İstanbul: Birleşik Metal-İş, s. 21; A. Güney ve K. Aslanova (2014). *Türk Hukuku'nda grev yasakları ve ILO normları*. *Çalışma ve Toplum*, 1 (39), s. 261.

⁴¹⁶ Tunçomağ (1980), s. 268; Gülmez (1991), s. 319; Makal (1997), s. 277-279.

⁴¹⁷ Gümüş (1972), s. 30; Güzel (1980), s. 97.

gösteri yasaklanmış; Kanun'un iki yıllık bir süre için kabul edildiği belirtilmiştir. Ancak dönemin şartları göz önünde bulundurularak iki yıllık süre dolmadan, yürürlük süresi iki yıl daha uzatılmıştır. Bu düzenlemeye rağmen çalışanların grevlerinin önüne geçilememiş, Kanun'un yürürlükte kaldığı dönemde çok sayıda greve başvurulmuştur⁴¹⁸.

1.2. 3008 Sayılı İş Kanunu'nda Grevlerin Yasaklanması

Konuya ilişkin hazırlanan çok sayıda tasarı sonrasında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu, grevi açıkça yasaklayan ilk özgün düzenlemedir. 1924 ve 1932 tarihli İş Kanunu tasarılarının aksine bu Kanun'da işçilere grev serbestisi tanınmamıştır⁴¹⁹. 1936'da yürürlüğe giren 3008 sayılı Kanun; bireysel iş ilişkilerinde işçileri koruyucu düzenlemeler getiren ancak toplu iş ilişkileri bakımından yasaklayıcı bir çizgi izleyen niteliğe sahiptir. Tuna ve Kutal'ın ifade ettiği üzere sınıf farklılaşmasına zemin hazırlamama ve otoriter rejimin imkânlarından faydalanarak işçi-işveren ilişkilerini bizzat devlet eliyle düzenleme fikri bu Kanun döneminin temel prensibi olmuştur⁴²⁰. Ekonomik kalkınmanın devlet sermayesine dayandırıldığı devletçilik ilkesi anlayışıyla hazırlanan Kanun'da, milli ekonomiyi sekteye uğratması olası olan ve milli birliğin güçlendirilmesi politikalarıyla uyumlu olmadığı düşünülen grev ve lokavt dâhil tüm eylemler açıkça yasaklanmıştır (md. 72)⁴²¹. Bir diğer ifadeyle, ekonomik düzeni tamamen devlet kontrolü altına alma anlayışı grevlerin yasaklanmasına neden olmuştur. Tatil-i Eşgal Kanunu'nun 3008 sayılı Kanun'a aykırı hükümleri ise 147. madde ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Kanun grevi yasaklamış olsa da, grevden ne anlaşılması gerektiğini düzenlemiş; greve, kısmi greve ve dayanışma grevine ilişkin tanımlar getirmiştir. Buna göre; *“işyerinde çalışan işçi sayısına göre belirli sayıdaki işçilerin mesleki amaçlar doğrultusunda, topluca kararlaştırmak suretiyle ve işyerindeki faaliyetleri durduracak*

⁴¹⁸ Fişek (1969), s. 32; Gümüş (1972), s. 59; İ. Erkul (1985). *Türk iş hukuku 3. cilt*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi, s. 21-22.

⁴¹⁹ 1924 yılından itibaren İş Kanunu çıkarılmasına ilişkin çalışmalar yürütülmüş, 1936 yılına kadar çok sayıda kanun tasarısı üzerinde tartışılmıştır. Örneğin 1927 yılındaki tasarıda grev hakkından söz edilmezken, 1934 tarihli tasarıda grev yasaklanmıştır. Detaylı bilgi için bkz. Gümüş (1972), s. 57; Gülmez (1991), s. 208-278.

⁴²⁰ Tuna ve Kutal (1962), s. 59.

⁴²¹ Saymen (1954), s. 56; Gümüş (1972), s. 57; Erkul (1985), s. 22; N. Ekin (1986). Türkiye'de endüstri ilişkilerinin gelişimi ve 1936 İş Kanunu. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 35-36, s. 42-43; A. Güzel (1986). 3008 sayılı Yasanın önemi ve başlıca hükümleri. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 35-36, s. 174-175; Akkaya (2010), s. 76, 81.

veya aksatacak şekilde iş bırakmaları” grev kabul edilmiştir (md. 73)⁴²². Bu şartları taşıyan fiiller grev sayılarak Kanun’da yasaklanmış ve çeşitli yaptırımlara tabi tutulmuştur. Müdahaleci çözüm yollarının kapatılması sonucunda, iş uyuşmazlıklarının çözüm aracı olarak zorunlu tahkim sistemi düzenlenmiştir. Bu sebeple; 1936 yılından grev hakkının tanındığı 1961 yılına kadar Türkiye’de grev yasağı sistemi uygulanmıştır. Fakat mutlak grev yasağının uygulanmış olduğu bu dönemde de büyük çoğunluğu ücrete ilişkin uyuşmazlıklardan doğan ve protesto niteliği ağır basan çok sayıda greve/eyleme rastlanılmıştır⁴²³.

3008 sayılı Kanun döneminde; grevlerin yasaklandığına ilişkin açık hükme rağmen, belirli şartlar altında ve ihbar yoluyla greve olanak tanındığına ilişkin çeşitli görüşler öne sürülmüştür. Ancak gerek İş Kanunu ve gerekse dönemin Ceza Kanunu’ndaki yaptırımlar grevin yasaklandığına yönelik en önemli kanıtlar olarak görülebilir. 73. maddede belirtilen ve söz konusu görüşlerin ortaya çıkmasına neden olan “ihbarlı iş bırakma” kavramı grevi değil, sözleşmenin işçi tarafından feshedilmesini ifade etmektedir⁴²⁴.

1926 tarih ve 788 sayılı Memurin Kanunu’nun 65. maddesiyle memurların topluca işlerini terk edemeyecekleri; aksi takdirde cezai ve idari yaptırımlara maruz kalacakları düzenlenerek memurlara da grev yasaklanmıştır⁴²⁵. 1952 tarih ve 5953 sayılı Basın İş Kanununda ve 1954 tarih ve 6379 sayılı Deniz İş Kanunu’nda ise grevi yasaklayan herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Her ne kadar 3008 sayılı İş Kanunu’nun uygulanma alanı Bakanlar Kurulu kararıyla genişletilmişse de greve ilişkin hükümler bu uygulamanın dışında tutulmuşlardır⁴²⁶. Bu nedenle, bu dönemde Basın ve Deniz İş Kanunu’na tabi çalışanlar ile tarım çalışanları (ziraat ameleleri) için grevi yasaklayıcı bir hüküm bulunmamaktadır⁴²⁷.

1938 yılında çıkarılan 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu’yla yapılan değişikliklerle birlikte sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasaklanmış; grev yasağı bu açıdan da

⁴²² Saymen (1954), s. 344-347; Güzel (1986), s. 213.

⁴²³ Bkz. A. Makal (2002). *Türkiye’de çok partili dönemde çalışma ilişkileri*. Ankara: İmge Kitabevi, s. 317-335; Sur (2009), s. 15; Akkaya (2010), s. 97-107.

⁴²⁴ Toydemir (1951), s. 57. İhbar yoluyla grev yapılabileceğine ilişkin görüşler için bkz. Kessler’den aktaran Tunçomağ (1980), s. 270; Selek’ten aktaran Akkaya (2010), 177-178.

⁴²⁵ Saymen (1954), s. 343; Gülmez (1994), s. 5; A. Çelik (2010), s. 302.

⁴²⁶ Oğuzman (1967), s. 18.

⁴²⁷ Bu dönemde ziraat ameleleri hem İş Kanunu’na göre işçi sayılmamışlar hem de ziraat işleri açıkça Kanun kapsamı dışında tutulmuştur. Saymen (1954), s. 345.

desteklenmiştir⁴²⁸. 3008 sayılı Kanun'un yürürlükte olduğu süre zarfında, 1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun çıkarılmış; görüşmeler sırasında zikredilmesine karşın grev yasağının kaldırılmasına ilişkin bir düzenleme kanun metninde yer almamıştır. Aksine Kanun'un 7. maddesinde sendikalar eliyle greve başvurulması veya sendikaların grevi teşvik etmesi Ceza Kanunu dışında ayrıca yaptırıma bağlanmıştır. Bu dönemde grev yasağının devam etmesine ilişkin olarak Çalışma Bakanı tarafından grevin liberal ekonomilerin bir parçası olduğu; oysa Türkiye'de liberal ekonomi anlayışının değil, devletçilik anlayışının benimsendiği belirtilerek grev hakkına ilişkin tutum açıkça ortaya koyulmuştur⁴²⁹.

1963 yılında 275 sayılı Kanun'un kabulüne kadar hiçbir kanun metninde hak olarak tanınmayan grev; bu süreçte siyasi partilerin seçim vaatleri arasında yer almıştır. Örneğin 1951 yılında Demokrat Parti tarafından hazırlanan ve işçi örgütlerine gönderilen Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısı'nda grev kavramı detaylı bir şekilde ortaya koyulmuş, grevin yasak olduğu işyerleri ve zamanlar açıkça belirtilmiştir⁴³⁰. 1957 yılında Hürriyet Partisi'nin konuya ilişkin tasarısında da aynı hususlar ele alınmış, ancak bu dönemki tasarıların hiçbiri kanunlaşmamıştır⁴³¹. İşçiler ve işçi sendikaları grev hakkının tanınmasına ilişkin çok sayıda faaliyet yürütmüşler; ancak siyasi partilerde olduğu gibi işçi kesiminde de grev hakkına karşı olan, hakkın tanınmasını istemeyen hatırı sayılır bir grup söz konusu olmuştur⁴³².

2. 1961 Anayasası Döneminde Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar

1961 Anayasası'nın 47. maddesiyle grev hakkı işçilere, işverenle olan ilişkilerinde ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumalarının veya düzeltmelerinin bir aracı olarak tanınmış; hakkın norm alanı ve anayasal sınırları belirlenmiştir. Böylelikle grev hakkı; sendika hakkının aksine yalnızca işçilere, mesleki amaç kriteri doğrultusunda, ikincil nitelikli grevleri ve dayanışma grevlerini dışlayacak şekilde düzenlenmiştir. Grev hakkına ilişkin bu düzenleme ile grev hakkı Türk Hukukunda ilk kez anayasal teminat altına

⁴²⁸ Gümüş (1972), s. 75; Aydın (2004), s. 367; Akkaya (2010), s. 200; A. Çelik (2010), s. 303.

⁴²⁹ Tuna ve Kutal (1962), s. 105; Ekin (1986), s. 46-47; Urhan ve Çelik (2010), s. 120.

⁴³⁰ Tasarı için bkz. Makal (2002), s. 253-256, 265-266; Sülker (2004), s. 159-162.

⁴³¹ Makal (2002), s. 265-266; Sülker (2004), s. 169-171.

⁴³² Makal (2002), s. 260-263; Sülker (2004), s. 73-78.

alınmış; ancak memurların grev hakkı bu güvence dışında tutulmuştur⁴³³. Oldukça genel ifadelerle düzenlenen maddede greve dair bir tanım yapılmamış, konuya ilişkin düzenleme yapılması ilgili kanuna bırakılmıştır. Böylelikle; Sur'un da ifade ettiği üzere, anayasal norm aracılığıyla hakkın kısıtlanamayacak alanı belirlenmiştir⁴³⁴. Ayrıca, 1982 Anayasası'ndaki gibi hak uyuşmazlıklarında başvuru grevleri engelleyici bir hükme 1961 Anayasası'nda yer verilmemiştir. Anayasa'nın yürürlüğe girmesini takiben AYM tarafından 3008 sayılı Kanun'un grevi yasaklayan 72. maddesi 06.03.1963 tarihinde iptal edilmiş; ancak iptal kararının altı ay sonra, 06.09.1963 tarihinde yürürlüğe gireceği belirtilmiştir. 275 sayılı Kanun ise söz konusu iptal kararının yürürlüğünden önce, 24.08.1963 tarihinde yürürlüğe girerek kısmi serbesti sistemini (grev hakkı rejimini) başlatmış; böylelikle işçilerce yasal greve başvurulabilmesinin önü açılmıştır⁴³⁵.

Belirtelim ki, 12 Mart 1971 tarihli muhtıra sonrasında 1961 Anayasası'nın sendikal özgürlükleri düzenleyen hükümlerinde de değişikliğe gidilmiştir. 20.09.1971 tarih ve 1488 sayılı Kanun'la yapılan değişiklik uyarınca sendika kurma hakkı tüm çalışanlara değil yalnızca işçilere tanınmıştır. Ancak bu değişikliklerde grev hakkına ilişkin Anayasa'nın 47. maddesi aynen korunmuştur.

2.1. 275 Sayılı Kanun'da Grev Hakkı ve Hakkın Sınırları

275 sayılı Kanun, toplu pazarlık hukukunu ve grev hakkını düzenleyen ilk özel nitelikli kanun olarak kabul edilebilir. Kanun'un yürürlüğe girmesiyle birlikte Türkiye İşçi Partisi, Kanun'un greve ilişkin hükümleri de içeren kimi maddelerinin Anayasa'ya aykırı oldukları gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi'nde iptal davası açmıştır. Ancak söz konusu iptal davasında verilen kararda⁴³⁶ kanunun hiçbir hükmü iptal edilmemiş, taleplerin tamamı reddedilmiştir. Özellikle grev hakkı bakımından kararın geneline hâkim anlayış; 1961 Anayasası'nın 47. maddesinin grev hakkına ilişkin tek ölçüt olmadığı, 47. maddenin 2. fıkrası gereğince hakkın kullanımının kanunla düzenleneceğine ilişkin

⁴³³ M. Gülmez (2002b). *Kamu görevlileri sendika ve toplu görüşme hukuku*. Ankara: TODAİE, s. 15, 105; A. Çelik (2010), s. 306-307. Anayasa Mahkemesi konuya ilişkin bir kararında; 1961 Anayasası'nın sendika hakkını düzenleyen 46. maddesinin grev hakkını kapsamadığına, memurların grev hakkının anayasal güvence altına alınmadığına hükmetmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin 23.06.1970 tarih ve 1970/11 Esas ve 1970/36 Karar sayılı kararı.

⁴³⁴ Sur (2009), s. 17.

⁴³⁵ Fişek (1969), s. 55-57; Oğuzman (1967), s. 18-19; Gümüş (1972), s. 157; T. Esener (1975). *İş hukuku*. Ankara: A.Ü. Hukuk Fakültesi, s. 546; Narmanlıoğlu (1990), s. 38; Aydın (2004), s. 367; Sur (2009), s. 15.

⁴³⁶ Anayasa Mahkemesi'nin 20.10.1967 tarih ve 1963/337 Esas ve 1967/31 Karar sayılı kararı.

hükmün hakka yönelik sınırlamaları makul hale getirdiği yönündedir. Bir diğer ifadeyle; 1961 Anayasası'nın 11. maddesi uyarınca temel hak ve özgürlüklerin sınırlanmasının sınırları grev hakkı bakımından yeterince irdelenmemiştir. Hakka yönelik her tedbirde hem yararlı hem de zararlı yanların bulunduğu belirtilerek, yararı zararına üstün olan tedbirlerin benimsenebilir nitelikte olduklarına hükmolunmuştur. Mahkeme'nin greve ilişkin kimi hususlarda önemli değerlendirmelerde bulunduğu bu ilk kararını bir bütün olarak açıklamak yerine, kararda değinilen konulara denk geldikçe yer vermeyi uygun buluyoruz.

275 sayılı Kanun'un 17. maddesinde grev hakkının unsurları tespit edilerek grev-kanuni grev ayrımı yapılmıştır. Grev; *"işçilerin topluca çalışmamak suretiyle bir iş kolunda veya iş yerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir teşekkülün aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyarak işi bırakmaları"* şeklinde tanımlanmıştır (md. 17/1). Buna göre bir eylemin grev sayılabilmesi için; işçiler tarafından bir işyerinde veya işkolunda gerçekleştirilmesi, topluca çalışmaktan kaçınılması ve eylemin anlaşarak veya bir kuruluşun kararına uyarak gerçekleştirilmesi unsurları aranmıştır. Topluca çalışmamanın kıstası olarak ise işin niteliğine göre işi önemli ölçüde aksatmak veya durdurmak esas alınmıştır. Ancak grevlerin hukuki korumadan yararlanabilmeleri için bu unsurlar yeterli görülmemiş, belirtilen unsurlara kimi kıstaslar eklenmiştir (md. 17/2). 275 sayılı Kanun'a göre işçilerin işverenle olan ilişkilerinde ekonomik ve sosyal çıkarlarını koruma veya düzeltme amacı (mesleki amaç) ve kanunun grevle ilgili diğer hükümlerine uygun olmak kanuni grevin iki temel unsuru olarak kabul edilmiştir⁴³⁷.

Bu tanımlamalara göre grev hakkının kişi, amaç, şekil şartları gibi çeşitli sınırlarından söz etmek mümkündür. Değineceğimiz ilk husus, Türk Hukukunda yalnızca işçilerin iş bırakmasının kanuni grev olarak kabul edildiğine ilişkindir. Her ne kadar 275 sayılı Kanun'da işçi tanımına yer verilmese de; doktrindeki çoğunluk görüş, hizmet sözleşmesiyle bir işverene bağlı olarak çalışan herkesin grev hakkı bakımından işçi olarak

⁴³⁷ Oğuzman (1967), s. 42; Talas (1972), s. 489-491; Esener (1975), s. 550-553; S. Reisoğlu (1975). *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu şerhi* (2. baskı). Ankara: A.Ü. Hukuk Fakültesi, s. 299-308; Tunçomağ (1980), s. 311-313.

kabul edilmesi gerektiği yönündedir⁴³⁸. İkinci olarak, grevlerin amacı işçilerin işverenle ilişkilerindeki ekonomik ve sosyal çıkarları şeklinde belirlenmek suretiyle hem dayanışma grevleri hem de mesleki nitelik taşımayan salt politik nitelikli grevler kanunun koruması dışına çıkarılmıştır⁴³⁹. Hatta dayanışma grevlerinden Devlet, İl Özel İdaresi ve Belediye kararlarını etkilemek amacıyla yapılanlar 55. madde hükmü ile daha ağır yaptırıma tabi tutulmuştur.

Grev hakkının kullanılması menfaat uyuşmazlıklarıyla sınırlandırılmamış; mahkemelerce grevin durdurulma imkânı saklı tutulmak üzere, dava hakkının yanı sıra belli başlı hak uyuşmazlıklarında da greve başvurulabilmesi düzenlenmiştir. Grev hakkının kullanılmasına ilişkin usuli şartlar ise uyuşmazlığın menfaat veya hak uyuşmazlığı olup olmamasına göre şekillenmiştir.

Menfaat uyuşmazlıklarında greve başvurabilmenin ilk şartı; toplu iş sözleşmesi (TİS) imzalanması sürecinde bir uyuşmazlığın ortaya çıkması⁴⁴⁰ ve bu uyuşmazlığın öncelikle uzlaştırma kurulunca çözülmeye çalışılmasına ilişkindir (md 15). Uzlaştırma aşamasında tarafların anlaşamaması halinde bunu gösterir bir tutanak hazırlanmakta, bu tutanak tarihinden itibaren 6 işgünü içerisinde greve başvurma kararının karşı tarafa bildirilmesi gerekmektedir. Bu aşamada kararın karşı tarafa bildiriminden itibaren 6 günlük bir bekleme süresi⁴⁴¹ olup bu süre geçmeden grev kararının yürürlüğe girmesi söz konusu olmamaktadır (md. 23). Her ne kadar grev kararını alma imkânı sendika dışında işçilere de tanınmış olsa da; toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi Kanun'da sadece işçi

⁴³⁸ Oğuzman (1967), s. 23-24; Esener (1975), s. 550-551; Reisoğlu (1975), s. 300. Talas ve Tunçomağ ise kişilerin işçi olup olmadıklarının tespitinde 1475 sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesindeki tanıma başvurulması gerektiğini belirtmişlerdir. Talas (1972), s. 490; Tunçomağ (1980), s. 297.

⁴³⁹ Oğuzman (1967), s. 45-47; Talas (1972), s. 493; Esener (1975), s. 554-555. Reisoğlu (1975), s. 306. AYM'nin 275 sayılı Kanun'un kimi hükümlerinin iptali talebiyle açılan davada grev hakkının sınırlarıyla ilgili değerlendirdiği hususların ilki; grevlerin işçilerin sosyal ve ekonomik durumlarını korumak amacıyla kullanabileceğine yönelik mesleki amaç unsurudur. AYM, mesleki amaç unsuru taşıdığı müddetçe grevleri koruma altına alan kanun düzenlemesini Anayasa'ya uygun bulmuştur. AYM. 20.10.1967 T., 1963/337 E., 1967/31 K.

⁴⁴⁰ AYM'den iptali istenen hükümlerden bir diğeri, greve başvurulabilmesi için toplu iş sözleşmesi imzalanma sürecinde bir uyuşmazlığın varlığını şart koşan bu ölçüttür. Mahkeme bu unsurun grev hakkının özüne dokunmadığı gerekçesiyle Anayasa'ya uygun olduğuna karar vermiştir. AYM. 20.10.1967 T., 1963/337 E., 1967/31 K.

⁴⁴¹ Belirtmek gerekir ki, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Çalışma Bakanlığı'nın konuya ilişkin hazırladığı taslakların son halidir. Bakanlık'ın ilk taslağında bu süre 30 gün olarak belirlenmiş, ikinci taslakta ise 7 güne düşürülmüş; ardından son şeklini almıştır. Taslak metinleri için bkz. Tuna ve Kutal (1962), s. 135-171.

sendikalarına tanınmış bir haktır. Bu nedenle grev kararı alma yetkisi menfaat uyuşmazlıkları bakımından ilgili işçi sendikasına aittir⁴⁴².

Hak uyuşmazlıklarında greve başvurulabilmesinin şartları Kanun'un 19. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre hak grevine başvurabilmenin ilk şartı; mevzuat hükümlerinin, iş sözleşmesinin veya yürürlükteki toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması konusunda toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan taraflar arasında bir uyuşmazlığın ortaya çıkmasıdır. Her ne kadar 17. madde lafzından sendika kararı olmaksızın işçilerin kendi aralarında anlaşmak suretiyle topluca iş bırakmaları mümkün görünse de; 19. maddenin 2. fıkrasında hak uyuşmazlıklarında greve başvurma yetkisi, uyuşmazlığın ortaya çıktığı sırada toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına bırakılmıştır⁴⁴³. Böylelikle her iki uyuşmazlık durumunda da işçilerin bağımsız olarak grev kararı alıp uygulamalarının dolaylı olarak önüne geçilmiştir⁴⁴⁴. Hak grevine başvurabilmenin bir diğer unsuru, ihlalin işçi sendikasıca uyuşmazlık taraf veya taraflarına ve Çalışma Bakanlığı'na bildirilmesidir. Bu aşamada menfaat uyuşmazlıklarından farklı olarak devreye Bakanlık girmekte ve tarafların uyuşmazlığı uzlaştırma toplantısıyla çözmelerine aracılık etmektedir. Toplantı sonrasında bir anlaşmaya varılamaması ve taraflardan birinin özel hakeme gidilmesi yönünde yaptığı teklifin uyuşmazlığın diğer tarafınca 6 işgünü içerisinde kabul edilmemesi halinde artık hak grevine başvurmak mümkün hale gelmektedir. Belirtelim ki, özel hakeme gidilmesine yönelik bu teklif kanuni grevin zorunlu bir unsuru değildir⁴⁴⁵.

Gerek menfaat gerekse hak grevlerine ilişkin bir diğer sınırlama aracı, oylamanın sonucuna göre hakkın kullanımını ortadan kaldıran grev oylamasıdır. Kanuni grevin zorunlu unsurlarından olmayan grev oylaması, ancak grev kararı alınan işyerinde çalışan işçilerinin üçte birinin talebi halinde yapılabilecektir. Kanun'un 22. maddesinde usulüne göre yapılması kararlaştırılan grev oylamasında, işyerinde çalışmakta olan işçilerin

⁴⁴² Oğuzman (1967), s. 55-56; Esener (1975), s. 557; Tunçomağ (1980), s. 317.

⁴⁴³ Grev kararı alma yetkisine ilişkin görüşler için bkz. Oğuzman (1967), s. 55-60; Gümüş (1972), s. 167; Esener (1975), s. 557; Tunçomağ (1980), s. 317.

⁴⁴⁴ Anayasa Mahkemesi konuya ilişkin kararında, işçilere tanınmış olan grev hakkının sendikalar eliyle kullanılmasını; bir diğer ifadeyle, grev kararı alma yetkisinin sendikalara özgülenmesini hukuka uygun bulmuştur. Bu sınırlamanın düzensiz grevler nedeniyle yurdu ekonomik sarsıntılardan ve ağır bunalımlardan korumak bakımından elverişli ve yerinde bir araç olduğu belirtilerek, söz konusu sınırlama ile grev hakkının özüne dokunulmadığına hükümlenmiştir. AYM. 20.10.1967 T., 1963/337 E., 1967/31 K.

⁴⁴⁵ Esener (1975), s. 557; Reisoğlu (1975), s. 331; Tunçomağ (1980), s. 317.

çoğunluğunun onayını almayan bir grev kararının uygulanamayacağı düzenlenmiştir⁴⁴⁶. Böylelikle grev yasağı kapsamında olmayan bir iş veya işyerinde, fiili bir grev yasağı devreye girmektedir⁴⁴⁷. Grev oylaması kurumunun hakkı büyük ölçüde sınırladığı iddiası doğrudur; ancak Kanun'un önceki taslaklarıyla kıyaslandığında 275 sayılı Kanun düzenlemesinin görece "insaflı" davranmış olduğu görülecektir. Çünkü daha önceki Kanun taslaklarında grevin uygulanabilmesi için işçilerin %75inin oyunu almış olma şartı öngörülüyordu⁴⁴⁸.

2.2. 275 Sayılı Kanun'da Grev Yasakları

275 sayılı Kanun'daki grev yasakları⁴⁴⁹ tek tipte değildir; bu nedenle yasaklama normlarını çeşitli şekillerde ele almak mümkündür. Örneğin yasaklanan norma göre kimi hallerde iş-işyeri kıstası, kimi hallerde ise bir durumun varlığı yasaklamanın sebebini oluşturmaktadır. Bir diğer ayırım mutlak-nisbi grev yasakları şeklinde ele alınabilir. Mutlak yasaklarda; sayılan iş ve işyerlerinde hiçbir surette grev yolunu işletmek mümkün değildir. Bu yasakların sürekli nitelikli yasaklar olduklarından söz etmek mümkündür. Nisbi yasaklarda ise ya belli başlı şartların varlığı grev yasağı için gerekli kabul edilmekte ya da grev yasağı istisnai olarak kimi durumlarda aşılabilmektedir. Böylelikle grev yasakları kimi zaman sürekli, kimi zamansa geçici bir niteliğe bürünmektedir. Kanun'un 20. maddesinin ilk 10 bendindeki yasak halleri çoğunlukla sürekli veya belirtilen duruma hasredilmiş niteliktedir. Ancak özellikle yetkili organların harekete geçmesiyle meydana gelen yasaklamalarda, kural olarak yasaklamanın geçici niteliği ağır basmaktadır.

⁴⁴⁶ Oğuzman (1967), s. 89-90; Esener (1975), s. 561-562; Reisoğlu (1975), s. 369; Tunçomağ (1980), s. 289-290.

⁴⁴⁷ Reisoğlu (1975), s. 373. Grev hakkını sınırladığı iddiasıyla iptali hakkında AYM'ye başvuru bir diğer husus grev oylamasıdır. Mahkeme; sendika yöneticilerinin durumu yanlış takdir ederek işçilerin istemediği bir davranışa sebep olmamaları bakımından grev oylamasını hukuka uygun kabul edilmiştir. AYM. 20.10.1967 T., 1963/337 E., 1967/31 K.

⁴⁴⁸ Taslak metinleri için bkz. Tuna ve Kutal (1962), s. 135-171.

⁴⁴⁹ Grev yasaklarına ilişkin kimi hükümler 275 sayılı Kanun'un önceki taslaklarına göre bazı değişiklikler içermektedir. Örneğin; Bakanlık'ın ilk taslağında yer alan her türlü amme (kamu) hizmetlerinde grev yasağı hali ikinci taslakta yer almamıştır. Üçüncü taslakta da grev yasakları konusunda kimi iyileştirmeler yapılmış; Devlet tarafından işletilen kömür madenleri ve ekmek imal eden fırın ve fabrikalarda grev yapılması mümkün hale gelmiştir. Milli Savunma Bakanlığı'nın yönetim ve denetimi altında bulunan işyerleri grev yasağı kapsamından çıkarılmamış; ancak bu genel ifadeye "piyasada benzeri işlerin yapılmadığı işyerleri" kıstası eklenmiştir. Taslak metinleri için bkz. Tuna ve Kutal (1962), s. 135-171.

2.2.1. Sürekli grev yasakları

Kanun'un 20. maddesinde greve başvurulamayacak iş ve işyerleri açıkça belirtilmiştir. Buna göre ilaç üreten işyerleri hariç olmak üzere hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser, eczane, aşı ve serum üreten işyerleri gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde, can ve mal kurtarma işlerinde, kamu tüzel kişileri veya kamu iktisadi teşebbüslerince yerine getirilen su, elektrik, havagazı üretim ve dağıtım işlerinde, noterlik hizmetlerinde, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde, özel hakeme başvurulması konusunda tarafların anlaşması mevcutsa tahkimnamenin imzalanmasından itibaren, hak uyuşmazlıkları saklı kalmak kaydıyla⁴⁵⁰ toplu iş sözleşmesinin süresi içinde, hak uyuşmazlıklarında mahkeme tarafından esas hükmün tebliğinden itibaren mutlak grev yasakları söz konusudur⁴⁵¹. 20. maddenin ilk 10 bendinde sayılan bu durumlarda ve işyerlerinde hiçbir surette grev yapma imkânı bulunmamaktadır.

2.2.2. Geçici grev yasakları

20. maddenin 1., 2., 6., ve 11 ila 13. bentleri arasında geçici nitelikli grev yasakları düzenlenmiştir. Savaş halinde, genel veya kısmi seferberlikte, yabancı ülkelere yapmakta olduğu yolculuğu bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaşım araçlarında, Türk sularında seyir halinde olan gemilerle Türkiye'de hareket halinde bulunan hava, demiryolu ve karayolu ulaştırma araçlarında; yasağa sebebiyet veren durumun varlığı süresince grev hakkını kullanmak uyuşmazlık taraflarına men edilmiştir. Milli Savunma Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı Jandarma Genel Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde kural olarak grev yasağı söz konusudur. Ancak burada çalışan işçilerin ücret ve çalışma şartlarının piyasada benzer işlerde çalışan işçilerden daha kötü olduğu yetkililerin başvurusuyla

⁴⁵⁰ Talas ve Reisoğlu bu durumda hak uyuşmazlıkları esnasında greve başvurma imkânının tamamen teorik kaldığını belirtmektedir. Talas (1972), s. 496; Reisoğlu (1975), s. 350.

⁴⁵¹ 275 sayılı Kanun'a ilişkin iptal davasında iptali istenen grev yasakları; sağlıkla ilgili işyerleri, noterlik hizmetleri, eğitim ve öğretim kurumları, ulaşım araçları, toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu süre boyunca grev yasaklarıdır. AYM söz konusu iptal istemlerinin tamamını reddetmiş ve yasakları Anayasa'ya uygun bulmuştur. Mahkeme davacının talebinde belirttiği gibi sağlık işlerinde ivedi durumların ve işler için yeterli olacak işçilerin hangilerinin olacağını kestirilmesinin çoğu kez olanaksız olacağını belirtmiş; kamu çıkarı bakımından sağlık işlerinin sürekliliğini, bu işyerlerinde çalışanlara grev hakkının tanınmasından daha üstün bir menfaat olarak değerlendirmiştir. Eğitim ve öğretim kurumlarını da sağlıkla ilgili işyerleri gibi değerlendirerek eğitim ve öğretim kurumlarındaki grev yasaklarının da iptalini reddetmiştir. Noterlik hizmetlerini ise yurt için önemli kamu hizmetlerinden olan adli hizmetin önemli bir bölümü olarak değerlendirerek burada meydana gelebilecek aksamaların büyük zararlara yol açabileceğinden söz etmiştir. AYM. 20.10.1967 T., 1963/337 E., 1967/31 K.

Yüksek Hakem Kurulunca (YHK) tespit edilirse bu işyerlerinde de greve başvurulabilecektir⁴⁵².

Yangın, sel, toprak kayması, çığ ve deprem gibi sınırlı sayıda olmayan⁴⁵³ genel hayatı felce uğratan hallerde grev hakkını yasaklama yetkisi Bakanlar Kurulu'na bırakılmıştır. Buna göre bu yetki; söz konusu halin ortaya çıktığı yerde, bu durumun devamı süresince ve gerekli görülen iş ve işyerleri için kullanılabilir. Sıkıyönetim hallerinde grev yasaklama (askıya alma) yetkisi ise Sıkıyönetim Komutanlığı'na tanınmıştır. Bu yetkinin kullanımı da sıkıyönetimin uygulandığı bölgelere özgülenmiş; ancak Komutanlığa grevleri süreli veya süresiz yasaklama veya izne bağlama imkânları tanınmıştır. Grevin askıya alınması süreli ise, sürenin bitiminde ayrı bir grev kararı almaksızın grev kaldığı yerden devam edecektir⁴⁵⁴. Hayatı felce uğratan felaket hallerindeki yasakların ve sıkıyönetim durumundaki süreli yasakların şarta bağlı ve geçici nitelikli yasaklar olduğundan söz edilebilir. Bir diğer ifadeyle; yasaklamaya sebep olan durum ve unsurların ortadan kalkmasından sonra gerekli usul şartları işletilmek suretiyle yeniden grev kararı almak ve uygulamak mümkündür.

275 sayılı Kanun bakımından değinilmesi önemli bir diğer husus grevlerin geçici olarak durdurulmasına (grev ertelemelerine) ilişkindir. 21. maddeye göre karar verilmiş veya başlanmış olunan kanuni grev memleket sağlığını veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise; Bakanlar Kurulu'nun bu uyuşmazlığa münhasıran grevi 30 gün süreyle geciktirme/erteleme imkânı bulunmaktadır. ABD'deki Taft-Hartley Kanunu'ndan Türk Hukuku'na aktarılan bu sistem, mutlak bir grev yasağı getirmeyip grev hakkı karşısında genel sağlık ve milli güvenlik bakımından üstün gelen menfaatin geçici bir yansımasıdır. Ancak doktrinde bu menfaatlerin tespitinin ve sınırlarının belirsizliği konusunda görüşler söz konusudur; çünkü her grevin doğası gereği çatışma halinde olduğu bu iki menfaat, hakkın ölçüsüzce sınırlanmasına olanak sağlayabilecek niteliktedir⁴⁵⁵. Bakanlar Kurulu bu yetkisini kullanmadan önce Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünü almakla yükümlü

⁴⁵² Ancak Esener'in de ifade ettiği üzere, uygulamada piyasada benzer işyerlerinin bulunması çok zor olmaktadır. Esener (1975), s. 566.

⁴⁵³ Reisoğlu (1975), s. 353; Tunçomağ (1980), s. 284.

⁴⁵⁴ Esener (1975), s. 566; Tunçomağ (1980), s. 285.

⁴⁵⁵ Genel sağlık ve milli güvenlik kavramlarına ilişkin bilgi için bkz. 1. bölüm, kısım 2.1. Oğuzman (1967), s. 87; Esener (1975), s. 567.

kılınmıştır. İlk erteleme durumunda en çok 30 gün ertelenebilen grev, ertelemenin uzatılması ile en çok 60 gün daha, toplamda maksimum 90 gün ertelenebilmektedir.

