AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE VE TÜRKİYE'DE GREV YASAKLARI

UZMANLIK TEZİ

HAZIRLAYAN

KERİM AN BAYRAKTAR

Tez Danışmanı

LÜTFİ İNCİROĞLU
Genel Müdür Yardımcısı

ANKARA 2015
İçindekiler

İçindekiler .............................................................................................................................. ii
Tablolar ................................................................................................................................... vii
Kısaltmalar ............................................................................................................................ viii
GİRİŞ ...................................................................................................................................... 1
BİRİNCİ BÖLÜM .................................................................................................................. 3
TOPLU SÖZLEŞME SİSTEMİNİN GENEL ESASLARI ......................................................... 3
1.1. Toplu İş Sözleşmesinin Tanımı ve İçeriği ................................................................. 3
  1.1.1. Objektif- Normatif Hükümler ........................................................................... 6
  1.1.2. Borç Doğurucu Hükümler ............................................................................. 7
1.2. Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi .............................................................................. 8
  1.2.1. İşyeri Toplu İş Sözleşmesi .......................................................................... 8
  1.2.2. İşletme Toplu İş Sözleşmesi ......................................................................... 8
  1.2.3. Grup Toplu İş Sözleşmesi ........................................................................... 10
  1.2.4. Çerçevesi Sözleşme ...................................................................................... 10
1.3. Toplu İş Sözleşmesinin Şekli ve Süresi .................................................................. 11
1.4. Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması ...................................................................... 12
  1.4.1. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi ............................................................... 12
  1.4.2. Toplu Görüşmeye Çağrı ve Toplu Görüşme .................................................. 13
1.5. İş Mücadelenin Araçları ....................................................................................... 13
  1.5.1. Grev ............................................................................................................. 14
    1.5.1.1. Grevin unsurları .................................................................................... 15
      1.5.1.1.1. İşin bırakılması ................................................................................ 15
      1.5.1.1.1.1. İşçilere Danışan işin bırakılması .................................................. 15
      1.5.1.1.1.2. İşin topluca bırakılması ............................................................... 15
      1.5.1.1.2. İşyerinde işi durdurma veya aksatma .............................................. 16
      1.5.1.1.3. İş bırakma için anlaşma veya bir kuruluşun aldığı karara uyuma ... 16
        1.5.1.1.3.1. İşçilerin aralarında anlaşması ................................................... 16
        1.5.1.1.3.2. Bir kuruluşun kararına uyma .................................................... 17
  1.5.2. Grev Türleri .................................................................................................... 17
    1.5.2.1. Grev kararını alanlara göre ................................................................. 17
      1.5.2.1.1. Sendika grevi ................................................................................. 17
      1.5.2.1.2. Vahşi grevi ................................................................................... 17
1.5.2.2. Taktiğe göre grev ............................................................................... 18
  1.5.2.2.1. Tam grev ......................................................................................... 18
1.5.2.3. Grevin yönlendendiği tarafa göre ....................................................... 18
  1.5.2.3.1. Çalışma koşullarına ilişkin grev ..................................................... 18
  1.5.2.3.2. Dayanışma (sempati) grevi ............................................................. 19
  1.5.2.3.3. Genel grev ....................................................................................... 19
1.5.2.4. Grevin amacına göre .......................................................................... 20
  1.5.2.4.1. Mücadele grevi ............................................................................... 20
  1.5.2.4.2. Gösteri grevi ................................................................................... 20
1.5.2.5. Grevin başlangıç annına göre .............................................................. 20
  1.5.2.5.1. Saldırı grevi .................................................................................... 20
  1.5.2.5.2. Savunma grevi ................................................................................ 20
  1.5.2.5.3. Çıkar grevi ...................................................................................... 21
  1.5.2.5.4. Hak grevi ........................................................................................ 21
1.5.2.6. Grev benzeri toplu iş mücadele araçları ........................................... 22
  1.5.2.6.1. İşyeri işgali ...................................................................................... 22
  1.5.2.6.2. İş yavaşlatma .................................................................................. 22
  1.5.2.6.3. Toplu viziteye çıkma ...................................................................... 22
  1.5.2.6.4. Verim düşürme ............................................................................... 23
  1.5.2.6.5. Boykot ............................................................................................. 23
  1.5.2.6.6. Picketing (Grev Postaları) ............................................................... 24
1.5.2.6.7. 6356 Sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanununa göre grev... 24
  1.5.2.6.8. Kanuni grev .................................................................................... 25
  1.5.2.6.9. Kanun dışı grev ............................................................................... 26

İKİNCİ BÖLÜM ............................................................................................................. 27

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU
KAPSAMINDA TÜRKİYE’DE GREV YASAKLARI.................................................. 27
2.1. Türk Hukukunda Grevin Tarihi ................................................................. 27
2.2. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Grev .......... 29
  2.2.1. Grevin Uygulanması .............................................................................. 30
  2.2.2. Grev Oylaması ...................................................................................... 31
    2.2.2.1. Koşulları ........................................................................................ 32
    2.2.2.2. Sonçu ve Greve Etkisi ..................................................................... 32
    2.2.2.3. İtiraz ................................................................................................. 32
2.2.3. Bakanlar Kurulunca Grevin Ertelenmesi .......................................................... 33
  2.2.3.1. Genel Olarak ..................................................................................................... 33
    2.2.3.1.1. Genel Sağlık ............................................................................................ 33
    2.2.3.1.2. Milli Güvenlik ......................................................................................... 34
  2.2.3.2. Ertelemenin Yargısal Denetimi .................................................................. 42
    2.2.3.2.1. Erteleme Kararının Etkisi ........................................................................ 42
  2.2.4. Grevin Mahkeme Kararlarıyla Durdurulması ............................................... 42
  2.2.5. Grevin İhtiyatı Tedbir Kararlarıyla Durdurulması .......................................... 43
  2.2.6. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Grev Benzeri İş Mücadele Araçlarına Uygulanan Yaptırım ........................................ 43
  2.2.7. Özel Hakeme Başvurulması Konusunda Tarafların Anlaşmış Olması ......... 43

2.1. Grev Yasakları .................................................................................................... 44
  2.1.1. 6356 sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları .................................................... 44
    2.1.1.1. Sürekli Grev Yasakları ................................................................................. 44
      2.1.1.1.1. Can ve Mal Kurtarma İşleri ................................................................. 45
      2.1.1.1.2. Cenaze ve Tekfin İşleri ........................................................................ 45
      2.1.1.1.3. Kamu Kuruluşlarına Yürütülen İtfaiye, Şehir İçi Deniz, Kara ve Demiryolu ve Diğer Raylı Toplu Yolcu Ulaştırma Hizmetleri ........................................ 45
      2.1.1.1.4. Şehir Şebeke Suyu, Elektrik, Doğalgazdan Başlayan Petrokimya İşleri .......................................................................................................................... 46
      2.1.1.1.5. Bankacılık Hizmetleri ........................................................................... 46
      2.1.1.1.6. Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığıncı Doğrudan İşletilen İşyerleri ........................................ 47
    2.1.1.2. Geçici Grev Yasakları ................................................................................ 47
  2.1.2. Diğer Kanunlarda Yer Alan Grev Yasakları ................................................ 47
    2.1.2.1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ....................................................... 47
    2.1.2.2. 3308 Sayılı Meslek Eğitimi Kanunu ...................................................... 48
    2.1.2.3. Sayılı Sermaye Piyasası Kanunu .............................................................. 48
    2.1.2.4. 399 Sayılı KİT Personel Rejiminin Düzenlenmesi ............................... 48
    2.1.2.5. 1402 Sayılı Sıkı Yönetim Kanunu ............................................................ 49
  2.1.3. Grev Yasaklarına Uymamanın Sonuçları .................................................... 49
    2.1.3.1. Hukuki Bakımdan Sonuçlar ....................................................................... 49
      2.1.3.1.1. İş Sözleşmesinin Feshi ........................................................................ 49
      2.1.3.1.2. İşyerinden Ayrılma Zorunluluğu, Konuttan çıkarılma .................... 50
2.1.3.1.3. İşçilerten tazminat istenebilmesi ........................................................................... 50
2.1.3.1.4. Cezai Bakımdan Sonuçları ....................................................................................... 51

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM ...................................................................................................................... 53

GREV YASAKLARININ ULUSLARARASI NORMLAR AÇISINDAN
DEĞERLENDİRILMESİ VE ÜLKE İNCELEMLERİ .................................................................. 53

3.1. Uluslararası Belgelerde Grev ......................................................................................... 53

3.1.1. Birleşmiş Milletler Belgeleri ......................................................................................... 53

3.1.1.1. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi .................................................. 53
3.1.1.2. Kişisel ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi ....................................................... 54
3.1.1.3. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ................................. 54
3.1.1.4. BM Toplumsal Gelişme ve İlerleme Bildirgesi ............................................................ 57

3.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri ............................................................... 57

3.1.2.1. Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87
Sayılı Sözleşme .................................................................................................................... 57
3.1.2.2. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakki İlkelerinin Uygulanmasına
ilişkin 98 sayılı Sözleşme ............................................................................................... 60
3.1.2.3. Toplu Pazarlığın Geliştirilmesine İlişkin 154 sayılı Sözleşme ......................... 62
3.1.2.4. 92 sayılı Gönüllü Uzlaştırma ve Hakem Tavsiyesi Kararı ................................. 63

3.1.3. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ............................................................................... 65

3.1.4. Avrupa Sosyal Hakları Sözleşmesi (Avrupa Sosyal Şarti) ........................................ 67

3.1.4.1. Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesine Göre Grev Hakkının Kapsamı ....... 69
3.1.4.2. Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesine Göre Grev Hakkının Sınırları ........... 70
3.1.4.3. Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesine Göre Grev Hakkının İçeriği ... 71

3.1.5. Avrupa Birliği Hukukundaki Düzenlemeler ............................................................... 72

3.1.5.1. Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı .................................................. 74
3.1.5.2. Avrupa Birliği Temel Haklar Şarti ........................................................................... 77
3.1.5.3. Temel Haklar ve Özgürlükler Bildirisi ......................................................................... 78

3.2. Avrupa Birliği Üyesi Bazi Ülkelerde Toplu Sözleşme Sistemleri İçinde Grev
Yasakları .................................................................................................................................. 78

3.2.1. Almanya Toplu Sözleşme Sistemi İçinde Grev Yasakları ........................................ 79

3.2.1.1. Grev Yasakları ........................................................................................................... 80
3.2.1.2. İş Mücadelesi Araçlarına Başvurulmasının Sonuçları ........................................... 80

3.2.2. Fransa Toplu Sözleşme Sistemi .................................................................................. 81

3.2.2.1. Grevi Uygulama Hakki ve Bir Grevin Ortaya Çıkış Süreci ........................................ 81
Tablolar

Tablo 1: Türkiye’de Yaşanan Grev-Lokavtlar................................................................. 31
Tablo 2: Türkiye’de Grev Ertelemeleri ................................................................. 36
<table>
<thead>
<tr>
<th>Kısaltmalar</th>
<th>Açıklama</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>AB</td>
<td>Avrupa Birliği</td>
</tr>
<tr>
<td>ABD</td>
<td>Amerika Birleşik Devletleri</td>
</tr>
<tr>
<td>AİHS</td>
<td>Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi</td>
</tr>
<tr>
<td>BM</td>
<td>Birleşmiş Milletler</td>
</tr>
<tr>
<td>ILO</td>
<td>Uluslararası Çalışma Örgütü</td>
</tr>
<tr>
<td>MKK</td>
<td>Merkezi Kayıt Kuruluşu Anonim Şirketi</td>
</tr>
<tr>
<td>YHK</td>
<td>Yüksek Hakem Kurulu</td>
</tr>
</tbody>
</table>
GİRİŞ

Türkiye’de ve Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde grev yasaklarının ele alındığı uzmanlık tezi ile uluslararası normlar ve ülke örnekleri incelenerek, ülkemizde son dönemde ivme kazanmış olan özgürlük ortamına grev yasakları azaltılarak katkı verilip verilemeyeceği araştırılmıştır.

AB’ye uyum sürecinde olan ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) eleştirileri doğrultusunda da mevzuat iyileştirmeleri yapan ülkemiz açısından grev yasakları konusu eleştirildiğimiz ve iyileştirmemiz gereken öncelikli konular arasında yer almaktadır.

Günümüz demokrasilerinde yasakların kanun eliyle konulmasından ziyade bir ahlak anlayışı olarak var olması ve yaşakçı kanun lafızlarının terk edilmesi benimsenmiştir. Her kanunda ayrı ayrı yasakları vurgulamak ve cezai müeyyideleri sıralamak uluslararası normlar açısından eleştirilebilecek bir tutumdur çünkü ülkelerin kabul etmiş olduğu üst normlarda kabul edilen anlaşış zaten benimsenmiş olmalıdır. Ülkemiz son anayasa değişiklikleri ile bu alanda beklenleri büyük oranda karşılamış, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu da bu bekleniler doğrultusunda yürütülme girmiştir. Kanunun genel gereksesinde, toplu iş ilişkilerine dair düzenlemelerin daha özgürlükçü bir yaklaşımla ele alınması ihtiyacına işaret edilmiştir.

Özellikle ILO normları, Türkiye’nin AB’ye üyelik perspektifi, çalışma hayatının yapısal sorunları, yargı içtihatları ve doktrindeki eleştiriler Kanunun hazırlanırken dikkate alınmıştır. Ancak konu ile ilgili düzenlemeler ve iyileştirmeler yapılmış hala bir ihtiyaçtır ve bu uzmanlık tezi mevzuat iyileştirmelerine bir yol gösterebilmeyi hedeflemektedir.

Bu amaçla çalışmanın birinci bölümünde ülkemiz açısından toplu sözleşme sistemi genel bir yaklaşımla ele alınmış ve bu süreç içinde grev kararının alınması aşaması daha anlaşılır hale getirilmeye çalışılmıştır. Bu noktadan sonra grev kavramı üzerinde durulmuş literatürde yer alan grev ikisini tanırm ve sınıflamaları yer verilmiştir.

İkinci bölümde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında grev yasakları ayrıntılı incelenmiş olup yasaklara uymamanın sonuçlarına
değerlendirilmiştir. Ayrıca başka kanunlarda geçen grev yasakları da bu bölüm içinde değerlendirilmiştir.

Üçüncü bölümde temel uluslararası belgelerde grev yasakları ele alınmıştır ve konunun normlar hiyerarşisindeki çatısı böylece ortaya koyulmuştur. Uluslararası normların ardından AB’ye üye ülkelerde toplu sözleşme sistemleri içinde grev yasakları incelenmiş ve sistemin pek çok farklı kurgusunun olduğu ortaya koyulmuştur.

Sonuç bölümünde ise; ülkemizdeki yasakların nasıl en aza indirgenebileceği hakkında yorumlar yapılmış mevzuat düzenlemelerine ışık tutması hedeflenmiştir.
BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLU SÖZLEŞME SİSTEMİNİN GENEL ESASLARI


6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle ülkemizde yaklaşık otuz yıl yürürlükte kalmış olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır.

6356 sayılı Kanunla Türk endüstri ilişkilerini birçok alanda etkileyen mevzuatta önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu süreç öncelikle sendikal hak ve özgürlükleri düzenleyen yasaların uluslararası normlar karşısında yetersiz kalması sonucu 2010 yılında 5982 sayılı Kanunla yapılan Anayasa değişikliği ile başlamış, bu değişikliklere sendikalar ve toplu iş ilişkileri alanında yeni bir yasa yapılması zorunluluğu ortaya koyulmuştur.

6356 sayılı Kanun ile birlikte çerçeve sözleşme ve grup toplu iş sözleşmesi gibi yeni kavramların yanı sıra, eskiden bu yana uygulamada var olan sendika üyeliği, sendikal güvence, toplu pazarlık ve uyuşmazlıkların çözüm yolları konularında önemli değişiklikler yapılmıştır.

1.1. Toplu İş Sözleşmesinin Tanımı ve İçeriği

İşçilerin ve işverenlerin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını düzenleme amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları, Anayasanın 53. maddesi sonucu güvence altına alınmıştır. Aynı hükümün devamında ise memurlar ve diğer kamu görevlilerinin de toplu sözleşme yapma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir.

Anayasa “toplu iş sözleşmesi” ile “toplu sözleşme” olarak iki ayrı kavramdan söz etse de hukuki niteliği itibariyle bu iki kavram farklılıklar göstermemektedir. Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinden doğan hukuki ilişkilerdeki toplu pazarlık hakkını; toplu
sözleşme, statü hukukuna dayanın hukuki ilişkilerdeki toplu pazarlık hakkını ifade etmektedir.


Toplu iş sözleşmesi önerliğinde dayanılarak sosyal taraflar; İş Kanununun kamu düzeni ile ilgili olmayan bütün emredici kuralları değiştirebilirler. Bu değiştirmenin

---

3 ULUCAN, Devrim, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul, 1981, s.53
4 ULUCAN, Devrim, a.g.e., s.62.


Toplu iş sözleşmesi ile getirilen kurallar, iş mevzuatının dışında tanımlanmasına ihtiyaç duyulan kavramlara açıklık getirebileceği gibi, iş mevzuatındaki tanımları açıklayıcı veya ek getirici düzenlemeler de olabilmektedir.

İş sözleşmesinin düzenlenmediği toplu iş sözleşmesi hükümleri, emredici objektif hukuk kurallar olarak uygulanmaktadır. İş sözleşmeleri ile toplu iş sözleşmesi hükümlerinin çatışması mümkündür. İş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesinin çatışması halinde toplu iş sözleşmesindeki hükümler esas alınır. Bu kuralın iki istisnası bulunmaktadır.

İlk olarak toplu iş sözleşmesi doğrudan iş sözleşmesine atıf yaparak, bir konunun düzenlenmesini taraflara bırakabilir; ya da iş sözleşmesi ile aksinin kararlaştırılabileceğini taraflar kararlaştırılmışsa toplu iş sözleşmesinin bir yedek hukuk kuralı olarak uygulanmasını öngörebilir. İkinci olarak işçi yararına, yararlılık ilkesi, toplu iş sözleşmesinin üstünlüğüne bir istisnadır. Toplu iş sözleşmesinin nispi emredici kuralların karşısında, iş sözleşmesinde işçi yararına olan hükümler öncelikli olarak uygulanır. İş sözleşmesinde daha fazla hak tanıyan hükümlere, toplu iş sözleşmesi karşısında üstünlük tanınmasına “yararlılık ilkesi” denilmektedir.

Bu durumda genel hukuk kuralı olan toplu iş sözleşmesi hükümleri ile iş sözleşmesi hükümleri arasında emredici etkiye bakılır. Kural olarak iki hukuk kaynağı arasındaki öncelik sonraklı ilişkisi açısından toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanacaktır. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesi hükümlerine aynışı olamayacağı

5 BAŞBUĞ, Aydın, İş ve Hukuk, Binyil Yayınları, Ankara, 2011, s. 42.
6 BAŞBUĞ, Aydın, İş Sözleşmesinin Değişen Şartlara Uyarlanması, İstanbul, 2007, s.54.
7 EKMEKÇİ, Ömer, “Toplu İş Sözleşmesinde Tarafların İradeleyile Sonradan Değişiklik Yapılması”, Çimento İşveren Dergisi, Eylül, 1996, s.23.
8 EKONOMİ, Münir, İş Hukuku, İstanbul, 1987, s.38.
6356 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin birinci fıkrasında düzenlenmiştir. Bu durum
topluluk sözleşmesinin objektif bir hukuk kaynağı olmasından kaynaklaşır.

Toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesi karşısında bu emredici etkisi, topluluk iş
sözleşmesi yürürlüğinde bulunduğu süreci geçerlidir. Birden daha fazla topluluk iş
sözleşmesi bulunması halinde de her bir topluluk iş sözleşmesi kendi yürürlük dönemine
emredici etki gösterir. Toplu iş sözleşmesi, kendisinden önceki veya sonraki dönemdeki
topluluk iş sözleşmelerine ve bu dönemdeki iş sözleşmelerine emredici etki göstermez.
Toplu iş sözleşmesinin bu özelliğine “dirlik ilkesi” denilmektedir9.

Sona eren topluluk iş sözleşmesinin borç doğurucu kısmı sona erer. İş sözleşmesine
ilişkin normatif kısmın emredici etkisini kaybeder, objektif hukuk kuralı olmaktan çıkart.
Bununla birlikte, emredici etkisini kaybeden bu tür hükümler, iş sözleşmesinin hükümü
olarak devam edecektir.

Toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri içinde İş Kanununun
22nci maddesi çerçevesinde değişiklik yapılabilmesidir. İşveren yönetim hakkına
dayanarak esaslı olmayan konularda ya da esaslı olmakla birlikte işçi yararına olan
hususlarda tek taraflı olarak değişiklik yapabilmektedir10. Esaslı hususlarda ise işcinin
yazılı onayı ile değişiklik yapılması mümkündür.

Bu bilgiler kapsamında topluluk iş sözleşmesi; iş sözleşmesinin yapılaması, içeriği
ve sona ermesi ile ilgili hususları, işyeri düzeni ve kolektif çalışma şartları ile tarafların
karşıklık hakk ve borçlarını, uyuşmazlıkların çözüm yollarını düzenlemek üzere, işçi
sendikası ile işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren arasında yazılı
olarak yapılan bir sosyal sözleşme olarak tanımlanmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin hükümleri ikiye ayrılmaktadır.

1.1.1. **Objektif- Normatif Hükümler**

Bu hükümler iş sözleşmesinin yapılması, içeriği, sona ermesi, işyeri düzeni ve
kolektif çalışma koşullar ile ilgili düzenlemeleri içermektedir. Toplu iş sözleşmesi,
üçüncü kişiler üzerindeki normatif etkisini, bu kısımda göstermektedir. Yani sözleşme
hükümleri, işçiler ve işveren üzerinde doğrudan doğruya etki göstermektedir. İş
sözleşmelerinin topluluk iş sözleşmelerine akrı hukuki hükümleri uygulanamaz. Ancak iş
sözleşmelerinin topluluk iş sözleşmesinden daha fazla haklar tamyan hükümleri geçerli

---

olduğu gibi, toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra da işçilehine hükümler içeren yeni iş sözleşmeleri yapılabilir.

