

T.C.  
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK

74339

# GREV HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASI

(DOKTORA TEZİ)

74339

DANIŞMAN  
Prof. Dr. A. Can TUNCAY

Murat KANDEMİR  
(93/11377)

İSTANBUL - 1998

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU  
DOKÜMAN TESLİM MERKEZİ

# İÇİNDEKİLER

	<b>SAYFA</b>
KISALTMALAR .....	VI
GİRİŞ .....	1

## I. BÖLÜM

### GENEL OLARAK GREV, GREV HAKKI VE SINIRLANDIRILMASI

<b>§ 1. GENEL OLARAK GREV VE GREV HAKKININ GELİŞİMİ</b> .....	4
I- Grev Kavramı .....	4
A- Hukuki ve Sosyolojik Açıdan Grev .....	4
B- Grevin Tanımı .....	6
II- Grev Hakkının Gelişimi.....	8
A- Genel Olarak .....	8
B- Hukukumuzda Grev Hakkının Gelişimi .....	12
<b>§ 2. GREV HAKKI</b> .....	15
I- Genel Olarak .....	15
II- Grev Hakkı mı - Grev Özgürlüğü mü?.....	16
III- Grev Hakkının Temeli .....	18
IV- Grev Hakkının Anlamı ve İşlevi .....	21
<b>§ 3. ANAYASAL HAK OLARAK GREV HAKKI</b> .....	26
I- Grev Hakkının Anayasa Düzeyinde Tanınmasının Anlamı .....	27
II- Anayasal Hak Olarak Grev Hakkının Özel Hukuka Etkisi .....	29
III- Grev Hakkının Niteliği .....	34
A- Klasik mi - Sosyal Hak mı? .....	35
B- Bireysel mi - Kolektif Hak mı? .....	39
IV- Anayasada Tanınmış Diğer Sosyal Haklarla İlgisi .....	41
A- Sendika Hakkı ve Grev Hakkı .....	42
B- Toplu İş Sözleşmesi Hakkı ve Grev Hakkı .....	44

<b>§ 4. GREV HAKKININ SINIRLANDIRILMASI</b> .....	46
I- Genel Olarak .....	46
II- Bazı Yabancı Hukuk Sistemlerinde Grev Hakkının Sınırlandırılması .....	47
A- Fransız Hukukunda .....	47
B- F.Almanya'da.....	52
C- İtalyan Hukukunda .....	55
III- Hukukumuzda Grev Hakkının Sınırlandırılması .....	56
A- Önceki Hukukumuzda .....	56
B- Yürürlükteki Düzenlemelerde .....	58
1- 1982 Anayasasında .....	58
2- 2822 Sayılı Yasada .....	61

## II. BÖLÜM

### GREV HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASI

<b>§ 5. HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI</b> .....	64
I- Genel Olarak .....	64
II- Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağının Anlamı .....	65
III- Hakkın Kötüye Kullanılmasının Unsurları .....	67
A- Hukuken Tanınmış Bir Hakkın Varlığı .....	68
B- Hakkın Objektif İyiniyet Kurallarına Aykırı Kullanılması .....	69
C- Hakkın Kullanılmasından Karşı Tarafın Zarar Görmesi Ya Da Bir Zarar Tehlikesinin Yaratılması .....	70
IV- Hakkın Kötüye Kullanılmasının Yapıtırımı .....	71
<b>§ 6. HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI KURAMI AÇISINDAN</b>	
<b>GREV HAKKI</b> .....	71
I- Hakkın Kötüye Kullanılması Kuramının Grev Hakkına Uygulanması Konusundaki Zorluk .....	71
II- Fransız Öğretisinde Grev Hakkının Kötüye Kullanılmasına İlişkin Görüşler .....	73

A- Grev Hakkını Mutlak Kabul Eden Görüşler .....	73
B- Grev Hakkının İstisnai Olarak Sınırlanabileceğini Kabul Eden Görüşler .....	74
C- Grev Hakkının Sınırlanabileceğini Kabul Eden Görüşler .....	76
III- Hukukumuz Açısından Grev Hakkının Kötüye Kullanılmasının Hukuki Temelleri .....	77
A- 1982 Anayasasındaki Düzenleme .....	77
B- 2822 Sayılı TİSGLK'daki Düzenleme .....	79
IV- Grev Hakkının Diğer Temel Haklar Karşısındaki Sınırı .....	80
V- Hakkın Kötüye Kullanılmasındaki Temel Ölçütlerin Grev Hakkı Açısından Değerlendirilmesi .....	83
A- Hakkın Kötüye Kullanılmasını Subjektif Bir Esasa Dayandıran Görüşler Açısından Grev Hakkının Kötüye Kullanılması .....	85
1- Grev Hakkının Başkasına Zarar Verme Kasdı İle Kullanılması .....	85
2- Grev Hakkının Kötüye Kullanılmasında Kusur Kavramı .....	88
B- Hakkın Kötüye Kullanılmasını Objektif Bir Esasa Dayandıran Görüşler Açısından Grev Hakkının Kötüye Kullanılması .....	90
1- Grev Hakkının Meşru Bir Menfaat Bulunmaksızın Kullanılması Ya Da Menfaatler Arasında Aşırı Dengesizlik Olması .....	90
2- Grev Hakkının Sosyal Amacından Sapıtılması .....	93
3- Grev Hakkının Dürüstlük Kurallarına Aykırı Olarak Kullanılması	95
VI- Görüşümüz .....	96
<b>§ 7. GREV HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASININ UNSURLARI</b> .....	<b>99</b>
I- Grev Hakkının Varlığı .....	99
A- Grevde Hukuka Aykırılık .....	99
B- Türk Hukukunda Hukuka Aykırılık .....	103
1- Yasa Dışı Grev .....	103
2- Grev Hakkının Kötüye Kullanılması .....	107
II- Grev Hakkının Kötüye Kullanılması .....	109

A- İyiniyet Kurallarına Aykırılığın Anlamı ve Toplum Zararı ve Milli Servet Kavramlarıyla İlişkisi .....	109
B- İyiniyet Kurallarına Aykırılık, Toplum Zararı ve Milli Serveti Tahrip Kavramlarının İşlerliği .....	113
1- Grevde Amaç .....	113
a) Genel Olarak Baskı Amacı ve Grev İlişkisi .....	113
b) Hukukumuzda Grevde Amaç .....	115
c) Hukukumuzda Yasal Grevde Amaç .....	117
2- Amaç Dışı Grevler ve Hakkın Kötüye Kullanılması .....	121
a) Mesleki Amaca Aykırılık ve Amacın Değişmesi .....	121
b) Zarar ve Hakkın Kötüye Kullanılması .....	128

### III. BÖLÜM

## GREV HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASININ HÜKÜM VE SONUÇLARI

<b>§ 8. YASAL GREVE YARGISAL MÜDAHALE .....</b>	<b>141</b>
I- Genel Olarak .....	141
II- Yasal Grevin Mahkeme Tarafından Durdurulması .....	142
A- Durdurma İçin Gerekli Koşullar .....	143
1- Yasal Bir Grevin Varlığı .....	144
2- Grev Kararının Uygulamaya Konulmuş Olması .....	146
3- Grev Hakkının İyiniyet Kurallarına Aykırı Tarzda, Toplum Zararına ve Milli Serveti Tahrip Edecek Şekilde Kullanılması .....	147
B- Grevi Durdurma Talebi ve Yetkili Mahkeme .....	149
1- Durdurma Talebine Hakkı Olanlar .....	149
a) Uyuşmazlığın Tarafı İşveren .....	149
b) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı .....	150
2- Yetkili Mahkeme .....	150
3- Durdurma Kararının Grev Kararının Kapsamı Açısından Doğurduğu Sorunlar .....	151

III- Yasa Dışı Grevin Tespiti ve Durdurulması Ayırımı .....	153
IV- Durdurma Kararının Niteliği .....	156
1- Genel Olarak .....	156
2- Durdurma Kararının İhtiyati Tedbirle Birlikte Veya Ayrı Verilmesi .....	157
V- Durdurma Kararının Bildirilmesinin Sonuçları .....	157
VI- İyiniyet Kurallarına Aykırı, Toplum Zararına ve Milli Serveti Tahrip Edecek Şekilde Uygulanan Grev Nedeniyle Verilen Maddi Zararlar .....	160
<b>DEĞERLENDİRME VE SONUÇ .....</b>	<b>163</b>
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>167</b>



## KISALTMALAR

A.Y. .	: Anayasa
AÜSBFD	: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
Çev.	: Çeviren
Derg.	: Dergisi
Dr. Ouv.	: Droit Ouvrier
Dr. Soc.	: Droit Social
E.	: Esas
éd.	: édition
HUMK	: Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
İHD	: İş Hukuku Dergisi
İHU	: İş Hukuku Uygulamaları
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
m.	: Madde
MHAD	: Milletlerarası Hukuk Araştırmaları Dergisi
p.	: Page
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
S.K.	: Sendikalar Kanunu
T.	: Tome
t.	: Tarih
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
YHK	: Yüksek Hakem Kurulu
vd.	: Ve devamı

## GİRİŞ

Çıkarları birbirine zıt gözükken kimselerin uyuşmazlığa düşmeleri toplumsal yaşamın kaçınılmaz bir sonucudur. İşçilerle işverenlerin çeşitli çalışma koşulları ve özellikle ücret bakımından uyuşmazlıkları tarihin her devrinde mevcut olmuştur. Grev, insanlık tarihi kadar eski bir olgu olmakla birlikte, grevin bir hak olarak tanınması ve bu doğrultuda düzenlemeler yapılması genel hatlarıyla 20. yüzyıla ait bir olgudur. Grevin, gerek kollektif bir eylem olması gerekse çok yönlü sonuçlar meydana getirmesi yasa koyucunun bu konu ile ilgilenmesini de zorunlu kılmıştır. Uzun zaman bir şiddet olgusu olarak kabul edilen grev, daha sonra bir özgürlük veya hak şekline bürünmüştür.

Grevin tanımlanması ne olursa olsun bir hak olarak kabul edilmişse, bu durumda “grev hakkı”ndan bahsetmek yerinde olur. Ancak, grevin hukuk düzenince tanınması aşamasında, hangi ölçüde meşru kabul edileceği sorunu tartışmaya açık bir konudur. Çünkü, grev her yerde ve her dönemde meşru kabul edilen bir davranış değildir. Bağımlı olarak çalışanların grev hakları toplumdaki politik düşünceler doğrultusunda şekillenmektedir. Bu nedenle de, grev hakkı her zaman ve her yerde korunmamış, hatta aynı ülkede bile topluma hakim olan politik düşünceler doğrultusunda yön değiştirmiştir.

İşçilerin işverene isteklerini kabul ettirmek ve onlara bu yönde baskı yapmak için aralarında verdikleri karara uygun olarak topluca işi bırakmaları ifade eden grev, bir baskı aracı olarak işçiler yönünden çok önemli bir mücadele aracıdır. Gerçekten de, sosyal içerikli iş hukuku mevzuatıyla yasaların asgari düzeyde sağladığı işçi hakları, hızla değişen ekonomik ve sosyal koşullara uyum sağlayamamaktadır. İş ilişkisinin tarafını oluşturan ve ekonomik bakımdan güçsüzlüğü kabul edilen işçinin, işverenine karşı korunması gerekmektedir. Bu koruma ise, statik mevzuat hükümleri yanında, bundan ayrı bağımsız olarak dinamik ve değişken çalışma koşullarının varlığını gerekli kılar. Sendika hak ve

## B- Grevin Tanımı

Grev, tam bir hukuki tanımının yapılmasına elverişli değildir. Hukuk da grev olayını sınırlamak çerçevelemek istediğinde tamamen sosyolojik kavramlara başvurmada zorlanır<sup>14</sup>. Amaç, sosyolojik bir olaydan hukuki bir tanımı ortaya koymaktır<sup>15</sup>. Ama, bu noktada tatmin edici bir tanım bulmak güçtür. Grev bir düzenleme ile basit bir özgürlük olarak ya da emredici bir kuralla hak olarak tanımlandığında belirgin bir anlam kazanır<sup>16</sup>. Bu bakış açısıyla, bir grev tanımından bahsetmek, bir anlamda bu hakkın kullanılmasını önceden bazı koşullara bağlı kılmak demektir<sup>17</sup>.

Dolayısıyla bütün zamanlar ve bütün durumlar için geçerli olabilecek bir grev tanımı yapmak mümkün değildir. Grevin anlamı, kapsamı ülkelerin hukuki sistemine göre değişmektedir. Hatta, aynı ülkede bile değişik zamanlarda farklı şekillerde tanımlanmaktadır<sup>18</sup>.

Öte yandan işçi çevreleri veya bunlara yakın çevreler, grev kavramını daha geniş bir anlam vermeye çalışırken, işverenler aksine, belirli ve sınırlı durumlarda grevin meşru şekilde yapılabileceğini ifade etmektedirler<sup>19</sup>.

Grevin tanımını iki ayrı açıdan yapmak mümkündür. Biri, grev olayının temel özelliklerini, unsurlarını içeren, genel anlamda grev tanımıdır. Diğeri de; belirli bir ülkede grevin yasalardaki koşullara uygun olarak yapılıp yapılmadığını gösteren yasal grev ve yasa dışı grev kavramıdır. O halde, grevin yapılmış bir çok tanımları bulunduğunu söylemek ve bunlardan klasikleşmiş olanlardan bir kaç örnek vermekle yetinmek mümkündür. Fransız öğretisinde bazı yazarlar, belli unsurlara ağırlık vererek grevi farklı şekillerde tanımlamışlardır.

<sup>14</sup> DIOGUARDI, s.20.

<sup>15</sup> DURAND, P/VITU, A.: *Traité de Droit du Travail*, T.III, Paris 1956, s.722; LATOURNERIE, s.261.

<sup>16</sup> DIOGUARDI, s.22.

<sup>17</sup> GIVORD, F.: "La Notion et la Licéité de la Grève Dans la Jurisprudence Constante Contemporaine, *Dr. Soc.*, 1961, s.31; LATOURNERIE, s.262.

<sup>18</sup> HORION, P.: *Rapport de Synthèse, Le Droit du Travail Dans la Communauté*, V. Grève et lock-out, Luxembourg 1961, s.13, 18.

<sup>19</sup> TALAS, C.: *Sosyal Ekonomi*, Ankara 1972, s.456; TUNA, O/KUTAL, M.: *Grev Hakkı, Başlıca Meseleleri ve Memleketimiz Bakımından Tanzimi*, İstanbul 1962, s.25.

özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı gibi sosyal haklar bu kurumların başında gelmektedir.

Kollektif eylemin çağdaş biçimleri arasında önemli bir yere sahip olan grev, sosyal, ekonomik ve siyasi etkilerin yanında hukuki olarak da bazı sorunların doğumuna yol açar. Kompleks bir çok sebebin meydana getirdiği, bağımlı çalışanların topluca işlerini bırakmalarını ifade eden grev, günümüzde de sosyal, ekonomik etkisi ve sonuçları ile gerek grev hakkı sahiplerini gerek bu hakkın pasif süjesini oluşturan işvereni gerekse toplumu yakından ilgilendirmektedir. Çoğu kez grev, özel sektörde işverene, kamu sektöründe dolayısıyla devlete zarar verir. Kamu hizmetlerinin görülmesinde büyük aksaklıklar ortaya çıkabilir. Özel kesimde işverenin müşterileri ve onunla sözleşmesel bir ilişki kurmuş olan kimseler ve kamu kesimindeki kamu hizmetinin görülmesinden yararlananlar grev olayından etkilenirler. Nihayet, grev süresi içinde ücret almayan o işyerinin işçileri ile üretimin durması nedeniyle tüm diğer işçilerin de grevden etkilenmeleri söz konusudur.

Toplum içinde yaşayan kişilerin ilişkilerinin ve davranışlarının bir takım sınırlarının bulunduğu, sınırsız özgürlüğün ve buna paralel olarak ölçsüz hakkın düşünülmesi mümkün olmadığından, grev hakkının da bir sınırı bulunması gerekeceği kuşkusuzdur. İş mücadelesinin vazgeçilemezliği ve bunun hukuken tanınması, iş mücadelesinin sınırsız bir şekilde yapılabileceği demek değildir. Grev hakkına getirilecek sınırlamalar, pozitif bir düzenlemeden kaynaklanabileceği gibi, üstün hukuk ilkesi olan hakkın kötüye kullanılmaması ilkesinden de kaynaklanabilir. Hukukumuzda, anayasal bir temele sahip olan grev hakkı, gerek anayasa ve gerekse anayasanın içerdiği temel ilkeler doğrultusunda yürürlüğe giren 2822 sayılı TİSGLK ile ayrıntılı olarak düzenlenmiş ve yasal bir çerçeve çizilmiştir. Grev hakkının kullanılması ile ilgili olarak, 1982 Anayasası ve 2822 sayılı TİSGLK, yasal sınırlamalardan başka, üstün hukuk ilkesi olan hakkın kötüye kullanılmaması ilkesine de yer vermiştir. (AY. m.54/2, 2822 sayılı TİSGLK m.47/1).

Bu çalışmanın konusu da, grev hakkının kötüye kullanılmasıdır. Anayasal bir hak olan grev hakkının yasa koyucu tarafından hangi hallerde sınırlandırıldığı konusu bu çalışmanın kapsamı dışında kalır. Bu çalışmada, hukukun hemen hemen her alanında uygulama alanı bulan hakkın kötüye kullanılması kuramını grev hakkına uygulanabilirliği konusu incelenmeye çalışılmıştır. Ancak, bunu ortaya koymak için grev hakkının anlamını, niteliğini ve işlevini de incelemek gerekiyordu. Bu amaçla, Medeni Hukuktan İş Hukukuna, Sosyal Siyasetten Ekonomiye ve Anayasa Hukuku alanına kadar uzanan geniş bir alanda birikmiş olan son derece değerli malzemeleri toplu iş hukuku alanında bir araya getirmeyi amaçladık. Çalışmada grev hakkının kötüye kullanılması ile ilgili sorunlar pozitif hukukumuz açısından ele alınmakla birlikte, pozitif hukukumuzun aksine grevin yalnızca anayasada bir hak olarak düzenlediği fakat yasal bir düzenlemenin olmadığı Fransız hukukundaki duruma da elden geldiğince değinilmiştir.

Grev hakkının kötüye kullanılması konulu bu çalışma giriş dışında üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, genel olarak grev, grev hakkı ve sınırlandırılması üzerinde durulmuştur. Bu bölümde, ilk paragrafta grev kavramı ve grev hakkının gelişimi konusuna kısaca değinildikten sonra, ikinci paragrafta grev hakkının anlamı ve işlevi üzerinde durulmuş, üçüncü paragrafta anayasal bir hak olarak grev hakkı ele alınmıştır. Dördüncü paragrafta ise, ülkemizde ve bazı yabancı hukuklarda grev hakkının sınırlandırılması üzerinde durulmuştur.

İkinci bölümde ise, grev hakkının kötüye kullanılması üç paragraf altında ele alınmıştır. İkinci bölümün ilk paragrafında hakkın kötüye kullanılması kuramına kısaca değinildikten sonra, çalışmanın altıncı paragrafında, hakkın kötüye kullanılması kuramı açısından grev hakkı incelenmiş, yedinci paragrafta da, grev hakkının kötüye kullanılmasının unsurları ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Üçüncü bölümde de, grev hakkının kötüye kullanılmasının hüküm ve sonuçları ele alınmıştır.

## I. BÖLÜM

### GENEL OLARAK GREV, GREV HAKKI VE SINIRLANDIRILMASI

#### § 1. GENEL OLARAK GREV VE GREV HAKKININ GELİŞİMİ

##### I- Grev Kavramı

##### A- Hukuki ve Sosyolojik Açıdan Grev

Grev<sup>1</sup> ile ilgili metinler ve grev hakkına uygulanacak ilkeler bir yana bırakılırsa, grev, günlük anlatımda son derece geniş bir alan olarak anlaşılır<sup>2</sup>.

Grev, işçi ile işveren arasındaki iş mücadelesi araçlarından biri ve en önemlisidir<sup>3</sup>. Ama, bu sözcük yalnızca işçilerin davranışları ile sınırlı olmayıp, bağımsız olarak çalışan serbest meslek sahiplerinin işlerini bırakmaları haline de yayılmıştır<sup>4</sup>. Grevlerin amacı ve nedeni, yasa koyucunun tahmin ve öngörüsünden kurtulan gelişimci niteliği ve anlaşmazlığın ve taleplerin amacı, onun benzer şekillerde değil, farklı şekiller altında kullanılması şeklinde ortaya çıkmasını gerektirir<sup>5</sup>. Örneğin, avukatların, doktorların, eczacıların<sup>6</sup> ve hatta kaçakçıların grevinden söz edilmiştir<sup>7</sup>. Ancak, bu gibi kimselerin işlerini bırakmaları, sosyolojik açıdan grev sayılabilir. Grevin sosyolojik tanımı, belirli bir mesleki grubun, bir durum veya karara karşı koymak istemeleri halinde, işi bırakmak

<sup>1</sup> Türk Hukukunda, "grev" deyiimi Cumhuriyet döneminde resmi metinlere girmiştir. Örneğin 1936'da çıkarılan 3008 sayılı ilk iş yasasında, "grev" sözcüğü kullanılmıştır. 1845 tarihli polis nizamnamesinde "tatil-i mesalih", 1909 tarihli Tatil-i Eşgal yasasında "Tatil-i Eşgal", bazan da "Terk-i hizmet" deyimleri kullanılmaktaydı. Bkz. SUR, M.: Grev Kavramı, İzmir 1987, s.7; Fransız hukukunda "grève" deyiimi kullanılmaktadır. İş bırakan işçilerin Paris'deki Grève meydanında toplanmaları sebebiyle bu şekilde adlandırılmaktadır. Bkz. SUR, Grev, s.6-7; AKYOL, Ş.: Grevin Hizmet Akdine Tesiri, İstanbul 1967, s.3 dn 1.

<sup>2</sup> LATOURNERIE, R.: Le Droit Français de la Grève, Paris 1972, s.259; MADJIDI, M.: Le Droit de Grève, Etudes des Législations et des Jurisprudences Français et Suisse, Annemasse 1955, s.15.

<sup>3</sup> AKYOL, Grevin Tesiri, s.1.

<sup>4</sup> REİSOĞLU, S.: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.249; NARMANLIOĞLU, Ü.: Grev, Ankara 1990, s.15.

<sup>5</sup> LATOURNERIE, s.259.

<sup>6</sup> SINAY, H.: La Grève, Traité de Droit du Travail, T.VI, Paris 1966, s.61-62; LATOURNERIE, s.259.

<sup>7</sup> BRUN, A./GALLAND, H.: Droit du Travail, Paris 1958, s.291, dn 1.

suretiyle direnmesi şeklinde yapılmaktadır<sup>8</sup>. Burada, şunu belirtmek gerekir ki; bu şekilde dile getirilen eylemlerin her türündeki ana esas genel olarak, sosyal ve mesleki ortamdaki tepkilerin değişik olaylarla ifade edilmesidir. Bu gösteriler, bazı durumlarda ve olaylarda, ortak bilincin dışı vurulmasıdır. Ayrıca, şunu da işaret etmek gerekir ki; bu baskılar daha çok devleti, kamu otoritelerini hedef alır<sup>9</sup>.

Sosyolojik planda, grevin yalnızca endüstri ilişkileri çerçevesinde, bu yapının içerdiği çalışma ilişkilerine bağlı olmadığı ve daha geniş bir anlama sahip olduğu görülebilir. Halbuki, böylesi bir nitelik, hukuki düzenlemede tanınmaz<sup>10</sup>.

Grevin sosyolojik tanımı ile hukuki tanımları arasındaki önemli farkın odak noktasını grev yapan kişilerin bağımlı çalışanlar veya ayrıca bağımsız çalışanlar olup olmadığıdır. Gerçekten de, belirli bir meslek grubunun bir karara ya da duruma tepkileri anlamında işlerini bırakmalarını, çalışmamalarını ifade eden sosyolojik grev anlayışından farklı olarak, sadece bağımlı olarak çalışanların işlerini bırakmalarını anlatır<sup>11</sup>.

Buna karşın, herhangi bir meslek grubuna ait olmayan kişilerin bir durumu protesto için yaptıkları ve halk dilinde grev olarak nitelenen "öğrenci grevi", "açlık grevi" gibi eylemler sosyolojik anlamda bile grev oluşturmazlar<sup>12</sup>. Yine, işçi ve işveren ilişkilerinde baskı aracı olarak kullanılan sabotaj, boykot gibi iş mücadelesi araçları genel olarak grevden işin bırakılması niteliği ile ayrıldığından grevden farklıdır<sup>13</sup>.

<sup>8</sup> SINAY, A./JAVILLIER, J.C.: La Grève, Droit du Travail, T. VI, 2 éd., Paris 1984, s.57; LATOURNERIE, s.259; REİSOĞLU, Şerh 86, s.249-250; SUR, Grev, s.7; NARMANLIOĞLU, Grev, s.54.

<sup>9</sup> LATOURNERIE, s.259; Aynı yönde, SUR, Grev, s.8.

<sup>10</sup> DIOGUARDI, G. : Le Droit de Grève, Etude de Droit Constitutionnel Comparé, Paris 1961, s.11.

<sup>11</sup> SUR, Grev, s.8; REİSOĞLU, Şerh 86, s.249-250; NARMANOĞLU, Grev, s.54; SINAY/JAVILLIER, s.57.

<sup>12</sup> REİSOĞLU, Şerh 86, s.250; SUR, Grev, s.8; NARMANLIOĞLU, Grev, s.54 dn. 15.

<sup>13</sup> SUR, Grev, s.12; NARMANLIOĞLU, Grev, s.52.

## B- Grevin Tanımı

Grev, tam bir hukuki tanımının yapılmasına elverişli değildir. Hukuk da grev olayını sınırlamak çerçevelemek istediğinde tamamen sosyolojik kavramlara başvurmada zorlanır<sup>14</sup>. Amaç, sosyolojik bir olaydan hukuki bir tanımı ortaya koymaktır<sup>15</sup>. Ama, bu noktada tatmin edici bir tanım bulmak güçtür. Grev bir düzenleme ile basit bir özgürlük olarak ya da emredici bir kuralla hak olarak tanımlandığında belirgin bir anlam kazanır<sup>16</sup>. Bu bakış açısıyla, bir grev tanımından bahsetmek, bir anlamda bu hakkın kullanılmasını önceden bazı koşullara bağlı kılmak demektir<sup>17</sup>.

Dolayısıyla bütün zamanlar ve bütün durumlar için geçerli olabilecek bir grev tanımı yapmak mümkün değildir. Grevin anlamı, kapsamı ülkelerin hukuki sistemine göre değişmektedir. Hatta, aynı ülkede bile değişik zamanlarda farklı şekillerde tanımlanmaktadır<sup>18</sup>.

Öte yandan işçi çevreleri veya bunlara yakın çevreler, grev kavramını daha geniş bir anlam vermeye çalışırken, işverenler aksine, belirli ve sınırlı durumlarda grevin meşru şekilde yapılabileceğini ifade etmektedirler<sup>19</sup>.

Grevin tanımını iki ayrı açıdan yapmak mümkündür. Biri, grev olayının temel özelliklerini, unsurlarını içeren, genel anlamda grev tanımıdır. Diğeri de; belirli bir ülkede grevin yasalardaki koşullara uygun olarak yapılıp yapılmadığını gösteren yasal grev ve yasa dışı grev kavramıdır. O halde, grevin yapılmış bir çok tanımları bulunduğunu söylemek ve bunlardan klasikleşmiş olanlardan bir kaç örnek vermekle yetinmek mümkündür. Fransız öğretisinde bazı yazarlar, belli unsurlara ağırlık vererek grevi farklı şekillerde tanımlamışlardır.

<sup>14</sup> DIOGUARDI, s.20.

<sup>15</sup> DURAND, P/VITU, A.: *Traité de Droit du Travail*, T.III, Paris 1956, s.722; LATOURNERIE, s.261.

<sup>16</sup> DIOGUARDI, s.22.

<sup>17</sup> GIVORD, F.: "La Notion et la Licéité de la Grève Dans la Jurisprudence Constante Contemporaine, *Dr. Soc.*, 1961, s.31; LATOURNERIE, s.262.

<sup>18</sup> HORION, P.: *Rapport de Synthèse, Le Droit du Travail Dans la Communauté*, V. Grève et lock-out, Luxembourg 1961, s.13, 18.

<sup>19</sup> TALAS, C.: *Sosyal Ekonomi*, Ankara 1972, s.456; TUNA, O/KUTAL, M.: *Grev Hakkı, Başlıca Meseleleri ve Memleketimiz Bakımından Tanzimi*, İstanbul 1962, s.25.

Durand/Vitu<sup>20</sup>, grevi "işçi görüşünün yeterince temsil edildiği bir grubun desteğini gören ve personelin tamamının ya da bir kısmının yararlanmasına elverişli taleplerin kabul ettirilmesi amacıyla geçici nitelikte her çeşit işin bırakılmasıdır" diye tanımlamaktadır.

Sinay/Javillier ise; grevi "bağımlı çalışmanın topluca reddi şeklinde ortaya konan ve taleplerin yerine getirilmesi amacına yönelik bir baskı aracı" olarak tanımlayarak greve geniş bir tanım getirmektedir<sup>21</sup>.

G.H. Camerlynck'e göre ise<sup>22</sup>; "grev, mesleki talepler nedeniyle işin topluca ve tamamen bırakılmasıdır". Bu tanım, taleplerin mesleki nitelikte olmasını ve ayrıca çalışmanın topluca ve tamamen bırakılmasını öngörmekte ve grevi daha dar bir şekilde tanımlamaktadır.

Hukukumuzda öğreti, grevi Anayasa ve iş hukukunun genel ilkeleri açısından tanımladığı gibi, grev, yasal grev yasa dışı grev tanımları ayrıca pozitif hukuk metinlerimizde de yapılmıştır.

Tunçomağ'a göre grev<sup>23</sup>; "işçilerin isteklerini elde etmek için, hizmet sözleşmesini geçici bir süre için ifa etmeme niyetlerini açıkladığı, topluca ve bir karara uyarak işi bırakmalarıdır".

Esener ise<sup>24</sup>; "genel olarak grev işçilerin işverene isteklerini kabul ettirmek ve onların bu yönde baskı yapmak için aralarında verikleri karara uygun olarak topluca işi bırakılmalarıdır" diye tanımlamaktadır.

Talas'ın tanımına göre<sup>25</sup>; "grev mevcut çalışma koşullarını kendi lehlerine değiştirmek ve yeni haklar ve menfaatler sağlamak amacı ile işçilerin çoğunun

<sup>20</sup> DURAND/VITU, s.739.

<sup>21</sup> SINAY/JAVILLIER,s.170.

<sup>22</sup> CAMERLYNCK, G.H.: Grève,Encyclopedie Dalloz, Répertoire de Droit Social et du Travail, T.II, Paris 1961, s.16.

<sup>23</sup> TUNÇOMAĞ, K.: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989, s.506.

<sup>24</sup> ESENER, T.: İş Hukuku, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Ankara 1978, s.587.

<sup>25</sup> TALAS, s.457.

önceden aralarında karar vermek suretiyle bir işyerinde veya bölgede belirli veya belirsiz bir süre için çalışmaya son vermeleri halidir".

2822 Sayılı TİSGLK m.25/T'de de grevin tanımı verilmiştir. Bu tanıma göre; "işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir".

## II- Grev Hakkının Gelişimi

### A- Genel Olarak

Grev olgusuna tarihsel, sosyolojik, ve istatikselsel bir yaklaşım onun her uygarlıktaki varlığını kanıtlar<sup>26</sup>. İlk iş bırakma eylemleri, bunlara daha grev adı verilmeden önceki dönemlerde görülür. Geçekten, eski Mısır'da, III. Ramses döneminde Firavun mezarlarının yapımında çalışan işçiler bir çok defa çalışmaya devamı reddetmişlerdir. Bu grevlerin nedeni ücretlerin düzensiz ödenmesini ve işçilerin karşılaştığı bazı davranışları protesto etmek idi<sup>27</sup>.

Bu bakış açısıyla grev, liberal kapitalizmle ortaya çıkmamıştır. Fakat "bu dönemde kendine uygun yol bulmuş ve daha geniş boyutlara ulaşmıştır<sup>28</sup>. Grev, her zaman olagelmiş olmakla birlikte<sup>29</sup>, grevin bir hak olarak tanınması ve bu doğrultuda düzenlemeler yapılması genel hatlarıyla 20. yüzyıla ait bir olgudur. Ancak, gerek tarihsel gelişimi gerekse bugün değişik ülkelerdeki düzenlenişi itibariyle grev konusundaki hukuksal rejim ya da sistemler şu üç kümede toplanmaktadır<sup>30</sup>: Grev yasağı rejimi grev özgürlüğü rejimi, grev hakkı rejimi.

<sup>26</sup> SINAY/JAVILLIER,s.7; SINAY, s.11.

<sup>27</sup> SINAY, s.12.

<sup>28</sup> DIOGUARDI, s.11; OLLIER, P/D.: Le Droit du Travail, Paris 1972, s.371-372.

<sup>29</sup> BOUERE, J/P.: Le Droit de Grève,Paris 1958, s.20.

<sup>30</sup> OĞUZMAN, K.: Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1964, s.12-14; ESENER, s.590.

Grevin tarihi, bir anlamda şiddetin git gide azalmasının ve bir yasallaşmanın tarihidir<sup>31</sup>. Genelde grevin bir suç olarak cezalandırıldıktan sonra sözleşmesel bir kusur alanından hak olma<sup>32</sup> alanına geçtiği söylenebilirse de bu sıra kesin değildir. Çünkü, grevin hukuki durumu ülkeden ülkeye değiştiği gibi, aynı ülkede bile değişik dönemlerde farklı olmaktadır.

Endüstri devriminden önceki aşamada, grevin hukuki düzenlemesi yalnızca marjinal bir öneme sahiptir. Önemli sorunlara yol açmamıştır. Bazan Common - Law hukukunda olduğu gibi üstü kapalı şekilde, Fransa'da Willers - Cotterets emirnamesinde olduğu gibi açıkça yasaklanmıştır<sup>33</sup>.

Endüstrileşmenin başlangıcında grev eylemleri, isyan, ani ve toplu ayaklanma eylemi olarak görülmüş ve çoğu kez otoritelerini sarstığı kimseler tarafından şiddetle cezalandırılmıştır<sup>34</sup>. Endüstri devrimi sırasında koalisyonlara karşı sınırlamalar farklı bir anlamla sürdürülmüş ve güçlendirilmiştir. Koalisyonların yasaklanması, grevlerin engellenmesi için en etkili araç olmuştur. Bir grev yasağı rejiminin söz konusu olduğu bu dönemde, toplu işçi hareketleri yasak edilmekte, suç sayılmakta ve bu yola başvuranlar cezalandırılmaktadır<sup>35</sup>.

Bugün, grev hakkını gerek anayasal gerek yasal ve genel bir ilke olarak benimseyen bir çok ülkede bu yasaklama sistemi uygulanmıştır<sup>36</sup>. Demokratik kurumlarını henüz tamamlayamamış ve oturtamamış az çok otoriter rejimlerde de grev yasağı rejimi söz konusudur<sup>37</sup>. Yakın zamanlara kadar İspanya ve Portekiz'de grev, sosyal düzene karşı bir başkaldırı olarak nitelendirilmiştir<sup>38</sup>. Yine, grevin

<sup>31</sup> REYNAUD, J.D. (Çev. GÜZEL, A./OKUR, A.R.): İş Uyuşmazlıkları Sosyolojisi, İstanbul 1986, s.41.

<sup>32</sup> SINAY, s.92; DIOGUARDI, s.39.

<sup>33</sup> DIOGUARDI, s.34.

<sup>34</sup> REYNAUD, (Çev. GÜZEL/OKUR), s.41.

<sup>35</sup> OĞUZMAN, Grev, s.12.

<sup>36</sup> Bu açıdan farklı hukuki düzenlemelerde bir birliktelik söz konusudur. Örneğin, İngiltere'de, grev kamu barışına karşı bir komploya benzetildiği için 1789/1800 tarihli Combinations Act'larla yasaklanmıştır. Bkz.: GRUNEBaum-BALLIN, P./ PETIT, R.: Les Conflits Collectifs du Travail et Leur Réglement Dans le Monde Contemporain, Paris 1954, s.157, Fransa'da 1791 tarihli Le Chapelier yasası ile Koalisyonlar yasaklanmıştır. Bkz.: DURAND/VITU, s.702-703; SINAY, s.93.

<sup>37</sup> TUNA /KUTAL, s.59.

<sup>38</sup> SINAY, s.129; GRUNEBaum/PETIT, s.115, 251. Ancak daha sonra bu ülkelerdeki grevin düzenlemesi ile ilgili değişiklikler bu ülkeleri bu kategoriden çıkarmıştır.

hak olarak kabul edilmediği ve yasaklandığı diğer ülkeler sosyalist ülkelerdir. Sosyalist ülkelerde grev yasağı, rejimin ideolojisinin mantıki bir sonucu olarak gösterilmektedir<sup>39</sup>. Çünkü, siyasi iktidarın zaten işçilerin elinde bulunduğu savunulmakta<sup>40</sup>, herkesin iş sahibi olduğu ve iş şartlarının tatmin edici olduğu öne sürülen bir rejimde işçilerin işçi iktidarına karşı grev eyleminin çelişki yarattığı öne sökülür.

Grev, bir suç olarak tarihsel bir dönemi belirtir. Bu dönem boyunca işçi hareketi kendine bir yol bulmaya çalışmıştır. Ama bu konuda, özellikle, bireysel ve liberal kavramlardan kaynaklanan bir çok engelle karşılaşmış ve grev bir hak olarak elde edilememiştir<sup>41</sup>.

Daha sonraki aşama 19. yüzyılın sonunda başlar. Bu dönem grev ile ilgili hukuki düzenlemeler açısından bir dönüm noktasıdır. Koalisyon oluşturmaya ilişkin yasaklar ortadan kaldırılmıştır<sup>42</sup>. Grevin hukuka uygun niteliği açık ve kesin olarak tanınmıştır<sup>43</sup>. Bu sistemde artık grev yasağı yoktur. Grev, kamu hukuku ilişkisi açısından suç değildir. Yasaların cezalandırılmadığı bir harekettir. Ama, özel hukuk açısından sözleşmeye bir aykırılık oluşturur. Dolayısıyla da, grevciler borca aykırı hareketlerinden dolayı özel hukukun yaptırımları ile ve özellikle de işten çıkarılmak ihtimaliyle karşılaşabilirler<sup>44</sup>. Genel olarak, mahkemeler, greve iradi olarak katılmayı hizmet sözleşmesi ile bağdaşmaz bir tutum olarak görmüşler ve grevi hizmet sözleşmesini bozan bir olay olarak kabul etmişlerdir<sup>45</sup>.

<sup>39</sup> SINAY, s.106; DIOGUORDI, s.44; DURAND/VITU, s.719.

<sup>40</sup> TUNA/KUTAL, s.60.

<sup>41</sup> DIOGUORDI, s.79.

<sup>42</sup> Fransa'da koalisyon suçu 25 Mayıs 1864 yasası ile kaldırılmıştır. Bkz.: DURAND, P.: La Grève et le Lock-out en Droit Français, Le Droit du Travail Dans la Communauté, V Grèveet lock-out, Luxembourg 1961, s.202; GRUNEBAUM/PETIT, s.133. 1864'den 1946'ya kadar grev sözleşmesel bi kusur olarak gösterilmiştir. Bkz.: SINAY, s.95; İngiltere'de koalisyonlar hakkındaki kısıtlamalar aşamalı olarak (1824-1859-1875) gevşetilmiştir. Bkz.: GRUNEBAUM/PETIT, s.157-158. Almanya'da ise, 1869 tarihli Endüstri yasası ile koalisyon hakkı kabul edilmiştir. Bkz.: BOLDT, G.: La Grève et le Lock-out en Droit Allemand, Le Droit du Travail Dans la Communauté, V. Grève et lock-out Luxembourg 1961, s.87; GRUNEBAUM/PETIT: s.8.

<sup>43</sup> DIOGUARDI, s.36.

<sup>44</sup> DIOGUARDI, s.36,45; OĞUZMAN, K.: Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s.63; HORION, s.77.

<sup>45</sup> HORION, s.77.

Daha sonra ise, grev hakkının yasalarla açıkça tanınması yönünde bir gelişme başlamıştır. Grev hakkı tanınması rejiminde, grev bir hak niteliği kazanmış bulunmaktadır. Bu hakkın hukuki düzenlemelerle korunması ise, grevcilerin belli yaptırımlarla karşı karşıya kalmasını engellemektedir. Artık grevciler, borca aykırı davranmış sayılmazlar ve bu borca aykırılığın yaptırımları ile karşılaşmazlar<sup>46</sup>.

Grev hakkının tanınması, düzenlenmesi ve diğer toplumsal kurumlarla bütünleşmesi, genellikle 20. yüzyıla ait bir olgudur. Fransa<sup>47</sup> ve İtalya<sup>48</sup> gibi bazı ülkeler, Anayasalarında grevi bir hak olarak tanımışlardır. Bazı ülkelerde ise, grev uygulama ve uygulamanın kabulü esasına bağlı olarak fiili bir kurumlaşma göstermiştir<sup>49</sup>. Federal Almanya<sup>50</sup>, Hollanda<sup>51</sup>, Belçika<sup>52</sup> gibi ülkelerde grev hakkının gelişmesi böyle olmuştur.

Grev hakkı, yalnızca Avrupa'ya özgü bir olay değildir. Amerika Birleşik Devletleri, Japonya, Hindistan ve Kanada gibi ülkelerde de kabul edilmiştir<sup>53</sup>. Grev konusunda oluşan normlar uluslararası bazı anlaşmalar ve sözleşmelere de yansımıştır<sup>54</sup>. Ancak, grev konusunda bir çok sözleşme veya bildiri doğrudan doğruya bir düzenleme getirmemiştir. Bununla birlikte grev hakkının sendika hakkı içinde yer aldığı tezi de dikkate alınarak, ekonomik ve sosyal bir hak olarak sendika ve grev hakkını tanıyan ve koruyucu hükümler getirmeye çalışan uluslararası örgütlerce kabul edilen belgeler de yok değildir<sup>55</sup>. Uluslararası çalışma örgütünün ise grev hakkını açıkça düzenleyen bir sözleşmesi yoktur. Ancak, grev

<sup>46</sup> DIOGUARDI, s.49-50; DURAND/VITU, s.713; OĞUZMAN, Grev, s.14.

<sup>47</sup> Bkz. : DURAND, La Grève et Lock-out en Droit Français, s.203.

<sup>48</sup> MENGONI, L.: La Grève et le Lock-out en Droit Italien, Le Droit du Travail Dans la Communauté, V. Grève et Lock-out, Luxembourg 1961, s.251 vd.

<sup>49</sup> MAKAL, A.: Grev-Kuramlar ve Uluslararası Farklılıklar, Ankara 1987, s.18.

<sup>50</sup> BOLDT, s.89; Ancak bazı Lander Anayasalarında bu hak tanınır. Bkz. : SINAY/JAVILLIER, s.121.

<sup>51</sup> MOLENAAR, A.W.: La Grève et le lock-out Dans le Droit Neerlandais, Le Droit du Travail Dans la Communauté, V. Grève et Lock-out, Luxembourg 1961, s.356.

<sup>52</sup> HORION, P.: La Grève et le Lock-Out en Droit Belge, Le Droit du Travail Dans la Communauté, V. Grève et Lock-out, Luxembourg 1961, s.159.

<sup>53</sup> DURAND/VITU, s.716.

<sup>54</sup> MAKAL, s.19.

<sup>55</sup> AYDEMİR, M.: "Grev Hakkının Niteliği ve Uluslararası Belgelerdeki Yeri", İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.4, Sayı: 2, Haziran 1997, s.279.

hakkını düzenleyen bir Uluslararası Çalışma Örgütü belgesi olmamasına rağmen Uluslararası Çalışma Örgütü denetim organları grevin, çalışanların ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumak ve geliştirmek için başvurabilecekleri temel ve yasal bir hak olduğunu başlangıçtan beri kabul etmiştir<sup>56</sup>.

Grev hakkını, açıkça ve ilk kez tanıyan uluslararası sözleşme olması nedeniyle 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı ayrı bir öneme sahiptir. (m.6/4)<sup>57</sup>. Yine, grev hakkını açıkça düzenleyen ikinci belge ise, 1966 tarihli Birleşmiş Milletler Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar uluslararası sözleşmesidir (m.8)<sup>58</sup>.

Bu konudaki diğer bir uluslararası belge de 1989 tarihli "Çalışanların temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı"dır. Avrupa Topluluğu düzeyinde ilk kez grev hakkı ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir (m.13-14)<sup>59</sup>.

## **B- Hukukumuzda Grev Hakkının Gelişimi**

Sanayi devrimini yaşayan batı ülkelerinde, grev konusunda tanık olunan yasaklama, özgürlük ve hak olarak kabul edilme şeklindeki üç aşamalı bu evrim çizgisini, ekonomik ve siyasal koşul ve bağlamlarla, değişik tarihsel deneyim ve birikimlerdeki önemli ayrılıklar dolayısıyla ülkemizde görmek olanaklı değildir<sup>60</sup>.

Bilindiği gibi, Osmanlı İmparatorluğu endüstrileşme sürecine girememiş ve bir tarım ülkesi olarak kalmıştır. Çalışma yaşamı genellikle tezgah ve el işlerine dayanmaktaydı<sup>61</sup>. Sanayi toplumu olmamakla beraber, Osmanlı İmparatorluğu döneminde de grev hareketlerine rastlanmıştır. 1908 yılının Ağustos - Eylül aylarında, özellikle, tramvay işçileri ile demiryolu işçilerinin başlatıkları grevler kısa süre içinde yaygınlık kazanmıştır<sup>62</sup>. Bu dönemin grevlerinin amacı işçilerin

<sup>56</sup> GÜLMEZ, M.: Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye, TODAİE Yay., Ankara 1988, s.221.

<sup>57</sup> GÜLMEZ, M.: Uluslararası Kurallar, s.225; MAKAL, s.19; SUR, Grev, s.1 dn 1.

<sup>58</sup> MAKAL, s.19; GÜLMEZ, M.: Uluslararası Kurallar, s.226; NARMANLIOĞLU, Grev, s.29.

<sup>59</sup> GÜZEL, A.: "Avrupa Topluluğu Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı", Çimento İşveren, C.6, Sayı: 3, Mayıs 1992, s.18.

<sup>60</sup> GÜLMEZ, M.: Meclislerde İşçi Sorunu ve Sendikal Haklar (1909-1961), Ankara 1995, s.136, 306.

<sup>61</sup> ÇELİK, M.: İş Hukuku Dersleri, 13. Bastı, İstanbul 1996, s.5.

<sup>62</sup> GÜZEL, Ş. : Türkiye'de İşçi Hareketi 1908-1984, İstanbul 1996, s.31 vd.; aynı yazar, Grev, Grevin

ekonomik durumlarını ve iş koşullarını düzeltmekti<sup>63</sup>. 1908 meşrutiyetinin desteklenmesi de bu grevlerin yapılmasında etken olan diğer bir sebep olarak görülmüştür<sup>64</sup>. Bu grevlerin etkisiyle grev hakkını sınırlamak ve işçilerin örgütlenmesini yasaklamak için 1909 tarihli "Tatil-i Eşgal Yasası" çıkarılmıştır<sup>65</sup>. Tatil-i Eşgal Kanunu ülkemizde grevi kısmen de olsa düzenleyen ilk yasa<sup>66</sup> olmakla birlikte önceleri de konuya ilişkin bazı küçük çaplı düzenlemeler getirilmiştir<sup>67</sup>.

Tatil-i Eşgal yasası 8. maddesiyle, kamuya yararlı işletmelerde çalışan işçilerin sendika kurmasını yasaklamıştır. Buna karşılık grev hakkını yasaklamamış<sup>68</sup>. Sadece Greve zorlamayı cezalandırmıştır<sup>69</sup>. Dolayısıyla, yasa grevi yasaklamadığı ve suç sayarak cezalandırmadığı için de hukuksal yönden "grev özgürlüğü" döneminin başlangıcı olmuştur<sup>70</sup>.

3008 sayılı iş yasası ise, çalışma yaşamı bakımından önemli bir dönüm noktasıdır. Ülkemizde ilk kez işçi - işveren ilişkilerine genel ve kapsamlı bir hukuki çerçeve çizilmiş olması 1936 iş yasasının önemli bir yanını oluşturur. Yalnızca bireysel iş ilişkileri alanında sözleşme özgürlüğünü sınırlandıran bir düzenleme yapmakla yetinmeyen birinci iş yasası, toplu iş ilişkileri ile sosyal sigortalar konularında da kimi kurallara yer vererek işçi ve işveren ilişkilerinin geleceğini de etkilemiştir<sup>71</sup>.

---

Yapısal ve İşlevsel Açıdan İncelenmesine Katkı, Ankara 1980, s.62 vd.

<sup>63</sup> GÜMÜŞ, F.: Türk İş Hukukunda İş Uyuşmazlıkları ve Uzlaştırma, Ankara 1972, s.14; SENCER, O.: Türkiye'de İşçi Sınıfı, İstanbul 1969, s.172-173.

<sup>64</sup> İŞIKLI, A.: Sendikacılık ve Siyaset, Ankara 1972, s.291.

<sup>65</sup> Bkz. : ÖKÇÜN, G.: Tatil-i Eşgal Kanunu, 1909, Ankara 1982, s.2 vd.

<sup>66</sup> SUR, Grev, s.22-23.

<sup>67</sup> Örneğin, 1845 tarihli Polis Nizamnamesi, Bkz.: SENCER, s.97; FİŞEK, K.: Devlete Karşı Grevlerin Kritik Tahlili, Ankara 1969, s.25; GÜMÜŞ, s.8.

<sup>68</sup> Aksi yönde; TUNA/KUTAL, s.9.

<sup>69</sup> OGUZMAN, Grev, s.15; NARMANLIOĞLU, Grev, s.37.

<sup>70</sup> GÜLMEZ, Sendikal Haklar, s.105; OGUZMAN, Grev, s.15.

<sup>71</sup> GÜZEL, A.: "3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri". Sosyal Siyaset Konferansları 35-36. Kitaplar, İstanbul 1986, s.177.

Bu olumlu ve önemli yönlerine karşılık, işçilerin temel bir sosyal hakkı olan grev hakkını yasaklaması sendika ve toplu sözleşme kurumlarını düzenlememesi yasanın ayrıca bir eksikliğidir<sup>72</sup>.

Devletin iş ilişkilerine hem koruyucu hem de yasaklayıcı bir yöntemle müdahale ettiği bu dönem bir grev yasağı devri olarak nitelendirilmektedir<sup>73</sup>. Aynı şekilde 1947 tarihinde çıkarılan işçi ve işveren sendikaları ve sendika birlikleri hakkında kanunda da sendikaların grev yapmaları, üyelerini greve teşvik etmeleri ve teşebbüsleri yasaklanmıştır<sup>74</sup>.

1961 Anayasası çalışma ilişkileri bakımından yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur. Çalışma yaşamını, temel hak ve özgürlükler ile bireysel çalışma ilişkileri arasında düzenlemelerle kalmayan ve Sosyal Devlet İlkesini esas alan 1961 Anayasası işçilere sadece sendika özgürlüğünü (m.46) tanımakla kalmamış aynı zamanda işçilerin iktisadi ve sosyal haklarını geliştirmelerini sağlayan toplu sözleşme ve grev haklarını da tanımıştır (m.47)<sup>75</sup>. Buna karşın lokavt hakkında her hangi bir hüküm getirmemiştir. 1961 Anayasasının grevi bir hak olarak kabul etmesi ve Anayasal himayeye kavuşturmasıyla grev yasağı dönemi sona ermiştir<sup>76</sup>. Anayasa, grev hakkının kullanılması ve istisnalarının yasa ile düzenlenmesini yasakoyucuya bir görev olarak yüklemiştir (m.47/2).

Anayasada kurumsal güvenceye bağlanan sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları, 1963 tarihinde 274 sayılı sendikalar yasası ve 275 sayılı TİSGLK'nu ile ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. 275 sayılı yasa hem grev yasakları hem de grevi sınırlayıcı veya askıya alan hükümlere yer vermiş; grev yasaklarını da belli yerler ve işler için kabul etmiştir<sup>77</sup>. Getirdikleri hükümlerin önemi, özellikle sendika kurma, sendikalara üye olma hakkıyla, toplu sözleşme, grev ve lokavt haklarının

<sup>72</sup> GÜZEL, 3008 Sayılı İş Yasası, s.178.

<sup>73</sup> OĞUZMAN, Grev, s.16.

<sup>74</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.38.

<sup>75</sup> ÇELİK, s.271.

<sup>76</sup> OĞUZMAN, K.: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C.I, 4. Bası, Tarih ve yer yok, s.114; NARMANLIOĞLU, Grev, s.38.

<sup>77</sup> Bkz. : OĞUZMAN, Grev, s.33 vd.; REİSOĞLU, S.: Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi 2.Baskı, Ankara 1975, s.297 vd.

birbirini tamamlayan bir bütün oluşturmaları ve sözkonusu durumun da toplu iş sözleşmesi özerkliğine işlerlik kazandırmasındadır.

1961 Anayasası ve 275 sayılı yasa 12 Eylül 1980 hareketına kadar yürürlükte kalmıştır. Ancak, bu tarihten sonra, Türkiye'de toplu iş ilişkileri sistemi önemli değişikliklere uğramış, bu dönemde yürürlüğe giren 2364 sayılı "Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Halerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun" ile grev ve lokavtın yasaklanmış olduğu hal ve yerlerde uyuşmazlıkların çözümü yetkisi ve görevi YHK'na verilmiş ve toplu sözleşme düzeni geçici bir süre için bile olsa zorunlu tahkim müessesesine oturtulmuştur<sup>78</sup>.

Bu arada halk oylamasıyla kabul edilip yürürlüğe giren 1982 Anayasası ies, grev ile ilgili olarak 1961 tarihli Anayasanın yaklaşımını ilke olarak sürdürmüş "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" arasında grev hakkına yer vermiştir. Anayasanın, sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkına ilişkin hükümlerine işlerlik kazandıran düzenlemeler de 2821 sayılı sendikalar yasası ve 2282 sayılı TİSGLK'nu ile gerçekleştirilmiştir. 1982 Anayasası'nın Sendika, toplu pazarlık ve grev hakkına ayrıntılı hükümlerle yaklaşması, bazı sınırlamalarla yer vermesi, ülkemizde halen uygulanmakta olan 2822 sayılı TİSGLK'nunu yönlendiren başlıca etken olmuştur.

## § 2. GREV HAKKI

### I- Genel Olarak

Kollektif eylemin çağdaş biçimleri arasında önemli bir yere sahip olan grev<sup>79</sup>, sosyal, ekonomik ve siyasi etkilerinin yanında hukuki olarak da bazı sorunların doğumuna yol açar<sup>80</sup>. Kompleks bir çok sebebin meydana getirdiği<sup>81</sup>,

<sup>78</sup> KUTAL, M.: "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü ve Toplu İş Sözleşmesi Açısından Türk İş Hukukunun 50. Yılı" Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun 50 Yılı, Basisen Yayını, No: 6, İstanbul 1986, s.129-130.

<sup>79</sup> RIVERO, J. : Les Libertés Publiques, T. 2- Le Régime des Principales Libertés, Paris 1980, s.393.

<sup>80</sup> FRANKO, N.: "Grevin Hukuki Tanzimi", Adalet Dergisi, Sayı 5-8, Mayıs-Ağustos 1963, s.603.

<sup>81</sup> TALAS, s.455.

bağımlı çalışanların topluca işlerini bırakmalarını ifade eden grev, günümüzde de sosyal, ekonomik etkisi ve sonuçlarıyla toplumu yakından ilgilendirmektedir.

Bağımlı çalışmanın dayanağını oluşturan ve zaman içinde devam eden iş ilişkisinin, bir tarafca grev hakkının kullanılmasıyla kesintiye uğraması hukuk tekniği açısından da önemli sorunları beraberinde getirir<sup>82</sup>.

