

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUK BİLİM DALI

GREV HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASI

Hazırlayan
Özge PINAR

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Adnan TUĞ

Ankara - 2010

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUK BİLİM DALI

GREV HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASI

Hazırlayan
Özge PINAR

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Adnan TUĞ

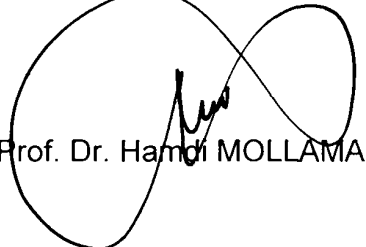
Ankara - 2010

ONAY

Özge PINAR tarafından hazırlanan “Grev Hakkının Kötüye Kullanılması” başlıklı bu çalışma, 27/12/2010 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Hukuk Fakültesi Anabilim, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Adnan TUĞ (Başkan)



Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU



Doç. Dr. İbrahim AYDINLI

ÖNSÖZ

Temel insan haklarının tamamlayıcısı olan ekonomik ve sosyal hakların başında gelen grev hakkı, aynı zamanda demokrasinin temel yapı taşlarından biridir. Bu nedenle, Türk Hukuk Sisteminde, grev hakkı anayasal güvence altına alınmış ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiştir.

Son dönemde hızını ve etkinliğini yitirmesine karşın mücadele araçlarından biri olan grev, toplu pazarlığın vazgeçilmez unsurlarından birisi olması sebebiyle önemini korumaktadır. Ülkemizde grevin uygulanabilmesi için kanunda öngörülen koşulların fazlalığı ve prosedürün zorluğu bu konuyu hem teorik açıdan, hem de doğurduğu sonuçlar bakımından değişik kılmaktadır. Bu itibarla, siyasal, ekonomik ve toplumsal hayatta etkili rol oynayan grev hakkının incelenmesi büyük önem arz etmektedir. Bu sebeple, çalışmada öncelikle grev ve grev hakkı üzerinde durularak, Medeni Hukukun en temel ilkelerinden biri olan hakkının kötüye kullanılması kavramı grev hakkına uyarlanmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmayı sonuçlandırmamda görüşleri ile katkıda bulunan Tez Danışmanım olan değerli hocam Prof. Dr. Adnan TUĞ'a, üniversite yıllarından itibaren desteğini esirgemeyen değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Emel BADUR'a, Araştırma Görevlisi Ulaş BAYSAL'a, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tetkik hâkimi Mehmet Alper Bostancı'ya ve manevi açıdan her zaman yanımda olan babam Müfit PINAR'a teşekkür eder, çalışmamın tüm ilgililere yararlı olmasını dilerim.

Özge PINAR

ANKARA, 2010

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER	ii
KISALTMALAR CETVELİ	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK GREV

I. İŞ MÜCADELESİ	3
II. GREV	4
1. Grevin Tanımı.....	4
2. Grevin Unsurları	7
a. Grevin Maddi Unsurları	7
a.a. İşçi Olmak	8
a.b. İşin Bırakılması.....	9
b. Grevin Manevi Unsurları.....	11
b.a. İş Bırakmak İçin Anlaşma veya Bir Kuruluşun Kararına Uyma.....	12
b.b. Niteliğine Göre İş Önemli Ölçüde Aksatmak.....	12
III. KANUN DIŞI GREV	13
1.Kanun Dışı Grevin Tanımı	13
2. Kanun Dışı Grevin Unsurları	14
a. Mesleki Amaca Aykırılık.....	15
b. Kanunun Düzenlediği Yönteme Aykırılık.....	15
b.a. Uyuşmazlığın Toplu Görüşme ve Arabuluculuk Aşamalarından Geçmemiş Olması.....	16
b.b. Yetkili İşçi Sendikasının Grev Kararını Almaması	16
b.c. Grev Kararının Alınmasında Sürelere Uyulmaması.....	16
b.d. Alınan Grev Kararının Süresinde Noter ve Görevli Makama Tevdi Edilmemesi	17

b.e. Grev Kararının Kanuni Süre İçerisinde Uygulamaya Konulmaması	17
c. Grev Yasaklarına ve Engellerine Aykırılık	17
c.a. Grev Yasağı Bulunan İşler.....	18
c.b. Grev Yasağı Bulunan Yerler.....	18
c.c. Geçici Yasaklar.....	19
d. Diğer Unsurlar.....	19
d.a. Grevin Bakanlar Kurulu Kararı ile Ertelenmesi Hali.....	19
d.b. Grev Oylaması	20
d.c. Mahkemenin Grevi Durdurması.....	20
d.d. Özel Hakem Anlaşması Yapılması	20
3. Kanun Dışı Grevin Çeşitleri.....	21
a. Hak Uyuşmazlıkları Grevi.....	21
b. Kanuni Şartlar Gerçekleşmeden Yapılan Grevler	22
c. Kanun Dışı Grevin Müeyyidelerinin Uygulandığı Durumlar	22
4. Kanun Dışı Grevin Sonuçları	23

İKİNCİ BÖLÜM

GREV HAKKI VE GREV HAKKININ KULLANILMASI

I. GREV HAKKI	25
1. Bir Hak Olarak Grev	25
2. Grev Hakkının Hukuki Niteliği.....	26
3. Grev Hakkının Amacı	27
4. Grev Hakkının Sınırlanması	29
5. Grev Hakkına Yargının Müdahalesi.....	30
II. GREV HAKKININ KULLANILMASI	31
1. Grev Kararı Alınabilmesine İlişkin Koşullar.....	31
2. Grev Hakkının Kullanılmasının Sonuçları.....	33
a. İşçi Sendikasına İlişkin Hükümler.....	33
b. İşverene İlişkin Hükümler	35
b.a. İşverenin Grev Nedeniyle Askıda Kalan Borçları	35

b.b. İşverenin Grev Nedeniyle Askıda Kalmayan Borçları	36
c. Greve Katılan İşçilere İlişkin Hükümler	36
d. Greve Katılmayan İşçilere İlişkin Hükümler	39

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GREV HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASI

I. HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI KAVRAMI	42
1. Genel Olarak	42
2. Hakkın Kötüye Kullanılmasının Unsurları	43
a. Hukuken Tanınmış Bir Hakkın Varlığı	44
b. Hakkın Açıkça Doğruluk ve Güven Kurallarına Aykırı Biçimde Kullanılması	44
c. Hakkın Kötüye Kullanılması Sırasında Zarar Doğması	45
3. Hakkın Kötüye Kullanılmasının Sonuçları	45
II. HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI AÇISINDAN GREV HAKKI	46
1. Hakkın Kötüye Kullanılmasının Grev Hakkına Uygulanmasındaki Zorluk	46
2. Hakkın Kötüye Kullanılmasında Yer Alan Ölçülerin Grev Hakkı Açısından Değerlendirilmesi	47
a. Subjektif Esasa Dayandıran Görüşler	47
a.a. Grev Hakkının Başkasına Zarar Verme Kastıyla Kullanılması	48
a.b. Grev Hakkını Kötüye Kullanılmasında Kusur Kavramı	48
b. Objektif Esasa Dayandıran Görüşler	51
b.a. Grev Hakkının Meşru Bir Menfaat Bulunmaksızın Kullanılması veya Menfaatler Arasında Aşırı Dengesizlik Bulunması	51
b.b. Grev Hakkının Dürüstlük Kuralına Aykırı Kullanılarak Sosyal Amacından Saptırılması	52
3. Grev Hakkının Diğer Temel Haklar Karşısındaki Sınırı	53

4. Türk Hukukunda Grev Hakkının Kötüye Kullanılmasının	
Hukuki Dayanağı.....	54
a. Konunun 1982 Anayasası Açısından İrdelenmesi.....	54
b. Konunun 2822 sayılı Kanun Açısından İrdelenmesi.....	55
III. GREV HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASI.....	57
1. Genel Olarak	57
2. Grev Hakkının Kötüye Kullanılmasının Unsurları	58
a. Kanuni Bir Grevin Varlığı.....	59
b. Grev Kararının Uygulamaya Konulmuş Olması.....	60
c. Grev Hakkının İyiniyet Kurallarına Aykırı Tarzda, Toplum	
Zararına ve Milli Serveti Tahrip Edecek Şekilde Kullanılması	60
c.a. İyiniyet Kurallarına Aykırılığın, Toplum Zararı ve	
Milli Servet Kavramlarıyla İlişkisi	60
c.b.İyiniyet Kurallarına Aykırılık, Toplum Zararı ve Milli	
Serveti Tahrip Etme Kavramlarının İşlerliği.....	62
c.b.a. Grevde Amaç.....	62
c.b.b. Amaç Dışı Grevler ve Hakkın Kötüye Kullanılması	64
3. Kanun Dışı Grev ile Grev Hakkının Kötüye Kullanılması	
Kavramlarının Ayrımı	66

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

GREV HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASININ HÜKÜM VE SONUÇLARI

I. GREV UYGULAMASININ MAHKEME TARAFINDAN DURDURULMASI..	70
1. Grevi Durdurma Talebi ve Yetkili Mahkeme.....	70
a. Durdurma Talebine Hakkı Olanlar	70
a.a. Uyuşmazlığın Tarafları.....	70
a.b. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı	70
b. Yetkili Mahkeme	71
II. GREV SIRASINDA VERİLEN MADDİ ZARARIN KARŞILANMASI.....	71
1. Zararın Kapsamı.....	71
2. Zarardan Sorumluluk.....	73
III. DURDURMA KARARININ NİTELİĞİ.....	74

1. Genel Olarak	74
2. Durdurma Kararının İhtiyati Tedbir Kararı ile Birlikte veya İhtiyati Tedbir Kararından Ayrı Olarak Verilmesi	77
IV. DURDURMA KARARININ SONUÇLARI	78
1. Durdurma Kararının Doğurduğu Sonuçlar.....	78
2. Durdurma Kararının Bildirilmesinin Sonuçları	80
SONUÇ	82
KAYNAKÇA	86
ÖZET	90
ABSTRACT	91

KISALTMALAR CETVELİ

BK	: Borçlar Hukuku
Bkz.	: Bakınız.
C	: Cilt
D.	: Danıştay
Da.	: Daire
E.	: Esas
İDDGK	: İdari Dava Daireleri Genel Kurulu
İHD	: İnsan Hakları Derneği
İş K.	: 4857 sayılı İş Kanunu
K.	: Karar
m.	: madde
RG	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
Sen. K.	: 2821 sayılı Sendikalar Kanunu
T.	: Tarih
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TİSGLK.	: 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu
vd.	: ve devamı.
Y. 9. H.D.	: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
YHGK.	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

GİRİŞ

Grev sözcüğü dilimize Fransızca'dan gelmiştir. Dil Derneği'nin yayımlandığı sözlükteki karşılığı; iş bırakmadır. Grev genel olarak, "işçilerin işverene isteklerini kabul ettirmek ve ona bu yönde baskı yapmak için aralarında verdikleri karar doğrultusunda topluca işi bırakmaları" şeklinde tanımlanabilir. Ancak, öncelikle şu husus belirtilmelidir ki; grev; işçilerin, işveren karşısında ekonomik hak ve menfaatlerini koruyabilmek için kullanabilecekleri en önemli bir araçtır. Bazen barışçı yollar ile işçiler haklarını alamazlar. Bu durumda kanunların işçilere tanıdığı grev hakkı sayesinde işçilerin alamadıkları hakları almaları mümkündür.

Bu çalışmada; Anayasa, 4857 sayılı İş Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununa göre kanuni grev ile kanun dışı grev kavramları arasındaki farklar ortaya konularak, kanuni grevin kötüye kullanılması durumunda hangi sonuçların meydana geleceği belirtilmiş, hangi aşamada kanuni grevin kanun dışı grev olacağı açıklanmıştır. Bu amaçla, çalışma dört bölümde tamamlanmıştır. Buna göre;

I. Bölümde; İş mücadelesi üzerinde durularak, iş mücadelesinin en önemli çeşidi olan grevin tanımı, unsurları, kanun dışı grevin tanımı, unsurları, çeşitleri ve sonuçları,

II. Bölümde; Grev Hakkı ve Grev Hakkının Kullanılması açıklanarak, grev hakkının kullanılmasının hükümleri üzerinde durularak, işçi-işveren açısından doğurduğu sonuçlar,

III. Bölümde; Hakkın kötüye kullanılması kavramına kısaca değinilerek, bu kavram grev hakkının kötüye kullanılmasına uyarlanmıştır. Böylece, grev hakkının kötüye kullanılmasının unsurları da belirtilerek, Anayasa ve 2822 sayılı Kanun açısından da irdelenmiştir. Son olarak da, kanun dışı grev ile grev hakkının kötüye kullanılması ayrımı,

IV. Bölümde de; Grev Hakkının Kötüye Kullanılmasının Hüküm ve Sonuçları incelenerek, grevin durdurulmasına karar verilmesi durumunda bu hususun sonuçları, açıklanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK GREV

I. İŞ MÜCADELESİ

Çalışma hayatında, üretim araçlarına sahip işverenler karşısında sadece emeğini ortaya koyan işçiler vardır. Bu iki kesim doğal olarak çekişme içindedir. Çünkü işverenler daha çok kar etmek, işçiler de daha iyi yaşam isterler. İşverenler ile işçiler arasındaki bu çekişmeye iş mücadelesi denir. Türk Hukukunda, sadece grev hakkı ve lokavt iş mücadelesi olarak kabul edilmiştir¹. Grev ve lokavt yolları dışında gerçekleştirilen iş mücadeleleri ise Türk hukukunda geçerli sayılmamaktadır². Grev ve lokavtın temeli bir iş mücadelesine dayanması sebebiyle önce bu kavramlar üzerinde durulacaktır. Ancak, çalışmamızın konusu grev olduğu için aşağıda belirtilen hususlarda lokavt kavramına yer verilmeyecektir.

İş mücadelesi kavramı, üç unsuru bünyesinde barındırmaktadır. Bunlardan birincisi, işçi sendikası ile işverenin ya da işveren sendikasıdan oluşan iki zıt tarafın karşı karşıya gelmesidir. İkinci unsur, mücadele araçlarıdır. Mücadelede, amaç karşı tarafa verilecek zarar neticesinde talep edilen hak ve menfaatlerin elde edilmesidir. Son unsur ise, en iyi çalışma koşullarına ulaşabilme hedefidir.³

İşverenler ya da işçilerin birinin diğerinden menfaat elde edebilmesi, tarafların birinin diğerine karşı hukuki iş mücadelesi araçlarını kullanmasına bağlıdır. İşçi sendikası olarak kullanılan mücadele aracı; Anayasaya ve Kanunlara göre grev olarak kabul edilmiştir.

¹ AKTAY, N.: Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları, Ankara, 1990, s.91.

² Grev ve lokavt dışında iş mücadelelerine örnek olarak işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve buna benzer direnişler gösterilebilir. Ayrıca siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt yasaktır. Bu fiillerin gerçekleşmesi halinde gerek Anayasaya, gerekse de TİSGLK'ye göre kanun dışı grev olarak nitelendirilmesi gerekmektedir. (Konu ile ilgili bkz. YHGK 13.12.2000 T, 200/9-1755E ve 2000/1806 K ile Y. 9. H.D. 29.03.2006 T, 2006/16180 E ve 2006/20349K). Ayrıca, kanun dışı grev, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme gibi benzer şekildeki direnişlerin yaptırımları, bu tür eylemlerin iş barışını bozmaları dikkate alınarak kanun koyucu tarafından ağır bir biçimde düzenlenmiştir. (Konu ile ilgili bkz. Y.9.H.D. 16.09.1999 T, 1999/13375 E ve 1999/13689 K).

³ AKTAY, N: s. 92.

Ekonomik ve sosyolojik açıdan işverene göre güçsüz olan işçi tarafının iş mücadelesi olarak kullanabildiği grev⁴, hukuki, ekonomik ve sosyolojik açılardan incelenmelidir. Çünkü grevin anlamı ve önemi her ülkenin içinde bulunduğu politik, sosyal ve ekonomik şartlara paralel bir görünüm sergilemektedir. Toplumun işçi sınıfı ile işçi kuruluşlarına bakış açılarına göre, grev her ülkenin yapı taşlarını oluşturan sosyal, ekonomik, kültürel, politik ve hukuki yapısına göre şekillenmektedir⁵. Çünkü grev gibi cezai sonuçları da olan bir eylemin, kanunen tanımlanmasının hukuki güvenlik açısından gerekli olacağı hususu önemlidir⁶. Zira, grevin işçiler açısından vazgeçilmezliği nedeniyle; hangi davranışların grev oluşturacağı, hangi grevlerin korunması gerektiği, böylece grev kavramının sınırlarının net bir şekilde çizilmesi gerekmektedir⁷. Bu itibarla, aşağıda grev kavramının tanımı, unsurları, hukuki niteliği ve amacı açıklanmaya çalışılacaktır.

II. GREV

1. Grevin Tanımı

Grev sözcüğü dilimize Fransızcadan gelmiştir. İşçilerin, işverence düzenlenen koşulları kabul etmeyerek toplu olarak işi bırakmalarına grev denir⁸.

Uygarlık tarihine geçmiş ilk grev, Mısır'da firavun mezarlarında çalıştırılan işçilerin ücret tediyelerindeki düzensizlik ve iş kazalarına tepki olarak giriştikleri hareketlerdir⁹.

Türkiye'de grev anlamında iş bırakma, 1845 tarihli Polis Nizamnamesinde "terk-i" hizmet olarak yer verilmiştir. Şubat 1872'de Beyoğlu

⁴ DAYIGİLLİ, H.: Grev Hakkına Dair, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007, S. 12, s.13.

⁵ AKTAY, N: s. 92-93; NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, Ankara, 1990, s. 5 (Grev); NARMANLIOĞLU, Ü.: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir, 2001, s. 519; KABAKÇI, M.: 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa göre Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözüm Aracı olarak Grev ve Lokavt, İstanbul, 2004, s.46, (Grev ve Lokavt).

⁶ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 6; NARMANLIOĞLU, Ü.: s.521.

⁷ KABAKÇI, M.: Grev ve Lokavt, s. 47; SUR, M.: Grev Kavramı, İzmir, 1987, s. 7, (Grev); ALPAR, E.: Yasa Dışı Grev, Türk Kamu-Sen, Aralık 1988, C.1, S. 6, s. 3-21.

⁸ TUNA, O/KUTAL, M.: Grev Hakkı, İstanbul, 1962, s. 26; NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 50; NARMANLIOĞLU, Ü.: s. 523.

⁹ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s.50.

Telgrafhanesi işçilerince yapılan grev, Türkiye'deki ilk grev eylemi sayılmaktadır¹⁰.

Sosyolojik anlamda grevi tanımlamakta yarar vardır. Grev; mesleki bir grubun, karşı koymak istediği bir durum veya karar karşısında işi bırakmak suretiyle direnmesi şeklinde tanımlanmıştır¹¹. Greve iştirak edenlerin hem bağımlı, hem de bağımsız çalışanlar olması sosyolojik anlamda grevi hukuki anlamda grevden ayırmaktadır¹².

Doktrinde yapılan grev tanımlarına bakıldığında öncelikle iki noktaya dikkat edilmesi gerekmektedir. Bunlardan birincisi, işin topluca bırakılması; diğeri de topluca anlaşmadır¹³. Ancak, doktrinde yapılan tanımlarda yer alan farklılıklar, bazı yazarlara göre, topluca anlaşma unsurunu, bazıları da toplu iş bırakma unsurunun ön planda tutulması gerektiğini vurgulamaktadır¹⁴. Bu durumda grev kavramının bulunduğu yer hukuk kurallarına göre değişkenlik göstermesi ve nispi nitelik taşıması mümkündür¹⁵. Zira, hukuki açıdan grev, işçilerin büyük kısmının, belirli bir amaca ulaşmak için, işi topluca ve planlı bir şekilde bırakılmaları olarak tanımlanması doktrinde kabul görmektedir¹⁶.

Talas'a göre grev; işçilerin çalışma koşullarını kendi lehlerine değiştirmek ve yeni haklar ve menfaatler sağlamak amacı ile işlerinde ya da iş kolunda belirli ya da belirsiz bir süre için çalışmaya son vermeleri durumudur¹⁷. Tunçomağ grevi, bir işyeri veya işyerindeki işçilerin tümünün veya bir bölümünün, bir toplu uyuşmazlığı toplu iş sözleşmesiyle çözmek

¹⁰ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s.50.

¹¹ Konu ile ilgili bkz. SUR, M.: Grev, s.8; ALPAR, E.: Grev Kavramı ve Unsurları, Grev, Türk Kamu Sen, Eylül, 1988, C.1, S. 5, s. 8, (Grev); REİSOĞLU, S.: 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara, 1986, s. 249, (Şerh); TUNCAY, C.: Toplu İş Hukuku, İstanbul, 2010, s. 236.

¹² Konu ile ilgili bkz. SUR, M.: Grev, s. 8; ÖZGEN, G.: Türk Hukukunda Yasa Dışı Grev, Trabzon, 1980, s. 3 vd; REİSOĞLU, S.: Şerh, s. 249-250

¹³ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 50; NARMANLIOĞLU, Ü.: 523; KABAKÇI, M.: Grev ve Lokavt, s. 48.

¹⁴ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 50; NARMANLIOĞLU, Ü.: s. 523; KABAKÇI, M.: Grev ve Lokavt, s. 48; ELBİR, H., K.: İş Hukuku Ders Notları, İstanbul, 1984, s. 274, (İş Hukuku); ELBİR, H. K.: Grev, Lokavt Kavramları, Çeşitleri ve Kanuni Grev ve Lokavt (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi), 1984 Yılı Konferansları, İstanbul, 1985, s. 33-49.

¹⁵ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 50; NARMANLIOĞLU, Ü.: s. 523; KABAKÇI, M.: Grev ve Lokavt, s. 48.

¹⁶ ERTÜRK, Ş.: İş Mücadelesinde Denge İlkesi, İzmir, 1999, s. 30.

¹⁷ TALAS, C.: Toplu İş Sözleşmesi Konferansları, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1964, s. 302, (Konferans).

amacı ile birlikte veya plan gereğince işi bırakmaları ya da işçilerin isteklerini elde etmek için, hizmet sözleşmesini geçici bir süre için ifa etmeme niyetlerini açıklayarak topluca ve bir karara uyarak işi bırakmaları olarak iki şekilde tanımlanmaktadır¹⁸. Diğer grev tanımları ise, “işçilerin işverene istediklerini kabul ettirmek ve baskı yapmak için aralarında verdikleri karara uygun olarak topluca işi bırakmaları¹⁹”, “işçilerin işi topluca bırakmaları²⁰”, “işçilerin isteklerini işverene kabul ettirmek için topluca ve birlikte hareket ederek işi bırakmaları eylemi²¹”, “çalışanların mesleki çıkarlarını savunmaları için karşı tarafa baskı aracı olarak kullanılan işin toplu olarak durdurulması için ortaya çıkan kollektif özgürlük²²” şeklindedir.

Türkiye’de işçilerin grev hakkı ilk kez 1961 Anayasası ile temel sosyal haklar arasında sayılmıştır. 1982 Anayasası ise 1961 Anayasasını izleyerek grevi temel sosyal haklar içine almasına karşın belirli kısıtlamalar getirmiştir. Türkiye’de grev hakkını düzenleyen 1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa göre; grev, işçilerin ekonomik ve toplumsal durumlarıyla çalışma koşullarını korumak ya da düzeltmek için olmalıdır. Bu kanunda, “işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak ve işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işçilerin iş bırakmaları” grev olarak tanımlanmıştır. Ancak 2822 sayılı Kanunun 25. maddesinin 2. fıkrasında ise kanuni grevin tanımı yapılmıştır. Buna göre; Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu kanunun hükümlerine uygun olarak yapılan greve, “kanuni grev” denir.

¹⁸ TUNÇOMAĞ, K.: İş Hukuku Esasları, İstanbul, 1989, s.506.

¹⁹ ESENER, T.: İş Hukuku, Ankara, 1975, s. 11, (İş Hukuku); MAKAL, A.: Grev, Kurumlar ve Uluslararası Farklılıklar, Ankara, 1987, s.7.

²⁰ ARMAĞAN, S.: İş Hukuku Ders Notları, Sakarya, 1983, s. 29.

²¹ REİSOĞLU, S.: T.C. Anayasasının Çalışma Hayatı ile İlgili Hükümleri, Ankara, 1983, s. 250-259.

²² KABOĞLU, Ö., İ.: Kollektif Özgürlükler, Diyarbakır, 1989, s. 87.

Böylece kanunda grev açık bir şekilde tanımlanmıştır. Yargıtay kararlarında ise grevin anayasal bir hak olduğuna vurgu yapılarak²³, 2822 sayılı kanunun 25. maddesinin 2. bendi baz alınarak, hangi hallerde grevin kanun dışı sayılacağı belirtilmiştir²⁴.

2. Grevin Unsurları

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 25. maddesinin 1. fıkrasında grev tanımlanmıştır. Kanunun 25. maddesinin 2. fıkrasında kanuni grev, 3. fıkrasında da kanun dışı grev tanımlanmıştır. Sözü edilen maddenin 4. fıkrasında da, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamaz ilkesi hüküm altına alınmıştır. Böylece, kanun koyucu öncelikle grev niteliğinde olan eylemleri tanımlama gereği duymuştur²⁵.

Gerek kanuni, gerekse de kanun dışı grevden söz edebilmek için her şeyden önce grev kavramına giren bir eylem olması gerekmektedir²⁶. Bu itibarla, grevin unsurlarını belirtirken 2822 sayılı Kanun hükmü esas alınacaktır. Buna göre, grevin unsurları, maddi ve manevi unsurlar²⁷ olmak üzere iki tanedir.

a. Grevin Maddi Unsurları

Grev, işçilerin topluca çalışmayarak işlerini bırakmalarını ifade etmektedir²⁸. Çalışmanın durdurulması veya işin bırakılması olayı ise, işçilerin iş sözleşmesi gereğince yapmakla yükümlü oldukları iş görme borcundan kaçınmaları, işlerini ifa etmemeleri ile ortaya çıkmaktadır²⁹. Grev; işçilerin mevzuata, toplu iş veya hizmet sözleşmesine, örf ve âdete “ve

²³ Bkz. Y.9.H.D. 02.06.2009 T, 2009/21002 E ve 2009/15446 K; Y.9.H.D. 05.11.1985 T, 1985/7135 E ve 1985/10615 K. sayılı ilamları (şahsi arşiv).

²⁴ Bkz. YHGK 28.12.2005 T, 2005/9-751 E, 2005/786 K; Y.9.H.D. 09.11.2009 T. 32059E, 31083 K; Y.9.H.D. 08.12.1989 T. 10641E, 10707K; Y.9.H.D. 06.03.1992 T. 1607E, 2667 K; Y.9.H.D. 11.02.1993 T. 1008E, 1958 K; Y.9.H.D. 09.11.2009 T. 32060-32063 E, 31084-31087 K; Y.9.H.D. 09.11.2009 T. 32134-32135 E, 31088-31089 K. sayılı ilamları (şahsi arşiv).

²⁵ KUTAL, M.: 2822 Sayılı Yasada Grev ve Lokavt Kavramları, İktisat ve Maliye Dergisi, Haziran, 1984, C.31, S. 3, s. 133.

²⁶ ALPAR, E.: Grev, s. 11.

²⁷ Grevin unsurlarını maddi ve psikolojik unsur olarak ikili ayırıda inceleyen yazarlar da mevcuttur. Konu ile ilgili bkz. NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s.77-vd.

²⁸ KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s. 41.

²⁹ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 52.

dürüstlük kurallarına”³⁰ göre yapmakla yükümlü oldukları işi bırakmaları ya da işlerine işbaşı yapmamaları suretiyle meydana gelir³¹. Grev, kısaca işçilerin işi bırakmaları eylemidir. İşçi olma ve işi bırakma grevin maddi unsurlarını oluşturmaktadır.

a.a. İşçi Olmak

2822 sayılı Kanun anlamında grev, ancak işçilerin işi bırakmaları durumunda söz konusu olmasıdır. 4857 sayılı İş Kanununa göre işçi sıfatı bulunmayan çırakların, serbest meslek sahiplerinin, 657 sayılı Kanuna tabi memurların, mecburi çalışmaya tabi tutulan mahkûmların grev yapmaları söz konusu olamaz. Grev, Türk İş hukukunda yalnızca işçilere tanınmış bir haktır³². İşçi sayılmayan kimselerin işi bırakmaları, diğer bütün unsurları bünyesinde barındırsa dahi grev kavramı dışında kalır³³.

1982 Anayasasının 54. maddesine göre; “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Grev hakkı, Anayasaya göre yalnızca işçilere tanınmıştır³⁴.”

