



**KANUNİ GREVİN KOŞULLARI VE GREVE
KATILAN İŞÇİLER İLE İŞÇİ SENDİKASI
BAKIMINDAN DOĞURDUĞU HUKUKİ
SONUÇLAR**

Tuba GÜNGÖR

**Yüksek Lisans Tezi
Özel Hukuk Anabilim Dalı
Prof. Dr. Fahrettin KORKMAZ
2016
Her Hakkı Saklıdır**

**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

Tuba GÜNGÖR

**KANUNİ GREVİN KOŞULLARI VE GREVE KATILAN İŞÇİLER
İLE İŞÇİ SENDİKASI BAKIMINDAN DOĞURDUĞU HUKUKİ
SONUÇLAR**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TEZ YÖNETİCİSİ
Prof. Dr. Fahrettin KORKMAZ**

ERZURUM-2016



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

TEZ BEYAN FORMU



...../...../20.....

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum "Kanuni Grevin Koşulları ve Greve Katılan İşçiler ile İşçi Sendikası Bakımından Doğurduğu Hukuki Sonuçlar " adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- ☐ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim sadece Atatürk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☒ Tezimin 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

03.06.2016

Arş Gör: Tuba Güngör



**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**



TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Prof. Dr. Fahrettin Korkmaz'ın danışmanlığında, Tuba Güngör tarafından hazırlanan bu çalışma 03 /06 /2016 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Özel Hukuk Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu

İmza:

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Fahrettin Korkmaz

İmza:

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Metin İkizler

İmza:

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir. 03 /06 /2016

Prof. Dr. Mustafa YILDIRIM

Enstitü Müdürü

F-85/00/22.02.2012

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	V
ABSTRACT	VI
KISALTMALAR DİZİNİ	VII
ÖNSÖZ.....	VIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GREV KAVRAMI

1.1. GREV KAVRAMININ SOSYOLOJİK VE HUKUKİ AÇIDAN TANIMI

VE UNSURLARI	3
1.1.1. Grev Kavramının Sosyolojik ve Hukuki Açıdan Tanımı	3
1.1.1.1. Grev Kavramının Sosyolojik Açıdan Tanımı	3
1.1.1.2. Grev Kavramının Hukuki Açıdan Tanımı	4
1.1.2. Grevin Unsurları.....	6
1.1.2.1. Maddi Unsur	6
1.1.2.2. Manevi Unsur	10
1.2. KANUNİ GREV	14
1.2.1. Genel Bakış	14
1.2.2. 6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kanuni Grev.....	15
1.2.2.1. 6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kanuni Grev Kararının Alınmasının Şartları	16
1.2.2.1.1. Taraflar Arasında Toplu İş Sözleşmesi İmzalanması Sürecinde Menfaat Uyuşmazlığı Çıkmış Olmalı	17
1.2.2.1.2. Toplu Menfaat Uyuşmazlığı Çıkan İşkolu veya İşyeri Kesin Grev Yasağı Kapsamında Olmamalı	19
1.2.2.1.3. Menfaat Uyuşmazlığının Çözümünde Barışçıl Çözüm Yollarının Tüketilmiş Olması	20
1.2.2.1.4. Grev Kararının Süresi İçinde, Yetkili İşçi Sendikası ve Usulüne Uygun Olarak Alınmış Olması	22
1.2.2.2. 6356 Sayılı Kanuna Uygun Olarak Alınan Grev Kararının Uygulamaya Konulmuş Olmasının Şartları	24

1.2.2.2.1. Grevin, Kanunda Belirtilen Usul Çerçevesinde Uygulamaya Konulmasının Şekli Şartları.....	25
1.2.2.2.1.1. Grev Kararının Görevli Makama Tebliğ Edilmesi	25
1.2.2.2.1.2. Grev Kararının Uygulanacağı Tarihin Karşı Tarafa Tebliğ Edilmek Üzere Notere Tevdii Edilmesi	26
1.2.2.2.1.3. Grev Kararının Usulünce İlan Edilmesi.....	28
1.2.2.2.1.4. Greve Bildirilen Tarihte Başlanması Zorunluluğu.....	30
1.2.2.2.2. Kanuna Uygun Olarak Alınmış Grev Kararının Uygulanmasını Engelleyen Durumlar	30
1.2.2.2.2.1. Grevin Uygulanmasını Engelleyen Geçici Yasaklar	31
1.2.2.2.2.2. Bakanlar Kurulu Tarafından Grevin Ertelenmesi	32
1.2.2.2.2.3. Grev Oylaması İle Grev Uygulamasının Engellenmesi	34
1.2.2.2.2.4. Tarafların Aralarında Anlaşarak Grev Uygulamasını Engellemesi.....	36
1.2.2.3. 6356 Sayılı Kanuna Göre Uygulamaya Konulmuş Olan Grevin Sürdürülebilmesine İlişkin Şartlar	37
1.2.2.3.1. Grev Uygulamasının Mahkeme Kararı İle Durdurulmamış Olması....	38
1.2.2.3.2. Grevin Uygulanmasına Engel Olan Durumların Grev Uygulaması Sırasında Ortaya Çıkmamış Olması.....	39
1.2.2.3.3. Tarafların Özel Hakeme Gitme Konusunda Anlaşmamış Olmaları	39
1.2.2.3.4. Grev Uygulamasının Sona Erdirilmemiş Olması	40
1.2.2.3.4.1. Grevin İşçi Sendikası Tarafından Sona Erdirilmesi.....	41
1.2.2.3.4.2. Grevin Kendiliğinden Ortadan Kalkması	41

İKİNCİ BÖLÜM

KANUNİ GREVİN GREVCİ İŞÇİLER VE İŞÇİ SENDİKASI BAKIMINDAN DOĞURDUĞU SONUÇLAR

2.1. GREVE KATILACAK İŞÇİLER VE GREVE KATILMA KAVRAMI	44
2.1.1. Genel Bakış	44
2.1.1.1. Greve Katılıp Katılmama Serbestisi	44
2.1.2. Greve Peşinen Katılma.....	47
2.1.3. Greve Sonradan Katılma Kararı.....	48

2.1.4. Grev Uygulaması Sırasında İşyerinde Geçici İş Sözleşmesi İle Çalışan İşçilerin Durumu	52
2.2. GREVE KATILAN (GREVCİ) İŞÇİLER AÇISINDAN KANUNİ GREVİN SONUÇLARI.....	54
2.2.1. Genel Bakış	54
2.2.2. İşçilerin İşyerinden Ayrılma Zorunluluğu.....	55
2.2.3. İş Sözleşmesinin Askıda Kalması	56
2.2.3.1. Genel Olarak.....	56
2.2.3.2. İş Sözleşmenin Askıda Kalmasının Hukuki ve Teorik Dayanağı	57
2.2.3.3. Grev Hakkının Kullanılması Sebebiyle İş Akdinin Askıya Alınması.....	59
2.2.3.4. İş Sözleşmesinin Grev Süresince Askıya Alınmasının Hukuki Sonuçları.....	60
2.2.3.4.1. Ücret ve Diğer Ödemeler Bakımından Askıya Alınmanın Sonuçları	61
2.2.3.4.2. Kıdemin Hesaplanması ve Kıdeme Bağlı Haklar Açısından Askıya Alınmanın Sonuçları	64
2.2.3.4.3. İşverenin Fesih Hakkı Bakımından Askıya Alınmanın Sonuçları.....	64
2.2.4. Grevci İşçilerin Başka İş Tutamaması Ve İşverenin Grevci İşçiler Yerine Başka İşçi Çalıştırma Yasağı.....	66
2.2.4.1. Grevci İşçilerin Başka İş Tutamaması	67
2.2.4.2. İşverenin Grevci İşçiler Yerine Başka İşçi Çalıştırma Yasağı	68
2.2.5. Kanuni Grevin İşçilerin Konut Hakkına Etkisi	70
2.2.6. Hammadde veya Ürünlerin İşyerine Giriş-Çıkışı veya Satışı Durumunda İşçilerin Uyması Gereken Yasaklar.....	71
2.3. GREV KARARI ALIP UYGULAYAN İŞÇİ SENDİKASININ YETKİLERİ VE SORUMLULUĞU	72
2.3.1. Sendikanın Yetkileri.....	73
2.3.1.1. Grevi Yönetme Yetkisi	73
2.3.1.2. Grev Gözcüsü Bulundurmak Yetkisi.....	73
2.3.1.3. Greve Katılan İşçilerin Parasal Açısından Desteklenmesi	75
2.3.1.4. Grevi Sona Erdirme Yetkisi	75
2.3.2. Sendikanın Sorumluluğu	76

SONUÇ.....	78
KAYNAKÇA	83
ÖZGEÇMİŞ.....	90



ÖZET**YÜKSEK LİSANS TEZİ****KANUNİ GREVİN KOŞULLARI VE GREVE KATILAN İŞÇİLER İLE
İŞÇİ SENDİKASI BAKIMINDAN DOĞURDUĞU HUKUKİ SONUÇLAR****Tuba GÜNGÖR****Tez Danışmanı: Prof. Dr. Fahrettin KORKMAZ****2016- Sayfa: 90****Jüri: Prof. Dr. Fahrettin KORKMAZ
Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU
Doç. Dr. Metin İKİZLER**

Bu yüksek lisans tezinin konusu, kanuni grevin koşulları ile greve katılan işçiler ve işçi sendikası bakımından doğurduğu hukuki sonuçlardır. Grev, tarih boyunca özellikle işçilerin çalışma şartlarını korumak veya daha ziyade iyileştirmek amacıyla işverene karşı kullandığı bir mücadele aracı olmuştur. Sanayinin gelişmesiyle birlikte sayıca artan işçi sınıfı, haklarını korumak adına zaman zaman greve gitmiştir. Grev, Türk toplu iş hukukuna ise 1961 Anayasası ile girmiş ve işçilere hak olarak tanınmıştır. Grevin hak olarak tanınması, beraberinde bu kavramın kanunla düzenlenmesi gereğini getirmiştir. 1961 Anayasasından bu güne, sendikalar ve toplu iş sözleşmesi ile ilgili kavram ve konuları düzenlemek amacıyla çıkarılan tüm yasalarda kanuni grevin tanımı yapılarak, sınırları çizilmiş ve kanuni greve katılan işçiler ile işçi sendikası bakımından doğurduğu hukuki sonuçlar ayrı ayrı zikredilmiştir. Bu itibarla, kanuni greve katılan işçilerin özellikle iş sözleşmelerinin akıbetinin ne olacağı konusu; işçi sendikası açısından ise, sendikanın kanuni grev dolayısıyla ortaya çıkan hak ve sorumlulukları öğretide ve uygulamada önemli bir yer teşkil etmektedir.

Bu yüksek lisans tezinin amacı, kanuni grev kavramı ve koşullarını açıklayarak işçilerin hangi eylemlerinin kanuni grev kavramı içerisinde kaldığını belirlemek ve sonrasında ise kanuni grevin bu greve katılan işçiler ile işçi sendikası bakımından doğurduğu hukuki sonuçları incelemektir. Bu doğrultuda iki bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde; grev kavramı, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun çerçevesinde kanuni grev kavramı ve koşulları ayrı ayrı incelenmiştir. İkinci bölümde ise, kanuni grevin; bu greve katılan işçiler ile işçi sendikası bakımından doğurduğu hukuki sonuçlar irdelenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Grev, Kanuni Grev, Grevci İşçiler, İşçi Sendikası

ABSTRACT**MASTER THESIS****THE TERMS AND LEGAL RESULTS OF LEGITIMATE STRIKE
FOR THE STRIKERS AND TRADE UNIONS****Tuba GÜNGÖR****Advisor: Prof. Dr. Fahrettin KORKMAZ****2016, Page: 90****Jury: Prof. Dr. Fahrettin KORKMAZ
Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU
Assoc. Prof. Dr. Metin İKİZLER**

The subject of this study is the terms and legal results of legitimate strike for the strikers and trade unions. Strike has been a struggle against employers particularly to protect the working conditions of workers or rather improve them throughout history. Workers, whose numbers have been increasing with the development of the industry, have gone on strike to protect their rights from time to time. The concept of strike entered into Turkish Collective Labour Law and was entitled to the workers with Turkish Constitution Act dated 1961. Thus, the concept of strike had to be regulated by law. The legitimate strike has been defined and mentioned with its legal results in all Codes, which is enacted in order to regulate trade unions and the concepts and subjects about the collective labour agreements since 1961. In this regard, the result of strikers' contracts and the rights and liabilities of the trade unions because of legitimate strike, have an important place in doctrine and practice.

The aim of this study is to explain the concept and terms of legitimate strike, and to determine which actions of workers are legitimate strike action, and then to examine legal results of legitimate strike for the workers and trade unions. This study consists of two chapters. Accordingly in the first chapter, the concept of strike and the concept and terms of legitimate strike according to Law on Trade Unions and Collective Labour Agreements numbered 6356 were examined. In the second chapter, the legal results of legitimate strike for the strikers and trade unions.

Keywords: Strike, Legitimate Strike, Strikers, Trade Union.

KISALTMALAR DİZİNİ

A.Ş.	: Anonim şirket
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
Bkz	: Bakınız
C.	: Cilt
D.E.Ü	: Dokuz Eylül Üniversitesi
DÜHF	: Diyarbakır Üniversitesi Hukuk Fakültesi
E.	: Esas
f.	: Fıkra
HD	: Hukuk Dairesi
İHD	: İş Hukuku Dergisi
İHU	: İş Hukuku Uygulamaları
K.	: Karar
Kamu-İş	: Kamu İşverenleri İşletmeleri Sendikası
md.	: Madde
PTT	: Posta ve Telgraf Teşkilatı
RG	: Resmi gazete
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
Sen.Tis.K.	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TİSGK	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
Türk Kamu-Sen	: Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
Türk-İş	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
vd.	: Ve devamı

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın konusunu, kanuni grevin koşulları ve kanuni greve katılan işçiler ile işçi sendikası bakımından doğurduğu hukuki sonuçlar oluşturmaktadır. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde başvuru ve mücadeleci çözüm aracı olarak adlandırılan grev; Türk Toplu İş hukukunda ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Bu bağlamda kanuni grev kararının alınmasının, uygulanmasının ve sürdürülmesinin şartları; kanuni greve katılan işçilerin durumları ve nihayet kanuni grev kararı alan ve uygulayan işçi sendikasının bu grev ile ilgili hak ve sorumlulukları 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda ayrı ayrı zikredilmiştir. Grevin işveren üzerinde yaratacağı baskı yanında toplumun büyük bir kısmını da etkilemesi söz konusu olduğundan 6356 sayılı kanunda yer alan yeni düzenlemelerle birlikte bu konu irdelenmeye çalışılmıştır.

Çalışmama bilgi ve tecrübeleriyle değerli katkılarda bulunan ve desteğini esirgemeyen danışman hocam sayın Prof. Dr. Fahrettin KORKMAZ'a; tez konusu bulmamda ve yüksek lisans eğitimim boyunca değerli bilgi ve birikimlerini her fırsatta benimle paylaşan ve çalışmam da ciddi bir emeği ve katkısı olan hocam sayın Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU'na, yoğun iş temposuna rağmen kıymetli vakitlerini ayırarak jürimde olmayı kabul eden hocam sayın Doç. Dr. Metin İKİZLER'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım

Ayrıca son olarak, haklarını hiçbir zaman ödeyemeyeceğim ve hayatım boyunca benden desteğini ve ilgisini hiçbir zaman esirgemeyen ve güzel dilekleriyle her zaman yanımda olan kıymetli annem Funda ve babam Fikret YALÇIN'a, maddi ve manevi destekleriyle her zaman yanımda olan kardeşim Hülya SEVİL; sevgili eşim Hasan GÜNGÖR ve canım dostum Hilal CECANPINAR'a teşekkürü bir borç bilirim.

Erzurum-2016

Tuba GÜNGÖR

GİRİŞ

İşverene bağımlı olarak çalışanların toplu olarak iş bırakma veya çalışmama eylemi olarak bilinen grev kavramı hem hukuki hem de sosyal açıdan dün olduğu gibi bugün de üzerinde tartışılan bir konudur. Zira grev hakkının kullanılmasıyla birlikte iş hayatı birden bire kesintiye uğrar¹. Haliyle bu durum sosyal ve ekonomik açıdan tarafları ve toplumu etkiler². Hukuk tekniği açısından ise yapılan eylemin grev teşkil edip etmediği, grev teşkil etmesi halinde yapılan grevin kanuna uygun olup olmaması gibi konular ve bunlarla birlikte kanuni veya kanun dışı grevin neticeleri tartışılması gereken sorunlar olarak karşımıza çıkar.

Grev, kolektif özgürlükler içinde yer alan ve diğer temel haklardan “başkasına zarar vermeme yükümü” ile ayrılan temel bir haktır³. Zira grev hakkını kullanan işçiler işverene zarar vermek suretiyle istediklerini elde etmeye çalışırlar. Bu itibarla, grevin sonuçları küçük ölçekte yalnızca grev yapan işçileri veya greve maruz kalan işvereni etkiliyor gibi gözükse de büyük ölçekte tüm toplumu hatta bir adım daha öteye gidecek olursak kamu düzenini ve ekonomiyi ciddi şekilde etkileyen bir konudur⁴. Dolayısıyla hukukumuz açısından irdelenecek olursak; kanun koyucu grevi her ne kadar bir hak olarak kabul etmişse de grevin kanuniliği açısından onu sıkı sıkıya bir takım şartlara bağlamış ve bu şartlar dahilinde yapılan grevi, kanuni grev olarak kabul etmiş ve neticelerini de ona göre düzenlemiştir.

Önceleri özellikle hukukumuz açısından hiçbir şekilde kabul edilmeyen ve dolayısıyla kanunen de yasaklanmış olan grev daha sonraları bir hak olarak kabul edilmiş başta Anayasa olmak üzere diğer kanunlarda yerini almıştır. 1900’lü yıllarda yani -Osmanlı döneminde ve sonrasında Cumhuriyetin ilk yıllarında grev yapan bağımlı çalışanlar -çoğunlukla işçiler- olmuşsa da grev hukukumuzda 1961 Anayasası’ndan itibaren girmiş ve 1982 Anayasasında da 1961 Anayasasında olduğu gibi “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” başlığını taşıyan üçüncü bölümde temel hak olarak yerini

¹ Ünal Narmanlıoğlu, *Grev*, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara 1990, 1.

² Esasen bundan dolayıdır ki grev, yıllar boyunca yalnızca hukukçuların değil; iktisatçıların, toplum bilimcilerin ve daha birçok bilim insanının tartıştığı konu olmuştur.

³ İbrahim Ö. Kaboğlu, *Kolektif Özgürlükler*, DÜHF Yayınları, Diyarbakır 1989, 87.

⁴ Metin Kutal, “Hükümetin Greve Müdahalesi (Hukuki Esasları ve Tatbikatı)”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 22-23; 1971, 45

almıştır⁵. Grevin hak olarak kabul edilmesi beraberinde kanuni açıdan düzenlenmesi gereğini getirmiştir. Bu anlamda grevin kanuni olup olmadığı ve kanuni olup olmamasına göre değişen neticeleri, grevin neticelerinden greve katılan, katılmayan, katılamayan işçilerin ne şekilde etkilendikleri tartışıla gelen konular arasında yerini almıştır.

Grev, esasen işçilere tanınmış bir hak olarak ifade edilse de uygulamada mevzuatımız gereği grev kararı alma ve uygulama yetkisi işçileri temsilen yalnızca işçi sendikalarına verilmiştir. Dolayısıyla işçilerin, işçi sendikası tarafından usulüne uygun olarak alınan grev kararına uymak suretiyle yapacakları grev, kanun tarafından himaye edilecektir. Yine mevzuatımız gereğince grev, ancak işçi tarafı ile işveren arasında menfaat uyuşmazlığı çıkması halinde başvurulabilecek bir mücadele aracıdır. Bilindiği üzere toplu iş sözleşmesinin işçi tarafını temsil eden işçi sendikası ile işveren tarafı temsilen işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında toplu iş sözleşmesi imzalanması sürecinde barışçıl çözüm yolları tüketildikten sonra yine mevzuat hükümlerine uygun olarak grev kararı alınabilir ve grev yapılabilir. Elbette bütün bunların nihai amacı ise işverene bağımlı olarak çalışan ve ekonomik güçsüzlüğü kabul edilen işçilerin daha iyi şartlarda çalışmasını sağlamaktır.

Nihayet şunu ifade etmek gerekir ki; grev hakkının ve uygulamasının çalışma hayatında önemli bir yer teşkil ettiği kuşkusuzdur. Ancak grev kavramının bütün yönleriyle incelenmesi çalışmanın sınırlarını çizmek konusunda güçlük yaratacağından, bu çalışmada yalnızca kanuni grev kavramı, kanuni grevin grevci işçiler ile işçi sendikası açısından doğurduğu hukuki sonuçlar incelenmeye çalışılacaktır. Bununla beraber kanuni grevin koşullarını incelemeden önce “grev” kavramı üzerinde durmak gerekir.

⁵ Ünal Narmanlıoğlu, *Kanun Dışı Grevin, Grevle İlgili İşçilerin İş İlişkilerine Etkisi*, Türk Kamu-Sen, 300.

BİRİNCİ BÖLÜM

GREV KAVRAMI

1.1. GREV KAVRAMININ SOSYOLOJİK VE HUKUKİ AÇIDAN TANIMI VE UNSURLARI

1.1.1. Grev Kavramının Sosyolojik ve Hukuki Açidan Tanımı

Grev, tarih boyunca çeşitli görünümelerde toplumda varlığını sürdürmüş ancak sanayi devriminden sonra başlı başına bir olgu olarak tartışılmaya başlanmıştır. Sanayi devrimiyle birlikte toplumda işçi ve işveren kesimi arasında uçurum giderek artmış ve işçi sınıfı işverene karşı ayakta durabilmek amacıyla bir araya gelerek sendikalaşma, toplu sözleşme yapma ve grev gibi kolektif şekilde hareket edebilecekleri alanlar yaratmışlardır. Hatta grevin tarihsel süreçte gelişimine bakıldığında; daha sendikalar kurulmadan, toplu pazarlık yöntemleri kullanılmaya başlanmadan işçilerin greve başvurduğu görülmüştür⁶.

İşçilerin kolektif olarak hareket ettikleri alanlardan biri olan grev; genel olarak işçi sınıfının işi bırakma eylemi olarak bilinse de, o tarihlerden bugüne zaman içinde farklı çevrelerce farklı amaçlar için kullanılmış⁷ ve bu farklılıklar grev kavramını sosyolojik ve hukuki açıdan tanımlamayı gerekli kılmıştır. Çalışma alanımız itibarıyla bizim için önemli olan hukuki açıdan grev kavramı ise de aradaki farkı görebilmek ve grev kavramının sınırlarını belirleyebilmek adına grev kavramını hem sosyolojik hem de hukuki açıdan kısaca incelemek faydalı olacaktır.

1.1.1.1. Grev Kavramının Sosyolojik Açidan Tanımı

Grev kelimesi dilimize Fransızcadan geçmiştir. Fransa'nın Paris şehrinde yer alan "Grev Meydanı"ndan gelen grev kelimesi; halk arasında bu meydana iş arayanların toplu şekilde beklemeleri "grev yapmak" şeklinde dile getirilmiş ve daha sonraları grev

⁶ Nizamettin Aktay, *Sendika Hakkı*, Ankara 1993, 14,15; Murteza Aydemir, *Grev Hakkının Niteliği ve Uluslararası Belgelerdeki Yeri*, Türk Kamu-Sen, 1994, 269-270.

⁷ Örneğin, çalışma ile her hangi bir ilgisi bulunmamasına rağmen "açlık grevi" halk arasında kullanılagelen deyimdir.

yapmak işsiz olmak anlamını kazanmıştır⁸. Ancak 19. yüzyıldan sonra “grev” bugün kullandığımız anlamda, “işin geçici olarak bırakılması” anlamını kazanmıştır.

Sosyolojik grev kavramı ise; şu şekilde ifade edilmektedir: “ Mesleki bir grubun, karşı koymak istediği bir durum veya karar karşısında, işi bırakmak suretiyle direnmesidir.”⁹

Grev kavramının sosyolojik tanımında dikkati çeken nokta, grev yapma hakkının yalnızca bağımlı çalışanlarla sınırlı olmamasıdır¹⁰. Dolayısıyla sosyolojik tanıma göre bağımlı çalışan işçi veya memurların yanında serbest olarak çalışan meslek grupları da grev yapabilirler.

Sosyolojik grev kavramının herkesçe kabul edilen, yeknesak bir tanımının yapılmaması grev kavramının sınırlarını çizmek noktasında güçlük yaratmıştır. Zira işi bırakmanın yanında, işi yavaşlatma veya üretimi azaltma gibi eylemler de kimi zaman grev kavramına dahil edilmişlerdir¹¹.

Zaman içinde gelişen sosyolojik grev kavramını hukuki grev kavramından da ayırmak gerekmiştir. Zira sosyolojik grev kavramını hukuki grev kavramından ayırmak; grev kavramının sınırlarını çizmek ve hukuki açıdan hangi hareketin meşru grev olarak nitelendirilmesi gerektiği ve cezai müeyyide konuları açısından önemlidir.

1.1.1.2. Grev Kavramının Hukuki Açıdan Tanımı

Grev kavramı ile ilgili olarak hukuki açıdan farklı tanımlar yapmak mümkündür. Örneğin; “Grev; işçilerle işverenler bir prensip meselesinde yahut çalışma şartlarını nizamlayan bir norm hususunda uyuşmazlığa düşerlerse, işçiler kabul etmedikleri şartlarla çalışmaktan imtina edebilirler”¹². Diğer bir tanıma göre grev; “İşçilerin

⁸ Melda Sur, *Grev Kavramı-Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı İnceleme*, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir 1987, 7; Yıldırım Koç, *Türkiye’de Grev Hakkı*, Türk-İş Eğitim Yayınları, No:14, Ankara 1999, 5.

⁹ Sur, *Grev Kavramı*, 7; H. Şebnem Seçer, *Endüstriyel Uyuşmazlık Biçimi Olarak Grevin Sosyolojik Açıdan Değerlendirilmesi*, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2007/1, S.12, 153.

¹⁰ Sur, *Grev Kavramı*, 8.

¹¹ Konula ilgili bkz: Sur, *Grev Kavramı*, 51 vd.

¹² Ferit Hakkı Saymen, *Kolektif Müzakereler – İşçi Eğitimi Dersleri*, Türk-İş Yayınları, No: 18, İstanbul 1962, 113.

isteklerini elde etmek için, hizmet sözleşmesini geçici bir süre için ifa etmeme niyetlerini açıklayan, topluca ve bir karara uyarak iş'i bırakmalarındır"¹³.

Bilindiği üzere bağımlı çalışanlar kavramı yalnızca işçileri kapsamayıp aynı zamanda memurlar ve sözleşmeli olarak çalışan personeli de kapsamaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki; çalışmamızda grev kavramı bağımlı çalışanlar grubundan yalnızca işçilerle sınırlı olarak ele alınacaktır. Buradan hareketle grev kavramıyla ilgili olarak, “işçilerin işyerinde işi durdurmaları eylemidir” demek yanlış olmayacaktır. Burada işçiler tarafından işin durdurulması eyleminin amacı çoğu kez işverenleri veya kamu otoritelerini işçilere sahip oldukları haklardan daha fazla haklar tanınması yönünde zorlamak olabileceği gibi hiç olmazsa işçilerin hali hazırdaki durumunun devam etmesini sağlamak şeklinde de karşımıza çıkabilmektedir¹⁴. Grev önceleri işçiler tarafından çoğunlukla çalışma şartlarını düzeltmek amacıyla kullanılırken artık günümüzde sendikal hak ve özgürlüklerin savunulması, yeni sosyal ve ekonomik politikalar geliştirilmesi gibi farklı alanlarda da kullanılmaktadır¹⁵. Grevin bahsettiğimiz amaçlara ulaşmasında “zorlamak” fiili yer aldığından grevin esasen işçilerin isteklerinin yerine getirilmesiyle ilgili olarak işverenle mücadele etmek konusunda bir araç olarak kullanıldığını da söylemek mümkündür. Genellikle mücadele aracı olarak ve esasen saldırı amacıyla karşımıza çıkan grev nadiren de olsa savunma aracı olarak da karşımıza çıkabilmektedir¹⁶.

Bununla birlikte grevin amacına ulaşabilmesi veya başka bir ifadeyle anlam kazanabilmesi açısından işçilerin birlikte, örgütlü olarak hareket etmesi gerekmektedir. Burada birkaç tane işçinin veya tek bir işçinin işi durdurma eyleminin grev olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği sorusu da akla gelebilir. Konuyla ilgili olarak doktrinde farklı görüşler¹⁷ bulunmakla birlikte, grevin işveren üzerinde baskı yaratması açısından ve aynı zamanda “birlikten kuvvet doğar” ilkesinden hareketle işçilerin birlikte hareket etmesi gerektiği söylenebilir.

¹³ Kenan Tunçomağ, *İş Hukuku Cilt II*, Fakülteler Matbaası, Tamamen Yenilenmiş 2. Bası, İstanbul 1985, 434. (Dipnot 4)

¹⁴ Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II-Toplu İş İlişkileri*, Yeni mevzuata göre yazılmış 2. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013, 531.

¹⁵ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 533.

¹⁶ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 533.

¹⁷ Bir işi bırakma eyleminin grev sayılabilmesi açısından kaç kişinin işi bırakması gerektiği konusunda kanunda bir açıklık olmamakla birlikte grev kavramından bahsedebilmek için birden çok işçinin işi bırakması gerektiği yönünde görüşü için bkz: Tunçomağ, *İş Hukuku II*, 436; Narmanlıoğlu, *Grev Kavramı*, 59. Karşı görüşte; Sur, *Grev Kavramı*, 96,97.

1.1.2. Grevin Unsurları

En basit anlamıyla işçilerin toplu olarak işi bırakmaları şeklinde tanımlanan grev kavramı bünyesinde iki önemli unsur barındırır. Bunlardan ilki, işçilerin toplu olarak çalışmamak suretiyle işyerinde yürütülen faaliyeti durdurmaları veya önemli ölçüde aksatmaları yani maddi unsur; ikincisi ise işçilerin bu konuda anlaşması veya bir kuruluşun işi bırakma konusunda verdiği karara uymaları yani manevi veya psikolojik unsurdur.

Grev kavramından bahsedebilmek için yukarıda belirtilen bu iki unsurun bir arada gerçekleşmesi gerekir. Yani işçilerin işi bırakmadan önce alınmış bir grev kararına uyacaklarını açıklamaları veya bu yönde bir karar almaları grev sayılmayacağı gibi aynı şekilde alınmış bir grev kararına uymaksızın veya bu yönde bir karar almaksızın işçilerin topluca işi bırakmaları da grev sayılmayacaktır¹⁸.

Grev kavramının temelini oluşturan bu iki unsurdan grev kararı alma veya alınan grev kararına uyma yani manevi unsur genellikle daha önce gelirse de her iki unsurun aynı zamanda gerçekleşmesi de mümkündür¹⁹. Yani işçiler ani bir kararla toplu olarak işi bırakabilir veya önemli ölçüde aksatabilirler. Bu durumda da yapılan topluca işi bırakma hareketi grev olarak adlandırılır.

Yukarıda kısaca değinmeye çalıştığımız bu iki unsuru ayrı ayrı açıklamak gerekir.

1.1.2.1. Maddi Unsur

Maddi unsur; genel olarak işin bırakılması olarak tanımlanmaktadır. Esasen işin bırakılması grev kavramının karakteristik özelliğini teşkil eder²⁰. Bu karakteristik özellik sayesinde grev diğer iş mücadelesi araçlarından ayrılır. Her ne kadar Türk toplu iş hukukunda yer almasa da boykot²¹, sabotaj²² gibi iş mücadelesi araçları da işçiler

¹⁸ Halid Kemal Elbir, *İş Hukuku*, Yenilenmiş 9. baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 1987, 234,235; Narmanlioğlu, *İş Hukuku II*, 549.

¹⁹ Narmanlioğlu, *İş Hukuku II*, 549.

²⁰ Narmanlioğlu, *İş Hukuku II*, 550.

²¹ Türk Hukuk Lügatı'na göre boykot; "Bir insan topluluğunun birden ve bir plana göre muayyen veya müteaddit kimselerle içtimai veya iktisadi münasebetlerinin kesmesidir". (<https://bozbel.files.wordpress.com/2013/01/tc3bcrk-hukuk-lc3bcgatk4b1.pdf>) Boykot iş ilişkisinin her iki tarafının da başvurabileceği bir yöntemdir.

²² Türk Hukuk Lügatı'nda sabotaj; "İşleri, imalleri kasten fena yapmak, ticaret ve sanayide kullanılan aletleri bozmak gibi hareketlerin topluluğuna denir." şeklinde tanımlanmıştır.

tarafından kullanılmaktadır. Ancak bunların hiç birinde işi bırakma söz konusu değildir. Zira yukarıda da kısaca değinmeye çalıştığımız üzere grev yapma yönünde bir karar alınsa veya alınmış bir karara uyulacağı açıklansa dahi işçiler toplu olarak işi bırakmadığı sürece grevden bahsedilemez.