Grevin gerek kollektif bir eylem olması gerekse çok yönlü sonuçlar meydana getirmesi, yasakoyucunun bu konuyla ilgilenmesini de zorunlu kılmıştır. Uzun zaman bir şiddet olgusu olarak kabul edilen<sup>83</sup> grev, daha sonra bir özgürlük veya hak şekline bürünmüştür<sup>84</sup>.

Grevin tanımlaması ne olursa olsun hak olarak kabul edilmişse, bu durumda "grev hakkı"ndan bahsetmek yerinde olur<sup>85</sup>. Ancak, grevin hukuk düzenince tanınması aşamasında hangi ölçüde meşru kabul edileceği sorunu tartışmaya açık bir konudur. Çünkü, grev her yerde ve her dönemde meşru kabul edilen bir davranış değildir. Bağımlı olarak çalışanların grev hakları toplumdaki politik düşünceler doğrultusunda şekillenmektedir. Bu nedenle de grev hakkı her zaman ve her yerde korunmamış hatta aynı ülkede bile topluma hakim olan politik düşünceler doğrultusunda yön değiştirmiştir<sup>86</sup>.

## II- Grev Hakkı mı - Grev Özgürlüğü mü?

Hak ve özgürlük kavramları neyi içerir, ne anlatır? Hak ve özgürlük kavramları çoğu zaman aynı anlamda kullanılmakla<sup>87</sup> birlikte, aslında özgürlüğü daha geniş kapsamlı ve soyut, hakkı ise bunun özelleştirilmiş ve somutlaştırılmışı olarak anlamak gerekir<sup>88</sup>.

<sup>82</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.1.

<sup>83</sup> Grevin hukuk dışı bir olay olduğu ve bir hakkın konusunu oluşturamayacağı hatta grevle savaş arasında bir paralellik olduğu ve grevin savaşı andırıldığı yolunda görüşler ileri sürülmüştür. Bkz.: DIOGUARDİ, s.14 vd; DURAND-VITU, s.711 vd.

<sup>84</sup> OLLIER, s.170.

<sup>85</sup> DURAND/VITU, s.713.

<sup>86</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.21.

<sup>87</sup> Bkz.: AKIN, I.: Kamu Hukuku, 6. Bası, İstanbul 1993, s.264; ÇELİK, s.273.

<sup>88</sup> TUNCAY, A.C.: İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi, İstanbul 1975, s.41 vd;

Özgürlük fiili durumu ifade eder. Kişi, şu ya da bu biçimde karar verme ve davranma iradesi doğrultusunda yapma ya da yapmama yetkisine sahip olduğu zaman "özgür"dür<sup>89</sup>. Özgürlük, hakka göre daha soyut ve belirgindir. Hukuk düzeninin yasaklamadığı davranış biçimleri dolaylı olarak özgürlük sayılır<sup>90</sup>. Bununla birlikte, haklar normatif alanda yer alır. Hak biçimi sağlar, bununla özgürlük ifade edilir, dışa vurulur, onun varlığı anlaşılır. Hak, daha çok özgürlüğün usuli güvencesi ve gerçekleşme aracı olarak nitelenebilir. Hak'ta, doğru addolunan davranış meşruiyet ölçütüne vurulduğundan, özgürlük ve haklar aynı düzlemde bulunmazlar<sup>91</sup>. Bir başka deyişle, haklar "yazılı hukuk belgeleriyle, kanunlarla hürriyetleri sağlamak için kişiye tanınmış yetkililerdir"<sup>92</sup>.

İlk bakışta, grev hakkı ile grev özgürlüğü arasında göze çarpan bir ayrım görülmez<sup>93</sup>. Özellikle, grev özgürlüğünün Anayasa'da ifade edilmiş olması halinde durum grev hakkı ile karıştırılmağa daha elverişlidir<sup>94</sup>. Ama, grev hakkı ve grev özgürlüğünün hukuki nitelikleri arasındaki farktan bahsedildiğinde bu ikisi arasında önemli farklar ortaya çıkar<sup>95</sup>.

Grev özgürlüğünün söz konusu olduğu durumlarda grevin cezalandırılmayan bir fiil olduğu muhakkaktır<sup>96</sup>. Bu sistemde, grev, Kamu Hukuku açısından yasaldır. Ama, Özel Hukuk açısından sözleşmeye aykırılıktır<sup>97</sup>.

Grevi bir özgürlük olarak kabul eden hukuki düzenlemenin niteliği, grevin özel hukukun normal kurallarına bağlanmasıdır. Sözleşmenin şartlarına uymak. Sonuç açıktır; işçi isterse grev yapabilir, yani çalışmayı keser. Ama böyle hareket ederek, sözleşmeye bağlılık açısından, temel bir yükümünü yerine getirmediği için

---

KABOĞLU, İ.Ö.: Kolektif Özgürlükler, Diyarbakır 1989, s.13 vd.

<sup>89</sup> KABOĞLU, İ.Ö. Özgürlükler Hukuku, İnsan Haklarının Hukuksal Yapısı Üzerine Bir Deneme, İstanbul 1994, s.13.

<sup>90</sup> AKILLIOĞLU, T.: İnsan Hakları, I, Kavram, Kaynaklar ve Koruma Sistemleri Ankara 1995, s.8.

<sup>91</sup> KABOĞLU, Özgürlükler Hukuku, s.12-13.

<sup>92</sup> TUNAYA, T.Z.: Siyasi Müesseseler ve Anayasa Hukuku, İstanbul, 1982, s.187.

<sup>93</sup> DIOGUARDI, s.49.

<sup>94</sup> OĞUZMAN, Grev, s.14.

<sup>95</sup> DIOGUARDI, s.49.

<sup>96</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.21.

<sup>97</sup> DIOGUARDI, s.46.

işverenin yaptırımlarına uğrar<sup>98</sup>. Özellikle tazminat ödemek veya işten çıkarılmak ihtimalleriyle karşılaşabilir<sup>99</sup>.

Devlet, vatandaşların doğrudan özel alanları ile ilgili uyuşmazlıklarının kendisini ilgilendirmemesi gerektiğini düşünüyorsa, bu durumda, grev özgürlüğü söz konusudur. Devlet, bu durumda, vatandaşlarının kendilerine özgü çıkarlarını, tercih ettikleri yollara başvurarak çözmek konusunda serbest bırakır<sup>100</sup>.

Bir anayasada grev özgürlüğünün tanınması, işçilerin sözleşmeden doğan borçlarını ifa etmektan kaçınmalarına olanak tanıyan bir hakkın tanınmış olmasını gerektirmez. Grev özgürlüğünün, anayasada yer alması sadece bir yasayla grevin yasaklanmasına engel olucu bir rol oynar<sup>101</sup>.

İşçilerin, grev hakkının sahibi olabilmeleri için, ilke olarak bu hakkın tanınmış olması ve sinallagmatik sözleşmenin ihlali sonucunu doğuran çalışmanın bırakılmasının yasa dışı olduğunun ortadan kaldırılması gerekir<sup>102</sup>. Grevin bir hak olarak kabul edildiği durumlarda artık grev, işçiler için cezalandırılmayan bir hareket, bir özgürlük sayılmaktan daha ileri olarak, işçilerin borçlarını ifadan kaçınmalarına olanak vermektedir<sup>103</sup>.

Fakat, şunu belirtmek gerekir ki; grev hakkını tanımak, onu aynı zamanda tanımlamak ve sınırlamak demektir. Dolayısıyla bir hak olarak grevle bir kamu özgürlüğü olan grev arasında bir karşılaştırmaya gidildiğinde grevin bir hak olarak kabulü bir derece aleyhdedir<sup>104</sup>.

### **III- Grev Hakkının Temeli**

Tarihsel gelişim, grevin yasaklanmasının ya da cezalandırılmasının amacına ulaşmadığını gösterir. Gerek yaygınlığı ve gerekse çeşitliliği ile çağdaş dünyada

<sup>98</sup> DIOGUARDI, s.46.

<sup>99</sup> DURAND/VITU, s.713; DIOGUARDI, s.45 vd.

<sup>100</sup> DIOGUARDI, s.82.

<sup>101</sup> OĞUZMAN, Grev, s.14.

<sup>102</sup> DIOGUARDI, s.82.

<sup>103</sup> OĞUZMAN, Grev, s.14.

<sup>104</sup> FRANKO, s.620.

önemli bir yere sahip olan grev<sup>105</sup> hakkı, günümüzün vazgeçilmez ilkelerinden birini oluşturur<sup>106</sup>.

Şu yadsınamaz ki, işçi ve işveren kesiminin karşılıklı durumları uzun bir zaman süreci içinde kuruldu<sup>107</sup>. 18. ve 19. yüzyıllarda egemen olan "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" felsefesinin mantıki sonucu olan ilkelere göre, işverenlerin işçilerle yapacakları sözleşmelerin dışarıdan herhangi bir müdahaleye maruz kalmaması, tarafların Devlet baskısından uzak ve tam bir sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücret ve öteki çalışma koşullarını kararlaştırmaları işlemiyordu<sup>108</sup>.

Gerçekten, o zamanın geçerli ekonomik görüşü olan "iktisadi liberalizm" sınırsız sözleşme özgürlüğü yoluyla tarafların eşit biçimde çalışma koşullarını belirleyebileceği anlayışını içerir<sup>109</sup>. Ancak, hizmet sözleşmesinin kurulmasında eşitlik ilkesi, şekilde, çalışma koşullarının da tarafların serbest anlaşmaları ile meydana getirildiği düşüncesi ise, çoğu zaman teoride kalmıştır<sup>110</sup>. Dolayısıyla, beklenen uyumun yerine, uyumsuzluklar dengesizlikler ve çatışmalar ortaya çıkmıştır.

Teke tek bir durumda, işveren işçi karşısında üstün durumdadır<sup>111</sup>. Çünkü, işçi genel olarak, çalışma gücünün dışında hiç bir şeye sahip olmadığı halde, sermaye ve üretim araçlarına sahip olan işverendir<sup>112</sup>. İşveren ekonomik güç olarak kuvvetli, başka bir yoldan sermayesini değerlendirebilme olanağına sahip ve mevcut değerlerini koruyabilecek durumdadır<sup>113</sup>.

<sup>105</sup> RIVERO, J. /SAVATIER, J.: Droit du Travail, 12 éd., Paris 1991, s.335-336.

<sup>106</sup> SARAMÍTO, F.: "Les Conflits Collectifs", Dr Soc., 1985, s.581.

<sup>107</sup> LATOURNERIE, s.277.

<sup>108</sup> ÇELİK, s.4; EKONOMİ, M.: İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984, s.4; AKTAY, N.: Sendika Hakkı, Ankara 1993, s.9.

<sup>109</sup> DEMİRCİOĞLU, M./CENTEL, T.: İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1993, s.28.

<sup>110</sup> ÇELİK, s.4; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.28; LATOURNERIE, s.277.

<sup>111</sup> CAMERLYNCK, G.H./LYON-CAEN/PELLISSIER, J.: Droit du Travail, 10 éd., Paris 1984, s.10

<sup>112</sup> DIOGUARDI, s.50.

<sup>113</sup> TUNA/KUTAL, s.61; ULUCAN, D.: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul 1981, s.4.

İşveren gerek çalışma ilişkisinin kurulmasından önce ve gerekse çalışma ilişkisi boyunca yetkilere sahiptir<sup>114</sup>. Çalışma ilişkisi kurulduktan sonra işverenin kendi isteğine uygun şekilde yetkileri devam eder. Özellikle, işçileri işten çıkarabilir, disiplin cezaları uygulayabilir. Bütün bu hukuki ve gerçekte olan yetkileri işverenin işçi karşısındaki üstünlüğünü vurgular<sup>115</sup>.

Bu durum karşısında, sözleşmenin içeriğini oluşturan çalışma koşulları, dış görünüş itibariyle serbest iradede doğan bir sözleşmeye dayandırılmış gibi gözükse de, gerçekte işveren tarafından tek taraflı olarak dikte ettiriliyordu<sup>116</sup>. Buna karşılık tek geçim ve gelir kaynağı emek olan işçinin hemen bir iş bulması veya işini kaybetmemesi için işverenin koşullarını kabul etmesi gerekmektedir<sup>117</sup>.

Çağdaş toplumlarda yalnızca bireye ait sorunlar, ilgililer arasında sözleşmesel ilişki yoluyla çözümlenip, soruna kollektif çerçevede bir çözüm bulunamaz. Sosyal ihtiyaçların karmaşıklığı, bunların karşılanmasının bedeli, bireysel olanakları aşar. Mal ve hizmetler ve bu hizmetleri sunan kişinin isteğine verilmiş olmasından kaynaklanan eşitsizlikçi durum bütün bunları gösterir<sup>118</sup>.

Bu sosyal taraflar arasındaki uzlaşmada, hizmet sözleşmesinin yapılmasında eşitlik teorisi kavramını yaratmak için gözle görünür farklılıkları kaldırmak gerekirdi<sup>119</sup>. Çünkü, bu güçler arasındaki eşitsizlik karşısında, işçinin yalnız başına taleplerinin yerine getirilmesini istemesi olanaksızdır<sup>120</sup>. Bu da yasa tarafından çeşitli şekiller altında yasa dışı grev kavramının ortadan kaldırılmasını<sup>121</sup> yani grevin bir hak olarak tanınmasıyla gerçekleşir<sup>122</sup>. Aksi halde, grevin amacına ulaşması söz konusu olmayacağı gibi, yasanın suç kabul ettiği bir fiilin varlığı da ortaya çıkabilir.

<sup>114</sup> Bkz.: EYRENCİ, Ö.: "İşe Girişte Personel Seçimi İle İlgili Hukuki Sorunlar" İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991, s.244.

<sup>115</sup> CENTEL, T.: İş Hukuku, C.I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1992, s.9.

<sup>116</sup> ÇELİK, s.4.

<sup>117</sup> TUNA/KUTAL, s.61.

<sup>118</sup> RIVERO, s.353.

<sup>119</sup> LATOURNERIE, s.277.

<sup>120</sup> MADJIDI, s.20.

<sup>121</sup> LATOURNERIE; s.277.

<sup>122</sup> DIOGUARDI, s.50; LATOURNERIE,, s.278.

Gerçekten de grev, hizmet sözleşmesinin taraflarını ayırd eden eşitsizliklerden doğmuştur<sup>123</sup>. Grev hakkı işte bu sosyal eşitsizliği gidermeye yarayan bir araçtır. İşçiler, sözleşmeler ile ilgili özel hukuk ilkeleri ile sağlayamayacakları eşitliği kendilerine tanınmış olan bu araçla sağlarlar<sup>124</sup>.

Özel hukuk kuralları, tarafların eşitliği varsayımından hareket eder. Ama, bu eşitlik şekli olup, temel eşitsizliği görmezden gelir. Dolayısıyla, işverenin keyfi isteklerine karşı, belli ölçülerde bu keyfiliği ortadan kaldıracak bir gücün tanınması gerekir<sup>125</sup>. Grev, bu durumda karşı bir güçtür. Gerekli denkleştirmez. Ama, bunun için grevin cezai niteliğini yani suç olmaktan çıkarılması ve ayrıca, hukuki bir kusur gibi görülmesini ortadan kaldırmak gerekir. Yoksa, sosyal mücadele, ekonomik eşitsizliği düzeltereğine daha da artar<sup>126</sup>.

Bu bakış açısıyla, işçilerin durumu, sonuçta hizmet sözleşmesini askıda bırakan grevin bir hak olarak tanınmasıyla iyileşir<sup>127</sup>.

#### **IV- Grev Hakkının Anlamı ve İşlevi**

Grev, özü gereği bir güç denemesi olayıdır<sup>128</sup>. Grev hakkının tanınmasından itibaren, bu güç kullanımı olayı hukuki bir yer kazanmıştır<sup>129</sup>. Sosyal bir temele dayanan<sup>130</sup> grev yapma hakkının tanınması, grevin zamanı, süresi, genişliği ve grevcilerin taleplerinin doğası ne olursa olsun greve ilke olarak yasallık verir<sup>131, 132</sup>.

<sup>123</sup> BRUN, A./GALLAND, H.: Droit du Travail, T.2, Les Raports Collectifs du Travail, 2. éd., Paris 1978, s.419.

<sup>124</sup> DIOGUARDI, s.51.

<sup>125</sup> DIOGUARDI, s.50.

<sup>126</sup> SINAY, s.90.

<sup>127</sup> LATOURNERIE, s.278.

<sup>128</sup> RIVERO/SAVATIER, s.327.

<sup>129</sup> SINAY, s.1.

<sup>130</sup> MADJIDI, s.20.

<sup>131</sup> CAMERLYNCK/LYON-CAEN/PELLISSIER, s.924.

<sup>132</sup> Hukukumuz açısından grevin bir hak olarak kabul edilmesi ve yasal korumadan faydalanması için belli amaçlarla ve öngörülen usulde yapılması gerekir. Bkz.: OĞUZMAN, İlişkiler, s.158 vd., REİSOĞLU, Şerh 86, s.251 vd., NARMANLIOĞLU, Grev, s.51 vd.

Taleplerinin önemi bir yana bırakılırsa, grevciler gerek grupları gerekse toplum içinde işgal ettikleri yer ile, bağımlı oldukları üzerinde baskı kurarlar ve bunu başarırlar ya da başaramazlar<sup>133</sup>.

Grev hakkı yalnızca yasal olarak yapılma olanağı sağlamaya izin veren bir yetki değil, aynı zamanda çalışma ilişkilerinde anlamlı hukuki sonuçlar doğurmaya elverişli bir gücün, yetkinin kullanılmasıdır. Grev hakkının doğurduğu bu sonuçlar, bu gücün kullanılması kadar önemlidir<sup>134</sup>.

Bir hakkın kullanılması olarak grev, iş güvencesini de beraberinde getirdiği gibi, işverenin de grevcilerin haklarına saygı göstermeye<sup>135</sup> ve bu güç olayına katlanmaya zorunlu kılar. Özellikle, çalışma ile ilgili yükümlerin kesilmesi halinde, özel hukukun kendisine tanıdığı bozma yetkisini<sup>136</sup> kullanamaz<sup>137</sup>. Artık grevciler borca aykırı davranmış olmayacakları gibi, borca aykırılığın da yaptırımlarıyla da karşılaşmazlar. Tazminat vermezler, işten çıkarılmazlar<sup>138</sup>. Grev hakkı meşru kabul edilince, bu davranış içine girenler, hukuki sınırlar içinde kaldıkları sürece<sup>139</sup>, bu davranışlarından dolayı herhangi bir sorumluluk altına girmezler<sup>140</sup>.

Hukukumuzda da, yasal bir grevin hizmet sözleşmesinin feshi için bir sebep oluşturmadığı ve grev süresince çalışmayanların hizmet sözleşmelerinin askıda kalacağı açık bir şekilde belirtilmiştir (2822 sayılı TİSGLK m.42).

<sup>133</sup> RIVERO/SAVATIER, s.353.

<sup>134</sup> DIOGUARDI, s.60.

<sup>135</sup> LYON- CAEN, G./PELLISSIER J./SUPIOT, A.: Droit du Travail, 17 éd., Paris 1994, s.830.

<sup>136</sup> Hukukumuzda işverenin hizmet sözleşmesini grev nedeniyle feshetmesi halinde, fesih geçersiz değildir. Ancak, işverenden haksız fesih hükümleri gereği bir takım taleplerde bulunulabilir. Bkz.: OĞUZMAN, İlişkiler, s.212 vd.

<sup>137</sup> DIOGUARDI, s.60.

<sup>138</sup> CAMERLYNCK/LYON-CAEN/PELLISSIER, s.924; DURAND/VITU, s.713; BRUN/GALLAND, s.907.

<sup>139</sup> Bu hukuki sınırlardan biri de "Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı"dır. Bkz.: Aşağıda, İkinci Bölüm.

<sup>140</sup> NARMANLIOĞLU; Ü.: "Grev Hakkının Düşmesi", Prof.Dr. Kenan TUNÇOMAĞ'a Armağan, İstanbul 1997, s.304.

Grev hakkının tanınması ile özel hukukta, çalışma ilişkilerini niteleyen ahde vefa (pacta sunt servanda) ilkesine bir istisna getirilerek, işçilere yükümlerini ve sözleşmenin bozulmasına gerek kalmadan çalışmama yetkisi verilir<sup>141</sup>. Grevde sözleşmenin getirilmeyişi bireysel olmayan, kollektif bir hakkın kullanılması olup, çalışmanın bırakılmasının haksızlığını ortadan kaldırır<sup>142</sup>.

Grev, yalnızca özel hukuk kurallarına tabi tutulduğu zaman bir haktan söz etmek mümkün değildir<sup>143</sup>. Bu nedenle, yasal bir grevde hizmet sözleşmesine aykırı olmasına rağmen, işveren haklı nedenle fesih hakkına sahip değildir. Çünkü, grev nedeniyle çalışmayı sürdürmeme, yani işe devamsızlık borca aykırılık oluşturmamakta, grev devamsızlığı meşru kılan bir sebep olarak kabul edilmektedir<sup>144</sup>.

Grev hakkı, işçinin hizmet sözleşmesinden doğan iş görme borcuna aykırı davranmasını, grev süresince -daha doğrusu grev devam ettiği sürece- devamsızlığına rağmen işverenin fesih hakkını engelleyen, grevle ilgili işçilerin grev süresince ve grevin bitiminde hizmet sözleşmelerine devam etmesini sağlayan bir haktır<sup>145</sup>.

Kurala uygun, hukuka aykırı olmayan bir grev hizmet sözleşmesinin askıya alınması<sup>146</sup> sonucunu doğurur<sup>147</sup>. Tabi buna karşın, işverenin ücret ödeme borcu, hizmet sözleşmesinin askıda kalması sırasında ve iş görme borcunun geçici olarak ifa edilmemesi nedeniyle varlığını yitirecektir<sup>148</sup>. Hizmet sözleşmesinin askıya alınması, hem greve katılanların bütün yaptırımlardan muaf olmasını hem de

<sup>141</sup> DIOGUARDI, s.51.

<sup>142</sup> DURAND, P.: "Une Controverse Actuelle, les Effets de la Grève sur le Contrat de Travail", Dr. Soc., 1948, s.365.

<sup>143</sup> DIOGUARDI, s.47.

<sup>144</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.212; Aynı yazar, Hizmet Akdinin Feshi, s.60 vd; AKYOL, Grevin Tesiri, s.8; NARMANLIOĞLU, Grev, s.10.

<sup>145</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.9-10.

<sup>146</sup> Askıya alınma, iş hukukunda hizmet sözleşmelerinin dayanıksızlığını gidermek, iş ilişkilerinin devamlılığını ve iş güvencesini belirli ölçüde sağlamak için benimsenmiş hukuki bir kurumdur. Bkz.: SÜZEK, S.: İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989, s. 3 vd; 13 vd.

<sup>147</sup> Bkz.: OĞUZMAN, Grev, s.56 vd; AKYOL, Grevin Tesiri, s.54 vd.; REİSOĞLU, Şerh 86, s.344, vd.; DURAND/VITU, s.820 vd.; BRUN/GALLAND, s.903 vd.

<sup>148</sup> TUNÇOMAĞ, K.: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989, s.536.

tekrar iş başı yapmaları sonucunu doğurur<sup>149</sup> . Bu yönüyle, grev hakkı, sahiplerine bağışıklık sağlar<sup>150</sup> .

Çalışanların çalıştıranlara karşı bir baskı aracı olarak kullandıkları grev hakkı<sup>151</sup> , bir tercih sunar. Hizmet sözleşmesiyle yükümlenen çalışmaya devam ya da bir talebin olumlu sonuçlanması için çalışmanın durdurulması arasında bir tercih<sup>152</sup> . Bu tercih, bir özveriyi , fedakarlığı gerektirir. Bu yönüyle işçiler ve işverenler arasında bir güç denemesidir<sup>153</sup> .

Gerçekten de, grev kararı almakla işçiler, grev süresi içinde işverenden ücret almamayı göze almakta, buna karşılık, işin ve ücretimin durdurulmasının işverene zarar vereceğini düşünerek grev sonunda isteklerini işverenin kabul edeceğini umarlar. İşveren ise, ücret alamayan işçilerin tekrar iş başı yapacaklarını umar<sup>154</sup> . Ama, işletmenin ve işçinin kayıplarını birbirine benzetmek doğru olmaz. Çünkü, işverenler için grev en azından kazançtan bir kayıp olarak kendini gösterirken, işçiler için ücretlerinden bir kayıp olarak kendini gösterir<sup>155</sup> .

Grev hakkı, diğer özgürlüklerden temel bir noktada ayrılır. *Hepsi başkasına zarar vermeme yükümüyle sınırlı olduğu halde, grevde zarar verme amacı vardır*<sup>156</sup> . Öğreti, grevin bu özelliğini "grevin özü" olarak görür<sup>157</sup> . çalışmanın bırakılması ile işverene verilen zarar, onu boyun eğmeye götürecek derecede ağırsa grev başarıya ulaşabilir<sup>158</sup> .

<sup>149</sup> LATOURNERIE, s.453.

<sup>150</sup> COUTURIER, G. : Droit du Travail T. 2. Les Relations Collectifs de Travail, 2. éd., Paris 1994, s.372.

<sup>151</sup> GÖZE, A. : Sosyal Devlet Sistemi, İstanbul 1976.

<sup>152</sup> RIVERO, s.394.

<sup>153</sup> SINAY/JAVILLIER,s.102; BOUERE, J.P.: Le Droit de Grève,Paris 1958, s.18; LATOURNERIE, s.55.

<sup>154</sup> OLLIER, s.372.

<sup>155</sup> LATOURNERIE, s.281.

<sup>156</sup> RIVERO, s.394; SINAY/JAVILLIER,s.102.

<sup>157</sup> PETIT, M.: "L'usage Normal du Droit de Grève et la Jurisprudence", Dr. Ouv., 1976, s.383; SINAY, H.: "La Neutralisation du Droit de Grève", Dr. Soc., 1980, s.252; SINAY/JAVILLIER, s.102, 171; DIOGUARDI, s.111; CAMERLYNCK/LYON/CAEN/PELLISSIER, s.915.

<sup>158</sup> SINAY/JAVILLIER,s.102.

Sınırlarını kesin olarak belirlemedeki güçlük buradan kaynaklanır. Çünkü, gücün kanıtlanmasının kendine özgü yasaları vardır. Başlatılması, süresi ve çeşitliliğinden söz edildiğinde grevin etkili olması istenir. Bu nedenle, grev şekilleri çeşitlenmiştir. Çalışmanın kollektif şekilde bırakılması değişik biçimlerle<sup>159</sup> gelişmiştir. Bu ise, grev özgürlüğünün içeriğinin tam olarak belirlenmesini güçleştirir<sup>160</sup>.

Ancak, şunu belirtmek gerekir ki, grev hakkının kendisi bizzat zararı beraberinde getiren davranıştan bağımsız olarak tanınmıştır. Yani, grev hakkı bizzat zarar vermek için tanınmamıştır. Grev hakkı, yalnızca taraflar arasındaki eşitsiz durumu dengelemek için bir araçtır<sup>161</sup>. *Baskı aracı olarak grev, kaçınılmaz olarak zararı beraberinde getirir*<sup>162</sup>.

Grev, esas itibariyle bir amaç olmayıp, işverene karşı işçilerin yararlarını sağlamaya ve korumaya hizmet edebilecek bir iş mücadelesi aracıdır<sup>163</sup>. Grevle, işverene ekonomik bir zarar vermek, onu ekonomik sıkıntıya sokarak daha elverişli çalışma koşullarını gerçekleştirmek ya da mevcut çalışma koşullarını korumak amacı güdülür<sup>164</sup>.

Öğretinin büyük çoğunluğu<sup>165</sup>, grev hakkının temelinde işverenin ekonomik ve hukuki açıdan üstün olmasını ve bundan kaynaklanan eşitsizliği görür. *İşte grev hakkı bu eşitsizliği gidermede bir denge işlevi sağlar*<sup>166</sup>. Çünkü, gelişmiş ve

<sup>159</sup> İşin kollektif olarak durdurulmasından itibaren çeşitli biçimleri içerir. Menfaat grevi, iş yavaşlatma grevi, sürpriz grev, kısmi grev, ulusal grev, dayanışma grevi gibi. Bkz.: CAMERLYNCK/LYON-CAEN/PELLISSIER, s.924 vd.

<sup>160</sup> RIVERO, s.394.

<sup>161</sup> DIOGUARDI, s.111.

<sup>162</sup> SINAY/JAVILLIER, s.171.

<sup>163</sup> NARMANLIOĞLU; s.6.

<sup>164</sup> BRUN/GALLAND, T.II, s.426.

<sup>165</sup> DIOGUARDI, s.51, 71; "Grev, İşçilerin elindeki adalet aracıdır". MENGONI, s.272; "Grev Hakkı işçi ve işveren arasındaki sosyal eşitsizliği gidermeye yarayan bir araçtır". SINAY, s.9: "Grev, işçi dünyasına, işletme şefinin yetkilerini dengelemeye yetki veren tek mücadele aracıdır". SINAY, s.103: "Grev, işçi ve işveren arasındaki dengesizliği, eşitsizliği düzenleyicidir".

<sup>166</sup> LATOURNERIE, s.281 vd.

sağlıklı toplumlar güçler dengesine dayanır. Birleşen sosyal güçler etkili bir dinamizme sahip olur<sup>167</sup>.

Grev hakkı, bu yönüyle, çalışma ilişkisi çerçevesinde, çalışma koşullarının yeniden düzenlenmesini sağlayan bir araç ve bu amaçla kullanılan bir hak görünümü alır. Gerçekten de, iş mücadelesinde başvuru yollar arasındaki yeri ve önemi büyüktür. İşçiler etkili bir baskı aracı olması nedeniyle bu yola başvururlar. Bu hakkın tanınması sonucu, grev, işçi topluluğunu işveren karşısında güçlendirir. Toplu görüşmede onlara direnme hakkı verir. Bu yönüyle, bağımlı çalışanların çalışma koşullarını değiştirebilmesi için yararlanabilecekleri baskı araçlarının en mükemmelini oluşturur.

Fakat, bu görünüm grev hakkının önemli bir işlevini ortaya koymakla beraber eksik kalır<sup>168</sup>. *Çünkü, grev aynı zamanda bir görüş olayıdır*<sup>169</sup>. Kamuoyunu, işçi sorunlarına açık kılmak ve işçilerin taleplerine katılmalarını amaçlayarak işvereni ve hükümet otoritelerini etkilemeyi düşünürler. Bu yolla işveren ve devletin üzerinde etki yapmak isterler<sup>170</sup>. *Bu yönüyle grev, işçilerin elinde bir mücadele aracı olurken, grev hakkı da düşünce özgürlüğünün bir bileşeni olarak ortaya çıkar*<sup>171</sup>.

### § 3. ANAYASAL HAK OLARAK GREV HAKKI

Anasayalarda greve yer verilmesi ortak bir yönelimin sonucudur. Bu geleneksel bireysel hakların yanında yeni bir hak kategorisinin sosyal hakların<sup>172</sup> tanınmasının bir sonucudur<sup>173</sup>.

<sup>167</sup> LATOURNERIE, s.276 vd.

<sup>168</sup> DRAGUE, O.: "De Quelques Aspects Juridiques Actuels des Conflits Collectifs" Dr.Soc., 1980, s.269.

<sup>169</sup> SINAY, s.67.

<sup>170</sup> SINAY, s.67; RIVERO/SAVATIER, s.332 vd.

<sup>171</sup> GAUME, G.: "Le Droit de Grève, un Terrain et un Enjeu Majeurs de la Lutte Aujourd' hui", Dr. Ouv., 1980, s.1.

<sup>172</sup> Grev Hakkının sosyal hak niteliği, için bkz.: § 3-III-A.

<sup>173</sup> GRUNEBaum/PETIT, s.310.

Grev hakkı hukukumuzda, Anayasanın 54. maddesinde "Grev Hakkı ve Lokavt" başlığı altında düzenlenmiştir. Hemen belirtelim ki, bu hakkın yasal düzeyde düzenlenmesi 2822 sayılı TİSGLK'nun çeşitli hükümlerine de konu olmuştur. 2822 sayılı TİSGLK'nunun ilgili hükümleri yeri geldikince incelenecektir. Bu nedenle bu paragrafta grev hakkı Anayasal bir temel hak olarak ele alınacaktır.

### **I- Grev Hakkının Anayasa Düzeyinde Tanınmasının Anlamı**

Grevin, anayasalarda tanınması ve düzenlenmesinin bir takım sonuçları vardır. İlk tespitinde denilebilir ki; genel olarak bütün insan haklarının anayasal düzeyde tanınmasının sağladığı hukuki yararlar, sosyal bir hak olarak grev hakkı için de geçerlidir<sup>174</sup>. Anayasal hak olarak grev hakkının tanınması bir nevi devlet güvencesi sağlar. Grevcilerin işveren karşısındaki durumlarını iyileştirerek<sup>175</sup>, grev hakkını kullanmalarını kolaylaştırır<sup>176</sup>. Bu işçilerin, işverene hatta devlete karşı ileri sürebilecekleri yetkilerle donatılmış olmalarını ifade eder<sup>177</sup>.

Grevin anayasal hak olarak tanınması, grevin tabi olduğu rejim konusunda da önemli sonuçlar doğurur. Bir hak olarak, anayasal bir hakkın kullanılması bir kusur olamaz. Dolayısıyla, grevciler için hizmet sözleşmesinin bozulması sonucunu doğurmaz. İşverenin sözleşmeden kaynaklanan hizmet sözleşmesini bozma hakkını başarısızlığa uğratar<sup>178</sup>.

Grevin anayasal hak olarak tanınması açık bir buyruktur. Anayasal bir ilkedir<sup>179</sup>. Fransız hukukunda anayasanın bu tanıma şekli, sendikalar tarafından bir tür dokunulmazlığın kabulü olarak yorumlanmıştır. Grev hakkı dokunulmaz kutsal bir hak<sup>180</sup>.

<sup>174</sup> TANÖR, B.: Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, İstanbul 1978, s.173.

<sup>175</sup> BRUN/GALLAND, T.II, s.425.

<sup>176</sup> RIVERO/SAVATIER, s.330.

<sup>177</sup> SVOLOS, A.: Le Travail Dans les Constitutions Contemporain, Paris 1953, s.81.

<sup>178</sup> OLLIER, s.382.

<sup>179</sup> SINAY, s.101; DIOGUARDI, s.53.

<sup>180</sup> RIVERO/SAVATIER, s.329.

Grev hakkının sırf anayasada yer alması bile bu hakkın o ülke hukukuna pratik olarak girdiğini, bir uygulama ya da düzenleme yasasından, bir yürütme işleminden ve bir yargı kararına gerek kalmadan kullanılabileceğini gösterir<sup>181</sup>. Fransa ve İtalya'da Anayasa'nın açık emrine rağmen grevi düzenleyecek yasaların çıkarılmamış olması bu anayasal hakların tanınmadığı anlamına gelmedi<sup>182</sup>. Fransa'da, gerek öğretide gerekse mahkeme içtihatlarında, anayasa ile tanınan bir hakkın kullanılabilmesi için bir yasanın çıkmasının beklenmesine gerek olmadığı görüşü hakim oldu<sup>183</sup>.

Şüphesiz, anayasal kuralların doğrudan uygulanması, hakkın yasa ya da yürütme organı tarafından ele alınmadığı durumlarla ilgilidir<sup>184</sup>. Grev hakkını tanıyan anayasalarda bu hakkın kullanılma şartları, sonradan yapılacak olan yasalara bırakılmıştır<sup>185</sup>.

Bu anlamda, grev hakkının anayasal tanınması her şeyden önce yasal tanımayı etkiler. Dolayısıyla, bir yasa grev hakkını düzenleyebilir. Ama, bir şekilde anayasanın bu ilkesini ortadan kaldıramaz<sup>186</sup>. 1961 Anayasasının 47. maddesinde grevin bir hak olarak düzenlenmesinden sonra ve henüz grev hakkının kullanılmasını düzenleyen yasanın yapılmadığı dönemde, 3008 sayılı iş yasasının grevi yasaklayan hükmü, grev hakkını kesin olarak kabul eden Anayasanın 47. maddesiyle bağdaşmadığı gerekçesiyle iptal edilmiştir<sup>187</sup>.

Yasa koyucu bu anayasal ilkeyi ortadan kaldıramayacağı gibi, anayasa tarafından kabul edilmiş bu hakkın içeriğini daraltamaz ve farklı kullanım şekilleri de getiremez<sup>188</sup>. Bir başka deyişle, yasa koyucu, anayasada tanınan norm alanını daraltıcı düzenlemelerde bulunamaz. Bu daraltma, Anayasal hakkın öznesi

<sup>181</sup> TANÖR, s.128, 231-232.

<sup>182</sup> GIVORD, s.29-30, 34.

<sup>183</sup> AKYOL, Ş.: "Greve İlişkin Fransız Mahkeme Kararları", Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, Sayı 7, 1971, s.281; aynı yazar, Grevin Tesiri, s.13.

<sup>184</sup> TANÖR, s.237.

<sup>185</sup> Anayasamızın 54/1 maddesi bunu öngörür.

<sup>186</sup> DURAND/VITU, s.709.

<sup>187</sup> OĞUZMAN, K.: "Türkiye Cumhuriyeti Döneminde İş Hukukunun Gelişmesi", 50. Yıl Armağanı, Cumhuriyet Döneminde Hukuk, İÜHF, İstanbul 1973, s.415.

<sup>188</sup> DIOGUARDI, s.22-23.

açısından ortaya çıkabileceği gibi, Anayasal hakkın konusu açısından da söz konusu olabilir. Anayasanın, sosyal hak sahibi kıldığı kişilerin, yasa koyucu tarafından hak sahibi olmaktan çıkarılmaları halinde sosyal hakkın öznesi bakımından anayasaya aykırılık söz konusu olur. Yine yasal düzenlemenin anayasal hakkın güvence altına alındığı şekilde gerçekleşmesini engelleyici nitelikte olması durumunda da, sosyal hakkın konusu bakımından anayasaya aykırılık söz konusu olacaktır<sup>189</sup>.

Yasa koyucu, grev hakkını tanıyan anayasa koyucunun amaçlarına bağlıdır<sup>190</sup>. 1961 Anayasası gibi 1982 Anayasası da temel hak ve özgürlüklerin ancak yasa ile sınırlanabileceği kuralını getirmiştir (AY. m.13) Ancak, grev hakkını ortadan kaldırmayı veya onun özüne<sup>191</sup> dokunurcasına sınırlamayı amaç edinen her türlü yasa anayasaya aykırı sayılır (AY. m.11).

Fransız öğreticisinde savunulan bir görüşe göre yasa koyucu sosyolojik olayın niteliklerine saygılı olmalıdır. Yasa koyucu, bu hakkın içeriğini istediği gibi belirtebilir. Sosyal gerçekliği gözardı edemez<sup>192</sup>. Aynı zamanda hiç bir şekilde anayasanın bu ilkesini ortadan kaldıramaz<sup>193</sup>.

## **II- Anayasal Hak Olarak Grev Hakkının Özel Hukuka Etkisi**

Anayasaların bir görevi, devletin ve organlarının kuruluşu, örgütlenmesi, işleyişi, faaliyeti ile ilgili üstün kurallar koymaktır. Anayasaların bir başka ana görevi ise, devlet ile kişi ve toplum arasındaki ilişkileri düzenlemek, özellikle temel hak ve özgürlükleri güvence altına almaktır<sup>194</sup> Anayasada düzenlenmiş bu temel hak ve özgürlükler sadece devleti mi bağlar, yoksa bunların Özel Hukuk

<sup>189</sup> TANÖR, s.294 vd.

<sup>190</sup> DIOGUARDI, s.53. Örneğin bizim anayasamızın sosyal hukuk devleti ilkesi eşitliğe esas alır. Bkz.: ÖZBUDUN, E.: Türk Anayasa Hukuku, Gözden Geçirilmiş 2. Bası, Ankara 1990, s.57 vd.

<sup>191</sup> 1982 Anayasası özgürlüklerinin güvencesi konusunda 1961 Anayasasından farklı olarak öz güvencesi yerine demokratik toplum düzeninin gereklerini getirmiştir. Bkz.: KABOĞLU, Kolektif Özgürlükler, s.270 vd.

<sup>192</sup> DIOGUARDI, s.23.

<sup>193</sup> DURAND/VITU, s.703.

<sup>194</sup> TEZİÇ, E.: Anayasa Hukuku, İstanbul 1986, s.134; GÖZÜBÜYÜK, A.Ş.: Anayasanın Anlamı, Ankara 1989, s.1.

alanında da uygulanması zorunlu genel hukuk ilkeleri midir? Türk Hukukunda Anayasanın "yatay ilişkilere etkisi"<sup>195</sup> , "Anayasanın özel hukuk kurallarına etkisi"<sup>196</sup> adı verilen bu sorun, temel hakların özel hukuk ilişkilerine, özellikle irade özerkliği ilkesinin hukuki işlemler yoluyla uygulanmasına bir etkisi olup olmadığı ve etkiliyse ne derece etkili olduğu sorusuyla ilgilidir<sup>197</sup> .

Temel hak ve özgürlükler demokrasinin özünü oluştururlar<sup>198</sup> . Temel hak ve özgürlüklerin varlığı kadar, onların korunması da Demokrasi'nin temel ilkeleri arasında yer alır. Özellikle, Fransız ihtilalinden başlayarak 20. yüzyıla gelinceye kadar kişinin temel hak ve özgürlüklerine yalnızca devlet tarafından bir saldırı gelebileceğini inanıldığından hak ve özgürlüklerin devlete karşı korunması tek amaçtır<sup>199</sup> . Dolayısıyla her tarafa etkili, Özel Hukuk ilişkilerini de kapsayan bir özgürlük düzeni değil, yalnızca devlete yönelik bir özgürlük düzeni sağlanmak istenmiştir<sup>200</sup> . Bu, özel hukuk alanını tam bir özerklik bölgesi sayan ve anayasa kurallarının özel hukuk ilişkilerine uygulanmasına karşı çıkan bir anlayıştır<sup>201</sup> . Oysa, günümüzde toplumun sosyo-ekonomik değişimi, temel hakları ve insan onurunu artık devletten çok devlet dışında yer alan, özel hukuka tabi sosyal güçlerin tehdidi altında bırakmıştır<sup>202</sup> . Temel hakların salt bireyin devlete karşı bir "savunma hakkı" olduğu görüşü artık terkedilmiştir. Bunların aynı zamanda, söz konusu temel haklar tarafından korunan yaşam alanları için objektif düzen ilkeleri niteliğinde olduğu kabul edilmektedir<sup>203</sup> . Bu düzen, Anayasa tarafından kabul

<sup>195</sup> TANÖR, s.248; ŞAHLANAN, F.: Sendikaların İşleyişinin Demokratik Esaslara Uygunluğu, İstanbul 1980, s.28.

<sup>196</sup> HIRSCH, E.: "Anayasanın Özel Hukuk Kurallarına Etkileri" Türkiye Barolar Barolar Birliği Düzenlediği Birinci Türk Hukuk Kongresine Sunulan Tebliğler, Ankara 1972, s.3; TUNCAY, A.C.: İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, İstanbul 1975, s.66.

<sup>197</sup> TUNCAY, İşçi Sendikası Üyeliği, s.66.

<sup>198</sup> AKIN, İ./AKAD, M.: "Cumhuriyetin Ellinci Yılında Temel Hak ve Özgürlükler, İÜHF, Ellinci Yıl Armağanı, İstanbul 1973, s.21.

<sup>199</sup> KAPANİ, M.: Kamu Hürriyetleri, Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara 1981, s.49 vd.

<sup>200</sup> TUNCAY, İşçi Sendikası Üyeliği, s.68.

<sup>201</sup> TANÖR, s.249; EYRENCİ, Ö.: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984, s.47.

<sup>202</sup> TUNCAY, A.C.: İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982, s.63.

<sup>203</sup> EYRENCİ, Sendikalar Hukuku, s.48.

edilen temel ilke olarak hukukun bütün dallarında hüküm ifade eder. Özel hukuk alanında temel hakların özü, özel hukuk kuralları kanalıyla ortaya çıkar<sup>204</sup>.

Günümüz yabancı hukuklarında gerek öğreti ve gerekse uygulamadaki ana eğilim, Anayasanın özel hukuk ilişkilerinde yansıyan etkileri olduğu yönündedir<sup>205</sup>. Anayasadaki kuralların ve temel hakların kimleri bağlayacağına ilişkin Alman Anayasası'nda açık bir hüküm bulunmamasına rağmen, Alman hukukunda, Anayasa kurallarının kişiler arası ilişkilerde de uygulanması, onları etkilemesi genelde kabul edilmektedir<sup>206</sup>.

Öğretide bugün artık, anayasa normlarının, özellikle temel hakların özel hukuk ilişkilerinde de geçerli olduğu hemen hemen kabul edilmektedir. Ancak, bunun nasıl ve ne ölçüde gerçekleşebileceği konusu tartışmalıdır. Anayasa kurallarının yatay etkisi konusunda başlıca iki görüş vardır. Doğrudan doğruya etki görüşü ve dolaylı etki görüşü<sup>207</sup>.

Hukukumuzda anayasa kurallarının özel hukuk ilişkilerine uygulanabileceğini gösteren kesin dayanak Anayasanın 10. maddesidir. 1982 Anayasasının 11. maddesinde -1961 Anayasasının 8. maddesinde olduğu gibi- "Anayasa hükümleri yasama, yürütme ve yargı organlarını idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır" hükmü yer almaktadır. Klasik Kamu Hukukunda önemli bir aşamayı işaret eden bu hüküm ile<sup>208</sup>, Türk hukukunda bütün anayasa normlarının özel hukuk ilişkilerinde etki edeceği

<sup>204</sup> ŞAHLANAN, Sendikaların İşleyişi, s.30.

<sup>205</sup> HATEMİ, H.: Hukuka ve Ahlağa Aykırılık Kavramları ve Sonuçları, İstanbul 1976, s.49; SEROZAN, R.: Sözleşmeden Dönme, İstanbul 1975, s.214.

<sup>206</sup> LÖWISCH, M. (Çev. T. CENTEL): "Anayasa Işığında Alman İş Hukuku Düzeni" İş Hukuku Dergisi, C.I, 1991, s.71 vd.

<sup>207</sup> Bu konuda bkz.: TANÖR, s.255; TUNCAY, Eşit Davranma İlkesi, s.63 vd; ŞAHLANAN, Sendikaların İşleyişi, s.32 vd.

<sup>208</sup> TUNÇOMAĞ, K.: İş Hukuku, C.I, Genel Kavramlar, Hizmet Sözleşmesi, 4.Bası, İstanbul 1986, s.8.

öngörülmektedir<sup>209</sup>. Bu görüş, Türk hukuk öğretisinde de genellikle kabul edilmektedir<sup>210</sup>.

Yine anayasanın özel hukuk ilişkilerinde uygulamasının diğer bir pozitif dayanağı, yargıçların "Anayasaya, kanuna, hukuka uygun olarak vicdani kanaatlerine göre hüküm" vereceklerini öngören, Anayasanın 138. maddesidir. Bu hükme göre, yasanın yorumlanmasında Anayasal kural ve ilkeler yargıç için birer yorum ölçüsü ve kaynağı olacaklardır. Bir başka deyişle "bütün mevzuata anayasa rengi ile boyanmış bir gözlükle bakılmalıdır"<sup>211</sup>. Dolayısıyla, hukuk kurallarının yorumunda anayasaya aykırı sonuçlar doğuracak bir anlam vermekten kaçınılacaktır<sup>212</sup>. Hukukumuzda anayasanın üstünlüğü ve bağlayıcılığı kuralı, mahkemelere "Anayasaya uygun yorum yapma" ödevini yükler.

Anayasa kurallarının özel hukuk ilişkilerine uygulanmasının pratik anlamda bir takım hukuki sonuçları vardır. Özel hukuk açısından, hukuki işlem teorisi alanındaki "hukuka aykırılık" yaptırımını kesin hükümsüzlüktür. Haksız fiil alanındaki "hukuka aykırılık"ın yaptırımını ise, ortada kusur varsa tazmin borcudur<sup>213</sup>. Anayasal temel hak ve ilkelerin özel hukuk alanındaki ilişkilerde de işlerliği eğiliminin en önemli ve yaygın uygulanma bölgesi "kamu düzenine ve ahlaka aykırılık butlanı" bölgesidir<sup>214</sup>.

Grev hakkını güvence altına alan Anayasanın 54. maddesinin özel hukuk ilişkilerine etkisi konusuna gelince; bu etkisini iki konuda gösterir. İlki grev hakkının bizzat hak sahibi kişinin giriştiği özel hukuk ilişkilerinde kendine karşı korunmasıdır. Bu hak sahibi kişinin kendi isteğiyle bile bir hak ve özgürlükten vazgeçmeyeceği ilkesinin bir sonucudur (AY. m.12, AY m.23) Hizmet sözleşmesinde grev hakkından vazgeçildiği veya bunların kısıtlandığı yolunda

<sup>209</sup> EYRENCİ, Sendikalar Hukuku, 8.48.

<sup>210</sup> TUNÇOMAĞ, C.I, 1986; HIRSCH, s.6,12; TUNCAY, Eşit Davranma İlkesi, s.69; aynı yazar, işçi sendikası üyeliği, 66-67; ŞAHLANAN, Sendikaların İşleyişi, s.32-34; ULUCAN, Özerklik, s.57; CENTEL, s.38.

<sup>211</sup> HIRSCH, s.13.

<sup>212</sup> TANÖR, s.256.

<sup>213</sup> HATEMİ, s.3,12,14, s.7.

<sup>214</sup> SEROZAN, s.215.

hükümler varsa bu hükümler geçersiz sayılacaktır (2822 sayılı TİSGLK m.41)<sup>215</sup> .  
Yine, toplu iş sözleşmelerine de grevden vazgeçildiğine veya bu hakkın kısıtlanmasına ilişkin konulan kayıtlar geçersiz olacaktır<sup>216</sup> .

Fransız hukukunda ise, grev hakkının kullanılmasından önce bir uzlaşma yöntemi izlenmesi ya da bir bekleme süreci öngörülmesi şeklinde özel koşullar toplu iş sözleşmesine konulabilmektedir<sup>217</sup> .

Anayasanın 54. maddesinin özel hukuk ilişkilerine bir diğer etkisi ise, grev hakkının özel hukuk ilişkilerinde başkalarına karşı korunmasıdır. Grevin anayasa tarafından bir hak olarak tanınması, bu haktan yararlananların başkaları karşısında da korunmalarını sağlar. Bu anlamda akla ilk gelen işverendir. Çünkü, grev özellikle işverenin mülkiyet ve sözleşme haklarını etkiler<sup>218</sup> . İşverenin bu hakkın kullanılmasını anlamsızlaştıracak, etkisizleştirecek olan davranışlarına karşı koruma sağlar<sup>219</sup> .

Bu anlamda dikkate değer diğer bir konu da, işverenin lokavt uygulamasıdır. Grev hakkının kullanılmasını ciddi surette güçleştirici ve amacına ulaşmasını engelleyici ve etkisini ortadan kaldıracı nitelikteki lokavt uygulamalarını korumamak gerekir<sup>220</sup> . Grev nedeniyle bir işyerinin kapatılması kararı, anayasal hak olan grev hakkını ortadan kaldırır. Örneğin, toplu iş sözleşmesinin getirdiği iş koşullarından kurtulmak veya grev hakkının kullanılmasını olanaksız kılmak için yapılan işyerini kapama işleminin toplu iş sözleşmesi ve grev hakkına aykırılığı nedeni ile geçersiz sayılması gerekmektedir<sup>221</sup> .

<sup>215</sup> Bkz.: REİSOĞLU, Şerh 86, s.342.

<sup>216</sup> Şunu belirtelim ki, hukukumuzda, toplu iş sözleşmesi süresince ve grev ve lokavt yasağı halinde zaten grev yapılamaz. REİSOĞLU, Şerh 86, s.343.

<sup>217</sup> Bkz.: SINAY, s.206-207; LATOURNERIE, s.179-181.

<sup>218</sup> TANÖR, s.269.

<sup>219</sup> Bu konuda, 2822 sayılı TİSGLK'unun 43/I maddesi işverenin grevde bulunan işçilerin yerine daimi veya geçici olarak başka işçi olma ve başkalarını çalıştırma yasağı, grev hakkını koruyucu bir düzenlemedir. Bkz.: OĞUZMAN, İlişkiler, s.226; REİSOĞLU, Şerh 86, s.354.

<sup>220</sup> TANÖR, s.274.

<sup>221</sup> ULUCAN, D.: İHU, TİSGLK, 17 (No.2), aynı yazar, özerklik , s.68; ESENER, s.640 vd.

Grev yalnızca işçi-işveren arasındaki ilişkilerde etki yaratmaz. Grev hakkı, grevcilerin hizmet sözleşmesi dışında kalan üçüncü kişilere karşı da korunmasını gerektirir. Yapılan bir greve üçüncü kişilerin müdahalesini savunmak grev hakkının espirisiyle bağdaşmaz<sup>222</sup>. Grev uygulaması nedeniyle aynı işyerinde çalışanlar, diğer işverenler, siparişleri yerine getirilemeyen alıcılar grevden çeşitli şekillerde zarar görseler bile bu zararın grevci işçilerden talep edilmesine imkan yoktur. Çünkü, anayasa tarafından tanınmış bir hakkın kullanılması üçüncü kişileri zarara soksa dahi, onlar bu hakkın kullanılmasına tahammül göstermek zorunda olup, bu yüzden hak sahibine başvuramazlar. Aksinin kabulü grevi bir hak olmaktan çıkaracağı gibi, uygulanma olanağını da tamamen ortadan kaldırır<sup>223</sup>.

### III- Grev Hakkının Niteliği

Hukuk düzeninde yeni bir kurumun ortaya çıkması her zaman bir nitelik sorununa yol açar<sup>224</sup>. Grev bir hak olarak nitelendirilmişse o halde bu hakkın hangi tür hak olduğunu tespit etmek gerekir. Böylesi bir sınıflandırma hakkın kapsamı, genişliği ve kullanılma şartları ile ilgili belirli bir düşüncenin kolaylıkla oluşmasına yardım eder<sup>225</sup>.

Ancak, grev hakkını bir çerçeveye oturtmak son derece hassas bir konudur<sup>226</sup>. Çünkü, grevin iki görünümü; çalışmama olarak negatif ve durumun düzeltilmesi olarak pozitif yönü gerek kamu özgürlükleri ve gerekse ekonomik sosyal haklar olarak belli olur. Araç olumlu olmazsa da amaç olumludur<sup>227</sup>.

<sup>222</sup> 275 sayılı yasa döneminde Yarg. HGK. 03.04.1968, 9-132/228, belediye temizlik işçilerinin grevi halinde mahalle halkının kendi imkanları ile ve başka kimseleri de çalıştırmak suretiyle mahallenin temizliğini yapmaları durumunda, İşçi sendikasının mahkemeye yaptığı başvuruyu redetmiştir. Bkz.: OĞUZMAN, K.: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C.I, 2.Bası, İstanbul 1978, s.225.

<sup>223</sup> TANÖR, s.274-275; REİSOĞLU, Şerh 75, s.295.

<sup>224</sup> DESPAX, M.: Négociations Conventions et Accords Collectifs, Droit du Travail, T.2, 2 éd., Paris, s.74.

<sup>225</sup> LATOURNERIE, s.271.

<sup>226</sup> Grevin niteliği konusundaki zorluk için bkz.: SINAY, s.2; LATOURNERIE, s.271.

<sup>227</sup> SINAY, s.2, 103.

## A- Klasik mi - Sosyal Hak mı?

Bir hakkın gerçek niteliğini anlayabilmek için o hakkın uluslararası metinlere girmesine yol açan dinamikler dışında, kendi doğuş dinamiklerine de bakmak gerekir<sup>228</sup>.

Gerek düşünce akımları ve sosyal eylemler gerekse metinlerdeki gelişmeler sonucu<sup>229</sup>, XIX. yüzyılda tanık olunan, evrim süreci özgürlükleri temel bir dönüşüme uğratmıştır<sup>230</sup>. Geleneksel, bireysel, klasik haklar ve özgürlükler diye adlandırılan hakların yanında sosyal hakların tanınması devletin pasif tutumunu terketmesi, tarihsel gelişim süreci içinde bir zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır<sup>231</sup>. 1789 özgürlük anlayışına dayanan liberal sistemde, devletin bireyin hizmetinde olması, onun hak ve özgürlüklerine karışmama görevi yüklüyordu, bu ise devletin negatif bir davranışını gerektiriyordu<sup>232</sup>. Ancak, geleneksel hak ve özgürlükler hukuki birer kural olmakla birlikte somut gerçeklere cevap vermiyordu<sup>233</sup>.