Belirtelim ki, erteleme kararlarına karşı Danıştay'a başvuru yolu açıktır. Erteleme kararının Danıştay tarafından iptal edilmesi, yürürlüğünün durdurulması veya erteleme kararının Bakanlar Kurulu'nca geri alınması hallerinde yeniden grev kararı almaksızın grev tekrardan başlatılabilecektir⁴⁵⁶. Erteleme süresinin bitiminde ise, yasal prosedürlerin işletilmesi ile birlikte ancak yeniden grev kararı alınarak grev uygulamaya konulabilecektir (md. 21/4). İleride ele alacağımız 2822 ve 6356 sayılı Kanun düzenlemelerinden farklı olarak, 275 sayılı Kanun'da Bakanlar Kurulu'na tanınan bu yetki geçici bir yasaklama halidir⁴⁵⁷.

275 sayılı Kanun'un grev hakkına ilişkin bir diğer sınırlaması, hak uyuşmazlıkları sırasında başvurulmuş grevlere ilişkindir (md. 19/2.bend). Buna göre mahkeme, uyuşmazlık taraflarınca veya Çalışma Bakanlığı'nca kendisine başvurulması halinde söz konusu hak grevinin durdurulmasına karar verebilmektedir. Grevin devam etmesi halinde hakkaniyete aykırı bir durum, uyuşmazlığa konu olan haklar bakımından tehlike ortaya çıkacak veya önemli bir zarar doğacaksa; grevin durdurulması hukuka uygun kabul edilmektedir. Belirtilen bu sebeplerin tespitinde ise takdir yetkisi mahkemenin elindedir. Şüphesiz grevlere ilişkin bu durdurma imkânı hak grevlerine özgüdür; menfaat grevlerinin kanun dışı olduklarının tespitini isteme dışında mahkemece yargı denetimine maruz kalmaları mümkün değildir⁴⁵⁸. Ancak 275 sayılı Kanun'da düzenlenmemesine rağmen, bir grevin kanuni olup olmadığının mahkemece tespitine ilişkin tespit davası açılması halinde, mahkeme tarafından hem menfaat hem de hak grevleri için ihtiyati tedbir kararı verilebilecek ve grev yargılama süresince durdurulabilecektir.

2.3. Diğer Kanunlarda Grev Yasakları

1961 Anayasası döneminde grev hakkı Anayasa ve 275 sayılı Kanun dışında çeşitli hukuk metinlerinde sınırlama ve yasaklamalarla muhatap olmuştur. 788 sayılı Memurlar Kanunu ile memurlara getirilen grev yasağı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'yla⁴⁵⁹

⁴⁵⁶ Esener (1975), s. 567; Reisoğlu (1975), s. 360; Tunçomağ (1980), s. 283.

⁴⁵⁷ Talas (1972), s. 501-502.

⁴⁵⁸ Oğuzman (1967), s. 93; Esener (1975), s. 568-569; Tunçomağ (1980), s. 285-286.

⁴⁵⁹ RG.T. 23.07.1965, S. 12056.

sürdürülmüştür. Kanun'un 27. maddesinde memurların greve katılmaları veya herhangi bir grevi desteklemeleri açıkça yasaklanmış ve 125. maddeyle devlet memurluğundan çıkarılma yaptırımına bağlanmıştır. Bu düzenleme ile kamu hizmetlerinin sürekliliği hedeflenmiş; bu husus memurlara ilişkin grev yasağının temel gerekçesi olmuştur⁴⁶⁰. 657 sayılı Kanun'daki bu hüküm 275 sayılı Kanun'un kanuni grev tanımıyla da paraleldir. Bir diğer ifadeyle; 657 sayılı Kanun'da hüküm bulunmasaydı dahi memurların grev hakkı 275 sayılı Kanun'la ve 1961 Anayasası'nın 47. maddesiyle engellenmiş olacaktı.

Bu dönemde 772 sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu'nda⁴⁶¹ da Emniyet Müdürlüğü Teşkilatı içerisinde yer alan çarşı ve mahalle bekçilerinin grev yapamayacak kimselerden oldukları açıkça düzenlenmiştir (md. 17).

1211 sayılı TC Merkez Bankası Kanunu'nda⁴⁶² ise 275 sayılı Kanun döneminde bankacılık hizmetlerine ilişkin bir hüküm bulunmaması sebebiyle, Merkez Bankası çalışanlarının grev hakkı özel olarak engellenmiştir. Kanun'un 32. maddesinin 2. fıkrasında 275 sayılı Kanun'un 20. maddesine yapılan atıfla, ilgili grev yasağı düzenlenmesinin banka hizmetlerinde de uygulanacağı belirtilmiştir. Ancak sonradan 2822 sayılı Kanun düzenlemesiyle bütün bankacılık hizmetleri grev yasağı kapsamına alınmış; ilgili Kanun hükmü önemini büyük ölçüde yitirmiştir.

2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu'nda⁴⁶³ 275 sayılı Kanun'un grev yasaklarını düzenleyen hükmüne atıfta bulunularak grev yasaklarının sermaye piyasası kurulunun hizmetlerinde de geçerli olduğu belirtilmiştir (md. 26/3). Kısa bir süre sonra 275 sayılı Kanun'un yerini 2822 sayılı Kanun aldığından, ilgili hükmün atıfta bulunduğu maddenin, 2822 sayılı Kanun'un grev yasaklarını düzenleyen maddesi şeklinde yorumlanacağı açıktır.

3. 1982 Anayasası Döneminde Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar

12 Eylül 1980 tarihindeki askeri darbe sonrası Milli Güvenlik Konseyince çıkarılan 2324 ve 2364 sayılı Kanunlarla bütün grev ve lokavtlar ikinci bir emre kadar

⁴⁶⁰ Gülmez (2002b), s. 83.

⁴⁶¹ RG.T. 14.07.1966, S. 12355.

⁴⁶² RG.T. 26.01.1970, S. 13409.

⁴⁶³ RG.T. 28.07.1981, S.17416. Söz konusu Kanun, 06.12.2012 tarih ve 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır.

yasaklanmıştır. Bu süreç içerisinde gerek 1961 Anayasası'nın gerekse 275 sayılı Kanun'un greve ilişkin hükümleri yürürlükte kalmış, ancak uygulanamamıştır⁴⁶⁴. İş uyuşmazlıklarının çözüm aracı olarak zorunlu tahkim kabul edilmiş ve Yüksek Hakem Kurulu yetkili kılınmıştır. 07.11.1982 tarihinde kabul edilen 1982 Anayasası⁴⁶⁵, grev hakkına ilişkin yeni dönemin en önemli hukuki belgesi olmuştur. Anayasa'nın 54. maddesinde grev hakkı, 1961 Anayasası'na kıyasen oldukça ayrıntılı bir şekilde ele alınmış; hakkın düzenlenmesi görevi kanuna bırakılmasına rağmen çok sayıda sınırlama ve yasaklama hükmü Anayasa metninde yer almıştır⁴⁶⁶. 1982 Anayasası'nda grev hakkı, toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçiler tarafından başvuru bir iş mücadelesi aracı olarak kabul edilmiştir (md. 54/1). Böylece 1961 Anayasası'nın aksine hak uyuşmazlıklarında greve başvurabilme imkânı anayasa eliyle engellenmiş, grev hakkı toplu iş sözleşmesine bağımlı bir hakka dönüştürülmüştür⁴⁶⁷.

Anayasa'nın 4. fıkrasında, grev hakkının yasaklanmasına ve ertelenmesine ilişkin durumların, iş ve işyerlerinin kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. Ancak buna rağmen, grev hakkına ilişkin kimi yasaklama halleri Anayasa'da açıkça ortaya koyulmuştur. Buna göre; iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek nitelikteki grevler yasaklanmıştır (md. 54/2). Siyasi amaçlı grevler, dayanışma grevleri, genel grev, işyeri işgali, verim düşürme gibi diğer direniş türleri de Anayasa'da açıkça yasaklanmıştır (md. 54/7). Belirtmek gerekir ki, bu yasaklama halleri 1961 Anayasası döneminde de mevcuttu; ancak bu yasaklamalar Anayasa'da değil asıl düzenleme yeri olan 275 sayılı Kanun metninde yer almaktaydı⁴⁶⁸. Kısacası 1982 Anayasası'nda greve başvuru sürecinden grev yasaklarına ve tahkim aşamasına değin oldukça ayrıntılı hükümlere yer verilerek 2822 sayılı Kanun'da tekrara düşülmüş; söz konusu hükümlere ilişkin yasal sınırların yanı sıra anayasal sınırlar da kabul edilmiştir⁴⁶⁹. Her ne kadar

⁴⁶⁴ Sur (1987), s. 28-29; Narmanlıoğlu (1990), s. 39; Aydın (2004), s. 368; A. Çelik (2010), s. 311-312; Tatal ve Yalçınöz (2013), s. 434.

⁴⁶⁵ RG.T. 09.11.1982, S. 17863 (Mükerrer).

⁴⁶⁶ Narmanlıoğlu (1990), s. 40; Kabakcı (2004a), s. 70; Gülmez (2006), s. 9-10; A. Çelik (2010), s. 316; Kandemir (2011), s. 317.

⁴⁶⁷ Narmanlıoğlu (1990), s. 43-44; Kabakcı (2004a), s. 74; A. Çelik (2010), s. 317; Kandemir (2011), s. 317. Özveri (2012), s. 26.

⁴⁶⁸ Sur; 1982 Anayasası'nın aksine 1961 Anayasası döneminde kanun koyucunun siyasi grevleri hukuka uygun kabul etme imkânının bulunduğunu belirtmiştir. Sur (2009), s. 20.

⁴⁶⁹ Aynı doğrultuda bkz. Narmanlıoğlu (1990), s. 43-44; Kabakcı (2004a), s. 65-66, 70; A. Çelik (2010), s. 316-317.

07.05.2010 tarih ve 5982 sayılı Kanun'la⁴⁷⁰ Anayasa'nın 54. maddesinin 7. fıkrası hükmü Anayasa'dan kaldırılarak söz konusu tekrar bir nebze azaltılmış olsa da, ilgili yasaklamalar kanunla sürdürülmüştür. Belirtmek gerekir ki, bu değişikliklere rağmen halen anayasa yerine yasalarda yer alması gereken çok sayıda husus ve grev hakkına ilişkin oldukça sınırlayıcı bir grev tanımı 54. maddedeki yerini korumaktadır.

3.1. 2822 Sayılı Kanun'da Grev Hakkı

3.1.1. 2822 sayılı Kanun'da grev hakkının sınırları

275 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi 2822 sayılı Kanun'da da sınırlı bir grev ve lokavt sistemi kabul edilmiştir⁴⁷¹. Grev hakkı Kanun'un 25. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre; *“işçilerin 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 iş bırakmaları”* grev olarak kabul edilmiştir. Böylelikle grev hakkının unsurları 275 sayılı Kanun'daki tanımla hemen hemen aynı biçimde belirlenmiştir. Önceki Kanun döneminde olduğu gibi, 2822 sayılı Kanun'da da grevlerin hukuki korumadan yararlanabilmeleri belli başlı şartlara bağlanmıştır (md. 25/2). Toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması, işçilerin işverenle olan ilişkilerinde ekonomik ve sosyal çıkarlarını koruma veya düzeltme amacına ve kanunun grevle ilgili diğer hükümlerine uygun olmak, herhangi bir grev yasağının bulunmaması ve tarafların özel hakeme başvurma konusunda anlaşmamış olmaları 2822 sayılı Kanun'a göre kanuni grevin unsurları olarak sayılabilir⁴⁷². Görüldüğü üzere 275 sayılı Kanun'dan farklı olarak hak uyuşmazlıklarında greve başvurulması kanuni grev kapsamında değerlendirilmemiş; grev hakkının kullanılması toplu iş sözleşmesinin sonuçlandırılması esnasında menfaat uyuşmazlığının çıkmasına indirgenmiştir⁴⁷³.

⁴⁷⁰ Kanun'un gerekçesinde AY'nın 54. maddesinin 3. ve 7. fıkralarının kaldırılmasıyla grev hakkının kullanılabilmesi bakımından ileri bir adım atılmış olduğu belirtilmiştir (md. 7).

<http://www2.tbmm.gov.tr/d23/2/2-0656.pdf> (Erişim Tarihi: 14.05.2015)

⁴⁷¹ Kabakcı (2004a), s. 23; N. Çelik (2010). *İş hukuku dersleri* (23. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 600; Tuncay (2010), s. 259.

⁴⁷² Erkul (1985), s. 170-173; Tunçomağ (1988), s. 516-519; Narmanlıoğlu (1990), s. 51-52; Kabakcı (2004a), s. 26-34; N. Çelik (2010), s. 617-621; Tuncay (2010), s. 288-294.

⁴⁷³ Erkul (1985), s. 121; Tunçomağ (1988), s. 517; Narmanlıoğlu (1990), s. 111-112; Kabakcı (2004a), s. 91, 95.

2822 Kanun'da da grev hakkı yalnızca işçilere tanınmış ancak burada da işçi tanımı yer almamıştır. 275 sayılı Kanun döneminde belirtilen hâkim görüşün aynen korunduğundan söz etmek mümkündür. Bir diğer ifadeyle, İş Kanunu kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın hizmet sözleşmesiyle çalışmak grev hakkına başvurabilmek açısından yeterli kabul edilmektedir⁴⁷⁴. Memurların, çırakların, stajyerlerin ve zorunlu çalışmaya tabi tutulanların ise grev hakkı bulunmamaktadır⁴⁷⁵. Kanuni grevin unsurları arasında işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını koruma veya düzeltme amacı, bir diğer ifadeyle mesleki amaç unsuru kabul edilmiştir. Ancak 2822 sayılı Kanun döneminde grev hakkı toplu iş sözleşmesi sonuçlandırma amacıyla sınırlı tutulduğundan, bağımlı çalışanların çıkarlarını koruma kıstası toplu iş sözleşmesi sonuçlandırma ile eş tutulmuştur⁴⁷⁶. Bu husus mesleki amaç dışında başvuru grev türlerini dışlayıcı bir niteliğe sahip olmasına rağmen gerek 2822 sayılı Kanun'da gerekse 1982 Anayasası'nda konuya ilişkin özel bir yasaklama hükmü de yer almıştır. Buna göre siyasi amaçlı grevlerin⁴⁷⁷, dayanışma grevlerinin⁴⁷⁸, genel grevlerin⁴⁷⁹ kanun dışı grevler oldukları açıkça belirtilmiştir; işyeri işgali, iş yavaşlatma, verim düşürme gibi direniş türlerinin kanun dışı grev kapsamında değerlendirileceği ve yaptırıma tabi tutulacakları belirtilmiştir. Söz konusu hüküm kanun metninde yer almasaydı dahi belirtilen eylem türleri kanuni grev kapsamında yer almayacaktı. Kanun koyucunun bu tercihinin, 1980 askeri darbesi sonrası grev benzeri eylemleri mümkün mertebe sınırlamak şeklinde yorumlamak mümkündür. Keza aynı anlayışın 1982 Anayasası'nın bütününde, özellikle temel hak ve özgürlüklere ilişkin hükümlerde yer aldığından söz edilebilir⁴⁸⁰.

2822 sayılı Kanun bakımından grevlerin hukuka uygun olmalarının bir diğer koşulu kanunda öngörülen şekil şartlarına ve tüketilmesi gereken yollara uyulup uyulmadığıdır.

⁴⁷⁴ Bkz. 438. dipnottaki görüşler. Konuya ilişkin görüş ve analizler için ayrıca bkz. Sur (1987), s. 35-42; Erkul (1985), s. 157; Tuncay (2010), s. 285; Kabakcı (2004a), s. 27-28.

⁴⁷⁵ Kabakcı (2004a), s. 49.

⁴⁷⁶ Kabakcı (2004a), s. 75; Tuncay (2010), s. 323-324.

⁴⁷⁷ Tunçomağ'a göre grevle siyasi bir amaç izlenmemiş ancak grevin siyasi bazı yan etkileri söz konusu ise grev mesleki amaca ve bu doğrultuda hukuka uygun bir grev niteliğindedir. Narmanlıoğlu da bu tür görünüşte politik grevlerin mesleki amaç izledikleri müddetçe politik grev olarak kabul edilmeyecekleri görüşündedir. Tunçomağ (1988), s. 513; Narmanlıoğlu (1990), s. 172-173.

⁴⁷⁸ Narmanlıoğlu, bir işyerinde veya işletmede usulüne uygun çıkarılan bir uyuşmazlığın işçilerin tamamı yerine bir kısmını ilgilendirdiği hallerde; greve uyuşmazlıkla ilgisi bulunmayan işçilerin dayanışma amaçlı katılımlarının grevi kanundışı hale getirmeyeceğini belirtmiştir. Narmanlıoğlu (1990), s. 177.

⁴⁷⁹ Mesleki amaç taşıyan genel grevlerde ise, grev kararı alınmasına ilişkin kanuni prosedür işletilse dahi grev hukuka aykırı kabul edilmektedir. Narmanlıoğlu (1990), s. 180-182.

⁴⁸⁰ A. Çelik (2010), s. 312; Kandemir (2011), s. 317-318.

Greve başvurulabilme yolunda tüketilmesi gereken ilk unsur toplu görüşme aşamasının anlaşma ile sonuçlanmaması üzerine başvuru barışçıl çözüm yollarına ilişkindir. Ultima ratio (son çare) ilkesinin bir sonucu olarak 2822 sayılı Kanun'un barışçıl çözüm yolu olarak öngörmüş olduğu arabuluculuk kurumunu işletmek; bu aşamada bir anlaşma sağlanamazsa greve başvurmak esastır. Arabuluculuk aşamasında uyuşmazlığın taraflarının anlaşmadığını belgeleyen uyuşmazlık tutanağının taraflara tebliğ edilmesiyle birlikte 6 işgünü olan bekleme süresinin geçmesi gerekmektedir. Bu sürenin tamamlanmasıyla birlikte, 6 işgünü içerisinde yetkili işçi sendikası tarafından grev kararı alınabilecektir. Ancak bu grev kararının 6 işgünü içinde karşı tarafa ve görevli makamlara tebliğ edilmesi gerekmektedir. Bu tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içinde ve karşı tarafa 6 işgünü önceden bildirmek suretiyle grev uygulamaya koyulabilecektir.

Görüldüğü üzere 275 sayılı Kanun düzenlemesine kıyasen grev kararı alma ve bu kararı uygulama prosedürü oldukça uzatılmıştır⁴⁸¹. 2822 sayılı Kanun'da da işçilerin kendi aralarında anlaşarak grev kararı almaları; bir diğer ifadeyle vahşi grev yapmaları hukuka uygun kabul edilmemiştir. Çünkü greve Kanun'da belirtilen yetkili organlar tarafından karar verilmesi gerektiğine ilişkin düzenleme, salt "anlaşma" unsurunu yeterli görmemektedir. Böylece, 275 sayılı Kanun uygulamasında olduğu gibi bu Kanun'da da sendika kararı olmaksızın greve başvurulması hukuka aykırı kabul edilmiştir⁴⁸².

3.1.2. 2822 sayılı Kanun'da grev yasakları

3.1.2.1. Sürekli grev yasakları

2822 sayılı Kanun'un 29. ve 30. maddelerinde sürekli grev yasakları iş ve işyerleri bakımından ayrı ayrı düzenlenmiş; 31. maddede ise geçici grev yasakları belirtilmiştir. 2822 sayılı Kanun'un ilk halinde; can ve mal kurtarma işleri, cenaze ve tekfin işleri, su, elektrik, havagazı, kömür üretimi işleri, doğalgaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtım işleri, banka ve noterlik hizmetleri, kamu kuruluşlarınca yürütülen temizlik, itfaiye, şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetleri sürekli grev yasağı kapsamında bulunan işler olarak düzenlenmiştir. Ancak 02.06.1988 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 3451 sayılı Kanun'la, SÖK'ün madencilik

⁴⁸¹ Aynı yönde bkz. Kabakcı (2004a), s. 82-83.

⁴⁸² Tunçomağ (1988), s. 511, 518; Aydemir (2001), s. 111; N. Çelik (2010), s. 620; İ. Cengiz (Urhanoglu) ve A. E. Manav (2011). Türk Hukuku'nda grev yasakları. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 1 (5), s. 215.

sektöründe grev yasaklarını eleştiren görüşüyle uyumlu olarak sürekli grev yasağı kapsamındaki işler bakımından kimi değişiklikler getirilmiştir. Buna göre “kömür üretimi işleri” maddeden çıkarılmış, ancak yerine “termik santralleri besleyen linyit üretimi işleri” getirilmiştir. Ayrıca yeni bir yasak olarak “üretimi nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri” madde kapsamına eklenmiştir. “Kamu kuruluşlarınca yürütülen temizlik işlerine” ilişkin yasak ise madde metninden çıkarılan bir diğer iş olmuştur⁴⁸³. Belirtmek gerekir ki; grev yasağına tâbi bir iş, işyerinde esas iş olarak görülüyorsa işyerinin tamamı yasak kapsamında olacaktır; ancak yasağına tâbi iş yardımcı iş niteliğinde ise yasak sadece söz konusu yardımcı işte çalışan işçilerle sınırlı olarak uygulanacaktır⁴⁸⁴.

31.05.2012 tarih ve 6321 sayılı Kanun’la 29. madde kapsamına yeni bir yasak olarak havacılık hizmetleri eklenmiştir. Türk Hava Yolları’nda o dönem alınan grev kararı sonrası kabul edilen Kanun’da, havacılık hizmetlerinde grev hakkının yasaklanma sebepleri olarak salt ekonomik koşullar zikredilmiştir⁴⁸⁵. Kanun gerekçesinde; milli ekonomi için büyük önem arz eden böylesi bir işkolunda yaşanacak olası grevlerin hem ekonomiyi hem de işletme ve vatandaşları olumsuz etkileyeceği belirtilmiştir. İleride değineceğimiz üzere havacılık hizmetlerindeki bu grev yasağı 6356 sayılı Kanun kapsamına alınmamıştır⁴⁸⁶. Böylelikle ilgili yasağın amacının, salt somut uyuşmazlık tarafları arasındaki pazarlık ilişkisine yasama organınca müdahalede bulunmak olduğu bir anlamda tescil edilmiştir⁴⁸⁷.

30. madde ile sürekli grev yasaklarının bulunduğu işyerleri belirlenmiştir. Buna göre ilaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere aşı ve serum imal eden müesseseler, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser, eczane gibi sağlıkla ilgili

⁴⁸³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 21.12.1990 tarih ve 1990/14029 Esas ve 1990/14208 Karar sayılı kararı; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 05.12.2002 tarih ve 2002/23171 Esas ve 2002/20586 Karar sayılı kararı. Yargıtay’ın konuya ilişkin kararlarında atık su, kanalizasyon işleri, su arıtma tesisleri su işi olarak değil temizlikle ilgili kabul edilmiş ve bu işler grev yasakları kapsamında kabul edilmemiştir. Mahkeme’nin yaklaşımı hukuka uygundur; ilgili fıkrada grev yasağına tabi işler sınırlı sayıda belirtildiğinden, idari bir kararla sürekli grev yasaklarını arttırmak mümkün değildir. Karar incelemeleri için bkz. Kabakçı (2004b), s. 10-14.

⁴⁸⁴ Aydemir (2001), s. 134; Cengiz (Urhanoglu) ve Manav (2011), s. 224-225.

⁴⁸⁵ Özveri (2012), s. 21.

⁴⁸⁶ 6321 sayılı Kanun’la getirilen havacılık hizmetlerine ilişkin grev yasağı hakkında AYM’de iptal davası açılmış; ancak 6356 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesi ve bu Kanun’da söz konusu yasağın öngörülmemesi sebebiyle Mahkeme tarafından karar verilmesine yer olmadığına karar verilmiştir. Anayasa Mahkemesi’nin 29.11.2012 tarih ve 2012/74 Esas ve 2012/189 Karar sayılı kararı.

⁴⁸⁷ Özveri (2012), s. 24.

işyerleri⁴⁸⁸, eğitim ve öğretim kurumları⁴⁸⁹, çocuk bakım yerleri, huzurevleri, mezarlıklar, Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleri sürekli grev yasağı kapsamında olan işyerleri olarak tespit edilmiştir. 29. maddenin aksine, 2822 sayılı Kanun'un yürürlükten kalkmasına değin 30. maddedeki yasaklarda bir değişiklik yapılmamıştır.

Toplu iş sözleşmesi süresi içinde grev yasağının bulunduğu 2822 sayılı Kanun metninde açıkça yer almamıştır. Ancak toplu iş sözleşmesini sonuçlandırma esnasında uyuşmazlığın ortaya çıkması kanuni grevin unsurları arasında kabul edilerek, 275 sayılı Kanun dönemine paralel olarak yasak devam ettirilmiştir. Bir diğer ifadeyle, dirlik (barış) borcu iş uyuşmazlıklarının çözümü aşamasındaki yerini aynen korumuştur⁴⁹⁰. 58. maddenin 2. fıkrasında uyuşmazlık taraflarının özel hakeme başvurma konusunda yazılı olarak anlaşmaları halinde artık greve başvurma imkânının ortadan kalkacağı düzenlenerek 275 sayılı Kanun'da olduğu gibi grev yasağı düzenlenmiştir. Özel hakeme uyuşmazlığın her aşamasında başvurulabileceği için tarafların bu konuda anlaşması ile birlikte grev yasağı söz konusu uyuşmazlık bakımından geçerli hale gelecektir.

2822 sayılı Kanun'daki grev yasakları 275 sayılı Kanun'da düzenlenen sürekli grev yasaklarıyla kıyaslandığında birkaç değişikliğin bulunduğu görülmektedir. Cenaze ve tekfin işleri, bankacılık hizmetleri, huzurevleri ve mezarlıklar; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehir içi deniz, kara, demiryolu ve diğer raylı toplu taşıma hizmetleri ilk defa yasak kapsamına alınan işler ve işyerlerindedir. 29. maddenin 3. bendinde oldukça köklü değişiklikler yapılmış; öncelikle bu işlerin yürütülmesi bakımından önceki Kanun'daki "kamu tüzel kişilerince veya kamu iktisadi teşebbüslerince yerine getirilme" kistası kaldırılmıştır. Böylelikle kim tarafından yürütüldüğüne bakılmaksızın ilgili tüm işler yasak kapsamına alınmıştır. Önceki Kanundaki su, elektrik ve havagazı üretim ve

⁴⁸⁸ Yargıtay konuya ilişkin kararında; sağlıkla ilgili işyerlerinin kanunda sınırlı olarak sayılmadığını, ecza deposunda görülen işlerin eczanelerde görülen işlerden daha kapsamlı ve bu işyerlerinin eczanelerle eşdeğerde olduğundan, bu işyerlerinin de yasak kapsamında olduğu sonucuna varmıştır. Kaplıcaların ise Kanun'da sayılan yerlerden ve doğrudan doğruya sağlıkla ilgili bir işyeri olmadığına hükmederek kaplıcaları grev yasakları kapsamında değerlendirmemiştir. Kararlar için bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 12.11.1992 tarih ve 1992/13160 Esas ve 1992/12436 Karar sayılı kararı; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 31.03.2009 tarih ve 2009/13056 Esas ve 2009/9055 Karar sayılı kararı.

⁴⁸⁹ Özel dersaneler ve kreşler de eğitim ve öğretim kurumları kabul edilerek grev yasağı kapsamında değerlendirilmektedir. Ancak tiyatro, sinema ve öğrenci yurtları eğitim öğretim kurumları niteliği taşımayıp yasağa dâhil edilmemektedirler. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 19.10.1995 tarih ve 1995/34307 Esas ve 1995/31848 Karar sayılı kararı. Tunçomağ (1988), s. 492; Tuncay (2010), s. 296.

⁴⁹⁰ Narmanlıoğlu (1990), s. 124; Kabakcı (2004a), s. 100.

dağıtım şeklindeki yasak; su, elektrik, havagazı, termik santralleri besleyen linyit üretimi, doğalgaz, petrol sondajı üretimi, tasfiyesi ve dağıtım şeklinde düzenlenmiş; üretimi nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri 1988 tarihli değişiklikle madde metnine eklenmiştir. 275 sayılı Kanun'da işçilerin ücret veya diğer çalışma şartlarının piyasadaki benzer işyerlerindeki şartlardan daha düşük olması halinde ve bu durumun Yüksek Hakem Kurulunca tespiti sonrasında grev kararı alınabilen Milli Savunma Bakanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleri; söz konusu istisna kaldırılarak sürekli grev yasakları kapsamına alınmıştır. Ayrıca belirtilen kurumlara Sahil Güvenlik Komutanlığı da eklenmiştir. Böylelikle yapılan işin niteliğine, milli güvenlikle ilgili olup olmadığına bakılmaksızın; işyerlerinin söz konusu kurumlar tarafından doğrudan işletiliyor olması yasak kapsamına alınmaları için yeterli görülmüştür⁴⁹¹.

3.1.2.2. Geçici grev yasakları

2822 sayılı Kanun'un 31. maddesi geçici grev yasaklarını belirlemiştir. Buna göre savaş, genel veya kısmi seferberlik hallerinde; başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında; söz konusu durumların devamı boyunca, yolculuk süresiyle sınırlı olarak greve başvurmak yasaklanmıştır. Yangın, su baskını, toprak kayması, çığ, deprem, kasırga, salgın hastalık gibi genel hayatı felce uğratan hallerde ise Bakanlar Kurulu'nun gerekli görmesi halinde, ilgili yerlerde ve bu hallerin devamı süresince grevlerin yasaklanabileceği belirtilmiştir⁴⁹². Belirtmek gerekir ki, burada sınırlı sayı ilkesi geçerli değildir; hayatı felce uğratan ancak madde metninde belirtilmeyen hallerde de grevler yasaklanabilecektir⁴⁹³. Savaş ve seferberlik hallerinin varlığı ayrıca bir karara gerek olmaksızın grev hakkını yasaklar niteliktedir. Bu hallerin sona ermesiyle birlikte, uyuşmazlık tarafları kanunda öngörülen prosedürü yeniden işletmeksizin grev uygulamasına devam edebileceklerdir; ancak bunun için savaş veya seferberlik hallerinin bitiminden itibaren 60 gün içinde ve uyuşmazlığın karşı

⁴⁹¹ Aydemir (2001), s. 140; Kabakçı (2004a), s. 134.

⁴⁹² Söz konusu felaket hallerinden birinin ve 2935 sayılı Olağanüstü Haller Kanunu'nda belirtilen koşulların gerçekleşmesi halinde, Bakanlar Kurulu'nun olağanüstü hal ilan etme yetkisi de vardır. Ancak grevlerin yasaklanmasına ilişkin yetki olağanüstü halin ilanına bağlı değildir. Tunçomağ (1988), s. 494; Aydemir (2001), s. 157; Kabakçı (2004a), s. 137.

⁴⁹³ Erkul (1985), s. 140-141; Kabakçı (2004a), s. 136; Cengiz (Urhanoglu) ve Manav (2011), s. 230.

tarafına 6 işgünü içinde bildirmek suretiyle grevi uygulamaya koymak gerekmektedir⁴⁹⁴. Hayatı felce uğratan felaket hallerinde ise takdiri bir yetki söz konusudur; hakkın yasaklanması için Bakanlar Kurulu'nun kararı gerekmektedir. 31. maddedeki bu geçici yasak hallerinin, 275 sayılı Kanun'daki geçici yasaklarla ifade tarzları dışında hemen hemen bütünüyle örtüştüğünden söz etmek mümkündür.

Sıkıyönetim Komutanlığınca sıkıyönetim süresinde grev hakkının yasaklanması 31. madde metninde belirtilmemesine rağmen; ilgili yetki 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu'nun⁴⁹⁵ 3. maddesinin (f) bendinde varlığını koruduğu için herhangi bir değişiklikten söz etmek güçtür. Buna göre Sıkıyönetim Komutanlığı; sıkıyönetim süresi içinde ve sıkıyönetimin uygulandığı bölgeyle sınırlı olmak üzere grev hakkını tamamen yasaklama veya izne bağlı kullanılmasını düzenleme yetkilerine sahiptir. Sıkıyönetimin sona ermesi veya greve ilişkin yasak kararının kaldırılması halinde grev, kanunda öngörülen usuli şartları yerine getirmek suretiyle yeniden uygulanabilecektir⁴⁹⁶. Belirtmek gerekir ki; Bakanlar Kurulu'nun grev ertelemelerine ilişkin kararlarından farklı olarak, Sıkıyönetim Komutanlığı'nca tek bir sıkıyönetim kararıyla birden çok yasaklama getirmek mümkündür⁴⁹⁷.

2822 sayılı Kanun'un 31. maddesinin 2. fıkrasının ilk halinde, grev hakkına olağanüstü hallerde uygulanacak yasaklama hükümlerinin saklı olduğu düzenlenmişti. Ancak 3451 sayılı Kanun'la ilgili fıkra Kanun metninden çıkarılmıştır. Sıkıyönetim halinde belirttiğimiz üzere, bu durumda da grev hakkının yasaklanma rejimine ilişkin bir değişiklik gerçekleşmemiştir. 2935 sayılı Olağanüstü Haller Kanunu⁴⁹⁸ hükümleri uyarınca olağanüstü halin varlığı durumunda grevlerin sınırlandırılması veya yasaklanması mümkündür. Doğal afet veya tehlikeli hastalık nedeniyle ve ağır ekonomik bunalım nedeniyle ilan edilen olağanüstü hallerde grev hakkının yasaklanmasına ilişkin açık hüküm 2935 sayılı Kanun'da yer almamaktadır (md. 9, 10). Ancak bu hallerde grev hakkı 2822 sayılı Kanun'a dayanılarak geçici olarak yasaklanabilecektir. Şiddet olaylarının yaygınlaşması nedeniyle ilan edilen olağanüstü halde grevlerin yasaklanmasına ilişkin

⁴⁹⁴ Kabakcı (2004a), s. 136; M. Kandemir (2008). Olağanüstü yönetim usullerinin grev ve lokavt hakkına etkisi. *Kamu-iş*, 9 (4), s. 15.

⁴⁹⁵ RG.T. 15.05.1971, S. 13837.

⁴⁹⁶ Tunçomağ (1988), s. 495; Aydemir (2001), s. 170-171; Kabakcı (2004a), s. 138; N. Çelik (2010), s. 632.

⁴⁹⁷ Kandemir (2008), s. 12.

⁴⁹⁸ RG.T. 27.10.1983, S. 18204.

hüküm, 2935 sayılı Kanun'a sonradan eklenen hükümlerlendi. Ancak Anayasa Mahkemesi'nin ilgili hükmü iptal etmesiyle birlikte; bu durumda da grev hakkının yasaklanmasına ilişkin Kanun'dan doğan bir yetki kalmamıştır⁴⁹⁹. Şüphesiz bu hallerde de Bakanlar Kurulu'nun grev erteleme yetkisini kullanması mümkündür. Belirtelim ki; 430 sayılı Olağanüstü Hal Bölge Valiliği ve Olağanüstü Halin Devamı Süresince Alınacak İlave Tedbirler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (KHK) gereğince, olağanüstü hallerde grev hakkına ilişkin sınırlama ve müdahaleler olağanüstü bölge valiliklerinin yetkisine bırakılmıştır. KHK'nin 2. maddesine göre olağanüstü bölge valisi 285 sayılı KHK'de sayılan hallerde ve olağanüstü halin devamı süresince grev dâhil sendikal hakların kullanımını durdurabilecek ya da izne bağlayabilecektir.