İşçilerin işi bırakmaları kavramı ise elbette iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunun yerine getirilmemesini ifade eder. Diğer bir ifadeyle işçilerin iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme borcunu yerine getirdiği halde yalnızca işyerine gelmemeleri grev teşkil etmez.

Bunun yanı sıra iş bırakma eyleminin mutlaka işçilerin işyerini terk etmesi şeklinde ortaya çıkması gerekmez. İş görme borcunun yerine getirilmemesi işyerine gelmeyerek olabileceği gibi işyerine gelip orada bulunmasına rağmen işi yapmama şeklinde de olabilir²³.

Yine işçilerin işi bırakma eyleminin grev olarak nitelendirilebilmesi için bu durumun iradi olması gerekir. Yani işyerinden, işverenden kaynaklanan veya başkaca sebeplerden dolayı işçi işyerine gidemiyor veya gitse bile iş başı yapamıyorsa bu durumda grev söz konusu olmaz.

İş'in bırakılması unsuru ile ilgili olarak tartışılması gereken diğer konular ise işi bırakanların sıfatı, sayısı ve işi bırakmanın şekline ilişkin hususlardır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre grev kavramından bahsedebilmek için bir iş sözleşmesine dayanarak işverene bağımlı olarak çalışanların yani "işçi"lerin söz konusu olması gerekir²⁴. Bilindiği üzere 6356 sayılı kanun diğer bağımlı çalışan memur ve sözleşmeli personele toplu iş sözleşmesi yapma hakkı tanımışsa da grev hakkı tanımamıştır. Türk toplu iş hukukunda grev yalnızca işçilere tanınmış bir haktır. Öyleyse işi bırakma eyleminin mutlaka işçi sıfatına haiz kimseler tarafından yapılması gerekir ki grev kavramından söz edilebilsin²⁵.

(<https://bozbel.files.wordpress.com/2013/01/tc3bcrk-hukuk-lc3bcgac4b1.pdf>.) Görüldüğü üzere burada da işi bırakılması unsuru söz konusu değildir.

²³ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 551

²⁴ 4847 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde işçi; bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmıştır. Ancak belirtmek gerekir ki; 6356 sayılı Sen.Tis. K. çalışmayı konu alan taşıma, yayın, komisyon, eser, vekalet ve adi şirkete sözleşmeleri ile çalışanları da işçi saymıştır.

²⁵ Kemal Oğuzman, *Hukuki Yönden Türkiye'de İşçi-İşveren İlişkileri*, 3. Bası, İstanbul 1984, 147.

Yine işin bırakılması eyleminin topluca yapılması halinde grev söz konusu olabilecektir. Grevin amacı işverene baskı yapmak olduğuna göre işin doğası gereği toplu olarak yapılması gerekir ki bir anlam ifade edebilsin. Aksi takdirde tek bir işçinin yapacağı işi bırakma eylemi işveren üzerinde baskı yaratmayacağı gibi grev olarak da nitelendirilemez²⁶. Elbette burada işi bırakanların sayısının azlığı veya çokluğu önemli değildir. Önemli olan birden fazla işçinin aralarında anlaşarak veya kuruluş kararına uyarak işi bırakmasıdır²⁷. Esasen grevin manevi unsuru olarak bahsedeceğimiz “aralarında anlaşma” veya “bir kuruluşun kararına uyma” eylemleri de toplu olarak yapılması gereken eylemlerdir²⁸. Yine tek bir işçinin çalıştığı bir işletmeye dahil olmayan işyerlerinde de işçinin işi bırakmasının grev teşkil etmeyeceği doktrin ve Yargıtay tarafından benimsenmiştir²⁹.

Ancak Türk toplu iş hukukunda 275 ve 2821 sayılı kanunların yürürlükte olduğu dönemlerde olduğu gibi bu günde - 6356 sayılı kanunda da aynı düzenleme yer almaktadır - doktrinde baskın görüş; işin topluca bırakılmasının grev için şart olmadığı yönündedir. 6356 sayılı Sen.Tis.K. açısından da “topluluk” şartı, grev konusunda anlaşma veya bir kuruluşun kararına uyma unsuruna bağlanmıştır³⁰. Bir başka ifadeyle topluca çalışmama kararının alınmasının veya bu yönde alınmış bir karara uyulması yeterli olup, grev için topluca işi terk etmenin zorunlu olmadığı ifade edilmektedir³¹.

Ancak doktrinde aksi kanaatte olan görüşe göre; kanunda işin bırakılması eyleminin sayıca birden çok işçi tarafından yapılması gerektiği yönünde bir ibare bulunmamasına rağmen, kanun koyucu bu durumu o kadar olağan saymıştır ki buna lüzum duymamış ve greve bağlanan sonuçları “işçiler” kavramını esas alarak

²⁶ Orhan Tuna/Metin Kutal, *Grev Hakkı Başlıca Meseleleri ve Memleketimiz Bakımından Tanzimi*, Sermet Matbaası, İstanbul 1962, 27.

²⁷ Tuna/Kutal, s. 27.

²⁸ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 557; Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 28. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015, 777.

²⁹ Tunçomağ, *İş Hukuku II*, 436; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 558,559. Ankara 8. İş Mahkemesinin 06.05.1976 tarihli ve 325/148 sayılı, 9. HD. 31.05.1976 tarihli ve 10702/14402 sayılı kararıyla onanan kararı. Karşı görüşte Sur, *Grev Kavramı*, 97; Mahmut Kabakçı, *Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt*, EMO Yayıncılık-Tavaslı matbaacılık, İstanbul 2004, 29.

³⁰ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 151-152; Narmanlıoğlu, *Grev*, 59 vd.; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 554 vd.; Fevzi Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, 7. Baskı, İzmir 2013, 628; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 777.

³¹ Seza Reisoğlu, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1971, s. 232.

açıklamıştır³². Esasen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Grevin Tanımı" başlığını taşıyan 58. maddesine bakıldığında grevin tanımı yapılırken "işçilerin" ifadesi kullanıldığı dikkati çekecektir. Dolayısıyla hem kanunun lafzından hem de ruhundan işin bırakılması eyleminin birden çok işçi tarafından yapılması halinde grev teşkil edeceğini söylemek yanlış olmayacaktır.

İş'i topluca bırakmanın grev teşkil edebilmesi için üzerinde durulması gereken bir başka husus da işin bırakılmasının şeklidir. Burada işin bırakılmasından kastedilen, işçilerin iş sözleşmesinden kaynaklanan temel edim yükümü olan iş görme borcunun yerine getirilmemesidir³³. Elbette bu iş görme borcunun yerine getirilmemesi iradi olmalıdır. Yani başkaca sebeplerden dolayı iş görme borcunu yerine getirmeyen işçiler sayısal olarak çoğunluk teşkil etseler dahi grevden bahsedilemez³⁴.

İşçilerin işi bırakmaları işyerini terk etmek şeklinde ortaya çıkabileceği gibi işyerine gelip ancak iş görme edimini yerine getirmemek şeklinde de ortaya çıkabilir³⁵. Burada bahsedilen işin tamamen bırakılmasıdır³⁶. Yani bazı yabancı hukuklarda işin gereği gibi yapılmayarak veya gereğinden fazla titiz davranılarak yapılması neticesi iş önemli ölçüde aksaması da grev sayılmışken³⁷, Türk hukukunda işin tamamen bırakılması halinde grevin söz konusu olacağı mutlak şekilde belirtilmiştir³⁸.

Konuyla ilgili bir başka önemli husus da işin bırakılmasının süresidir. 6356 sayılı Sen.Tis.K'da işin bırakılma süresine ilişkin olarak her hangi bir düzenleme yer almamaktadır. Bu doğrultuda, kimi yazarlar işin bırakılma süresinin önem arz etmediğini, önemli ve gerekli olanın işin bırakılması olduğu yönünde görüş bildirirken³⁹ kimi yazarlar da çok kısa süreli işi bırakmanın veya bir kez işi bırakmanın toplu protesto olarak değerlendirilmesi gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir⁴⁰. Tunçomağ ise; işin kısa süreli bırakılmasının yasal grevin unsurlarının gerçekleşmesi açısından

³² Tunçomağ, *İş Hukuku Cilt II*, s 436; Narmalıoğlu, *Grev*, 59 vd.; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 555; Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 25. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011, 638.

³³ Tunçomağ, *İş Hukuku II*, 437; Sur, *Grev Kavramı*, 76 vd.; Narmanlıoğlu, *Grev*, 66.

³⁴ Reisoğlu, *Şerh* 75, 301; Tunçomağ, *İş Hukuku II*, 438; Narmanlıoğlu, *Grev*, 66 vd.

³⁵ Elbir, 234.

³⁶ Turhan Esener, *İş Hukuku*, Yeniden gözden geçirilmiş 3. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara 1978, 597,598; Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 147.

³⁷ Sur, *Grev Kavramı*, 56; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 562-564.

³⁸ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 147; Elbir, 235; Narmanlıoğlu, *Grev*, 67 vd; Can Tuncay/Burcu Savaş, *Toplu İş Hukuku*, Yeni Mevzuata Göre Basılmış 3.Bası, Beta Yayıncılık, 2013 İstanbul, 330-331; Ercan Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, Seçkin Yayınevi, 2015 Ankara, 731.

³⁹ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 150; Elbir, 235; Narmanlıoğlu, *Grev*, 73;

⁴⁰ Yüksel Ersoy, *Çalışma Hürriyetine Karşı Suçlar*, Ankara 1973, 290.

güçlük yaratacağından bu durumda uygulanan grevin yasa dışı grev sayılması gerektiği yönünde görüş bildirmiştir⁴¹.

Grevin maddi unsuru ile ilgili olarak üzerinde durulması gereken bir başka husus da işi bırakma eyleminin geçici veya sürekli olması durumunda yapılan eylemin grev teşkil edip etmeyeceği veya kanun dışı grev olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği konularıdır. Doktrindeki baskın görüşe göre; işi bırakma eyleminin grev teşkil edebilmesi için geçici olması gerekir⁴². Zira geçici olmayan, bir başka ifadeyle sürekli olarak işin terki grevin amacını aşmaktadır. Çünkü esasen işçilerin grev yapmasının amacı iş sözleşmesinin ortadan kalkması değil daha iyi şartlarda işe devam etmektir⁴³. Hal böyle olunca işin sürekli bırakılması grev teşkil etmese gerekir. Kanun dışı grev açısından bakıldığında ise doktrinde farklı görüşler mevcuttur. İş'in tamamen bırakılmasını grev sayılmayacağı dolayısıyla burada kanun dışı grevden söz edilemeyeceğini savunan görüşler olduğu gibi⁴⁴ işin tamamının bırakılması olgusunun kanunu dışı grev sayılabileceğini savunan⁴⁵ görüşlerde mevcuttur.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda grevin tanımı yapılırken “işyerinde işin bırakılması” ifadesi kullanılmıştır. Kanunun lafzından hareketle işyerinde işin bırakılmasının grev teşkil edeceğini söyleyebiliriz. Ancak bundan elbette işyerinin tamamı anlaşılmamalıdır. Elbette işyerinin bir bölümünde veya bazı ünitelerinde de işin bırakılması grev teşkil edecektir⁴⁶.

1.1.2.2. Manevi Unsur

Grevin tanımını yaparken sözünü ettiğimiz diğer unsur da manevi veya psikolojik unsur olarak adlandırılan; işçilerin aralarında anlaşmaları veya bir kuruluşun kararına uymalarıdır. Grev yalnızca işçiler tarafından işin bırakılması değil, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun kararına uymak suretiyle işi bırakmalarıdır. Dolayısıyla işçilerin

⁴¹ Tunçomağ, *İş Hukuku II*, 437.

⁴² Narmanlıoğlu, *Grev*, 73. Aksi görüşte olan Oğuzman'a göre; işçilerin çalıştıkları işi aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aldığı karar uyarak bir daha dönmek üzere terketmeleri halinde 2822 sayılı yasanın 25. maddesinin 1. fıkrası anlamında grev sayılması gerekir ise de işin sürekli terk edilmesi kanuni grevin amaç şartına ters düştüğünden bu şekilde yapılan grev kanun dışı addedilecek ve bu husustaki müeyyideler tabi olacaktır. (Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 149.)

⁴³ Reisoğlu, *Şer* 71, 236; Esener, 598; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 566.

⁴⁴ Duygun Yarsuvat, *Çalışma Ceza Hukuku*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Sermet Matbaası, İstanbul 1978, 297.

⁴⁵ Kemal Oğuzman, *Hukuki Yönden Grev ve Lokavt*, İstanbul 1967, 36; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 567.

⁴⁶ Narmanlıoğlu, *Grev*, 76.

aralarında anlaşmadan veya bir kuruluşun almış olduğu karara uymadan işi bırakmaları grev teşkil etmeyecektir⁴⁷.

Burada işi bırakma eyleminin grev sayılabilmesi açısından grev kararı alan kuruluşun işyerinde sayıca çoğunluğu temsil etmesi gerekmediği gibi işçilerin kuruluşun üyesi olması da gerekmemektedir⁴⁸. Keza grev kararı alan kuruluşun işyerinde yetkili olup olmamasının da işi bırakma eyleminin grev sayılması açısından bir önemi bulunmamaktadır⁴⁹.

Yine belirtmek gerekir ki; işçilerin birbirlerinden habersiz olarak farklı veya aynı saikle hareket ederek işi bırakmaları da grev teşkil etmeyecektir. Zira işi bırakma eyleminin grev teşkil edebilmesi açısından önemli olan işçilerin işi bırakma konusunda aralarında anlaşmış olmalarıdır. Yoksa işçiler birbirlerinden habersiz olarak işi bıraksalar dahi aralarında bu konuda anlaşma olmadığından bu eylem grev teşkil etmeyecektir⁵⁰. Yine eklemek gerekir ki; işçilerin grev yapma konusunda aralarında anlaşmaları herhangi bir şekle tabi değildir⁵¹. Önemli olan grev konusunda anlaşmış olmak ve bunu eyleme geçirmektir.

Hukukumuz açısından grev kavramına bakıldığında ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işçilerin işi bırakma eyleminin grev teşkil etmesi açısından aralarında anlaşma bulunmasa dahi grev konusunda bir kuruluşun vermiş olduğu karara uymaları gerektiği belirtilmiştir. Ancak burada bir kuruluşun kararına uymaktan kastedilen illaki üyesi bulundukları kuruluş değildir. Üyesi olmadıkları bir kuruluşun almış olduğu grev kararına uyarak işi bırakan işçilerin yaptığı eylem de grev olarak kabul edilmektedir⁵².

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda grevin tanımı yapılırken “kuruluş” ifadesi kullanılmıştır. Ancak burada işçilerin bir kuruluş kararına uymalarından kastedilen işçi kuruluşu olan sendika veya konfederasyonun grev yapma yönünde almış oldukları karara uymalarıdır. Zira Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁷ Tunçomağ, *İş Hukuku II*, 438; Narmanlıoğlu, *Grev*, 78.

⁴⁸ Reisoğlu, *Şerh 71*, 233.

⁴⁹ Reisoğlu, *Şerh 71*, 233; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 571.

⁵⁰ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 152; Narmanlıoğlu, *Grev*, 77 vd.; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 571.

⁵¹ Reisoğlu, *Şerh 71*, 303; Tunçomağ, *İş Hukuku II*, 439; Narmanlıoğlu, *Grev*, 79. Karşı görüş: Yarsuvat, 289.

⁵² Muammer Vassaf Tolga, *İş Hukuku*, İstanbul 1952, 187; Narmanlıoğlu, *Grev*, 81; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 573.

Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2. maddesinde kuruluş kavramının sendika ve konfederasyonu ifade edeceği belirtilmiştir. Bu itibarla işçi kuruluşları dışında derneklerin veya siyasi partilerin ve sair kuruluşların almış olduğu grev kararına uymak suretiyle işi bırakma eylemi hukukumuz açısından grev olarak kabul edilmemektedir. Ancak doktrinde kabul gören görüşe göre bu husus grevin kanuniliği açısından önemli olup, grev kavramının unsuru bakımından önemli değildir⁵³.

Grevin manevi unsuruyla ilgili olarak üzerinde durulması gereken bir başka husus da işin bırakılmasının amacına ilişkin hususlardır. Burada işin bırakılmasının amacı; işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde azaltmak olmalıdır ki grev kavramından bahsedilebilsin. Dolayısıyla birden çok işçinin aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun almış olduğu karara uyarak işyerinde faaliyeti durdurmak veya işi önemli ölçüde aksatmak amacıyla işi bırakmaları grev teşkil edecektir. 6356 sayılı Kanunda da bu husus "işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla..." denilerek işi bırakmanın amacı bu şekilde ifade edilmiştir. Bu itibarla işçilerin aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun kararına uyarak bir merasime katılmak üzere işyerinden ayrılmaları veya bir toplantıya gitmek için işyerini terk etmeleri işyerinde faaliyeti durdurma veya önemli ölçüde aksatma amacı taşımadığından grev olarak nitelendirilemeyecektir⁵⁴. Ancak böyle bir durumda işyerinde işin önemli ölçüde aksaması söz konusu olabilecektir. Ancak bu işi bırakmanın bir sonucu olup grevin amaç unsurunun yerine getirildiğinden bahsetmek mümkün değildir.

Grevin manevi unsuruyla ilgili olarak söylenmesi gereken bir diğer husus da işçilerin aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun kararına uymaları halinde işi bırakan veya önemli ölçüde aksamasına sebebiyet veren işçilerin sayısının azlığının veya çokluğunun önemli olmadığı hususudur. İş'i bırakma eylemi birkaç işçi tarafından yapılırsa dahi eğer bu eylem işyerinde faaliyeti durdurmak amacı ile yapılmışsa amaca ulaşılsın veya ulaşılmaması eylemi grev olarak nitelendirmek de şüphe yoktur⁵⁵. Zira burada önemli olan işçilerin aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun almış olduğu karar uyarak işyerinde faaliyeti durdurma veya işi önemli ölçüde aksatma kastıyla işi

⁵³ Reisoğlu, *Şerh* 75, 303; Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 153; Tunçomağ, *İş Hukuku II*, 439; Narmanlıoğlu, *Grev*, 81; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 573.

⁵⁴ Reisoğlu, *Şerh* 71, 231; Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 152.

⁵⁵ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 575.

bırakmalarıdır. Ancak yine eklemek gerekir ki; grevin amacı esasen işçilerin mevcut haklarını korumak ve hatta bunların yanında yeni haklar elde etmesini sağlamak ve bu doğrultuda işvereni zorlamak olduğuna göre işçilerin sayıca çok olması bu amaca çok daha iyi hizmet edecektir.

İşçilerin kanundan veya sözleşmeden doğan haklarını kullanmak amacıyla işi bırakmaları grev teşkil etmeyecektir. Örneğin işçilerin ücretlerinin zamanında ödenmemesinden ötürü aynı zamanda toplu olarak işe gelmemeleri neticesinde işyerinde faaliyet dursa veya iş önemli ölçüde aksasa dahi bu durum grev teşkil etmeyecektir. Çünkü bu durumda ne işçilerin aralarında anlaşmalarından ne de bir kuruluş kararına uymalarından bahsetmek söz konusu değildir⁵⁶. Keza burada amaç işin durması veya aksaması değil işçilerin ücretlerini almamasından dolayı kanuni haklarını kullanmalarıdır. Burada netice her ne olursa olsun manevi unsur gerçekleşmediğinden grevden söz etmek de mümkün değildir⁵⁷.

Grevin manevi unsurunun gerçekleşmesi açısından işçilerin gerçekleştirdikleri işi bırakma eyleminin işyerinde faaliyetin tamamen durması veya önemli ölçüde aksatmak gayesi taşıması gerektiğini belirtmiştik. Ancak burada işçilerin yaptığı işi bırakma eyleminin grev teşkil etmesi açısından önemli olan husus bu gayenin gerçekleşip gerçekleşmemesi değildir. Yani işi bırakma eylemi işyerinde faaliyetin tamamen durması veya önemli ölçüde aksaması gayesini taşıdıktan sonra yapılan eylemin grev sayılması açısından neticenin gerçekleşip gerçekleşmemesinin bir önemi yoktur⁵⁸. Zira grev kavramını açıklarken üzerinde durduğumuz husus işi bırakma eylemini, işçilerin bir araya gelerek veya bir kuruluşun kararına uyarak çalıştıkları işyerinde faaliyeti tamamen durdurmak veya işi önemli ölçüde aksatmak amacıyla gerçekleştirmeleridir.

⁵⁶ Narmanlıoğlu, *Grev*, 84 vd.; 275 sayılı kanun zamanında işçilerin kanundan doğan işi bırakma haklarının topluca kullanmasının grev sayılıp sayılmayacağı hususu tartışılmış ve yargı kararlarına konu olmuştur. 2822 sayılı kanun zamanında hak grevi yasaklandığından işçilerin toplu olarak yaptıkları bu eylem kanun dışı grev olarak kabul edilmiştir. Ancak Narmanlıoğlu'nun belirttiği üzere konuya açıklık getirmek açısından farklı ihtimallere göre ele almak gerekir. Bunlardan biri; işçilerin borçlar kanuna göre tek tek münferiden işi bırakma eylemini gerçekleştirmesi halinde işçiler sayıca çoğunluğa ulaşsa bile bu eylemin grev teşkil etmeyeceğidir. Diğer taraftan işçilerin ücretlerini alamamasından dolayı anlaşarak gerçekleştirdikleri işi bırakma eyleminin grev teşkil edeceği konusunda tereddüt yoktur. Ancak önemle belirtmek gerekir ki hukukumuz açısından bundan önceki toplu iş kanunlarında olduğu gibi bugün yürürlükte olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da hak grevi yasaklanmıştır. Dolayısıyla bu tür bir eylem kanun dışı grev sayılacaktır. (Bkz. Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 578,579.); Ünal Narmanlıoğlu, "Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkânı)", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:12(Özel Sayı), İzmir 2010, 613, 614.

⁵⁷ Narmanlıoğlu, *Grev*, 84 vd.

⁵⁸ Reisoğlu, *Şerh 71*, 231.

Türk toplu iş hukuku açısından da aynı şekilde işçilerin grev yapmak niyetiyle işi bırakmaları yeterli olup neticede işin aksayıp aksamamasının bir önemi yoktur. Kanun koyucu grevi tanımlarken grev yapma niyetini gerekli ve yeterli görmüş bu bakımdan neticeye önem atfetmemiştir⁵⁹.

Ancak konuyla ilgili olarak Reisoğlu; aralarında grev yapma konusunda anlaşma bulunsa dahi birkaç işçinin bu eyleminin işi durdurma veya önemli ölçüde aksamasına sebebiyet vermeyeceği durumlarda yapılan eylemin grev olarak nitelendirilmemesi gerektiğini şu şekilde ifade etmiştir: “ İşçilerin maksadının bu olmasına rağmen, hareketlerinin işyerinde faaliyeti hiçbir şekilde durdurmayacağı veya önemli ölçüde aksatmayacağı aşikar ise, buna rağmen işi bırakmanın bir grev sayılıp sayılmayacağı üzerinde de durmak gerekir. Mesela Hükümetin politikasını protesto maksadıyla dört, beş işçi aralarında anlaşarak işi bıraksalar, acaba bu bir kanun dışı grev midir? İşçilerin faaliyeti aksatma maksatları olmadığı iddiası bir yana, birkaç işçinin işi bırakmasının – amaçları bu olsa dahi- hiçbir önemli aksamaya yol açmadığı aşikar ise, haklarında kanun dışı grev hükümlerinin uygulanması haklı olmayacaktır.”⁶⁰

1.2. KANUNİ GREV

1.2.1. Genel Bakış

Grev bir hak olarak 1982 Anayasasının 54. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre Türk toplu iş hukukunda grev, toplu iş uyuşmazlığı çıkması halinde işçiler tarafından kullanılabilecek bir haktır⁶¹. Ancak grev, genel olarak işverene ve devamında topluma zarar verebilecek mahiyette bir hak olduğundan bu hakkın kullanılması bir takım şartlara bağlanmıştır⁶². Bu bağlamda Türk toplu iş hukukunda kanuni - kanun dışı grev kavramları yer almış ve bu kavramların sınırları yine kanunla çizilmiştir. Bu doğrultuda, kanunun çizdiği sınırlar içerisinde kalan ve kanunun belirlediği şartları taşıyan grev kanuni grev olarak nitelendirilecek, bunun dışında yapılan grev kanun dışı grev

⁵⁹ Oğuzman, *Grev*, 41; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 58; Tuncay/Savaş, 333; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 733.

⁶⁰ Reisoğlu, *Şerh 71*, 231-232.

⁶¹ Sur, *Grev Kavramı*, 31; Kadir Arıcı/Nizamettin Aktay/E. Tuncay (Senyen) Kaplan, *İş Hukuku*, 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2013, 592.

⁶² Narmanlıoğlu, *Grev*, 91.

sayılacaktır⁶³. Yine belirtmek gerekir ki; 6356 sayılı kanunun 58. maddesinde kanuni ve kanun dışı grev kavramlarının tanımı yapılmış ancak 2822 sayılı kanun zamanında olduğu gibi hangi tür grevlerin kanun dışı olacağı özel olarak belirtilmemiştir. Bununla ilgili olarak özellikle Anayasa'nın 54. maddesinin yedinci fıkrasının madde metninden çıkarılmış olması; siyasi grev, dayanışma grevi gibi grevlerin kanuni grev sayılıp sayılmayacağı konusunda tartışma yaratmıştır⁶⁴. Ancak her ne kadar 6356 sayılı kanunun 58. maddesinin metninde kanun dışı grev halleri sayılmamış olsa da maddenin gerekçesinde bu durum açıklığa kavuşturulmuş ve şu şekilde izah edilmiştir: ... “Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışı grev sayılacağından grevin unsurlarının bulunmadığı durumlar ayrıca sayılmamıştır. Genel grev, siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevi ile işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişlerin Kanunda belirtilmemiş olması bunları kanuna uygun hale getirmez. Belirtilen eylem ve direnişleri yapma hakkını veren veya hukuka uygun hale getiren hukuki bir dayanak da yoktur. Aksine Anayasada, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin grev hakkına sahip olacakları belirtilmiş, bu hakkın kullanılmasının usul ve şartlarının kanun ile düzenleneceği hükme bağlanmıştır.” Bu bağlamda genel grev⁶⁵, siyasi grev⁶⁶, dayanışma grevi⁶⁷ gibi grevlerin madde metninde yer almamış olmasının adı geçen grevleri kanuna uygun hale getirmeyeceği açıktır⁶⁸.

1.2.2. 6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kanuni Grev

6356 sayılı kanunun 58. maddesinin birinci fıkrasında genel olarak grev kavramının tanımı⁶⁹ yapıldıktan sonra ikinci fıkrasında kanuni grev “ Toplu iş

⁶³ 2822 sayılı TİSGK'nun yürürlükte bulunduğu dönemde Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 28.12.2005 tarih ve 2005/9-751 E, 2005/786 K. sayılı ilamında, Kanunun 25. maddesinde belirtilen yönetime uygun olarak uygulanan grevi kanuna uygun bulmuştur.(Kazancı Elektronik ve Basılı Yayıncılık A.Ş.-İçtihat Bilgi Bankası)

⁶⁴ Arıcı/Aktay/Seneyen, 593.

⁶⁵ Sur; genel grevi şu şekilde tanımlamıştır: “ Yurt çapında uygulanmak amacıyla, toplu iş sözleşmesi ünitesini aşarak birden fazla işyerinde yapılan grev” (Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, Güncelleştirilmiş 5. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2015, 405.)

⁶⁶ Siyasi grevde muhatap işveren değil, siyasi otoritedir. Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz: Melda Sur, *Siyasi Grev*, Çalışma ve Toplum, 2009/4, 11 vd.

⁶⁷ Dayanışma grevi, başka bir işyerinde çıkan uyuşmazlık dolayısıyla bu işçileri desteklemek amacıyla yapılan grev olarak tanımlanmıştır. (Sur, *Toplu İlişkiler*, 405)

⁶⁸ Nüvit Gerek, “6356 Sayılı Kanunu'nun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24(6), 25(1-2), Mayıs-Ağustos-Kasım 2013, 2; Arıcı/Aktay/Seneyen, 593.

⁶⁹ Bkz, I. Bölüm, 1.2. Grevin unsurları.

sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.” şeklinde tanımlanmıştır.

Bu hükme göre ancak toplu iş sözleşmesinin imzalanması sürecinde çıkan uyuşmazlık halinde yapılacak grev kanuni grev olarak nitelendirilebilecek bunun dışında yapılan grevler kanun dışı grev olarak addedilecek, kanun ve anayasa bu grevleri himaye etmeyecektir⁷⁰.

Kanuni grev kavramından bahsedebilmek için grev kararının hukuka uygun olarak alınmasının yanı sıra bu kararın hukuki açıdan uygulanabilir olması da gereklidir⁷¹. Yani kanuni grev kavramı; hem kanuna uygun şekilde alınmış bir grev kararını hem de kanunda belirtilen usul çerçevesinde uygulama kabiliyeti olan grevi kapsar.

Bu bakımdan grevin kanuniliğinin şartlarını; kanuni grev kararı alınması, bu kararın uygulanması ve kanuni grevin sürdürülebilmesine ilişkin şartlar olmak üzere ayrı ayrı incelemek yerinde olacaktır.

1.2.2.1. 6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kanuni Grev Kararının Alınmasının Şartları

6356 sayılı kanunun 60. maddesinde grev kararının aynı kanunun 50. maddesinin beşinci fıkrasında zikredilen “uyuşmazlığı belirleyen tutanağının” görevli makamca taraflara tebliğ edilmesi ve tebliğ tarihinden itibaren altmış gün içinde yine kanunda belirtilen usule uygun olarak yetkili işçi sendikasıncı grev kararının alınması gerektiği belirtilmiştir.

Buna göre; kanuna uygun grev kararının alınmasından bahsedebilmek için öncelikle taraflar arasında kanunun belirlediği çerçevede bir uyuşmazlığın⁷² çıkmış olması gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesi imzalanması sürecinde çıkan menfaat

⁷⁰ Narmanlıoğlu, *Kanun Dışı Grev*, 304 vd.; Arıcı/Aktay/Seneyen, 595; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 15.09.1997 tarih ve 1997/12585 E., 1997/15280 K. sayılı ilamında dayanışma grevini kanun dışı olarak nitelendirmiştir. Yine Yargıtay 9. Ceza Dairesi 23.06.1993 tarih ve 1993/2298 E., 1993/3052 K. sayılı ilamında genel greve gitmenin suç teşkil ettiği vurgulanmıştır.(HukukTürk Hukuk Veri Tabanı)

⁷¹ Narmanlıoğlu, *Grev*, 93.

⁷² Kanunun belirlediği uyuşmazlık taraflar arasında toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında çıkan menfaat uyuşmazlığıdır. Menfaat uyuşmazlığı Narmanlıoğlu tarafından şu şekilde tanımlanmıştır; “Mevcut bulunan bir hakkı değiştirmek veya yeni bir hak ihdas etmek için işçiler ve işverenler arasında çıkan uyuşmazlığı ifade eder.”

uyuşmazlığının kanunun 50. maddesinde belirtilen arabuluculuk aşamasını takiben arabulucunun tarafların anlaşamadığına dair düzenlediği uyuşmazlık tutanağının görevli makamca taraflara tebliğ edilmesinden sonra ancak, kanuna uygun grev kararı alınabilir. Yine belirtmek gerekir ki bahsettiğimiz usule uygun olarak alınacak grev kararı ancak kesin grev yasaklarının bulunmadığı iş kolları için muteber olacaktır. Kanuna uygun grev kararı alma kabiliyeti olan taraf elbette yetkili işçi sendikasıdır⁷³. Öyleyse kanuna uygun olarak grev kararı alınabilmesinin şartlarını şu şekilde sıralayabiliriz:

- Taraflar arasında toplu iş sözleşmesi imzalanması sürecinde menfaat uyuşmazlığı çıkmış olmalı
- Toplu menfaat uyuşmazlığı çıkan işkolu veya işyeri kesin grev yasağı kapsamında olmamalı
- Bu uyuşmazlığın çözümünde barışçı çözüm yollarının yani arabuluculuk aşamasının tüketilmiş olmalı
- Grev kararının kanunda belirtilen sürede ve usulüne uygun olarak yetkili işçi sendikasıca alınmış olmalı

Yukarıda belirttiğimiz şartları kanuni grev kararının alınabilmesi için ayrı ayrı incelemek yerinde olacaktır. Ancak işçi sendikasının yetki mevzuu konumuz dışında kaldığından yalnızca taraf teşkili açısından önemli olan hususların zikredilmesiyle yetinilecektir.

1.2.2.1.1. Taraflar Arasında Toplu İş Sözleşmesi İmzalanması Sürecinde Menfaat Uyuşmazlığı Çıkmış Olmalı

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması sürecinde işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında menfaat uyuşmazlığının çıkmış olması grev kararının kanuniliğinin şartlarından biridir.