2822 sayılı Kanunda, işçi sıfatını taşıyan kimselerin işlerini bırakmalarını grev saymakta ise de kimlerin işçi sayılacağı açıklanmamıştır. Ancak 2821 sayılı Sendikalar Kanunu (Sen. K. m. 2/I,II) ve 4857 sayılı İş Kanunu (İş K. m. 2/I) kimlerin işçi sayılacağını ayrı ayrı düzenlemiştir.

Sendikalar Kanuna göre işçi, hizmet akdine göre çalışanlara denilir. Ayrıca araç sahibi hariç nakliye sözleşmesine göre, esas itibariyle bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı veya neşir sözleşmesine göre eserini naşire terk etmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket sözleşmesine göre

³⁰ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 66.

³¹ SUR, M.: Grev, s. 76.

³² Y.9.H.D. 07.07.2009 T., 2008/6021 E. ve 2009/20177 K sayılı kararına göre; “İçi deneme süresi içinde sendikaya üye olabilir, tolu iş sözleşmesinden yararlanabilir, grev hakkını kullanabilir.” (yayınlanmadı)

³³ ALPAR, E.: Grev, s. 11; NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 54; OĞUZMAN, M., K.: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, İstanbul, 1984, C. I, s.146-147, (İşçi-İşveren).

³⁴ Konu ile ilgili bkz. SUR, M.: Grev, s. 32; REİSOĞLU, S.: Şerh, s.252.

ortaklık payı olarak esas itibariyle fiziki veya fikri emek arzı suretiyle bir işyerinde çalışanlar da işçi sayılırlar³⁵.

İş Kanuna göre, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denilir. 2821 sayılı Kanununda ise işçi kavramının sınırları genişletilmiş, iş sözleşmesinden başka³⁶, bedenen çalışmayı konu alan³⁷ nakliye, neşir, adi şirket akitlerine göre çalışanların da³⁸, Kanunun uygulanmasında işçi sayılmaları kabul edilmiştir³⁹.

İşçinin işçi sıfatını işi bırakma anında taşıması gerekmektedir. Örneğin; işsiz kalan kimselerin bir işi kabul etmemeleri, o alanda işçi bulunmamasından dolayı işte aksamaya yol açsa dahi, bu durum hiçbir şekilde grev sayılmaz⁴⁰.

2822 sayılı TİSGLK ile yalnızca işçilere grev hakkı tanınmış olması nedeniyle sadece 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında yer alan işçilerin topluca işi bırakmaları eylemi grev olarak kabul edilmelidir.

a.b. İşin Bırakılması

Grev kavramının unsurları arasında en ağırlıklı ve önemli olanı, işin bırakılmasıdır⁴¹. İşin bırakılması, olumlu bir faaliyeti, faal bir davranışı gerektiren iş görme borcunun isteyerek yerine getirilmemesini⁴², diğer bir deyişle sözleşmeye göre yapılması gerekli işin bırakılması veya işbaşı yapılmamasını⁴³ ifade etmektedir.

Bu unsur grevi diğer iş mücadelesi yollarından ayırmaktadır⁴⁴. Zira diğer iş mücadelelerinde işin bırakılması söz konusu olmamakta, işin

³⁵ Konu ile ilgili bkz. TUĞ, A.: Sendikalar Hukuku, Ankara, 1990, s. 53-vd, (Sendikalar); DEMİR, F.: Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1989, s. 36-vd.

³⁶ Konu ile ilgili bkz. NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 57-58.

³⁷ REİSOĞLU, S.: Şerh, s. 252; SUR, M.: Grev, s. 38.

³⁸ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 57.

³⁹ Konu ile ilgili bkz. ÇENBERCİ, M.: İş Kanunu Şerhi, Ankara, 1986, s. 85-vd.; GÜNAY, C., İ.: 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, Ankara, 2003, s.93, (Şerh).

⁴⁰ ERSOY, Y.: Çalışma Hürriyetine Karşı Suçlar, Ankara, 1973, s. 249; SUR, M.: Grev, s. 41; REİSOĞLU, S.: Şerh, s. 252.

⁴¹ SUR, M.: Grev, s. 52.

⁴² NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 66.

⁴³ REİSOĞLU, S.: Şerh, s. 225.

⁴⁴ KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: Türk İş Hukukunda Grev, Türk-İş, Ankara, 1996, s.44.

yavaşlatılması söz konusu olmaktadır⁴⁵. Ayrıca, kanun koyucu işi yavaşlatma gibi verimi düşürücü hareketlerin grev kavramı dışında kaldığını tespit ederek⁴⁶, bu eylemlere kanun dışı grevin yaptırımlarının uygulanacağını kabul etmiştir⁴⁷.

İşçilerin çalışması gereken işi bırakmış olmaları grevi meydana getirdiğini yukarıda belirtmiştik. Ancak, işçilerin mecbur olmadığı fazla mesaiyi reddetmeleri grevi meydana getirmez. Yine, işçilerin tatil olarak kabul ettikleri günde çalışmamaları da grev olarak nitelendirilemez. Ayrıca, mücbir sebep veya beklenmeyen hal durumlarında işçilerin işlerini bırakması olayı da grev olarak kabul edilmemelidir⁴⁸. Çünkü grev fiili, iradi bir eylem olup, imkânsız hale gelmiş iş görme edimini işçi yerine getirmekle yükümlü bulunmamaktadır (BK. m. 117). Ayrıca BK. m.81’de öngörülen ve ödemezlik def’i olarak veya akdin ifa edilmediği def’i olarak adlandırılan hallerde, ücretlerini alamayan işçilerin her birinin ödemezlik def’ine dayanarak işi bırakmaları hukuken caiz olduğundan, bu durum hizmet sözleşmesinin ihlali sayılmamalıdır. Bunun sonucu olarak da bu durumlarda topluca çalışmama, grev sayılmaz⁴⁹.

Diğer yandan, 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesine göre, ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Söz konusu kanun maddesine göre, iş görme borcunu yerine getirmeme sayısal olarak toplu olsa bile grev olarak nitelendirilmeyeceği belirlenmiştir. Sözü edilen maddenin 2. fıkrasında bu işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilemeyeceği, yerine işçi alınamayacağı ve bu işçilerin başkalarına yaptırılamayacağı hüküm altına alınmıştır. Maddeye göre,

⁴⁵ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 52.

⁴⁶ “...öncelikle her davacı için fesih yazısı belgesi, hakkındaki olayla ilgili işyeri tutanakları, 06.06.2006 tarihinde gerçekleştirilen eylemin işi bırakma mı, yoksa sendikaya verilen işyerindeki odanın boşaltılması ile ilgili yapılacağı iddia edilen konuşmayı dinleme mi olup olmadığı açıklığa kavuşturulmalı, daha sonra davacının bu eylem içinde olup olmadığı tespit edilerek, işveren tarafın bu hususu somut kanıtlarla saptamalı ve çelişkiyi gidermelidir....”(Konu ile ilgili bkz. Y.9.H.D. 26.03.2007 T., 2007/3249 E. ve 2007/8353 K.) (şahsi arşiv)

⁴⁷ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 67.

⁴⁸ KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s. 44-45.

⁴⁹ SUR, M.: Grev, s. 76-80.

gününde ödenmeyen ücretlere en yüksek faiz oranı üzerinden faiz işletileceği belirtilmiştir.

Grevde iş kesin olarak bırakılmalıdır⁵⁰. Ancak, kanun koyucu işi yavaşlatma gibi verim düşürücü hareketlerin grev kavramı dışında kaldığını tespit etmesine karşın, bu hareketlere de kanun dışı grevin yaptırımlarının uygulanacağını kabul etmiştir⁵¹. Böylece, işçilerin işlerini bırakmaksızın verimi düşürücü ya da verimi aksatıcı her türlü davranışının kanun dışı grev sayılacağı TİSGLK. m.25/3'te vurgulanmıştır⁵².

İşin bırakılması iradi olmalıdır. İşyerinde herhangi bir nedenle işçilerin işbaşı yapmamaları, işyerine girmemeleri⁵³ ya da çalışmamaları⁵⁴ halleri işin bırakılması anlamına gelmez⁵⁵.

b. Grevin Manevi Unsurları

Grevin hukuki tanımından yola çıkılarak, grevin maddi ve manevi unsurlarının mevcut olduğunu belirtmedeki amacın, grev kavramını belirleyen hukuk normunun çözümlenmesine açıklık getirdiği belirtmelidir. Zira grevin maddi unsurları ve sınırları kanunda açık bir şekilde belirtilmiştir. Grevin manevi unsurlarının belirlenmesinde ve sınırlandırılmasında ise güçlükler bulunmaktadır⁵⁶.

2822 sayılı Kanunun 25/1. maddesindeki grev tanımına göre; işin bırakılması için işçilerin anlaşmaları ya da bir kuruluşun kararına uymaları, diğeri de niteliğine göre işin önemli ölçüde aksatılması grevin manevi unsurlarıdır⁵⁷.

⁵⁰ OĞUZMAN, M., K.: İşçi-İşveren, s. 148-149; NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 67.

⁵¹ "...bu eylem nedeni ile üretimin durduğu, eylemin davacının davranışlarından kaynaklanan neden olduğu ve topluca yapılması nedeni ile 2822 sayılı TİSGLK'nun 25/3 maddesi kapsamında işi yavaşlatma ve verimi düşürme olduğu, kanun dışı grev olarak değerlendirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır..." (Konu ile ilgili bkz. Y.9.H.D. 10.04.2006 T, 2006/2419 E ve 2006/8702 K) (şahsi arşiv)

⁵² NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 70.

⁵³ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 70.

⁵⁴ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 75.

⁵⁵ OĞUZMAN, M., K.: İşçi- İşveren, s. 150; NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 55, 70.

⁵⁶ SUR, M.: Grev, s. 90.

⁵⁷ SUR, M.: Grev, s. 91; NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 80; TUNÇOMAĞ, K.: s. 507.

b.a. İşi Bırakmak için Anlaşma veya Bir Kuruluşun Kararına Uyma

Grev, birçok işçinin aynı zamanda ortak hareket ettikleri bir davranış olması sebebiyle; önceden veya işin bırakılmasında anlaşmayı gerektiren toplu bir olaydır⁵⁸. Kollektif karar⁵⁹ ya da koalisyon unsuru⁶⁰ olarak da adlandırılan bu unsur, “işçilerin aralarında anlaşması⁶¹ veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara⁶²” uymalarıdır⁶³.

İşçilerin aralarında anlaşmaları şekle bağlı değildir. Anlaşma grev oylaması sonucu veya toplanarak alınan bir karar şeklinde de olabilir. Yani, o anda aralarında zımni bir anlaşmaya vararak, topluca çalışmama amacını gütmeleri yeterli olup, sadece grev amaçlı iradelerin varlığı halindeki eylemlerin grev sayılacağı aşikârdır.

Kanuni grevde grev kararı alan kuruluşun belirli özellikte bir işçi sendikası olması gereklidir. Bir işyeri için alınan grev kararı o işyerinde çalışan tüm işçiler için geçerlidir. Bu nedenle, grev toplu bir harekettir⁶⁴.

b.b. Niteliğine göre İşi Önemli Ölçüde Aksatmak

Birden çok işçinin aralarında anlaşarak ya da bir kuruluş kararına uyarak çalışmamalarının, işlerini bırakmalarının grev sayılabilmesi için, faaliyetin belirli bir amaca yönelik olması gerekmektedir. Ancak, doktrinde yer alan bazı görüşlerde tek işçinin işi bırakması halinin de grev sayılacağı ileri sürülmüştür⁶⁵.

Kanun koyucu işi bırakma konusunda işçiler arasında anlaşma veya kuruluş kararına uyulması hususlarını belirli bir amaçla sınırlamıştır. Buna göre; işçiler topluca çalışmamak suretiyle bir işyerinde faaliyeti durdurmak

⁵⁸ KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s.48.

⁵⁹ ULUCAN, D.: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul, 1981, s. 63, (Toplu İş Sözleşmesi).

⁶⁰ ALPAR, E.: Grev, s. 11; KUTAL, M.: s. 133.

⁶¹ Konu ile ilgili bkz. REİSOĞLU, S.: Şerh, s. 255; SUR, M.: Grev, s. 93-94; NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 79; OĞUZMAN, M., K.: İşçi-İşveren, s. 152

⁶² Konu ile ilgili bkz. TUNÇOMAĞ, K.: s. 509; NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 81; OĞUZMAN, M., K.: İşçi-İşveren, s. 159

⁶³ KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s.49.

⁶⁴ SUR, M.: Grev, s. 93.

⁶⁵ Konu ile ilgili bkz. ÖZGEN, G.: s. 6; SUR, M.: Grev, s. 96

veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla işlerini bırakmaları durumunda, eylem grev niteliğini haiz olacaktır⁶⁶.

Bu hususun grevin unsurları arasında yer alması, grevin esasen sembolik ve zarar vermeyen bir eylem olarak düşünülmediğini, kanun koyucunun grevi gerçek bir baskı aracı olarak ele aldığını göstermektedir⁶⁷.

Mevzuatımıza göre işçilerin işyerinde faaliyeti önemli ölçüde aksatmak veya durdurmak, yani grev yapmak amacıyla işlerini bırakmaları hukuken yeterli olup, kanundaki amaçla işlerini bıraktıkları anda işçilerin eylemleri grev niteliğini kazanır⁶⁸.

III. KANUN DIŞI GREV

1. Kanun Dışı Grevin Tanımı

Grev hakkının kullanılmasında sınırlamanın en önemli ögesi işçilerin eylemlerinin kanun dışı nitelik taşımasıdır. 2822 sayılı Kanun, kanun dışı grevi, kanuni grev tanımından yararlanarak tanımlamıştır. Bu Kanunun 25. maddesinin 2. fıkrasında kanuni grev, 3. fıkrasında da kanun dışı grev aşağıdaki gibi tanımlanmıştır.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla, çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denilir⁶⁹.

Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denilir. Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler

⁶⁶ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 83; OĞUZMAN, M., K.: İşçi-İşveren, s. 153; SUR, M.: Grev, s. 99.

⁶⁷ SUR, M.: Grev, s. 100.

⁶⁸ TUNÇOMAĞ, K.: s. 508; NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 88; OĞUZMAN, M., K.: İşçi-İşveren, s. 152-154.

⁶⁹ NARMANLIOĞLU, Ü.: s. 654-655.

hakkında kanun dışı grevin yaptırımları uygulanır. Uygulamada, direniş eylemleri de kanun dışı grev olarak kabul edilmektedir.⁷⁰

2822 sayılı Kanunun tümü incelendiğinde, Kanunda yapılan kanun dışı grev tanımı yeterli olmadığı anlaşılmaktadır. Çünkü 2822 sayılı Kanunun 29. maddesine göre, grev yasağının bulunduğu işlerde; 30. maddesine göre, yasağın bulunduğu yerlerde; 31. maddesine göre, geçici yasaklarda; 33. maddesine göre, grevin ertelendiği hallerde; 36. maddesine göre, grev oylamasının olumsuz olarak sonuçlanması halinde; 46. maddesine göre, grevin ihtiyati tedbir kararı ile durdurulması ve 47. maddesine göre de grev hakkının kötüye kullanıldığı yetkili iş mahkemesince sabit olduğu hallerde yapılan grevlerin de kanun dışı grev olarak değerlendirilmeleri gerekmektedir.

Kısaca belirtmek gerekirse, 2822 sayılı Kanunun emredici hükümlerine aykırı olarak yapılan her grev kanun dışı grevdir.

2. Kanun Dışı Grevin Unsurları

Yukarıda belirtildiği üzere, 2822 sayılı Kanunun 25. maddesinin 3. fıkrasında kanun dışı grev, kanuni greve bağlı olarak tanımlanmıştır. Bu durumda, kanun dışı grevin unsurlarını, kanuni grevin unsurları ile açıklamak gerekmektedir. Şöyle ki; kanuni grevin, toplu iş sözleşmesi sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla ve Kanun hükümlerine uygun olma gibi unsurları vardır.

Kanun dışı grev eyleminde yukarıda belirtilen unsurların bulunup bulunmadığı araştırılmalıdır⁷¹. Kanuni grev için kanunda öngörülen

⁷⁰ 2709 sayılı Anayasanın 54. maddesinin “Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.” şeklinde olan 7. fıkrası halk oylamasına sunulmak üzere 13.05.2010 Tarih, 27580 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 07.05.2010 Tarih ve 5982 sayılı Kanunun 7. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. 5982 sayılı Kanun 01.08.2010 Tarih ve 27659 sayılı Mükerrer Resmi Gazetede yayımlanan Anayasa Mahkemesinin 07.07.2010 Tarih, 2010/49 E ve 2010/87 K sayılı kısmi iptal kararı sonraki haliyle 3376 sayılı Anayasa Değişikliklerinin Halk Oylamasına Sulunması Hakkında Kanun hükümleri gereğince Yüksek Seçim Kurulunun 13.05.2010 Tarih ve 27580 sayılı Mükerrer Resmi Gazetede yayımlanan 13.05.2010 Tarih ve 317 sayılı Kararı ile 12.09.2010 tarihinde halkoyuna sunulmuş ve halk oylaması sonuçlarına ilişkin Yüksek Seçim Kurulunun 22.09.2010 Tarih ve 846 no’lu Kararı 23.09.2010 Tarih ve 27708 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmasıyla yürürlüğe girmiştir.

unsurlardan biri dahi gerçekleşmeden grev eyleminde bulunulması grevin kanun dışı sayılması için yeterlidir⁷².

Kanun dışı grevin unsurları aşağıda açıklanmıştır.

a. Mesleki Amaca Aykırılık

İşçilere ve işverenlere ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere özgürce toplu iş sözleşmesi yapma ve uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümleme hakları kanun ile tanımlanmıştır⁷³. Kanun dışı grevde, kanuni grev için aranan amaç dışındaki başka bir amaçla yapılan her grev kanun dışı grevdir. Kanuna göre, toplu iş sözleşmesi sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak ve düzeltmek amacı dışındaki bir amaçla yaptıkları grevler kanun dışı grev olacaktır⁷⁴. Bu amaç, kanun dışı grevin mesleki amaca aykırılık unsurunu oluşturmaktadır.

Kanun dışı grev için 2822 sayılı Kanunun 25. maddesinin 4. fıkrasındaki, “Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamaz.” hükmü de göz önünde bulundurulmalıdır. Bu grevlerin tümü de kanun dışıdır.

b. Kanunun Düzenlediği Yönteme Aykırılık

Uyuşmazlığın toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkmadan, yetkili işçi sendikasının grev kararı almadan, grev kararı alınması halinde kanunun sürelerle ilgili hükümlerine uyulmadan, grev kararının süresinde notere ve görevli makama bildirilmeden ya da grevin sona ermesine karşın devam ettirilen her grev kanun dışıdır. Kanun dışı grevlerin bu unsuru Kanunun düzenlediği yönteme aykırılık unsuru olarak ifade edilmektedir.⁷⁵

⁷¹ KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s. 126.

⁷² KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s. 126.

⁷³ ALPAR, E.: s. 5.

⁷⁴ NARMANLIOĞLU, Ü.: s. 655-656.

⁷⁵ KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s. 128.

Kanuni grevde uyulması gereken koşullara uyulmadan yapılan grevler kanun dışı grev olarak kabul edilir.

b.a. Uyuşmazlığın Toplu Görüşme ve Arabuluculuk Aşamalarından Geçmemiş Olması

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, bu uyuşmazlık taraflar arasında yapılan görüşmeler ile giderilmeye çalışılır, uyuşmazlık arabuluculuk aşamalarından geçirilir⁷⁶. Bu aşamalardan herhangi bir sonuç alınamaması durumunda işçi sendikası grev kararı alır. Ancak, bu aşamalardan geçilmeden grev kararı alınıyorsa bu grev kanun dışı olur. Çünkü 2822 sayılı Kanun, kanuni grev için toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklarda toplu görüşme ve arabuluculuk aşamalarının kullanılmasını öngörmektedir.

b.b. Yetkili İşçi Sendikasının Grev Kararını Almaması

Toplu iş görüşmesi yapma ve arabuluculuk aşamalarında taraf olan işçi sendikası grev kararı almaya yetkilidir. Sendika, toplu iş görüşmesi başladıktan sonra çoğunluğu kaybetmesi halinde de grev kararı almaya yetkilidir⁷⁷.

Yetkili işçi sendikası grev kararı almadan yapılan grevler de kanun dışı grev kabul edilmektedir.

b.c. Grev Kararının Alınmasında Sürelere Uyulmaması

2822 sayılı Kanunun 23. maddesinin 4. fıkrası uyarınca, arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma olmamışsa, arabulucunun üç iş günü içinde, uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenlemesi, bu tutanağa uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü tavsiyeleri ekleyerek görevli makama tevdi etmesi, görevli makamın bu tutanağı en geç altı iş günü içinde taraflara

⁷⁶ ÖZGEN, G.: s. 18.

⁷⁷ KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s. 129.

tebliğ etmesi gereklidir⁷⁸. Yine, 2822 sayılı Kanunun 27. maddesinin 1. fıkrasına göre, Kanunun 23. maddesi uyarınca belirtilen tutanağın tebliğinden itibaren altı iş günü geçmeden grev kararı alınamaz. Aksi halde, söz konusu tutanağın tebliğinden itibaren altı iş günü geçmeden alınan grev kararı kanun dışı grevdir.

b.d. Alınan Grev Kararının Süresinde Noter ve Görevli Makama Tevdi Edilmemesi

2822 sayılı Kanunun 27. maddesine uygun olarak alınan grev kararı, 2822 sayılı Kanunun 28. maddesi uyarınca karar tarihinden itibaren altı iş günü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve kararın birer örneği görevli makama tevdi edilmesi zorunludur. Kanunun bu hükmüne uyulmadan uygulanan grev kanun dışı grev olarak kabul edilmektedir.

b.e. Grev Kararının Kanuni Süre İçerisinde Uygulamaya Konulmaması

2822 sayılı Kanunun 37. maddesinin 1. fıkrasına göre, grev kararı, karşı tarafa tebliğinden itibaren altmış gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığı ile altı iş günü önce bildirilecek tarihte grev uygulamaya konabilir.

Bu sürelerle uyulmadan uygulamaya konulan grevler kanun dışı grevdir.

c. Grev Yasaklarına ve Engellerine Aykırılık

2822 sayılı Kanunda grev yasağı veya grev engelinin olması hallerinde uygulanan grev, kanun dışı sayılmalıdır.

2822 sayılı Kanunun 29. maddesinde, yasağın bulunduğu işler, 30. maddesinde de yasağın bulunduğu yerler sayılmıştır. 2822 sayılı Kanunun 31. maddesinde ise geçici yasaklar belirtilmiştir.

Yasağın bulunduğu işlerde, yasağın bulunduğu yerlerde ve geçici yasaklı hallerde uygulanan grevler kanun dışı nitelik kazanacaktır⁷⁹. Diğer

⁷⁸ KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s. 130-131.

⁷⁹ KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s. 132.

yandan, 2822 sayılı Kanunun 3. maddesinde toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi belirtilmiştir. Bu maddeye göre, bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz. Bu nedenle, bir işyerinde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi varken, grev kararı alınamaz ve uygulanamaz. Aksi halde uygulanan grev kanun dışı grevdir.

c.a. Grev Yasağı Bulunan İşler

2822 sayılı Kanunun ‘Yasağın Bulunduğu İşler’ başlıklı 29. maddesine göre; “Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze ve tekfin işlerinde; su, elektrik, havagazı, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde; banka ve noterlik hizmetlerinde; Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde” grev yapılamaz. Bu işlerde, uygulanan grev kanun dışı grevdir.

c.b. Grev Yasağının Bulunduğu Yerler

2822 sayılı Kanunun ‘Yasağın Bulunduğu Yerler’ başlıklı 30. maddesine göre; “İlaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal eden müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde; eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde; mezarlıklarda; Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde” grev yapılamaz. Bu yerlerde uygulanan grev kanun dışıdır. Bahse konu işyerlerinde toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin toplu görüşme ve arabuluculuk aşamaları gerçekleşmesine karşın toplu görüşme sonucunda anlaşma sağlanamazsa grev kararı alınamayacaktır⁸⁰.

⁸⁰ Konu ile ilgili bkz. KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s. 67; NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s.149; REİSOĞLU, S.: Şerh, s.282

c.c. Geçici Yasaklar

2822 sayılı Kanunun ‘Geçici Yasaklar’ başlıklı 31. maddesine göre; “Savaş halinde, genel veya kısmi seferberlik sürecinde grev ve lokavt yapılamaz. Yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremlerin sebebiyet verdiği ve genel hayatı felce uğratan felaket hallerinde Bakanlar Kurulu, bu hallerin vuku bulduğu yerlere inhisar etmek ve bu hallerin devamı süresince yürürlükte kalmak üzere, gerekli gördüğü işyerleri veya işkollarında grev ve lokavtın yasak edildiğine sair karar alınabilir. Yasağın kaldırılması da aynı usule tabidir. Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış mahallerinde bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz.” bahse konu hükmün aksine uygulanan grev kanun dışı grevdir.

2822 sayılı Kanunun ‘Yasalarda Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma’ başlıklı 32. maddesine göre; grevin yasak olduğu işler ile yerlerdeki uyuşmazlıklarda, taraflardan biri 23 üncü maddede belirtilen tutanağın alınmasından veya geçici grev yasağının altı ayı doldurmasından itibaren altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilme hakkına sahiptir. Kaldı ki; 2822 sayılı Kanunun 58. maddesi uyarınca taraflar toplu hak ve menfaat uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilirler. Ancak taraflar arasında özel hakeme gitme konusunda yapılmış bir anlaşma yoksa ya da yapılan anlaşma hükümsüz ise bu halde işçi sendikası grev kararı alabilecek ve uygulanan grev kanuna uygun olacaktır⁸¹.

d. Diğer Unsurlar

Aşağıda belirtilen şartlara uyulmadan uygulanan grev, kanun dışı grev sayılması gerekmektedir.

d.a. Grevin Bakanlar Kurulu Kararı ile Ertelenmesi Hali

2822 sayılı Kanunun 33. Maddesi Bakanlar Kurulu grevi altmış gün süre ile erteleyebilmesi imkânı sağlanmıştır. Söz konusu Kanunun 33. maddesinin 1. fıkrasında “Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt

⁸¹ Konu ile ilgili bkz. KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s. 70; NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s.149; REİSOĞLU, S.: Şerh, s.416

genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı bir kararname ile altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararnamenin yayımı tarihinden işlemeye başlar.” hükmü vardır.

Bakanlar Kurulunun grev ertelemesine karar vermesine karşın uygulanmasına devam edilen grevi de kanun dışı grev sayılması gerekir⁸².

d.b. Grev Oylaması

2822 sayılı Kanunun 35. maddesi kanuni bir grevin bir işyerinde uygulanabilmesi için oylama yapılmasını öngörmüştür. Söz konusu maddenin 3. fıkrasına göre, grev oylamasında, grev ilamının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse o işyerinde grev uygulanamaz.

Grev oylamasında, grev uygulanmaması sonucuna karşın uygulamaya konulan grev kanun dışı grev sayılır.

d.c. Mahkemenin Grevi Durdurması

2822 sayılı Kanunun 47. maddesinin 1. fıkrasına göre, grev hakkının kötüye kullanılması halinde uygulanan grevin bir tarafın veya çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine yetkili iş mahkemesi kararı ile durdurulmasını öngörmüştür. Yine, 2822 sayılı Kanunun 46. maddesinin 2. fıkrasında da, grevin kanun dışı olup olmadığının tespiti davasında hâkimin tespit kararının kesinleşmesine kadar, dava konusu grevin ihtiyati tedbir kararı ile durdurulmasına karar verileceği gibi, konulmuş tedbiri her zaman kaldırılabilir hükmü vardır.

Mahkeme kararı ile ya da ihtiyati tedbir kararı ile durdurulmasına karşın devam edilen grevler kanun dışı olur.

d.d. Özel Hakem Anlaşması Yapılması

2822 sayılı Kanunun 58. maddesinin 2. fıkrasında, “menfaat uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak

⁸² Konu ile bkz. D.10. Da. 10.10.2000 T, 2000/4436 E sayılı kararı (şahsi arşiv).

anlaşma yaparlarsa, bundan sonra arabuluculuk, grev lokavt, kanuni hakemlik uygulanmaz.” hükmü vardır.

Söz konusu maddenin 4. fıkrasında ise, özel hakem kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğunu öngörmüştür. Bu nedenlerle, özel hakem kararı alınmasına karşın uygulanacak grev doğal olarak kanun dışı grev sayılacaktır⁸³.

3. Kanun Dışı Grev Çeşitleri

Urusurlarına göre kanun dışı grevler üç şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bunlar, amaca aykırı kanun dışı grevler (hak uyuşmazlıkları grevi), uygulanış biçimine göre kanunun düzenlediği usullere aykırı kanun dışı grevler ve kanun dışı olarak değerlendirilen diğer kanun dışı grevlerdir.