3.1.2.3. Grev hakkına ilişkin fiili sınırlar

3.1.2.3.1. Grev oylamasının olumsuz sonuçlanması

2822 sayılı Kanun'da hakkın kullanılmasını engelleyebilecek bir diğer usuli işlem, grev kararının uygulanacağı işyerinde çalışmakta olan işçilerin en az dörtte birinin talebiyle gidilebilecek grev oylamasıdır (md. 35). 275 sayılı Kanun'da olduğu gibi bu düzenleme de, grevin uygulanıp uygulanmamasında işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğunun oyunu aramıştır. Böylelikle işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunun istemediği grev, o işyeri bakımından fiili olarak yasaklanmış hale gelecek; oylamanın kesinleşmesinden itibaren on beş gün içinde tarafların anlaşmaya varamaması halinde zorunlu tahkim uygulaması devreye girecektir⁵⁰⁰. Bir diğer ifadeyle, grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönünde karar çıkması halinde, çıkar uyuşmazlığının varlığına rağmen ilgili işyerinde yeni bir grev kararı alınamayacaktır. Belirtelim ki, grev oylamasına başvurulmuş bir işyerinde oylama sonucu ne olursa olsun grevin uygulanabilmesi için oylama kararının kesinleşmesi gerekmektedir⁵⁰¹.

3.1.2.3.2. Grev erteleme

2822 sayılı Kanun'da düzenlenen ve buraya kadar değindiğimiz geçici grev yasakları; “geçici” niteliklerini korumaktadır. Bir diğer ifadeyle; söz konusu koşulların

⁴⁹⁹ Anayasa Mahkemesi'nin 10.01.1991 tarih ve 1990/25 Esas ve 1991/1 Karar sayılı kararı. Aydemir (2001), s. 174. Ayrıca bkz. Kandemir (2008), s. 7-10.

⁵⁰⁰ Erkul (1985), s. 180; Tunçomağ (1988), s. 501-502; Aydemir (2001), s. 194; Kabakcı (2004a), s. 183-184; N. Çelik (2010), s. 629; Tuncay (2010), s. 303.

⁵⁰¹ Tunçomağ (1988), s. 502; N. Çelik (2010), s. 629-630; Cengiz (Urhanoglu) ve Manav (2011), s. 247.

ortadan kalkması halinde, öngörülen usuli işlemlerin de tüketilmesiyle yeniden grev yolunu işletmek mümkündür. Ancak 33. madde ve devamında düzenlenen grevlerin ertelenmesi hali 275 sayılı Kanun'un "soğutma devresi" özelliğinin aksine, geçici değil mutlak bir yasaklama niteliğindedir; erteleme süresinin bitimi sonrasında kanunda öngörülen prosedürü işletmek suretiyle kanuni greve başvurmak mümkün değildir⁵⁰². Keza grev ertelemelerine geçici grev yasaklarından farklı olarak belirli dönem veya durumun varlığında değil, her dönem başvurmak mümkündür. 33. maddeye göre; karar verilmiş veya başlanmış bir grev genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikteyse veya olağanüstü hal ilan edilmiş bir bölge söz konusu ise, Bakanlar Kurulu'nun takdiri olarak bu grevi 60 gün süreyle erteleme yetkisi söz konusudur⁵⁰³. Ancak erteleme süresinin sona ermesinden sonra uyuşmazlık taraflarına mücadeleci çözüm yollarını kullanma yolu kapatılmış; fiilen ve sürekli nitelikli bir grev yasağı kabul edilmiştir (md. 34/3). Böylelikle grev ertelenmesi uygulamasının alındığı Amerikan Hukuku anlayışından ve 275 sayılı Kanun düzenlemesinden sapılmış; hakkın sınırlandırılması konusunda ölçüsüzce hareket edilmiştir.

Erteleme kistası "milli güvenlik ve genel sağlığı bozucu nitelikte olma" şeklinde kabul edilerek söz konusu yetkinin kötüye kullanılma ihtimali göz ardı edilmiştir. Öyle ki, bu husus ihtimal olarak kalmamış; 2822 sayılı Kanun döneminde genel sağlık veya milli güvenlikle ilgisi olmayan cam, lastik, gübre fabrikaları; değirmen ve otel gibi işyerlerinde gerçekleştirilen çok sayıda grev için, detaylı bir erteleme gerekçesi açıklamaksızın⁵⁰⁴ erteleme yetkisine başvurulmuştur⁵⁰⁵. 1988 tarih ve 3451 sayılı Kanun'la grev yasakları kapsamından çıkarılan temizlik işleri ise; özellikle belediyelerde

⁵⁰² Narmanlıoğlu (1990), s. 188-189; Aydemir (2001), s. 166; Tuncay (2000), s. 299; Aydın (2004), s. 383; Kabakcı (2004a), s. 85-86; Çelik (2008), s. 105; Kandemir (2008), s. 6; Tuncay (2010), s. 274.

⁵⁰³ Tunçomağ (1988), s. 499; Narmanlıoğlu (1990), s. 191; Aydemir (2001), s. 159-161; Aydın (2004), s. 383-384; Kabakcı (2004a), s. 85-86; N. Çelik (2010), s. 656-657; Uşan ve Kaya (2011), s. 1724-1726.

⁵⁰⁴ Gerek ILO raporlarında gerekse Türk hukuk doktrininde eleştirilen grev ertelemelerinde erteleme gerekçesinin açıklanması, Türk-İş'in Mart 1990 tarihli kanun değişikliği önerisinde sunulmuştur. Demircioğlu'dan aktaran N. Çelik (2010), s. 657.

⁵⁰⁵ Bu iş ve işyerlerine ek olarak deniz ve demir ulaştırma araçlarındaki grevler, demir-çelik fabrikalarındaki grevler, Et-Balık Kurumu grevleri de örnek verilebilir. Detaylı bilgi için bkz. Çelik (2008), s. 107-108, 114; S. Taşkent (2008). ILO-Türkiye ilişkileri ve belirli sorunlar. *Devrim Ulucan'a armağan* (Ed: M. Uçum). İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 42; Urhan ve Çelik (2010), s. 132-134; Uşan ve Kaya (2011), s. 1730-1733. Lastik ve cam sektöründe ertelenen bu grevler, 2004 tarihli AB ilerleme raporunda da ele alınmış ve eleştirilmiştir.

http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2004.pdf (Erişim Tarihi: 22.05.2015)

yürütülmekte olan işler söz konusu olduğunda, genel sağlığı tehdit ettiği gerekçesiyle istikrarlı bir şekilde grev ertelemesine maruz kalmıştır⁵⁰⁶. Öyle ki, Bakanlar Kurulu'nun kimi erteleme kararlarında milli güvenlik veya genel sağlık kıstasına dahi yer verilmeden grev hakkı ertelenmiştir⁵⁰⁷.

Danıştay'ın 10. Dairesi'nde cam sektöründe ertelenen bir grev hakkında görülen iptal davasında Hükümet tarafından verilen savunmada da Hükümetçe milli güvenlik kavramından nelerin anlaşıldığı açıklığa kavuşturulmuştur. Söz konusu savunmada Hükümet; milli güvenlik kavramının güçlü bir ekonomiyi gerektirdiğini ve kapsadığını, milli ekonomiye zarar verecek her girişimse milli güvenliğe zarar verdiğini belirtmiştir⁵⁰⁸.

Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararını almasından itibaren 60 günlük süre içerisinde kararını kaldırması mümkündür. Bu durumda 6 işgünü önceden karşı tarafa haber vermek ve grev kararının karşı tarafa tebliğinden itibaren 6 işgünü içinde uygulamaya koymak şartıyla greve devam edilebilecektir⁵⁰⁹. Aynı şekilde, Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararının Danıştay'ca yürürlüğünün durdurulması veya iptal edilmesi hallerinde de greve başvurmak mümkün hale gelecektir (md. 37/4). Belirtelim ki, erteleme kararının idari nitelikli bir karar olması ve Danıştay'da hakkında iptal davası açılmak suretiyle denetlenebilmesi; grev hakkının ölçüsüzce sınırlandırılmasına engel olamayacak niteliktedir. Çünkü uygulamada karşılaşıldığı üzere Danıştay'ca iptal edilen erteleme kararlarına rağmen, milli güvenliği veya genel sağlığı bozucu nitelik taşımayan benzer grevlerin Bakanlar Kurulu'nca yeniden ertelenmesi Türk Hukukunda rastlanan hallerden olmuştur⁵¹⁰.

⁵⁰⁶ Ertelenen grevler için bkz. Cengiz (Urhanoglu) ve Manav (2011), s. 225.

⁵⁰⁷ Örneğin Başbakanlık Basımevi Döner Sermaye İşletmesi'nde 1993 ve 1995 tarihlerinde uygulanan iki grev bu şekilde ertelenmiştir. RG.T. 06.05.1993, S. 21573 (Mükerrer) ve RG.T. 06.10.1995, S. 22425. N. Çelik (2010), s. 658.

⁵⁰⁸ Danıştay 10. Dairesi'nin 16.06.2006 tarih ve 2004/2197 Esas ve 2006/3982 Karar sayılı kararı. Urhan ve Çelik (2010), s. 134.

⁵⁰⁹ Aydemir (2001), s. 166; Kabakçı (2004a), s. 209; N. Çelik (2010), s. 632.

⁵¹⁰ Örneğin 2000'li yıllarda lastik ve cam sektörlerinde başvuru grevler, istikrarlı bir şekilde grev ertelemesi yoluyla engellenmiştir. Bkz. Çelik (2008), s. 114-117; Taşkent (2008), s. 43.

3.1.2.3.3. Grevin mahkeme kararıyla durdurulması

2822 sayılı Kanun bakımından grev hakkına ilişkin bir diğer fiili sınırlama hali; Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamayacağına ilişkindir. Kanunun 47. maddesine ve Anayasa'nın md. 54/2 hükmüne göre; iyiniyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılan grev hakkı, uyuşmazlık taraflarının veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın başvurusu ile yetkili mahkeme tarafından durdurulabilecektir. Grevin mahkeme tarafından durdurulmasına rağmen greve devam edilmesi halinde, yasadışı grev hükümleri uygulanmaya koyulacaktır. Özel olarak düzenlenmeseydi dahi, hakkın iyiniyet kurallarına aykırı kullanılmamasına ilişkin bu sınırlama hali, Türk Medeni Kanunu'nun "*Herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kuralına uymak zorundadır.*" hükmünden kaynaklanmaktadır (md. 2). Bu bakımdan hakkın kanunda belirtilen amaçlara ve dürüstlük kuralına uygun bir şekilde kullanılması esastır⁵¹¹.

47. maddede hakkı sınırlayıcı hükümler oldukça genel ve soyut ifadelerle kaleme alınmıştır. Madde hükmü açıklığa kavuşturulmayarak somut olayda hakkın kullanılmasının durdurulma nedenlerinin neye göre belirleneceği belirsiz bırakılmış; hangi durumların iyiniyet kurallarına aykırılık teşkil ettiği, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanıldığı Kanun'da açıkça belirtilmemiştir. Böylelikle hâkime oldukça geniş bir takdir yetkisi tanınmıştır⁵¹². Grevin doğası itibarıyla zarar verme amacı taşıdığını belirtmiştik; her grevin işverene ve dolaylı olarak topluma zarar vermesi mümkündür. Bu nedenle, objektif iyiniyet kuralları çerçevesinde gerçekleştirilecek hakka yönelik sınırlamalarda zarar verme kriterinin yerinde kullanılması şarttır⁵¹³. Örneğin salt zarar verme amacı taşıyan, bağımlı çalışanların çıkarlarına ilişkin herhangi bir unsur barındırmayan grevlerin iyiniyet kapsamında değerlendirilmesi güçken; bağımlı çalışanların çıkarlarını koruma amacıyla zarar verme niteliği taşıyan grevlerin hukuka uygunluğu esastır. Bir uyuşmazlık sırasında işçi

⁵¹¹ Tuncay (2000), s. 299; Aydemir (2001), s. 180-181.

⁵¹² Tunçomağ (1988), s. 497; Aydemir (2001), s. 183; N. Çelik (2010), s. 646; Cengiz (Urhanoglu) ve Manav (2011), s. 242.

⁵¹³ Aydemir (2001), s. 182; Tuncay (2010), s. 323.

sendikasının bütün taleplerinin işverence kabul edilmesine rağmen işçi sendikasının greve devam etmesi de hakkın kötüye kullanılması şeklinde değerlendirilebilecektir⁵¹⁴.

Objektif iyiniyet kurallarına (dürüstlük kuralına) aykırılık nedeniyle grev hakkının durdurulması dışında, 2822 sayılı Kanun'a göre ihtiyati tedbir kararıyla da hakkın kullanımının durdurulması mümkündür. Diğer durdurma haline göre geçici niteliği olan bu sınırlandırma halinde amaç, grevin hukuka uygunluk şartlarını taşıyıp taşımadığını tespit edene kadar grevi tedbiren durdurmaktır (md. 46). İhtiyati tedbir mahkemenin vereceği tespit kararına kadar anlam ifade ettiğinden, kararın açıklanmasıyla birlikte grevin yasadışı olduğu tespit edilse dahi ihtiyati tedbir kararı kalkacaktır⁵¹⁵. Bir diğer ifadeyle; grev hakkına yönelen bu sınırlandırma hali, usul hukukunun bir gereği olarak yargılama aşamasına özgüdür.

2822 sayılı Kanun'daki grev yasaklarını genel olarak değerlendirecek olursak; uluslararası hukukta kabul edilen temel hizmetler ve asgari hizmetler prensiplerinin 2822 sayılı Kanun bakımından uygulanmadığı açıktır⁵¹⁶. 275 sayılı Kanun'da mevcut yasaklar artırılarak temel hizmet niteliğini haiz olmayan çok sayıda iş ve işyeri mutlak grev yasağı kapsamına alınmıştır. Grev ertelemesi ise, oldukça takdiri ve somut olmayan sebepler doğrultusunda, hemen hemen her iş veya işyeri için işletilebilir hale getirilmiştir. Örneğin hayatı felce uğratan felaket hallerinde genel sağlık ve milli güvenlik gerekçeleriyle grevleri geçici olarak yasaklamak hâlihazırda Kanun'da düzenlenmişken, aynı sebepler grev hakkını mutlak bir biçimde yasaklamaya olanak veren grev ertelemesi sebebi olarak da belirtilmiştir. Bu durumda grev yasağına konu edilmek istenen iş veya işyerinin, ölçülülük ve orantılılık ilkeleri gereğince hakkı en az sınırlayan norm eliyle sınırlandırılması şarttır. Bir diğer ifadeyle; grev erteleme seçeneği ancak geçici grev yasaklamaları kapsamına girmeyen bir durum söz konusu ise başvurulması gereken sınırlama yöntemi olarak kabul edilmelidir.

⁵¹⁴ Cengiz (Urhanoglu) ve Manav (2011), s. 242.

⁵¹⁵ Aydemir (2001), s. 187; Tuncay (2010), s. 327; Cengiz (Urhanoglu) ve Manav (2011), s. 242-243.

⁵¹⁶ Aynı doğrultuda bkz. Aydemir (2001), s. 136-137; Kabakci (2004a), s. 129, 244; Taşkent (2008), s. 38; A. Çelik (2010), s. 318-319.

3.1.3. Diğer mevzuat hükümlerindeki grev yasakları

3.1.3.1. Kamu görevlilerine yönelik grev yasakları

275 sayılı Kanun döneminde değindiğimiz 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun greve ilişkin hükümleri, 2822 sayılı Kanun döneminde de yürürlüktedir. 1982 Anayasası'nda ve 2822 sayılı Kanun'da grev hakkının öznelere ilişkin olarak kabul edildiğinden söz edilmiştir. Bu bakımdan, 657 sayılı Kanun'da hüküm bulunmasaydı dahi memurların grev hakkı 2822 sayılı Kanun'la engellenmiş olacaktı⁵¹⁷. Bir diğer ifadeyle, 657 sayılı Kanun hükmü esasında greve başvuran devlet memurlarına uygulanacak yaptırımlar bakımından önem taşımaktadır. Türk hukukunda devlet memurlarına yönelik genel nitelikli grev yasağının uluslararası hukuka aykırılığı açıktır. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun⁵¹⁸ hazırlanmasında grev hakkı devlet memurları bakımından tartışılmış; ancak Kanun metninde grev hakkına veya greve başvurulması halinde uygulanacak herhangi bir yaptırıma yer verilmeyerek bu konuda suskun kalınmıştır. Belirtmek gerekir ki; 657 sayılı Kanun hükmüne rağmen bu dönemde çıkarılan çok sayıda yönetmelikte greve başvurmanın devlet memurluğundan çıkarılma yaptırımına tabi kılındığı⁵¹⁹ tekrar edilmiştir.

657 sayılı Kanun kamu hizmetlerinin memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle yürütülebileceğini düzenlemiştir (md. 4). Grev yasağını konu alan 27. madde ise grev yasağını devlet memurları yönünden düzenlemiştir. 657 sayılı Kanun'da düzenlenen sözleşmeli personel ve geçici personel istihdam şekilleri, zamanla çeşitlenerek kimi özel kanunlar aracılığıyla farklı görünümlere bürünmüştür. 1982 Anayasası döneminde, kamu kurumlarında devlet memurluğu dışındaki istihdam şekillerinde bir artış gözlenmiş; kamu kurum ve kuruluşlarında statü hukukundan esnek hukuk rejimine geçiş açıklıkla gözlenmiştir⁵²⁰. Özellikle geçici personel ve sözleşmeli

⁵¹⁷ Kabakcı (2004a), s. 26-27.

⁵¹⁸ RG.T. 12.07.2001, S. 24460.

⁵¹⁹ Örnek olarak bkz. Yüksek Öğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği (RG.T. 21.08.1982, S. 17789), Adalet Bakanlığı Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği (RG.T. 30.05.1999, S. 23710), Adli Tıp Kurumu Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği (RG.T. 04.09.1999, S. 23806). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Disiplin ve Ödül Yönetmeliği (RG.T. 22.04.2006, S. 26147). Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumunda Memur Statüsünde İstihdam Edilen Personel Yönetmeliği (RG.T. 24.09.2008, S. 27007).

⁵²⁰ Personel rejimlerine ilişkin detaylı bilgi ve tartışmalar için bkz. O. E. Aslan (2005). *Kamu personel rejimi statü hukukundan esnekliğe*. Ankara: TODAİE, s. 306-310; A. C. Tuncay (2007). Kamu görevlilerinin sendikalaşması ve toplu pazarlık hakkı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9 (Özel Sayı), s. 165-167; M. Avcı (2009). Devlet Memurları Kanunu kapsamında kamu görevliliğine giriş.

personel istihdamıyla idari hizmet sözleşmesiyle çalışan ancak ilgili kanun ve mevzuat hükümlerinde işçi sayılmadıkları belirtilen ve fakat büyük çoğunluğunun kamu görevlisi olduğu kabul edilen⁵²¹ personel eliyle kamu hizmetleri görülmeye başlanmıştır.

Örneğin 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Hükümlerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname⁵²² ile devlet memurlarına yönelik grev yasağı, kamu iktisadi teşebbüslerinde idari hizmet sözleşmesiyle çalışan personel (sözleşmeli personel) için de geçerli hale gelmiştir. Söz konusu KHK'nin 14. maddesine göre sözleşmeli personelin greve karar verilmesi, katılması, grevi teşvik etmesi açıkça yasaklanmıştır. Keza sözleşmeli personele ilişkin bu grev yasağı, çok sayıda yönetmelik ve diğer mevzuat hükümleriyle⁵²³ tekrarlanmıştır.

Görüldüğü üzere statü ilişkisi yerine sözleşmesel ilişkinin kurulduğu bu kişiler, bir kamu işvereniyle ve hizmet sözleşmesiyle iş ilişkisi kurmuş olsalar da; bu sözleşmenin idari niteliği nedeniyle kanunlar eliyle işçi sayılmayan kimseler olarak kabul edilmişlerdir. Grev hakkı bakımından bu aşamadaki en önemli husus; anayasal bir hak olan ve bağımlı çalışanlardan yalnızca işçilere tanınan grev hakkının; hak süjesi kapsamı değiştirilerek ilgili kamu görevlilerinin elinden alınmış olmasıdır⁵²⁴. Her ne kadar bu çalışanların kamu işvereniyle kurdukları iş ilişkisi bakımından işçi sayılmaları gerekse de⁵²⁵; Anayasa'ya aykırı olarak devlet memuru ve işçi dışında yeni bir çalışan

Ankara: Yetkin Yayıncılık, s. 196-204; S. Er (2013). Kamu iktisadi teşebbüsü sözleşmeli personelinin hukuki statüsü. *Sayıştay Dergisi*, 89, s. 39-48.

⁵²¹ Anayasa Mahkemesi'ne göre; çalışma biçimi sözleşmeli de olsa, devlet veya diğer kamu tüzel kişiliklerinde istihdam edilen personel kamu görevlisidir. Anayasa Mahkemesi'nin 15.06.1985 tarih ve 1984/14 Esas ve 1985/7 Karar sayılı kararı.

⁵²² RG.T. 29.01.1990, S. 20417.

⁵²³ Türkiye Taş Kömürü Kurumu Genel Müdürlüğü Personel Yönetmeliği'nde (RG.T. 14.06.1995, S. 22313); Türk Patent Enstitüsünde Yabancı Uzman İstihdamına İlişkin Yönetmelik'te (RG.T. 18.06.2004, S. 25496); Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumunda Sözleşmeli Statüde İstihdam Edilen Personel Yönetmeliği (RG.T. 24.09.2008, S. 27007); Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı İnsan Kaynakları Yönetmeliği'nde (RG.T. 24.07.2009, S. 27298) ve Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığında Çalıştırılacak Yerli ve Yabancı Sözleşmeli Personel Hakkında Yönetmelik'te (RG.T. 25.11.2011, S. 28123) ilgili kurumlarda çalışan sözleşmeli personelin grev hakkı açıkça yasaklanmıştır. Sümerbank Holding A.Ş. Sözleşmeli Personel Yönetmeliği'nde (RG.T. 20.06.1992, S. 21260) ve Milli Prodüktivite Merkezi Personel Yönetmeliği'nde (RG.T. 31.12.2002, S. 24980) ise sözleşmeli personelin grev yapması işten çıkarma yaptırımına bağlanmıştır.

⁵²⁴ B. Serim (1988). Sözleşmeli personelin hukuki statüsü. *Amme İdaresi Dergisi*, 21 (1), s. 141-142.

⁵²⁵ Benzer görüşler için bkz. Serim (1988), s. 141; S. Başterzi (2006). Uluslararası sözleşmeler ve iç hukuk kuralları çerçevesinde kamu görevlilerinin toplu pazarlık ve toplu sözleşme sorunu. *TİSK Akademi*, 1 (2), s. 40-41. Avcı ise özellikle sözleşmeli personellerin statüsünün mevzuat düzenlemeleriyle memur statüsüne

kategorisine alınmalarıyla kendileri bakımından grev hakkı değil grev özgürlüğü geçerli hale gelmiştir. Bir diğer ifadeyle; memurlar gibi bu çalışanların grev hakkı için de Anayasa suskun kalmış; hakkın kendilerine tanınıp tanınmamasını kanun koyucuya bırakmıştır.

Anayasa'nın 128. maddesinde belirtildiği üzere kamu görevlilerinin hak ve yükümlülükleri kanunla düzenlenebilmektedir. Ayrıca Anayasa'nın 13. maddesi gereğince temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması da ancak kanun eliyle mümkün kılınmıştır. Bu durumda kamu görevlisi oldukları kabul edilen bu çalışanların temel hak niteliğindeki grev hakkının kanunlar eliyle sınırlandırılması esastır. Belirtelim ki, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Toplu Sözleşme Kanunu'nda grev hakkını tanıyan ya da yasaklayan herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Fakat Kanun'da toplu sözleşme görüşmeleri sonucunda uyuşmazlık çıkması halinde tek çözüm yolu olarak zorunlu hakem uygulaması belirtilmiş; böylelikle greve başvurma imkânı ortadan kaldırılmıştır⁵²⁶. Bu düzenleme dışında; özellikle kamu iktisadi teşebbüslerinde, özel istihdam şekilleriyle hizmet gören sözleşmeli personellere ilişkin grev yasakları, büyük ölçüde kanun hükmünde kararname ve yönetmeliklerle belirtilmiştir.

Açıklamaya çalıştığımız hususlar göstermektedir ki; taraf olunan uluslararası sözleşme hükümlerine rağmen, Türk Hukukunda kamu görevlilerinin grev hakkının bulunduğundan söz eden herhangi bir hukuki düzenleme bulunmamaktadır. İleride de değineceğimiz üzere; kamu görevlilerine grev hakkını açıkça yasaklayan hükümler gerek uluslararası gerekse anayasal normlara çeşitli yönlerden aykırılık teşkil etmektedir.

3.1.3.2. Diğer grev yasakları

625 sayılı Özel Eğitim Kurumları Kanunu'nun⁵²⁷ ilk halinde kanun metninde herhangi bir grev yasağı bulunmazken 18.06.1983 tarih ve 2843 sayılı Kanun'un 19. maddesiyle Özel Eğitim Kurumları Kanunu'nun 32. maddesine grev yasağına ilişkin hüküm eklenmiştir. Buna göre, çalışanlara ilişkin bir ayrıma gidilmeksizin özel eğitim kurumlarında grev yapmak yasaklanmıştır. 2822 sayılı Kanun'un 30. maddesinin 2.

benzer hale getirilmeye çalışıldığını; ancak bu çalışanların statü hukuku içinde yer aldığından söz etmenin güç olduğunu belirtmektedir. Avcı (2009), s. 248-249.

⁵²⁶ Aynı doğrultuda bkz. M. Kutal (2013). Kamu görevlilerinin örgütlenme ve toplu pazarlık hakları. *Sosyal haklar uluslararası sempozyumu V bildiriler*. İstanbul: Petrol-İş, s. 173; Tural ve Yalçınöz (2013), s. 444.

⁵²⁷ RG.T. 18.06.1965, S. 12026.

fıkrasında eğitim ve öğretim kurumlarında grevi yasaklayan bir hüküm hâlihazırda mevcutken bu düzenleme ile birlikte özel eğitim kurumundaki grev yasağı tekrar edilmiştir. 625 sayılı Kanun'u yürürlükten kaldıran 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda⁵²⁸ ise grevi yasaklayan herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Böylelikle 2822 sayılı Kanun'un 30/2. maddedeki yasaklayıcı hükmü bu aşamada önem kazanmış; 5580 sayılı Kanun'da yasaklayıcı norma yer verilmemesine rağmen grev yasağı özel eğitim kurumları bakımından devam etmiştir.

2822 sayılı Kanun döneminde bir diğer grev yasağı 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu'nda⁵²⁹ yer almıştır. Kanunun geçici 1. maddesi; serbest bölgenin faaliyete geçmesinden itibaren on yıl süre ile 2822 sayılı Kanun'un greve ilişkin hükümlerinin serbest bölgelerde uygulanamayacağını düzenlemiştir. Ancak söz konusu hüküm ILO mevzuatıyla uyumluluk çerçevesinde 4771 sayılı Kanun'la 03.08.2002 tarihinde yürürlükten kaldırılmış; bu yerlerde greve başvurmak serbest hale gelmiştir⁵³⁰.

3308 sayılı Meslek Eğitimi Kanunu'nda⁵³¹ kanun kapsamındakilerden grev hakkı bulunmayanlar düzenlenmiştir. Buna göre mesleki eğitim öğrencileri, eğitici personelin grev hakkı açıkça engellenmiş; çıraklara ilişkin doğrudan bir hüküm getirilmemiştir. Ancak çıraklar 3308 sayılı Kanun'a göre işçi statüsünde sayılmayıp öğrenci statüsünde kabul edilerek grev hakkından dolayı olarak yoksun bırakılmışlardır⁵³².

4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un⁵³³ 5. maddesinin 4. fıkrasında; 657 sayılı Kanun'da devlet memurları için yasaklanmış bulunan eylemlerin sözleşmeli sağlık personelleri bakımından da geçerli olduğu düzenlenmiştir.

5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun'un⁵³⁴ 17. maddesinde özel güvenlik personelinin greve katılamayacağı düzenlenmiş; bu yasağa aykırı davranmanın

⁵²⁸ RG.T. 14.02.2007, S. 26434.

⁵²⁹ RG.T. 15.06.1985, S. 18785.

⁵³⁰ Tuncay (2010), s. 274.

⁵³¹ RG.T. 19.06.1986, S. 19139.

⁵³² Aydemir (2001), s. 146.

⁵³³ RG.T. 24.07.2003, S. 25178.

⁵³⁴ RG.T. 26.06.2004, S. 25504.

yaptırımını olarak idari para cezası uygulanacağı belirtilmiştir (md. 20). Greve başlanması halinde bu kişilerin kamu güvenliğini sağlamak adına 5442 sayılı Kanun uyarınca mülki idare amirinin ve genel kolluk amirinin emrine girerek verilecek görevleri yerine getirecekleri düzenlenmiştir (md. 6)⁵³⁵.

3.2. 6356 Sayılı Kanun Döneminde Grev Hakkı

3.2.1. Genel olarak

1982 Anayasası'nın 2822 sayılı Kanun döneminde sözünü ettiğimiz grev hakkına ilişkin sınırlama rejimi, 6356 sayılı Kanun döneminde de aynen devam etmiştir. Yukarıda belirttiğimiz üzere 2010 tarih ve 5982 sayılı Kanun'la Anayasa'nın 54. maddesinde kimi değişiklikler yapılmış; madde metninden 3. ve 7. fıkra hükümleri çıkarılmıştır. 7. fıkra hükmü grev yasaklarından kimini belirtmekte olup siyasi amaçlı grev, dayanışma grevi, genel grev, işyeri işgali, verim düşürme gibi direnişleri yasaklamaktaydı. Bu düzenlemeye paralel olarak 2822 sayılı Kanun'da da benzer hükümler bulunduğundan, 2822 sayılı Kanun döneminde grev yasakları bir değişikliğe uğramamıştır. Ancak Anayasa'dan çıkarılan grev yasakları bakımından 6356 Kanun döneminde de bir değişiklik gerçekleşmemiştir. Kanun koyucuya bu konuda bir düzenleme serbestisi tanınmış; ancak söz konusu serbesti, hakları güvence altına alma yönünde kullanılmamıştır. Her ne kadar bu grev türlerine ilişkin açıkça bir yasaklama hükmü bulunmasa da, kanuni grev tanımının aynen korunmasıyla Kaya'nın deyimiyle söz konusu yasak zımnen sürdürülmüştür⁵³⁶. Keza 6356 sayılı Kanun'un 58. maddesinin gerekçesinde; genel grev, siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevinin iş mücadelesi araçları olarak görülmedikleri belirtilmiştir⁵³⁷.

ILO Uzmanlar Komisyonu 2015 tarihli raporunun 87 sayılı Sözleşme'ye ilişkin bölümünde, Türkiye'de yürürlüğe giren 6356 sayılı Kanun'a ilişkin değerlendirmelerini

⁵³⁵ Tuncay ve Savaş (2013), s. 357.

⁵³⁶ P. A. Kaya (2013). Uluslararası normlar bağlamında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun değerlendirilmesi. *Sosyal haklar uluslararası sempozyumu V bildiriler*. İstanbul: Petrol İş, s. 150-151. Benzer görüşler için bkz. N. Caniklioğlu (2013). 6356 sayılı Kanuna göre grev yasakları ve grevin ertelenmesi. *Çalışma ve Toplum*, 4 (39), s. 296-297; T. Centel (2013). Grev yasak ve sınırlamalarına topluca bakış. *TİSK Akademi*, 8 (15), s. 16; Ç. Çopuroğlu (2013). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun grev ve lokavta ilişkin düzenlemeleri. *TİSK Akademi*, 8 (16), s. 32; N. Gerek (2013). 6356 sayılı Kanun'un grev ve lokavt konusunda öngördüğü değişiklikler. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24-25 (1-2), s. 2; Narmanlıoğlu (2013), s. 677-678.

⁵³⁷ <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0567.pdf> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

ilerleyen yıllarda yapacağını belirtmiş; ancak 2010 Anayasa değişikliği uyarınca siyasi grev, dayanışma grevi, genel grev ve diğer direniş türlerine ilişkin yasakların Kanun metnine alınmamasını memnun edici olarak değerlendirmiştir. Aynı şekilde Kanun'un 62. maddesinde kaleme alınan iş ve işyerlerindeki grev yasaklarının azaltılmış olmasını önemli bir gelişme olarak yorumlamıştır⁵³⁸. 2013 tarihli AB ilerleme raporunda ise; 6356 sayılı Kanun'da grev yasakları bakımından bazı iyileştirilmeler yapılırsa da önemli engellerin devam ettiği belirtilmiştir⁵³⁹.

3.2.2. 6356 sayılı Kanun'da grev hakkının sınırları

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, kanun tasarisının gerekçesinde de ifade edildiği üzere; ILO denetim organlarının ve AB Genişleme Komitesi'nin yıllardır yönelttiği eleştirileri gidermek ve 2010 Anayasa değişikliğiyle sendikal özgürlükler alanına yöneltilen gelişmelere uyum sağlamak amacıyla getirilmiştir. Ancak özellikle grev hakkının sınırları ve grev yasakları bakımından ne uluslararası beklentiler karşılanabilmiş, ne de Anayasa değişikliği ile kaldırılan anayasal norm niteliğindeki yasaklamalardan vazgeçilmiştir⁵⁴⁰. Özellikle grev yasakları bakımından, 62. maddenin gerekçesinde ILO denetim organlarının kararları uyarınca düzenleme yapıldığı belirtilmiş olsa da; temel hizmetler kıstasına aykırı olarak grev hakkına ilişkin genel yasaklama hükümleri halen sürdürülmüştür.

6356 sayılı Kanun'da grev hakkına ilişkin tanımın 275 ve 2822 sayılı Kanunlara paralel olarak aynen korunduğundan söz etmek mümkündür. Buna göre; “*işçilerin 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 iş bırakmaları*” grev olarak tanımlanmıştır (md. 58/1). Bu anlamda grevin işin bırakılması şeklinde maddi unsuru ve işçilerin aralarında anlaşması veya bir kuruluşun kararına uymaları şeklinde psikolojik unsuru olmak üzere iki temel unsurundan söz edilebilir⁵⁴¹. Kanuni grev tanımında ise birkaç ifade değişikliği ile 2822 sayılı Kanun dönemindeki kanuni grevin unsurları tekrar

⁵³⁸ [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2015-104-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2015-104-1A).pdf) (Erişim Tarihi: 16.05.2015)

⁵³⁹ http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2013_ilerleme_raporu_tr.pdf (Erişim Tarihi: 22.05.2015)

⁵⁴⁰ M. Sur (2012). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda grev hakkı. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 7 (28), s. 170; Kaya (2013), s. 131-132; Güney ve Aslanova (2014), s. 258, 269.

⁵⁴¹ Narmanlıoğlu (2013), s. 549, 569.

edilmiştir (md. 58/2). Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında bir uyuşmazlığın varlığı (toplu menfaat uyuşmazlığı), işçilerin işverenle olan ilişkilerinde ekonomik ve sosyal çıkarlarını koruma veya geliştirme amacı (mesleki amaç), kanunun grevle ilgili hükümlerine uygun olma, herhangi bir grev yasağının bulunmaması 6356 sayılı Kanun'un 58. maddesine göre kanuni grevin temel unsurları olarak sayılabilir⁵⁴². Böylelikle 2822 sayılı Kanun'la paralel bir biçimde hak grevleri yasal koruma dışında tutulmuş; toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü süresince greve başvurulması engellenmiştir⁵⁴³.