Toplu iş hukukunda iş uyuşmazlığı genel olarak işçi ve işveren tarafların veya bunlar tarafından kurulmuş sendikalar arasındaki iş ilişkisi ile ilgili uyuşmazlığı ifade eder⁷⁴. Bu tanımdan hareketle iş uyuşmazlığı kavramını tarafları ve niteliği bakımından ayrı ayrı incelemek gerekir. Tarafları bakımından iş uyuşmazlığı ferdi ve toplu iş

⁷³ Yetkili işçi sendikası; 6356 sayılı kanunun 41. maddesinde belirtilen şartlara haiz, görevli makamdan yetki belgesi alan ve bu şekilde toplu iş sözleşmesi görüşmelerini başlatan sendikadır.

⁷⁴ Narmanlıoğlu; *Grev*, 96; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 697

uyuşmazlığı, niteliği bakımından ise hak ve menfaat uyuşmazlığı olmak üzere ikiye ayrılır. Ferdi iş uyuşmazlığı isminden de anlaşılacağı üzere işçi ve işveren arasında iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıktır⁷⁵. Toplu iş uyuşmazlığında ise uyuşmazlığın bir tarafını mutlaka işçi sendikası diğer tarafını ise işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren oluşturur. Kanuni grev kararı alınması bakımından iş uyuşmazlığının, tarafları açısından toplu iş uyuşmazlığı olması kanuni bir gerekliliktir. Bu gereklilik temelini anayasanın 54. maddesinden almakla birlikte 6356 sayılı Sen.Tis.K'nun 58. maddesinde de bu hususa vurgu yapılmıştır. Öyleyse yalnızca işçi ve işveren arasında çıkan bir uyuşmazlıktan dolayı işçi tek başına grev kararı alamaz ve uygulayamaz. İşçinin ferdi iş uyuşmazlığından dolayı grev kararı alması ve uygulaması iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshi sonucunu doğuracaktır⁷⁶.

Diğer taraftan iş uyuşmazlığı niteliği itibariyle hak ve menfaat uyuşmazlığı olmak üzere ikiye ayrılır⁷⁷. Hak uyuşmazlığı; işçi ve işveren arasında mevcut bir hakkın uygulanmasından veya yorumlanmasından doğan uyuşmazlıktır⁷⁸. Menfaat uyuşmazlığı ise; mevcut bulunan bir hakkı değiştirmek veya yeni bir hak ihdas etmek üzere işçi ve işveren taraflar arasında çıkan uyuşmazlıktır⁷⁹. Türk toplu iş hukukunda grev kararının alınması ve uygulanması işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında menfaat uyuşmazlığı çıkması şartına bağlanmıştır.

Grev kararının kanuniliği açısından; taraflar arasında menfaat uyuşmazlığı çıkması gereğini belirtmiştik. Ancak bu yeterli olmayıp uyuşmazlık konusunun da mutlaka işçi ve işveren ilişkileriyle alakalı olması gerekir⁸⁰. Bunun haricinde başka amaç için çıkarılan uyuşmazlık neticesi alınan grev kararının kanuniliğinden bahsetmek mümkün olmadığı gibi uyuşmazlık konusunun işverenin iktidar ve yetki alanı dışında

⁷⁵ Tuncay/Savaş, 288; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 762

⁷⁶ 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin 2/g fıkrasında işçinin işverenden izin almaksızın ve mazeretsiz olarak işe devam etmemesi halinde işverence iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği hüküm altına alınmıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 01.02.1999 tarih ve 1998/19602 E., 1999/1206 K. sayılı ilamında ücret zammına ilişkin tartışma sonunda işi bırakıp bir daha işyerine gelmeyen işçinin iş sözleşmesini fesheden işvereni haklı bulmuştur. (HukukTürk Hukuk veri tabanı, www.hukukturk.com)

⁷⁷ Oğuzman, *Grev ve Lokavt*, 5; Tunçomağ/Centel, 761.

⁷⁸ Narmanlioğlu, *İş Hukuku II*, 498; Tuncay/Savaş, 287; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 761.

⁷⁹ Narmanlioğlu, *İş Hukuku II*, 499; Tuncay/Savaş, 288; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 761.

⁸⁰ Tuna/Kutal, 31. Yargıtay 9. Ceza Dairesi 13.04.1977 tarih ve 1977/1120 E., 1977/1182 K. tarihli ilamında; grevin kanuniliğinden bahsedebilmek için grevin amacının, işçinin işverenle ilişkilerinde iktisadi ve sosyal durumlarını düzeltmek olması gerektiğine vurgu yapılmıştır. (Kazancı Elektronik ve Basılı Yayıncılık A.Ş.- İçtihat Bilgi Bankası)

kalması halinde de kanuni grev söz konusu olmayacaktır⁸¹. Diğer bir ifadeyle uyuşmazlık konusunun doğrudan muhatabı işveren değilse grev kararının kanuniliği ortadan kalkacak ve kanun dışı grev söz konusu olacaktır⁸². Elbette kanunen yasaklanmış, hukuken talep edilmesi mümkün olmayan şeylerin de grev kararının kanuniliği açısından uyuşmazlık konusu olması mümkün değildir⁸³.

Konuya uyuşmazlığın tarafları açısından da kısaca değinmek gerekirse; elbette menfaat uyuşmazlığının tarafları toplu iş sözleşmesi yapma ehliyet ve yetkisi olan kişi veya kuruluştur. Anayasa’da toplu iş sözleşmesi yapma hakkından bahsedilirken “işçiler” ifadesi kullanılmış olmasına rağmen 6356 sayılı Sen.Tis.K. gereğince toplu iş sözleşmesi akdetmeye yetkili olan kuruluş işçiler adına işçi sendikalarıdır. Öyleyse menfaat uyuşmazlığının işçi tarafını, toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyeti ve yetkisi olan işçi sendikası oluşturur. İşveren tarafı ise yukarıda belirttiğimiz gibi toplu iş sözleşmesi imzalanacak işyeri ve işyerlerini kapsayan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren olacaktır.

Kısaca özetlemek gerekirse; toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi ve ehliyeti olan işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında toplu iş sözleşmesi imzalanması sürecinde çıkan menfaat uyuşmazlığının varlığı grev kararının kanuniliği açısından aranan ilk şarttır.

1.2.2.1.2. Toplu Menfaat Uyuşmazlığı Çıkan İşkolu veya İşyeri Kesin Grev Yasağı Kapsamında Olmamalı

Kanuna uygun grev kararı alınabilmesinin şartlarından biri de toplu iş sözleşmesi imzalanması sürecinde menfaat uyuşmazlığı çıkmış olan işyeri veya işkolunun kesin grev yasağı kapsamında olmamasıdır. Öğretide tartışıla gelen konulardan biri olmakla

⁸¹ Tuna/Kutal, 31; Narmanlıoğlu, *Grev*, 101; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 26.12.1994 tarih ve 1994/18347 E., 1994/18558 K. sayılı ilamında belirttiği üzere “...grev, amacı ve sınırları yasada belirlenmiş bir baskı aracı olup, işverenin bu amaç ve sınırlar dışında zorlanması düşünülemez.” (Kazancı Elektronik ve Basılı Yayıncılık A.Ş.-İçtihat Bilgi Bankası)

⁸² Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin 14.05.2013 tarih ve 2013/7515 E., 2013/10949 K. sayılı ilamında şu şekilde belirtilmiştir: “Ulusal mevzuatımıza göre işçiler ancak işverene kabul ettirebilecekleri, toplu iş sözleşmesine koydurabilecekleri hususlarda greve gidebilirler. İşverene yönelemeyecek talepler karşılanmadığı için işçilerin greve gitmeleri halinde çok geniş anlamda iktisadi ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını korumak ve düzeltmek amacının varlığından bahsedilirse de, kanunun anladığı amaç şartı gerçekleşmemiş olacak, dolayısıyla grev kanun dışı sayılacaktır.”

⁸³ Narmanlıoğlu, *Grev*, s.101.

beraber grev hakkı da diğer haklar gibi mutlak ve sınırsız olmadığından⁸⁴ kanun koyucu grev yapılmasını bazı hallerde kesin olarak yasaklamıştır. Grev uygulanmasının kesin olarak yasak olduğu işler ve işyerleri 6356 sayılı kanunun 62. maddesinin birinci fıkrasında tahdidi olarak sıralanmıştır. Bunlardan grevin yasak olduğu işler; can ve mal kurtarma işleri⁸⁵; cenaze işleri⁸⁶; şehir şebeke suyu, elektrik, doğalgaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye hizmetleridir⁸⁷. Grevin yasak olduğu işyerleri ise; mezarlıklar, Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleri ve hastanelerdir.

Bu sayılan işler ve işyerleri ile ilgili olarak toplu iş sözleşmesi imzalanması sürecinde menfaat uyuşmazlığı çıkmış olsa dahi bu işler ve işyerleri için grev kararı alınması ve uygulanması kesin olarak yasaklanmıştır. Dolayısıyla belirttiğimiz işler ve işyerlerinde grev yapılması halinde bu grev kanun dışı grev olarak addedilecektir.

1.2.2.1.3. Menfaat Uyuşmazlığının Çözümünde Barışçıl Çözüm Yollarının Tüketilmiş Olması

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması sürecinde işçi ve işveren taraflar arasında çıkan menfaat uyuşmazlığının çözümünde öncelikle barışçıl çözüm yollarına müracaat edilmeli, bu yolların sonuçsuz kalması durumunda kanunda belirtilen usul ve yönteme uygun olarak grev kararı alınmalıdır.

6356 sayılı Sen.Tis.K'nda yer alan barışçıl çözüm yolları arabuluculuk ve tahkim kurumlarıdır. Grev kararının kanuniliği açısından esasen arabuluculuk aşamasının yine kanunda belirtilen yönteme uygun olarak tüketilmiş olması gerekir. Ancak öncesinde tahkim kurumunu da kısaca değinmek gerekir. Zira 6356 sayılı kanunun ihtiyari tahkimi düzenleyen “Özel hakeme başvurma” başlıklı 52. maddesinde; taraflar arasında ister

⁸⁴ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 545.

⁸⁵ Bu iş bir işyerinin tamamında yapılabileceği gibi, işyerinin bir bölümünde de yapılabilir. Reisoğlu, *Şerh 86*, 283.

⁸⁶ Yasağı kapsamı bakımından cenaze işinin kamu veya özel sektör tarafından görülüyor olması fark yaratmaz. (Kabakçı, 131)

⁸⁷ 6356 sayılı yasanın 62. maddesinde grevin yasak olduğu işler arasında sayılan bankacılık hizmetleri ile kamu kuruluşlarınca yürütülen şehir içi toplu taşıma hizmetleri Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarih ve 2013/1 E., 2014/161 K. sayılı ilamında vermiş olduğu iptal kararı ile hükümden çıkarılmıştır. Dolayısıyla kanunda belirtilen şartlara uygun olarak alınmış grev kararının bankacılık hizmetlerinde ve şehir içi toplu taşıma işlerinde uygulanmaya konulmasına engel yoktur.

menfaat ister hak uyuşmazlığı bulunsun, uyuşmazlığın her aşamasında meseleyi özel hakeme götürme konusunda anlaşabilecekleri düzenlenmiştir. İlgili maddenin üçüncü fıkrasında ise tarafların menfaat uyuşmazlığını özel hakeme götürme konusunda yazılı olarak anlaşma yapmaları halinde bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, zorunlu tahkim kurumlarından hiç birine müracaat edemeyecekleri hükme bağlanmıştır. Hal böyle olunca, grev kararının kanuniliği açısından öncelikle taraflar arasında yapılmış bir tahkim anlaşmasının olmaması gerekir. Taraflar uyuşmazlığı özel hakeme götürme konusunda yazılı olarak anlaşma yaptıkları takdirde uyuşmazlığın çözüm mercii kanun gereği özel hakem olacak ve yine kanun gereği özel hakemin uyuşmazlık konusunda vermiş olduğu karar toplu iş sözleşmesi hükmünde olacaktır⁸⁸. Bundan sonra aynı konuda uyuşmazlık çıkarılması ve bunun neticesinde grev kararı alınması ve grev yapılması kanun dışı grev olarak addedilecektir.

Arabuluculuk ise grev kararının kanuniliği açısından mutlaka müracaat edilmesi ve tüketilmesi gereken bir aşamadır. Arabuluculuk aşamasına gelinmeden önce toplu iş sözleşmesi imzalayacak olan tarafların uyuşmazlığı usulüne göre ortaya koymaları gerekir⁸⁹. Uyuşmazlığın usulüne göre ortaya koyulması ilk olarak taraflardan birinin süresi içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırmasını gerektirir. Toplu görüşmeye çağrı 6356 sayılı Sen.Tis.K'nun 46. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; taraflardan biri yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren 15 gün içinde⁹⁰ karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır⁹¹. Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu yazı ile görevli makama⁹² bildirirler⁹³. Toplu görüşmenin süresi ilk toplantı tarihinden itibaren

⁸⁸ 6356 sayılı Sen.Tis.K'nun 52. maddesinin gerekçesinde şu şekilde ifade edilmiştir: “Menfaat uyuşmazlığında özel hakeme gidilmesi halinde hakem kararı toplu iş sözleşmesi niteliği kazanacağından, taraflar bu suretle grev ve lokavt yetkilerini kullanmaktan feragat etmiş sayılmaktadırlar.”

⁸⁹ Narmanlıoğlu, *Grev*, 104.

⁹⁰ 275 sayılı kanunda toplu görüşmeye çağrı için bir süre konulmamışken, 2822 sayılı kanunda toplu görüşmeye çağrı için belirlenen 15 günlük süre 6356 sayılı kanunda da aynen benimsenmiştir.

⁹¹ 6356 sayılı Sen.Tis.K'nun 46/2. fıkrasında bu süre içinde çağrı yapılmaması halinde yetki belgesinin hükümsüz kalacağı düzenlenmiştir.

⁹² 6356 sayılı Sen.Tis.K'nun 2/3. fıkrasına gereğince görevli makam; “işyeri toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlığı” ifade eder.

⁹³ Tarafların toplantının yer, gün ve saatini belirleme aşamasında anlaşamamaları haline 6356 sayılı Sen.Tis.K'nun 47/1. fıkrası gereğince toplu görüşmenin yer, gün ve saati görevli makamca derhal belirlenerek taraflara bildirilir.

altmış gündür. Taraflar, toplu görüşme başladıktan sonra toplu görüşme süresi içinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse veya toplu görüşme süresi sonunda anlaşmaya varamamışlarsa taraflardan birinin uyuşmazlığı arabulucuya bildirmesi ile arabuluculuk aşaması başlar.

Arabuluculuk 6356 sayılı Sen.Tis.K'nun 50. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan madde hükmüne göre; "Uyuşmazlık tutanağını alan görevli makam altı iş günü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, resmi arabulucu listesinden bir arabulucuyu görevlendirir. Tarafların resmi arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları halinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir."⁹⁴ Arabulucunun görev süresi, görevin kendisine bildirildiği tarihten itibaren 15 gündür. Ancak taraflar bu süreyi aralarında anlaşmak suretiyle en çok altı gün daha uzatabilirler⁹⁵. Arabuluculuk süresinin sonunda taraflar arasında anlaşma sağlanamadığı takdirde; arabulucu üç iş günü içinde gerekli gördüğü önerilere de eklemek suretiyle uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve tutanağı görevli makama tevdi eder. Görevli makam yine üç iş günü içinde düzenlenen uyuşmazlık tutanağını taraflara tebliğ eder. Görevli makamın yukarıda belirttiğimiz şekilde düzenlenen uyuşmazlık tutanağını taraflara tebliğ etmesi ile birlikte arabuluculuk aşaması sone erer. İşte bundan sonra yetkili işçi sendikası süresi içinde ve usulüne uygun olarak grev kararı aldığı takdirde alınan grev kararının kanuniliğinden bahsedilebilir ve grevle ilgili süreç başlar.

1.2.2.1.4. Grev Kararının Süresi İçinde, Yetkili İşçi Sendikasıncı ve Usulüne Uygun Olarak Alınmış Olması

Grev kararının kanuniliğinden bahsedebilmek için son olarak, grev kararının süresi içinde, yetkili işçi sendikasıncı ve usulüne uygun olarak alınmış olması gerekir. Yani grev kararının kanunda belirtilen süre aşıldıktan sonra veya yetkisi olmayan işçi sendikasıncı alınmış olması halinde bu karara uyularak yapılan grev kanun dışı grev olacaktır. Yine yetkili işçi sendikasının yetkisi dışında kalan işyerlerinde grev kararının

⁹⁴ 275 sayılı kanunda arabuluculuk aşaması "Uzlaştırma" başlığı altında 15. maddede düzenlenmiş ve arabulucu yerine bu aşamada uzlaştırma kurulunun tarafları anlaşmaya davet edeceği belirtilmiştir. 2822 sayılı kanunun 22. maddesinde 6356 sayılı kanunda olduğu gibi, uzlaştırma kurulu yerine arabulucu tayin edileceği ve tarafları resmi arabulucunun uzlaştırmaya davet edeceği hüküm altına alınmıştır.

⁹⁵ 2822 ve 6356 sayılı kanunda arabuluculuk süresinin uzatılması konusunda belirlenen altı günlük süreye 275 sayılı kanun zamanında yer verilmemiş olup, bu konu tarafların takdirine bırakılmıştır.

alınmış olması halinde veya grevin yasak olduğu işlerde veya işyerlerinde yapılan grev de kanun dışı grev olarak addedilecektir. Bu bağlamda yukarıda belirttiğimiz kanuni gerekleri ayrı ayrı kısaca açıklamak yerinde olacaktır.

Grev kararının kanuni süresi içinde alınmasından kastedilen, 6356 sayılı Sen.Tis.K'nun 60. maddesinde belirtilen altmış günlük süre içinde grev kararının alınmasıdır. Anılan madde gereğince yetkili işçi sendikası, uyuşmazlık tutanağının kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren altmış gün içinde grev kararı alır ve grev kararının hangi tarihte uygulamaya başlayacağını altı iş günü önceden karşı tarafa diğer bir ifadeyle işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene bildirir⁹⁶. Bu şekilde alınan grev kararı kanunidir⁹⁷.

Grev kararının kanuniliği açısından bir diğer gereklilik ise grev kararının uyuşmazlığın tarafı olan yetkili işçi sendikasınc⁹⁸ alınmış olması zorunluluğudur. Zira yetkili işçi sendikasınc⁹⁸ alınmayan veya başka bir işçi topluluğu veya işçi örgütünce alınan grev kararı kanuni olmadığı gibi bu karara dayanarak uygulanmaya koyulan grev de kanun dışı grevdir⁹⁹.

⁹⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 13.01.1999 tarih ve 1999/148 E., 1999/65 K. sayılı ilamında bu şekilde uygulanmaya koyulmayan grev kanun dışı olarak nitelendirilmiştir.(Kazancı Elektronik ve Basılı Yayıncılık A.Ş.-İçtihat Bilgi Bankası)

⁹⁷ 6356 sayılı kanunun 60. maddesinde yer alan düzenleme 275 ve 2882 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanuna göre farklılık arz etmemektedir. Şöyle ki;

275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun "Grev ve Lokavtın Başlaması" başlıklı 23. maddesinde, uyuşmazlığı belirten tutanağı alan taraflardan her hangi birinin grev veya lokavt kararı alabilme hakkı olduğu bu hakkın uyuşmazlığı belirleyen tutanağın karşı tarafa ulaştığı tarihten itibaren altı iş günü içinde karşı tarafa bildirmek suretiyle kullanılabileceği ve yine grev veya lokavtın uygulamaya başlanabilmesi için bildirimden itibaren altı iş günü geçmesi gerektiği belirtilmiştir.

2822 sayılı kanun zamanında ise altmış günlük süreye ilaveten işçi sendikasının grev kararı almadan önce "bekleme süresi" denilen süreyi de beklemesi gerekiyordu. Ayrıca buna ilaveten, altı günlük bekleme süresinin ardından altı iş günü içinde grev kararı alması gerekiyordu. Bu altı günlük sürelerin hak düşürücü süreler olduğu konusunda tereddüt yoktur. Zira kanun koyucu bu sürele uyulmadan alınan grev kararını kanun dışı addettiği gibi, işçi sendikasının yetki belgesinin hükmü kalmayacağı da md.23/2 de belirtilmiştir.

⁹⁸ İşçi sendikasının yetki meselesi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 41 ve devamında yer alan maddelerde düzenlenmiştir. Buna göre toplu iş sözleşmesi imzalayacak olan işçi sendikasının yetkili addedilebilmesi için, sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda ülke genelinde o işkolunda çalışan işçilerin en az %1'nin (6356 sayılı kanunun 41. maddesinde yüzde üç olarak belirlenen ülke barajı 14.06.2015 tarihinde "Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ve Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik" te yapılan değişiklikle yüzde bir olarak belirlenmiştir) , toplu iş sözleşmesi imzalanacak işyeri ve işyerleri için yarısından fazlasının, işletmede ise en az %40'ının bu sendikaya üye olması gerekir.

⁹⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 24.06.1987 tarih ve 1987/6019 E., 1987/6299 K. sayılı ilamında; yetkisi düşen sendikaca uygulamaya koyulan grevi, kanuna aykırı olarak nitelendirmiştir.

1.2.2.2. 6356 Sayılı Kanuna Uygun Olarak Alınan Grev Kararının Uygulamaya Konulmuş Olmasının Şartları

6356 sayılı kanuna uygun olarak alınan grev kararının yine kanunda belirtilen şartlara uyularak uygulanması halinde kanuni grevden bahsetmek mümkündür. 6356 sayılı kanununun 60. maddesinde uyuşmazlık tutanağının tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içinde grev kararı alınarak bu kararın aynı süre içinde hangi tarihte uygulanacağını 6 iş günü önceden karşı tarafa bildirerek uygulamaya konulabileceği ve bu süre içerisinde grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi halinde işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin düşeceği belirtilmiştir. Bu halde kanuna uygun olarak alınan ve süresinde gerekli yerlere- noter vasıtasıyla karşı tarafa ve bir örneğini de görevli makama- tebliğ ve tevdi edilen grev kararının uygulanabilmesi için uygulamaya engel bir durumun da olmaması gerekir. Yani özetlemek gerekirse; kanuni grevden bahsedebilmek için kanunda belirtilen usule uygun olarak alınan grev kararının yanında yine bu kararın kanuna uygun olarak uygulamaya konulabilmesi gerekir. Aksi halde her ne kadar kanunda belirtilen şartlara uyularak grev kararı alınmış olsa dahi grevin usulünce uygulamaya konulmaması ve geçici grev yasağının veya engelinin olduğu durumlarda uygulamaya koyulan grev kanun dışı grev olarak nitelendirilecektir.

Bu itibarla öncelikle kanuna uygun olarak alınmış grev kararının usulüne uygun olarak uygulanmaya konulmuş olmasının şartlarını ardında da kanuna uygun olarak alınmış grev kararının uygulanmasını engelleyen durumları incelemek yerine olacaktır.

Grevin usulünce uygulanmaya konulmuş olması konusunu; sendikaca tebliğ, tevdi ve ilan gibi usulü işlemlerin yapılması, grevin bildirilen tarihte ve ilgili işyerlerinde başlaması gibi başlıklar altında incelenecektir.

Kanuna uygun olarak alınmış bir grev kararının uygulanmasını önleyen durumları ise; geçici yasaklar, Bakanlar Kurulu'nun grevi ertelemesi, grev oylaması ve taraflar arasında grev uygulamasını engelleyecek bir akit bulunmaması başlıkları altında incelemek mümkündür.

1.2.2.2.1. Grevin, Kanunda Belirtilen Usul Çerçevesinde Uygulamaya Konulmasının Şekli Şartları

Yukarıda da kısaca değindiğimiz üzere, kanuni grevden bahsedebilmek için öncelikle, uyuşmazlık tutanağını tebellüğ eden sendikanın bu tarihten itibaren altmış gün içerisinde grev kararı alması ve bu süre içinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyması gerekir(Sen.TisK.md.60/1). Yani sendikanın uyuşmazlık tutanağını alır almaz grev kararı alması ve bu kararı istediği her hangi bir tarihte uygulamaya koyması mümkün değildir¹⁰⁰. Kanun koyucu, grev kararının uygulamaya koyulabilmesi için, sendikaca bir takım ön işlemlerin yapılmasını öngörmüştür. Bu itibarla kanuni grevden bahsedebilmek için öngörülen bu işlemleri incelemek yerinde olacaktır.

1.2.2.2.1.1. Grev Kararının Görevli Makama Tebliğ Edilmesi

Uyuşmazlık tutanağını tebellüğ eden sendika tebellüğ tarihinden itibaren altmış gün içinde aldığı grev kararını altı iş günü içinde görevli makama tevdi etmek zorundadır(SenTisK.md.60/5).

Sendikanın, kanunda öngörülen bu şarta aykırı hareket etmesi halinde bu durumun yaptırımının ne olacağı veya başka bir ifadeyle grevin kanuniliğini etkileyip etkilemeyeceği hususu kanunda açıkça ifade edilmemişse de doktrinde¹⁰¹ 2822 sayılı Kanunun 37. maddesinde¹⁰² belirtildiği şekilde grevin kanun dışı olacağı kabul edilmektedir.

Bu itibarla grev kararı alan işçi sendikası bu kararını, işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda işyerinin bağlı olduğu veya işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne; grup toplu iş sözleşmesi ile ilgili uyuşmazlıklarda işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne; birden fazla müdürlük yetki alanına giren iş yerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi ile ilgili uyuşmazlıklarda ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik

¹⁰⁰ Sur, *Toplu İlişkiler*, 406 vd.

¹⁰¹ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 168; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 644; Tuncay/Savaş, 339. Aynı yönde bkz: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 28.01.1987 tarih, 1987/862 E, 1987/742 K. sayılı ilamı. (*Çimento İşveren Dergisi*, 1(2), Mart 1987).

¹⁰² 2822 sayılı kanunun 37. maddesi hükmü; "...Karşı tarafa tebliğ edilmek üzere süresi içinde notere ve görevli makama tevdi edilmeyen grev ve lokavt kararları uygulanamaz"

Bakanlığı'na kararı aldığı tarihten itibaren altı iş günü içinde tevdi etmek zorundadır. Görevli makama tevdi edilmeyen grev kararının uygulanması halinde ise kanun dışı grev söz konusu olacaktır.

1.2.2.2.1.2. Grev Kararının Uygulanacağı Tarihin Karşı Tarafa Tebliğ Edilmek Üzere Notere Tevdii Edilmesi

Kanun koyucu, grev kararı alan işçi sendikasının bu kararı uygulayacağı tarihi altı iş günü önceden noter vasıtasıyla karşı tarafa tebliğ etmesi zorunluluğunu öngörmüştür(Sen.Tİs.K.md. 60/5). Bu itibarla, kanuni süresi içinde işveren sendikasına veya sendika üyesi işverene tebliğ edilmek üzere notere tevdi edilmeden uygulamaya koyulan grev kararı, kanuna uygun olarak alınmış olsa dahi uygulanan grev, kanun dışı olarak addedilecektir.

Burada kanun koyucu grevin kanuniliği açısından notere zamanında tevdi etmeyi yeterli görmüş olup, süresi içinde işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene tebliğ edilmesi şartını aramamıştır¹⁰³. Konuyla ilgili olarak 275 sayılı kanun zamanında madde metninden (275 sayılı TSGLK md.28), altı iş günü içinde tevdiin mi gerektiği yoksa altı iş günü içinde karşı tarafa tebliğe imkan verecek bir zamanda tevdiin mi gerekli olduğu açıkça anlaşılamıyordu¹⁰⁴. 2822 sayılı kanun 37. maddesinde bu durum açıklığa kavuşturulmuş ve şu şekilde ifade edilmiştir: “ Karşı tarafa tebliğ edilmek üzere süresi içinde notere ve görevli makama tevdi edilmeyen grev... kararı uygulanmaz”. Bu itibarla; grev kararının altı iş günü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere tevdi edilmesi yeterli olup, altı günlük süre zarfında karşı tarafa tebliğ edilmesi gerekmemektedir. Grev kararının tevdi ve tebliği ile ilgili olarak tartışılan bu husus 6356 sayılı kanun açısından da aynı şekilde çözüme kavuşturulmuştur.

6356 sayılı kanununun ilgili hükmünde de, işçi sendikasının grev kararını altı iş günü içinde karşı tarafa tebliğ etmek üzere notere tevdi etmesi gerektiği belirtilmiştir. Dolayısıyla kanun koyucu burada notere altı iş günlük süre içinde tevdi yeterli görmüş, tebliğ için herhangi bir süre belirtmemiştir. Ancak her ne kadar kanun koyucu

¹⁰³ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 168; Tunçomağ, *İş Hukuku II*, 456; Elbir, 289; Reisoğlu, Şerh 86, 279; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 642, Tuncay/Savaş, 339; Kabakçı, 162; Algun Çifter, “Yasal grev ve Unsurları”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi*, 179.

¹⁰⁴ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 168.

tarafından tebliğ için belirli bir süre öngörülmemişse de doktrinde tevdiin tebliğe imkan verecek şekilde ve zamanında yapılması gerektiği vurgulanmıştır¹⁰⁵. Bu itibarla işçi sendikası grev kararını altı iş günü içinde tebliğe elverişli şekilde notere tevdi ettiği takdirde kanuni yükümlülüğünü yerine getirmiş olacak ve uygulamaya koyulan grev kanuni grev olacaktır¹⁰⁶. Aksi takdirde, altı iş günü içinde notere hiç veya tebliğe uygun şekilde tevdi edilmeden uygulamaya koyulan grev, kanun dışı olarak addedilecektir.

Yetkili işçi sendikası grev kararını karşı tarafa tebliğ için notere tevdi ederken tebliğ yapılacak olan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene ait bilgileri de tam, doğru ve eksiksiz vermek zorundadır. İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlık söz konusu olduğunda işletme sahibi işverene veya üyesi bulunduğu sendikaya, grup toplu iş sözleşmesi söz konusu olduğunda ise grubu oluşturan işyerlerine ayrı ayrı tebliğ yapılması zorunlu olduğundan bu bilgileri ayrı ayrı vermek gerekir. Dolayısıyla işçi sendikası tebliğ edilecek muhataplara ilişkin bilgileri eksiksiz olarak notere vermelidir. Aksi takdirde, işçi sendikası bahse konu yükümlülüğünü yerine getirmediğinden dolayı muhataba tebligat yapılamaz ve bu şekilde grev kararı uygulamaya koyulursa uygulanan grevin sonuçlarına da işçi sendikası katlanmak zorunda kalacaktır¹⁰⁷.

Netice itibari ile grev uygulamasının kanuniliği açısından işçi sendikasının grev kararını altı iş günü içinde muhataba tebliğ etmek üzere notere tevdi etmesi gerekli ve yeterlidir. Buradaki altı günlük süre hak düşürücü olup bu süre geçtikten sonra uygulamaya koyulan grev kanun dışı olarak nitelendirilecektir. Yine burada önemli olan muhataba noter vasıtasıyla tebliğin gerçekleşmesidir. Başka bir ifadeyle notere tevdi edilmeksizin doğrudan tebliğ edilen grev kararının uygulanması da grevin kanun dışı olarak nitelendirilmesine yol açacaktır¹⁰⁸.

Konuyla ilgili olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 05.11.1985 tarih ve 1985/7135 E., 1985/10615 K. sayılı ilamında karşı tarafa tebliği noter vasıtasıyla değil de PTT

¹⁰⁵ Elbir, 289; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 642; Sur, *Toplu İlişkiler*, 406.

¹⁰⁶ Elbir, 289; Sur, *Toplu İlişkiler*, 406.

¹⁰⁷ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 168, Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 643; Tuncay/Savaş, 340.

¹⁰⁸ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 643. Narmanlıoğlu adı geçen eserinde, kanunun lafzına bağlı kalınarak bu sonuca ulaşılması gerektiği kanaatindedir. Karşı görüşte olan Reisoğlu (Şerh 86, 279), kararın notere tevdi edilmesi gerekliliğinin, tebligatın yapılıp yapılamadığı konusunda ortaya çıkabilecek ihtilafları önlemek amacıyla öngörüldüğünü yoksa tebligatın doğrudan doğruya muhataba yapılmasının grevin kanuniliğini etkilemeyeceğini belirtmiştir.

aracılığı ile yapılan tebliğe dayanılarak uygulamaya koyulan grevi kanun dışı olarak nitelendirmiştir¹⁰⁹.

1.2.2.2.1.3. Grev Kararının Usulünce İlan Edilmesi

Kanun koyucu grev kararının muhataba ve görevli makama tebliğ edilmek üzere notere tevdi edilmesi gerekliliği yanında grev kararının işyeri veya işyerlerinde derhal ilan edilmesi gerektiğini de aynı maddede belirtmiştir(Sen.Tis.K.md.60/5).