2822 sayılı Kanunun 25. maddesinin 3. fıkrasına göre, kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanacak grevler ile hak uyuşmazlıkları grevi aşağıda açıklanmıştır.

a. Hak Uyuşmazlıkları Grevi

Toplu iş sözleşmesinin ya da yürürlükteki kanun hükümlerinin uygulanması sırasında bir kuralın farklı uygulanması sebebi ile tarafların uyuşmazlığa düşmeleri mümkündür. Bu tür uyuşmazlıklara hak uyuşmazlıkları, hak uyuşmazlıklarının giderilmesi için yapılan greve de hak uyuşmazlıkları grevi denir. 2822 sayılı Kanunun 25. maddesi sadece toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında ortaya çıkan uyuşmazlıkların giderilmesi için yapılan grevin kanuni grev olarak tanımlamıştır. Bu nedenle, hak uyuşmazlıklarının ortadan kaldırılması için yapılan grevlerin kanuni grev olarak değerlendirilmesi hukuka aykırıdır.⁸⁴

⁸³ Konu ile ilgili bkz. Y.9.H.D. 24.12.2007 T, 2007/41600 E ve 2007/38400 K sayılı kararı ve 24.09.2007 T, 2007/13995 E ve 2007/27723 K sayılı kararı (şahsi arşiv).

⁸⁴ KÜPELİ,B./ÜRTİŞ, M.: s. 138.

b. Kanuni Şartlar Gerçekleşmeden Yapılan Grevler

2822 sayılı Kanunun hükümlerine aykırı olarak yapılan grevlerde kesin olarak kanun dışı grev olarak kabul edilir. 2822 sayılı Kanun hükümlerine aykırı olarak grev uygulanamaz. Bu durumu, grev hakkından yararlanacak olan tarafların göz önünde bulundurmaları gerekir. Çünkü yetkili işçi sendikası kararını zamanında almadan, toplu görüşme ve arabuluculuk aşamaları geçirilmeden, alınan grev kararını taraflara ve notere tevdi edilmeden veya grev kararı ilan edilmeden, grev uygulama sürelerine uyulmadan kanuni grev yapılamaz. 2822 sayılı Kanunda öngörülen düzenlemelere aykırı olan veya kanuni süre bitmesine karşın devam edilen grevler kanuni şartlar gerçekleşmeden yapılan grevlerdir. Bu şekilde uygulamaya konulan grevlerde kanun dışı grev olarak değerlendirilirler.

c. Kanun Dışı Grevin Müeyyidelerinin Uygulandığı Durumlar

Anayasanın 54. maddesinin 3. fıkrası ile 2822 sayılı Kanunun 25. maddesinin 3. fıkrasında hangi direnişlere kanun dışı grevin müeyyidelerinin uygulanacağı belirlenmiştir. Bu direnişler; işyeri işgali⁸⁵, işi yavaşlatma⁸⁶, verimi düşürme⁸⁷ ve diğer direnişlerdir⁸⁸. Kanunun anılan düzenlemesinde

⁸⁵ “İşçilerin, işverene isteklerini zorla kabul ettirmek için aralarında anlaşarak işi bırakmalarına karşın işyerini terk etmeyip, işyerinin giriş ve çıkışını tutmak suretiyle yöneticilerin, çalışmak isteyen işçilerin ya da kolluk kuvvetlerinin işyerine girmelerinin engellenmesi eylemi işyeri işgalidir. Bazı hallerde üretim araçlarına, işyeri demirbaşlarına ya da üretilen mallara zarar verme durumu da işyeri işgali olarak kabul edilmektedir. Bu hallerin varlığı halinde hem kanun dışı grevin sonuçları ortaya çıkmakta, hem de verilen zarar tanzim edilmektedir.” (Konu ile ilgili bkz. Y.9.H.D. 31.05.2005 T, 2004/31628 E ve 2005/2540 K sayılı kararı ve Y.10.H.D. 24.09.2007 T, 2007/349 E, 2007/14363 K sayılı kararı) (şahsi arşiv)

⁸⁶ “Mal ve hizmet üretmek için işçilerin işyerine tahsis ettikleri zaman ile çalışmanın tümüne emek denir. Emek mal ve hizmet üretiminde bulunan işçilerin tüm vücut ve kafa yeteneklerini kapsamaktadır. Emek ile üretim arasında doğru orantılı bir ilişki vardır. Ancak bazen işçiler işlerini bırakmadan üretim sürecinde daha az emekle katılarak üretilen mal ya da hizmette azalmaya neden olurlar. Bu tür eylemler nedeniyle üretim kalitesinde ya da miktarında azalma meydana gelir. İşçilerin işyerini terk etmeden üretimin kalitesinde ya da miktarında azalma meydana getirecek eylemleri işi yavaşlatma olarak kabul edilir.” (Konu ile ilgili bkz. Y.9.H.D. 14.03.2002 T, 2002/5209 E ve 2002/4183 K sayılı kararı) (şahsi arşiv)

⁸⁷ “Mal ve hizmet üretimi, doğa, emek, sermaye ve girişim faktörlerine bağlıdır. Üretimde bu faktörlerin birinin azalması verimi düşürür. Somut olayda işçilerin değişik amaçlarla aralarında anlaşarak çalışma koşullarında ve belir sürede üretilen mal ve hizmetin altında

diğer direnişler hakkında da kanun dışı grevin müeyyidelerinin uygulanacağı öngörülmüştür. Bu nedenle, uygulamada ne amaçla yapılırsa yapılsın toplu olarak yapılan her direniş için kanun dışı grevin müeyyidelerinin uygulanması hukuki bir zorunluluktur. Ancak, Yargıtay, hukuk dışı gerçekleştirilen iş mücadeleleri, işyerini ve üretimi olumsuz etkilemiyor ve fakat işi bırakmadan gerçekleştiriliyor ise kanun dışı grevin hukuki sonuçlarını doğurmayacağını kabul etmiştir⁸⁹.

4. Kanun Dışı Grevin Sonuçları

Kanun dışı grev veya kanun dışı grev müeyyidelerinin uygulanacağı direnişler, grev kararı ya da direniş kararı alan sendika, işveren, greve veya direnişe katılan işçiler, hatta greve ya da direnişe katılmayan işçiler yönünden hukuki ve cezai sonuçlar doğurmaktadır⁹⁰. Ancak somut olaylar iş hukuki yönüyle değerlendirildiğinde kanun dışı greve katılan işçilerin ve kanun dışı greve karar veren sendikanın durumunun değerlendirilmesi gerekmektedir.

2822 sayılı Kanunun 45. maddesi ile kanun dışı grevin sonuçları belirlenmiştir. Söz konusu maddenin 1. fıkrasında, “Kanun dışı grev yapılması halinde, işveren, böyle bir grevin yapılması kararına katılan, böyle bir grevin yapılmasını teşvik eden, böyle bir greve katılan veya böyle bir greve katılmaya veyahut devamla teşvik eden işçilerin hizmet akitlerini, fesih ihbarına lüzum olmadan ve herhangi bir tazminat ödemeye mecbur bulunmaksızın feshedilir.” hükmü vardır. Böylece sadece kişisel olarak kanun dışı greve katılanlar değil, böyle bir grevin yapılması kararına katılan, böyle

üretim yapmaları şeklindeki eylemleri verimi düşürme olarak ifade edilir.”(Konu ile ilgili bkz. Y.9.H.D. 17.01.2006 T, 2005/36747 E ve 2005/340 K sayılı kararı) (şahsi arşiv)

⁸⁸ “Günümüz koşullarında iş mücadelesi şekilleri değişik olmakla birlikte işçi ve işveren ilişkileri dinamiklidir. Ayrıca, teknoloji hızlı bir şekilde değişmekte ve gelişmektedir. İş mücadelelerinde taraf olan işçi eylemleri de çağın koşullarına paralel olarak değişik şekillerde ortaya çıkmaktadır. Yani kanunda sayılmayan bir direniş şekli ile karşılanması mümkündür. Kanun koyucu geniş düzenleme ile üretimi engelleyen her eylemi diğer direnişler olarak adlandırmıştır.” (Konu ile ilgili bkz. Y.9.H.D. 13.04.2009 T, 2007/42617 E ve 2009/10500 K sayılı kararı) (şahsi arşiv)

⁸⁹ (Konu ile ilgili bkz. Y.9.H.D. 29/03/2006 T, 2006/16181 E ve 2006/20350K ile Y.9.H.D. 13.11.2006 T, 2006/22092 E ve 2006/29822 K) (şahsi arşiv)

⁹⁰ KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s. 190; NARMANLIOĞLU, Ü.: s. 727.

bir greve katılmaya veyahut devamına teşvik eden işçiler de kapsama dâhil edilmiş ve işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı tanımıştır⁹¹.

2822 sayılı Kanunun 26. maddesinin 2. fıkrasına göre, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçi sendikası tarafından grev kararı alınabilir. Kanun dışı grev kararını ise kendi aralarında anlaşarak işçilerin ya da işçi kuruluşunun alması mümkündür. Önemli olan karara uyularak grevin uygulanmaya konulmasıdır. Ancak kanun dışı bir grev yapılması halinde, bu grev veya bu grevin yönetimi ve yürütümü yüzünden işverenin uğradığı zararlar 2822 sayılı Kanunun 45. maddesinin 2. fıkrasına göre greve karar veren işçi sendikası veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanması zorunludur.

⁹¹ KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s. 182.

İKİNCİ BÖLÜM

GREV HAKKI ve GREV HAKKININ KULLANILMASI

I. GREV HAKKI

1. Bir Hak Olarak Grev

1982 Anayasasının 54. maddesi ile toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptir. Böylece, grev hakkı anayasa ile güvenceye alınmıştır. İşçiler, ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla sadece toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi haklarına sahip olmaları yeterli olmamaktadır. Toplu görüşmeler sırasında işçiler için ileri sürülen önerilerin işveren tarafınca kabul ettirilebilmesine yardımcı olacak zorlayıcı bir güce de ihtiyaç duyulmaktadır. İşçilerin topluca işi bırakarak işverenden menfaat elde etmeleri mümkündür. Ancak, grevin meşru bir mücadele aracı niteliğini kazanabilmesi, her şeyden önce bir hak olarak tanınmış olmasına bağlıdır⁹². Bu durumda, grev hakkı, işçilerin birlikte usulünce işi bırakması, grev süresince çalışmamaları ve grev bitiminde de tekrar işe başlamaları yetkisini ifade etmektedir⁹³.

Sendika, toplu sözleşme ve grevin oluşturduğu üçlü sosyal hakların gelişmesinde büyük öneme sahiptir. İşçilere grev hakkı tanınmadan etkili bir toplu iş sözleşmesi yapılması olanaksızdır⁹⁴. Etkili bir toplu pazarlık yapabilme olanağından yoksun oldukça da, sendika özgürlüğünden söz edilemeyecektir⁹⁵. Bu husus, grevi bir kamu özgürlüğü niteliğine büründürmektedir. Anayasa ve kanunlarca bir hak olarak tanınması greve bu özelliği kazandırmaktadır⁹⁶. Mesleki çıkarların savunulması şekillerinden birisi olan ve çalışanların çalıştıranlara karşı baskı aracı olarak kullandıkları grev hakkı, işin toplu olarak durdurulması biçiminde ortaya çıktığından kolektif bir

⁹² KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s. 6-7.

⁹³ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 9.

⁹⁴ TALAS, C.: Uluslar Arası Belgelerde İnsan Hakları, Birleşmiş Milletler Derneği İnsan Hakları Armağanı, Ankara, 1978, s. 63.

⁹⁵ YARSAVUT, D.: Çalışma Ceza Hukuku, Sendika Özgürlüğüne Karşı Suçları, Kanunsuz Grev ve Lokavt Suçları, İstanbul, 1988, s. 80.

⁹⁶ ESENER, T.: İş Hukuku, s. 542-543; KABOĞLU, Ö., İ.: s. 87.

olay olarak değerlendirilmelidir⁹⁷. Kolektif sosyal haklar da, topluca kullanılan haklar kapsamında oldukları için yukarıda da değinildiği üzere, birbirleriyle sıkı sıkıya bağlıdır. Bu haklarının birinin yokluğu diğerlerinin kullanılmasını imkânsızlaştırır⁹⁸.

Sendikalar aracılığı ile işçilerin toplu iş sözleşmesi yapma ve grev hakları vardır⁹⁹. Bu haklar, hemen hemen tüm sanayileşmiş ülkelerde işçilere tanınmıştır.

Belirtmek gerekir ki, grev ve sendika hakları iç içe girmiştir. Bu nedenle, grev hakkına yapılacak kısıtlamalar, aynı zamanda sendikal hakların hür biçiminde kullanılmasına engel teşkil edecektir¹⁰⁰.

Grev hakkının bireysel değil de, kolektif (toplu) nitelikte olduğu görüşü savunulmaya çalışılmaktadır¹⁰¹. Gerçekte grev toplu bir haktır¹⁰².

2. Grev Hakkının Hukuki Niteliği

Anayasa ve kanun açısından hukuka uygun grev¹⁰³, ceza hukuku ve özel hukuk açısından sorumluluğu ortadan kaldırır¹⁰⁴. Çünkü çoğu kez işverenler, işçilere haklarını vermemektedirler. Çalışma hayatında işçiler ekonomik ve sosyal durumunu düzeltmeyi, işverenler de ekonomik durumlarını korumayı amaçlamaktadır¹⁰⁵. Bu nedenle, işçilere baskı unsuru olarak grev hakkı tanınmıştır.

Hukukumuzda baskı aracı olarak kullanılan ve yalnızca işçiler açısından söz konusu olan grev hakkı, sahipleri bakımından hem ferdi, hem de toplu

⁹⁷ SÜZEK, S.: İş Akdinin Askıya Alınması Genel Teorisi, Ankara, 1979, s. 63, (Teori).

⁹⁸ ULUCAN, D.: Toplu İş Sözleşmesi, s. 67; NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 14.

⁹⁹ ULUCAN, D.: Toplu İş Sözleşmesi, s. 69.

¹⁰⁰ YARSAVUT, D.: s. 81-82; NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s.11.

¹⁰¹ SUR, M.: Grev, s. 21.

¹⁰² NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 11; KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s. 14.

¹⁰³ KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s. 8.

¹⁰⁴ KABAKÇI, M.: Grev ve Lokavt, s. 47.

¹⁰⁵ AYDEMİR, M.: Grev Hakkının Niteliği ve Uluslararası Belgelerdeki Yeri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Türk Milli Komitesi, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara, 1997, s. 270; ULUCAN, D.: İş Mücadelesinin Hizmet Akdine Etkisi, İHD., Nisan-Haziran 1992, C. 2, S. 2, s. 168.

olarak çifte görünümlü bir hak olmasına karşın, söz konusu hakkın toplu bir hak olma niteliği daha ağırlık kazanmaktadır¹⁰⁶.

Grev hakkı, bir toplu sözleşmesine ulaşılması amacıyla işçilere tanıdığı bir haktır. Grev, Türk hukukunda da, toplu iş sözleşmesi hakkı gibi toplu nitelik taşıyan bir hak olduğu sonucuna kolaylıkla ulaşılabilir¹⁰⁷. Nitekim Anayasa Mahkemesinin grev hakkının toplu niteliğini vurgulayan bir kararında, "Grev hakkı, nitelikçe işçilere teker teker tanınabilecek bir hak değildir. Çünkü grev dahi toplu sözleşmeler gibi işçiler yönünden bir toplumun ortada bulunmasını zorunlu kılar." yargısına ulaşılmıştır¹⁰⁸.

Toplu nitelik taşıyan grev hakkı, gelişen ve sosyalleşen demokratik anlayış içerisinde çalışanların en önemli temel hakların başında gelmektedir¹⁰⁹. Bütün ülkelerde temel hak olarak kabul edilen grev hakkı¹¹⁰ konusunda farklı yaklaşımlar da bulunmaktadır. Bir görüşe göre; grev hakkı, klasik bir hak olarak nitelendirildiği gibi, başka bir görüşe göre de temel hak ve hürriyetlerle ilgili olmayan bir hak olarak da nitelendirilmektedir¹¹¹. Hukukumuzda ise grev hakkı, sosyal adaletin sağlanması, sosyal eşitsizliklerin azaltılması, ekonomik yönden güçsüzlerin korunması amacına yönelik ve kaynağını Anayasadan alan temel¹¹² ve toplu¹¹³ sosyal bir haktır

3. Grev Hakkının Amacı

Haklar, kişilere hukuk düzeni tarafından belirli bir ferdi amacın gerçekleştirilmesi için tanınmıştır. Bu nedenle, sosyal amaçlarına uygun olarak ve hukuki sınırlar çerçevesinde kullanılmaları gerekmektedir. Her hak gibi, grev hakkı da, bağımlı çalışan işçilerce hukuki sınırlar dâhilinde kullanılması gerekmektedir. Nitekim kanuna aykırı bir amaç için grev kararı

¹⁰⁶ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 11.

¹⁰⁷ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 1.

¹⁰⁸ Anayasa Mahkemesinin 19-20/10/1967 Tarihli Kararı (R.G.: 02.05.1999, s. 13188).

¹⁰⁹ KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s.9.

¹¹⁰ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 8; SÜZEK, S.: Teori, s. 63.

¹¹¹ ELBİR, H., K.: Çalışma ve Sözleşme Özgürlüğü ile Grev ve Lokavt Haklarına İlişkin Yaklaşımlar, Çağdaş Anayasalarda Ekonomik ve Sosyal Haklar ve Ödevler Uluslararası Semineri, İstanbul, 5-7 Şubat, 1982, s. 157, (Seminer).

¹¹² TANÖR, B.: Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, İstanbul, 1978, s.93-vd.

¹¹³ ULUCAN, D.: Toplu İş Sözleşmesi, s. 67.

alınamayacağı için işçi sendikasının kanundaki usul ve sürelerle bağlı kalarak alacağı grev kararı, ancak, kanunun belirlediği amaç içerisinde kullanılacaktır¹¹⁴.

İşçilere, 1982 Anayasasının 53. maddesi ile toplu iş sözleşmesi hakkı, 54. maddesi ile de grev hakkı tanınmıştır. Gerek Anayasanın 54. gerekse de 2822 sayılı Kanunun 25. maddesine göre işçilerin, “toplular iş sözleşmesinin yapılması sırasında taraflar arasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla, çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla grev hakkından yararlanılması” hakları vardır¹¹⁵. Bu itibarla, grev hakkı işçilere belirli bir amaca ulaşmaları için tanınmış bir haktır. Grev, işçilerle işverenler arasında ortaya çıkmış bir mesleki iş uyuşmazlığının giderilmesi amacıyla kullanılmalıdır¹¹⁶. Zira işçiler iş ilişkilerini kesintiye uğratarak işverenin ekonomik yönden zora düşmesini amaçlaması nedeniyle işveren pazarlık gücünü kaybetmekte, böylece grev hakkı ile kamu yararı çatışmaktadır. Zira grev hakkı ile kamu yararı dengesi, grevin işçilere sağladığı menfaatler ile bunun uygulanmasının toplum üzerinde doğuracağı zararlar kıyaslanarak, orantılı olmalıdır¹¹⁷. Bu nedenle, grev hakkı toplum yararı da gözetilerek kanuna uygun şekilde kullanılmalıdır.

87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948) de grev hakkının temel bir dayanağını oluşturmaktadır. İşçilerin ekonomik çıkarlarını korumak üzere işçilere temel hakları dışında grev hakkı da tanınmıştır. Böylece, 87 sayılı Sözleşme grev hakkını salt bir toplu iş sözleşmesinin yapılmasına yönelik uyuşmazlıklarla sınırlı tutmamakta, yeri geldikçe işçiler ve örgütleri daha geniş bir çerçevede üyelerinin çıkarlarını sağlamak üzere ekonomik ve sosyal konularda hoşnutsuzluklarını grev yoluyla ifade etme imkânı sağlanmaktadır.¹¹⁸

¹¹⁴ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 165.

¹¹⁵ ELBİR, H., K.: İş Hukuku, s. 233; NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s.98-99.

¹¹⁶ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 166.

¹¹⁷ KABAKÇI, M.: “Grev Yasakları ve Temel Hizmet Kavramı (Karar İncelemesi)”, KAMU-İŞ İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Yargıç Aslanköylü’ye Armağan, 2004, C. 7, S. 3, s. 308-309.

¹¹⁸ SUR, M.: “Siyasi Grev”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 23, s.11-26.

4. Grev Hakkının Sınırlanması

Grev hakkı ile işçiler işyerinde faaliyeti kısmen veya tamamen durdurarak, işveren üzerinde baskı kurarlar. Bir süre sonra uyuşmazlık çözülür. Böylece, işçiler, çalışma şartlarının kendi lehlerine düzenlenmesinin sağlarlar¹¹⁹. Grev sırasında işçiler çalışmamak suretiyle işyerinde üretimin durmasına, böylece işverenin kardan mahrum kalmasına neden olurlar. Ayrıca, grev hakkı, işçilere işverenden izin almadan işlerini bırakma yetkisi vermektedir¹²⁰. Bu durumda, grev hakkı işçi ve işçi sendikası için bir amaç olmayıp, işverenle aralarındaki uyuşmazlığın lehlerine çözmelerini sağlayan araç olarak nitelendirmek yerinde olacaktır. Ancak işçilere tanınan grev hakkı da, kanunun çizdiği sınırlara uygun olarak kullanıldıkları takdirde, diğer haklarda olduğu gibi hukuk düzeni tarafından korunacaktır. Bu durumda, her hak gibi grev hakkı da mutlak hak olmadığı için, hak sahipleri bu haklarını kullanırken hukukun koyduğu sınırlar içinde kalmak zorundadır.

Varlığını ister hukuki düzenlemelerden, ister yargısal içtihatlardan ya da sosyal düzenden alsın, grev hakkının niteliği, işlevleri, uygulanması ve üçüncü kişiler üzerindeki etkileri de dikkate alınmak suretiyle sosyal yaşamın gerekleri ile bağdaştırılması zorunludur¹²¹. Aksi takdirde, grev hakkının uygulanma alanı hem hukukta geçerlilik arz eden belirlilik ilkesine, hem de hukuki güvenlik ilkesine aykırılık teşkil edecektir¹²².

Grev hakkının kullanılması sırasında, hukuken grev olarak kabul edilen davranışın hukuk düzeninde belirlenen özel ve genel kullanma ya da gereklerine uygun bulunmasının gerekliliği şartları ileri sürülmektedir¹²³. Ancak grev hakkının sınırlarını belirlemek oldukça güçtür¹²⁴.

Grev, temel bir noktada diğer özgürlüklerden ayrılmaktadır. Diğer özgürlükler, 'başkasına zarar vermeme' yükümüyle sınırlı olduğu halde,

¹¹⁹ KABAKÇI, M.: Grev ve Lokavt, İstanbul, 2004, s. 46

¹²⁰ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 9.

¹²¹ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 40-41.

¹²² KABAKÇI, M.: Grev ve Lokavt, s. 51.

¹²³ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 41.

¹²⁴ KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: 9.

grevde zarar verme amacı vardır¹²⁵. İşin topluca durdurulması ile işverene verilen zarar, onu boyun eğmeye götürecektir derecede ağırsa grev başarıya ulaşabilir. Grev, aynı zamanda bir gücün kanıtlanmasını yükümlenme olanağıdır. Sınırlarını kesin olarak belirlemedeki güçlükte buradan gelmektedir¹²⁶. Çünkü gücün kanıtlanmasının kendine özgü kuralları vardır. Grev kapsamı açısından etkili olmayı hedef almaktadır¹²⁷.

Grev hakkı, toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin sahip oldukları Anayasal bir haktır¹²⁸. Grev hakkı, 1982 Anayasası ile herkesi bağlayan hukuki bir çerçeveye oturtulmuştur. Anayasanın 54. maddesinin 2. fıkrası ile grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamayacağı hükme bağlanmıştır¹²⁹. Bu kural, 2822 sayılı Kanunun 47. maddesi ile de aynen korunmuştur. Bu hükme göre, grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı ve kusurlu hareketleri sonucu grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zararlardan sendikanın sorumlu olacağı belirtilmiştir¹³⁰.

5. Grev Hakkına Yargının Müdahalesi

Yukarıda gerek Anayasa, gerekse de 2822 sayılı Kanun gereğince grev hakkının kötüye kullanılması karşısında yargının müdahale etmesi mümkündür.

Grev hakkının kötüye kullanılması durumunda grev, Mahkeme kararı ile durdurulmaktadır¹³¹. Bu durumlar, greve yargısal müdahale olarak

¹²⁵ KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: 9.

¹²⁶ KABOĞLU, Ö., İ.: s. 87.

¹²⁷ KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s. 10.

¹²⁸ SUR, M.: s.11-26.

¹²⁹ 2822 sayılı Kanunun 73. maddesinin 3. fıkrasının iptaline dair Anayasa Mahkemesinin 03.04.2009 Tarih ve 27189 sayılı R.G.'de yayımlanan 17.01.2008 Tarih, 2002/71 E ve 2008/44 K sayılı kararın gerekçesinde; "Anayasanın 54. maddenin ikinci ve yedinci fıkralarında ise, iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edici grevler ile, siyasal amaçlı grev, dayanışma grevi, genel grev, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişlerin yapılamayacağı tüketici biçimde sayılmıştır." görüşüne yer vermiştir.

¹³⁰ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 44.

¹³¹ DEMİRCİOĞLU, M.: Yasal Greve Yargısal Müdahale, Münir Ekonomik 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara, 1993, s. 331-vd.

değerlendirilmektedir¹³². Bu husus, 2822 sayılı Kanunun 47. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenmiştir.

Kanun ile düzenlenebilecek bazı konular gibi grev hakkı da Anayasa yapma tekniğine aykırı şekilde Anayasanın 54. maddesinde yer almıştır¹³³. Bunlar göstermektedir ki, grev hakkı kapsamlı bir şekilde düzenlenmiştir¹³⁴.

Avrupa Sosyal Şartının 31. maddesine göre grev hakkı, “....ancak demokratik bir toplumda başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması ya da kamu yararı, ulusal güvenlik, kamu sağlığı veya genel ahlakın korunması...” amacıyla kanuni sınırlamalar getirilebileceği kabul edilmiştir. Bu husus grev hakkı bakımından Şartın ekinde ayrıca teyit edilmiştir¹³⁵.

Grevin yasaklanacağı işyerleri veya grevin erteleneceği¹³⁶ haller Kanunda düzenlenmiştir.

II. GREV HAKKININ KULLANILMASI

1. Grev Kararı Alınabilmesine İlişkin Koşullar

Grev kararının kanuna uygun olarak alınabilmesi; kanunun belirlediği şekilde bir uyuşmazlığın bulunması, uyuşmazlığın barışçı yollarla giderilmesine yönelik girişimlerin sonuçsuz kalması, uyuşmazlığın söz konusu olduğu işyeri/işyerlerinde veya işlerde grevin yasaklanmamış olması, taraflar arasında özel hakeme gitme konusunda bir anlaşma yapılmamış

¹³² REİSOĞLU, S.: T. C. Anayasasının Çalışma Hayatı ile İlgili Hükümleri, Ankara, 1983, s.21.

¹³³ TUĞ, A.: Anayasa, İktisadi ve Sosyal Haklar, Anayasa Kurultayı, Hak-İş, Ankara, 1992, s. 229.

¹³⁴ KUTAL, M.: s. 132.

¹³⁵ EYRENCİ, Ö.: Avrupa Sosyal Şartı Karşısında Türk Mevzuatı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 1988-1990, C. 53, S. 1-4, s. 231.

¹³⁶ “Yasal bir grevin yasada öngörülen anlamda genel sağlığı bozucu nitelikte görülebilmesi için, toplumun önemli bir kesiminin sağlık yönünden ciddi bir tehlikeyle karşı karşıya kalması ve bu sakıncanın Anayasal hakkın süreli de olsa kullanılmasını engelleyen geciktirme yetkisinin kullanılmasından başka bir yolla da giderilmesi mümkün olmaması gerekir...” (D.10.D. 10.10.2000T, 2000/4436 E.); “...yasal bir grevin yasada öngörülen anlamda genel sağlığı bozucu nitelikte görülebilmesi için, toplumun önemli bir kesiminin sağlık yönünden veya buna bağlı olarak sosyal bakımdan ciddi bir tehlikeyle karşı karşıya kalması, giderilmesi olanaksız kayıp ve zararların söz konusu olması, milli güvenliği bozucu nitelikte görülebilmesi için de ülke ve devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması gerekmektedir...” (D. 10. D. 15.10.1997 T, 1995/6497 E ve 1997/3777 K.; İDDGK 14.04.2005 T, 2003/272 E ve 2005/274 K) (şahsi arşiv)

olması ve grev kararının yetkili işçi sendikası tarafından usulüne uygun olarak alınması koşullarına bağlıdır¹³⁷.

Grev kararının alınabilmesi için öncelikle bir menfaat uyuşmazlığının bulunması şarttır. Usulüne uygun uyuşmazlık olmadan kanuni grev kararının alınması ve uygulanması mümkün değildir¹³⁸.