2822 sayılı Kanun'da olduğu gibi 6356 sayılı Kanun'da da yalnızca işçilerin grev yapması kanuni grev olarak kabul edilmiştir. Ancak hakkın öznesi olan işçiler bakımından 6356 sayılı Kanun'da bir yenilikten söz etmek mümkündür. 2822 sayılı Kanun'da, kanunun uygulanması bakımından herhangi bir işçi tanımı bulunmamaktaydı. Doktrinde bu sebeple, İş Kanunu kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın hizmet sözleşmesiyle çalışma yürüten herkes grev hakkının öznesi kabul edilmekteydi. 6356 sayılı Kanun'da her ne kadar işçi tanımı yapılmısa da, 2. maddenin 3. fıkrasıyla kanunun uygulanması bakımından işçi kavramının 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlandığı gibi olduğu belirtilmiştir. Önemle belirtelim ki, atıf yapılan husus İş Kanunu'nun kapsamına aldığı işçiler değil, yalnızca kanundaki işçi tanımıdır. Bir diğer ifadeyle, doktrinde de uzun yıllardır benimsenmiş olan hizmet sözleşmesiyle çalışma yürütme kıstası, yasal bir temele oturtulmuş bulunmaktadır.

Yine 2822 sayılı Kanun düzenlemesiyle uyumlu olarak grev hakkının kullanılabilmesi yalnızca menfaat uyuşmazlıklarına özgülenmiş; hak uyuşmazlıklarında greve gidilmesi gerek anayasa gerekse yasa hükümleriyle engellenmiştir (AY md. 54/1, 6356 s. K. md 58/2). Toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında bir uyuşmazlığın varlığı yasal grevin unsurları arasında sayılarak yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesinin varlığı halinde grev hakkının kullanılmasının önüne geçilmiştir (md. 58/2). Yukarıda değindiğimiz üzere 1982 Anayasası'ndan 2010 değişikliği ile çıkarılan siyasi grev, dayanışma grevi, genel grev ve diğer grev dışı direnişleri yasaklayan hüküm, 6356 sayılı

⁵⁴² Caniklioğlu (2013), s. 292-294; Narmanlıoğlu (2013), s. 583; Tuncay ve Savaş (2013), s. 333-342; N. Çelik vd. (2014). *İş hukuku dersleri* (27. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 660-662.

⁵⁴³ Özveri (2012), s. 165; Caniklioğlu (2013), s. 293; M. Sur (2013). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun uluslararası normlar açısından değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 4 (39), s. 346.

Kanun metninde de yer almamıştır. Ancak bu değişikliği, bu tür eylemlerin hukuka uygun hale geldikleri şeklinde yorumlamak mümkün değildir. Gerek Anayasa'nın 54. maddesindeki grev tanımı, gerekse 6356 sayılı Kanun'un 58. maddesinin 2. fıkrası bu tür eylemleri halen dışlar niteliktedir. Zorunlu arabuluculuk aşaması tamamlanmadan; usulüne uygun bir şekilde, grev kararının alınmasına ilişkin öngörülen süreler içinde ve uyuşmazlığın karşı tarafına bildirilmeksizin gerçekleşen bu grev türlerinin 6356 sayılı Kanun uyarınca yasal grev kapsamında değerlendirilemeyecekleri açıktır⁵⁴⁴. Bir diğer ifadeyle; Kanun ve Anayasa'daki kanuni greve ilişkin tanım ve aranan unsurlarda değişikliğe gidilmedikçe söz konusu grev türleri yasak kapsamında kalmaya devam edecektir⁵⁴⁵. Belirtelim ki, kanun koyucu söz konusu yasaklayıcı anayasal normun iptal edilmesini hakkın lehine değerlendirmemiş; tercihini kanunun gerekçesinde de açıkça ortaya koyulduğu üzere yasağı sürdürmekten yana kullanmıştır.

58. maddenin bu düzenlemesine ek olarak, Kanun'un çeşitli maddelerinde grevin uyması gereken prosedürler belirtilerek kanuni grev tanımı şekillendirilmiştir. Grev kararı alabilme imkânının ortaya çıkmasıyla birlikte aranan şartlara eklenmesi gereken ilk unsur; grev kararının usulüne göre uygulamaya konulmasına ilişkindir. Sayılan tüm şartları taşısa dahi 60. maddede düzenlenen süreçlerden geçmemiş bir grev kararı, kanun dışı sayılacaktır. İlgili maddedeki süreci kısaca; toplu görüşme aşamasından bir sonuç alamamış olmak, barışçıl çözüm yolu olarak 6356 sayılı Kanun'ca öngörülen arabuluculuk safhasını işletmek, grev kararını arabulucunun uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içerisinde almak ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirmek, bildirilen tarihte greve başlamak şeklinde belirtmek mümkündür⁵⁴⁶. 2822 sayılı Kanun'da olduğu gibi 6356 sayılı Kanun'da da greve işçilerin aralarında anlaşmak suretiyle veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyarak başvurulabilecekleri düzenlenmiştir. Ancak kanuni bir grev için grev kararının yetkili organ tarafından alınmış olması aranmaktadır. 6356 sayılı Kanun'a

⁵⁴⁴ Sur (2012), s. 166; Caniklioğlu (2013), s. 297; A. C. Tuncay (2013). Toplu iş sözleşmesi hukukunda 6356 sayılı Kanun'la yapılan düzenlemeler. *İş hukukunda yapılan son değişiklikler semineri*. Ankara: Kamu-iş, s. 89.

⁵⁴⁵ A. Çelik (2010), s. 318; Caniklioğlu (2013), s. 296; Centel (2013), s. 16.

⁵⁴⁶ Caniklioğlu (2013), s. 294; Narmanlıoğlu (2013), s. 585-593.

göre grev kararı alma yetkisi, işveren tarafıyla toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi ve ehliyetine sahip işçi sendikasına aittir⁵⁴⁷.

Belirtelim ki; grev kararının ilan edildiği işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin, ilan tarihinden itibaren altı işgünü içerisinde grev oylaması yapılmasına ilişkin görevli makama yazılı başvurusu halinde; grev oylaması yapmadan kanuni bir greve başlamak da mümkün olmayacaktır. Ancak bu usuli işlemler; 61. maddede belirtildiği gibi işçilerin talebi halinde gerçekleştirilebilir.

Barışçıl çözüm yollarından biri olan arabuluculuk safhası, 6356 sayılı Kanun'la grev hakkının sınırlanmasına yönelik kabul edilen araçlardan bir diğeri, grev uygulamasının ön şartıdır⁵⁴⁸. 2822 sayılı Kanun'la kıyaslandığında, 6356 sayılı Kanun'da arabuluculuk kurumuna ilişkin esaslı değişiklikler bulunmamaktadır. Ancak özellikle grev hakkının sınırlandırılmasıyla yakından ilişkisi olan bir değişiklikten söz etmek mümkündür. Buna göre artık arabuluculuk safhasına ilişkin uyuşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren grev kararı alınabilmesi için geçmesi gereken altı iş günü süresi 6356 sayılı Kanun'la kaldırılmıştır. İşçi sendikası, kararın tebliğinden itibaren altmış gün içerisinde grev kararı alabilecek, bu süre içerisinde altı iş günü öncesinden kararını uyuşmazlığın karşı tarafına bildirmek suretiyle grev uygulamasına başlayabilecektir (md. 60/2). Kanımızca; Dereli'nin de belirtmiş olduğu üzere bu değişikliğin olumsuz yönü, olumlu yönünden baskındır. Şöyle ki, altı iş günü olan soğutma evresi, altmış iş gününe dolaylı olarak çıkarılmış bulunmaktadır⁵⁴⁹. Maddenin gerekçesinde de grev kararı ve grev uygulama sürelerinin birleştirilmesiyle taraflara anlaşabilmeleri için son bir ek süre imkânı tanındığı belirtilmiştir.

Arabuluculuk aşamasına dair değinilmesi gereken bir diğer olumsuzluk, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta uyuşmazlığın

⁵⁴⁷ Caniklioğlu (2013), s. 292; Çopuroğlu (2013), s. 35; Narmanlıoğlu (2013), s. 611-612; Tuncay ve Savaş (2013), s. 337; Çelik vd. (2014), s. 665.

⁵⁴⁸ Tuncay ve Savaş (2013), s. 298; Çelik vd. (2014), s. 652.

⁵⁴⁹ T. Dereli (2013). 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: genel bir değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 1 (36), s. 60. Alpagut; bu düzenlemenin işçi sendikaları yerine işverenler ve işveren sendikaları açısından olumsuzluk içerdiği görüşündedir. Alpagut (2012), s. 41. Kutal; yeni düzenlemeyle grev kararının nispeten daha kısa sürede kullanılabileceğini belirtmiştir. M. Kutal (2012). Toplu iş hukukunda yeni bir düzenleme (31.01.2012 tarihli Kanun tasarısı). *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 7 (25), s. 171. Tuncay'a göre ise, söz konusu düzenleme olumlu bir değişiklik olup soğutma (bekleme) süresini kaldırmakta, grev sürecini hızlandırıcı bir nitelik taşımaktadır. Tuncay (2013), s. 89.

çözümü için bizzat arabuluculuk yapması veya birini arabulucu olarak tayin etmesine ilişkindir (md. 60/7). Greve başlanmamış olsa dahi, grev kararının alınması bu olağanüstü arabuluculuk yolunun işletilmesine olanak sağlayabilecek, böylelikle grev hakkı siyasi otoritenin müdahalesiyle dolaylı bir şekilde geciktirilebilecektir⁵⁵⁰. Sur bu yetkiyi; geçmişte kamuoyunu yakından ilgilendiren kimi önemli grevlerde bir bakan veya valinin uyuşmazlığı çözmeye yönelik devreye girmesinin somutlaştırılmış hali olarak değerlendirmektedir⁵⁵¹.

3.2.3. 6356 sayılı Kanun'da grev yasakları

6356 sayılı Kanun'da grev yasaklarının düzenlenmesine ilişkin ilk değişiklik, madde sayısının azaltılması ve yasakların tek bir maddede düzenlenmesine ilişkindir. 2822 sayılı Kanun'daki geçici-süreklî yasak; iş-işyeri yasakları ayrımları yürürlükteki Kanun'da yer almamıştır. 6356 sayılı Kanun'dan doğan yasaklar 62. maddede toplu olarak sayılmıştır. Belirtelim ki bu sayma sınırlı sayıdadır; mahkeme kararlarıyla kıyasen veya uyuşmazlık tarafları arasında sözleşme yoluyla yasak hallerinin genişletilebilmesi mümkün değildir⁵⁵². Grev yasağı kapsamının genişletilemeyeceği bir diğer durum; işyerlerinin bir kısmının grev yasağı kapsamında olduğu işletmelere ilişkindir. 2822 sayılı Kanun'da olduğu gibi 6356 sayılı Kanun'da da bu konuya ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır; ancak Yargıtay AİHM içtihadını ve 6356 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde belirtilen grev yasaklarını daraltma amacını esas alarak kararını vermiştir. Kararda⁵⁵³, zorunlu tahkim uygulamasının ancak kanunla belirtilen sınırlı hallerde ve sadece grev yasağının söz konusu durumlarda devreye gireceği; bu nedenle ilgili işyerlerinde hakkın kullanılabilmesinin esas olduğuna hükmedilmiştir.

⁵⁵⁰ Konuya ilişkin görüşler için bkz. Tuncay ve Savaş (2013), s. 301. Alpagut'a göre bu durum arabuluculuk kurumunun tarafsızlığı ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. Alpagut (2012), s. 41. Çelik vd. ise bu düzenleme ile Bakanı'nın grev ertelemesi haline özgü yetkisinin tüm yasal grevleri kapsayacak şekilde genişletildiği görüşündedir. Çelik vd. (2014), s. 657.

⁵⁵¹ Sur (2012), s. 168.

⁵⁵² Ancak unutmamak gerekir ki, bu sınırlı saymanın yanı sıra özel kanunlarda da grev yasakları bulunmaktadır. Centel (2013), s. 8; Narmanlıoğlu (2013), s. 609; Tuncay ve Savaş (2013), s. 342.

⁵⁵³ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 15.07.2014 tarih ve 2014/16453 Esas ve 2014/22444 Karar sayılı kararı. Yargıtay 2822 sayılı Kanun döneminde de aynı doğrultuda karar vermiştir. Bkz: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 13.07.1990 tarih ve 1990/7963 Esas ve 1990/8221 Karar sayılı kararı.

3.2.3.1. Sürekli grev yasakları

62. maddede sayılan yasaklardan sürekli niteliğe sahip işlere ilişkin olanlar; can ve mal kurtarma işleri, cenaze işleri, şehir şebeke suyu, elektrik, doğalgaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı, nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri, bankacılık hizmetleri, kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehiriçi toplu taşıma hizmetleri şeklinde sayılabilir (md. 62/1)⁵⁵⁴. Sürekli niteliğe sahip işyerine yönelik yasaklar ise; mezarlıklar, Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleri, hastaneler şeklinde belirtilmiştir (md. 62/1).

Anayasa Mahkemesi, 22.10.2014 tarihinde açıkladığı kısa kararında⁵⁵⁵ 6356 sayılı Kanun'un bazı hükümlerinin iptal edilmesini uygun bulmuştur. İptali uygun bulunan hükümler arasında; 62. maddede düzenlenen bankacılık hizmetlerine ve kamu kuruluşlarınca yürütülen şehir içi toplu taşıma hizmetlerine ilişkin grev yasakları da bulunmaktadır. Ancak AYM'nin gerekçeli kararı henüz Resmi Gazete'de yayımlanmadığından söz konusu hükümler halen yürürlüktedir. İptal kararı ile birlikte 1211 sayılı TC Merkez Bankası Kanunu'ndaki 275 sayılı Kanun'un grev yasakları düzenlemesine ilişkin atıf da, atfa konu olan kanun hükmünün iptalinden ötürü geçersiz hale gelecektir. Belirtmek gerekir ki; Mahkeme grev yasakları konusundaki bu yaklaşımıyla, ILO ve uluslararası hukuk mevzuatının arzu ettiği boyutta olmasa da önemli bir adım atmıştır.

62. madde hükmünü 2822 sayılı Kanun'un konuya ilişkin hükümleriyle kıyaslamak gerekirse; ilk olarak "cenaze ve tekfin işleri" şeklindeki düzenleme "cenaze işleri" olarak

⁵⁵⁴ 2822 sayılı Kanun'da değişiklik içeren ve 2003 yılında üç kişilik Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan ön tasarı metninde üretimi nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri, bankacılık hizmetleri, kamu kuruluşlarınca yürütülen şehiriçi toplu taşıma hizmetleri sürekli grev yasakları arasında sayılmamıştır. Ancak 6356 sayılı Kanun'da ön tasarinin aksine bu yasak hallerine de yer verilmiştir. Bkz. M. Uçum ve N. Okcan (2004). 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt kanununda değişiklik içeren ön tasarinin hükümleri ve genel değerlendirmesi. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 1 (2), s. 415; F. Şahlan (2004). 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda değişiklik öngören kanun ön tasarılarının değerlendirilmesi. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 4, s. 1288; Kabakçı (2004b), s. 10.

⁵⁵⁵ 13.04.2015 itibarıyla Mahkeme'nin gerekçeli kararı henüz açıklanmamıştır. Kısa kararın metni için bkz: <http://www.kesk.org.tr/content/anayasa-mahkemesi-6356-say%C4%B1%C4%B1-kanunun-baz%C4%B1-h%C3%BCk%C3%BCmlerini-iptal-etti> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

düzenlenmiştir. Ancak cenaze işleri tekfin (kefenleme) işlerini de kapsadığından, kanımızca bu işlerle ilgili grev yasaklarında herhangi bir daralma olmamıştır⁵⁵⁶.

“Su, elektrik, havagazı, termik santralleri besleyen linyit üretimi, doğalgaz, petrol sondajı üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı; üretimi nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri” şeklindeki 2822 sayılı Kanun hükmü, “şehir şebeke suyu, elektrik, doğalgaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı, nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri” olarak yeniden ele alınmıştır. Böylelikle su işleri kapsamındaki grev yasakları daraltılmış; sadece şehir şebeke suyu işlerindeki grevler yasaklanmıştır⁵⁵⁷. Şüphesiz bu düzenleme, Yargıtay’ın kanalizasyon ve su arıtma işlerinin grev yasağı kapsamında olmadığına ilişkin kararıyla aynı doğrultudadır⁵⁵⁸.

Havagazı, termik santralleri besleyen linyit üretimi, petrol sondajı ve noterlik hizmetlerine yönelik grev yasakları, 6356 sayılı Kanun’da yer almayan yasaklardan olmuşlardır. ILO denetim organlarınca ortaya koyulduğu üzere temel hizmetlerden olmayan söz konusu işkollarına ilişkin grev yasaklarının kaldırılması, kanımızca isabetli olmuştur⁵⁵⁹.

2822 sayılı Kanun’daki “ilaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere aşı ve serum imal eden müesseseler, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser, eczane gibi sağlıkla ilgili işyerleri” şeklindeki düzenleme 6356 sayılı Kanun’da yer almamış; grev yasağının bulunduğu işyerleri yalnızca “hastaneler” olarak belirlenmiştir. Kanun koyucunun bu yaklaşımına ilişkin doktrinde üç ayrı görüşün bulunduğundan söz etmek mümkündür. Bir görüşe göre artık aşı ve serum imal eden müesseseler, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili diğer işyerlerinde grev yasağı bulunmamaktadır. Grevin yasaklandığı işyerleri özel veya kamu kurumu bünyesinde faaliyet gösteren hastanelerdir⁵⁶⁰. Bir diğer görüş ise 6356 sayılı Kanun’da sayılmasa da bu işyerlerinin hastane kavramı altında düşünülebilecek sağlık kuruluşları

⁵⁵⁶ Aynı doğrultuda bkz. Caniklioğlu (2013), s. 302; Centel (2013), s. 8.

⁵⁵⁷ Centel’e göre artık su depolayıp bunları şişe veya damacana içinde satan özel su şirketleri bakımından herhangi bir grev yasağı söz konusu olmayacaktır. Centel (2013), s. 9.

⁵⁵⁸ Bkz. Y. 9. HD. 21.12.1990 T., 1990/14029 E., 1990/14208 K.

⁵⁵⁹ Şahlanan; noterlik hizmetlerinde grev yasağının kaldırılmasının ciddi sıkıntılara yol açacağı görüşündedir. Şahlanan (2004), s. 1288.

⁵⁶⁰ Centel (2013), s. 10; Tural ve Yalçınöz (2013), s. 438; Sur (2013), s. 349. Güney ve Aslanova’ya göre yasak kapsamında olan hastaneler kamu kuruluşlarınınca işletilenlerle sınırlı tutulmuştur. Güney ve Aslanova (2014), s. 263.

olduğu ve bu işyerleri bakımından grev yasağının devam ettiği görüşündedir⁵⁶¹. Kimi yazarlar ise klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser gibi yerlerde grev yasağının devam ettiği; aşı, serum imal eden müesseselerde, eczanelerde ve ecza deposu gibi ticari yönü ağır basan üretim yerlerinde ise grev yasağının ortadan kalktığı görüşündedir⁵⁶². Kanımızca hastane kavramının, hastane ile benzer faaliyet yürüten işyerlerini kapsayacak biçimde geniş yorumlanması yerindedir. Ecza deposu, ilaç üretim merkezleri gibi işyerlerinin ise gerek yapmakta oldukları iş bakımından hastanelerden farklı olmaları gerekse ticari üretim yanlarının ağır basması nedeniyle; grev yasağı kapsamı dışında tutulmaları kanımızca daha uygun olacaktır.

2822 sayılı Kanun'da düzenlenen ancak 6356 sayılı Kanun'da yer almayan bir diğer husus; eğitim ve öğretim kurumları, çocuk bakım yerleri ve huzurevlerindeki grev yasaklarına ilişkindir⁵⁶³. 6356 sayılı Kanun'da ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda grevi yasaklayan herhangi bir hükme yer verilmemesiyle birlikte, söz konusu işyerlerinde yasal greve başvurulabilmesi isabetli olarak mümkün hale gelmiştir. 6321 sayılı Kanun'la 2822 sayılı Kanun'a 2012 yılında eklenen havacılık hizmetlerine ilişkin grev yasağı da yukarıda değindiğimiz gibi 6356 sayılı Kanun'da yer almayan bir diğer yasaklardan olmuştur⁵⁶⁴. Kanun kapsamına alınmayan bu grev yasaklarını, uluslararası normlar uyarınca olumlu birer adım şeklinde yorumlamak mümkündür⁵⁶⁵.

275 ve 2822 sayılı Kanun dönemlerinde değindiğimiz üzere 6356 sayılı Kanun'da da toplu iş uyuşmazlıklarının her aşamasında taraflar özel hakeme başvurabileceklerdir (md. 52). Toplu iş sözleşmesine konuya ilişkin özel bir hüküm ekleyerek veya uyuşmazlığın herhangi bir aşamasında anlaşarak özel hakem yolunu işletmek mümkündür. Bu durumda artık grev hakkı ve diğer uyuşmazlık çözüm yolları işletilemeyecek, özel hakem prosedürü hepsinden önce gelecektir.

⁵⁶¹ Çopuroğlu (2013), s. 31; Gerek (2013), s. 5.

⁵⁶² Caniklioğlu (2013), s. 304-305; Tuncay ve Savaş (2013), s. 314-315, 343.

⁵⁶³ Belirtelim ki bu yasak halleri 6356 sayılı Kanun'un ön tasarisında mevcutken yürürlüğe giren Kanun metninde yer almamışlardır. Bkz. Uçum ve Okcan (2004), s. 416.

⁵⁶⁴ Kutal'ın aktardığı üzere; 31.01.2012 tarihli Kanun tasarisında hava ulaşım alanında faaliyet gösteren işyeri ve işletmelerde gev esnasında işverenin faaliyetlerinin yüzde kırkını sürdürebileceği şeklinde bir düzenleme mevcuttu. Herhangi bir gerekçe belirtilmeksizin tasarıya alınan bu hüküm isabetli olarak 6356 sayılı Kanun kapsamına alınmamıştır. Kutal (2012), s. 171-172.

⁵⁶⁵ Aynı doğrultuda bkz. Centel (2013), s. 17; Çopuroğlu (2013), s. 31.

3.2.3.2. Geçici grev yasakları

62. maddenin 2. ve 3. fıkralarında geçici nitelikli grev yasaklarına yer verilmiştir. Buna göre genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde Bakanlar Kurulu'na; bu durumun devamı süresine özgülenmek suretiyle ve gerekli işyerlerinde grev uygulamasını yasaklama imkânı tanınmıştır. Görüldüğü üzere bu düzenleme ile bir ifade değişikliğine gidilmiştir. 2822 sayılı Kanunda “yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması, deprem gibi olayların sebep olduğu genel hayatı felce uğratan felaket halleri” şeklindeki düzenleme, 6356 sayılı Kanun'da “genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olayları” şeklinde kaleme alınmış; doğa olaylarına ilişkin örnekler verilmemiştir. Felaket hallerinin doğa olaylarından daha kapsamlı olduğu açıktır; bu durumda yangın gibi doğa olayı niteliği olmayan felaket hallerinin hangi kapsamda olacağını tartışmalıdır⁵⁶⁶.

Bir diğer geçici yasak hali ise başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş olan deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarına yöneliktir (md. 62/3). 2822 sayılı Kanun'un lafzından farklı olarak demiryolu ulaştırma araçları da madde metnine eklenmiştir. Bu nedenle ulaştırma araçlarına ilişkin grev yasağı bakımından 6356 sayılı Kanun'la kapsam genişliğine gidildiğinden söz etmek mümkündür⁵⁶⁷. 6356 sayılı Kanun'daki bir diğer ifade farkı savaş, genel ve kısmi seferberlik hallerindeki grev yasaklarına ilişkindir. 6356 sayılı Kanun'da bu haller geçici grev yasakları kapsamında belirtilmemiştir; ancak bu hallerde grev ertelemesi yoluyla grev uygulamalarının önüne geçilebilecektir⁵⁶⁸. 2941 sayılı Seferberlik ve Savaş Hali Kanunu'nda⁵⁶⁹ savaş ve seferberlik halleri tanımlanmış olup, Anayasa'nın 92. maddesi uyarınca söz konusu durumlardan birinin varlığı halinde grev hakkının kullanımı idari sınırlama araçları ile engellenebilecektir.

⁵⁶⁶ Caniklioğlu ve Centel, konuya ilişkin her iki Kanun düzenlemesinin aynı olduğu görüşündedir. Caniklioğlu'na göre 6356 sayılı Kanun düzenlemesiyle 2822 sayılı Kanun'da belirtilen yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması, deprem gibi olaylar kastedilmektedir. Caniklioğlu (2013), s. 311; Centel (2013), s. 61.

⁵⁶⁷ Centel ve Sur da ulaştırma araçlarına demiryollarının eklenmesiyle geçici grev yasakları kapsamının genişletildiği görüşündedirler. Centel (2013), s. 18; Sur (2013), s. 349.

⁵⁶⁸ Centel (2013), s. 17-18; Çopuroğlu (2013), s. 31; Gerek (2013), s. 5; Güney ve Aslanova (2014), s. 264.

⁵⁶⁹ RG.T. 08.11.1983, S. 18215.

Kanımızca, 6356 sayılı Kanun'da geçici grev yasakları kapsamının daraltılması grev hakkı lehine olmaktan ziyade aleyhine bir düzenlemedir. Gerek yangın gibi doğa olayı niteliği taşımayan felaket hallerinin; gerekse savaş, genel ve kısmi seferberlik hallerinin kapsam dışına çıkarılması hakkın kullanımını açısından olumsuz bir niteliğe sahiptir. Şöyle ki; genel hayatı önemli ölçüde etkileyen bir yangın vakasında grev geçici olarak yasaklanmayacak; ancak genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte olması nedeniyle Bakanlar Kurulunca ertelenebilecektir. Keza savaş veya seferberlik hallerinde de Bakanlar Kurulu grev erteleme yetkisini rahatlıkla kullanabilecektir. Bu bakımdan, söz konusu haller grev yasağı kapsamından çıkarılmamış; aksine, geçici nitelikteki yasak hali fiilen sürekli bir nitelik kazanmıştır. Bir diğer ifadeyle; geçici grev yasaklarının aksine, grev erteleme yoluyla söz konusu durumlarda greve yeniden başvurulmaması 6356 sayılı Kanun'la perçinlenmiştir.

2822 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi 6356 sayılı Kanun'da da olağanüstü hallerde ve sıkıyönetim hallerinde grev hakkına ilişkin herhangi bir yasak kanun metninde bulunmamaktadır. Ancak konuya ilişkin özel kanun düzenlemeleri gereğince her iki halde de, belirtilen koşulların gerçekleşmesi halinde geçici nitelikli bir grev yasağı söz konusu olabilecektir. 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu'nun 3. maddesinin (f) bendinde Sıkıyönetim Komutanı'na grev dâhil sendikal faaliyetleri sürekli olarak durdurmak veya izne bağlamak yetkisi tanınmıştır. Belirtelim ki, hakkın sürekli olarak durdurulması sıkıyönetim süresince geçerlidir; sıkıyönetim uygulamasının sona ermesiyle grev kararları uygulanmaya başlanabilecektir. Olağanüstü hallerde grev hakkına ilişkin sınırlama rejimi de 2822 sayılı Kanun döneminden farklılık göstermemektedir. Yukarıda değindiğimiz üzere, bu hallerde olağanüstü hal bölge valiliğinin grev uygulamalarını durdurma veya izne bağlama yetkileri söz konusudur (430 s. KHK md. 2).

3.2.3.3. Grev hakkına ilişkin fiili sınırlar

3.2.3.3.1. Grev oylamasının olumsuz sonuçlanması

Hakkın sınırlama araçlarından bir diğeri olan grev oylaması, 2822 sayılı Kanun'a benzer biçimde düzenlenmiştir. Grev kararının ilan edildiği işyerinde, o tarihte çalışmakta olan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren görevli makama yazılı başvurusu halinde grev oylaması yapılabilecektir (md. 61/1). Ancak 6356 sayılı Kanun'un düzenlemesiyle grev hakkı aleyhine sonuç doğurabilecek bir düzenleme yapılmıştır. 2822

sayılı Kanun'un 35/3 maddesinde grev oylaması sonucunda dikkate alınacak sayının tespitinde grev oylaması yapılan işyerinde o tarihte çalışan işçilerin esas alınacağı düzenlenmişti. 6356 sayılı Kanun'da ise bu sayının tespitinde işyerinde çalışan işçilerin değil grev oylamasına katılan işçilerin esas alınacağı düzenlenmiştir (md. 61/3). Böylelikle, oylamaya az sayıda işçinin katılması halinde grev oylaması yoluyla hakkın fiilen yasaklanması önceki Kanun'a göre kolaylaştırılmıştır⁵⁷⁰. Önceki Kanun düzenlemelerinde olduğu üzere, 6356 sayılı Kanun'da da grev oylamasının olumsuz sonuçlanması halinde artık greve başvurulamayacak, uyuşmazlığın çözümü zorunlu tahkim aracılığıyla gerçekleştirilebilir.

3.2.3.3.2. *Grev erteleme*

Grev hakkına ilişkin bir diğer sınırlama hali, 63. maddede düzenlenen grev erteleme kararıdır. 2822 sayılı Kanun'la benzer hususları içeren 63. maddede Bakanlar Kurulu'na; genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte olması halinde, karar verilmiş veya başlanmış bir grevi altmış günlük süre için erteleme yetkisi tanınmıştır⁵⁷¹. Bu altmış günlük süre zarfında uyuşmazlığın olağanüstü arabuluculuk yoluyla veya özel hakem eliyle çözülebileceği düzenlenmiştir (md. 63/2). Grev erteleme kararında sürekli-geçici grev yasaklarından farklı olarak genel bir yasaklama amacı bulunmamakta, her grev kararı ve grev uygulamasının münhasıran değerlendirilmesi gerekmektedir⁵⁷². Keza sadece yasal bir grevin ertelenmesi mümkün olup yasal unsurları barındırmayan bir grevin Bakanlar Kurulu kararıyla ertelenmesi mümkün değildir. 2822 sayılı Kanun'dan farklı olarak 63. maddede erteleme kararı hakkında Danıştay'da iptal davası açılabileceği belirtilmemişse de; idarenin her türlü eylem ve işlemlerine yargı yolunun açık olması Anayasa'nın 125. maddesinin bir gereğidir. 6356 sayılı Kanun'da belirtilmese dahi erteleme kararlarına yönelik idari yargı yolu işletilebilecektir. Kanun metninde

⁵⁷⁰ Alpagut (2012), s. 42; Özveri (2012), s. 171-172; Dereli (2013), s. 61; Gerek (2013), s. 8; Tuncay ve Savaş (2013), s. 351; Sur (2013), s. 349. Kutsal; bu düzenlemenin işverenin grev oylamasını etkileme olasılığını arttırdığı görüşündedir. M. Kutsal (2015). "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi" Yasasının kimi hükümlerinin iptali istemi ile Anayasa Mahkemesine açılan davaya ilişkin notlar. *Çalışma ve Toplum*, 1 (44), s.25.

⁵⁷¹ 6356 sayılı Kanun'un ön tasarısında Bakanlar Kurulu'na grevi ertelemeden önce Danıştay'ın İdari Dairelerinin bağlayıcı nitelikte olmayan istişari mütalaasını isteme zorunluluğu getirilmişti. Ancak bu uygulamaya 6356 sayılı Kanun'da yer verilmemiştir. Bkz. Uçum ve Okcan (2004), s. 417; Şahlanan (2004), s. 1289.

⁵⁷² Uşan ve Kaya (2011), s. 1726; Caniklioğlu (2013), s. 308; Centel (2013), s. 13; Tuncay ve Savaş (2013), s. 346.

belirtilmemesine rağmen, Danıştay'ın bu durumda yürütmeyi durdurma veya iptal kararı vermesi halinde veya Bakanlar Kurulu'nun erteleme süresi içinde erteleme kararını kendisinin kaldırması halinde; kanuni şartlar gözetilerek grev hakkına yeniden başvurulabilecek ve ertelenen grev uygulanabilecektir⁵⁷³.

Bu aşamaya kadar geçici bir sınırlama normu özelliğini koruyan grev erteleme; erteleme süresinin sona ermesiyle birlikte fiili bir yasak normuna dönüşmektedir. Başka bir ifadeyle; erteleme süresi içinde barışçıl çözüm yolları kullanılarak anlaşma sağlanamaması halinde mücadeleciler çözüm yollarına başvuru imkânı bulunmamakta; uyuşmazlığın çözüm mercii olarak YHK gösterilmektedir. 6356 sayılı Kanun'un yeni düzenlemesiyle YHK'ya başvuru özellikle işçi sendikası için tek ve zorunlu araç haline gelmekte; Kurul'a başvurulmaması halinde işçi sendikasının yetkisinin düşeceği belirtilmektedir (md. 63/3). Görüldüğü üzere 2822 sayılı Kanun'dan bu yana grev erteleme eliyle hakkın fiili anlamda yasaklanması sürdürülmektedir⁵⁷⁴. Şüphesiz ki grev erteleme yoluyla fiili yasaklama halinin engellenmesi, Anayasa'nın 54/5. maddesindeki grevin ertelendiği durumlarda uyuşmazlığın YHK eliyle çözüleceğine ilişkin hükmün anayasa metninden kaldırılmasıyla gerçekleşebilecektir. Bir diğer ifadeyle grev ertelemelerindeki bu fiili grev yasağı, 6356 sayılı Kanundan öte anayasal normdan kaynaklanmaktadır⁵⁷⁵.

Önceki Kanun dönemlerine ilişkin uygulamalarda grev ertelemelerinin çok sayıda olumsuzluk barındırdığına ve erteleme sebeplerinin ucu açık kavramlarla ifade edildiğine değinmiştik. Grev ertelemelerine ilişkin bu eleştirilere ekleyebileceğimiz bir diğer husus, erteleme kararlarının yeterince gerekçelendirilmemesine yöneliktir. Ertelemeye imkân veren milli güvenlik ve genel sağlık kıstasları hâlihazırda zaten açık ve somut değilken, erteleme kararlarında sebeplerden öte sebeplerin esas gerekçelerinin yer almaması doktrinde eleştirilen hususların başında gelmektedir⁵⁷⁶.

⁵⁷³ Caniklioğlu (2013), s. 309; Narmanlioğlu (2013), s. 635.

⁵⁷⁴ Uçum ve Okcan (2004), s. 417; Uşan ve Kaya (2011), s. 1737; Alpagut (2012), s. 52; Özveri (2012), s. 173; Sur (2012), s. 167-168; Caniklioğlu (2013), s. 313; Çopuroğlu (2013), s. 34; Gerek (2013), s. 7; Narmanlioğlu (2013), s. 635; Tuncay ve Savaş (2013), s. 316, 348.

⁵⁷⁵ Aynı doğrultuda bkz. Centel (2013), s. 18.

⁵⁷⁶ Kabakcı (2004a), s. 181; Cengiz (Urhanoglu) ve Manav (2011), s. 240; Caniklioğlu (2013), s. 311; Çelik vd. (2014), s. 690.