Toplu iş sözleşmesinin ücret ve ücretle bağılı parasal hükümlerinin dışındaki kuralları, işyerinde sendikalı - sendikasız bütün işçilere uygulanmaktadır. Giriş- çıkış kontrolü, sigara içme yasağı, disiplin cezaları, işten çıkarma nedenlerinin sınırlandırılması, çalışma saatlerinin ayarlanması gibi hükümler iş yerinde bütün işçilere uygulanan kurallara örnektir11.

Normatif kısım ya iş sözleşmesine ya da iş yeri düzenine ilişkilidir. İş sözleşmesinin şekli, yapılması veya yapılmasının yasaklanması; karşılkı hak ve borçların düzenlenmesi sona erme usulü ve sonuçlara ilişkin hükümler sözleşme ilişkisini düzenlemektedir. İşyeri düzeni, disiplin cezaları ve usulü gibi hükümler de işyeri düzenine ilişkin kısımları oluştururaktadır.


1.1.2. Borç Doğurucu Hükümler


Uyuşmazlıkların çözülmesinde hakeme başvurma, temsileci odasının, temsilcinin çalışma koşullarının belirlenmesi, disiplin kurulunda sendikannın temsili gibi hükümler borç doğurucu kısımda yer almaktadır13.

11 ULUCAN, Devrim, a.g.e., s.65.
13 NARMANLIOĞLU, Ünal, _İş Hukuku Toplu İş İlişkileri_, Beta Basım A.Ş., Mayıs, 2013, İstanbul, s.25.
Toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu kısmını, sözleşmeler hukukunun nispilik ilkesi çerçevesinde sadece tarafları bağlayacağından, toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte kendiliğinden sona ermektedir.

1.2. **Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi**

Toplu iş sözleşmesi ya işyerleri düzeyinde ya da iş kolu düzeyinde yapılabilir. İşyeri, işletme veya grup toplu iş sözleşmeleri işyeri düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmesi türetileridir.

İş kolu toplu iş sözleşmesi ise, iş kolu düzeyindeki bütün iş ilişkilerine uygulanan toplu iş sözleşmesidir. İş kolu toplu iş sözleşmesi de emredici etki gösteren özerk hukuk kaynağıdır. İşkolu toplu iş sözleşmesi 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt kanunda kabul edilmiştir. Fakat uygulamada iş kolu toplu iş sözleşmesi ile işyerleri toplu iş sözleşmelerinin çatışması durumu, çözümü güç sorunlara yol açtığı için uygulama terk edilmiştir.

1.2.1. **İşyeri Toplu İş Sözleşmesi**

Sadece bir işyerini kapsayan sözleşmedir. Burada toplu iş sözleşmesine özelliğini veren husus, bir işverene ait işyeri ile sınırlı olmalıdır. Bir işverenin birden fazla işyeri olması durumunda; işyerleri ya aynı iş kolunda ya da farklı iş kolundadır. Aynı iş kolunda birden fazla işyeri varsa artık işyeri toplu iş sözleşmesinden bahsedilemez. İşverenin aynı iş organizasyonu altında ve değişik iş kollarında işyerleri varsa her iş kolu için ayrı ayrı değerlendirme yapılmaktadır.

1.2.2. **İşletme Toplu İş Sözleşmesi**


İşletme toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için işverenin aynı kişi olması, aynı kişiye ait ve aynı iş kolunda birden fazla işyerinin bulunması gerektirir. 4857 sayılı İş Kanununa göre “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılık bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkama, muayene ve

---

bakım, beden ve meslek eğitim ve avlu gibi diğer eklenetler ve araçları da işyerinden sayılır. Kanunda işyeri bu şekilde tanımlandıktan sonra işyerinin, işyerine bağlı yerler, eklenetler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğu da ayrıca vurgulanmıştır\(^{15}\).

Görüldüğü gibi, İş Kanunu anlamında işyerinin tanımlanmasında, farklı üretim birimlerinin tek bir kişi sayılması için aynı mekân sınırları içinde de bulunmaları gerekir. İşyerinin mal veya hizmet üretimi için aynı bir çok alanı kullanması durumunda bu yerlerin tek bir işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi olduğunu tespitinde hukuki bağlılık, işin niteliği ve yönetim bakımından bağlılık unsurlarının bir arada gerçekleşmesi aranır. Bu bağlılığın kurulması durumunda artık bu organizasyon değişik mekanlarda bulunsa dahi tek bir işyeri olarak kabul edilir. Buna göre hukuki bağlılık, bu yerlerin aynı işverene bağlı olduğu faturasıdır.

İşin niteliği ve yönetim bakımından bağlılık, teknik olarak iki farklı yer arasındaki teknik bütünlüğü ifade etmektedir. Belirli bir mal ve hizmet üretimine ilişkin gerekli olan tüm faaliyetlerin gerçekleştirdiği yerler işin niteliği bakımından birbirine bağlı kabul edilir. İki ayrı yerdeki üretim birbirine bağlılığı, işçilerin bir yerden diğerine aktarılması olağan olması gibi durumlar teknik bağlılığı kurar. Aynı işverene ait, iki farklı mekanda hukuki bağlılık bulunmakla beraber söz konusu bu tek kullanım yoksa iki ayrı işyerinden söz edilir\(^{16}\).

Yönetimde birlik ise, mal ve/veya hizmet üretimi işlerinin tek elden yönetilebilecek biçimde aynı yönetim altında örgütlenmiş olmasıdır. Öte yandan, işyerinde görülmekte olan faaliyete katkıda bulunan sabit ya da hareketli her türlü araç da işyerinden sayılır.

İşletme, iktisadi bir amacın gerçekleştirilmesi için işverene ait bir veya daha fazla işyerinin bağlı olduğu organize edilmiş bir bütündür. İşletme, genellikle işyerinden daha geniş bir kavramdır. İşeri ve işletme aynı organizmanın iki farklı görünüşüdür. Bazı durumlarda işletme tek bir işyerinden ibaret olabilir. Örneğin bir işverenin tek bir fabrikasını varsa bu hem işyeri hem işletme durumundadır. Ancak bu tanımlamanın işletme toplu iş sözleşmesi bakımından bir anlamı bulunmamaktadır. 6356 sayılı Kanuna göre işletme ve işyeri kesin olarak birbirinden ayrılmasıdır. Tek bir işyerinden ibaret olan bir organizasyonun, işletme olarak kabulü 6356 sayılı Kanun karşısında


\(^{16}\) ASTARLI, Muhittin, a.g.e., s. 72.
mümkün değildir. İşletme, aynı işverene ait bir organizasyon içinde olsa dahi, teknik olarak birbirine bağlı olmayan ve aynı iş kolunda birbirinden bağımsız birden fazla işyerinden ibaret bir organizasyondur.

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak olan işyerlerinin aynı iş kolunda olup olmadığı ve diğer aranan nitelikler konusunda çıkan uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde karara bağlanmaktadır. Ancak, organizasyonun işletme olup olmadığı noktasındaki bir ihtilafta, uyuşmazlığın çözümünün “İşletme merkezinin olduğu yerdeki…” ifadesi yanıltıcı olmamalıdır. Burada işletme merkezi ifadesinden, aynı işverene bağlı olması nedeniyle işverenin organizasyonu idare ettiği yönetim merkezi olarak anlamak gereklidir.

1.2.3. **Grup Toplu İş Sözleşmesi**


Yeni düzenlemede işveren sendikası, sözü edilen işçi sendikaları ile ayrı ayrı üç grup toplu iş sözleşmesi yapabilecektir. Eksiki gibi işçi sendikalarının birlik oluşturup tek bir toplu iş sözleşmesi yapması mümkün olmayacaktır.

Grup toplu iş sözleşmesi, işveren sendikasına bağlı işverenlere ait işçi veya işletmeler için işçi veya işletme toplu iş sözleşmesi niteligiündedir.

1.2.4. **Çerçeve Sözleşme**

İşkolu düzeyinde yapılan çerçevesi sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının uyeleri hakkında uygulanır ve mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir. Çerçeve sözleşme yapıldıktan sonra, yine aynı işveren sendikası tarafından yapılacak

---

17 BAŞBUG, Aydın, **Toplu İş İlişkileri ve Hukuk**, Şeker-İş Sendikası Yayınları, Aralık, 2012, s.167.
olan işyeri veya işletme toplu iş sözleşmeleri için bağlayıcı olacak, bu toplu iş sözleşmeleri üzerinde de emredici etki gösterecektir.

Çerçeve toplu iş sözleşmesi ile işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesinin çatışması durumunda çözüm 6356 sayılı Kanunda gösterilmiştir. Ancak denilebilir ki, toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmeleri üzerinde emredici etkisi, çerçevesi işyeri veya işletme toplu iş sözleşmeleri arasında da kıyasen uygulanmalıdır. Yani aksi öngörülmekese, işyeri veya işletme toplu iş sözleşmeleri çerçevesi sözleşmeye aykırı olamaz. İşyeri veya işletme toplu iş sözleşmesinde işçi yararına hükümler geçerli olacaktır\(^\text{18}\).

Çerçeve sözleşme, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrısına olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılır (6356 sayılı kanun M.33/IV). İşkolu toplu iş sözleşmesinin yapılması, grup toplu iş sözleşmesi gibiistege bağlıdır. Taraflar iş kolu toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlanamaz.

1.3. **Toplu İş Sözleşmesinin Şekli ve Süresi**


Toplu iş sözleşmesi süreli bir objektif hukuk kaynağıdır. Emredici etki de bu süreyle sınırlıdır. Toplu iş sözleşmesinin süresi en az bir en çok üç yıl olarak Kanunda belirtilmiştir\(^\text{20}\).

Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatlamaz, kısaltlamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez. Toplu iş sözleşmesinin süresi dışında diğer hükümleri değiştirilebilir. Toplu iş sözleşmesinin süresi ancak Kanunun 38 inci maddesinde ön görülen işyerinin veya işletmenin tamamen devri halinde sona ermektedir. Devir dışında işyerinin tamamen kapanması,

1.4. **Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması**

Toplu iş sözleşmesi türlerinden birinin tarafı olabilmek için ehliyet ve yetki kurallarının yerine getirilmesi gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesi tarafı olma ehliyeti, işçi tarafından sadece işçi sendikalarına tanınmıştır. İşçilerin bir araya gelerek toplu iş sözleşmesi yapmaları ve bu sözleşmenin tarafı olmaları ya da toplu iş sözleşmesinde yazılı değişiklik yapmaları mümkün değildir.

1.4.1. **Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi**

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilmesi için yetkili bir sendika olması gerekmektedir. İşçi sendikasının yetkili olabilmesi için, iki yetki koşulunu birden gerçekleştirmesi gerekmektedir.

İşçi sendikasının bir toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olabilmesinin ilk koşulu, kurulu bulunduğu iş kolundaki iş kolu barajının aşılmasıdır. Toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen işyerinin girdiği iş kolunda örgütlü bulunan sendikanın, başvuru tarihinde işçi sendikasının çalışma çatısı içerisinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasını üye kaydettiği olması gereklidir (6356 sayılı kanun M. 41/I).

Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunu tespitini istemelidir (6356 sayılı kanun M.42). Uygulamada görülmemekle beraber işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilmektedir.

İşyerinde bir toplu iş sözleşmesi varsa, yetki belgesi almak için işlemler, toplu iş sözleşmesi sona ermeden yüz yirmi gün içerisinde başlayabilir. Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulduğunda, bu süre içinde bitmeden toplu iş sözleşmesi imzalanmışsa, sözleşme, önceki sözleşme sona ermedikçe yürütülge girmez.

---

1.4.2. Toplu Görüşmeye Çağrı ve Toplu Görüşme

Bir işyerinde ya da işletmede toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetki belgesini alan işçi sendikası, bu belgeyi aldığı andan itibaren 15 gün içerisinde karşı tarafla çağrıda bulunmak zorundadır (6356 sayılı kanun M.46/I). Çağrının yapıldığı, görevli makama da bildirilmelidir. Çağrı yapılmadığı takdirde yetki belgesi hükümsüz kalmaktadır (6356 sayılı kanun M. 46/II).


1.5. İş Mücadelesi Araçları

İşçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıklar bireysel düzeyde meydana gelebileceği gibi işcilerin ortak hak ve menfaatlerinden dolayı da ortaya çıkabilir. Bireysel iş uyuşmazlıkları, iş sözleşmesinin ihbar sürelerine bağlı olmakizin haksız feshi, ihbar ve kadem tazminatı gibi durumlarla örneklenebilir.

Toplu iş uyuşmazlıkları ise işveren veya işveren sendikası ile işçi sendikası arasındaki uyuşmazlıktdır.

Bireysel iş uyuşmazlıkları da toplu iş uyuşmazlıkları da var olan bir hakkın uygulanmamasından doğabileceğgi gibi bir hakkın elde edilmesi veya değiştirilmesi için
de ortaya çıkabilmektedir. Buradan hareketle de hak ve menfaat uyuşmazlıkları kavramları arasındaki fark ön plana çıkmaktadır.

Hak uyuşmazlığı; işçi ile işveren arasındaki iş ilişkilerinin dayanağını oluşturan mevzuat ya da imzalanan toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi hükümlerinde yer alan haklarla ilgili olarak ortaya çıkmaktadır. Menfaat uyuşmazlığı ise, mevcut bir hakkın değiştirilmesi ya da yeni bir hak elde etmek amacıyla ortaya çıkmaktadır.22


1.5.1. Grev


Grev bir iş mücadele aracı olup, işçilerin isteklerini elde etmek için, hizmet sözleşmesini geçici bir süre için ifa etme niyetlerini açıklayan, topluca ve bir karara uyarak işi bırakmaları olarak tanımlanabilir.

Sosyolojik boyutu da olan grevin birçok tanımı bulunmaktadır. Sosyolojik açıdan grev belli bir mesleğe mensup olanların karşı koymak istediği bir durum ya da karar karışısında toplu olarak işe bırakmak suretiyle direnmesi şeklinde tanımlanmıştır.24

Sosyolojik açıdan grevden söz edebilmek için çalışanların bağımlı ya da bağımsız çalışmaları farklı etmekte birlikte hukuki bakımından sadece bağımlı çalışanların iş bırakmaları grev sayılmaktadır. Bu nedenle konuşma dilinde avukatların,

22 BAŞBUĞ, Aydın, a.g.e., s.210.
23 SUR,Melda, Grev Kavramı, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1987, s. 6.
doktorların, şoförlerin grevi hukuksi grev sayılmasa da sosyolojik açıdan grevdir. Hukukumuzda hukuksi açıdan greve ancak, bir işverene hızmet ilişkisiyle bağlı olan işçiler başvurabilir. 6356 sayılı kanun 58’inci madde grevi şu şekilde tanımlamaktadır; “İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir”.

1.5.1.1. Grevin unsurları

Bir menfaat uyuşmazlığının grev olarak adlandırılabilmesi için bazı unsurları bünyesinde barındırıyor olması gereklidir.

1.5.1.1.1. İşin bırakılması

İşin işçiler tarafından topluca işi bırakma, işyerinde iş veya üretimi ve böylece de, çalışma barışını önemli ölçüde aksatacak ölçüde bırakılmalıdır.

1.5.1.1.1.1. İşçiler tarafından işin bırakılması


İşlerini bırakan işçilerin, işi bırakma anında işçi sıfatını taşımaları ve çalışma yükümlülükleri bulunmasına rağmen çalışmaktan kaçınmaları halinde grev söz konusudur. Aksi takdirde, o gün izin, istirahat vb. nedenlerle mazeretli olan yani iş görme borcu olmayan işçinin iş bırakması grev sayılmamaktadır.

1.5.1.1.1.2. İşin topluca bırakılması


25 NARMANLIOĞLU, Ünal, Grev, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, Ankara 1990, s. 54., Can Tuncay, Toplu İş Hukuku, Alfa, 1999, s. 236
Ancak, önemli ve yeterli olan; topluca işi bırakanın, işyerinde işi veya üretimi ve böylece de, çalışma barışını önemli ölçüde aksatmasıdır.

Grevin amacı, topluca işi bırakmadır. Grevci işçiler, iş sözleşmesiyle yüklenikleri işlerini yerine getirmek suretiyle işgúcünden yararlanılmasına engel olurlar. Grev süresince ücret isteme hakları da bu bağlamda ortadan kalkmaktadır. Ancak, grevci işçi sendikalıysa, sendika kendisine ücretin tümünü veya bir bölümünü ödemektedir. 27

1.5.1.1.2. İşyerinde işi durdurma veya aksatma

Grevden söz edebilmek için, topluca işi bırakan suretiyle, o işyerinde işi durdurma veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatma amacının izlenmiş olması gerekir. İşçilerin işi durdurmalarının veya önemli ölçüde aksatmalarının pek çok nedeni olabilir. İşyerinde işi durdurma veya önemli ölçüde aksatma amacının dışında hareket etme halinde ise, grevden söz edilmemektedir 28.

Örneğin, işçilerin aralarında hiçbir anlaşma olmaksızın veya anlaşıarak bir maç veya mitinge ya da geziye topluca gitmeleri, grev değildir. Bu hareketleri sonucunda iş dursa veya önemli ölçüde aksamış olsa da, onların amaçları bu değildir.

1.5.1.1.3. İş bırakma için anlaşma veya bir kuruluşun aldığı karara uyma

Grevin üçüncü unsuru, işçilerin aralarında anlaşması veya bir sendikanın aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uymalarıdır. Buna göre, grevçilerin aynı amacı izlemeleri gerekli ancak yeterli değildir, o amacı ortaklaşma izlemeleri bu karar greve dönüştürecek tir.

1.5.1.1.3.1. İşçilerin aralarında anlaşması


27 YILDIRIMOĞLU, Hakan, a.g.k., s.7.
28 TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukukunun Esasları, Beta, İstanbul, 1988, s. 508.
29 TUNÇOMAĞ, Kenan, CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta, İstanbul, 2003, s. 461.
1.5.1.3.2. Bir kuruluşun kararına uyma


1.5.2. Grev Türleri

Grev kararını alanlara göre, taktiğe göre, grevin yöneltildiği alana göre grevin amacına göre, grevin başlangıç anına göre çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır.

1.5.2.1. Grev kararını alanlara göre

1.5.2.1.1. Sendika grevi

Sendika grevinde, greve karar veren ve onu yürütten, bir işçi sendikası vardır. Ancak, sendika tarafından yürütülen vahşi grevler, organize edilmiş veya düzenli grev adı da verilir. Ancak, sendika tarafından yürütülen vahşi grevler, bazı durumlarda organize edilmiş olabileceğinden, sendika grevi olarak adlandırılmak daha doğru olacaktır.

30 ERTÜRK, Şükran “İş Mücadelesinde Denge İlkesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İzmir, 1999, s. 466.

1.5.2.1.2. Vahşi grev

Herhangi bir işçi sendikasının izni ve iradesi olmaksızın hatta bu iradeye aykırı olarak işçiler tarafından işin topluca bırakılması vahşi grev (wildcat) denir. Çoğu zaman vahşi grev, işveren tarafının bir davranışına karşı yapılır veya sendikanın onaylamadığı bir alacağın elde etmek isteyen grevci işçilerin doğrudan ve ani davranışlarıyla ortaya çıkar. 6356 sayılı Kanun uyarınca grev kararı alma ve uygulama hakkı hak ve yetkisi sadece sendikalara tanındığı için bu tür vahşi grevler Türk hukukunda kanun dışı sayılmaktadır.
1.5.2.2. Taktiğe göre grev

1.5.2.2.1. Tam grev

Grevin normal biçimi, tam grevdir. Burada iş, tamamen durmakta ve grevci işçiler işyerini terk etmekte veya çalışmamaktadır.

1.5.2.2.2. Kısmi grev- Ağırlık noktalı grev

Bir işletmeyi veya işyerini çalışamaz duruma düşürmek için, işyerindeki kritik pozisyonda çalışanların greve giderek üretimi etkilemeleri ile oluşan grev, kısmi grev, piston grevi veya ağırlık noktalı grev olarak adlandırılmaktadır32.

1.5.2.2.3. Birbirini izleyen grevler

Bu tür grevlerde, bir plana uygun olarak ilk önce bir işyerindeki işçilerden sadece bir grup greve gitmekte, daha sonra onlar çalışmaya başlayınca işyerinin bir başka bölümdedeki işçiler greve gitmekteydiler. İşçiler bir plan uyarınca hareket ederek, önce işletmenin bir bölümünde grev yapmakta; onların grevi bitince, işletmenin başka bir bölümü grev başlamakta ve bu durum böylece sürüp gietmektedir. Aynı davranış, birden çok işletme söz konusuya, sadece belli işletmelerde önce greve gidilmek suretiyle gerçekleştirilir.

Dönen grevler konusunda Türk hukukunda özel bir hüküm yoktur. Ancak, bazı yazarlar dönen grevin yaşal sayılamayacağını; çünkü grevin başlama tarihinde, greve katılacak işçilerin işi bırakmalarının gerektiğini ve sonraki tarihteki işi bırakmanın ise kanun dışı grev olacağı görüşündedir33.

1.5.2.3. Grevin yöneltildiği tarafa göre

1.5.2.3.1. Çalışma koşullarına ilişkin grev

Çalışma koşullarına ilişkin grevde, işçiler işverenden işyerindeki çalışma koşullarını değiştirmesini istemekte veya ekonomik koşullara ilişkin taleplerde bulunmaktadırlar. Talep işçilerce doğrudan kendi işverenlerine yöneltilmekte, mevcut hakların iyileştirilmesi ve bazlarını da korunması istenmektedir. Burada işçilerin taleplerini yerine getirmesi beklenen taraf, grev uygulamasından bizzat etkilenen işverendir.