Kanuna uygun bir grev kararının alınabilmesi için iş uyuşmazlığının kanunda belirtilen barışçı yollarla giderilmesi için girişimde bulunulmalı ve bu girişimin sonuçsuz kaldığının belgelenmesi gerekmektedir. Türk Hukukunda kanuna uygun grev kararı alınabilmesi için yerine getirilmesi gereken usul şartlarının başında arabuluculuk faaliyetlerine rağmen tarafların anlaşamadıklarını ve anlaşmalarının mümkün olmadığını gösteren tutanağın alınması gerekmektedir. Böyle bir tutanak alınmadan greve karar verilmesi söz konusu olmayacaktır. Bu durumda kanuna uygun olarak bir grev kararının alınabilmesi ve uyuşmazlığın çözülmesi için barışçı çözüm yollarının denenmiş, fakat denemelerin sonuçsuz kalmış olması gerekmektedir¹³⁹.

2822 sayılı Kanunun 27/l. maddesinde; “Bir veya birden çok işyerinde veya bir işletmede, bu yerlere ilişkin 21. maddedeki uyuşmazlığın çözülemediğini, 23. madde uyarınca belirtilen tutanağın tebliğinden itibaren altı iş günü geçmeden grev kararı alınamaz.” denilmektedir. Bu hükümden de anlaşılacağı üzere, kanuna uygun grev kararının alınabilmesi için uyuşmazlığın çözülemediğine ilişkin olarak arabulucu tarafından düzenlenmiş tutanağın uyuşmazlığa taraf olan işçi sendikasına tebliğ edilmiş olması gerekmektedir. Zira grev kararına dayanak olacak tutanak, taraflar arasında ortaya çıkan bir uyuşmazlığın mevcut olması halinde uyuşmazlığın

¹³⁷ KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s. 57.

¹³⁸ Konu ile ilgili bkz. KÜPELİ/B.; ÜRTİŞ, M.: s. 57-63; NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s.97-111; TUNCAY, C.: s. 245; TUĞ, A.: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara, 1998, s. 58-59, (Toplu İş Sözleşmesi).

¹³⁹ Konu ile ilgili bkz. KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s. 66; NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s.139

giderilmesi için kanunda öngörülen prosedürden geçirilmesi sonucunda düzenlenmektedir¹⁴⁰.

Kanuna uygun bir grev kararı alınması için, grev kararını alacak işçi sendikasının yetkili olması gerekmektedir. İşçi sendikasının grev kararı alabilmesi için yetki belgesine sahip olması zorunludur¹⁴¹.

2. Grev Hakkının Kullanılmasının Sonuçları

a. İşçi Sendikasına İlişkin Hükümler

Aldığı grev kararını kanuni prosedür içinde uygulamaya koyan sendika, doğal olarak grevi kanuni sınırlar içinde yönetme görevini de yüklemek zorundadır. Grevin yönetiminde kanuni sınırlar dışına çıkıldığı takdirde sendika bu durumdan sorumlu tutulacaktır¹⁴². Bu nedenle, 2822 sayılı Kanunun m. 48/I'e göre, kanuni grevi ilan eden işçi sendikası, çalışma hürriyetini bozmamak ve cebir ve şiddet kullanmamak koşuluyla, grev kararına uyulmasını sağlamak için, sadece kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü koyma hakkına sahiptirler. Buradaki amaç, çok sayıda kişinin giriş ve çıkış kapısında oluşturacakları kalabalığın, kanun dışı yollara sapmasını ve çevreye ürkütücü bir hava verilmesinin önüne geçmektir¹⁴³.

Kanuni grev kararını alan sendika, TİSGLK. m. 51/I uyarınca grevi sona erdirme kararı alabileceği gibi, grev yapan işçilere de grev süresince grev yardımı ve tazminatı da ödeme yetkisine sahiptir¹⁴⁴.

İşçi sendikasının yukarıda belirtildiği gibi hak ve yetkileri bulunmasına karşın, uyması gerekli bir takım yükümlülükleri de vardır. TİSGLK. m. 48/III, IV'de yasaklar düzenlenmiş, m. 38/I'de ise "greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez."

¹⁴⁰ KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s. 56; NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 94.

¹⁴¹ Konu ile ilgili bkz. KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s. 71; NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s.150

¹⁴² TUNÇOMAĞ, K.: İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 1989, s. 533; KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s. 98.

¹⁴³ TUNÇOMAĞ, K./CENTEL, T.: İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 2008, s.465.

¹⁴⁴ TUNÇOMAĞ, K./CENTEL, T.: s.466.

hükmüne yer verilmiştir. Kanunla getirilen bu yasak ve yükümlülöklere işçi sendikası uymak zorundadır¹⁴⁵.

1982 Anayasasının 54/III. maddesinde yer alan “Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı ve kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur.” hükmü uyarınca yasaklara uymayan sendika zarardan sorumlu olacaktır¹⁴⁶. Bu sorumluluk, 2822 sayılı Kanunun 47/IV. maddesinde de düzenlenmiştir. Anayasanın hazırlanması sırasında bu maddeye ilişkin değışiklik gerekçesinde açıklandığı üzere buradaki maddi zarardan anlaşılan greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu grev uygulanan işyerinde sebep oldukları tahripler ve benzeri zararlardır. Grev nedeniyle işyerinin kanun hükümlerine göre çalışamaması, üretim yapamaması veya üretim eksikliği yüzünden meydana gelen ekonomik zarar bu hükmün kapsamı dışındadır.¹⁴⁷

2822 sayılı Kanunun 47/IV. maddesinde belirtilen zarardan, kanuni grev sırasında grev hakkının kötüye kullanılması sonucu doğan zararın anlaşılması gerekecektir¹⁴⁸. Çünkü kanun dışı grev yapılması halinde işverenin uğradığı zararın kim tarafından karşılanacağı 2822 sayılı Kanunun 45/II. maddesinde ayrıca düzenlenmiştir¹⁴⁹.

Yukarıda anlatıldığı gibi, kanuni bir grevde sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucunda, sendika yöneticilerinin bizzat veya teşvik ve tahriki üzerine işçilerin işyerine verdikleri maddi zararlardan dolayı sendika sorumludur. Bu husus hukukun genel ilkesi olduğu kabul edilmektedir. Ancak,

¹⁴⁵ KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s. 100.

¹⁴⁶ Bu fıkra 07.05.2010 Tarih ve 5982 sayılı Kanunun 7. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.

¹⁴⁷ ÇELİK, N.: İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2006, s. 624.

¹⁴⁸ KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s. 101; REİSOĞLU, S.: Şerh, s. 386.

¹⁴⁹ Konu ile ilgili olarak, Y. 9. H.D. 11.05.1995 T., 1995/26152 E ve 1995/24954 “...kanuna uygun bir grevin uygulanması sırasında, işyerinin tamirâtı için işverence grevden önce yapılan işlemler uyarınca onarım çalışmalarına başlanması üzerine grevci işçilerin bu işi engellemeleri, çalışmak isteyen işçilerin çalışmalarını önlemeleri, daha önce çalışan işçilerle üretilen ürünlerin dışarı çıkışlarını durdurmaları sebebiyle işyerinde maddi zararın meydana geldiği anlaşıldığına ve bu eylemlere uygulanacak özel hükümler Kanunun 38, 47 ve 71.maddelerinde düzenlenmiş olduğuna göre, Mahkemece 46.madde uyarınca grevin kanun dışı olduğunun tespitine karar verilmiş olması kanunun sistemine aykırıdır.” (Çelik, N.: s. 624)

işçilerin sendikanın rolü bulunmadan işyeri dışında verdikleri zarardan, sendikanın kasıt veya kusurlu olmayan hareketlerinden ya da bilgisi dışında meydana gelen olaylardan işçi sendikası sorumlu tutulup tutulmayacağı hususu doktrinde tartışılmasına karşın bu şekildeki zarardan sendikanın sorumlu tutulmaması gerektiği belirtilmektedir¹⁵⁰.

b. İşverene İlişkin Hükümler

b.a. İşverenin Grev Nedeniyle Askıda Kalan Borçları

Grev nedeniyle iş sözleşmesinin askıda kalması Kanunda düzenlenmiştir. Grev, işçiyi ücretinden yoksun bırakır. Kanunda belirtilen ücret kavramı hem geniş anlamda ücreti¹⁵¹, hem de sendika üyelik aidatı ile dayanışma ödentisini¹⁵² ihtiva eder. Buna göre; TİSGLK.m.42/II'de "Kanuni bir greve katılanlar ile 38. Maddenin ikinci fıkrası uyarınca işyerinde çalışmayı arzu edip işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerin hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları, grevin sona ermesine kadar askıda kalır." denilmektedir. Bu durumda greve katılan işçiye işveren tarafından ücret ödenmemesi iş sözleşmesinin askıya alınmasının doğal sonucudur. Ayrıca kanunda getirilen bu düzenleme emredici nitelikte¹⁵³ olup, bu durumun aksine ilişkin hükümler geçersizdir.

Grev sırasında işçinin iş görme borcunu yerine getirmemesi nedeniyle işverenin de ücret ödeme borcunu yerine getirmesi gerekmez¹⁵⁴. Buna karşılık işveren, grev nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin greve başlamasından önce işlemiş ücretlerini ve eklerini TİSGLK.m. 42/IV uyarınca mutad ödeme gününde ödemekle yükümlüdür¹⁵⁵. Ancak, grev sebebiyle ödenme şartları gerçekleşmemiş olan ödemeler bakımından bazı sorunların ortaya çıkması da mümkündür. Örneğin, fiili çalışma karşılığı olarak yılda iki

¹⁵⁰ TAŞKENT, S.: Grev Hakkı ve Sorunları, Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, İstanbul, 1987, s. 223-224; TUNCAY, C.: s. 271.

¹⁵¹ TUNÇOMAĞ, K./CENTEL, T.: s.469; KÜPELİ, B/ÜRTİŞ, M.: s.104.

¹⁵² ÇELİK, N.: s. 613.

¹⁵³ ÇELİK, N.: s. 613.

¹⁵⁴ TUNÇOMAĞ, K./CENTEL, T.: s.469.

¹⁵⁵ Konu ile ilgili bkz. TUĞ, A.: Toplu İş Hukukunda Hizmet Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları, TÜRK KAMU-SEN Dergisi, Mart, 1988, s. 12, (Askıya Alma).

kez ikramiye ödenen bir işyerinde ikramiyelerden birinin ait olduğu dönemde grev nedeniyle fiili çalışma şartı gerçekleşmemesi halinde ödenip ödenmeyeceği hususudur. Bu durumda ikramiye geçen süreyle orantılı olarak bir indirim yapılarak ödenmelidir¹⁵⁶. Bu şekilde konu çözüme kavuşturulmalıdır¹⁵⁷.

b.b. İşverenin Grev Nedeniyle Askıda Kalmayan Borçları

Grev nedeniyle, kanunen iş sözleşmesinin askıda olması hali, yalnızca tarafların asli edim yükümlülüklerini etkilemektedir. Ancak grev sırasında iş sözleşmesinin taraflara yüklediği yan borçların yerine getirilme zorunluluğu devam etmektedir. Çünkü askı halinde dahi iş sözleşmesi devam etmektedir. Bu nedenle, işçilerin sadakat, sır saklama gibi yükümlülükleri grev halinde dahi varlığını sürdürecektir¹⁵⁸. Hal böyle olunca, işverenin başka işçi çalıştırmama¹⁵⁹ (TİSGLK.m.43), greve katılan işçilerin konuttan yararlanmalarını engellememe¹⁶⁰ (TİSGLK.m.44) ve grev sonunda greve katılan işçileri çalıştırma¹⁶¹ borçları devam etmektedir. Aksi halde, işveren TİSGLK. m. 78'e göre cezalandırılacaktır.

c. Greve Katılan İşçilere İlişkin Hükümler

Kanuni grevin, iş sözleşmesine ve buna bağlı olarak işçilere etkileri incelendiğinde, yalnızca grev kararının alınmasına katılan, bunu teşvik eden ya da greve katılan ve teşvik eden işçilerin değil, aynı zamanda greve katılmayan veya sonradan katılmaktan vazgeçen ama işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerin de iş sözleşmesinden kaynaklanan hak ve borçlarının askıda kalacağı esası kabul edilmiştir.

Başlatılan kanuni bir grev nedeniyle gerek işverenin, gerekse de işçinin iş sözleşmesinden doğan borçlarının askıya alındığı hususunu daha önce açıklanmıştır. Bunun anlamı, iş sözleşmesinin işçiye yüklediği iş görme

¹⁵⁶ TUNÇOMAĞ, K./CENTEL, T.: s.468.

¹⁵⁷ Konu ile ilgili bkz. TUĞ, A.: Askıya Alma, s. 12.

¹⁵⁸ TUNCAY, C.: s. 265; TUNÇOMAĞ, K./CENTEL, T.: s.469-470.

¹⁵⁹ Konu ile ilgili bkz. ÇELİK, N.: s. 617; TUNCAY, C.: s. 267; TUNÇOMAĞ, K./CENTEL, T.: s.471.

¹⁶⁰ TUNCAY, C.: s. 269-270; TUNÇOMAĞ, K./CENTEL, T.: s.469.

¹⁶¹ TUNÇOMAĞ, K./CENTEL, T.: s.473.

borcunun grevin uygulamaya konulması nedeniyle ve grev süresince ortadan kalkmasıdır. Bu itibarla, işverenin grev nedeniyle işçiyi işten çıkarma yetkisi yoktur¹⁶². Böylece, işverenin tüm greve katılan işçileri işten çıkararak¹⁶³ sonra onlardan bazılarını işe alarak, grevden yararlanması ve bu yolla, işçilerin bazılarını işyerinden uzaklaştırabilmenin önüne geçilmiştir¹⁶⁴.

Grev süresince işveren grevi gerekçe göstererek greve katılan işçiyi işten çıkaramaz¹⁶⁵. Aksi halde, işveren tazminat ödemekle yükümlü olur. Grev süresinde iş sözleşmesinin askıda bulunması nedeniyle işçi açısından çalışmama, işveren açısından da ücretin ödenmemesi anlaşılmaktadır.¹⁶⁶ Bunun dışındaki hak ve yükümlükler doğal olarak devam edecektir¹⁶⁷. Burada ifade edilen hak kavramına örnek olarak; İşveren işçiye konut sağlamış ise, bu halde grev nedeniyle işçi konutundan çıkarılamayacaktır (TİSGLK.m.44). Buna karşın grevin fiili çalışmayı gerektiren haklar üzerindeki olumsuz etkileri mevcut olup, grev süresi kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmayacağı gibi, işçi haftalık tatil ücreti de isteyemeyecektir.

Grev sırasında greve katılan işçinin işverene karşı sadakat borcu, talimatlara uyma borcu, denetime katılma borcu ve işverenin sırlarını saklama borcu; işverenin de greve katılan işçiye karşı koruma ve gözetme borcu devam edecektir. İşçinin grev sırasında işçinin uymayı gereken borçlara uymaması halinde iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih edilmesi mümkündür. Çünkü söz konusu borçlar, doğrudan iş ilişkisinin varlığından kaynaklanan borçlardır. Ancak, iş sözleşmesinin feshi bakımından grev tek başına haklı neden teşkil etmeyeceğinden işverenin grev nedeniyle işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği iddiası geçerli olmayacak, yapılan fesih haksız olacaktır. Ayrıca, grev süresince greve katılan işçiler başka işte çalışamayacakları¹⁶⁸ hususu TİSGLK.m.43/II'de düzenlenmiştir. Bu durumda,

¹⁶² SÜZEK, S.: Teori, s. 64-65.

¹⁶³ Konu ile ilgili; TUNCAY, C.: s. 265; ÇELİK, N.: s. 616; MOLLAMAHMUTOĞLU, H.: İş Hukuku, Ankara, 2010, s. 460; TUNÇOMAĞ, K./CENTEL, T.: s.461

¹⁶⁴ TUNCAY, C.: s. 459.

¹⁶⁵ Konu ile ilgili bkz. TUNCAY, C.: s. 265.

¹⁶⁶ ÇELİK, N.: s. 616; MOLLAMAHMUTOĞLU, H.: s. 460; TUNÇOMAĞ, K./CENTEL, T.: s.461

¹⁶⁷ Konu ile ilgili bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, H.: s. 459; ÇELİK, N.: s. 615

¹⁶⁸ ÇELİK, N.: s. 616; TUNCAY, C.: s. 267; TUNÇOMAĞ, K./CENTEL, T.: s. 463.

grevin sona ermesiyle işçiler işlerine döneceklerdir¹⁶⁹. Bu durumda, işçiler grev bittiği halde aralarında anlaşarak veya sendikanın aldığı bir karara uyarak topluca işe dönmezlerse, bu halde kanun dışı grev söz konusu olacaktır. Böyle bir durum yoksa işçilerin toplu olarak işe dönmeme halinde devamsızlıkla ilgili hükümlerin uygulanması zorunludur.” Başka işte çalışmaları halinde de grevci işçilerin iş sözleşmeleri işveren tarafından feshedilecektir Burada belirtilen fesih, haklı nedenle fesihtir.

Greve katılan işçiler seyyar satıcılık, hammallık gibi serbest çalışmayı gerektiren işleri dahi yapamazlar¹⁷⁰. Başka işte çalışmaktan kasıt kazanç getirici hiçbir iş yapmamaktır¹⁷¹. Aksi halde, işveren tarafından işçilerin iş sözleşmeleri feshedilir. Burada belirtilen fesih, haklı nedenle fesihtir¹⁷². Ancak, greve katılan işçilerin her türlü kazanç yolunun kapanması insani düşünceye aykırı olduğunu savunan görüşler de mevcuttur. Başka işte çalışma yasağının dar yorumlanması gerektiği, grevci işçilerin serbest çalışarak para kazanmalarının söz konusu olmasının gerektiği belirtilmiştir¹⁷³.

İkinci husus ise, grevin uygulanmaya başlaması ile birlikte greve katılan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır (TİSGLK.m.38/I). Yani, grev kararının alınması ile birlikte grevin uygulanmaya başlamasıyla hem iş sözleşmesi askıya alınacak, hem de greve katılan işçiler işyerini terk edecektir¹⁷⁴. Ayrıca, greve katılan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri veya işyeri önünde topluluk oluşturmaları da yasaklanmasına karşın, işçi sendikası kanuni grevin uygulanmasını sağlamak için, cebir ve şiddet kullanmadan ve tehditte bulunmadan ve de sadece üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş-çıkışlarına, kendi üyeleri arasından en çok dört grev gözcüsü koyabilme hakları vardır (TİSGLK.m.38/I). Bunun aksine davranışlarda bulunanlar TİSGLK. m. 77/I uyarınca ağır para cezasına mahkum edilirler. Kanun, işyerinden

¹⁶⁹TUNÇOMAĞ, K./CENTEL, T.: s. 464

¹⁷⁰ ÇELİK, N.: s. 616.

¹⁷¹ TUNCAY, C.: s. 267.

¹⁷² TUNÇOMAĞ, K./CENTEL, T.: s. 463.

¹⁷³ TUNÇOMAĞ, K./CENTEL, T.: s. 463.

¹⁷⁴ TUNÇOMAĞ, K./CENTEL, T.: s. 462.

ayrılmamanın yaptırımı olarak grevi, kanun dışı grev olarak nitelendirmemiş, yalnızca bu eylemlerde bulunanlar hakkında para cezası uygulanmıştır.

d. Greve Katılmayan İşçilere İlişkin Hükümler

Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler, eski işlerinde ve o zamana kadar ki çalışma koşulları içerisinde çalışmaları mümkündür¹⁷⁵. İşveren greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir. Ancak, işverenin greve katılmayan işçilerin bazılarını çalıştırıp bazılarını çalıştırmaması durumu burada geçerli olmamaktadır. Çünkü işverenin işçilerine karşı eşit davranma borcu vardır. Eğer greve katılmayan işçiler işyerinde çalışacaklar ise işlerini iş sözleşmesine uygun şekilde ifa etmekle yükümlüdürler. Aksi halde işçilerin iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilir. İşveren, greve katılmayan işçilere, greve katılan işçilerin işini yaptıramayacağı gibi (TİSGLK.m.43/II), greve katılmaması gereken işçileri¹⁷⁶ çalıştırmak zorundadır (TİSGLK.m.39/I). Aksi halde işçiler iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilirler. Ancak, grev süresince çalışması zorunlu işçiler çalışmaz veya çalışmaya başlamış oldukları işe devam etmezlerse bu sefer işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Bu durumda, işveren iş sözleşmesini feshettiği bu işçilerin yerine Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin almaksızın yeni işçi alabilecektir. Greve katılan işçilerin işini greve katılmayanlara yaptıran işveren bu şekilde çalıştırdığı her işçi için para cezası ödemekle yükümlüdür.

Greve katılmayıp işyerinde çalışan işçilerin ürettiği ürünleri işyerinden çıkarılıp satılmasına ve işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz (TİSGLK.m.38/II). Bu hükmün uygulanması bakımından Yargıtay ve doktrin farklı görüşler ileri sürmüştür ise de daha sonra Yargıtay doktrinle aynı görüşü paylaşır şekilde kararlar vermiştir. Yargıtay¹⁷⁷, 2822 sayılı Kanunun 38/II. maddesinde 1988 yılında

¹⁷⁵ TUNÇOMAĞ, K./CENTEL, T.: s. 475.

¹⁷⁶ TUNÇOMAĞ, K./CENTEL, T.: s. 477

¹⁷⁷ Konu ile ilgili bkz. Y.9.H.D. 05.10.1988 T, 1988/10134 E ve 1988/9127 K sayılı ilamı (şahsi arşiv).

verdiği bir kararında; stoklar dâhil olmak üzere, grevden önce üretilmiş olan, bütün mamul maddelerin greve katılmayan ve işyerinde çalışmasını sürdüren işçiler tarafından dışarı çıkartılabileceği sonucuna varılmıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 1992 yılında verdiği başka bir kararında ise, her türlü stokların sözcükleri karar metninden çıkarmıştır¹⁷⁸. Bu yeni düzenleme gözönünde tutularak grevin uygulanmasından önce üretilmiş olan mallar açısından ayırım yapmak zorunluluğu vardır. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerce üretilmiş olan malların işyeri dışına çıkarılması mümkündür. Buna karşılık, greve katılan işçilerce üretilmiş malların ise işyeri dışarısına çıkarılması mümkün değildir. Grev sırasında çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılması, dışarıya sevki, Kanunda açıkça kabul edildiğine göre, yine aynı işçiler tarafından önce üretilmiş mallar bakımından da bu olanağın kullanılması mümkündür. Kanun koyucunun amacı, greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği malların ayrı tutulmasıdır. Bu malların grevden önce veya sonra üretilmiş olmasının hiçbir önemi yoktur.” doktrinde, Yargıtay’ın bu kararı eleştirilmiştir.

Doktrinde yapılan eleştiriye göre, grev kavram olarak işçilerin işi bırakma eylemidir. İşçilerin işi bırakmadan önceki dönemde üretim faaliyetlerine kadar giden bir etkiyi tanımak; grev eylemini adeta işveren üzerinde baskı kurmayı amaçlayan ek iş mücadelesi aracı ile desteklemek anlamını taşır ki böyle bir düşüncenin kabul edilmesi, grev kavramının etkisini hukuki çerçevesini aşan bir alana taşıyarak genişletmek sonucunu ortaya çıkarır. Buna göre işveren, grev sırasında gerek çalışan işçilerin ürettikleri ürünleri, gerekse stokları, 43. maddedeki şartlara uymak suretiyle işyeri dışına çıkarabilecektir¹⁷⁹. Ancak ürünlerin işyeri dışarısına çıkarılmasını sağlayan işlerde çalışan işçiler greve katıldıklarında, işveren bunların yerine yeni işçi alamayacağı veya çalıştıramayacağı için belirtilen işlerin durması ya da aksaması söz konusu olacaktır. Nitekim önceden beri işyerinde yükleme ve boşaltma işleri müteahhitler veya dışarıdan tutulan hammallar tarafından

¹⁷⁸ Konu ile ilgili bkz. Y.9.H.D. 07.09.1992 T, 1992/9380 E ve 1992/9273 K. sayılı ilamı (şahsi arşiv).

¹⁷⁹ ÇELİK, N.: s. 618-620; TUNCAY, C.: s. 268; TUNÇOMAĞ, K./CENTEL, T.: s. 474.

yapılıyorsa, grev sırasında bu işler aynı şekilde yürüyecektir¹⁸⁰. Yargıtay, 1994 yılında verdiği bir kararında daha önceki görüşünden dönerek, doktrin düşüncesi yönünde karar vermiştir¹⁸¹.

Greve katılmayan işçilerin, grevden sonra yapılacak toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanmayacağı husus irdelenmelidir. Bu durumla ilişkili olarak 2822 sayılı Kanunun 38. maddesinin 2. fıkrasında düzenleme vardır. Aynı kanunun 39. maddesine göre zorunlu olarak çalışanlar dışında grev sırasında işyerinde çalışmış olanlar, aksine hüküm bulunmadıkça grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar¹⁸². Düzenlemeyi de anlaşılacağı gibi, işyerinde zorunlu olarak çalışanlar dışındaki işçiler aksi kararlaştırılmamışsa yapılacak toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır. Çalışan işçilerin, sendikalı veya sendikasız olması ya da taraf sendikanın üyesi olması durumu değiştirmeyecektir. Taraf sendikanın üyesi olmayan ve fakat grev sırasında çalışan işçiler dayanışma aidatı ödeseler dahi aksine hüküm bulunmadıkça toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır¹⁸³.

¹⁸⁰ TUNCAY, C.: s. 268.

¹⁸¹ Konu ile ilgili bkz. Y.9.H.D. 26.12.1994 T, 1994/18347 E ve 1994/19558 K. sayılı ilamı (şahsi arşiv).

¹⁸² Konu ile ilgili bkz. Y.9.H.D. 25.04.2008 T, 2008/2880 E ve 2008/2583 K; Y.9.H.D. 03.10.2006 T, 2006/24785 E ve 2006/25725 K. sayılı ilamları (şahsi arşiv).

¹⁸³ TUĞ, A.: Toplu İş Sözleşmesi, s. 173.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GREV HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASI

I. HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI KAVRAMI

1. Genel Olarak

Hak, hukuken korunan ve yararlanana bu korumadan yararlanma yetkisi veren menfaattir¹⁸⁴. Kişiler hukukun kendilerine tanıdığı hakları sınırsız bir biçimde kullanamazlar¹⁸⁵. Zira söz konusu hukuken korunan haklar kişinin sadece kendisi için değil, tüm toplumun yararı için kullanılmak üzere tanınmıştır. Her hak, sosyal bir amaca hizmet edeceği için hak sahibi haklarını kanunun açıkça ya da zımnen amaçladığı sonuçların ortaya çıkması için kullanmalıdır¹⁸⁶. Buradaki amaç; toplumda çatışan çıkarlar arasında bir denge kurulması ve kimsenin diğerine göre farklı bir korumaya alınmamasıdır¹⁸⁷.

Hakkın kötüye kullanılması kavramı, hukukun şekilciliğinin ortaya koyduğu sertliği yumuşatmak üzere hukuk teori ve uygulamasından doğmuştur¹⁸⁸. Hakkın kötüye kullanılması yasağı, temel hukuk ilkelerinden biri olarak, hukukun hemen hemen bütün alanlarında uygulanmaktadır. Hakkın kötüye kullanılması, kanunun harfi harfine uygulanmasının adalete aykırı sonuçlar yarattığı hallerde, kanunu düzelten bir araç görevi yapmaktadır¹⁸⁹.

Hakkın kötüye kullanılması, o hakkın objektif hüsnüniyet kurallarına apaçık derecede aykırı kullanılması, uygulamadan başkalarının zarar görmesi ya da bireylerin bir tehlike ile karşı karşıya gelmiş olması durumudur.

¹⁸⁴ ESENER, T.: Hukuk Başlangıcı, İstanbul, 1998, s.146; TEKİNAY, S., S.: Medeni Hukuka Giriş Dersleri, İstanbul, 1978, s.127, (Giriş).

¹⁸⁵ “Temel hak ve özgürlüklerin kötüye kullanılması yasağı 1971 yılında yapılan değişikliklerle anayasa hukukumuzda girmiş, 1982 Anayasasında da aynı esas benimsenmiştir.” Konu ile ilgili bkz. Anayasa Mahkemesinin 04.11.1986 T, 1986/11 E. ve 1986/26 K sayılı ilamı (R.G. 22.02.1987-19380)

¹⁸⁶ İMRE, Z.: Medeni Hukuka Giriş, İstanbul, 2002, s. 306.

¹⁸⁷ AKİPEK, J., G./AKINTÜRK, T.: Türk Medeni Hukuku, Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, İstanbul, 2004, s. 172.