2822 sayılı Kanun dönemindeki grev ertelemesine ilişkin uygulamaların, 6356 sayılı Kanun döneminde de aynen devam ettiğinden söz etmek mümkündür. Bu dönemde de milli güvenlik ve genel sağlık gerekçe gösterilerek cam üreten fabrikalardaki bir grev 60 gün süreyle Bakanlar Kurulunca ertelenmiştir⁵⁷⁷. Yine metal sektöründe Türkiye genelinde 10 ilde faaliyet gösteren 38 fabrikada yasal grev kararı alınmış; ancak Bakanlar Kurulu'nca söz konusu grevler milli güvenlik gerekçe gösterilerek 60 gün süreyle ertelenmiştir⁵⁷⁸. Danıştay her iki grev ertelemeğinde de yürütmeyi durdurma taleplerini reddetmiştir. Cam sektöründe gerçekleşen grevin ertelenmesinin iptali ve yürütmesinin durdurulmasına ilişkin kararında Danıştay 10. Dairesi somut bir gerekçe belirtmemiş; kararını Ekonomi, Milli Savunma, Sağlık Bakanlıkları ile Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğince gönderilen görüşler doğrultusunda almıştır⁵⁷⁹. Aynı Daire, metal sektöründe Türkiye genelinde alınan grev kararı içinse ilginç bir tespitte bulunmuştur. Danıştay, kararında metal sanayi sektörünü Türkiye'nin stratejik sektörlerinden biri olarak değerlendirmiş; 38 fabrikada aynı anda yapılacak böylesi bir grevin sonuçları itibariyle 6356 sayılı Kanun'un grev ertelemelerini düzenleyen 60. madde kapsamında değil, grev hakkının kötüye kullanılmasını düzenleyen 72. madde kapsamında değerlendirilmesi gerektiğine ilişkin görüş belirtmiştir⁵⁸⁰. Bu yaklaşımdan hareketle milli güvenlik gerekçe gösterilerek grevin ertelenmesi yoluna gidilmesinde hukuka uygunluk bulunmadığını belirtmiş; ancak yürütmeyi durdurma kararına ilişkin talebi oyçokluğuyla reddetmiştir.

Şüphesiz ki bu yaklaşım; Mahkeme'nin grevlerin özünü oluşturan zarar verme amacına ve salt ekonomik nitelikli grev ertelemelerine ilişkin görüşlerini yansıtır niteliktedir. Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararında olduğu gibi Danıştay'ın kararında da davalı istemleri herhangi bir somut ve makul gerekçeye dayanılmaksızın, milli güvenlik kavramının kapsamına nelerin girdiği değerlendirilmeksizin

⁵⁷⁷ RG.T. 27.06.2014, S. 29043.

⁵⁷⁸ RG.T. 30.01.2015, S. 29252.

⁵⁷⁹ Danıştay 10. Dairesi'nin 16.07.2014 tarih ve 2014/3628 Esas sayılı kararı. Cam fabrikasındaki grev erteleme hakkında SÖK'e de başvuru yapılmış; SÖK daha önceki görüşüne paralel olarak Türk Hukukundaki bu düzenlemeyi 87 sayılı Sözleşme'ye aykırı kabul etmiştir (Dava No: 3084, ss. 207-211). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_357167.pdf (Erişim Tarihi: 16.05.2015)

⁵⁸⁰ Danıştay 10. Dairesi'nin 05.03.2015 tarih ve 2015/294 Esas sayılı kararı. http://www.birlesikmetal.org/basin/ba_2015/danistay_krr.pdf (Erişim Tarihi: 14.04.2015)

sonuçlandırılmıştır⁵⁸¹. Nitekim 2014 yılında yayınlanan AB ilerleme raporunda da; milli güvenlik ve kamu sağlığı gibi nedenlerin grevleri engellemek amacıyla orantısız bir şekilde kullanıldığına dikkat çekilmiştir⁵⁸².

3.2.3.3.3. Grevin mahkeme kararıyla durdurulması

6356 sayılı Kanun'un 72. maddesine göre; grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı tarzda toplum yararına veya milli servete zarar verecek şekilde kullanılması⁵⁸³ ve bu durumun tespiti halinde; uygulanmakta olan grev uyuşmazlık taraflarından birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın başvurusu ile mahkeme tarafından durdurulabilecektir. 2822 sayılı Kanun döneminde de değindiğimiz üzere hakkın kötüye kullanılmamasına ilişkin söz konusu yasaklama normu Anayasa'nın 54/2. maddesinde de yer almıştır. Ancak genel hukuk ilkeleri, Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesindeki hakkın kötüye kullanılması yasağı ve dürüstlük kuralı gereğince; gerek anayasa normu gerekse yasa normu olmasaydı dahi hakkın kötü niyetle kullanımına müsaade edilmeyecekti. Grevin amacı yönünden bir sınırlama normu şeklinde tanımlayabileceğimiz bu düzenleme, ancak yasal bir grev uygulaması bulunduğu söz konusu olabilecektir. Hakkın kötüye kullanılıp kullanılmadığının takdiri hâkimde olduğundan, zarar verme unsurunun hakkın kötüye kullanılmasının tespitinde oldukça dikkatli kullanılması ve kötüye kullanma kavramının dar yorumlanması gerekecektir⁵⁸⁴. Reisoğlu; işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını koruma ve düzeltme amacı güden, bir diğer ifadeyle mesleki amaç unsurunu taşıyan kanuni grevin, işvereni ne kadar zarara uğratırsa uğratsın hakkın kötüye kullanılması kapsamında değerlendirilmeyeceğinden söz etmiştir⁵⁸⁵. SÖK ise Panama'da gerçekleşen hava trafik kontrolörlerinin grevine ilişkin kararında, görevlilerin radar sistemine ait şifreleri

⁵⁸¹ İleride değineceğimiz üzere Danıştay; özellikle memurların sendika kararına uyarak toplu eyleme katılmalarına ilişkin kararlarında uluslararası normları göz önünde bulundurmakta ve AİHM kararlarının gereğini yerine getirme konusunda olumlu adımlar atmaktadır. Ancak uluslararası kuralları göz ardı etmeyen bu yaklaşıma, grev erteleme ilişkili kararlarda maalesef rastlanılmamaktadır. M. Gülmez (2014b). Karar incelemesi: "Toplu eylem hakkına dâhil protesto grevleri yasa dışı grev değildir" Yargıtay 7. Hukuk Dairesi kararı karar eleştirisi. *Çalışma ve Toplum*, 4 (43), s. 255.

⁵⁸² http://www.abgs.gov.tr/files/ilerlemeRaporlariTR/2014_ilerleme_raporu_tr.pdf (Erişim Tarihi: 22.05.2015)

⁵⁸³ Tuncay ve Savaş milli servetin tahribi, toplum zararı, iyiniyet kurallarına aykırılık ölçütlerinin ayrı ayrı aranması gerektiği görüşündedirler. Tuncay ve Savaş (2013), s. 378.

⁵⁸⁴ Aydemir (2001), s. 182-183; Çopuroğlu (2013), s. 44; Tuncay ve Savaş (2013), s. 377-378.

⁵⁸⁵ Reisoğlu'dan aktaran Tuncay ve Savaş (2013), s. 377.

değiştirmiş olmasını yaşamsal tehlike yaratan bir durum olarak saptamış; bu eylemin hakkın kötüye kullanılması kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir⁵⁸⁶.

Kanun'un 71. maddesinde ise; uyuşmazlık taraflarının karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev hakkında; görevli mahkemede, grevin kanuni veya kanuna aykırı bir grev olup olmadığına ilişkin grevin her aşamasında tespit davası açabilecekleri düzenlenmiştir. Grev hakkına ilişkin bu sınırlama halinde görevli mahkeme, yargılama süresine münhasıran dava konusu grevi durdurmaya yönelik ihtiyati tedbir kararı verebilecektir. Grevin yürütmesinin durdurulması şeklinde ifade edebileceğimiz bu tedbir hali geçici nitelikte olup yargılama süresi ile sınırlıdır. Bir başka ifadeyle; mahkeme yargılama sonunda dava konusu grevin yasadışı olduğuna karar verse dahi, bu tespit kararı hakkı durdurucu veya yasaklayıcı bir nitelik taşımayacaktır. Ancak bu durumda greve devam edilmesi halinde yasadışı greve ilişkin hükümler uygulanacaktır. Grev hakkına yönelik söz konusu geçici yasaklama halinin 2822 sayılı Kanun'daki düzenlemeyle aynı olduğunu söylemek mümkündür⁵⁸⁷.

3.2.4. Diğer mevzuat hükümlerinde grev yasakları

275 ve 2822 sayılı Kanun dönemlerinde değindiğimiz diğer mevzuat hükümlerindeki grev yasakları, yürürlükten kaldırıldıklarını belirtmediklerimiz dışında halen geçerliliklerini korumaktadır. Tekrara düşmemek adına, yalnızca bu dönemde kabul edilen grev yasaklarına ve güncellenen hükümlere yer vermeyi uygun buluyoruz.

3.2.4.1. 6362 sayılı Kanun'da grev yasağı

6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu⁵⁸⁸ Türk Hukukuna yeni bir grev yasağını dâhil etmiştir⁵⁸⁹. Kanun'un 137. maddesinin 2. fıkrasında; “*Sermeye Piyasası Kanunu'nca kurulan ve faaliyet gösteren borsalar ve teşkilatlanmış diğer Pazar yerleri, merkez takas kuruluşları, merkezi saklama kuruluşları ile Merkezi Kayıt Kuruluşu Anonim Şirketi tarafından yürütülen hizmetlerde grev yapılamayacağı*” düzenlenmiştir.

⁵⁸⁶http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEX_T_ID:2904193 (Erişim Tarihi: 22.05.2015)

⁵⁸⁷ Aynı görüş için bkz. Çopuroğlu (2013), s. 43-44; Tuncay ve Savaş (2013), s. 379.

⁵⁸⁸ RG.T. 30.12.2012, S. 28513.

⁵⁸⁹ Kanun'un yürürlüğe girmesiyle birlikte, 1981 tarih ve 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ve bu Kanun'da yer alan grev yasaklarına ilişkin atf hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır.

Kanun'un gerekçesinde, bu grev yasağının sebeplerine ilişkin herhangi bir hükme ise yer verilmemiştir⁵⁹⁰.

6362 sayılı Kanun'un grev yasağını da içeren kimi hükümlerinin iptali hakkında Anayasa Mahkemesi'ne başvurulmuş; ancak Mahkeme'nin 14.11.2013 tarihli kararıyla⁵⁹¹ iptal istemi oyçokluğuyla reddedilmiştir. AYM kararında ilk olarak, kanun koyucunun ilgili sektörde grev yasağını öngörürken; sektörün bir bütün olarak ülkeye sağladığı ekonomik yararları ve milli ekonomiye katkısını dikkate aldığını belirtmiştir. Grev hakkı ile toplumun ekonomik refahını sürdürebilme hakkı arasında bir kıyaslamaya giden Mahkeme; bu sektördeki grevlerin milli ekonomi, şirketler, bankalar ve vatandaşlar üzerinde olumsuz etkilerinin olduğuna, bu sebeple stratejik öneme sahip sermaye piyasasında yer alan faaliyetlerin grev yapılamayacak işler kapsamına alınmasında kamu yararına herhangi bir aykırılığın bulunmadığına hükmetmiştir. Mahkeme devamla; yasağın Anayasa'nın 54. maddesine ve özellikle ölçülülük ilkesine aykırı olmadığını, demokratik toplum düzeninin gerekleri ile çelişmediğini belirtmiş; sonuç olarak yasağı kamu yararı amacına yönelik bir düzenleme niteliğinde değerlendirerek iptal talebini oyçokluğuyla reddetmiştir⁵⁹².

Kararın karşı oy gerekçesinde AYM üyelerinden Paksüt, her grevin doğası gereği toplumsal hayatta aksaklıklara ve ekonomik kayıplara neden olacağını; bu nedenle grevlerin yasaklanması için ancak kamu düzenini ve milli ekonomiyi ciddi biçimde riske sokan telafisi güç ve ağır sonuçların bulunması gerektiğini belirtmiş; getirilen yasağı hakka ölçüsüz bir müdahale şeklinde değerlendirmiştir. Perктаş ise; 6362 sayılı Kanun düzenlemesinin genel bir yasaklama normu olduğunu, oysa yasaklama hallerinin ilgili işler ve işyerlerinde açıkça belirtilmesi gerektiğini belirterek söz konusu hükmün AY md. 54'e aykırılık teşkil ettiğini belirtmiştir. Yıldırım; söz konusu yasaklamanın meşru bir amaç taşıdığını ancak demokratik toplum düzeninin gerekleriyle bağdaşmadığını belirtmiş; ILO mevzuatına atıfta bulunarak ilgili yasak halinin temel hizmetler kapsamına girmediğine değinmiştir. Yıldırım, karşı oy yazısında devamla; "toplumun ekonomik refahını sürdürebilme hakkı" ile grevlerin salt ekonomik gerekçelerle yasaklanmasının

⁵⁹⁰ <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss337.pdf> (Erişim Tarihi: 20.05.2015)

⁵⁹¹ Anayasa Mahkemesi'nin 14.11.2013 tarih ve 2013/24 Esas ve 2013/33 Karar sayılı kararı.

⁵⁹² Güney ve Aslanova'ya göre 6362 sayılı Kanun'da düzenlenen bu yasak, çeşitli kurum ve kuruluşların kendi kanunlarına grev yasağı eklemesiyle devam ettirilebilen ve bu şekilde ILO normlarına aykırılık oluşturulması tehlikesini barındıran niteliktedir. Güney ve Aslanova (2014), s. 269.

yolunun açıldığını, bu durumun hakkın içinin boşaltılması ile eşdeğer olduğundan söz ederek ilgili yasaklama normunun iptalinin gerektiğini belirtmiştir.

Kanımızca karşı oy gerekçelerinde belirtilen hususlara katılmamak elde değildir. Söz konusu yasaklama hükmü ne uluslararası hukuk normlarıyla ne de Anayasa'nın temel hak ve özgürlüklere ilişkin hükümleriyle uyumlu niteliktedir⁵⁹³. Üstelik Mahkeme'nin 6356 sayılı Kanun'un kimi hükümlerinin iptalini uygun gören sonraki kararında bankacılık hizmetleri grev yasakları kapsamında çıkarılması gereken işkolları arasında sayılmışken; 6362 sayılı Kanun'daki söz konusu yasağın varlığı, Mahkeme'nin iptal talebinin reddine ilişkin kararının yeniden tartışılması gerektiğini de göstermektedir.

3.2.4.2. Kamu görevlilerine yönelik grev yasağı

6356 sayılı Kanun döneminde, devlet memurlarının ve ne devlet memuru ne de işçi sayılan kamu görevlilerinin grev yasaklarına ilişkin olumlu yönde herhangi bir değişikliğe gidilmemiştir. Devlet memurlarına, sözleşmeli ve geçici personellere ilişkin belirttiğimiz yasaklar halen geçerliliğini korumaktadır. Keza bu dönemde de söz konusu yasakların, yönetmelikler eliyle tekrar edilmesi anlayışı sürdürülmüştür⁵⁹⁴.

4. Greve İlişkin Uluslararası Hukuk Normlarının Türk Hukukuna Etkisi

4.1. Genel Olarak

İkinci bölümde de değindiğimiz üzere, grev hakkı uluslararası hukuk düzeninde çeşitli hukuki belgelerle koruma altına alınmış; uluslararası antlaşmaların⁵⁹⁵ denetim organları aracılığıyla hakkın kapsamı ve sınırları belirlenmiştir. Türk Hukukunda da grev hakkını ele alan metinlerde ve konuya ilişkin yargı kararlarında uluslararası hukuk mevzuatına uygunluğun temel amaç olduğu belirtilmiş; ancak uygulama aşamasında bu

⁵⁹³ Aynı doğrultuda bkz. Güney ve Aslanova (2014), s. 268-269.

⁵⁹⁴ Örneğin; İller Bankası Anonim Şirketi İnsan Kaynakları Yönetmeliği'nde (RG.T. 04.01.2013, S. 28518) ve Göç İdaresi Genel Müdürlüğü Sözleşmeli Yabancı Uzman Yönetmeliği'nde (RG.T. 23.10.2013, S. 28800) bu kurumlarda istihdam edilen sözleşmeli personelin grev yasağına tabi olduğu belirtilmiştir.

⁵⁹⁵ Uluslararası Hukukta antlaşmalara ilişkin bir terim karmaşasından söz etmek mümkündür. "antlaşma" terimi genel olarak bir irade uyuşmasını bildirme amaçlı kullanılmakta; antlaşma, sözleşme, şart, protokol gibi terimler ise bağlayıcılığı, tarafları, önem düzeyi ve şekil şartlarına göre antlaşmaya verilen hukuki nitelimeye göre kullanılmaktadır. Aksini belirtmediğimiz müddetçe, uluslararası antlaşma terimini uluslararası nitelikli irade uyuşmalarının tamamını kapsayacak biçimde kullanmayı uygun buluyoruz. Terimlere ilişkin detaylı bilgi için bkz. Pazarıcı (2014), s. 46-48.

hususla yeterli aşama kaydedilememiştir⁵⁹⁶. Türk Hukukundaki temel hizmetlere ilişkin olmayan grev yasakları ve greve başvurulmasını ertelemek yerine engelleyen grev erteleme, 2822 sayılı Kanun döneminde de ILO denetim organlarınca eleştirilmiştir⁵⁹⁷; 6356 sayılı Kanun'la grev yasakları azaltılsa da eleştirilere konu olan kimi yasaklar ve grev erteleme aynen sürdürülmüştür⁵⁹⁸. Avrupa Birliği Komisyonu tarafından hazırlanan ve Türkiye'nin AB'ye katılımı ve AB müktesebatına uyumuna ilişkin 1998 yılından itibaren yayınlanan ilerleme raporlarında da; başta grev hakkı olmak üzere sendikal haklara ilişkin mevzuat eleştiri konusu olmuştur⁵⁹⁹. Önemle belirtelim ki; bu raporlarda AB müktesebatıyla uyumlu olmak, ILO normlarıyla uyumlu olmaya bağlanmıştır. Raporların büyük bir çoğunluğunda Türk hukuk mevzuatının ILO standartlarının çok altında olduğuna vurgu yapılmıştır⁶⁰⁰.

Uzunca bir süredir devam eden uluslararası hukuk ile iç hukuk normları arasındaki bu uyumsuzluğa ayrıca değinmeyi önemli görüyoruz. Bu nedenle ilk olarak uluslararası hukuk normlarının iç hukuk düzeniyle ilişkisini, normlar hiyerarşisindeki yerini ve bu normların iç hukukta doğrudan uygulanıp uygulanmayacağını irdelemek; ardından, Türk Hukukunda uluslararası normlara ilişkin hâlihazırdaki aykırılıklara yer vermek yerinde olacaktır.

4.2. Uluslararası Hukuk Normlarının Türk Hukukundaki Yeri

Genel olarak uluslararası hukuk normlarıyla iç hukuk normlarının hiyerarşik ilişkisine; uluslararası hukuk ile ulusal hukuk sistemlerinin ayrı mı (düalist görüş) aynı

⁵⁹⁶ Aynı doğrultuda bkz. Kaya (2013), s. 131, 153.

⁵⁹⁷ Aydemir (2001), s. 136-137; Kabakcı (2004a), s. 129, 244; Taşkent (2008), s. 38; A. Çelik (2010), s. 318-319. 1987 yılında ILO temsilcisi tarafından Türkiye'de yapılan gözlemler sonucunda bir rapor yazılmıştır. Bu raporda grev hakkı üzerinde birçok kısıtlamanın bulunduğu; 1982 Anayasası, 2821 ve 2822 sayılı Kanunların ILO'nun temsil ettiği her şeyi ihlal eder nitelikte olduğu; sonuç olarak 2821 ve 2822 sayılı Kanunların mutlaka yeniden yazılması gerektiği belirtilmiştir. 1988 yılında 3451 sayılı Kanun'la yapılan değişikliklerde bu eleştirilerin büyük katkısı olmuştur. Rapora ilişkin bilgiler için bkz. Ünsal (2003), s. 161-164.

⁵⁹⁸ Sur (2012), s. 167; Caniklioğlu (2013), s. 300; Güney ve Aslanova (2014), s. 267-269; Kutal (2015), s. 24-25.

⁵⁹⁹ AB ilerleme raporları veri tabanı için bkz. <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=46224> (Erişim Tarihi: 22.05.2015)

⁶⁰⁰ F. Bayram (2007). Avrupa Birliği ilerleme raporlarındaki (1998-2006) tespit ve eleştiriler çerçevesinde Türk iş hukuku mevzuatında yapılması gerekli değişiklikler. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 13, s. 53-54, 58.

mı (monist görüş) olduğuna ilişkin çeşitli görüşlerden söz etmek mümkündür⁶⁰¹. Bu normların etkileşimini düzenleyen uluslararası ve genel-geçer nitelikli bir hüküm bulunmamasından ötürü; devlet hukuk sistemlerinin büyük çoğunluğunda hukuk normlarının bu ilişkisi anayasalar aracılığıyla düzenlenmiştir⁶⁰². 1982 Anayasası'nın 90. maddesinde de uluslararası antlaşmaların onaylanması, onaylanan antlaşmaların hukuki niteliği ve iç hukuk normları karşısındaki konumu ele alınmıştır. Buna göre uluslararası antlaşmaların onaylanması, TBMM'nin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlanmıştır (AY md. 90/1). Böylelikle Türk Hukukunda düalist sistem benimsenmiş; uluslararası antlaşmaların doğrudan etki doğurması iç hukuka aktarılmasına bağlanmıştır⁶⁰³.

Türk Hukukunda usulüne uygun olarak yürürlüğe konulan uluslararası antlaşmalar kanun hükmünde olup; bunlardan temel hak ve özgürlüklere ilişkin olanlar, aynı konuda farklı hükümler bulunması halinde ortaya çıkacak uyumsuzluklarda esas alınacak normlardır (AY md. 90/5). Anayasa'nın bu açık hükmü uyarınca genel olarak uluslararası antlaşmalar, normlar hiyerarşisinde kanunlarla eşit konumdadır; ancak temel hak ve özgürlüklere (insan haklarına) ilişkin uluslararası antlaşmalar kanunlardan üstündür⁶⁰⁴.

⁶⁰¹ Konuya ilişkin çeşitli görüşler için bkz. H. Tunç (2000). Milletlerarası sözleşmelerin Türk iç hukukuna etkisi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Türkiye ile ilgili örnek karar incelemesi. *Anayasa yargısı* 17, s. 174-175; İ. Şahbaz (2004). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin Türk yargı sistemindeki yeri. *TBB dergisi*, 54, s. 178-180; M. Çolaker (2010). *Temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası antlaşmaların iç hukukta doğrudan uygulanması*. Ankara: Adalet Yayınevi, s. 7-10; Taşkın (2011), s. 465-467; Kaboğlu (2012a), s. 408-409; Pazarıcı (2014), s. 18-20.

⁶⁰² Örneğin; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 90. maddesinin yanı sıra; Polonya Cumhuriyeti Anayasası md. 91, Portekiz Cumhuriyeti Anayasası md. 8, Fransa Anayasası md. 55, Hollanda Krallığı Anayasası md. 91 ve İrlanda Anayasası md. 29'da da uluslararası antlaşmaların yürürlüğe girme şartları ve iç hukuk kuralları karşısındaki konumları düzenlenmiştir. Dünya anayasalarına ilişkin veri tabanı için bkz: <http://www.servat.unibe.ch/icl/> (Erişim Tarihi: 07.05.2015)

⁶⁰³ M. Sur (2008). Sosyal haklara ilişkin andlaşmaların iç hukukta yeri. *Devrim Ulucan'a armağan* (Ed: M. Uçum). İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 52-53; Pazarıcı (2014), s. 23. Karşı görüş için bkz. Kaboğlu (2012a), s. 409. Düalist veya monist sistemi benimseyen devlet örnekleri için bkz. Şahbaz (2004), s. 179-181.

⁶⁰⁴ Şahbaz (2004), s. 207; Başterzi (2006), s. 33; Sur (2008), s. 50; Özbudun (2013), s. 414; Pazarıcı (2014), s. 27-28. Tunç; uluslararası antlaşmaların kanunlardan üstün olduklarını belirten açık bir hükmün Anayasa'da bulunmadığını; kural olarak uluslararası antlaşmaların kanunla eşit bir şekilde düzenlendiklerini belirtmektedir. Tunç (2000), s. 179-181. Aybay; md. 90/5'in ek cümlesinde geçen "esas alınma" terimini antlaşmaların çatışılan kanun hükmünden önce uygulanması bakımından zorunluluk olarak görmemekte; bu nedenle AY md. 90'a eklenen bu cümle yeni bir düzenleme getirmediğini savunmaktadır. R. Aybay (2007). Uluslararası antlaşmaların Türk hukukundaki yeri. *TBB Dergisi*, 70, s. 208-211. Çolaker ise ek cümlede geçen kanun kavramının antlaşmaların iç hukuktaki yerini belirleme gibi bir anlam içermediğini; normlar hiyerarşisi bakımından AİHS dışındaki uluslararası antlaşmaların kural olarak Anayasa ile kanun arasında olduğunu belirtmektedir. Çolaker (2010), s. 19, 34. Kaboğlu da "kanun hükmünde" ifadesinin uluslararası antlaşmaların normlar hiyerarşisindeki yerini belirlemediğini; bu ifadenin antlaşmalara normatif değer atfeden bir buyruk olduğunu belirtmiştir. Kaboğlu (2013), s. 206.

Belirtelim ki uluslararası antlaşmalar; denetim organlarınca geliştirilen ve soyut hukuk normlarına açıklık getiren içtihat ve yorumlarla bir bütün içerisinde anlam kazanmaktadırlar⁶⁰⁵. Bu bakımdan AİHS ve protokolleri, BM İkiz sözleşmeleri, başta 87 ve 98 sayılı sözleşmeler olmak üzere ILO sözleşmeleri gibi grev hakkına yer veren veya denetim organları aracılığıyla hakkı tanıyan başlıca uluslararası metinler, Türk Hukuku normlar hiyerarşisinde kanunlardan üstün konumda yer almaktadır. Bu uluslararası antlaşma hükümleri doğrudan uygulanabilir nitelik taşıdıkları müddetçe, olası bir çatışma halinde kanunlara üstün tutularak uygulanabileceklerdir⁶⁰⁶.

Anayasa'nın md. 90/5 düzenlemesine ek olarak, iki temel noktaya ayrıca değinmeyi gerekli görüyoruz. Bunlardan ilki, uluslararası antlaşma hükümlerinin Anayasa ile çatışması; ikincisi ise, üstün tutulacak insan haklarına ilişkin uluslararası antlaşma hükmü karşısında kanuni düzenlemenin bulunmamasıdır.

İlk durumda, anayasa ile uluslararası antlaşmaların çatışması halinde doktrinde farklı görüşlerden⁶⁰⁷ söz etmek mümkündür; ancak ağırlıklı görüş, AY md. 90'a eklenen son cümleye rağmen uluslararası antlaşma hükümlerine Anayasa karşısında üstünlük tanınmayacağı yönündedir⁶⁰⁸. Bu görüşün benimsenmesi halinde; Türk Hukukundaki grev hakkına ilişkin düzenlemelerde yer alan uluslararası normlara yönelik aykırılıkları gidermenin esas yolu; oldukça ayrıntılı düzenlemelerle hakkın nesnel sınırlılığını dar bir biçimde ortaya koyan Anayasa hükümlerinde değişikliğe gitmek olmaktadır.

İkinci durum bakımından ise uluslararası antlaşmaların doğrudan uygulanıp uygulanamaması devreye girmektedir. Esasında, sosyal hakları düzenleyen uluslararası antlaşmaların iç hukuk düzeninde doğrudan uygulanıp uygulanamayacakları tartışmalı hususlardan biridir⁶⁰⁹. Çoğunlukla somut ve kendine yeterli düzenlemeler olmayan uluslararası nitelikli sosyal antlaşmalar, kişilere doğrudan talep hakkı vermezler. Ancak

⁶⁰⁵ Sur (2008), s. 52; A. Çelik (2010), s. 264; Çolaker (2010), s. 53, 59; Doğan (2014), s. 324.

⁶⁰⁶ Aybay (2007), s. 207.

⁶⁰⁷ Türkiye'nin onaylamış olduğu insan haklarına ilişkin sözleşmeleri normlar hiyerarşisinde salt kanunların değil Anayasa'nın da üstünde kabul eden görüşler için bkz. A. Çelik (2010), s. 264; Çolaker (2010), s. 66; M. Gülmez (2010). Sendikal hakların bölünmezliği: "Toplu sözleşmesiz ve grevsiz sendika hakkı, özünden yoksundur". *Çalışma ve Toplum*, 3 (26), s. 42-43; Kaboğlu (2013), s. 204.

⁶⁰⁸ Şahbaz (2004), s. 208; Başterzi (2006), s. 34; Özbudun (2013), s. 412. Belirtelim ki; uluslararası antlaşmalara Anayasa karşısında üstünlük tanımayan görüşün temel dayanaklarından biri anayasa kurallarının eşitliğidir.

⁶⁰⁹ Özellikle ILO normlarının doğrudan uygulanabilirliği hakkındaki çeşitli görüşler için bkz. A. Çelik (2010), s. 266-269.

grev hakkı başta olmak üzere sendikal hakları bu program hükümler dışında tutmak mümkündür⁶¹⁰. Bir diğer ifadeyle; uluslararası denetim organlarınca yorumlanan greve ilişkin normlar iç hukukta doğrudan etki yaratmaya elverişli ise; gerekli yasal düzenlemeler yapılmaksızın sırf antlaşmalara taraf olmakla uluslararası hukuk normlarına uyum sağlanabilecektir⁶¹¹.

Sosyal hakları düzenleyen uluslararası antlaşmalara ilişkin bir diğer farklılık ise denetim mekanizmalarının medeni ve siyasi hakları düzenleyen uluslararası antlaşmalardan farklı olması; bu antlaşmaların etkili bir yargı mekanizmasının bulunmamasıdır. Ancak AİHM'nin dinamik yorum yöntemiyle grev hakkını AİHS'nin 11. maddesi kapsamında değerlendirmesiyle birlikte, bu konuda grev hakkı lehine önemli bir değişiklik gerçekleşmiştir. Böylelikle grev hakkı; yaptırım gücü bulunmayan denetim mekanizmalarının yanı sıra, taraf devletlerin uymakla yükümlü oldukları AİHS ve yargı mekanizması eliyle de güvence kazanmıştır. Daha önce de değindiğimiz üzere; “soft law” niteliğindeki grev hakkına ilişkin içtihadın, “hard law” kaynaklara geçişindeki en önemli adımların başında bu yaklaşım gelmektedir. AİHM'nin grev hakkı ve diğer sendikal haklara ilişkin bu yaklaşımı, ayrıca sosyal hakları düzenleyen uluslararası antlaşmaların doğrudan uygulanabilirliği hakkındaki tartışmalar bakımından da önemli bir gelişme olmuştur⁶¹².

AİHS hükümleri⁶¹³ iç hukuk düzeninde doğrudan uygulanabilir nitelikteki kurallar bütünüdür⁶¹⁴. Sözleşme'nin 46. maddesinde AİHM'nin kesinleşmiş kararlarının üye devletler için bağlayıcı olduğu; tarafların bu kararlara uymakla yükümlü oldukları belirtilmiştir. Belirtmek gerekir ki; AİHM'nin verdiği kararlar iç hukuktaki Sözleşme'ye aykırı anayasal ve yasal düzenlemeleri kendiliğinden geçersiz kılan metinler değildir.

⁶¹⁰ Sur (2008), s. 54-55; A. Çelik (2010), s. 264-265.

⁶¹¹ Sur (2008), s. 62.

⁶¹² A. Çelik (2010), s. 265.

⁶¹³ Doktrinde AİHS'nin sui generis nitelikte olduğu ve diğer uluslararası antlaşmalardan farklı bir konumda olduğuna ilişkin görüşler mevcuttur. Konu bütünlüğü açısından bu tartışmalara girmemeyi uygun buluyoruz. Detaylı bilgi için bkz. Tunç (2000), s. 185-187; Şahbaz (2004), s. 190-191; Çolaker (2010), s. 26-32; Gülmez (2010), s. 42-43; Kaboğlu (2013), s. 203-206.

⁶¹⁴ Tunç (2000), s. 185; Kaboğlu (2013), s. s. 203.

Ancak taraf devletlerin iç hukuk normlarındaki Sözleşme'ye aykırılıkları giderme ve bu anlamda olumlu edimde bulunma yükümlülükleri bulunmaktadır⁶¹⁵.

Doğru'nun da ifade ettiği üzere, AİHM tarafından tespit edilen Sözleşme'ye aykırılık hallerinde taraf devletlerin yapması gereken başlıca üç husus vardır. Bunlar; Sözleşme'ye ilişkin ihlal sonuçlarının giderilmesi, ihlalin durdurulması ve ihlalin tekrarının önlenmesidir⁶¹⁶. Taraf devletler bu doğrultuda uyuşmazlık tarafı olan başvurucuya yönelik bireysel veya hukuk sistemine yönelik genel nitelikli tedbirler almakla yükümlü kılınmıştır. Sözleşme'nin ihlaline neden olan mevzuatın değişikliği, genel nitelikli tedbirlerin en önemlilerindedir. Bu mevzuat hükmü ister kanunlarda ister Anayasa'da yer alsın; genel nitelikli tedbirlerin alınması Sözleşme'den doğan yükümlülüğün gereğidir. AİHM'nin iç hukuka etkisinin en etkili örneği esasen budur. Ancak mevzuat değişikliğinin yanı sıra içtihat değişikliği ile de AİHM kararlarının iç hukukta etkisini doğurması mümkündür⁶¹⁷. Örneğin Türk Hukukunda; AİHM'nin Türkiye hükümetini mahkûm ettiği kararları sonrasında, memurların sendika kararı çerçevesinde işe gelmemesi (bir günlük greve gitmesi) veya sendikal faaliyetlere katılması hallerinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda öngörülen yaptırımların uygulanması konusundaki yargılamalarda, AİHM kararları üstün tutularak sonuca ulaşılmıştır. Böylelikle Danıştay'ın kararlarında, AİHM kararları doğrultusunda ve taraf devlet yükümlülüklerinden biri olan içtihat değişikliği yolunda önemli bir adım atılmıştır⁶¹⁸.

Görüldüğü üzere Türk Hukukunda; iç hukuk normları ile uluslararası normlar arasındaki hiyerarşik ilişki konusunda görüş birliğinden söz etmek mümkün görünmemektedir. Esasında bu konu, başlı başına inceleme konusu yapılabilecek niteliktedir. Ancak bu tartışmaları bir kenara bıraktığımızda gözden kaçırmamız gereken en önemli husus, insan haklarını ele alan uluslararası antlaşmalara AY md. 90'da

⁶¹⁵ O. Doğru (2000). İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi kararlarının iç hukuklara etkileri. *Anayasa Yargısı*, 17, s. 195-196; Gülmez (2010), s. 41; Çolaker (2010), s. 52.

⁶¹⁶ Detaylı bilgi için bkz. Doğru (2000), s. 195-196, 206.

⁶¹⁷ Doğru (2000), s. 219.

⁶¹⁸ Örnek kararlar için bkz. Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun 20.03.2014 tarih ve 2013/4031 Esas ve 2014/4975 Karar sayılı kararı. Danıştay 12. Daire'nin 04.12.2013 tarih ve 2013/5972 Esas ve 2013/9647 Karar sayılı kararı. Uluslararası antlaşmaların somut olaya doğrudan uygulandığı yerel mahkeme kararı örnekleri için bkz. Çolaker (2010), s. 96-98, 105-106.

verilen ayrıcalıklı statüdür. Bu düzenlemenin esas amacı; söz konusu insan hakları olduğunda uluslararası normlara uyumu en üst düzeye çıkarmaktır.