Kanun koyucu 275 ve 2822 sayılı kanunlar zamanında olduğu gibi 6356 sayılı kanunun ilgili hükmünde de grev kararının derhal ilan edilmesini öngörmüş fakat derhal ilan edilmeyen veya geç ilan edilen grev kararının neticesinde uygulanan grevin kanuniliği hakkında herhangi bir düzenleme getirmemiştir. Doktrinde konuyla ilgili olarak farklı görüşler bulunmakla birlikte ağırlıklı görüş, ilanın grevin kanuniliğini etkilemeyeceği yönündedir:

Konuyla ilgili olarak Elbir; ilan yapılmamasının grevin uygulamasını etkilememekle birlikte para cezası gerektirdiğini belirtmekte¹¹⁰; Tunçomağ, ilanın gecikerek veya işveren tarafından yapılmasının veya hiç yapılmamasının grevin kanuniliğini etkilemeyeceğini, zira ilanın amacının işyerinde çalışan işçileri grevden haberdar etmek olduğunu ve grev kararının işçilerin duymamış olmasının az bir ihtimal olduğunu, bu itibarla ilan yapılmamasının grevin kanun dışı sayılmasını gerektirmesinin çok ağır bir müeyyide olduğunu vurgulamıştır¹¹¹. Reisoğlu, grev kararının, grev kararını alan işçi sendikası işyerinde ilan edilmemesinin grevin kanun dışı olarak nitelendirilmesini gerektirmeyeceğini belirtmiş ancak, grev kararının ilanın grev oylaması için öngörülen kanuni süre açısından zorunlu ve önemli olduğunu da eklemiştir¹¹².

Oğuzman, konuyu farklı yönleriyle incelemiştir. Oğuzman, grev kararının ilanı ile ilgili şunları kaydetmiştir: “ ...İlanın geç yapılması veya hiç yapılmamasının grev kararının uygulanmasına engel olacağı hususunda bir hüküm bulunmaması, ilan yapmayan için 80. maddede sadece cezai müeyyide öngörülmüş olması, ilanın grev

¹⁰⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 05.11.1985 tarih ve 1985/7135 E., 1985/10615 K. sayılı ilamı.(Kazancı Elektronik ve Basılı Yayıncılık A.Ş.-İçtihat Bilgi Bankası)

¹¹⁰ Elbir, s. 290.

¹¹¹ Tunçomağ, *İş Hukuku II*, 457; aynı yönde Kabakçı, 163,164.

¹¹² Reisoğlu, Şerh 86, 280; aynı yönde Tuncay/Savaş, 339.

kararını uygulanmasını etkilemeyeceği intibainı vermekte ise de, grev kararının ilanı grev oylaması isteme hakkını doğrudan etkilediği cihetle (m.35), ilanın yapılmamasında cezai müeyyide ile yetinmek mümkün değildir.

İlan yapılmadıkça grev oylaması isteme imkanı doğmayacağı ve grevin uygulanmaya konması için öngörülen altmış günlük sürenin (m.37/f.3) işlemeyeceği ve bu sebeple grev kararının uygulanmaya konulamayacağı söylenebilir. Fakat, işçi sendikasının ilanı geciktirerek, grevin uygulamaya konulabileceği dönemi uzatmasına cevaz verilemez. Aksine bir çözüm, kanunun sistemi ile bağdaşmaz. İlandaki gecikmenin grevi kanun dışı kılması ise, amacı aşan bir müeyyide olur.

Kanundaki boşluk, karşılıklı menfaatler dikkate alınarak, grev kararının işçi sendikası tarafından ilan edilmesinde gecikme halinde bu ilanı işverenin yapabileceğinin kabulü ile doldurulabilir¹¹³.

Esener, grev oylaması olanağının ortaya çıkmasının ilana bağlı olduğunu belirterek, ilan yapılmadan uygulanan grevin kanun dışı grev olarak nitelendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır¹¹⁴.

Narmanlıoğlu, grev kararının işçi sendikasıncı derhal ilan edilmesi gerektiğini, 6356 sayılı yasada ilanın yapılış usulü ile ilgili olarak her ne kadar belirli bir şekil öngörülmemişse de ilanın amacına ulaşması açısından yazılı olarak yapılması gerektiğini¹¹⁵, ilanın, hak düşürücü süreye başlangıç teşkil etmesi ve grev oylaması nisabının belirlenmesi açısından önemli bir rol oynaması sebebiyle derhal yapılması gerektiğini ve ilanın zamanında veya hiç yapılmamasının veya yazılı şekilde yapılmaması neticesi uygulanan grevin kanun dışı sayılması gerektiğini vurgulamıştır¹¹⁶.

Konuyla ilgili olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1996 yılında vermiş olduğu kararında; grev kararının ilan edilmesinin, grevin kanuniliği açısından zorunlu bir unsur

¹¹³ Oğuzman, *İşçi –İşveren İlişkileri*, 169.

¹¹⁴ Esener, 611.

¹¹⁵ 275 sayılı kanunda (md.23/3) ilanın yazılı olarak yapılması gerektiği belirtilmiş ancak 2822 sayılı kanun ile 6356 sayılı kanunda ilanın şekli ile ilgili olarak her hangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

¹¹⁶ Narmanlıoğlu, *Grev*, 200.

olduğunu, ilan yapılmadan uygulamaya koyulan grevin kanun dışı olarak addedileceğini vurgulamıştır¹¹⁷.

1.2.2.2.1.4. Greve Bildirilen Tarihte Başlanması Zorunluluğu

6356 sayılı SenTisK. md. 60/4'de bildirilen tarihte başlamayan grev hakkının düşeceği belirtilmiştir. Dolayısıyla grev hakkının bildirilen tarihten sonraki bir tarihte kullanılması halinde uygulanan grev kanun dışı olarak nitelendirilecektir¹¹⁸.

Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkının düşeceği konusunda tereddüt olmamakla birlikte işçi sendikasının usulüne uygun olarak aldığı grev kararını uygulamaya koymaması halinde veya işçilerin sendikanın öncülüğü olmaksızın bildirilen tarihte kendiliğinden -bütün usulü işlemler tam ve eksiksiz olarak yerine getirilmiş olsa bile- greve başlamaları halinde uygulamaya koyulan grevin ne şekilde nitelendirileceği tartışmalıdır.

Narmanlıoğlu, Türk toplu iş hukuku sistemiği içerisinde yer alan grev ile ilgili hükümlerin birbirinden bağımsız olarak düşünölemeyeceğini, dolayısıyla gerek grev kararı alınması gerekse kanuna uygun olarak alınmış grev kararının yine kanunda belirtilen şekilde uygulamaya koyulmasının ve sürdürölmesinin bütönlük arz ettiğini, bu itibarla sendikanın öncülüğü olmaksızın veya sendika karar almış olsa dahi bu kararı uygulamaya koymak istememesine rağmen işçilerin kendiliğinden grev uygulamasına başlamış olması halinde uygulanan grevin kanun dışı olarak nitelendirilmesi gerektiğini belirtmiştir¹¹⁹.

1.2.2.2.2. Kanuna Uygun Olarak Alınmış Grev Kararının Uygulanmasını Engelleyen Durumlar

Usulüne uygun olarak alınmış ve yine kanunda belirtilen usul çerçevesinde gerekli yerlere tebliğ, tevdi ve ilan edilmiş grev kararının uygulanmasını engelleyen bazı durumlar mevcuttur. Bunlar grev uygulanmasını engelleyen geçici yasaklar, Bakanlar Kurulu tarafından grev uygulanmasının ertelenmesi, grev oylaması ile işçilerin grev

¹¹⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 29.02.1996 tarih ve 1996/2465 E., 1996/3361 K. Sayılı ilamı.(Kazancı Elektronik ve Basılı Yayımcılık A.Ş. -İçtihat Bilgi Bankası)

¹¹⁸ Tuncay/Savaş, 339.

¹¹⁹ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 631. Aynı yönde Tuncay/Savaş, 340.

uygulanmasını engellemesi ve toplu iş sözleşmesi taraflarının aralarında anlaşarak grevin uygulanmasını engellemeleridir.

1.2.2.2.1. Grevin Uygulanmasını Engelleyen Geçici Yasaklar

Grev uygulamasını önleyen geçici yasaklar genel olarak 6356 sayılı kanunun 62. maddesinin 2 ve 3. fıkralarında düzenlenmiştir. 6356 sayılı kanunun 62/2. maddesinde; genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olayları nedeniyle Bakanlar Kurulu kararı ile grevin geçici olarak yasaklanabileceği belirtilmiştir. Buna göre; su baskını, toprak kayması, yangın, deprem ve sair gibi genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının vuku bulduğu bölgelerdeki işyeri veya işyerlerinde bu sayılan hallerin devam ettiği sürece Bakanlar Kurulu grevi yasaklayabilir¹²⁰. Bakanlar Kurulu'nun hangi işyerlerinde ne kadar süre ile grev yasağının devam edeceği hususunda elbette takdir hakkı bulunmaktadır. Dolayısıyla bu hallerin ortadan kalkmasıyla birlikte Bakanlar Kurulu istediği zaman grev yasağını da kaldırabilir¹²¹.

6356 sayılı Kanunun 62. maddesinin 3. fıkrasında belirtilen diğer bir geçici yasak da; başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarına grev yapılamayacağıdır. Dolayısıyla ister yurt içinde ister yurt dışında hareket halinde bulunan ulaştırma araçlarında Türkiye içindeki varış yerine dönünceye kadar grev yapılması yasaktır¹²². Ancak belirtmek gerekir ki; bu durum grev kararı alınmasına engel teşkil etmemektedir¹²³.

6356 sayılı kanunda yer almamasına rağmen geçici grev yasakları arasında yer alan bir düzenlemede savaş halinde, genel veya kısmi seferberlik sürecinde grevin sıkıyönetim komutanlığınca yasaklanabileceğidir. 1971 tarih ve 1402 sayılı Sıkı Yönetim Kanunu'nun¹²⁴ 3. maddesinde yer alan düzenlemeye göre; sıkıyönetim uygulanan dönemlerde sıkıyönetim komutanı grevi yasaklarsa grev kararı alınmış işyerlerinde grev uygulanmaz, grev uygulanmakta ise derhal durdurulur.

¹²⁰ Nurşen Caniklioğlu, *6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi*, Çalışma ve Toplum, 2013/4, 305; Danıştay 10. Daire 06.11.2000 tarih ve 1998/5208 E., 2000/5466 K. Sayılı ilamında grevin işçi açısından bir anayasal hak ve güvence olduğunu belirttikten sonra deprem nedeniyle o yere münhasıran ve halin devamı süresince grevin Bakanlar Kurulu tarafından geçici olarak yasaklanacağına karar vermiştir. (Kazancı Elektronik ve Basılı yayıncılık A.Ş.- İtihat Bilgi Bankası)

¹²¹ Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, 9. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2013, 533.

¹²² Tuncay/Savaş, s 345.

¹²³ Caniklioğlu, *Grev Yasakları*, 306.

¹²⁴ RG, 15.05.1971, 13837.

Grevin geçici olarak yasaklandığı bu durumda da sıkıyönetimin sona ermesiyle veya sıkıyönetim komutanının grev yasağını kaldırmasıyla grev uygulamaya konabilir.

1.2.2.2.2. Bakanlar Kurulu Tarafından Grevin Ertelenmesi

Grev, daha öncede belirttiğimiz gibi sadece tarafları değil üçüncü kişileri hatta kamu düzenini etkileyen bir husustur¹²⁵. İşte grev sebebiyle kamu düzeninin etkilendiği bazı durumlarda kanun koyucu Bakanlar Kurulu'na grevi geçici olarak erteleme yetkisi vermiştir.

Grevin ertelenmesi kurumu; 6356 sayılı kanunun 63. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükme göre; karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grevin genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelik taşıması halinde Bakanlar Kurulu'nun bu grevi altmış gün süre ile erteleyebilir. Dolayısıyla işçi sendikasıyla alınmış bir grev kararı olmaksızın, Bakanlar Kurulu tarafından grevin ertelenmesi mümkün değildir¹²⁶. Bu durumda usulüne uygun olarak alınmış bir grev kararı olsa dahi grevin uygulanması Bakanlar Kurulu tarafından geçici olarak önlenmiş olmaktadır. Madde metninde de açıkça belirtildiği üzere erteleme süresi altmış günle sınırlandırılmıştır. Bu süre Bakanlar Kurulu'nun kararı yayımı tarihinden itibaren işlemeye başlar. Bu altmış günlük süre içerisinde 6356 sayılı kanunun 60/7. maddesine göre belirlenen arabulucu, taraflar arasında anlaşmaya sağlamak amacıyla her türlü çabayı göstermekle yükümlüdür. Ayrıca taraflar erteleme süresi içerisinde aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilirler.

Ertelenme süresi sonunda anlaşma sağlanamaması halinde ise taraflardan herhangi biri altı işgünü içerisinde uyuşmazlığı çözmek üzere Yüksek Hakem Kurulu'na başvurur. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer. Dolayısıyla grevin ertelenmesi kararı verildikten ve erteleme süresi dolduktan sonra tekrar grev uygulanması söz konusu değildir. Öğretide bu durum, erteleme değil yasak olarak nitelendirilmekte ve

¹²⁵ Caniklioğlu, *Grev Yasakları*, 306.

¹²⁶ Emin Zararsız, "Grevin İdari Kararla Ertelenmesi ve Bunun Yargısal Denetimi", *Çimento İşveren Dergisi*, 5(3), Mayıs 1991, 5-6; Türker Topalhan, "275 ve 2822 sayılı Yasalar Döneminde Grev Ertelenmelerinin Mukayeseli Analizi", *Kamu-İş Dergisi*, 7(2), (Prof. Dr. Kamil Turan'a Armağan), Ankara 2003, 10-11.

eleştirilmektedir¹²⁷. Erteleme süresi sonunda taraflar anlaşamasa dahi bundan sonra yapılacak grev kanun dışı grev olacaktır. Ancak Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararını altmış günlük süre içerisinde kaldırması veya 6356 sayılı kanunda yer almamakla birlikte¹²⁸ Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararının iptal davasına konu olması elbette mümkündür¹²⁹. İşte Danıştay'da açılan iptal davasında yürütmenin durdurulması kararı verilmesi halinde veya Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararının iptal edilmesi durumunda ya da Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararını kaldırması halinde kanuna uygun olarak alınmış veya başlanmış grevin uygulanması veya kaldığı yerden devam etmesi mümkün olabilecektir¹³⁰.

Önemle belirtmek gerekir ki; grevin ertelenmesinin söz konusu olabilmesi için öncelikle kanuni bir grev kararının alınmış olması gerekir. Yani burada esasen kanuni bir grev hakkının idari bir engel sebebiyle kullanılamaz hale gelmesi söz konusudur¹³¹. Dolayısıyla Bakanlar Kurulu her yasal grev için genel olarak erteleme kararı veremez. Başka bir ifadeyle Bakanlar Kurulu karar verilmiş her grev için ayrı bir erteleme kararı almak ve gerekçesini belirtmek zorundadır¹³².

Bakanlar Kurulu'na kanuni bir greve karar verilmiş veya başlanmış olması durumunda ancak iki sebepten birine dayanarak erteleme kararı verilmesi yetkisi tanınmıştır. Yukarıda belirttiğimiz üzere bu sebepler milli güvenlik¹³³ ve genel sağlıktır¹³⁴. Karar alınmış veya uygulamakta olan kanuni bir grevin milli güvenliği veya

¹²⁷ Alpaslan Işıklı, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş 7. Baskı, İmaj Yayıncılık, Ankara 2010, 254; Topalhan, 6; Caniklioğlu, *Grev Yasakları*, 313; Tuncay/Savaş, 348; Narmanlioğlu, *İş Hukuku II*, 635.

¹²⁸ 2822 sayılı Kanunun 37/son maddesinde Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararına karşı Danıştay'da iptal davası açılabilceği açıkça öngörülmüştü.

¹²⁹ Anayasa'nın 125. maddesinde yer alan "İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır." hükmü gereğince erteleme kararının da iptal davasına konu olacağına şüphe yoktur. Aynı yönde; Kabakçı, 180-181; Narmanlioğlu, *İş Hukuku II*, 634; Tuncay/Savaş, 347; Sur, *Toplu İlişkiler*, 421; Çelik/Canbolat/Caniklioğlu, 808; M. Fatih Uşan/ Cemil Kaya, *Danıştay Kararları Işığında Bakanlar Kurulu'nun Grev Ertelemesi*, Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul 2011, 1721-1741.

¹³⁰ Tunçomağ, *İş Hukuku II*, 427; Narmanlioğlu, *Grev*, 188; Caniklioğlu, *Grev Yasakları*, 309.

¹³¹ Tuncay/Savaş, 346.

¹³² Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 196; Kabakçı, 170 vd.; Topalhan, 10; Tuncay/Savaş, 346; Caniklioğlu, *Grev Yasakları*, 308.

¹³³ Milli güvenlik kavramını, Danıştay; Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Yönetmeliği'nin 3. maddesi ile diğer yargı organlarının kararları ve öğreti görüşleri çerçevesinde "Yurt ölçüsünde beliren iş ve dış tehlikelere karşı devlet tüzel kişiliğinin savunma ve güvenlik altına alınması" şeklinde tarif etmiştir. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 14.04.2005 tarih ve 2003/272 E, 2005/274 K (Kazancı Elektronik ve Basılı Yayıncılık A.Ş.-İçtihat Bilgi Bankası); Caniklioğlu, *Grev Yasakları*, 312.

¹³⁴ Genel sağlık kavramı öğretide; "tüm bireylerin bulaşıcı ve salgın hastalıklardan korunması, genel yaşantının sağlık koşulları içerisinde devam ettirilebilmesi" şeklinde tarif edilmektedir. (Caniklioğlu, *Grev Yasakları*, 311; Kabakçı, 171)

genel sağlığı bozucu nitelikte olup olmadığını takdir yetkisi ise Bakanlar Kurulu'na verilmiştir. Milli güvenlik ve genel sağlık kavramlarının tanımı ve kapsamına kanunda açıkça yer verilmemiştir. Ancak öğretilde, grev hakkı ve kullanımının esas, ertelenmesinin ise istisna olduğundan bahisle bu kavramların dar yorumlanması gerektiği yönünde görüş birliği mevcuttur¹³⁵.

Milli güvenlik sebebiyle grev kararının ertelenebilmesi için somut ve inandırıcı gerekçelere dayanması gerekmektedir¹³⁶. Yine Danıştay'ın istikrar kazanan yaklaşımına göre ekonomik sebepler çerçevesinde milli güvenliğin tehdit altında olduğuy gerekçesiyle erteleme kararı verilmesi de mümkün değildir¹³⁷.

Danıştay genel sağlık sebebiyle grevin ertelenebilmesini ise řu şekilde ifade etmiştir: “Yasal bir grevin yasada öngörülen anlamda genel sağlığı bozucu nitelikte görülebilmesi için, toplumun önemli bir kesiminin sağlık yönünden veya buna bağlı olarak sosyal bakımdan ciddi bir tehlikeyle karşı karşıya kalması, giderilmesi olanaksız kayıp ve zararların söz konusu olması gerekir”¹³⁸.

Dolayısıyla bu açıklamaların ışığı altında şunu söylemek mümkündür: Milli güvenlik ve genel sağlık sebeplerinden dolayı erteleme kararı verilebilmesi için bu kavramların içinin ciddi, somut gerekçelerle doldurulması gerekir. Zira burada yukarıda da değindiğimiz gibi kanuni bir grev hakkının kullanılması idari bir kararla engellenmektedir. Ancak bu sebepler dahilinde bir erteleme söz konusu olduğunda da grev yasaklanmış olup, uygulanması halinde kanun dışı grev söz konusu olacaktır.

Genel itibariyle özetlemek gerekirse; Bakanlar Kurulu milli güvenlik veya genel sağlık sebebiyle kanuni bir grevin uygulanmasını erteleyebilir. Bu itibarla erteleme kararına rağmen uygulanan grev kanun dışı grev olarak nitelendirilecektir.

1.2.2.2.3. Grev Oylaması İle Grev Uygulamasının Engellenmesi

Grev oylaması, kanunda yer alan prosedüre uygun olarak alınmış grev kararının uygulanmasını önleyen kurumlardan biridir. Burada diğer yasak ve engellerden farklı

¹³⁵ Aziz Çelik, “Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri”, *Çalışma ve Toplum*, S: 18, 2008/3, 87-135; Çelik, *İş hukuku Dersleri*, 673; Kabakçı, 181; Caniklioğlu, *Grev yasakları*, 31; Tuncay/Savaş, 347.

¹³⁶ Kutal, *Hükümetin Greve Müdahalesi*, 52; Caniklioğlu, *Grev Yasakları*, 312.

¹³⁷ Çelik A., *Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri*, 112.

¹³⁸ Danıştay 10. Dairesi'nin 10.10.2000 tarih ve 2000/4436 E. Sayılı ilamı. (Kazancı Elektronik ve Basılı Yayıncılık A.Ş.- İctihat Bilgi Bankası)

olarak grev yapılacak işyerinde çalışan işçilerin bir bölümünün iradesiyle grev uygulanmasının engellenmesi söz konusudur. Bilindiği üzere grev kararı alma yetkisi yalnızca işçiler adına işçi sendikasına verilmişken grevin uygulanmasının engelleme yetkisi işçilere verilmiştir¹³⁹.

Grev oylaması 6356 sayılı kanunun 61. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan düzenlemeye göre; “Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylaması yapılır... Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanmaz”¹⁴⁰.

Grev oylamasında işyerinde çalışan işçilerin sayılarının belirlenmesinde toplu iş sözleşmesinin düzeyinin dikkate alınması gerekir. Bu itibarla işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta talep; her bir işletmenin bulunduğu görevli makama ayrı ayrı yapılır. Yine oylama da her bir işletmede çalışan işçilerin oyları ayrı ayrı değerlendirilir ve netice işletme merkezinin bağlı olduğu görevli makama bildirilir. Bütün sonuçlar merkezde toplandıktan sonra grev oylamasının neticesi belli olur.

Grup toplu iş sözleşmesi imzalanması sırasında çıkan uyuşmazlıkta ise grev oylaması talebi gruba dahil olan işyerleri için bağlı bulundukları görevli makama ayrı ayrı yapılır. Oylama neticesi ise yine her bir işyeri için ayrı ayrı belirlenir.

Bu itibarla grev oylamasının söz konusu olabilmesi için öncelikle kanuni bir grevin varlığı gerekir. Kanuni grev kararının alınması ve kararın ilanını müteakip grev uygulanacak işyerinde çalışan işçilerin dörtte birinin yazılı başvurusu ile grev oylaması yapılır ve oylamaya katılan işçilerin salt çoğunluğunun grevin yapılmaması yönünde oy kullanması halinde artık o işyerinde grev yapılamaz. Burada dikkat edileceği üzere grev

¹³⁹ Tuncay/Savaş, 349.

¹⁴⁰ 2822 sayılı Kanun döneminde grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanlar değil, grevin ilan edildiği tarihte işyerinde çalışanların salt çoğunluğu esas alınmaktaydı. 6356 sayılı kanunla getirilen bu yeni düzenlemenin grev oylaması sonucu grevin uygulanmasının daha kolay engelleneceği düşünülmektedir. (Melda Sur, *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Grev Hakkı*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.28, Aralık 2012, 168-169; Toker Dereli, *6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme*, Çalışma ve Toplu, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S.36, 2013/1, 61)

oylaması yapılmasını talep eden ve oylamaya katılan işçilerin o işyerinde çalışması ve “işçi” vasfını taşıması yeterli olup grev kararı veren işçi sendikasına üye olması gerekmediği gibi her hangi bir sendikaya üye olup olmamalarının veya sendikasız olmalarının veya vasıflı-vasıfsız işçi olmalarının, kadın işçi olmalarının da bir önemi yoktur¹⁴¹.

Böylelikle kanuni bir grev kararı söz konusu olsa dahi işçilerin çoğunluğunun iradesi ile grev uygulanamaz hale gelir. Grev oylamasında işçilerin salt çoğunluğu grev yapılmaması yönünde oy kullanmasına rağmen o işyerinde grev yapılması halinde ise kanun dışı grev söz konusu olacaktır.

Grev oylaması neticesi işçilerin salt çoğunluğunun grev yapılmaması yönünde oy kullanması halinde uyuşmazlığın taraflarca altmış günlük süre içerisinde çözülmesi veya işçi sendikasının uyuşmazlığın çözümü için 6356 sayılı kanunun 51. maddesinde belirtilen grev oylaması kararının kesinleşmesinden itibaren altı günlük süre içinde Yüksek Hakem Kurulu’na başvurması gerekir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

Grev oylaması neticesinde grev uygulanmasını istemeyen işçilerin iradesinin salt çoğunluğa ulaşmaması halinde ise alınmış olan kanuni grev kararı yine kanundaki prosedür çerçevesinde uygulamaya konulur. Burada grev kararının yeniden uygulanmaya konulabilmesi için grev oylamasının sonucunun kesinleşmesi gerekir¹⁴². Aksi takdirde oylama sonucu kesinleşmeden uygulamaya konulan grev yine kanun dışı grev olarak nitelendirilecektir.

1.2.2.2.2.4. Tarafların Aralarında Anlaşarak Grev Uygulamasını Engellemesi

Tarafların aralarında anlaşarak hak veya menfaat uyuşmazlığının her aşamasında özel hakeme gitmek suretiyle uyuşmazlığı çözmeleri mümkündür. 6356 sayılı kanunun “Özel hakeme başvurma” başlıklı 51. maddesinde taraflar arasındaki uyuşmazlığın ister hak uyuşmazlığı ister menfaat uyuşmazlığı olsun her aşamada özel hakeme başvurabilecekleri düzenlenmiştir.

¹⁴¹ Tunçomağ, *İş Hukuku II*, 428; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, s. 649; Sur, *Toplu İlişkiler*, 424.

¹⁴² Sur, *Toplu İlişkiler*, 425-426; Çelik/Canbolat/Caniklioğlu, 784-785.

Toplu menfaat uyuşmazlıklarına ilişkin olarak maddenin üçüncü fıkrasında ise; taraflar arasında menfaat uyuşmazlığı olması halinde, tarafların özel hakeme başvurma konusunda yazılı olarak anlaşmaları durumunda artık arabuluculuk, grev ve lokavt ve kanuni hakemlik hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir.

Öyleyse anılan hüküm çerçevesinde kanuni bir grev kararı alınmış olsa dahi taraflar uyuşmazlığı özel hakeme götürme konusunda aralarında yazılı olarak anlaşma yapmak suretiyle grev uygulamasını engelleyebilirler.

Burada da görüldüğü üzere kanuni bir grev kararının uygulamasını engelleme hakkı uyuşmazlığın taraflarına yani işçi sendikası ile işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene verilmiş bulunmaktadır.

Tarafların aralarında böyle bir anlaşma olmasına rağmen uyuşmazlığın çözümü için özel hakeme başvurmayıp kanuni grev kararını uygulamaları halinde ise kanun dışı grev söz konusu olacaktır.

1.2.2.3. 6356 Sayılı Kanuna Göre Uygulamaya Konulmuş Olan Grevin Sürdürülebilmesine İlişkin Şartlar

6356 sayılı kanunda öngörülen şartlara uygun olarak alınan grev kararının yine kanunda belirtilen gerekler çerçevesinde uygulamaya konulmuş olmasının grevin kanuniliği açısından mutlak olarak gerektiğine değinmiştik. Ancak kanuni grevin bu şekilde sürdürülebilmesi açısından ayrıca bir engele veya yasağa takılmaması gerekir. Dolayısıyla kanuni grevden bahsedebilmemiz için kanuna uygun olarak grev kararı alınması ve uygulanmasının yanında uygulanmakta iken bir yasak veya engelin bulunmaması gerekir¹⁴³.

Kanuna uygun olarak alınmış ve uygulamaya konulmuş grevin uygulanmakta iken devamını engelleyen durumları; mahkemece grevin durdurulması, grevin uygulanmasına engel olacak durumların uygulama sırasında ortaya çıkmış olması, tarafların özel hakeme gitme konusunda anlaşmaları, grevin işçi sendikası tarafından

¹⁴³ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 662; Tuncay/Savaş, 342 vd; Sur, *Toplu İlişkiler*, 408 vd.

kaldırılması veya grevin kendiliğinde ortadan kalkması başlıkları altında kısaca incelemek yerinde olacaktır¹⁴⁴.

1.2.2.3.1. Grev Uygulamasının Mahkeme Kararı İle Durdurulmamış Olması

Kanuni grevin uygulanması sırasında mahkeme kararı ile durdurulmasına rağmen grev uygulamasına devam edilmesi halinde uygulanan grev kanun dışı grev olarak nitelendirilir.

6356 sayılı kanunda bu durum 71. ve 72. maddelerde düzenlenmiştir. Kanunun “Tespit davası” başlığını taşıyan 71. maddesinde yer alan düzenlemeye göre; taraflardan her biri karar verilen veya uygulanmakta olan grevin kanuna aykırı olup olmadığının tespitini her zaman mahkemeden isteyebilir. Mahkeme tedbir olarak dava konusu grevin durdurulmasına karar verebilir. Bu maddede yer alan düzenleme tespit niteliğinde olup; mahkeme takdiren ihtiyati tedbir olarak grevin uygulanmasının durdurulmasına karar verebilir. Mahkemenin durdurma kararına rağmen greve devam edilmesi halinde ise uygulanan grev kanun dışı olarak nitelendirilecektir.

6356 sayılı kanunun 72. maddesinde ise grev hakkının kötüye kullanılması halinde taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı şekilde toplum zararına veya milli servete zarar verici tarzda kullanıldığı iddiasıyla mahkemeye başvurması halinde mahkemece grev uygulamasının durdurulmasına karar verilir.

Anayasanın md. 54/2’de yer alan “ grev ve lokavt hakkı iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamayacağı” hükmü aynı şekilde 6356 sayılı kanunun 72. maddesine aktarılmıştır. Ancak Anayasa’nın anılan hükmünün gerekçesinde; bu hükmün konuluş amacının grev hakkının kanunla sınırlandırılarak düzenlenmesi gereğini ifade ettiği görülmektedir¹⁴⁵. Bu itibarla toplum zararı ve milli serveti tahrip gibi belirsiz ölçüler içeren kavramlarla grev hakkının kullanılmasını engellemek Anayasayla güvence altına alınmış bir hakkın kullanımı engellemek anlamına gelecektir. Zira grev hakkı kavramı yapısı itibariyle zarar verici niteliktedir. Dolayısıyla her grev için küçük veya büyük ölçekte; işçiye,

¹⁴⁴ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, II, 662; *Sur, Toplu İlişkiler*, 420 vd.

¹⁴⁵ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku* II, 664.

işverene ve hatta milli servete zarar verebileceği söylenebilir. Bunun için mahkemece 72. madde hükmüne dayanarak grevin durdurulması yönünde karar vermesi gerektiğinde çok titizlikle davranılması gerekir¹⁴⁶. Aksi halde grev hakkı gasp edilmiş olur.

Bu çerçevede, uygulanmakta olan grevin yukarıda sözüne ettiğimiz sebeplerden herhangi biriyle mahkeme kararı ile durdurulmuş olması halinde greve devam edilirse uygulanan grev kanun dışı olarak nitelendirilecektir.

1.2.2.3.2. Grevin Uygulanmasına Engel Olan Durumların Grev Uygulaması Sırasında Ortaya Çıkmamış Olması

Yukarıda kanuna uygun grev kararı alındıktan sonra uygulamasını engelleyen durumları kısaca izah etmeye çalışmıştık. İşte bunlardan bir kısmı grev uygulaması sırasında ortaya çıkabilmekte ve grev uygulamasını durdurabilmektedir. Grev uygulaması sırasında ortaya çıkan bir engel nedeniyle grevin durdurulması gerekirken devam edilmesi halinde ise yapılan grev kanun dışı olarak nitelendirilecektir.

Grevin uygulanması esnasında ortaya çıkan nedenler arasında; Bakanlar Kurulu kararı ile grevin ertelenmesi, savaş hali, genel veya kısmi seferberlik halleri sayılabilir. Yukarıda da kısaca izah etmeye çalıştığımız üzere bunlar esasen geçici engellerdir¹⁴⁷. Ancak bu engellere rağmen grev sürdürülmeye devam edilirse yapılan grev kanun dışı olacaktır.

1.2.2.3.3. Tarafların Özel Hakeme Gitme Konusunda Anlaşmamış Olmaları

Grev kararının uygulanmasına engel teşkil eden durumlardan biri olan tarafların özel hakeme gitme konusunda anlaşmış olmaları aynı şekilde uygulanmakta olan grevin devamını engelleyen durumlardan biridir. Zira hatırlanacağı üzere kanun koyucunun taraflara uyuşmazlığın her aşamasında özel hakeme gitme konusunda yazılı olarak anlaşma yapabilme imkanı tanımış olduğunu belirtmiştik¹⁴⁸.

¹⁴⁶ Sur, *Grev Kavramı*, 114-115; Çelik/Canbolat/Caniklioğlu, 799

¹⁴⁷ Ayrıntılı bilgi için; bkz. 1. Bölüm, 1.2.2.2.2.2 “Bakanlar Kurulu tarafından grevin ertelenmesi”

¹⁴⁸ Ayrıntılı bilgi için; bkz. 1. Bölüm, 1.2.2.2.2.4 “Tarafların aralarında anlaşarak grev uygulamasını engellemesi”

Bu doğrultuda kanuni grev kararı alınmış ve uygulamaya konulmuş olsa dahi taraflar uygulama sırasında aralarında yazılı anlaşma yaparak uyuşmazlığın çözümünü özel hakeme götürebilirler¹⁴⁹. İşte bundan sonra kanuni ve uygulanmakta olan bir grev olsa dahi bu greve devam edilemez. Bundan sonra uygulanmaya devam edilen grev kanun dışı olarak nitelendirilir.