¹⁸⁸ EDİS, S.: Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Ankara, 1989, s. 324.

¹⁸⁹ KANDEMİR, M.: Grev Hakkının Kötüye Kullanılması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 15, İstanbul, 2007, s. 983.

Diğer bir ifadeyle, hakkın kötüye kullanılması, bir menfaati koruyan ve onu bir hak olarak tanıyan hukuk kuralının yöneldiği sosyal ve ekonomik amaçların açıkça dışına çıkılması olarak da tanımlanması olanaklıdır.¹⁹⁰

Türk Hukuku hakkın kötüye kullanılmasına izin vermemiştir. TMK.m.2/1'de "Herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır." denilmekte, aynı maddenin ikinci fıkrasında ise bunun yaptırımı olarak "Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz." hükmünü getirmiştir.

Hakkın kötüye kullanılmasından söz edebilmek için, kişiye hukuk tarafından verilen ve korunan bazı yetkilerin verilmiş olması, yani bir hakkın tanınmış olması gerekir. Başka bir ifadeyle, hakkın kötüye kullanılmasından bahsedebilmek için öncelikli olarak kişiye verilmiş bir hakkın varlığı gerekmektedir. Kişi kendisine tanınan hakkı kanuni sınırlar içerisinde kullanıyor görünmekle birlikte, aslında bu hakkı objektif iyi niyet kuralları içerisinde kullanmıyorsa, hakkın kötüye kullanılmasından söz edilecektir¹⁹¹. Hakkın kötüye kullanılması sırasında fiilde zarar verme kastının var olup, olmaması aranmaz. Zira, hukuk düzenince tanınan hak, ekonomik ve sosyal amaçlardan saptırılarak kullanılırsa, hakkın kötüye kullanılması söz konusu olacaktır.

2. Hakkın Kötüye Kullanılmasının Unsurları

Bir hakkın kullanılması, şekli olarak kanun hükümlerine uygun olsa bile, hukukun korunması dışında bırakılabilir. Bu husus, Türk Hukukunda genel bir kural niteliğinde bulunan, TMK.m.2'de bütün hakları kapsayacak şekilde hüküm altına alınmıştır. Ancak, hakkın kötüye kullanılmasından bahsedebilmek için, aşağıda sayılan unsurların bir arada bulunması gerekmektedir.

¹⁹⁰ BERKSUN, A./EŞMELİOĞLU, İ.: Açıklamalı Gerekçeli İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara, 1989, s. 670.

¹⁹¹ KANDEMİR, M.: s. 983.

a. Hukuken Tanınmış Bir Hakkın Varlığı

Hukuk düzeninin başlıca amacı, hakkın kullanılmasının haksızlığa varmaması ve sakıncalar doğurmamasıdır¹⁹². Bu nedenle, hakkın kötüye kullanılmasından söz edebilmek için öncelikle kişiye hukuken tanınmış ve onun kullanımına bırakılmış bir hakkın varlığı gerekmektedir. Kişi kendisine hukuk düzeni tarafından verilen hakkı kullanırken, çizilen kanuni sınırlar içinde kalıyor ve bu hak objektif iyiniyet kurallarının hoş göremeyeceği bir şekilde kullanılıyorsa, hakkın kötüye kullanılmasından söz edilir.

Şöyle ki; 4857 sayılı Kanunun m. 25/II'de işçinin, iş sözleşmesini haklı sebeple işveren tarafından feshine yol açacak davranışları, hakkın kötüye kullanılması olarak nitelendirilir. İşçi burada kendisine tanınmış olan “çalışma hakkını” kötüye kullanmaktadır¹⁹³. Bunun yanı sıra bir kimse hukuk düzeni tarafından korunmuş ve kullanılması kendi iradesine bırakılmış bir çıkar söz konusu olmaksızın, kendisine ait olmayan yetkileri kullanıyor ve böylece de başkalarının hukuk alanlarına etkiye bulunup bu davranışlarıyla bir başkasına zarar veriyorsa “hakkın kötüye kullanılması”ndan değil, yetkisiz iş görme ya da hukuka aykırı fiilden söz edilmelidir¹⁹⁴.

b. Hakkın Açıkça Doğruluk ve Güven Kurallarına Aykırı Biçimde Kullanılması

Hakkın kötüye kullanılmasından söz edebilmek için, hakkın açıkça “doğruluk ve güven kurallarına” aykırı olarak kullanılmış olması gerekmektedir. Ancak, hakkın açıkça doğruluk ve güven kurallarına aykırı biçimde kullanılıp kullanılmadığının tespitinde her olayın özel şartları içerisinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Diğer yandan, doğruluk ve güven kurallarına aykırılığın aşikâr, açık bir şekilde olması, yani toplum içinde ortalama akıl ve düşünceye sahip kişi yönünden de hakkın kötüye kullanıldığının fark edilebilecek açıklıkta olması gerekmektedir¹⁹⁵.

¹⁹² KÖPRÜLÜ, B.: Medeni Hukuk, İstanbul, 1984, s. 146.

¹⁹³ KANDEMİR, M.: s. 986.

¹⁹⁴ AKİPEK, J., G.: s. 182.

¹⁹⁵ AKİPEK, J., G.: s. 187.

c. Hakkın Kötüye Kullanılması Sırasında Zarar Doğması

Hakkın kötüye kullanıldığıının kabulü için, eylem veya davranış sonucunda bir zarar doğmuş olmasının aranması hususunda doktrinde farklı görüşler vardır.

Bir görüşe göre; hukuk düzeni tarafından kendisine tanınan hakkın, ekonomik ve sosyal amaçlardan saptırılarak kullanılması halinde, başkasına zarar verilmemiş olsa bile hakkın kötüye kullanılması söz konusudur¹⁹⁶.

Diğer görüşe göre de; hakkın kullanılması sonucunda, başkaları için bir zarar doğmamış veya zarar doğma tehlikesi yoksa hakkın kötüye kullanılmasından söz edilemez¹⁹⁷.

3. HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASININ SONUÇLARI

Hakkın kötüye kullanılmasının hukuk düzeni tarafından korunmayacağı hususu Kanunda açıkça belirtilmiştir (TMK.m.2/2). Kendisine hukuken tanınmış bir hakkı kötüye kullanan kişinin davacı olması durumunda davası reddedilecek, davalı olması halinde de def'i ve itirazları dikkate alınmayacaktır. Bu durumda, hakkı kötüye kullanan kişinin amaçladığı sonuca varması mümkün değildir¹⁹⁸.

Bazı hallerde, muhatap olan taraf, hakkın kötüye kullanılması devam etmekte ise doğacak sonucun kaldırılmasını, ya da hakkın kötüye kullanılmasından bir zarar doğmuşsa zararın tazminini Mahkemeden talep etmesi mümkündür¹⁹⁹.

Bazı hallerde de, hakkı kötüye kullanan kişinin davranışında kast unsuru aranmakta ve kişinin fiili yaptırıma bağlanmıştır. Bu yaptırımlar, doğan zararın önlenmesi, zarar verici durumun giderilmesi veya tazminat talep edilmesi şeklinde olabilir (BK.m.41). Bu durumda, kötüye kullanılan hak,

¹⁹⁶ ÖZSUNAY, E.: Medeni Hukuka Giriş, İstanbul, 1986, s. 322-323.

¹⁹⁷ AKİPEK, J., G.: s. 185.

¹⁹⁸ AKİPEK, J., G.: s. 187-188.

¹⁹⁹ AKİPEK, J., G.: s. 187-188.

hukuka aykırılık teşkil edecek; kötüye kullanan kişi de haksız fiil faili olacaktır²⁰⁰.

II. HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI AÇISINDAN GREV HAKKI

1. Hakkın Kötüye Kullanılmasının Grev Hakkına Uygulanmasındaki Zorluk

Hakkın kötüye kullanılması, hukukun her alanında uygulanması olanaklıdır. Bu nedenle, hakkın kötüye kullanılması İş Hukukunda da önemli bir yer kapsamaktadır. Özellikle, iş güvencesini sağlayan önlemler arasında önemli bir yere sahiptir²⁰¹. Ancak, hakkın kötüye kullanılması kavramının soyut ve belirsiz olması nedeniyle bu ilkenin uygulanması sırasında doğal olarak bir takım güçlükler ortaya çıkacaktır. Bu nedenle, hakkın kötüye kullanılması durumunun grev hakkına uygulanması da oldukça güçtür. Grev hakkının kullanılmasının hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmesi sırasında sosyal, ekonomik, siyasal ve hukuksal açılardan zorluklar bulunmaktadır.

Hukuksal olarak yargının bu alana müdahalesi ilk sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Çünkü grev hakkının kötüye kullanılmasını önlemek için, grev hakkının kullanılmasının yumuşatılması grev hakkını ortadan kaldırabilir ya da grev hakkının içeriğini ve amacını yok edebilir.

Hukuksal olarak ortaya çıkan diğer bir sorun da, grev hakkının kötüye kullanılmasını önleme, grev hakkının kötüye kullanılması sonucunu doğurabilir²⁰². Yanlış bir değerlendirme ile yanlış sonuçların meydana gelmesi olanaklıdır. Çünkü sosyal devletin bir parçasını oluşturan grev hakkı, işçilerin varlık koşulları ve haklarında meydana gelecek iyileştirmeler için sağlanan garantileridir. Olumsuz her durum, orantılı bir şekilde zararı arttıracaktır. Bu nedenle, hakkın kötüye kullanılması kavramının, grev hakkına uygulanması durumlarında gerekli dikkat ve özen gösterilmelidir.

²⁰⁰ AKYOL, Ş.: Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, İstanbul, 1975, s. 127 vd.

²⁰¹ SÜZEK, S.: İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara, 1976, s. 56.

²⁰² KANDEMİR, M.: s. 987.

2. Hakkın Kötüye Kullanılmasında Yer Alan Ölçülerin Grev Hakkı Açısından Değerlendirilmesi

Grev hakkı, Türk Hukukunda Anayasa ve 2822 sayılı Kanununun belirlediği sınırlar çerçevesinde kullanılmaktadır. Sınırların aşılması durumunda, grev hakkının kötüye kullanılması söz konusu olur ve bu hakkı hukuk düzeni korumaz. Bu durumda, grev hakkının belirlendiği sınırların aşıp aşılmadığı, hangi sınırdan sonra kötüye kullanılıp kullanılmadığı hususu önem arz etmektedir. Böylece grev hakkının kötüye kullanılmasının dayandığı ölçülerin ortaya konulması gerekmektedir.

Hakkın kötüye kullanılması hiçbir hukuk ve kanun sisteminde korunmaz. Ayrıca hakkın kötüye kullanılması kavramının korunmayacağı hususu doktrinde ve içtihatlarla kabul edilmiştir. Ancak, hakkın kötüye kullanılması kavramı zamana ve mekâna göre sürekli bir değişim içinde olması sebebiyle kullanılan ölçüler sürekli değişmektedir. Ancak, Medeni Hukukta yer alan ölçütlerle açıklanmaya çalışılan hakkın kötüye kullanılması kavramı somutlaştırılarak grev hakkına uygulandığında çeşitli zorlukların meydana gelmesi kaçınılmazdır²⁰³. Bu itibarla, hakkın kötüye kullanılması kavramını açıklayan subjektif²⁰⁴ ve objektif²⁰⁵ görüşler esas alınarak grev hakkının kötüye kullanılmasının açıklanacaktır.

a. Subjektif Esasa Dayandıran Görüşler

Hakkın kötüye kullanılmasını açıklayan subjektif görüş iki temel unsuru bünyesinde barındırmaktadır. Bunlardan birincisi, hakkın başkasına zarar verme kastı ile kullanılması; ikincisi ise kusur unsurudur. Hakkın kötüye kullanılmasını subjektif esaslara dayandıran görüşte yer alan bu iki önemli unsur grev hakkına atıf yapılarak açıklanacaktır.

²⁰³ SAĞLAM, F.: Temel Hakların Sınırlanması ve Özü, Ankara, 1982, s. 97.

²⁰⁴ TEKİNAY, S.: Borçlar Hukuku, İstanbul, 1993, s. 492 vd.

²⁰⁵ OĞUZMAN, K.: Medeni Hukuk, İstanbul, 1984, s.141 vd, (Medeni Hukuk).

a.a. Grev Hakkının Başkasına Zarar Verme Kastıyla Kullanılması

Hakkın kötüye kullanılması kuramında başvurulacak ölçülerden zarar verme amacı Türk Hukuk öğretisinde kabul edilmiştir²⁰⁶. Bu itibarla, hakkın kötüye kullanılmasında zarar, özellikle grev hakkının kullanılmasında ayrıca bir özellik taşımaktadır²⁰⁷.

Grevin karşı tarafa zarar vermesi, kuşkusuz, tek başına grev hakkının kötüye kullanılmasını oluşturmaz²⁰⁸. Çünkü grevin özünü zarar oluşturur. Grev, niteliği gereği hem işveren, hem de ülke ekonomisi bakımından zarar verici bir niteliktedir²⁰⁹. Grev hakkı, zararı meydana getiren davranıştan bağımsız olarak tanınmalıdır. Bu nedenle, grev hakkı, bizzat zarar vermek amacıyla tanınmayan bir hak olarak değerlendirilmelidir. Yani, grev hakkı, taraflar arasındaki eşitsiz durumu dengeleyen bir araç olmakla birlikte, aynı zamanda bir baskı aracıdır. Bu nedenle, grev hakkı doğal olarak zararı da beraberinde getirecektir²¹⁰.

Hakkın kötüye kullanılması ölçüsü olarak zarar verme kastı kabul edilecek olursa, grev hakkının kötüye kullanılmasında ölçü olarak zarar verme kastı kabul edilmelidir. Ancak, kolektif olarak kullanılan grev hakkında, bu eyleme katılanların her birinin zarar verme kastı ile hareket ettiğinin ispatı çok güçtür. Bu nedenle, grev hakkının kötüye kullanılmasında ölçü olarak sadece zarar verme kastının varlığı kabul edilemez. Çünkü, özü itibarıyla zarar verici bir eylem olan grevin kullanılması doğal olarak sınırlayıcı bir etki yaratacaktır.

a.b. Grev Hakkının Kötüye Kullanılmasında Kusur Kavramı

Türk Hukuk Sisteminde kusur kavramı tanımlanmamıştır. Genel olarak benimsenen tanıma göre kusur, hukuka uygun olmayan, hukuk düzeninin kınadığı bir irade veya irade noksanıdır²¹¹. Kusurun kınanmasının nedeni,

²⁰⁶ AKYOL, Ş.: s. 25.

²⁰⁷ KANDEMİR, M.: s. 996.

²⁰⁸ REİSOĞLU, S.: Şerh, s. 382.

²⁰⁹ SUR, M.: Grev, s. 115.

²¹⁰ KANDEMİR, M.: s. 997.

²¹¹ REİSOĞLU, S.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İSTANBUL, 2006, s. 147, (Borçlar Hukuku).

başka türlü davranma olanağı varken ve zorunlu iken, bu şekilde davranılmayarak, bu biçimden sapılmış olmasıdır. Kısaca kusur, genel tanımla, hukuk düzeninin bir davranış biçiminin kınanmasıdır²¹². Kınama, o davranışın belirli koşullar altında bireylerden beklenen ortalama hareket biçiminden sapılması şeklinde değerlendirilmelidir.

Kusur, “kast” ve “ihmal” olmak üzere ikiye ayrılır²¹³:

Kast, hukuka aykırı sonucun istenmesi halinde vardır. Hukuka aykırı sonucu görerek ve isteyerek “kasden” hareket eden kimse, haksız fiil yapmıştır. Hukuka aykırı sonucu doğrudan doğruya istemeyen, fakat hukuka aykırı sonucun ortaya çıkması olanağını görmesine karşın, buna katlanarak eylem yapan kimse de “kasten” hareket etmiş sayılmalıdır.

Hukuka aykırı sonucun istenmemesine karşılık, koşulların gerektirdiği önlemler alınmamak, dikkat ve özen gösterilmemek suretiyle haksız sonucun meydana gelmesine neden olunmuşsa “ihmal” vardır. BK. 41/1. maddesine göre haksız bir fiilden doğan zarardan sorumluluk için “kast” koşul değildir. Ağır ya da hafif ihmal halinde de zararın tazmini gereklidir.

Kusurun objektif ve subjektif olmak üzere iki yönü bulunmaktadır²¹⁴. Kusurun subjektif yönü kusur ehliyeti, objektif yönü de hukuk düzeninin somut olay için normlara uygun nitelikte emredici bir davranış kuralları getirmesi halinde bu kuralların kusurun belirlenmesinde ölçü alınmalıdır. Belirli davranış kuralları getirilmiş olması halinde özenin gösterilip gösterilmediğinin objektif ölçüye göre belirlenmesi gerekmektedir.

Kusur, kanuni açıdan ağır, hafif ve orta olmak üzere derecelendirilir. Kusurun derecelendirilmesinde ölçü olarak nitelik yerine nicelik esas alınmalıdır. Birinden diğerine geçişte çoğu kez takdir ve değerlendirmeye dayanılır. Ağır kusur sonucuna varılması için somut olayda bu kusurun varlığı irdelenmelidir. Yargı kararlarında, ağır kusur için somut olayın koşullarında normal her insanın göstereceği dikkat ve özenin gösterilip gösterilmediği

²¹² TEKİNAY, S.: s. 492.

²¹³ RESİOĞLU, S.: Borçlar Hukuku, s. 147.

²¹⁴ REİSOĞLU, S.: s. 148.

değerlendirilmelidir. Diğer bir deyişle, ağır kusur durumunda, hal ve koşulların yüklediği özen gösterme ve önlem alma ödevlerini ya da bir hareket biçimi emreden kurallara tam bir aldırma söz konusudur. Ağır kusur kesinlikle bağışlanması olanaksız olan irade eksikliği esasına dayanır.

Grev hakkının kullanılması nedeniyle tarafların uyacağı kurallar²¹⁵ Anayasa ile 2822 sayılı Kanunda belirlenmiştir. Düzenlenen bu kurallar karşısında tarafların takdir ve değerlendirme hakları yoktur. Taraflar bu düzenlemelere uymak ve gereken özeni göstermek zorundadırlar. Özenin ölçüsü bizzat kuralın kendisidir. Ortada bir kusur söz konusu ise kusurun derecelendirilmesinde somut olayın özelliğine dikkat edilmesi gerekmektedir. Çünkü belli bir fiilin biçimini emreden mutlak nitelikteki kuralın ihmal edilmesine karşın olayı ağır kusurdan ayırmak olanaklıdır²¹⁶.

Doğal olarak, hakkını kusurlu şekilde kullanan kimse, kusurun her derecesinden sorumludur. Grev hakkını kullananların davranışları başkasına zarar veriyor ise grev hakkının kötüye kullanılması söz konusu olacaktır. Böylece, her türlü kusurlu davranışlar ile birlikte zarar verme kastını da bünyesine alması durumunda grev hakkının kötüye kullanılması daha da genişleyecektir.

Hafif olsa bile kusur, her duruma uyum sağlayabilecek kadar da esnek ve geniş bir kavramdır. Bu nedenle, kusur kavramını, grev hakkını kötüye kullanılmasında nazara almak, bu hakkı geniş ölçüde sınırlamaktadır. Ancak, grev hakkını kullananların kusurlu olduğunu ispatlamak zordur. Çünkü anayasal bir hak olan grev hakkının kullanılması sırasında kusur ve zarar verme kastından söz edilemez. TMK.'nın 2. maddesinin 2. fıkrasında grev sırasında kusur ve zarar verme kastı kabul görmemektedir. Kısaca belirtmek gerekirse, hakkın kötüye kullanılmasını subjektif bir esasa dayandıran görüşler hiçbir şekilde Türk Hukuk sisteminde yeri yoktur²¹⁷.

²¹⁵ KILIÇOĞLU, M.: Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları, Ankara, 2007, s. 98, (Toplu İş Hukuku).

²¹⁶ Konu ile ilgili bkz. YHGK 16.07.2003 T, 2003/11-756 E ve 2003/743 K sayılı ilamı.

²¹⁷ KANDEMİR, M.: s. 1002.

b. Objektif Esasa Dayandıran Görüşler

b.a. Grev Hakkının Meşru Bir Menfaat Bulunmaksızın Kullanılması veya Menfaatler Arasında Aşırı Dengesizlik Bulunması

Hakkın kötüye kullanılması kavramının temelini subjektif nitelikteki ölçülerden ayırarak, objektif nitelikteki ölçülere dayandırmak suretiyle değerlendirilmelidir. Hakkın kötüye kullanılması için “meşru bir menfaatin bulunmaması” esası benimsenmektedir²¹⁸.

Hakkı kullanan ve bu kullanım sonucu başkasına zarar veren kişi, hukuken korunması için somut olayda korunmaya değer ciddi ve gerçek bir menfaatinin bulunması gerekmektedir. Yani, hak sahibi, ciddi ve gerçek bir menfaati nedeniyle bu hakkı kullandığı sırada başkasına zarar verse bile hakkın kötüye kullanılmasından söz edilemez²¹⁹.

Grev hakkı, belli bir grubun menfaatini korumak için, kolektif olarak kullanılan bir hak olmakla birlikte, kendisine özgü bir haktır. Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında greve başvurulması hallerinde grev hakkının kötüye kullanılmasından söz edilemez. Bu itibarla, grev hakkının kötüye kullanılması sırasında somut olay, sadece menfaat ile açıklanamaz. Çünkü menfaat, çok esnek bir kavramdır. Bu nedenle, taraflardan yalnızca greve katılan işçilerin menfaatleri değil, her iki tarafın da menfaatleri dikkate alınması gerekmektedir. Bu durumda, grevci işçilerin grev nedeniyle elde edecekleri menfaatler, işverenin uğrayacağı zarara nazaran son derece önemsiz ise, grev hakkının kötüye kullanılmasından söz edilecektir. Yani, menfaatler arasında bir dengesizliğin meydana gelmesi grev hakkının kötüye kullanılmasını gündeme getirecektir. Ancak grev, niteliği gereği zarar verici bir eylemdir. Dolayısıyla, menfaatler arasındaki dengesizlik, menfaat ile ortaya çıkacak zararlara göre karşılaştırılarak tespit edilmelidir²²⁰.

Grev hakkının kullanılması sırasında verilen zararın ağırlığı ve önemi ne olursa olsun grev hakkını meşru bir hak olarak kabul edilmesi için, bu

²¹⁸ OĞUZMAN, M., K.: Medeni Hukuk, s. 141.

²¹⁹ AKYOL, Ş.: s. 158.

²²⁰ KANDEMİR, M.: s. 995.

hakka mutlak bir hak niteliği kazandırılarak bütün hakların üzerinde bir yere oturtmak gerekmektedir. Ancak, bu şekilde kamu ve özel çıkarları ciddi şekilde tehdit eden grev hakkının sınırlarının aşılması hukuka aykırıdır²²¹.

b.b. Grev Hakkının Dürüstlük Kuralına Aykırı Kullanılarak Sosyal Amacından Saptırılması

TMK.'nın 2. maddesinin 1. fıkrasına göre, herkes, haklarını kullanmakta ve borçlarını ifada hüsnüniyet kaidelerine riayetle mükellef olduğunu, aynı maddenin 2. fıkrasına göre de bir hakkın sırf gayri ızzar eden suistimalini kanunun himaye etmeyeceğini belirtmiştir. Bu bağlamda, grev hakkının kötüye kullanılmasında ölçü olarak dürüstlük kurallarına aykırılık kabul edilecek olursa, grev hakkının dürüst, namuslu, iyi niyetli, içten ve güveni sarsmayacak şekilde kullanılması gerekmektedir²²². Bu durumda, grev hakkının kullanılmasında üçüncü kişilere zarar verme amacı, kusurlu davranışlar, karşılıklı menfaatler arasındaki dengesizlikler ve hakkın sosyal amacından saptırılması hususları da dürüstlük kuralına aykırı olması sebebiyle hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilecektir²²³.

Hak sahipleri sosyal amacı ihmal ederek sadece kendi çıkarları için grev hakkını kullanmaları halinde grev ile elde edilmesi hedeflenen sosyal amaç saptırılmış olur. Hakkın kötüye kullanılmasında başvuru olan objektif ölçülerden bir diğeri de, sosyal amacından saptırılarak hakkın kullanılmasıdır. Hak sahibi, kendisine tanınan hakkı kullanırken, yalnızca kendi menfaatini düşünerek elde edilmesi istenen sosyal amaçları ihmal ederse, hak sosyal amacından saptırılmış olacaktır.

Grev, üretimden gelen gücün kullanılarak emek karşıtı uygulamalara karşı gösterilen örgütlü bir tepkiyi ifade eder. Bu nedenle, grevler belli bir amacın gerçekleştirilmesi için yapılır. Amaçsız grev olmaz. Grevin ortaya çıkması sorunların varolduğunun bir belirtisi ve kanıtıdır. Grevler amaçlarına ve uygulama biçimlerine göre değişiklikler gösterir. Her grev farklı şekilde

²²¹ KANDEMİR, M.: s. 998.

²²² AKİPEK, J., G.: s.171.

²²³ AKİPEK, J., G.: s. 181.

görülür. Grevin amacı belirgin olmalıdır. Bu amaç, grevin niteliğini, biçimini, süresini ve katılım düzeyini belirler. Aslında her grev sosyal ya da ekonomik amaçlı olsa bile özünde siyasal nitelik taşır.²²⁴

Grev hakkının kötüye kullanılmasının tespitinde, öncelikle grev hakkının hangi amaç doğrultusunda işçilere tanınmış olduğu değerlendirilmelidir. İşçi ve işveren arasındaki eşitsizlikler nedeniyle işçilere grev hakkı tanınmıştır. Taraflar arasındaki eşitsizlikler, hukuki, sosyal ve ekonomik açılardan ortaya çıkar. Grev hakkı, açıklanan bu eşitsizlikleri ortadan kaldırmak için kullanılan bir araçtır. Bu bakış açısıyla grev hakkının kötüye kullanılması nedeniyle zarar verme kastı ya da kusurlu davranış aranmamalıdır. Grev hakkı, sosyal amacından saptırılarak, başka bir amaç için kullanılması halinde grev hakkının kötüye kullanılması söz konusu olacaktır. Özellikle kanun koyucunun grev hakkın kullanılmasında belirlediği meşru neden bu alanda önemli rol oynayacaktır²²⁵.

3. Grev Hakkının Diğer Temel Haklar Karşısındaki Sınırı

Grev hakkının kullanılması diğer hakları da yakından ilgilendirmektedir. Grev hakkında bulunan güç, enerji, şiddet ve dinamizm unsurları, kendisini değişik şekillerde gösterebilmektedir. Bu açıdan bir değerlendirme yapıldığında grev hakkının bazı ilkelere tabi olması gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu ilkeleri, hakların mutlak olmadığı, hakların amacı ve hakların uzlaşması ilkeleri olarak sayılması mümkündür²²⁶.

Ekonomik ve sosyal açıdan çalışma hakkı ile grev hakkı birbiri ile çelişkilidir. Her bir hak diğer iki hakkı sınırlama amacı taşımaktadır. Bir grevin başarılı olması, greve katılmayan işçilerin ikna edilerek greve katılmaları ile mümkündür. Yine, grev hakkı ile hizmetin sürekliliği arasında da çelişki vardır. Soruna bireysel özgürlükler arasındaki ilişki çerçevesinde bakıldığında, bireyin üstünlüğü ile bireysel hakları savunanlarla, kolektif hakları ve kolektif özenin tanınmasını savunanlar arasında karşıtlık

²²⁴ KANDEMİR, M.: s. 998.

²²⁵ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 178.

²²⁶ SAĞLAM, F.: Temel Hakların Sınırlanması ve Özü, Ankara, 1982, s. 93.

görülmektedir. Böylece, bireysel özgürlüklerle kolektif özgürlüklerin çatışmasında, bireyin hakları ile grubun hakları ve yetkileri arasında çatışma gündeme gelmektedir.²²⁷

Ekonomik ve sosyal haklar, kişisel ve siyasal özgürlüklerin zorunlu bir tamamlayıcısı olarak ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, klasik hak ve özgürlüklerle, ekonomik ve sosyal haklar arasında karşılıklı bir bağlantı vardır. Zira kolektif haklar, bireysel hakların kullanılmasını sağlar. Bu itibarla, ekonomik ve sosyal haklar hiçbir zaman biri diğeri ile çelişmez²²⁸.