Çalışan kesimlerin XIX. yüzyılın ilk yarısında şiddetlenen mücadelelerinde özellikle siyasal haklar ve ekonomik talepler ön plana çıkıyordu. Siyasal haklar uğruna verilen mücadele ile sosyal haklar savaşımı aynı kaynaktan doğuruyordu. Bu ekonomik olarak güçsüz durumda bulunan kitlelerin siyasi ve sosyal eşitsizliklere karşı tepkisi olarak nitelenir<sup>234</sup>. Gerek siyasal ve gerekse sosyal halar her ikisi de örgütlenme ve toplu eylem hakkını içerir. Aslında, sosyal haklar çerçevesinde dile getirilen bir çok istek ancak sendika ve grev haklarıyla elde edilebilirdi. Şu halde önce bunlar kazanılmalıydı<sup>235</sup>.

İşte bireysel hakların yanında yeni bir kamu özgürlükleri alanı belirlemektedir. Kamu özgürlüklerinin değişime uğraması sonucu ortaya çıkan alan

<sup>228</sup> TANÖR, s.101.

<sup>229</sup> Bu konuda bkz.: KAPANİ, s.49 vd; AKIN, İstanbul 1993, s.339 vd.;

KABOĞLU, Kolektif Özgürlükleri, s.36 vd.; TANÖR, s.60 vd.

<sup>230</sup> KABOĞLU, Kolektif Özgürlükler, s.43.

<sup>231</sup> TANÖR, s.60; AKIN, s.362.

<sup>232</sup> GÖZE, s.134-135; KAPANİ, s.50-51; AKIN, s.390-391.

<sup>233</sup> LAROQUE, P.: "Droits de l'homme, Travail Social et Politique Social (1)", Dr. Soc., 1968, s.626.

<sup>234</sup> TANÖR, s.66; KABOĞLU, Kolektif Özgürlükler, s.52.

<sup>235</sup> KABOĞLU, Kolektif Özgürlükler, s.44.

ekonomik ve sosyal haklara ilişkindir<sup>236</sup> . Artık insan, klasik özgürlüklere sahip olmanın dışında, içinde yaşadığı toplumun sosyo-ekonomik koşulları ile çevrili "ihtiyaç sahibi vatandaş" olarak ele alınmaktadır. Kendisine yalnızca, devletin olumsuz müdahalelerine karşı ileri sürebileceği negatif özgürlüklerin değil devletten olumlu bir hareket bir hizmet ve yardım isteme yetkisini veren "pozitif haklar"ın da tanınması yoluna gidilmektedir<sup>237</sup> .

20. yüzyılın Demokrasisi artık "Sosyal"dir ve "Sosyal haklar" böyle bir köklü gelişmenin eseri olup<sup>238</sup> gittikçe artan oranda yerini almıştır<sup>239</sup> .

Sosyal haklar, Sosyal Devletin en önemli unsurlarından birini oluşturur. Konuyu biraz daha açıklığa kavuşturmak için Sosyal Devleti simgeleyen, sosyal haklar kavramı üzerinde kısaca durmakta yarar vardır<sup>240</sup> .

Sosyal haklar, "ekonomik bakımdan zayıf ve güçsüz olanların ve özellikle işçilerin ve emek ile anamal arasındaki ilişkilerde bir güç dengesi kurulması için devletin gerçekleştirme sorumluluğunu üstlendiği ekonomik ve sosyal nitelikli ve özgürlükçü önlemlerin bütünü"dür<sup>241</sup> . Sosyal hakları, diğer klasik temel hak ve özgürlüklerden ayıran başlıca özellik<sup>242</sup> , bu hakların ekonomik ve sosyal eşitsizliklere tepki niteliğinde, eşitsizliği gidermeyi, sosyal adaleti sağlamayı amaçlayan haklar olmasıdır. Sosyal haklar ilke olarak zayıfın korunması amacını güttüklerinden toplum içinde özellikle bu durumda olanlara tanınan haklardır<sup>243</sup> . Bu yönüyle, sosyal haklar, Sosyal Hukuk Devleti bağlamında, toplumsal eşitlik amacına yönelmiş haklar olarak tanımlanabilir<sup>244</sup> .

<sup>236</sup> DUVERGER, M.: *Institutions Politiques et Droit constitutionnel*, Paris 1960, s.211.

<sup>237</sup> KAPANİ, s.52.

<sup>238</sup> TUNAYA, T.2.: *Siyasal Kurumlar ve Anayasa Hukuku*, 5. Bası, İstanbul 1982, s.207.

<sup>239</sup> LAROQUE, s.626.

<sup>240</sup> Sosyal hakların ayırd edici niteliği konusunda önerilen ölçütler ve bunların eleştirisi için bkz.: TANÖR, s.13-109; GÖZE, s. 5,117-119; KABOĞLU, *Kollektif Özgürlükler*, s.24-31.

<sup>241</sup> TALAS, C.: "Sosyal Haklar ve Türk Anayasalarında Sosyal Hakların Evrimi", *İnsan Hakları Yıllığı*, C.3-4, 1981-1982, s.43.

<sup>242</sup> Bu açıdan "ekonomik haklar" ile "sosyal haklar arasında "zıtlık", buna karşın sosyal haklarla diğer klasik haklar arasında paralellik bulunduğu öne sürülebilir. Bkz.: TANÖR, s.94.

<sup>243</sup> Bkz.: TANÖR, *Öz.* s.74-76, s.92-94; ULUCAN, *Özerklik*, s.56; SUR, M.: *Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil*, Ankara 1991, s.52-53.

<sup>244</sup> KABOĞLU, *Özgürlükler Hukuku*, s.252; GÖZE, s.112-119; TANÖR, s.92-93.

Klasik özgürlüklerin, ferdin moral, entellektüel ve spiritüel gelişmesini sağlamalarına karşılık sosyal haklar ferdin en geniş anlamda maddi, ekonomik ve sosyal gelişimini kolaylaştırır<sup>245</sup>. Bu yönüyle, genel anlamda sosyal adaletsizliği giderme araçlarıdır<sup>246</sup>.

Klasik -geleneksel hakların herkese tanınmış olmalarına karşılık, sosyal haklardan bir kısmı işçilerin statülerine, diğer bir kısmı da daha geniş olarak toplumun tüm üyelerine yöneliktir. Ancak, bu ikinci grup içinde de bazı haklar daha zayıf kabul edilen anneler, çocuklar, sakatlar, zihinsel özürlüler, yaşlılar gibi belli kategorilere yönelmektedir<sup>247</sup>. "Klasik sosyal haklar" olarak da adlandırılan<sup>248</sup>, sendika, toplu pazarlık ve grev hakları çalışanlara özgü haklar olarak da nitelendirilmektedir<sup>249</sup>.

Anayasalarda ve insan haklarına ilişkin uluslararası belgelerde, klasik özgürlüklerin yanında, sosyal ve ekonomik haklara yer verilmesi, özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında genellik kazanmıştır<sup>250</sup>. Batı demokrasilerinin temel yasalarda düzenledikleri "sosyal hayata karışma" ilkesinin doğal bir yansıması olan bu haklar ve ödevler listesine hukukumuz da kapılarını kapayamamıştır. Sosyal haklara ilk defa yer veren 1961 Anayasası, bununla "Sosyal Devlet" ilkesinin yaşama geçirilmesini amaçlamıştır<sup>251</sup>.

1961 Anayasasına benzer şekilde Sosyal Hukuk Devleti ilkesini vurgulayan 1982 Anayasası (m.1), bu ilkeyi, sosyal bir kavam olmaktan öteye bir gerçeklik kazandırmak için temel haklar ve ödevler başlığı altında "ikinci kısım" da geniş hükümler getirmektedir. Bu kısımda "ikinci bölümde" kişinin hakları ve

<sup>245</sup> TALAS, Sosyal Haklar, s.42.

<sup>246</sup> BURDEAU, G.: Manuel de Droit Public, Les Libertés Publiques, Les Droits Sociaux, Paris 1948, s.288.

<sup>247</sup> TANÖR, s.75-76; Bu konuda ayrıca bkz.: TALAS, Sosyal Haklar, s.50; KABOĞLU, Özgürlükler Hukuku, s.252, 259.

<sup>248</sup> TALAS, Sosyal Haklar, s.43.

<sup>249</sup> COLLIARD, C.A.: Libertés Publiques, Paris 1982, s.773; BURDEAU, s.288-290.

<sup>250</sup> Bkz.: COLLIARD, s.776.

<sup>251</sup> GÖZÜBÜYÜK, s.131-133; SOYSAL, M.: 100 Soruda Anayasanın Anlamı, 7. Bası, İstanbul 1987, s.101.

ödevleri düzenlendikten sonra, "üçüncü bölümde" sosyal ve ekonomik haklar ile ödevlere yer verilmiştir. Grev hakkı da bu bölümde yer almaktadır.

Grev, ekonomik ve sosyal haklar kategorisi içinde yer almakla birlikte özgürlük yönü ağır basan bir haktır<sup>252</sup>. Bu açıdan sendika kurma, toplu sözleşme gibi grev hakkı da tıpkı klasik haklar gibi devlete olumlu edim değil, olumsuz edim yükleyen "negatif statü hakları"dır<sup>253</sup>.

Dolayısıyla, devletin grev karşısındaki tutumu herhangi bir klasik hak ya da özgürlük karşısındaki tutumundan farklı olmamalıdır<sup>254</sup>. Bu bir "saygı gösterme ya da "karışmama" ödevinden başka bir şey değildir<sup>255</sup>. Düşünce, din, seyahat, dernek, haberleşme özgürlüğü gibi devletin karışmaması, serbest bırakması cezalandırılmaması gerekir<sup>256</sup>.

Bir görüşe göre ise; grev hakkı bazı yönleriyle sosyal haklar, bazı yönleriyle de geleneksel haklar içinde yer aldığından kendine özgü bir haktır<sup>257</sup>.

Grev hakkı öncelikle bir sosyal hak olarak, Anayasada tanınmasıyla niteliği gereği doğrudan uygulanabilecek bir haktır. Devletin bu hakkın uygulanması için olumlu bir edimde bulunmasına da gerek yoktur<sup>258</sup>. Bu özelliğiyle grev hakkı "mali kaynakların yeterliliği" ya da "ekonomik istikrarın korunması" (AY. m.65) ölçütlerine bağlı değildir. Dolayısıyla, bu ölçütlerin grev hakkını sınırlayıcı nitelik taşımadığı veya taşıması gerektiği söylenebilir<sup>259</sup>.

<sup>252</sup> SINAY, s.2, 103.

<sup>253</sup> ÖZBUDUN, s.111.

<sup>254</sup> Bkz.: PELLISSIER, J.: "La Grève, Liberté Très Surveillé", Dr. Ouv., 1988, s.59.

<sup>255</sup> GÖZE, s.119; TANÖR, s.20-21.

<sup>256</sup> SINAY, s.2, 103; SARAMITO, s.581; LANQUETIN, P. : "Les Conflits Collectifs", Dr. Soc., 1988, s.579.

<sup>257</sup> DIOGUARDI, s.57; LATOURNERIE, s.274.

<sup>258</sup> AKIN, s.394-395; TANÖR, s.376.

<sup>259</sup> KABOĞLU, Kolektif Özgürlükler, s.252; SUR, Özerklik, s.56; SOYSAL, s.240.

## B- Bireysel mi - Kollektif mi?

Grev hakkının niteliğinin belirtilmesinde belirleyici olan unsurlardan biri de bu hakkın bireysel mi ya da kollektif bir hak mı olduğudur<sup>260</sup>.

Klasik ve biçimsel olan bir ayrıma göre, bireysel ve kollektif özgürlük ayrımı, ilgili özgürlüğün kullanılış biçimine göre yapılır. Bu anlamda, bireysel özgürlükler herkesin iradesi doğrultusunda uygulamaya koyabildiği, başkalarıyla biraraya gelmeye ve davranmaya gerek duymaksızın yalnız başına uygulamaya koyabildiği haklardır. Buna karşın toplu hareket veya topluluk olmaksızın hak veya özgürlüğün varlığından söz edilemiyorsa bu kollektif niteliklidir<sup>261</sup>.

Grev hakkında söz etmek kollektif bir haktan söz etmektir. Grevin karakteristik unsuru olan işin bırakılması, işçinin ferdi bir davranışı ile değil, birden çok işçinin ortak davranışı biçiminde ortaya çıkar. Özü, niteliği gereği toplu bir davranış şekli olan<sup>262</sup> grevden söz edebilmek için birden çok işçinin işlerini bırakmaları zorunludur<sup>263</sup>. Çünkü, grevde baskı ancak bu şekilde etkili olur<sup>264</sup> ve işçiler yarar sağlar. Bir araya gelme, bireysel düzeyde bozulmuş dengeyi kollektif olarak yeniden kurar<sup>265</sup>. Maddi ve manevi olarak ise ancak bir grupla istenilen elde edilebilir<sup>266</sup>.

Grevde kollektiflik unsuru, öncelikle kendisini karar alma, anlaşma aşamasında gösterir<sup>267</sup>. Grev, kararlaştırılmış bir topluluk eylemidir<sup>268</sup>. Grev boyunca etken olan birey değil, grup olarak grevcilerdir. Grevciler bireysel olarak

<sup>260</sup> Bu ayrımın pratik önemi özellikle hakkın kötüye kullanılması kuramının uygulama alanında önemli bir katkı sağlar. Çünkü, hakkın kötüye kullanılması kuramına başvurmak, kollektif bir davranışta, yani grev hareketi konusunda kollektif bir sorumluluk oluşturmak demektir. Bkz.: PETIT, s.382.

<sup>261</sup> KABOĞLU, Kollektif Özgürlükler, s.33-34.

<sup>262</sup> GUBBELS, R.: La Grève, Phénomén de Civilisation, Bruxelles 1964, s.263.

<sup>263</sup> SINAY/JAVILLIER, s.160; ÇELİK, s.464; OĞUZMAN, İlişkiler, s.162-163; NARMANLIOĞLU, Grev, s.59 vd.

<sup>264</sup> SUR, Grev, s.96.

<sup>265</sup> RIVERO, s.353.

<sup>266</sup> LAROQUE, s.628.

<sup>267</sup> DURAND/VITU, s.746-747.

<sup>268</sup> HORION, s.27.

iş i bırakmazlar, grup olarak böyle hareket ederler. Toplu bir eylemden bahsedildiğinde bu eylem içindeki işçi birey olarak hareket etmez<sup>269</sup>. Toplu eylemler bir çok farklı iradenin sonucudur. Ama, aynı içeriğe sahiptirler. Bu farklı iradeleri yalnız şekli görünüm altında değil, aynı anlam altında da bir eylemle ifade edilir<sup>270</sup>.

Normal olarak grev, işçilerin önceden anlaşarak işlerini bırakmaları şeklindeki davranışı ifade eder<sup>271</sup>. Hukukumuzda da bir grevin bulunması için, toplu anlaşma şarttır. Bu anlaşma ya birden çok kişinin aralarında anlaşmalarıyla veya bir işçi sendikasının bu konuda vermiş olduğu karara uymalarıyla yerine getirilmiş olur (2822 sayılı TİSLK m.25/1). Dolayısıyla, tek işçinin iradesine dayanan iş bırakma bu nedenle grev olarak değerlendirilemez<sup>272</sup>.

Kullanılış biçimi açısından salt olarak kollektif nitelikte olan grev<sup>273</sup>, hak sahipleri açısından ikili bir görünüme sahiptir<sup>274</sup>. Özellikle, Fransız öğretisinde, grev hakkının hem bireysel hem de kollektif bir hak olduğuna işaret edilmiştir<sup>275</sup>. İtalya'da da gerek içtihat ve gerekse öğretilerde hakim olan görüş, grev hakkının sahiplerinin yalnızca işçiler olduğudur. Kollektif bir çıkarı savunmak için bireysel bir hak söz konusudur<sup>276</sup>. Alman öğretisinde baskın olan görüş ise, grev hakkının kişilere yani işçilere değil sendikalara tanınmış olmasıdır. Yani, kollektif hak, bireysel hakka ağır basar<sup>277</sup>.

Hukukumuz açısından dayanağını Anayasada bulan temel bir sosyal hak olarak<sup>278</sup> grev hakkı, 1961 Anayasasında olduğu gibi 1982 tarihli Anayasa'da da

<sup>269</sup> BOLDT, s.105.

<sup>270</sup> DIOGUARDI, s.67-71; LATOURNERIE, s.308.

<sup>271</sup> CAMERLYNCK, s.18.

<sup>272</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.164-165; SUR, Grev, s.96-97; NARMANLIOĞLU, Grev, s.59 vd.

<sup>273</sup> KABOĞLU, Kolektif Özgürlükler, s.108.

<sup>274</sup> TANÖR, s.36, 300; NARMANLIOĞLU, Grev, s.11.

<sup>275</sup> Bkz.: RIVERO/SAVATIER, s.339; CAMERLYNCK, s.16; DURAND/VITU, s.714-715; SINAY/JAVILLIER, s.101-102.

<sup>276</sup> MENGONI, s.274.

<sup>277</sup> BOLDT, s.105, 107.

<sup>278</sup> Konuyu 1961 Anayasası ve 275 sayılı TSGLK açısından yaklaşan Ulucan; Sosyal hak niteliğiyle özel hukuk kişileri üzerinde doğrudan etkisi bulunan grev hakkının işçileri tanınmış olması onu "bireysel sosyal hak" niteliği verirken, kullanılması işçi topluluğunun -bir kollektifin- varlığına bağlı olması

"işçiler"e tanınmıştır. Anayasanın 54. maddesine göre, grev hakkının sahibi birey olarak işçidir. Bu nedenle, grev bireysel bir işçi hakkıdır. Ancak bu hakkın kullanılmasında birey olarak işçi iradesi değil, yukarıda da belirtildiği gibi bir grubun kararı da gerekmektedir. Grev hakkı böylece hem bireysel hem de kollektif alanda etkisini göstermektedir<sup>279</sup>. Grevin bireysel bir işçi hakkı olması, bu hakkın kullanılmasını işçi iradesine bırakır. Her işçi tek başına greve katılıp katılmamaya karar verebilir. Ancak, grev aynı zamanda topluca karar verilen kollektif bir haktır. Hukukumuz açısından bu hakkın kullanılması, işçilerin örgütlenmiş kuruluşları olan sendikalar eliyle yapılacaktır<sup>280</sup>. Nitekim gerek sendikalar yasası (m.32/IV) gerekse TİSGLK (m.27/II) greve karar verme yetkisini uyuşmazlığın tarafı olan sendikaya vermiştir. Bu düzenleme de grevin kollektif niteliğinin ve işçiyi koruma ilkesinin bir sonucudur. Koruma amacını en iyi gerçekleştirecek olgu grevin işçi sendikasıyla uygulanmasıdır<sup>281</sup>. Anayasa Mahkemesi de bu görüşü benimsemiştir<sup>282</sup>.

#### IV- Anayasada Tanınmış Diğer Sosyal Haklarla İlgisi

Grev hakkı, yukarıda da değindiğimiz gibi bir çok çağdaş devletin amaç olarak ortaya koyduğu sosyal eşitliği sağlamak için çalışanların (işçilerin) ellerinde bulunan bir araç olarak<sup>283</sup> pozitif hukuk metinlerinde sosyal hakların bir türü olarak yer almaktadır. Grev hakkı bu yönüyle, gerek klasik haklar olarak adlandırılan hakları gerekse diğer sosyal hakları da yakında ilgilendirir ve etkiler. Burada şunu da belirtmek gerekir ki, lokavt da, her zaman grev ile birlikte algılanan, grevin etrafında dönen bir hareket olarak görülmektedir. Lokavtın tanındığı A.Y. m. 54, "sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler" başlığını taşıyan 3.

---

bu hakkın aynı zamanda "kollektif sosyal hak" olarak kabul edilmesini gerektirir demektir. Bkz.: ULUCAN, Özerklik, s.67.

<sup>279</sup> ULUCAN, D.: "İş Mücadelesinin Hizmet Akdine Etkisi", İHD, C.II, Sayı 2, Nisan-Haziran 1991, s.167.

<sup>280</sup> Bkz.: ŞAHLANAN, F.: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995, s.221.

<sup>281</sup> ULUCAN, İş Mücadelesi, s.167.

<sup>282</sup> Anayasa Mahkemesi, grev hakkının niteliği gereği işçilere teker teker tanınabilecek bir hak olmadığını belirtmiştir. 19-20.10.1967 tarihli karar ve bu konudaki öğretici görüşleri için bkz.: OĞUZMAN, Gev, s.38 vd; TANÖR, s.300 vd.

<sup>283</sup> DIOGUARDI, s.58.

bölümde yer almakta, bu bölümde, “temel haklar ve ödevler”i düzenleyen 2. kısımda bulunmaktadır. Lokavt, sosyal haklar kategorisine sokulamayacağından, geriye kalan şık lokavtın ekonomik bir hak kabul edildiğidir.

Anayasa'nın 48-65. maddelerinde düzenlenen ekonomik ve sosyal hakların birbirleriyle yakın ilişki içinde olduğundan şüphe yoktur. Ancak, söz konusu haklar içerisinde Anayasa m. 51 ve 52'de yer alan sendika hakkı ve m. 53'de yer alan toplu iş sözleşmesi hakkı ve m. 54'de yer alan grev hakkı bir bütünün parçalarıdır<sup>284</sup>. Başka bir anlatımla bu haklardan birinin yokluğu diğerlerinin kullanımını ve etkinliğini ortadan kaldırır ya da önemli ölçüde azaltır<sup>285</sup>.

### **A- Sendika Hakkı ve Grev Hakkı**

İnsanlık tarihi kadar eski bir olgu olan grev<sup>286</sup> hakkı, tarihi bakımından sendika hakkı ile birlikte, dolayısıyla bütün sosyal haklardan önce ortaya çıkmıştır<sup>287</sup>. Grevin etkisiyle diğer sosyal haklar kazanılmış, bu hakların kazanılmasında da en etkin araç grev olmuştur. Sendikacılık hareketi bu çerçevede işçilerin mücadeleleri sonucu doğmuş ve gelişmiştir<sup>288</sup>. Nitekim, işçilerin aralarında birleşerek mesleki yararlarını, çıkarlarını daha iyi koruyacakları düşüncesinden hareketle, yasa koyucu, onlara mesleki teşekkül kurmaları ve kurulu bulunan teşekküllere serbestçe girebilme hakkını sendika hak ve özgürlüğünü tanımıştır<sup>289</sup>.

Anayasa, 53 ve 54. maddeleri ile sendikaların toplu iş sözleşmeleri ile grev ve lokavt hakkını düzenleyerek bunları kollektif sendika özgürlüğü şemsiyesi altında korumaya almıştır<sup>290</sup>. Anayasa'da düzenlenen Sendika özgürlüğü ile toplu iş sözleşmesi ve grev hakları aynı amaçta birleşen bir bütün<sup>291</sup> oluşturur. Anayasa

<sup>284</sup> ULUCAN, Özerklik, s.86-87; TANÖR, s.111.

<sup>285</sup> ŞAHLANAN, F.: Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, 1982, s.2.

<sup>286</sup> SINAY, /JAVILLIER, s.7.

<sup>287</sup> TANÖR, s.291.

<sup>288</sup> ESENER, s.269; ÇELİK, s.267; KAPANI, s.278.

<sup>289</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.16.

<sup>290</sup> AKTAY, s.61.

<sup>291</sup> Özgürlüklerin ayrılmaz bir bütün olduğu konusunda bkz.: KABOĞLU, Kolektif Özgürlükler, s.29, 175.

koyucu, toplu iş sözleşmesi özerkliği uyarınca kural getirilmesini öngörürken, haklı olarak diğer iki temel kurum olan sendika ve grev hakkını da Anayasa düzeyinde tanıyarak bir bütün halinde işlerlik kazanmasını istemiştir<sup>292</sup>.

Sendika hakkı<sup>293</sup> ve özgürlüğü olmadan diğer kolektif sosyal hakların, grev ve toplu iş sözleşmesini hakkının bir anlam taşıyacağı düşünülemez<sup>294</sup>. Ancak örgütlenme özgürlüğünün yaşama geçmesi, yani işçilerin örgütlenmesi ile grev ve toplu iş sözleşmelerinden yararlanma olanağı doğabilir<sup>295</sup>. Bu açıdan, grev hakkı kaçınılmaz olarak sendikal haklara bağlıdır<sup>296</sup>.

Sosyal hakları savunabilmenin temel şartını meydana getiren sendika kurma, sendikalara serbestçe girebilme, dilediği sendikayı seçebilme ve nihayet sendikadan serbestçe ayrılabilme hakları olmadan, öbür sosyal hakların bir anlam taşınması imkansızdır<sup>297</sup>. Nitekim Anayasa'nın 51. maddesi işçilerin sendika kurmalarını ve bunlara serbestçe üye olmalarını tam olarak güvence altına almıştır.

Fakat, sendika hakkı ve özgürlüğünün, işlevini gerektiği şekilde yapması etkili bir iş mücadelesi aracı olan grev hakkı sayesinde mümkün olur. Bu nedenle grev hakkına getirilecek sınırlamalar sendikal hakkın serbestçe kullanılmasına engel olacağı gibi, sendikaların fonksiyonlarını ve varoluş nedenlerini de önemli ölçüde ortadan kaldıracaktır<sup>298</sup>. Çünkü, sendikaların ana silahı grevdir<sup>299</sup>. Kuvvetli ve etkili bir mücadele aracı olan grev hakkından mahrum bulunan sendikaların pek fazla iş göremeyecekleri kuşkusuzdur<sup>300</sup>.

<sup>292</sup> ULUCAN, Özerklik, s.86.

<sup>293</sup> DIOGUARDI, s.59; "Sendika hakkında özerk şekilde, fakat dolaylı yoldan hedeflenen çıkara yönelinir. Halbuki, grev hakkı doğrudan ve özerk şekilde, grevle hedeflenen amaca yönelir".

<sup>294</sup> "Sendika hürriyeti ve grev hakkı, milli gelirin vatandaşlar arasında adil bir şekilde dağıtılmasını sağlayan iktisadi ve sosyal kuvvetlerin netice olmasına imkan verecek hukuki zemini eşitlik esasına göre ortaya koyan müesseselerdir. Bkz.: Türk-İş Sendikalar ve Grev, Lokavt Hakları, Ankara 1964, s.93.

<sup>295</sup> ULUCAN, Özerklik, s.65.

<sup>296</sup> DIOGUARDI, s.59.

<sup>297</sup> TANÖR, s.290.

<sup>298</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.17.

<sup>299</sup> TIANO, A.: L'action Syndical Ouvrière et la Théorie Economique du Salaire, Paris 1957, s.331.

<sup>300</sup> SAYMEN, F.H.: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s.174.

Dolayısıyla Anayasa'da tanınan her üç kollektif sosyal hak bir arada anlam kazandıkları için bu haklardan birinin özüne aykırı bir durum, aynı zamanda hepsinin birlikte oluşturduğu bütüne de aykırı olur. Söz konusu haklardan her biri diğerinin gerçekleşme, etkili olma koşulunu oluşturduğundan<sup>301</sup>, grev hakkından yoksun bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma olanağı kalmayacağı gibi<sup>302</sup>, toplu iş sözleşmesi hakkı bulunmadan bir sendikanın grev hakkından yararlanmasının anlamı yoktur<sup>303</sup>.

## **B- Toplu İş Sözleşmesi Hakkı ve Grev Hakkı**

Grev hakkı, Sendika hakkı ile olduğu kadar, toplu iş sözleşmesi hakkı ile de yakından ilgilidir. Bu açıdan, toplu iş sözleşmesi ile grev hakkının durumları daha belirgindir. Grev ve toplu sözleşme aynı pencerenin iki kanadı gibidir<sup>304</sup>. İş Hukuku alanında, işçilere toplu olarak işverenin karşısına çıkma hakkı tanındığından beri, toplu pazarlığın başarısızlığa uğraması halinde, iş mücadelesi yöntemlerine, özellikle greve başvurma olanağının tanınması gerekli bulunmaktadır<sup>305</sup>. Her ne kadar grev, geleneksel bir mücadele aracı ise de dialog ve anlaşma söz konusu ise sendikalar bu silahtan vazgeçerler<sup>306</sup>.

Grev eylemleri daha sendikalar kurulmadan, toplu pazarlık düzeni işlemeye başlamadan, henüz bir hak olarak tanınmadığı dönemlerde gerçekleştirilmiştir<sup>307</sup>. İşçilerin işverenlerle toplu sözleşmeler yapmaları ise 19 ncu yüzyılın başlarını bulur<sup>308</sup>. Sosyal devlet ve buna paralel olarak ekonomik ve sosyal haklardaki gelişmeler, çalışanlara sendikalar yoluyla işverenler karşısında grev aracından da yararlanıp, toplu iş sözleşmeleri akdederek çalışma yaşamının devletçe konulan ya da bireysel planda; hizmet sözleşmeleriyle elde edilen asgari şartların üstünde haklar sağlama yolunu da açmıştır. Devletin çalışma yaşamına ilişkin olarak

<sup>301</sup> ULUCAN, Özerklik, s.69.

<sup>302</sup> TALAS, s.487; Sur, Özerklik, s.73; ULUCAN, Özerklik, s.53.

<sup>303</sup> ULUCAN, Özerklik, s.87; SUR, Özerklik, s.55; NARMANLIOĞLU, Grev, s.14 vd.

<sup>304</sup> SINAY, s.7.

<sup>305</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.15.

<sup>306</sup> SINAY, s.7.

<sup>307</sup> ÇELİK, s.267; Aktay, s.14-15.

<sup>308</sup> İŞIKLI, A.: Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri, Ankara 1967, s.11.

koyduğu hukuk kurallarının yanında, bizzat işçi örgütleri ve işverenler arasında karşılıklı görüşme sonucu anlaşarak getirilen toplu iş sözleşmesi normlarının çok yönlü işlev ve etkilerinden hiç şüphesiz en önemlisi budur<sup>309</sup>.

İşte, toplu iş sözleşmesinin bu işlevini yerine getirebilmesi için gerek sendika hak ve özgürlüğünün gerekse grevin bir hak olarak tanınması kaçınılmaz olur. Grevler, özellikle, kollektif pazarlık aşamasında görüşmelerin başarısızlıkla sonuçlanması halinde son çare olarak önem taşır<sup>310</sup>. Sendikal hareketlerde de son bir araçtır<sup>311</sup>.

Bir toplu iş sözleşmesine ulaşılabilmesi için, işçi kuruluşunun işveren tarafını anlaşmaya zorlaması grev sayesinde mümkün olmaktadır<sup>312</sup>. Grev normal pazarlık metodları sonuç vermediği zaman anlaşma fonksiyonu gören önlemlerden biridir<sup>313</sup>. Grev, artık ani bir patlama ya da öfke anı olmayıp bazı taleplerin hizmetinde araç olma niteliğini kazanmış ve hatta toplu pazarlığın bir parçası haline gelmiştir<sup>314</sup>. Bu yönüyle grev gerek yaptırım gerekse tehdit olarak, toplu görüşmenin temel bir unsurudur<sup>315</sup>. Bu onun, sosyal talepleri kabul ettirebilme mücadelesinde ne kadar büyük önem taşıdığını gösterir<sup>316</sup>. Grevin amacı, işverenle ilişkileri sonuna kadar kesmek değil, işvereni toplu pazarlıkta kendi görüş ve istekleri yönünde bir politikayı benimsemeye zorlamaktır<sup>317</sup>.

Gerçekten, çalışma koşullarının düzenlenmesinde rol alabilmek için grev, işçilerin elindeki tek etkin mücadele aracıdır. Bu anlamda grev hakkı özgür bir toplu iş sözleşmesi özerkliğinin teminatıdır. Sendika özgürlüğü ve grev hakkının tanınmasıyla ki, işçiler eşit bir sözleşme tarafı olarak işveren karşısında yerlerini alabilmektedirler<sup>318</sup>. Toplu iş sözleşmesiyle güdülen amacın

<sup>309</sup> ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s.1-2.

<sup>310</sup> TUNA/KUTAL, s.63.

<sup>311</sup> TUNA, O.: Grev Hakkı, İş Mücadelelerindeki Yeri ve Ehemmiyeti, İstanbul 1951, s.75.

<sup>312</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.18.

<sup>313</sup> TUNA/KUTAL, s.21.

<sup>314</sup> REYNAUD (çev. GÜZEL/OKUR), s.42.

<sup>315</sup> OLLIER, s.374.

<sup>316</sup> TANÖR, s.291.

<sup>317</sup> TALAS, s.385.

<sup>318</sup> EYRENCİ, Ö.: "Türk Hukukunda İş Mücadelesi Araçlarında Eşitlik", İHD, C.II, Sayı 1, Ocak-Mart

gerçekleşmesi ve bu sözleşmelerle öngörülen düzenin işlevlerini yerine getirilmesi için, tarafların eşit olanaklarla toplu görüşmeye oturabilmelerine bağlıdır. İşte grev hakkı işçilere bu olanağı sağlayan bir haktır<sup>319</sup>.

Sendika hakkı, toplu görüşme hakkı ve grev hakkı, bu temel hak ve özgürlüklerin hepsi bütün demokratik toplumlarda kabul edilen hak ve özgürlüklerdir<sup>320</sup>. Ülkemizde de 1982 Anayasası ile sendika ve grev hakları anayasal güvence altına alındıktan sonra, toplu iş sözleşmesi kurumu işlerlik kazanmıştır. Bu nedenle diğer etkenlerle birlikte grev hakkı ile donatılmış bulunma çok önemli bir etkidir.

#### **§ 4. GREV HAKKININ SINIRLANDIRILMASI**

##### **I- Genel Olarak**

Tarihsel gelişim, grevin yasaklanmasının ya da cezalandırılmasının amacına ulaşmadığını gösterir. Grev hakkı, günümüzün gelişen ve sosyalleşen demokratik anlayışı içinde çalışanların en önemli temel haklarının başında gelmektedir<sup>321</sup>. Ancak, bütün diğer özgürlükler gibi, grev hakkı da diğer hakların içinde yer alan bir haktır. Dolayısıyla, grev hakkında diğerlerinde olmayan mutlak bir nitelik söz konusu değildir<sup>322</sup>.

Grevin yaygınlık ve dokunulmazlık orijinalliğini, diğer hakların amacı dahil, en azından onların sınırlarına saygı göstermeden ayırık tutmak mümkün değildir<sup>323</sup>. Çünkü, bir hakkın kullanılması ki, bu hak temel bile olsa toplumsal yaşamın gerekleri ile uyuşmalıdır<sup>324</sup>.

Toplumun içinde yaşayan kişilerin ilişkilerinin ve davranışlarının bir takımı sınırlarının bulunduğu, sınırsız özgürlüğün ve buna paralel olarak ölçsüz hakkın

---

1992, s.9.

<sup>319</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.19.

<sup>320</sup> LANQUETIN, s.579.

<sup>321</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.8.

<sup>322</sup> RIVERO/SAVATIER, s.339.

<sup>323</sup> LATOURNERIE, s.57.

<sup>324</sup> RIVERO/SAVATIER, s.339.

düşünülmesi olanaklı olmadığından, grev hakkının da bir sınırı bulunması gerektiği kuşkusuzdur. İşte bu zorunluluk söz konusu hakkın özelliği de gözönüne alınarak sınırlanmasını, kullanılmasının bir takım kayıt ve koşullara bağlanmasını gerektirmektedir. Diğer bir anlatımla, her özgürlük ya da hak gibi, grev özgürlüğü veya hakkı da hukukun çizdiği sınırlar içinde kullanılabilir<sup>325</sup>.

Grevin bir hak olarak tanındığı sistemlerde, grev hakkı çeşitli bakımlardan sınırlandırılmıştır. Bu sınırlamalar bir defa grev kavramının belirtilmesi yoluyla olmakta, ikincisi grev sayılan iş terklerinin bir kısmına yasal koruma sağlamamak şeklinde gerçekleşmektedir<sup>326</sup>. Fransız hukukunda, öğreti ve mahkeme kararları, grev kavramını ve grev hakkının kullanılmasını sınırlamışlardır. Türk hukukunda da hem grev kavramı hem de bu hakkın kullanılması konusunda, oldukça ayrıntılı yasal düzenlemeler söz konusudur.

## **II- Bazı Yabancı Hukuk Sistemlerinde Grev Hakkının Sınırlandırılması**

### **A- Fransız Hukukunda**

Fransa'da kolektif iş ilişkilerinin oluşmasının kaynağını oluşturan 25 Mayıs 1864 tarihli yasa önemli bir dönüm noktasıdır<sup>327</sup>. 1864'den önce grev yasak olup, bir suç olarak cezalandırılmıştır. 1864'den 1946'ya kadar ise sözleşmesel bir kusur olarak nitelendirilmiş ve 1946 yılında ise, çağımızın özellikle gerekli ilkelerinden biri olarak Anayasa tarafından bir hak olarak tanınmıştır<sup>328</sup>.

<sup>325</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.325.

<sup>326</sup> HORION, s.30; BOLDT, s.119.

<sup>327</sup> DURAND/VITU, s.705.

<sup>328</sup> SINAY,, s.92; RIVERO/SAVATIER, s.327; DURAND/VITU, s.327 vd; BRUN/GALLAND, T, II, s.421 vd; BOUERE,, s.20 vd.

Gerçekten de, Fransa'da 27 Ekim 1946 tarihli Anayasasının başlangıç kısmında yer alan "grev hakkı onu düzenleyen yasalar çerçevesinde kullanılır" şeklindeki hüküm, 1 Ekim 1958 tarihli Anayasayla da kabul görülmüştür<sup>329</sup>.

Haktan anlaşılan asgari bir denge ve güvenilirlik ile donatılmış kurallar bütünü ise, Fransa'da grev hakkının varlığından söz edilmez<sup>330</sup>. Çünkü, Anayasanın sözünü ettiği bir yasa olmadığı gibi, yazılı yasa sadece grev hakkının varlığını tanımış ve sınırlarını belirtilmemiştir<sup>331</sup>. Fransa'da grev hakkı esas olarak içtihadi bir haktır<sup>332</sup>. Gerek öğreti ve gerekse mahkeme kararları ile grev kavramı ve grev hakkının kullanılması sınırlandırılmıştır<sup>333</sup>. Grev hakkı 1946 ve özellikle 1950'den itibaren, gerek adli ve gerekse idari yargı tarafından verilen bir çok kararlar geliştirilmiş, özümlemeye çalışılmıştır<sup>334</sup>.

Anayasa'da ifade edilen formül grev hakkının temel dayanağını oluşturur. Ancak grev ile ilgili yasal düzenlemeler açısından özel sektör ve kamu sektörü arasındaki farka da işaret etmek gerekir<sup>335</sup>.

Özel sektörde olduğu gibi, kamu sektöründe de grev tanımı içtihatça yapılmış, fakat özel sektörden farklı olarak gerek yasal ve gerekse düzenleyici işlemlerle grev yasaklanmış ya da sınırlandırılmıştır. Bu konuda 1 Temmuz 1963 tarihli yasa ile ön bildirimsiz grev (L 521-3.al.1) ile dönen grev (L.521-4) biçimleri yasa dışı sayılmıştır. Bu yasa dışında değişik tarihlerde çıkan yasalarla belli kimseler açısından (polis, hapisane, hava kontrolörleri, ordu ve adliyede) grev yasakları getirilmiş, bazı sektörlerde de (örneğin havayolu hizmetlerinde, radyo ve televizyon şirketlerinde) asgari bir hizmetin sağlanması için grev hakkının kullanılması sınırlandırılmıştır<sup>336</sup>.

<sup>329</sup> SINAY,, s.97.

<sup>330</sup> DUPEYROUX, J.J.: "Le Droit de Grève: de Quoi Parle-t-on?", Dr Soc., 1988, s.619.

<sup>331</sup> JAVILLIER, J.C.: Manuel de Droit du Travail, Paris 1990, s.398-399.

<sup>332</sup> RAY, J.E.: "1988-1991, un Nouveau Droit Jurisprudentiel de la Grève", Dr. Soc., 1991, s.716.

<sup>333</sup> COUTURIER, s.369-370; BRUN/GALLAND, T.II, s.426 vd.; DURAND/VITU, s.739.

<sup>334</sup> GIVORD, s.29.

<sup>335</sup> TEYSSIE, B.: Droit du Travail, Paris 1981, s.553; RIVERO/SAVATIER, s.340.

<sup>336</sup> Bkz.: JAVILLIER, s.400 vd; RIVERO/SAVATIER, s.340 vd.

Grev hakkının kullanılması ile ilgili olarak, Danıştay, Fransız hukukunun genel bir ilkesine yer vermiştir. "Grev hakkının tanınmasının bu hakka ilişkin sınırlamaları aşma sonucunu doğurmayacağını, diğer haklar gibi, bu hakkın kullanımının da hakkın kötüye kullanımından ve kamu düzeninin gereklerine aykırılıktan uzak olması" gerektiğini belirtmiştir<sup>337</sup>. Bu alanda özellikle, kamu düzeni ve kamu hizmetlerinin sürekliliğini esasından hareketle grev hakkı sınırlandırılmaktadır<sup>338</sup>.

Kamu sektörünün aksine, özel sektörde grev hakkına ilişkin yasal düzenlemeler oldukça az sayıdadır. Bunda özellikle grevin yalnızca bir hak değil, aynı zamanda, devletin bizzat kendisinin zarar vermemek ve verdirmemekle yükümlü olduğu bir kamu özgürlüğü olarak görülmesi etkili olmuştur<sup>339</sup>.

Bu yönde<sup>340</sup>, 11 Şubat 1950 tarihli yasa ile (L.521-1, al-1), "işçinin ağır kusuru dışında grev, hizmet sözleşmesini sona erdirmez" hükmü getirilmek suretiyle grevin hukuksal sonuçları konusunda yararlı bir açıklık sağlanmıştır. Daha sonra, işçinin grev nedeniyle ücret ekleri ve sosyal yararlanmalar konusunda ayırım gözetici işlemlere tabi tutulamayacağı 17 Temmuz 1978 tarihli yasa ile (L. 521-1, al.2) belirtilmiştir. Diğer yandan, grev hakkının, normal kullanımı dolayısıyla işçiye herhangi bir disiplin cezası uygulanamayacağı ve işine de son verilmeyeceği 25 Temmuz 1985 tarihli (L. 122-45, al-1) yasa ile öngörülmüş bir başka düzenlemeyi oluşturur.

Özel sektörde içtihat çok önemli bir rol oynar. Grev hakkının kullanılmasında, bu alanda çok az sayıda hüküm olduğu için, mahkemeler grevi tanımlamakta ve grev hakkının hangi koşullar içinde kullanılabileceğini belirtmektedirler<sup>341</sup>. Belirtmek gerekir ki, 1946 Anayasasının grev hakkını tanımasından itibaren, grev hakkı varolduğuna göre, yapılan bir grev ilke olarak

<sup>337</sup> C.E. 7 Juillet 1950, LONG, M./WEIL, P./BRAIBANT, G.; Les Grands Arrêts de la Jurisprudence Administrative, Paris 1978, s.392; C.E. 26 Octobre 1960, Dr. Soc. 1961, s.100.

<sup>338</sup> JAVILLIER, s.401; Teyssie, s.630 vd.

<sup>339</sup> PELLISSIER, s.59.

<sup>340</sup> Bkz.: JAVILLIER, s.339.

<sup>341</sup> HORION, s.22-23.

yasaldır. Bu nedenle çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla işin bırakılması genel olarak yasal olacaktır<sup>342</sup>.

Bu alanda, mahkemeler hukuki anlamda grevi tanımlamakta ve kullanılma koşullarını belirtmekte ve grevin sınırlanmasında grev tanımından ve hakkın kötüye kullanılması kuramından yararlanmaktadır<sup>343</sup>. Yargıtay da Danıştay gibi, grev hakkının tanınmasının bu hakka ilişkin sınırları aşma sonucu doğurmayacağını ve grev hakkının kötüye kullanılmayacağını çeşitli kararlarında, benzer terimlerle kullanmıştır<sup>344</sup>.

Grev hakkının kötüye kullanıldığı, dolayısıyla yapılan grevin yasa dışı olduğu hallerin bir tablosunu vermek oldukça güçtür. Çünkü, bu tablo sürekli değişikliklere uğramaktadır. İşçilerin yaratıcı gücü yeni mücadele yöntemleri ortaya çıkarmaktadır. Yargıçların işçi mücadeleleri konusundaki tutumları siyasal-sosyal konjonktüre bağlı olarak değişebilmektedir. Koşullara göre, grev türlerinden biri diğerine oranla daha fazla kabul görebilecektir. Toplu pazarlığın genel havası ve işverenin iyiniyeti ya da grevin ekonomik açıdan doğurduğu sonuçlar yanında birinci ve ikinci dereceli yargı organları önünde savunulan hukuksal gerekçelerin de bir grevin yasa dışı ya da yasal kabul edilmesinden önemli bir işlevi söz konusudur<sup>345</sup>.

Ancak, Yargıtayın ortaya koyduğu, "işverenin kabul etmediği ve önceden belirlenmiş bulunan mesleki talepleri desteklemek üzere, anlaşarak işin bırakılması" şeklindeki<sup>346</sup>, grev tanımından hareketle bazı genellemeler yapmak mümkündür. Buna göre, işin bırakılması açısından iş yavaşlatma grevleri, gayret grevleri olarak adlandırılan<sup>347</sup> grev türleri hukuki anlamda grev tanımı dışında

<sup>342</sup> LYON-CAEN/PELLISSIER/SUPIOT, s.832.

<sup>343</sup> COUTURIER, s.369-370; JAVILLIER, s.405.

<sup>344</sup> Bkz.: Cass. Soc. 9 Juillet 1951, Dr. Soc. 1952, p.116; Cass.Soc. 10 Mars 1961, Dr. Soc. p.363;

Cass.Soc. 13. Décembre, 1962, Dr. Soc. 1963, p.226.

<sup>345</sup> LYON-CAEN, G. (Çev. A.GÜZEL): "Fransız İş Mücadelesi Hukukunun Özgünlüğü Üzerine Bir Deneme", İstanbul Barosu Dergisi, C.57, Sayı 7-9, Temmuz - Eylül 1983, s.315.

<sup>346</sup> LATOURNERIE, S.266; BRUN/GALLAND, T.II, s.427.

<sup>347</sup> Gayret grevleri konusunda bir içtihat oluşmamakla birlikte, öğretinin grev tanımı içine girmediğini belirtiyor. Bkz.: LATOURNERIE, s.305, GIVORD, s.31.

tutulmuştur. Buna göre, grev hakkı, hizmet sözleşmesini askıya almakla birlikte, sözleşmede öngörülenden veya meslekte uygulandan farklı bir ifaya izin vermez<sup>348</sup>. Yine grev hakkının sınırlanmasındaki bir başka ölçüt de amaçtır. Yargıtay, grevin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve düzeltilmesi amacıyla kullanılabileceğini belirtmiştir<sup>349</sup>. Dolayısıyla grevin mesleki amacından sapması, işlevinin aşılması olarak görülür ve bir kusur teşkil eder<sup>350</sup>. Bu anlamda, gerek teorik ve gerekse pratik açıdan özel bir önemi olan grevler arasından siyasi grevler ve dayanışma grevleri özel bir önem taşır. Mesleki amaç gütmeyen grevler yasa dışıdır<sup>351</sup>. Ancak, dayanışma grevleri açısından bir ayırım yapılmakta ve işletme içinde yer alan başka işçilerin çıkarlarını savunmak için yapılıyorsa (iç dayanışma grevleri) yasal kabul edilirken, dış dayanışma grevleri yasal kabul edilmemektedir<sup>352</sup>.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, iki yüksek mahkemenin belirttiği üzere grev hakkı kötüye kullanılmamalıdır. Bu anlamda, özellikle verdikleri zarar gözönünde tutularak dönen grevler ve tekrarlanan grevler konusunda, Yargıtay hakkın kötüye kullanılması kuramını uygulamıştır<sup>353</sup>. Aslında, siyasi grevin de bir yetki saptırması olarak görülmesi, hakkın kötüye kullanılması kuramının bir uygulama şeklidir<sup>354</sup>.

Hemen belirtelim ki, grev hakkı, Fransa'da içtihadi bir hak olmakla birlikte 1988'den itibaren bir gelişme göstermiştir<sup>355</sup>. Bu gelişmenin nedenleri dört başlıkta özetlenebilir. İlki insanlar değişmiştir. Yine, ekonomik krizin son bulması bu alanda etkili olmuştur. Teknik olarak ise özerk bir iş hukuku gelişmiştir. Daha genel olarak, grev, önceden işçilerin sözleşmesel alanda kendilerini temize çıkardıkları bir çalışmanın bırakılması iken, sonradan işletmenin, toplumun ve

<sup>348</sup> Bkz.: LYON-CAEN/PELISSIER/SUPIOT, s.844-845; JAVILLIER,s.406; COUTURIER, s.371-372.

<sup>349</sup> Cass. Soc. 23 Mars 1953, J.C.P. 1953, II, 7709, Note Delpech, TEYSSIE, B.: Les Conflits Collectifs du Travail, Grève et Lock-out, Paris 1981, s.39.

<sup>350</sup> GIVORD, s.39.

<sup>351</sup> RAY, s.720; LATOURNERIE, s.337 vd dn 30.

<sup>352</sup> JAVILLIER, s.407; COUTURIER, s.374.

<sup>353</sup> LATOURNERIE, s.425 vd, 432 vd.

<sup>354</sup> GIVORD,s.37; DURAND, Grève Politique, s.25-26.

<sup>355</sup> RAY, s.716.

üçüncü kişilerin çıkarlarının korunması için gerekli olan sınırlamalara tabi kalmaması gereken bir kamu özgürlüğü olarak kabul edilmiştir.

## **B- Federal Almanya'da**

Almanya'da, iş uyuşmazlıkları ile ilgili ayrıntılı ve türdeş düzenlemeler yoktur. İş uyuşmazlığının yasallığı, temel yasanın (Anayasanın) bazı hükümlerinden ve tarihsel gelişiminden çıkar<sup>356</sup>.

Almanya'da grev hakkı ile ilgili temel metin 1869 tarihli Endüstri yasasının 152. maddesidir<sup>357</sup>. Uzun bir cezalandırma döneminden sonra grev ve lokavt gibi mücadele araçlarına ve sendika özgürlüğünü kısıtlayıcı tasarrufları engelleyen 1869 tarihli bu yasa ile koalisyon hakkı kabul edilmiştir<sup>358</sup>.

Hemen hemen 1919 tarihli Weimar Anayasasının 159. maddesinin metnini yenileyen Bonn Anayasasının 9/3 maddesi, grev hakkının tanınması ile ilgili hiç bir hüküm içermez. Sadece koalisyon özgürlüğünü düzenler. Buna karşın bazı eyalet Anayasaları, örneğin Bremen Anayasası (m.51/3) Hessen Anayasası (m.29/4-5) grev hakkını koşulsuz olarak, Sarre Anayasası (m.56/2), Rheinland-Pfalz Anayasası (m.66/2) grev hakkını onu düzenleyen yasalar çerçevesinde tanır<sup>359</sup>.

Her ne kadar, Federal Anayasa grev hakkını tanımazsa bile, grev Bonn Cumhuriyetini özgünleştiren sosyal ve politik özgürlüklerin bir parçası olarak görülmektedir<sup>360</sup>. Alman hukukçuları, Federal Anayasasının 9/3. fıkrasına dayanarak grevin de örgütlenme özgürlüğünün bir sonucu olarak güvenceye kavuşturulduğunu belirtmekte ve grevin toplu iş sözleşmesi özerkliğinin yardımcı bir aracı olarak kabul etmektedirler<sup>361</sup>.

<sup>356</sup> BOLDT, s.85.

<sup>357</sup> GRUNEBaum/PETIT, s.10.

<sup>358</sup> BRUN/GALLAND, T.II, s.423.

<sup>359</sup> SINAY,, s.110-111; GRUNEBaum/PETIT, s.10-11.

<sup>360</sup> HORION, s.37; SINAY,, s.111.

<sup>361</sup> PICKER, E. (Çev. Ö. EYRENCİ) "Alman İş Hukukunda İş Mücadelesi Türleri ve Bunların Hukuka Uygunluğu", İş Hukuku Dergisi, C.I, Sayı 4, Ekim- Aralık 1991, s.509-510.

Almanya'da yasalar grev hakkında bir düzenleme getirmemişlerdir. Gerçi bir toplu iş sözleşmeyi yasası vardır. Fakat bir sendika yasası ile bir iş mücadelesi yasası bulunmamaktadır. Bu önemli alanlar Federal İş Mahkemesinin ve Federal Anayasa Mahkemesinin kararları ile düzenlenmektedir. Yargı hukuku ile hukuk yaratmanın dayanağını ise, sendika özgürlüğünü güvence altına alan Anayasanın 9/3 maddesi hükmü oluşturmaktadır. Bu basit garantiyi esas olarak yargı kararları bir kurallar ağı yaratmıştır. Bu kurallar çerçevesinde sendikalar ve işveren kuruluşları eylemlerini, özellikle iş mücadelesini yürütmek zorundadırlar<sup>362</sup>. Dolayısıyla, Federal Almanyanın bir iş mücadeleyi hukukuna sahip olması yasa koyucuya değil, tamamen, Federal İş Mahkemesi içtihatlarına borçludur<sup>363</sup>.

Almanya'da, İş mücadelesi ve mücadele araçlarını kullanmak özgürlüğü ana ilkedir<sup>364</sup>. Ancak, iş uyuşmazlıkları, Federal Cumhuriyetin sosyal anlayışı ve temel özgürlük düzeni gibi bazı sınırlamalar içinde mümkündür. Öğreti ve içtihadı göre, sosyal tarafların başvurduğu son çare, ekonomik zararları beraberinde getirdiği ve sosyal barışa zarar verdiği için istenilmeyen bir durumdur. Dolayısıyla, Almanya'da grev her zaman yasal değildir<sup>365</sup>.

Alman hukukunda, grev hakkı, iş uyuşmazlıkları ile ilgili genel ilkeler ışığında ele alınmıştır. Bu ilkelerin başlıcaları, sosyal uygunluk, barışçı çözüm yollarının tüketilmesi, silahlarda eşitlik ve devletin tarafsızlığıdır<sup>366</sup>.

Silahlarda eşitlik ilkesi grev ve lokavtın simetrik iki mücadele aracı olarak görüldüğünü gösterir. İşçi grev hakkına sahip olduğu gibi, işveren de lokavt hakkına sahiptir<sup>367</sup>.

<sup>362</sup> GAMILLSCHEG, F. (Çev. D.ULUCAN) "Alman Kollektif İş Hukukununun Temel İlkeleri "BANKSIS" 1. Uluslararası Semineri, "Kara, Avrupası ve Türkiye'de Kollektif İş Hukuku ve Uygulaması" Banksis yayınları, No: 15, İstanbul 1985, s.58-59.

<sup>363</sup> HORION, s.38.

<sup>364</sup> BOLDT, s.107.

<sup>365</sup> HORION, s.38.

<sup>366</sup> SINAY, s.111.

<sup>367</sup> BOLDT, s.107.

İkinci olarak, yani iş uyuşmazlığının ultima ratio olması, yani bütün barışçı çözüm olanaklarının tüketilmesini ifade eder. Çünkü, sosyal barış her şeyden önce korunmak zorundadır. Sosyal barış ödevi toplu sözleşme süresi boyunca kabul edilen sözleşmesel hükümleri değiştirmeyi ve ortadan kaldırmayı amaçlayan bütün grevleri yasaklar<sup>368</sup>.

Sosyal uygunluk tezi iş hukukuna Nipperdey tarafından sokulmuştur. Bir iş uyuşmazlığı kollektif yaşamın sosyal etiği ışığı altında değerlendirilmelidir. Sosyal mücadeleler, sosyal açıdan yetkin olmayabilir, eksik olabilir. Gerek amacı ile ve gerekse amaçlarının ve araçlarının oransızlığı ile bu söz konusu olabilir<sup>369</sup>.