1.2.2.3.4. Grev Uygulamasının Sona Erdirilmemiş Olması

Kanuna uygun şekilde alınmış grev kararının yine kanuni düzenlemeler çerçevesinde uygulamaya konulması ve uygulanmakta olan bu grevin kanuni, idari veya akdi bir takım engellerle karşılaşmadan sürdürülmesi ve neticede işçi sendikası tarafından sona erdirilmesi veya kendiliğinden sona ermesi halinde elbette uygulanan grev kanuni olarak nitelendirilecektir¹⁵⁰. Zira kanun koyucu uygulanmakta olan grevin süresi ile ilgili olarak her hangi bir sınırlama getirmediğinden aksine süre konusunda takdir yetkisini yine kararı alan işçi sendikasına bıraktığından işçi sendikası grev kararını kaldırmaya kadar uygulanan grev kanuni grev olarak nitelendirilecektir.

Ancak grev uygulaması ne kadar uzun sürerse sürsün elbette bir yerde ve bir şekilde nihayet bulacaktır¹⁵¹. İşte işçi sendikası tarafından grevin sona erdirilmesi durumunda veya grevin başkaca nedenlerle kendiliğinden sona ermesi halinde işçilerin grevi terk etmeyip grevi sürdürmesi halinde uygulanan grev şüphesiz kanun dışı olacaktır. Burada grevci işçilerin çoğunluğu temsil edip etmemesinin bir önemi bulunmamaktadır. Eğer işçi sendikası tarafından kanundaki usule uygun olarak kaldırılmış bir grev kararı mevcut ise veya kendiliğinden sona erme sebeplerinden her hangi biri vuku bulmuş ve grev sona ermiş ise artık işçiler buna uymak zorundadır. Aksi halde belirttiğimiz gibi uygulanan grev kanun dışı olarak nitelendirilecektir.

¹⁴⁹ Taraflar uyuşmazlığı kendi seçecekleri özel kişi veya kuruma götürebilecekleri gibi her zaman Yüksek Hakem Kurulu'nu da özel hakem olarak seçebilirler. (6356 Sayılı Kanun md. 52/4)

¹⁵⁰ Tunçomağ, *İş Hukuku II*, 498; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 668.

¹⁵¹ Uygulanmakta olan grevin çok uzun sürmesi halinde grevin ortadan kalkıp kalkmayacağı veya salt bu sebeple mahkemece sona erdirme kararı verilip verilmeyeceği hususunda kanuni bir düzenleme bulunmamakta ve konu doktrin tarafından tartışılmaktadır. Ancak Narmanlıoğlu 'nun vurguladığı üzere bu tür bir durumda grev hakkının uygulanmasını engellemek hakkın yapısına ters düşmektedir. Kanuna uygun olarak alınan grev kararının yine kanundaki usule uygun olarak ve iyi niyet kurallarına ters düşmeden sürdürülmesi halinde bu greve uzun sürmesi nedeniyle müdahale edilmemesi gerekir. (Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 673)

Uygulanmakta olan kanuni grevin işçi sendikası tarafından veya kendiliğinden sona erdirilmesi halinde işçilerin bu duruma direnerek grevi uygulamaya devam etmesi halinde sürdürülen grevin kanun dışı sayılacağını belirttikten sonra bu duruma yol açan sebeplere kısaca değinmek yerinde olacaktır.

1.2.2.3.4.1. Grevin İşçi Sendikası Tarafından Sona Erdirilmesi

6356 sayılı kanunun 75. maddesinde kanuni bir grev kararının bu kararı alan tarafça sona erdirileceği, sona erdirme kararının yine kararı alan tarafça ertesi iş günü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirileceği belirtilmiştir. Maddenin devamında grevin sona erdirildiğine dair kararın görevli makamca işyerinde ilan edilmesi ile birlikte grevin nihayet bulacağı hüküm altına alınmıştır. Grev kararı alma yetkisi genellikle sendikanın yönetim kuruluna ait olduğundan grevi sonlandırma yetkisi de tabii olarak yönetim kuruluna ait olacaktır¹⁵².

Bu itibarla işçi sendikası tarafından alınmış grev kararının kanuni çerçevede taraflara bildirilmesi ve nihayet görevli makamca bu kararın işyerinde ilan edilmesi halinde kanuni grev sona ereceğinden işçilerin bu karara rağmen greve devam etmeleri halinde sürdürülen grev elbette kanun dışı grev olarak nitelendirilecektir.

1.2.2.3.4.2. Grevin Kendiliğinden Ortadan Kalkması

Uygulanmakta olan kanuni grevin esasen kararı almış olan işçi sendikası tarafından sona erdirileceğine değinmiştik. Bundan başka 6356 sayılı kanunun yine 75. maddesinde bazı hallerde grevin kendiliğinde ortadan kalkacağı bazı hallerde de mahkemenin tespit kararı ile grevin sona ereceği düzenlenmiştir.

Anılan düzenlemeye göre; işçi sendikasının her hangi bir sebeple kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi halinde grev kararı kendiliğinden sona erer ve işçi sendikasının yetki belgesinin hükmü kalmaz. İşçi sendikasının sözü edilen sebeplerden herhangi biri ile tüzel kişiliğinin sona ermesi halinde grev kararı da kendiliğinden sona ereceğinden bundan sonra işçilerin greve devam etmesi halinde kanun dışı grev söz konusu olacaktır.

¹⁵² Tunçomağ, *İş Hukuku II*, 499; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 669 (dipnot 443).

Grev kararı almış ve uygulamaya koymuş olan işçi sendikasının, yetki tespiti için başvuruda bulunduğu tarihte grev uygulanan işyerindeki sendika üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldığı gerekçesiyle ilgililerin¹⁵³ mahkemeye grevin sona erdirilmesi için başvuruda bulunması halinde mahkemece verilen tespit kararı ile grev sona erer. Kanunda; mahkemece verilen grevin sona erdiğine ilişkin kararın yine kanunda belirtilen işçi sendikasının sona erdirmeye kararında uygulanan usule uygun olarak ilan edileceği belirtilmiştir. Bu halde de yine kanuni grev sona ermiş olmakta ve bundan sonra işçilerin grev uygulamasını terk etmemesi halinde uygulanan grev kanun dışı olacaktır.

Kanunda zikredilmemekle birlikte grevi kendiliğinden sona erdiren hallerden biri de toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıdır. Grev yapmanın asıl amacı toplu iş sözleşmesiyle işçi tarafın daha iyi şartlarda çalışmasını sağlamak olduğuna göre amacın ortadan kalkmasıyla yani toplu iş sözleşmesinin taraflarca imzalanmasıyla birlikte uygulanan grev de kendiliğinden son bulacaktır¹⁵⁴. Burada artık işçi sendikasının ayrıca grevi sonlandırma kararı almasına gerek yoktur.

¹⁵³ Grevden etkilenen herkes, yani grevin uygulanmakta olduğu işyerinde çalışan işçiler, işveren veya işverenin üyesi bulunduğu sendika.

¹⁵⁴ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 670.

İKİNCİ BÖLÜM

KANUNİ GREVİN GREVCİ İŞÇİLER VE İŞÇİ SENDİKASI BAKIMINDAN DOĞURDUĞU SONUÇLAR

Grev; yukarıda da açıklamaya çalıştığımız üzere iş hayatını birdenbire ve olağanüstü bir şekilde kesintiye uğratan bir durumdur¹⁵⁵. Grev aynı zamanda işçilerin işverene karşı kullandıkları bir baskı aracı olarak karşımıza çıkar. Çünkü işçilerin grev yapmadaki esas amacı mevcut çalışma şartlarını koruma yanında çok kazançla ve daha iyi şartlarda çalışmadır. Bu itibarla grev, geçmişten günümüze işçiler tarafından uygulanmış ve Türk toplu iş hukukunda da 1962 Anayasa'sında yer alan düzenlemeye paralel olarak çıkarılan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile yerini almıştır. Daha sonra 1982 Anayasası'nda yer alan düzenlemeye paralel olarak 2822 sayılı kanunla devam ettirilmiş ve bu durum 6356 sayılı SenTisK. ile sürdürülmüştür.

Grev; Anayasa'nın 54. maddesinde işçilere tanınan bir hak olarak yerini almışsa da grev kavramını düzenleyen diğer kanunlarda¹⁵⁶ olduğu gibi kanun koyucu 6356 sayılı yasayla da bu hakkı işçiler adına kullanmak üzere işçi sendikalarına vermiştir. Birinci bölümde izah etmeye çalıştığımız üzere işçi sendikaları kanunda yer alan usulü izlemek suretiyle grev kararı alabilir ve uygulamaya koyabilir. Bu şekilde uygulamaya koyulan ve uygulama sırasında da kanuni bir engelle takılmadan sürdürülen grev kanuni grev olarak nitelendirilir.

Öte yandan grev kanuni olarak nitelendirilse dahi sonuçları itibariyle tarafları ve hatta toplumu zarara uğratabilecek nitelikte olduğundan genellikle ultima ratio (son çare) ilkesi gereğince son olarak başvurulması gereken bir çözüm aracı olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁵⁷. Zira grev sonuçları itibariyle tüm toplumu etkileyen bir durumdur. Esasen bu sebepler çerçevesinde 6356 sayılı kanunda hem grev kararı alınması hem de bu kararın uygulanması sıkı şekil şartlarına bağlanmıştır.

Kanuni grev kararı alınması ve uygulanması neticesinde tarafların ve toplumun bundan etkileneceğini belirtmiştik. Ancak çalışmamızın konusu itibariyle kanuni grevin

¹⁵⁵ Narmanlıoğlu, *Grev*, 1.

¹⁵⁶ Yürürlükten kaldırılan 275 ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunları.

¹⁵⁷ Ertürk, *İş Mücadelesinde Denge*, 116 vd.

sonuçlarını öncelikle işçilerle sınırlandırmak gerekir. Kanuni grevin uygulanmasının sonuçları işçiler açısından greve katılan, katılmayan ve de katılmayan tüm işçileri etkiler. Çalışmamızın konusunu, greve kendi isteğiyle katılan, grevci işçiler açısından kanuni grevin sonuçları oluşturduğundan burada yalnızca grevci işçiler açısından kanuni grevin sonuçları üzerinde durulacaktır.

2.1. GREVE KATILACAK İŞÇİLER VE GREVE KATILMA KAVRAMI

2.1.1. Genel Bakış

Kanuni grevin, greve katılan işçiler açısından sonuçlarını incelemekten önce işçilerin “grevci” sıfatını nasıl kazanacakları ve greve katılma kavramının irdelenmesi gerekir.

Greve katılıp katılmama konusunda mevzuat gereğince işçilere serbesti tanınmışsa da bu serbesti greve başlanılan tarih itibariyle geçerlidir. Yani grevin uygulanmaya başlanacağı tarihte grev yapılacak işyerinde çalışan işçiler greve katılıp katılmama konusunda zorlanamaz. Ancak işyerinde grev uygulaması başladıktan sonra işçilerin greve katılıp katılmaması konusunda doktrinde farklı görüşler mevcut olduğundan konuyu bu farklı görüşleri de belirterek ele almak yerinde olacaktır.

2.1.1.1. Greve Katılıp Katılmama Serbestisi

İşyerinde çalışan işçilerin tamamının işyerinde uygulanmaya başlanan greve katılmaları zorunlu değildir. Grevi hak olarak düzenleyen ve uygulanmasını sıkı şekil şartlarına bağlayan kanun koyucunun grev uygulamasına tüm işçilere katılma zorunluluğu getirmesi bu hakkın doğasına ve kullanımına ters düşer¹⁵⁸.

Bir işyerinde kanunun gerektirdiği usul çerçevesinde grev kararı alınması, ilan edilmesi ve devamında grev uygulamasına başlanması o işyerinde çalışan tüm işçilerin ve hatta grev kararı alan işçi sendikasına üye işçilerin greve katılmasının zorunlu

¹⁵⁸ Demircioğlu/Centel bu durumu “ olumsuz grev özgürlüğü” olarak nitelendirmiştir. (A. Murat Demircioğlu/Tankut Centel, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 14. Bası, Beta yayınevi, İstanbul 2010, 355.)

olmadığını yukarıda değinmiştik¹⁵⁹. Bu konuda kanun koyucu, işçilere ister grev uygulamasının başlangıcında ister grev uygulaması sırasında greve katılmama veya greve devam etmeme serbestisi tanımıştır¹⁶⁰. Ancak belirtmek gerekir ki; greve katılmaktan vazgeçen işçilerin daha sonra yeniden greve katılmaları mümkün değildir¹⁶¹.

İşçilere greve katılıp katılmama konusunda tanınan serbesti, 6356 sayılı kanunun 64/1. maddesinde şu şekilde vurgulanmıştır: “İşçiler greve katılıp katılmamakta serbesttir.... Greve katılmayan veya sonradan katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez”. Böylece işçiler diledikleri takdirde greve katılmayıp işyerinde çalışmaya devam edebilirler. Ancak şunu da ekleyelim ki; maddenin devamında, işverene; greve katılmayan ve katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamak konusunda takdir hakkı tanındığından işçilerin işyerinde çalışmaya devam etmeleri işverenin bu konuda vereceği karara bağlıdır.

İşverenin greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmama konusunda vereceği karar bir tür lokavt olarak değerlendirilmektedir. İşverenin lokavt hakkını kullanmaksızın lokavttan beklediği sonucu bu yolla elde edebileceği, diğer taraftan ise lokavt hakkını kaybeden işverenin yine bu yolla ikinci bir lokavt şansı elde edebileceği iddia edilmiştir¹⁶². Hatta bu düzenleme doktrinde; -işçilere greve sonradan katılma hakkı tanınmazken, işverene bu türlü bir hakkın verilmesini tarafların çalışma şartlarını eşit pazarlık gücüne sahip olacak şekilde düzenlemekle yükümlü olan kanun koyucunun iş mücadelesi araçlarında eşitlik ilkesine aykırı bir düzenleme getirdiği yönünde eleştirilmektedir¹⁶³.

¹⁵⁹ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 234; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 706; Murat Kandemir, “Yasal Greve Katılmak İstemeyen İşçiler ve İşverenin Çalışma Serbestisi ve Sınırları”, *AÜHFD*, 54(4), 2005,186.

¹⁶⁰ Ancak 6356 sayılı kanunun 65. maddesinde geçen zorunlu olarak çalıştırılması gereken işçiler bundan müstesnadır.

¹⁶¹ Tunçomağ, *İş Hukuku II*, 490.

¹⁶² Öner Eyrenci, “Türk Hukukunda İş Mücadelesi Araçlarında Eşitlik”, *İş Hukuku Dergisi*, II(1), Ocak-Mart 1992, 15. Mollamahmutoğlu ise bu düzenlemeyi “ gerçekte üstü kapalı bir lokavt” olarak değerlendirmiştir. Konuyla ilgili olarak ayrıntılı bilgi için bkz: Hamdi Mollamahmutoğlu, *Türk Hukukunda Lokavt*, Ankara 1993, 50 vd.

¹⁶³ Şükran Ertürk, *İş Mücadelesinde Denge İlkesi*, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Yayını, İzmir 1999, 65 vd.; Eyrenci, 10; Mustafa Alp, “Greve Sonradan Katılmanın Sonuçları”, *Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi*, Haziran 2007, S.6, 146.

Yine doktrinde aksine düşünenler bulunmasına rağmen işverenin çalıştırmama hakkını her zaman kullanabileceği kabul edilmektedir¹⁶⁴. Ancak işverenin çalıştırmama hakkı elbette grev süresi ile sınırlıdır. Başka bir ifadeyle grev sona erdiği takdirde işveren haklı bir sebep olmaksızın işçileri çalışmaktan alıkoymaz¹⁶⁵.

İşverenin çalıştırmama hakkıyla ilgili üzerinde tartışılan diğer bir konu da, işverenin çalıştırmama yetkisini her işçi için ayrı ayrı mı yoksa bütün işçileri kapsayacak şekilde mi kullanması gerektiği hususundadır. Konuyla ilgili kanunda açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte doktrinde ki baskın görüş, işverenin keyfi olarak greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler arasında ayırım yapmaksızın – iş verme imkansızlığı dışında- ya tümünü çalıştırmak veya tümünü çalıştırmamak zorunda olduğu yönündedir¹⁶⁶. Zira işverenin işçiler arasında bu türlü bir ayırım yapmasının eşit davranma ilkesine ters düşeceği belirtilmiştir¹⁶⁷.

Sendika üyesi işçilerin greve katılmayıp veya sonradan katılmaktan vazgeçip çalışmaya devam etme konusunda verecekleri karar, bu işçiler ile sendika arasındaki ilişki açısından da elbette önemlidir. Zira kanun koyucu sendikaya üye olup da greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerin, aksine hüküm olmadıkça grev sonunda imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağını belirtmiştir¹⁶⁸. Bu itibarla işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamama riskini bilerek ve göze alarak bir tercih yapmaları gerekir. Zira bu işçilerin daha sonradan dayanışma aidatı ödemek suretiyle dahi imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün değildir¹⁶⁹.

İşyerinde çalışan tüm işçilerin özellikle sendika üyesi olmayan işçilerin greve katılıp katılmama konusunda tam bir serbestiye sahip oldukları yönünde doktrinde

¹⁶⁴ Oğuzman, Narmanlıoğlu ve işverenin çalıştırmama hakkını her zaman kullanabileceği görüşünü savunmaktadırlar (Oğuzman, *İşçi ve İşveren İlişkileri*, 228; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, s. 685. Aksi kanaatte olan Reisoğlu ise; işverenin çalıştırmama hakkını grevin başlangıcında kullanabileceğini, işverenin grevin başlangıcında işçileri çalıştırmaya devam etmişse bundan sonra çalıştırmama hakkını kullanamayacağını ifade etmektedir. Reisoğlu, *Şerh* 86, 329; Kandemir, 192.

¹⁶⁵ Alun Çifter, “Türk Hukukunda Hizmet Akdinin Yasal Grev Süresince Askıda Olmasının Sonuçları”, *AÜEHFD*, VI(1-4), Ankara 2002, 234

¹⁶⁶ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 236; Reisoğlu, *Şerh* 86, 329; Akyol, 122; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 707.

¹⁶⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz: Can Tuncay, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul 1982, 155 vd; Tunçomağ/Centel, 474 . Aksi yönde bkz: Kamil Turan, *Ferdi İş Hukuku*, Ankara 1993, 111.

¹⁶⁸ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 39/8.

¹⁶⁹ Ünal Narmanlıoğlu, *Toplu İş Sözleşmesinin Sadece Taraf Sendika Üyelerine Uygulanan Hükümlerine Tabi Olma*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991,s. 202 vd.

görüş birliği mevcuttur¹⁷⁰. Ancak sendika üyesi işçiler açısından aynı şeyi söylemek mümkün değildir. Narmanlıoğlu, bu konuda sendika üyesi işçilere tam bir serbesti tanınmasının zorunluluğu görüşünü savunurken¹⁷¹; aksi kanaatte olan Tunçomağ; sendika üyesi işçilerin sendikanın almış olduğu grev kararına uymak zorunda olduklarını şu şekilde ifade etmiştir: “Grev kararı alınmışsa, bu takdirde işçilerden işi bırakmaları istenir. Bu grev emrine, sendika üyesi işçiler uymak zorundadırlar”¹⁷². Kanımızca da, her ne kadar doktrinde, sendika üyesi işçilerin greve katılmak zorunda oldukları yönünde görüşler mevcutsa da kanuni düzenleme böyle bir zorunluluktan bahsetmemektedir. Bu itibarla sendika üyesi olsun olmasın işyerinde çalışan tüm işçilerin greve katılıp katılmamak konusunda serbest olduklarının kabulü kanunda yer alan düzenlemenin lafzına ve ruhuna daha uygun düşecektir.

Özetlemek gerekirse; yetkili işçi sendikasıca usulüne uygun olarak alınmış ve uygulamaya konulmuş greve, katılıp katılamamak konusunda işyerinde çalışan tüm işçilere serbesti tanınmıştır. Ancak greve katılan veya sonradan katılmak isteyen işçiler açısından doktrinde farklı görüşler mevcut olduğundan bu konuyu Yargıtay’ın görüşünü de dikkate alarak greve peşinen katılma veya uygulanmakta olan greve sonradan katılma şeklinde incelemek yerinde olacaktır.

2.1.2. Greve Peşinen Katılma

Sendika üyesi olsun olmasın işyerinde çalışan işçiler grev kararı alındıktan sonra greve başlanacağı gün çalışmayıp greve katılabilirler. İşte işçilerin grev uygulanmasına başlanacağı gün çalışmayı bırakmaları greve peşinen katılma kavramını ifade eder.

Bundan önceki bölümde grev kavramından ve kanuniliğinden bahsederken hangi davranışın grev teşkil edeceği üzerinde durmuştuk. İşçilerin işi bırakma eyleminin “grev” teşkil edebilmesi için iki önemeli unsurun –maddi ve manevi unsur- bir arada bulunması gerektiğini vurgulamıştık. Bununla birlikte grev uygulaması açısından, işçilerin grev yapma niyetiyle aralarında anlaşmaları veya yetkili bir kuruluşca alınan karar uymak suretiyle bir araya gelerek işi bırakmaları eyleminin belirli bir zaman

¹⁷⁰ Algun Çifter, Grevin Hizmet Akdine Etkisi, Kocaeli 2001, 67; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, 19. Baskı, Mimoza Yayınları, Konya 2014, 282.

¹⁷¹ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 711, 712.

¹⁷² Tunçomağ, *İş Hukuku II*, 454.

diliminde gerçekleşmesi gerekir. İşte bu belirli zaman diliminin başlangıcında greve katılma kararı veren işçiler greve peşinen katılan işçiler olarak kabul edilir.

Kanun koyucu, greve katılmanın zamanı bakımından özel bir düzenleme öngörmemiş olmasına rağmen kanuni grev prosedürüne bakıldığında grev eyleminin grev kararının alınıp greve başlanacağı tarihte işçilerin işi bırakmaları, yani greve gitmeleri gerektiği ortaya çıkmaktadır¹⁷³. Bu bağlamda kanuni düzenlemeye bakıldığında, grev kararı alındıktan sonra bu kararın altmış gün içinde, karşı tarafa altı iş günü önceden bildirilerek ne zaman uygulanmaya başlanacağının belirlenmesi gerekir ki; işte belirlenen bu tarih aynı zamanda işçilerin işi bırakacakları tarihtir.

Bu itibarla işçilerin greve katılıp katılmamak konusunda belirlenen bu tarihe kadar karar vermeleri gerekir¹⁷⁴. Bu şekilde iradesini greve katılma yönünde kullanan işçilerin grevin başlayacağı tarihte işi bırakmaları başka bir ifadeyle çalışmamaları peşinen greve katıldıkları anlamına gelir. Dolayısıyla greve peşinen katılan bu işçiler kanuni açıdan korunacak ve aynı zamanda kanuni grevin sonuçlarından etkilenecek olan işçilerdir.

2.1.3. Greve Sonradan Katılma Kararı

Grevin uygulanacağı tarihte greve katılmayıp daha sonra katılma konusunda doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Bu itibarla biz de konuyu, doktrindeki farklı görüşler ve Yargıtay'ın bu konudaki görüşünü belirtmek suretiyle ele almak uygun olacaktır.

Yukarıda da kısaca belirttiğimiz üzere grevin başlayacağı tarihte, grev kararı veren sendikanın almış olduğu karara uyarak çalışmayıp işlerini bırakan işçiler greve katılmış sayılır ve kanunen korunurlar. Başlamış olan greve sonradan katılma konusunda ise doktrinde farklı eğilimler mevcuttur. Greve sonradan katılmanın mümkün olmadığı görüşünü savunan yazarlar; grevin başladığı tarihte greve katılmayıp çalışmaya devam eden işçilerin –çalışamayacak durumda olan işçiler hariç olmak üzere– daha sonra greve katılamayacağını ileri sürmektedirler.

Reisoğlu, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun sistematığı gereğince işçilerin grevin başladığı tarihte greve katılma konusunda karar vermeleri

¹⁷³ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 712; Sur, *Toplu İlişkiler*, 436.

¹⁷⁴ Kandemir, 187.

gerektiğini ve bu şekilde greve katılan işçiler açısından kanuni grevin söz konusu olduğunu ifade etmiştir¹⁷⁵.

Oğuzman yine benzer şekilde, 2822 sayılı yasanın 37. maddesinde belirtilen “...Bildirilen günde başlamayan grev hakkı düşer” ifadesinden hareketle, sonradan greve katılmanın mümkün olmadığını ifade etmiştir¹⁷⁶.

Esener, grev uygulamasının başlayacağı tarihe kadar işçilerin greve katılıp katılmama konusunda karar vermeleri gerektiğini, grev uygulaması başladıktan sonra işçilerin greve katılamayacaklarını, yine greve katılıp da sonradan vazgeçen işçilerinde sonradan yeniden greve katılamayacaklarını belirtmiştir¹⁷⁷.

Narmanlıoğlu, grev başladıktan sonra işi bırakan işçilerin davranışlarının kanuna uygun olmayacağını ve korunmayacaklarını belirtmiş ancak grevin başladığı tarihte çalışamayacak durumda olan işçileri bundan müstesna tutmuştur¹⁷⁸. Narmanlıoğlu; grev kavramını ve grev hakkının kullanımını sıkı şekil şartlarına bağlayan kanun koyucunun, işçilerin greve hangi tarihte katılmasının mümkün olduğu konusunda işçileri serbest bıraktığının düşünülmemeyeceğini, grevin başladığı tarihte greve katılıp ta sonradan işçilere katılmaktan vazgeçme hakkı tanıyan kanun sistematigi gereğince, grevin başladığı tarihten sonra greve katılmanın her halde mümkün olmadığını altını çizmiştir¹⁷⁹.

Narmanlıoğlu’na göre, işçilerin işi bırakma eyleminin grev teşkil etmesi için aralarında anlaşmaları veya bu konuda yetkili sendikanın kararına uymaları gerekir. Bu halde, yetkili sendika grev kararı almış ve kanunun belirlediği süre içerisinde grevin ne zaman başlayacağını belirlemiş olduğuna göre işçilerin bu tarihte greve katılmayıp daha sonraki bir tarihte başlamış olan greve katılmaları sendikanın almış olduğu karara uymama anlamına gelir ki bu da davranış grev olarak da değerlendirilmez. Bu itibarla grev kavramı dışında kalan bu davranışın kanuni grev olarak değerlendirilmesi de mümkün değildir. Yine kanun koyucunun grev hakkının kullanılma zamanını grev kararı alındıktan sonra 60 gün ile sınırlamış olmasına karşın işçilere grev uygulamasına

¹⁷⁵ Reisoğlu, *Şerh* 86, 328.

¹⁷⁶ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 199.

¹⁷⁷ Esener, 637.

¹⁷⁸ “ Örneğin; grevin başlayacağı günde hasta veya izinli bulunan bir işçi çalışmaya muktedir olmadığı, daha doğrusu çalışma yükümü bulunmadığı için greve katılıp katılmama yolundaki tercihini, çalışmayı engelleyen durumun ortadan kalktığı tarihte yapabilecektir”. Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 713.

¹⁷⁹ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 713.

katılmasının zamanının serbest bırakmış olmasının düşünölemeyeceğini vurgulamıştır¹⁸⁰.

Çelik, Sur, Uşan, Tuncay, Kandemir, Tunçomağ/Centel de yukarıda belirttiğimiz görüşe paralel olarak işçilerin uygulamaya başlamış olan greve sonradan katılamayacaklarını belirtmişlerdir¹⁸¹.

Buna karşılık, doktrinde işçilerin sonradan greve katılmalarının mümkün olduğunu ileri süren yazarlar da mevcuttur. Doktrindeki baskın görüşün aksine Akyol ve Alp, greve sonradan katılmanın mümkün olduğunu, kanunda aksine bir düzenlemenin mevcut olmadığını, aksine düşöncenin işçinin, Anayasadan kaynaklanan grev hakkını kullanılamaz hale getireceğini belirtmişlerdir¹⁸².

Konuyla ilgisi dolayısıyla burada dönen grev ve nöbetleşe grev kavramlarına da kısaca değinmek yerinde olacaktır. Zira sonradan greve katılmanın mümkün olmadığı görüşünü savunan yazarlara göre sonradan greve katılma bu tip grevlerin uygulanmasına yol açabilir. Halbuki bu grev türleri kanun koyucu tarafından yasaklanmıştır.

Dönen grev (Greve tournante); grevin işyerindeki üretim birimleri veya değişik çalışma grupları arasında sırayla uygulanmasıdır¹⁸³. Dönen grev, işçilerin bir kısmının grev uygulamasına katıldıktan sonra tekrar çalışmaya başlamasını, diğer bir kısmının da çalışmayı bırakıp grev uygulamasına katılmasını ifade eder¹⁸⁴. Burada işçilerin bir kısmı grev yapıp tekrar çalışmaya başlarken, bir kısmı da çalışmaya devam ederken işi bırakıp grev yapmaktadır. Göröldüğü üzere dönen grev işçiler açısından avantaj yaratmaktadır. Çünkü burada işçilerin kaybı çalışmadıkları süre ile sınırlı kalırken işverenin kaybı süreklidir. Yani işveren açısından işyeri ile ilgili genel gider ve harcamalar sürekli devan ederken işyerinde yürütölen iş devamlı surette aksamaktadır. Dolayısıyla işçi

¹⁸⁰ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 714.

¹⁸¹ Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, s. 650; Sur, Toplu İlişkiler, 436; Fatih Uşan, *İş Hukuku C1*, Ankara 2006, 278; Tuncay/Savaş, 354, Kandemir, 188; Tunçomağ/Centel, 474.

¹⁸² Alp, *Greve Sonradan Katılmanın Sonuçları*, 144,145; Şener Akyol, *Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri*, İstanbul 1967, 122.

¹⁸³ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 150; Sur, *Grev kavramı*, 72.

¹⁸⁴ Dilek Dulay, “-Karar İncelemesi- “İşçinin Başlamış Olan Greve Sonradan Katılması İşverene İş Akdini Haklı Nedene Dayalı Olarak Feshetme Yetkisi Verir mi?” ”, *Ankara Barosu Dergisi*, 2014/3, 360.

açısından maddi kayıp devamlı olmazken işveren açısından bu kayıp devam etmektedir¹⁸⁵.

Nöbetleşe grev de (Greve re-petee) ise, işçiler planlı ve aralıklı bir şekilde işi bırakmaktadırlar¹⁸⁶. Örneğin işçilerin, işyerini terketmeksizin sırayla on beşer dakika işlerini terketmeleri “işin terk olunması” unsurunu taşımadığından grev olarak nitelendirilmemiştir¹⁸⁷. Bu tip grevler kanunumuz açısından yasaklanmış grevlerdir¹⁸⁸.

Dönen ve nöbetleşe grev sebebiyle sonradan greve katılmanın mümkün olmadığını savunan görüşünün¹⁸⁹ aksine Alp, bu tip grevler sebebiyle işçinin grev hakkına müdahale edilmemesi gerektiğini vurgulamaktadır. Zira Alp’e göre; bu tip grevlerde işçilerin aralarında anlaşarak ve önceden planlayarak işyerinde işi bu şekilde aksatmaları söz konusudur ve bu tip bir grevin kanun dışı olduğu konusunda tereddüt yoktur¹⁹⁰. Ancak; bu tip grevler dolayısıyla işçilerin sonradan greve katılma konusunda serbest olmadıkları da düşünülemez¹⁹¹. Zira burada işçilerin grev başladıktan sonra greve katılmaları, toplu olarak bu konuda verilmiş bir karara dayanmayıp, işçiler iradelerini bireysel olarak, greve başlandığı tarihte değil de greve sonradan katılma konusunda kullanmaktadırlar¹⁹².

Yargıtay da konuyla ilgili olarak doktrindeki baskın görüşe paralel şekilde sonradan greve katılmanın yasak olduğu görüşünü benimseyerek bu şekilde karar vermektedir¹⁹³.

Nihayet konuyla ilgili olarak şunu söylemek gerekir ki; grev işçilere anayasa tarafından tanınmış ve güvence altına alınmış bir haktır. Ancak bunun yanında yine Anayasa tarafından grev hakkının nasıl ve ne zaman kullanılacağına kanunda düzenleneceği belirtilmiştir. Anayasanın bu buyruğuna uygun olarak 6356 sayılı

¹⁸⁵ Dulay, 360.

¹⁸⁶ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 150; Sur, *Grev Kavramı*, 66; Alp, 145.

¹⁸⁷ Akyol, 29-30.

¹⁸⁸ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 200.

¹⁸⁹ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 200.

¹⁹⁰ Alp, 145.

¹⁹¹ Alp, 145.

¹⁹² Alp, 145.