32 TUNÇOMAĞ, CENTEL, a.g.e., s. 465.
33 ESENER, Turhan, İş Hukuku, Ankara, 1975, s. 594; Ertürk, a.g.e., s. 36.
1.5.2.3.2. Dayanışma (sempati) grevi


1.5.2.3.3. Genel grev


34 NARMANLIOĞLU, a.g.e., s. 178.
grev hakkında kanunîsî grevin müeyyideleri uygulanır ifadesi Kanun metninden çıkarılmıştır.

1.5.2.4. Grevin amacına göre

1.5.2.4.1. Mücadele grevi

Mücadele grevi, işçilerin bir başkasının iradesini kırmak veya değiştirmek için sürdürdükleri bir grevdir. Bu yüzden, bir baskı grevinden de söz edilir. Buradaki başkasi, çoğunlukla grev yapanların kendi işverenleridir, ama başka bir işveren veya devlet de olabilir. Mücadele grevinin özel bir türü de uyarı grevidir. Uyarı grevi gibi kısa süreli bir grev ile işveren üzerinde ekonomik baskı oluşturularak, amaca ulaşmak istenilmektedir

1.5.2.4.2. Gösteri grevi

Doğrudan doğruya bir mücadele amacı olmaksızın işçilerin sadece görüşlerini özel bir etkinlikle açıkladıkları kısa süreli bir grev türüdür. Gösteri grevinde, çoğu zaman, siyasi bir olay veya işverenin herhangi bir tutumuna karşı protesto vardır. Mücadele grevi ile gösteri grevi arasındaki sınırın çizilmesi, belli bir olayda güçlük yaratabilir. Mücadele grevinde işverenin bir konu hakkında kaçınmaya zorlanması söz konusuken; bu durum, gösteri grevi için geçerli değildir. Diğer yandan, salt gösteri amaçıyla başlamış bir grev, grevciler bununla tamamen belirli bir amaca varmak istedikleri takdirde, bir uyarı grevine ve giderek bir mücadele grevine de dönüşebilmektedir

1.5.2.5. Grevin başlangıç anına göre

1.5.2.5.1. Saldırı grevi

İşçi sendikasının daha iyi çalışma koşulları elde etmek amacıyla işverenin bir lokavt kararı almasından önce başlattığı grevdir.

1.5.2.5.2. Savunma grevi

İşveren tarafından alınmış bir lokavt kararı üzerine işçilerin savunma amacıyla yaptığı grevdir. Türk hukukunda, işverenlerin lokavt kararı alabilmesinin ön koşulu toplu uyuşmazlığın muhataba sendikaca grev kararının alınması olmasıdır. Bir başka deyişle, işverenler ortada sendikaca alınmış bir grev kararı olmaksızın doğrudan lokavt

35 ERTÜRK, a.g.e., s. 38.
36 TUNÇOMAĞ, a.g.e., s. 513.
kararı (saldırdı lokavtı) alamazlar. Bu itibarla ülkemizde savunma grevi de hukuken mümkün değildir37.

1.5.2.5.3. Çıkar grevi

İş ilişkisi içinde bulunan tarafların çalışma şartlarının yeniden düzenlenmesi veya çalışma şartlarında taraflardan birinin yapmak istediği değişiklik isteğine karşı, bunların korunması amacıyla ortaya çıkan uyuşmazlıklarla çıkar (menfaat) uyuşmazlığı denir. Başka bir deyişle, halen mevcut bulunan bir hakkın değiştirilmesi veya yeni bir hak elde edilmesi amacıyla işçilere işverenler arasında ortaya çıkan anlaşmazlıklar. Toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümünde gerek Anayasa’nın 54. maddesi ve gerekse 6356 sayılı Kanunda greve gidilebileceği öngörülmüştür. İşte toplu menfaat uyuşmazlığının çözümü amacıyla yapılan bu grev çıkar grevi olarak adlandırılır.

1.5.2.5.4. Hak grevi


37 YILDIRIMOĞLU, a.g.k. s.12.
1.5.2.6. Grev benzeri toplu iş mücadele araçları

1.5.2.6.1. İşyeri işgali

İşyerinde çalışmakta olan işçilerin varlığı veya çalışma süreleri bitmiş olmasına rağmen işyerini terk etmeyerek işyerinde kalmaları genel olarak işyeri işgalini oluşturur. İşyeri işgali, İş Kanununun 4857 sayılı 2 nci maddesinin iki ve üçüncü paragraflarındaki; “İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler), dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılar. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” tanımından hareketle geniş düşünmek gerekmektedir. İşçiler işyeri işgalinde, oturma eylemi gibi pasif direnişler sergileyebilecekleri gibi işyerine kimseyi sokmama veya işyerinden dışarıya hiç kimsenin veya malın çıkmasına izin vermeme gibi aktif direnişte de bulunabilirler. 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliğine paralel olarak yapılan yeni düzenlenemelerle işçi işgali hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır ifadesi Kanun metninden çıkarılmıştır.

1.5.2.6.2. İş yavaşlatma

İşi bırakan işçilerin başında kalan işçiler verim ve hızlarını düşürmekte, normal döneme oranla daha az çıktığı yüzünden neden olmadıklarıdır. İş yavaşlatma işçilerin çalışma tempolarının veya daha genel bir ifadeyle hareketlerinin yavaşlatılması şeklinde ortaya çıkar. Bu tutum sonucu itibariyle üretimde bir azalma meydana gelir; buna karşılık normal olarak üretilenin kalitesinde herhangi bir değişiklik olmaz. Her işçi diğerlerine uyum göstermek kendi doğal temposuna göre işini yavaşletabilir veya işçilerin tamamı işyerinde olağan tempoya nazaran daha düşük fakat ortak bir tempoda çalışabilirler. 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliğine paralel olarak yapılan yeni düzenlemelerle iş yavaşlatma hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır ifadesi Kanun metninden çıkarılmıştır.

1.5.2.6.3. Toplu viziteye çıkma

İşçilerin gerçekleştikleri hasta olmamak halde topluca doktora muayene olmak amacıyla viziteye çıkarak işi bırakmalıdır. Elbette bu durum arızı bir şekilde ortaya çıkabilir. Burada önemli olan aralarında anlaşmak suretiyle işin durdurulması veya

38 SUR, a.g.e., s. 51.
önemli ölçüde aksatılması sonucunu doğuracak sayıda işçinin birlikte viziteye çıkmasındır.

1.5.2.6.4. Verim düşürme

İşçilerin son derece yavaş, aşırı özen ve dikkatle çalışmalari nedeniyle söz konusu çalışmanın sonucunda işçinin iş görme borcu, sadece görünüşte yerine getirilmekte verim düştüğü için önceki üretim günlerine oranla çok daha az netice elde edilmektedir. Gayretkeşlik grevi (work to rule), kurallara aşırı uyma grevi şeklinde de adlandırılır. İşçilerin kötü ve özensiz çalışarak işin kalitesini bozmaları da aynı sonucu doğurmaktadır. İşçilerin iş yavaşlatarak veya kötü ifa ederek verimi düşürmelerinin grev sayılıp sayılaması tartışmalıdır. Bazı yabancı ülkelerde verimi düşürme de bir grev sayılmasını. Ülkemizde ise, yasal kapsamında olan bu eyleme kanun dışı grevin hükümleri uygulanmaktadır. 39 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği'ne paralel olarak yapılan yeni düzenlemelerle genel grev hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır ifadesi Kanun metninden çıkarılmıştır.

1.5.2.6.5. Boykot

Bir insan topluluğunun birden ve bir plana göre belirli bir veya birden çok kimseyle sosyal veya ekonomik ilişkilerini kesmesi olarak tanımlanan boykotun, iş boykotu ve mal boykotu olmak üzere iki türü vardır. İş mücadeleleri aracı olan boykot mevzuatımızda düzenlenmemiş olmakla beraber uygulamada karşımıza çıkmaktadır. Belirli bir toplu düzenleme amacıyla ulaşmak için iş yaşamının taraflarından birisi, karşı taraflaizione yapmayı arayarak veya onunla başkalarının sözleşme yapmasına engel olarak ekonomik ilişkileri planlı şekilde bozmaktadır.40 Boykot, bir sosyal tarafın (işçi ya da işveren) diğer tarafı belli bir davranışta bulunmaya ya da bulunmamaya zorlamak ve cezalandırmak amacıyla onu iş veya ticaret hayatından uzaklaştırmaktadır.41 

Boykotun pratik önumi bir grevin veya lokavta boykotla desteklenmesi halinde ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle de boykot yardımcı iş mücadeleleri aracı olarak nitelendirilmektedir. Greve giden işçiler boykot aracılığıyla işverenin yeni işçi almaması, lokavta başvuran işveren de işçilerin başka bir işverenin yanında çalışmasına engel

---

39 TUNCAY, Can Toplu İş Hukuku, Alfa, 1999, s. 236.
40 ERTÜRK, a.g.e., s. 56
41 TUNCAY, a.g.e., s. 214.
olmaktadır. İşçiler, boykot edilen işverenden herhangi bir mal alınmasını, müşterilere engel olunmasını, sözleşme gereğini yerine getirmekle yükümlü oldukları edimlerin yerine getirilmemesini üçüncü kişilerden veya iş arkadaşlarından talep ederler.  

1.5.2.6.6. **Picketing (Grev Postaları)**

İngiliz ve Amerika Birleşik Devletleri ABD hukukunda oldukça sık başvurulan bir başka ekonomik baskı yöntemi de “picketing”dir. Kelime anlamı “belli bir bölgede askerlerin devriye gezmesi” olmakla birlikte uygulamada işçilerin işyeri girişinde toplanarak ellerinde taşıdıkları pankartlarla işvereni diğer işçilere, topluma şikâyet ederken, diğer işçileri de işbaşı yapmaktan vazgeçmeleri olarak ortaya çıkar. Uyumsuzluğun tarafı olan işverenin muhatap alan picketing (primary picketing) lasal kabul edilirken, dayanışma eylemi şeklinde yani üçüncü kişilere yönelik picketingler (secondary picketing) veya sırf işçileri sendikaya girmeye zorlayan picketingler yasa dışı kabul edilir. Türk Hukuku’nda ise tam karşılığı olmamakla birlikte grev gözcülüğü bazı yönleriyle picketing’i andırır.

1.5.2.6.7. **6356 Sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanununa göre grev**

Grev hakkı çağdaş hukuk sistemlerinde kabul edilmiş ekonomik ve sosyal haklar arasında yer alan bir haktır. Ancak bazı durumlarda grev sadece işverenlerin ekonomik çıkarlarını değil üçüncü şahısların güvenlik, sağlık gibi korunması gereken haklı menfaatlerini, genel olarak kamu yararını ağırlar olarak zedeleyebilir. İşte bu gibi durumlarda grevin yasaklanması gündemine gelir. Gerçekten grev hakkı mutlak ve sınırsız değildir. 6356 sayılı Kanunda da grevin yasak olduğu alanlar belirlenmiştir. Buna karşılık 6356 sayılı Kanun, 2822 sayılı Kanun döneminde eleştirilere neden olan işler ve işyerlerinden bazılarını grev yasağı kapsamında çıkarmıştır. 2822 sayılı kanunda yasağın bulunduğu işler; can ve mal kurtarma işleri, cenaze ve tekfin işleri; su, elektrik, havagazı, termik santrallarını besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, taşıyıcı, dağıtım, üretimi nafta veya tabii gazdan sağlayan petrokimya işleri, banka ve noterlik hizmetleri ile kamu kuruluşlarınınca yürüttülen iftaiye, şehirî deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetleri olarak sayılmıştır (2822 sayılı kanun m.29). Bunların dışında bir de 31.5.2012 tarih ve 6321 sayılı Kanunla havacılık hizmetlerinde de grev yasağı getirilmiştir. 2822 sayılı Kanunda bazı işyerlerinde de grev yasaklanmıştır. İlaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı...
ve serum imal eden müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum preventoryum, dispensar ve eczane gibi sağlığı ilgili iş yerlerinde; eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde; mezarlıklarda ve Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınınca doğrudan işletilen iş yerlerinde grev yapılması mümkün değildi (2822 sayılı kanun m.30). 2822 sayılı Kanunda grevin yasak olduğu işler ve işyerlerini düzenleyen iki madde (m. 29 ve 30)


1.5.2.6.8. Kanuni grev

1.5.2.6.9. Kanun dışı grev

6356 sayılı Kanunun 58 inci maddesinin üçüncü fıkrasında düzenlenmiş ve “Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dıştır.” diye tanımlanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU KAPSAMINDA TÜRKİYE’DE GREV YASAKLARI

Anayasada, toplu çıkar uyuşmazlıklarının çözülenmesinde işçilerin greve başvurabileceğini kabul edilmekte (m. 54/I) birlikte, grevin yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ile işyerlerinin kanunla düzenlenceği (m. 54/IV) ve bu düzenleme kapsamında giren uyuşmazlıkların Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözüleneceği (m. 54/V) belirtilmiş, bazı işler ve yerler için grev yasağı koyabilme olanağı kanun koyucuya tanınmıştır.

2.1. Türk Hukukunda Grevin Tarihi


Cumhuriyetin ilanından sonrası Türkiye’de grevin izlediği gelişim ise;

1923–1937 arasında grevin serbest olduğu dönem;
1937–1961 arasında grev yasağı dönemi;
1961–1980 arasında grev hakkı dönemi;
1980–1983 arasında grev yasağı dönemi
1984 sonrasında grev hakkı dönemi şeklinde özetlenebilir.

44 NARMANLIOĞLU, a.g.e., s. 36 vd., ÖKÇÜN Gündüz, Tatil-i Eşgal Kanunu, Sermaye Piyasası Kurulu Yayınları No:55, 1996, s. 5 vd.


1982 Anayasası’nın 14. maddesinde ise “Ayaklandığı yer alan hak ve hürriyetlerden hiç birisinin, Devletin ülkesi ve milletiyle bölümüne bütünlüğünü bozmayı ve insan haklarına dayalı demokratik ve laik cumhuriyeti ortadan kaldırmayı amaçlar şekilde kullanamayacağı” açıkça hüküm bağlanmıştır. Temel hak ve hürriyetlerin kullanılmasının durdurulması başlığını taşıyan Anayasanın 15. maddesinde; “Savaş,

45 YILDIRIMOĞLU, Hakan, a.g.e.,s.98.
seferberlik, sıkıyönetim veya olağanüstü hallerde, milletlerarası hukuktan doğan yükümlülükler ihlal edilmemek kaydıyla, durumun gerektirdiği ölçüde temel hak ve hürriyetlerin kullanılamasının kısmen veya tamamen durdurulabileceği veya bunlar için Anayasada öngörülen güvencelere aykırı tedbirlerin alınabileceği” düzenlenmiştir.

Anayasa 15/2’de, “Birinci fıkrada belirlenen durumlarda da, savaş hukukuna uyan filer sonucu meydana gelen ölümler ile ölüm cezalarının infazı dışında, kişinin yaşama hakkına, maddi ve manevi varlığının bütünlüğüne dokunulamaz” hüküm yar almaktadır.


2.2. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Grev

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 58’inci maddesi “Grevin sadece işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kanun hükümlerine uyun olarak yapılabileceğini”, bu kurallara uymadan bir grev kararı alınrsa bunun yasal olmayacağını kabul etmiştir. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip bir sendika önce bu koşullara uyması halinde yasal bir grev kararı alabilmektedir. Bu nedenle grev kararını sadece grevin uygulanacağı işyeri veya işyerlerinin kanunla düzenleneneceğine iliskin fıka yer almaktadır.

Anayasanın 54’üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre “grev kararı alan bir sendika grevi iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serbesti tahrip edecek bir şekilde kullanılamayacaktır”. Üçüncü ve dördüncü fıkraya göre de “grevin yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenenecek, grevin yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelenmenin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözülecektir. Yüksek Hakem Kurulunun kararları
30


2.2.1. Grevin Uygulanması

Tablo 1: Türkiye’de Yaşanan Grev-Lokavtlar

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2. Gıda sanayi</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. Madencilik ve taş ocakları</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5. Dokuma, hazır giyim ve deri</td>
<td></td>
<td>2</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6. Ağaç ve kâğıt</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8. Basin, yayın ve gazetecilik</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10. Ticaret,бро, eğitim ve güzel sanatlar</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11. Çimento, toprak ve cam</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12. Metal</td>
<td></td>
<td>3</td>
<td>6</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>9</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15. Taşımacılık</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Genel Toplam</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>8</td>
<td>19</td>
<td>12</td>
<td>10</td>
<td>30</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Not: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde CIPS istatistikleri doğrultusunda hazırlanan tablo gerekli işkolu birleşmelerini sağlayarak işkolları yönetmeliğinde yapılan değişiklik öncesi ve sonrası olmak üzere iki ayrı gösterime gerek olmaksızın tek bir tablo ile grev ve lokavt sayılarını göstermektedir.

2.2.2. Grev Oylaması

Grev oylaması, işçilerin talebi halinde grev kararı uygulamaya konulmadan önce, gizli oyla işçilere danışma anımana gelmektedir. Bu suretle grev kararına demokratik bir nitelik kazandırılmış olup, grev yapmak istemeyen bir işçi topluluğunun isteğine karşı bir kaça sendika yönetisinin grev kararını uygulamasının önüne geçilmişdir. Türk Hukuku’nda grev kararı alındıktan sonra ve ancak belli oranda işçi istediği takdirde, grevin uygulanıp uygulanmaması konusunda grev oylamasının yapılması kabul edilmiş olup zorunlu değil ihtiyaç bir oylama söz konusu edilmiştir46. Bu itibarla, grev oylaması talep edilmemekle oylama yapılmamış olması grevi kanun dışı hale getirmemektedir. Ancak usulüne uygun grev oylaması talep edilen hallerde oylama yapılmadan grev uygulanması halinde kanun dışı grev ortaya çıkmaktadır.

---

46 YILDIRIMOĞLU, a.g.k.,s.90.
2.2.2.1. Koşulları

6356 sayılı Kanun 61 inci maddesine göre, “Bir işyerinde uygulanacak grev ile ilgili oylama yapılmasını, o işyerinde çalışan işçilerin dörtte biri yazılı olarak isterse, grev oylaması yapılır”. Buna göre, grev oylaması yapılmasını isteme hakkına sahip olanlar sadece işçilerdir. Diğer yandan, oylamaya katılan işçilerin, o işyerinde çalışan işçi olması yeterlidir; sendikali, sendikasız veya başka bir sendikanın üyesi olmaları, herhangi bir fark yaratmamaktadır.

İşçiler, “Grev oylamasını grev kararının işyerinde ilan edildiği günü izleyen altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvuru yapmalıdır. Görevli makamca yazılı başvuruyu takiben altı iş günü içinde grev oylaması yapılır.”


2.2.2.2. Sonucu ve Greve Etkisi

Grev oylamasının sonucu üç nüsha olarak düzenlenenecek bir tutanakta belirtilir. Tutanın bir nüshası görevli makamda saklanır. Diğer nüshalar ise, işveren veya işveren sendikasına ve grev kararı veren işçi sendikasına gönderilir. (Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti İle Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik)

Grev oylamasında, oylamaya katılanların salt çoğunluğu, grevin yapılmaması yönünde karar verirse, grev kararı uygulanamaz.

2.2.2.3. İtiraz

Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak üç iş günü içinde mahkemeye yapılabilir. İtiraz, mahkemece üç iş günü içinde kesin olarak karara bağlanır. Grev oylamasına taraf işçi veya işveren sendikaları ya da sendika üyesi olmayan işveren itiraz edebilmektedir. İtiraz sonucunda grev oylaması, oylamanın tekrarlanmasını

---

gerektiren bir sebeple mahkemece iptal edilirse, kesinleşmiş mahkeme kararının görevli makama tebliğinden itibaren altı iş günü içerisinde grev oylaması aynı esaslara göre tekrarlanır. Grev oylaması sonunun uygulamaya konulabilmesi için oylamaya ilişkin itiraz süresinin geçmesi veya itirazının kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesi gerçekleşse veya itirazın kesin olarak sona belirlenmesiAAPpee | i orl s yology | 3
“Memleketin sağlıklı şartlarını ıslah ve milletin sihatine zarar veren bütün hastalıklar veya sair amillerle mücadele etmek ve müstakbel neslin, sihhatli olarak yetişmesini temin ve halkı tıbbi ve içtimai muavenete mazhar eylemek umumi devlet hizmetlerindendir” denilmektedir. 

6356 sayılı Kanunda ilaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal eden müesseselerle, hastane dışındaki, klinik, sanatoryum, preventoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde grev ve lokavt yapılamayacağına dair yasak kaldırılmıştır. Grev “genel sağlığı tehlikeye sokacak nitelikte sokacak nitelikte ise Bakanlar Kurulu’nca ertelenebilecektir” hükmü yeni kanunda da genel sağlık kavramı açıklanmıştır.

2.2.3.1.2. Milli Güvenlik

2945 sayılı Milli Güvenlik Kuruluna ilişkin kanunun 2nci maddesinde, Milli Güvenlik kavramı “Devletin anayasal düzeninin, milli varlığının, milletlerarası alanda siyasi, sosyal ve ekonomik menfaatlerinin her türlü dış ve iç tehditlere karşı korunması ve kollanmasını ifade eder” şeklinde tanımlanmıştır.

Milli Güvenliği, “Yurt ölçüsünde beliren iç ve dış tehditlere karşı devlet tüzel kişiliğinin savunulması ve güvenliv altına alınması” olarak tanımlayan Danıştay’ın bir kararıında, milli güvenlik ile ertelenen grev arasında doğrudan bir ilişki; doğrudan bir ilişki yoksa bu ikisi arasında dolaylı bir ilişki bulunması dikkat çekmiştir. Dolaylı ve doğrudan grevin ertelenmesinden başka bir yolla milli güvenliğin sağlanmasını da mümkün olmaması aranmıştır.