Üstelik grev hakkının devlete olumlu edim yüklemeyen yanı göz önüne alındığında; sosyal haklara ilişkin uluslararası antlaşmaların doğrudan uygulanıp uygulanmayacağına ilişkin tartışmalara değinmeye gerek de kalmamaktadır. Çünkü kanımızca; grev hakkına ilişkin başta ILO sözleşmeleri olmak üzere uluslararası antlaşmalar, grev hakkı bakımından herkese talep hakkı bahşeder niteliktedir. Ancak bu talep hakkı, sadece taraf olunan uluslararası antlaşmalardan doğmamaktadır. AİHM'nin grev hakkını Sözleşme kapsamında ele almasıyla birlikte, bu konuda da önemli değişikliklere imza atılmıştır. AİHM'nin grev hakkını ele aldığı Türkiye'ye ilişkin kararında⁶¹⁹; Avrupa Sosyal Şartı'nın grevi düzenleyen maddelerine çekince koyulmuş olması sorumluluğu ortadan kaldıran bir sebep olarak görülmemiştir. Aksine Türkiye, bu hükümler başta olmak üzere grev hakkını ele alan uluslararası normların bütünlüğü doğrultusunda sorumlu tutulmuştur. Üstelik AİHM'nin bu yaklaşımı, yerel mahkeme kararlarının kiminde de benimsenmiş ve buna göre sonuca varılmıştır.

4.3. Türk Hukukunda Grev Hakkına İlişkin Uluslararası Normlara Aykırılıklar

4.3.1. Grev hakkının anayasal sınırları yönünden

Türk Hukukunda greve ilişkin düzenlemelerden eleştirilmesi gereken ilk husus; hakkın Anayasa'da detaylı olarak düzenlenmesi ve hakkın norm alanının (nesnel sınırlılığının) oldukça dar bir şekilde anayasal güvence altına alınmasıdır⁶²⁰. Anayasa'nın 54. maddesiyle grev hakkı; işçilere, toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında bir uyuşmazlık çıkması halinde tanınarak bu hususlarda kanun koyucunun farklı bir düzenleme getirmesi engellenmiştir. 54. maddenin devamında hakkın anayasal sınırları belirlenmiş; iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde grev hakkına başvurulamayacağı düzenlenmiştir. Keza grev ertelemesi halinde Yüksek Hakem Kurulu'na gidileceği; bir diğer ifadeyle artık tek çözüm organının zorunlu hakem olduğu, yine anayasal düzeyde belirlenmiştir.

⁶¹⁹ Demir-Baykara v. Türkiye kararı. <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-89558> (Erişim Tarihi: 22.05.2015)

⁶²⁰ 1982 Anayasası'nın hakkın güvence alanını sınırladığına ilişkin benzer görüşler için bkz. A. Çelik (2010), s. 316-317; Kandemir (2011), s. 317-318.

Esasında grev hakkına ilişkin uluslararası hukuk normlarına aykırılıkların kolayca giderilememesinin temel nedenleri; Anayasa'nın hakkın nesnel sınırlarına ilişkin bu yaklaşımı ve hakkın kimi sınırlamalarının kanun yerine anayasa düzeyinde belirtilmiş olmasıdır. ILO bakımından bu husus doğal olarak bir mazeret şeklinde kabul edilmemektedir. Bu sebeple, yeni bir anayasa devreye girmedikçe veya mevcut anayasa hükümleri düzenlenmedikçe; uluslararası hukuk normlarına ilişkin aykırılıkların büyük bölümü karşılanamayacaktır⁶²¹. Nitekim katı anayasa geleneğine sahip Türk hukuk sisteminde, söz konusu düzenlemelerin ve anayasa değişikliğinin kolaylıkla gerçekleştirilemeyeceği, tarihsel süreç göz önünde bulundurulduğunda açıklık kazanmaktadır.

4.3.2. Grev hakkının özneli ve kamu görevlileri yönünden

Uluslararası hukuk normlarına bir diğer aykırılık hali, grev hakkının yalnızca işçilere tanınmış olmasına ve diğer bağımlı çalışanların hakkın kapsamı dışına çıkarılmasına ilişkindir. İkinci bölümde değindiğimiz üzere; gerek başta ILO olmak üzere BM mevzuatında gerekse Avrupa Hukukunda memurların grev hakkını bir bütün olarak yasaklayan düzenlemeler hukuka aykırı kabul edilmektedir⁶²². SÖK kararlarında belirtildiği üzere; devlet adına yetki kullanan kamu görevlilerinin grev hakkından mahrum bırakılması ve bu kişiler bakımından sendika özgürlüğünün grev hakkını içermemesi hukuka uygun kabul edilebilirken; Türk Hukuku uygulamasındaki gibi statü hukukuna göre iş ilişkisi kurulan her çalışanın grev hakkının yasaklanması hukuka uygun bulunmamaktadır⁶²³.

⁶²¹ Aynı doğrultuda bkz. Kutal (2012), s. 174.

⁶²² Belirtelim ki; Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda ve Avrupa Sosyal Şartı'da, grev hakkının özneli tüm çalışanlar olarak düzenlenmiştir. Gülmez (2006), s. 122-125, 130-133; UÇO (2007), par. 534-536; Digest (2008), s. 57, 235.

⁶²³ Başterzi (2006), s. 27-28; Kutal (2013), s. 176. SÖK'ün Güney Kore'ye yönelik kararında; grev hakkının sadece devlet adına yetki kullanan kamu görevlileri için yasaklanabileceği belirtilmiştir (Dava no: 1629). http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:29-02363 (Erişim Tarihi: 22.05.2015) Çek Cumhuriyeti'ne yönelik kararında ise SÖK; kamu görevlilerinin grev hakkının yasaklanabileceğini; ancak bunun için kamu görevlilerinin kapsamının dar tutulması gerektiğini belirtmiştir. Komite bu kararda; öğretmenleri, demiryolu çalışanlarını ve devlet adına yetki kullanmayan kamu idaresi çalışanlarını; grev hakkı sınırlanamayacak kimselerden saymıştır (Dava no: 1762).

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:29-02969 (Erişim Tarihi: 22.05.2015)

Avrupa Hukukunda AİHM; Demir-Baykara v. Türkiye kararında haktan istisna tutulabilecek kesimi “yönetimin sert çekirdeğinde görev alan kamu görevlileri” şeklinde ve ILO yaklaşımına paralel biçimde tanımlamıştır⁶²⁴. ASHK ise; bu yaklaşımlara benzer bir şekilde öncelikle, kamu görevlilerinin yaptıkları işi ve işin önemini; ardından, yapılan işin kamu çıkarını ve milli güvenliği ne ölçüde etkileyebileceğini saptayarak grev yasaklarını değerlendirmeye başlamıştır⁶²⁵. AB ilerleme raporlarının hemen hemen tamamında bu konuya dikkat çekilmiş; Türk Hukukundaki kamu çalışanlarının grev hakkı ve diğer sendikal haklarına ilişkin sınırlamaların ILO normlarıyla ve AB müktesebatıyla uyumlu olmadığına yer verilmiştir.

Türk Hukukunda uluslararası hukukta belirlenmiş kriterlere uygun bir grev yasağından söz etmek güçtür. Grev hakkının özneleri bakımından hukuka aykırılıklar iki temel koldan gerçekleşmektedir. Bunların ilki devlet memurlarının grev hakkının bir bütün olarak yasaklanması; ikincisi ise kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet gören ve esasında hukuken işçi sayılması gereken kimselerin işçi sayılmadıklarının belirtilerek grev haklarının ellerinden alınmasıdır. Buna göre Türk Hukukunda sadece statü hukukuna göre iş gören devlet memurları değil; devlet memuru statüsünde olmayıp kendisiyle hizmet sözleşmesi benzeri iş ilişkisi kurulan ancak kamu görevlisi sayılan çalışanlar da grev hakkının kapsamı dışında tutulmuşlardır.

İlk kategori olan devlet memurlarına değinmek gerekirse; devlet memurluğunun tanımı 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda yapılmıştır. Buna göre; Devlet veya diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, 657 sayılı Kanun bakımından devlet memuru⁶²⁶ sayılmışlardır (md. 4/1-a). Türk Hukukunda memurluğun ayırt edici unsuru; taraflar arasında karşılıklı irade serbestliği şeklindeki sözleşme ilişkisinin değil, statü hukukuna göre tek yanlı kriterlerin belirlendiği istihdam ilişkisinin kurulmasıdır. Çok geniş bir

⁶²⁴ Gülmez (2008), s. 157. <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-89558> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

⁶²⁵ Digest (2008), s. 56-57; ASHK, C. 32/2005, par. 45. <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-32-2005-dmerits-en> (Erişim Tarihi: 22.05.2015)

⁶²⁶ Anayasa’nın 128. maddesi ve diğer ilgili hükümlerinde asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa edenler arasında devlet memurlarının yanı sıra diğer kamu görevlilerine de yer verilmiştir. Diğer kamu görevlileri; 657 sayılı Kanun’a göre memur tanımı kapsamındaki kimseler olup özel kanunlarla statüleri belirlenmiş bulunan hâkim ve savcılar; askeri personel ve akademik personellerdir. O. E. Aslan (2014). *Kamu personel hukuku*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, s. 4-6.

kapsama sahip olan devlet memurluğunda; yapılan işin niteliği, önemi ve iş ilişkisi sırasında devlet adına yetki kullanıp kullanmama hususları önem arz etmemektedir. 98 sayılı ILO sözleşmesinde belirtilen kamu görevlisi kategorisinin Türk Hukukundaki karşılığı olan devlet memurlarının büyük çoğunluğu, yaptıkları iş bakımından kamu otoritesini kullanmamaktadırlar. Bu anlamda; söz konusu kimselerin külli bir grev yasağına tabi olmaları uluslararası normlara aykırılık teşkil etmektedir⁶²⁷. Grev yasağının devlet memurları bakımından yeniden düzenlenmesi; bütün memurların değil, yaptıkları işin niteliğine göre uluslararası hukuk normları bakımından kamu görevlisi kapsamındakilerin grev hakkının yasaklanması, kanımızca daha isabetli bir yaklaşım olacaktır.

Hakkın özneleri bakımından yasak kapsamındaki ikinci grup; kamu görevlisi oldukları ancak işçi sayılmadıkları belirtilen sözleşmeli ve geçici personellerdir. Kamu personel yardımcıları kategorisindeki bu personeller; statü ilişkisi yerine sözleşme ilişkisi ile işe alınan ve geçici olarak istihdam edilen kimselerdir⁶²⁸. Yukarıda da değindiğimiz üzere 657 sayılı Kanun'un 4/1-b ve 4/1-c maddeleriyle başlayan bu uygulama zamanla genişlemiş ve esnek personel rejimi, geçici hizmetlerin yanı sıra asli nitelikteki ve sürekli işlere de yayılmıştır. Bir diğer ifadeyle Türk hukukunda uygulanan personel rejimindeki keskin çizgiler; yerini güvencesizliklere ve hukuki belirsizliklere bırakmıştır.

Memurlara grev hakkının tanınmamasında uzunca bir süre, bu çalışanların zaten yeterli güvenceye ve uygun çalışma koşullarına sahip oldukları fikri hâkimken; özellikle iş güvencesinden mahrum bırakılan ve statülerinde belirsizlikler yaratılarak hukuki güvenceler konusunda da tereddütlere yol açılan memurlar dışındaki kamu görevlilerinin grev hakkının öncelikli olarak tanınması esastır. 2011 tarihli AB ilerleme raporunda da özellikle kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışan sözleşmeli personellerin grev yasağına dikkat çekilmiş ve bu yasağın AB normlarına aykırılığı belirtilmiştir⁶²⁹. Belirtmek gerekir

⁶²⁷ Başterzi; 98 sayılı ILO sözleşmesine uygun olarak Türk Hukukunda yalnızca silahlı kuvvetler mensuplarının, güvenlik güçlerinin ve devlet memurlarının toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkından muaf tutulmalarının uluslararası hukuka uygun olduğunu belirtmiştir. Başterzi'nin bu yaklaşımından ve SÖK'ün esas aldığı devlet adına yetki kullanan dar kapsamlı kamu görevlisi tanımından hareketle, grev hakkının özneleri bakımından da aynı prensipleri işletmek yerinde olacaktır. Başterzi (2006), s. 23, 28; Kutal (2013), s. 176; Gülmez (2014a), s. 358.

⁶²⁸ Aslan (2014), s. 7.

⁶²⁹ http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2011_ilerleme_raporu_tr.pdf (Erişim Tarihi: 22.05.2015)

ki; grev hakkının öznesi bakımından uluslararası normlara aykırılığın temel sebebi Türk personel rejiminin kendisinden kaynaklanmaktadır; bu konuda değişikliklere gidilmedikçe hakkın öznesi olup da haktan mahrum bırakılan çalışanlar olmaya devam edecektir⁶³⁰.

Son olarak grev kararı alma yetkisinin sendikalara özgülenmesi üzerinde durmayı önemli görüyoruz. Kimi hukuk sistemlerinde hakkın özneleri olan bağımlı çalışanlara doğrudan grev kararı alma yetkisi tanınmamakta; Türk hukukunda olduğu gibi bu kararın alınması belli başlı organlara devredilmektedir. Kural olarak SÖK, vahşi grevleri yasaklayan bu yaklaşımı 87 sayılı Sözleşme'ye uygun bulmakta; ancak sendika federasyonu ve konfederasyonlarının grev kararı alma yetkisinden mahrum bırakılmasını Sözleşme'ye aykırı bulmaktadır⁶³¹. Belirtelim ki SÖK, vahşi grevlerin yasaklanmasını sendika kurma ve sendikaya üye olma konusunda ayrıntılı ve uzun bir prosedürün bulunmaması şartıyla kabul etmektedir. Bir diğer ifadeyle; ilgili hukuk düzeninde örgütlenme özgürlüğünün tam anlamıyla sağlanmış olmasını aramaktadır. ASHK ise; SÖK'ün yaklaşımına paralel olarak grev kararı alma yetkisinin sendikalara bırakılmasını uygun görmekte; ancak karar alma yetkisinin sadece yetkili veya üye çoğunluğuna sahip sendikaya bırakılmasını Şart'a aykırı bulmaktadır⁶³². Türk Hukukunda sendika kurma ve sendikaya üye olma konusunda ayrıntılı ve uzun bir prosedür bulunmamaktadır; ancak sendikacılık geleneğinin yeterli seviyede olmadığından söz edilebilir. Ayrıca, SÖK'ün ve ASHK'nın belirttiğinin aksine; Türk Hukukunda sendika konfederasyonlarının ve toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi olmayan sendikaların grev kararı alma yetkileri bulunmamaktadır.

4.3.3. Grev hakkının amaçsal sınırları yönünden

4.3.3.1. Grev hakkının çıkar uyumsuzluklarına ve TİS imzalanma sürecine özgülenmesi

Türk Hukukunda grev hakkı hemen hemen her dönemde uluslararası hukukla ve hakkın özüyle bağdaşmayan kimi sınırlamaların muhatabı olmuştur. Grev hakkının çıkar

⁶³⁰ Aynı doğrultuda bkz. Başterzi (2006), s. 42, 44; Taşkent (2008), s. 45; Kutal (2013), s. 177-178. Tuncay ise grev hakkını da içeren bir memur sendikacılığı için AY md. 128'de değişikliğe gidilmesi ve kamu görevlisi tanımının yeniden yapılması görüşündedir. Tuncay (2007), s. 166, 175.

⁶³¹ UÇO (2007), par. 478.

⁶³² Digest (2008), s. 56.

uyuşmazlıklarına ve toplu iş sözleşmesi yapılması sürecine özgülenmesi bunların en önemlileri arasındadır. Esasında hak uyuşmazlıklarında grev hakkının kullanılmasına imkân tanınmaması kimi hallerde makul karşılanabilecek bir sınırlamadır. Keza SÖK ve ASHK, mevzuat hükümlerinin uygulanması bakımından doğan uyuşmazlıklarda grev hakkının yasaklanmasını örgütlenme özgürlüğünün ihlali olarak değerlendirmemişlerdir⁶³³. Fakat bunun için hakkın öznelere hızlı ve tarafsız bir yargı yolu sunmanın şart olduğunu belirtmişlerdir. Sosyal barışı koruma yükümlülüğünün bir göstergesi olarak toplu iş sözleşmesi süresince greve gidilememesi, SÖK'e göre örgütlenme özgürlüğü ile uyumlu hallerden biridir⁶³⁴.

Ancak her iki Komite'nin kararlarında açıkça ifade edildiği üzere; hakkın yalnızca toplu iş sözleşmesi imzalamakla çözümlenebilecek iş uyuşmazlıklarıyla sınırlandırılması ILO mevzuatına ve Şart'a aykırı kabul edilmiştir⁶³⁵. Çünkü çalışanların ekonomik ve sosyal menfaatleri sadece toplu iş sözleşmesi imzalama aşamasında ortaya çıkan hususlar değildir. Ayrıca; çıkar uyuşmazlığına ilişkin sınırlamalar tek başına ele alındığında uluslararası normlara aykırılık oluşturmaya da; çıkar uyuşmazlıklarıyla birlikte toplu iş sözleşmesi imzalama sürecine indirgenen bir grev hakkı, uygulamada çok dar bir alana karşılık gelmektedir. Türk Hukukunda hâlihazırdaki durum da bu şekildedir. Belirtelim ki; toplu iş sözleşmesi süresince söz konusu olan grev yasağını, salt dirlik borcuyla açıklamak da tatmin edici bir yaklaşım olmamaktadır. Çünkü dirlik borcu⁶³⁶, taraflar arasındaki iş ilişkisini kuran sözleşme bakımından da geçerlidir. Ancak grev hakkının olağanüstü niteliği bu borcu bertaraf eder niteliktedir. Keza Türk Hukukundaki azami üç yıllık toplu iş sözleşmeleri düşünüldüğünde; işçileri bu kadar uzun bir süre greve başvurmadan alıkoymak hakkın özüyle de bağdaşmamaktadır⁶³⁷.

⁶³³ UÇO (2007), s. par. 485; Digest (2008), s. 56; Kutal (2013), s. 176; Sur (2013), s. 346.

⁶³⁴ Kutal (2015), s. 23.

⁶³⁵ UÇO (2007), par. 484; Digest (2008), s. 56; Özveri (2012), s. 166; Sur (2013), s. 346.

⁶³⁶ Narmanlıoğlu (1990), s. 124.

⁶³⁷ Özveri de benzer yaklaşımla; grev hakkının bulunmadığı toplu iş sözleşmesi süresinde, sözleşme hükümlerinin protokollerle değiştirilmesini, toplu sözleşme hakkının özüne müdahale şeklinde değerlendirmiştir. Özveri (2012), s. 168.

4.3.3.2. Toplum zararı ve milli serveti tahrip eden grevlere ilişkin sınırlamalar

Değnilmesini önemli gördüğümüz bir diğer sınırlama hali; hem Anayasa'da hem de Kanun'da düzenlenmiş olan grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına veya milli serveti tahrip edecek biçimde kullanılmasına ilişkindir (AY md. 54/2, 6356 s. K. md. 72/1). Bu durumlardan birinin saptanması halinde, uygulanmakta olan grevin hakkın kötüye kullanılması nedeniyle durdurulacağı düzenlemiştir. Esasında iyiniyet kurallarına aykırı tarzda bir greve başvurulamayacağına Türk Medeni Kanunu hükümleri çerçevesinde daha önce değinmiştik. Ancak toplum zararı ve milli servet kıstasları uyarınca öngörülen diğer iki sınırlama hali oldukça soyut ve genel nitelikte düzenlemelerdir. Üstelik kamu çıkarı her daim grevden üstün tutulabilecek bir konumdayken; hakkın bu sebeple durdurulabileceğini düzenlemek, önü alınamaz ve geniş sınırlamalara da kapıyı aralamak anlamına gelmektedir. Bu nedenle söz konusu kavramların grevin özüne dokunmaksızın yorumlanabilmeleri şarttır⁶³⁸. Grev erteleme kurumunda da karşılaştığımız üzere, Türk Hukukunda genel ve soyut ifadelerle ortaya koyulan sınırlama sebepleri uygulanma aşamasında sorunlar barındırmaktadır. Keza grevin durdurulmasına imkân veren bu sınırlama sebeplerinin tespiti; durdurulma nedenlerinin neye göre belirleneceği belirsiz bırakılarak ve hangi durumların toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanıldığı Kanun'da açıkça belirtilmeksizin, oldukça geniş bir takdir yetkisiyle hakime bırakılmıştır⁶³⁹. Kanımızca bu sınırlama halleri de uluslararası normlara aykırılık teşkil eden düzenlemeler arasındadır⁶⁴⁰.

4.3.3.3. Toplu eylem hakkı, siyasi grev, dayanışma grevi ve genel grevlere ilişkin yaklaşım

Türk Hukukunda grevin amaç yönünden sınırlarının bir diğer sonucu; siyasi grev, dayanışma grevi, genel grev ve grev dışındaki direniş türlerini kapsar nitelikteki toplu eylem hakkının hukuki koruma altına alınmamış olmasıdır. İkinci bölümde değindiğimiz üzere SÖK bu grev türlerinin kayıtsız şartsız değil; istisnai olarak sınırlanabilmelerini

⁶³⁸ Kutal (2015), s. 25.

⁶³⁹ Aydemir (2001), s. 183; N. Çelik (2010), s. 646; Cengiz (Urhanoglu) ve Manav (2011), s. 242.

⁶⁴⁰ Benzer görüşte bkz. Gülmez (2006), s. 74,76; A. Çelik (2010), s. 320.

öngörmüştür. Buna göre destek verilen grev hukuka uygun ise, dayanışma grevi de hukuka uygun kabul edilecektir⁶⁴¹. Siyasi grevler bakımından ise Komite bir ayrıma gitmektedir. Komite, salt siyasi nitelikli grevleri koruma kapsamı dışına almakta; mesleki ve siyasi grev niteliklerini bir arada bulunduran grevleri hukuka uygun kabul etmektedir⁶⁴². Genel grevler bakımından ise kural, grev türünün hukuka uygunluğudur. Ancak salt politik nitelikli amaçların varlığı veya temel hizmetlerde genel greve gidilmesi hallerinde grevin yasaklanması istisnai olarak hukuka uygun kabul edilmektedir⁶⁴³. Diğer grev ve direniş türleri bakımından Komite'nin temel kıstası, eylemin barışçıl niteliğini sürdürmesidir; bu eylemlerin sınırlandırılması veya yasaklanması ancak barışçıl niteliklerini yitirdiklerinde mümkündür⁶⁴⁴.

Görüldüğü üzere SÖK içtihadında siyasi grev, dayanışma grevi, genel grev ve diğer direniş türlerinin bir bütün olarak yasaklanması hukuka uygun kabul edilmemektedir. Ekonomik ve sosyal çıkarları barındırdığı ve barışçıl nitelikte olduğu müddetçe bu eylemler kural olarak korunmaktadır. 2010 Anayasa değişikliği ile bu eylem türlerini bir bütün olarak yasaklayan hükmün Anayasa'dan kaldırıldığına değinmiştik. Ancak bu değişikliğe rağmen gerek Anayasa'daki gerekse 6356 sayılı Kanun'daki kanuni grev tanımı bu tür filleri halen hukuki koruma dışında tutar niteliktedir. Önemle belirtelim ki; mevzuat değişikliğine gidilmemesine karşın, yargı organlarının kiminde konuya ilişkin içtihat değişikliğine gidildiğinin örnekleri mevcuttur. Bu sebeple, önemli gördüğümüz kimi yargı kararlarına yer vermeyi uygun buluyoruz.

2010 değişikliği ile AY'nın 54. maddesinin 7. fıkrası Anayasa metninden kaldırılmadan önce Anayasa Mahkemesi, siyasi grevlere ilişkin önemli gördüğümüz bir karar⁶⁴⁵ vermiştir. Bu kararda Mahkeme; kanuni grev kapsamına girmeyen iş mücadelesi niteliğinde veya düşünce açıklaması biçimindeki toplu eylemlerden söz etmiş; bunların AY md. 54/7 kapsamında yasaklanan eylemlerden farklı olduğunu ortaya koymuştur. Mahkeme grev yasaklarının dar yorumlanmasına yönelik yeni bir yaklaşımla, işçilerin

⁶⁴¹ UÇO (2007), par. 486, 489;

⁶⁴² Gernigon vd. (1998), s. 445; UÇO (2007), par. 481-482; Gülmez (2014a), s. 344-345.

⁶⁴³ UÇO (2007), par. 492-494.

⁶⁴⁴ UÇO (2007), par. 496-497.

⁶⁴⁵ Anayasa Mahkemesi'nin 17.01.2008 tarih ve 2002/71 Esas ve 2008/44 Karar sayılı kararı.

çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek adına gerçekleştirebilecekleri bu tür eylemleri özgürlükler kapsamında değerlendirmiştir.

Siyasi nitelikli grev ve toplu eylem hakkı bakımından son dönemin en önemli kararları; 6321 sayılı Kanun'la 2822 sayılı Kanun'a eklenen havacılık hizmetlerindeki grev yasağı ile şekillenmiştir. Mevzuata eklenmek istenen bu grev yasağına karşı, 2012 yılının Mayıs ayında Hava-İş sendikası tarafından Türk Hava Yolları'nda bir grev örgütlenmiştir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin konuya ilişkin iki kararında⁶⁴⁶ somut olaydaki grev, toplu eylem hakkı çerçevesinde siyasi nitelikli grev olarak tanımlanmış⁶⁴⁷; uluslararası hukuk normları bakımından işçilerin barışçıl toplu eylemlerde bulunma haklarının olduğu belirtilmiştir. Her iki kararında da Yargıtay; son çare ilkesi (ultima ratio), ölçülülük ilkesi, kamu düzeni ve milli ekonomi unsurları üzerinden değerlendirmelerde bulunmuş; grevin muhatabı siyasi iktidar ile grevden zarara uğrayacak işverenin ayrı olmasını ve işverenin greve sebep olan karar veya uygulama üzerinde inisiyatife sahip olmamasını daha hassas ve ölçülü davranmanın bir gereği olarak değerlendirmiştir. Bu kararlarda Anayasa'dan ve kanundan siyasi grev, dayanışma grevi, genel grev ve diğer direnişleri yasaklayan normun çıkarılması, bu eylemlerin hukuka uygun hale gelmediği şeklinde yorumlanmıştır. Sonuç olarak işçilerin, greve barışçıl yolları ve daha ölçülü protesto biçimlerini kullanmadan başvurdukları; ölçülülük ilkesi bakımından uzun sayılabilecek bir süre için iş bıraktıkları belirtilmiş⁶⁴⁸ ve bu sebeplerle eylemin hukuka aykırı olduğuna hükmedilmiştir.

Söz konusu kararların önemli gördüğümüz yanlarının yanı sıra olumsuz yanları da mevcuttur. Şöyle ki; işçilerin toplu eylem hakkı iç hukukta hak olarak tanınmamışken, Yargıtay uluslararası normları göz önünde bulundurarak işçilerin böyle bir hakları

⁶⁴⁶ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 14.05.2013 tarih ve 2013/7515 Esas ve 2013/10949 Karar sayılı kararı. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 01.10.2013 tarih ve 2013/20697 Esas ve 2013/20460 Karar sayılı kararı.

⁶⁴⁷ Tuncay; söz konusu grevi işçilerin kendilerinin maddi ve sosyal çıkarlarının korunması yönünde değerlendirerek mesleki amaçlı olduğunu; siyasi grev olmadığını belirtmiştir. Tuncay'ın aktardığı üzere Fransız Yüksek Mahkemesi benzer grevleri mesleki nitelikli ve yasal kabul etmektedir. Doğan da benzer bir şekilde, söz konusu eylemin salt siyasi grevin unsurlarını taşımadığına değinmiş; Yargıtay'ın eylemi siyasi grev şeklinde niteleyerek, uluslararası hukukta sendika özgürlüğü kapsamı dışında olduğuna ilişkin belirlemesini yerinde bulmamıştır. A. C. Tuncay (2014). Karar incelemesi. *Çalışma ve Toplum*, 3 (42), s. 278, 281; Doğan (2014), s. 323, 325.

⁶⁴⁸ Belirtelim ki, kararların karşı oy yazısında salt süre yönünden ölçülülük ilkesinin irdelenmesi hatalı bulunmuş; eylem süresinin yanı sıra eylemin neden olduğu zararın da somut olarak belli olması gerektiğine vurgu yapılmıştır. Y. 22. HD. 14.05.2013 T., 2013/7515 E., 2013/10949 K. Y. 22. HD. 01.10.2013 T., 2013/20697 E., 2013/20460 K.

olduğunu belirtmiştir. Ancak bu hakkın sınırlanmasının sınırları konusunda yerinde bir yaklaşım ortaya koyamamıştır. Mahkeme'nin özellikle ölçülülük ilkesi bakımından belirttiği hususlar, hakkın kullanımına imkân vermeyecek niteliktedir. Tuncay ve Doğan'ın da ifade ettiği üzere; grev hakları ani bir kanun değişikliği ile ellerinden alınması tehlikesiyle karşı karşıya kalan işçilerin, söz konusu protesto eylemlerinden başka bir yolları bulunmamaktadır; bu durumda ölçülülük ilkesine aykırılıktan veya hakkın kötüniyetle kullanıldığından söz etmek güç görünmektedir⁶⁴⁹.

Yargıtay'ın yakın tarihli bir başka kararında⁶⁵⁰ Anayasa'nın 54. maddesinin 7. fıkrasının kaldırılması; yine Anayasa'nın 90. maddesi ışığında ele alınmış ve grevi de kapsayan toplu eylem hakkının uluslararası normlar ışığında korunması gerektiği belirtilmiştir. Benzer bir yaklaşımla hareket ettiği bir diğer kararında⁶⁵¹ ise Yargıtay; “(...) işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyen veya işyerindeki uygulamalara yönelik olarak kısa süreli demokratik bir hakkın kullanımı niteliğindeki protesto eylemlerinin toplu eylem hakkına dâhil olduğu, ölçülülük ilkesine uygun olmak şartıyla yasa dışı eylem olarak değerlendirilemeyeceği, Avrupa Sosyal Şartı Sözleşmesinin 6/4 maddeleri de nazara alındığında telafisi imkânsız zarar meydana getirmeyecek şekilde toplu eylemde bulunmanın işverene haklı nedenle fesih hakkı vermeyeceği (...)” yönünde oybirliğiyle karar vererek oldukça önemli bir karara imza atmıştır⁶⁵². Böylelikle; Türkiye tarafından çekince konulmasına rağmen AİHM'nin Türkiye hükümetini mahkûm ettiği Avrupa Sosyal Şartı'nın grev hakkına ilişkin hükümleri ve AY'nın 54. maddesine ilişkin değişiklik göz önüne alınarak⁶⁵³; demokratik toplum düzeninin gerekleri ve ölçülülük

⁶⁴⁹ Esasında Hava-İş Sendikası eylemden önce gazete demeçleri ve basın açıklamalarıyla kanun teklifinin geri çekilmesine ilişkin makul yöntemlere de başvurmuş; ancak bu yöntemlerle bir sonuca ulaşamamıştır. Tuncay (2014), s. 277-278; Doğan (2014), s. 327-328.

⁶⁵⁰ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 04.06.2014 tarih ve 2014/7643 Esas ve 2014/12368 Karar sayılı kararı.

⁶⁵¹ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 11.06.2014 tarih ve 2014/7358 Esas ve 2014/13055 Karar sayılı kararı.

⁶⁵² Gülmez Yargıtay 7. Dairesi'nin bu kararını; devrim niteliğinde ve AY'nın 90. maddesinin gereğinin eksiksiz yerine getirildiği ilk karar şeklinde yorumlamıştır. Gülmez (2014b), s. 244-245. Kanımızca Yargıtay'ın uluslararası hukuk normlarını doğrudan uygulamak konusundaki çekingenliği kısmen devam etmektedir. Çünkü AY 90. maddeye eklenen ek tümce 2004; AY 54. madde değişikliği ise 2010 yılından beri mevcut olmasına rağmen; Yargıtay bu yönde bir karar için ilgili normların 6356 sayılı Kanun kapsamına alınmamasını beklemiş; bir diğer ifadeyle, uluslararası antlaşma normlarını iç hukuk normlarından üstün tutarak doğrudan uygulamak için iç hukukta herhangi bir düzenleme bulunmamasını tercih etmiştir.

⁶⁵³ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi kararlarının aksine bu kararda 6356 sayılı Kanun'un “(...) siyasi grev, dayanışma grevi, genel grev ve diğer direnişlerin kanunda düzenlenmemiş olmaları hukuka uygun olduklarını göstermez; kanuni grev tanımı kapsamında söz konusu eylemler halen hukuka aykırıdır (...)” şeklindeki gerekçesi değil; 1982 Anayasası'nda yapılan 2010 değişikliğinin “AY'nın 54. maddesinden 7.

ilkeleri uyarınca protesto niteliğindeki toplu eylem hakkının salt politik nitelik taşıması ve barışçıl olması koşuluyla hukuka uygun olduğuna hükmedilmiştir. Üstelik kararda siyasi grev, genel grev ve dayanışma grevine ilişkin yasaklama normlarının ILO mevzuatıyla örtüşmediğine de değinilmiştir. Şüphesiz ki Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin bu yaklaşımı, uluslararası normlara aykırı olan grev hakkına ilişkin diğer sınırlandırmaların hukuka aykırılığının tespiti için de umut verici bir gelişmedir.

Yakın zamanda verilen bu kararlar göz önünde bulundurulduğunda; Türk hukukunda uluslararası normlara aykırı grev türleri bakımından önemli gelişmelere imza atıldığından söz edilebilecektir. Ancak bu gelişmelerin içtihat yoluyla gerçekleştiğini; mevzuat değişiklikleri bakımından olumlu sayılacak bir adımın atılmadığını vurgulamak gerekir. Daha önce de belirttiğimiz üzere, bu tür eylemlerin hukuki koruma altına alınabilmesi için Türk hukukunda benimsenen kanuni grev tanımının değiştirilmesi gerekmektedir.

4.3.4. Grev ertelenmesi bakımından

Grev ertelenmesi kurumu 275 sayılı Kanun döneminden itibaren Türk hukukunda uygulanan idari sınırlamalardan biri olmuştur. 275 sayılı Kanun'daki ilk düzenlemenin aksine; 2822 ve 6356 sayılı Kanun dönemlerinde hakkın kullanımının geçici bir süreliğine ertelenmesi amacından sapılmıştır. Benzer şekillerde kaleme alınan son iki Kanun döneminde, erteleme süresi sonunda Yüksek Hakem Kurulu uyuşmazlığın tek çözüm organı olarak Anayasa'da belirlenmiş; böylelikle grev ertelenmesi hallerinde greve başvurulamayacağı anayasal düzeyde ortaya koyulmuştur⁶⁵⁴.

Uzmanlar Komisyonu'nun Türkiye'ye yönelik çok sayıda raporunda Anayasa'da ve ilgili kanunlarda yer alan grev ertelenmesi eleştirilmiş; bu hususta Sözleşmelere uygun

fıkranın kaldırılmasıyla grev hakkının kullanılabilmesi bakımından ileri bir adım atılmış olduğu” yönündeki gerekçesi temel alınmıştır.

⁶⁵⁴ Kutal; Anayasa'da YHK'yı erteleme süresi sonunda yetkili kılan düzenleme karşısında, 6356 sayılı Kanun'da grev ertelenmesi bakımından ILO normlarına aykırılığın giderilmemesini doğal karşılamıştır. Çünkü zorunlu tahkimin ve YHK'nın yetkili kılınmadığı olası bir düzenlemede Anayasa'ya aykırı bir husus söz konusu olacaktı. Kutal (2012), s. 173-174.

bir düzenleme yapılması konusunda çeşitli görüşler belirtilmiştir⁶⁵⁵. Keza AB İlerleme raporlarında da Türkiye benzer sebeplerle eleştirilere muhatap olmuştur.