¹⁹³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 27.02.2006 tarih ve 2006/1570 E., 2006/4778K. sayılı ilamında greve katılıp sonradan vazgeçerek çalışan işçinin tekrar greve katılmasının yasak olduğu şu şekilde ifade edilmiştir: “İşçinin işyerinde başlatılan greve katılması için sendika üyesi olması gerekmesi de, grev uygulamasının başladığı tarihte greve katılmayan veya greve katılıp sonradan vazgeçerek işyerinde çalışan işçi sonradan greve katılamaz. Aksi halde işverence iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir.”

Kanunda grev hakkının menfaat uyumsuzluğu çıktığı sırada tüm barışçıl çözüm yolları tüketildikten sonra yine kanunda belirtilen prosedüre uygun olarak kullanılabilceğı belirtilmiştir. Grev hakkının kullanılmasıyla ilgili olarak, kanunda yer alan sıkı şekil şartları karşısında grevin anayasal bir hak olduğundan bahisle her zaman kullanılabilceğini düşünmek kanunun lafzına ve ruhuna aykırı olacaktır. Şayet kanun koyucu grev hakkının her zaman kullanılabilceğı imkanını tanımış olsaydı bu hakkın kullanımını sıkı şekil şartlarına bağlamazdı. Hal böyle olunca kanunun lafzına ve ruhuna uygun olarak, sonradan greve katılmanın mümkün olmadığını bizce de kabul etmek gerekir.

Uygulamada çokça karşılaşılmamakla birlikte; işyerinde grev kararı alınması ve uygulamaya başlayacağı tarih belli olmasına rağmen bu tarihte hiçbir işçinin greve katılmayıp çalışmaya devam etmesi mümkündür¹⁹⁴. Böyle bir durumda işçilerin sonradan greve katılmasının mümkün olup olmadığı sorusu sorulabilir. Bu durumda da yukarıda belirttiğimiz üzere işçilerin sonradan greve katılmaları mümkün değildir¹⁹⁵. Zira kanundaki prosedüre uygun olarak grev kararı alınmış ve grevin başlayacağı tarih belirlenmiş ve ilan edilmiştir. Bu durumda işçilerin grevin başlayacağı tarihte grev kararına uymayıp işyerinde çalışmaya devam etmeleri iradelerini greve katılamama yönünde kullandıklarının göstergesidir. Dolayısıyla bu durumda da greve sonradan katılmak mümkün olmasa gerekir.

2.1.4. Grev Uygulaması Sırasında İşyerinde Geçici İş Sözleşmesi İle Çalışan İşçilerin Durumu

Geçici (ödünç) iş ilişkisi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde tanımlanmıştır. Anılan hükme göre, “ İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur.”

¹⁹⁴ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, II, 716.

¹⁹⁵ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku* II, 716,717.

Kanunda öngörülen bu hükme göre, geçici (ödünç) iş ilişkisinde, devreden işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesi devam etmekte olup, işçi bu sözleşmeden doğan iş görme borcunu devralan işverene karşı yerine getirmekle yükümlüdür¹⁹⁶.

Bu halde, geçici iş sözleşmesi ile ödünç alan işverenin yanında çalışmakta olan işçinin, -ödünç alan işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinin imzalanması sürecinde uyuşmazlık çıkması halinde- bu işyerinde grev uygulamasının söz konusu olması halinde durumunun ne olacağı 4857 sayılı İş Kanunu'nun md.7/5 de hüküm altına alınmıştır. Anılan hüküm gereğince, işçiyi geçici olarak ödünç alan işveren grev aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev uygulaması sırasında 6356 sayılı Sen.Tis.K.'nın 65. madde hükümleri saklı kalmak kaydıyla çalıştıramaz. Bu süreçte ödünç veren işveren işçiyi, kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.

Ancak bu hükümde yalnızca ödünç alan işverenin işyerinde grev uygulaması sırasında geçici iş sözleşmesi ile çalışan işçinin durumu düzenlenmiş; ödünç veren işverenin grev aşamasına gelen toplu iş uyuşmazlığına taraf olması halinde bu işçinin durumu düzenlenmemiştir. Bu konuda öğretide farklı görüşler ileri sürülmekle birlikte, çoğunluk; işçinin iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işyerinde uygulanan greve katılabileceği yönündedir¹⁹⁷. Zira aksinin kabulü halinde işçi hem ödünç verildiği işyerinde hem de ödünç alındığı işyerinde uygulanan greve katılamayacak ve anayasal bir hak olan grev hakkı engellenmiş olacaktır¹⁹⁸. Engin ise, ödünç iş sözleşmesi ile çalışan işçinin ne hali hazırda çalıştığı işyerinde ne de ödünç veren işverenin işyerinde uygulanan greve katılamayacağı yönünde görüş bildirmiştir¹⁹⁹. Engin; grevin kolektif bir eylem olduğunu vurgulayarak geçici iş ilişkisiyle çalışan işçinin iş sözleşmesi ile bağlı olduğu ödünç

¹⁹⁶ Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku- Ferdi İş İlişkileri I*, Yeni mevzuata göre gözden geçirilmiş 4. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012, 261; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, Yenilenmiş 9. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013, 282; Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş, 5. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2012, 322 vd.; Çelik/Canbolat/Caniklioğlu, 155.

¹⁹⁷ Ercan Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, Kamu-İş Eğitim yayını, Ankara 1995, 170-171; Ömer Ekmekçi, "4857 sayılı İş Kanunu'na göre Geçici İş İlişkisinin Kurulması Hükümleri ve Sona Ermesi", *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2004/2, 378; Osman Güven Çankaya/Şahin Çil, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Genişletilmiş 3. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2011, 393; Fahrettin Korkmaz/Nihat Seyhun Alp, *Bireysel İş Hukuku*, Güncellenmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Erzurum 2015, 127; Mollamahmutoğlu/Astarlı, 336; Aktay/Arıcı/Senayen, 72; Süzek, *İş Hukuku*, 305; Çelik/Canbolat/Caniklioğlu, 158.

¹⁹⁸ Akyiğit, *Ödünç İş İlişkisi*, 171.

¹⁹⁹ Murat Engin, *Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar (Özellikle Ödünç İş İlişkisi ve Evde Çalışma) Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri*, 2000 yılı Ekim Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2002, 122.

veren işverenin işyerinde uygulanan greve katılmasını, geçici işverenin işyerinde sürdürmekte olduğu iş görme borcuna aykırılık teşkil edeceğini belirtmiştir²⁰⁰.

Netice itibarıyla, işçiyi geçici olarak ödünç alan işverenin taraf olduğu toplu iş uyuşmazlığında grev aşamasına gelindiği takdirde işveren geçici işçiyi işyerinde çalıştıramaz ve aynı zamanda bu işçi grev uygulaması sırasında ödünç veren işverenin işyerinde çalışmak zorunda olduğundan ödünç verildiği işyerinde uygulanan greve katılamaz. Diğer taraftan ödünç veren işverenin taraf olduğu toplu iş uyuşmazlığı söz konusu olduğunda ise öğretide farklı görüşler olmakla birlikte yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, çoğunluk geçici işçinin bu greve katılabileceği yönünde görüş bildirmiştir²⁰¹.

2.2. GREVE KATILAN (GREVCİ) İŞÇİLER AÇISINDAN KANUNİ GREVİN SONUÇLARI

2.2.1. Genel Bakış

Grev hakkının anayasal bir hak olduğunu ancak bu hakkın kullanılmasının sıkı şekil şartlarına bağlandığını ve bu şekil şartları çerçevesinde alınan grev kararı neticesinde uygulanan grevin kanuni grev olarak nitelendirileceğini yukarıdaki bölümlerde ayrıntılı olarak belirtmiştik. İşte nihayet uygulamaya koyulan kanuni greve katılan işçiler diğer bir ifadeyle grevci işçiler hem kanunen korunur hem de grevin sonuçlarından bizzat etkilenirler.

Kanuni grevin sonuçları kanun koyucu tarafından farklı hükümlerde düzenlenmiştir. Kanuni grevin sonuçlarını; işçilerin işyerine giriş-çıkışları; iş sözleşmesinin askıda kalması; konut hakları; başka işte çalışma yasağı ve işverenin de grevci işçiler yerine başka işçi çalıştırma yasağı başlıkları altında incelemek yerinde olacaktır.

²⁰⁰ Engin, 122.

²⁰¹ Akyiği, *Ödünç İş İlişkisi*, 170-171; Ekmekçi, 378; Çankaya/Çil, 393; Korkmaz/alp, 127; Mollamahmutoğlu/Astarlı, 336; Aktay/Arıcı/Senyen, 72; Süzek, *İş Hukuku*, 375; Kandemir, 201; Çelik/Canbolat/Caniklioğlu, 158. Aksi görüş: Engin, 122.

2.2.2. İşçilerin İşyerinden Ayrılma Zorunluluğu

Grev kararı alınan işyerinde çalışan tüm işçilerin kanuni greve katılıp katılmama konusunda serbest olduklarını ancak grev başladıktan sonra greve katılmanın mümkün olmadığını belirtmiştik. İradelerini greve katılma yönünde kullanan işçilerin grev uygulaması başladıktan sonra işyerine girmeleri yasaklanmıştır. 6356 sayılı kanunun 64. maddesinde; greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçilerin işyerinden ayrılmak zorunda oldukları belirtilmiştir. Maddenin devamında greve katılan işçilerin işyerinde giriş ve çıkışı engellemelerinin de yasak olduğu düzenlenmiştir.

Bu itibarla grevin uygulamaya başlayacağı tarihte greve katılmaya karar veren işçiler işyerinden ayrılmak zorundadırlar. Yani işçilerin işyerine gelip de işyerinde çalışmamaları veya işi yavaşlatmaları kanunen korunmaz. Kanun koyucu tereddüde yer vermeyecek şekilde işyerine gelmeyi daha doğrusu işyerinde bulunmayı yasaklamıştır. Ancak elbette işyerinde zorunlu olarak çalışmaya devam edecek olanlar ve greve katılamayıp işyerinde çalışmaya devam edecek olan işçiler bundan müstesnadır.

Anılan hüküm, işyerine vaki zararların önlenmesi, greve katılmayanların çalışmalarının engellenmemesi kısaca işyerinin güvenliğinin sağlanması amacıyla sevk edilmiştir²⁰².

6356 sayılı kanunun 78. maddesinin (h) bendinde; greve katıldıkları ve lokavta maruz kaldıkları halde, grev ve lokavtın uygulandığı işyerinden ayrılmayanlar ile işçileri bu eylemlere zorlayan ve teşvik edenlerin fillerinin daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde idari para cezası²⁰³ ile cezalandırılacakları öngörülmüştür. Burada tartışılması gereken husus, bu türlü bir davranış içinde bulunan işçinin iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshedilip feshedilemeyeceği konusudur. Konuyla ilgili olarak Akyol; işçinin işyerinden ayrılmamasının sadakat borcunu ihlal ettiğinden hareketle bu davranışın işveren açısından haklı fesih sebebi teşkil edeceğini belirtmiştir²⁰⁴. Yargıya intikal eden bir olayda işçilerin sendikal sorunları dile getirmek amacıyla üretimi engellemeden bir hafta boyunca işyerinde kalmalarını işyerinde olumsuz bir davranış olarak nitelendiren Yargıtay, bu durumun işveren açısından geçerli bir fesih nedeni olarak değerlendirirken aksi kanaatte olan Sur; işyerinde

²⁰² Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 720.

²⁰³ Kanunun ilgili hükmünde yediyüz Türk Lirası olarak öngörülmüştür.

²⁰⁴ Akyol, 114.

olumsuzluklara yol açan bu davranışın haklı fesih nedeni teşkil edeceğini vurgulamıştır²⁰⁵.

Ancak işçilerin 6356 sayılı Sen.TisK'nın 64. maddesine aykırı hareket ettikleri takdirde yine aynı kanunun 78. maddesi gereğince idari para cezası ile cezalandırılacakları belirtilmiştir. İşçilerin işyerindeki güvenliği ve huzuru bozucu bu hareketleri ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerden biri olarak değerlendirilse dahi bu hareketlerinin neticesi zaten kanun koyucu tarafından bir müeyyideye bağlanmıştır. Bunun dışında olumsuzluğa yol açan hareketlerin aynı zamanda işverene haklı nedenle fesih imkanı vermesi işçileri defaten cezalandırmak anlamına gelebilecektir.

Kanuni düzenlemenin yanı sıra grev ve lokavtlarda mülki idare amirlerince işçilerin işyerini terk etmemeleri ve/veya işyeri önünde topluluk oluşturmaları halinde gereken önlemlerin alınacağına dair tüzük²⁰⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın talebi ile Bakanlar Kurulunca yürürlükten kaldırılmıştır.

Bu itibarla hangi nedenle olursa olsun grevci işçilerin grev yapılan işyerine gelmesi veya gelmeye teşvik etmeleri veya işyerine gelerek çalışanları rahatsız etmeleri veya çalışmalarını engellemeleri kanun koyucu tarafından kesin olarak yasaklanmış ve yaptırıma bağlanmıştır. Öte yandan 6356 sayılı SenTisK. md. 64/2 gereği, işyerine giriş ve çıkışı engellemek, kapılar önünde yığılmamak yükümlülüğü de gündeme gelecektir.

2.2.3. İş Sözleşmesinin askıda kalması

2.2.3.1. Genel Olarak

Greve katılan (grevci) işçiler açısından kanuni grevin en önemli sonuçlarından biri de iş sözleşmelerinin grev süresi boyunca askıda kalmasıdır. 6356 sayılı kanunun 67. maddesinin birinci fıkrasında; kanuni greve katılan işçiler ile greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de çalıştırılmayan işçilerin grev süresince iş sözleşmelerinin askıda kalacağı öngörülmüştür.

²⁰⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 10.07.2006 tarih ve 2006/16181 E, 2006/20350 K. sayılı ilamı, Çalışma ve Toplum ,2006/4, S.11, 173; Sur, *Toplu İlişkiler*, 437.

²⁰⁶ “Grev ve Lokavtlarda Mülki İdare Amirlerince Alınacak Önlemlere İlişkin Tüzük” (RG 05.10.1989, S. 20303) Bakanlar Kurulu'nun 16.03.2005 tarihinde almış olduğu kararla yürürlükten kaldırılmıştır. (RG 05.05.2015, S. 29346)

İş sözleşmesinin işçi açısından askıda kalmasını ve sonuçlarını incelemeden önce kısaca iş sözleşmesinin askıda kalmasının hukuki ve teorik dayanağını açıklamak gerekir.

2.2.3.2. İş Sözleşmenin Askıda Kalmasının Hukuki ve Teorik Dayanağı

İş sözleşmesinin askı hali, Borçlar Kanunu'nda yer alan genel esaslara göre farklılık arz etmektedir. Şöyle ki;

Bilindiği üzere sözleşmelerde, sözleşmenin ifasının mümkün olmaması sözleşmenin başlangıcında ve devamı sırasında ortaya çıkabilmektedir²⁰⁷.

Sözleşmenin kurulduğu sırada ifasının imkansız olması başka bir ifadeyle ifasının mümkün olmaması 6098 sayılı Borçlar Kanununun²⁰⁸ 27. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükme göre; bir sözleşmenin konusu imkansız ise sözleşme geçersiz olacaktır. Örneğin; sunum yapması istenilen konuşmacının ölmüş olması halinde sözleşmenin ifası imkansız hale geldiğinden sözleşme geçersizdir.

Burada bahsedilen imkansızlık sonradan değil başlangıçta ortaya çıkan imkansızlıktır. Şayet kusursuz ifa imkansızlığı başlangıçta değil de sözleşmenin kurulmasından sonra ortaya çıkarsa burada Borçlar Kanununun 136. maddesi söz konusu olur ki; anılan hüküm sonradan ortaya çıkan imkansızlık nedeniyle sona eren borcun hüküm ve sonuçları ile ilgilidir²⁰⁹.

Türk Borçlar Kanunu'nun 136. maddesinde, karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerde, sözleşmenin devamı sırasında borçlunun sorumlu tutulamayacağı her hangi bir sebepten dolayı edimin ifasının imkansız hale gelmesi durumunda borcun sona ereceği hüküm altına alınmıştır.

Dolayısıyla genel hükümler uyarınca borçlunun borcu ifa etmemesi veya edememesi kural olarak sözleşmeye aykırılık oluşturur ve her halde borç sona erer. Ancak böylesi bir çözüm, söze konu olan iş sözleşmesi olduğunda iş hukukun yapısına ve işçinin korunması temel ilkesine ters düşer. Bunun yerine sözleşmenin devamı sırasında ortaya çıkan engellerin sürekli olmaması durumunda engellerin ortadan

²⁰⁷ Ahmet M. Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Yeni Borçlar Kanununa Göre Hazırlanmış Genişletilmiş 17. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2013, 99.

²⁰⁸ RG 04.02.2011, S. 27836.

²⁰⁹ Borçlar Kanununun 136. maddesine göre; borcun ifasının borçlunun kusuru olmaksızın imkansızlaşması halinde borç sona erer.

kalkması ile birlikte ifa mümkün hale geliyor ise başka bir ifadeyle geçici ifa imkansızlığı²¹⁰ söz konusu ve ifa zamanı da esaslı değilse burada sözleşmenin askıda kalacağı prensibini benimsemek daha uygun olacaktır²¹¹.

İş hukukunda, iş sözleşmesinin; iş kazası, hastalık, analık, askeri ödevin yerine getirilmesi, sendika yöneticiliği, grev gibi bazı nedenler dolayısıyla askıda kalması prensibinin benimsenmiş olmasının temel sebebi esasen iş sözleşmesinin devamının sağlanması ve iş güvencesidir²¹². Zira bu tür nedenler dolayısıyla işçinin geçici ve kusursuz olarak iş görme edimini yerine getirememesi neticesi sözleşmenin sona ereceği sonucuna varılırsa işçinin korunması ile iş sözleşmesinin sürekliliğinin sağlanması gereklerine aykırı hareket edilmiş olur²¹³.

İş hukukunda askı teorisinin temel amacı iş sözleşmesinin devamını bir başka ifadeyle iş güvencesini sağlamak olduğundan bu türlü bir çözüm iş hukukunun yapısına daha uygun düşecektir. Esasen borçlar hukuku ile iş hukuku arasında sözleşmenin askıya alınması konusundaki yaklaşım farkı da bundan kaynaklanmaktadır²¹⁴.

İş sözleşmesinin askıda kalması sonucunu doğuran nedenler esasen işçinin işe devamsızlığını meşru hale getiren sebeplerdir. Bu çerçevede iş sözleşmesinin varlığı ile onun ifası birbirinden ayrılmış olur²¹⁵.

İş sözleşmesinin askıda kalmasını gerektirecek nedenler her zaman hastalık, analık, iş kazası gibi işçinin iradesi dışında gelişen sebeplere dayanmamakta bazen de çalışmamızın konusunu teşkil eden “grev” gibi işçinin iradesine dayanan sebepler dolayısıyla meydana gelebilmektedir. Bu itibarla, grev hakkının kullanılmasında iş akdinin askıya alınmasının temel sebeplerini de kısaca izah etmek yerinde olacaktır.

²¹⁰ Geçici ifa imkansızlığına bağlanan farklı hukuki sonuçlarla ilgili olarak geniş bilgi için bkz: Sarper Süzek, *İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi*, Savaş Yayınları, Ankara 1989, 25 vd.

²¹¹ Sarper Süzek, “İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.9, Özel Sayı, İzmir 2007, 116 vd.

²¹² Nuri Çelik, *İşçinin Feshe Karşı Korunması*, Reşat Kaynar’a Armağan, İstanbul 1981, 43; Devrim Ulucan, *Çalışma Hakkı ve İş Güvencesi*, Prof. Dr. Ümit Doğanay’ın Anısına Armağan, Cilt II, İstanbul 1982, 183.

²¹³ Süzek, *Askı Teorisi*, 14.

²¹⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı, 691.

²¹⁵ Süzek, *Askı Teorisi*, 14.

2.2.3.3. Grev Hakkının Kullanılması Sebebiyle İş Akdinin Askıya Alınması

Grev hakkının kullanılmasıyla iş akdini askıya alınması, iş hukukunda yer alan diğer askı hallerinden – hastalık, kaza ve sair- ayrılmaktadır. Klasik askı sebeplerinin ortaya çıkması halinde maddi ifa imkansızlığı söz konusu iken, grev hakkının kullanılması halinde maddi ifa imkansızlığı söz konusu olmayıp işçi iradi olarak iş görme edimini yerine getirmemektedir.

İşçinin grev hakkının kullanılması sırasında iradi olarak iş görme edimini yerine getirmekten kaçınmasını, bireysel iş ilişkisi çerçevesinde açıklamak gerekirse şunları söyleyebiliriz: İşçinin grev hakkının kullanması ve bundan dolayı iş görme edimini yerine getirmemesinde ki temel sebep, iş akdinin sona erdirmek değil, aksine daha iyi şartlarda veya en azından eski şartlarını koruyarak çalışmaya devam etmektir. Esasen bu sebep, grev kavramının niteliğinden kaynaklanmaktadır²¹⁶.

Diğer taraftan grev, niteliği gereği kolektif bir olaydır. Yukarıda da değindiğimiz üzere, işçilerin bireysel olarak grev hakkını kullanmaları mümkün olmayıp, ancak işçi sendikasının vermiş olduğu karara uymak veya aralarında anlaşmak suretiyle grev haklarını kullanmaları mümkündür.

Grev hakkının kullanılması sebebiyle iş akdinin askıda kalmasının bireysel veya kolektif iş ilişkileri çerçevesinde değerlendirmemizin yanı sıra kanun koyucu bu hale açıklık getirerek, grev hakkının kullanıldığı süre boyunca iş akdinin askıda kalacağı hükmünü getirmiştir. Bir başka ifadeyle kanuni greve katılan işçinin iş akdi askıda kalır ve grev sebebiyle feshedilemez²¹⁷.

²¹⁶ Esener, 627; Akyol, 10; Süzek, *Askı Teorisi*, 62.

²¹⁷ Kanuni greve katılan işçinin iş sözleşmesinin grev sebebiyle feshedilemeyeceği konusunda tereddüt yoktur. Ancak kanun dışı greve kusurlu veya kusursuz olarak katılan işçinin durumunun ne olacağı konusu tartışmalıdır. Öğretide kanun dışı greve katılan işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebilmesi için kusurlu bulunması gerektiği konusunda tereddüt olmamakla birlikte kusurun derecesinin ne olacağı konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Öğretide Esener, haklı nedenle fesih için ağır kusurun varlığını ararken (İş Hukuku, 644-645); Ulucan, kastın varlığını aranması gerektiğini vurgulamıştır (Devrim Ulucan, *Yasa Dışı Greve Katılan İşçinin Hizmet Akdinin Sona Erdirilmesi*, İHU, 1979/II, TSGLK.29). Süzek ise, işçinin kanun dışı greve katılmaktan sorumlu tutulabilmesi için katıldığı grevin kanun dışı olduğunu bilmesi veya bilebilecek durumda olması gerektiğini belirterek ancak bu halde işçinin kasıtlı olarak kusurlu bulunması halinde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceğini belirtmiştir (Süzek, *Askı Teorisi*, 84); Narmanlıoğlu, işçinin kanun dışı greve katılmasından dolayı iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebilmesi için katıldığı grevin kanun dışı olduğunu bilmesi veya bilebilecek durumda olmasının yanı sıra bu durumu işverenin ispat etmesi gerektiğini de vurgulamıştır (Narmanlıoğlu, *Kanun Dışı Grev*, s 323.) . Zira hukukumuzda kanuni grev bir çok prosedürel işleme bağlı

Nihayet şunu söyleyebiliriz, iş hukukunda iş sözleşmesinin grev sebebiyle askıya alınması yalnızca teorik temele dayanmayıp iş sözleşmesinin askıya alınmasının diğer kaynakları da kanun, toplu iş sözleşmesi ve yargısal içtihatlardır²¹⁸.

İş sözleşmesinin askıda kalmasının hukuki sonuçlarına aşağıda ayrıntılı olarak yer vermekle birlikte burada kısaca bir konuya değinmek gerekir:

Bilindiği üzere işçi ve işveren taraflar iş sözleşmesini kesin olarak bağtılamadan önce karşılıklı olarak bir deneme süresine ihtiyaç duyabilirler. Bu nedenle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 15. maddesinde tarafların iş sözleşmesine iki aylık deneme süresi koyabilecekleri bu sürenin toplu iş sözleşmesiyle en çok dört aya kadar uzatılabileceği belirtilmiştir. İşte bu süre içinde işçinin greve katılması halinde deneme süresinin askı süresi boyunca işleyip işlemeyeceği konusu önemlidir. Doktrinde ki baksın görüş; hastalık, grev gibi iş akdini askıya alan nedenlerin, deneme süresinin işlemesine engel olmayacağı yönündedir²¹⁹.

Belirtmek gerekir ki; grevin sosyal güvenlik hukuku çerçevesinde; sigorta ilişkisine ve hastalık sigortası, iş kazası, meslek hastalıkları, malullük, analık sigortası, işsizlik sigortası, yaşlılık aylığı, kısa çalışma ödeneği konularına da etkisi söz konusudur. Ancak belirttiğim konular çalışmamızın dışında bırakılmış olup, konuya yalnızca işçinin sigorta primlerinin ödenip ödenmemesi ve yine işçinin sigorta haklarından yararlanıp yararlanamayacağı çerçevesinde kısaca değinilecektir.

2.2.3.4. İş Sözleşmesinin Grev Süresince Askıya Alınmasının Hukuki Sonuçları

İş sözleşmesinin askıya alınmasının işçiye ilişkin nedenlerinden biri de grevdir²²⁰. 6356 sayılı Kanunun 67. maddesinin birinci fıkrasına göre; grev süresi boyunca greve katılan işçiler ile greve katılmayıp işyerinde çalışmayı isteyen ancak işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerin iş sözleşmesi askıda kalır.

tutulmuştur. Greve katılan her işçinin bu prosedürü bilmesi beklenemeyeceğinden ancak kasıtlı olması durumunda iş sözleşmesinin feshedileceğini söylemek yanlış olmayacaktır.

²¹⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı, 693.

²¹⁹ Münir Ekonomi, *Ferdi İş Hukuku*, C.1, 3. Bası, İstanbul 1984, 87; Süzek, *İş Hukuku*, 258.

²²⁰ İş sözleşmesinin askıya alınmasının işçiye ilişkin grev dışındaki diğer nedenleri şunlardır: Hastalık, kaza, doğum ve gebelik halleri; Askerlik ve kanundan doğan çalışma; zorlayıcı nedenler; işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması; ücretli, ücretsiz izinler; profesyonel sendika yöneticiliği yapma.

Grevci işçiler ile işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerin iş sözleşmesinin askıya alınmasının bir takım sonuçları vardır. İş sözleşmesinin askıya alınmasının hukuki sonuçlarını; ücret ve diğer ödemeler, kıdemin hesaplanması ve kıdeme bağlı haklar ve işverenin fesih hakkı bakımından ele alarak ayrı ayrı incelemek yerinde olacaktır.

2.2.3.4.1. Ücret ve Diğer Ödemeler Bakımından Askıya Alınmanın Sonuçları

İş sözleşmesinin askı hali; sözleşmenin ölü bir dönemden sonra tekrar aynı şekilde kaldığı yerden devam etmesi olarak tanımlanabilir²²¹. Askı süresi boyunca her ne kadar çalışma söz konusu olmasa da iş sözleşmesinin ayakta durduğu kuşkusuzdur²²². Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, askı süresi boyunca iş sözleşmesi varlığını korumakla birlikte, sözleşmeden doğan temel borçlar askıda kalır.

Bilindiği üzere iş sözleşmesi işçinin iş görme edimini, işverenin de bunun karşılığında ücret ödemeyi taahhüt ettiği tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerden biridir²²³. İşte iş sözleşmesinin askıya alınması ile birlikte işçi iş görme borcunu yerine getirmediğinden işveren de karşılığında ücret ödemekten kurtulur²²⁴. Zira iş sözleşmesinde ücret esasen çalışmanın karşılığıdır. Grev süresi boyunca çalışma söz konusu olmadığından bunun karşılığı olan ücret de söz konusu olmayacaktır²²⁵. Sözleşmenin askıya alınması sözleşmeden kaynaklanan temel edimleri doğrudan etkilediğinden askıda olanın sözleşme değil de sözleşmeden doğan ifa borcu olduğu da ifade edilmektedir²²⁶.

İş sözleşmesi grev süresince askıda olan işçinin ücretinin ödenmeyeceği ve bu kuralın aksinin kararlaştırılamayacağı 6356 sayılı SenTisK'nın 67/3. maddesinde

²²¹ Mollamahmutoğlu/Astarlı, 691.

²²² Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 719.

²²³ Fikret Eren, *Borçlar Hukuku-özel Hükümler*, Yetkin Yayınları, Ankara 2014, 535; Aydın Zevkliler/Emre Gökyayla, *Borçlar Hukuku-Özel Borç İlişkileri*, 14. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2014, 435 vd.; Kemal Oğuzman/Turgut Öz, *Borçlar Hukuku-Genel Hükümler Cilt I*, Gözden geçirilmiş 11. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2013, 46.

²²⁴ Akyol, 55; Adnan Tuğ, "Toplu İş Hukukunda Hizmet Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları", *Türk Kamu-Sen*, 1(3), Mart 1988, 12. Ancak belirtmek gerekir ki; askı halinde işçinin iş görme borcunu yerine getirmemesi mutlak iken aynı şeyi işverenin ücret ödeme borcuyla ilgili olarak söylemek mümkün değildir. Örneğin 4857 sayılı İş kanunun 24 ve 25. maddelerinde yer alan zorlayıcı nedenler dolayısıyla işçinin iş sözleşmesinin askıda kaldığı bir haftalık süre boyunca işveren işçiye her gün için yarım ücret öder.

²²⁵ Süzek *Askı Teorisi*, 101; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 718.

²²⁶ Süzek, *Askı Teorisi*, 14.

belirtilmiştir. Ücret ödeneceğine ilişkin sözleşme hükümleri geçersiz olmasına rağmen işveren ücret ödemişse, TBK'nın 78. maddesi gereğince, ödemeyi hataen yaptığını ispat etmedikçe ödediği meblağı geri alamaz²²⁷.

İş sözleşmesi grev nedeniyle askıda olan işçi iş görme borcunu yerine getirmediğinden karşılığında işveren de ücret ödemekten kurtulur. Ancak belirtmek gerekir ki; burada askıda olan iş sözleşmesinin temel edimleri olup, sözleşmeden kaynaklanan yan edim yükümlülükleri askı süresi boyunca devam eder. Örneğin bu süreçte işçinin işverene sadakat borcu devam ederken, işveren de işçiyi koruma yükümü devam eder²²⁸. İşçinin askı süresi içinde sadakat borcuna aykırı davranması veya İş. K. md 25/II de belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı hareket etmesi durumunda işverene sözleşmeyi haklı nedenle fesih imkanı verir²²⁹. Ancak belirtmek gerekir ki; işveren bu süre içinde grev nedeniyle işçinin iş sözleşmesini feshedemez. Zira grev; işçinin çalışmamasını meşru kılan sebeplerden biridir²³⁰.

İşverenin ücret ödeme borcuyla ilgili olarak söylediklerimiz ücret ekleri için de aynı şekilde geçerlidir²³¹. 6356 sayılı kanunun md.67/2'de; grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımların ödenmeyeceği ve toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmelerine bunun aksine hüküm koyulamayacağı belirtilmiştir. Yani bu süreçte işveren ücret ödeme borcuyla birlikte ek ücret ödemekten de kurtulur²³².

Grev süresi içinde işçilere ücret ödenmesi söz konusu olduğundan ücrete bağlı olarak ödenen daha doğrusu işverence işçinin ücretinden kesinti yapılarak ödenen sigorta primi, dayanışma aidatı veya sendika aidatı gibi ödemelerinde²³³ yapılması söz konusu değildir²³⁴. Ancak bu dönemde greve katılan işçilerin sigorta primi ödenmese veya başka bir ifadeyle işçi ile işveren arasındaki sigorta ilişkisi kesilse dahi grevci

²²⁷ TBK'nın 78. Maddesi: "Borçlanmadığı edimi kendi isteği ile yerine getiren kimse, bunu ancak, kendisini borçlu sanarak yerine getirdiğini ispat ederse geri isteyebilir."

²²⁸ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 214.; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 716; Tunçomağ/Centel, 462.

²²⁹ Akyol, 81,82; Süzek, *Askı Teorisi*, 89; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku-Ferdi İş İlişkileri*, Yeni mevzuata göre gözden geçirilmiş 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2012, 423 vd.

²³⁰ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 214.

²³¹ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 216; Oğuzman, *Grev ve Lokavt*, 60; Akyol, 65.

²³² Akyol; temel ücretle birlikte ücret ekinin de ödenemeyeceğini belirtmekle birlikte ücret eki ile ilgili olarak hizmet ediminin ifasına bağlı olan ve olmayan şeklinde bir ayrıma gitmiştir. Konuyla ilgili olarak ayrıntılı bilgi için bkz. Akyol, 65 vd.

²³³ Akyol, 76.