Askeri önlemlerin, milli güvenlik kavramı içine gireceği, milli savunma hizmetlerinin aksamasının milli güvenlik bozacağı, milli güvenlikin zamana göre değişen bir kavram olduğu, bir ülkenin siyasal ve iktisadi koşulları ile kamu hizmetlerinin aksaması ve uluslararası ulaşımın sekteye uğramasının, petrol üretimi ve gerekşimünün milli güvenliğe yakını ilişkinin bulunduğu Danıştay Dava Dairelerinin çeşitli kararlarında hükme bağlanmıştır. Ancak, bu konuda sınırlar iyi çizilmeli, her durumda milli güvenlikin olumsuz etkilenip etkilenmediği titizlikle ve objektif olarak

48 KABOĞLU Ibrahim, Kolektif Özgürlükler, Dicle Üniversitesi Basımevi, Diyarbakır, 1989, s. 135.
49 6.5.1930 tarih ve 1489 sayılı R.G
<table>
<thead>
<tr>
<th>İŞYERİ UNVANI</th>
<th>SENDİKA</th>
<th>ERTELEME TARİHİ</th>
<th>RESMİ GAZETE NO</th>
<th>SONUÇ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>İşveren</td>
<td>İşçinin Adresi</td>
<td>İşçinin Sayısı</td>
<td>başlangıç tarihi</td>
<td>erteleme tarihi</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------</td>
<td>-------------------------</td>
<td>----------------</td>
<td>-------------------</td>
<td>-----------------</td>
</tr>
<tr>
<td>7) Karar verilmiş olan grev ve lokavtlar ile ekli listede belirtilen 160 işyerinde değişik sendikalara başlatılmış olan kanuni grev ve lokavtlar 60 gün süreyle ertelendiştir. Grev uygulanan 160 işyerinde 90.000, Grev kararı alınan 100 işyerinde 46.000 işçi çalışmaktadır.</td>
<td>27/01/1991</td>
<td>27/01/1991 No:20768</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>İşletme / İşyeri</td>
<td>İşçi</td>
<td>Tarih</td>
<td>Karar No.</td>
<td>Durum</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------</td>
<td>------</td>
<td>-------</td>
<td>----------</td>
<td>-------</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| No  | İşveren ve İşverenin Genel Müdürlüğü | İşçisi/ İşyeri   | Anlaşma/SEKAYerim Tarihi | Mükerrer Sayı/No   | Danıştay 10. Dairesinin 1995/6497 esasında yürütmenin durdurulması  
|-----|-------------------------------------|------------------|--------------------------|--------------------|------------------------------------------------------------------|
|     |                                     |                  |                          |                    |                     | isteği ile dava açıldı. Taraflar arasında devam eden görüşmeler sonuç  
|     |                                     |                  |                          |                    |                     | tarihinde anlaşma sağlandı. |
|     |                                     |                  |                          |                    |                     | tarihinde anlaşma sağlandı. |
|     |                                     |                  |                          |                    |                     | taraflar arasında devam eden görüşmeler sonuç tarihinde anlaşma  
|     |                                     |                  |                          |                    |                     | sağlandı. |
| 17  | Makine Kimya Endüstrisi Kurumu Gen. Müd.(13 işkolu) İşçi: 5741 | Türk Metal       | 17/10/1995               | Mükkerrer        | 22436                | Taraflar arasında sürdürülen görüşmeler sonuç tarihinde anlaşma  
|     |                                     |                  |                          |                    |                     | sağlandı. |
|     |                                     |                  |                          |                    |                     | isteği ile dava açılmıştır. Resmi Arabulucu’nun çabaları sonucu  
|     |                                     |                  |                          |                    |                     | 15/11/1995 tarihinde anlaşma sağlandı. |
|     |                                     |                  |                          |                    |                     | kararlı ile yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi üzerine  
|     |                                     |                  |                          |                    |                     | Selüloz-İş Sendikasına 27/11/1995 tarihinde grev uygulamasının  
|     |                                     |                  |                          |                    |                     | 06/12/1995 tarihinden itibaren başlatılmasına karar verildi. Taraflar  
|     |                                     |                  |                          |                    |                     | arasında sürdürülen görüşmeler sonucu tarihinde anlaşma  
|     |                                     |                  |                          |                    |                     | sağlandı. |
| 20  | SEKA Bolu Lamine ve Lif Levha San. (08 işkolu) İşçi: 267   | Ağaç-İş          | 17/10/1995               | Mükkerrer        | 22436                | Arabulucunun çabaları sonucu taraflar arasında 12/12/1995 de  
|     |                                     |                  |                          |                    |                     | anlaşma sağlandı. |
|     |                                     |                  |                          |                    |                     | isteği ile dava açıldı. Taraflar arasında sürdürülen görüşmeler  
|     |                                     |                  |                          |                    |                     | sonucu tarihinde anlaşma sağlandı. |
|     |                                     |                  |                          |                    |                     | Bakanlar kurulunun 2000/542 sayılı kararı ile grev evertelenmiştir.  
| 23  | Türk Pireli Lastikleri A.Ş. (03 İşkolu) İşçi : | Lastik -İş      | 05/05/2000               | Mükkerrer        | 24040                | Bakanlar kurulunun 2000/542 sayılı kararı ile grev evertelenmiştir.  
|     |                                     |                  |                          |                    |                     | Bakanlar kurulunun 2000/542 sayılı kararı ile grev evertelenmiştir.  
| 24  | Good-Year Lastikleri A.Ş. (03 İşkolu) İşçi : | Lastik -İş      | 05/05/2000               | Mükkerrer        | 24040                | Bakanlar kurulunun 2000/542 sayılı kararı ile grev evertelenmiştir.  
|     |                                     |                  |                          |                    |                     | Bakanlar kurulunun 2000/542 sayılı kararı ile grev evertelenmiştir.  


<table>
<thead>
<tr>
<th>No.</th>
<th>İş Yapısı</th>
<th>İdari İş</th>
<th>Başvuru Tarihi</th>
<th>Karar Tarihi</th>
<th>Karari</th>
<th>Ertelenme Sonrası Kararı</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>34</td>
<td>Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş. ve bağlı işyerleri Kristal-İş</td>
<td>06/06/2001</td>
<td>08/06/2001</td>
<td>24426</td>
<td></td>
<td>Bakanlar Kurulu 2001/2492 sayılı kararı ile 60 gün süreyle ertelenmiştir.</td>
</tr>
<tr>
<td>36</td>
<td>Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş. ve bağlı işyerleri Kristal-İş</td>
<td>04/12/2003</td>
<td>08/12/2003</td>
<td>Mükerrer 25310</td>
<td></td>
<td>Bakanlar Kurulu 2002/4103 sayılı kararı ile 60 gün süreyle ertelenmiştir.</td>
</tr>
<tr>
<td>İşlerin Adı</td>
<td>İşyeri ve İşyerinin İlgili Şirketleri</td>
<td>Tarih</td>
<td>Karar ve Belgeleri</td>
<td>Kararın Yanıltıcı Niteliği ve ertelenme nedeni</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>------------</td>
<td>--------------------------------------</td>
<td>-------</td>
<td>-------------------</td>
<td>---------------------------------------------</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>40) Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları Anonim Şirketine bağlı işyerleri</td>
<td>Kristal-İş</td>
<td>25/06/2014</td>
<td>27/06/2014 tarih ve 29043</td>
<td>Genel sağlığı ve Milli güvendiği bozucu nitelikte görüldüğünden Bakanlar Kurulu kararı ile 60 gün erteleme. 05/10/2005 tarihinde T.Maden-İş Sendikası ile toplu iş sözleşmesi imzalandı.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>42) Grup toplu iş sözleşmesi başvurusunda yer alan 38 şirkete ait işyerleri</td>
<td>Birleşik Metal-İş</td>
<td>29/01/2015</td>
<td>30/01/2015 tarih ve 29252 sayılı Mükerrer Resmi Gazete</td>
<td>Genel sağlığı ve Milli güvendiği bozucu nitelikte görüldüğünden Bakanlar Kurulu kararı ile 60 gün erteleme.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
2.2.3.2. Ertelemenin Yargısal Denetimi

Anayasa’nın 125 inci maddesinde yer alan “İdarenin tüm eylem ve işlemlerinin yargı denetimine açık olması” prensibinden hareketle, erteleme kararı aleyhine de Danıştay’a iptal davası açılabileceği ve yürütmenin durdurulmasının istenebileceği düzenlenmiştir.

2.2.3.2.1. Erteleme Kararının Etkisi

Bakanlar Kuruluca grevin ertelenmesinin ardından uygulama kararı alınmış grevler yapılamayacağı gibi uygulanmasına başlanılmış olan grevler de derhal durdurulacaktır. Aksi takdirde yapılan grevler kanun dışı grev olarak kabul edilecektir.

Erteleme kararının yürütülüğe girmesi üzerine, 60nci maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme götürebilir.

Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşmektedir.

2.2.4. Grevin Mahkeme Kararıyla Durdurulması

Anayasa’nın 54 üncü maddesinde yer alan, “Grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamayacağına” dair hüküm 6356 sayılı Kanun 72nci maddenin de tekrar edilmiş ve bu kurala aykırı olarak uygulanan grevin, işveren veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı’nın başvurusu üzerine mahkemece durdurulması hüküm bağlanmıştır.

Mahkemenin grevi veya lokavtı durdurma kararı verebilmesinin en önemli koşulu, grev hakkının "iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde" kullanılmasıdır. Öncelikle burada söz konusu olanın, grev hakkının veya lokavtı iyi niyet kurallarına aykırı kullanılmasına, yani Medeni Kanunun 2nci maddesindeki hakların kötıye kullanılması yasağı olduğu belirtilmelidir. Literatürde bazı yazarlar, grev hakkının kötıye kullanılmasından bahsedebilmek için “iyi niyet kurallarına aykırılık” ölçütü ile “milli servetin tahribi” ve “toplum zararı” ölçütlerinin ayrı ayrı aranması gerekmektedir görüşünü taşımaktadır. Bu ölçütlerden
herhangi birinin varlığı halinde diğerine bakılmaksızın grevin kötüye kullanıldığını ileri sürülübilecektir. Karşı görüşücteki yazarlar ise somut olayda her iki şartın varlığının da birlikte gerçekleşmesi gerektiğini savunmaktırlar.\(^{53}\)

2.2.5. Grevin İhtiyati Tedbir Kararıyla Durdurulması

6356 sayılı Kanunun 71.inci maddesi uyarınca, grevin yasa dışı olup olmadığını tespiti için açılan bir davada hâkim, esas hakkındaki kararın kesinleşmesine kadar ihtiyati tedbir kararıyla grev kararının uygulamaya konulmasını veya uygulamaya konulmuş bir grevi durdurabilme hakkını擁有etmektedir. Hâkimin ihtiyati tedbir kararı vermesiyle birlikte grev uygulanamaz, uygulanmaya başlanan grev ise derhal durur. İhtiyati tedbire rağmen uygulanan grev kanun dışı grevin müeyyidelerine tabi olacaktır.

Mahkemenin ihtiyati tedbir yoluyla greve müdahale, açılan davanın sonucuna göre önem kazanmaktadır. Dava sonucunda, grevin kanun dışı olduğu tespit edilirse, ihtiyati tedbir kararı yeni bir sınırlama olarak nitelendirilemeyecektir. Ancak grevin yasal olduğu tespit edilirse, bu karar verilene kadar geçen sürede verilmiş olan ihtiyati tedbir kararı bir sınırlama olarak kabul edilecektir. Zira aslında yasal olan bir grev uygulanmaktan alıkonulmaktadır.\(^{54}\) Ancak grevin bu madde kapsamında ihtiyati tedbir kararıyla durdurulması uygulamada çok rastlanılmayan bir durumdur.

2.2.6. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Grev Benzeri İş Mücadele Araçlarına Uygulanan Yaptırım

Türk Hukuku’nda söz konusu eylemler (işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler) hakkında 6356 sayılı kanunun 70.inci maddesi hükmü uyarınca “kanun dışı grev” uygulaması yapılacağı düzenlenmiştir. Bununla beraber, özel kanun-genel kanun ilişkisi çerçevesinde işverindeki kanun dışı grev kapsamındaki eylemlerle ilgili olarak 6356 sayılı kanun hükümleri diğer kanunlardan öncelikli uygulanacaktır.

2.2.7. Özel Hakeme Bağlanması Konusunda Tarafların Anlaşmış Olması

Taraflar, anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilmektedir. Toplu iş sözleşmesine, taraflardan birinin başvurması üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler konulabilme hakkını kullanabilmektedir. Toplu iş

53 TUNÇOMAĞ, CENTEL, a.g.e., s. 453.

2.1.Grev Yasakları

Grev yasakları genel olarak, 6356 sayılı Kanunda ve diğer kanunlarda düzenlenmiştir.

2.1.1. 6356 sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları

Kanunun 62 inci maddesinde düzenlenmiş olup, sürekli ve geçici olarak ikiye ayrılabilir. Anayasada yapılan son değişiklikler doğrultusunda, 6356 sayılı kanunla düzenlenenen greve ilişkin sınırlamalar ise aşağıda değinmiştir.

2.1.1.1.Sürekli Grev Yasakları


Buna karşın uluslararası normlar yönünden eleştirilebilecek bazı yasaklar varlığını sürdürmektedir; özellikle bankacılık hizmetleri, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtım ile nafta veya doğal gazdan başlayan petro-kimya işleri, bazı askeri işyerleri

2010 yılında yapılan Anayasa değişikliğine paralel olarak yapılan yeni düzenlemelerle grev yasağı olan işler ve işyerlerinin kapsamı daraltılarak “noterlik hizmetleri, aşı ve serum imal eden işyerleri, hastane dışındaki klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispens ve cezane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerleri, havaçılık işleri ve huzur evlerinde” grev ve lok羽毛球 yasağı kaldırılmıştır. Hala devam eden yasaklar aşağıda ele alınmıştır.

2.1.1.1.1. Can ve Mal Kurtarma İşleri

6356 sayılı Kanunun 62inci maddesi uyarınca “can ve mal kurtarma işlerinde” grev yapılması yasaklanmıştır. İşin niteliğine göre şayet ortada bir can ve mal kurtarma işi varsa, o işi yapanların grev yapmaları yasaktır. Bu tür işler bağımsız bir grupça yapılabileceği gibi (araama, kurtarma işleri), bir işyerindeki bir grup tarafından yapılan işler de olabilir.

2.1.1.1.2. Cenaze ve Tekfin İşleri

6356 sayılı Kanunun 62inci maddesi uyarınca “cenaze ve teknfin işlerinde” de grev yapılması yasaklanmıştır. Söz konusu hizmetlerin kamu veya özel sektör eliyle yürütülmesi arasında herhangi bir fark gözlemlenmiştir.

2.1.1.1.3. Kamu Kuruluşlarınınca Yürütülen İtfaiye, Şehir İçi Deniz, Kara ve Demiryolu ve Diğer Raylı Toplu Yolcu Ulaştırma Hizmetleri

2.1.1.1.4. Şehir Şebeke Suyu, Elektrik, Doğalgazdan Başlayan Petrokimya İşleri

Şehir Şebeke Suyu, Elektrik, Doğalgazdan Başlayan petrokimya işleri kamu kuruluşları veya özel kişiler eliyle yürütülmesine bakılmaksızın grev yasağına tabidir.

2822 sayılı yasa, 275 sayılı yasa dönemindeki yasakları genişletecek daha önceki yasada yer almayan kömür, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi ve tasfiyesi, dağıtımını de yasak kapsamına almıştır. ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi’nin “madencilik sektörü, işçilerin kendi çıkarlarını grev eylemi aracılığıyla koruma ve geliştirmelerinin yasaklanabileceği bir temel hizmet değildir” yönündeki eleştirileri üzerine 27.05.1988 tarih ve 3451 sayılı yasayla yapılan değişiklikle “köyüm üretimi ve dağıtım işlemleri” yasağının kapsamından çıkarılmış, ancak bu kez “termik santralleri besleyen linyit üretimi işlemleri” ve “üretimi nafta veya doğal gazdan başlayan petrokimya işleri” yasağına dahil edilmiştir. 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliğine paralel olarak yapılan yeni düzenlemelerle grev yasağı olan işler ve işyerlerinin kapsamı daraltılarak ifade yeniden düzenlenmiştir.

2.1.1.1.5. Bankacılık Hizmetleri

2.1.1.6. Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınınca Doğrudan İşletilen İşyerleri


2.1.1.2. Geçici Grev Yasakları

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

Seyahat halinde bulunan kişileri grevin olumsuz etkilerinden korumak ve bu araçlarda güvenliği sağlamak amacıyla yasaklama amaçlanmıştır. Seyahat halinde ulaştırma araçlarında yolculuk süresiyle sınırlı bir grev yasağı söz konusudur. Yolculuk deyimini yalnızca yolcuların bir yerden diğer bir yere götürülmesi olarak sınırlamamış, bu kavramın ulaştırma araçlarında insan, hayvan ve eşya taşımasını da kapsayacak şekilde gerekir.55 Yasada yer alan “varış mahalli” kavramı, yurt dışında yapılan seferlerde Türkiye’deki yolculuğa başladıgı limana veya istasyona varmasını, yurt içindeki seferlerde ise aracın o sefer için öngörülen en son varacağı noktayı ifade etmektedir.

2.1.2. Diğer Kanunlarda Yer Alan Grev Yasakları

2.1.2.1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu


55 SAYMEN, Ferit, EKONOMİ, Münir, Türk İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 1967, s. 262.
56 20.7.1965 tarih ve 12053 sayılı R.G.
hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları“ yasaklanmıştır.

Aynı kanunun 27nci maddesinde ise, “devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplemeleri, ilân etmeleri, bu yolda propaganda yapmalarının yasak olduğu açıkça hükme bağlanmıştır. Devlet memurları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılmand, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler” (m. 27/II).

2.1.2.2. 3308 Sayılı Meslek Eğitimi Kanunu

3308 sayılı yasanın57 22nci maddesinde yer alan, “işletmelerde grev ve lokavt uygulamaların halinde eğitimin devamı için işyeri gerekli tedbirleri alır. İşletmelerdeki meslek eğitimi gören öğrenciler toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt kapsamı dışında kalırlar. Eğitici personel grev ve lokavt kapsamı dışında” hüküm uyarınca meslek eğitimi gören öğrenciler gibi onları eğiten personel için de grev yasağı öngörülmüştür.

Ancak, 29.6.2001 tarih ve 4702 sayılı yasa ile 3308 sayılı yasada yapılan değişiklikle eğitici personel için öngörülen grev yasağı madde metninden çıkarılmış, sadece “İşletmelerde grev ve lokavt uygulaması, deprem, yangın ve sel gibi afetler olması halinde mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerinin eğitimlerini kendi mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında sürdüreceği” düzenlenmiştir.

2.1.2.3. Sayılı Sermaye Piyasası Kanunu

Kurul hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler Kurulca devamlı görev yapmaya unterstützen memurlar eliyle yürütülür. Kurul, gerektiğinde sözleşmeli uzman personel çalıştırabilir. 275 sayılı Kanununun 20nci maddesindeki yasak, Kurul hizmetlerinde de uygulanır.

2.1.2.4.399 Sayılı KİT Personel Rejiminin Düzenlenmesi

399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürülükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname’nin 14üncü Maddesinde 13.2.2011 tarihinde yapılan değişiklikle “Sözleşmeli personelin grev kararı vermesi, bu yolda propaganda yapması, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılması, grevi desteklemesi yahut teşvik etmesi yasaktır.”

57 19.01.1986 tarih ve 19139 sayılı R.G.
Ayrıca, sözleşmeli personelin, teşebbüs veya bağlı ortaklığın hizmetlerini aksatacak şekilde katılarak olarak birlikte çekilmeleri veya görevlere gelmemeleri veya görevde gelip de “hizmetlerin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları”, toplu olarak söz veya yazı ile müracaat ve şikayetleri de yasaklanmıştır (m.19).

2.1.2.5. 1402 Sayılı Sıkı Yönetim Kanunu

Sıkiye yönetim halı Anayasa’nın 122 nci maddesinde düzenlenmiş olup belirtilen şartlar oluştuğunda alınacak sıkiye yönetim kararı sonucunda 1402 sayılı Sıkiye Yönetim Kanunu uygulanacaktır. Söz konusu Kanunun 3üncü maddesinin f bendinde sıkiye yönetim komutanının yetkileri arasında “Grev yetkilerinin kullanılmasını sürekli olarak durdurmak veya izne bağlamak” da sayılmasıştır.

“Grev, lokavt yetkilerinin kullanılması, irade beyanı, referandum gibi sendikal faaliyetleri sürekli olarak durdurmak veya izine bağlamak; Tahrip, yağma, işgal, fiili durum, boykot, iş yavaşlatılması, çalışma özgürlüğünün kısıtlanması ve işyerinin kapatılması gibi hareketleri yasaklamak, önlemek veya önleyici tedbirleri almak;” Sıkiye Komutanlığı’nın görevleri olarak belirlenmiştir.

2.1.3. Grev Yasaklarına Uymamanın Sonuçları

2.1.3.1. Hukuki Bakımdan Sonuçları

İş sözleşmesinin feshi, işyerinden ayrıılma zorunluluğu, konuttan çıkarılma, işçilerden tazminat istenebilmesi ve cezai sonuçlar başlıklarında incelenebilir.

2.1.3.1.1. İş Sözleşmesinin Feshi

6356 sayılı Kanunun 70inci maddesi hükmü uyarınca işveren “Kanundışı grev yapılması halinde, işveren grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir.” Ancak kanunda açık bir düzenleme olmasına rağmen, yasa dışı greve iştirak etmesi bir işçinin iş sözleşmesinin feshi için tek başına yeterli görülmemekte; işcinin katıldığı grevin yasa dışı olduğunu bilmesi veya bile bilecek durumda olması da aranmaktadır59.