Grev hakkının birbirine zıt iki yönü vardır. Bunlardan biri çatışma, diğeri de uzlaşma yönüdür. Uzlaşma ilkesinin amacı, dengenin sağlanmasıdır. Denge için, yardımcı kaynaklardan yararlanarak hakların birlikteliği sağlanmaktadır. Burada pozitif hukuk, kanun koyucu ve yargı organları bu çatışmada hakemlik işlevi görerek uzlaşmayı sağlamaktadır.²²⁹

4. Türk Hukukunda Grev Hakkının Kötüye Kullanılmasının Hukuki Dayanağı

a. Konunun 1982 Anayasası Açısından İrdelenmesi

Hakkın kötüye kullanılması, hukuk düzeni tarafından korunmaz. Dolayısıyla hak ve özgürlüklerin herhangi birinin kötüye kullanılmasının mümkün olabileceği hususu da, hukukun ilkeleri ve mantığıyla bağdaşmaz²³⁰. Çünkü hak ve özgürlüklerin kendi niteliklerinden gelen objektif sınırları vardır. Çünkü hak ve özgürlükler, Anayasada hiçbir sınırlayıcı hüküm bulunmasa dahi, ancak o sınırlar içinde mevcuttur²³¹. Örneğin, Anayasa, toplantı, gösteri ve yürüyüşlerin “silahsız ve saldırısız” olması zorunluluğu belirtmemiş olsa bile, hiç kimse bu hakkı “silahlı ve saldırılı” olarak kullanamaz.

Grev hakkı, 1982 Anayasasının Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler Başlıklı III. Bölümün Temel Haklar ve Ödevler Kısmı içinde yer

²²⁷ KABOĞLU, İ.: Kollektif Özgürlükler, Diyarbakır, 1989, s. 178-179.

²²⁸ KABOĞLU, İ.: Kollektif Özgürlükler, Diyarbakır, 1989, s. 180-181.

²²⁹ SAĞLAM, F.: Temel Hakların Sınırlanması ve Özü, Ankara, 1982, s. 101.

²³⁰ DEMİRCİOĞLU, M.: s. 338.

²³¹ SAĞLAM, F.: Temel Hakların Sınırlanması ve Özü, Ankara, 1982, s. 135.

almaktadır. Buna göre, 1982 Anayasası 54. maddesinin 2. fıkrasında, “Grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz” denilmektedir. Bu hak, diğer haklar gibi mutlak bir nitelik taşımamaktadır. 1982 Anayasasının “Temel Hak ve Özgürlüklerin Kötüye Kullanılmaması” başlıklı 14. maddesinin 2. fıkrasında yer alan hak ve özgürlüklerin hiçbirisi, “Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmayı ve insan haklarına dayanan demokratik ve laik cumhuriyeti ortadan kaldırmayı amaçlayan biçimde kullanılamaz” hükmü vardır. Grev hakkı, Anayasanın 14. maddesinde öngörülen şekilde kullanılması düşünülemez²³².

b. Konunun 2822 sayılı Kanun Açısından İrdelenmesi

Grev hakkın kötüye kullanılması, 1982 Anayasasının gerek 14. maddesinde gerekse de 54. maddede düzenlenerek anayasal bir temele sahiptir. Grev hakkının kötüye kullanılma yasağı, anayasal düzenlemenin dışında ayrıca kanunlarla da düzenlenmiştir. 1982 Anayasasının 54. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenleme 2822 sayılı Kanunun 47. maddesinde tekrar edilmiştir.

05.05.1983 tarih ve 2822 sayılı Kanunun 47. maddesinin 1. fıkrasına göre, grev hakkı iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmayacağını, bu kurala aykırı olarak uygulanan grevin bir tarafın veya Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine 15. maddeye göre yetkili iş mahkemesi kararı ile grevin durdurulacağı öngörülmüştür. Bu Kanunun 15. maddesine göre, grevin durdurulması talebi, işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye, toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hallerde ise Ankara’daki iş mahkemesine yapılır.

Kanun, grev hakkının ne zaman kötüye kullanıldığının tespitinde bazı kıstaslar getirmiştir. Grevin kötüye kullanılması ile ilişkili TİSGLK.m.47’nin

²³² SAĞLAM, F.: Temel Hakların Sınırlanması ve Özü, Ankara, 1982, s. 84.

anlatımından, “iyiniyet kurallarına aykırılık” ile “milli servetin tahribi” ve “toplum zararı” ölçütlerinin ayrı ayrı dikkate alınması gerektiği sonucuna varılabilir. Kanuni grevin milli servetin tahribine ve toplum zararına neden olduğu düşünülemez. Buna karşılık, uygulanan grevde iyiniyet kuralına aykırılık bulunduğu açıkça anlaşılamaması halinde grevin milli serveti tahrip edici ve topluma zarar verici olup olmadığına bakılarak sonuca ulaşılabacaktır²³³. Mahkeme kararıyla kesinleşmesine karşın uygulamaya devam edilen grev, kanun dışı bir grev niteliği kazanacaktır²³⁴. Bu şekilde uygulanan grev kanun dışı grevin yaptırımlarına tabi olacaktır. Grevin durdurulmasına ilişkin dava devam ederken, grev devam edebilir²³⁵. Ancak, davacı mahkemeden ihtiyati tedbir kararı ile grevin durdurulması talep edilebilir. Ne var ki, bu husus TİSGLK. m. 47’de düzenlenmemiştir. Demircioğlu, böyle bir durumda, ihtiyati tedbir kararı ile grevin durdurulmasını düzenleyen TİSGLK. m. 46/II’den mahiyeti itibariyle tespit davasından ibaret olan bu davada da yararlanılabileceğini belirtmiştir²³⁶. Tuncay ise, aynı Kanunun 46. maddesine göre değil, HUMK.’un genel hükümlerine göre, grevin ihtiyati tedbir yoluyla durdurulmasının istenebileceğini ifade etmektedir²³⁷.

Gerek Anayasanın ilgili maddesindeki düzenleme ve gerekse bu yasağı tekrar eden 2822 sayılı Kanunun 50. ve 66/l. maddelerine göre kanun dışı grev konusunda; “Bu kanunda hüküm olmayan hallerde Türk Medeni Kanunu ve Borçlar Kanunu ile hizmet sözleşmesini düzenleyen diğer Kanunların, bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır” şeklindeki hükmünün uygulanması gerekir.

²³³ TUNCAY, C.: s. 274-275.

²³⁴ TUNCAY, C.: s. 273; NARMANLIOĞLU, Ü.: “Kanundışı Grevin Grevle İlgili İş İlişkilerine Etkileri”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Ankara, 1997, s. 305, (Kanundışı Grev).

²³⁵ RESİOĞLU, S.: Şerh, s. 382.

²³⁶ DEMİRCİOĞLU, M.: s. 343.

²³⁷ TUNCAY, C.: s. 275.

II. GREV HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASI

1.Genel Olarak

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması nedeniyle başvuru grev, “kanuni grev”dir. Yetkili mahkemeden grev hakkının kötüye kullanılması halinde kanuni grevin durdurulmasının istenmesi mümkündür²³⁸.

Yargı organlarının bazı durumlarda, kanuni greve müdahale etmesi olanağı vardır. İlk kez, kanuni greve müdahale edilmesi, 1963 tarihli, 275 sayılı Kanunun 19. maddesinde düzenlenmiştir. Ancak bu düzenleme ile mahkemenin grevi durdurması, yalnızca taraflar arasındaki uyuşmazlık sonucunda ortaya çıkan grevi ile mümkündür²³⁹. Bu düzenleme ile taraflara veya Çalışma Bakanlığına grevin durdurulması için yargı organına başvurma imkânı tanınmıştır. Mahkemelerin ihtiyati tedbir kararı ya da ihtiyati tedbir kararından ayrı olarak da durdurma kararı alması olanaklıdır.

Grev hakkının kötüye kullanılması halinde grevin durdurulması, 2822 sayılı Kanunun 47. maddesine göre mümkündür. Ancak bu düzenleme ile greve müdahalenin hak uyuşmazlığında değil, çıkar uyuşmazlığında söz konusu olacağı belirtilmiştir. Ayrıca, bu düzenleme ile grev hakkının, amaç yönünden de sınırlanması mümkün olmaktadır²⁴⁰. Ancak, sınırlamanın kendine özgü bir inceliği bulunmaktadır. Zira mahkeme kararı ile durdurulmasına kadar kanun dışı grevin yaptırıma uğraması düşünülemez. Ancak durdurma kararından sonra sürdürülen greve kanun dışı grevin yaptırıma tabi tutulması mümkündür²⁴¹. Çünkü amaç dışı grev kanun dışı grev olacaktır²⁴². Hâlbuki grev hakkının kötüye kullanılmasında yöntemine uygun alınan bir grev kararı ve uygulaması vardır. Bu durumda, uygulanan

²³⁸ KÜPELİ, B./ÜRTİŞ, M.: s. 118.

²³⁹ DEMİRCİOĞLU, M./CENTEL, T.: İş Hukuku, Ankara, 2010, s. 344.

²⁴⁰ KILIÇOĞLU, M.: Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları, Ankara, 1999, s. 493.

²⁴¹ OĞUZMAN, K.: İşçi-İşveren, s. 244.

²⁴² KILIÇOĞLU, M.: s. 462.

bir grevin kötüye kullanılması Mahkemece kabul edilirse ve grev durdurulursa grev de sona ermelidir²⁴³.

Grevin manevi unsuru olarak baskı ögesinin kabul edilip edilmemesi hususu önemlidir. Bir anlamda bu olgu, grevin kanuni koşullara uyulsa bile iyi niyetli yapıp yapılmaması ölçüsü olmalıdır²⁴⁴.

Bu konuda baskın görüş, TMK'nın 2. maddesinde belirlenen ölçünün ele alınması gerektiğidir²⁴⁵. Özellikle bir hak hangi amaçla konulmuş ise ancak o amaç çerçevesinde kullanılır. Aksi halde hak kötüye kullanılmış olur. Örneğin; toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında işçiler tarafından talep edilen bir hakkın elde edilmesi için grev yapılması hukuken olanaklıdır²⁴⁶. Ancak, başlatılan grev nedeniyle toplumun zarar görmesi hususunu hâkimin, somut olaya göre yorumlaması gerekmektedir²⁴⁷. Zira ülkeyi büyük ve ciddi zararlara uğratacağı düşünülen grevler durdurulmalıdır. Ancak karar sırasında çok da geniş boyutta yoruma gidilmemelidir²⁴⁸.

Grevin uygulaması sırasında, halkın günlük yaşamını ilgilendiren, büyük ve ciddi sorunlar yaratan zararların varlığının düşünülmesi halinde toplumun zarar göreceği kabul edilmelidir²⁴⁹.

Düzenli toplum yaşantısının sürdürülebilmesi için kamuya tahsis edilen mallardaki zarar, ulusal servet zararı olarak değerlendirilmelidir²⁵⁰.

2.Grev Hakkının Kötüye Kullanılmasının Unsurları

T.C. Anayasasının 54/II. maddesinde, "Grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz." denilmektedir. Anayasanın bu hükmüne, 2822 sayılı Kanununun 47/I. maddesinde aynen yer verilmiştir. Gerek Anayasada,

²⁴³ OĞUZMAN, K.: İşçi-İşveren, s. 241.

²⁴⁴ SUR, M.: Grev, s. 100-127.

²⁴⁵ KILIÇOĞLU, M.: s. 463.

²⁴⁶ DEMİRCİOĞLU, M.: s. 340.

²⁴⁷ KILIÇOĞLU, M.: s. 463.

²⁴⁸ DEMİRCİOĞLU, M.: s. 340.

²⁴⁹ DEMİRCİOĞLU, M.: Toplu İş Sözleşme Düzeninde Grev Hakkı ve Çıkmazları, İktisat Dergisi, 1985, s. 30-31, (Grev).

²⁵⁰ DEMİRCİOĞLU, M.: s. 340.

gerekse de kanunda yer alan bu düzenleme ile grev hakkının kötüye kullanılmasının unsurları belirtilmiştir.

a. Kanuni Bir Grevin Varlığı

Grev hakkının kötüye kullanılmasından söz edebilmek için öncelikle kanuni bir grevin bulunması şarttır. Diğer bir ifadeyle, kanuni grev için aranan şartların gerçekleşmesinden sonra ancak grev hakkının kötüye kullanılmasından söz edilmesi mümkündür. Bu durumda, grev hakkının kötüye kullanılmasına ilişkin hukuki yaptırımların uygulanması için öncelikle grev hakkının varlığı zorunludur. Her hak gibi grev hakkının da sınırsız uygulanması söz konusu olamaz. Bu nedenlerle, grev hakkı kanunda belirtilen amaçlar içerisinde kullanılmalıdır²⁵¹.

2822 sayılı Kanunun 25. maddesinin 2. fıkrasında kanuni grev tanımlanmıştır. Tanıma göre; “Toplu İş Sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve” kanuni grev denilir. Böylece, Türk Hukukunda, belirli bir amaçla çıkarılmış uyuşmazlık çerçevesinde, uyuşmazlığa taraf olan işçi sendikasının, kanundaki usule uyarak alacağı karara dayanarak, kanundaki sürelerle, engellere ve yasaklara uyarak yapılması durumunda grevin hukuken korunacağı esası getirilmiştir²⁵². 2822 sayılı Kanunun 25/III. maddesinde kanun dışı grev tanımlanmıştır. Maddeye göre, “kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve” kanun dışı grev denilmektedir. Yine, siyasi amaçla yapılan grev, genel grev ve dayanışma grevi de kanun dışı grev olarak kabul edilmektedir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında da kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanmaktadır.

²⁵¹ KANDEMİR, M.: s. 983.

²⁵² ÇELİK, N.: s.592; KANDEMİR; M.: s. 985; TUNCAY, C.: s. 245.

b. Grev Kararının Uygulamaya Konulmuş Olması

2822 sayılı Kanunun 47. maddesinin 1. fıkrasına göre, grev hakkının kötüye kullanılması dolayısıyla grevin durdurulabilmesi için grevin uygulamaya konulmuş olması, yani grev hakkının kullanılmış olması koşulu aranır. Uygulamaya konulmadan önce grev için Mahkemenin durdurma kararı vermesi söz konusu olamaz. Çünkü kullanılmaya başlanmayan bir hakkın kötüye kullanılmasından da söz edilmesi düşünülemez²⁵³.

c. Grev Hakkının İyiniyet Kurallarına Aykırı Tarzda, Toplum Zararına Ve Milli Serveti Tahrip Edecek Şekilde Kullanılması

c.a. İyiniyet Kurallarına Aykırılığın Toplum Zararı ve Milli Servet Kavramlarıyla İlişkisi

2822 sayılı Kanunun 47. maddesinin 1. fıkrasında grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamayacağını öngörmüştür. Maddede öngörülen toplum zararı kavramı soyut ve belirsizdir. Bu konuda gerek doktrinde, gerekse de yargı içtihatlarında bir belirme söz konusu değildir. Uluslararası Çalışma Örgütü Sendika Özgürlüğü Komisyonu Uzmanlar Komitesinin, temel hizmetlere ilişkin 1983 yılında verdiği “toplum zararı” tanımı, açıklamada yardımcı olacaktır. Tanıma göre, “Kesintiye uğraması halkın tümü ya da bir bölümü için kişinin yaşamını, güvenliğini ya da sağlığını tehlikeye koyabilecek hizmetler” grev hakkının yasaklanmasına olanak tanır. Komite, bir hizmetin “temel hizmet” sayılabilmesi için o hizmetin grev dolayısıyla aksamaması ve bunun halkı tedirgin etmesi kriterlerini grevin kötüye kullanılması için yeterli görmemiştir. Çünkü bütün grevlerde işkolu itibariyle hizmetlerin aksamaması ve bu durumlardan halkın tedirgin olmaması mümkün değildir. Grevde elde edilecek genel yarar ile grevin meydana getirdiği zararlar karşılaştırılması gerekir²⁵⁴.

²⁵³ KANDEMİR, M.: s. 987.

²⁵⁴ KANDEMİR, M.: s. 999.

Kanuni bir grevin iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına veya milli serveti tahrip edecek şekilde uygulanıp uygulanmayacağı geniş ölçüde hâkimin takdirine bırakılmıştır. İş mücadelesinin aracı olan grev hakkını kullanan işçi sendikasının iyiniyetinin sınırının belirlenmesi son derece zordur. İyiniyet kurallarını aşan davranışlar kanunda sayılmamıştır. Aynı şekilde, toplum zarar ve milli serveti tahrip etme durumları da farklı yorumları gerektirmektedir. Kişilerin servetinin milli servetin bir parçası olduğu düşünülürse her grev milli servete zarar verecektir. Toplum zararı ve milli servet kavramlarının kanuni bir boyut kazandırılmadığına göre anayasal güvencedeki grev hakkının kapsamı belirsiz, soyut esaslarla sınırlandırılması kabul edilemez.

Grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı tarzda kullanılamayacağı durumu, Türk Medeni Kanunun 2. maddesinde öngörülen hükümlere göre değerlendirilmelidir.²⁵⁵ 2822 sayılı Kanunun 47. maddesinin 1. fıkrasında yer alan iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde grev hakkının kullanılamayacağı hüküm altına alınmıştır. Kanunda grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamayacağı öngörülmüştür. Grev hakkının kötüye kullanılması için kanunun bu maddesinde öngörülen kurallar esas olarak grev hakkının kötüye kullanılmasının bir görünümünden ibarettir²⁵⁶.

Grev hakkının kötüye kullanılması için kanun, grevin sadece iyi niyet kurallarına aykırı olması durumu ile yetinmemiştir. Kanunun bu maddesi grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz demektir. Bu durumda 2822 sayılı Kanunda öngörüldüğü gibi grev hakkı, iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.

İyiniyet, doğruluk ve dürüstlük kurallarına göre grev hakkının kullanılması doğaldır. İyiniyetten kasıt, iradenin yöneldiği gerçek amacın ne

²⁵⁵ SUR, M.: Grev, s. 117; TUNCAY, C.: s. 274.

²⁵⁶ KANDEMİR, M.: s. 989.

olduğuna bağlıdır. Bu bağlamda, amaç unsurunun dışına çıkılarak, karşılanması mümkün olmayan isteklerin gerçekleşmesi amacıyla greve gidilmesi durumunda iyiniyete aykırı davranış söz konusu olacaktır. Bu durumlarda, doğal olarak grev hakkında hukuki yaptırımlar uygulanacaktır²⁵⁷.

Grev hakkı iyi niyet kurallarına aykırı tarzda kullanılamaz. Çünkü grev niteliği itibariyle zararlı etkileri olacağı önceden kabul edilmelidir. Hukuk düzenine hâkim olan iyiniyet kuralının burada dahi göz önünde bulundurulması konunun sosyal taraflara anlatılması açısından nemlidir²⁵⁸. Tüm hakların kullanımında olduğu gibi, grev hakkının kullanılması sırasında da doğruluk ve dürüstlük kuralına uyulması zorunludur.

c.b. İyiniyet Kurallarına Aykırılık, Toplum Zararı ve Milli Serveti Tahrip Etme Kavramlarının İşlerliği

c.b.a. Grevde Amaç

Grev, sadece işin bırakılmasından ibaret değildir. Grev, işverene baskı aracı, denkleştirici karşı güçtür. Dolayısıyla, grev glerin çatışmasını içerir. Grev, yıkmayı hedef almamasına karşın mücadelenin tüm özelliklerini bünyesinde barındırır. Çünkü grev hakkı, işçilere çalışmama hakkı vermektedir. Böylece grev eyleminde, işçilere toplu olarak iş bırakma olanağı tanınmaktadır. Çalışmayı bırakma iradesinin, tekrar işe başlama iradesini içermesi nedeniyle geçici niteliktedir²⁵⁹. Mevcut alışma koşullarından memnun olmayan işçiler, ekonomik ve sosyal durumlarını düzeltmeyi ve daha iyi çalışma koşullarına sahip olmayı hedef alarak greve gidilerek işverenin iradesini etkileyip, ona baskı yapmak suretiyle toplu olarak işi bırakırlar²⁶⁰.

Grevin unsurları kanunda belirtilmiş ve sınırları açık bir şekilde çizilmiştir. 2822 sayılı Kanunun 25. maddesinin 1. fıkrasına göre, “İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle bir işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin

²⁵⁷ BERKSUN, A./EşMELİOğLU, İ.: s. 671.

²⁵⁸ TUNCAY, C.: s. 274.

²⁵⁹ KANDEMİR, M.: s. 990.

²⁶⁰ NARMANLIOğLU, .: Grev, s. 6.

niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdikleri karara uyarak işlerini bırakmalarına” grev denir. İşyerinde faaliyeti durdurmak ya da işi niteliğine göre aksatmak grevin unsurları arasında sayılmıştır. Bu nedenle, kanun koyucu işverenlere baskı yapmaları için işçilere grev hakkı tanımıştır²⁶¹.

Grev hakkı kanunda belirlenen sınırlar içerisinde kullanılabilir. Kanuna aykırı bir amacın gerçekleştirilmesi için grev kararı alınamaz²⁶². 2822 sayılı Kanunun 25. maddesinin 2. fıkrasına göre “toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması durumunda işçilerin işveren ile ilişkilerinde ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak ve düzeltmek” amacı ile uygulanan grevler kanuni grevdir.

2822 sayılı Kanunun 25. maddesinin 1. fıkrasında, grev tanımı yapılmıştır. Aynı maddenin 2. fıkrasında da kanuni grevin tanımı yapılmıştır. Bu anlamda, 2822 sayılı Kanunun 25. maddesinin 1. fıkrasında anlaşma veya kararın konusu 25. maddesinin 2. fıkrasında da kanuni grevin amacı düzenlenmiştir. Nitekim grevle güdülen amaç meşru değilse eylem grev niteliğini haiz olsa bile kanuni grevden söz edilemez²⁶³.

Faaliyetteki aksama, grevin başlı başına amacını oluşturmaz. Çünkü greve baskı yapma esas amaçtır. Baskı unsuru, amaca ulaşmakta bir araçtır. İşçilerin işi bırakmasındaki asıl amaç, işin bırakılması sonucu faaliyetleri aksatarak işverenlere baskı yapıp kendileriyle ilgili alacakları kararlarda etkili olmayı sağlamaktır²⁶⁴.

Grevin iyiniyet kuralına aykırı kullanılmamasından amaç, Türk Medeni Kanunun 2. maddesinde bir hakkın kötüye kullanılması yasağının

²⁶¹ SUR, M.: Grev, s. 100.

²⁶² NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 165.

²⁶³ KANDEMİR, M.: s. 991.

²⁶⁴ SUR, M.: Grev, s. 105.

bulunmasıdır. İşçi sendikası ile birlikte üye işçilerin grevde g tt    amaç önemlidir²⁶⁵.

c.b.b. Amaç Dışı Grevler ve Hakkın Kötüye Kullanılması

Grev hakkının korunması, kanuni sınırlar içerisinde kullanılmasına bağlıdır. Kanun dışı grevler, grev hakkının korunmasından yararlanamazlar. Ayrıca, hak olarak korunması için grevin kanunda belirtilen amaca uygun olması gerekir. 2822 sayılı Kanun, kanuni grev için mesleki amaca uygunluk koşulunu aramasına karşılık, grev açısından bu amaç aranmamaktadır. 2822 sayılı Kanunun 25. maddesinin 2. fıkrasına göre, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla 2822 sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denilir. 2822 sayılı Kanunun 25. maddesinin 3. fıkrasına göre, kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve de kanun dışı grev denilir. Bu durum karşısında, kanuna uygun olarak gerçekleştirilen grev, grev hakkının kötüye kullanılması olarak değerlendirilemez. Ancak, Kanunda  ng r len amaç dışı grev ise, grev hakkının kötüye kullanılması olarak değerlendirilir. Aynı şekilde, grev hakkı kötüye kullanılarak uygulanan her grev de, kanun dışı grev olarak de erlendirilecektir²⁶⁶.

2822 sayılı Kanunun 25. maddesinin 3. fıkrasına göre, kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grevler, kanun dışı grev olarak adlandırılacaktır. Ancak kanun dışı grevler için grev hakkının kötüye kullanılmasından söz edilemez²⁶⁷.    nk  grev hakkının kötüye kullanılmasından söz edebilmek için grev kararının kanunda belirtilen amaçla alınmış olması gerekir. Kanun dışı grevde ise amaca uygun karar alınmış bir

²⁶⁵ TUNCAY, C.: s. 274 vd.

²⁶⁶ KANDEMİR, M.: s. 994.

²⁶⁷ “...2822 sayılı Kanunun 46. maddesi aynı Kanunun 25. maddesinde öngörülen yasadışı grev tesbiti ile ilgili hükme yer vermiş, 47. maddede kanunda yazılı şart ve usuller dışında davranışlarda bulunulması halinde özel hükümleri ayrıca düzenlemiştir. Bu davranışlar için kanunda özel biçimde hukuki ve cezai yaptırımlar  ng r ld   ne göre, davacının i te inin 46. maddesi uyarınca hüküm altına alınarak grevin yasadışı olduğunun tespitine karar verilmiş olması kanun sistemine aykırıdır...” (Konu ile ilgili bkz. Y. 9. H. D. 11.09.1995 T, 1995/26152 E ve 1995/24954 K sayılı ilamı) ( ahsi arşiv)

grevden söz edilemez. Ancak amaca aykırı her grev, kanun dışı grev olmak zorundadır²⁶⁸.

Mesleki amaçla uygulanan grevin sonradan kanun dışı bir amaca yönelmesi halinde grevin kanun dışı grev sayılması ilke olarak kabul edilmemektedir²⁶⁹. Grevin kanuni sayılması için aranan koşullar bir defa gerçekleştikten sonra, başka bir ifadeyle mesleki amaçla ve kanunda gösterilen hükümlere uyularak, bir grev kararı alındıktan ve kanunda belirtilen sürede tebliğ edildikten sonra grevin kanun dışı hale gelmesi söz konusu olamaz. Çünkü kanuni grev başladıktan sonra grevin kanuni olması için başka ek koşullar aramamıştır. Ancak grevin başlangıcına göre başka bir amaca yönelmesi halinde grev hakkının kötüye kullanılması söz konusu olacaktır. Uygulanmaya konulduktan sonra grevin amacından sapması mümkündür. Grev başlangıçtaki amacın aksine siyasi bir amaca yönelmesi ya da dayanışma grevi şekline dönüşmesi mümkündür²⁷⁰. Kaldı ki, grevle birkaç amacın birlikte gerçekleşmesi de düşünülebilir. Bu şekilde birçok amaçlı grevlerin niteliğini tespit etmek zordur. Mesleki amacın yanında grevde siyasi amacında güdülmesi mümkündür. Grevin hangi amaçla yapıldığını belirlemek önem taşımaktadır. Grevin mesleki amaçla mı yoksa siyasi amaçla mı yapıldığını tayin bakımından üstün amacın ne olduğu değerlendirilmelidir²⁷¹. Bir grevde mesleki amaç ağır basıyorsa mesleki grevden, siyasi amaç ağır basıyor ise siyasi grevden söz edilecektir. Grevin uygulamaya konulmasından sonra, başka bir amacın ortaya çıkması halinde grev hakkının kötüye kullanılması söz konusu olacaktır²⁷².

Grev hakkının kötüye kullanılması karşı tarafın zararına sebebiyet verecektir. Ancak grev hakkının kötüye kullanılması sadece zarar ile açıklanamaz. Çünkü grev hakkının özünde zarar verme amacı vardır. Ancak grev hakkının bizzat zarar vermek amacıyla yapılamayacağı unutulmamalıdır. Sadece karşı tarafa zarar vermeyi amaçlayan grevler, grev

²⁶⁸ KANDEMİR, M.: s. 994.

²⁶⁹ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 169.

²⁷⁰ KANDEMİR, M.: s. 995.

²⁷¹ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 174.

²⁷² KANDEMİR, M.: s. 996.

hakkının kötüye kullanılması olarak değerlendirilmelidir. Ancak grev sadece karşı tarafa zarar vermeyi amaçlıyor ise grev hakkının kötüye kullanılmasından söz edilecektir²⁷³. Kaldı ki, grev hakkının zarar verme amaçlı kullanılması durumu, grev hakkının sosyal niteliği ile de bağdaşmaz²⁷⁴. Çünkü grev hakkı, sosyal haklardan olup, zayıf durumda olduğu kabul edilen işçilere ekonomik, sosyal ve diğer alanlarda nispi fırsat eşitliği sağlamak için tanınmıştır. Bu nedenle, sadece zarar verme amaçlı grevin yapılması grevin sosyal niteliği ile bağdaşmaz. Niteliği itibarıyla grevin zarar verici bir eylem olduğundan, sadece amacının zarar verme olduğunun tespiti zordur. Bu nedenle, grev hakkının kötüye kullanıldığının tespitinde, subjektif bir ölçü olarak zarar verme amacından hareket etmek yeterli olamaz. Bu nedenle, objektif ölçüden yararlanmak gerekecektir. Örneğin, taleplerin yerine getirilmesine rağmen grevde ısrar edilmesi ya da talep edilenle verilen arasında çok az bir fark olmasına rağmen grevde ısrar edilmesi halinde grev hakkının kötüye kullanılmasından söz edilmesi mümkündür²⁷⁵.