Bir iş mücadelesinin sosyal bakımdan uygun sayılabilmesi için, çalışma koşullarının düzenlenmesi için yapılması, sosyal bakımdan karşısında olana yani hizmet sözleşmesinin karşı tarafına yönetilmesi, toplu sözleşme ehliyeti olan bir tarafça yürütülmesi, kollektif ilişkiler hukukuna ilişkin amaç izlemesi, izlenen amaçta son çare olması ve adil ve dürüst biçimde yürütülmesi gerekir<sup>370</sup>.

Bu söz konusu toplu koşullar, Federal İş Mahkemesinin 21 Nisan 1971 tarihli kararıyla yeni bir gelişme kaydeden 28 Ocak 1955 tarihli kararında da ortaya konmuştur<sup>371</sup>. Buna göre, yasal grev işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve değiştirmek amacıyla ve barışçı çözüm yolları tüketildikten sonra başvuru olan bir mücadele aracıdır. Hak grevi, siyasi grev yasa dışı kabul edilmektedir. Buna karşın, dayanışma grevleri sistematik olarak yasaklanmamıştır. Sosyal olarak kanıtlanmamış bir iş uyuşmazlığını destekleyen dayanışma grevleri kabul görmez. Vahşi grevler ise ancak sendikalar tarafından sonradan kabul edilmesi halinde yasallık kazanmaktadır<sup>372</sup>.

<sup>368</sup> SINAY,, s.112; BOLDT, s.110.

<sup>369</sup> SINAY,, s.113.

<sup>370</sup> BOLDT, s.119; HORION, s.46 vd; SINAY,, s.113 vd.

<sup>371</sup> Bkz.: JURA, EUROPA, DROIT DU TRAVAIL, 10-60, 1-3.

<sup>372</sup> BOLDT, s.120-121.

### c) İtalyan Hukukunda

Grevin bir suç olmaktan bir özgürlük olarak kabulüne ve sonunda bir hak olmak niteliği kazanması şeklindeki süreç İtalyan hukukunda da görülür. Grev, özellikle 1859 tarihli Sardre kanunu döneminde şiddetle cezalandırılmıştır<sup>373</sup>. Sonra 1890 tarihli ceza yasası ücretilere grev özgürlüğü tanımış, fakat, memurları bundan yoksun bırakmıştır<sup>374</sup>.

Daha sonra korparasyon yasasında grev (ve lokavt) kendi kendini müdafaanın yasa dışı araçları olarak kabul edilmiş, korporatif rejimle gelen bu mevzuat, şekli olarak ortadan kaldırılmamış, ancak, bu rejimin inkirazı sonucunda ortaya çıkan demokratik anlayışlar, özellikle sendika özgürlüğü prensibi ile bağdaşamaz duruma, gelmiştir. Nihayet İtalyada grev (ve lokavt)ın suç olarak kabul edildiği 1943-1947 döneminden sonra tekrar grev özgürlüğüne geçilmiştir<sup>375</sup>.

Farklı Arupa ülkeleri arasında, grevin hukuki sorunu açısından Fransa ve İtalya birbirine benzerlik gösterir. Bu açıdan, gerek Fransız Anayasası ve gerekse İtalya Anayasası benzer şekilde grev hakkını tanımıştır<sup>376</sup>. İtalya'da 1948 Anayasasınının 40. maddesi Fransız Anayasasınının öngördüğü metni benimsemiştir. Buna göre "grev hakkı onu düzenleyen yasalar çerçevesinde kullanılır"<sup>377</sup>.

Fransa'da olduğu gibi İtalyada da grevi düzenleyen bir yasa sözkonusu değildir. Yasa koyucununun eksikliğini mahkemeler gelişmeler ışığında doldurur. Anayasal metinden yola çıkarak grevin amacını belirtirler ve uygulanmasını sınırlarlar<sup>378</sup>. Bu ülkede öğreti ve içtihat grev hakkını Anayasadaki düzenleme biçimiyle tam bir etkiye sahip olduğu konusunda görüş birliği içindedirler. Gerçekten İtalya'da Anayasa, grev özgürlüğünü kabul etmekle yetinmemiş,

<sup>373</sup> MENGONI, s.251.

<sup>374</sup> BRUN/GALLAND, T.II, s.425.

<sup>375</sup> NARMANLIOĞLU, s.33.

<sup>376</sup> SINAY, s.109.

<sup>377</sup> MENGONI, s.258.

<sup>378</sup> HORION, s.23.

Anayasal hüküm grev hakkını program nitelikli bir norm şeklinde ayrıca tanımıştır<sup>379</sup>.

İtalyada, mahkemeler Anayasanın bu temel kuralından hareketle, normal koşullarda grevin sözleşmesel bir kusur olmadığını ve grevcilerin zarar ve ziyan ödemeye tabi tutulamayacağını, ayrıca hizmet sözleşmesini bozma olanağını işverene vermediği sonucunu çıkarmışlardır<sup>380</sup>. İtalyan Hukukunda grevin her şeyden önce sözleşmesel bir hedefe yönelmiş olması şartı aranmaktadır. Sözleşmesel hedeften anlaşılan ise, toplu iş ilişkilerine ilişkin ortak bir menfaatin sağlanması amacıyla doğan bir uyuşmazlığın giderilmesidir. Bu unsurlardan hareketle, işverenden başka kimseler üzerinde baskı yapma amacı taşıyan grevler hukuka aykırı sayılmaktadır. Bu anlamda, mesleki amaçlı olmayan siyasi grevler yasa dışıdır. Yine dayanışma grevleri ancak işçelerin ortak çıkarları söz konusuysa yasal kabul edilmektedir. Oturma grevi kısa süreli ise yasal, buna karşılık işyeri işgali suç olarak kabul edilmektedir<sup>381</sup>.

### **III- Hukukumuzda Grev Hakkının Sınırlandırılması**

#### **A- Önceki Hukukumuzda**

Türkiye’de modern iş hukuku, Cumhuriyetin ilanı ile kurulmaya başlamıştır<sup>382</sup>. Cumhuriyet döneminde hukukumuzda ağırlıklı olarak yer alan grevin izlediği gelişimi ana hatlarında 1923-1937 yılları arasında grev özgürlüğü, 1937-1961 yılları arasında grev yasağı, 1961-1980 yılları arasında grev hakkı, 1980-1983 yılları arasında grev yasağı ve nihayet 1984 sonrasında grev hakkı şeklinde özetlemek mümkündür<sup>383</sup>.

Ülkemizde grevi kısmen de olsa ilk düzenleyen yasa Tatil-i Eşgal Yasasıdır. Bu yasa grevi yasaklamamış sadece greve zorlamayı

<sup>379</sup> SINAY, s.109.

<sup>380</sup> HORION, s.38, 77.

<sup>381</sup> MENGONI, s.275 vd.

<sup>382</sup> TUNÇOMAĞ, s.20.

<sup>383</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.37.

cezalandırılmıştır<sup>384</sup>. Yasa, işçinin iş şartlarından doğan şikayetlerinin uzlaştırma yolu ile çözüme kavuşturulmasına, uzlaştırma yolu ile uyuşmazlıkların halledilmemesi halinde işçilerin işi durdurarak şiddet yoluna gidilmeden grev uygulamasına izin vermektedir<sup>385</sup>.

1924 tarihli Anayasa ise, grev konusunda herhangi bir hüküm içermemekteydi. Yeni kurulmuş olan Cumhuriyetin ilk yıllarında zorunlu olarak uygulanan otoriter sistemin sonucu olarak da iş mücadelesi yollarına, bu arada greve önceleri herhangi bir şekilde mevzuatta yer verilmemiş, 1936 yılından sonra grev olumsuz bir düzenlemeye konu yapılmıştır<sup>386</sup>.

Ülkemizde grev yasağı 3008 sayılı iş yasası ile 1936 yılında kabul edilmiş. 3008 sayılı iş yasasında tanımı da yapılan grev kesinlikle yasaklanmış ve suç sayılmıştı. Toplu iş uyuşmazlıkların halli için taraflar uzlaştırma usulüne başvurmaya ve hakeme gitmeye mecbur buldukları gibi, hakem kararlarına da uymaya mecburdurlar<sup>387</sup>. 1947 tarihinde çıkarılan işçi ve işveren sendikaları ve sendika birlikleri hakkında kanunda da sendikaların grev yapmaları, üyelerini grev teşvik etmeleri ve greve teşebbüs etmeleri yasaklamıştır<sup>388</sup>.

Türkiye’de 1961 yılında, aynı yıl içinde çıkarılan Anayasanın yürürlüğe girmesiyle grev yasağı dönemi sona ermiş, grev bir çok batı ülkesinde olduğu gibi Anayasal bir hak niteliğine bürünmüştür. Anayasada grev hakkına toplu iş sözleşmesi hakkı ile birlikte aynı maddede yer verilmiş ve işçilerin grev hakkına sahip oldukları vurgulanarak, bu hakkın kullanılmasının ve istisnalarının yasa ile düzenleneceğinin belirtilmesi ile yetinilmiştir<sup>389</sup>.

Grev hakkının kullanılması ve koşulları 1961 Anayasasının 47. maddesine uygun olarak 1963 yılında kabul edilen 275 sayılı yasa ile düzenlenmiştir. Bu

<sup>384</sup> OĞUZMAN, Grev, s.15; NARMANLIOĞLU, Grev, s.37.

<sup>385</sup> TUNÇOMAĞ, C. II, 1980, s.268.

<sup>386</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.37.

<sup>387</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.114.

<sup>388</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.38.

<sup>389</sup> TAŞKENT, s.219.

yasa, iş yasasının toplulukla iş uyuşmazlıklarına ait hükümlerini yürürlükten kaldırılmış, işçilerin grev hakkı ile işverenlerin lokavt hakkının sınırlı bir şekilde düzenlemiştir<sup>390</sup>. Yasa ile, grevin genel olarak tarifi verildiği gibi, yasal ve yasa dışı grev ayırımına da gidilmiştir.

1961 Anayasasının ve 275 sayılı TİSGLK'nun grev hakkına ilişkin hükümleri 12 Eylül 1980 Askeri Harekatına kadar yürürlükte kalmış, 2324 sayılı Anayasa Düzeni Hakkında Kanun ve daha sonra çıkarılan 2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun'un yürürlüğü süresince grev yasaklanmıştır.

## **B- Yürürlükteki Düzenlemelerde**

### **1- 1982 Anayasasında**

Türk Hukukunda grevin bir hak olarak tanınıp, düzenlenmesi ilk olarak 1961 Anayasası ile olmuştur. Çalışma yaşamını temel hak ve özgürlüklere ile bireysel çalışma ilişkileri açısından düzenlemekle kalmayan 1961 Anayasası, işçilere “sendika kurma hakkı” başlığı altında (m.46) sadece sendikalaşma hak ve özgürlüklerini vermekle kalmamış aynı zamanda “toplu sözleşme ve grev hakkı” başlığı altında (m.47) işçilerin ekonomik ve sosyal haklarını geliştirmelerini sağlayan toplu iş sözleşmesi ve grev haklarını tanımıştır<sup>391</sup>. Böylece Türk Anayasasında ilk kez 1961 Anayasası ile sendika, toplu sözleşme ve grev hakları anayasa konusu olmuş ve güvence altına alınmıştır<sup>392</sup>.

Bu arada, halk oylamasıyla kabul edilip yürürlüğe giren 1982 tarihli Anayasa ise, grev ile ilgili olarak 1961 tarihli Anayasasının yaklaşımını ilke olarak sürdürmüş “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” arasında grev hakkına yer vermiştir. Ancak, 1961 Anayasasının öngörmediği sistem ile 1982 Anayasasının

<sup>390</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.115.

<sup>391</sup> ÇELİK, s.271.

<sup>392</sup> TALAS, Sosyal Hakların Evrimi, s.72.

kurduğu sistem özdeş değildir. Bu farklılık, sendika, grev ve toplu iş sözleşmesi kurumlarının düzenleniş biçiminden kaynaklanır<sup>393</sup>.

1982 Anayasası, 54. maddede “Toplu İş Sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptir” demek suretiyle, bu hakkı sekiz fıkra ile, aslında yasalarda bulunması gereken bir takım ayrıntılarla kendisi düzenlenmiştir<sup>394</sup>. Fakat, güvence, alanını sınırlamıştır. Gerçekten A.Y. m.54/1’de getirilen bu hüküm ile, grev sadece toplu sözleşme yapılırken uyuşmazlık çıkması halinde, tanınmış başka bir deyişle bu hakkın güvence alanı menfaat uyuşmazlıkları kapsamına indirgenerek hak grev yolu tıkanmıştır<sup>395</sup>. Salt mesleki amaçla ve toplu sözleşmede uyuşmazlık çıkması durumuyla sınırlı olan bu hak, özellikle, grev hakkı açısından dar ve teknik anlamda sadece toplu iş sözleşmesi ile düzenlenebilecek konuları kapsar biçimde görülmektedir<sup>396</sup>.

Aynı madde ile bu hakkın “iyiniyet kurallarına aykırı olarak toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmayacağı” hükme bağlanmıştır (A.Y. m.54/2). Yine, siyasi amaçlı grev, dayanışma grevinin genel grev, işyeri işgali, işi yavaşlatma verim düşürme ve diğer direnişlerin yapılması açıkça yasaklanmıştır(A.Y. m.54/7).

1982 Anayasası, ayrıca, yasalarla düzenlenmiş olmakla birlikte, 1961 Anayasasında anayasal bir hak olarak bulunmayan “lokavt hakkı”nı açıkça kabul etmiştir<sup>397</sup>.

<sup>393</sup> ULUCAN,D.: "Toplu Görüşme ve Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler", Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 1990, s.64.

<sup>394</sup> TAŞKENT, S.: "Grev Hakkı ve Sorunları", Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, EYRENCİ, Ö./SAĞLAM, F./TAŞKENT, S. ortak yayını, İstanbul 1987, s.213; NARMANLIOĞLU, Grev, s.43; OĞUZMAN, K.: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C.I, 4.Bası, Yer ve Tarih yok, s.118 vd.

<sup>395</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.120-121; ÇELİK,s.462; NARMANLIOĞLU, Grev, s.45, 98-99, Anayasaya göre, hak grevinin yasaklanmış olmadığı, sadece güvencenin kaldırılmış olduğu görüşü, TAŞKENT, s.214.

<sup>396</sup> TAŞKENT, s.218.

<sup>397</sup> Anayasa metninde “lokavt hakkı” yerine sadece “lokavt” tan söz edilmesinin, bunun bir hak olarak ele alınmasına engel teşkil etmeyeceği konusunda öğretimizde hemen hemen görüş birliği olduğu söylenebilir. Gerçekten de, hukuken “korunan ve sahibine bu korunmadan yararlanma yetkisi tanıyan menfaat” olarak tanımlanabilecek “hak” olma özelliği Anayasamız ve yasamızda bu yönde öngörülen lokavtda da mevcuttur. Ancak, Anayasa hükmünün gerek ifade ediliş tarzında gerekse bu hükmün

Anayasa, grevin yasakladığı veya ertelendiği durumlarda erteleminin sonunda uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kurulu'nca çözümleneceği esasını benimsenmiş ve Yüksek Hakem Kurulu kararlarının niteliğini açıklayarak bu kurulun kuruluş ve görevlerinin yasayla üdzenleneceğini belirtmiştir (A.Y. m.54/5).

Yine, A.Y. m.54/son fıkraya göre, greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiç bir şekilde engellenemez. Böylece, greve katılmayanların çalışma serbestileri korunmuştur.

Grev hakkı, Anayasanın 54. maddesinde bir temel hak olarak düzenlenmesine rağmen diğer maddelerde hükme bağlanmış sınırlama sebeplerinden de etkilenmektedir. Çünkü, 1982 Anayasası özgürlüklerin hukuki rejimi açısından aynı zamanda genel ve aşamalı bir sınırlama sistemi getirmiştir. Sistemin öngördüğü sınırlamalar şöyle sıralanabilir.

Birincisi, yasamaya bütün hak ve özgürlüklerin sınırlanabilmesi yetkisini tanıyan "genel sınırlama hükmü"dür. (A.Y. m.13) İkincisi, temel hak ve özgürlükler kendi maddelerindeki özel sınırlama nedeniyle de sınırlanırlar. Üçüncüsü, temel hak ve özgürlüklerin kötüye kullanılmamasına ilişkin hükümdür. Dördüncüsü, ise, özgürlüklerin kullanılmasının durdurulmasıdır. Beşincisi ve sonuncuda, Anayasanın özgürlükler konusunda öngördüğü yasaklamalardır<sup>398</sup>.

Yasa yolu ile getirilecek sınırlamalarda yasakoyucu tamamen serbest değildir. Bu konuda Anayasanın 13. maddesinde iki ölçüt getirilmiştir.

Önce, genel ve özel sebeplerle yasa yoluyla getirilecek sınırlamalar "Anayasanın özüne ve ruhuna uygun olmalıdır(A.Y. m.13/1). Buna göre, yapılacak sınırlamalar Anayasanın "özüne" aykırı olamayacağı gibi, Anayasanın

---

düzenlemesinde gözlenen gelişim ile gerekçeleri itibariyle lokavtın eşit biçimde kabul edilmediği anlaşılmaktadır. Bkz.: OĞUZMAN, İlişkiler, s.279-280; TUNÇOMAĞ, s.572; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.63; REİSOĞLU, Şerh 86, s.264; SUR, M.: "Lokavtın Meşruluğu ve Sınırları Fransız Hukuku Örneği", İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları, Kamu -İş, Ankara 1993, s.361-362.

<sup>398</sup> Bkz.: KABOĞLU, Kolektif Özgürlükler, s.218.

tüm yapısı ve özellikle 2. maddede belirtilen Cumhuriyetin nitelikleri gözönünde tutularak belirlenecek ilkelere de aykırı olamaz. Grev hakkı açısından da, yapılacak yasal sınırlamalarda Cumhuriyetin nitelikleri arasında yer alan "sosyal devlet" ilkesi ve A.Y. m.5'de düzenlenen Devletin temel amaç ve görevleri yasa koyucu tarafından daima gözönünde tutulmalıdır.

Yine 13. maddesinin 2. fıkrasında temel hak ve özgürlüklerle ilgili genel ve özel sınırlamaların "demokratik toplum düzeninin gereklerine aykırı olamayacağı ve "öngürüldükleri amaç" dışında kullanılmayacağı hükmü getirilmiştir. Sınırlama ölçütü olarak getirilen "demokratik toplum düzeninin gerekleri" esas 1961 Anayasasında pozitif bir kural olarak yer alan öze dokuma yasağını (1961 A.Y. m.11) bir alternatif olarak kabul edilmiştir. Yine getirilecek olan sınırlamalar, amacın zorunlu ya da gerekli kıldığından fazla olmayacaktır<sup>399</sup>.

### **B- 2822 Sayılı Yasada**

Batı ülkelerinin çoğunda, grev hakkının yasalarla düzenlenmediği ve bu hakkın sınırlarının yasalarla belirlenmiş olmadığı, kimi zaman mahkeme kararları, hükümetlerin koyduğu yasaklarla, bu hakkın kullanılış alanının daraltıldığı görülmektedir<sup>400</sup>. Halbuki, hukukumuzda başta Anayasa olmak üzere yasalarla bu hak ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir.

Anayasa, grev hakkına kendi getirdiği sınırlamaların yanında, grevin yasaklanabileceği veya ertelenebileceği durumların ve işyerlerinin yasa ile düzenleneceğini belirtmiş (A.Y. m.54/4), dolayısıyla bu konuda yasak koyabilme yetkisini yasakoyucuya vermiştir. 2822 sayılı yasada, grevin niteliği gereği ülke ekonomisine ve ülkenin sosyal bünyesine yapılabileceği muhtemel olumsuz etkileri hesaba katarak grev kavramı belirlenmiş, grev hakkının kullanılmasının

<sup>399</sup> KABOĞLU, Kolektif Özgürlükler, s.261 vd.

<sup>400</sup> SINAY, s.108 vd.

özel bir takım kayıtlara bağlanması gerekli görülmüş, yasal grevle yasa dışı grev ayrımı yapılmış ve bunların sonuçları da ayrıca düzenlenmiştir<sup>401</sup>.

Gerçekten de, 2822 sayılı TİSGK'nunun ikinci kısmı grev ve lokavta tahsis edilmiş, bu kısmın birinci bölümünde grev ve lokavtın tanım ve unsurlarını, ikinci bölümünde de grev ve lokavt yasakları ve ertelemeye ve üçüncü bölümünde de grev ve lokavtın sonuçlarına yer verilmiştir. Şüphesiz bu çalışmanın amacı, grev ile ilgili bütün düzenleme ve sınırlamaları incelemek değildir. Dolayısıyla genel bir değerlendirme yapmakla yetinilecektir.

2822 sayılı TİSKLK'nu "işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyet durdurmak veya işin niteliğine göre önemli derecede aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları"nın grev sayılacağını"; "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla, bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev"; kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev" denileceğini belirtmekte; daha sonra da "siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi"nin kanun dışı grev olduğunu, ayrıca "Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamayacağını" (TİSGLK m.25) da eklemektedir.

275 sayılı TİSGLK'da grev ve lokavt yasakları bir bütün halinde ve 13 bent olarak düzenlenmişken, 2822 sayılı yasada "sürekli" diyebileceğimiz grev ve lokavt yasaklarına<sup>402</sup>, iki madde (m.29-30), geçici yasaklara da ayrı bir maddede<sup>403</sup> (m.31) yer verilmiştir.

<sup>401</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.45.

<sup>402</sup> Bkz.: OĞUZMAN, İlişkiler, s.188 vd. REİSOĞLU, Şerh 86, s.232 vd, 285; ÇELİK, s.493 vd.

<sup>403</sup> Bkz.: OĞUZMAN, İlişkiler, s.191 vd; REİSOĞLU, Şerh 86, s.288 vd; NARMANLIOĞLU, Grev, s.184 vd; ÇELİK, s.494 vd.

Hukukumuzda, grev hakkının kullanılması ile ilgili olarak idareye bazı durumlarda grevi yasaklama yetkisi (2822 sayılı TİSGLK m.31) verildiği gibi, bazı durumlarda (genel sağlık veya milli güvenlik nedeniyle) karar verilmiş veya başlanılmış bir yasal grevin de ertelenebilmesine (TİSGLK m.33) de olanak tanınmıştır<sup>404</sup>.

2822 sayılı TİSGLK, yine, grev hakkının sınırlandırılması konusunda, Anayasanın 54/2 maddesindeki hükmü tekrarlayarak, yasal koşullara uygun bir grevin iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplumun zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamayacağını belirtmiştir. (TİSGLK m.47).

Hemen belirtelem ki, grev hakkının kullanılması açısından getirilen bu yasaklamalar da sınırlamalar dışında, yasal bir grev kararı alabilmek için de, 2822 sayılı TİSGLK çok sayıda formalite öngörmüş bulunmaktadır. Dolayısıyla, hukukumuzda grev hakkı anayasaca tanınmış ancak yine anayasadan yasaya, yasada tüzüğe kadar uzanan boyutlarda çeşitli sınırlamalar getirilmiştir.

---

<sup>404</sup> Bkz.: DEMİRCİOĞLU, M.: "Türk İş Hukukunda Grev Hakkına İdari Tasarruflarla Müdahale", İş Hukuku Dergisi, C.I, 1991, s.181 vd.

## II. BÖLÜM

### GREV HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASI

#### § 5. HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI

##### I. Genel Olarak

Haklar kullanılmak için vardır. Hak sahibinin hakkından yararlanması, hakkı kullanmak yoluyla olur. Ancak, kişiler kendilerine hukuk tarafından tanınan haklardan sınırsız bir şekilde yararlanabilirler mi?

Bir hakkın kullanılması, bazen, diğer kişilere önemli zararlar verir. Örneğin, mülkiyet hakkına sahip bir kimse bu hakkına dayanarak, mülkünü istediği gibi kullanabilir, bundan yararlanabilir ve kamuya bundan yararlanmayı yasak edebilir. Yine, ücretlilere grev hakkının tanınmış olması, işverene ekonomik açıdan tehlikeli bir duruma girmesine rağmen, hizmet sözleşmesinin yerine getirilmesini istemesine engel olur. Bütün bu sonuçlar kaçınılmaz olmakla birlikte, bu hakların bir sınırı olup olmadığı söz konusu olacaktır. Hakların kontrolsüzce kullanımı bir tehlike oluşturur. İşte bu kontrolü sağlayacak mekanizma hakkın kötüye kullanılması kuramıdır<sup>1</sup>. Hakkın kötüye kullanılması, hukuk teori ve uygulamasının en canlı sorunlarından biridir. Bu konuda başlıca iki görüş karşımıza çıkmaktadır.

Yazılı hukuk kurallarının üstünlüğünü kabul eden ferdiyetçi görüş hakkın kötüye kullanılması teorisine yer olmadığını savunur. Bu görüşe göre<sup>2</sup>; bir kimsenin menfaati yasa tarafından korunmuş ise, yani bir hakka sahip bulunuyor ise, hak sahibi hakkını yasanın çizdiği sınırlar içinde kalmak şartıyla dilediği gibi kullanabilir ve hakkın bu surette kullanılmasından dolayı, diğer şahısların bir

<sup>1</sup> GHESTIN, J./GOUBEAUX, G.: *Traité de Droit Civil, Introduction Générale*, 2é d., Paris 1982, s.612.

<sup>2</sup> Bkz.: SAYMEN, F.: *Türk Medeni Hukuku, C.I, Umumi prensipler*, 2.Bası, İstanbul 1956, s.338, 352; AKİPEK, J. : *Türk Medeni Hukuku, C.I, Ankara 1973, s.172*; VELİDEDEOĞLU, H.V.: *Türk Medeni Hukuku, C.I, Cüz I, Umumi Esaslar*, 7. Bası, İstanbul 1968, s.332.

zarar görseler bile, kendilerine karşı yönelmeleri mümkün olmaz. Hakkını kullanırken, yasanın çizdiği sınırları aşarak hakkını kullanırsa, artık haktan değil, fakat haksızlıktan söz edilir. Çünkü, bu durumda kişi yasa tarafından kendisine tanınmamış olan bir takım yetkiler kullanıyor demektir.

Bu görüşe karşı, modern sosyal görüş ise<sup>3</sup>, yasanın çizdiği sınırlar içinde olsa bile, kişi haklarını dilediği gibi kullanmamalıdır. Çünkü, kişiye bu kadar geniş yetkiler verilirse, bu hakları kötü amaçlarla kullanabilir ve sonuçta toplumun menfaatine zarar verebilir. Bir toplumda, herkesin yalnızca kendi menfaatinin düşünmesi, yine herkesin menfaatinin ihlali sonucunu doğurur. İnsan, kişi, soyut bir varlık değil sosyal varlıktır. Hukuk, yalnızca kişiye değil, aynı zamanda, topluma hizmet eden bir düzendir. Hukuk düzeni tarafından kişilere verilen yetkilerin, kişisel menfaatlerin korunmasından başka sosyal bir amacı da vardır. Her hak, kişilere, hukuk düzeni tarafından korunan belli menfaatlerin -kişisel olduğu kadar sosyal menfaatlerin de- gerçekleştirilmesi amacıyla verilir. Hak ancak, bu amacına uygun olarak kullanıldığı oranda hukuk düzenince korunur. Herkes hakkını kullanırken, hukuk tarafından, bu hakka tanınmış olan sosyal amacı ihlal etmemelidir.

Sosyal amaçlarıyla sınırlı bulunan haklar göreceli bir nitelik taşır. Bazı hallerde, yasa tarafından çizilmiş sınırlar içinde kalınmakla birlikte, hakkın kullanımı, sosyal amacını aşma biçiminde nitelendirilebilir. Bu da hakkın kötüye kullanımınıdır.

## **II. Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağının Anlamı**

Hakkın kötüye kullanılması yasağı, geniş bir uygulama alanı bulan bir ilkedir. Medeni hukukta, borçlar hukukunda, ticaret hukukunda, medeni usul hukukunda, icra ve iflas hukukunda, hatta idare hukukunda bu kural ve ilkenin önemi görülmektedir. Bu suretle, sözleşmenin ifası, talep ve dava hakları, iş

<sup>3</sup> Bkz.: VELİDEDEOĞLU, s.9, 333; SAYMEN, Medeni Hukuk, s.363; AKİPEK, s.173-174.

hukukundaki uyumsuzluklar, basın serbestliğinin sınırları ve diğer bir çok haklar buraya girebilmektedir<sup>4</sup>.

Hakkın kötüye kullanılması, hukukun şekilciliğinin ortaya koyduğu sertliği yumuşatmak üzere hukuk teori ve uygulamasından doğmuş bir kavramdır<sup>5</sup>. Çünkü, teknik zorunluluklar dolayısıyla, belirli kalıplara sokulmuş hukuk kuralları tarafından kişilere verilen yetkilerin, olduğu gibi kullanılması, diğer kişiler ve toplum için çoğu kez katlanılması güç olan sonuçlar doğurabilir<sup>6</sup>. Halbuki, hukuk sistemi, kendisini yeni oluşum ve gelişmelere ayak uyduracak önemleri almak zorundadır. Bunun bir gereği olarak, hakkın kötüye kullanımı yasağı hukuk sistemlerine girmiştir<sup>7</sup>. Hakkın kötüye kullanılması yasağı, bu açıdan, zorunlu bir çıkış yolu ve olağanüstü bir çaredir<sup>8</sup>.

Bu kural, objektif ve genel bir kural olup, köklerini insanlar arasındaki dayanışmada bulmaktadır. Yasa koyucu, hakkın kötüye kullanılmasının yasaklanması şeklindeki bu kuralla, özellikle, birbiriyle çatışan çıkarlar arasında denge kurmayı amaçlamıştır<sup>9</sup>. Hakkın kötüye kullanılması, yasanın harfi harfine uygulanmasının adalete aykırı sonuçlar yarattığı hallerde, yasayı düzelten bir araç görevini yapmaktadır<sup>10</sup>. Yasa, hakkın kötüye kullanılmasını yasaklayarak, yasada düzeltilebilecek kurallar bulunduğunu da kabul etmiştir.

Hakkın kötüye kullanımı yasağı, hakların oldukları gibi kullanılmasından doğan sakıncaları, ortadan kaldırmak amacı güttüğünden<sup>11</sup>, bir çok hukuk sisteminde ya açıkça ya da yargı içtihatları aracılığıyla yer almıştır. Nitekim,

<sup>4</sup> İMRE,Z.: Medeni Hukuka Giriş, Yenilenmiş Üçüncü Bası, İstanbul 1980, s.306.

<sup>5</sup> EDİS, S.: Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Ankara 1989, s.324.

<sup>6</sup> AKİPEK, s.172.

<sup>7</sup> EDİS, s.330.

<sup>8</sup> İMRE,s.307.

<sup>9</sup> GİRİTLİOĞLU, N.: Dürüstlük Kuralları, Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, Özellikle Şekil Eksikliğinden Dolayı Geçersizliğin Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı İle Sınırlandırılması, İstanbul 1989, s.83.

<sup>10</sup> SÜZEK, S.: İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976, s.70.

<sup>11</sup> EDİS, s.324; İMRE,s.307.

Almanya'da M.K. m.226'ya, Fransa'da M.K. m.1382'ye, İtalya'da M.K. m. 833'e dayanılarak hakkın kötüye kullanılması yasaklanmıştır<sup>12</sup>.

Diğer hukuk düzenleri gibi, bizim hukukumuz da, bir hakkın kötüye kullanılmasına izin vermemiştir. Bu ilke, grev hakkı bakımından, Anayasamızda açıkça belirtilmiş (A.Y. m.54/2); ayrıca, tüm hakları kapsayacak şekilde, M.K.m.2/2 ile de çok genel ve soyut bir hüküm konulmuştur: "bir hakkın sırf gayri ızzar eden suistimalini kanun himaye etmez". Medeni Kanunumuz 2/2 maddesi, yasadaki eksikliklerin, yanlışlıkların bulunması veya yasanın tatmin edici olmayışı, adalete aykırı olması, toplumdaki ekonomik veya sosyal değişmelere ve gelişmelere cevap vermemesi karşısında, Medeni Kanun m. 1'de verilen boşluk doldurma ödevinin dışında, yargıcın belirli şartlarda yasaı düzeltbilmesine olanak vermiştir<sup>13</sup>. Burada, olayların gerçeğine ve belirli bir hukuk anlayışına yerleşilmek suretiyle eksikliklerin giderilmesi ve yasanın düzeltilmesi gerekmektedir<sup>14</sup>.

Bununla birlikte, hakkın kötüye kullanılması yasağı, ikinci derecede (tali) bir yoldur. Yasanın doğrudan doğruya uygulanması mümkün ise veya yasa boşluğu mevcut olduğunda, M.K. m.1/1'deki hukuk yaratma ödevinin yerine getirilmesi mümkün ise, hakkın kötüye kullanılması kavramına başvurmak gerekli değildir. Bu nedenle, yasada özel hükümlerin bulunduğu hallerde, yargıcın, M.K. m.2/2'ye dayanarak çözüm bulmaya çalışması doğru değildir<sup>15</sup>.

### **III- Hakkın Kötüye Kullanılmasının Unsurları**

Bir hakkın kullanılması, şekli olarak yasa hükümlerine uygun bulunsa bile, hukukun koruması dışında kalabilir. Bu gerçek, hukukumuzda bir genel kural niteliğinde bulunan, Medeni Kanununun 2. maddesinde bütün hakları kapsayacak

<sup>12</sup> Bkz.: SELEA, T.: La Notion de l'Abus du Droit Dans le Droit international, Paris 1940, s.2 vd.

<sup>13</sup> EDİS, s.329.

<sup>14</sup> İMRE, s.308.

<sup>15</sup> İMRE, s.307.

şekilde dile getirilmiştir. Ancak, hakkın kötüye kullanımının söz konusu olabilmesi için, bazı unsurların bir arada bulunması gerekir.

Hakkın kötüye kullanılmasının unsurları nelerdir? Medeni Kanunumuzun 2/2. maddesini esas olarak hakkın kötüye kullanılmasının unsurlarını ortaya koymaya çalışacağız. Bu yolla grev hakkının kötüye kullanılmasının unsurlarını da açıklığa kavuşturmuş olacağız. Ancak, şunu belirtmek gerekir ki, hakkın kötüye kullanılması kuram, hukukun hemen hemen her alanında uygulama alanı bulmakla beraber, bu kuramı grev hakkına uygulanması özellik arzeder. Bu nedenle, aşağıda kısaca Medeni hukuk açısından hakkın kötüye kullanılmasının unsurlarına değinmekle birlikte, incelememizde grev hakkının kendine özgü niteliğini ve özelliklerini dikkate alan bir yöntem izleyeceğiz.

### **A- Hukuken Tanınmış Bir Hakkın Varlığı**

Hukuk düzeninin dileği, hakkın kullanılmasının haksızlığa varmaması ve sakıncalar doğurmamasıdır<sup>16</sup>. Hakkın kötüye kullanılmasının sözkonusu olabilmesi için, kişiye hukuk tarafından verilen ve korunan bazı yetkilerin, yani hakkın varlığı gerekir. Hak var olmadıkça hakkın kötüye kullanılmadan söz edilemeyecektir. İşte, kişi kendisine hukuk düzeninin tarafından verilen hakkını kullanırken, çizilen yasal sınırlar içinde kalıyor görünmekle birlikte, bu hakkı objektif iyiniyet kurallarının hoş görmeyeceği bir şekilde kullanırsa, hakkın kötüye kullanılmasından söz edilebilir<sup>17</sup>.

Bir kimse, hukuk düzeni tarafından korunmuş ve kullanılması kendi iradesine bırakılmış bir çıkar (= hak) söz konusu olmaksızın, kendisine ait olmayan yetkileri kullanıyor ve böylece de başkalarının hukuk alanlarına etkide bulunuyorsa "bir hakkın kötüye kullanılması"ndan değil, fakat, bir yetkisiz iş görme ya da hukuka aykırı aykırı fiilden (= haksız fiil) söz edilebilir<sup>18</sup>. Hakka

<sup>16</sup> KÖPRÜLÜ, B.: Medeni Hukuk, Genel Prensipler Kişinin hukuku (Gerçek Kişiler-Tüzel Kişiler), 1-2 Kitaplar, 2.Bası, İstanbul 1984, s.146.

<sup>17</sup> AKİPEK, s.182.

<sup>18</sup> ÖZSUNAY, E.: Medeni Hukuka Giriş,5. Bası, İstanbul 1986, s.321.

dayanmayan davranışlar veya tasarruflar başka bir nitelermeye konu olabilirse de, hakkın kötüye kullanılması olarak adlandırılmaz<sup>19</sup>.

## **B- Hakkın Objektif İyiniyet Kurallarına Aykırı Olarak Kullanılması**

Hakkın kötüye kullanılmasının ikinci unsurunu, hakkın objektif iyiniyet kurallarına aykırı olarak kullanılması oluşturur. Ancak, hakkın kötüye kullanılmasının dayandığı ölçüt konusunda birbirinden farklı görüşler ileri sürülmüştür<sup>20</sup>. Bu konuda öğretilerde görüş birliği yoktur. Sübjektif ölçütü kabul eden kimi yazarlar, kusur kavramı ya da başkasına zarar verme kasdını hakkın kötüye kullanılmasının ölçütü olarak benimserlerken, objektif ölçütü benimseyenler, hakkın kullanılmasında meşru bir menfaat bulunmaması, karşılıklı menfaatler arasında aşırı dengesizlik yaratılması, hakkın sosyal amacından saptırılması gibi ölçütleri hakkın kötüye kullanılmasının dayanağı olarak kabul etmekte, bazı yazarlar ise hem objektif hem de sübjektif ölçütlere dayanmaktadırlar. Bazan, aynı yazarın bir kaç ölçütü birden ölçü olarak benimsediği görülmektedir. Öğretinin bir kısmı ise, önceden kesin ölçütlere bağlanmaktan kaçınarak, hakkın kötüye kullanılmasının her olayın özel şartları içinde ortaya konulması gerektiğini savunmakta ve tip oluşturacak bazı ölçütleri belirtmekle yetinmektedirler<sup>21</sup>.

Öğretilerde, bazı yazarlar, Medeni Kanunun 2/2. maddesinin hakkın sırf gayri izrar eden suistimalinden söz ederken, 1. fıkrada yer alan iyiniyet kurallarını işaret ettiği görüşünü ileri sürmüşlerdir. Bu görüşe göre, M.M. m.2//2, f. fıkrada ifade edilmiş olan ilkenin, 2. fıkrada olumsuz olarak ifade edilmesinden ibarettir. Dolayısıyla, hakkın kötüye kullanılması yasağı, dürüstlük kuralının bir uygulama yönü olduğundan, her iki fıkra birbirini tamamlayan bir bütün oluşturur<sup>22</sup>.

<sup>19</sup> AKİPEK, , s.182; EDİS, s.328.

<sup>20</sup> Bu konuda bkz.: EDİS, s.325; AKİPEK, s.175-176; ÖZSUNAY, s.317.

<sup>21</sup> Bkz.: OĞUZMAN, K.: Medeni Hukuk Dersleri, Giriş Kaynaklar-Temel Kavramlar, Gözden Geçirilmiş 7. Bası, İstanbul 1989, s.139 vd; İMRE,s.313 vd.

<sup>22</sup> OĞUZMAN, Medeni Hukuk, s.145; AKİPEK, s.180-181.

İncelememiz açısından önemli olan, genel olarak hakkın kötüye kullanılmasının ölçütünün tespitlerinden çok, grev hakkının kötüye kullanılmasının dayandığı ölçütü belirlemektir. Bu ölçütü, aşağıda ayrı bir pragraf altında<sup>23</sup> inceleyeceğimiz için, bu konunun üzerinde burada, ayrıntılı durmak istemiyoruz.

### **C- Hakkın Kullanılmasından Karşı Tarafın Zarar Görmesi Ya Da Bir Zarar Tehlikesinin Yaratılması**

Hakkın kötüye kullanılması için, zararlı bir sonucun meydana gelmesinin gerekli bir unsur olup olmadığı konusunda, farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre<sup>24</sup>, hak, kendisine hukuk düzeni tarafından tanınmış ekonomik ve sosyal amaçlardan saptırılarak kullanılırsa, bu kullanma ile başkasına zarar verilmemiş olsa dahi, yine hakkın kötüye kullanılması söz konusu olur. Başka bir görüşe göre<sup>25</sup>, hakkın kullanımından başkaları için bir zarar doğmamış ya da zarar doğma tehlikesi söz konusu değilse, M.K. m.2/2'nin uygulaması söz konusu olmaz.

Zarar veya zarar tehlikesinin hakkının kötüye kullanılmasının bir unsuru olduğu, M.K. m.2/2'den açık olarak anlaşılmaktadır. Maddedeki "sırf gayri izrar eden" ibaresi, yasanın, hakkın kötüye kullanılması için zararlı bir sonucun meydana gelmesini şart koymak istediğini gösterir. Zaten, hakkın kötüye kullanılmasını, kendisine çok benzeyen yasaya karşı hileden ayırmaya yarayan ölçütlerden biri de budur<sup>26</sup>. Ancak, zarar veya zarar tehlikesinin bulunmamasına rağmen, hakkın ekonomik ve sosyal amacından sapması durumunda da hakkın kötüye kullanıldığını kabul etmek gerekir.

<sup>23</sup> Bkz.: §.6-V.

<sup>24</sup> JOSSERAND, : De L'esprit des Droits et Leur Relativité, Théorie Dite de L'abus des Droits, 2 éd., Paris 1939, s.272; Benzer yönde, ÖZSUNAY, s.322-323; OĞUZMAN, Medeni Hukuk, s.140.

<sup>25</sup> VELİDEDEOĞLU, s.340-341; AKİPEK, s.183 vd.; EDİS, s.329.

<sup>26</sup> AKİPEK, s.184; EDİS, s.329.

#### **IV- Hakkın Kötüye Kullanılmasının Yaptırımı**

Medeni kanun, hakkın kötüye kullanımını düzenlerken, önce genel nitelikte bir yaptırım öngörmüştür. Buna göre, hakkın kötüye kullanımını yasa korumamaktadır. Bir hakkın başkasına zarar veren kötüye kullanılmasının yasa tarafından korunmayacağı, Medeni kanununun 2. maddesinin 2. fıkrasında belirtilmiştir. Hakkın kötüye kullanılmasının yasa tarafından korunmaması, hakkını kullanan davacının talebinin, davalının ise def'i ve itirazlarının dikkate alınmaması anlamına gelir. Hakkını kötüye kullanan, hakkını bur yönde kullanmakla ulaşmak istediği amacı elde edemeyecektir<sup>27</sup>. Ancak, bazı hallerde hakkın kötüye kullanılmasıyla, ulaşmak istenen amaç elde edilmiş, hukuki sonuç meydana gelmiş olabilir. Bu durumda, yasada, kötüye kullanılan hakların niteliğinde uygun özel bir yaptırım öngörülmüşse bu yaptırım uygulanacaktır. Yasada özel bir yaptırım öngörülmemişse, öğretide, Medeni Kanununun 656. maddesinde düzenlenmiş bulunan tazminat, izale ve içtinap davalarının hakkın kötüye kullanılmasının bütün hallerine uygulanabileceği kabul edilmektedir<sup>28</sup>.

#### **§ 6. HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI KURAMI AÇISINDAN GREV HAKKI**

##### **I- Hakkın Kötüye Kullanılması Kuramının Grev Hakkına Uygulanması Konusundaki Zorluk**

Hakkın kötüye kullanılması kuramı, yasa koyucuya yabancı olmayan ve hukukun hemen hemen her alanında uygulama alanı bulan bir ilkedir<sup>29</sup>. Hakkın kötüye kullanılması kuramı, İş Hukukunda önemli bir rol oynar. Özellikle,

<sup>27</sup> OĞUZMAN, Medeni Hukuk, s.144-145; AKİPEK, s.187-188; İMRE,s.326-327; EDİS, s.331; ÖZSUNAY, s.327.

<sup>28</sup> Bkz.: SAYMEN, F.H.: "Hakkın Suistimalinin Müeyyidesi", İHFM 1945, C.XII, S.4, s.318 vd; AKİPEK, s.186-187; OĞUZMAN, Medeni Hukuk, s.144-145; İMRE,s.326-327; EDİS, s.327.

<sup>29</sup> BATHMANABANE, P.: L'Abus du Droit Syndical, Paris 1993, s.2.

işçilerin haksız işten çıkartılmalarına karşı bir garanti oluşturur<sup>30</sup>. Bu kavram, iş güvencesini sağlayan önlemlerin bütünü arasında önemli bir yere sahiptir<sup>31</sup>.

Ancak, hakkın kötüye kullanılması kavramının soyut ve belirsiz olması, bu ilkenin uygulanmasında bir takım güçlükleri beraberinde getirir. Özellikle, hakkın kötüye kullanılması kuramının grev hakkına uygulanmasında bu daha çok belirginleşir<sup>32</sup>. Çünkü, bu kuramın grev hakkına uygulanması, hem hareketin ekonomik etkileri hem de ilgililerin anlayışları ile ilgili olarak titiz bir incelemeyi gerektirir<sup>33</sup>. Fakat, iş siyasete karışmaya eğilimli olduğu için bir sınır çizmek, böyle bir sınırın varlığını belirtmek kolay bir şey değildir<sup>34</sup>. Hakkın kötüye kullanılması kuramının, grev hakkına uygulanmasındaki zorlukta, sosyal, ekonomik ve siyasal alan üzerinde, sorunun önemi ve etkisi değil, sorunun hukuki alandaki zorluklarının da altını çizmek gerekir.

Hukuki planda ilk sorun, yargılama gücünün bu alana müdahalesinden kaynaklanır<sup>35</sup>. *Hakkın kötüye kullanılması kuramının grev hakkına uygulanması, grev hakkının içeriğini boşaltabilir. Çünkü, aşırılıkları önlemek için yasanın öngörmediği şartlar grev için gerekli görülebilir. Böylece, grev hakkının kullanımını yumuşatılmak, tatlandırılmak istenirken gerçekte, bu hak ortadan kaldırılabilir*<sup>36</sup>.

Hakkın kötüye kullanılması kuramı, grev hakkı konusunda açıklıktan uzak olduğu kadar, bu kuramın uygulanmasında psikolojik bir ölçütten yararlanılması kötüye kullanmanın üzerine yine bir kötüye kullanma ekleyebilir<sup>37</sup>. Yapılacak bir değerlendirme hatası, bu konuda üzücü sonuçlar doğurma riskini taşır. Çünkü, sosyal hukukun bir parçası olan grev, işçilerin varlık koşullarını ve bu koşulları

<sup>30</sup> LATOURNERIE, s.30.

<sup>31</sup> Bkz.: SÜZEK, S.: İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976.

<sup>32</sup> GIVORD, s.29.

<sup>33</sup> LATOURNERIE, s.71; GIVORD, s.29.

<sup>34</sup> LATOURNERIE s.71; GIVORD, s.37; DURAND/VITU, s.773; SINAY, s.192; BRUN/GALLAND, s.922.

<sup>35</sup> GIVORD, s.30.

<sup>36</sup> SINAY, s.162-163; PETIT, s.383.

<sup>37</sup> LATOURNERIE, s.412.

korumak ve iyileştirmek için sağlanan garantileri ilgilendirir. Grev işletmenin ötesinde, üretim politikasına, fiyatlara, ücretlere ve sosyal rejime varıncaya kadar bir çok alanda etki yapar<sup>38</sup>.

## **II- Fransız Öğretisinde Grev Hakkının Kötüye Kullanılmasına İlişkin Görüşler**

### **A- Grev Hakkını Mutlak Kabul Eden Görüşler**

Grev hakkı ile ilgili eserleri olan yazarlar arasında, grev hakkının sınırsız olduğunu savunanların sayısı oldukça azdır. Grevin bir kamu özgürlüğü olduğundan hareketle, öğretilerde bazı yazarlar, grev hakkının "hakkın kötüye kullanılması" kuramıyla sınırlanamayacağını savunurlar<sup>39</sup>. Bu hak, kötüye kullanmaya elverişli olmayıp, bununla bağdaşmaz<sup>40</sup>.

Bu görüşe göre<sup>41</sup>, grev hakkı, kısaca ortak hukuka dahil değildir. Grev, bir uyuşmazlığın sertlikle ortaya konulmasıdır. Öngörülen usullerin dışında sürdürülen devrimci bir harekettir. Hukukun dışındadır. Kollektif bir eylemi, bireysel durumlara uygulanacak hukuk kurallarıyla çözmeye çalışmak bir açmaza yol açar. Çünkü, ortak hukuktan söz etmek, en gösterişli ve en sağlam şekilde garanti altına alınmış hakların sınırlanması demektir. Grev hakkının, hakkın kötüye kullanılması kuramıyla bağdaşmadığını desteklemek için genel olarak iki neden ileri sürmektedirler<sup>42</sup>:

Bu nedenlerden biri, grev hakkının işlevi ile ilgilidir. Grev hakkı ücretlinin ekonomik eşitsizliğini dengelemek amacı taşır<sup>43</sup>. Grev hakkına yapılacak yargısal sınırlama girişimleri, bu hakkın kendisini ortadan kaldırmaya kadar gidebilir. Grev hakkına getirilecek böylesi bir sınırlama, anayasaya aykırı olduğu gibi, yasa

<sup>38</sup> LATOURNERIE, s.71.

<sup>39</sup> Bkz.: PETIT,, s.380; vd.; SINAY s.98; GAUMME, G.: Le Droit de Grève, un Terrain et un Enjeux Majeurs de la Lutte Aujourd'hui, Dr. ouv., 1980, s.1.

<sup>40</sup> SINAY, s.98.

<sup>41</sup> Bu görüş için bkz.: LATOURNERIE, s.49-50, 411.

<sup>42</sup> BATHMANABANE, s.214.

<sup>43</sup> PETIT, s.383.

koyucu tarafından da belirtilmemiştir. Yasal düzenlemenin olmaması durumunda grev hakkı mutlak bir nitelik taşır.

İkinci neden ise, grev hakkının kollektif niteliği üzerine dayanır. Grev hakkı, kollektif bir haktır. Bireysel kusur temeline dayanan bir kuramı grev hakkına uygulamak, İş Hukukuna yabancı bir kavramdan yararlanmayı gerektirir: “Kollektif sorumluluk”<sup>44</sup>.

Grev hakkının özelliği, hangi amaçla, hangi nedenle olursa olsun, hasımlarını çaresiz olarak yaralamaktır ve bu, grev hakkı sahiplerine, cezalandırılmayan bir zarar verme imtiyazı sağlar. Bir gücün kanıtlanmasını düzenlemek, anlamsız ve boş bir olaydır. Grev hukuki bir prosedür değildir<sup>45</sup>.

Bu görüş, zamanın özgürlük anlayışından esimlenerek, grev hakkının geniş kitlelere vaadedilen ekonomik ve sosyal hakların bir savunma aracı ve bu hakların bir gerçekleşme aracı olduğunu belirtmektedir. Böyle bir anlayışta, grev hakkının işlevi konusunda, bu hakkı sınırlayan bir tanımlamaya yol açacak en küçük bir sınırlama en küçük bir önlem kabul edilmez olarak görülür. Denilebilir ki, bu görüş, grev hakkının çerçevesini, oldukça geniş ve keyfi bir genişlikte uygulamaktadır<sup>46</sup>.

## **B- Grev Hakkınının İstisnai Olarak Sınırlanabileceğini Kabul Eden Görüşler**

Öğretide bazı yazarlar, hakkın kötüye kullanılması kuramının grev hakkına uygulanmasını tamamen reddetmezler. Ancak, grev hakkının özgünlüğünü ileri sürerek, hakkın kötüye kullanılması kuramının, çok sınırlı şekilde ve istisnai olarak uygulama alanı bulabileceğini belirtmektedirler<sup>47</sup>.

<sup>44</sup> PETIT, s.383.

<sup>45</sup> BOITEL, Dr. ouv. 1950, P.505 Aktaran LATOURNERIE, s.50 dn. 3.

<sup>46</sup> Bkz.: LATOURNERIE, s.49-50.

<sup>47</sup> SINAY/JAVILLIER, s.184/186; SINAY, s.149; RAMIN, A.: “Exercice du Droit de Grève et Responsabilité civile”, Dr. Soc., 1980, s.537-538; SINAY, H.: “La Neutralisation du Droit de Grève?”. Dr. Soc., 1980, s.250 vd.

Bu görüşe göre, grev, Fransız Anayasası'nda temel bir hak veya özgürlük şeklinde düzenlenmiştir. Hakkın kötüye kullanılması kuramının, grev hakkına saf ve katkısız bir şekilde uygulanması yasakoyucunun bu alana bakışını alt üst eder<sup>48</sup>. Bu görüşü savunanlar, özellikle, içtihadın bu konuda bir ayırım yapmadan bir bütün halinde grevleri yasa dışı saymasını ya da hakkın kötüye kullanılması kuramını uygulamasını eleştirmektedirler<sup>49</sup>.

Bu görüşü savunan yazarlara göre, grev hakkının kötüye kullanılmasında dikkate alınan iki kavram, yani zarar verme amacı ile grev hakkının kullanımından kaynaklan zararın ağırlıklı derecesinin, grevin özgünlüğünü oluşturduğunu ve grevin bu sayede etkili olabileceğini belirtmektedirler<sup>50</sup>. Buna göre, hakkın kötüye kullanılması kuramının ihmal ettiği bir şey vardır ki, o da zarar verme amacıdır. Zarar verme amacı grevin işlevine uygun düşer. Dolayısıyla, zarar verme amacının olduğu yerde, grev hakkının kötüye kullanıldığını desteklemek mümkün değildir. Böyle bir anlayışta hakkın kötüye kullanılması kuramını uygulamak, grev hakkının ortadan kaldırılması sonucunu doğurur<sup>51</sup>. Yine, hakkın kötüye kullanılması kuramında başvuru zararın ağırlık derecesinin dikkate alınması da oldukça güçtür. Zarar, grevin başarılı olmasının kaynağını oluşturur. İşletmenin verimliliğine saygılı olmak, grevin etkili bir araç olma özelliğini ortadan kaldırır<sup>52</sup>.

Grev hakkının kötüye kullanılması ancak, istisnai durumlarda, hem grevin amacı hem de işletmede bozukluk yaratma niyeti bakımından, gerçekten anormal sayılabilecek aşırı bir zararın varlığı halinde söz konusu olabilir. Fakat, bu durumda da, grevin temel bir kamu özgürlüğü olduğu gözden kaçırılmamalıdır<sup>53</sup>.

---

<sup>48</sup> SINAY/JAVILLIER, s.183-184.

<sup>49</sup> SINAY, s.162; SINAY/JAVILLIER, s.183.

<sup>50</sup> SINAY/JAVILLIER, s.184.

<sup>51</sup> GIVORD, s.67; SINAY/JAVILLIER, s.185.

<sup>52</sup> SINAY/JAVILLIER, s.185.

<sup>53</sup> SINAY/JAVILLIER, s.185-186.

## C- Grev Hakkının Sınırlanabileceğini Kabul Eden Görüşler

Yukarıda belirtilen görüşlerin aksine, öğretinin büyük bir çoğunluğu, hakkın kötüye kullanılması kuramının grev hakkına uygulanabileceği konusunda görüş birliği içindedir<sup>54</sup>.

Bu görüşe göre, hakkın kötüye kullanılması kuramı, İş Hukukunun bir çok alanında uygulama alanı bulur. Diğer alanlarda olduğu gibi, bu kuramın grev hakkına uygulanmaması için geçerli bir neden olmadığı gibi, bu alanda uygulanması yararlı bir rol oynar<sup>55</sup>. Çünkü, hak, sadece devletin hukuk düzeni içinde kullanılır. Yasal ve yasa dışı grev ayrımı yapmayan, grevi düzenlemeyen bir hukuk olamaz<sup>56</sup>.

Grev hakkının anayasal tanınması, onu zorunlu olarak meşru kılmaz. Anayasa, sadece grev hakkının varlığını tanımış, ama, sınırlarını ve tanımını vermemiştir. Bu eksiklik zorunlu olarak içtihatça giderilmelidir<sup>57</sup>. Bir hakkın kullanılması ki, bu hak temel bir hak bile olsa toplumsal yaşamın gerekleri ile uyuşmalıdır<sup>58</sup>. Hiç bir hukukçu, yasa koyucunun bir konuda susmasının, grevle ilgili bütün düzenlemelerin yasa koyucu tarafından kabul görmediği anlamına geldiğini ileri süremez. Yasal düzenlemenin olmaması, yasanın bu konudaki eksikliğini içtihatça giderilmesini gerektirir<sup>59</sup>.