58 15.5.1971 tarih ve 13837 sayılı R.G.
59 Yargıtay 9. H.D. 20.06.1978, 6458 E., 8736 K., GÜNAY, a.g.e., s. 803.
Yargıtay, “İlke olarak yasa dışı bir greve katıldığı iddiasıyla işçinin hizmet akdinin tazminatsız feshi cihatine gidilebilmesi için grevin yasa dışı olduğunu ve işçinin de bu greve katılmış olduğunu ispat yükü işverene aittir” şeklinde görüş belirtmiş, ancak “İşyerinde faaliyetin büsbütün durmasını intaç eden toplu bir harekette işçinin greve katmadığını, işbaşına yapmak arzusunda olması rağmen buna olanak bulamadığını ispat yükünün” işçiye düşeceğini vurgulamıştır. Bu durumda grevin yasa dışı olduğunu ispat etme kusurlu bulunmadığını, bir diğer deyişle kusurlu bulunmadığını ispat etme külfeti işçiye ait olacaktır.

İşverenin fesih hakkını İş Kanununun 26 ncı maddesi düzenlediği 6 iş günlük hükümlü süresince kullanması gerekir. Kanun dışı grev halinde iş sözleşmesinin feshinde herhangi bir süre öngörülmemiştir de, bu hususun feshin süreye tabi olmadığını ve bu hüküm bunun buna olanak bulamadığını ispat yükünün” işçiye düşeceğini vurgulamıştır. Bu durumda feshin süreye tabi olmadığını, bir diğer deyişle kusurlu bulunmadığını veyahut bilecek durumda olmadığını, bir diğer deyişle kusurlu bulunmadığını ispat etme kusurlu bulunmadığını ispat etme külfeti işçiye ait olacaktır.

İşverenin fesih hakkını İş Kanununun 26 ncı maddesi düzenlediği 6 iş günlük hükümlü süresince kullanması gerekir. Kanun dışı grev halinde iş sözleşmesinin feshinde herhangi bir süre öngörülmemiştir de, bu hususun feshin süreye tabi olmadığını ve bu hüküm bunun buna olanak bulamadığını ispat yükünün” işçiye düşeceğini vurgulamıştır. Bu durumda feshin süreye tabi olmadığını, bir diğer deyişle kusurlu bulunmadığını veyahut bilecek durumda olmadığını, bir diğer deyişle kusurlu bulunmadığını ispat etme kusurlu bulunmadığını ispat etme külfeti işçiye ait olacaktır.

İşverenin fesih hakkını İş Kanununun 26 ncı maddesi düzenlediği 6 iş günlük hükümlü süresince kullanması gerekir. Kanun dışı grev halinde iş sözleşmesinin feshinde herhangi bir süre öngörülmemiştir de, bu hususun feshin süreye tabi olmadığını ve bu hüküm bunun buna olanak bulamadığını ispat yükünün” işçiye düşitemptyu vurgulamıştır. Bu durumda feshin süreye tabi olmadığını, bir diğer deyişle kusurlu bulunmadığını veyahut bilecek durumda olmadığını, bir diğer deyişle kusurlu bulunmadığını ispat etme kusurlu bulunmadığını ispat etme külfeti işçiye ait olacaktır.
(6356 sayılı kanun m 70/2). İşverenin kanun dışı greve katılan işçilerin iş sözleşmelerini feshetmemiş veya feshetmekten vazgeçmiş olması tazminat talep etme hakkını ortadan kaldırmayacaktır\(^{63}\).

2.1.3.1.4. Cezai Bakımdan Sonuçları

6356 sayılı Kanunda kanuni grev veya lokvt için belirtilen şartlar gerçekleşмесekizin alınan bir grev veya lokvt kararının uygulanması hâlinde; grev veya lokvtta karar verenler, böyle bir grev veya lokvtta karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devama zorlayan veya teşvik edenler ile lokvtta katılanlar ve devam edenler fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirdiği takdirde beşbin Türk Lirası, kanun dışı greve katılanlar ve devam edenler yedi yüz Türk Lirası, kanuni bir grev veya lokvt kararının bu kanunda yazılı usul ve esaslar dışında uygulanması hâlinde, bu kararı uygulayanlar, uygulanmasına veya devamına zorlayanlar veya teşvik edenler beşbin Türk Lirası, grev veya lokvtn mahkeme kararıyla sürekli veya geçici olarak Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu/md.53 ile tamamen veya kısmen yasaklanmasına rağmen, kararı kaldırmayanlar, uygulamaya devam edenler, devamına teşvik edenler, zorlayanlar, katılan ve katılmaya devam edenler fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirdiği takdirde beşbin Türk Lirası, grev katıldıkları veya lokvta maruz kaldıkları hâlde, grev veya lokvtn uygulandığı işyerlerinden ayrılanlar ile işçileri bu eylemlere zorlayan veya teşvik edenler fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirdiği takdirde yediyüz Türk Lirası, 6356 sayılı kanun m.65’te belirtilen izni almadan yeni işçi alan işveren, izinsiz aldığı her bir işçiyle ilgili olarak yediyüz Türk Lirası, 6356 sayılı kanunun m. 68 hükmüne aykırı olarak grev yapan işçilerin yerine işçi çalıştırılan işveren veya işveren vekili, aldığı her bir işçiyle ilgili olarak binbeşyüz Türk Lirası, İşçi sendikasının üyesi olmayan grev gözcüler ile 6356 sayılı kanun 73 üncü madde hükümlerine aykırı davranılan grev gözcülerı binbeşyüz Türk Lirası, idari para cezası ile cezalandırılır.

Ancak belirtmek gerek ki, kanun dışı greve katılan herkesin cezalandırılması gerekmek. Bazı durumlarda uygulanan grevi kanun dışı kilan bir aksaklı bilmeme bir grevcinin cezalandırmasına engel olabilir. Fakat bu bilmeme kanunu bilmeme tarzında olamaz. Örneğin mesleki amaç dışı bir nedenle yapılan grevde bu eylemin suç olduğunu bilmeme grevcii cezalandırılmaktan kurtarmaz. Buna karşılık bir grevin sona erdiğini duymadığı için işbaşı yapmayan ya da grev kararı alınırken yapılan bir usulsüzlük

\(^{63}\) TUNÇOMAĞ, CENTEL, a.g.e., s. 513.
yüzünden kanun dışı olan bir grevde bu usulsüzlüğü bilmeden greve katılan işçi suç işlemiş sayılmasınaz. 64

64 TUNCAY, a.g.e., s. 279, OĞUZMAN, a.g.e., s. 265.
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
GREV YASAKLARININ ULUSLARARASI NORMLAR AÇISINDAN
değerlendirilmesi ve ülke incelemeleri

Bu bölümde grev yasaklarının uluslararası normlar ve Avrupa Birliği hukuku açısından değerlendirilmiş, Avrupa Birliği üyesi bazı ülkelerde toplu sözleşme sistemleri içinde grev yasakları incelenmiştir.

3.1. Uluslararası Belgelerde Grev

Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği’nde uygulanan uluslararası metinler incelenmiştir.

3.1.1. Birleşmiş Milletler Belgeleri

İkinci Dünya Savaşı sonrasında 24.10.1954 tarihinde tüm ülkenin egemen eşiğinin prensibine dayanan Birleşmiş Milletler Örgütü kurulmuştur. 51 ülke tarafından kurulan ve 191 üyesi bulunan örgütün temel ilkelerini içeren Birleşmiş Milletler Anayasası’nda yer aldığı gibi örgütün temel amaçlarından birisi “insan haklarına saygı”dır. Örgütün temel belgelerinde, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı da dâhil olmak üzere üye devletlerin insan hakları alanındaki yükümlülüklerinin hukuksal dayanaklarını oluşturan ilkeler ve kurallar yer almaktadır.

3.1.1.1. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi


65 http://www.mfa.gov.tr/birlesmis-milletler-teskilati-ve-turkiye.tr.mfa

3.1.1.2. Kişisel ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi


3.1.1.3. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi


66 GÜLMEZ, Mesut, Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliği’ne Uyum Sorunu, Belediye-İş Yayınları, Ankara, 2005, s. 112.
67 GÜLMEZ, Mesut, a.g.e., s.128.
68 AYDEMİR, Mürteza, Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Grev Hakkı ve Lokavtın Smırları, Selüloz-İş Sendikası Yayınları, İstanbul, 2001, s. 47.

Ekonominik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, sendika hakkını gerek İnsan Hakları Evrensel Bildirge ’sinden ve gerekse Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi’nden daha ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir. Sözleşmenin önem arz eden arz eden tarafları ise, grev hakkını açıkça tanıyan iki uluslararası sözleşmeden biri olmasından 70.

“Bireysel ve toplu sendika hak ve özgürlüğünü, 87 sayılı sözleşme açıkça yer almayan kısıtlamalarla tanıyan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, hiçbir ILO sözleşmesinin açıkça öngörümediği –ancak denetim organları kararlarıyla tanıdığı- grev hakkına çok kısa ve genel bir anlatımla yer vermiştir. Grev hakkının öznelini, amacını ve sınırlarını göstermeyen sözleşmeye göre taraf devletler, her ülkenin yasalarına uygun olarak kullanılan grev hakkını güvence altında alma yükümlülüğü 71.


“Taraf devletler, eğer onay öncesinde grev hakkını kimi hak özneleri (örneğin kamu görevlileri) için hala tanımlamış ya da tersine açıkça yasaklamış iseler, sözleşmenin çizdiği çerçeve içerisinde hakkı tanımlamak ya da yasağı kaldırıp güvence altına almaları, onaydan dochan bir hukuksal yükümlülük. Taraf devletlerin, kural olarak toptan ve kesin bir grev yasağı getirme yetkisini yoktur.”

69 GÜLMEZ, a.g.e., s. 113.
70 GÜLMEZ, a.g.e., s. 114.
71 GÜLMEZ, a.g.e., s. 115.
72 GÜLMEZ, Mesut, Avrupa Birliğinde Sosyal Politika, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu Yayımlı, Ankara, Mart 2003, s. 192.
“Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, grev hakkının kullanmasına getirilebilecek kısıtlamalar için ulusal düzenleme yapılabileceği belirtmiş ancak sendika hakkına ilişkin üç koşulu sınırlama rejiminin grev hakkını da kapsadığını açıkça belirtmemiştir. Dolayısıyla sözleşme çerçevesinde, grev hakkının uluslararası düzeyde geçerli ortak ve evrensel ilkelerinden söz etmek olanaksızdır. Oysa ILO denetim organları, grev hakkından açıkça söz etmeyen 87 sayılı sözleşmein 3, 8 ve 10. maddelerine dayanarak grev hakkının varlığı ve çerçevesi konularında ileri düzeyde bir uluslararası içtihat oluşturmuştur73".

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, kural olarak herkese tanımış olduğu sendika hakkı ile kullanıcılarını tanımlamadan güvence altına aldığı grev hakkı için kişiler bakımından sınırlayıcı düzenleme yapmıştır. Bu sınırlamayı yaparken de, sendika hakkı ile grev hakkı arasında herhangi bir ayrım gözetilmemiştir. Sözleşmenin 8inci maddesinin ikinci fıkrasına uyarak: “Bu madde, bu hakların silahlı kuvvetleri, polis veya kamu hizmeti üyelerince kullanılamayacak yasal kısıtlamalarla bağlı tutulmasına engel değildir.”

“Bu fıkrası kuralı, ilk olarak öznesi açıkça gösterilmeyen grev hakkının öznelerini dolaylı biçimde belirleme açısından önemlidir. İkinci fıkrası, kamu görevlisi statüsü içinde bulunan ve başka uluslararası sözleşmelerde de sendikal haklarla ilgili düzenlemelerde anılan üç kümeyi, aralarında bir ayrırmı gözetlemeksiniz, sendika ve grev haklarına yasal kısıtlamalar konulabilecek hak özneleri olarak saydıgına göre, bunların dışında kalan çalışanlar içinde yer alan hak özneleri, örneğin işçiler ve sözleşmeli personel için sendika ve grev haklarını yasal kısıtlamalar olmakizin güvenceye almıştır74.

“Diğer taraftan yasal kısıtlamalar, örneğin grev hakkı konusundaki sınırlamaların sendika hakkına ilişkin sınırlamalardan daha geniş tutulmasına olanak sağlayabilir, ancak mutlak ve toptan bir yasaklama getirilmesine olanak vermez. Sözleşmenin BM Genel Kurulunun yetkili Üçüncü Komisyonunca görüşülüp kabul edilmesi sırasında da, madde 8/2 kuralının silahlı kuvvetler, polis ve kamu hizmeti üyeleri haklarının yadsımadığı, yalnızca yasal kısıtlamalar olanağı öngordüğü açıklanmıştır75.”

73 GÜLMEZ, a.g.e., s. 115.
74 GÜLMEZ, a.g.e., s. 116.
75 GÜLMEZ, a.g.e., s. 192.
Ayrıca, sözleşmenin 8inci maddesinin ikinci fıkrasi değerlendirilirken üzerinde durulması gereken bir başka sorun, grev hakkına yasal sınırlamalar getirilebilecek kişiler arasında sayılan silahlı kuvvetler ve polisin dışında kalan kamu görevlileri kapsımında kimlerin ele alınacağıdır. Sözleşmede geçen kamu görevlileri terimini, ulusal hukukta memur ya da kamu görevlisi olarak tanımlanan tüm kişilerin kapsar biçimde anlamamak, ILO denetim organlarının yerleşik kararları doğrultusunda yorumlamak gerekir.

3.1.1.4. BM Toplumsal Gelişme ve İlerleme Bildirgesi

Toplumsal Kalkınma ve İlerleme Bildirgesi, Ekonomik ve Sosyal Haklar Uluslararası Sözleşmesi’ni tamamlayan ve uluslararası kuruluşlara, sendikalara yol gösteren bir belgedir. Bu belgenin de yasal bağlayıcı bir yanı yoktur. Toplumsal Gelişme ve İlerleme Bildirgesinin Yol ve Yöntemler başlığını taşıyan bölümünün 20nci maddesinin a bendinde demokratik sendikal hak ve hürriyetler tek tek sayılmış ve bunların tanınması gereği belirtilmiştir. Bu maddeye göre; toplumsal gelişme ve kalkınma hedeflerinin gerçekleştirilmesinde, tam demokratik sendika özgürlüğünün; toplu pazarlık ve grev hakkı dâhil tüm işçilere örgütlenme özgürlüğünü sağlanmasının özel bir önemi vardır76.

3.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri

BM’ye bağlı bir uzmanlık örgütü olarak 1919 yılında kurulan ILO, anayasasında yer aldığı gibi “sosyal adaletin desteklenmesi ve güçlendirilmesi yoluya evrensel ve sürekli barışa katkıda bulunma” amacını gütmektedir. ILO tarafından kabul edilen birçok sözleşme ve tavsiye kararında sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı düzenlemeye altına alınmıştır. Ancak, İsteğe Bağlı Uzlaştırma ve Hakeme ilişkin 92 sayılı tavsiye kararı dışında açıkca grev hakkının tanınmasına dair bir ilke yer almamaktadır.

3.1.2.1. Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme

9.7.1948 tarihinde kabul edilen ve 4.7.1950’de yürürlüğe giren sözleşme, Türkiye tarafından 25.2.1993 tarihinde kabul edilmiştir. Özgürlüğün kural, sınırlamların ise isticisine yaptığı yaklaşımından hareket eden 87 sayılı sözleşme, sendika hakkının olağan ve özgür kullanımını devlete ve kamu yetkililerine karşı koruyup

76 AYDEMİR, a.g.e., s. 49.
güvence altında almayı amaçlamaktadır. Devletin ve kamu otoritesini kullanan yetkililerin sendika özgürlüğünü kısıtlayacak veya engelleyerek eylemlerine karşı sağlanan bu güvence, sendika özgürlüğünün gerek bireysel gerekse toplu yönleriyle korunmasını kapsamaktadır.77

Sözleşme’nin 10uncu maddesinde örgüt, “çalışanların veya işverenlerin çıkarlarını savunma ve geliştirme amacı güden her türlü çalışan ve işveren örgütleri” olarak tanımlanmış bulunmaktadır. Söz konusu tanım, sendika hakkının öznelini kapsadığı gibi amaçına da değerendirilmiştir. Kimi yazarlara göre, sendika tanımını sadece çıkarların korunması ve geliştirilmesi amacıyla sınırlayan sözleşmenin bu tanımı yetersizdir. “87 sayılı sözleşme, sendika kurma ve sendikalarla üye olma hakkını, çalışanlara ve işverenlere tanımasıdır. Bu hak, Uzmanlar Komisyonunun vurguladığı gibi, sendikal hakların birincisini ve kaçırmaz öngörülen tüm güvencelerin ölü doşması sonucunu doğurabilecek nitelikte bir haktır. Sözleşme, hak özgüleri açından, sendika hakkını herkese tanıyan BM sözleşmeleri ile İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinden ayrılmaktadır, buna karşılık Avrupa Sosyal Şarti ile Topluluk Şartına benzemektedir. Sendika hakkını çalışsan çalışan ilişkisi bağlamında düzenleyen sözleşme, sözü edilen sözleşmelerde açıkça yer almayan ve özünde, çalışanların özgür iradesinin üstünlüğünü somutlaştıran şu üç evrensel ve temel ilke çerçevesinde bu hakkı güvenceye almıştır:

- Hiçbir biçimde ayrırm gobierno,
- Önceden izin almama,
- İstedikleri örgütleri kurma ve onlara üye olma (m. 2)78.

Sözleşme, tüm çalışanlar arasında ırk, din, dil, cinsiyet, sosyal veya ulusal köken, siyasal görüş, yaptıkları iş veya hizmetin niteliği, çalıştıkları sektör (tarım, sanayi veya hizmet sektörleri), bağlı oldukları istihdam biçimleri (memur, işçi, sözleşme personel) gibi yönlerden hiçbir ayrırm yapılmamasını öngörmektedir.79

Söz konusu ayrırm yavaşının tek istisna sözleşmenin 9uncu maddesinde düzenlenmiş olup, sendika özgürlüğünün “silahlı kuvvetler personeli ile polislere” hangi

77 GÜLMEZ, a.g.e., s.144
78 GÜLMEZ, a.g.e., s.145.
ölçüde uygulanacağı tespit ulusal mevzuata bırakılmıştır ifadesidir. Sözleşmenin çalışanlar ve işverenler için öngörüdüğü tek koşul, kurdukları veya üye olduklarını sendikal örgütleri ana tüzüklerine uymak, öngörülen şekillenmiş şartları yerine getirmek Manifesto.

“87 sayılı sözleşme, sendika özgürlüğünün toplu yönüyle ilgili kurallar da koymuş, tüzel kişi olarak çalışan işveren örgütlerine bazı hak ve güvenceler tanımıştır. Böylece sendika özgürlüğü, toplu yönüyle de uluslararası düzeyde korunmuştur. Somut ulusal düzenlemeler ve uygulamaların yola çarkarak denetim organlarının kararlaryla kapsanmış ve sendikal örgütlerin özerkliğinin güvencesi olan bu haklar, 3üncü maddede sıralanmıştır:

- Tüzük ve iç yönetimeliklerini hazırlama hakkı,
- Temsilcilerini serbestçe seçme hakkı,
- Yönetim ve etkinliklerini düzenleme hakkı,
- Eylem programlarını belirleme hakkı.

Sözleşme ayrıca, alt ve üst düzeylerde kuruluştür sendikal örgütlerine tâmuğu bu hakların kamu otoritelerine karşı özgürce kullanılmasını sağlamak ve kısacası, çalışanların ve örgütlerinin özgür iradelerinin üstünlüğünü koruma amacıyla şu güvencelere de yer vermiştir:

- Kamu makamlarının, sendika hakkını sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun biçimde kullanılmasına engel olacak nitelikteki her türlü müdahaleden kaçınıması (m. 3/2);
- Çalışan ve işveren örgütlerinin yönetisel yoldan feshedilmemesi veya faaliyetten alınmaması (m. 4);
- Örgütlerin tüzel kişilik kazanmalarının 2, 3 ve 4. maddelerdeki kurallarını uygulanmasını sınırlayacak koşullara bağlı tutulamaması (m. 7);
- Ulusal yasaların, sözleşmenin öngörüdüğü güvencelere zarar verecek nitelikte olmaması ya da zarar verecek biçimde uygulanmaması (m. 8/2).”