3.Kanun Dışı Grev ile Grev Hakkının Kötüye Kullanılması Kavramlarının Ayrımı

Kanun dışı grevler ile grev hakkını kötüye kullanılarak yapılan grevler birbirinden farklıdır. Grev hakkının kötüye kullanılmasında bir hakkın varlığı söz konusudur. Grev hakkının kullanılması iyi niyet sınırlarını aştığı zaman grevin devamına izin verilmeyerek derhal durdurulmalıdır. Kanun dışı grevde ise, grev hakkının doğmadığı, grevin durdurulduğu veya grev hakkının kaybedildiği halde grev uygulanmaktadır²⁷⁶. Başka bir ifade ile grev hakkının kötüye kullanılmasında aslında kanuni olan grev amacı dışına taşırılmaktadır. Kanun dışı grevlerin tümü grev hakkının dışında değerlendirilmelidir. Çünkü kanun dışı grevlerde grev hakkının kötüye kullanılmasından söz edilemez²⁷⁷. Amaç açısından kanun dışı grevler kanunda belirtilen amaç koşulu gerçekleşmediği için kanun dışı sayılırlar. Fakat grev hakkının kötüye

²⁷³ KANDEMİR, M.: s. 997.

²⁷⁴ SUR, M.: Grev, s. 118.

²⁷⁵ KANDEMİR, M.: s. 997.

²⁷⁶ KÜPELİ, B./ÜRİTŞ, M.: s. 125.

²⁷⁷ KANDEMİR, M.: s. 986.

kullanılmasında, kanuni grev için gerekli koşullar gerçekleşmesine rağmen, grevin uygulanması iyiniyet kuralları ile bağdaşmamaktadır. Yetkili İş Mahkemesince, grevin durdurulması kararı verilinceye kadar her grev yasaldır²⁷⁸. Ancak, mahkemenin durdurma kararına rağmen, devam olunan grevler kanun dışı grev sayılır. Mahkeme kararı ile durdurulmasına karşın devam eden grevlere kanun dışı grev yaptırımları uygulanmalıdır. Çünkü yargı kararı ile durdurulan grevin grev hakkının kullanılması olarak değerlendirilmesi mümkün değildir²⁷⁹. Kanun dışı grev, hukuki ve cezai sonuçlar doğurmaktadır. Kanun dışı grev; kararı alan sendika, işveren, greve katılan işçiler, hatta greve katılmayan işçiler üzerinde hukuki sonuçlar doğurur. Ayrıca, kanun dışı grevin doğurduğu cezai sonuçlar Ceza Hukuku açısından değerlendirilmelidir.

Grev hakkının kötüye kullanılması durumunda 2822 sayılı Kanunun öngördüğü prosedüre uygun olarak grev yapılmaktadır. Kanun dışı grevde ise eylem tümünden kanundışıdır. Ancak, grevin kötüye kullanıldığı mahkeme karar ile tespit edilmesi halinde grev devam ediyorsa bu durumdaki grev artık kanun dışı grev haline gelmiş olur.²⁸⁰

Bilindiği gibi, uluslararası sözleşmelerde işçilerin en etkili mücadele aracı olan grev hakkı, Anayasanın 54. maddesinde düzenlenmiş ve işçilerin “toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde grev hakkına sahip” olduğu kabul edilmiştir. Anayasanın 54. maddesinin 2. ve 7. fıkralarında ise, iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edici grevler ile siyasi amaçlı grevler dayanışma grevi, genel grev, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişlerin yapılamayacağı sayılmıştır. Ancak Anayasanın 54. maddesinin 1. fıkrasındaki güvence kapsamında olmamakla birlikte, 2. ve 7. fıkralardaki yasakların kapsamına da girmeyen iş mücadelesi niteliğinde veya düşünce açıklaması biçimindeki toplu eylemlere de rastlanılması mümkündür. İşçilerin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve

²⁷⁸ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 221.

²⁷⁹ KANDEMİR, M.: s. 987.

²⁸⁰ KANDEMİR, M.: s. 1009.

geliştirmek için gerçekleştirecekleri bu tür eylemlerin özgürlükler kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Grev, iş sözleşmesinden doğan bir edimin işçiler tarafından toplu olarak belirli bir süre için yerine getirilmemesi eylemidir. Bu eylem Anayasanın 54. maddesinin 1. fıkrası kapsamında kaldığı sürece, güvenceden yararlanmakta ve herhangi bir yaptırımla karşılaşması mümkün değildir. Bu kapsam dışındaki grevlerde ise işçiler işten çıkarılma veya sözleşmeden doğan yükümlülüğü ihlal nedeniyle tazminat ödemek zorunda kalabilirler²⁸¹. Dolayısıyla Anayasanın 54. maddesinin 1. fıkrası kapsamına girmeyen grevler kanun dışı grevlerdir.

2822 sayılı Kanunun 46. maddesine göre, kanun hükümlerine uyulmaksızın yapılan grevlerde mahkemeden durdurma kararı değil grevin kanun dışı olduğunun tespiti istenebilir. Bu bağlamda Kanunun 47. maddesinde öngörülen grev hakkının kötüye kullanılmasına ilişkin kararı ile yukarıdaki tespit davası ile bir ilişki kurulamaz. Şöyle ki; 2822 sayılı Kanunun 47. maddesinde kanunda yöntem ve kurallara uygun biçimde uygulamaya konulan ve sürdürülen grevin durdurulması söz konusudur. 2822 sayılı Kanunun 46. maddesi ise grevin kanun dışı olduğunun tespitine imkân veren bir düzenlemedir.

1982 Anayasasının 54. maddesinin 2. fıkrası grev hakkının kullanılmasında bir sınırlama getirmiştir. Sınırlamaya göre; grev hakkı, iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılması olanağı yoktur. Anayasal düzenleme içerisinde yer alan bu husus, 2822 sayılı Kanunun 47. maddesinde de aynen düzenlenmiştir. Ancak grev hakkının kötüye kullanılması kavramını, kanun dışı grev kavramı ile karıştırmamak gerekmektedir. Diğer yandan Mahkeme kararı ile durdurulan bir grevin tekrar başlamaması gerekir²⁸². Mahkeme kararı ile durdurulan grevin bir süre durdurulup tekrar başlaması halinde grev kanun dışı greve dönüşür.

²⁸¹ Konu ile ilgili bkz. Anayasa Mahkemesinin 17.01.2008 T, 2002/71 E ve 2008/44 K sayılı Kararı (R.G.: 03.04.2009 T, 27189 s.)

²⁸² KUTAL, M.: Türk Mevzuatında Yasa Dışı Grev Kavramı ve Sonuçları, İktisat ve Maliye Dergisi, C. 31, S. 10, 1983, s. 437, (Yasa dışı Grev).

Grev hakkı, 2822 sayılı Kanunun 47. maddesinin 1. fıkrasına göre, Mahkemece sona erdirilmesi durumunda grevin sona erdiği görevli makamca ilan edilmelidir. Yetkili işçi sendikası, işveren ya da işveren sendikası grevin sona erdiğini ilan edebilir²⁸³.

Grev hakkının kötüye kullanılmasında, tanınan bir hakkın kullanılması söz konusudur. Buna karşın, grev hakkının iyiniyet sınırlarını aşması ya da milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılması halinde grevin durdurulması söz konusudur²⁸⁴. Bu durumda, nasıl bir ölçü bulunacağı noktasında sorun çıkmaktadır. Bu kavramların son derece soyut olması nedeniyle uygulamada hâkimin geniş bir takdir yetkisi kullanıldığı aşikar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bazen kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmesine rağmen uygulanması sırasında grevin iyiniyet kurallarına aykırı tarza dönüşmesi mümkündür. Bu tür grevlere kanun dışı grev yaptırımları uygulanır²⁸⁵. Her ne kadar kanun dışı grev ile grev hakkının kötüye kullanılması kavramları arasında farklılıklar söz konusu olsa da, bazı yazarlar grev hakkının kötüye kullanılmasını, kanun dışı grevin bir türü olarak kabul etmiş ve bir alt kavram olarak ele almıştır²⁸⁶. Buna göre; bir grevin mesleki amaçla ve usulüne uygun olarak yürürlüğe konulmamasına karşın yasak veya engelle karşılaşmamış olması mümkündür. Bu tür grevler de kanun dışı grev sayılmalıdır.

²⁸³ OĞZUMAN, K.: Hukuki Yönden İşçi ve İşveren İlişkileri, C. 1, İstanbul, 1984, s. 239.

²⁸⁴ "...Kanalizasyon sistemine bağlı olan atık su arıtma tesisindeki işin grev ve lokavt yasağı kapsamında olduğu söylenemez. Bu bağlamda, kararda Yerel mahkemenin belirttiği ilgili işyerinin halkın sağlığını yakından ilgilendirmesi nedeniyle yasa kapsamında olduğu görüşü hatalıdır. Böyle bir işyerinde uygulanacak grev halkın sağlığını tehdit eder bir nitelikte olduğu takdirde iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına grev uygulanamayacağından Mahkeme kararı ile durdurulabilecektir..." (KABAKÇI, M.: "Grev Yasakları ve Temel Hizmet Kavramı (Karar İncelemesi)", KAMU-İŞ İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Yargıç Aslanköylü'ye Armağan, 2004, C. 7, S. 3, s. 311-315)

²⁸⁵ ÇELİK, N.: 2822 sayılı TİSGLK ve Uygulama Yönünden Grev ve Lokavt, Kutay Endüstri ilişkiler, 1984 Yıllığı, İstanbul, 1985, s. 550, (Grev); KUTAL, M.: Yasa dışı Grev, s. 437; SUR, M.: Grev, s. 115.

²⁸⁶ TUNCAY, C.: s. 273.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

GREV HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASININ HÜKÜM VE SONUÇLARI

I. GREV UYGULAMASININ MAHKEME TARAFINDAN DURDURULMASI

1. Grevi Durdurma Talebi ve Yetkili Mahkeme

a. Durdurma Talebine Hakkı Olanlar

2822 sayılı Kanunun 47. maddesinin 1. fıkrasına göre, grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Bu kurala aykırı olarak uygulanan grev, bir tarafın veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine 15. maddeye göre yetkili İş Mahkemesi kararı ile durdurulur.

Sözleşmede taraf olmayan sendika üyesi işveren de grev nedeniyle taraf duruma geldiğinden, grevin durdurulmasını talep etme hakkına sahip olduğunu savunanlar vardır²⁸⁷.

a.a. Uyuşmazlığın Tarafları

Grevin durdurulması talebi ile uyuşmazlığın tarafları dava açabilirler. Kanuni grevde, bir tarafta işçi sendikası, diğer tarafta ise işveren veya işveren sendikası bulunmaktadır. Grev hakkının kötüye kullanıldığı hallerde dava açmakta hukuki yararı bulunan taraf işveren veya işveren sendikasıdır. Bu halde, grevin durdurması talebi ile işveren sendikası ya da işveren sendika üyesi değil ise işverenin bizzat kendisi dava açabilir. İşverenin sendika üyesi olması halinde dahi işverenin kendisinin bizzat grevin durdurması talebi ile mahkemeye başvurma hakkı vardır²⁸⁸. Bunun nedeni, grev sırasında işverenin taraf duruma gelmesidir.

a.b. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

Uyuşmazlıkta taraflardan birine, grevin durdurulması talebi ile mahkemede dava açma hakkının verilmesi doğaldır. Grevin durdurulmasını

²⁸⁷ DEMİRCİOĞLU, M./CENTEL, T.: s. 349.

²⁸⁸ KANDEMİR, M.: s. 1003.

isteme hakkı, uyuşmazlıkta tarafsız kalması gereken Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanına da tanınmıştır. 2822 sayılı Kanunun 47. maddesinin 1. fıkrasında grev hakkı, iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplumun zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Bu kurala aykırı olarak uygulanan grev, bir tarafın veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine 15. maddeye göre yetkili iş mahkemesi ile durdurulur hükmü vardır. Madde ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanına da dava açma hakkı tanınmıştır.

b. Yetkili Mahkeme

2822 sayılı Kanunun 27.05.1988 tarih ve 3451 sayılı Kanunun 3. maddesi ile değişik 15. maddesine göre grevin durdurulması talebi ile işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye dava açılabilir. Toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hallerde dava Ankara'daki iş mahkemelerinde açılır. İşletme toplu iş sözleşmesi düzeyindeki grevlerle ilgili durdurma talebi ile dava işletmenin bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde açılır.

II. GREV SIRASINDA VERİLEN MADDİ ZARARIN KARŞILANMASI

1. Zararın Kapsamı

1982 Anayasasının 54. maddesinin 3. fıkrasına göre; "Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur" hükmü vardır²⁸⁹. Bu hüküm, 2822 sayılı Kanunun 47. maddesinin son fıkrasında aynen tekrarlanmıştır. Anayasanın hazırlanması ya da bu maddeye ilişkin değişiklik sırasında gerekçede de açıklandığı üzere, greve katılan işçilerin veya sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu meydana gelen zararlar söz konusudur. Grev nedeniyle işyerinin kanun

²⁸⁹ 05.07.2010 Tarih ve 5982 sayılı Kanunun 7. maddesi ile bu düzenleme yürürlükten kaldırılmıştır. Yürürlükten kaldırılan bu düzenleme ile sendikaların sorumluluklarının kapsamı daraltılmıştır. Zira, grev sırasında kötü niyetli kişilerin verdikleri zararlardan sendikanın sorumlu tutulması sendikaları grev kararı alamaz hale getirecektir. Madde hükmüne göre, sendikanın veya üyesi işçilerin kasıtlı hareket etmesi ve kusurlu olması halinde sendikaların sorumluluğu devam edecektir.

hükümlerine göre çalışamaması, üretim yapamaması veya üretim eksikliği yüzünden meydana gelen ekonomik zarar bu hükmün kapsamı dışındadır.”²⁹⁰

Kanun dışı grevin yapılması halinde, bu eylemin hangi sonuçları doğuracağı, zararın hangi hallerde, kimler tarafından giderileceği yönündeki hükümler 2822 sayılı Kanununun 45. maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, kanuni bir grev sırasında grev hakkının kötüye kullanılması sonucu doğan zarar söz konusudur.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, kanun dışı greve iştirak etmesi nedeniyle işçinin iş sözleşmesinin işverence 2822 sayılı Kanunun 45. ve 4857 sayılı Kanunun 25. maddesinin 2. fıkrası uyarınca fesih işleminin kanuna uygun bulmasına, bu işçinin işyerini terk etmeyerek diğer işçilerle birlikte devam edilen eylemi de kanun dışı grev olarak değerlendirmesine karşın işçinin işe iade talebini reddetmiştir²⁹¹. Yine aynı Daire, 2822 sayılı Kanunun 45. Maddesi uyarınca iş sözleşmesi feshedilen işçinin kıdem ve ihbar tazminatları istemlerinin kabulüne karar vermiştir²⁹².

Kanuna uygun bir grevin uygulanması sırasında bir kısım işçilerin eylemleri nedeniyle meydana gelen zarardan sendikanın sorumlu tutulması yapılan grevi, kanun dışı grev haline getirmez²⁹³. Yargıtay, işverence grevden önce onarım çalışmalarına başlanması üzerine greve katılan işçilerin işi engellemeleri, çalışmak isteyen işçilerin çalışmalarını önlemeleri, daha önce çalışan işçilerle üretilen ürünlerin dışarı çıkarılmasını durdurmaları sebebiyle işyerinde maddi zararın meydana geldiği, bu eylemlere 2822 sayılı Kanunun 38., 47. ve 71. maddelerinde düzenlenen hükümlerin uygulanması sebebiyle grevin kanun dışı olduğunun tespitine yönelik mahkeme kararını kanuna aykırı bulmuştur²⁹⁴.

²⁹⁰ MGK. Anayasa Komisyonunun maddeye ilişkin değişiklik gerekçesi, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Resmi Yayın, s.98; ÇELİK, N.: s. 491; GÜNAY, C., İ.: Açıklamalı, İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt hukuku İlgili Mevzuat, Ankara, 2002, s. 888.

²⁹¹ Konu ile ilgili bkz. Y. 9. H. D., 31.05.2005 T, 2004/31628 E ve 2005/2540 K sayılı ilamı.

²⁹² Konu ile ilgili bkz. Y. 9. H. D. 14.07.2005 T, 2005/20696 E ve 2005/26277 K sayılı ilamı.

²⁹³ GÜNAY, C., İ.: s. 888-889.

²⁹⁴ Y.9.H.D. 11.09.1995 T, 1995/26152 E ve 1995/24954 K.

2. Zarardan Sorumluluk

Sözleşme yapılmadan önce kusurlu davranışıyla iyiniyet kurallarına aykırı bir şekilde hareket eden taraf, kusurlu davranışından doğan “menfi zarar”ı ödemek zorundadır. Gerçekten de hukuk sözleşmenin ihlali kural olarak müspet zararın tazminini gerektirdiği halde, sözleşme yapılmadan önce sorumluluk yalnız menfi zararların tazminini zorunlu kılmaktadır. Çünkü burada, güven uyandırmaktan doğan bir zarar söz konusudur. BK.’nın 26. maddesinde, “akdin hükmünden kurtulmak için hata ettiğini iddia eden taraf eğer hata kendi kusurundan ileri gelmiş ise mukavelenin bu suretle feshinden mutevelli zararını tazmine mecburdur” hükmü vardır. Ayrıca, Borçlar Kanununun 28. ve 29. maddelerine göre hile veya ikrah altında yapılan sözleşmenin iptali durumlarında, aldatan veya korkutanın BK. 31/2. maddesi gereğince ödemek zorunda olduğu tazminat borcu bu niteliktedir. Aynı şekilde 4857 sayılı Kanunun haklı fesih ile ilgili 25/II-a maddesi de bu duruma örnek olarak gösterilebilir.

Uygulamaya konulan kanuni grevi idare etmek işçi sendikasının görevleri arasındadır. Sendika, kararlaştırdığı grevin yürütümünü sırasında üzerine düşen denetim ve talimat yetkilerini özenle kullanmalıdır²⁹⁵. Dolayısıyla greve katılan işçilerin kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu işyerinde işçilerin meydana getirecekleri maddi zararlardan sendikanın sorumlu tutulması kanuni bir sonuçtur²⁹⁶. Ancak, sendikanın rolü olmadan, süresinden önce greve gidilmiş veya grevi sona erdiren karara rağmen eylem sürdürülmüşse meydana gelen zarardan sendikanın sorumlu olması yerine greve katılan işçilerin sorumlu olması düşünülebilir²⁹⁷.

Ayrıca zarara sendikanın kasıtlı ya da kusurlu davranışı sebep olmuşsa, tazmin yükümlülüğü yine doğrudan doğruya sendikaya ait olacaktır²⁹⁸. Ancak, sendika, kararlaştırdığı kanuni bir grev esnasında meydana gelecek bazı

²⁹⁵ SUR, M.: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara, 2009, s. 435 (İlişkiler).

²⁹⁶ BERKSUN, A./EŞMELİOĞLU, İ.: s. 676.

²⁹⁷ SUR, M.: İlişkiler, s. 434.

²⁹⁸ BERKSUN, A./EŞMELİOĞLU, İ.: s. 676.

davranışları ve tahribatı önlemek üzere gerekli ihtimamı gösterdiğini kanıtlayamazsa zarardan sorumlu tutulabilir²⁹⁹.

Sendikanın kasıtlı ya da kusurlu hareketleri ile meydana gelmeyen, ancak greve katılmayan işçilerin işyerine zarar vermesi halinde sorumluluk doğal olarak zarar veren işçilere ait olacaktır³⁰⁰.

Öte yandan, sorumluluk “grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarar” ile sınırlı tutulması sebebiyle greve katılan işçilerin işyeri ile ilgili olsa dahi, işyeri dışında verecekleri zarardan sendika sorumlu tutulamaz. Ancak istisna olarak işçilerin bu davranışlarında sendikanın rolünün varlığı gösterilebilir. İşverene verilen zarar nedeniyle greve katılan işçiler ile sendika zorunlu olarak müştereken sorumlu olacaklardır.

Sonuç olarak, grev gözcülerinin, ya da sendikanın tüm çabalarına rağmen işyerine, greve katılan işçiler tarafından bir zarar verilmişse, faillere rücu etmek koşulu ile sendika zararı ödemek durumundadır³⁰¹. Ancak zararın doğmasına veya artmasına işveren de neden olmuşsa sorumluluk olunan kusur oranına göre taraflar arasında paylaştırılarak tazmin edilecektir.

III. DURDURMA KARARININ NİTELİĞİ

1. Genel Olarak

2822 sayılı Kanunun 47. maddesi uyarınca grev hakkı iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılması halinde bir tarafın veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının 15. maddeye göre yetkili iş mahkemesi kararı ile durdurulması mümkündür. Ancak durdurma kararının niteliği bakımından herhangi bir düzenleme yapılmamıştır³⁰². Durdurma kararı kendine özgü hukuksal bir düzenlemedir. Kanunda açık bir düzenleme bulunmaması sebebiyle durdurma kararının temyizi mümkündür³⁰³.

²⁹⁹ SUR, M.: İlişkiler, s. 435.

³⁰⁰ BERKSUN, A./EŞMELİOĞLU, İ.: s. 676.

³⁰¹ BERKSUN, A./EŞMELİOĞLU, İ.: s. 676.

³⁰² DEMİRCİOĞLU, M./CENTEL, T.: s. 350.

³⁰³ KANDEMİR, M.: s. 1006.

Grevin durdurulması yolunda verilecek kararlar, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu uyarınca, geçici önlem kararıyla birlikte ya da ayrı olarak verilebilir. Durdurma kararı geçici önlem kararıyla birlikte verilmişse, durdurmaya ilişkin esas davanın, geçici önlemdeki usullere göre açılacağını kabul etmek isabetli olacaktır³⁰⁴. Ancak, durdurma kararı sırasında yargı organı, geçici önlem kararına re'sen karar veremez. Çünkü HUMK'a göre geçici önleme, yalnızca bu konuda istem olması halinde karar verilmesi olanaklıdır. Böyle bir durumda da, yargı organınca verilen durdurma kararının geçici önlemle ilgili olmayacak ve bu yoldaki kararlara geçici önlemle ilgili usul hükümleri uygulanamayacaktır. Zira geçici önlem kararına rağmen greve devam edilirse, kaçınılmaz olarak grev kanun dışı olacaktır.

Kesin olmadığı için tarafların mahkeme kararını temyiz etmeleri mümkündür. Ancak, karar grev durdurulması yönünde ise tarafların bu karara uymaları zorunludur. Yargıtay, bozma kararı verir ve bu karar kesinleşirse, grev uygulamasına doğal olarak kalındığı yerden devam edilecektir³⁰⁵.

Grevin iyiniyet kurallarına aykırı olduğuna dair tespit kararının kesinleşmesi halinde ortaya çıkacak sonuçlar belirsizdir. Ancak iyiniyet kurallarına aykırı olduğuna karar verilen grev nedeniyle zarara uğrayan tarafın diğer taraftan tazminat isteminde bulunması gerektiği kabul edilmelidir³⁰⁶. Ancak, haklı nedenle iş sözleşmesinin feshedilme hakkının kullanılıp kullanılmayacağı somut olayın özelliğine göre takdir edilmelidir. 2822 sayılı Kanunun 45. maddesinin 1. fıkrası uyarınca kanun dışı greve iştirak halinde işverenlere 4857 sayılı Kanunun 25. maddesinin 2. fıkrasına göre işçinin iş sözleşmesinin bildirimsiz ve tazminatsız feshetme hakkı tanınmıştır³⁰⁷. Ancak, bu görüşün uygulanabilmesi için, işçilerin iyiniyet kurallarına aykırı şekilde hareket etmeleri ve eylemlerinde ağır kusur ya da kasıt unsurunun varlığının söz konusu olması gerekmektedir³⁰⁸.

³⁰⁴ DEMİRCİOĞLU, M./CENTEL, T.: s. 350.

³⁰⁵ BERKSUN, A./EŞMELİOĞLU, İ.: s. 671.

³⁰⁶ BERKSUN, A./EŞMELİOĞLU, İ.: s. 671.

³⁰⁷ DEMİRCİOĞLU, M./CENTEL, T.: s. 352.

³⁰⁸ BERKSUN, A./EŞMELİOĞLU, İ.: s. 672.

Grevin uygulanması nedeniyle tarafların yanı sıra toplumun çıkarlarını önemli ölçüde etkileyerek milli servetin (ulusal malvarlığının) tahrip olmasına yol açması durumunda, grevin mahkeme kararı ile durdurulması gündeme gelmektedir. Ancak, böyle bir durumun varlığı grevi kanun dışı sayılmasını gerektirmemektedir. Çünkü grevde hiçbir surette toplumun zarara uğratılması ve milli servetin tahrip edilmesi amaçlanamaz. Özelliğine göre grev zarar verici sonuçlar doğurur³⁰⁹. Hiç kuşkusuz, grev uygulaması yüzünden meydana gelen üretim kayıpları milli servetin tahribine yol açmasa dahi ekonomik açıdan kayıp doğuracak, sonuçta eylem toplum zararına olacaktır. Ancak, toplum için ciddi sayılabilecek ölçüde zarar yoksa grev mahkeme kararı ile durdurulmamalıdır³¹⁰.

Grevde toplum zararına veya milli servetin tahribine yol açan amacın varlığı düşünülemez. Aksi takdirde, iyiniyetin varlığından söz edilemez. Böylece grevi hakkının kötüye kullanması nedeniyle de karşı taraftan doğan zararın tazmininin istenebileceği kabul edilmelidir³¹¹.

Hangi grev ve lokavtın “iyiniyet kurallarına aykırı” tarzda, “toplum zararına” veya “milli serveti” tahrip edecek şekilde olduğunun tespiti yargı organının takdirine bırakılmıştır³¹². Bu kavramların son derece soyut olması sebebiyle uyuşmazlıkların çözülmesi oldukça zordur³¹³. Ancak, hâkim, hak ve adalet ölçüleri içinde takdir yetkisini kullanarak her olayı kendi şartları içinde değerlendirilmelidir. Örneğin, bir işçi sendikasının uyuşmazlık konusu bütün tekliflerinin kabul edilmesine rağmen grevin devamının istenmesi iyiniyet kurallarına aykırı sayılabilir³¹⁴. Bu durumdaki grev için grevin durdurulması kararı verilebilir. Durdurma kararına rağmen, devam ettirilen grev kanun dışı grev olacaktır³¹⁵.

³⁰⁹ DEMİRCİOĞLU, M.: s. 160.

³¹⁰ BERKSUN, A./EŞMELİOĞLU, İ.: s. 672.

³¹¹ BERKSUN, A./EŞMELİOĞLU, İ.: s. 672.

³¹² DEMİR, F.: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2005, s. 515, (İş Hukuku).

³¹³ RESİOĞLU, S.: Şerh, s. 381; ÇELİK, N.: s. 490; GÜNAY, C., İ.: s. 887.

³¹⁴ OĞUZMAN, M. K.: 2822 sayılı Kanunda Yapılması Gereken Değişiklikler, 15. Yıl Armağanı, İstanbul, s. 205; NARMANLIOĞLU, Ü.: s. 646.

³¹⁵ OĞUZMAN, M. K.: s. 297; NARMANLIOĞLU, Ü.: s. 676.

2. Durdurma Kararının İhtiyati Tedbir Kararı ile Birlikte veya İhtiyati Tedbir Kararından Ayrı Olarak Verilmesi

2822 sayılı Kanunun 47. maddesinin 1. fıkrasına göre grevin iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek biçimde uygulanması durumunda işveren veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine, grevin 15. maddeye göre yetkili iş mahkemesi kararı ile durdurulacağı öngörülmüştür.

Durdurma kararı üzerine greve son verilmelidir. Aksi halde grev kanun dışı greve dönüşür. Ancak, 2822 sayılı Kanunun 47. maddesinde kararın kesin olduğu belirtilmemiştir. Bu nedenle, durdurma kararının Yargıtay nezdinde temyiz edilmesi mümkündür. Mahkeme, ihtiyati tedbir yoluyla da grevi durdurabilir³¹⁶. Bu durumda somut olaya 2822 sayılı Kanunun 46. maddesinin 2. fıkrasındaki hüküm uygulanmalıdır.

2822 sayılı Kanunun 46. maddesinin 2. fıkrasına göre, hâkim tespit kararının kesinleşmesine kadar, dava konusu grevin ihtiyati tedbir olarak durdurulmasına karar verilebileceği gibi, konulmuş tedbiri her zaman kaldırabilir.³¹⁷

Sonuçta, grevin kanun dışı olduğu tespit edilirse ihtiyati tedbir kararının grevi engelleme yönünden bir işlevi kalmaz. Grevin kanuni olduğunun tespiti halinde ise ihtiyati tedbir kararı grevi engeller. Tespit kararının kesinleşmesi ile birlikte grev engeli ortadan kalkar. Hâkim tespit kararından önce ihtiyati tedbir kararını kaldırma durumunda da grevin yürürlüğü için engel ortadan kalkar. Bu durumlarda grevle ilgili eylemlere durduğu yerden devam edilir. Ancak ihtiyati tedbir kararının bulunduğu sürede grev uygulanamaz. Aksi halde kanun dışı grev yapılmış olur.