Grev ertelemesi kurumu bakımından uluslararası mevzuata aykırılıkları birkaç başlık altında toparlamak mümkündür. Bunların ilki; grev erteleme sebeplerinin somut olarak ortaya koyulmakta güçlük çekilebilecek belirsiz kavramlarla ifade edilmiş olmasıdır⁶⁵⁶. Genel sağlık ve milli güvenlik kavramları; yukarıda da değindiğimiz üzere Bakanlar Kurulu tarafından irdelenmeksizin kullanılmaktadır. Keza Danıştay'ın erteleme kararlarına ilişkin iptal davalarında da ilgili kavramlar objektif bir biçimde saptanamamaktadır. Böylelikle Türk Hukukunda grev ertelemesi; kendisine son çare olarak başvurulması yerine, grevi erkenden önleyici bir müdahale aracı olarak kullanılmaktadır. Eleştirilmesi gereken bir diğer düzenleme ise erteleme kararının Bakanlar Kurulu tarafından alınıyor olmasıdır. Doktrinde belirtildiği ve Uzmanlar Komisyonu tarafından önerildiği üzere, bu kararın Bakanlar Kurulu yerine mahkemeler veya diğer bağımsız organlar tarafından alınması kanımızca da daha isabetli olacaktır⁶⁵⁷.

Grev ertelemesine ilişkin üçüncü ve en önemli eleştiri ise; daha önce de değindiğimiz üzere bunun bir erteleden çıkıp fiili bir grev yasağı haline dönüşmüş olması ve çözüm aracı olarak zorunlu tahkimin devreye girmesidir. Uluslararası hukuk bakımından eleştirilerin temel odağında da erteleme süresi bitiminde greve yeniden başvurulmasını önleyen bu uygulama yer almaktadır. Çünkü bu geniş yetki aracılığı ile sınırlı sayı ilkesi uyarınca tespit edilmiş olan grev yasağına tabi iş ve işyerleri önü alınamaz bir biçimde genişleme tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktadır. Kanımızca; sürekli ve geçici grev yasakları her ne kadar uluslararası normlara uyumlu hale getirilirse

⁶⁵⁵ Kabakcı (2004a), s. 85. Uzmanlar Komisyonu'nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmelere ilişkin raporları için bkz. Gülmez (2006), s. 31-54.

⁶⁵⁶ Caniklioğlu (2013), s. 310. Daha önce de değindiğimiz üzere; 2014 tarihli AB ilerleme raporunda, ulusal güvenlik ve kamu sağlığı gibi nedenlerin grevleri engellemek amacıyla orantısız bir şekilde kullanılmaları AB Komisyonunca eleştirilmiştir.

http://www.abgs.gov.tr/files/ilerlemeRaporlariTR/2014_ilerleme_raporu_tr.pdf (Erişim Tarihi: 22.05.2015)

⁶⁵⁷ Görüş ve öneriler için bkz. Caniklioğlu (2013), s. 308; Kaya (2013), s. 152; Sur (2013), s. 350-351. Komisyon 2010 yılında 2822 sayılı Kanun'da düzenlenen grev ertelemesine ilişkin son yorumunu yapmış; daha önce söylediği aykırılıkları bir kez daha tekrarlayarak erteleme yetkisinin bağımsız bir organa verilmesi gerektiğini belirtmiştir. [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2010-99-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2010-99-1A).pdf) (Erişim Tarihi: 16.05.2015)

getirilsin; grev ertelemesi kurumu uluslararası normlara uyumlu olarak düzenlenmedikçe ilgili aykırılıklar tamamen giderilmiş olmayacaktır.

4.3.5. Grevin yasaklandığı iş ve işyerleri bakımından

SÖK kararları uyarınca grev yasakları bakımından esas ölçütün temel hizmetler olduğuna; temel hizmetler kapsamına girmeyen kimi hizmetlerde ise asgari hizmet prensibinin benimsendiğine ve bu doğrultuda grev yasaklarını belirleme konusunda dar bir anlayışın izlendiğine değinmiştik⁶⁵⁸. ILO mevzuatı dışında Avrupa Hukukunda da benzer bir dar yorum izlenmiş; ASHK kararlarında temel hizmetler kavramını geniş yorumlayan yasaklar Şart'a aykırı kabul edilmiştir⁶⁵⁹.

Grev yasakları; Türkiye'nin uluslararası yükümlülüklerini yerine getirme bakımından yükümlülüğün zayıf halkalardan birini oluşturmaktadır. Taraf olunan sözleşmelerden kaynaklanan denetim organlarının kararlarının yanı sıra AB ilerleme raporlarında da Türk Hukukundaki grev yasaklarının fazlalığı her daim eleştirilmiştir⁶⁶⁰. Her ne kadar 6356 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı'nın 5. ve 6. maddelerinin grev hakkı bakımından esas alındığı vurgulanmış ve 2010 Anayasa değişikliğine paralel olarak grev yasaklarının alanının daraltılmış olduğu belirtilse de⁶⁶¹; grev hakkının sınırları bakımından kimi aykırı hususlar Kanun'daki varlığını sürdürmektedir.

6356 sayılı Kanun'daki grev yasakları bakımından evrensel ilkelerin ve hayati nitelik gösteren temel kamu hizmetleri kıstasının esas alındığı, Kanun gerekçesinde belirtilen hususlardandır. Ancak buna rağmen Kanun'da halen kaldırılması gereken grev yasaklarının bulunduğu düşüncesindeyiz⁶⁶². Bu yasakları petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı; nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri; bankacılık hizmetleri; Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca

⁶⁵⁸ Bkz. 1. bölüm, kısım 2.1.4.

⁶⁵⁹ Kovács (2005), s. 466-467; Digest (2008), s. 56; Evju (2011), s. 212; Gülmez (2014a), s. 331-332.

⁶⁶⁰ Gülmez (2006), s. 252-264.

⁶⁶¹ <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0567.pdf> (Erişim Tarihi: 15.05.2015)

⁶⁶² Caniklioğlu'nun aktardığı üzere; örneğin Alman Hukukunda kimi yazarlar temel (esaslı) hizmetler kapsamına nelerin alınacağına ilişkin görüş belirterek bir öneri taslak hazırlamışlardır. Buna göre tıbbi hizmet, bakım hizmeti, enerji ve su hizmetleri, itfaiye, cenaze ve atık giderimi, milli savunma, iç güvenlik, taşımacılık, eğitim ve çocuk bakımı, iletişim hizmetleri, nakit ve para transfer hizmetleri temel hizmetlerden sayılmıştır. Caniklioğlu (2013), s. 301.

doğrudan işletilen işyerleri; kamu kuruluşlarınca yürütülen toplu taşıma hizmetleri olarak belirtmek mümkündür⁶⁶³.

Değindiğimiz üzere Anayasa Mahkemesi'nin 6356 sayılı Kanun'un kimi hükümlerinin iptaline ilişkin kısa kararında; bankacılık hizmetlerinde ve kamu kuruluşlarınca yürütülen şehir içi toplu taşıma hizmetlerindeki grev yasakları, iptal edilmesi uygun bulunan yasaklar olmuştur. Doktrinde 2822 sayılı Kanun'dan bu yana eleştiri konusu olan söz konusu yasakların iptali kanımızca uygun olacaktır⁶⁶⁴. Ancak gerekçeli kararın Resmi Gazete'de halen açıklanmaması sebebiyle söz konusu yasaklar bugün için geçerliliğini sürdürmektedir.

Belirtelim ki; kaldırılmasını uygun gördüğümüz bu yasaklardan Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleri ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerine dair yasaklar Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu'nca kanun taslağından çıkarılmış; ancak Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu tarafından ülke gerçekleri gerekçesiyle yeniden taslağa eklenmiştir⁶⁶⁵. Yapılan işin niteliği ve milli güvenlikle olan ilgisi ayırt edilmeksizin salt Milli Savunma Bakanlığı ve diğer komutanlıklarca doğrudan işletilen işyerlerindeki grev yasağı, 2822 sayılı Kanun düzenlemesinden bu yana eleştiri konusu olmuştur⁶⁶⁶. Kanımızca eleştirilere katılmamak mümkün değildir; çünkü böyle bir yasakla birlikte milli güvenlikle doğrudan ilgisi bulunmayan işyerlerinde de uluslararası mevzuata aykırı bir yasaklama hali ortaya çıkmaktadır.

Petrol sektörünün temel hizmetlerden olmadığı somut olaylar doğrultusunda SÖK tarafından açıkça ortaya koyulmuştur⁶⁶⁷. Keza Uzmanlar Komisyonu 2010 tarihli raporunda 2822 sayılı Kanun'da belirtilen grev yasaklarından temel hizmetler kapsamında olmayanları saymış; bunlar arasında petrol sektörüne de yer vermiştir⁶⁶⁸. Bu sebeple yalnızca nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri değil; petrol üretimi,

⁶⁶³ 2822 sayılı Kanun'da da aynen yer alan Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleri dışındaki grev yasakları; Uzmanlar Komisyonu'nun 2010 tarihli raporunda 87 sayılı Sözleşme'ye aykırı oldukları açıkça belirtilen yasaklar arasında yer almıştır. [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2010-99-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2010-99-1A).pdf) (Erişim Tarihi: 16.05.2015)

⁶⁶⁴ Aynı doğrultuda bkz. Kutal (2012), s. 176; Özveri (2012), s. 170.

⁶⁶⁵ <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0567.pdf> (Erişim Tarihi: 15.05.2015)

⁶⁶⁶ Caniklioğlu (2013), s. 304; Kabakçı (2004a), s. 134.

⁶⁶⁷ UÇO (2007), par. 545.

⁶⁶⁸ [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2010-99-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2010-99-1A).pdf) (Erişim Tarihi: 16.05.2015)

tasfiyesi ve dağıtımı da ILO mevzuatına aykırı grev yasaklarını oluşturmaktadır⁶⁶⁹. Nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinin kanun tasarı görüşmelerinde yeniden Kanun metnine eklenmesine sebep olarak gösterilen “ülke gerçekleri” kanımızca salt ekonomiktir.

6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu’nda belirtilen; ilgili kanun uyarınca kurulan ve faaliyet gösteren borsalar ve teşkilatlanmış diğer pazar yerleri, merkezi takas kuruluşları, merkezi saklama kuruluşları ile Merkezi Kayıt Kuruluşu Anonim Şirketi tarafından yürütülen hizmetler de temel hizmetler prensibiyle bağdaşmayan bir diğer grev yasağıdır⁶⁷⁰. Yukarıda da değindiğimiz üzere bu yasak AYM’ye taşınmış; ancak Mahkeme aslında ekonomik olduğunu düşündüğümüz gerekçelerle yasağın hukuka uygun olduğuna karar vermiştir. Belirtmek gerekir ki; Mahkeme, bu kararında uluslararası normları diğer kararlarında olduğu gibi destek ölçü norm olarak kullanmamış; salt Anayasa hükümleri uyarınca sonuca varmıştır. Bu karardan kısa bir süre sonra bankacılık hizmetlerine ilişkin grev yasağı AYM tarafından iptale uygun bulunmuşken, Sermaye Piyasası Kanunu’ndaki bu yasağın varlığı dikkat çekmektedir.

Son olarak 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun’un 17. maddesindeki özel güvenlik personelinin greve katılamayacağına ilişkin düzenlemeye değinmeyi gerekli görüyoruz. Söz konusu yasak uluslararası hukuk normlarına aykırı olan grev yasaklarının bir diğeridir⁶⁷¹. Hakkın özneleri bakımından sınırlamaya giden bu norm; uluslararası hukukla bağdaşmadığı gibi Anayasa ile de bağdaşmamaktadır. Hangi amaç ve gerekçelerle getirildiğine ilişkin Kanun’un gerekçesinde de herhangi bir bilgi bulunmamaktadır⁶⁷². SÖK ve ASHK kararlarında da özel güvenlik personelinin grev hakkından mahrum edilebilecek kimselerden olduklarına ilişkin herhangi bir bilgiye rastlanılmamaktadır. Özel güvenlik personeli; özel veya kamu niteliğindeki kurum ve kuruluşlarda hizmet sözleşmesi ile istihdam edilen ve esas olarak görevli olduğu kurum içerisinde güvenliği sağlaması amaçlanan kimselerdir. Özel güvenlik personellerinin, göreviyle bağlantılı olarak işledikleri suçlar bakımından cezai sorumluluklarının tesisinde kamu görevlisi gibi sayılacakları belirtilse de; kolluk kuvvetlerinden olmayan bu kişiler

⁶⁶⁹ Uçum ve Okcan (2004), s. 416; Alpagut (2012), s. 44-45; Kutal (2012), s. 176; Özveri (2012), s. 170. Kaya (2013), s. 150; Güney ve Aslanova (2014), s. 269; Kutal (2015), s. 24.

⁶⁷⁰ Aynı doğrultuda bkz. Caniklioğlu (2013), s. 302; Güney ve Aslanova (2014), s. 268-269.

⁶⁷¹ Aynı görüşte bkz. Gülmez (2006), s. 78.

⁶⁷² Kanun gerekçesi için bkz. <http://www2.tbmm.gov.tr/d22/2/2-0295.pdf> (Erişim Tarihi: 20.05.2015)

işçi statüsündedirler (md. 23/1). Güvenliği sağlamak adına istihdam edilmeleri; gördükleri hizmetin temel nitelikte olup olmadığı sorusunu akla getirmektedir. Ancak bu kişilerin görmekte olduğu işlerle amaçlanan, kamu güvenliğini sağlamak değil; kamu güvenliğinin sağlanmasında tamamlayıcı nitelikte hizmet sağlamaktır (md. 1). Kaldı ki, ASHK'nin polislerin grev hakkının yasaklanmasını Şart'a aykırı bulan yaklaşımı göz önünde bulundurulduğunda; özel güvenlik görevlilerinin hakkın kapsamı dışında tutulmaları Şart'a evleviyetle aykırılık oluşturmaktadır⁶⁷³.

⁶⁷³ Komite'nin kararı için bkz. <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-83-2012-dadmissandmerits-en> (Erişim Tarihi: 22.05.2015)

Sonuç

Kişinin salt insan olmasından ötürü sahip olduğu ve insan onurundan kaynaklanan hakların geneli insan hakları olarak tanımlanmaktadır. Çeşitli ayrımlara tabi tutulan insan hakları; hakkın konusuna göre medeni ve siyasal haklar; ekonomik, sosyal ve kültürel haklar (sosyal haklar); dayanışma hakları şeklinde sınıflandırılmaktadır. Kolektif nitelikli insan haklarından olan grev hakkı, hakkın konusuna göre yapılan bu ayırmda sosyal haklar arasında yer almaktadır. Sosyal hakların başat özelliklerini bünyesinde barındıran grev hakkı, Sanayi Devrimi sonrasında yaygın bir şekilde kullanılagelen ve ağırlıklı olarak devlete olumsuz nitelikte edim yükleyen bir haktır.

Sanayi Devrimi ile birlikte çalışma koşullarında denge işçi sınıfı aleyhine değişmiş ve sözleşme özgürlüğünün çalışma ilişkilerini düzenleme bakımından yeterli bir araç olmadığı ortaya çıkmıştır. Özellikle düşük ücret ve uygun olmayan çalışma koşullarına karşı bağımlı çalışanlar seslerini yükseltmeye başlamış; bunun aracı olarak da emek güçlerini kullanmışlardır. Karşılaştıkları güçlükleri ve olumsuz koşulları değiştirebilecek konumdaki muhabata karşı, işlerini bırakarak veya durdurarak tavır almışlardır. Bu tavrın gücü ise bağımlı çalışanların toplu olarak hareket etmesinden ve işvereni büyük zararlara uğratmasından gelmiştir.

İşveren karşısında sözleşme ilişkisi bakımından eşit koşullarda olmayan bağımlı çalışanların bu güçlerini keşfetmesi, yeni sıkıntıları da beraberinde getirmiştir. Öncelikle işçilerin bu toplu hareketleri sadece sözleşmenin karşı tarafı olan işvereni değil; başta siyasi iktidar olmak üzere üçüncü kişileri de etkilemiştir. Grev hakkının girişim özgürlüğü başta olmak üzere ekonomik hak ve özgürlüklerle doğası gereği çatışma halinde olması, hakkın sınırlandırılması gerektiği düşüncesini güçlendirmiştir. Çok sayıda hizmetin aksamasıyla ve üretimlerin durmasıyla birlikte hem siyasi iktidarın vatandaşlarına karşı sorumluluğu artmış; hem de bu toplu güç kullanımı siyasi iktidarın kendisi tarafından da tehdit olarak algılanmıştır. Tarihsel dinamiklerle grevin sınıf mücadelesi aracı görevini üstlenmesi; eylemin denetlenmesini ve iktidarın meşruiyetini zedelemeyecek seviyeye getirilmesi ihtiyacını doğurmuştur. Böylelikle bağımlı çalışanların insan olmalarından kaynaklanan grev hakkı ile üçüncü kişilerin hak ve özgürlükleri ve devlet otoritesi karşı karşıya gelmiştir. Grev hakkı ile çatışan diğer hak ve özgürlükler arasında bir denge

kurma zorunluluğu doğmuştur. Ancak grev hakkının insan onuruna dayanması, hakkın gelişi güzel ve ölçüsüzce sınırlanabilmesine engel olmuştur.

Greve ilişkin sınırlamalar, ilk olarak eylemin hak olarak tanınmasıyla birlikte ortaya çıkmıştır. Eylemin kimi unsurları hukuki koruma dışında tutulmuş; grev-kanuni grev ayırımına gidilmiştir. Böylelikle grev eylemi, en başından, hak olarak tanınıp statüsünü güçlendirirken dahi kendinden ödün vermek zorunda kalmıştır. Eylemin hak olarak tanınmasıyla kamu düzen ve güvenliği ile çatışmayan, milli değerlere hanel getirmeyen bir grev hakkı yaratılmak istenmiştir

İkinci Dünya Savaşı sonrası grev hakkının anayasalarda yer alma süreci hız kazanmıştır. Sosyal haklardan olmasının bir sonucu olarak, bu dönemde bazı ülkelerde hakkın insan haklarından kaynaklanan koruma alanı güçlenmiştir. Kimi hukuk sistemlerinde ise greve anayasalarda veya kanunlarda yer verilmemiş; ancak grev özgürlük olarak koruma altına alınmıştır. Grevin hukuk düzenine bu girişi, kimi şekli koşulları da beraberinde getirmiştir. Grevin özünde olmayan çok sayıda unsur, böylelikle kanuni grevin kurucu unsurlarını oluşturmaya başlamıştır. Greve son çare olarak başvurma, grev kararını belli bir süre önceden işverene bildirme, grev oylaması yapma, toplu sözleşme yürürlük süresince greve başvuramama gibi çok sayıda husus, bu sürecin birer sonucudur. Ancak grev sadece bu şekli sınırlamalara konu olmamış; hakkın kullanımı aynı zamanda esasa ilişkin sınırlamalarla da şekillendirilmiştir. Temel nitelikli hizmet veren işyerlerinde greve başvuramama, teknik sebeplerle greve katılamayacak işçiler belirleme, kimi çalışanlara grevi yasaklama, hak uyuşmazlıklarında greve başvurulmasını engelleme gibi örnekler, hakkın esasına ilişkin sınırlamalar arasında yer almıştır. Keza grevin her türlü hak olarak tanınmamış; ekonomik ve sosyal çıkarların korunmasını merkezine alan bir grev hakkı anlayışı benimsenmiştir.

Grev hakkının muhatap olduğu bu sınırlamalar, çeşitli araçlarla gerçekleştirilmiştir. Anayasalarda hakkın tanımlanması ve nesnel sınırlılığının belirlenmesi, anayasa metnine hakkın kullanımına yönelik yeni sınırlar ve yasaklar eklenmesi, kanuni düzenlemeler aracılığıyla hakkın şekillendirilmesi sınırlamaların en önemli yolları olmuştur. Keza idari organlar aracılığıyla hakkın sınırlandırılmasında esnek bir alan daha yaratılmıştır. Anayasa ve kanun düzenlemelerine dayanmak suretiyle gerçekleştirilen bu sınırlama yolu; grev hakkının güvence alanına ilişkin en önemli risklerden birini oluşturmuştur.

Grevin hak olarak tanınmasının beraberinde getirmiş olduğu bu sınırlanma riskleri, sınırlamaya getirilen sınırlar eliyle dengelenmek istenmiştir. Bu denge prensibi, şüphesiz ki grevin bir insan hakkı olarak kabulünden doğmuştur. Hakkın özüne dokunmama, grev hakkı bakımından sınırlamanın sınırlarından en önemlisini oluşturmaktadır. Ancak bu kıstas tek başına, hakkın layıkıyla korunmasına yetmemiştir. Bu anlamda ölçülülük ilkesi, özellikle hakkın sınırlanabileceği birden fazla aracın bulunması halinde önem kazanmıştır. Bir diğer ifadeyle; hakkın sınırlanması bakımından hakkın özüne dokunmuyor olmak yeterli değildir; aynı zamanda araçlar arasından en ölçülü olanını kullanmış olmak da şarttır. Bunların yanı sıra, hakka yönelen sınırlamanın demokratik bir toplum gereklerine uygun olması da; grev hakkının sınırlanmasında aranan hususların başında gelmiştir.

Hakkın devlet düzenlerinde karşılaştığı bu tanınma ve sınırlanma rejimleri, uluslararası hukukta da karşılık bulmuştur. Birleşmiş Milletler ve kendisinin uzmanlık örgütü konumunda olan Uluslararası Çalışma Örgütü bu alandaki mevzuatın/içtihadın en önemli düzenleyicilerindendir. Grev hakkı her ne kadar ILO mevzuatında açıkça tanınmasa da, Örgüt'ün denetim organları aracılığıyla hakkın dokunulmaması gereken sınırları büyük bir dikkat ve özenle çizilmiştir. 87 sayılı Sözleşme'ye dayanılarak yaratılan içtihadta grev hakkı; çalışanların temel hakkı olarak ve sendikal hakların bütünselliğinden hareketle yorumlanmıştır. SÖK, kendisine yapılan yakınmalar sonucunda grev hakkının sınırlanamayacağı durumları somut olaylara göre belirlemiş; grev hakkının yasaklanabileceği temel hizmetlere ve hakkın yasaklanamayacağı temel nitelikte olmayan hizmetlere ilişkin sınırlı sayıda olmayan bir veri tabanı yaratma görevini üstlenmiştir. Komite'nin bu saptamaları ve grev hakkına ilişkin yaklaşımı; başta AİHM ve ASHK olmak üzere sözleşme denetim sistemlerine ve yargı mekanizmalarına yol gösterici nitelikte olmuştur.

ILO mevzuatı dışında Birleşmiş Milletler sisteminin kendisinde de grev hakkına yönelik düzenlemeler yer almıştır. Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşme'de grev hakkı açıkça tanınmış; taraf devletlere hakkı güvence altına alma yükümlülüğü getirilmiştir. Ancak hakkın aleyhine yorumlara yer vermemek adına; grev hakkının 87 sayılı Sözleşme'ye aykırı bir şekilde yorumlanamayacağı düzenlenerek ILO mevzuatına üstünlük tanınmıştır. Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Sözleşme'de grev

hakkına yer verilmemiş; denetim organlarınca önceleri grev hakkının Sözleşme kapsamında değerlendirilemeyeceği belirtilmiştir. Ancak zamanla bu görüşten vazgeçilmiş ve grev hakkına ilişkin uluslararası normlara aykırı sınırlamaların Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Sözleşme'ye de aykırı olduğu kabul edilmiştir.

Grev hakkı Birleşmiş Milletler sistemi dışında Avrupa Hukukunda da koruma altına alınmış; gerek Avrupa Konseyi gerekse Avrupa Birliği'nde hakkın sınırları ve norm alanı belirlenmeye çalışılmıştır. Avrupa Konseyi'nde grev hakkı bakımından en önemli iki belge Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı'dır. Esasında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi grev hakkına yer vermemiş; diğer sosyal haklar gibi grevin düzenlenmesini de Avrupa Sosyal Şartı'na bırakmıştır. Ancak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından zamanla grev hakkı Sözleşme kapsamında değerlendirilmeye başlanmıştır. Böylelikle diğer denetim organlarının kararlarının aksine, yaptırım gücüne sahip mahkeme kararlarıyla grev hakkı koruması güçlendirilmiştir. Avrupa Sosyal Şartı ise grev hakkını açıkça tanıyan ilk uluslararası antlaşma olmuştur. ILO mevzuatında olduğu gibi burada da grev hakkının kapsamı ve sınırları denetim organları eliyle çizilmiş; ILO normlarıyla uyumlu bir içtihat yaratılmaya başlanmıştır.

Avrupa Birliği'nde önceleri Birlik'in müdahale alanı dışında sayılan grev hakkı; AB genişleme sürecinde insan haklarının da korunmaya başlamasıyla hukuki bir güvence kazanmıştır. Grev hakkı önce Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nda düzenlenmiş, ardından AB Temel Haklar Şartı'nda ele alınmıştır. AB'nin anayasallaşma süreciyle bu Şart bağlayıcılık kazanmış ve Birlik hukukunun birincil kaynakları arasında yer almıştır. Ancak grev hakkının AB'nin kuruluşunun temel sebeplerinden olan ekonomik özgürlüklerle çatışması; ILO ve AİHM içtihadından daha geride bir koruma mekanizmasının gelişmesine sebep olmuştur. Bir diğer ifadeyle AB hukukunda grev bir hak olarak tanınmış; ancak bu tanınma uluslararası normlar bağlamında korunmayı da beraberinde getirmemiştir. Aksine Birlik'in ekonomik öncelikleri, insan hakkı sıfatını haiz grev hakkından önce gelmeye devam etmiştir.

Uluslararası hukukta ve diğer devlet sistemlerinde grev hakkının geçirdiği bu tarihsel süreç, Türk Hukukunda da benzer bir yol izlemiştir. Türk Hukukunda 1936 yılına kadar grev ne hak olarak tanınmış ne de yasaklanmıştır; bu dönemi grev özgürlüğü dönemi şeklinde tanımlamak mümkündür. 1936 yılında çıkarılan İş Kanunu ile grev

yasaklanmış; bu yasak Cumhuriyet'in yeni kurulmuş olmasıyla ve ülkede liberal ekonomik anlayışın değil devletçiliğin benimsenmiş olmasıyla açıklanmıştır. 1961 Anayasası, Türk Hukukunda grevi hak olarak tanıyan ilk hukuki belge olmuştur. Anayasa'nın ilgili düzenlemesiyle grev hakkı ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla yalnızca işçilere tanınmıştır. 275 sayılı Kanun, Anayasa'nın çizdiği bu temel çerçeveye bağlı olarak hakkın kullanılmasını düzenlemiş; hak uyuşmazlıkları da dâhil olmak üzere toplu iş uyuşmazlıklarında işçilere grev hakkını tanımıştır. Hakkın sınırlarına ilişkin Anayasa ve Kanun'da yer alan bu esnek yaklaşıma rağmen; 275 sayılı Kanun'da çok sayıda grev yasağı düzenlenerek kimi durumlarda ve kimi iş ve işyerlerinde greve başvurma imkânı ortadan kaldırılmıştır. Ayrıca ABD Hukukundan esinlenilerek grev erteleme kurumu düzenlenmiş; böylelikle idari organlara grev hakkını geçici olarak ortadan kaldırma yönünde takdir yetkisi verilmiştir.

1982 Anayasası ise grev hakkı bakımından kırılma noktasını oluşturmuştur. 12 Eylül 1980 tarihindeki askeri darbe sonrasında kolektif nitelikli hakların büyük çoğunluğu yara almış; grev hakkı da bunlardan biri olmuştur. 1961 Anayasa'nın aksine grev hakkı oldukça detaylı bir biçimde Anayasa'da tanımlanmış; hakka ilişkin sınırlama ve yasaklara Kanun'un yanı sıra Anayasa'da da yer verilmiştir. 2822 sayılı Kanun'la Anayasa'nın getirdiği bu kısıtlayıcı yaklaşım sürdürülmüş ve Anayasa'nın ilgili hükmü tekrar edilmek suretiyle Kanun'a aktarılmıştır.

275 sayılı Kanun döneminden farklı olarak bu dönemde hak uyuşmazlıklarında greve başvurmak hukuki koruma altına alınmamış; hakkın kullanılması toplu iş sözleşmesinin sonuçlandırılması esnasında uyuşmazlık çıkmasına indirgenmiştir. Keza greve başvurabilmek için izlenmesi gereken prosedürler uzatılmış; bu anlamda hakkın şekli sınırlamaları arttırılmıştır. Esasa ilişkin sınırlamalara yenileri eklenmiş, hem Anayasa'da hem de Kanun'da siyasi grev, dayanışma grevi, genel grev ve diğer direniş türleri açıkça yasaklanmıştır. 2822 sayılı Kanun'da grev yasakları bakımından da bir genişleme söz konusu olmuştur. 275 sayılı Kanun'da hâlihazırda uluslararası normlara aykırı grev yasakları mevcutken; 2822 sayılı Kanun döneminde yasak kapsamına temel hizmetlerden olmayan hizmetlerin eklenmesiyle grev yasakları daha da genişletilmiştir. Yine bu dönemde, önemli farklılıklardan biri olarak grev erteleme kurumunun yapısında köklü değişiklikler yapılmıştır. Geçici nitelikteki bu idari sınırlama hali, soyut

ve genel sebeplerle fiili olarak sürekli bir grev yasağına dönüştürülmüştür. Grev ertelemesi halinde, Danıştay'da erteleme kararına yönelik iptal davası açma imkânı tanınmış olsa da; Danıştay'ın erteleme sebeplerine yaklaşımı Bakanlar Kurulu'ndan farklı olmamıştır. Erteleme sebebi olarak düzenlenen milli güvenlik ve genel sağlık kavramları; bu aşamada da somutlaştırılmaksızın grevi yasaklama gerekçesi haline gelmiştir.

2010 yılında 1982 Anayasası'nda kimi değişiklikler yapılmış ve bu kapsamda grev hakkını detaylı bir biçimde düzenleyen 54. maddenin 3. ve 7. fıkraları Anayasa'dan çıkarılmıştır. Böylelikle grev türleri bakımından söz konusu anayasal sınırlamadan vazgeçilmiş; olumlu ancak uygulama bakımından halen sorunlar barındıran bir adım atılmıştır. 6356 sayılı Kanun'da bu yasağa yer verilmemesine rağmen, hem Anayasa'daki hem de Kanun'daki kanuni grev tanımı nedeniyle; siyasi grev, genel grev, dayanışma grevi ve diğer direniş türlerine ilişkin yasak zımnen sürdürülmüştür.

Yürürlükteki 6356 sayılı Kanun, geçmiş dönemlerde Türkiye'ye yöneltilen toplu iş hukuku mevzuatına ilişkin eleştirileri sonlandırmak adına 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ancak özellikle grev hakkı bakımından uluslararası organların eleştirileri yeterli seviyede karşılanamamıştır. Kanımızca, bu durumun en büyük nedeni hakkın sınırlarını oldukça detaylı bir biçimde çizen Anayasa hükmü olmuştur. 2010 tarihli Anayasa değişikliğinin, grev hakkının sınırları bakımından olumlu bir getirisi maalesef olmamıştır. Siyasi grev, genel grev, dayanışma grevi ve diğer direniş türlerine ilişkin belirttiğimiz değerlendirmeler, greve ilişkin diğer sınırlama halleri için de geçerlidir. Bir diğer ifadeyle; Anayasa'nın 54. maddesi tamamen değişmedikçe yeni kanun düzenlemelerinin hiçbir anlamı olmayacaktır.

6356 sayılı Kanun'da önceki düzenlemelere ve Anayasa'ya paralel bir kanuni grev tanımı yer almıştır. Bu dönemde de hak uyuşmazlıklarında greve başvurulmasına müsaade edilmemiş; yalnızca toplu iş sözleşmesi imzalanması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde grev hak olarak tanınmıştır. ILO normlarıyla uyum sağlamak adına Kanun'daki grev yasaklarında kimi değişiklikler yapılmış; temel hizmetlerden olmadığı SÖK tarafından saptanan bazı grev yasakları Kanun kapsamına alınmamıştır. Ancak bu olumlu değişikliklere rağmen temel nitelikli hizmetlerden olmayan kimi grev yasakları, Kanun metnindeki varlığını sürdürmüştür. Anayasa Mahkemesi'nde açılan iptal davasında 6356 sayılı Kanun'un bazı hükümleri iptal edilmiştir. İptal edilen bu hükümler

arasında; bankacılık hizmetlerine ve kamu kuruluşlarınca yürütülen şehir içi toplu taşıma hizmetlerine ilişkin grev yasakları da bulunmaktadır. Ancak Mahkeme'nin gerekçeli kararı henüz açıklanmadığından ILO normlarına aykırı söz konusu grev yasakları halen yürürlüktedir. Belirtelim ki; 6356 sayılı Kanun döneminde de grev ertelemesine ilişkin düzenleme, 2822 sayılı Kanun'da olduğu gibi korunmuştur. Esasında, 1982 Anayasası'nın erteleme süresi sonunda zorunlu tahkim mekanizmasını öngören açık düzenlemesi gereği; 6356 sayılı Kanun'dan bu konuda farklı bir düzenleme beklemek, normlar hiyerarşisi bağlamında pek tabii mümkün değildir.

Uluslararası normlara uyum konusunda Türkiye, istikrarlı bir biçimde denetim mekanizmalarından eleştiriler almış ve almaya devam etmektedir. Grev hakkının uluslararası normlara aykırılığı bakımından değinilmesi gereken ilk husus; ilgili uluslararası antlaşmalara taraf olduğu halde, hakkın kullanılma ve sınırlanma esaslarına dair gereken düzenlemelerin yapılmamasına ilişkindir. Başta 87 ve 98 sayılı sözleşmeler olmak üzere ILO sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı⁶⁷⁴, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Sözleşme, Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşme grev hakkını ele alan ve Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası antlaşmalardır. Ancak Türkiye, taraf olduğu bu hukuki metinlere uyum sağlamak ve yükümlülüklerine yerine getirmek konusunda oldukça zayıf bir performans göstermektedir.

Türk hukukunda grev hakkının özneleri bakımından getirilen sınırlama ve yasaklar; uluslararası normlara aykırılığın en önemli kısmını oluşturmaktadır. Türk hukukunda grev hakkı, kural olarak sadece hizmet sözleşmesiyle işverene bağımlı olarak çalışanlara tanınmıştır. Devlet memurlarına ve ne devlet memuru ne de işçi sayılan ancak kamu görevlisi kapsamında değerlendirilen kimselere grev hakkı tanınmamıştır. Yapılan işin niteliğine bakılmaksızın ve kamu gücü kullanılıp kullanılmadığına ilişkin kriterlere başvurmaksızın benimsenen bu grev yasağı; başta SÖK olmak üzere AİHM, ASHK ve AB Komisyonu tarafından eleştiri konusu olmuştur.

Grev hakkının oldukça ayrıntılı şekil şartlarına ve uzun bir prosedüre tabi tutulması; hakka başvurmanın yalnızca toplu iş sözleşmesi imzalanması sırasında uyuşmazlık

⁶⁷⁴ Belirtelim ki, Türkiye Avrupa Sosyal Şartı'nın grev hakkını düzenleyen 5. ve 6. maddelerine çekince koymuştur.