87 sayılı sözleşmenin “Örgütlenme Hakının Korunması” başlıklı 11. maddesinde, sözleşmeyi onaylanmış bulunan devletlerin örgütlenme hakkının çalışan ve

---

80 ÜNSAL, Engin, Memur Sendikaları, Boyut Kitapları, İstanbul, 1999, s. 85.
81 GÜLMEZ, a.g.e., s.147.
işverenler tarafından özgürlüğe kullanımını sağlamak için gerekli her tür önlemi almakla yükümlü olduğu öngörülmektedir.\(^82\)

“87 sayılı sözleşme, sözsel metrinde açık ve doğrudan bir anlatımla yer almamış olmakla birlikte, geniş anlamda, yani Avrupa Sosyal Şarti ile Topluluk Şarti ve Temel Haklar Şartında olduğu gibi, grev hakkını kapsayan toplu eylemler hakkının da uluslararası dayanaklarından birini ve en önemlisiini oluşturur. Gerek Uzmanlar Komisyonu, gerekse Sendika Özgürlüğü Komitesi, yıllardan beri yineledikleri yerlesik ilke çıkarılardında, 87 sayılı sözleşme'nin grev hakkının dayanağını oluşturmaktadır. İçtihatlarla güvenceye alınan grev hakkının dayanaklarından biri, sözleşme anlamında örgüt teriminin tanımlanmadan çıkarılmaktır. Denetim organlarına göre, sendikal örgütlerin, çalışanların çıkarlarını koruma ve geliştirme amacı taşıyan örgütleri biçiminde tanımlandıgını, grev hakkını içeren bir anlatımdır. Grev hakkının sözleşmeden çıkarılan ikinci ve üçüncü dayanakları da, sendikalın etkinliklerini düzenlemeye ve eylem programları oluşturma haklarını oluşturmaktadır.\(^83\)"

3.1.2.2. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakki İlkelere Uygulanmasına iliskin 98 sayılı Sözleşme

98 sayılı Sözleşme ve Toplu Pazarlık Hakki Sözleşmesi 1.7.1949 tarihinde kabul edilmiş olup, Türkiye Cumhuriyeti tarafından 8.8.1951 tarihli ve 5834 sayılı Kanun ile onaylanmıştır.\(^84\)

98 sayılı sözleşme, örgütlenme özgürlüğünü işverenlere ve işveren örgütlerine karşı korumayı, bu şekilde 87 sayılı sözleşmeyi tamamlamayı amaçlamaktadır. Sendika özgürlüğü devletin ve işverenlerin engelleme, ayrırm gözetme, karışma vb. eylem ve işlemlerine karşı güvenceye alınıdıktan takdirde etkili biçimde kullanılabilir. Bu itibarla, 87 ve 98 sayılı sözleşmeler “ikiz sözleşmeler” olarak adlandırılar.\(^85\)

“Sendika özgürlüğü, bir yandan sendikalın özellikle toplu Sözleşmeler bağıtlamaya amacıyla çalışanların yetkili temsilcisi olarak kabul edilmesini, öte yandan da sendikalarına üye olmak ve sendikalik etkinliklerinde bulunmak isteyen çalışanların birey olarak da işverenlere karşı örgütlenme hakkının korunmasını gerektirir. Bu

---

82 KOCAOĞLU, Mehmet, Sosyal Politika, TÜHİS, Ankara, 1997, s.207 vd.
83 GÜLMEZ, a.g.e., s.148.
84 14 Ağustos 1951 tarih ve 7884 sayılı R.G.
koruma sağlanmaksızın, 87 sayılı sözleşme ile çalışanlara tanımlan%
Toplu pazarlık hakkını tek maddede düzenleyen 98 sayılı sözleşme, Avrupa Sosyal Şarti ve Topluluk Şarti gibi bu hakkın çalışan tarafı açısından sendika veya örgüt tekeli öngörmüş, 87 sayılı sözleşmede tanımlanan sendika olarak örgütlenmemiş çalışan topluluklarının veya geçici birleşmelerin toplu pazarlık hakkından yararlanmasına imkân tanımamıştır.87"

Toplu pazarlık kapsamında alınacak konular veya toplu pazarlığın ve dolayısıyla toplu sözleşmenin düzeyi ile ilgili olarak da bir sınırlama getirilmiştir. Zira sözleşmenin güvenceye bağlı olduğu özgür ve gönüllü toplu pazarlık ilkesinin gereği olarak bu gibi konular, toplu pazarlığın taraflarını oluşturan işverenler veya işveren örgütleri ile çalışan örgütlerin özgür iradesiyle belirlenmelidir.

3.1.2.3. Toplu Pazarlığın Geliştirilmesine İlişkin 154 sayılı Sözleşme


"154 sayılı sözleşme, 1951 tarihli Toplu Sözleşmeler Tavsiyesi ile 98 sayılı sözleşmenin, yalnızca bir maddele düzenlediği toplu pazarlığın uygulamada karşılaşılan çeşitli sorunlarının hukusalsal çerçevesini düzenlemeye yetersiz kalması nedeniyle kabul edilmiştir. Tüm ekonomik etkinlik dallarında uygulanan sözleşme, öngörüdüğü güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polise uygulanma ölçüsünün ulusal mevzuat veya uygulama tarafından belirlenebileceğini öngörmüştür. Sözleşmenin kamu hizmeti ile ilgili olarak özel uygulama biçimleri de, yine aynı yolla saptanabileceği (m.761)88.”

Sözleşmede yer alan toplu pazarlık terimi, 98 sayılı Sözleşmeden daha geniş şekilde “bir işveren, bir işveren grubu veya bir yahut birçok işveren örgütü ile bir veya birçok çalışan örgütü arasında;

a) Çalışma ve istihdam koşullarını saptamak ve/veya
b) İşverenler ile çalışanlar arasındaki ilişkileri düzenlemek ve/veya

87 GÜLMEZ, a.g.e., s. 151.
88 GÜZEL, a.g.e., s. 7 vd.
c) İşverenler veya örgütleri ile bir ya da birçok çalışan örgütü arasındaki ilişkileri düzenlemek amacıyla yapılan" tüm pazarlıkları içine almaktadır (m. 2) 89.

Toplu pazarlığın geliştirilmesini sağlamak için alınması gerekli tedbirler Sözleşmenin 5 inci maddesine göre aşağıdaki amaçları taşımıştır:

a) Toplu pazarlığın, tüm işkollardaki çalışanlar için olanağlı kılınması,
b) Toplu pazarlığın, 2 inci maddedeki tüm konulara giderek yaygınlaştırılması,
c) İşveren örgütleri ile çalışan örgütlerinin üzerinde anlaşmaya vardıkları usul kurallarının geliştirilmesinin özendirilmesi,
d) Toplu pazarlığın, yürütülmesi düzenleyen kurallar bulunmaması veya bu kuralların yetersiz olması yahut niteliğinin uygun olmaması nedenleriyle engellenmemesi,
e) İş uyuşmazlıklarını çözümleme organ ve usullerinin, toplu pazarlığı geliştirmeye katkıda bulunacak biçimde tasarlanmış olması 90.

154 sayılı Toplu Pazarlığın Geliştirilmesi Sözleşmesi’nin 7nci maddesinde, toplu pazarlığın geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması amacıyla gerekli önlemleri alma konusunda kamu yetkililerine de ödevler yüklenmiştir. Söz konusu önlemler, ön danışmalara ve olanaklı bulunduğu her seferinde de, kamu yetkilileri ile işveren ve çalışan örgütleri arasındaki anlaşmalara konu olmalıdır (m. 7). Ayrıca bu önlemlerin toplu pazarlık özgürlüğünü engelleyecek biçimde düzenlenmemesi veya uygulanmaması da gerekmektedir (m. 8). 163 sayılı Toplu Pazarlığın Geliştirilmesi Tavsiyesi, 29.6.1981 tarihinde kabul edilmiş olup çeşitli konularda alınacak önlemleri göstererek 154 sayılı Sözleşmeyi tamamlamıştır.

3.1.2.4. 92 sayılı Gönüllü Uzlaştırma ve Hakem Tavsiyesi Kararı

29.06.1951 tarihinde ILO Genel Konferansı tarafından oybirliğiyle kabul edilen 92 sayılı Gönüllü Uzlaştırma ve Hakem Tavsiyesi Kararı, çalışanların ve işverenlerin özgür iradelerinin üstünlüğü ilkesi uyanıncaya gerek “gönüllü uzlaştırmayı” ve gerekse “hakemliği” düzenlemiş bulunmaktadır.

89 GÜLMEZ, a.g.e., s. 156.
90 Türk-İş, Çalışma Yaşamanın Uluslararası Kuralları, ILO Bürosu, Ankara, 1989, s. 41.
İşverenler ve çalışanlar arasındaki iş uyuşmazlıklarının önlenmesine ve çözülmesine katkıda bulunmak amacıyla, ulusal koşullara uyarlanmış gönüllü uzlaştırma organları oluşturulması ve tarafların eşit temsilini kapsaması gerektiğini öngörmüştür (m. 2). Gönüllü uzlaştırma sürecinin Sendika Özgürlüğü Komitesi kararlarında da sık sık tekrarlanan özellikleri ise, üçüncü maddede şöyle belirlenmiştir:

- “Usulün parasız ve hızlı olması, Ulusal mevzuatın dayatacağı tüm sürelerin, önceden saptanmış ve bir asgariye indirilmiş olması,
- Usulün ister uyuşmazlığın taraflarından birinin girişimi üzerine, isterse gönüllü uzlaştırma kuruluşunca resmen başlatılabilmesi için kurallar konulması gerekir.”

Tavsiyenin 4 ve 5 inci maddelerinde, bu sürecin başvurulması halinde ortaya çıkacak sonuçları düzenlenmiştir. Şayet bir uyuşmazlık ilgili tüm tarafların oluru ile uzlaştırma usulüne bağlanmışsa, tarafların uzlaştırma süresince grev ve lokavttan kaçınınmaya özendirilmeleri gerekir. Öte yandan, ister uzlaştırma sırasında, ister uzlaştırma sonunda taraflarca kabul edilen tüm hükümler yazılı hale getirilmelidir.

“Gönüllü hakem sürecini tek madde ile düzenleyen 92 sayılı tavsiyeye göre, eğer bir uyuşmazlık ilgili tüm tarafların oluru ile son çözüm için hakeme sunulmuşsa, hakem usulü sürdükkçe ilgili tarafların grev ve lokavttan kaçınınmaya ve hakem kararını kabul etmeye özendirilmeleri gerekir” (m. 6). Tercümede “özendirmeye” olarak ifade edilmekle birlikte, uygulamada uzlaştırma başvurumak gönüllü olmasına rağmen uzlaştırma süreci başladiktan sonra hakem kararını kabul etmek zorlayıcıdır.

92 sayılı Gönüllü Uzlaştırma ve Hakem Tavsiyesinin 7inci maddesinde, “işbu tavsiyenin içerdiği hiçbir kuralın grev hakkını herhangi bir biçimde sınırlandıran bir kural olarak yorumlanmaması gerekiğine” yer verilmiştir.

“Görüldüğü gibi 92 sayılı tavsıye, grev ve lokavt arasında önemli bir ayrım gözetmiştir. Gerçekten de tavsıye, uyuşmazlığın gönüllü hakem süreci çerçevesinde incelenmesi sürerken, ayrım gözetmeksizin işçi ve işveren tarafların kendi iş mücadeleleri araçlarına başvurmakta kaçınınmaya ve hakem kararını benimsemeeye özendirilmesini

64
öngörülmüş olmasına karşın, içerdiği kuralların hiçbirinin yalnızca grev hakkının herhangi bir biçimde sınırlandırıcı olarak yorumlanamayacağını belirtmiştir."

3.1.3. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi


Bu istisna ile toplantı, dernek ve sendika haklarının kişiler yönünden uygulama alanının daraltılmasına sınırli biçimde, yani istisna olmak üzere saydığı üç grup kamu görevlisi için olanaak tanımlı ve bunlar, silahlı kuvvetler ve polis ile devlet kamu yönetimini üyeleridir. Dolayısıyla söz konusu hakların kullanılamasında, bunlar dışında hiçbir kamu görevlisi veya nitelik ve statüsü ne olursa olsun, hiçbir bağımlı veya bağımsız çalışan veya çalışmayan kişiler, örneğin işçi veya memur emeklileri için, kısıtlamalar getirilemez.

Sözleşme, toplantı, dernek ve sendika haklarının kullanılmasına sadece istisnai kısıtlamalar getirilmesine imkan tanıdığı için, silahlı kuvvetler ve polis ile devlet yönetimini üyelerinin bu haklarının tamamen ortadan kaldırılmasına yönelik genel ve kesin bir yasak konulamaz. Çünkü sözleşme, hakların kullanlarının yasaklanmasından değil kısıtlanmasından söz etmiştir. Bu hüküm, hakların silahlı kuvvetler, polis ve devlet yönetimini üyelerince söz konusu olduğunda, herkes kapsamına giren öteki kişileri ve çalışanlara oranla haklı olmak koşuluyla kimi ek ve özel sınırlamalar koyma olanağı tanındığı biçiminde yorumlanmalıdır. Başka bir anlatımla, bu üç grup kamu personeli için, yerine getirdiği görevlerin nitelik ve düzeyi ile taşıdığı sorumluluk gibi nedenlerle, anılan hakların kullanımı daha özel koşullara bağlanabilir. Ancak bu düzenleme ile hakların tümüyle ve sürekli biçimde ortadan kaldırılması söz konusu olmamalıdır.

Kapsam bakımındaki kişiler açısından getirilen bu sınırlamanın yanısıra diğer benzeri sözleşmelerde olduğu gibi, ulusal güvenliğin, genel sağlığın, üçüncü kişilerin hak ve özgürlüklerinin, kamu düzeninin korunması gibi nedenlerle sözleşmede yer alan

96 GÜLMEZ, a.g.e., s. 174.
hakların yasaya kısıtlanabileceği ilkesi benimsenmiştir. Toplanma ve dernek kurma özgürlüğü ile sendika kurma hakkının açıkça teminat altına alındığı sözleşme metninde, grev hakkına ilişkin bir ifade bulunmamaktadır. Buna rağmen kimi yazarlarca toplanma ve sendika özgürlüğünün grev özgürlüğünü de örtülü olarak kapsadığını ve grev özgürlüğünün de bu anlamda sözleşme kapsamında yer aldığı ileri sürülmektedir.97

3.1.4. Avrupa Sosyal Hakları Sözleşmesi (Avrupa Sosyal Şarti)


“Avrupa Sosyal Şarti’nın 6’ncı maddesinin sonuncu ve 4’üncü fıkrası, toplu çalışma ilişkilerinin çatışmacı yönüne ilişkin. Sosyal Şartın en önemli özelliği, uluslararası sendikal haklar hukukunda, grev hakkını açıkça ve adını anarak tanıyan ilk uluslararası sözleşme olmasını olmasıdır.99"

Sosyal Şartta, grev hakkının da açıkça yer aldığı temel sosyal haklar (Madde-1 Çalışma Hakkı, Madde-5 Sendika Hakkı, Madde-6 Toplu Pazarlık ve Grev Hakkı, Madde-12 Sosyal Güvenlik Hakkı, Madde-13 Sağlık ve Sosyal Yardım Hakkı, Madde-16 Ailenin Sosyal, Hukuksal ve Ekonomik Bakımdan Korunmasına İlişkin Haklar) tek tek sayılما ve bu 6 temel haktan en az 5 tanesinin üye devletlerce kabulü zorunlu tutulmuştur.

Türkiye, toplam 72 fıkradan 46’sını kabul ederek Sosyal Şarti onaylamış, 5’inci ve 6’ncı maddelere ise çekince koymuştur. Bu iki çekincenin temel nedeniyse, kamu görevlilerine sendikal hakları tanımanma isteğidir. Hükümet gerekçesi bu noktayı açıkça belirtmiştir.100 Ne var ki, uluslararası hukuk bağlamında bu çekincelerin kamu görevlilerinin sendika ve toplu pazarlık hakları yönünden etkisi sınırlı olmuştur. Çünkü söz konusu haklar, daha etkili ve güçlü bir denetim mekanizmasının yaratılmasına

97 GÜLMEZ, a.g.e., ss. 175-178.
98 14 Ekim 1989 tarih ve 20312 sayılı R.G.
99 GÜLMEZ, a.g.e., s. 206.
100 GÜLMEZ, Mesut, Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar, TODAİE Yayınları, Ankara, 1996, s. 192
bağlanmış olarak ve üstelik 87 ve 151 sayılı sözleşmelerin de 1993'te onaylanmasından önce, 1950'li yılların başlarında onayladığımız 98 sayılı sözleşme ve AİHS (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi) ile güvenceye alınmış bulunmaktadır.

Sözleşmenin 31’inci maddesinde yer alan düzenleme uyarınca, "birinci bölümde açıklanan haklar ve ilkeler, fiilen gerçekleştiirildiği zaman, ... bu bölümde belirtilmeyen kısıtlama veya sınırlamalara konu olamaz." Benzer düzenleme giriş paragrafı ile 20’nci madde de yer almaktadır.

Avrupa Sosyal Şarti’ni kabul eden bir ülke, ikinci bölümde yer alan 5’inci ve 6ncı maddelere çekince koymus olsa dahi, söz konusu düzenlemenin bir sonucu olarak, tüm çalışanların çıkarlarını korumak amacıyla tanınan örgütlenme hakkı ile toplu pazarlık hakkını kısıtlayıcı veya yasaklayıcı düzenlemeler yapmamakla yükümlüdür. Zira Sosyal Şartın öngörüdüğü toplumsal denetim ve koruma sistemi bir bütündür ve salt onaylanan Maddelerle sınırlı değildir. Çünkü sözleşmeyi onaylayan tüm ülkeler, Bakanlar Komitesinin isteği üzerine ve uygun aralıklarla, ikinci bölümün kabul etmediği kurallara ilişkin olarak da raporlar sunmakla yükümlü (m. 22) ve bu raporlar denetim organlarına incelenmektedir (m. 24).


101 SUR, a.g.e., s. 95.
102 TALAS, Cahit, Toplumsal Politika, İmge Yayıım, 4. Baskı, Ankara, 1995, s. 31-252; GÜLMEZ, Mesut “Avrupa Sosyal Şarti’na Genel Bir Bakış ve Türkiye”, İnsan Hakları Yılıığı, Cilt 12, 1990, s. 91-124
103 KORAY, Meryem, Sosyal Politika, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000, s. 89.
3.1.4.1. Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesine Göre Grev Hakkının Kapsamı

Avrupa Sosyal Şartı’nnın “toplu pazarlık hakkı” başlıklı 6ncı maddesi aşağıdaki gibidir: “Akit Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere,

a) Çalışanlar ve çalıştırılanlar arasında ortak görüşmeleri geliştirmeyi;
b) Gerekli ve uygun olduğu durumlarda; toplu sözleşme yoluyla iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla çalışanların veya çalışan örgütlerinin çalıştırılan örgütleriyle özgürce görüşmeleri yöntemini geliştirmeyi;
c) İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzuşturma ve isteğe bağlı hakem sisteminin kurulmasını ve işletilmesini geliştirmeyi taahhüt eder ve,
d) Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve çalışanların bir önceki toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülükler saklı kalmak üzere grev hakkı dâhil ortak hareket hakkı tanır.”

Görüldüğü üzere 6ncı maddenin dördüncü fıkrası, toplu ilişkilerin işbirliği ve uzuşturma boyutlarına ilişkin ilk üç fıkradan ayrılarak, sözleşmeye taraf devletlerin grev hakkını da kapsayan toplu eylemler hakkını geliştirmeyi üstlenmesinden değil tanımasından söz etmektedir. Bu fıkraya göre sözleşmenin tarafları, toplu pazarlık hakkının gerçekten kullanılmasını sağlamak amacıyla, menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve çalışanların, yürürlükteki toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülükleri saklı kalmak üzere, grev hakkı dâhil toplu eylem hakkını tanırlar104.

“Avrupa Sosyal Şarti, toplu eylemler ve grev hakkını çalışanlara tanımıştır. Hakkin özneleri açısından, toplu pazarlık hakkında olduğu gibi, sendika tekeli getirmemiştir. Kuşkusuz, hakkin çalışanlara tanımış olması, çalışan örgütlerinin kapsam dışında tutulmuş olması anlamına gelmez. Toplu eylemlere ve grev başvuru hakkının yalnızca işçi sendikalarına tanınması Sosyal Şartla bağdaşmadığı gibi, grev hakkının, toplu iş sözleşmesi imzalayacak (tempsil yeteneği veya yetki belgesi bulunan) sendikaya özgüllemesi de kimi yazarlara göre Şartla akrındır. Zira bir çalışan kümesinin de, sendikadan başımsız olarak ve sendika kararı bulunmaksızın greve gitme hakkı vardır. Çünkü Sosyal Şartın 1nci Bölümünün 6ncı paragrafı ilke olarak tüm çalışanlara ve işverenlere toplu pazarlık hakkı tanımlıktır. Ayrıca, 6nci maddenin 4nci

104 GÜLTEZ, a.g.e., s. 207
fikrasında da, grev hakkının işi sendikaları ile sınırlı tutulduğu, yani sendika veya örgüt tekeli getirdiği sonucu çıkarılamaz. Gerçekte, bu konuda toplu iş sözleşmesinin çalışan taraflı için 2nci fıkrada öngörülen sendika tekeline yer verilmemiştir. Üstelik grev hakkının kullanılamamasına getirilebilecek sınırlamalar arasında yürürlüğe bulunan toplu iş sözleşmelerine göndermede bulunulmuş olması, toplu sözleşmenin taraflarından biri olarak çalışan örgütlerinin de grev hakkının bulunduğuunu göstermektedir."

Sosyal Şartın çıkar uyuşmazlıklarları için çalışanlara tanıdığı toplu eylem ve grev hakkı, kuşkusuz kamu görevlilerini de kapsamaktadır. Sosyal Şartı, özel kesim ve kamu kesimi çalışanlar arasında grev hakkını yönünden herhangi bir ayrım gözetmemiştir. Nitekim Denetim Komitesi’nin Almanya ve Danimarka’ya yönelik eleştirilerinde de aynı istikamettedir.

Avrupa Sosyal Şartı denetim organlarının, kamu gücünün organları olarak hareket eden veya temel hizmetlerde çalışan memurlar arasında ayrım gözetmeksizin, statü sisteme bağlı tuttukları memurların tümünü kapsayan grev yasağı öngören düzenlemelerin Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesine aykırı olduğunu ortaya koyan görüşleri, ILO denetim organlarının görüşleriyle bağdaşmaktadır.

3.1.4.2. Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesine Göre Grev Hakkının Sınırları


Sosyal Şartın koruduğu haklara ve ilkelere konulabilecek kısıtlamaları düzenleyen 31inci maddenin öngörüdüğü üç koşulu sınırlama rejimi, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi’nde yer alan rejime benzemektedir. Buna göre kısıtlamaların:

a) yasa ile getirilmesi;

105 GÜLMEZ, a.g.e., s. 207
108 GÜLMEZ, a.g.e., s. 210.
b) başkasının hak ve özgürlüklerine saygı gösterilmesini güvence altına alma veya kamu düzenini, ulusal güvendiği, kamu sağlığıni yahut genel ahlâkı koruma nedenlerine dayanması ve

c) bu nedenlerden herhangi birine dayanın kısıtlamanın, demokratik bir toplumda zorunlu nitelik taşıması gerekir. Öte yandan, her hak özneleri ve gerekse iş veya hizmetler yönünden öngörülerek kısıtlamalarla, bu koşulları bir arada bulunması ve konulan kısıtlamaların da, ancak öngördükleri amaç için uygulanması gerekir.⁹⁹⁸

Denetim organları, 31’inci maddenden ve Ek’in öngörüdüğü bu kurallar çerçevesinde, kural olarak grev hakkının kapsamında bulunan kamu görevlilerine getirilebilecek kısıtlamaları belirlemişlerdir. Yerine getirdikleri hizmetin niteliğini veya üstlendiikleri sorumluluk düzeyini ve bulunduğu hizmet alışıveriş konumunu göz önünde bulunduran Komiteye göre, kimi özel memur kategorilerinin, örneğin elçilerin, yüksek yöneticilerin, yargıçların, silahlı kuvvetlerin ve polisin grev hakkı kısıtlanabilir.