2822 sayılı Kanunun 47. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, grevin durdurulması için dava açılmış olması uygulanmakta olan grevin devamına engel teşkil etmez. Ancak, dava sonunda uygulanan grevin durdurulması

³¹⁶ KILIÇOĞLU, M.: s. 465.

³¹⁷ KANDEMİR, M.: s.1008.

kararı önemli sakıncalar yaratabilir. Grevin durdurulması kararıyla birlikte grev hakkının kötüye kullanıldığı tespit edilmektedir³¹⁸. Bu nedenle; grevin durdurulması davası devam ederken öncelikle grevin ihtiyati tedbir kararı ile durdurulması talep edilebilir. Aslında, 2822 sayılı Kanunun 47. maddesinde bu konuda herhangi bir açıklık bulunmamaktadır. Ancak, karar verilen veya uygulanmakta olan bir grevin kanun dışı olup olmadığının tespiti davasında, kararının kesinleşmesine kadar 2822 sayılı kanunun 46. maddesinin 2. fıkrası uyarınca grevin ihtiyati tedbir kararı ile durdurulmasına karar verilebilir. Aynı şekilde hâkim konulmuş tedbiri her zaman kaldırabilir. İhtiyati tedbir kararı ile grevin durdurulmasına karşın grev uygulamasına devam edilen grev, kanun dışı grevdir.

Grev kapsamındaki işyerinin kapatılıp aynı işlerin başka bir adreste başka bir kişiye ait işyerine nakledilmesi suretiyle grevin engellenmek istenmesi olayını Yargıtay kanuna karşı hile olarak değerlendirmiştir. Bu durumda, Yargıtay “grevin kanun dışı olduğunun tespiti ve ihtiyati tedbir yoluyla durdurulması yolundaki talebin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır” şeklinde karar vermiştir³¹⁹.

IV. DURDURMA KARARININ SONUÇLARI

1. Durdurma Kararının Doğurduğu Sonuçlar

Toplu iş sözleşmesi yetkisi, hangi tür sözleşme için alınmışsa yalnızca o düzeyde bir sözleşme yapılmasına, uyuşmazlık çıkarılmasına ve buna bağlı olarak greve gidilmesine karar verilmesine olanak tanır³²⁰. Grev kararı, bir işyerini, birden çok işyerini ya da bir işletmeyi kapsamına alması mümkündür. Aynı şekilde grevin durdurulması da bir işyeri, birden çok işyeri ya da bir işletme için geçerli olacaktır.

³¹⁸ Konu ile ilgili bkz. Y. 9. H. D. 06.10.2004 T, 2004/4478 E ve 2004/22150 K sayılı ilamı (şahsi arşiv).

³¹⁹ KANDEMİR, M.: s. 1006; TUNCAY, C.: s. 275.

³²⁰ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 156.

Uyuşmazlık tek bir işyerini kapsıyorsa, grev kararı yalnızca o işyeri için alınmalıdır. Bu halde, grevin durdurulması talebi ve durdurma kararı yalnızca ilgili işyeri için söz konusu olacaktır³²¹.

İş Hukukunda işyeri veya işletme toplu iş sözleşmeleri yanında grup toplu iş sözleşmesi yapmak da mümkündür. Grup toplu iş sözleşmesi tümüyle ayrı işverenlerin aynı iş kolundaki tek tek işyerlerini kapsayan bir sözleşme olabileceği gibi, farklı işverenlerin işyerleri ile birlikte ve onun yanında, aynı işverenin aynı işkolundaki birden çok işyerlerinde, aynı toplu iş sözleşmesinin uygulanması mümkündür. Grup toplu iş sözleşmesinde de taraflar toplu iş uyuşmazlığı çıkararak grev ve lokavt hakkını kullanabilirler. Birden çok işyerini kapsayan grup toplu iş sözleşmesinde işçi sendikası yönünden bütün işyerleri için grev kararı alma zorunluluğu yoktur. İşyerlerinin tümü için grev kararı alınabileceği gibi bir veya birkaç işyerine yönelik de grev kararı alabilirler. 2822 sayılı Kanunun 27. maddesinde 3. fıkrasında yer alan “grev kararı uyuşmazlığı kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi” ibaresinden bu sonuç çıkmaktadır³²². İşçi sendikası, işveren sendikası üyesi bulunmayan birden çok işveren ile toplu iş görüşmelerini yürütse bile, bu görüşmede her işveren ayrı taraf olacağından ve işveren sayısı kadar toplu iş sözleşmesi söz konusu olacağından aslında tek uyuşmazlıktan ve tek grev kararından söz edilemez. Her bir işveren için ayrı grev kararı almak ve her birine kendisine ilişkin kararı tebliğ etmek gerekir. Bu nedenle grev, birden çok işyerinde uygulanmakta olsa dahi sendika her işyeri için ayrı ayrı kanuni grev koşullarına uymak zorundadır. Grev hakkının kötüye kullanılmasında da her işyeri ayrı ayrı dikkate alınmalıdır³²³.

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında çıkan uyuşmazlık nedeniyle grev kararı alınması gerekiyorsa, alınacak grev kararı işletmeye dâhil bütün işyerlerini kapsayacaktır. Dolayısıyla grev kararının kötüye

³²¹ KANDEMİR, M.: s. 1004.

³²² NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 157-158; KANDEMİR, M.: s. 1005.

³²³ KANDEMİR, M.: s. 1005.

kullanılması nedeniyle mahkemenin vereceği durdurma kararı da bütün işletmeye yönelik olması gerekmektedir³²⁴.

2. Durdurma Kararının Bildirilmesinin Sonuçları

Grevin durdurulması kararının niteliğine yönelik kanunda bir açıklık olmadığı gibi sonuçları konusunda da herhangi bir kanuni düzenleme bulunmamaktadır. Grevin durdurulması kararının kesin olduğu konusunda kanunda açık bir düzenleme yoktur. Bu nedenle, Mahkemenin kararın temyiz edilmesinin kabulü ve kararın kesinleşmesine kadar grevin durdurulmasının kabulü gerekir. Kesinleşen durdurma kararı üzerine greve son vermek zorunludur. Aksi halde, uygulanan grev kanun dışı grev olur³²⁵.

İyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanıldığı nedeniyle grev Mahkeme kararı ile durdurulmuşsa, bu grevin tekrar başlaması, Mahkemenin önceki kararını kaldırmasına bağlıdır.

Kararın kesinleşmesi halinde grev yeniden uygulanamaz³²⁶. Bu durumda yetki belgesi de hükümsüz hale gelir³²⁷. Grevin durdurulmasına ilişkin kararın Yargıtayca bozulup mahkemenin Yargıtay kararına uyması halinde grev derhal uygulamaya konulabilir. Kanunda, bu konuda özel bir düzenleme yoktur. Hemen başlatılmayan grevden vazgeçildiği sonucuna varılamaz. Ancak, öğretide grevin derhal başlamasının zorunlu olacağı, derhal başlamayan grevlerden vazgeçildiği sonucuna varılacağına dair farklı görüşler vardır³²⁸. Ancak, makul bir süre sonra grevin başlatılması isabetli olacaktır³²⁹.

Mahkemenin durdurma kararının Yargıtay tarafından bozulması ve mahkemenin de bu bozma kararına uyması halinde, greve devam edilecektir. Kesinleşen durdurma kararı ile birlikte kanuni grev sona erince iş

³²⁴ KANDEMİR, M.: s. 1005.

³²⁵ NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, s. 221; TUNCAY, C.: s. 275.

³²⁶ GÜNAY, C., İ.: s. 887.

³²⁷ REİSOĞLU, S.: Şerh, s. 383.

³²⁸ DEMİRCİOĞLU, M./CENTEL, T.: s. 351.

³²⁹ REİSOĞLU, S.: Şerh, s. 383; GÜNAY, C., İ.: s. 887.

sözleşmesinin askı hali de ortadan kalkacak ve iş sözleşmesi yeniden yürürlüğe girecektir. Böylece, yeniden işçiler için çalışma, işveren için de ücret verme yükümlülüğü ortaya çıkacaktır³³⁰.

³³⁰ KANDEMİR, M.: s. 1008.

SONUÇ

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla 2822 sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir. Grev, 2822 sayılı Kanuna göre, yalnızca çıkar uyuşmazlıklarında söz konusudur. Bu kanuni düzenleme, 1982 Anayasasının 54. maddesine uygundur.

Bu çalışmada, işçilere Anayasa ve 2822 sayılı Kanuna göre tanınan grev hakkının kötüye kullanılması halinde başvurulacak kanuni yolların neler olduğu irdelenerek, grev hakkının kötüye kullanılmasının sonuçları üzerinde durulmuştur.

Çağdaş toplum düzeninde ve çalışma hayatında işveren ve işçiler vardır. Sanayileşmiş her ülkede işçilere grev hakkı tanınmıştır. Çünkü işverenler ile işçiler menfaat çatışması içerisindedirler. Bunun sonucunda, işçiler sosyal mücadeleye girecekler ve zorunlu olarak grev uygulayacaklardır. Bu nedenle çalışmanın birinci bölümde öncelikli olarak grev konusu işlenmiştir. Öncelikle iş mücadelesi açıklanmış, kanuni grevin tanımı ve unsurları belirtmeye çalışılmıştır. 2822 sayılı Kanunun 25. maddesinin 1. fıkrası anlamında grevin bir önemli unsuru işçilerin işi bırakmalarıdır. Ancak kanuna göre işi bırakmadan iş yavaşlatılmasına ya da verimi düşürmeye yönelik eylemlere karşı da kanun dışı grevin yaptırımları uygulanacaktır. Yine, 2822 sayılı Kanunun 25. maddesine göre, grevin kanuni olabilmesi için aranan diğer bir koşul da, grevin kanunda belirtilen yöntem, biçim ve koşullara uygun olarak yapılmayan grevler, mesleki amaçla yapılmış olsalar bile kanun dışı grev sayılacaklardır.

Çalışmanın ikinci bölümünde grev hakkı ve grev hakkının kullanılması üzerinde durularak, grev hakkının kullanılmasının sonuçları incelenmiştir. Buna göre, grev, işçilerin, işverenler karşısında ekonomik hak ve menfaatlerini koruyabilmeleri için kullanabilecekleri en önemli araçtır.

Uzlaşarak haklarını alamayan işçiler, kanunların son çare olarak düzenlediği grev sayesinde haklarını alabilme olanağı vardır. İşçilere, 1982 Anayasasının 54. ve 2822 sayılı Kanunun 25. maddesi ile grev hakkı tanınmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise hakkın kötüye kullanılması açıklanarak, grev hakkının kötüye kullanılması üzerinde durulmuştur. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin kullanabilecekleri grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Bu husus, 1982 Anayasasının 54. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Bu hüküm, 2822 sayılı Kanunun 47. maddesinin 1. fıkrasında da aynen tekrar edilmiştir. Ancak, çalışma içinde de ayrıntılı olarak açıklandığı gibi, grev hakkının kötüye kullanılması nedeniyle yargı organı tarafından grevin durdurulması için, kanuni bir grevin varlığı, bu grevin uygulamaya konulmuş olması ve uygulamaya konulan bu grevin iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılması koşullarının varlığına bağlıdır.

Çalışmanın son bölümünde grev hakkının kötüye kullanılmasının hüküm ve sonuçları üzerinde durulmuştur. 2822 sayılı Kanunun 47. maddesinin 1. fıkrasına göre, bir grevin iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanıldığı için durdurulmasını talebe yetkili uyuşmazlığın tarafları ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanındır. Bu bağlamda, durdurma kararını isteyebilecek olanlar; uyuşmazlık tarafı işveren sendikası, işyerinde grev yapılan işveren ya da çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanındır. Ancak, grevin durdurulmasını isteme hakkı kanun tarafından uyuşmazlıkta taraf olmayan ya da tarafsız olması gereken Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanına da tanınmış bulunmaktadır. Bakana bu yetki, toplum zararını önlemek, milli serveti korumak için tanınmıştır.

2822 sayılı Kanunun 47. maddesinin 15. maddeye göre grevin durdurulması talep başvurusu, grevin uygulandığı işyerinin bağlı olduğu Çalışma Müdürlüğü'nün bulunduğu iş davalarına bakmakla görevli

mahkemeye yapılır. Birden çok bölge Çalışma Müdürlüğü'nün yetki alanına göre işyerlerindeki uyuşmazlık nedeniyle bu işyerlerinde greve gidilmiş ise, grevi durdurma kararına ilişkin talep Ankara İş Mahkemesine yapılacaktır.

Grev kararı, uyuşmazlığa konu işyerleri için geçerlidir. Bu nedenle, grevin durdurulması isteği ve kararı ilgili işyeri için söz konusudur. Ancak, toplu iş uyuşmazlığı tek bir işyerinde ya da grup toplu iş sözleşmesi diye adlandırılan işyerlerinde çıkması mümkündür. İşyerlerinin tümü için grev kararı alınabileceği gibi bir veya birkaç işyerine yönelik grev kararı alınması da mümkündür. 2822 sayılı Kanunun 27. maddesinin 3. fıkrasındaki “grev kararı uyuşmazlığı kapsamındaki işyerlerini bir kısmı için alınmış olsa dahi...” şeklindeki hükümden bu anlaşılmaktadır. İşçi sendikası, birden çok işveren ile toplu iş sözleşmesi yürütse bile, hepsini kapsayacak tek uyuşmazlıktan ya da tek grev kararından söz edilmesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçi sendikası her bir işveren için ayrı grev kararı almak zorundadır. Bu itibarla, grev hakkının kötüye kullanılması nedeniyle mahkemenin vereceği durdurma kararını işletmeler bütün halinde dikkate alınmalıdır.

Grevin durdurulması kararının niteliği tartışılmalıdır. Çünkü durdurma kararı ihtiyati tedbir özelliği taşımadığı gibi, esas hakkında da bir hüküm değildir. 2822 sayılı Kanunun 47. maddesinin 1. fıkrasına göre alınan kararın kesin olduğu belirtilmemiştir. Bu nedenle, karara karşı Kanunun 15. maddesinin 2. fıkrası gereğince Yargıtay yoluna başvurulabileceğinin kabulü gerekir. Grevin durdurulması için yargıya başvurulması uygulanacak grevin devamını engellemesi düşünülemez. Ancak, grevin uygulanmasını mahkemenin dava sonunda durdurması sakıncalar doğurur. Gerçekten, grevin durdurulması kararı, grevin kötüye kullanıldığının tespitidir. Bu nedenle, davacı dava devam ederken mahkemeden ihtiyati tedbir kararı ile grevin durdurulmasını talep edebilir. Dava konusu grevin ihtiyati tedbir olarak durdurulmasına karar verilebileceğini Kanunun 46. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. İhtiyati tedbir kararına karşın grevin devam etmesi durumunda uygulanan grevin kanun dışı grev olması söz konusudur.

İyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına kullanıldığı ve milli serveti tahrip ettiği gerekçesi ile yargı kararı ile durdurulan grevin devam etmesi halinde durdurmanın gerekçesi ne olacaktır? Eğer milli serveti tahrip

etme ya da toplum zararından söz edilemiyorsa grevin durdurulmasına karar verilmesi kanuna aykırı olur. Ya da 2822 sayılı Kanunun 47. maddesinde sayılan nedenlerin varlığı halinde grevin durdurulmasına karar verilecektir. Ancak durdurma sonrasında greve yeniden başlanması için mahkemenin durdurma kararını kaldırması zorunludur. Diğer yandan, mahkemenin durdurma kararı Yargıtay tarafından bozularak, mahkemenin de bozma kararına uyması halinde grev devam edecektir. Kanunun 37. maddesinin son fıkrasında yer alan ve bazı durumlarda grevin bir süre sonra tekrar başlayabileceğine ilişkin hükümde, kötüye kullanıldığı için mahkemece durdurulan grevin tekrar başlaması için süre belirlenmediğinden grevin derhal başlatılmasının zorunlu olduğu belirtilmelidir.

Sorun, grev hakkının hangi sınırlarda korunacağını belirlenmesidir. Çünkü grev, kamu yaşamını, ülke ekonomisini bir şekilde ve olumsuz yönde etkiler. Bu anlamda, grev sınırsız şekilde kullanılamaz. Grev hakkının kullanılması ile ilgili olarak Anayasanın 54. maddesinin 2. fıkrası ile 2822 sayılı Kanunun 47. maddesi “grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına, milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmayacağı” şeklinde kural koymuştur. Yine, Türk Medeni Kanunun 2. maddesinin 2. fıkrasındaki “Bir hakkın sırf gayri ızzar eden suistimalini kanun himaye etmez.” ilkesi yer almıştır. Hukukumuzda kanuni grev, kanun dışı grev ayrımı kesin olarak yapılmış, grev yasakları da gösterilmiştir. Ender durumlarda karşımıza çıkan grev hakkının kötüye kullanmasına mahkeme karar vermeye yetkilidir.

Aynı coğrafyada yaşayan insanların mutlu ve huzurlu olmaları esas alınmalıdır. Ekonomik olarak güçsüz olan işçilerin, kendilerine göre güçlü olan işverenlere karşı grev haklarını kullanarak ulusal gelirden kendilerine düşen ve insanca yaşamak için hak ettikleri payı alma hakları vardır. Bu nedenle, grev hakkı ile iş ve çalışma barışı sağlanmalıdır. Ancak her hak gibi, grev hakkının da kötüye kullanılmasına çağdaş hukuk düzeninin izin vermeyeceği gerçeği hiçbir zaman unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

- ALPAR; E.: “Grev Kavramı ve Unsurları”, **Türk Kamu-Sen**, Eylül, 1988, C.1, S 5, (Grev).
- ALPAR; E.: “Yasa Dışı Grev”, **Türk Kamu-Sen**, Aralık, 1988, C.1, S.6.
- AKİPEK; J., G./AKINTÜRK; T.: **Türk Medeni Hukuku, Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku**, İstanbul, 2004.
- AKTAY; N.: **Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları**, Ankara, 1990.
- AKYOL; Ş.: **Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı**, İstanbul, 1975.
- ARMAĞAN; S.: **İş Hukuku Ders Notları**, Sakarya, 1983.
- AYDEMİR; M.: “Grev Hakkının Niteliği ve Uluslararası Belgelerdeki Yeri”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Türk Milli Komitesi**, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Ankara, 1997.
- BERKSUN; A./EŞMELİOĞLU; İ.: **Açıklamalı, Gerekçeli, İctihatlı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu**, Ankara, 1989.
- ÇELİK; N.: **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul, 2009.
- ÇELİK; N.: “2822 sayılı TİSGLK ve Uygulama Yönünden Grev ve Lokavt”, **Kutay Endüstri İlişkileri**, 1984 Yıllığı, İstanbul, 1985, (Grev).
- ÇENBERCİ; M.: **İş Kanunu Şerhi**, Ankara, 1986.
- DAYIGİLLİ; H.: “Grev Hakkına Dair”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2007, S. 12.
- DEMİR; F.: **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulanması**, İzmir, 2005, (İş Hukuku).
- DEMİR; F.: **Sendikalar Hukuku**, İstanbul, 1989.
- DEMİRCİOĞLU; M.: “Yasal Greve Yargısal Müdahale”, **Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı**, Ankara, 1993.
- DEMİRCİOĞLU; M.: “Toplu İş Sözleşme Düzeninde Grev Hakkı ve Çıkmazları”, **İktisat Dergisi**, 1985, (Grev).
- DEMİRCİOĞLU; M./ CENTEL; T.: **İş Hukuku**, İstanbul, 2010.

- EDİS; S.: **Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri**, Ankara, 1989.
- ELBİR; H., K.: **İş Hukuku Ders Notları**, İstanbul, 1984, (İş Hukuku).
- ELBİR; H., K.: **Grev, Lokavt Kavramları, Çeşitleri ve Kanuni Grev ve Lokavt** (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi), 1984 Yılı Konferansları, İstanbul, 1985.
- ELBİR; H., K.: Çalışma ve Sözleşme Özgürlüğü ile Grev ve Lokavt Haklarına İlişkin Yaklaşımlar, **Çağdaş Anayasalarda Ekonomik, Sosyal Haklar ve Ödevler Uluslar arası Semineri**, İstanbul, 1978, (Seminer).
- ERSOY; Y.: **Çalışma Hürriyetine Karşı Suçlar**, Ankara, 1973.
- ERTÜRK; Ş.: **İş Mücadelesinde Denge İlkesi**, İzmir, 1999.
- ESENER; T.: **Hukuk Başlangıcı**, İstanbul, 1998.
- ESENER; T.: **İş Hukuku**, Ankara, 1975, (İş Hukuku).
- EYRENCİ; Ö.: Avrupa Sosyal Şartı Karşısında Türk Mevzuatı, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, İstanbul, 1988-1990, C. 53, S. 1-4.
- GÜNAY; C., İ.: **4857 sayılı İş Kanunu Şerhi**, Ankara, 2003, (Şerh).
- GÜNAY; C., İ.: **Açıklamalı, İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile İlgili Mevzuat**, Ankara, 2002.
- İMRE; Z.: **Medeni Hukuka Giriş**, İstanbul, 2002.
- KABAKÇI; M.: **2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa göre Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözüm Aracı olarak Grev ve Lokavt**, İstanbul, 2004, (Grev ve Lokavt).
- KABAKÇI; M.: “Grev Yasakları ve Temel Hizmet Kavramı (Karar İncelemesi)”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Yargıç Aslanköylü’ye Armağan, 2004, C. 7, S. 3.
- KABOĞLU; Ö., İ.: **Kollektif Özgürlükler**, Diyarbakır, 1989.
- KANDEMİR; M.: “Grev Hakkının Kötüye Kullanılması”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, İstanbul, 2007, S. 15.
- KILIÇOĞLU; M.: **Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları**, Ankara, 1999.

KILIÇOĞLU; M.: **Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları**, Ankara, 2007, (Toplu İş Hukuku).

KÖPRÜLÜ; B.: **Medeni Hukuk**, İstanbul, 1984.

KUTAL; M.: “2822 sayılı Yasada Grev ve Lokavt Kavramları”, **İktisat ve Maliye Dergisi**, 1984, C. 31, S. 3.

KUTAL; M.: “Türk Mevzuatında Yasa Dışı Grev Kavramı ve Sonuçları”, **İktisat ve Maliye Dergisi**, 1983, C. 31, S. 10, (Yasa Dışı Grev).

KÜPELİ; B./ÜRTİŞ; M.: Türk İş Hukukunda Grev, **Türk- İş**, Ankara, 1996.

MAKAL; A.: **Grev, Kurumlar ve Uluslar arası Farklılıklar**, Ankara, 1987.

MOLLAMAHMUTOĞLU; H.: **İş Hukuku**, Ankara, 2010.

NARMANLIOĞLU; Ü.: “Kanundışı Grevin Grevle İlgili İş İlişkilerine Etkisi”, **Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan**, Ankara, 1997, (Kanundışı Grev).

NARMANLIOĞLU; Ü.: **Grev**, Ankara, 1990, (Grev).

NARMANLIOĞLU; Ü.: **İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri**, İzmir, 2001.

OĞUZMAN; M., K.: **2822 sayılı Kanunda Yapılması Gereken Değişiklikler, 15. Yıl Armağanı**, İstanbul.

OĞUZMAN; M., K.: **Medeni Hukuk**, İstanbul, 1984, (Medeni Hukuk).

OĞUZMAN; M., K.: **Hukuki Yönden işçi-İşveren İlişkileri**, İstanbul, 1984, C.1, (İşçi-İşveren).

ÖZGEN; G.: **Türk Hukukunda Yasa Dışı Grev**, Tranzon, 1980.

ÖZSUNAY; E.: **Medeni Hukuka Giriş**, İstanbul, 1986.

REİSOĞLU; S.: **2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu**, Ankara, 1986, (Şerh).

REİSOĞLU; S.: **T.C. Anayasasının Çalışma Hayatı ile İlgili Hükümleri**, Ankara, 1983.

REİSOĞLU; S.: **Borçlar Hukuku Genel Hükümleri**, İstanbul, 2007, (Borçlar Hukuku).

SAĞLAM; F.: **Temel Hakların Sınırlanması ve Özü**, Ankara, 1982.

SUR; M.: **Grev Kavramı**, İzmir, 1987, (Grev).

- SUR; M.: **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, Ankara, 2009 (İlişkiler).
- SÜZEK; S.: **İş Akdinin Askıya Alınması Genel Teorisi**, Ankara, 1979, (Teori).
- SÜZEK; S.: **İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması**, Ankara, 1996.
- TALAS; K.: **Uluslararası Belgelerde İnsan Hakları, Birleşmiş Milletler Derneği, İnsan Hakları Armağanı**, Ankara, 1978.
- TALAS; K.: Toplu İş Sözleşmesi Konferansları, **Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü**, Ankara, 1964 (Konferans).
- TANÖR; B.: **Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar**, İstanbul, 1978.
- TAŞKENT; S.: **Grev Hakkı ve Sorunları, Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları**, İstanbul, 1987.
- TEKİNAY; S.: **Borçlar Hukuku**, İstanbul, 1993.
- TEKİNAY; S.: **Medeni Hukuka Giriş Dersleri**, İstanbul, 1978, (Giriş).
- TUĞ; A.: "İş Hukukunda Hizmet Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları", **Türk Kamu-Sen Dergisi**, Mart, 1988, (Askıya Alma).
- TUĞ; A.: Anayasa, İktisadi ve Sosyal Haklar, Anayasa Kurultayı, **Hak-İş**, Ankara, 1982.
- TUĞ; A.: **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi**, Ankara, 1998, (Toplu İş Sözleşmesi).
- TUĞ; A.: **Sendikalar Hukuku**, Ankara, 1990, (Sendikalar).
- TUNA; O./KUTAL; M.: **Grev Hakkı**, İstanbul, 1962.
- TUNCAY; C.: **Toplu İş Hukuku**, İstanbul, 2010.
- TUNÇOMAĞ; K.: **İş Hukuku Esasları**, İstanbul, 1989.
- TUNÇOMAĞ; K./CENTEL; T.: **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul, 2008.
- ULUCAN; D.: **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği**, İstanbul, 1981, (Toplu İş Sözleşmesi).
- ULUCAN; D.: **İş Mücadelelerinin Hizmet Akdine Etkisi**, İHD., Nisan-Haziran-1992, C.2, S.2.
- YARSAVUT; D.: **Çalışma Ceza Hukuku, Sendika Özgürlüğüne Karşı Suçlar, Kanunsuz Grev ve Lokavt Suçları**, İstanbul, 1988.

ÖZET

PINAR, Özge. Grev Hakkının Kötüye Kullanılması, Yüksek lisans Tezi, Ankara, 2010.

İşçilerin üyesi oldukları sendikalar aracılığı ile ekonomik ve sosyal durumlarını düzeltmeleri için kullandıkları araçlardan en önemlisi grev haklarının varlığıdır. Grev, işçilerin bir amaçla toplu olarak çalışmayı bırakmaları olayıdır.

Ülkemizde grev hakkı Anayasa ile güvence altına alınmıştır.

İşçilere, grev haklarını kullanarak insanca bir yaşam sürmek üzere ulusal gelirden hak ettikleri payı almaları için mücadele etmeleri imkanı sağlanmıştır.

Bu çalışmada, grev hakkının kötüye kullanılması halinde başvurulacak kanuni yollar irdelenerek grev hakkının kötüye kullanılmasının sonuçları anlatılmıştır.

Grev hakkı kullanılırken çalışma barışının sağlanması amaçlanmalıdır. Ancak, her hak gibi grev hakkının da kötüye kullanılmasını hukukun korumayacağı gerçeği unutulmamalıdır.

Anahtar Sözcükler

1. Grev
2. Grev Hakkı
3. Grev Hakkının Kullanılması
4. Grev Hakkının Kötüye Kullanılması
5. Grev Hakkının Kötüye Kullanılmasının Sonuçları

ABSTRACT

PINAR, Özge. “Abuse of the Right of Strike”, Master’s Thesis, Ankara, 2010.

They are members of trade unions of workers through the use of tools for economic and social status of fixes, most importantly the existence of the rights to strike. The strike, workers quit working as a public event for any purpose.

In our country the right to strike is guaranteed by the Constitution.

Workers, the strike by using the rights they deserve a decent share of national income to take the ride of your life becomes possible to fight.

In this study, the right to strike in case of abuse of legal ways to resort to strike the right of examining the results of abuse are discussed.

The right to strike when using the work should aim at ensuring peace. However, the abuse of the rights of the right to strike, such as the fact that the law should not be forgotten.

Key Words

1. Strike
2. Right of Strike
3. Use of the Right of Strike
4. Abuse of the Right of Strike
5. The Results of Misuse of the Right to Strike