Grev hakkına mutlak bir nitelik verilemez<sup>60</sup>. Grev hakkı diğer haklar arasında yer alır. Bu hakkın kullanılması, anayasa tarafından garanti altına alınmış diğer hakları ihlal etmemelidir<sup>61</sup>. Farklı nitelikteki haklar, birbirini ortadan kaldırmadan, kurallara uygun, dürüst bir ilişkiyi sürdürmek zorundadır<sup>62</sup>. Çünkü,

<sup>54</sup> RAY, E.J.: *Droit du Travail, Droit vivant*, 4 éd., Paris 1995, s.343; BOUERE, s.59 vd; LATOURNERIE, s.61-62, 397, 405; GIVORD, s.39; BRUN/GALLAND, s.899; CAMERLYNCK/LYON-CAEN/PELLISSIER, s.923.

<sup>55</sup> LATOURNERIE, s.61-62.

<sup>56</sup> DURAND/VITU, s.735-737.

<sup>57</sup> GIVORD, s.37,37.

<sup>58</sup> RIVERO/SAVATIER, s.339.

<sup>59</sup> GIVORD, s.29.

<sup>60</sup> JOSSERAND, s.247.

<sup>61</sup> LATOURNERIE, s.65-66.

<sup>62</sup> LATOURNERIE, s. s.56.

haklar boşlukta gerçekleşmezler. Sosyal bir çevrede, bu çevre için işlev görürler. Haklar bu sosyal çevrede, herhangi bir yönde değil, ama, belirtilen amaçlarla işlev görürler<sup>63</sup>. Hakların uzlaşması ilkesi, burada kendine özgü bir nitelikte belirginleşir<sup>64</sup>. Karşılıklı çıkarların uzlaştırılmasında önemli bir rol oynayan, dengeyi sağlayan, hakkın kötüye kullanılması kuramına geniş bir uygulama alanı tanımak gerekir<sup>65</sup>.

Hakkın kötüye kullanılması kuramının grev hakkına uygulanması, öğretinin büyük bir çoğunluğunca benimsendiği gibi, gerek Fransız Yargıtayı de gerekse Fransız Danıştay bu kuramın grev hakkına uygulanması konusundaki görüşlerini benzer terimlerle ifade etmişlerdir. “Grev hakkının tanınması bu hakka ilişkin sınırlamaları aşma sonucunu doğuramaz. Diğer haklar gibi grev hakkı da kötüye kullanılmamalıdır”<sup>66</sup>.

### **III- Hukukumuz Açısından Grev Hakkının Kötüye Kullanılmasının Hukuki Temelleri**

#### **A- 1982 Anayasa’sındaki Düzenleme**

Hukuk, kötüye kullanılan hakkı korumaz. Dolayısıyla, anayasada bu yönde açık bir hüküm yer almamıştır diye hak ve özgürlüklerin herhangi birinin kötüye kullanılmasının mümkün olabileceği sonucunu çıkarmak da hukukun ilkeleri ve mantığıyla bağdaşmaz<sup>67</sup>. Çünkü, hak ve özgürlüklerin kendi niteliklerinden, doğalarından doğan “objektif” sınırları da vardır. İlgili özgürlük, anayasada, hakkında hiç bir sınırlayıcı hüküm bulunmasa bile, ancak o sınırlar içinde mevcuttur<sup>68</sup>. Örneğin, Anayasa, toplantı gösteri ve yürüyüşlerin “silahsız ve saldırısız” olması zorunluğunu belirtmemiş olsaydı bile, herhalde hiç kimse bu

<sup>63</sup> JOSSERAND, s.3.

<sup>64</sup> LATOURNERIE, s.194.

<sup>65</sup> LATOURNERIE, s.428.

<sup>66</sup> Bkz.: Yukarıda 1. Bölüm dn. 337 ve 344’de atıf yapılan yazarlar.

<sup>67</sup> KAPANİ, s.132.

<sup>68</sup> SAĞLAM, F.: Temel Hakların Sınırlanması ve Özü, Ankara 1982, s.135.

hakkın “silahlı ve saldırlı” toplantı ve gösteri yürüyüşleri de yapmayı kapsadığını ileri süremezdi<sup>69</sup>.

Anayasalar da “özgürlüklerin kötüye kullanılması”na ilişkin hükümler koymaktadır. 1947 İtalyan Anayasası, kötüye kullanmayı belli haklar bakımından öngörmektedir(m.21). Buna karşılık, 1949 Alman Anayasası, bir haklar listesi öngörmekte ve kötüye kullanmanın yaptırımını belirtmektedir(m.18): “Her kim, hür demokratik düzene karşı mücadele amacıyla, (...) hürriyetini, (...) hakkını kötüye kullanırsa, bu temel hakları kaybeder”<sup>70</sup>. Bunların içtihadı sonuçlarına gelince, grev hakkı gibi daha çok kollektif eylem haklarına ilişkin olduğu görülmektedir<sup>71</sup>.

“Hürriyetlerin, hürriyet düzenini ortadan kaldırmak için kullanılmayacağı” kuralı, dolaylı yoldan da olsa, bizim pozitif hukukumuza zaten girmiş bulunmaktadır. Gerçekten, Türkiye'nin de resmen katılmış olduğu bağlayıcı nitelikteki Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 17. maddesi bu kuralı açıkça dile getirmiştir<sup>72</sup>.

Grev hakkı, 1982 Anayasası'nda da “Temel Haklar ve Ödevler” bölümü içinde yer almaktadır(A.Y.m.54). İşte bu hak, bütün diğer haklar gibi mutlak bir nitelik taşımamaktadır. Bu hakkı genel biçimde sınırlayan anayasal hükümler vardır<sup>73</sup>. Anayasamızın 14. maddesinde, “Temel Hak ve Hürriyetlerin Kötüye Kullanılması” başlığı altında Anayasada yer alan hak ve özgürlüklerin hiç birinin maddede belirtilen bazı amaçlarla kullanılmayacağı belirtilmiştir<sup>74</sup>. 1982 Anayasası, Anayasa'da yer alan hak ve özgürlüklerden hiç birinin “Temel hak ve hürriyetleri yok etmek” ve (Devletin bütünlüğünü bozmak, varlığını tehlikeye

<sup>69</sup> ÖZBUDUN, s.86,90.

<sup>70</sup> KABOĞLU, Özgürlükler Hukuku, s.66-67.

<sup>71</sup> FLAUS, Fr. J.: “L'abus de Droit Dans le Cadre de la Convention Européen des droits de l'homme”, RUDH 1992, aktaran KABOĞLU, s.67, dn. 2.

<sup>72</sup> KAPANİ, s.132-133; KABOĞLU, Özgürlükler Hukuku, s.65.

<sup>73</sup> Bkz.: OĞUZMAN, K.: “Yeni Anayasanın Toplu İş İlişkilerini İlgilendiren Hükümleri”, İHİD (R. Sarıca'ya Armağan), Yıl 3, Sayı 1-2, 1982, s.118 vd.

<sup>74</sup> Temel hak ve Özgürlüklerin kötüye kullanılmaması ile ilgili bir hüküm 1961 Anayasasının ilk metninde yoktu. Bu anayasada 1971 yılında yapılan değişiklikle 10. maddeye 3 ve 4 . fıkralar eklenmiştir. Bkz.: SAĞLAM, s.84 vd.

düşürmek, sosyal bir sınıfın diğer sosyal sınıflar üzerinde egemenliğini sağlamak vb) amaçlarla kullanılamayacağını belirttiikten sonra; “Anayasanın hiç bir bölümü, Anayasada yer alan hak ve hürriyetleri yok etmeye yönelik bir faaliyette bulunma hakkını verir şeklinde yorumlanamaz”(A.Y. m.14/1-3) kuralını getirmiştir. “Bu yasaklara aykırı hareket eden veya başkalarını bu yolda teşvik ve tahrik edenler hakkında” uygulanacak yaptırımlar yasa yoluyla düzenlenir(A.Y.m.14/2).

Anayasaya göre, temel hak ve özgürlükler, 14. maddede yazılı amaçları gerçekleştirmek için kullanıldıkları, bu özgürlüklerin kullanılması ile madde de sözü edilen eylemler arasında açık ve yakın bir nedensellik ilişkisi bulunduğu takdirde, ancak kötüye kullanılmış sayılabilmelidir<sup>75</sup>.

Anayasa, hak ve özgürlüklerin kötüye kullanılması ile ilgili genel bir hüküm koyduktan başka, bu maddenin etkisini ikinci kez ilgili maddede belirtmiştir. Greve ilişkin, Anayasanın 54/2 maddesindeki, “grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmaz” hükmü, grev hakkının kötüye kullanılamayacağını anayasal bir temele oturtmuştur.

### **B- 2822 Sayılı TİSGLK’da**

Hakkın kötüye kullanılması yasağı, hukukumuzda, yukarıda da belirttiğimiz üzere, gerek Anayasanın 14. maddesi ile ve konumuzla da doğrudan ilgili olarak, 54. maddede düzenlenerek aynı zamanda anayasal bir temele sahip bulunmaktadır. Grev hakkının kötüye kullanılması yasağı, anayasal düzenlemenin dışında yasal düzenlemelere de, konu olmuştur. 2822 sayılı TİSGLK m.47’de de Anayasanın 54/2 maddesindeki yasaklama tekrarlanmış, ayrıca, bu hallerde bir tarafın veya çalışma Bakanının başvurusu üzerine iş mahkemesi kararı ile grevin durdurulabileceği belirtilmiştir(2822 sayılı TİSGLK m.47/1).

<sup>75</sup> ÖZBUDUN, s.90-91; KABOĞLU, Kolektif Özgürlükler, s.243-244.

275 sayılı TİSGLK m.19/2/f.5, hak grevinde uyuşmazlıkta taraf olanlardan birinin veya çalışma Bakanlığının ... mahkemeye başvurması üzerine, mahkemece, hakkaniyet gerektiriyorsa yahut grev veya lokavtın durdurulmasında uyuşmazlığın konusu olan hakların korunması bakımından da tehlikeli olan veyahut önemli bir zararın doğacağı anlaşılan hallerden, grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir<sup>76</sup>.

Burada, şunu belirtmek gerekir ki, gerek Anayasanın 54/2 maddesindeki düzenleme ve gerekse bunun tekrarı olan 2822 sayılı TİSGLK'nu m.47'deki düzenleme olmasaydı da, hukukumuz açısından grev hakkının kötüye kullanılması yine söz konusu olacaktı. Bir kere, hem 275 sayılı TİSGLK m. 50 ve hem de 2822 sayılı TİSGLK m.66/1'e göre: "Bu kanunda hüküm olmayan hallerde Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu ile hizmet akdini düzenleyen diğer kanunların bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır" şeklindeki hüküm mevcuttur. Bu maddeler, toplu iş hukukumuzda dahi Medeni Kanun ve Borçlar Kanunundaki ilke ve kuralların genel hüküm niteliği taşıdıklarını gösterebilmektedir. Ancak, gerçek anlamda yasa boşluğu olup olmadığının tesbiti de tartışmalara yol açabileceğinden, 1982 Anayasanın 54/2. maddesi ile 2822 sayılı TİSGLK 47/1'de yer alan ve grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı tarzda kullanılamayacağı hükmü olabilecek tereddütleri önlemesi bakımından önemli bir işlev görmektedir<sup>77</sup>.

#### **IV- Grev Hakkının Diğer Temel Haklar Karşısındaki Sınırı**

Tartışılabilir olsa da, açık olan bir şey varki, o da grev hakkının kullanılmasının diğer hakları yakından ilgilendirdiğidir<sup>78</sup>. Grevde bulunan güç, enerji ve bazan da şiddet kendini değişik şekillerde gösterebilir. İşte, bu durumda, diğer haklar nasıl korunabilir? Bu açıdan bir değerlendirme yapılırsa grev

<sup>76</sup> Bkz.: OĞUZMAN, Grev, s.51 vd.

<sup>77</sup> SUR, Grev, s.115.

<sup>78</sup> LATOURNERIE, s.194.

hakkının bazı ilkelere tabi olması gereği ortaya çıkar. Bu ilkeler, hakların mutlak olmadığı ilkesi, hakların amacı ilkesi ve hakların uzlaşması ilkesidir<sup>79</sup>.

Mutlak ve sınırsız bir özgürlük iyiye de, kötüye de kullanılabilir. Üstelik, bir insan öbür insanların özgürlük sınırını aşmaksızın, kendi özgürlüğünü topluma zararlı olarak kullanabilir. Özgürlükleri bir düzene sokmak, bir sınır içinde tutmak, uygulanmalarını sağlamak bakımından önemlidir. Bu sınırlama ya kamu düzeninin kurulması gibi belirli bir nedenle ya da sınırsız bir özgürlüğün öbür özgürlükleri yok etmemesi için yapılmıştır<sup>80</sup>. Anayasaca tanınmış olan özgürlüklerin yasama organı tarafından sınırlandırılması temel olarak benimsenmiş bir kuraldır<sup>81</sup>. Bu usul, bireye güven sağlayan bir yoldur<sup>82</sup>. Fakat, kamu düzeni ve toplum hayatının gereklerini sağlamak bakımından bu sınırlandırmanın ölçüsünü bulmak, yani soyut özgürlük düşüncesinden somut özgürlük düşüncesine geçiş bir takım güçlükler doğurur. Bir kere, tek bir özgürlük çerçevesinde bile çelişmelere düşüldüğü, bir özgürlüğün öbür özgürlüğü ortadan kaldıracabileceği görülmektedir<sup>83</sup>. Özgürlük çeşitleri ve kategorileri arasında çatışma olabileceği gibi, bir özgürlükle başkibir özgürlük arasında da çatışma olabilir<sup>84</sup>.

Bu durum, ekonomik ve sosyal haklarda başka bir açıklıkla kendini gösterir. Örneğin, çalışma hakkı ile grev hakkı bir bakımdan çelişik haklardır. Aynı şey mülkiyet hakkı ile grev hakkı arasında da söz konusudur<sup>85</sup>. Her bir hak diğer ikisini sınırlama amacı güder. Bir grevin başarılı olması, greve katılmak istemiyen işçileri, grevcilerin zorlamasına bağlıdır. Yine grev hakkı ile hizmetin sürekliliği arasındaki çelişki de bu yöndedir<sup>86</sup>. Soruna, bireysel özgürlükler, kolektif özgürlükler arasındaki ilişki çerçevesinde bakıldığında, bireyin üstünlüğü ve bireysel hakları savunanlarla, kolektif hakları ve kolektif öznenin tanınmasını

<sup>79</sup> Bkz.: LATOURNERIE, s.99-106.

<sup>80</sup> AKIN, s.398.

<sup>81</sup> GÖZÜBÜYÜK, Ş.: Anayasa Hukuku, Ankara 1986, s.91.

<sup>82</sup> KABOĞLU, Kolektif Özgürlükler, s.129.

<sup>83</sup> AKIN, s.398.

<sup>84</sup> Çatışma yön ve türleri konusunda bkz.: KABOĞLU, Kolektif Özgürlükler, s.178; AKIN, s.398-399; SAĞLAM, s.136-137; TANÖR, s.103-104.

<sup>85</sup> Bkz.: LATOURNERIE, s.196.

<sup>86</sup> KABOĞLU, Kolektif Özgürlükler, s.178; AKIN, s.399.

savunanlar arasında karşıtlık görülür. Bireysel özgürlüklerle kolektif özgürlüklerin çatışmasında, bireyin hakları ile grubun hak ve yetkileri arasında çatışma gündeme getirilir<sup>87</sup>. Genellikle kolektif sosyal haklarla, klasik birey özgürlükleri arasında, daha genel olarak bireysel ve kolektif özgürlükler arasında çatışma vardır<sup>88</sup>.

Hak ve özgürlüğün bir diğeriyle çatışabileceği olgusu acaba bu hak ve özgürlükler arasında bir hiyerarşi yaratmalı mıdır? Konuya, hakların norm alanı açısından yaklaşıldığında bazı temel hakların norm alanları başka bir temel hakkın norm alanı ile kısmen yarışabileceği veya çatışabileceği, bu durumda çatışan haklardan her birinin belli ölçüde sınırlamaya uğrayacağı öne sürülmektedir<sup>89</sup>. İki özgürlük arasındaki çelişme, birinin kullanılmasının bir diğeri için kullanılmamasını engellemesi biçiminde ortaya çıkabilir. Hatta, bir özgürlüğün öbür özgürlüğü ortadan kaldırdığı görülmektedir<sup>90</sup>.

Sorunun bir yüzü çatışma ise, öteki yüzü uzlaşmadır<sup>91</sup>. Uzlaşma ilkesinin amacı, kabul edilebilir bir dengenin sağlanmasıdır<sup>92</sup>. Bunu yapmak için, yardımcı kaynaklardan da faydalanarak elden geldiğince hakların birlikteliğini sağlayacak bir formül aranır. Pozitif hukuk, daha somut olarak yasa koyucu ve yargı organları bu çatışmada hakemlik işlevi görür ve uzlaşmayı sağlar<sup>93</sup>.

Fransız Anayasa Konseyi<sup>94</sup>; radyo - televizyon yayıncılığı hizmetinde grev hakkı konusundaki 25.7.1979 tarihli kararında; "1958 Anayasası ile onaylanan 1946 Anayasasının başlangıç bölümünün ifadesi ile, grev hakkı, onu düzenleyen yasalar çerçevesinde yerine getirilir" diyerek, kurucu iktidarın bu hakka anayasal bir değer verme amacı güttüğünü ancak, bu hakkın bazı sınırları olduğunu

<sup>87</sup> KABOĞLU, Kolektif Özgürlükler, s.179.

<sup>88</sup> TANÖR, s.104-105.

<sup>89</sup> SAĞLAM, s.136-137.

<sup>90</sup> AKIN, s.398.

<sup>91</sup> TANÖR, s. 104-105; KABOĞLU, Kolektif Özgürlükler, s.179.

<sup>92</sup> LATOURNERIE, s.105.

<sup>93</sup> KABOĞLU, Kolektif Özgürlükler, s.179.

<sup>94</sup> FAVERAU, P.: Les Grandes Décisions du Conseil Constitutionnel, 5<sup>ème</sup> éd, Paris 1989, s.389-391, aktaran, ERKUT, C.: Hukuka Uygunluk Bloku, İdare Hukukunda Hukukun Genel Prensipleri Teorisi, İstanbul 1996, s.96 dn 121.

belirtmektedir. Bu sınırlar yasa koyucu tarafından mesleki çıkarların savunulması (ki grev hakkı bu yöndeki araçlarda birisini oluşturur) ile kamunun genel yararının korunması (ki grev hakkının kullanılması bu yararı zedeleyebilir) arasında bir uzlaşma tesis etmek suretiyle sağlanacaktır. Fransız Anayasa Konseyine göre, uzlaştırma, yasa koyucunun bir temel hak ve özgürlüğün kullanılmasını düzenlerken, bunu diğer anayasal ilke ve kurallar ile uyumlu bir biçimde etkili olabilmesi amacıyla yönelik olarak kullandığı bir tekniktir. Uzlaştırma, bir ilke lehine değerinin kullanılamaz duruma getirilmesi sonucunu doğuramaz.

Tarihsel gelişim sürecinde, ekonomik ve sosyal haklar, başlangıçta kişisel ve siyasal özgürlüklerin zorunlu bir tamamlayıcısı olarak ortaya çıkmıştır. Ekonomik ve sosyal hakların tanınması en çarpıcı eşitsizlikleri yavaş yavaş gidermeye ve biçimsel özgürlükleri kısmen gerçek özgürlüklere dönüştürmeye olanak vermiştir. Günümüzde, klasik hak ve özgürlüklerle, ekonomik ve sosyal haklar arasında bir tür karşılıklı bağlantı vardır. Kollektif haklar, bireysel hakların kullanılmasını sağlar. Bu nedenle, farklı özgürlükleri karşılıklı olarak göçlendirme gereği vardır. Bireysel ve kollektif özgürlükler, iki uzlaşmaz hukuksal gerçeklik olarak birbirine ters düşmez<sup>95</sup>.

## **V- Hakkın Kötüye Kullanılmasındaki Temel Ölçütlerin Grev Hakkı Açısından Değerlendirilmesi**

Grev hakkı bir sınıra kadar serbestçe kullanılabilir. Bu sınırdan sonra ise, bu hakkın kullanılması hukuk tarafından korunmaz. Bir kötüye kullanma söz konusu olur. Grev hakkının kullanılmasının hangi çizgiden sonra hukuki olmaktan çıkıp, hakkın kötüye kullanılması alanına girdiğini belirleyebilmek için, grev hakkının kötüye kullanılmasının dayandığı ölçütü ortaya çıkarmak gerekir. Bu sınırı belirlemek suretiyle, hakkın kapsamını tespit etmek görevi öğreti ve uygulamayı düşer.

<sup>95</sup> KABOĞLU, Kolektif Özgürlükler, s.180-181.

Hakkın kötüye kullanılmasının yasa tarafından korunmayacağı hakkındaki ilke, bugün gerek hukuk öğretisinde gerekse hukuk uygulamasında yerleşmiş bir ilkedir<sup>96</sup>. Fakat, bir hakkın kullanılmasının ne zaman bir kötüye kullanma niteliğinde olduğu nereden ve nasıl anlaşılacaktır? Hakkın kötüye kullanılması kuramı, niteliği gereği devamlı bir evrim içindedir. Bunun sonucunda tespit edilecek ölçütler de bu evrim yasalarına uygun olarak zamana ve yere göre değişime tabi olurlar. Kötüye kullanımın kesin bir yasal ölçütü bağlanmaması içtihadı bu konuda bir esneklik kazandırır<sup>97</sup>.

Hukuk sistemleri hakkın kötüye kullanımını yasaklamakla birlikte, aynı esastan hareket etmemişler, farklı esaslardan konuya yaklaşmışlardır. Bugünkü duruma göre, hukuk sistemlerinin tek ortak yanı, hakkın kötüye kullanımını yasaklama eğiliminde belirlemektedir<sup>98</sup>. Buna karşılık, dayatılan esaslar farklıdır. Bu konuda hakkın kötüye kullanımının dayanağı esas olarak üçlü bir ayırım yapmak mümkündür<sup>99</sup>. Hakkın kötüye kullanımını sübjektif bir esasa dayandıran görüş, hakkın kötüye kullanımını objektif bir esasa dayandıran görüş ve nihayet hem sübjektif ve hem de objektif esasa dayandıran ortalama görüş gibi.

Ancak, grev hakkı alanında, hakkın kötüye kullanılmasının dayandığı esaslardan birinin seçimi, kendine özgü güçlükler taşımaktadır. Çünkü, herşeyden önce, Medeni hukukta, hakkın kötüye kullanılması konusunda ileri sürülen esasların hangi ölçüde grev hakkının özelliklerine uyduğunu araştırmak ve buna göre bir sonuca varmak gerekmektedir.

---

<sup>96</sup> SELEA, s.29.

<sup>97</sup> SÜZEK, s.75.

<sup>98</sup> SAYMEN, F.H.: "Mukayeseli Hukuk Bakımından Hakkın Suistimali", İHFM, C.XII, Sayı 4, 1946, s.1131.

<sup>99</sup> Bkz.: EDİS, s.325; AKİPEK, s.175-176; ÖZSUNAY, s.317.

## **A- Hakkın Kötüye Kullanılmasını Sübjektif Bir Esasa Dayandıran Görüşler Açısından Grev Hakkının Kötüye Kullanılması**

Bazı hukuk sistemlerinde hakkın kötüye kullanılmasının ölçüsü sübjektiftir<sup>100</sup>. Buna göre, bir hakkın kötüye kullanılmış sayılabilmesi için hakkın, başkasına zarar vermek kasdı ile kullanılması gerekir. Özellikle, Fransız hukukunda hakkın kötüye kullanımı, mahkeme içtihatlarına göre, bu esasa dayanılarak, hakların başkalarına zarar verici nitelikte kullanılması önlemek istenmiştir<sup>101</sup>.

### **I- Grev Hakkının Başkasına Zarar Verme Kasdı İle Kullanılması**

Başkalarına zarar vermek amacıyla hakkın kullanılması, uzun bir süre hakkın kötüye kullanılmasının tek ölçütü olarak geçerliliğini korumuştur<sup>102</sup>. Bu ölçüte göre, bir hakkın başkasına zarar vermek amacıyla kullanılması, hakkın kötüye kullanılmasının ölçütünü teşkil eder. Türk hukuk öğretisinde de bazı yazarları Medeni Kanunun bu ölçütü benimsediği görüşündedirler<sup>103</sup>.

Hakkın kötüye kullanılmasının ölçütü olarak, zarar verme kasdı kabul edilecek olursa, grev hakkının kötüye kullanıldığını kabul etmek için, bu hakkın yalnızca karşı tarafa zarar vermek kasdıyla kullanılması gerekmektedir. Her şeyden önce, hak sahibinin başkasına zarar verme amacıyla davrandığını ortaya çıkarabilmek sübjektif, psikolojik bir araştırmayı gerektirir<sup>104</sup>. Böyle bir zorunluk da sübjektif ölçütün değerini pratik bakımdan azaltıcı niteliktedir. Bir kimsenin, başkasına zarar verme amacı ile hareket ettiğinin ispatlanması çok güç, hatta bir çok durumda da olanaksızdır<sup>105</sup>. Hele grev gibi kollektif olarak kullanılan bir

<sup>100</sup> Bu konuda bkz.: AKİPEK, s.176; ÖZSUNAY, s.317; EDİS, s.325; VELİDEDEOĞLU, s.334.

<sup>101</sup> Bkz.: JOSSERAND, s.367 vd; SELEA, s.15 vd, s.46 vd.

<sup>102</sup> Bkz.: JOSSERAND, s.366 vd; RİPERT, G.: Abus de Droit, Encyclopédie Dalloz, Droit Civil I, s.29; SELEA, s.46; GHESTIN/GOUBEAUX, s.632.

<sup>103</sup> ARSEBÜK, E.: Medeni Hukuk, C.I, İstanbul 1938, s.108.

<sup>104</sup> SÜZEK, s.77.

<sup>105</sup> SÜZEK, s.77; İMRE,s.313; AKİPEK, s.176.

hakta, bu eyleme katılanların hepsinin yalnızca böyle bir amaçla hareket ettiğinin ispatlanması ayrı bir güçlük taşır.

Diğer yandan, grev özü gereği bir güç olayıdır<sup>106</sup>. Bu yönüyle işçiler ve işverenler arasında bir gücün denenmesidir<sup>107</sup>. Gerçekten, grev kararı almakla, işçiler grev süresi içinde işverenden ücret almamayı göze almakta, buna karşılık işin ve üretimin durdurulmasının işverene zarar vereceğini düşünerek grev sonunda isteklerini işverenin kabul edeceğini umurlar. İşveren ise, ücret alamayan işçilerin tekrar işbaşı yapacaklarını umar<sup>108</sup>. Grevle, işverene ekonomik bir zarar vermek, onu ekonomik sıkıntıya sokarak daha elverişli çalışma koşulları gerçekleştirmek ya da mevcut çalışma koşullarını korumak amacı güdülür.

Grev hakkı, diğer özgürlüklerden temel bir hak noktada ayrılır. Hepsi, başkasına zarar vermeme yükümüyle sınırlı olduğu halde, grevde zarar verme amacı vardır<sup>109</sup>. Grev hakkı, kullanımı nedeniyle işverene zarar veren bir haktır. Bu nedenle, hukuk sisteminin ihlali açısından bir istisnadır<sup>110</sup>. *Zarar, grevin özünde bulunan bir unsurdur*<sup>111</sup>. *Hiç bir zarara yol açmayan grev, kesmeyen bir kılıç gibidir*<sup>112</sup>. Çalışmanın bırakılması ile işverene verilen zarar, onu boyun eğmeye götürecek derecede ağırsa grev başarıya ulaşabilir<sup>113</sup>. Grev hakkı bu yönüyle, taraflar arasındaki eşitsiz durumu dengelemeye yarayan bir araç olup<sup>114</sup>, kaçınılmaz olarak zararı beraberinde getirir<sup>115</sup>.

*Kanımıza göre, hakkın kötüye kullanılmasından söz edebilmek için, yalnızca zarar verme amacının yeterli sayılması yolundaki ölçütün, grev hakkı alanında tek dayanak noktası yapılması mümkün değildir. Çünkü, yalnızca bu ölçütten hareket edilmesi, özü gereği zarar verici bir eylem olan*

<sup>106</sup> RIVERO/SAVATIER, s.327.

<sup>107</sup> SINAY/JAVILLIER, s.102; LATOURNERIE, s.55; BOUERE, s.18.

<sup>108</sup> OLLIER, s.372.

<sup>109</sup> RIVERO, s.394; SINAY/JAVILLIER, s.102.

<sup>110</sup> PETIT, s.383.

<sup>111</sup> SINAY, La Neutralisation du Droit, s.252.

<sup>112</sup> DIOGUARDI, s.111.

<sup>113</sup> SINAY/JAVILLIER, s.102.

<sup>114</sup> DIOUGARDI, s.111.

<sup>115</sup> SINAY/JAVILLIER, s.171.

grevin her kullanılmasında, hakkın kötüye kullanılması kuramının uygulamasına yol açabilecektir. Bu da grev hakkının kullanım alanını o derecede sınırlayacaktır. Hakkın kötüye kullanılmasında "başkasına zarar verme amacı"ni arayan görüş gibi, M.K. m.2/2 metnine sadık kalarak, bir hakkın kullanılması sonucunda başkasına zarar gelmesi ya da zarar tehlikesinin ortaya çıkması halinde de kötüye kullanmadan söz eden görüş de kabul edilemez. *Çünkü, grev yukarıda da belirtildiği üzere, özü gereği zarar verici bir olaydır.*

Öte yandan, grev hakkının hem başkasına zarar vermek hem de bir menfaat sağlamak üzere iki ayrı nedenle birlikte kullanılması halinde, yalnızca zara verme amacı olmadığı için, hakkın kötüye kullanılmasının da söz konusu olmadığı sonucuna varılacaktır ki, bu da hakkın kötüye kullanılmasının uygulama alanını çok daraltmaktadır.

Pozitif hukukumuz açısından da, Medeni Kanunun 2. maddesinin subjektif ölçütü dayandığı savunulamaz<sup>116</sup>. Başkasına zarar verme amacı olmadan da bir hak, kötüye kullanılabilir<sup>117</sup>. Bir hakkın dürüstlük kuralına (M.K. m.2/1) aykırı olarak kullanılmasına ve ona hukuk düzenince tanınmış olan amacından saptırılmasına karşın bu kullanmanın, "başkasına zarar vermediği" gerekçesi ile hukuken koruma görmesi, M.K. m.2/1'deki "dürüstlük kuralı"nın değerini azaltmak sonucunu doğurur ki, bu çözümün benimsenmesi mümkün değildir<sup>118</sup>. Ama, hakkın sırf başkasına zarar vermek amacıyla kullanılması, hakkın kötüye kullanılması tesbiti açısından asgari bir dayanak oluşturur. Özellikle, grevin zarar verici bir eylem olması, grevin verdiği zararın ağırlığı ve genişliği ne olursa olsun, hiç bir sınırlamaya tabi olamayacağı sonucunu da doğurmaz.

Ancak, şunu belirtmek gerekir ki, M.K. m.2/2 hükmünde olduğu gibi, bir hakkın sırf başkasına zarar verecek biçimde kullanılması, öncelikle bir kötüye kullanma halidir. Bu, grev hakkının kötüye kullanılmasının tespiti açısından bir

<sup>116</sup> VELİDEDEOĞLU, s.342; AKİPEK, s.178-179; ZEVKLİLER, A. Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Ankara 1995, s.145-146.

<sup>117</sup> OĞUZMAN, s.142; İMRE,s.313-314; ZEVKLİLER, s.146.

<sup>118</sup> ÖZSUNAY, s.323.

dayanak oluşturur. Çünkü, grevin zarar verici bir eylem olması, onun verdiği zararın ağırlığı ve genişliği ne olursa olsun, sınırlanmaması gerektiği gibi bir sonuca götürür ki, böyle bir çözümün benimsenmesi mümkün değildir. 2822 sayılı TİSGLK m.47/I, grevin, "iyiniyet kurallarına aykırı tarzda", "toplum zararı" ve "milli serveti" tahrip etmeyecek şekilde kullanılması gerektiğini belirterek, aslında grevin zarar verici bir eylem olduğunu, ancak, bu zarar verme özelliğinin mutlak yani sınırsız olmadığı, verilen zararın ağırlığının ve genişliğinin grev hakkının kötüye kullanılmasına yol açabileceğini belirtmiştir.

## 2- Grev Hakkının Kötüye Kullanılmasında Kusur Kavramı

Hakkın kötüye kullanılmasında, başkasına zarar verme amacı yanında başvuru olan diğer bir sübjektif ölçüt de kusur ölçütüdür<sup>119</sup>. Burada, kusur kavramının ayrıntılarını ve bu konudaki tartışmaları ortaya koymak istemiyoruz. Ancak, şunu belirtmek gerekir ki, öğretisi ve uygulamadaki hakim görüşe göre, hukuk düzeninin kınadığı, kısaca hoşgörmediği davranış biçimine kusur denir<sup>120</sup>. Kınamanın sebebi, zarar verenin, başka türlü davranması mümkün ve zorunluysen, o şekilde davranmayıp, somut olaydaki gibi davranmış olmasıdır<sup>121</sup>. Bu nedenle, hukuk düzeninin kınadığı bir davranışla, yani kendi kusuru ile başkasına zarar veren kimse bu zararı gidermek, onu tazmin etmek zorundadır.

Bu ölçüte göre, hakkını kullanan kimse kusurun her derecesinden sorumludur. Bu takdirde, grev hakkı kullanılırken yalnız başkasına zarar verme amacı değil, gösterilen bir ihmali, tedbirsizlik ya da hafiflik dahi kötüye kullanma sebebi sayılacaktır. Böylece bu ölçüt, grev hakkının kullanılması açısından her türlü kusuru kapsamına almakla, zarar verme amacı ölçütünü genişletmektedir.

Grevin, yasal düzenlemeden yoksun olduğu Fransa'da, grevin bireysel iş ilişkisine etkisi, öncelikle işçinin ağır kusuru (faute Laurde) ilkesine bağlanmıştır.

<sup>119</sup> Bu konuda bkz.: JOSSERAND, s.379 vd; GHESTIN/GOUBEAUX, s.629 vd.

<sup>120</sup> Bkz.: TEKİNAY, S.S./AKMAN, S./BURCUOĞLU, H./ALTOP, A.: TEKİNAY Borçlar Hukuku, 7. Baskı, İstanbul 1993, s.492; KANETİ, S.: "Haksız Fiiil Sorumluluğunda Kusur Kavramının Görevi", Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler, I, Sempozyumu, İstanbul 1980, s.40 vd.

<sup>121</sup> EREN, F.: Borçlar Hukuku, C.II, Genel Hükümler, 4. Bası, Ankara 1991, s.4.

Greve, gerek genel kurallar gerekse yargısal içtihatlarla getirilen objektif sınırlamalar var olmakla birlikte<sup>122</sup>, ağır kusur kavramına özel önem verilmiş olması, grevin hukuka aykırılığının saptanmasında işçilerin kusurlarının etken olduğu sonucunu ortaya çıkarır. Fransız hukukunda, hakkın kötüye kullanılmasına ilişkin bir genel hüküm olmamasına rağmen, mahkemeler, Fransız Medeni Kanununun 1382. maddesinde yer alan kusuru ile başkasına zarar verenin sorumlu olacağını belirten çok geniş hükme dayanarak, hakkın kötüye kullanılması yasağını uygulamışlardır<sup>123</sup>. Ancak, şunu belirtmek gerekir ki, Fransız hukukunda, kusur kavramı, bizim hukukumuzdan farklı olarak, hukuka aykırılığı da içine alacak bir genişliğe sahiptir<sup>124</sup>.

Kusur ölçütü, hafif kusuru bile dikkate alması nedeniyle yeterince geniştir. Bu yönüyle, kusur kavramını grev hakkının kullanılmasına uygulamakla, bu hakkı geniş ölçüde sınırlandırmak mümkündür. Ancak, bu ölçütün uygulanması, her şeyden önce grevin bir hak olarak tanınmış bulunması nedeniyle mümkün değildir. *Çünkü, bir hak, hele anayasal bir hakkın kullanılması kusur olamaz*<sup>125</sup>. Kusur, ancak, hukuka aykırı davranışta bulunan hakkında yürütülen bir değer yargısıdır. Eylem, hukuka uygun olunca, kusurun bulunup bulunmadığı konusundaki bir tartışmanın anlamı yoktur<sup>126</sup>. Kusur kavramı, bir anlamda, hakka çizilmiş olan dış sınırların aşılmasıdır<sup>127</sup>. Halbuki, hakkın kötüye kullanılmasında, hakka çizilmiş olan yasal sınırlar aşılmassa da bu hak kötüye kullanılabilir<sup>128</sup>.

Kusur ölçütü, her duruma uyum gösterebilecek esnek bir kavramdır<sup>129</sup>. Hakkın kötüye kullanılmasını kusur kavramı ile açıklamak bir anlamda soruya soruyla karşılık vermektir. Diğer yandan, grev hakkının kullananların kusurlu bulunduğunun tayini, psikolojik bir araştırmayı gerektirmesi nedeniyle güçlük

<sup>122</sup> BRUN/GALLAND, s.892-895.

<sup>123</sup> GHESTIN/GOUBEAUX, s.630.

<sup>124</sup> EREN, s.113; KANETİ, s.47-49; OĞUZMAN, K.: Borçlar Hukuku Dersleri, C.II, İstanbul 1991, s.11 dn 8.

<sup>125</sup> Bkz.: Yukarıda grev hakkının anayasada tanınmasının anlamı, § 3-I.

<sup>126</sup> KANETİ, s.44.

<sup>127</sup> GHESTIN/GOUBEAUX, s.631.

<sup>128</sup> JOSSERAND, s.332-333, 336.

<sup>129</sup> GHESTIN/GOUBEAUX, s.630.

taşıır. Özellikle, grev hakkı gibi kollektif olarak kullanılan bir hakta, kollektif kusurun varlığını ortaya koymak çok zor, hatta olanaksızdır. Kanımıza göre Medeni Kanunumuzun 2/2. maddesinde hakkın kötüye kullanılması sübjektif bir ölçüte dayandırılmış değildir. Bu nedenle, hukukumuzda hakkın kötüye kullanılması kuramının kusur kavramına dayandırılmasına ilişkin görüş geçerli olamaz<sup>130</sup>.

## **B- Hakkın Kötüye Kullanılmasını Objektif Bir Esasa Dayandıran Görüşler Açısından Grev Hakkının Kötüye Kullanılması**

Bazı hukuk sistemlerinde, hakkın kötüye kullanımı kişilerin ruhsal davranışına göre değerlendirilmez. Tersine, hak sahibine yabancı, objektif esaslara dayandırılması görüşünden hareket edilir. Gerçi, sırf başkasına zarar vermek de hakkın kötüye kullanımını oluşturur. Ancak, bunun dışında; hakkın meşru bir yararın elde edilmesi için kullanıp kullanılmadığı veya hakkın kullanılmasının, hakka tanınmış olan sosyal ve ekonomik amacına aykırı olup olmadığı ya da ahlak kurallarına veya doğruluk ve güven kurallarına aykırı nitelik taşıyıp taşımadığı gibi objektif bir esas kabul edilmelidir<sup>131</sup>.

### **1- Grev Hakkının Meşru Bir Menfaat Bulunmaksızın Kullanılması Ya Da Menfaatler Arasında Aşırı Dengesizlik Olması**

Hukuk öğretisi, sübjektif nitelikteki ölçütlerden ayrılmış ve hakkın kötüye kullanılmasını objektif esaslara dayandıran ölçütleri benimsemiştir. Hakkın kötüye kullanılmasını objektif esaslara dayandıran ölçütler arasında en çok başvurulanlardan birisi, hakkın kullanılmasında hak sahibi için meşru bir mefaatin bulunmamasıdır<sup>132</sup>.

<sup>130</sup> VELİDEDEOĞLU; s.342; OĞUZMAN, Medeni Hukuk, s.140; SÜZEK, s.79.

<sup>131</sup> AKİPEK, s.176-177; VELİDEDEOĞLU, s.340 vd; EDİS, s.325-326.

<sup>132</sup> Bkz.: OĞUZMAN, Medeni Hukuk, s.141; İMRE,s.313-314; KÖPRÜLÜ, s.147; EDİS, s.332 vd; ÖZSUNAY, s.324-325.

Meşru menfaati, hakkın kullanılmasının temeli ve ölçüsü olarak gören bu görüş, hakkın hukuken korunan menfaat olduğu şeklindeki tanımından esinlenerek ortaya konulmuştur<sup>133</sup>. Buna göre, hakkın kötüye kullanılması, bir hakkın kullanılmasının hak sahibi için hiç bir meşru menfaat sağlamaması, buna karşılık, başkasını zarara sokma halinde ortaya çıkar<sup>134</sup>. Hakkını kullanan ve bu kullanma ile başkasına zarar veren hak sahibinin, hukukça korunmaya değer gerçek ve ciddi bir menfaati bulunmalıdır<sup>135</sup>. Eğer, hak sahibi, hakkını kullanmakla korunmaya değer ciddi bir menfaat sağlamakta ise, bu kullanımdan başkası zarar görüyor olsa bile hakkın kötüye kullanılmasından söz edilemeyecektir<sup>136</sup>.

Bu ölçütün grev hakkı alanında uygulanması durumunda, meşru bir menfaatin varlığı halinde, grev hakkının kötüye kullanılması söz konusu olmayacaktır. Menfaat kavramının dar ya da geniş ele alınması, bu anlamda önem arzeder. Grev hakkının kullanılması ile sağlanan menfaatin, ilk planda, işçilerin çalışma ilişkisi ile ilgili olması halinde, doğrudan ve objektif anlamda bir mefaatin olduğu şüphesizdir. Ancak, grev hakkı, belli bir grubun menfaatini gerçekleştirmek için, kollektif olarak kullanılan bir hak olmakla birlikte kendisine özgü bir haktır. Grev hakkı, diğer hakları yakından ilgilendirir<sup>137</sup>. Grev hakkı, sosyal bir hak olarak aynı zamanda diğer hakların gerçekleşmesinde önemli bir yere sahiptir<sup>138</sup>. Örneğin, anayasadaki ücret hakkı, dinlenme hakkı en az çalışma yaşı, toplu iş sözleşmelerinin yapılması, sendikal örgütlenme ile ilgili maddeler, işçilerin konumu ile ilgili yakından ilgilidir<sup>139</sup>. Dolayısıyla bu durumların söz konusu olduğu durumlarda, grev hakkının kötüye kullanılmasından söz edilemeyecektir.

<sup>133</sup> Bkz.: JOSSERAND, s.388.

<sup>134</sup> OĞUZMAN, Medeni Hukuk, s.141; İMRE,s.313-314; JOSSERAND, s.388; VELİDEDEOĞLU, s.342.

<sup>135</sup> JOSSERAND, s.388-389.

<sup>136</sup> FEYZİOĞLU, N.F.: "Medeni Kanununun 50. Yıldönümünde Hakkın Kötüye Kullanılması", Medeni Kanun 50. Yıl Sempozyumu I, Tebliğler, İstanbul 1978, s.158.

<sup>137</sup> LATOURNERIE, s.194.

<sup>138</sup> Bkz.: § 3-4.

<sup>139</sup> Bkz.: DIOGUARDI, s.73.

Yalnızca menfaat kavramının ölçü alınması, menfaat kavramının esnekliği nedeniyle bir zorluk taşır. Bu nedenle, karşılıklı menfaatlerin dikkate alınması daha uygundur. Bu durumda, hakkın kullanılması, hak sahibine az da olsa bir menfaat sağlamakta, fakat başkasının bu yüzden uğradığı zarar daha çok, daha ağır bulunmaktaysa, yine hakkın kötüye kullanılmasından söz edilebilir mi? Kural olarak, hiç kimse hakkını kullanırken bundan elde edeceği menfaat ile karşı tarafın uğrayacağı zararın karşılaştırılmakla yükümlü tutulmamıştır. Ancak, hak sahibinin hakkını kullanması sonucu elde edeceği menfaat, karşı tarafın uğrayacağı zarara oranla son derece önemsiz ise, bu durumda, hakkın kötüye kullanılmasından söz edilebilir<sup>140</sup>.

Karşılıklı menfaatler arasında dengeyi esas olan bu ölçüt, oldukça esnek bir kavram olan meşru menfaat ölçütüne göre, grev hakkının kötüye kullanılması açısından esas alınabilecek bir ölçüttür. Çünkü, hukuk kuralları, kişilerin çelişen menfaatleri arasında toplumsal ihtiyaçlara uygun bir denge sağlamak amacıyla öngörülmüşlerdir. Hak sahibi, hakkını, karşılıklı menfaatler arasındaki bu dengeyi bozacak şekilde kullanırsa, bir kötüye kullanma söz konusu olur<sup>141</sup>.

Gerçekten, grev hakkının kullanılması durumunda, menfaatler arasında aşırı bir dengesizlik meydana gelmişse, hakkın kötüye kullanılması söz konusu olacaktır. Bu ölçüt, hakkın kullanılması sonucunda, karşı taraf için mutlaka bir zararın meydana gelmesini aramaktadır. Ancak, grev zaten zarar verici bir eylemdir. Dolayısıyla, bu ölçütün uygulanması, grev nedeniyle oluşabilecek her zararda değil, ama, zararın elde edilen menfaate oranla çok önemli ve aşırı olması durumunda, grev hakkının kötüye kullanıldığını ortaya koymaya yarar. Fransız hukukunda da denge kavramlarından yola çıkılarak, hakkın kötüye kullanılması kuramının, grevin verdiği zararın değil, ama, grevin verdiği zararın aşırılığını denetlediği kabul edilmektedir<sup>142</sup>. Özellikle, grev hukukunda "denge ilkesi" kabul

<sup>140</sup> OĞUZMAN, Medeni Hukuk, s.142; İMRE, s.315; KÖPRÜLÜ, s.147; VELİDEDEOĞLU, s.342; EDİS, s.338.

<sup>141</sup> JOSSERAND, s.131.

<sup>142</sup> LATOURNERIE, s.397, 413.

edilmektedir. Bu ilke, işletmeye verilen zararın, aşırı olmaması anlamındadır. Grev hakkının kötüye kullanılması, grevin sebep olduğu zarar, işletmenin işlevinde normal olarak nitelenemeyecek bir bozukluk meydana getirdiğinde<sup>143</sup>, üretimin ağır biçimde aksaması söz konusu olduğunda (désorganisation concertée de l'entreprise) ortaya çıkar<sup>144</sup>.

Grev hakkının meşru bir menfaat bulunsa bile, verdiği zararın ağırlığı ve önemi ne olursa olsun, kötüye kullanılmayacağı kabul etmek grev hakkına tamamen mutlak bir hak niteliği vermek olur ki, bu onu bütün hakların üzerinde bir yere oturtur. Halbuki, grev özgürlük yönü ağır basan ve sınırlanmasına istisnai olarak başvurulması gereken bir hak olmakla beraber<sup>145</sup>, grev hakkının bir korumayı gerektiren kamu ve özel çıkarları ciddi şekilde tehdit etmesini, kendi sınırlarını aşmasını serbest bırakmak kabul edilmez<sup>146</sup>.

## **2- Grev Hakkının Sosyal Amacından Saptırılması**

Hakkın kötüye kullanılmasında başvuru ölçütlerinden biri de hakkın sosyal amacından sapmasıdır<sup>147</sup>. Haklar, hukuk düzeni tarafından belirli bir sosyal amacın gerçekleştirilmesi için tanınmıştır. Hak sahibi, kendine verilen bu yetkiyi kullanırken, sadece, kendi menfaatini düşünür ve elde etmek istenilen sosyal amaçları ihmal ederse, hakkını sosyal işlevinden saptırmış olur<sup>148</sup>.

Haklar boşlukta gerçekleşmezler. Sosyal çevrede bu çevre için işlev görürler. Haklar, bu çevrede herhangi bir yönde değil, belirtilen amaçlarla işlev görürler<sup>149</sup>. Bütün hakların bir amacı vardır. Haklar, bu amaca uygun olarak, hakkın tanınma amacı içinde kullanılırlar<sup>150</sup>. Hakkın kullanımının doğurduğu sonuçlar, sosyal ilişkilerde uyumu bozmaz ise, bu hakkın kullanımı antisosyal

<sup>143</sup> LATOURNERIE, s.121.

<sup>144</sup> TEYSSIE, s.569, 571; BRUN/GALLAND, T.II, s.455; LATOURNERIE, s.420.

<sup>145</sup> PELISSIER, s.59.

<sup>146</sup> LATOURNERIE, s.154.

<sup>147</sup> Bkz.: ÖZSUNAY, s.325; AKİPEK, s.177, 181; İMRE, s.314; KÖPRÜLÜ, s.145-146; JOSSERAND, s.394; GHESTIN/GOUBEAUX, s.636; OĞUZMAN, Medeni Hukuk, s.138.

<sup>148</sup> SAYMEN, Medeni Hukuk, s.358-359.

<sup>149</sup> JOSSERAND, s.415.

<sup>150</sup> JOSSERAND, s.395.

amaçları ortaya koymuyorsa kullanımı hukuka uygun olur<sup>151</sup>. Haklar belirli bir işlevi görmek için verildiğinden, hakkın hedefine, ruhuna ve amacına aykırı olan kullanılması hakkın kötüye kullanılması oluşturur<sup>152</sup>.

Grev hakkının kötüye kullanılmasında, hakkın sosyal amacından saptırılması ölçütü esas alınacak olursa, öncelikle grev hakkının hangi amaçla tanındığının tespit edilmesi gerekir. Grev hakkının temelinde, işçi ve işveren arasındaki hukuki ve ekonomik anlamdaki eşitsizlik yatar<sup>153</sup>. Bu sosyal taraflar arasındaki uzlaşmada, hizmet sözleşmesinin yapılmasında eşitlik teorisi kavRAMINI yaratmak için gözle görünür farklılıkları ortadan kaldırmak gerekirdi<sup>154</sup>. Grev hakkı, işte bu sosyal eşitsizliğe gidermeye yarayan bir araçtır. İşçiler, sözleşmeler ile ilgili, özel hukuk ilişkileri ile sağlayamayacakları eşitliği kendilerine tanınmış olan bu araçla sağlarlar<sup>155</sup>.

Bütün haklar amacıyla tanınır. Bu amaç, antisosyal olamaz. Grev hakkının tanınmış olması, bu hakkın düşünmeden, sınırsız ve engelsiz kullanımına izin vermez<sup>156</sup>. Grev hakkı, dokunulmaz bir ayrıcalık değildir. Bu güç, bilinçli olarak kullanılmalıdır. Aksi halde, ekonomik yaşamı alt üst eder<sup>157</sup>.

Grev, hukuk alanında ele alındığında görülecektir ki, hak alma özelliğinden çıkarılabilecek bir sonuçla, sosyolojik amaçtan farklı bir amaca tabi kılınmıştır<sup>158</sup>. Bu anlamda, grev hakkından söz etmek, bir anlamda, bu hakkın kullanılmasını önceden bazı koşullara bağlı kılmak demektir<sup>159</sup>. Grevde amaç, işçilerin işverenle olan ilişkilerinden ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarının korunması ve düzeltilmesidir (2822 sayılı TİSGLK m.25/2).

<sup>151</sup> LATOURNERIE, s.397.

<sup>152</sup> JOSSERAND, s.395, 397, 415.

<sup>153</sup> Bkz.: Yukarıda Birinci Bölüm, § 2-III-IV.

<sup>154</sup> LATOURNERIE, s.277.

<sup>155</sup> DIOGUARDI, s.51.

<sup>156</sup> BOUÉRE, s.60-62, 91.

<sup>157</sup> JOSSERAND, s.244.

<sup>158</sup> Bkz.: Yukarıda, birinci bölüm, § 1-I-A.

<sup>159</sup> GIVORD, s.31; LATOURNERIE, s.262.

Bu bakış açısıyla, grev hakkının kötüye kullanılması ölçütü, ne zarar verme amacıyla ne de kusur da aranmalıdır. Grev hakkının kötüye kullanılması, onun sosyal amacının incelenmesini gerektirir<sup>160</sup>. Dolayısıyla, grev hakkı, sosyal amacından saparak, tamamen yabancı bir amaç için kullanılırsa, bu durumda grev hakkının kötüye kullanılması söz konusudur. Hakkın sosyal amacından sapmasını ortaya koymak güç bir iştir. Özellikle, yasa koyucunun bu hakkın kullanılması için belirlediği meşru neden kavramı bu alanda önemli rol oynar<sup>161</sup>.

### **3- Grev Hakkının Dürüstlük Kurallarına Aykırı Olarak Kullanılması**

Dürüstlük kuralı<sup>162</sup>, bir yasa ve hukuk kuralı olarak, Medeni Kanunun 2. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre, "Herkes haklarını kullanmakta ve borçlarını ifade hüsnüniyet kaidelerine riayetle mükelleftir." Öğretide, bazı yazarlar, dürüstlük kuralının, hakkın kötüye kullanılmasının ölçütünü oluşturduğu görüşündedirler<sup>163</sup>. Bazı yazarlar da, diğer ölçütlerin yanında, dürüstlük kurallarına aykırılık ölçütüne de yer vermektedirler<sup>164</sup>.

Dürüstlük kuralına aykırılık ölçütünün, bir çok yazar tarafından benimsenmesinde kuşkusuz, Medeni Kanununun bu hükmünün, hakkın kötüye kullanılmasını yasaklayan 2.fıkra hükmüyle aynı madde düzenlenmiş bulunmasının rolü büyüktür. Bu durumun, M. K.m.2/1'de olumlu bir şekilde belirtilmiş bulunan hukuki bir ilkenin, M.K. m.2/2'de olumsuz olarak ifade edilmesinden ibaret olduğu ve her iki fıkranın aslında birbirini tamamlayan bir bütün olduğu düşündürmüştür<sup>165</sup>.

<sup>160</sup> PETIT, s.383.

<sup>161</sup> JOSSERAND, s.400 vd.

<sup>162</sup> Dürüstlük kuralını ifade etmek üzere "hakkın iyiye kullanılması prensibi" (VELİDEDEOĞLU, s.324); "Doğruluk prensibi" (İMRE,s.286); "Doğruluk ve güven ilkesi" (EDİS, s.291), "Objektif hüsnüniyet" (AKİPEK, s.157) deyimleri kullanılmaktadır.

<sup>163</sup> AKİPEK, s.180-181; VELİDEDEOĞLU, s.342-343; FEYZİOĞLU, s.149.

<sup>164</sup> ÖZSUNAY, s.321 vd; KÖPRÜLÜ, s.147 vd.

<sup>165</sup> Bkz. FEYZİOĞLU, s.150; AKİPEK, s.171.

Öğretide, bazı yazarlar söz konusu iki fıkranın kökeninin farklı olduğunu, ve değişik işlevleri bulunduğunu savunmaktadır. Bu görüşe göre, dürüstlük kuralına ilişkin M.K. m.2/1 hükmü, güven teorisini esas almak suretiyle yasa ve sözleşme hükümlerinin yorumlanmasında ve gerçek yasa boşluklarının doldurulmasında rol oynar. Buna karşılık, hakkın kötüye kullanılmasını düzenleyen M.K. m.2/2 hükmü yasayı düzeltici bir işleve sahiptir<sup>166</sup>.

Grev hakkının kullanılmasında dürüstlük kurallarına aykırılık ölçü olarak kabul edilecek olursa, grev hakkının dürüst, namuslu, iyiniyetle, içten ve güveni sarsmayacak şekilde kullanılması gerekecektir. Çünkü, dürüstlük kuralı, hakkını kullanan ya da borucunu yerine getirenden, dürüst, makul, davranışlarının sonucunu bilen, orta zekalı insanların davranışları beklemektedir<sup>167</sup>. Dürüstlük kurallarına aykırılık genel bir ölçüttür. Bu ölçüt uygulandığında, grev hakkının kullanılmasında başkasına zarar verme amacı da işlenen kusur da, karşılıklı menfaatler arasında meydana getirilen aşırı dengesizlik de ve hakkın sosyal amacından saptırılması da, dürüstlük kurallarına aykırı olduğundan, hakkın kötüye kullanılması sayılacaktır<sup>168</sup>.