Memurların grev hakkı, özel kesim üreticilerinden ayrı bir yasal düzenlemeye bağlanabilir. Temel kamu hizmetlerinde çalışılan kişiler grev hakkından yoksun tutan yasal düzenlemeler Sosyal Şartla bağdaştırılır.³¹.³'ü.³.³.

3.1.4.3. Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesine Göre Grev Hakkının İçeriği


⁹⁹⁸ SUR, Melda, İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler, s. 98; GÜLMEZ, Avrupa Birliği’nde Sosyal Politika, s. 182.


sözleşmede öngörülen kısıtlayıcı veya yasaklayıcı kurallar, tarafların özgür iradesinin sonucu olduğundan Sosyal Şart ile bağdaşır. Dolayısıyla, dördüncü fıkrada yer alan “yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden doğan yükümlülükler saklıdır” kuralıyla, çalışanlara ve işverenlere, geniş bir çerçevede tanınan toplu eylemler hakkında sınırlamalar getirme örneğin sözleşmenin yürürlük süresince “dirlik borcu” öngörme olanağı tanımlanmıştır.


3.1.5. Avrupa Birliği Hukukundaki Düzenlemeler

Avrupa Birliği Hukukunda sendikal hakların çerçevesini belirlerken, üye devletleri bağlayan ve sürekli bir değişim içinde olan haklar ve yükümlülükler bütünü olarak tanımlanan ve aday devletlerin de üyelikten önce kabul etmeleri gereken Topluluk Müktesebati göz önune alınmalıdır. Sendikal haklar alanında, bu kaynaklardan özellikle, bir yandan kurucu belgeler, yani Avrupa Birliği ve Avrupa Topluluğu Antlaşmaları, öte yandan da Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şarti ile Avrupa Birliği Temel Haklar Şarti önem taşımaktadır. Kurucu belgeler, sendikal hak ve özgürlülklere ilişkin doğrudan ve açık kurallar içermemekle birlikte uluslararası insan hakları belgelerine ve sözleşmelere açıkça göndermelerde bulunmaktadır.

---

112 GÜLMEZ, “Toplu Pazarlık ve Grev Hakları ve Türkiye”, Avrupa Sosyal Şarti ve Türkiye Kolokyuumu, s.144.
113 GÜLMEZ, Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliği’ne Uyum Sorunu, s. 219; TİSK, Sosyal Yönteryle Avrupa Topluluğu, s. 17.
“Kurucu belgelerde Birliğin dayandığı ilkeler arasında insan hakları ve temel özgürlüklerle saygıya da yer verilmiş olması, Avrupa Birliği Hukukunda sendikal hakların çerçevesini evrensel boyutlarda genişletmiştir. Bu nedenle Birlik toplu iş hukukunun çerçevesi, sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkını kapsayan örgütlenme hakkı ile grev ve lokavt hakları konularında Birlik kurumlarının doğrudan etkili ve uluslar üstü nitelikli kural üretim yetkisi bulunması da, gerek bu yollamaların ve gerekse söz konusu ilkenin sonucu olarak genişlemiştir."

“Avrupa Birliği oluşturan kurucu belgelerde, özellikle Roma Antlaşmasında yapılan değişikliklerle, başlangıçta son derece sınırlı olan sosyal haklara ilişkin kurallar Avrupa Tek Senedi, Avrupa Birliği Antlaşması, Amsterdam Antlaşması ve Niş Antlaşması ile giderek genişletilmiştir."
ülke vatandaşlarının çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve istihdam yaratma için mali katılım konularında Konsey'in oybirliği ile karar alması gerekmektedir. Yürürlüğe girdiğinde kurucu antlaşmaların yerini alması öngörülen AB Anayasasının, sendikal haklara yer veren, birinci ve ikinci kuşak insan hakları arasında değer ayrimi yapmayan Temel Haklar Şartını içermesi de, belirtilmesi gerekken önemli bir noktadır. Ancak bu hükümlerin ücret, sendika, grev hakkı ile lokavt uygulaması hakkı için uygulanamayacağı açıkça hüküm bağlanılmıştır (m. 137, eski 118).

Anayasa Tasarısı da, örgütlenme, sendika ve grev hakları konusunda üye devletlere bırakılan yasal düzenleme yapma yetkisinde bir değişiklik getirmemiştir. Buna göre, grev hakkı için AB Anayasasında doğrudan bir düzenleme ve asgari standart bulunmadığı gibi Konsey'in bu konuda bağlayıcı bir karar alması imkânı da yoktur. Üye devletler kendi ülke şartlarına uygun olarak grev hakkını ve uygulama prensiplerini düzenleyeceklerdir.

Buradan hareketle, AB Anayasasında grev hakkı ile ilgili doğrudan bir düzenleme olmayışı bu hakkın tanınmamış veya ihmal edilmiş olduğu anlamına gelmez. Nitekim katılım görüşmelerinin çerçevesini belirleyen belgenin görüşmelerin esasına ilişkin 8inci maddesinde, Topluluk Müktesebatının içindeki konular arasında; Anlaşmalardaki ilkeleri ve siyasal hedefleri, Anlaşmalar uyarınca kabul edilen mevzuat ve kararlar ile Adalet Divanı kararlarını; yasal bağlayıcılığı olan veya olmayan, Birlik çerçevesinde kabul edilmiş kurumsal anlaşmalar, kararlar, bildiriler, tavsiyeler ve kilavuzlar gibi öteki işleyenleri de saymıştır. Dar ve geniş anlamda Topluluk hukukunun tüm yazılı kaynaklarını içeren bu çerçeve, sendikal haklar alanındaki uyumda da göz önüne alınmalıdır. Dolayısıyla, doğrudan hukuksal bağlayıcılııkların bulunmadığı düşünülse bile, Topluluk Şarti ile Temel Haklar Şarti da dolaylı olarak bu çerçeve içinde yer almaktadır.

3.1.5.1. Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şarti

Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şarti, 1989 yılında kabul edilmiş olup Avrupa Topluluğu’nun sosyal politikasını temelini oluşturan 12 sosyal hakkı yer

---
Avrupa Topluluğu’nun sendika ve grev haklarına ilişkin en önemli düzenlemesi olan Şartın başlangıç bölümündeki 12 temel ilkesinden birinde, ILO sözleşmeleri ile Avrupa Sosyal Şartından esinlenmesinin uygun olduğu, ILO sözleşmelerine yapılan bu açık yollama, bu belirtilmiştir. Kimi yazarlara göre Örgütün kabul ettiği sözleşmeleri de, genel ilkeler olarak Topluluk hukuk düzenine katmıştır.

Topluluk Şarti’nın 13.’üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca, “ulusal düzenlemeler ve toplu sözleşmelerden ileri gelen yükümlülükler saklı kalmak kaydıyla, çıkar uyuşmazlıklarda toplu eylemlere başvurma hakkı vardır ve doğrudan bir anlamla özneli belirtilmeyen bu hak, grev hakkını da içermektedir”. Şartta grev hakkını kullanacak kişiler belirtilmemiş olmakla birlikte ILO ve Avrupa Sosyal Şarti Denetim Organlarının kararları uyarınca, grevi de kapsayan toplu eylemler hakkı, hem çalışanlar ve hem de çalışan örgütlerince kullanılabilir; bu haklarda sendika tekeli getirilemez.

“Topluluk Şarti, Avrupa Sosyal Şarti ile Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinden sonra grev hakkından açıkça söz eden üçüncü söz eden üçüncü belgedir. Topluluk Şarti, Avrupa Sosyal Şartında olduğu gibi, toplu eylemler hakkı ile grev hakkı arasında bir tür genellik-özellik bağı kurmuştur. Çalışanların veya örgütlerinin, çıkar uyuşmazlıklarını durumunda, ekonomik ve sosyal haklarını korumak amacıyla başvuracakları mücadele araçları grev hakkı ile sınırlı değildir. Toplu eylemler hakkının en çok bilinen ve kullanılan biçimini oluşturan grev hakkının yanı sıra, çalışanların veya örgütlerinin toplu olarak gerçekleştirebilecekleri eylemlerle de ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumaları güvenceye alınmıştır.

yetkisi, her iki hakkın kullanılmasını farklı ulusal koşullara bağlı tutan ancak uluslararası ilkelere uygun olması gereken düzenlemeler yapmakla sınırlıdır122.”


Topluluk Şartının 14ncü maddesi uyarınca, “11nci ve 13nci maddelerde öngörülen sendika, toplu pazarlık ve grevi de kapsayan toplu eylemler haklarının silahlı kuvvetlere, polise ve kamu görevlilerine hangi koşullarda ve hangi ölçüde uygulanacağını belirleme yetkisi üye devletin iç hukuk düzenine bırakılmıştır”. Topluluk Şartının, öznelini açıkça gösterdiği sendika, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi hakları ile öznelini doğrudan bir anlatımla belirlemediği grevi de kapsayan toplu eylemler hakkının kişiler yönünden uygulama alanının belirlenerek sınırlandırılmasına olanak veren bu kural, sınırlama rejimi açısından bazı yönleriyle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesiyle, bazı yönleriyle de Avrupa Sosyal Şartıyla benzerlik göstermektedir. Ancak, ayrıntı içerikmenen bu düzenlemenin söz konusu iki belgenin ayrılan önemli yönleri de vardır. Örneğin, Topluluk Şartındaki düzenlemenin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinden ayrılan yönleri biri, bu sözleşmenin söz konusu üç kümé personelin sendika ve grev hakkına hakkı kısıtlamalar getirilebilmesine olanak tanırken ve bunun koşullarını açıkça belirlerken, Topluluk Şartının iç hukuk düzenine, yani öteki sözleşmelerde yaygın olarak kullanılan bir terimle ulusal mevzuata yetki tanımış olmasına da şansız Sosyal Şarttan ayrılan yön ise, bir yandan iki güvenlik personelinin yanını sira Sosyal Şarta yer almayan yönetim erkini kullanan kamu görevlilerinin de sayılması ve öte yandan, silahlı kuvvetler ile polis arasında kısıtlamaların kapsamı açısından bir ayrım gözlemlenmiş olmasındır. Bu son nokta açısından, Topluluk Şartının Avrupa Sosyal Şartına oranla daha ileri olduğu

122 GÜLMEZ, a.g.e., s. 239.
123 GÜLMEZ, Avrupa Birliği’nde Sosyal Politika, s. 175
söylenebilir. Çünkü Sosyal Şarta göre, silahlı kuvvetler personelini ilke olarak sendika ve grev hakkından yararlanmayaip toptan bir yasak getirme olanağı vardır. Buna karşılık Topluluk Şarti çerçevesinde, iç hukuk düzeninde tamamen sınırlama değil sadece hakkı kullanma koşullarını ve özellikle hakkin hangi ölçüde kullanılacağını belirleme yetkisi bulunmaktadır."

3.1.5.2. Avrupa Birliği Temel Haklar Şarti


Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının güvenceye aldığı hak ve özgürlükler arasında, toplu pazarlık ve toplu eylemler hakkı da (m. 28) yer almaktadır. “Başlangıç bölümünde, AB’nin dayandığı dört değerin (insan onuru, özgürlük, eşitlik ve dayanışmanın) bölünmez ve evrensel değerler olduğu belirtilmiştir. Bu değerlerin her birini ayrı başlıklar altında, ilgili hak ve özgürlüklerle düzenleyen Avrupa Birliği Temel Haklar Şarti, böylece geleneksel olarak, birinci ve ikinci kuşak insan haklarının - çatışma durumunda sosyal hakların zararına sonuçlanan- ayrı görüşme yaklaşımına son vermiş, her iki kuşaktan insan haklarının bölünmezliğini belirtmiştir.”


124 GÜLMEZ, a.g.e., s. 240-241.
125 GÜLMEZ, a.g.e., s. 243.
126 GÜLMEZ, a.g.e., s. 244.
Temel Haklar Şartının 52nci maddesinde güvenceye alınan hakların kapsam ve kullanıma koşulları ile sınırlama rejimi düzenlenmiştir. Hak ve özgürlüklerin kullanımına getirilecek tüm sınırlamaların, yasaya öngörülmesi ve bu hak ve özgürlüklerin temel içeriğine uygun olması gereklidir. Ölçülülük ilkesi çerçevesinde, ancak zorunlu olan ve Birliğin tanıdığı genel yarar amaçına veya başkasinin hak ve özgürlüklerinin korunması gereksinimine gösteren yanıt veren sınırlamalar getirilebilir.

3.1.5.3. Temel Haklar ve Özgürülkler Bildirisi


3.2. Avrupa Birliği Üyesi Bazı Ülkelerde Toplu Sözleşme Sistemleri İçinde Grev Yasakları

Avrupa Birliği ülkelerindeki durumun ele alındığı bu bölüm ile toplu sözleşme süreçlerinin farklı veya benzer kurgulandığı ülkeler incelenmiş böylece sistemlerin birbirine üstünlüğü ya da tercih edilebilecek yönleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Sosyal taraflar arasında yürütülen pazarlıklar ve başlatılan toplu sözleşmeler artık günümüzde salt ulusal düzeylerde sosyal modellerin gelişmesine değil, onun ötesinde Avrupa Birliği ölçütünde bu modelin şekillenmesine katkı sağlamaktadırlar. Ancak her üye ülkede yıllar içerisinde farklı toplu sözleşme gelenekleri oluşmuş durumda olup, pazarlıklar da farklı düzeylerde yürütüldüğü gibi başlatılan toplu sözleşmeler de ülkenin üye ve farklılıklar göstermektedir. Bunun ile birlikte bu alanda getirilmiş olan hukuk kuralları da büyük oranda farklılaşmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, toplu sözleşmelerin çeşitleri değiştiği gibi, tarafları da, uygulama alanı da,
bağlayıcılığı da hatta uyuşmazlıkların çözüm yolları da çeşitli biçimlerde ortaya çıkabilmektedir.

Avrupa Birliği’nin kurucu üyeleri ve en büyük ekonomilerine örnek olması açısından Almanya ve Fransa, ekonomilerinin ülkemize benzemeleri açısından ise Çek Cumhuriyeti, Slovenya, Macaristan ve Slovakya bu bölümde incelenen ülkeler olarak belirlenmiştir.¹²⁸

### 3.2.1. Almanya Toplu Sözleşme Sistemi İçinde Grev Yasakları


---

Siyasi amaçlı grevler Almanya'da esas itibariyle yasak olması nedeniyle genel grev uygulamalarına da rastlanmamaktadır. Bu alandaki en son grev 1920 yaşanmıştır\(^{130}\).


3.2.1.1. Grev Yasakları

Almanya’dan iş mücadelesine getirilen tek sınırlandırma dengeli güç kullanımını ilkesinin geçerliliğinin aranmasıdır. Dolayısıyla iş mücadelelesine, toplu görüşme sürecinin tıkanmasından önce başvurulamaz. Bunun ile birlikte iş mücadelelesi araçlarının, toplu pazarlık dengesini bozmayacak biçimde sınırlandırılması da gereklidir. Eşitlik ilkesi, kalıcı zararların ortaya çıkmasına engel olmak amacıyla belirli işlerin sürdürülmesini, yani grevin yasak olmasını öngörmektedir\(^{131}\).

Toplumun mutlak olarak gereksinim duyduğu mal ve hizmetleri sunan alanlarda ne oranda greve gidilebileceği hususu ise tartışmalıdır. Grev ile ilgili temel yasak, çalışma barışının geçerli olduğu dönemlerde bu araca başvurulamayacağınıdır. Ancak bu yasak bir anlamda bir sendikanın toplu sözleşme alanına girmemesine karşı bir işverene karşı dayanışma grevine gidildiği durumlarda delinmektedir\(^{132}\).

3.2.1.2. İş Mücadelesi Araçlarına Başvurulmasının Sonuçları

İş mücadelelesi araçlarına başvurulmasının bireysel düzeydeki iş ilişkisine etkisi, yasal bir mücadele eARGIN tarafların karşılıklı hak ve borçların askıya alınması biçiminde ortaya çıkmaktadır. İş mücadelelesi araçlarının uygulandığı dönemde tüm yükümlülükler ile birlikte iş ilişkisi de askıya alınmaktadır. Kanuni bir greve katılan işçi bu eylemi nedeniyle iş sözleşmesinin de feshedilmesi mümkün değildir\(^{133}\). Buna karşın kanun dışı bir greve gidilmesi halinde, bu grevin neden olduğu tüm zararlar, sendikadan ve greve iştirak eden işçiden tanzim edilmesi talebini beraberinde getirmektedir. Teorik olarak işveren böyle bir durumda, iş sözleşmenin ihlal edildiği gereçesi ile iş ilişkisine

\(^{130}\) HEKİMLER, Alpay, a.g.e., s. 31-35.


\(^{132}\) Richardi Reinhard, “Alman İş Hukukunda İş Mücadelesi Araçlarında Eşitlik”, Çev. Öner Eyrenci, İş Hukuku Dergisi, Cilt II, Sayı 1, s. 17.

\(^{133}\) Manfred Weiss, “Germany”, International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations, s. 605-607.
son verebilir. Uygulamada İş Mahkemeleri, sendikanın çağrıları üzerine greve katılan bir işçinin, bu grevin yasal bir grev olduğu ve sendikanın çağrılarına güvenebileceği görüşünden hareket ettiği yönünde karar vermektedir. Kanun dışı bir lokavt ise, lokavt nedeniyle ödenemeyen ücretlerin ödenmesini zorunlu kıldığından riskli bir strateji olarak görülmektedir.

3.2.2. Fransa Toplu Sözleşme Sistemi


3.2.2.1. Grevi Uygulama Hakkı ve Bir Grevin Ortaya Çıkış Süreci

hizmeti mahiyetindeki önemli işlerin sürdürülmessi gerekmektedir. Ancak yasa koyucuya, bazı memur grupları için grev hakkını yasaklama yetkisi verilmiştir.  

3.2.2.2. Grev ve Grevin Sonuçları


Grev sırasında meydana gelen kazalar, iş kazası olarak kabul edilmemektedir. Grev olarak kabul edilmeyen ve mesleki hedefleri gerçekleştirmeye yönelik olmayan


3.2.3. Çek Cumhuriyetinde Toplu Sözleşme Sistemi

Toplu pazarlık özürlüğü bağlamında mutlak olarak bir toplu sözleşme imzalama zorunluluğu bulunmamaktadır. İşverenler ya da işçiler bir toplu sözleşmenin imzalama konusunda kararlıysalar bu durumda hedeflerine ulaşmak için iş mücadele şebekeleri aracına başvurma yolları açtıktır. Kanunun 27 nci maddesinin dördüncü fıkrası hükümlü uyarınca grev hakkında bașvurulması ancak yasa belirlenmiş olan çerçeve kapsamında mümkündür. Fakat grev hakkı, hâkimlere, devlet memurlarına, askerlere, polislere ve

Genel geçerli olan kural, işçilerin sadece bir toplu sözleşme bağıtlamak amacıyla ve ekonomik ve sosyal çıkarları korunmak için iş görme edinimi yerine getirmemeleri grevdir. İşverenler ise yine aynı biçimde toplu sözleşme yapmak amacıyla işçilerin çalışma borcunu yerine getirmelerini engelleyebilirler.

3.2.3.1. İş Mücadelelerinin Meşruiyeti

Grev ve lokavt her halükarda ancak arabuluculuk sürecinden geçildikten sonra uygulanmaları halinde yasal bir araç haline gelmektedirler. Taraflar, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip olan her kişi arabulucu olarak tayin edebilirler, ancak Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı süreci kolaylaştırmak amacıyla arabulucular ile ilgili bir listede oluşturulmaktadır. Arabuluculuk süreci ancak karşı tarafı tarafa yazılı bir toplu sözleşme taslağının tebliği edilmesinden 60 gün sonra başlatılabilir. Arabulucu, tayin edildikten sonra 15 gün içerisinde uyuşmazlığın ortadan kaldırılmasına yönelik olarak teklifini sunmak durumdadır. Taraflar da bunu takip eden sürede uzlaşma girişimini olumlu bir şekilde sonuçlanılabilecek için en yine 15 günlük bir süreye sahiptirler.

3.2.3.2. İş Mücadelesini Uygulama Süreci


3.2.3.3. İş Mücadelesinin Sonuçları

Greve maruz kalan işverenler veya lokavta maruz kalan işçiler ve de kamu çalışanları mahkemeler nezrinde uygulanan iş mücadeleşi aracının yasalığını tespit edilmesi amacıyla dava açabilirler. Mahkemenin uygulanan grevin yasa dışı olduğunu hüküm mesesi halinde, grev ile birlikte ortaya çıkan zararların sendika tarafından karşılanması gerektiğini belirtir. Yine uygulanan lokavtın yasa dışı olduğunu karar verdiği durumlarda meydana gelen ücret kayıpları ve diğer zararlarını işveren tarafından karşılanması gerektiğini belirtir.

Lokavt uygulaması ile ilgili olarak ifade edilmesi gereken diğer bir husus ise, çalışanların lokavta maruz kalmaları durumunda dahi ücretlerinin ödenmesine devam edilmesi gerektiği gibidir.

3.2.4. Macaristan'da Toplu Sözleşme Sistemi


Bu doğrultuda bir grev, çalışanların ekonomik ve sosyal amaçlarını korumak amacı dışında yürütüldüğünde yasa dışı olarak kabul edilmektedir.


ancak bunların sorumlulukları da Medeni Kanununun genel hükümlerine göre değil, özel hükümlere göre tayin edilmektedir.