çıkmasına özgülenmesi; hakkın toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmayacağına ilişkin genel sınırlamalara tabi tutulması; siyasi grev, dayanışma grevi, genel grev ve toplu eylem türlerinin bir bütün olarak yasaklanması; fiili bir yasağa dönüşen grev erteleme kurumu ile idari organlara hakkın keyfi olarak yasaklanmasını sağlayan yetkiler tanınması uluslararası hukukta eleştirilen sınırlamalardan olmuştur. Özellikle grev erteleme konusunda yapılan eleştirilerde; erteleme süresinin bitiminde greve yeniden başvurulabilmesi ve erteleme kararı alma yetkisinin bağımsız bir organa devredilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Tüm bu hususların yanı sıra, Türk hukukunda öngörülen grev yasakları bakımından da uluslararası normlara çeşitli aykırılıklar söz konusudur. Türk iş hukuku mevzuatında grev yasaklarını belirlerken temel hizmetler-asgari hizmetler kriterlerine uyulduğundan söz etmek güç görünmektedir. 6356 sayılı Kanun görüşmelerinden de anlaşılacağı üzere; ekonomik kaygılar ve kamu düzeni kavramı, grev yasaklarının tespitinde büyük önem arz etmektedir. Grev erteleme kararlarında da bu anlayışla hareket edilmekte; milli güvenlik ve genel sağlık ile doğrudan ilgisi olmayan çok sayıda grev bu yolla engellenmektedir.

Türk hukukunda mevzuat değişikliği bakımından uluslararası normlara uyum sağlama yönünde gerekli adımlar atılmasa da; içtihat değişikliği yoluyla bu doğrultuda önemli adımlar atıldığından söz etmek mümkündür. Bu aşamada özellikle AİHM'nin Türkiye aleyhine vermiş olduğu, kamu görevlilerinin grev yasaklarına ilişkin kararlarına değinmek önemlidir. AİHM'nin konuya ilişkin kararları, iç hukukta cezai hükümler içeren kanun normlarına üstün tutularak önemli yargı kararlarına imza atılmıştır. Bir diğer gelişme, hukuka aykırı kabul edilen eylem türleri bakımından gerçekleşmiş; bu konuda da oldukça esnek bir yaklaşım benimsenerek hareket edilmiştir. Anayasa'nın dışlayıcı nitelikteki kanuni grev tanımına rağmen, barışçıl nitelikli toplu eylem hakkı, AİHM içtihadı doğrultusunda hukuka uygun kabul edilmiştir.

Bu adımlar şüphesiz ki olumlu ve kayda değer gelişmelerdir. Ancak uluslararası normlara uyum sağlayabilmek için asıl yapılması gereken; mevzuat normlarında iyileştirme ve düzenlemelere gidilerek belirsizlikleri ortadan kaldırmak ve hak öznelerinin hakka başvurma konusunda geçirmiş oldukları tereddütleri yazılı hukuk normları aracılığıyla önlemektir. Türk hukukunda ihtiyaç duyulan en önemli adım esasen

budur. Kanımızca, bu husustaki değişikliklere 1982 Anayasası'ndan başlandığı takdirde; yolun yarısı aşılmış olacaktır.

Kaynakça

- Akandji-Kombè, J. F. (2012). Sosyal hakların uluslararası kaynakları. *Anayasal sosyal haklar* (Ed: İ. Ö. Kaboğlu). İstanbul: Legal Yayıncılık, ss. 35-44.
- Akkaya, Y. (2010). *Cumhuriyetin hamalları: işçiler*. İstanbul: Yordam Yayınları.
- Algan, B. (2007). *Ekonomik, sosyal ve kültürel hakların korunması*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alp, M. (2004). Avrupa Birliği temel sosyal hakları ve Türk iş hukuku. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6 (1), ss. 1-41.
- Alpagut, G. (2012). 6356 sayılı Yasa'nın toplu iş sözleşmesi ve toplu iş uyuşmazlıklarına ilişkin hükümlerinin değerlendirilmesi-uluslararası normlara uyum. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 9 (35), ss. 25-55.
- Anayurt, Ö. (2000). Hakların bütünlüğü ilkesi açısından insan haklarına ilişkin sınıflandırmaların değerlendirilmesi. *Türkiye'de insan hakları* (Ed: O. Çiçi). Ankara: TODAİE. ss. 47-57.
- Arslan, Z. (2002). Temel hak ve özgürlüklerin sınırlanması: Anayasa'nın 13. maddesi üzerine bazı düşünceler. *Anayasa Yargısı* 19, ss. 216-231.
- Aslan, O. E. (2005). *Kamu personel rejimi statü hukukundan esnekliğe*. Ankara: TODAİE.
- Aslan, O. E. (2014). *Kamu personel hukuku*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Ateş, D. (2012). *Uluslararası örgütler devletlerin örgütlenme mantığı*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Avcı, M. (2009). *Devlet Memurları Kanunu kapsamında kamu görevliliğine giriş*. Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Aybay, R. (2007). Uluslararası antlaşmaların Türk hukukundaki yeri. *TBB Dergisi*, 70, ss. 187-213.

- Aydemir, M. (1997). Grev hakkının niteliği ve uluslararası belgelerdeki yeri. *Kamu-iş*, 4 (2), ss. 269-298.
- Aydemir, M. (2001). *Grev hakkı ve lokavtın sınırları*. İstanbul: Selüloz İş Sendikası.
- Aydın, U. (2004). From the Taft-Hartley act to Turkish industrial relations- postponement of legal strikes: a legal borrowing case. *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 25(3), ss. 365-390.
- Başterzi, S. (2006). Uluslararası sözleşmeler ve iç hukuk kuralları çerçevesinde kamu görevlilerinin toplu pazarlık ve toplu sözleşme sorunu. *TİSK Akademi*, 1 (2), ss. 15-49.
- Bayram, F. (2007). Avrupa Birliği ilerleme raporlarındaki (1998-2006) tespit ve eleştiriler çerçevesinde Türk iş hukuku mevzuatında yapılması gerekli değişiklikler. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 13, ss. 51-96.
- Bellace, J. R. (2014). The ILO and the right to strike. *International Labour Review*, 153 (1), ss. 29-70.
- Bercusson, B. (2009). *European labour law* (2nd edition). New York: Cambridge Publication.
- Bilgin, A. A. (2011). Divan'ın ikilemi: temel haklar ve temel özgürlükler arasında denge?. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13 (1), ss. 51-93.
- Boucobza, I.; Grundler, T.; Pichard, M. ve Roman, D. (2012). Fransız öğretisi söyleminde sosyal haklar: inkâr ve kabul arasında. *Anayasal sosyal haklar* (Ed: İ. Ö. Kaboğlu). İstanbul: Legal Yayıncılık, ss. 71-92.
- Bulut, N. (2001), 4709 sayılı Kanunla yapılan Anayasa değişikliği çerçevesinde hak ve özgürlüklerin sınırlanması rejiminin birey devlet ilişkisi açısından değerlendirilmesi. *AÜEHFD*, 5 (1-4), ss. 37-64.
- Bulut, N. (2009). *Sanayi devriminden küreselleşmeye sosyal haklar*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

- Caniklioğlu, N. (2013). 6356 sayılı Kanuna göre grev yasakları ve grevin ertelenmesi. *Çalışma ve Toplum*, 4 (39), ss. 295-322.
- Cengiz (Urhanoglu), İ. ve Manav, A. E. (2011). Türk Hukuku'nda grev yasakları. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 1 (5), ss. 211-256.
- Centel, T. (2013). Grev yasak ve sınırlamalarına topluca bakış. *TİSK Akademi*, 8 (15), ss. 7-20.
- Coşkun, V. (2006). *İnsan hakları liberal açıdan bir tahlil*. Ankara: Liberte Yayınları.
- Council of Europe (2008). *Digest of the case law of the European Committee of Social Rights*.
http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf
(Erişim Tarihi: 13.04.2015)
- Cranston, M. (1999). İnsan hakları nelerdir?. *Sosyal ve siyasal teori* (2. baskı) (Ed: A. Yayla). Ankara: Siyasal Kitabevi, ss. 311-316.
- Creighton, B. (2007). Freedom of association. *Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies* (9th edition) (Ed: R. Blanpain). Alphen aan den Rijn: Kluwer Law, ss. 275-322.
- Çelik, A. (2008). Milli güvenlik gerekçeli grev ertelemeleri. *Çalışma ve Toplum*, 3 (18), ss. 87-135.
- Çelik, A. (2010). Sendikal haklar: uluslararası çalışma hukuku ve Türkiye'nin uyumsuzluğu. *Disiplinlerarası yaklaşımla insan hakları* (Ed: S. Çağlar). İstanbul: Beta Yayıncılık, ss. 255-331.
- Çelik, N. (2010). *İş hukuku dersleri* (23. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çelik, N.; Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2014). *İş hukuku dersleri* (27. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çolaker, M. (2010). *Temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası antlaşmaların iç hukukta doğrudan uygulanması*. Ankara: Adalet Yayınevi.

- Çopuroğlu, Ç. (2013). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun grev ve lokavta ilişkin düzenlemeleri. *TİSK Akademi*, 8 (16), ss. 29-49.
- Davies, A. C. L. (2005). Should the EU have the power to set minimum standards for collective labour rights in the member states. *Labor rights as human rights* (Ed: P. Alston). New York: Oxford Publication, ss. 177-213.
- Davies, A. C. L. (2008). One step forward, two steps back? The Viking and Laval Cases in the ECJ. *Industrial Law Journal*, 37 (2), ss. 126-148.
- Deniz, B. Y. (2011). Avrupa Birliği hukukunda temel haklar ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile etkileşim. *TBB Dergisi*, 97, ss. 49-74.
- Dereli, T. (2013). 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: genel bir değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 1 (36), ss. 41-64.
- Doğan, S. (2014). Toplu eylem hakkı ve siyasi grev bağlamında bir Yargıtay kararı incelemesi. *Çalışma ve Toplum*, 1 (40), ss. 305-333.
- Doğru, O. (2000). İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi kararlarının iç hukuklara etkileri. *Anayasa Yargısı* 17, ss. 194-225;
- Donnelly, J. (1995). *Teoride ve uygulamada evrensel insan hakları*. Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Efe, H. (2010). Avrupa Birliği'nde insan haklarının gelişimi. *K.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (1), ss. 47-67.
- Ekin, N. (1986). Türkiye'de endüstri ilişkilerinin gelişimi ve 1936 İş Kanunu. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 35-36, ss. 33-51.
- Er, S. (2013). Kamu iktisadi teşebbüsü sözleşmeli personelinin hukuki statüsü. *Sayıştay Dergisi*, 89, ss. 35-59.
- Erdoğan, M. (2001). *Anayasal demokrasi* (4. baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Erkul, İ. (1985). *Türk iş hukuku 3. cilt*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Esener, T. (1975). *İş hukuku*. Ankara: A.Ü. Hukuk Fakültesi.

- Evju, S. (2011). The right to collective action under the European Social Charter. *European Labour Law Journal*, 2 (3), ss. 196-224.
- Ewing, K. (2004). Laws against strikes revisited. *The future of labour law* (Ed: C. Barnard, S. Deakin, G. S. Morris). Oregon: Hart Publishing, ss. 41-61.
- Ewing, K. D. (2013). Myth and reality of the right to strike as a fundamental labour right. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 29 (2), ss. 145-165.
- Fendoğlu, T. (2002). 2001 Anayasa değişikliği bağlamında temel hak ve özgürlüklerin sınırlanması (AY. md. 13.). *Anayasa Yargısı* 19, ss. 178-214.
- Fişek, K. (1969). *Devlete karşı grevlerin kritik tahlili*. Ankara: A. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi.
- Gerek, N. (2013). 6356 sayılı Kanun'un grev ve lokavt konusunda öngördüğü değişiklikler. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24-25 (1-2), ss. 1-14.
- Germanotta, P. ve Novitz, T. (2002). Globalisation and the right to strike: the case for European-level protection of secondary action. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 18 (1), ss. 67-82.
- Gernigon, B.; Odero, A. ve Guido, H. (1998). ILO principles concerning the right to strike. *International Labour Review*, 137 (4), ss. 441-481.
- Gören, Z. (1995). *Temel hak genel teorisi* (3. baskı). Ankara: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Gören, Z. (2007). Temel hakların sınırlanması-sınırlamanın sınırları. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (12), ss. 41-59.
- Gülmez, M. (1991). *Türkiye'de çalışma ilişkileri (1936 öncesi)*. Ankara: TODAİE.
- Gülmez, M. (1994). *Türkiye'de memurlar ve sendikal haklar* (2. baskı). Ankara: TODAİE.
- Gülmez, M. (2002a). Avrupa Birliği hukukunda sendikal haklar ve Türkiye'nin uyum sorunu. *İnsan Hakları Yıllığı*, 23-24, ss. 1-29.

- Gülmez, M. (2002b). *Kamu görevlileri sendika ve toplu görüşme hukuku*. Ankara: TODAİE.
- Gülmez, M. (2006). *Sendikal haklarda uluslararası hukuka ve Avrupa Birliği'ne uyum sorunu*. Ankara: Belediye-İş.
- Gülmez, M. (2008). Sendika hakkı, toplu sözleşme ve grevi de içeren toplu eylem haklarını kapsar mı?. *Çalışma ve Toplum*, 3 (18), ss. 137-170.
- Gülmez, M. (2010). Sendikal hakların bölünmezliği: "Toplu sözleşmesiz ve grevsiz sendika hakkı, özünden yoksundur". *Çalışma ve Toplum*, 3 (26), ss. 9-49.
- Gülmez, M. (2014a). *Sendikal hakların ulusaliüstü kuralları oluşumu ve uygulanması 1919-2014* (2. baskı). Ankara: Hatiboğlu Kitabevi.
- Gülmez, M. (2014b). Karar incelemesi: "Toplu eylem hakkına dahil protesto grevleri yasa dışı grev değildir" Yargıtay 7. Hukuk Dairesi kararı karar eleştirisi. *Çalışma ve Toplum*, 4 (43), ss. 239-261.
- Gümüş, M. F. (1972). *Türk iş hukukunda iş uyuşmazlıkları ve uzlaştırma*. Ankara: Emel Matbaacılık.
- Güneş, A. M. (2013). *Avrupa Birliği hukukuna giriş*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Güney, A. ve Aslanova, K. (2014). Türk Hukuku'nda grev yasakları ve ILO normları. *Çalışma ve Toplum*, 1 (40), ss. 257-272.
- Güzel, A. (1986). 3008 sayılı Yasanın önemi ve başlıca hükümleri. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 35-36, ss. 165-222.
- Güzel, A. (1992). Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı. *Çimento İşveren*, 6 (3), ss. 8-22.
- Güzel, Ş. (1980). *Grev-grevin yapısal ve işlevsel açıdan irdelenmesine katkı*. Ankara: Bilimsel Yayıncılık.
- Hendrickx, F. (2011). Beyond Viking and Laval: the evolving European context. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 32 (4), ss. 1055-1077.

- Jacobs, A. T. J. M. (2007). The law of strikes and lockouts. *Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies* (9th edition) (Ed: R. Blanpain). Alphen aan den Rijn: Kluwer Law, ss. 633-687.
- Kabakcı, M. (2004a). *Toplu pazarlık sürecinde ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözüm aracı olarak grev ve lokavt*. İstanbul: EMO.
- Kabakcı, M. (2004b). Grev yasakları ve temel hizmet kavramı. *Kamu-iş*, 7 (3), ss. 1-15.
- Kaboğlu, İ. Ö. (1989). *Kolektif özgürlükler*. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi.
- Kaboğlu, İ. Ö. (2012a). Anayasa'da sosyal haklar: alanı ve sınırları. *Anayasal sosyal haklar* (Ed: İ. Ö. Kaboğlu). İstanbul: Legal Yayıncılık, ss. 15-34.
- Kaboğlu, İ. Ö. (2012b). *Anayasa hukuku dersleri* (8. baskı). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Kaboğlu, İ. Ö. (2013). *Özgürlükler hukuku 1 insan hakları genel kuramına giriş* (7. baskı). Ankara: İmge Kitabevi.
- Kandemir, M. (2004). Grev hakkı, niteliği ve sosyal haklarla ilgisi. *Necip Kocayusufpaşaoğlu için armağan*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, ss. 589-605.
- Kandemir, M. (2008). Olağanüstü yönetim usullerinin grev ve lokavt hakkına etkisi. *Kamu-iş*, 9 (4), ss. 1-19.
- Kandemir, M. (2011). Grev hakkı ve sınırlandırılması. *İş dünyası ve hukuk: Prof. Dr. Tankut Centel'e armağan*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, ss. 301-328.
- Kapani, M. (1993). *Kamu hürriyetleri* (7. baskı). Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Kaya, P. A. (1999). *Uluslararası çalışma normları ve Türk iş hukuku üzerine etkileri*. Ankara: TÜHİS.
- Kaya, P. A. (2013). Uluslararası normlar bağlamında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun değerlendirilmesi. *Sosyal haklar uluslararası sempozyumu V bildiriler*. İstanbul: Petrol İş, ss. 131-155.
- Kızılyel, S. (2014). *Temel hak ve özgürlüklerin kısıtlanmasında kamu güvenliği ölçütü*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Kilpatrick, C. (2014). Has polycentric strike law arrived in the UK? After Laval, after Viking, after Demir?. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 30 (3), ss. 293-318.
- Kovács, K. (2005). The right to strike in the European Social Charter. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 26 (4), ss. 445-476.
- Kutal, M. (2012). Toplu iş hukukunda yeni bir düzenleme (31.01.2012 tarihli Kanun tasarısı). *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 7 (25), ss. 159-177.
- Kutal, M. (2013). Kamu görevlilerinin örgütlenme ve toplu pazarlık hakları. *Sosyal haklar uluslararası sempozyumu V bildiriler*. İstanbul: Petrol-İş, ss. 157-178.
- Kutal, M. (2015). "Sendikalar ve toplu iş sözleşmesi" Yasasının kimi hükümlerinin iptali istemi ile Anayasa Mahkemesine açılan davaya ilişkin notlar. *Çalışma ve Toplum*, 1 (44), ss. 13-27.
- Makal, A. (1987). *Grev kuramlar ve uluslararası farklılıklar*. Ankara: V Yayıncılık.
- Makal, A. (1997). *Osmanlı İmparatorluğu'nda çalışma ilişkileri: 1850-1920*. Ankara: İmge kitabevi.
- Makal, A. (2002). *Türkiye'de çok partili dönemde çalışma ilişkileri*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Marguènaud, J-P. (2012). İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi'nde sosyal hakların korunması ve sözleşme'nin geniş yorumu. *Anayasal sosyal haklar* (Ed: İ. Ö. Kaboğlu). İstanbul: Legal Yayıncılık, ss. 221-227.
- Metin, Y. (2002). Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı. *AÜSBFD*, 57 (4), ss. 35-63.
- Mikkola, M. (2013). Key principles of European Social Human Rights. *Sosyal haklar uluslararası sempozyumu V bildiriler*. İstanbul: Petrol-İş, ss. 99-108.
- Mouly, J. (2012). Büyük Daire'nin 12 Kasım 2008 tarihli Demir ve Baykara c/ Türkiye kararı sosyal hakların genişletilmesinde İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi. *Anayasal sosyal haklar* (Ed: İ. Ö. Kaboğlu). İstanbul: Legal Yayıncılık, ss. 229-238.

- Mumcu, A. ve Küzeci, İ. (2007). *İnsan hakları ve kamu özgürlükleri* (4. baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Narmanlıoğlu, Ü. (1990). *Grev*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2013). *İş hukuku II toplu iş ilişkileri* (2. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Novitz, T. (2010). Connecting freedom of association and the right to strike: European dialogue with the ILO and its potential impact. *Canadian Labour & Employment Law Journal*, 15 (3), ss. 465-494.
- Novitz, T. (2014). The internationally recognized right to strike: a past, present and future basis upon which to evaluate remedies for unlawful collective action?. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 30 (3), ss. 357-379.
- Oğuzman, M. K. (1967). *Hukuki yönden grev ve lokavt* (2. baskı). İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Omay, U. (2011). *Sosyal haklar kısa ve eleştirel bir bakış*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Özbudun, E. (2013). *Türk anayasa hukuku* (14. baskı). Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Özveri, M. (2012). *Sendikal haklar ve 6356 sayılı Sendikal Haklar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası*. İstanbul: Birleşik Metal-İş.
- Pazarcı, H. (2014). *Uluslararası hukuk* (13. baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Petrylaite, D. (2010). The right to strike in EU member states: a comparative overview with particular referance to Lithuania. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 26 (4), ss. 421-434.
- Qesada, L. J. (2012). Avrupa Sosyal Şartı'nın iç hukukta uygulanması. *Anayasal sosyal haklar* (Ed: İ. Ö. Kaboğlu). İstanbul: Legal Yayıncılık, ss. 65-70.
- Rand, A. (1999). İnsan(in) hakları. *Sosyal ve siyasal teori* (2. baskı) (Ed: A. Yayla). Ankara: Siyasal Kitabevi, ss. 317-323.

- Reisoğlu, S. (1975). *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu şerhi* (2. baskı). Ankara: A.Ü. Hukuk Fakültesi.
- Rodgers, G.; Lee, E.; Swepston, L. ve van Daele, J. (2014). *Uluslararası çalışma örgütü ve sosyal adalet arayışı*. Ankara: Efil Yayıncılık.
- Sağlam, F. (1982). *Temel hakların sınırlanması ve özü*. Ankara: AÜ SBF Basımevi.
- Sağlam, F. (2011). Sosyal devlet ve sosyal haklar açısından 2010 Anayasa değişiklikleri. *Sarper Süzek'e armağan, cilt 3* (Ed: S. Başterzi). İstanbul: Beta Yayıncılık. ss. 3181-3196.
- Sağlam, M. (2002). Ekim 2001 tarihinde yapılan Anayasa değişiklikleri sonrasında düzenlendikleri maddede hiçbir sınırlama nedenine yer verilmemiş olan temel hak ve özgürlüklerin sınırı sorunu. *Anayasa Yargısı 19*, ss. 233-266.
- Saymen, F. H. (1954). *Türk iş hukuku*. İstanbul: İsmail Akgün Matbaası.
- Serim, B. (1988). Sözleşmeli personelin hukuki statüsü. *Amme İdaresi Dergisi*, 21 (1), ss. 135-154.
- Sur, M. (1987). *Grev kavramı*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Sur, M. (2008). Sosyal haklara ilişkin andlaşmaların iç hukukta yeri. *Devrim Ulucan'a armağan* (Ed: M. Uçum). İstanbul: Legal Yayıncılık, ss. 47-62.
- Sur, M. (2009). Siyasi grev. *Çalışma ve Toplum*, 4 (23), ss. 11-26.
- Sur, M. (2010). Avrupa hukukunda grev. *Ali Güzel'e armağan* (Ed: T. Canbolat). İstanbul: Beta Yayıncılık, ss. 659-674.
- Sur, M. (2012). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda grev hakkı. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 7 (28), ss. 163-171.
- Sur, M. (2013). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun uluslararası normlar açısından değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 4 (39), ss. 317-356.
- Sülker, K. (2004). *Türkiye'de grev hakkı ve grevler* (2. baskı). İstanbul: TÜSTAV.

- Swepston, L. (2013). Crisis in the ILO supervisory system: dispute over the right to strike. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 29 (2), ss. 199-218.
- Swiatkowski, A. M. (2005). European Social Charter: the right to strike. *Managerial Law*, 47 (6), ss. 284-301.
- Şahbaz, İ. (2004). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin Türk yargı sistemindeki yeri. *TBB Dergisi*, 54, ss. 178-216.
- Şahlanan, F. (2004). 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda değişiklik öngören kanun ön tasarılarının değerlendirilmesi. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 4, ss. 1262-1290.
- Talas, C. (1972). *Sosyal ekonomi ikinci kitap* (3. baskı). Ankara: Sevinç Matbaası.
- Tanör, B. (1978). *Anayasa hukukunda sosyal haklar*. İstanbul: May Yayıncılık.
- Taşkent, S. (2008). ILO-Türkiye ilişkileri ve belirli sorunlar. *Devrim Ulucan'a armağan* (Ed: M. Uçum). İstanbul: Legal Yayıncılık, ss. 31-46.
- Taşkın, A. (2011). Uluslararası Çalışma Örgütü ve ILO sözleşmelerinin iç hukuka etkisi. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 8 (30), ss. 453-490.
- Toydemir, S. (1951). Türkiye'de iş ihtilaflarının tarihçesi ve bugünkü durumu. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 4, ss. 45-66.
- Tuna, O. (1951). *Grev hakkı iş mücadelelerinde yeri ve ehemmiyeti*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Tuna, O. (1964). *Grevlerin iktisadi hayat ve istihdam şartları üzerindeki tesirleri*. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü.
- Tuna, O. ve Kutal, M. (1962). *Grev hakkı başlıca meseleleri ve memleketimiz bakımından tanzimi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.

- Tuncay, A. C. (2000). Grev hakkı. *İnsan hakları* (Ed: T. Korkuter). İstanbul: YKY, ss. 285-308.
- Tuncay, A. C. (2007). Kamu görevlilerinin sendikalaşması ve toplu pazarlık hakkı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9 (Özel Sayı), ss. 157-175.
- Tuncay, A. C. (2010). *Toplu iş hukuku* (2. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tuncay, A. C. (2013). Toplu iş sözleşmesi hukukunda 6356 sayılı Kanun'la yapılan düzenlemeler. *İş hukukunda yapılan son değişiklikler semineri*. Ankara: Kamu-iş, ss. 71-97.
- Tuncay, A. C. (2014). Karar incelemesi. *Çalışma ve Toplum*, 3 (42), ss. 265-283.
- Tuncay, A. C. ve Savaş, F. B. (2013). *Toplu iş hukuku* (3. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tunç, H. (2000). Milletlerarası sözleşmelerin Türk iç hukukuna etkisi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Türkiye ile ilgili örnek karar incelemesi. *Anayasa Yargısı* 17, ss. 174-193.
- Tunçomağ, K. (1980). *İş hukuku cilt II*. Vize: Sermet Matbaası.
- Tunçomağ, K. (1988). *İş hukukunun esasları*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Turhan, M. (1991). Anayasamız ve demokratik toplum düzeninin gerekleri. *Anayasa Yargısı* 8, ss. 401-420.
- Tural, E. ve Yalçınöz, B. (2013). Türk hukukunda grev hakkı ve uluslararası belgelerde görünümü. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 15 (4), ss. 431-460.
- Twomey, D. P. (2013). *Labor and employment law* (15th edition). Mason: Cengage Learning.
- Uçum, M. ve Okcan, N. (2004). 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda değişiklik içeren ön tasarinin hükümleri ve genel değerlendirmesi. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 1 (2), ss. 401-430.

- Uluslararası Çalışma Ofisi (UÇO) (2007). *Örgütlenme özgürlüğü UÇO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Yönetim Kurulu'nun karar ve ilkelerinin özeti* (4. baskı). (Çev: Çağla Ünlütürk), Ankara: Genel-İş.
- Urhan, B. ve Çelik, S. (2010). Türkiye’de sistemin “milli güvenlik” algısı ve bunun işçi hareketleri ve sendikacılık faaliyeti üzerindeki etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 2 (25), ss. 111-139.
- Uşan, M. F. ve Kaya, C. (2011). Danıştay kararları ışığında Bakanlar Kurulunun grev erteleme si. *Sarper Süzek’e armağan, cilt 2*. (Ed: S. Başterzi). İstanbul: Beta Yayıncılık, ss. 1721-1741.
- Uygun, O. (1992). *1982 Anayasası’nda temel hak ve özgürlüklerin genel rejimi*. İstanbul: Kazancı Yayınları.
- Uygun, O. (2000). İnsan hakları kuramı. *İnsan hakları* (Ed: T. Korkuter). İstanbul: YKY, ss. 13-44.
- Ünal Ş. (1994). Anayasa hukuku ve milletlerarası sözleşmeler açısından temel hak ve özgürlüklerin kısıtlanması. *Anayasa Yargısı 11*, ss. 39-60.
- Ünsal, E. (2003). *Sendika özgürlüğü ve Uluslararası Çalışma Örgütü ile TC hükümetleri ilişkileri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ünsal, E. (2011). Grev hakkının geleceği. *TBB Dergisi*, 92, ss. 419-430.
- Van Peijpe, T. (2009). Collective labour law after Viking, Laval, Rüffert and Commission v. Luxemburg. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 25 (2), ss. 81-107.
- Warneck, W. (2007). *Strike rules in the EU27 and beyond*. Brussels: ETUI-REHS.
- Wisskirchen, A. (2006). Uluslararası Çalışma Örgütü’nün norm oluşturma ve denetim faaliyetleri: sorunlar ve deneyimler. *TİSK Akademi*, 1 (2), ss. 153-180.
- Yanıkdağ, T. (2010). Anayasallaşma sürecinde Avrupa: Temel Haklar Şartı’ndan Lizbon Antlaşması’na. *Bilge Strateji*, 2 (3), ss. 115-144.

Yayla, A. (2014). *Liberal bakışlar*. İstanbul: Profil Yayıncılık.

Yılmaz, E. (2006). *Hukuk sözlüğü*. Ankara: Yetkin Yayıncılık.

Zahn, R. (2008). The Viking and Laval cases in the context of European enlargement. *Web Journal of Current Legal Issues*, 3, ss. 1-20.

Çevrimiçi Kaynaklar

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=47920&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=549191> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=49221&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=549457> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=71925&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=551484> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=71495&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=551733> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

<http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-22540> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

<http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-60554> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

<http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-89558> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

<http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-93854> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

<http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-121153> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

<http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-142192> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

<http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-32-2005-dmerits-en> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

<http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-83-2012-dadmissandmerits-en> (Erişim Tarihi: 22.05.2015)

https://polskawue.gov.pl/files/polska_w_ue/prawo/traktaty/Single_European_Act_EN.pdf (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

<http://www1.umn.edu/humanrts/undocs/html/118-1982.htm> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

<http://www2.tbmm.gov.tr/d22/2/2-0295.pdf> (Erişim Tarihi: 20.05.2015)

<http://www2.tbmm.gov.tr/d23/2/2-0656.pdf> (Erişim Tarihi: 14.05.2015)

<http://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0567.pdf> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

<http://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

<http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=46224> (Erişim Tarihi: 22.05.2015)

http://www.aedh.eu/plugins/fckeditor/userfiles/file/Conventions%20internationales/Community_Charter_of_the_Fundamental_Social_Rights_of_Workers.pdf (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

<http://www.anayasa.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 22.05.2015)

<http://www.bumko.gov.tr/Eklenti/2841,maastrichtconsolidateenpdf.pdf?0> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

<http://www.conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/163.htm> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

<http://www.eurotreaties.com/amsterdamtreaty.pdf> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2314990 (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2902363 (Erişim Tarihi: 22.05.2015)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2902969 (Erişim Tarihi: 22.05.2015)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312430:NO (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2904193 (Erişim Tarihi: 22.05.2015)

[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2010-99-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2010-99-1A).pdf) (Erişim Tarihi: 16.05.2015)

[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2015-104-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2015-104-1A).pdf) (Erişim Tarihi: 16.05.2015)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_357167.pdf (Erişim Tarihi: 16.05.2015)

<http://www.kesk.org.tr/content/anayasa-mahkemesi-6356-say%C4%B1%C4%B1-kanunun-baz%C4%B1-h%C3%BCK%C3%BCmlerini-iptal-etti> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

<http://www.resmigazete.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 22.05.2015)

http://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portalStfInternacional/portalStfSobreCorte_en_us/anexo/constituicao_ingles_3ed2010.pdf (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

<http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm> (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

<http://www.servat.unibe.ch/icl/> (Erişim Tarihi: 22.05.2015)

http://www.servat.unibe.ch/icl/ro00000_.html (Erişim Tarihi: 13.04.2015)

<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss337.pdf> (Erişim Tarihi: 20.05.2015)

Mahkeme Kararları

Anayasa Mahkemesi'nin 08.04.1963 tarih ve 1963/17 Esas ve 1963/84 Karar sayılı kararı.

Anayasa Mahkemesi'nin 20.10.1967 tarih ve 1963/337 Esas ve 1967/31 Karar sayılı kararı.

Anayasa Mahkemesi'nin 23.06.1970 tarih ve 1970/11 Esas ve 1970/36 Karar sayılı kararı.

Anayasa Mahkemesi'nin 25.04.1974 tarih ve 1973/41 Esas ve 1974/13 Karar sayılı kararı.

Anayasa Mahkemesi'nin 18.11.1976 tarih ve 1976/22 Esas ve 1976/51 Karar sayılı kararı.

Anayasa Mahkemesi'nin 15.06.1985 tarih ve 1984/14 Esas ve 1985/7 Karar sayılı kararı.

Anayasa Mahkemesi'nin 19.04.1986 tarih ve 1987/16 Esas ve 1988/18 Karar sayılı kararı.

Anayasa Mahkemesi'nin 26.11.1986 tarih ve 1985/8 Esas ve 1986/27 Karar sayılı kararı.

Anayasa Mahkemesi'nin 23.06.1989 tarih ve 1988/50 Esas ve 1989/27 Karar sayılı kararı.

Anayasa Mahkemesi'nin 21.06.1990 tarih ve 1990/9 Esas ve 1990/13 Karar sayılı kararı.

Anayasa Mahkemesi'nin 10.01.1991 tarih ve 1990/25 Esas ve 1991/1 Karar sayılı kararı.

Anayasa Mahkemesi'nin 10.04.2003 tarih ve 2002/112 Esas ve 2003/33 Karar sayılı kararı.

Anayasa Mahkemesi'nin 17.01.2008 tarih ve 2002/71 Esas ve 2008/44 Karar sayılı kararı.

Anayasa Mahkemesi'nin 18.06.2009 tarih ve 2006/121 Esas ve 2009/90 Karar sayılı kararı.

Anayasa Mahkemesi'nin 29.11.2012 tarih ve 2012/74 Esas ve 2012/189 Karar sayılı kararı.

Anayasa Mahkemesi'nin 14.11.2013 tarih ve 2013/24 Esas ve 2013/33 Karar sayılı kararı.

Anayasa Mahkemesi'nin 01.04.2015 tarih ve 2014/ 118 Esas ve 2015/35 Karar sayılı kararı.

Danıştay Dava Daireleri Kurulu'nun 19.9.1969 tarih ve 1967/711 Esas ve 1969/652 Karar sayılı kararı.

Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun 20.03.2014 tarih ve 2013/4031 Esas ve 2014/4975 Karar sayılı kararı.

Danıştay 10. Dairesi'nin 16.06.2006 tarih ve 2004/2197 Esas ve 2006/3982 Karar sayılı kararı.

Danıştay 10. Dairesi'nin 16.07.2014 tarih ve 2014/3628 Esas sayılı kararı.

Danıştay 10. Dairesi'nin 05.03.2015 tarih ve 2015/294 Esas sayılı kararı.

Danıştay 12. Daire'nin 04.12.2013 tarih ve 2013/5972 Esas ve 2013/9647 Karar sayılı kararı.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 04.06.2014 tarih ve 2014/7643 Esas ve 2014/12368 Karar sayılı kararı.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 11.06.2014 tarih ve 2014/7358 Esas ve 2014/13055 Karar sayılı kararı.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 13.07.1990 tarih ve 1990/7963 Esas ve 1990/8221 Karar sayılı kararı.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 21.12.1990 tarih ve 1990/14029 Esas ve 1990/14208 Karar sayılı kararı.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 12.11.1992 tarih ve 1992/13160 Esas ve 1992/12436 Karar sayılı kararı.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 19.10.1995 tarih ve 1995/34307 Esas ve 1995/31848 Karar sayılı kararı.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 05.12.2002 tarih ve 2002/23171 Esas ve 2002/20586 Karar sayılı kararı.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 31.03.2009 tarih ve 2009/13056 Esas ve 2009/9055 Karar sayılı kararı.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 14.05.2013 tarih ve 2013/7515 Esas ve 2013/10949 Karar sayılı kararı.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 01.10.2013 tarih ve 2013/20697 Esas ve 2013/20460 Karar sayılı kararı.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 15.07.2014 tarih ve 2014/16453 Esas ve 2014/22444 Karar sayılı kararı.