## VI- Görüşümüz

Grev hakkının kötüye kullanılmasında en uygun ölçütün belirlenmesinde, öncelikle grev hakkının her ne olursa olsun dokunulmaz bir hak mı, yoksa, dengeyi sağlayan bir hak mı olduğu sorunu üzerinde durmak gerekir. Grev hakkının tanınmasının en önemli nedeni, sosyal taraflar arasındaki dengesizliği giderme çabasıdır. Çünkü, işverenin gücü karşısında, işçi zayıf durumdadır. Grev, bu durumda karşı bir güçtür. Gerekli bir denkleştirme<sup>169</sup>. Yukarıdaki açıklamalarımızdan da anlaşılacağı üzere<sup>170</sup>, grev hakkı işçi ve işveren arasındaki eşitsizliği gidermede denge işlevi görür. Grev hakkı, bu yönüyle iş ilişkisi

<sup>166</sup> İMRE, s.306-307; EDİS, s.329.

<sup>167</sup> VELİDEDEOĞLU, s.321; AKİPEK, s.161.

<sup>168</sup> AKİPEK, s.181.

<sup>169</sup> SINAY, s.90; SINAY/JAVILLIER, s.170-171.

<sup>170</sup> Bkz.: § 2-III-IV.

çerçevesinde, çalışma koşullarının yeniden düzenlenmesini sağlayan bir araç ve bu amaçla kullanılan bir hak görünümü alır.

Gerçekten, teorik olarak, işçi ve işveren tarafını eşit kabul etmek, pratikte, kaçınılmaz olarak güçsüz taraf aleyhine eşitsizlik yaratmakta ve kuralması amaçlanan denge bozulmaktadır. İş ilişkilerinde dengenin sağlanması, ancak, belirli ölçüde işçinin korunması ile gerçekleşir. Fakat, burada sorun, grev hakkı sahiplerinin hangi sınıra kadar korunacağını belirlemesidir. Çünkü, grev, çoğu kez kamu yaşamında ve ekonomide kaçınılmaz şekilde düzensizliği de beraberinde getirir<sup>171</sup>. Kanımıza göre iş hukukunda, işçinin korunması, işverenin ekonomik gücünün, giderek yurt ekonomisinin bu yükü taşıyabilme olanakları ile sınırlıdır<sup>172</sup>.

Bu bakış açısıyla, farklı haklar arasında denge kurmak güçtür. Fakat, kesin olan şudur ki, uzlaştırma gerekliliğinin<sup>173</sup> ön gerçeği, grev hakkının aşırı korunmasını, anlaşılabilir bir ayrıcalığı ve diğer haklar üzerinde bir üstünlük kurmasını engeller. Grev hakkının kendine özgü niteliği olduğu ve özgürlük yönünün ağır bastığı doğrudur. Ancak, grev hakkını, diğer hakların amacı dahil, en azından onların sınırlarına saygı göstermeden, ayırık tutmak mümkün değildir<sup>174</sup>. Bir hak, temel bir hak bile olsa, toplumsal yaşamın gerekleri ile uyumalıdır<sup>175</sup>. Bu yönüyle, diğer haklar arasında yer alan grev hakkı mutlak bir hak değildir<sup>176</sup>.

Her hak gibi, grev hakkı da kötüye kullanılabilir. Ancak, grev hakkının kötüye kullanılması hangi ölçüte dayanarak açıklanabilir? Yukarıda da belirttiğimiz üzere, Medeni Kanunumuzda, hakkın kötüye kullanılmasının hangi ölçüte dayandırılmış olduğu tartışmalı bir konudur<sup>177</sup>. Bir çok yazar, farklı ölçüt ileri

<sup>171</sup> GIVORD, s.29.

<sup>172</sup> TUNÇOMAĞ, s.10-11; ÇELİK, s.20.

<sup>173</sup> Hakların uzlaşması konusunda bkz.: § 6-IV.

<sup>174</sup> LATOURNERIE, s.57.

<sup>175</sup> RIVERO/SAVATIER, s.339.

<sup>176</sup> JOSSERAND, s.247.

<sup>177</sup> Bkz.: § 6-IV.

sürdükleri gibi, bazı yazarlar bir kaç ölçüte birden işaret etmişlerdir. *Hakkın kötüye kullanılmasının dayandığı ölçütlerden özellikle, hakkın sosyal amacından ve işlevinden sapması ölçütü, grev hakkının kötüye kullanılmasının tespiti açısından büyük önem taşır.* Hakkın kötüye kullanılması söz konusu hakkın, genel anlayışına, amacına ve niteliğine karşı olan bir davranıştır. Dolayısıyla, kötüye kullanmanın ölçütü, ne zarar verme amacında ne de ortak kusurda aranmalıdır. Kötüye kullanmanın ölçütü, grevin amacının incelenmesini gerektirir<sup>178</sup>. Bu bakımdan, grev hakkının kendisine hukuk düzeni tarafından tanınan ekonomik ve sosyal amaçlarından saptırılarak kullanılması halinde, bir kötüye kullanma söz konusu olacaktır. Çünkü, grevin amacı gözönünde tutulmaksızın, grevi yalnızca çalışmanın bırakılması şeklinde kavramak yanlış olur.

Grev hakkının kötüye kullanılmasında, grevin amacından sapması, grev hakkının kötüye kullanılmasında bir ölçüt olmakla birlikte, grevin verdiği zararın da, bu anlamda bir ölçüt olabileceği kabul edilebilir bir gerçektir. *Kuşkusuz, baskı aracı olarak grev, kaçınılmaz olarak zarar verir. Zarar, grevin esasını özünü, oluşturur. Zarar vermeyen bir grev başarısızlığa mahkumdur*<sup>179</sup>. Bu anlamda zarardan ilk etkilenecek olan kuşkusuz işverendir. Ancak, büyük kapsamlı her iş mücadelesi, ülke ekonomisi üzerinde derin etkiler yapar. Sadece doğrudan iş mücadalesine karışmış işçi ve işverenler değil, bu mücadaleyle hiç bir ilişkisi bulunmayan diğer işletmeler ve insanlar ve bunun devamı halinde ulusal refah da zarara uğrar<sup>180</sup>. Bu anlamda, grevin verdiği zararın ağırlığı ne olursa olsun, bir hakkın kullanılmasının doğal sonucu olarak görmek, benimsenebilir bir düşünce olamaz. Grev hakkının kendisine tanınmış olan sosyal amacından ve işlevinden sapması halinde, verdiği zarar ağır olmasa bile, bir kötüye kullanma söz konusu olur. Ancak, grev hakkı, sosyal amacına uygun kullanılmakla birlikte, vermiş olduğu zarar ağır bir zarar ise, işverenin ekonomik anlamda mahvına sebep olacaksa ya da topluma elde edilecek olan yarara oranla aşırı bir zarar verecekse

<sup>178</sup> PETIT, s.383.

<sup>179</sup> SINAY/JAVILLIER, s.171.

<sup>180</sup> TUNÇOMAĞ, K.: İş Hukuku, C.II, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt, Kırklareli-Vize 1980, s.262.

grev hakkının kötüye kullanılmasından söz edilebilir. Çünkü, grev, işletmenin ortadan kaldırılması yıkıma uğratılması için tanınmamıştır. İş mücadelesi aracı olarak grev, aynı zamanda, uyuşmazlığın çözülmesinden sonra, çalışma iradesini de içerir. Aksi halde, bir iş mücadelesinden bahsedilemez. Grev hakkının kullanılması nedeniyle, eğer, işletme tamamen duracak, artık bir daha çalışamayacak duruma gelecek ise, zaten, işçilerin çalışacağı bir yerde kalmaz. Yine, grev bir sosyal hak olarak, diğer hakların gerçekleşme aracı olduğuna göre, diğer hakları ortadan kaldıracak şekilde kullanılması zaten, onun işlevine ters düşer. Bu yönüyle, hiç bir hakka, diğer hakları ortadan kaldırma gibi bir üstünlük tanınmaz. İşte, toplumdaki değişik haklar arasında dengeyi sağlayacak olan ilkelere biri de hakkın kötüye kullanılmaması ilkesidir.

## **§ 7- GREV HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASININ UNSURLARI**

### **I- Grev Hakkının Varlığı**

Hakkının kötüye kullanılmasından söz edebilmek için, her şeyden önce kişiye hukuken tanınmış bir hakkın var olması gerekir. Bu nedenle, grev hakkının kötüye kullanılmasının ilk unsurunu grev hakkının var olması oluşturur. Çünkü hak bulunmadıkça bunun kötüye kullanılması da düşünülemez. Grev hakkının kötüye kullanılmasına ilişkin hukuki yaptırımların uygulanabilmesi için her şeyden önce grev hakkının varlığı zorunludur. Hukuka dayanmayan davranışlar veya tasarruflar başka bir nitelemeye konu olabilirse de hakkın kötüye kullanılması olarak adlandırılmaz.

### **A- Grevde Hukuka Aykırılık**

Batı ülkelerindeki hukuk anlayışına göre, iş mücadelelerine her halde işçiler açısından ve dolayısıyla grev türleri açısından kural olarak müsaade edilmiştir. Bunlar, hukuken tanınmış nesnel baskı araçları, çalışma koşullarında

haklı ve makul bir düzenleme yapılabilmesi için, vazgeçilmez araçlar olarak görülmektedir<sup>181</sup>.

İş mücadelesinin vazgeçilemezliği ve bunun hukuken tanınması, iş mücadelesinin sınırsız bir şekilde yapabileceği demek değildir. Gerçekten, bir devletin özgür düzen uğruna iş mücadelesini, onun zararlı etkilerine rağmen kabul etmiş olması, mücadeleye katılanların, genel hukuk ilkelerini dikkate almamaları anlamına gelmez<sup>182</sup>. Grev hakkının topluma zarar vermesine ya da kötüye kullanılmasına engel olmak için bu hakkın düzenlenmesi ve kullanılma şartlarının belirlenmesi gereklidir<sup>183</sup>.

Grevin bir hak olarak pozitif düzenlemelerde öngörülmesine karşın, her hak gibi grev hakkının da sınırsız kullanılması engellenmiş, tersine belli sınırlar içinde uygulanması amaçlanmıştır. Burada sorun, yasakoyucunun iradesine ve genel ilkelere uygun bir grev kavramını karşılayan adlandırmanın belirlenmesine ilişkindir. Bu anlamda, bazı eylemlerin kurala uygunluğundan söz edildiğinde, genel olarak, ortak kullanılan deyim, “yasallık” ve “yasadışı”lıktır. Burada eylem ile yasa arasındaki uyum gözönünde tutulur<sup>184</sup>. Pozitif hukuk kuralları ile getirilen sınırlamalar ve yasaklar açısından bu kurallara uyan grev yasal grev, aykırı olanlar ise yasa dışı kabul edilerek kendilerine bazı hüküm ve sonuçlar bağlanacaktır.

Grev hakkına getirecek sınırlamalar, pozitif bir düzenlemeden kaynaklanabileceği gibi, hukuki dayanağını “bir hakkın sırf gayri ızzar eden suistimalini” kanunun korumayacağı yolundaki doğruluk ve güven ilkesi (M.K. m.2/2) ve iş hukukunun temel ilkelerinden de olabilir. Gerçekten yasaklanmamış, yasada belirlenen sınırlayıcı kurallara amaç ve şekil yönünden uygun olmakla birlikte, hukukun özünde var olan yerindelik, denkleştirici olma, uygunluk gibi amaçları sağlamaya hizmet eden ilkelere aykırı bir grev, yasa dışı değil, ama

<sup>181</sup> PICKER, (Çev. EYRENCİ), s.509.

<sup>182</sup> TUNÇOMAĞ, s.518; ERTAŞ, K.: Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Ankara 1982, s.74.

<sup>183</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.28.

<sup>184</sup> LATOURNERIE, s.379.

hukuka aykırı bir grevdir<sup>185</sup>. Bu anlamda, hukuka aykırılık, yasadışılığı da içine alan bir üst kuram olarak ortaya çıkar. Çünkü, hukuki anlamda yasaklanmamış bir grev dürüst bir grev olmayabilir<sup>186</sup>.

Grevde hukuka aykırılık sorunu çeşitli hukuk sistemlerinde incelemesi, bu konuda çeşitli ölçütler getirilmeye çalışılmıştır. Bir takım farklılıklar dışında grev ile ilgili bir Avrupa Hukuku belli olmuştur<sup>187</sup>.

Belli başlı kıta Avrupası sistemlerinden Almanyada iş mücadelesi ile ilgili türdeş ve ayrıntılı yasal düzenlemeler mevcut değildir. İş mücadelelerinin yasallığı, Federal Anayasanın bazı hükümlerinden ve tarihsel gelişiminden çıkar. Ancak, iş mücadelesi hukuku ile ilgili bütün oluşturan yasal düzenlemeler söz konusu değildir<sup>188</sup>. Bu sisteme göre, herkes için bağlayıcı olan genel davranış yükümünü ya da iş mücadelesini yürüten tarafın hukuki durumundan doğan özgül davranış yükümlülüklerine aykırı iş mücadelesi illegaldir<sup>189</sup>. Alman hukukunda, grev hakkı, iş uyuşmazlıkları ile ilgili genel ilkeler ışığında ele alınmıştır. Bu ilkelerin başlıcaları, silahlarda eşitlik, devletin tarafsızlığı ve sosyal uygunluktur<sup>190</sup>.

Anglo-Sakson hukukunda, grevin hukuka uygunluğunun araştırılmasında iki yöntem söz konusudur. Birinci ölçüt, grevin özünde yasal düzenlemelere aykırı (unlawful) olması halinde hukuka aykırılığın (illegal) kabul edilmesi yolundadır<sup>191</sup>. Uygulanmasının kolay olmadığı vurgulanan ikinci ölçüt ise, iş yaşamından köklenen Common - Law'un bir gereği olarak haklı olmaksızın (unless it is justified) başkasına (burada grev nedeniyle) verilen zararın hukuka aykırı olduğu görüşünü içerir. "Zarar" temel ögesinden hareketle grev, özünde hukuka aykırı bir ilişkiyi ve yasadışı bir amaç sağlamayı hedef almamasına karşın,

<sup>185</sup> ERTAŞ, bu tük grevleri haksız grev olarak nitelemektedir. Bkz. : ERTAŞ, s.74.

<sup>186</sup> Bkz.: LATOURNERIE, s.380.

<sup>187</sup> SINAY, s.108.

<sup>188</sup> Bkz. Yukarıda birinci bölüm dn. 356 ve 360'da atf yapılan yazarlar.

<sup>189</sup> HORION, s.45-46.

<sup>190</sup> Bkz. : BOLDT, s.119; SINAY, s.113.

<sup>191</sup> BAKKE, W.E.- KERRE, C. ANROD, W.C. UNIONS, Management and the Public, Newyork 1960, s.249, aktaran ERTAŞ, s.75.

işverenin grevden dolayı bir zararı söz konusuysa hukuka aykırılık kabul edilecektir<sup>192</sup>.

Fransa'da 1946 Anayasasının önsözünde yer alan "grev hakkının onu düzenleyen yasalar çerçevesinde kullanılacağına ilişkin hüküm, 1958 Anayasasında da kabul edilmiştir. Ancak, kamu sektöründe grevle ilgili düzenlemeler<sup>193</sup> bir yana bırakılırsa, Anayasanın sözünü ettiği bir yasa söz konusu olmadığı gibi, Anayasa, sadece grev hakkının varlığını tanımış ve bu hakkın tanımını ve sınırlarını belirtmemiştir. Öğreti bu konuda, yasakoyucunun susmasının, grevle ilgili düzenlemelerin yasakoyucu tarafından kabul görmediği anlamına gelmediğini, yasal düzenlemenin olmamasının, yasanın bu konudaki eksikliğini, içtihatça giderilmesi gerektiğini belirtmiştir<sup>194</sup>. Grev hakkının tanınma koşulları ve bu tanımın nedenleri gözönünde tutulduğunda, bir hakkın kullanılması olarak, grev, ilke olarak yasaldir<sup>195</sup>. Grevin yasallığı karine olarak kabul edilmekle birlikte uygulamada grevin çok değişik biçimlere büründüğü görülmektedir. Bu durum karşısında yargı kararları ile bir grev tanımı oluşturulmaya çalışılmış, bu tanıma uyan bazı eylemler grev hakkının koruma alanına sokulmuş, grev tanımına uyan bazı eylemler hakkında "hakkın kötüye kullanılması kavramı"ndan hareketle bir takım sınırlamalar da getirilmiştir<sup>196</sup>. Böylece, gerek grev teşkil etmeyen davranış, gerekse gayri meşru (illegitime) veya hukuka aykırı (illicite) grev hallerinde, grevciler, disiplin cezalarına, hizmet akdinin feshi gibi çeşitli yaptırımlara tabi tutulmaktadır. Ancak, belirtmek gerekir ki, Fransa'da grevde hukuka aykırılık konusundaki, terminolojide tam bir birlik söz konusu değildir<sup>197</sup>.

<sup>192</sup> BAKKE, - KERRE - ANROD, s.250, Aktaran ERTAŞ, s.75.

<sup>193</sup> Bkz.: JAVILLIER, s.400 vd.

<sup>194</sup> GIVORD, s.29.

<sup>195</sup> CAMERLYNCK/LYON-CAEN/PELLISSIER, s.923; LATOURNERIE, s.160; SINAY, s.149, 155.

<sup>196</sup> Bkz.: TEYSSIE, s.568-569.

<sup>197</sup> Bkz. LATOURNERIE, s.379 vd.

## B- Türk Hukukunda Hukuka Aykırılık

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, grevde hukuka aykırılık yasaya aykırılığı da içine alan üst bir kavramdır. Bu anlamda, hukukumuzda hukuka aykırılık, hem grevin yasada öngörülen amaç ve usule uyulmadan yapılması ile gerçekleşen yasa dışı grev hali ile hem de yasada öngörülen usule uygun olmakla beraber, iyiniyet kurallarına toplum zararı ve milli serveti tahrip edecek şekilde yapılan ve grev hakkının kötüye kullanılmasını oluşturan durumda söz konusu olur.

### 1- Yasadışı Grev

Bir grevin yasaya uygun olup olmadığından söz edebilmek için, herşeyden önce, ortada hukuken grev kavramına giren bir eylem olmalıdır<sup>198</sup>. Gerek yasal ve gerekse yasaya aykırı (yasadışı) grev, hukuki anlamda bir grev eyleminin varlığını gerektirir. Gerçekten de, yasadışı grev de bir grev türü olduğuna göre, ortada grev olarak nitelendirilecek bir eylemin bulunması gereklidir. 2822 sayılı TİSGLK m.25/1 anlamında grevin varlığı ise, biri çalışmanın bırakılmasına ilişkin maddi, diğeri ise, bu konuda işçilerin aralarında anlaşmalarına ya da bir kuruluş kararına uymalarına ilişkin manevi unsurun bir arada bulunmasına bağlıdır<sup>199</sup>.

2822 sayılı TİSGLK'nuna göre; "işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğinde göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamak için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir" (m.25/1). Yasanın yaptığı bu tanım, bütün tanımlar gibi zorunlu olarak bir takım sınırlamaları da beraberinde getirmiştir. Çünkü, yasadaki tanımdan açıkça anlaşılacağı gibi, işçilerin işlerini bıraktıkları her durumda grev söz konusu olmamakta; sadece, yasal tanıma uyan davranışları grev kavramı içinde

<sup>198</sup> Hukuki ve sosyolojik açıdan grev ayrımı için bkz. § 1-I.

<sup>199</sup> Bkz.: OĞUZMAN, İlişkiler, s.158 vd; REİSOĞLU, Şerh 86, s.251 vd; SUR, Grev, s.30 vd; NARMANLIOĞLU, Grev, s.51 vd. ESENER, s.596 vd.

düşünebilmek mümkün olabilmektedir. Yasal tanıma uymayan davranışlar ise, grev kavramı dışında kalmaktadır<sup>200</sup>.

Türk Hukukunda, grev hakkı işçilere tanınmış<sup>201</sup> bulunmakla beraber, işçilerin kendi başlarına, diledikleri zaman ve diledikleri yerde grev yapmaları söz konusu değildir<sup>202</sup>. Hukukumuzda yasal anlamda tanımlanan grevin (2822 sayılı TİSGLK m.25/1, belirli bir amaçla çıkarılmış uyuşmazlık çerçevesinde, uyuşmazlığa taraf olan işçi sendikasının yasadaki usule uyarak alacağı bir karara dayanarak, yine yasadaki sürelerle, engellere ve yasaklara uyarak yapılması durumunda hukuken korunacağı esası getirilmiştir<sup>203</sup>. Yürürlükteki yasal düzenlemelere göre, grev hakkı yalnızca menfaat uyuşmazlıklarının belirli bir çerçevede -toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında- çıkan uyuşmazlığın giderilmesi için, yine sadece işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla tanınmış; grev hakkı toplu iş sözleşmesine ulaşabilmenin bir aracı olarak düzenlenmiştir. Başka bir anlatımla, 2822 sayılı TİSGLK'nunun sisteminde, grev hakkı, işveren tarafını, toplu görüşmeye gelmesini, görüşme yapmasını ve sonuçta da toplu iş sözleşmesini imzalanmasını sağlamanın bir aracı olarak görülmüş, grev hakkının bu çerçevede kullanılabilceği kabul edilmiştir<sup>204</sup>.

Yasa dışı grev maddede yer alan tanımıyla, “yasal grev” için aranan koşullar gerçekleşmeden yapılan grevdir. (2822 sayılı TİSGLK m.25/3. O halde, bir grevin yasa dışı sayılıp sayılmayacağını araştırırken öncelikle bakılması gereken “yasal grev için aranan koşullar” olacaktır. Öğretide, bir grevin yasallığı için genellikle iki unsur üzerinde durulmakta, birincisine “mesleki amaç”,

<sup>200</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.51.

<sup>201</sup> Bağımlı çalışmalar grubunda dahil olup, “memur” sıfatını taşıyanların da topluca işlerini bırakmaları, hukuken grev teşkil etmekle beraber, hukukumuzda grev hakkı sadece “işçiler”e tanınmış bulunmaktadır.

<sup>202</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.91.

<sup>203</sup> Bkz. : OĞUZMAN, İlişkiler, s.167 vd; TUNÇOMAĞ, s.506 vd; REİSOĞLU, Şerh 86, s.272 vd; NARMANLIOĞLU, Grev, s.91 vd.

<sup>204</sup> NARMANLIOĞLU, Ü. : “Kanun Dışı Grevin, Grevle İlgili İşçilerin İş İlişkilerine Etkileri”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.4, Sayı 2, Haziran 1997, s.303.

ikincisine de dar anlamda “kanuna uygunluk” denilmektedir<sup>205</sup>. Bu ayırım karşısında, yasa dışı grevi, TİSGLK’nunun emredici hükümlerine aykırı grev olarak tanımlamak mümkündür<sup>206</sup>.

Yukarıda belirttiğimiz üzere, bir grevin yasal ya da yasa dışı sayılmasına yol açan nedenlerin başında taşıdığı “amaç” gelmektedir<sup>207</sup>. Buna göre yasal bir grevin amacı;

- Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma koşullarını korumak veya düzeltmek olacak (2822 sayılı TİSGLK m.25/2).

- Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı olmayacaktır. (2822 sayılı TİSGLK m.25/4), 2822 sayılı TİSGLK m. 25/3’de ayrıca, “siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi” yasa dışı grev olarak nitelendirilmektedir.

Grevle mesleki bir amaç izlenmiş olmasına rağmen, bazen grev yine de yasa dışı sayılır. Buna grevin TİSGLK hükümlerine uygun olarak yapılmaması durumunda rastlanılır. Çünkü, grevin yasaya uygun sayılabilmesi için, uyuşmazlığın barışçı yolla çözümü için çalışma, yani arabuluculuk safhasından geçme, sendikanın grev kararını zamanında olması, notere tevdi etmesi, ilan etmesi, grev kararını yasal süresi içinde uygulamaya koyması gibi usullere uyulması gerekir. İşte, bu usullerden birine uyulmamış olması, kural olarak grevi yasa dışı kılar<sup>208</sup>.

Öte yandan, 2822 sayılı TİSGLK’nunun 25. maddesinin 3. fıkrası, işyeri işgali, iş yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında, hangi amaçla yapılırsa yapılsın, yasa dışı greve ilişkin yaptırımların uygulanacağını belirterek,

<sup>205</sup> Bkz. OĞUZMAN, İlişkiler, s.167 vd; REİSOĞLU, Şerh 86, s.257 vd; NARMANLIOĞLU, s.91 vd. TUNÇOMAĞ, K.: İş Hukuku, C.II, İstanbul 1985, s.449 vd.

<sup>206</sup> TUNÇOMAĞ, s.554.

<sup>207</sup> Amaç unsurundan sapma, için bkz.: s.7-II-B.

<sup>208</sup> Bkz.: OĞUZMAN, İlişkiler, s.253-254; TUNÇOMAĞ, s.555; REİSOĞLU, Şerh 86, s.258-259; ELBİR, s.241-244.

bu tür hareketler de bir anlamda yasa dışı grev sayılmış olmaktadır. Bu tür eylemler grev tanımı kapsamına girmedikleri halde yasa koyucu tarafından yasa dışı grevin yaptırımını ile cezalandırılmaktadır<sup>209</sup>.

Yine yabancı hukuklarda nöbetleşe grev, dönen grev, kısa süreli iş durdurma, oturma grevi, uyarı grevi adı verilen kavramlar<sup>210</sup>, yasal grev için aranan usul şartlarına uyulmadan yapılacağı için hukukumuzda yasa dışı grev kategorisinde yer alırlar. İşçiler, işverenin yerine getirmediğine inandıkları haklarını almak için dahi anlaşarak direniş veya işi durdurma eylemine başvuramazlar. Böyle bir eylem yasa dışı grevin yaptırımına tabi olur<sup>211</sup>.

Bir grevin yasal grev niteliği taşıyabilmesi için bir grev yasağı veya engeli de bulunmamalıdır. Şayet bir yasak veya engel varsa, diğer koşullar gerçekleşmiş bulunsa da yapılan grev yasadışı grev olur<sup>212</sup>. Grevin yasaklandığı işlerde ve yerlerde (TİSGLK m. 29, m.30), geçici yasaklarda (TİSGLK m.31)<sup>213</sup> veya hukuki durumlarda (örneğin, bir toplu iş sözleşmesinin varlığı halinde) grev yapılmışsa, bu grev yasa dışı sayılır<sup>214</sup>.

Öte yandan, özel yasalardan kaynaklanan durumlarda<sup>215</sup>, grevin Bakanlar Kurulunca ertelenmesinde (TİSGLK m.33), grev oylamasının greve hayır şekilde sonuçlanmasında (TİSGLK, m.36), grevin ihtiyati tedbir yoluyla durdurulmasında (TİSGLK, m.46), grev hakkının kötüye kullanıldığının yetkili iş mahkemesince sabit olduğu (TİSGLK m.47) hallerde yapılan grevler de yasa dışı grev adını almaktadır<sup>216</sup>.

<sup>209</sup> REİSOĞLU, Şerh 86, s.260.

<sup>210</sup> Bkz. SUR, Grev, s.43 vd; NARMANLIOĞLU, Grev, s.67 vd.

<sup>211</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.254.

<sup>212</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.186: "Kesin grev yasakları grev kararı alınmasını önler. Geçici grev yasakları, yasağın ortaya çıkmasından sonra yasak kapsamındaki bütün grev kararlarının uygulanmasını engeller.

<sup>213</sup> Bkz. : KUTAL, M.: "2822 Sayılı Yasada Grev ve Lokavt Yasakları", İktisat ve Maliye, C.34, 1984, s.179-186.

<sup>214</sup> TUNÇOMAĞ, C.II, 1985, s.510.

<sup>215</sup> 2935 sayılı Olağanüstü hal yasası, 1402 sayılı Sıkıyönetim yasası ve 3218 sayılı Serbest Bölgeler yasasından kaynaklanan durumlarda, bkz.: KANDEMİR, M.: Toplu İş Sözleşmesinin Taraf İradesi Dışında Oluşması, İstanbul 1993, s.63 vd.

<sup>216</sup> Bkz.: OĞUZMAN, İlişkiler, s.188 vd.

## 2- Grev Hakkının Kötüye Kullanılması

Grev hakkı, çeşitli ekonomik, politik ve toplumsal etkinliklere açık olduğundan, yasakoyucu bu hakkın özgürce kullanabileceği alanı kesin çizgilerle saptamış ve yalnızca bu çerçevede içinde kalan grevleri güvence altına alacak hükümler getirmiştir. Öyle ki, bir yandan grev, yasal grev ve yasa dışı grev kavramları açık ve seçik biçimde tanımlanarak, bu kavramların ayırıcı unsurları belirlenmiş, öbür yandan da yasanın kimi hükümlerinde doğrudan, kimi hükümlerinde de dolaylı olarak grev hakkının hiç kullanılmayacağı, durdurulacağı, askıya alınacağı ya da yasal sayılmayacağı haller gösterilmiştir<sup>217</sup>. Grev hakkının kullanılmasında öngörülen sınırlamaların en önemlisi, işçi sendikasının veya işçilerin eylemlerinin yasa dışı grev niteliği taşımasıdır. 2822 sayılı TİSGLK'nın yasa dışı grevi belirlerken önemli ölçüde yasal grev kavRAMINDAN yararlanmıştır<sup>218</sup>.

Türk Hukukunda, yasa dışı grevin koşulları, doğurduğu hukuki ve cezai hükümler bellidir. Bu nedenle, yasa dışı grev konusunda (tıpkı grevde olduğu gibi) ne terim ve ne de uygulanacak hükümlerde bir tartışma vardır<sup>219</sup>. Halbuki, yabancı hukuklarda durum farklıdır. Örneğin, Fransız Hukukunda, yasa dışı grev kavramı yasayla düzenlenmiş değildir. Bu nedenle, yasa dışı grev kavramı mahkeme içtihatlarıyla belirlenmiştir. Aynı nedenle, kullanılan terimlerde de birlik yoktur. Gerçekten bu hukuklarda yasa dışı grev ile birlikte, hukuka aykırı grev, haksız (meşru olmayan) grev, gerçek olmayan grev, grev hakkının kötüye kullanılması terimleri de kullanılmaktadır<sup>220</sup>.

Yasa dışı grevler, ayrı bir grev grubu oluştururlar. Bu nedenle, yasa dışı grevler kötüye kullanılmış grevlerden (grev hakkının kötüye kullanılmasından) farklıdır. Gerçekten, kötüye kullanılmış grevlerde, belli bir grev, aslında ait olduğu

<sup>217</sup> BERKSUN, A/EŞMELİOĞLU, İ.: Açıklamalı - Gerekçeli-İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1989, s.437.

<sup>218</sup> KUTAL, M. : "Türk Mevzuatında Yasa Dışı Grev Kavramı ve Sonuçları", İktisat ve Maliye Dergisi, C.31, Sayı 10, Ocak 1985, s.434-435.

<sup>219</sup> TUNÇOMAĞ, , C.II, 1985, s.505.

<sup>220</sup> Bkz.: LATOURNERIE, s.379 vd; SINAY, s.147 vd, 177 vd.

grev kategorisi yasal olduğu halde, istisnai olarak ve elverişli olmayan durumlar yasa dışı olarak gösterilmektedir. Değişik bir söyleyişle, grev hakkının kötüye kullanılmasında, aslında yasal olan bir grev amacı dışında taşırılmıştır. Oysa, yasa dışı grevler, bir bütün oluştururlar, yani, bütün olarak bir grev çeşidine işaret ederler<sup>221</sup>.

Grevin, bir özgürlük olma yerine, yasalarla düzenlenmiş bir hak olduğu ülkemizde, yasa koyucu öteden beri yasal grevlerle yasadışı grevleri birbirinden ayırmaya çalışmıştır. Bu açıdan 1961 Anayasası ile 1982 Anayasası arasında fark olmadığı gibi, 275 ve 2822 sayılı TİSGLK'ları<sup>222</sup> arasında da bir fark bulunmamaktadır. Ancak, 1982 Anayasasının 54. maddesinin 2. fıkrası hukukumuzda, grev hakkının kullanılmasında yeni bir sınırlama getirmiştir. Bu sınırlamaya göre, grev hakkı, "iyiniyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamayacaktır. 2822 sayılı TİSGLK'nun 47. maddesinde de, benzer şekilde düzenlenen grev hakkının kötüye kullanılması kavramını, yasa dışı grev kavramı ile karıştırmamak gerekir. Başta anayasa koyucu olmak üzere, Türk yasa koyucusu, bir grev hareketinde, yasa dışı hiç bir unsur bulunmazsa bile, şayet bu grev iyiniyet kurallarına aykırı ise, toplum zararına sonuçlar doğurabilecek, milli serveti tahrip edecek ise, bu hakkın kullanılamayacağını kabul etmişlerdir<sup>223</sup>.

Grev hakkının kötüye kullanılmasında hak vardır. Ancak, grev hakkının kullanılması, iyiniyet sınırlarını aştığı için grevin devamına izin verilmeyerek grev durdurulmakta, yasa dışı grevde ise, grev hakkı doğmadığı, durdurulduğu veya kaybedildiği halde, grev uygulanmaktadır<sup>224</sup>. Gerçekten de hakkın kötüye kullanılmasının temel unsurlarından biri, ortadan hukuken korunan bir hakkın varlığıdır. Eğer, ortada bir hak yoksa, hakkın kötüye kullanılmasından da söz

<sup>221</sup> TUNÇOMAĞ, C.II, 1980, s.377.

<sup>222</sup> Ancak, grev hakkında getirilen sınırlamalar açısından, gerek 1982 Anayasası ve gerekse 2822 sayılı TİSGLK daha sınırlayıcı bir özellik gösterir. Bkz.: § 4-II-B.

<sup>223</sup> KUTAL, Yasa Dışı Grev Kavramı, s.437.

<sup>224</sup> BERKSUN/EŞMELİOĞLU, s.437.

grev ile güdülen amaç meşru değilse, örneğin, politik ya da başka işçilerle dayanışma amacı güdüyorsa, eylem yine grev niteliğini korur. Ama, artık yasal değil, yasa dışı grev sözkonusu olur. Bu nedenle, 2822 sayılı TİSGLK m.25/1'deki amaç, anlaşma veya kararın konusunu, madde 25/2'deki ise, yasal grevin amacı olarak nitelendirilmektedir<sup>269</sup>.

Gerçekten, soruna baskı amacı çerçevesinde yaklaşıldığında, grevin bir unsuru olan faaliyetteki aksamanın grevin başlı başına amacını oluşturmadığı, bunun yalnızca amaca ulaşmak için bir araçtan ibaret olduğu görülür. İşçiler, işi bıraktıklarında son amaçları faaliyeti aksatmak olmamaktadır. Asıl amaçları, işin bırakılması sonucu faaliyetin aksaması yoluya, işverenlerine ya da başka işçilerin işverenlerine ve daha genel bir ifadeyle, herhangi bir kişi veya merciye baskı uygulayarak onların kararlarını etkilemektir<sup>270</sup>.

Grev, bir toplu iş uyuşmazlığının varlığını gerekli kılar<sup>271</sup>. Genel olarak her grevin kökeninde bir toplu iş uyuşmazlığı vardır<sup>272</sup>. Ancak, bunun kapsamı ve genişliği konusunda değişik düşünceler ileri sürülmektedir<sup>273</sup>.

Hukukumuz bakımından, grev hakkının toplu iş uyuşmazlıkları ile doğrudan doğruya bağlantılı olduğu, gerek 2822 sayılı TİSGLK'dan ve gerekse bu yasanın dayanağını bulduğu Anayasadan açıkça anlaşılmaktadır. 2822 sayılı TİSGLK'da grev hakkının kullanılabilmesine esas olacak iş uyuşmazlığı<sup>274</sup>, uyuşmazlığın tarafları gözönüne alınarak yapılan ayırımında, "toplular iş uyuşmazlığı" içinde yer alır. Niteliği bakımından ise, ancak, "menfaat uyuşmazlığı" şeklinde ortaya çıkabilir<sup>275</sup>. Böylece, şeklen de olsa, yasa da belirlenen çerçevede bir

<sup>269</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.164-165.

<sup>270</sup> SUR, Grev, s.105.

<sup>271</sup> GIVORD, s.30.

<sup>272</sup> LATOURNERIE, s.315.

<sup>273</sup> Bkz.: DURAND/VITU, s.772; SINAY, s.192 vd. GIVORD, s.37; LATOURNERIE, s.315 vd.; JOSSERAND, s.243 vd.

<sup>274</sup> İş Uyuşmazlıkları konusunda bkz.: OĞUZMAN, Grev, s.5 vd. TUNÇOMAĞ, C.II, 1985, s.352 vd.; ESENER, s.540 vd; GÜMÜŞ, s.7 vd; LATOURNERIE, s.315 vd; SINAY/JAVILLIER, s.208 vd.

<sup>275</sup> Bkz.: OĞUZMAN, İlişkiler, s.120-124; ELBİR, s.233; TUNÇOMAĞ, s.516. Anayasaya göre, hak grevinin yasaklanmadığı, sadece güvencenin kaldırıldığı görüşü için bkz.: SAĞLAM, F.: "Anayasa Hukuku Açısından İşçi Haklarının Güncel Sorunları" Çalışma Hayatımızın Güncel

edilemeyecektir<sup>225</sup>. Bir hakkın kullanılması, açık bir haksızlık doğuruyorsa, yasa, bu hak kullanmayı, bu hakkı korumaz. Hakkın kötüye kullanılması halinde, “hak görünüşte” vardır. Ancak kötüye kullanılmış hak korunmamalıdır<sup>226</sup>.

Bu anlamda, hukukumuzda, grev hakkının kötüye kullanılmasını, yasa dışı grev kavramından ayırdetmek gerekir. Çünkü, yasa dışı grev kavramı, hukukumuzda, gerek amaç ve gerekse grev türleri gösterilmek suretiyle açık bir şekilde belirtilmiştir. O halde, sorun, bir grevin hangi hallerde, hakkın kötüye kullanılması oluşturabileceğinin çözülmesidir. Bu durumda, çözülmesi gereken birinci sorun grevde amaç, bu amacın aranacağı zamanın grev hakkının kötüye kullanılması konusundaki önemi, diğeri ise, grevin verdiği zararın ağırlığıdır.

Amaç açısından, yasa dışı grevler, yasada belirtilen amaç koşulu gerçekleşmemiş olduğu için doğrudan doğruya, yasa gereği yasa dışı sayılır ve yasa dışı grevin yaptırımına tabi olur. Fakat, grev hakkının kötüye kullanılmasında, yasal grev için aranan koşullar gerçekleşmesine rağmen, grevin uygulanması iyiniyet kuralları ile bağdaşmamaktadır. Bir grevin bu nitelikte olduğu, iş mahkemesince kabul edilerek, grevin durdurulması kararı verilinceye kadar grev yasaldir. Ancak, mahkemenin durdurma kararına rağmen, devam olunan grev uygulaması, yasa dışı grev sayılır ve yasa dışı grevin yaptırımlarına tabi olur<sup>227</sup>.

## **II- Grev Hakkının Kötüye Kullanılması**

### **A- İyiniyet Kurallarına Aykırılığın Anlamı ve Toplum Zararı ve Milli Servet Kavramlarıyla İlişkisi**

Hakkın kötüye kullanılması yasağı, üstün hukuk ilkelerinden biri olarak<sup>228</sup>, hukukun hemen hemen her alanında uygulama alanı bulan bir ilkedir<sup>229</sup>. Ancak,

<sup>225</sup> Bkz.: § 5-III-A

<sup>226</sup> AKYOL, Ş. Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, İstanbul 1995, s.6, 19-20.

<sup>227</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.252.

<sup>228</sup> AKYOL, Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, s.19.

<sup>229</sup> BATHMANABANE, s.2.

hemen belirtelim ki, hakkın kötüye kullanılması kuramının grev hakkına uygulaması, hakkın kendine özgü nitelikleri karşısında ayrı bir güçlük taşır. Bu kuramın, grev hakkına uygulanması, hem grevin ekonomik etkisi hem de ilgililerin anlayışlarıyla ilgili titiz bir incelemeyi gerektir. Yine, bu konuda, hukukumuzda, grev hakkının kötüye kullanılması ile ilgili düzenlemelerde tereddüt uyandırabilecek terimlerin açıklığa kavuşturulması gereği vardır.

Hukukumuzda, Medeni Kanun m.2, “herkes haklarını kullanmakta ve borçlarını ifada hüsnüniyet kaidelerine riayet etmekle mükelleftir-Bir hakkın sırf gayrı izrar eden suistimalini kanun himaye etmez”, diyerek hakların kullanılmasında genel ve soyut bir kural getirmektedir. 1982 Anayasa’sının 54/2. maddesi de, Anayasa’nın 14. maddesinde öngürülen genel sınırlamalardan ayrı olarak, grev hakkının kullanılmasında, 1961 Anayasasından farklı biçimde, yeni bir sınırlama getirmiş bulunmaktadır<sup>230</sup>. Lokavt hakkı bakımından da geçerli olan bu sınırlamaya göre, grev hakkı, “iyiniyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına milli serveti tahrip edilecek şekilde” kullanılmayacaktır. Grev hakkını Anayasa paralelinde düzenleyen 2822 sayılı TİSGLK’da, “grev hakkı ve lokavtın kötüye kullanılması” başlıklı 47. maddesinde Anayasada kullanılan terimleri aynen tekrar etmiştir.

Şunu belirtmek gerekir ki, gerek anayasada ve gerekse onun tekrarı olan 2822 sayılı TİSGLK’da kullanılan terimlerle, M.K. m.2’de kullanılan terimler arasında bir farklılık vardır. Ancak, 2822 sayılı TİSGLK’nun 47. maddesinin başlığında gözönünde tutulursa, grev hakkının (veya lokavtın) iyiniyet kurallarına aykırı kullanılmaması, M.K. m.2’deki “hakkın kötüye kullanılması” yasağının bir ifadesidir<sup>231</sup>. Dolayısıyla grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı tarzda kullanılmayacağı ilkesine, diğer tüm haklarda olduğu gibi, Medeni Kanunun 2. maddesindeki kurallara uygun olarak yaklaşılması yerinde olacaktır<sup>232</sup>.

<sup>230</sup> Bkz.: § 6. - III-A.

<sup>231</sup> TUNÇOMAĞ, s.497.

<sup>232</sup> REİSOĞLU, Şerh 86, s.381; SUR, Grev, s.117.

2822 sayılı TİSGLK m. 47’de, “iyiniyet kurallarına” aykırılıktan başka, “toplum zararı” ve “milli servetin tahrip” kavramları da yer almaktadır. Bu kavramlar grev hakkının kötüye kullanılmasında getirilen yeni ölçütler midir? Yoksa, bu kavramlarda “iyiniyet kuraları”na aykırılık kavramı içinde mi değerlendirilmelidir. “Toplum zararı” ve “milli serveti tahrip” kavramlarının bu anlamda değerlendirilmesi konusunda öğretilerdeki görüşler farklı bir yaklaşım göstermektedir.

Bir görüşe göre; maddenin yazılış tarzından, “iyiniyet kuralları”na aykırılık unsuru ile “milli servetin tahribi” ve “toplum zararı” unsurlarının bir arada mı yoksa ayrı ayrı mı aranacağı konusunda bir açıklık bulunmadığından, 2822 sayılı TİSGLK m.47/1’in uygulaması için “ağır” ve “açık” olarak iyiniyet kurallarına aykırılık hali aranmalıdır. Ağırlığın ölçülerini, yasa, “toplum zararı” ve “milli serveti tahrip” olarak göstermiştir. Bu ölçülerin bulunmaması, “açık bir hakkın suistimali halinde de, yargı merciinin müdahale etmesini önlemez. Örneğin, uyuşmazlığın fevkalade önemsiz sayılabilecek bir noktadan doğmuş olması dahi, “açık” bir suistimal sayılabilir<sup>233</sup>.

Başka bir görüşe göre ise, grev hakkının (ve lokavtın), “toplum zararına” veya “milli serveti tahrip” edecek şekilde kullanılması hakkın kötüye kullanılmasını oluşturur. Bu görüş, özellikle, zararın ağırlığından (makul ölçüyü aşan) hareketle, grev hakkının kötüye kullanılabileceği belirtmektedir<sup>234</sup>.

Bir diğer görüş ise, grev hakkının kötüye kullanılmasının ölçütlerinin, “iyiniyet kuralı”, “toplum zararı” ve “ulusal servetin” yok etme olarak ayrı ayrı ele almakta, ancak, “toplum zararı”na olma ve “ulusal serveti tahrip” etme ölçütlerini, birinci ölçüte bağlı olarak kullanılabileceğini belirtmektedir. Yani, önce grevin (veya lokavtın) iyiniyet kurallarına aykırı olup olmadığına bakılacak, bu husus

<sup>233</sup> ELBİR, H. K. : İş Hukuku, Yenilenmiş 9. Baskı, İstanbul 1987, s.252. Aynı yazar, “Grev ve Lokavt Kavramları, Çeşitleri ve Kanuni Grev ve Lokavt”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi, 1984 Yılı Konferansları, İstanbul 1984, s.46.

<sup>234</sup> TUNÇOMAĞ, s.497.

saptandıktan sonra, toplum zararına olup olmadığı ya da ulusal serveti yok edip etmediği konusu araştırılacaktır<sup>235</sup>.

Bir başka görüşe göre ise, yasal grev (veya lokavt), eğer “toplumun zarara uğramasını” veya “milli servetin tahrip edilmesini” amaçlıyorsa, bu durum esasen iyi niyet kurallarına aykırı bir davranışı ortaya çıkaracaktır. Burada, tarafların amacı değil, fakat, bir vakıa, bir uygulama şekli gözönünde tutulmaktadır. Dolayısıyla bir grev (veya lokavt), işçilerin sosyal durumlarını düzeltmek amacıyla dahi olsa, yasaya göre, “toplum zararına” ve “milli serveti tahrip edecek şekilde” uygulanamayacaktır<sup>236</sup>.

Yine, bir diğer görüş ise, yasada öngörülen “iyiniyet kurallarına aykırılık”, “toplum zararı” ve “milli serveti tahrip” kavramlarının birlikte gerçekleşmesinin gerekli olmadığını, bu koşullarda birinin varlığının, grev hakkının kötüye kullanılmasının saptanması açısından gerekli ve yeterli olduğunu belirtmektedir<sup>237</sup>.

Konuya, lokavt hakkı çerçevesinde yaklaşan bir başka görüş de, “toplum zararı” ve “milli serveti tahrip” edecek şekilde bir kullanmanın esasında iyi niyet kurallarına aykırılık olduğunu, diğer bir ifadeyle, kötüniyetli bir kullanma oluşturduğunu, ancak, meşru menfaat bulunduğu sürece, hakkın kullanımı, “topluma zarar verecek”, “milli serveti tahrip edecek” nitelikte olsa bile bu nedenle hakkın kötüye kullanıldığının söylenemeyeceğini belirtmektedir<sup>238</sup>.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, 2822 sayılı TİSGLK m.47/1’de yer alan “iyiniyet kurallarına aykırılık” kavramına M.K. m.2’deki anlamla yaklaşılması uygun olacaktır<sup>239</sup>. Hakkın kötüye kullanılması ise, bu anlamda, iyiniyet kuralına

<sup>235</sup> İNCE, E. : Toplu İş Hukuku, İstanbul 1983, s.260-261.

<sup>236</sup> REİSOĞLU, Şerh 86, s.382-383.

<sup>237</sup> DEMİRCİOĞLU, M. : “Yasal Greve Yargısal Müdahale”, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Sorunları, Kamu-İş, Ankara, 1993, s.339. Aynı yazar, “Toplu Sözleşme Düzeninde Grev Hakkı ve Çıkmazları”, İktisatDergisi, Haziran 1985, s.30-31.

<sup>238</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, H. : Türk Hukukunda Lokavt, Ankara 1993, s.115-116.

<sup>239</sup> Bu konuda İNCE, “İyiniyet Kurallarını”, M.K. m.2 ve 3. çerçevesinde düşünmek gerektiğini belirtmektedir. Bkz.: İNCE, s.260. Halbuki, M. K. m. 3, hakların kazanılmasında ve kaybedilmesinde, daha geniş bir ifadeyle, hukuki bir etkinin, sonucun meydana gelmesinde buna ait bir engeli bilmemeyi ifade eder. Bkz.: OĞUZMAN, Medeni Hukuk, s.128-129; AKYOL, Hakkın Kötüye Kullanılması Yasası, s.10-11; EDİS, s.299-300.

uymayan bir davranıştır<sup>240</sup>. Grev hakkının kötüye kullanılması esas olarak grev hakkının sosyal amacına aykırı olarak kullanılmamasını ifade eder<sup>241</sup>. *Hakkın kullanılmasında yarar bulunmaması, sağlanan yarar ile verilen zarar arasındaki dengesizlik, hakka özgülenen amacın değişmesi, hakkın sosyal amacı dışında kullanılmasını oluşturan tipik durumlardır.*

2822 sayılı TİSGLK m.47/1’de, “iyiniyet kurallarına” aykırılıktan başka öngörülmüş olan, “toplum zararı” ve “milli serveti tahrip” ölçütleri de aslında hakkın kötüye kullanılmasının bir görünümüdür. Yoksa, “iyiniyet kurallarına aykırılık” kavramından farklı, yeni ölçütler değildirler. Çünkü, bu kavramlar hakkın kötüye kullanılmasının ortaya çıkarılmasında yararlanılan “objektif anlamında zarar”ın belirlenmesine yardım eden kavramlardır. Yasa koyucu, bu kavramın, grevin zarar verici özelliğini gözönünde tutarak, başlı başına zararın yeterli olmadığını, zararın ağırlığının önemli olduğunu ortaya koymak istemiştir<sup>242</sup>.

## **B- İyiniyet Kurallarına Aykırılık, Toplum Zararı ve Milli Serveti Tahrip Kavramlarının İşlerliği**

### **1) Grevde Amaç**

#### **a) Genel Olarak Baskı Amacı ve Grev İlişkisi**

Kollektif eylemin çağdaş biçimleri arasında, önemli bir yere sahip olan grev<sup>243</sup>, özellikle, doğrudan bir mücadele aracı olarak, işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların keskinleştiği durumlarda başvurulan bir yöntem olarak kendini gösterir<sup>244</sup>. Ancak, grev, çalışmanın basit ve yalın bir şekilde bırakılmasından

<sup>240</sup> OĞUZMAN, Medeni Hukuk, s.136-137.

<sup>241</sup> Bkz.: § 6-V-B-1-2.

<sup>242</sup> “Toplum Zararı” ve “Milli Serveti Tahrip” Kavramlarının Açıklaması İçin Bkz.: § 7-II.

<sup>243</sup> RIVERO, s.393.

<sup>244</sup> DIOGUARDI, s.4.

ibaret değildir. Öyle olsaydı, yasa koyucunun çalışmanın bırakılması hakkını tanıyan grev hakkının tanınması o kadar zor olmayacaktı<sup>245</sup>.

Genellikle kabul edilen görüşe göre, grev, bir baskı aracıdır<sup>246</sup>. Grev hakkının tanınması ile<sup>247</sup>, özel hukukta çalışma ilişkilerini niteleyen ahde vefa ilkesine (pacta sunt servanda) bir istisna getirilerek, işçilere yükümlerini, sözleşmenin bozulmasına gerek kalmadan çalışmama yetkisi verilir<sup>248</sup>. Grevin amaçları gözönünde tutulmaksızın, grevi, yalnızca çalışmanın bırakılması şeklinde kavramak yanlış olur. Grevi, denkleştirici karşı bir güç olarak görmek yerinde olur. Ayrıca, grevin, her zaman güçlerin çatışmasını da içerdiğini gözden kaçırmamak gerekir<sup>249</sup>.

Grevin niteliği itibariyle savaşa benzediği söylenmiştir<sup>250</sup>. Ancak, grev ile savaş arasında benzerlik kuran bu görüş, bu ikisi arasındaki önemli farkları gözden kaçırmaktadır. İlk planda, grev, niteliği gereği önceden varolan ilişkiyi bozmadan veya değiştirmeden uzaktır. İkinci olarak, tarihsel açıdan, iki fenomen arasında anlam ve yoğunluk açısından bir farklılık ve tutarsızlık vardır. Ayrıca, grev, bir mücadelenin bütün özelliklerini taşımasına rağmen içinde gerçekleştiği organizasyonu yıkmayı hedef almaz<sup>251</sup>. Çünkü, grev hakkı, sahiplerine hakkın kullanılması süresiyle sınırlı bir “çalışmama hakkı” vermekte, işçilere topluca yani, işyerindeki diğer işçilerle birlikte işlerini bırakabilme olanağı vermektedir. Bu yönüyle, çalışmanın bırakılmasının tekrar işe başlama iradesini içermesi, greve geçici bir nitelik vermektedir<sup>252</sup>.

Grev, esas itibariyle bir amaç olmayıp, işverene karşı işçilerin yararlarını sağlamaya ve korumaya hizmet edebilecek bir iş mücadelesi aracıdır<sup>253</sup>. Grev, bir

<sup>245</sup> GUBBELS, R.: La Grève, Phénomene de Civilisation, Bruxelles 1962, s.261.

<sup>246</sup> PETIT, s.380; OLLIER, s.394.

<sup>247</sup> Grev Hakkının Anlamı İçin, Bkz.: § 2.

<sup>248</sup> DIOGUARDI, s.49-51.

<sup>249</sup> SINAY/JAVILLIER, s.170.

<sup>250</sup> Bkz.. DURAND/VITU, s.716; DIOGUARDI, s.15; LATOURNERIE, s.56.

<sup>251</sup> Bkz.: DIOGUARDI, s.14.

<sup>252</sup> Çalışmanın bırakılmasının grev sayılabilmesi için, çalışmanın bırakılmasının geçici nitelikte olması gerektiği yolunda bkz.: OĞUZMAN, İlişkiler, s.161 vd.

<sup>253</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.6.

toplu iş uyuşmazlığının varlığını ortaya koysa da, uyuşmazlıktan ayrılır. Uyuşmazlık başka bir şey, uyuşmazlık sırasında mücadele yöntemlerinden yararlanılmış olması başka şeydir<sup>254</sup>.

*Grev hakkı, doğası gereği işveren üzerinde baskı yapan bir haktır. İşverene, bazı talepleri, ona zarar vererek kabul etmeye zorlama amacıyla yapılır<sup>255</sup>. Bu nedenle grev, ekonomik bir baskı aracıdır. Mevcut çalışma koşullarından memnun olmayan, yürürlükteki çalışma koşullarını beğenmeyen işçiler, bu durumlarını düzeltmeyi amaçlayarak, işverenin iradesine etki yapmak, ona baskı yapmak için toplu olarak işlerini bırakmaktadırlar<sup>256</sup>. Genelde, grevle, işvereni sıkıntıya sokmak yolu ile işverene baskı yapmak amacı güdülürse de<sup>257</sup>, yalnızca, çalışma koşullarının düzeltilmesi veya korunması amacıyla yapılan grevlerin günümüzde bu çerçeveyi aştıkları, grevcilerin değişik amaç ve yöntemler kullandıklarını da belirtmek gerekir<sup>258</sup>.*

## **b) Hukukumuzda Grevde Amaç**

Grev, işçi-işveren ilişkileri içinde bir güç gösterisi, tipik bir toplu işçi eylemidir<sup>259</sup>. Fakat, her işçi hareketi grev niteliği taşımaz. TİSGLK'na göre, bir grevin yasaya uygun olup olmadığından sözedebilmek için, her şeyden önce ortada hukuken grev teşkil eden bir eylem bulunması gerekir.