3.2.5. Litvanya’da Toplu Sözleşme Sistemi

Toplu sözleşmeler her ülkenin ulusal hukuk sistemi içinde önemli bir role sahiptirler. Bu sistemler işçi ve işveren arasındaki ilişkileri karşılıklı olarak doğrudan ve dolaylı olarak düzenleyebilmeleri sebebiyle de sosyal politika kapsamında belirlenmiş olan hedeflere ulaşılmasına yönelik olarak; sosyal barışı da sağlayan önemli bir hukuki araç olarak karşımıza çıkmaktadırlar.


Toplu sözleşmenin uygulanması ile ilgili çıkan uyuşmazlıklarlar bir toplu sözleşmenin hükümlerinin uygulanması veya tam olarak uygulanması nedeniyle ortaya çıkan hukuksal çatışmalar kolektif düzeyde (sendika, çalışma konseyi veya işveren tarafından) ortaya çıkabileceğini gibi, bireysel düzeyde de kendisini gösterebilir (bireysel olarak tek bir işçi ile işveren arasında). Bu kapsamda ortaya çıkan uyuşmazlıklar, toplu sözleşmeye uygunsuz hareket etmeyen tarafına bağlı olarak iki biçimde değerlendirilmektedir. Bir işveren örgütü veya işveren, toplu sözleşmede belirlenmiş olan sendikaya veya çalışma konseyine karşı getirilmiş olan yükümlülüklerini yerine getirmezse bu durumda İş Kanunun 295 inci maddesinin ikinci fıkrasında hükümü uyarınca, sendika veya çalışma konseyinin mahkemeden toplu sözleşmeden belirlenmiş olan hususların yerine getirilmesini talep etme hakkı bulunmaktadır.

Bireysel düzeyde uyuşmazlıkların önüğesini sahip olmak durumunda ortaya çıktığından farklı olarak ücretin zamanında ödenmemesi durumunda ortaya çıkabilmektedir. Böyle bir durum ortaya çıktığında en önemli nokta konunun toplu sözleşmeden düzenleme bulup bulmadığı hususudur. Her işçi bireysel düzeyde ortaya

3.2.6. Slovakya'da Toplu Sözleşme Sistemi


3.2.6.1. Toplu Pazarlık Kanunu Hükmüleri Uyarınca Yasal Grev


3.2.6.2. Grev Türleri

2/1991 sayılı Toplu Pazarlık Kanunu iki tür grevi kabul etmektedir. Bunlardan birincisi kolektif bir iş uyuşmazlığı çözümüne yönelik olarak yapılan grev, ikincisi ise toplu sözleşme imzalanması amacıyla yapılan grevdir. Toplu sözleşmenin imzalanması...

3.2.6.3. Grev Hakkının Bireysel Düzeyde Kapsam Alanı

alınması zorunludur. Grev hakkı ile ilgili diğer bir güvence ise, grev sırasında işverenin
greve bulunan işçiler yerine başka işçileri istihdamını yasaklayan hükümdür. Anayasa
hükümleri uyarınca hâkimler, savcılar, silahlı kuvvetler mensupları, iftaiye ve kurtarma
işlerinde çalışanlar, grev hakkına sahip değildirler. İfade edilmiş olan bu meslek
grupları için Anayasa kesin bir grev yasağı getirmiş olmakla birlikte bazı meslek
grupları için grev hakkının sınırlandırılmasına yönelik imkan tanılmıştır. Bu konudaki
kısıtlamalar 2/1991 sayılı Toplu Pazarlık Kanunun 20’nci maddesiinded daha sonrada
somutlaşmıştır. Bu doğrultuda aşağıdaki işlerde çalışanların grev hakları
bulunmamaktadır:

• Vatandaşların sağlık ve güvenlikleri grev nedeniyle tehlikeye girmesi şartıyla
  sağlık ve sosyal hizmetler alanında çalışanlar.
• Nükleer santrallerinde, petrol ve doğalgaz hatlarında çalışanlar.
• Hâkimler, savcılar, silahlı kuvvetler mensupları ve hava güvenliği kontrol
  işlerinde çalışanlar.
• İftaiye çalışanları, işyeri yönetimliği uyarınca oluşturululan iftaiye ve kurtarma
  işleri üyeleri, grev halinde sağlık ve yaşam tehlikelerinin ortaya çıkması
  koşulluyla telekomünikasyon güvenliği alanında çalışanlar.
• Olağanüstü halin ilan ettiği doğal afet bölgelerinde çalışanlar. Slovakya
  Cumhuriyeti hukuk teorisinde güncel olarak, 2/1991 sayılı kanunun grev
  yasaklarını düzenleyen hükümlerinin ne oranda Anayasa hükümleri ile uyumlu
  olduğu yönünde tartışmalara yürüttülmektedir.

3.2.6.4. Yasadışı Grev

Toplu Pazarlık Kanununun 20’nci maddesi hüküm uyarınca aşağıdaki hallerde
bir grev, yasadışı grev olarak kabul edilmektedir.

a) Arabuluculuğ aşamasından geçilmeden grev kararının alınması (bu husus
dayanışma grevleri için geçerli değildir).

b) Hakem sürecinden sonra alınan veya toplu sözleşme imzalandıktan sonra alınan
grev kararı.

c) Kanun hükümleri dikkate alınmadan ilan edilen ve uygulanan grevler.

d) Toplu sözleşme bağıtlamak amacı dışında alınan grev kararları.

e) Ekonomik ve sosyal dayanışma açısından herhangi bir destek sağlaması
  mümkün olmayan dayanışma grevleri.

f) Devlet tarafından yapılan savunma çağrısıları aleyhine alınan grev kararları.
g) Sağlık ve sosyal hizmet çalışanları tarafından alınan ve vatandaşların sağlık ve güvenliklerini tehditeye atan grevler.

h) Nükleer santral, petrol ve doğalgaz hatlarında çalışanların aldıkları grev kararları.

i) Hâkimler, savcilar, silahli kuvvetler mensupları ve hava kontrol güvenliğinden sorumlu çalışanların aldıkları grev kararları.

j) İtfaiye çalışanları, işyeri yönetimliği uyarınca oluşturulan itfaiye ve Kurtarma işleri üyeleri, grev halinde sağlık ve yaşam tehlikesinin ortaya çıkması koşulluyla telekomünikasyon güvenliği alanında çalışanların aldıkları grev kararları.

k) Olağanüstü halin ilan ettiği doğal afet bölgelerinde çalışanların aldıkları grev kararları.


3.2.7. Slovenya’da Toplu Sözleşme Sistemi

Slovenya Cumhuriyetinde iş mücadelesi aracı olarak sadece grev hakkı tanımlanmıştır, diğer bir ifadeyle işverenlerin mücadele aracı olan lokavt konusunda yasal bir düzenlenme getirilmemiştir. Sosyalist hukuk sistemi içerisinde ki burada çalışanlar katılım süreci çerçevesinde toplumsal kaynakları oluşturan bir araç olarak görülmektediydi, grev hakkı diye bir hak tanımmamıştı. Mülkiyet hakkı konunda bir değişikliğe gidilmesi ve Sosyalist Yugoslavya Cumhuriyeti Anayasasının hükümlerinin...


uygulanması söz konu olacak ise, bu durumda en üst düzeydeki çatı örgütü yetkili olmaktadır. Ancak grev kararı bir sendika tarafından alınması söz konusu olmayacak ise bu durumda ilgili karar işletmenin veya işyerinin çoğunluğunu oluşturan işçilerce alınabilir. Grev kararına aşağıdaki hususları içermesi gerekmektedir:

- İşçilerin taleplerini
- Grevin başlama tarihini
- Greve katılacak işçilerin toplanacağı yer
- Grev komitesi

SONUÇ


Temel hizmet sayılan işlerden bazıları şöyledir: hastaneler, elektrik hizmetleri, su şebekeleri, telefon hizmetleri, polis ve silahlı kuvvetler, iftaiye, cezaevleri, okulların temizliği ve öğrencilerin beslenmesi için gereklilik gidanın temini ile hava trafik kontrolü Buna karşılık temel hizmet sayılmayan çeşitli işler arasında ise şunlar zikredilmelidir: Radyo, TV, petrol tesisleri, limanlar, bankalar, vergi tahsilinde bilgi işlem hizmetleri, genel olarak taşıma işleri, pilotlar, demiryolları, posta, çöp toplama (ancak burada işin durması belli bir süre veya kapsamı aştığında iş temellidir hizmete dönüsebilir), soğutucular ve sair işler.

Anayasanın 54’üncü maddesinde; grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenme bileceği halların ve işyerlerinin kanunla düzenleneneceği hükümü yer verilmiştir.

Bu kapsamda mevzuatımızda yapılan düzenlemelere bakacak olursak; 6356 sayılı Kanun ile de grev yasakları azaltılmış ve tek maddede (m.62) toplanmıştır. Grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerler ILO’nun talepleri de dikkate alınarakemacsals nitelik gösteren temel kamu hizmetleri ile sınırlanmıştır. Bu doğrultuda; noterlik, termik santralleri besleyen linyit üretimi, aşüş ve serum imal eden müesseseler, eczane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispensar gibi sağlıkla ilgili işyerleri, eğitim ve öğretim kurumları, çocuk bakım evleri, huzurevleri ve hava taşıma işlerinde grev yasağı kaldırılmıştır.

Öte yandan, 06.12.2012 tarihinde kabul edilen yeni 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu 26’ncı maddesi, bankacılık hizmetleriyle iliskili olan borsaları da grev yasağı

Diğer taraftan çalışma mevzuatlarında giderek artan esnekleşme süreci ile çalışma hayatının tarafları çıkarlarının artırılmasına yönelik olarak uluslararası normları da dikkate alarak çeşitli taleplerde bulunsalar da küresel değişiklikler işığında yeniden şekillenen çalışma ilişkileri kapsamında tüm tarafları memnun edebilecek bir reform üzerinde uzlaşma henüz sağlanamamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü denetim organlarının (Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komisyonu) görüşleriyle uyum ise kısmen sağlanabilmiş görülmektedir.

ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi, grevin iki durumda yasaklanabileceğini veya sınırlanabileceği kabul etmektedir. Bunlardan ilki, kesintiye uğraması halinde halkın yaşamını, kişisel güvenliğini veya nüfusun tamamının veya bir kısmının sağlığını tehdit etmesi sonucu doğal bir hizmet hâlinin eylemleridir. İkincisi ise devlet adına otorite icra eden kamu görevlilerinin çalıştığı kamu hizmetleridir. Bu yasaklara belirli bir sınır süresi için acil ulusal güvenlik hâlinde eklenmelidir.


2821 ve 2822 sayılı Kanunlar askeri yönetim sırasında oluşmuş ve 87 ve 98 numaralı ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şarti’nın gereklerini karşılamamaktaydı. Türkiye bu sözleşmeleri sırasıyla 1993 ve 1952 tarihlerinde kabul etmiş olup bahse konu sözleşmeler çalışanların ve işverenlerin kendi seçtikleri kuruluşları kurarak haklarını toplu olarak savunmalarını güvence altında almaktadır.

87 no.lu Sözleşme sendika ve sendika kurma hakkını 97 no.lu Sözleşme sosyal taraflar için toplu iş sözleşmesi yapma hakkını korumaktadır. 87 ve 98 no.lu Sözleşmeler ayrıca AB Müktesebatının da bir parçasını olup sözleşmelerin uygulanması 19 uncu Sosyal Politika ve İstihdam Faslının açılış kriterlerinden bir tanesidir. Yeni
Uluslararası Hukukta grev hakkına getirilecek sınırlamalarla ilgili kısa ve öz bir düzenleme olmadığı gibi ILO Sözleşmelerinin, İnsan Hakları Evrensel Bildirisi’nin ve Avrupa Sosyal Şartı’nın uygulanmasını denetleyen kurumların, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi veya Avrupa Adalet Divanı gibi bağlayıcı hükümler verme yetkisi de bulunmamaktadır. Ancak manevi etkileri ve dış politika üzerindeki etkileri inkâr edilemeyecektir. Teorik olarak Avrupa Birliği’nin bu konuda üye ülkeleri bağlayan düzenleme yapması beklenir. Ancak, AB Anlaşmasının 137’nci maddesinde açıkça grev hakkı ile ilgili uygulamanın madde kapsamı dışında olduğu belirtilmiş ve grev hakkı konusunda üye devletlere devlet devlet politikası yönetimindeki yasal düzenleme yapma yetkisinde herhangi bir değişiklik getirilmemiştir. Bu itibarla grev hakkının sınırlandırılması ile ilgili düzenleme yapılması hala ulusal düzeyde yasak koyucunun, mahkemelerin ve sosyal tarafların iştigal sahasına girmekte.


Türkiye’deki durum AB ülkelerindekine göre farklılıklar arz eder. Yasa ile oldukça detaylı oluşturulmuş düzenlemeler mevcuttur ve bu yönüle de ülkemizde mevzuatın öncelikli amacı da yasaların ILO Sözleşmeleriyle ve Avrupa Sosyal Şart’yla uyumlu hale getirilmesidir.

Türkiye’deki durum AB ülkelerindekine göre farklılıklar arz eder. Yasa ile oldukça detaylı oluşturulmuş düzenlemeler mevcuttur ve bu yönüle de ülkemiz...
eleştirilmektedir. Ancak, Türkiye’nin AB ülkeleri gibi bir süreçten geçmediğinden bu hassas konuda düzenleme yapmaksızın beklemek ve kendiliğinden yolunu çizmesine müsaade etmek de doğru bir davranış şekli olması gerektir.


Bununla birlikte her ne kadar “zorunlu hizmetlere” getirilen geniş tanım ve havacılık sektöründeki grev yasaklarının kaldırılması sebebiyle kısıtlamaların bir nezbe kaldırıldığı kabul edilse de devlet etkisinin çok güçlü olmaya devam ettiği görüşü hakimdir. Belirtilen hususlar yerli ve yabancı literatürde 6356 sayılı Kanun’un önemli zayıf noktalardan biri olarak değerlendirilmektedir.


Konuyla ilgili aynı bir husus ise grev ertelemeleri ve erteleme neticesinde grev yasağının ortaya çıkması halidir. Çağolu demokrasi ile yönetilen ülkelerde birçok sosyal hak gibi grevde bir sosyal hak olarak kabul edilmiş; bunun yanı sıra belirli sebeplerin varlığı halinde bazı sınırlamaların yapılabileceği de kabul edilmiştir.
Ülkemizde grev hakkı da diğer sendikal haklar gibi kabul edilmiş ve anayasal güvence altına alınmıştır. Ancak bazı sebeplerin varlığı halinde (Milli Güvenlik ve Genel Sağlık sebepleri ile) hükümetlere greve müdahale edebilme hakkı tanımlanmıştır.

Dünyada ve ülkemizde grev hakkına getirilen sınırlamaların temel mantığı şu fikre dayanmaktadır; grev sosyal yaşamı tehdit ettiği hatta milli güvenlik veya genel sağlığı tehlikeye düşürdüğü halinde greve müdahale edilmeli mi? Müdahale edilecekse müdahalenin ölçütleri neler olmalıdır?


ABD’deki Taft Hartley Yasası dünyadaki birçok ülkedeki greve müdahale uygulamasına kaynak teşkil etmiştir. İlgili yasadaki düzenleme; “başvurulacak grev veya lokavt toplumun yazgısını ilgilendirecek boyutta ise başka bir deyisle milli güvenlik ya da halkın sağlığını tehdit ediyor ise başkana müdahalede bulunma hakkı tanımlanmıştır137.”

Türkiye Cumhuriyeti sıklıkla grev ertelemeleri uygulamalarından dolayı hem ulusal sendikal kuruluşlar tarafından hem de ILO’nun sendikal özgürlükler komitesi tarafından eleştirilmektedir. Eleştirilen noktalar;

- Ertelemelerin yapılmasında sübjektif kriterlerin uygulanması, objektif kriterlerin göz ardı edilmesi,
- Erteleme süresi bitiminde tekrar greve devam edilememesi, ertelemenin grev yasağına dönüşmesi,
- İdarenin yargı kararına uymaması veya geç uyması,

136 KUTAL, Metin, Hükümetin Greve Müdahale-si (Hukuki Esasları ve Tatbikatı), İ.Ü., İktisat Fak., İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü, Sosyal Siyaset Konferansları, 22-23 Kitap, İstanbul.
137 DEMİRÇIOĞLU, Murat, Türk İş Hukukunda Grev Haklarına İdari Tasarruflarla Müdahale, İş Hukuku Dergisi, Cilt:1 Sayı:2.
• İdarenin yargı sürecini kendi lehine etkilemesi şeklinde saymak mümkündür\(^{138}\).

Sonuç olarak, grev nasıl vazgeçilemez sendikal ve sosyal bir hak ise, başvurulacak grev toplumun yazgısını ilgilendirecek boyutta ise başka bir deyişle milli güvenlik ya da genel sağlığı tehdit ediyorsa müdahale yapılmalıdır, bu müdahale erteleme olarak yapılmalı, grev yasağına dönüşmemelidir. Hükümetler sosyal hakların kullanılışında işverenlerden yana tavır alamayabilirler, aksi durumda toplumda huzurun sağlanmasında büyük rolü olacak sosyal adaleti gerçekleştirmek mümkün olamayacaktır.

\(^{138}\) GÜNDÜZ, Selim, DEMİR, Özcan, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, 2007, Fırat Üniversitesi Yayınları.
KAYNAKLAR

1. Kitaplar ve Makaleler


AYDEMİR, Mürteza, Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları, Selüloz-İş Sendikası Yayınları, İstanbul, 2001, s. 47.

BAŞBUĞ, Aydın, İş Sözleşmesinin Değişen Şartlara Uyarlanması, İstanbul, 2007, s.54.

BAŞBUĞ, Aydın, İş ve Hukuk, Binyıl Yayınları, Ankara, 2011, s. 42.


DEMİRCİOĞLU, Murat, Türk İş Hukukunda Grev Haklarına İdari Tasarruflarla Müdahale, İş Hukuku Dergisi, Cilt:1 Sayı:2.


EKONOMİ, Münir, İş Hukuku, İstanbul, 1987, s.38.

ERTÜRK, Şükran “İş Mucadelesinde Denge İlkesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İzmir, 1999, s. 466.

ESENER, Turhan, İş Hukuku, Ankara, 1975, s. 594; Ertürk, a.g.e., s. 36.


GÜLMEZ, Mesut, “Toplu Pazarlık ve Grev Hakları ve Türkiye”, Avrupa Sosyal Şarti ve Türkiye Kolokyumu, s.144.

GÜLMEZ, Mesut, "İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin Hazırlık Süreci ve II. Madde", İnsan Hakları Yıllığı, Cilt 16, 1994, s. 15-36.

GÜLMEZ, Mesut, Avrupa Birliği’nde Sosyal Politika, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu Yayıını, Ankara, Mart 2003, s. 1 vd.

GÜLMEZ, Mesut, Avrupa Birliği’nde Sosyal Politika, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu Yayıını, Ankara, Mart 2003, s. 192.

GÜLMEZ, Mesut, Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar, TÖDAİE Yayınları, Ankara, 1996, s. 192

GÜLMEZ, Mesut, Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliği’ne Uyum Sorunu, Belediye-İş Yayınları, Ankara, 2005, s. 112.

GÜLMEZ, Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliği’ne Uyum Sorunu, s. 219; TİSK, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, s. 17.

GÜNAY, Cevdet İlhan, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara, 1999, s.258.


GÜZEL, Ali GÖKÇEOĞLU, Şebnem "Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şarti", Çimento İşveren, Cilt 6, Sayı 5, Eylül 1992, s. 3 vd.


KABOĞLU İbrahim, Kollektif Özgürlükler, Dicle Üniversitesi Basımevi, Diyarbakır, 1989, s. 135.

KOCAOĞLU, Mehmet, Sosyal Politika, TÜHİS, Ankara, 1997, s.207 vd.

KORAY, Meryem, Sosyal Politika, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000, s. 89.
KUTAL, Metin, Hükümetin Greve Müdahale-si (Hukuki Esasları ve Tatbikatı), İ.Ü., İktisat Fak., İktisat ve İctimaiyat Enstitüsü, Sosyal Siyaset Konferansları, 22-23 Kitap, İstanbul.


NARMANLIOĞLU, Ünal, Grev, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, Ankara 1990, s. 54., Can Tuncay, Toplu İş Hukuku, Alfa, 1999, s. 236

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Toplu İş İlişkileri, Beta Basım A.Ş., Mayıs, 2013, İstanbul, s.25.

Richardi Reinhard, “Alman İş Hukukunda İş Mücadelesi Araçlarında Eşitlik”, Çev. Öner Eyrenci, İş Hukuku Dergisi, Cilt II, Sayı 1, s. 17.

SAYMEN, Ferit, EKONOMİ, Münir, Türk İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 1967, s. 262.

SUR, Melda, İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler, s. 98; Gülmez, Avrupa Birliği’nde Sosyal Politika, s. 182.

SUR, Melda, İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İzmir, 1995, s. 44.


SUR,Melda, Grev Kavramı, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1987, s. 6.


TALAS, Cahit, Toplumsal Politika, İmge=Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara, 1995, s. 31-252; GÜLMEZ, Mesut "Avrupa Sosyal Şart'na Genel Bir Bakış ve Türkiye", İnsan Hakları Yıllığı, Cilt 12, 1990, s. 91-124


TUNCAY, Can Toplu İş Hukuku, Alfa, 1999, s. 236.


TUNÇOMAĞ, Kenan, CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta, İstanbul, 2003, s. 461.

TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukukunun Esasları, Beta, İstanbul, 1988, s. 508.


ULUCAN, Devrim, “Kara Avrupası ve Türkiye'de Kollektif İş Hukuku ve Uygulaması”, Banksis l. Uluslararası Semineri, İstanbul, 1985, s.74.

ULUCAN, Devrim, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul, 1981, s.53

ÜNAL Ayşe, Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye'de Grev Oylaması, Bursa, 1993, s. 6.

ÜNSAL, Engin, Memur Sendikaları, Boyut Kitapları, İstanbul, 1999, s. 85.


2. Elektronik Kaynaklar


http://www.mfa.gov.tr/birlesmis-milletler-teskilati-ve-turkiye.tr.mfa