²³⁴ Oğuzman, *Grev ve Lokavt*, 102-103; Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 209; Akyol, 73-76; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 718; Çelik/Canbolat/Caniklioğlu, 792.

işçiler grev süresi boyunca sosyal sigorta haklarından eskisi gibi yararlanmaya devam ederler²³⁵. Bu durum 6356 sayılı Kanunun 66. maddesinin 3. fıkrasında şu şekilde ifade edilmiştir: “ Grev ve lokavt süresince işçiler, sigorta yardımlarından 31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ilgili hükümlerine göre yararlanırlar.”

Greve katılan işçiler grev süresi boyunca çalışmadıklarından bu döneme ilişkin hafta tatili ücreti, askı süresine rastlayan ulusal bayram ve genel tatil ücretine de hak kazanmaları mümkün değildir²³⁶.

Greve katılan işçilerin yıllık ücretli izin bakımında da yukarıda söylediklerimiz aynı şekilde geçerlidir. Bilindiği üzere; yıllık ücretli izne hak kazanmak için işçinin bir yıl çalışmış olması şartı aranmaktadır²³⁷. Bu bir yıllık sürenin hesabında işçinin grevde geçirdiği süre dikkate alınmayacaktır²³⁸. Bu bir yıllık çalışmanın tamamlaması için grevden sonra işçinin çalışmaya devam etmesi gerekir. Ancak belirtelim ki; işçi grevden önce yıllık izne hak kazanmışsa elbette bu döneme ait ücretini talep edebilecektir²³⁹.

Nihayet belirtmek gerekir ki; işveren grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmesi askıda olan işçilerin, grevden önce hak etmiş olduğu ücret ve eklerini ödeme gününde ödemek zorundadır(Sen.Tis.K.md.67/2)²⁴⁰. Hatta ödemeyi yapacak olan personel bu dönemde çalışmakla yükümlüdür. Bu kişilerin çalışmaktan kaçınması halinde ise işveren Bölge Çalışma Müdürlüğü’nden izin alarak bu işçilerin yerine yeni işçi alabilir²⁴¹.

²³⁵ A. Can Tuncay/ Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Güncelleştirilmiş 15. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012, 555; Ali Nazım Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013, 447.

²³⁶ Oğuzman, *Grev ve Lokavt*, 104; Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 211,212; Akyol, 89-90; Mustafa Çenberci, *İş Kanunu Şerhi*, 4. Bası, Ankara 1978, 683; Fevzi Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, 7. Baskı, İzmir 2013, 652,653; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 718,719; Çelik/Canbolat/Caniklioğlu, 793.

²³⁷ 4857 sayılı İş K. md. 53/1: “İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.”

²³⁸ 4857 sayılı İş Kanun’nun 55. maddesinde işçinin fiilen çalışmasa dahi çalışmış gibi sayılacağı haller arasında grevde geçen süreye yer verilmemiştir.

²³⁹ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 719; Çelik/Canbolat/Caniklioğlu, 793.

²⁴⁰ Öğretide de bu sonuca varılmıştı: Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 208; Esener, 633.

²⁴¹ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 66. maddesinin 5.fıkrasında şu şekilde ifade edilmiştir: “ İşveren, grev ve lokavta katılmayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışmayanların yerine görevli makamın izni ile yeni işçi alabilir.”

2.2.3.4.2. Kıdemin Hesaplanması ve Kıdeme Bağlı Haklar Açısından Askıya Alınmanın Sonuçları

Yukarıda da izah etmeye çalıştığımız üzere askı süresi boyunca iş sözleşmesinin temel edimleri yerine getirilmese de sözleşmenin varlığını sürdürdüğü şüphesizdir. Bu itibarla askı süresi içinde işçinin kıdeminin bu süreçten etkilenmemesi gerekirken²⁴², kanun koyucu bu konuda -kıdem tazminatının hesaplanmasında- askı süresinin dikkate alınmayacağı yönünde hüküm tesis etmiştir(SenTisKmd.67/3). Buna ilaveten bu hükme aykırı olarak yapılan sözleşmelerinde geçersiz olacağını ayrıca vurgulamıştır²⁴³.

Grevde geçen sürenin kıdemin hesaplanmasında dikkate alınıp alınmayacağı hususu 275 sayılı kanun döneminde öğretilde tartışılan konulardan biriydi²⁴⁴. Ancak 2822 sayılı kanunun 42. maddesinin 5. fıkrasında zikredilen, “grev süresi, hizmet akitleri askıda kalan işçilerin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz” hükmü ile bu tartışmalara son verilmiştir²⁴⁵. 6356 sayılı kanunda da, grevin kıdemin hesaplanması konusundaki etkisi 67. maddede de aynı şekilde tekrar edilmiştir.

2.2.3.4.3. İşverenin Fesih Hakkı Bakımından Askıya Alınmanın Sonuçları

Kanuni grev süresi boyunca işçilerin iş sözleşmesinin askıya alınacağı 6356 sayılı Kanunun 67. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Askı süresi boyunca işçi iş görme borcunu grev nedeniyle yerine getirmez. Başka bir ifadeyle grev; iş görme borcunu yerine getirmeyişi meşru kılan bir sebeptir²⁴⁶. Bu itibarla, grev dolayısıyla iş görme borcunu yerine getirmeyen işçinin sırf bu nedenle iş sözleşmesinin feshi mümkün değildir²⁴⁷.

²⁴² Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 719; Mollamahmutoğlu/Astarlı, 702; Çifter, *Hizmet Akdinin Askıda Olmasının Sonuçları*, 245. Konuyla ilgili olarak ayrıntılı bilgi için bkz: Ünal Narmanlıoğlu, *Kanuni Grevde Geçen Sürenin İşçinin Kıdeminden Sayılmayacağına İlişkin Hükümün Uygunsuzluğu*, Prof. Dr. Mahmut Tevfik Bırsel’e Armağan, İzmir 2001, 279 vd.

²⁴³ 6356 sayılı Sen.Tis.K. md. 67/3.

²⁴⁴ Ünal Narmanlıoğlu, *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı*, İstanbul 1973, 120; Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 211.

²⁴⁵ Algun Çifter, *Hizmet Akdinin Askıda Olmasının Sonuçları*, 238. Yargıtay 09.07.1998 tarih ve 1998/10127 E., 1998/12388 K. sayılı ilamında grevde geçen sürelerin kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkate alınmaması gerektiği yönünde karar vermiştir.(Kazancı Elektronik ve Basılı Yayıncılık A.Ş.-İçtihat Bilgi Bankası)

²⁴⁶ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 201; Çifter, *Hizmet Akdinin Askıda Olmasının Sonuçları*, 229.

²⁴⁷ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 200; Mollamahmutoğlu/Astarlı, 703; Süzek, *İş Hukuku*, 508.

Buna karşılık askı dönemi içinde sözleşme ayakta olduğundan ve tarafların yan edim yükümlülükleri devam ettiğinden bu yükümlülükler aykırılık halinde taraflardan her biri haklı nedenle sözleşmeyi feshedebilir²⁴⁸. Yine grevden önce veya grev sırasında vuku bulan bir haklı neden varsa elbette bu durumda işçi veya işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. Örneğin işçi grevden önce işe devamsızlık yapmışsa; bu işçinin iş sözleşmesi grev sırasında haklı nedenle feshedilebilir²⁴⁹. Elbette bu durumda fesih hakkının doğmuş ve fesih süresinin geçirilmemiş olması şarttır²⁵⁰.

Grev süresi içerisinde işverenin ihbar öneli vermek veya ihbar öneline ilişkin ücreti peşin olarak vermek suretiyle iş sözleşmesini feshetmesi mümkün değildir²⁵¹. Çünkü grev süresi boyunca iş sözleşmesinin askıda olduğu kabul edildiğinden bu dönemde ihbar süresi işlemeyecektir. Ancak grevin sona ermesi ile sözleşmenin askı hali ortadan kalktığından bu tarihten sonra ihbar süresi işlemeye başlar. Belirtmek gerekir ki; buradaki askı süresi ihbar önelinin verilmesine değil, ihbar önelinin işlemesine engel olur²⁵².

Süresi belirli olan iş sözleşmelerinin sona erme tarihinin grev süresine rastlaması halinde ise sözleşmenin sona ereceği kuşkusuzdur²⁵³. Başka bir ifadeyle belirli süreli iş sözleşmelerinde grevin sözleşme süresine her hangi bir etkisi yoktur.

Grev nedeniyle işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyeceğini belirttikten sonra eklemek gerekir ki; kanuni grev kararı alınmasına katılma, teşvik etme veya greve teşvik etmek nedenleriyle de işçinin iş sözleşmesi feshedilemez (SenTİsK.md.66/2). 275 sayılı kanunun 27. maddesinde, anılan durumların “iş sözleşmesini ortadan kaldırmayacağı” yönünde ki ifade; 2822 sayılı kanunun 42. maddesinde “fesih sebebi teşkil etmeyeceği” şeklinde değiştirilmiş ve nihayet 6356 sayılı kanunun 66. maddesinde de bu ifade aynı şekilde korunmuştur.

İşverenin fesih hakkı ile ilgisi olması dolayısıyla grev kararı alınmış veya grev uygulamasına başlanmış işyerinin işveren tarafından kapatılıp kapatılamayacağı

²⁴⁸ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 202; Mollamahmutoğlu/Astarlı, 703; Tunçomağ/Centel, 462.

²⁴⁹ Oğuzman; *İşçi-İşveren İlişkileri*, 203.

²⁵⁰ Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi ve işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini fesih hakkını kullanabilmesi için; iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öğrenen öteki tarafın; öğrenme tarihinden itibaren altı iş günü ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde bu hakkı kullanması gerekir.(4857 sayılı İş Kanunu md. 26/1)

²⁵¹ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 203; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 717.

²⁵² Esener, 629.

²⁵³ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 220; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 717.

hususuna da kısaca değinmek gerekir. Yargıtay konu ile ilgili bir kararında işverenin işyerini her zaman kapatabileceğini, bu durumun Anayasa'nın teminatı altındaki işçi çalıştırma ve sözleşme hürriyetinin bir sonucu olduğuna işaret etmiştir²⁵⁴. Ancak Yargıtay'ın bu çözüm tarzı çeşitli suiistimallere yol açabileceği gerekçesiyle eleştirilmiştir. Zira işverenin işçi çalıştırma ve sözleşme yapma hakkı Anayasa ile teminat altına alınmış ise işçinin de toplu iş sözleşmesi ve grev yapma hakkı Anayasa ile teminat altına alınmıştır. Bu itibarla grev kararı alınmış veya grev uygulamasına başlanmış her işyeri için kesin olarak işverence kapatılabilir demek doğru olmayacaktır. Çünkü işveren bu türlü bir yöntemle grev yapan işçileri bir şekilde cezalandırmış olacaktır. Greve uygulamasına katılma amacı daha iyi şartlarda çalışma olan işçi elinde ki işi de kaybetmiş olacaktır.

Diğer taraftan işverenin işyerini kapatma hakkının grev sebebiyle tamamen sınırlamak veya ortadan kaldırmak da mümkün değildir. Şayet işveren gerçekten ekonomik sebepler dolayısıyla fesih hakkını usulüne uygun olarak kullanarak, işi tasfiye etme girişiminde bulunmuşsa bu durumda artık kapatmanın haksız olduğundan bahsetmek mümkün değildir²⁵⁵. Dolayısıyla böyle bir durumda; her olayın özelliğine ve maddi gerçeklere göre karar vermek gerekecektir.

Ancak belirtmek gerekir ki; işyeri kapatıldıktan sonra altı ay içinde yeniden açılması halinde 4857 sayılı Kanunun 29. maddesinin 5. fıkrası gereği eski işçilerin çağrılması ve toplu görüşmenin kaldığı yerden devam etmesi gerekir²⁵⁶.

2.2.4. Grevci İşçilerin Başka İş Tutamaması Ve İşverenin Grevci İşçiler Yerine Başka İşçi Çalıştırma Yasağı

Grev süresi boyunca iş sözleşmesi askıda kalan işçilerin başka işverenle çalışması yasaklandığı gibi aynı şekilde işveren tarafından da bu işçiler yerine geçici veya sürekli olarak başka işçi çalıştırması da yasaklanmıştır.

²⁵⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 24.02.1975 tarihli 1602/25769 sayılı kararı (Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 204,205)

²⁵⁵ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 207.

²⁵⁶ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 207.

2.2.4.1. Grevci İşçilerin Başka İş Tutamaması

6356 sayılı Kanunun 68. maddesinin 3. fıkrasında; kanuni bir grev veya lokavt dolayısıyla iş sözleşmesi askıda işçilerin, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamayacağı; bu hükme aykırı olarak çalışanların iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshedilebileceği belirtilmiştir.

Anılan madde hükmünde grev süresi boyunca iş sözleşmesi askıda kalan işçilerin- çalışmamız itibariyle grevci işçilerin- başka bir işte çalışmaları kesin olarak yasaklanmıştır. Esasen grevci işçilerin grev süresi boyunca başka bir işte çalışmalarının yasak oluşu, sözleşmenin askıda kalmasının bir neticesi değil, kanun koyucu tarafından işçilere yükletilen bir mükellefiyettir²⁵⁷.

Grev süresi boyunca iş sözleşmesi askıda kalan ve başka işte çalışamayan grevci işçilerin grevi sürdürmeleri, sendikanın onlara sağladığı maddi imkana bağlıdır²⁵⁸. Zira bu süreçte işçiler çalışmadıklarından ücretlerini de alamazlar. Aksini düşünecek olursak; yani grevci işçilerin grev süresi boyunca başka işte çalışmalarına izin verilseydi, grevci işçiler maddi sıkıntı içine düşmeden işveren üzerinde sınırsız bir baskı yapma imkanı elde ederlerdi.

Belirtmek gerekir ki; grev süresi boyunca iş sözleşmesi askıda kalan grevci işçilerin başka işverenin yanında çalışmaları yasaklandığı gibi serbest bir iş yaparak para kazanmaları da yasaklanmıştır²⁵⁹.

Grevci işçilerin başka iş tutması halinde ise bu durumun müeyyidesi olarak; işverene haklı nedenle fesih hakkı tanınmıştır. Bu itibarla; kanun hükmüne aykırı olarak başka işverenin yanında veya serbest olarak çalışan grevci işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından ihbar öneli verilmeksizin ve herhangi bir tazminat –örneğin kıdem tazminatı- ödenmeksizin feshedilebilir(Sen.Tis.K.md.68/3). İşveren, bu şekilde işten çıkardığı işçilerin yerine işçi alma imkanına sahiptir(SenTisK.md.68/1).

Belirtmek gerekir ki; kanun koyucu kısmi süreli çalışan grevci işçilere başka işverenin yanında çalışma imkanı tanımıştır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan

²⁵⁷ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 220.

²⁵⁸ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 220; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 721.

²⁵⁹ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 220; Reisoğlu, 415. Aksi görüş için bkz: Tunçomağ/Centel, 464; Sur, *Toplu İlişkiler*, 433.

grevci işçilerin; kanuni haftalık çalışma süresini aşmamak kaydı ile başka bir işverenle çalışabilecekleri hüküm altına alınmıştır(SenTis.K.md.68/3).

2.2.4.2. İşverenin Grevci İşçiler Yerine Başka İşçi Çalıştırma Yasağı

Kanun koyucu, iş sözleşmesi askıda kalan grevci işçilerin grev süresince başka iş tutmalarını yasakladığı gibi işverenin de bu işçiler yerine yeni işçi almasını yasaklamıştır.

6356 sayılı kanunun 68. maddesinde; işverenin kanuni bir grev veya lokavt süresince, greve katılan, greve katılmayan ve greve katılmaktan vazgeçmekle beraber işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerin yerine sürekli veya geçici olarak başka işçi alamayacağı veya çalıştıramayacağı hüküm altına alınmıştır.

Bu itibarla kanun koyucu işçiye yüklediği mükellefiyeti aynı şekilde işverene de yüklemiştir. Nasıl ki askı süresi boyunca işçinin başka bir işverenin yanında çalışması veya serbest olarak çalışması yasaklanmışsa aynı şekilde işverenin de bu grevci işçiler yerine geçici veya sürekli olarak başka işçi veya işçi sıfatına haiz olmayan kimseleri çalıştırması yasaklanmıştır. Ancak işverenin haberi olmaksızın işin başkaları tarafından yapılması durumunda Yargıtay bunu yasak ihlali olarak değerlendirmemiştir. Şöyle ki; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 03.04.1968 tarih ve 1968/132 E., 1968/228 K. sayılı ilamında; temizlik işçilerinin greve gitmesi üzerine mahalle halkının kendi imkanlarıyla veya başka kimseleri çalıştırma yoluyla çöpleri kaldırmış olmalarını, belediyenin grev süresince grev yapan işçilerin yerine başka işçi alma veya çalıştırma yasağının ihlali olarak nitelendirmemiştir²⁶⁰.

Belirtmek gerekir ki; hayatın olağan akışı içinde işçilerin başka iş tutmalarının denetlenmesi işverenin başka işçi çalıştırma yasağına uyup uymadığının denetlenmesinden daha zordur²⁶¹.

Yukarıda da kısaca belirttiğimiz üzere işveren grevci işçiler yerine yalnızca başka işçileri değil, işçi sıfatına haiz olmayan başka kişileri de çalıştıramaz. Örneğin işveren, eşini, çocuklarını, akrabalarını veya dostlarını grevci işleri yerine çalıştıramaz²⁶².

²⁶⁰ Kazancı Elektronik ve Basılı Yayıncılık A.Ş.- İçtihat Bilgi Bankası

²⁶¹ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 221; Gerek, 10.

İş sözleşmesinin askıda olduğu grev süresi boyunca işveren, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri de ancak kendi işlerinde çalıştırabilir. Başka bir ifadeyle, grevci işçiler yerine geçici veya sürekli olarak sözü geçen işçilerinde çalıştırılması yasaklanmıştır. Ancak belirtmek gerekir ki; bu yasak işyerinde yürütülen işlerin belirli bir kadro veya şahıs tarafından yapılması halinde geçerlidir. Yani işyerinde bir işin yapılması için belirli bir kişi tahsis edilmemiş, o işi gelişigüzel herkes yapabiliyorsa bu durumda yapılan iş için işveren tarafından işçi çalıştırılmasının yasak olduğundan bahsedilemez²⁶³.

Ancak şunu da belirtmek gerekir ki; greve katılamayacak işçilerden ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine işveren yeni işçi alabilir(SenTisK md. 68/1).

İşverenin 6856 sayılı kanunun 68. maddesinde belirtilen bu yasağa uymaması halinde ise; yine 6356 sayılı kanunun 78/i maddesinde yer alan idari para cezası ile karşılaşır. Anılan hükme göre; “68. madde hükmüne aykırı olarak grev yapan işçilerin yerine işçi çalıştıran işveren veya işveren vekil, aldığı her bir işçiyle ilgili olarak binbeşyüz Türk Lirası” idari para cezası ile cezalandırılır.

İşverenin grevci işçiler yerine başka işçi alıp çalıştırması halinde, bu duruma ne grevci işçilerin ne de grev gözcülerinin müdahale etme hakları yoktur. Hatta bu davranışları kendileri açısından suç teşkil eder(Sen.Tis.K.md.78). Ancak grevci işçiler yerine başka işçilerin çalıştırıldığına tespit edilmesi halinde yukarıda da kısaca bahsettiğimiz üzere işveren idari para cezası ile karşılaşır.

Belirtmek gerekir ki; işverenin grevci işçiler yerine başka işçi çalıştırması durumunda bu işçiler ile işveren arasında yapılan iş sözleşmesinin geçerliliği konusunda şüphe yoktur²⁶⁴. Ancak grev süresi sona erdikten sonra işveren grevci işçileri yeniden eski işlerine başlatmak zorunda olduğundan, bu işçileri yeniden işe başlatmazsa o zaman haksız fesih söz konusu olacak ve işveren bu feshin sonuçlarına katlanmak

²⁶² Oğuzman, *İşçi-İşveren ilişkileri*, 217; Oğuzman, *Grev ve Lokavt*, 110 vd.; Akyol, 110; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 724; Cent Yurdakul, “Türk Hukukunda Grev Esnasında İşverenin Başka İşçi Almama ve Çalıştırmama, İşçinin Başka İş Tutmama Mükellefiyeti”, *İHD*, I(7), 1969, 599 vd.

²⁶³ Oğuzman, *İşçi-İşveren ilişkileri*, 218; Reisoğlu, *Şerh 86*, 413; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 724. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 08.02.1996 tarih ve 1838 E, 1713 K. sayılı ilamında; “grev sırasında işyerinde çalışan işçilerin daha önce yaptıkları işlerin” araştırılıp greve çıkan işçilerin işini yapıp yapmadıklarının buna göre belirlenmesi gerektiğini vurgulamıştır. (Cevdet İlhan Günay, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku*, Ankara 1999, 854.)

²⁶⁴ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 725.

zorunda kalacaktır. Başka bir ifadeyle, işveren grevci işçiler yerine başka işçi çalıştırdığından dolayı grevci işçilere iş veremezse o zaman işverenin fesih hakkını kötüye kullanması ve grevci işçilerin iş sözleşmesinin haksız olarak feshi söz konusu olacaktır ki bu durumda da biraz önce ifade ettiğimiz gibi işveren haksız feshin sonuçlarına katlanmak zorunda kalacaktır²⁶⁵.

Nihayet belirtelim ki; grev süresi boyunca işçilere ve işverene bu türlü bir mükellefiyet yüklenmesinde ki amaç hem işyeri hem de ülke ekonomisi açısından olumsuz bir etki yapabilecek olan grev sürecinin bir şekilde kısaltılmasıdır. Elbette burada arzu edilen işçilerin grev hakkının kısıtlanması değil, işçi ve işveren arasında uyuşmazlığın daha kısa sürede giderilmesidir²⁶⁶.

2.2.5. Kanuni Grevin İşçilerin Konut Hakkına Etkisi

Kanuni grevin, işçilerin konut hakkına etkisi 6356 sayılı kanunun 69. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan madde hükmünde; işverenin kanuni grev süresince greve katılan işçilerin oturdukları ve kendisi tarafından sağlanmış olan konutlardan çıkmalarının istenemeyeceğini belirtmiştir.

İşçilerin konut haklarına ilişkin getirilen bu düzenleme; elbette işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi gereği işçiye tahsis edilen konuta ilişkindir. Bir başka ifadeyle; işçi ile işveren arasında iş ilişkisinden bağımsız olarak kira ilişkisi söz konusu ise bu durumda işveren dilediği zaman kanuni gerekleri yerine getirmek koşuluyla işçi ile kira ilişkisini sona erdirebilecektir.

İşçilere oturmaları için tahsis edilen konutlar ücret eki niteliği taşımasına rağmen²⁶⁷ kanun koyucu diğer ücret eklerinden farklı olarak askı süresi boyunca sınırsız süreyle işçilerin oturdukları konutlarda kalmaya devam etmelerini hüküm altına almıştır. 275²⁶⁸ ve 2822²⁶⁹ sayılı kanunlar zamanında da işçilere bu konutlarda oturmaya

²⁶⁵ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 220; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 725.

²⁶⁶ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 221.

²⁶⁷ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 224; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 722.

²⁶⁸ 275 sayılı TSGLK md.28 “İşveren, hiçbir halde, kanuni bir grev veya lokavt süresince, greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve işveren tarafından sağlanmış olan konutlardan çıkmalarını isteyemez. Bu fıkrada yer alan yasak, grev veya lokavtın işyerinde ilanından başlayarak fiilen aralıklı da olsa doksan gün devam etmesinden sonra uygulanmaz.”

²⁶⁹ 2822 sayılı TSGLK md.44 “İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve işveren tarafından sağlanmış konutlardan çıkmalarını isteyemez. Bu yasak grev ve lokavtın işyerinde uygulanmaya başlamasından itibaren doksan gün devam eder.”

devam etme hakkı tanınmış ancak doksan günlük süre ile sınırlandırılmıştı. 6356 sayılı kanun, işverenin işçilere tahsis etmiş olduğu konutlardan yararlanma hakkını belirli bir süreyle sınırlamamış grev süresi boyunca bu konutlarda oturmaya devam etmeleri gerektiğini kabul etmiştir.

İşçiler, grev süresi boyunca kendilerine tahsis edilen konutlarda oturmaya devam edecekler ancak işverenin kendilerinden talep etmesi halinde konutların onarımı, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma giderleri ile rayiç kira bedelini ödemek durumunda kalacaklardır(SenTisK md.69/2). Maddenin devamında, işverenin, grev süresi boyunca konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetlerini kesintiye uğratmasının yasak olduğu ancak bu hizmetlerin grev sebebiyle kısıntıya uğramış olanların devamını da işçilerin talep edemeyeceği belirtilmiştir.

2.2.6. Hammadde veya Ürünlerin İşyerine Giriş-Çıkışı veya Satışı Durumunda İşçilerin Uyması Gereken Yasaklar

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu 64. maddenin 3 ve 4. fıkralarında, greve başlamadan önce üretilen ürünler ile greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettikleri ürünlerin işyerinden çıkarılmasının veya satışının grevci işçiler ve grev gözcüleri tarafından engellenemeyeceği, işyeri için gerekli maddelerin araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamayacağı ve bu fıkralara göre işin görülmesinde 68. madde hükümlerinin uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

2822 sayılı kanun döneminde 1988 yılında yapılan yasa değişikliğinden önce 38. madde metni “çalışan işçilerin ürettiği ürünlerle her türlü stokların işveren tarafından işyerinden dışarı çıkarılmasına, satılmasına...engel olunamaz. Bu işlerin görülmesinde de 43. madde hükümlerine uyulması şarttır.” şeklindeydi. 1988 yılında yapılan yasa değişikliği ile metinden “her türlü stokların” ifadesi çıkarılmış ve “...çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılması...” denilmiştir. Madde metninde yapılan bu değişiklikten sonra özellikle grevden önce üretilen ürünlerin işyerinden çıkarılması ve satışı konusunda farkı görüşler karşı karşıya gelmiştir:

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 07.09.1992 tarih ve 1992/9380 E., 1992/9273 K. tarihinde konuyla ilgili olarak vermiş olduğu kararda bir ayırım yapılarak, öncelikle greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerin tespit edilmesi gerektiği, grevden

önce üretilen mallar arasından grev sırasında çalışmaya devam edenlerin daha önce ürettikleri ürünlerin işyeri dışına çıkarılabileceği, bu miktarın belirlenmesi için de bilirkişi incelemesi yapılması gerektiği; bu şekilde sonuca varılamadığı takdirde ürün miktarının çalışmaya devam eden işçilerin oranına göre belirleneceği oy çokluğuyla karara bağlanmıştır. Yargıtay'ın bu kararı doktrinde eleştirilmiştir²⁷⁰. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bu kararına katılmayarak karşı oy kullanan üye ise; grevden önce işyerinde var olan stokların işyerinden çıkarılmasının hukuken mümkün olmadığını, grevden önce işyerinde mevcut olan stokların dışarı çıkarılmasının amaçlanması halinde bu hususu açıkça düzenleyen sözcüklerin fıkra metninden çıkarılmasına gerek olmadığını vurgulamıştır²⁷¹.

6356 sayılı yasadaki düzenlemede ise grevden uygulamasından önce üretilen ürünler ile grev esnasında greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettikleri ürünlerin dışarı çıkarılması ve satışına engel olunamayacağı ancak bu işlerin uygulanmasında 68. madde hükümlerine uyulması gerektiği vurgulanmıştır²⁷².

Ancak konuyla ilgili olarak Sur, 6356 sayılı Kanunun 64/4. maddesinde yer alan başka işçi çalıştırma ile ilgili yasağın yalnızca bu fıkra hükmüne ilişkin olduğunu, yani greve başlamadan önce üretilen ürünlerin işyeri dışına çıkarılması veya satışında 68. madde hükümlerine uyulması gerekmediği yönünde görüş bildirmiştir²⁷³.

2.3. GREV KARARI ALIP UYGULAYAN İŞÇİ SENDİKASININ YETKİLERİ VE SORUMLULUĞU

Grev kararı alan ve usulüne uygun olarak uygulamaya koyan işçi sendikasına kanun koyucu bir takım yetkiler verirken diğer taraftan da bir takım sorumluluklar yüklemiştir. Greve kararı alan ve uygulamaya koyan işçi sendikasının başlıca yetkileri; grevi yönetmek, grev gözcüsü bulundurmak, grevcileri parasal açıdan desteklemek ve grevi sona erdirmek olarak sayılabilir. Grev kararı alıp uygulayan işçi sendikasının

²⁷⁰ Münir Ekonomi, *Grevin Uygulanması Sırasında Stokların İşyeri Dışına Çıkarılması*, İş Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1993, 325 vd.; Fevzi Demir, *Grev Esnasında Stokların Satılmasının ve İşyeri Dışına Çıkarılmasının Serüveni*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.28, Aralık 2012, 154-162; Sur, *Toplu İlişkiler*, 339.

²⁷¹ Aynı yönde Şükran Ertürk'ün karar incelemesi, *Çimento İşveren*, Eylül 1993, 32 vd.

²⁷² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 26.12.1994 tarih ve '94/18347 E., '94/18558 K. sayılı ilamında grevden önce üretilmiş stokların dışarı çıkarılması, taşınması ve yüklenmesinde de 2822 sayılı kanunun 43. Madde hükümlerine uyulması gerektiğini vurgulamıştır.(Hukuk Türk veri tabanı)

²⁷³ Sur, *Toplu İlişkiler*, 440.

sorumluluğu ise grev sırasında meydana gelen maddi zararlardan kimin –sendika veya grevci işçilerin- ne şekilde sorumlu olacağı hususu ile ilgilidir.

2.3.1.Sendikanın Yetkileri

Kanuni grev kararı alıp uygulayan işçi sendikasının yetkilerini; grevi yönetme yetkisi, grev gözcüsü bulundurma yetkisi, greve katılan işçileri parasal açıdan destekleme yetkisi ve grevi sonlandırma yetkisi olarak sıralayabiliriz. Grev kararı alıp uygulayan işçi sendikası grev sürecini kanuna uygun bir şekilde yürütmekle yetkilidir. Bu süreçte grev kararına uyulup uyulmadığını ise grev gözcüsü bulundurarak denetleme imkanına sahiptir. Diğer taraftan işçi sendikasının önemli yetkilerinde biri de grev süresi boyunca işverenden ücret almayan işçilerin mali açıdan desteklemektir. Son olarak grev kararı alıp uygulayan işçi sendikası grevi, dilediği tarihte sona erdirmeye kararı almaya da yetkilidir.

2.3.1.1. Grevi Yönetme Yetkisi

Grev kararı alan işçi sendikası grevi kanunda yer alan prosedüre uygun olarak yönetmekle görevli ve yetkilidir. Uygulamada grevi yönetme yetkisi genellikle “grev komitesi” ne bırakılmaktadır²⁷⁴. Ancak belirtmek gerekir ki; uygulamada grevi her ne kadar grev komitesi yönetse dahi grevin kanuni sınırlar içerisinde yürütülmesi ile ilgili sorumluluk şüphesiz işçi sendikasına aittir (Sen.Tis.K. md. 70/II)²⁷⁵.

2.3.1.2. Grev Gözcüsü Bulundurmak Yetkisi

Grev kararı alıp uygulamaya koyan işçi sendikasının en önemli yetkilerinden biri, grev gözcüsü bulundurma yetkisidir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 73. maddesinin birinci fıkrasında şu şekilde ifade edilmiştir: “...kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü koyabilir”.

²⁷⁴ Tunçomağ/Centel, 465; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 699.

²⁷⁵ Mustafa Reşit Karahasan, *Sorumluluk ve Tazminat Hukuku*, Ankara 1981, 299 vd.

Anılan hükme göre, grev gözcüsü seçme ve atama yetkisi yalnızca yetkili işçi sendikasına aittir. Yani yetkisiz sendikanın veya sendikanın bağlı bulunduğu bir üst kuruluşun grev gözcüsü atama yetkisi bulunmamaktadır²⁷⁶. Ayrıca grev gözcülerinin sayısı her bir işyeri için azami olarak belirlenmiş olup, sendika dört veya daha az grev gözcüsü atayabileceği gibi grevin uygulandığı işyerine grev gözcüsü atamaması da mümkündür. Başka bir ifadeyle; grev gözcüsü atama, yetkili işçi sendikası için bir zorunluluk olmayıp, sendikanın takdirine bırakılan bir husustur²⁷⁷.

Yetkili işçi sendikası, grev gözcülerini kendi üyeleri arasından atamak mecburiyetindedir. Ancak bu durumda üyelerin başka işyerinin işçisi olması önem arz etmez. Diğer bir ifadeyle; yetkili sendikanın üyesi, grev yapılan işyerinin işçisi olmasa dahi bu işyerine grev gözcüsü olarak atanabileceği gibi grev gözcüsü olarak atanan işçinin “grevci” olması da şart değildir²⁷⁸.