Türk pozitif hukukunda, grevin unsurları yasada belirtilmiş<sup>260</sup> ve sınırları açık bir şekilde çizilmiştir. 2822 sayılı TİSGLK'nun 25/1.maddesine göre, işin bırakılması unsurunun yanında, işi bırakma kararının toplu bir nitelik taşıması gerektiği ve kararın konusu, topluca çalışmamak suretiyle iş yerinde faaliyeti en azından önemli ölçüde aksatma olduğu belirtilmektedir<sup>261</sup>. Grevin tarifini veren bu

<sup>254</sup> CAMERLYNCK/LYON-CAEN/PELISSIER, s.915.

<sup>255</sup> DUPEYROUX, J.J.: "La Droit de grève, de quoi parle - t-on? Dr. Soc. s.619-620.

<sup>256</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.6.

<sup>257</sup> BRUN/GALLAND, T.II, s.426.

<sup>258</sup> RIVERO/SAVATIER, s.332-333; LATOURNERIE, s.281.

<sup>259</sup> BOUERE, s.18.

<sup>260</sup> Bkz.: Yukarıda § 7-I-B. d.n. 199'da atıf yapılan yazarlar.

<sup>261</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.163-164.

fıkırada ,manevi olarak nitelenen iki temel unsur belirtilmektedir. Bunlardan biri, işin bırakılmasının topluca kararlaştırılmış olması, diğeri ise, sözü edilen amaca yönelik olmasıdır<sup>262</sup>.

Birden çok işçinin aralarında anlaşarak ya da bir kuruluş kararına uyarak çalışmamaları, işlerini bırakmalarının grev sayılabilmesi için, belirli bir amaca yönelik olması gerekir. 2822 sayılı TİSGKL, işi bırakma konusunda, işçiler arasında anlaşma ya da kuruluş kararına uyulmasını belirli bir amaçla sınırlanmıştır. Buna göre, işçiler topluca çalışmamak suretiyle bir iş yerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla işlerini bırakırlarsa eylemleri grev sayılacaktır<sup>263</sup>.

Grev eyleminde, amaç unsurunun dayandığı nedeni türü hiçbir şekilde önemli değildir. 2822 sayılı TİSGLK m.25/1 bu konuda açıktır. İşçilerin işi durdurma veya önemli ölçüde aksatmaları, çalışma koşullarının değiştirilmesi isteği olabileceği gibi, bazı yasa tasarıları veya işveren tasarruflarını protesto etmek ya da başka bir grevi desteklemek gibi çeşitli nedenlerden kaynaklanmış olabilir<sup>264</sup>.

Buradan çıkarılacak sonuç grevin hiç olmazsa amaç itibariyle topluca uygulanan ve faaliyeti en azından önemli bir aksamaya uğratmaya yönelik bir eylem olmasıdır. “İş yerinde faaliyeti durdurmak veya işi niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak” amacının grevin unsurları arasında yer alması, grevin esasen sembolik ve zarar vermeyen bir eylem olarak düşünülmediğini, yasa koyucunun bu eylemi gerçek bir baskı aracı olarak ele aldığını göstermektedir<sup>265</sup>.

Faaliyeti aksatmanın, işi bırakanların tek amacını oluşturması halinde, bazı tereddütler doğmaktadır<sup>266</sup>: Bu durumda, eylem yasa dışı grev teşkil edip, yasa dışı greve bağlanan hukuki ve cezai yaptırımların uygulanmasına mı yol açacaktır? Ya

<sup>262</sup> SUR, Grev, s.91.

<sup>263</sup> SUR, Grev, s.99; NARMANLIOĞLU, Grev, s.83; OĞUZMAN, İlişkiler, s.163-164.

<sup>264</sup> TUNÇOMAĞ, s.508; REİSOĞLU, Şerh 86, s.253.

<sup>265</sup> SUR, Grev, s.100.

<sup>266</sup> SUR, Grev, s.108.

da 2822 sayılı TİSGLK'nun 47.maddesindeki grev hakkını kötüye kullanılmasını oluşturup, bu durup için öngörülen mahkeme kararı ile durdurma mı sözkonusu olacaktır. Yine, TİSGLK m.25/2'de öngörülen yasal amacın yanından, buna ilaveten yasa dışı olarak, yasada öngörülmemiş olupta, işverene zarar verme amacının bulunması halinde, grev yasa dışı sayılabilir mi? Grev hakkının kötüye kullanıldığı kabul edildiğinde, burada da, grev mahkeme kararı ile durdurulabilecek, belki de, aynı zamanda, yasa dışı grev ve grev hakkının kötüye kullanılması sayılarak her iki hükmün de uygulanacağı öne sürülebilecektir. O halde, yasal grevdeki amaç unsurunun incelenmesi bu konuda yararlı olacaktır.

### **c) Hukukumuzda Yasal Grevde Amaç**

Haklar, kişilere hukuk düzeni tarafından belirli bir sosyal amacın gerçekleştirilmesi için tanıdır. Bu nedenle sosyal amaçlarına uygun olarak kullanılmaları gerekir<sup>267</sup>. Her hak gibi, grev hakkı da, sahibine ya da sahiplerine yasal olarak tanınan amacı çerçevesinde kullanma yetkisi verdiğinden, alınacak grev kararının bu amaç içinde kalması da zorunludur. Yasaya aykırı bir amacı gerçekleştirmek için grev kararı verilemez. İşçi sendikasının, yasadaki usule ve sürelerle uyarak alacağı grev kararı, ancak, yasanın belirlediği amaç içinde kaldığı takdirde yasaya uygun bir grev kararı sayılır<sup>268</sup>.

Yalnız, grevde aranan ve hareketin grev sayılması için gerekli olan amaçla, grevin yasal sayılması için, 2822 sayılı TİSGLK m.25/2'de aranan, "toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması durumunda işçilerin işverenle olan ilişkilerinde ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amcını" birbirine karıştırmamak gerekir. 2822 sayılı TİSGLK'nunun 25/1. maddesinde yer alan amaç, grevin amacını değil, işi bırakmanın grev sayılması için aranacak anlaşma veya kararın konusunu ifade eder. Böyle bir anlaşmaya ilişkin işi bırakma, yasal olarak meşru sayılan amaçla yapılmış ise -diğer şartlarda bulunmak kaydıyla- yasal grev sözkonusu olur. Ama,

<sup>267</sup> Bkz.: Yukarıda, grev hakkının sosyal amacından sapması, § 6-V-B-2.

<sup>268</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.165.

grev ile güdülen amaç meşru değilse, örneğin, politik ya da başka işçilerle dayanışma amacı güdüyorsa, eylem yine grev niteliğini korur. Ama, artık yasal değil, yasa dışı grev sözkonusu olur. Bu nedenle, 2822 sayılı TİSGLK m.25/1'deki amaç, anlaşma veya kararın konusunu, madde 25/2'deki ise, yasal grevin amacı olarak nitelendirilmektedir<sup>269</sup>.

Gerçekten, soruna baskı amacı çerçevesinde yaklaşıldığında, grevin bir unsuru olan faaliyetteki aksamanın grevin başlı başına amacını oluşturmadığı, bunun yalnızca amaca ulaşmak için bir araçtan ibaret olduğu görülür. İşçiler, işi bıraktıklarında son amaçları faaliyeti aksatmak olmamaktadır. Asıl amaçları, işin bırakılması sonucu faaliyetin aksaması yoluya, işverenlerine ya da başka işçilerin işverenlerine ve daha genel bir ifadeyle, herhangi bir kişi veya merciye baskı uygulayarak onların kararlarını etkilemektir<sup>270</sup>.

Grev, bir toplu iş uyuşmazlığının varlığını gerekli kılar<sup>271</sup>. Genel olarak her grevin kökeninde bir toplu iş uyuşmazlığı vardır<sup>272</sup>. Ancak, bunun kapsamı ve genişliği konusunda değişik düşünceler ileri sürülmektedir<sup>273</sup>.

Hukukumuz bakımından, grev hakkının toplu iş uyuşmazlıkları ile doğrudan doğruya bağlantılı olduğu, gerek 2822 sayılı TİSGLK'dan ve gerekse bu yasanın dayanağını bulduğu Anayasadan açıkça anlaşılmaktadır. 2822 sayılı TİSGLK'da grev hakkının kullanılabilmesine esas olacak iş uyuşmazlığı<sup>274</sup>, uyuşmazlığın tarafları gözönüne alınarak yapılan ayırımında, "toplu iş uyuşmazlığı" içinde yer alır. Niteliği bakımından ise, ancak, "menfaat uyuşmazlığı" şeklinde ortaya çıkabilir<sup>275</sup>. Böylece, şeklen de olsa, yasa da belirlenen çerçevede bir

<sup>269</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.164-165.

<sup>270</sup> SUR, Grev, s.105.

<sup>271</sup> GIVORD, s.30.

<sup>272</sup> LATOURNERIE, s.315.

<sup>273</sup> Bkz.: DURAND/VITU, s.772; SINAY, s.192 vd. GIVORD, s.37; LATOURNERIE, s.315 vd.; JOSSERAND, s.243 vd.

<sup>274</sup> İş Uyuşmazlıkları konusunda bkz.: OĞUZMAN, Grev, s.5 vd. TUNÇOMAĞ, C.II, 1985, s.352 vd.; ESENER, s.540 vd; GÜMÜŞ, s.7 vd; LATOURNERIE, s.315 vd; SINAY/JAVILLIER, s.208 vd.

<sup>275</sup> Bkz.: OĞUZMAN, İlişkiler, s.120-124; ELBİR, s.233; TUNÇOMAĞ, s.516. Anayasaya göre, hak grevinin yasaklanmadığı, sadece güvencenin kaldırıldığı görüşü için bkz.: SAĞLAM, F.: "Anayasa Hukuku Açısından İşçi Haklarının Güncel Sorunları" Çalışma Hayatımızın Güncel

uyuşmazlık çıkarılmaksızın, yasaya uygun bir grev yapılması söz konusu olmayacaktır.

Diğer taraftan, hukukumuzda, grev hakkının belirli bir amaçla kullanılması da öngörülmüş, bu amaç dışına taşan grevlerin yapılmasına izin verilmemiştir. Nitekim, Anayasada, “toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde”, işçilere tanınan grev hakkı, 2822 sayılı TİSGLK’da da bu çerçevede düzenlenmiş, yasadaki diğer koşullara uyulması şartıyla işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla”(m.1) kullanılmasını izin verilmiş bir haktır<sup>276</sup>.

İşçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma koşullarını korumak veya düzeltmek şeklinde ifade edilen yasal amaçla, işçiler, her şeyden önce işverene daha avantajlı yeni çalışma koşullarını kabul ettirmek ya da mevcut yani yürürlükteki çalışma koşullarının aleyhlerine değiştirilmesini önlemek isterler<sup>277</sup>. İşçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını korumaları, Statü quo’nun korunması, devamı demektir. Bir başka deyişle, sözleşmeden, toplu iş sözleşmesinde, örf adetten, bir hakem kararından, iç yönetmelikten ve mevzuattan doğan hakların savunulmasıdır<sup>278</sup>. Gerçekten de, tek tek işçilere veya işçi kuruluşuna tanınmış hakların, onların aleyhine değiştirilmesi sonucunu doğuracak, işverenin toplu iş sözleşmesi tekliflerine engel olmak yanında; yine bu yolla topluca işçilerin kurulu çalışma düzenini değiştirmeye yönelik davranışlarını engellemek de, sözünü ettiğimiz “koruma amacı”nın içinde değerlendirilebilecektir<sup>279</sup>. Korunmak veya düzeltilmek istenen mesleki yararın işçilere ait olması zorunlu değildir. İşçi kuruluşlarına ait bir ekonomik ve sosyal durumun korunması amacı ile de grev

---

Sorunları, EYRENCİ, Ö./SAĞLAM, F./TAŞKENT, S./ULUCAN, D. Ortak yayını, İstanbul 1987, s.36-37; TAŞKENT, s.214.

<sup>276</sup> Öğretide, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma koşullarını korumak ve düzeltmek amacı, “mesleki amaç” (Bkz.: OĞUZMAN, İlişkiler, s.167), “Mesleki İş Uyuşmazlığı”, (Bkz.: NARMANLIOĞLU, Grev, s.98), “İş hukukuna ilişkin amaç” (Bkz.: TUNÇOMAĞ, C.II, 1985, s.450), olarak da adlandırılmaktadır.

<sup>277</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.100.

<sup>278</sup> AKYOL, Grevin Tesiri, s.25.

<sup>279</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.100.

yapılabilir<sup>280</sup>. Korunmak istenen hakkın tek bir işçiye veya bütün işçilere ait olmasında fark yoktur<sup>281</sup>. Yine, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını düzeltmeleri, sözleşmeden, örf ve adetten, iç yönetmelikten ve mevzuattan doğan haklardan daha fazla hak, daha iyi durum elde etmeleridir. Statu quo'nun korunması değil, değiştirilmesi söz konusudur<sup>282</sup>. Dolayısıyla, çalışma koşullarının “düzeltmesi”, daha avantajlı çalışma koşulları kabul ettirilmesi amacı, işçilerin ücretlerinin, sosyal yardımlarının ve tüm çalışma koşullarının iyileştirilmesi yanında, işçi kuruluşlarının haklarının ve yetkilerinin artırılmasını da kapsayacak şekilde yorumlanabilecektir<sup>283</sup>.

Görülüyor ki, “işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma koşullarını korumak veya düzeltmek şeklinde ifade edilen yasal amacın kapsamı genişletilmeye elverişlidir. İşçilere, işçi toplumuna yarar sağlayan ya da sağlayabilecek her konu bu kavrama dahil edilebilir. Ancak, yasa bu konuların geniş anlamı ile değil, belirli bir çerçevede gerçekleştirilebilmesine olanak tanımıştır<sup>284</sup>. Yasal grevin, belirli bir çerçevede çıkacak çıkacak menfaat uyuşmazlığına bağlayan yasanın sistemi, grev hakkının toplu iş sözleşmesi prosedürü içinde kullanılmasını gerekli kılmaktadır<sup>285</sup>. Genelde, toplu menfaat uyuşmazlığının işçiler yönünden nihai amacı da, çalışma koşullarını iyileştirmek, daha avantajlı koşullarla çalışmayı sürdürmek için, toplu iş sözleşmesine hükümler konulmasını sağlamak olduğuna göre, toplu iş sözleşmesini amacıyla yasal grevin amacı bir yerde çakışmaktadır<sup>286</sup>.

<sup>280</sup> AKYOL, Grevin Tesiri, s.27; ERTAŞ, s.85.

<sup>281</sup> Bkz.: DIOGUARDI, s.72-73.

<sup>282</sup> AKYOL, Grevin Tesiri, s.28.

<sup>283</sup> Bkz.: ERTAŞ, s.86-87; NARMANLIOĞLU, Grev, s.100-101; AKYOL, Grevin Tesiri, s.28.

<sup>284</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.101.

<sup>285</sup> Bkz.: EKMEKÇİ, Ö. : Toplu İş Sözleşmesi İle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996, s.68 vd.

<sup>286</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.167.

## 2- Amaç Dışı Grevler ve Hakkın Kötüye Kullanılması

### a) Mesleki Amaca Aykırılık ve Amacın Değişmesi

Medeni Kanun m. 2/2'nin metnine bağlı kalınırsa, şu sonuca varmaktan kaçınılamaz: M.K. m.2/2 uyarınca, bir "hakkın sırf gayrı ızzar eden suistimali caiz olmadığına" göre, hakkın başkasına zarar vermeyen kötüye kullanılması caiz olacaktır. Hükmün karşıt anlamından çıkan sonuç budur. Oysa, böyle bir sonucun hakların kullanılmasında, herkesi dürüstlük kuralını gözetmeye zorunlu kılan M.K. m.2/1 karşısında savunulabilmesi olanaksızdır. Bu bakımdan bir hakkın dürüstlük kurallına (M.K. m.2/1) aykırı olarak kullanılmasına ve ona hukuk düzenince tanınmış bulunan ekonomik ve sosyal amacından saptırılmasına karşın, bu kullanmanın "başkasına zarar vermediği" gerekçesiyle hukuken koruma görmesi, M.K. m.2/1'deki "dürüstlük kuralı"nın değerini azaltmak sonucunu doğurur ki, böyle bir çözümün benimsenebilmesi mümkün değildir<sup>287</sup>. O halde, grev hakkı kendisine hukuk düzeni tarafından tanınan ekonomik ve sosyal amaçlardan saptırılarak kullanıldığı takdirde, bu kullanma ile başkasına zarar verilmemiş olsa dahi, yine bir "kötüye kullanma" sözkonusu olup, böyle bir kullanma hukuk düzeni tarafından korunmamalıdır.

Bu açıdan bakılırsa, yasa koyucunun greve özgülediği amaca aykırılık ve amacın değişmesi hakkın kötüye kullanımına olanak tanıyan durumlar olarak ortaya çıkar. Yine, aynı şekilde, görünüşte yasaya uygun bir amaç izlemesine rağmen, gerçekte çalışma ilişkisine yabancı olan ve yasal olarak cevaz verilmeyen bir amaçla grev yapılması halinde grevin niteliğinin belirlenmesi önemli bir sorun olarak ortaya çıkar<sup>288</sup>. Burada, görünüşte mesleki bir amaç izleniyor gibi görünmekle birlikte, gerçekte grev mesleki bir amaç dışında yapılmaktadır. O halde bütün bu durumları hakkın kötüye kullanması kuramı açısından değerlendirmek gerekecektir.

<sup>287</sup> Bkz.: ÖZSUNAY, s.321-323.

<sup>288</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.169.

Grevin bir hak olarak korunması, yasal sınırlar içinde kullanılmasının bir sonucudur. Yasa dışı grevler bu korumadan yararlanamaz. 2822 sayılı TİSGLK m.25/2'de bu ayrımın temel unsurları gösterilmektedir. Yasal grev, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla ve yasa hükümlerine uyularak yapılan grevdir. Yasa dışı grev, bu amacın dışında veya bu yasa hükümlerine uyulmaksızın yapılan grevdir. Grevin, hangi hallerde yasal, hangi hallerde yasa dışı sayılması gerektiği yasa tarafından belirtilmiştir. Grev, mesleki olmayan bir amaçla yapılır ya da 2822 sayılı TİSGLK hükümlerine uyulmazsa, mesela, uyuşmazlığın barışçı yollardan çözülmesi için teşebbüs edilmez veya grev yasağına, erteleme veya durdurma kararına uyulmazsa yasa dışı grevdir<sup>289</sup>. Biz burada, grevin yasallığının şartı olan mesleki amaca aykırılığın, hakkın kötüye kullanılması sayılıp sayılmayacağı üzerinde durmak istiyoruz.

2822 sayılı TİSGLK'nun mesleki amaç bulunmasını grev için değil<sup>290</sup>, sadece yasal grev için aramakla<sup>291</sup>, grevin tanımında mesleki amaca yer veren hukuk sistemlerinden ayrılmaktadır<sup>292</sup>. Fransız Hukukunda<sup>293</sup>, “işçilerin bir kısmının veya tamamının yararlanacağı taleple”, Lüksemburg hukukunda<sup>294</sup> “sosyal talepler gereğince” çalışmanın bırakılmasının grev sayılmasına karşılık, Türk Hukukunda mesleki amaç grevin bir şartı değildir. Yasakoyucu, amaç unsuruyla, grevin mesleki çerçeve dışında kullanılmasını engellemek istemektedir. Hukukumuz açısından, “mesleki amaç” yasal grev için yasaya uygunluk şartıdır<sup>295</sup>. Konumuz bakımından, greve karar verildiği sırada yasanın belirlediği amaç içinde kalmak gerekli ve yeterlidir<sup>296</sup>. Grev kararı, ancak, yasada belirtilen amaçla alındığı zaman grevin yasal grev sayılacağı gözönünde tutulursa, grev kararının alınması aşamasında, grev hakkının kötüye kullanılması kuramına başvurmaksızın, yasal amaç dışı alınan grev kararının yasa dışı olduğu sonucu

<sup>289</sup> Bkz.: OĞUZMAN, İlişkiler, s.167 vd.

<sup>290</sup> Bkz.: Hukukumuzda grevde amaç, § 7-II-1-b.

<sup>291</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.168.

<sup>292</sup> Bkz.: HORION, s.28.

<sup>293</sup> Bkz.: DURAND/VITU, s.739; BRUN/GALLAND, T.II, s.427.

<sup>294</sup> KAYSER, s.349.

<sup>295</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.168.

<sup>296</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.168-169.

kendiliğinden ortaya çıkar<sup>297</sup>. Bu konuda, 2822 sayılı TİSGLK'nun m.25/son fıkrasındaki “devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğine, cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamaz” hükmünü de dikkate almak gerekir.

Grev, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek dışında bir amaçla yapılırsa “yasa dışı” olur. Mesleki amaç dışında yapılan grevler, politik grevler, dayanışma grevleridir<sup>298</sup>. Fransız öğretisinde, uzun tartışmalara yol açan politik grevler ve dayanışma grevleri<sup>299</sup>, 2822 sayılı TİSGLK'nu açısından grev sayılmakla birlikte, yasa dışı grevin hükümlerine tabidir (m.25/3). Burada, özellikle ifade edelim ki, ilgili maddede ve belirtilen grev çeşitleri dışında, mesleki amaç unsuru bulunmayan ve başka amaçlarla yapılan diğer grevler de yasa dışıdır. Örneğin, yasalarca yasaklanmış bir hükümü toplu iş sözleşmesine koydurmaya zorlamak amacıyla yapılan grevler bu şekildedir. Yine, toplu iş sözleşmesine yasalarca suç sayılan fiilleri teşvik edecek veya iş yerinde sendika üyesi olmayan işçilerin çalıştırılmasını engelleyecek hüküm koydurmaya zorlamak için yapılacak grev, toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sonunda yasadaki usule uyularak yapılsa bile yasa dışı grev sayılacak<sup>300</sup>.

Fransız hukukunda, öğretinin büyük çoğunluğu, politik grevin yasa dışı olduğunu belirtmektedir. Öğreti, çoğu kez grev hakkının amacı olduğunu belirterek, politik amaçlı bir grevi kötüye kullanılmış görmektedir<sup>301</sup>. Grev, mesleki çıkarların korunma şekli olup, işçiler tarafından mesleki çıkarların korunması için kullanılır. Grevin normal işlevi ve amacı budur<sup>302</sup>. Kamu kudretine ait işlevlere karışan ve anayasal kurumların özünü bozan her grev, normal amacından sapmıştır<sup>303</sup>. İçtihat da, grevin mesleki amaç özelliğini kaybettiği

<sup>297</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.204.

<sup>298</sup> AKYOL, Grevin Tesiri, s.29.

<sup>299</sup> Bkz.: LATOURNERIE, s.329, 358; COUTURIER, s.374-375; LYON/CAEN/PELLISSIER/SUPIOT, s.836, 843-844; OLLIER, s.396-399.

<sup>300</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.168.

<sup>301</sup> DURAND, Grève Politique, s.22-29; BRUN/GALLAND, s.899-900; GIVORD, s.37, 40.

<sup>302</sup> GIVORD, s.37.

<sup>303</sup> BRUN/GALLAND, s.900; RIVERO/SAVATIER, s.343.

zaman, yasal olmadığını ve bunun bir hakkın kötüye kullanılması olarak görmektedir<sup>304</sup>.

Hukukumuzda, 2822 sayılı TİSGLK m.25/3, yasal grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grevleri yasa dışı saydığından, amaç itibariyle yasa dışı grevler için grev hakkının kötüye kullanıldığı kavramına başvurmak yerinde olmaz<sup>305</sup>. Çünkü, grev hakkının kötüye kullanılmasının temel unsuru olan, yasal grevin sözkonusu olabilmesi için yasada öngörülen amaçla grev kararı alınmalıdır. Bu amaca aykırı grev, zaten kendiliğinden yasa dışı olur.

Yasadaki amaçla usulünce alınmış ve uygulamaya konulmuş bir grevin daha sonra, yasaya aykırı bir amaç izlediği durumlarda ya da aynı şekilde görünüşte yasaya uygun bir amaç izlenmesine rağmen gerçekte çalışma ilişkisine yabancı ve yasal olarak izin verilmeyen bir amaçla grev yapılması halinde, grevin niteliğinin belirlenmesi gerekir. Hukukumuzda mesleki amaçla başlatılan bir grevin önceden veya sonradan yasaya uygun olmayan bir amaca yönelmesi nedeniyle yasa dışı sayılması ilke olarak söylenemeyecektir<sup>306</sup>. Grevin yasal sayılması için aranan koşullar bir defa gerçekleştikten sonra, bir başka deyişle mesleki amaçla ve yasada gösterilen hükümlere uyularak, bir grev kararı alındıktan ve gerekli şekilde tebliğ edildikten sonra, grevin yasa dışı hale gelmesi söz konusu olmaz. Çünkü, yasa, grevin yasallığı için, grev başladıktan sonra bazı ek koşullar aramış değildir. Dolayısıyla, grev, yasal olarak başladıktan sonra meydana gelecek yeni olaylar ve yeni durumlar grevin yasa dışı sayılmasını gerektirmez<sup>307</sup>.

Acaba sözü edilen bu durumlarda, hakkın kötüye kullanılması kuramı söz konusu olabilecek midir? Bir toplu iş sözleşmesi yapmak için, yani, yasanın belirlediği çerçevede çıkarılmış bir uyuşmazlığın göstermelik olduğu, asıl amacın yasanın belirlediği amaca aykırı olduğu, örneğin, grevin siyasi bir amaca ulaşmak

<sup>304</sup> DURAND, Grève Politique, s.26 dn. 24-26'da anılan kararlar.

<sup>305</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.252.

<sup>306</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.169.

<sup>307</sup> AKYOL, Grevin Tesiri, s.43-44.

için yapıldığı durumlarda, 2822 sayılı TİSGLK m. 25/2 ve 3'e göre bu eylem yasa dışı grev teşkil edip, m.45/1 ve 2'deki yaptırımlar ile (hizmet sözleşmelerinin derhal ve tazminatsız feshi ile zararın tazmini) m.70 ve 71'deki cezai yaptırımlar mı uygulanacaktır? Yoksa, bu hükümler yanında, grev hakkının kötüye kullanılması nedeniyle m.47/1 gereğince uygulamakta olan bir grev mahkeme kararı ile grev hakkının kötüye kullanılması teşkil edip her iki hükmün de uygulanmasına yol açabilir mi? Bu konuda ileri sürülen bir görüşe göre, böyle bir durumun isbatı halinde, yasanın aradığı bir yasağa uyulmaması ortaya çıktığından grevin yasa dışı sayılması gerekecek, ayrıca hakkın kötüye kullanıldığı iddiasının öne sürülmesini ihtiyaç kalmayacaktır<sup>308</sup>. Şunu belirtmek gerekir ki, "hakkın kötüye kullanılması" kuramının uygulama alanı, yasa koyucunun o hakka ilişkin getirdiği düzenlemeler arttığı ölçüde daralmaktadır. Dolayısıyla, bir hakkın sınırları ne kadar kesin çizgilerle belirlenmişse, bu hakkın kötüye kullanılması o kadar azalacaktır<sup>309</sup>. Ancak, kanımızca burada görünüşteki hak, yani, ekonomik ve sosyal durumu koruma amacının bir bahane konusu yapılması, ancak, gerçek amacın buna yabancı, örneğin siyasi bir amaç olması durumunda, hakkın kötüye kullanılması kuramı uygulama alanı bulabilecektir. Çünkü, yasal sınırlar içinde kullanılan ve başkasını gereksiz yere zarara sokmayan hak gerçek hak, kötüye kullanılan hak ise, görünüşte haktır<sup>310</sup>.

Yine, başlangıçta yasanın öngördüğü amaca uygun olup, sonradan amaçtan sapma durumunda da, hakkın kötüye kullanılması kuramı öncelikle uygulama alanı bulacaktır. Çünkü, yukarıda da belirttiğimiz üzere, yasaya uygun, usule ve amaca uyarak bir grev kararı alınıp uygulamaya konulduktan sonra, bu grev artık yasa dışı değildir. Ancak, grev hakkının kötüye kullanılmasını oluşturur. Öğretide, yasaya uygun olarak başlatılan grevin, uygulanması döneminde görülen amaç sapmalarının grevi yasa dışı kılmayacağı; "sonradan güdülen amaç kanuni amacın ötesinde ve dolayısıyla doğruluk ve güven kurallarına aykırı olacağından

<sup>308</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.169, dn. 249; OĞUZMAN, İlişkiler, s.169.

<sup>309</sup> SUR, Grev, s.115.

<sup>310</sup> Bu konuda bkz.: AKYOL, Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, s.20.

grevin haksızlığına" hükmolacağını öne sürenler vardır<sup>311</sup>. Grevin uygulanması döneminde amaçtan sapma siyasi olabileceği gibi, başka işçilerle dayanışma amacıyla da olabilir. Siyasi grev ve dayanışma grevi ayrı bir tez konusu yapılabilecek genişliktedir. Dolayısıyla, biz burada bu kavramların ayrıntılarına girmek istemiyoruz. Ancak, grevin uygulamaya konulmasından itibaren, amaç işverenin üzerine baskı uygulayarak, ekonomik ve sosyal durumu düzeltmek değil de yasama organının ya da siyasi iktidarın yeni bir politika uygulamasına, kamu otoritelerini belli kararlar aldirmaya veya alınmış ya da alınacak bir karardan kaçınmaya zorlamak amacıyla yapılan<sup>312</sup> grevler bu türden sayılabilir. Bu durumda, grevcilerin istedikleri, çalışma ilişkilerini düzenlemesi değil, doğrudan kamu otoritesine karşı grev yönetilmesidir<sup>313</sup>. Ama, ekonomi, siyaset ve sosyalliğin iç içe girdiği modern dünyada mesleki grev ve siyasi grevi birbirinden ayıran sınırı bulmak çoğu kez zordur<sup>314</sup>. 2822 sayılı yasa dayanışma grevlerini<sup>315</sup> ve yasal grev şartlarından biri olan mesleki amaç şartı gerçekleşmediği için yasa dışı saymıştır. Hukukumuzda, bir iş yerinde işverenle bir toplu iş sözleşmesi yapılması uyuşmazlığı yokken, başka bir işyerindeki uyuşmazlıkta oradaki işçileri desteklemek için dayanışma grevi yapılmasına, amaç unsuru dışında, yasanın koyduğu usul kuralları da olanak tanımaz<sup>316</sup>. Ancak, grev kararı uygulamaya konulduktan sonra böyle bir amaç güdülürse bu durumda mesleki amaçtan bir sapmadan söz edilebilecektir. Bununla birlikte, dayanışmanın sözkonusu olduğu bazı grevlerin mesleki amaçtan sapma sayılamayacağını belirtmek gerekir. Özellikle bir işyeri ve işletmede usulünce çıkarılmış bir uyuşmazlık, işçilerin tamamını değil de bir kısmını ilgilendiriyorsa, uyuşmazlığın giderilmesi için

<sup>311</sup> ERTAŞ, s.83-84.

<sup>312</sup> Tabi burada, örneğin, bir kamu kuruluşunun işveren sıfatıyla alacağı karar değil, kamu gücünü kullandığı alanlardaki kararlar söz konusudur. Bununla taleplerin işçileri yakından ilgilendiren konulara ilişkin olup alınmasına dayanan bir ayırım yapılmaktadır. Bkz.: OĞUZMAN, İlişkiler, s.169-170; NARMANLIOĞLU, Grev, s.172 vd. Fransız öğretisinde daha açık şekilde: LATOURNERIE, s.331; SINAY, s.181 vd. SINAY/JAVILLIER, s.214 vd. DURAND, Grève Politique, s.28; BRUN/GALLAND, s.900.

<sup>313</sup> LATOURNERIE, s.331.

<sup>314</sup> Bkz.: GIVORD, s.37; DURAND, Grève Politique, s.28.

<sup>315</sup> Dayanışma grevleri konusunda bkz.: LATOURNERIE, s.351 vd. SINAY, s.169 vd.; SINAY/JAVILLIER, s.204 vd.

<sup>316</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.171.

alınacak grev kararı gereğince greve uyuşmazlık ile ilgili olmayan işçilerin katılmaları, o grevin mesleki amaç olarak yasa dışı sayılmasını gerektirmediği gibi<sup>317</sup> bu işyeri ya da işletmedeki bir kısım işçilerin taleplerinin yerine getirilmesine rağmen, talepleri karşılanmayan diğer grevcilere destek olmak amacıyla grevi sürdürmeleri de mesleki amaçtan sapma olarak değerlendirilemez.

Yukarıdaki açıklamalarımızdan, grevin uygulamada çeşitli amaçlara yöneleceğini, hatta, bir grevle bir kaç amacın birlikte gerçekleştirmesi arzusunun olabileceğini çıkarmak kolay olacaktır. Böyle karmaşık amaçlı grevlerin niteliklerini tespit etmek uygulamada bir takım güçlüklerle neden olabilecektir. Örneğin, bir grev bir yandan mesleki amaç, diğer yandan siyasi bir amaç güdüyorsa böylesi bir durum, yani grevle iki amacın birden güdülmesi grev kararının uygulamaya konmasından önce olabileceği gibi, grev kararının uygulaması sırasında da gerçekleşebilecektir. İşte, bu ikinci durumda grev hakkının kötüye kullanılmasından sözedilebilir mi? Grevin amacının mesleki mi yoksa, siyasi mi olduğu sorunun Fransız hukukunda hangi amacın ağır bastığına göre tesbit edilmektedir. Şayet, mesleki amaç ağır basıyorsa, mesleki grev, siyasi amaç ağır basıyorsa, siyasi grev sözkonusu olmaktadır<sup>318</sup>. Grevin mesleki amaç mı politik amaç mı taşıdığını tayin bakımından üstün amacın ölçüt alınması hukukumuzda da kabul edilmektedir<sup>319</sup>. Dolayısıyla, grevin uygulamaya konmasından sonra, mesleki amaç dışında bir amacın ağır basması durumunda, kanımızca hakkın kötüye kullanılması kuramı uygulama alanı bulabilecektir.

Yukarıda öne sürdüğümüz varsayımlarda, grev uygulaması dönemindeki mesleki amaç saptmalarının hakkın, kötüye kullanılması kuramının uygulamasına yol açabileceğini belirttik. Şunu hemen belirtelim ki, sözkonusu bu durumlarda, grev kendine özgü amacından saptığı için bir kötüye kullanma sözkonusu

<sup>317</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.177; OĞUZMAN, İlişkiler, s.170-171; Fransız hukukunda da iç dayanışma grevleri denen bu grevler yasal kabul edilmektedir. Bkz.: § 4-II-A dn. 352'de belirtilen yazarlar.

<sup>318</sup> Bkz.: LATOURNERIE, s. 342; SINAY, s.188; RIVERO/SAVATIER, s.343; LYON-CAEN/PELISSIER/SUPIOT, s.843-844.

<sup>319</sup> TUNCAY, A.C. : "Politik Amaçla Kanun Dışı Grev", İHU TİSGLK. 17 (No. 4) ESENER, s.603; NARMANLIOĞLU, Grev, s.174.

olacaktır. Yine, grev de özü gereği zarar verici bir eylem olduğundan<sup>320</sup> mesleki amaç dışında bir amaç izlemesi halinde de kaçınılmaz olarak bir zarar verecektir. Ancak, bu zarar ister az ister çok olsun, haklı bir temele yani bir hakkın normal kullanımından doğan bir zarar olmayacak ve dolayısıyla, hiç bir nedene dayanmaksızın oluşacaktır<sup>321</sup>. İşte bu durumda da, yani, haklı bir temele dayanmadan zarar verilmesi de zaten bir kötüye kullanma oluşturmaktadır. Ancak, yukarıda sözünü ettiğimiz durumlardaki amaçtan sapmaların ispatı son derece güçtür.

## **b) Zarar ve Hakkın Kötüye Kullanılması**

Hakkın kötüye kullanılması kuramında başvurulan ölçütlerden zarar, özellikle grev hakkının kullanılmasında bir özellik taşır. Bir hakkın kullanılması diğer kimselere zarar verebilir. Örneğin, mülkiyet hakkına sahip bir kimse bu hakka dayanarak mülkünü istediği gibi kullanabilir, bundan yararlanabilir. Yine, grev hakkının kullanılması da karşı tarafa zarar verebilir. *Grevin karşı tarafa zarar vermesi, kuşkusuz, tek başına hakkın kötüye kullanılmasını oluşturmaz*<sup>322</sup>. Çünkü zarar grevin özünde vardır. Grev, niteliği gereği hem işveren için hemde işletme ve ülke ekonomisi bakımından zarar verici bir eylemdir<sup>323</sup>. Ancak, grev hakkının kendisi bizzat zararı beraberinde getiren davranıştan bağımsız olarak tanınmıştır. Yani, grev hakkı, bizzat zarar vermek için tanınmamıştır. Grev hakkı, taraflar arasındaki eşitsiz durumu dengelemek için bir araçtır<sup>324</sup>. Baskı aracı olarak grev, kaçınılmaz olarak zararı beraberinde getirir<sup>325</sup>.

Grev, bir mücadelenin bütün özelliklerini taşımasına rağmen, içinde gerçekleştiği organizasyonu yıkmayı hedef almaz. Özellikle işçi ve işvereni birleştiren çalışma ilişkisini bozma amacı gütmaz. Çünkü, sözkonusu iki tarafı

<sup>320</sup> Grevin zarar verici niteliği için Bkz.: § 2-IV, dn. 156-158 atf yapılan yazarlar.

<sup>321</sup> Bkz.: SINAY, s.186, SINAY/JAVILLIER, s.218.

<sup>322</sup> REİSOĞLU, Şerh 86, s.382.

<sup>323</sup> SUR, Grev, s.115.

<sup>324</sup> DIOGUARDIE, s.111.

<sup>325</sup> SINAY/JAVILLIER, s.171.

ayıran eşitsizliğin giderilmesi ve işçilerin durumlarının düzeltilmesi bu ilişkinin korunması ve sürdürülmesi şartına bağlıdır<sup>326</sup>. İşte, grev hakkı bu eşitsizliği gidermede denge işlevi sağlar<sup>327</sup>. Grevin amacı, işverenle ilişkileri sonuna kadar kesmek değil, işvereni toplu pazarlıkta, kendi görüş ve istekleri yönünde bir politikayı benimsemeye zorlamaktır<sup>328</sup>.

Bu bakış açısıyla, grev hakkının kullanılması dolayısıyla başkalarının zarara uğraması hakkın kötüye kullanılmış olduğunu göstermez. *Fakat, yasal bir grev, yalnızca zarar vermeyi (toplumun zarara uğramasını veya milli servetin tahrip edilmesini) amaçlıyorsa bir kötüye kullanmanın sözkonusu olacağı kuşkusuzdur*<sup>329</sup>. Örneğin, grevin tek amacı işletmeye zarar vermek olunca, M.K. m.2/2'nin ifade ettiği şekilde "sırf gayri ızzar" bulunur. Diğer taraftan ve daha genel biçimde, grev hakkının böyle bir amaçla kullanılması o hakkın sosyal işlevi ile çelişir<sup>330</sup>. Gerçekten de grev hakkı sosyal haklardandır<sup>331</sup>. Bir başka deyişle, zayıf durumda oldukları kabul edilenlere ekonomik, sosyal ve sair alanlarda nisbi bir fırsat eşitliği sağlama amacı taşıyan haklar arasında yer almaktadır. Grevin tek amacı işverene veya işletmeye (veya topluma) zarar verme olmamakla birlikte, zarar verme amacının ağırlık kazanılması halinde eylem ne şekilde nitelendirilecek, hangi hukuki sonuçlar meydana gelecektir? Sözkonusu eylem 2822 sayılı TİSGLK m.25/2'deki yasal grevin unsurlarını taşımakta ise, yasaya uygun bir grev oluşturur. İşte böyle hallerde grev hakkının kötüye kullanıldığı kabul edilip, grev katılan işçiler, grev hakkının sağlamakta olduğu koruma alanının dışında bırakılabilir<sup>332</sup>.

Ancak, grevde zarar verme amacının ispatı güçtür. Çünkü, grev zarar verir. Dolayısıyla, grev hakkının kötüye kullanıldığının tesbitinde subjektif bir ölçüt

<sup>326</sup> DIOGUARDIE, s.14.

<sup>327</sup> LATOURNERIE, s.281 vd.

<sup>328</sup> TALAS, s.385.

<sup>329</sup> REİSOĞLU, Şerh 86, s.382.

<sup>330</sup> SUR, Grev, s.118.

<sup>331</sup> Bkz.: § 3-III- A.

<sup>332</sup> Bkz.: SUR, Grev, s.119.

olan zarar verme amacı yetersiz kalır<sup>333</sup>. Dolayısıyla, burada objektif bir ölçütten yararlanmak gerekecektir. Yani, grev hakkını kullananların bu hakkı kullanmalarından dolayı bir yararları olmamasına rağmen, bu kullanmanın zarar verici nitelikte olması yeterlidir<sup>334</sup>. Örneğin, taleplerin yerine getirilmesine rağmen grevde ısrar edilmesi<sup>335</sup>, talep edilenle verilen arasında az bir fark olması, ya da, işverenin mali gücünün çok üstünde, karşılamayacağını bile bile yaptığı tekliflerle uyuşmazlığa giderse ve bu tutumunda direnirse, burada güdülen amacın işçileri korumak olduğu söylenemez. Tam aksine işyerinin kapanması ile işçilerin işlerini kaybetmeleri çok daha büyük bir olasılıktır<sup>336</sup>. İşte bu hallerde, grev hakkının kötüye kullanılması ile karşı karşıya gelinebilecektir.

Acaba, bir grev, şekil şartlarına uyması ve mesleki bir nitelik taşıması halinde mutlak yani sınırsız bir hak kabul edilebilir mi? Bir başka deyişle, grev ile güdülen amac, yalnızca zarar verme amacı olmamasına rağmen, sınırsız bir şekilde zarar vereceği kabul edilebilir mi? Kanımızca, bu soruya olumsuz cevap vermek gerekecektir. Çünkü, objektif açıdan, grev hakkının tanınmış olması, yani, çalışmanın bırakılması hakkı, ne kuşku götürmez şekilde başkalarının haklarına zarar vermeyi ne de bu hakları tehlikeye atmayı gerektirmez<sup>337</sup>. Fakat bu konuda, grev ile verilen “zararın ağırlığı” odak noktasını oluşturur.

2822 sayılı TİSGLK m.47/1, zarar konusunda iki kavram öngörmektedir. “Toplum zararı” ve “milli serveti tahrip”. Yukarıda belirttiğimiz üzere, aslında bu iki kavram<sup>338</sup>, zarar temel ögesinden hareketle, bir hakkın kötüye kullanımını oluşturur. Ancak, grevin zarar verici özelliğini gözönünde tutan yasa koyucu, bir anlamda M.K. m.2/2’de ifadesini bulan “sırf gayrı ızzar” kavramına bir açıklık getirmekte, grevle verilen zararın ağır bir zarar olmasını gerektiğini belirtmektedir. Burada, tarafların amacı değil, fakat bir vakıa, bir uygulama şekli gözönünde

<sup>333</sup> Bkz. § 6-V-A-1.

<sup>334</sup> Grev hakkının meşru bir menfaat bulunmaksızın kullanılması, ya da menfaatler arasında aşırı dengesizlik olması konusunda Bkz.: § 6-V-B-1.

<sup>335</sup> BRUN/GALLAND, s.899.

<sup>336</sup> Bkz.: REİSOĞLU, Şerh 86, s.382.

<sup>337</sup> GIVORD, s.38.

<sup>338</sup> Bkz.: § 7-II-A.

tutmaktadır. Bir grev işçilerin sosyal durumlarını düzeltmek amacıyla dahi olsa, yasaya göre “toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde” uygulanamayacaktır<sup>339</sup>. 2822 sayılı TİSGLK m.47/1’de ifade edilen “toplum zararı ve milli serveti tahrip” kavramları neyi ifade eder? Anlam olarak birbirlerinden farklı mıdır?

“Toplum zararı” kavramı, soyut ve belirsiz bir kavramdır. Kapsamı ve sınırları belli olmayan bir ölçüttür<sup>340</sup>. Hemen belirtelim ki, bu konuda, gerek iş hukuku öğretisinde ve gerekse yargısal içtihatlarda bir belirleme sözkonusu değildir. Her grevin az ya da çok toplumun zarara uğramasına neden olacağı düşünülürse, her grev eyleminde hakkın kötüye kullanılması kuramı uygulama alanı bulacaktır ki, bu da grevin özü gereği zarar verici bir eylem olması nedeniyle, grev eyleminin içinin boşalmasına neden olacaktır. Fakat, yasa koyucunun, böyle bir amaçta olduğu söylenemez. Yukarıda da belirttiğimiz üzere, yasa koyucu grevin zarar verici özelliğini gözönünde tutarak, bu zararın ağır olmasını aramaktadır. Bu ağırlığın ölçülerini de “toplum zararı ve milli serveti tahrip” olarak belirlemiştir.

“Toplum zararı” kavramına bir içerik kazandırmak istenirse “toplum yararı” kavramından hareket edilebilir<sup>341</sup>. Toplum yararı kavramı yanında, “kamu yararı”, “ortak iyilik”, “toplumsal refah/esenlik”, “genel yarar” gibi çoğu birbirinin yerine kullanılan çeşitli kavramlar kullanılmaktadır. Bu kavramların ortak noktası, tümünün “bireysel çıkar” dan farklı, onun üstünde veya dışında bir yarar/çıkar ifade etmesidir<sup>342</sup>. Kamu yararı ile toplum yararının farklı olduğunu öne süren çeşitli görüşler bulunmaktadır<sup>343</sup>. Kamu yararı geniş anlamda bütün toplumsal

<sup>339</sup> REİSOĞLU, Şerh 86, s.383.

<sup>340</sup> TAŞKENT, s.221; NARMANLIOĞLU, Grev, s.221 dn. 442.

<sup>341</sup> Bkz.: DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.256.

<sup>342</sup> AKILLIOĞLU, T.: “Kamu Yararı Kavramı Üzerine Düşünceler”, İHİD (L.DURAN’a Armağan) Sayı 1-3, Yıl 9, 1988, s.15.

<sup>343</sup> Bkz.: KELEŞ, R.: “Kentleşme ve Kamu Yararı”, Ekonomi-Hukuk Kongresi, 1975, s.14-17, Aktaran AKILLIOĞLU, Kamu Yararı, s.14. dn. 8. KELEŞ, R.: “Kıyıların Korunması ve Toplum Yararı”, AÜSBFD, Cilt XLIV, Ocak-Haziran, 1989, No. 1-2, s.57 vd.

değerleri kucaklayan bir nitelik ve kapsam kazanabilir<sup>344</sup>. Kimi yazarlar da kamu yararının aslında iktidarı elinde tutanların çıkarlarını simgelediğini, buna karşılık toplum yararının ülkede yaşayanların ortak çıkarlarını yansıttığını öne sürmüştür<sup>345</sup>. Buna karşılık iki kavram arasında bu tür bir çelişkinin zorunlu olmadığı ve gerçeklere uymadığı, özde her iki kavramın da toplumun ortak çıkarlarını yansıttığı da öne sürülmüştür<sup>346</sup>. Kamu yararı, 1789 devrimi sonucunda “ortak iyilik”e (Le bien Commun) tepki olarak çıkmıştır. 1789 siyasal düşüncesi “kamu yararı” (L'intéret général) kavramının, ussal ve gerçekçi bir kavram olarak, usdışı ve kökeni doğa ötesi olan “ortak iyilik”in yerini aldığını kabul ediyordu. Dolayısıyla, kamu yararının ne olmadığı ortak iyilik’e bakılarak çıkarılabilir<sup>347</sup>. Ortak iyilik ya da toplum yararı, bireysel yararların toplamından oluşur. İkisinin de niteliği ve özü aynıdır. Birine aykırı olan ötekine de aykırıdır. Toplum yararı, özel ya da genel her türlü faaliyetin varmak istediği ortak amaçtır<sup>348</sup>.

Fransız devrimi ile ortaya çıkan “genel yarar” (kamu yararı, toplum yararı da denebiliyor) kavramının önemli bir yanı da bireysel yararların toplum yararları ile çelişebileceğini kabul edilmesidir. Bireysel yarar, toplum yararı ile aynı olmak zorunda değildir. Toplum yararı bireysel yararların toplamından ibaret değil, kendi özü olan ayrı bir şeydir. Dolayısıyla kendisini oluşturan yararlardan farklı bir yapıya sahiptir<sup>349</sup>. Toplum yararı, bireysel yararlardan bağımsızdır. Toplumun yalnız bir kesimin amaç ve yararlarının gerçekleştirilmesine hizmet eden, o yönde sonuçlar doğuran karar ve eylemler toplum yararına sayılamaz<sup>350</sup>.

*İşçilerin grev yolu ile sağlayacakları yarar, toplumun uğrayacağı zarardan üstün görüldüğü içindir ki, grev hakkı ve uygulaması hukuk düzeni içinde yer*

<sup>344</sup> Anayasa Mahkemesi pek çok kararında, kamu düzeninin toplum yararının, genel sağlığı kamu yararı kapsamında görmektedir. Bkz.: AKILLIOĞLU, Kamu Yararı, s.20.

<sup>345</sup> DOĞANAY, Ö.: “Toplum ve Kamu Yararı Kavramları”, Mimarlık, Sayı 7, Temmuz 1974, s.5 vd. Aynı yazar “Toprak Mülkiyeti ve İmar Hakkı Çelişkisi”, Yapı, Mayıs-Haziran 1974, s.32 vd. Aktaran AKILLIOĞLU, Kamu Yararı, s.14 dn.10.

<sup>346</sup> Bkz.: KELEŞ, aynı yazı, s.16, Aktaran, AKILLIOĞLU, Kamu Yararı, s.15, dn.11.

<sup>347</sup> AKILLIOĞLU, Kamu Yararı, s.15.

<sup>348</sup> AKILLIOĞLU, Kamu Yararı, s.16.

<sup>349</sup> AKILLIOĞLU, Kamu Yararı, s.16.

<sup>350</sup> KELEŞ, s.60.

*almaktadır*<sup>351</sup>. Fakat, bu yararın ne olursa olsun korunması gerektiği, bir başka ifadeyle grev hakkının mutlak olduğu ve sınırsız bir şekilde zarar verebileceğini kabul etmek mümkün değildir. Grev hakkı bu yönüyle genel yarar (L'intérêt général) ile de bir uzlaşma içinde olmalıdır<sup>352</sup>. Yani karşılıklı çıkarlar arasında bir uzlaşma gereği vardır. Çünkü, grev hakkı, dengesizlik yaratmak için değil, dengeyi sağlamak için tanınmıştır. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, “toplum zararı” ölçütünün uygulamasında dar yoruma gidilmeli, halkın günlük yaşamını ilgilendiren, katlanılması mümkün olmayan koşulları beraberinde getiren, büyük ve ciddi sorunlar yaratan zararlarla toplum zararı var kabul edilerek bu ölçüte başvurulabilmelidir<sup>353</sup>. UÇÖ, sendika özgürlüğü komisyonu, uzmanlar komitesinin, temel hizmetlere ilişkin 1983 yılında verdiği bir tanım bu konuda yararlı olabilecek bir ölçüdedir<sup>354</sup>. Buna göre, “kesintiye uğraması halkın tümü ya da bir bölümü için kişinin yaşamını, güvenliğini ya da sağlığını tehlikeye koyabilecek hizmetler” grev hakkının yasaklanmasına olanak tanır. Komiteye göre, bir hizmetin “temel hizmet” sayılabilmesi için o hizmetin grev dolayısıyla aksaması ve bunun halkı tedirgin etmesi yeterli değildir. Bu, her grevin yaratacağı olağan bir sonuçtur. Ancak, durması “genel yarar” için “ağır bir zarar” doğuran hizmetler bu kavramın içinde düşünülebilir<sup>355</sup>. Yine, bir grev genişliği ve süresi yönlerinden, halkın normal yaşam koşullarının tehlikeye düşebilmesi gibi derin bir ulusal bunalım durumuna neden olabilecekse bu durumda asgari bir hizmetin sürdürülmesi gerekir<sup>356</sup>.

Kanımızca burada, hakkın kötüye kullanılmasındaki objektif bir ölçütten hareket edilebilir. Yani, hakkın kullanılması ile elde edilecek olan yarar verilecek zarara oranla önemsiz ise, bir başka deyişle elde edilecek yararlar verilen zarar arasında aşırı bir oransızlık varsa bu durumda objektif bir ölçütten hareketle hakkın kötüye kullanılması sözkonusu olabilecektir. Yasa koyucu, burada,

<sup>351</sup> TAŞKENT, s.221.

<sup>352</sup> LATOURNERIE, s.428.

<sup>353</sup> DEMİRCİOĞLU, Yasal Greve Müdahale, s.340, aynı yazar Grev Hakkı ve çıkmazları s.30-31.

<sup>354</sup> Bkz.: GÜLMEZ, Uluslararası Kurallar, s.237.

<sup>355</sup> Bkz.: GÜLMEZ, Uluslararası Kurallar, s.239.

<sup>356</sup> GÜLMEZ, Uluslararası Kurallar, s.241-242.

tarafkların amacını değil, grevin uygulama Şekli olarak<sup>357</sup>, “toplum zararı”na kullanılmayacağını belirtirken, grevin zarar verici özelliğini gözönüne alınarak, bu zararın topluma ağır bir zarar vermesi gerektiğini belirtmiştir. Dolayısıyla, grev hakkının kullanılması ile elde edilen yarar ve verilen zararın oransızlığının hesabında “toplum zararı”nın, yukarıda çerçevesini çizmeye çalıŐtıęımız gibi ağır bir ölçüde olması da aranmalıdır ki, elde edilen yarar ile verilen zararın oransızlığından bahsedilebilsin.

Bu konuda, örneğin tek bir fırını olan bir kasabada fırın işçilerinin grev yapması durumunda, grevin uzaması halinde, toplum zararının ağır olmasından bahsedilebilir<sup>358</sup>. Bu anlamda, ulaştırma, haberleşme ve elektrik gibi işletme ya da hizmetlerin işleyişinin durması, toplumun yaşamında katlanılması mümkün olmayan koşulları beraberinde getirdiğinde, “toplum zararı”nın ağırlığından sözedilebilir. Ancak, Őunuda belirtmek gerekir ki, “toplum zararı” yere ve zamana göre de farklılıklar gösterebilir. Örneğin, yaz aylarında, sıcaklığın çok yüksek olduğu bölgelerde, elektrik ya da ulaştırma hizmetlerinin durması katlanılması mümkün olmayan koşulları beraberinde getirebilirken, sıcaklığın yoğun olmadığı yerlerde bunun olmaması mümkündür. Şüphesiz, bütün bu durumları takdir edecek olan yargıçtır. Hukukumuzda grevin yasaklandığı işler (2822 sayılı TİSGLK m.29), yasaklandığı yerler (2822 sayılı TİSGLK m.30) ve idarenin greve müdahale edebilme olanakları (2822 sayılı TİSGLK m.31,33) düşünöldüğünde aslında grev hakkının kötüye kullanılması söz konusu olabileceği durumlar da oldukça sınırlı olacaktır. Kanımızca, greve getirilen böyle sınırlamalar olmasaydı da, sözünü ettiğimiz “toplum zararı” ölçütünden hareketle, koşulları varsa bu durumlarda aslında, hakkın kötüye kullanılması kuramı uygulama alanı bulabilecektir. Fakat, hukukumuzda, yasal grev yasa dışı grev ayrımı, gerek amaç ve gerekse yasaya uygunluk açısından kesin bir Şekilde yapılmıştır.

<sup>357</sup> REİSOğLU, Şerh 86. s.382.

<sup>358</sup> Bkz.: OğUZMAN, İlişkiler, s.154.

2822 sayılı TİSGLK m.47/1'de, bir grevin “milli serveti tahrip” edecek şekilde kullanılmasında da grev hakkının kötüye kullanılmasını oluşturacağı belirtilmektedir. O halde, “milli servet” kavramını açıklama gereği vardır. Bu konuda başlıca iki görüş ileri sürülmüştür<sup>359</sup>. Birinci görüşe göre, milli servet terimi, bir ülke ekonomisinin sahip olduğu bütün malları kapsar. Burada ölçü, toplumun refahıdır. İhtiyaçların karşılanmasıdır. Böyle olduğuna göre, bu amaca hizmet eden her şey (fiziki üretim araçları, dayanıklı tüketim malları) milli servet kavramına girer. Bu durumda, kişilere, teşebbüslere ve devlete ait olan, arazi, her çeşit binalar, evler, fabrikalar, tarım sanayi, ulaştırma... gibi üretim sektörlerinin teçhizatı (hayvanlar, makineler, aletler) hammaddeler, yarımamuller, mallar, yakıtlar milli servet kavramı içinde yer alır. İkinci görüşe göre ise, milli servet terimi, yalnız mal (gelir) akımı doğuran malları ifade eder. Burada ölçü, ülke ekonomisinin üretim gücüdür. Buna göre, bir milletin belli bir andaki varlığına yani sahip olduğu malların bütününe milli servet denir.