Yetkili işçi sendikası ilgili kanun hükmünde açıkça belirtildiği üzere ancak işyerinin giriş ve çıkışında bulunmak üzere en çok dörder grev gözcüsü atayabilir(Sen.Tis.K.md.73/1). Yani yetkili işçi sendikasının işyerinin içinde grev gözcüsü bulundurma yetkisi yoktur. Hatta işyerinde kanuna uygun olmayan işler yapıldığı veya yasak olmasına rağmen başka işçi çalıştırıldığı anlaşılrsa dahi grev gözcülerinin işyerine girmesi ve olanları denetlemesi mümkün değildir²⁷⁹. Öte yandan kanun koyucu grev gözcülerinin sayısını en çok dört olarak sınırlandırmıştır. Bununla birlikte; grev gözcülerine dönüşümlü olarak nöbet tutabilme imkanı tanındığından, dörtten fazla grev gözcüsü atanabilmesi de mümkündür²⁸⁰. Ancak, kapı giriş ve çıkışında aynı anda en çok dört grev gözcüsü bulunabilir.

Grev gözcüleri ile ilgili bir başka önemli husus da, görevlerini kanunun çizdiği sınır içinde yapmaları gereğidir. 6356 sayılı kanunun 73. maddesinde grev gözcülerinin görevinin yalnızca “sendika üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın denetlemek” olduğu vurgulanmıştır. Bu itibarla herhangi bir sebeple grev gözcülerinin işyerine giriş-çıkışı engellemeleri, giriş-çıkışlarda işçileri durdurmaları veya kimlik kontrolü yapmaları veya bunlara benzer

²⁷⁶ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 232; Tunçomağ/Centel, 465.

²⁷⁷ Reisoğlu, Şerh 86, 387, 388; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 700.

²⁷⁸ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 232; Reisoğlu, Şerh 86, 388; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 700; Tunçomağ/Centel, 465.

²⁷⁹ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 233; Tunçomağ/Centel, 466.

²⁸⁰ Tunçomağ/Centel, 466.

uygulamalar yapmaları mümkün değildir(Sen.Tis.K.md.73/II)²⁸¹. Grev gözcülerinin görevi “sendika üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını” denetlemekle sınırlı olup bundan başka yetkileri bulunmamaktadır. Kanuna uygun olmayan bir durumla karşılaşmaları halinde dahi buna müdahale etmeyip yalnızca durumu yetkili ve görevli makama bildirmekle yükümlüdürler²⁸².

2.3.1.3. Greve Katılan İşçilerin Parasal Açıdan Desteklenmesi

Bilindiği üzere greve katılan işçilerin grev süresi boyunca iş sözleşmesi askıda kalır. Bu süre zarfında işçi iş görme borcunu yerine getirmezken, işveren de ücret ödemez. Dolayısıyla bu süreçte grevci işçiye, en azından zaruri ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla grev yardımı veya grev tazminatı adı altında bir takım yardımlar yapılabilir²⁸³. Bu yardım ise genellikle işçi sendikalarınca veya grev komitesince, biriken sendika grev fonlarından sağlanır²⁸⁴.

2.3.1.4. Grevi Sona Erdirme Yetkisi

Grev kararı alıp uygulayan işçi sendikası, aynı şekilde kanundaki prosedüre uygun olarak grevi sona erdirmeye kararı almaya da yetkilidir. 6356 sayılı kanunun 75/1. maddesinde; kanuni grev kararı alan tarafın kanuni grevi sona erdirmeye kararı verebileceği ve bu kararını karşı tarafa ve görevli makama ertesi işgünü sonuna kadar bildirmesi gereği belirtilmiştir.

Bu itibarla grevi sona erdirmeye yetkisi yalnızca grev kararı alan yetkili işçi sendikasına verilmiş olup, bu sendikanın bağlı bulunduğu konfederasyonun veya başka sendikaların uygulanan grev kararını sona erdirmeye yetkisi bulunmamaktadır²⁸⁵.

Grevi sona erdirmeye kararı sendikanın yönetim kurulunca alınmalı ve karar en geç ertesi iş gününün sonuna kadar işveren sendikasına ve görevli makama bildirilmelidir. Ayrıca grevin sona erdiği görevli makamca işyerinde ilan edilir(Sen.Tis.K.md.75/II).

²⁸¹ 2822 sayılı kanunda 6356 sayılı kanundan farklı olarak, işe giriş çıkışlara engel olan veya işyerine giren çıkanları kontrol amacıyla dahi olsa durduran grev gözcülerinin dört aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacakları hüküm altın alınmıştır (TSGLK.m.79/1).

²⁸² Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 233,234; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 702.

²⁸³ Akyol, 62.

²⁸⁴ Tunçomağ/Centel, 466,467.

²⁸⁵ Tunçomağ/Centel, 478.

Nihayet görevli makamca ilan yapılması ile grev sona erer. Başka bir ifadeyle grevin sona ermesi için işçi sendikası yönetim kurulunun sona erdirmeye kararı almış olması yeterli olmayıp kararın hüküm doğurabilmesi için görevli makamca ilan edilmesi zorunludur²⁸⁶.

2.3.2. Sendikanın Sorumluluğu

Grev uygulaması sırasında işyerinde meydana gelen zararlardan kimin –işçi sendikası veya grevci işçiler- ne şekilde sorumlu olacağı grev uygulamasının önemli meselelerinden biridir.

Grev uygulaması sırasında, grevin uygulanmasından kaynaklanan doğal zararlar dışında -işyerinde üretim veya satış yapılmamasından kaynaklanan olağan zarar gibi- işçi sendikasının veya grevci işçilerin kasıtlı veya kusurlu hareketlerinden dolayı işverenin zarara uğraması mümkündür. İşte bu gibi durumlarda bu zarardan kimin ne şekilde sorumlu tutulacağı sorusu önem taşır.

Konuyla ilgili olarak 6356 sayılı kanun -2822 sayılı kanundan farklı olarak²⁸⁷, grev uygulaması sırasında işçi sendikasının kusurlu hareketi neticesi meydana gelen zararlardan işçi sendikasının sorumlu tutulacağı; yetkili sendikanın kararı olmaksızın bireysel olarak işçilerin veya sendika yöneticilerinin kusurlu hareketleri sonucu meydana gelen zararlardan ise kusurlu olan işçi veya yöneticinin sorumlu tutulacağı hükmü getirilmiştir(Sen.Tis.K.md.64/5).

6356 sayılı kanunun gerekçesinde işçi sendikasının sorumluluğu şu şekilde ifade edilmiştir: “Kanuni bir grev sırasında kusurlu hareketler sonucu bir zarar meydana gelmişse, kusurlu görülen işçi ya da yöneticilerin şahsi sorumluluğu getirilmiş, sendika tüzel kişiliği bu kusurlu hareketlerden dolayı sorumlu tutulmamıştır. Buna göre, grev

²⁸⁶ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, 240; Tunçomağ/Centel, 479.

²⁸⁷ 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nda 47/son maddesinde yer alan “grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikaları kasıtlı ve kusurlu hareketleri sonucu grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zararlardan sendikaların sorumlu olacağı”na dair hüküm Anayasanın 07.05.2010 tarihinde iptal edilen 54/3 maddesinin tekrarı niteliğinde idi. Ancak bu hüküm, sendikanın kastı veya kusuru bulunmaksızın üyesi olsun veya olmasın tüm işçilerin işyerine vermiş oldukları zarardan dolayı sorumluluğunu gerektiriyordu ki; böylesi bir çözüm ne grev hakkının niteliği ne de genel sorumluluk ilkelerine uygun düşmüyordu. Bu durum 6356 sayılı yasanın 64/5 maddesi ile uygun bir çözüme kavuşturulmuştur. (Konunun ayrıntısı için bkz: Haluk Hadi Sümer, “Türk Hukukunda Kanuni Grev Esnasında Grev Uygulanan İşyerinde Sebebiyet Verilen Zararlardan Grevi Uygulayan Sendikanın Sorumluluğu”, *Çimento İşveren Dergisi*, Ocak 1994, S.1, 13-14).

esnasında sendika kararı olmadan gerçekleştirilen bireysel eylemlerden kaynaklanan işyeri zararlarının sorumluluğu eyleme gerçekleştirenlere yüklenerek, sendikalar üzerindeki sorumluluk kaldırılmıştır. Düzenleme ile greve katılan ancak kendi üyesi olmayan sendikasız veya başka sendikanın üyesi olan işçilerin neden olduğu zararlardan grev kararını uygulayan sendikanın sorumlu tutulmaması amaçlanmakta, sorumluluğu düzenleyen özel hukuk genel esaslarına aykırılık giderilmiş olmaktadır.”



SONUÇ

Grev; Anayasa ile güvence altına alınmış temel bir insan hakkı olmakla beraber, amaç değil, zorunlu kalındığında başvurulacak demokratik ve meşru bir mücadele aracıdır.

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde başvurulabilecek olan grev hakkını kullanma yetkisi, Anayasa'nın 54. maddesinde münhasıran "işçiler"e tanınmıştır. Grev hakkı her ne kadar bireysel olarak işçilere tanınmış temel bir sosyal hak olsa da grev hakkının kullanımı işçi sendikasının bu yönde vermiş olduğu karara bağlanmıştır. Bu itibarla grev hakkı kullanımı bakımından kolektif nitelikte bir haktır.

Grevin hukukumuzda Anayasal bir hak olarak tanınması beraberinde, kanunla düzenlenmesi gereğini getirmiştir. Kanun koyucu grev hakkının; kimler tarafından, ne zaman ve ne şekilde kullanılacağını açık ve ayrıntılı bir şekilde düzenlemiştir. Hatta öğretide, grev hakkının kullanımının bu denli sıkı şekil şartlarına bağlanmış olması, toplu iş sözleşmesi özerkliği açısından zaman zaman eleştirilere konu olmaktadır²⁸⁸. Ancak ne var ki, grev niteliği itibarıyla zarar verici bir hak olduğundan ve özellikle büyük çaptaki grevlerin ülke ekonomisine ve hatta kamu düzenine zarar verebileceği düşünüldüğünde grev hakkının kullanımının sınırlandırılmış olması bu yönüyle haklı görülebilir.

Yukarıda da değindiğimiz üzere; kanuni grev, toplu iş sözleşmesi akdedilmesi sırasında çıkan toplu menfaat uyuşmazlığının çözümünde, barışçıl çözüm yolları tüketildikten sonra ve yine kanunda ki usule uygun olarak alınan ve kanuni bir engele takılmadan uygulanan grevi ifade eder.

Öncelikle belirtmek gerekir ki; kanuni grev kararı ancak, kesin grev yasağı kapsamı dışında kalan işler ve işyerleri için kanunda belirtilen usule uygun olarak alınabilir. 6356 sayılı SenTisK'da kesin grev yasaklarının kapsamı 2822 sayılı yasaya oranla azaltılmış ve hatta Anayasa Mahkemesi'nin 2104 yılında vermiş olduğu kararlar madde metninde yer alan bankacılık ve şehir içi toplu taşıma hizmetleri de kesin grev yasağı kapsamından çıkarılmıştır. Bu bağlamda, 6356 sayılı SenTisK'nın 62. maddesinde belirtilen yasak işler ve işyerlerinde toplu pazarlık aşamasında menfaat

²⁸⁸ Devrim Ulucan, "Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları", *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, S.39, 2013/4, 282.

uyuşmazlığının çıkması halinde, bu uyuşmazlık öncelikle arabuluculuk aşamasında çözüme kavuşturulmaya çalışılır. Bu aşamada uyuşmazlığın çözülememesi halinde ise 6356 sayılı SenTisK'nın 51. maddesinde düzenlenen zorunlu tahkim kurumu devreye girer. Söz konusu uyuşmazlıkla ilgili olarak Yüksek Hakem Kurulu'nun verdiği karar kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Bundan sonra yetkili işçi sendikası aynı uyuşmazlıkla ilgili olarak grev kararı alamaz ve uygulayamaz.

Diğer taraftan, kanuni grev kararının alınması ve uygulanması açısından öncelikle barışçıl çözüm yolu olarak adlandırılan arabuluculuk aşamasının kanundaki usule uygun olarak tüketilmesi gerektiğini belirtmiştik. Toplu görüşmeye başlayan taraflar bu görüşme sırasında veya görüşmenin sonunda anlaşmaya varamadıkları takdirde konuyu arabulucuya taşımak zorundadırlar. Arabulucu kanunda belirtilen 15 günlük süre içerisinde²⁸⁹ tarafları, uyuşmazlığı çözmek üzere uzlaşmaya çağırır. Bu sürenin sonunda taraflar uzlaşmaya varamadıkları takdirde arabulucu, uyuşmazlık tutanağı düzenler. Arabulucu tarafından düzenlenen uyuşmazlık tutanağı görevli makama tebliğ edilir. İşte görevli makamca bu uyuşmazlık tutanağının taraflara tebliğ edilmesinin ardından, ancak, işçi sendikası kanuni grev kararı alabilir. Belirtmek gerekir ki; 6366 sayılı SenTisK' da, 2822 sayılı yasada var alan ve "bekleme süresi" olarak adlandırılan 6 günlük süre kaldırılmıştır. Bu itibarla işçi sendikası uyuşmazlık tutanağının kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren 6 işgünü bekleme süresi içinde grev kararı alıp uygulayabilmektedir.

Kanuni grev kararı alan işçi sendikasının bu kararı kanuni prosedür çerçevesinde uygulayabilmesi de grevin kanuniliği açısından önemlidir. Grevin uygulanmasını engelleyen durumları; geçici yasaklar, Bakanlar Kurulu tarafından grevin ertelenmesi, grev oylaması ve tarafların aralarında anlaşarak grev uygulamasını engellemesi başlıkları altında incelemiştik. Burada özellikle, 6356 sayılı kanunda yapılan değişiklik dolayısıyla grev oylaması konusuna ve önemi itibarıyla tarafların aralarında çıkan toplu menfaat uyuşmazlığını tahkim yoluyla çözmek konusunda anlaşmış olmalarına tekrar değinmek gerekir.

Grev oylaması ile grev uygulamasının engellenmesi işçilerin iradesi ile olmaktadır. Yine burada da 6356 sayılı yasa ile getirilen önemli bir değişiklik söz

²⁸⁹ Bu süre tarafların aralarında anlaşmasıyla en çok 6 gün daha uzatılabilir.

konusudur. 2822 sayılı yasanın yürürlükte bulunduğu dönemde grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanlar değil, grevin ilan edildiği tarihte işyerinde çalışanların salt çoğunluğu esas alınmaktaydı. 6356 sayılı yasada ise oylamaya katılanların salt çoğunluğunun grevin yapılamaması yönünde oy kullanması halinde grev uygulaması işçiler tarafından engellenmiş olmaktadır.

Grev uygulamasını engelleyen diğer bir durumun da tahkim olduğuna değinmiştik. 6356 sayılı Kanunun 52. maddesinde, tarafların toplu menfaat uyuşmazlığının her aşamasında aralarında anlaşmak suretiyle uyuşmazlığı özel hakeme götürebilecekleri hüküm altına alınmıştır. Maddenin devamında ise tarafların uyuşmazlığın çözümünde özel hakeme başvurması halinde artık, grev ve lokavt gibi mücadelecî çözüm araçlarına başvuramayacakları düzenlenmiştir. Öyleyse taraflar aralarında anlaşarak toplu menfaat uyuşmazlığını hakeme götördükleri takdirde hakemin tarafları uzlaştırmayı neticesi düzenlenen tutanak toplu iş sözleşmesi hükmünde olacaktır. Öte yandan tarafların anlaşamaması halinde ise artık işçi sendikasının grev kararı alma olanağı bulunmamaktadır.

Grev kararı alıp uygulayan işçi sendikası elbette bu grevi istediği zaman sona erdirmeye hakkına sahiptir. İşçi sendikası, grevi sona erdirdiğine dair kararını, ertesi iş gününe kadar karşı tarafa ve görevli makama yazı ile bildirir. Nihayet bu kararın görevli makamca grev uygulanan işyerinde ilan edilmesiyle birlikte grev sona ermiş olur.

Kanuni grev kararının alınması ve uygulanması süreci bu şekilde işlerken, diğer yanda işçilerin kanuni greve katılıp katılamama konusundaki tercihleri, kanuni grevin bu greve katılmayı tercih eden işçiler açısından doğurduğu hukuki sonuçlar önem arzeder.

Kanuni grevin, bu greve katılan işçiler bakımından doğurduğu en önemli hukuki sonuçlardan biri iş sözleşmesinin askıda kalmasıdır. Zira işçilerin Anayasal bir hak olan grev haklarını kullanarak kanuni greve katılmaları, iş görme borcuna aykırılığı meşru hale getiren sebeplerden biridir. Bu süreçte işçilerin grev sebebiyle iş görme borcuna aykırı hareket etmeleri, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine engel olan bir durumdur. Kanun koyucu, bu süreçte grev sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilemeyeceğini hüküm altına almıştır (SenTisK.md.66/2). Bununla birlikte, kanuni grevin uygulanması

sürecinde iş sözleşmesinden kaynaklanan temel borçların askıda olup, yan yükümlülüklerin devam ettiğini belirtmek gerekir.

6356 sayılı yasa ile getirilen değişikliklerden biri de grev öncesinde ve grevin uygulandığı sırada üretilen ürünlerin giriş-çıkışı veya satışının grevci işçiler tarafından engellenmesinin yasak oluşudur. 2822 sayılı yasanın 38. maddesinde yalnızca grev esnasında çalışan işçilerin ürettikleri ürünlerin satılmasına engel olunamayacağı belirtilmekte idi. 6356 sayılı yasanın 64/4 maddesi ile grevden önce üretilen ürünlerin de işyeri dışına çıkarılmasının ve satışının grevci engellenemeyeceği vurgulanmıştır. 65. maddede ise grev esnasında greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettikleri ürünlerin işyeri dışına çıkarılmasına ve satılmasına engel olunamayacağı ve bu işlerin görülmesinde 68. madde hükümlerine uyulması gerektiği belirtilmiştir. 6356 sayılı kanunun 64. maddesinin 3 ve 4. fıkralarıyla ilgili olarak uygulamada ve doktrinde farklı yaklaşımlar²⁹⁰ mevcut olmakla birlikte konuyla ilgili olarak Sur, 68 maddenin uygulamasının yalnızca 64. maddenin 4. fıkrasına ilişkin olduğunu ileri sürmektedir²⁹¹.

Kanuni grevin yalnızca işçiler bakımından değil, kanuni grev kararını verip uygulayan işçi sendikası bakımından da bir takım sonuçları vardır. Esasen, kanuni grev işçi sendikasına bir takım haklar verdiği gibi bunun yanında bir takım sorumluluklar da yüklemektedir. İşçi sendikasının sorumluluğu ile ilgili hususa değinmek gerekirse; işçi sendikasına yüklenen sorumluluk 6356 sayılı kanun ile yeniden düzenlenmiştir. Kanuni grev uygulaması sırasında greve katılan işçi veya yöneticilerin kusurlu hareketi sonucu meydana gelen zararlardan, zarara sebebiyet veren işçi veya yönetici sorumlu tutulmuştur. Bu itibarla, greve katılan ancak kendi üyesi olmayan veya sendikasız olan işçilerin kusurlu hareketlerinden dolayı sendikanın sorumlu tutulmaması hükmü getirilmiştir. Böylelikle özel hukukta düzenlenen genel sorumluluk esaslarına aykırılık da giderilmiştir.

Nihayet, grev, işçilerin güçlü işveren karşısında mücadele edebilmek ve çalışma şartlarını düzeltebilmek amacıyla kullandıkları meşru ve demokratik bir pazarlık aracıdır. Grev hakkı, kullanım itibarıyla sıkı şekil şartlarına bağlanmış olsa da grev uygulaması sürecinde işçiler işçilik haklarından yararlanmaya devam ederler. Bu süreçte

²⁹⁰ Daha fazla bilgi için bkz: Demir, *Grev Esnasında Stokların Satılması*, 154 vd; Aktay/Arıcı/Senyen, 604.

²⁹¹ Sur, *Toplu İlişkiler*, 440.

işçilik haklarıyla ilgili bir takım sorunlar mevcut olsa da -grev süresince askıda kalan iř sözleşmesinin askıda geçen sürenin işçinin kıdemine dahil edilmemesi gibi- grev, işçilerin başvurdukları en önemli mücadele araçlarının başında gelmektedir.



KAYNAKÇA

- Akyiğit Ercan, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, Kamu-İş Eğitim yayını, Ankara 1995.
- Akyiğit Ercan, “Grev Kararının İlanı Grevin Unsuru mudur?”, *Yargı Dünyası Dergisi*, Mayıs, 1996, 9-22
- Akyiğit Ercan, *Toplu İş Hukuku*, Seçkin Yayınevi, Ankara 2015.
- Akyiğit Ercan, *İş Hukuku*, 9. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2013.
- Akyol Şener, *Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri*, İstanbul 1967.
- Aktay Nizamettin, *Sendika Hakkı*, Ankara 1993
- Alp Mustafa, “Greve Sonradan Katılmanın Sonuçları, Karar İncelemesi”, *Sicil*, Haziran 2007, S.6, 142-151.
- Arıcı Kadir/Aktay Nizamettin/Kaplan E. Tuncay (Senyen), *İş Hukuku*, 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2013.
- Aydemir Murteza, “Grev Hakkının Niteliği ve Uluslararası Belgelerdeki Yeri”, *Türk Kamu-Sen*, 1994, 269-298.
- Caniklioğlu Nurşen, “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 2013/4.
- Çankaya Osman Güven/Çil Şahin, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Genişletilmiş 3. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2011.
- Çelik Aziz, “Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri”, *Çalışma ve Toplum*, S.18, 2008/3, 87-135.
- Çelik Nuri/Caniklioğlu Nurşen /Canbolat Talat, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 28. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2015.
- Çelik Nuri, *İşçinin Feshe Karşı Korunması*, Reşat Kaynar’a Armağan, İstanbul 1981, 43-63.
- Çelik Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 25. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2012.(İş Hukuku Dersleri).

Çenberci Mustafa, *İş Kanunu Şerhi*, 4. Bası, Ankara 1978.

Çifter Algun, *Grevin Hizmet Akdine Etkisi*, Kocaeli 2001.

Çifter Algun, “Türk Hukukunda Hizmet Akdinin Yasal Grev Süresince Askıda Olmasının Sonuçları”, *AÜHFD*, VI(1-4), Ankara 2002.

Çifter Algun, “Yasal Grev ve Unsurları”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi*, 165-201.

Demir Fevzi, “Grev Esnasında Stokların Satılmasının ve İşyeri Dışına Çıkarılmasının Serüveni”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.28, Aralık 2012, 154-162. (Grev Esnasında Stokların Satılması)

Demir Fevzi, *İş Hukuku ve Uygulaması*, 7. Baskı, İzmir 2013.

Demircioğlu A. Murat/Centel Tankut, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş 14. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2010.

Dereli, Toker, “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, S.36, 2013/1, 41-64.

Dulay Dilek, “-Karar İncelemesi- “İşçinin Başlamış Olan Greve Sonradan Katılması İşverene İş Akdini Haklı Nedene Dayalı Olarak Feshetme Yetkisi Verir mi?”, *Ankara Barosu Dergisi*, 2014/3.

Ekonomi Münir, Ferdi İş Hukuku, C.1, 3. Bası, İstanbul 1984.

Ekonomi Münir, “Grevin Uygulanması Sırasında Stokların İşyeri Dışına Çıkarılması”, *İş Hukuku Dergisi*, Temmuz-Eylül 1993.

Ekmekçi Ömer, “4857 sayılı İş Kanunu’na göre Geçici İş İlişkisinin Kurulması Hükümleri ve Sona Ermesi”, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2004/2, 367-382.

Elbir Halid Kemal, *İş Hukuku*, Yenilenmiş 9. baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 1987.

Engin Murat, *Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar (Özellikle Ödünç İş İlişkisi ve Evde Çalışma) Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri*, 2000 yılı Ekim Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2002, 117-147.

- Eren Fikret, *Borçlar Hukuku-Özel Hükümler*, Yetkin Yayınları, Ankara 2014.
- Ersoy Yüksel, *Çalışma Hürriyetine Karşı Suçlar*, Ankara 1973.
- Ertürk Şükran, “Karar İncelemesi”, *Çimento-İşveren Dergisi*, Eylül 1993, 32-36.
- Ertürk Şükran, *İş Mücadelesinde Denge İlkesi*, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Yayını, İzmir 1999.
- Esener Turhan, *İş Hukuku*, Yeniden gözden geçirilmiş 3. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara 1978.
- Eyrenci Öner, “Türk Hukukunda İş Mücadelesi Araçlarında Eşitlik”, *İş Hukuku Dergisi*, II(1), Ocak-Mart 1992.
- Gerek Nüvit, “6356 Sayılı Kanunu’nun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24(6), 25(1-2), Mayıs-Ağustos-Kasım 2013, 1-14.
- Günay Cevdet İlhan, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku*, Ankara 1999.
- Işıklı Alpaslan, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş 7. Baskı, İmaj Yayıncılık, Ankara 2010.
- Kabakçı Mahmut, *Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt*, EMO Yayıncılık-Tavaslı Matbaacılık, İstanbul 2004.
- Kaboğlu İbrahim Ö., *Kolektif Özgürlükler*, DÜHF Yayınları, Diyarbakır 1989
- Kandemir Murat, “Yasal Greve Katılmak İstemeyen İşçiler ve İşverenin Çalışma Serbestisi ve Sınırları”, *AÜHFD*, 54(4), 2005.
- Karahasan Mustafa Reşit, *Sorumluluk ve Tazminat Hukuku*, Ankara 1981.
- Kılıçoğlu Ahmet M., *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Yeni Borçlar Kanununa Göre Hazırlanmış Genişletilmiş 17. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2013.
- Koç Yıldırım, *Türkiye’de Grev Hakkı*, Türk-İş Eğitim Yayınları, No:14, Ankara 1999.
- Korkmaz Fahrettin/Alp Nihat Seyhun, *Bireysel İş Hukuku*, Güncellenmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Erzurum 2015
- Kutal Metin, “Hükümetin Greve Müdahalesi (Hukuki Esasları ve Tatbikatı)”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 22-23, 1971, 45-62.

Mollamahmutoğlu Hamdi, *Türk Hukukunda Lokavt*, Ankara 1993.

Mollamahmutoğlu Hamdi/Astarlı Muhittin, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş, 5. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2012.

Narmanlıoğlu Ünal, *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı*, İstanbul 1973.

Narmanlıoğlu Ünal, *Grev*, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara 1990. (Grev)

Narmanlıoğlu Ünal, *Toplu İş Sözleşmesinin Sadece Taraf Sendika Üyelerine Uygulanan Hükümlerine Tabi Olma*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991

Narmanlıoğlu Ünal, *Kanuni Grevde Geçen Sürenin İşçinin Kıdeminden Sayılmayacağına İlişkin Hükümün Uygunsuzluğu*, Prof. Dr. Mahmur Tevfik Birsel'e Armağan, İzmir 2001, 279-289.

Narmanlıoğlu Ünal, "Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkânı)", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(Özel Sayı), İzmir 2010.

Narmanlıoğlu Ünal, *İş Hukuku-Ferdi İş İlişkileri*, Yeni mevzuata göre gözden geçirilmiş 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2012.

Narmanlıoğlu Ünal, *İş Hukuku II-Toplu İş İlişkiler*, Yeni mevzuata göre yazılmış 2. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2013. (İş Hukuku II)

Narmanlıoğlu Ünal, *Kanun Dışı Grevin, Grevle İlgili İşçilerin İş İlişkilerine Etkisi*, Türk Kamu-Sen, 300-338. (Kanun Dışı Grev)

Oğuzman Kemal, *Hukuki Yönden Grev ve Lokavt*, İstanbul 1967.

Oğuzman Kemal, *Hukuki Yönden Türkiye'de İşçi-İşveren İlişkileri*, 3. Bası, İstanbul 1984.(İşçi-İşveren İlişkileri)

Oğuzman Kemal, *Hukuki Yönden Türkiye'de İşçi-İşveren İlişkileri*, 4. Bası, İstanbul 1987.

Oğuzman Kemal/Öz Turgut, *Borçlar Hukuku-Genel Hükümler Cilt I*, Gözden geçirilmiş 11. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2013

- Reisoğlu Seza, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1971. (Şerh 71)
- Reisoğlu Seza, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1975. (Şerh 75)
- Reisoğlu Seza, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1986 (Şerh 86)
- Saymen Ferit Hakkı, *Kollektif Müzakereler – İşçi Eğitimi Dersleri*, Türk-İş Yayınları, No: 18, İstanbul 1962
- Seçer, H. Şebnem, “Endüstriyel Uyuşmazlık Biçimi Olarak Grevin Sosyolojik Açısından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2007/1, S12, 141-168.
- Sözer Ali Nazım, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul 2013.
- Sur Melda, *Grev Kavramı-Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı İnceleme*, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir 1987 (Grev Kavramı)
- Sur Melda, “Siyasi Grev”, *Çalışma ve Toplum*, 2009/4, 11 -26.
- Sur Melda, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda Grev Hakkı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.28, Aralık 2012, 163-171.
- Sur Melda, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, Güncelleştirilmiş 5. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2015. (Toplu İlişkiler)
- Sümer Haluk Hadi, *İş Hukuku*, 19. Baskı, Mimoza Yayınları, Konya 2014.
- Süzek Sarper, *İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi*, Savaş Yayınları, Ankara 1989. (Askı Teorisi)
- Süzek Sarper, “İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.9, Özel Sayı, İzmir 2007, 115-133.
- Süzek Sarper, *İş Hukuku*, Yenilenmiş 9. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013. (İş Hukuku)
- Tanör Bülent, *Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar*, İstanbul 1978.
- Tolga Muammer Vassaf, *İş Hukuku*, İstanbul 1952.

- Topalhan Türker, “275 ve 2822 sayılı Yasalar Döneminde Grev Ertelemelerinin Mukayeseli Analizi”, *Kamu-İş Dergisi*, 7(2) (Prof. Dr. Kamil Turan’a Armağan), Ankara 2003, 1-26.
- Tuğ Adnan, “Toplu İş Hukukunda Hizmet Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları”, *Türk Kamu-Sen*, 1(3), Mart 1988, 6-15.
- Tuna Orhan/Kutal Metin, *Grev Hakkı Başlıca Meseleleri ve Memleketimiz Bakımından Tanzimi*, Sermet Matbaası, İstanbul 1962.
- Tuncay Can, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul 1982
- Tuncay A. Can/Ekmekçi Ömer, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Güncelleştirilmiş 15. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2012.
- Tuncay Can/Savaş Burcu, *Toplu İş Hukuku*, Yeni Mevzuata Göre Basılmış 3.Bası, Beta Yayıncılık, 2013 İstanbul
- Tunçomağ Kenan, *İş Hukuku Cilt II*, Fakülteler Matbaası, Tamamen Yenilenmiş 2. Bası, İstanbul 1985.
- Turan Kamil, *Ferdi İş Hukuku*, Ankara 1993
- Ulucan Devrim, *Yasa Dışı Greve Katılan İşçinin Hizmet Akdinin Sona Erdirilmesi*, İHU, 1979/II, TSGLK.29.
- Ulucan Devrim, *Çalışma Hakkı ve İş Güvencesi*, Prof. Dr. Ümit Doğanay’ın Anısına Armağan, Cilt II, İstanbul 1982, 183-195.
- Ulucan Devrim, “Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, S.39, 2013/4, 281-293.
- Uşan M. Fatih/Kaya Cemil, *Danıştay Kararları Işığında Bakanlar Kurulu’nun Grev Ertelemesi*, Sarper Süzek’e Armağan, C. II, İstanbul 2011, 1721-1741.
- Ünsal Engin, “Grev Hakkının Geleceği”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.92, 2011.
- Yarsuvat Duygun, *Çalışma Ceza Hukuku*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Sermet Matbaası, İstanbul 1978.
- Yıldırım Kadir, *Osmanlı’da İşçiler(1870-1922) Çalışma Hayatı, Örgütler, Grevler, İletişim Yayınları*, İstanbul 2013.

Yurdakul Cent, “Türk Hukukunda Grev Esnasında İşverenin Başka İşçi Almama ve Çalıştırmama, İşçinin Başka İş Tutmama Mükellefiyeti”, *İHD*, I(7), 1969, 599-608.

Zararsız Emin, “Grevin İdari Kararla Ertelenmesi ve Bunun Yargısal Denetimi”, *Çimento İşveren Dergisi*, 5(3), Mayıs 1991, 1-15.

Zevkliler Aydın/Gökyayla Emre, *Borçlar Hukuku-Özel Borç İlişkileri*, 14. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2014.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

HukukTürk Hukuk veri tabanı, www.hukukturk.com

Kazancı Elektronik ve Basılı Yayıncılık A.Ş., www.kazanci.com.tr.

<https://bozbel.files.wordpress.com/2013/01/tc3bcrk-hukuk-lc3bcgatc4b1.pdf>

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Tuba GÜNGÖR
Doğum Yeri ve Tarihi	Erzurum, 25.10.1982
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Y. Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri	
İş Deneyimi	
Stajlar	Avukatlık stajı
Projeler	
Çalıştığı Kurumlar	Atatürk Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İletişim	
E-Posta Adresi	tuba.gungor@atauni.edu.tr
Tarih	