Bu anlamda, bir işyeri ya da işletme de milli servet kapsamı içinde yer alır. Dolayısıyla, yasa koyucu grevin “milli serveti tahrip edecek şekilde” kullanılmayacağı hükmü ile, milli servet kavramı içinde yer alan iş yeri ya da işletmeyi kastetmektedir<sup>360</sup>.

Yasada ayrıca tahrip kavramı da yer almaktadır. Böylece, yasa, grev hakkının “milli servet” kavramı içinde değerlendirdiğimiz işyeri ya da işletmeyi tahrip edecek şekilde kullanılmasının grev hakkının kötüye kullanılmış sayılacağını belirtmektedir. Burada tahrip kavramının da açıklığa kavuşturulması gereği vardır. Öğretide savunulan bir görüşe göre<sup>361</sup>, burada kastedilen, grev nedeniyle iş yerinin çalışmaması ve üretimin durması sonucu oluşan ekonomik zarar olmayıp, bunun ötesinde işyeri ve makina tahribi gibi zaten grev hakkının özgül norm alanı dışında kalan eylemlerdir. İşyeri ya da mikanaların tahribi,

<sup>359</sup> Bu konuda bkz.: KÖKLÜ, A.: İktisat Dersleri, Giriş, Ankara, 1968, s.75-77; KOLOĞLU, M.: Ekonomi Dersleri, C.II, Ankara 1970, s.349-350.

<sup>360</sup> Bkz.: NARMANLIOĞLU, Grev, s.221, dn.442.

<sup>361</sup> Bkz.: SAĞLAM, Anayasa Hukukunda, s.44.

şüphesiz grev hakkının amacı değildir ve olamaz da. Bu anlamda AY. m.54/3 ve 2822 sayılı TİSGLK m.54/son<sup>362</sup> ışığında grev hakkının kötüye kullanılması söz konusu olabilecektir<sup>363</sup>. Çünkü, burada amaç, işverene baskı uygulayarak ekonomik ve sosyal durumu korumak veya düzeltmek değildir<sup>364</sup>. Ancak, burada, milli serveti tahrip kavramı işletmeye ya da işyerine verilen üretim faaliyeti zararının ağırlığı ile de ilgilidir. Yani bir anlamda grev yapılan işyeri ya da işletmenin yararı ile, grev hakkı sahiplerinin yararlarının uzlaştırılması sözkonusudur. Ancak, grev hakkı ile işletmenin korunması arasındaki uzlaşma güç bir uzlaşmadır. Çünkü, her grev hemen hemen kaçınılmaz şekilde işletmede bir zarara neden olur. Bu zarar, işçilere tanınmış olan grev hakkının karşı konulamaz bir yönünü oluşturur ve uygulamada işvereni çok büyük bir oranda sıkıntıya sokar<sup>365</sup>. Grev, işverenin geçici bir sıkıntıya girmesine izin verirse, etkisiz ve boş bir korkutmadan ileri gideremez. Grev, bir toplu iş uyuşmazlığı silahıdır. Mesleki taleplerin elde edilmesini sağlamak için, grev silahının mümkün olan en fazla etkililikle kullanılması normal ve yasaldir. Ancak, burada temel bir ilkeyi koymak gerekir. Savaşın bile kuralları vardır. Grev de, objektif olarak, bütün eylemleri haklı kılmayacağı gibi bu eylemlere müdahale etmemeyi de gerekli kılmaz<sup>366</sup>. Bu anlamda grev, işyeri ya da işletmenin tamamen mahvına, yıkımına, bir daha üretim yapamamasına olanak tanıyan bir zarara sebep olursa hakkın kötüye kullanılması kuramı uygulama alanı bulabilecektir. Çünkü, grev geçici bir nitelik taşır. Taleplerin kabul edilmesi, grevin sona erme olanağından ayrı tutulamaz<sup>367</sup>. Aksi takdirde, grevcilerin çalışacakları bir işyeri ya da işletme kalmaz<sup>368</sup>. *Bu yönüyle, hakkın kötüye kullanılması kuramı, grevin verdiği zararı değil, bu*

<sup>362</sup> 2822 sayılı TİSGLK, m.47/son, Anayasa m.54/3'ü tekrarlayarak, "grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorundur" hükmünü getirmektedir.

<sup>363</sup> Bu konuda benzer sayılabilecek bir yaklaşım için bkz.: ELBİR, s.253.

<sup>364</sup> İşyeri açısından milli servetin zarara uğramaması için, 2822 sayılı TİSGLK m.39'da grevin ve lokavtın uygulanmaması işler ve çalışmak zorunda kalacak işçiler belirlenmiştir. Dolayısıyla, hukukumuzda böylesi bir zararın oluşması ihtimali zayıftır. Bkz.: REİSOĞLU, Şerh 86, s.383.

<sup>365</sup> GIVORD, s.37.

<sup>366</sup> GIVORD, s.38.

<sup>367</sup> DUPEYROUX, s.620.

<sup>368</sup> REİSOĞLU, Şerh 86, s.382.

zararın aşırılığını denetler<sup>369</sup>. Dolayısıyla burada, grevcilerin elde ettikleri yarar ile grev yapılan yere verilen zarar arasında aşırı bir oransızlık söz konusudur. Ancak, hemen belirtelim ki, milli serveti tahrip ölçütüne yapı kazandırmak gerekir. Çünkü, milli servet kavramının yukarıda da belirttiğimiz üzere, bir ülke ekonomisinin sahip olduğu bütün malları kapsar. Bu anlamda milli servet kavramının, grev hakkının sosyal işlevini de gözönünde tutarak, geniş anlamda değil, dar anlamda ele almak daha doğru olur. Bu konuda öğretilerde, “yalnız düzenli toplum yaşantısının sürebilmesi için kamuya tahsis edilmiş mallardaki zarar ulusal serveti tahrip olarak değerlendirilmelidir” görüşü ileri sürülmektedir<sup>370</sup>.

Grev ile ilgili yasal bir düzenlemenin olmadığı Fransız hukukunda<sup>371</sup>, grevin mutlak bir hak olmadığı ve hakkın kötüye kullanılması kuramının bu alanda uygulanabileceği öğretinin çoğunluğunca kabul edilmektedir<sup>372</sup>. Bu alanda, özellikle, işletmenin korunması üzerinde durulmakta ve grev hakkının işletmenin korunması ile uzlaşmak zorunda olduğu belirtilmektedir<sup>373</sup>. İşletmenin korunması, işveren veya işçinin çıkarlarından ayrı ve bunların üstünde olarak, bir bakıma “çalışma ve istihdam araçlarını koruma” anlamını taşır<sup>374</sup>. Bu yönüyle grev hukukunda denge ilkesi<sup>375</sup> kabul edilmektedir. Buna göre, grev hakkının kullanımı dolayısıyla işletmenin işlevinde bir zarar meydana gelmesi kaçınılmazdır. Ama, bu zarar “aşırı” olmamalı, “normal” zarar sınırını aşmamalıdır<sup>376</sup>. Bu konuda içtihat da bazı kararlarında, grev hakkının normal kullanımı ve grev hakkının kötüye kullanımı ayrımını ortaya koymuştur<sup>377</sup>. “Normal” kavramı, işletmenin normal işlevi, grevin yol açtığı işletme işlevindeki anormal karışıklık ve bununla ilgili

<sup>369</sup> LATOURNERIE, s.413.

<sup>370</sup> DEMİRCİOĞLU, Yasal Greve Müdahale, s.340.

<sup>371</sup> Bkz.: § 4-II-A.

<sup>372</sup> Bkz. § 6-II.

<sup>373</sup> GIVORD, s.38.

<sup>374</sup> Bkz.: BRUN/GALLAND, T.II, s.455; TEYSSIE, La Grève, s.565 vd; GIVORD, s.38; PELISSIER, s.63.

<sup>375</sup> Bkz.: LATOURNERIE, s.276 vd.

<sup>376</sup> LATOURNERIE, s.121.

<sup>377</sup> Bkz.: Cass. Soc. 12 Févr. 1969, Cah. Prudh., 1969. 6.118; C. app. Paris, 18 Févr. 1964, Cah Prudh., 1964. 8.64, BRUN/GALLAND, T.II, s.455, dn.1. Cass.Soc. 26 Févr. 1975, Dr. Soc. 1975, p.449, TEYSSIE, Grève et lock-out, s.71. Bu konu ile ilgili benzer kararlar için bkz.: LATOURNERIE, s.122, dn. 3.

olarak grev hakkının anormal kullanılması düşüncesi görünümü ile ortaya çıkar<sup>378</sup>. Bu anlamda, işletmede bozukluk (désorganisation de l'entreprise) yaratan grevler, işletmenin normal işlevini sürdürememesi demektir. Grev yapmak için yapılan çalışmanın her bırakılması durumunda bu kavrama başvurulamaz. Burada söz konusu olan, işletmenin işleyişini çok ciddi olarak derinden etkileyen bozukluk ve düzensizliktir. İşletmenin işleyişindeki bu bozukluk, bazan işletmenin işleyişinin tamamen durmasına, bazan da bütünüyle felce uğramasına kadar götüren etkilerinde görülür. İşletmede bozukluğun olması, üretim programının çok ciddi şekilde bozulmasının varlığını, üretim ritminin bozulmasını gerektirir. İşletme de bozukluk, işletme üretiminin felce uğraması, işletme ekonomisinin alt üst olması demektir<sup>379</sup>. Hakkın kötüye kullanılması kuramının grev hakkına istisnai olarak uygulanabileceğini kabul eden bir görüşe göre<sup>380</sup>, grevin kullanımının sınırlanması geniş anlaşılmamalıdır. Ekonomik zarar verme grevin kötüye kullanılmasını oluşturmaz. Kötüye kullanma, ancak "yıkım" halinde kabul edilmelidir.

Hukumumuzda yasal olarak yapılmasına olanak olmayan ve yasa dışı olan kısa süreli tekrarlanan grevler, dönen grevler konusunda, Fransız mahkemeleri işletmede bozukluk kavramından hareketle, bu grevlerin böyle bir amacı bulunduğu kanaatini verdiği hallerde grev hakkının kötüye kullanılmış olduğu kabul etmektedirler. Kısa süreli tekrarlanan grevler (débrayages répétés/grève intermittente) kural olarak bir kötüye kullanma oluşturmazlar<sup>381</sup>. Ancak, tekrarlanan iş barakmaları, üretimi sürekli biçimde aksatacak nitelikte ise (désorganisation concertée de la production)<sup>382</sup>, özellikle üretimde düzeni bozup tamamen durmasına neden oluyorsa bu durumda, grev hakkının kötüye kullanılması söz konusudur<sup>383</sup>. Bu kararlar incelendiğinde kısa ve tekrarlanan iş

<sup>378</sup> LATOURNERIE, s.122.

<sup>379</sup> LATOURNERIE, s.419.

<sup>380</sup> SINAY/JAVILLIER, s.199.

<sup>381</sup> Bu yönde Cass. Soc. 14 Févr. 1987, BSFL. 1988, p. 72; Cas.Soc. 25, Févr. 1988, Bull, Cass. V, No: 133; Cass. Soc., 16 Févr. 1989, D, 1989, I.R. p.89; BATHMANABANE, s.231, dn. 221.

<sup>382</sup> Bkz.: SINAY/JAVILLIER, s.195; RAY, 1988-1991, s.717.

<sup>383</sup> Cass.Soc., 10 Juillet 1991, Dr. Ouv., 1992, p.39; Cass.Soc. 13 Déc. 1962, Dr. Soc. 1963, p.226; Cass. Soc., 18 Févr. 1960, Dr. Soc.,1960, p.49.

birakmaların, grev hakkının kötüye kullanıldığına dair bir karine kabul edildiği ve tersinin ispatının işçilere ait olduğu görülür<sup>384</sup>.

Kural olarak yasal kabul edilen dönen grevler (grèves tournantes)<sup>385</sup>, tekrarlanan grevlerle benzerdir. Ama, dönen grevler daha gelişmiş bir teknik olup, önceden tasarlanmış bir programın uygulamasıdır. Dolayısıyla bu grevler iki kez daha önemlidir<sup>386</sup>. İlki işletme açısından son derece önemli bir bozukluk unsurudur<sup>387</sup>. Gerek çalışmanın bırakılmasının fazlalığı, aniden ortaya çıkma nitelikleri ve işletmenin normal işlevi ile bağdaşmayan süresinin değişkenliği işletmeye son derece zararlı unsurlardır. İkinci olarak bu grev türü de tekrarlanan grev gibi kötüye kullanmaya elverişlidir. İşletmenin işlevini durdurur. Yıkıcı ve bozucu bir niteliktedir<sup>388</sup>. Kısa süreli tekrarlanan grevlerin kötüye kullanılması konusunda yararlanılan ölçütler, yani gerek işletme faaliyetinde meydana gelen aksamanın derecesi ve bu üretim bozukluğu konusundaki amaç, dönen grevleri de meşru olmaktan çıkarır<sup>389</sup>. Örneğin, dönen grevlerin iş yavaşlatma ile birlikte yapılması, hammadde ve üretimi bitmemiş malların kaybına yol açılması<sup>390</sup>, ya da tek bir sektörün işi durdurmasının bütün bir ekibin faaliyetinin durmasına sebep olması<sup>391</sup> halinde grev hakkının kötüye kullanılması söz konusudur<sup>392</sup>. Yine, dönen grevlere benzemekle birlikte ondan farklı olan ve öğretilde tıkama grevi (grève bouchon) olarak adlandırılan<sup>393</sup> grev biçimi de işletmeyi aşırı bir zarara uğrattırsa kötüye kullanılmış sayılmaktadır<sup>394</sup>.

Hakkın kötüye kullanılması ayrıca, grevin yapılma zamanı konusunda da uygulama alanı bulabilmektedir<sup>395</sup>. Grevin yapılma zamanını tesbitte serbest olan

<sup>384</sup> TEYSSIE, Grève et lock-out, s.67.

<sup>385</sup> Bkz.: LYON-CAEN/PELİSİER/SUPIOT, s.835.

<sup>386</sup> LATOURNERIE, s.432-433.

<sup>387</sup> SINAY, s.36.

<sup>388</sup> LATOURNERIE, s.433; SINAY/JAVILLIER, s.202.

<sup>389</sup> SINAY/JAVILLIER, s.202.

<sup>390</sup> Sect. Soc. 23 avr. 1959, Dr. Ouv. 1959, p.401, SINAY/JAVILLIER, s.203, dn.81.

<sup>391</sup> Cass. Soc. 16 Juillet 1964, Dr. Soc. 1965, p.106, TEYSSIE, Grève et lock-out, s.73.

<sup>392</sup> SINAY/JAVILLIER, s.202.

<sup>393</sup> Bkz.: SINAY/JAVILLIER, s.40.

<sup>394</sup> Paris 5 Nov. 1963, Gaz. Pal. 1964, 1, 270, TEYSSIE, Grève et lock-out, s.78.

<sup>395</sup> Özel sektörün aksine, kamu sektöründe grevin önceden haber verilmesi zorunluluğu yoktur. Bkz.: RIVERO/SAVATIER, s.345.

işçiler, bu grevi işletme faaliyetini geçici olarak durmak istedikleri için değil, ama işletmede bozukluk yaratacak şekilde kullanmamalıdır<sup>396</sup>. Aksi takdirde, ani şekilde yapılan bu grevler kötüye kullanılmış sayılır<sup>397</sup>. Böylece temyiz mahkemesi, grev nedeniyle üretimde kaçınılmaz olarak meydana gelen katlanılabilir zararın ağırlığı ile işletmede bozukluk yaratan zararın ağırlığı arasında bir ayırım yapmaktadır<sup>398</sup>.



<sup>396</sup> LATOURNERIE, s.163; TEYSSIE, s.571; TEYSSIE, La Grève, s.567; BATHMANABANE, s.229-230.

<sup>397</sup> Trib.inst. pau. 22 Févr. 1972, J.C.P. 73 éd., G.II, 17345; TEYSSIE, s.571.

<sup>398</sup> Bkz.: COUTURIER, s.383; RAY, 1988-1991, s.717.

### III. BÖLÜM

## GREV HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASININ HÜKÜM VE SONUÇLARI

### § 8. YASAL GREVE YARGISAL MÜDAHALE

#### I- Genel Olarak

Hakkın kötüye kullanılması çok genel ve kapsamı geniş olan bir kavramdır. Kural olarak her hak, ister yasadan doğmuş olsun, ister taraflar arasındaki hukuki ilişkilerden kaynaklansın kötüye kullanılabilir. Bu nedenle, hakkın kötüye kullanılmasının yaptırımı, kötüye kullanılması mümkün olan bütün bu hakların niteliğine uygun düşebilecek kadar genel ve kapsamlı olmalıdır<sup>1</sup>.

M.K.m.2’de düzenlenen iki hukuk kurumuna bağlanan sonuçlar hakkında madde metninde bir açıklık yoktur. Maddenin 1. fıkrasında herkesin dürüstlük kuralına “uymakla yükümlü” (riayetle mükellef) olduğu belirtilmiş, 2. fıkrasında ise, hakkın kötüye kullanılması halinde o hakkın kullanılmasında “kanuni himaye”nin kalkacağı gösterilmekle yetinilmiştir<sup>2</sup>. Buna göre, hakkın kötüye kullanılması halinde o hak hukuk düzeni tarafından korunmaz. Bu, gerçekleşmesi istenilen amacın, elde edilmek istenilen yararın, hukuki sonucun elde edilmesini sağlayacak olanaklardan mahrum olunması demektir<sup>3</sup>. Bu genel yaptırım, hakkını kötüye kullananın davacı veya davalı olması durumunda önemli sonuçlar doğurur. Hakkının kötüye kullanan davacı ise, davası red edilir. Davalı ise, mahkemece davacı lehinde uyuşmazlık karara bağlanır<sup>4</sup>.

Ancak, hakkın kötüye kullanılmasına karşı öngörülmüş olan bu genel yaptırım, bu genel savunma ve karşı koyma, hakkını kötüye kullanan kimse bir zarar verdiği veya zarar verme tehlikesi yarattığı için çoğunlukla yeterli olmaz.

<sup>1</sup> AKİPEK, s.184.

<sup>2</sup> AKYOL, Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, s.99.

<sup>3</sup> AKİPEK, s.185.

<sup>4</sup> Bkz.: VELİDEDEOĞLU, s.344-345; EDİS, s.331.

Çünkü, hakkın kötüye kullanılmasına muhattap olan, kötüye kullanmadan tacize uğrayan, hakkı, hukuken korunan değerleri rendice olan karşı taraf, hakkın kötüye kullanılmasını etkisiz hale getirmek ister<sup>5</sup>. Öğretide, Medeni Kanunca ayrıca özel yaptırımlar uygulanmayan hallerde, niteliği ile uygun düştüğü oranda, M.K. m.656'da öngörölmüş bulunan yaptırımların genelleştirilerek uygulaması gerektiği, bunun için de, hakkın kötüye kullanımı karşısında zarara uğrayana a) Hakkın kötüye kullanımını durdurma (izale) davası b) Hakkın kötüye kullanımını önleme (içtinap) davası c) Hakkın kullanımından doğan zararın giderilmesi (tazminat) davası ve nihayet ç) Tespit davası açma hakkı tanınması gerektiği kabul edilmektedir<sup>6</sup>. Hakkın kötüye kullanılmasına karşı açılan davalarda ispat yükü, güveni bozulan, hakkın kötüye kullanılmasından zarar gören ve bu sebeple dava açan tarafa aittir<sup>7</sup>.

Grev hakkının kötüye kullanılması ile ilgili olarak, 2822 sayılı TİSGLK m.47'de de, ilgililere yetkili iş mahkemesinde dava açarak bu grevi mahkeme kararıyla durdurma yetkisi tanınmıştır. Biz de bu paragrafta, grev hakkının kötüye kullanılmasının bir sonucu olan yasal bir grevin mahkeme kararıyla durdurulmasını, bunun koşullarını, sonuçlarını ele alacağız.

## **II- Yasal Grevin Mahkeme Tarafından Durdurulması**

Her hak gibi grev hakkı da mutlak yani sınırsız bir hak değildir. Hak sahipleri haklarını kullanırken hukukun koyduğu sınırlar içinde kalmak zorundadır. Grev hakkının, hukuken grev olarak kabul edilen davranışın hukuk düzenince belirlenen özel ve genel kullanma şart ve gereklerine uygun bulunması gerekmektedir<sup>8</sup>. Gerçekten de, Anayasa ile veya yasalarla tanınmış olan bir hakkın kullanılması, nasıl sınırsız olmayıp yasaların çizdiği sınırlar içinde kullanılabilirse,

<sup>5</sup> AKYOL, Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, s.111.

<sup>6</sup> Bkz.: VELİDEDEOĞLU, s.344-345; SAYMEN, Medeni Hukuk, s.363-364, aynı yazar, Hakkın Suistimali, s.311 vd.; AKYOL, Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, s.112 vd.; EDİS, s.331; AKİPEK, s.185 vd.; ÖZSUNAY, s.327 vd.

<sup>7</sup> AKYOL, Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, s.115.

<sup>8</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s. 41.

grev hakkı da bu konuya ilişkin olarak çıkarılmış yasaların çizdiği sınırlar içinde kullanılabilir<sup>9</sup>.

Grev hakkının yasaların çizdiği sınırlar içinde kullanılması halinde, grev hakkı sahipleri hiç bir yaptırımla karşılaşmazlar. Çünkü, her hak gibi grev hakkı da hak sahiplerine belirli bir çerçevede daha doğrusu hukukun çizdiği sınırlar içinde bir yararlanma hakkı verir<sup>10</sup>. Fakat, bu hakka yapılacak saldırılarda olduğu gibi, yine bizzat hak sahiplerinin bu hakkı kötüye kullanmaları halinde de bir takım yaptırımların uygulanması gerekecektir. Hukukumuz açısından bu yaptırım 2822 sayılı TİSGLK m.47/1’de ifade edilmiştir.

2822 sayılı TİSGLK m.47/1’e göre, “grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Bu kurallara aykırı olarak uygulanan grev ve lokavt, bir tarafın veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının baş vurusu üzerine 15. maddeye göre yetkili iş mahkemesi kararı ile durdurulur”.

Mevzuatımızda, greve yargı organının müdahalesini öngören bir hükme 275 sayılı yasanın 19. maddesinde de yer verilmişti. Ancak 275 sayılı yasada mahkemelerin grevi durdurması, yalnızca hak uyuşmazlığı sonucunda gidilen hak grevleri için söz konusu olabilmekteydi. Bu hükümlerle, uyuşmazlıkta taraf olanlardan birine veya Çalışma Bakanlığına grevi durdurmak için yargı organına başvurma hakkı tanınmıştı. Mahkemeler bu kararı ihtiyati önlem kararıyla birlikte alabilecekleri gibi, bu önlem kararından ayrı olarak verebiliyorlardı. (275 sayılı TİSGLK m.19/bent, 2, f.5).

### **A- Durdurma İçin Gerekli Koşullar**

Anayasa m.54/2’de, “grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz”, şeklinde ifade edilen ve 2822 sayılı TİSGLK m.47/1’de de aynen tekrar edilen hüküm,

<sup>9</sup> ESENER, s.587.

<sup>10</sup> Grev hakkının anlamı ve işlevi için bkz.: § 2.

hukumumuz açısından, gerek grev hakkının kötüye kullanılması ve gerekse bu şekilde kötüye kullanılan grevlerin yargı organınca durdurulmasının yasal dayanağını oluşturur. Ancak, grev hakkının kötüye kullanılması nedeniyle yargı organı tarafından grevin durdurulması için bazı koşulların varlığı gerekir. Bunlar : a) Yasal bir grevin varlığı b) Grevin uygulamaya konulmuş olması c) Grevin iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmasıdır.

### **1- Yasal Bir Grevin Varlığı**

Hakkın kötüye kullanılmasının söz konusu olabilmesi için, her şeyden önce hakkın varlığı gerekir. Eğer, ortada hukuken kullanılabilmesine izin verilen bir hak yoksa, hakkın kötüye kullanılması da söz konusu olmayacaktır. Bu durumda, ya bir haksız fiilden ya da yetkisiz iş görmeden söz edilebilir<sup>11</sup>.

Grev hakkının kötüye kullanılabilmesinin temel koşulunu da, ortada yasal bir grev olarak nitelenen bir grevin varlığı oluşturur. Hemen belirtelim ki, amacımız yasal grevin koşullarını ve ayrıntılarını ortaya koymak değildir. Konuyla ilgisi nedeniyle yasal grevi genel çizgileriyle belirtmekle yetineceğiz. Konuyu düzenleyen 2822 sayılı TİSGLK bir çok ülkede yapılamadığı veya yapılmadığı<sup>12</sup> halde, grev ayrıntılarıyla düzenlenmiş, hangi davranışları grev sayılacağını açıklamış, bir başka deyişle hukuki anlamda grev kavramını tanımlamış, ayrıca, bir takım esas ve koşullara, özel bir prosedüre uyularak yapılan grevleri “yasal grev”, yasaya aykırı olarak yapılan grevleri ise “yasa dışı grev” olarak nitelemiştir. 2822 sayılı TİSGLK’nunun ilgili hükümlerinin tamamı gözönüne alınıp incelendiğinde, yasaca belirlenen amaç dahil grevin yasallığı için aranan koşulların, belirli nitelikte ve belirli aşamada toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında çıkarılacak bir toplu iş uyuşmazlığının yine yasanın belirlediği çerçevede

<sup>11</sup> Bkz.: § 5-II-A.

<sup>12</sup> Grev hakkının kullanılma koşullarının düzenlenmesinin, grevin etkinliğini azaltacağı, başta anayasa olmak üzere greve yer verilen metinlerin anlatımına ve espirisine aykırı olacağı düşüncesiyle, Fransıza’da grev hakkının genelde düzenlenmesi gerekli görülmemiştir. Bkz.: SINAY/JAVILLIER, s.100 vd...

kotarılmamasına ilişkin bulunduğu görülür<sup>13</sup>. Yani, hukukumuzda grev hakkı, greve karar verilmesi, kararın uygulamaya konulması ve uygulamaya konulan grevin sürdürülebilmesine ilişkin yasal koşullara uyulması şartı ile kullanılabilir<sup>14</sup>. Gerçekten de, yürürlükteki yasa hükümlerine göre, grev hakkı sadece menfaat uyuşmazlıklarının belirli bir çerçevede -toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında- çıkan uyuşmazlığın giderilmesi için, yine sadece işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla tanınmış, toplu iş sözleşmesine ulaşabilmenin bir aracı olarak düzenlenmiştir<sup>15</sup>.

2822 sayılı TİSGLK temelini anayasada bulan esasa paralel olarak, grev hakkını yalnızca toplu menfaat uyuşmazlıkları için tanımış, toplu da olsa hak uyuşmazlıklarında grev yapılabilmesi olanağı tanımamıştır<sup>16</sup>. Dolayısıyla, bu nedenle yapılan bir grev yasal grev olamayacağından<sup>17</sup> grev hakkının kötüye kullanılması da söz konusu olmayacaktır. Oysa, 275 sayılı yasada, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü sırasında, bu sözleşmenin tarafı olan iş kuruluşunun veya bu sözleşme kapsamındaki işçilerin haklarının sözleşmenin diğer tarafınca ihlali, tanınmaması sonucu ortaya çıkabilecek hak uyuşmazlıklarında uyuşmazlığın çözümü için grev hakkını tanımış bulunmaktaydı (m.19/ bent 2). Yasanın m.19/bent 2-f.5'inde de, hak uyuşmazlığı dolayısıyla yasaya uygun olarak alınan ve uygulamaya konulan grevin belirli şartların gerçekleşmesi halinde mahkemece durdurulabileceği düzenlenmiştir<sup>18</sup>. Dolayısıyla, 275 sayılı TİSGLK m.19/1 gereğince, 2822 sayılı TİSGLK'nun tersine, menfaat grevleri için durdurma kararı istenememekte, menfaat uyuşmazlıklardan doğan grevlerin ihtiyati önlem yoluyla durdurulması da olanaklı bulunmamaktaydı<sup>19</sup>.

<sup>13</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.92-93.

<sup>14</sup> Grevin yasallığı konusunda bkz.: OĞUZMAN, İlişkiler, s.167 vd.; TUNÇOMAĞ, s.515 vd.; REİSOĞLU, Şerh 86, s.272 vd.; NARMANLIOĞLU, Grev, s.91 vd.

<sup>15</sup> NARMANLIOĞLU, Kanun Dışı Grev, s.303.

<sup>16</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.123-124; ELBİR, s.233; TUNÇOMAĞ, s.516; NARMANLIOĞLU, Grev, s.98-99, 111-112; ÇELİK, s.462.

<sup>17</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.113.

<sup>18</sup> Bkz. OĞUZMAN, Grev, s.51 vd.; REİSOĞLU, Şerh 75, s.322 vd.; ESENER, s.624.

<sup>19</sup> DEMİRCİOĞLU, Yasal Greve Müdahale, s.338; REİSOĞLU, Şerh 75, s.331.

Fakat, hemen belirtelim ki, 275 sayılı yasa döneminde, menfaat ihtilafları ile ilgili olarak grev ve lokavtın yalnızca çok istisnai hallerde bir hakkın kötüye kullanılmasını meydana getirebileceği ve bu nedenle de korunmamalarının mahkemeden talep edilebileceğinin olanaklı olduğu, öğretide ileri sürülen görüşler arasında yer almaktaydı<sup>20</sup>.

## **2- Grev Kararının Uygulamaya Konulmuş Olması**

2822 sayılı TİSGLK m.47/1'de tam bir açıklık bulunmamakla birlikte, grev hakkının kötüye kullanılması dolayısıyla grevin durdurulabilmesinin bir başka koşulunu da grevin uygulamaya konulmuş olması, grev hakkının kullanılmış olması oluşturur<sup>21</sup>. Gerçekten de, usulüne uygun olarak karar verilmiş ve yine dürüstlük kuralları çerçevesinde kalmasını sağlamak için, anayasaya konulmuş esasa paralel olarak, yasada grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmayacağı işaret edilmiş, bu esasa aykırı olarak uygulanan grevin başvurulması üzerine, mahkeme kararıyla durdurulacağı öngörülmüştür<sup>22</sup>. Grev kararı alındıktan ancak, uygulamaya konulmadan önce mahkemenin durdurma kararı vermesi söz konusu olamaz. Çünkü, henüz ortada kullanılma aşamasında olan bir hak yoktur. Kullanılmaya başlamayan bir hakkın da kötüye kullanıldığından söz etmek olanaklı değildir. Ancak, grevin başlaması ya da grevin sürdürülmesi aşamalarında, mahkeme, diğer koşulların da bir araya gelmesi halinde durdurma kararı verebilir. 275 sayılı yasa da ise durdurma için greve karar verilmiş olması yeterliydi<sup>23</sup>.

<sup>20</sup> REİSOĞLU, Şerh 75, s.331.

<sup>21</sup> Bkz.: TUNÇOMAĞ, s.497; OĞUZMAN, İlişkiler, s.204-205; ÇELİK, s.490; REİSOĞLU, Şerh 86, s.383.

<sup>22</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.220-221.

<sup>23</sup> REİSOĞLU, Şerh 75, s.334.

### 3- Grev Hakkının İyiniyet Kurallarına Aykırı Tarzda, Toplum Zararına ve Milli Serveti Tahrip Edecek Şekilde Kullanılması

Grev hakkının kötüye kullanılması nedeniyle, mahkeme tarafından grevi durdurma kararı verilebilmesinin bir başka koşulunu da, grevin Anayasanın 54/2. maddesi ve 2822 sayılı TİSGLK m.47/1 bağlamında “iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılması” oluşturur<sup>24</sup>. Mahkeme, grevin bu nitelikte kullanıldığı sonucuna varırsa, grevin durdurulmasına karar verecektir<sup>25</sup>. Mahkeme, her olayda olayın özelliklerine göre, bu nedenlerin grevi durdurmayı gerektirip gerektirmediğini araştırmak zorundadır<sup>26</sup>.

İyiniyet kurallarına aykırılık, toplum zararı ve milli serveti tahrip kavramlarının anlamlarını yukarıda açıklamaya çalışmıştık<sup>27</sup>. Ancak, kısaca belirtmek gerekirse, grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı kullanılmaması yani M.K. m.2’deki “hakkın kötüye kullanılması yasağı”dır<sup>28</sup>. Grev hakkının “toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılması” da aslında hakkın kötüye kullanımının birer görünümünü oluştururlar. 275 sayılı yasada da, mahkeme, “hakkaniyet gerektiriyorsa, yahut grev (veya lokavtın) durdurulmasında uyuşmazlığın konusu olan hakların korunması bakımından tehlikeli olan veyahut önemli bir zararın doğacağı anlaşılan hallerde” grevin durdurulabilmesine karar verebilmekteydi<sup>29</sup>. Ancak, hemen belirtelim ki, durdurma sebebi olan tehlike veya önemli zarar uyuşmazlığın konusu olan hakların korunması ile ilgilidir. Yoksa bu nevi grevin üçüncü kişilere ve hatta dolaylı olarak ülke ekonomisine getireceği zararlar bu kıstasın dışındadır<sup>30</sup>.

<sup>24</sup> Bkz.: DEMİRCİOĞLU, Yasal Greve Müdahale, s.339.

<sup>25</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.205.

<sup>26</sup> DEMİRCİOĞLU, Yasal Greve Müdahale, s.339.

<sup>27</sup> Bkz.: § 7-II.

<sup>28</sup> TUNÇOMAĞ, s.497.

<sup>29</sup> REİSOĞLU, Şerh 75, s.334; ESENER, s.624.

<sup>30</sup> REİSOĞLU, Şerh 75, s.335.

2822 sayılı TİSGLK m.47 uyarınca, grevin mahkeme tarafından durdurulması hukukumuzda çok az sayıda uygulama alanı bulabilmiştir. Tespit edebildiğimiz kadarıyla mahkemelerce üç grev durdurulmuştur. Üçünün durdurulmasında da, iyiniyet kurallarına aykırılık, toplum zararı ve milli serveti tahrip etme ölçütlerine genellikle birlikte dayanılmıştır. Bu durdurmaları hiç biri temyiz edilmemiş, ayrıca, tüm durdurmalar ihtiyati önlem kararıyla yapılmıştır<sup>31</sup>. Mahkemelerin durdurma konusunda yerinde karar veremedikleri, yasadaki koşullarla ilişkisi bulunmayan grevleri gerçeğe uygun olmayan yorumlarla m.47 kapsamına alarak durdurdukları görülmektedir<sup>32</sup>. Özellikle, TİSGLK m.47 kapsamında değerlendirilmesi gereken grevleri, yani yasal grevleri m.46 kapsamında düşünerek yasa dışı oldukları için durdurma kararı vermişler, böylece m.47 uygulamasıyla m. 46 uygulamasını birbirine karıştırmışlardır<sup>33</sup>.

Gerçekten, İstanbul Barosu iş yerinde uygulanan bir grevde, işveren Baro, üye aidatlarını toplayamadığını, sendikaca talep edilen miktarın Baronun yan gelirleri ile de karşılanmasına olanak bulunmadığını belirterek, bu durumda grev kararı verilmesinin toplum zararına olup, iyiniyet kurallarına aykırı düştüğünü öne sürmüştür<sup>34</sup>. Yine bu kararda, “grev hakkının kötüye kullanıldığı ve kanunsuz grev olduğu ileri sürüldüğünden, 2822 sayılı yasanın 46/2. maddesi uyarınca ihtiyati tedbir yolu ile grevin durdurulmasına karar verildi” denilmiş, karar gerekçesi ile bağlantısı bakımından tartışmalı bir duruma sokulmuştur<sup>35</sup>.

Bir başka olayda, Ankara’da bir kooperatife ait binada uygulanan yasal grev, grevin devam etmesi halinde insan sağlığı ve çevre kirlenmesinin hayati tehlike doğuracağı, iyiniyete aykırılık, toplum zararı nedeniyle ihtiyati önlem yoluyla durdurulmuştur<sup>36</sup>. Mahkemenin kararından çıkarılabilecek sonuç

<sup>31</sup> DEMİRCİOĞLU, Yasal Greve Müdahale, s.346.

<sup>32</sup> TANÖR, B.: Türkiye’nin İnsan Hakları Sorunu, 1, 2. Baskı, İstanbul 1991, s.150; DEMİRCİOĞLU, Yasal Greve Müdahale, s.346.

<sup>33</sup> DEMİRCİOĞLU, Yasal Greve Müdahale, s.346.

<sup>34</sup> İstanbul 5. İş Mahkemesi, 07.06.1986 T. ve E.241, K.8 Sayılı Kararı, bkz.: TAŞKENT, s.222, dn. 13.

<sup>35</sup> DEMİRCİOĞLU, Yasal Greve Müdahale, s.346.

<sup>36</sup> Ankara 2. İş Mahkemesi, 07.03.1986 T. ve E.424, K. 7 sayılı kararı için bkz.: DEMİRCİOĞLU, Yasal Greve Müdahale, s.346-347.

sendikaların grev uygularken etrafın temizliğine, havaların günlük güneşlik olmasına, işverenin refahında hiç bir aksama meydana gelmemesine özen göstermeleri gerektiğidir<sup>37</sup>.

Yine bir başka olayda da, Türkiye Demir ve Çelik İşletmelerinde Çelik-İş sendikasının uyguladığı ve daha önce Bakanlar Kurulunca ertelenen, ancak, erteleme kararı kaldırılan grev, 123. gününde iyiniyet kurallarına, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmış olduğuna karar verilerek durdurulmuştur<sup>38</sup>.

## **B- Grevi Durdurma Talebi ve Yetkili Mahkeme**

### **1- Durdurma Talebine Hakkı Olanlar**

#### **a) Uyuşmazlığın Tarafı İşveren**

2822 sayılı TİSGLK m.47/1'e göre, bir grevin iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli servetin tahrip edecek şekilde kullanıldığı için, durdurulmasını talebe yetkili olan uyuşmazlığın bir tarafı veya Çalışma Bakanındır. Uyuşmazlığın tarafından anlaşılması gereken, şüphesiz, dava açmakta yararı olan uyuşmazlığın karşı yanı yani işveren olacaktır<sup>39</sup>. Ancak, hemen belirtelim ki, durdurma kararı isteyebilecek olan, uyuşmazlık tarafı işveren örgütü olabileceği gibi sendika üyesi olamayan işveren de olabilir<sup>40</sup>. Bu arada sözleşmeye taraf olmayan, ancak sözleşmeyi imzalayan işveren örgütünün üyesi olan ve işyerinde grev yapılan işveren de, kendisi taraf duruma geldiğinden durdurma kararı isteyebilmelidir<sup>41</sup>.

<sup>37</sup> TAŞKENT, s.222.

<sup>38</sup> Ankara 5. İş Mahkemesi, 05.09.1989 T. E. 1282. 24 sayılı kararı bkz.: DEMİRCİOĞLU, Yasal Greve Müdahale, s.347.

<sup>39</sup> Bkz.: TUNÇOMAĞ, s.497; OĞUZMAN, İlişkiler, s.205.

<sup>40</sup> DEMİRCİOĞLU, Yasal Greve Müdahale, s.341.

<sup>41</sup> REİSOĞLU, Şerh 75, s.332; DEMİRCİOĞLU, Yasal Greve Müdahale, s.341.

## **b) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı**

Uyuşmazlıkta taraf olanlardan birine dava açma hakkının tanınmış olması doğaldır. Ancak, kimi durumlarda grevin durdurulması istemekten kaçınacakları olasılığı var görülerek, grevin durdurulmasını isteme hakkı yasa tarafından uyuşmazlıkta taraf olmayan, tarafsız kalması gereken Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanına da tanınmış bulunmaktadır<sup>42</sup>. Çalışma Bakanına bu yetki, toplum zararını önlemek, milli serveti korumak için tanınmıştır<sup>43</sup>. Bu yetkinin verilmesinde, kamu düzenini koruma amacı bulunmakla beraber, Bakanın bu yetkisini her zaman kullanma olasılığının var olduğu düşünülürse, devletin tarafsızlığı ilkesi zedelenecek, kamu düzeni silahı ile yine kamu düzeni bizzat devletçe bozulabilecektir<sup>44</sup>.

## **2- Yetkili Mahkeme**

275 sayılı TİSGLK m. 19/2, f.5 ve 6'da grevin durdurulması için hangi mahkemenin yetkili olduğu konusunda açık bir hüküm olmadığından, öğretide bu konuda farklı görüşler ileri sürülmüştür<sup>45</sup>. Yeni düzenlemede ise, durdurma başvurusunun hangi yer mahkemesine yapılacağı konusu açıklığa kavuşturulmuştur. 2822 sayılı TİSGLK m.47'nin m.15'e yaptığı atıf dolayısıyla, grevi durdurma başvurusu, grevin uygulandığı işyerinin bağlı olduğu Çalışma Müdürlüğünün bulunduğu iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapılır. Birden çok bölge Çalışma Müdürlüğünün yetki alanına giren iş yerlerindeki uyuşmazlık nedeniyle bu işyerlerinde greve gidilmiş ise, grevi durdurma kararını Ankara İş Mahkemesi alacaktır<sup>46</sup>. İşletme toplu iş sözleşmesi yüzünden çıkmış grev ile ilgili başvuru için, çeşitli işyerlerinde grev yapıyor olsa da, merkezinin bağlı bulunduğu İş Mahkemesi görevini sayılmalıdır<sup>47</sup>.

<sup>42</sup> DEMİRCİOĞLU, Yasal Greve Müdahale, s.341.

<sup>43</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.205.

<sup>44</sup> DEMİRCİOĞLU, Yasal Greve Müdahale, s.342.

<sup>45</sup> Bkz.: ESENER, s.625; REİSOĞLU, Şerh 75, s.333; OĞUZMAN, Grev, s.52-53.

<sup>46</sup> Bkz.: REİSOĞLU, Şerh 86, s.383; DEMİRCİOĞLU, Yasal Greve Müdahale, s.342.

<sup>47</sup> TUNÇOMAĞ, s.498.

### 3- Durdurma Kararının Grev Kararının Kapsamı Açısından Doğurduğu Sorunlar

Grev kararının uyuşmazlığın ilişkin olduğu iş yeri ya da işletmeyi kapsamaması gerekir. Aksi takdirde, alınan grev kararının yasaya uygun sayılması olanaklı değildir. Çünkü, toplu iş sözleşmesi yetikisi hangi düzeyde yani hangi tür sözleşme için alınmışsa yalnızca o düzeyde bir sözleşme yapılmasına, uyuşmazlık çıkarılmasına ve buna bağlı olarak greve karar verilmesine olanak verir<sup>48</sup>. Uyuşmazlığa taraf işçi sendikası alınacak grev kararı, yapılmak istenen toplu iş sözleşmesinin türüne göre<sup>49</sup>, işyerini, birden çok işyerlerini ya da işletmeyi kapsamına alacağından bu durumları ayrı ayrı ele almak yararlı olacaktır.

Grev kararının kapsamını belirlemede esas alınacak ölçüt, uyuşmazlığa konu olan işyeri ya da işyerleridir. Eğer uyuşmazlık yalnızca tek işyerini kapsıyorsa, grev kararı da yalnızca o işyeri için alınabilecektir<sup>50</sup>. Bu durumda grevin durdurulması talebi ve durdurma kararı, ilgili işyeri için söz konusu olacaktır.

2822 sayılı TİSGLK m.3/1'e göre, "bir toplu iş sözleşmesi aynı iş kolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir". Bu hükümle, yasa, işyeri ya da işyerleri sözleşmelerinin yapılabilmesine ilişkin kurallar koymuştur. Öğretide, "işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi"ni ilke olarak kabul edildiği, "işyeri toplu iş sözleşmesi" ve "işletme toplu iş sözleşmesi" yanında üçüncü toplu iş sözleşmesi şekli olarak değişik işverenleri aynı iş kolundaki birden çok işyeri için yapılan ve uygulamada yerleşen "grup toplu iş sözleşmesi" belirtilmektedir<sup>51</sup>. Grup toplu iş sözleşmesi, tümüyle ayrı işverenlerin o iş kolundaki tek tek iş yerlerini kapsayan bir sözleşme olabileceği gibi, içerisinde farklı işverenleri iş yerleri ile birlikte ve onun yanında, aynı işverenin o iş kolundaki birden çok işyerlerinden oluşan bir

<sup>48</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.156.

<sup>49</sup> Bu konuda bkz.: ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s.25-26.

<sup>50</sup> BERKSUN/EŞMELİOĞLU, s.466-467.

<sup>51</sup> Bkz.: OĞUZMAN, İlişkiler, s.28; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s.27 vd.; TUNCAY, A. C. : "Karşılaştırmalı Hukukda ve Türkiye'de Grup Toplu İş Sözleşmeleri", Çimento İşveren Derg. Ocak 1987, s.7 vd.; ÇELİK, s.369-370; ELBİR, s.200-201; NARMANLIOĞLU, Grev, s.156-157.

toplular iş sözleşmesi ünitesi olmak anlamında işletmeleri de içine alabilir<sup>52</sup>. Konumuz, grup toplular iş sözleşmeleri olmadığından bu konunun ayrıntılarına girmek istemiyoruz.

Tek bir işyeri veya işletme toplular iş sözleşmesi türünde olduğu gibi, grup toplular iş sözleşmesi adı verilen iş yerleri toplular iş sözleşmesinde de taraflar, 2822 sayılı TİSGLK hükümlerine göre toplular iş uyuşmazlığı çıkarabilir, grev ve lokavt haklarını kullanabilirler<sup>53</sup>. Gerçekten grup toplular iş sözleşmesi için ehliyet ve yetkiye sahip bulunan bir işçi sendikası, sözleşmenin diğer tarafını oluşturan işveren sendikası toplular görüşmeye gelmediği veya görüşmeye devam etmediği ya da yürütölen tek toplular görüşmelerde<sup>54</sup>, bir anlaşmaya varılmadığı takdirde, ara buluculuk safhasını geçirdikten sonra sözleşmenin kapsamına giren tüm iş yerleri için grev kararı alabilir ve yasadaki sürelerle uyarak grevi uygulamak suretiyle, işveren sendikasını grup sözleşmesine zorlayabilir<sup>55</sup>. Birden çok işyeri için yapılacak bir grup toplular iş sözleşmesinde işçi sendikası yönünden tüm işyerleri için grev kararı almak zorunluluğu yoktur. İşyerlerinin tümü için grev kararı alınabileceği gibi bir veya birkaç işyerine yönelik grev kararı alınması da olanaklıdır. Nitekim 2822 sayılı TİSGLK m.27/3’de yer alan “grev kararı uyuşmazlığı kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi...” şeklindeki anlatımdan bu sonuç çıkmaktadır<sup>56</sup>. İşçi sendikası, işveren sendikası üyesi bulunmayan birden çok işveren ile toplular iş görüşmelerini yürütse bile, bu görüşmede her işveren ayrı taraf oluşturacağından ve işveren sayısınca toplular iş sözleşmesi söz konusu olduğu için, hepsini kapsayacak tek uyuşmazlıktan ve tek grev kararından esasen söz edilemez. Her bir işveren için ayrı grev kararı almak ve her birine kendisine ilişkin kararı tebliğ etmek gerekir<sup>57</sup>.

<sup>52</sup> ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s.28.

<sup>53</sup> EKONOMİ, M. : “Toplu İş Sözleşmesi Türleri Ehliyet ve Yetki” Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, Ankara 1990, s.9.

<sup>54</sup> Bkz.: OĞUZMAN, İlişkiler, s.176.

<sup>55</sup> ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s.30-31; NARMANLIOĞLU, Grev, s.138; ÇELİK, N. : Toplu İş İlişkilerinde Değişim, MESS, Yayın No: 266, 1997, s.41.

<sup>56</sup> Bkz.: EKONOMİ, Ehliyet ve Yetki, s.9; OĞUZMAN, İlişkiler, s.176-177; NARMANLIOĞLU, Grev, s.157-158; BERKSUN/EŞMELİOĞLU, s.466.

<sup>57</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.177.

Grup toplu iş sözleşmelerinin söz konusu olduğu uyuşmazlıklarda, grev hakkının kötüye kullanıldığı gerekçesi ile, mahkemenin vereceği durdurma kararı gruba dahil bütün işyerleri için mi yoksa grev hakkının kötüye kullanıldığı işyeri için mi söz konusu olacaktır? Grev, birden çok işyerinde uygulanmakta olsa dahi, her işyeri ayrı dikkate alınacaktır. Bu çözüm, ayrı işyerlerinde farklı sonuçlara yol açması ihtimali bakımından sakıncalı görülebilirse de, grev uygulaması bakımından her işyerinin diğerinden ayrı olması bu hususta bunların da ayrı nazara alınması zorunlu kılmaktadır<sup>58</sup>.

Uyuşmazlık bir işletme düzeyinde ise, yani bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait olup, aynı iş kolunda birden çok iş yerine sahip bir işletmeye (TİSGLK m.3/2) ilişkin bir uyuşmazlık söz konusuysa, diğer bir ifadeyle, işletme toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında çıkan uyuşmazlık nedeniyle grev kararı alınması gerekiyorsa, alınacak grev kararı işletmeye dahil bütün işyerlerini kapsayacaktır<sup>59</sup>. 2822 sayılı yasadaki işletme toplu iş sözleşmesi ile ilgili düzenlemeler dikkate alındığında (m.3, 12, 18, 36) aksi görüşün savunulması olanaklı değildir<sup>60</sup>. Dolayısıyla, grev hakkının kötüye kullanılması nedeniyle mahkemenin vereceği durdurma kararında da, işletme bütün halinde dikkate alınacaktır<sup>61</sup>.

### **III- Yasa Dışı Grevin Tespiti ve Grevin Durdurulması Ayırımı**

Hak uyuşmazlıklarında grev yapma imkanına bünyesinde yer vermeyen 2822 sayılı yasada, grev hakkının kötüye kullanılması durumunda kötüye kullanılmış bir grevin mahkemece durdurulabileceği kabul edilmiş, ayrıca, grevin netiliğinin belirlenmesi için açılan davada (tespit davasında) mahkemenin ihtiyati tedbir olarak grevi durdurabileceği şeklinde bir düzenleme de yer almıştır<sup>62</sup>.

<sup>58</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.205.

<sup>59</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.176; NARMANLIOĞLU, Grev, s.159-160; EYRENCİ, İş Mücadelesi, s.13; EKONOMİ, Ehliyet ve Yetki, s.20; ÇELİK, Değişim, s.42; Aksi yönde REİSOĞLU, Şerh 86, s.276-277.

<sup>60</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.176.

<sup>61</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.205.

<sup>62</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.220.

2822 sayılı TİSGLK'nun yasal grev için aradığı şartlardan biri eksik bulunan grev yasa dışı grevdir. Karar verilen veya uygulamakta olan bir grevin yasa dışı olup olmadığının yargı yoluyla tesbitinde, işveren, işçi örgütü ve greve katılacak işçiler açısından bir yararın olacağı kuşkusuzdur. Mahkeme tarafından, yasal olduğu tespit edilen bir grev katılanlar kendilerini güvende hissederek grevi daha rahat yürütebileceklerdir. Buna karşın, bir grevin yasa dışı olduğunun mahkemece tespiti ise, yasaya aykırı olan hukuki ve cezai çeşitli sorumluluklara yol açacak, bu grevin uygulanmamasını, uygulamaya başlanırsa uzamamasını sağlayacak psikolojik bir faktör olacak, işverene de grevcilerin sözleşmelerini fesh etme konusunda bir güven sağlayacaktır<sup>63</sup>.

275 sayılı yasa döneminde , grevin yasa dışı olduğunun tespiti için davalar açılmış ve böyle bir tespit davası açılıp açılmayacağı tartışma konusu olmuştur<sup>64</sup>. Yürürlükteki 2822 sayılı TİSGKL m.46 konuyu açıkça düzenlenmiş, karar verilen veya uygulanmakta olan bir grevin yasa dışı olup olmadığının tespitinin her zaman talep edilebileceğini, tespit davasının devamı süresince ihtiyati tedbir olarak grevin durdurulmasına, gerektiğinde ihtiyati tedbirin kaldırılmasına karar verilebilmesini ve tespit kararının daha sonra açılacak davalara etkisini ayrıca belirtmiştir<sup>65</sup>.

Tespit davasının konusu, karar alınmış veya uygulamasına başlamış grevin yasa dışı olup olmadığından ibarettir<sup>66</sup>. Burada gerek amaç ve gerekse yasadaki usule uygun olmadan yapılan grevin yasadışılığının tespiti söz konusudur. Halbuki, 2822 sayılı TİSGLK m.47/1 uyarınca verilecek olan durdurma kararı ancak, yasal bir grev için söz konusu olacaktır. Çünkü, 2822 sayılı yasanın, grevin yasallığı için öngördüğü şartlar bir kez gerçekleştikten sonra ve özellikle grev yasal bir amaçla, mesleki bir iş uyuşmazlığının giderilmesi için kararlaştırılıp

<sup>63</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.256.

<sup>64</sup> Bkz.: OĞUZMAN, İlişkiler, s.256.

<sup>65</sup> NARMANLIOĞLU, s.232.

<sup>66</sup> REİSOĞLU, Şerh 86, s.377; OĞUZMAN, İlişkiler, s.259.

uygulamaya konulduktan sonra, artık grevin yasa dışı olması söz konusu olmayacaktır<sup>67</sup>.

Gerçekten de, usulüne uygun olarak karar verilmiş, yine usulüne uygun olarak uygulamaya konulmuş grevin, dürüstlük kuralları çerçevesinde kalmasını sağlamak için anayasaya konulmuş esasa paralel olarak, 2822 sayılı yasa da, grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplu zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmayacağına işaret edilmiş, buna aykırı olarak uygulanan grevin başvurulması üzerine mahkeme kararıyla durdurulacağı öngörülmüştür. İşte bu çerçevede, mahkemece grevin durdurulmasına karar verilmişse, bundan sonra uygulanacak grev yasa dışı grev sayılacaktır<sup>68</sup>.

Yasa dışı grevle ilgili olarak 275 sayılı yasa döneminde de karşılaşılan önemli bir sorun, böyle bir grevin (hak grevi hariç) durdurulmasının mahkemeden istenip istenemeyeceğidir<sup>69</sup>. 2822 sayılı yasa da bu konuyu düzenlenmemiş, yalnızca 46. maddesi ile böyle bir grevin tespitinin istenebileceğini belirtmiştir. Yapılacak iş, grevin yasa dışı olduğu konusunda bir tespit davası açmaktır. Zaten, yasa dışı olan grevin mahkeme kararıyla durdurulmasının kabulünü bir anlamı yoktur. Çünkü, yasa dışı grev yapan işçeleri zorla çalıştırmak ne hukuken ve ne de fiilen mümkündür<sup>70</sup>. Bununla birlikte, menfaat uyuşmazlarında tespit davasının açılmasında, tespit kararının kesinleşmesine kadar geçen ve grevin yasal olup olmadığının bilinmediği devrede, mahkemenin ihtiyati tedbir olarak grevi durdurması ileride doğacak telafisi güç zararları önleyecektir. Fakat, bir grevin yasa dışı olduğunu tespit ettikten sonra, durdurulmasına karar verilmesi anlamsız olacaktır<sup>71</sup>. Ancak, grev hakkının kötüye kullanıldığı hallerde, mahkeme yasal bir grevi durdurma kararı verebilir (TİSGLK m.47). Bu karar da greve devamı

<sup>67</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.169.

<sup>68</sup> NARMANLIOĞLU, Grev, s.221; OĞUZMAN, İlişkiler, s.204.

<sup>69</sup> TUNÇOĞMAĞ, s.559; OĞUZMAN, İlişkiler, s.261; REİSOĞLU, Şerh 86, s.378-379.

<sup>70</sup> TUNÇOĞMAĞ, s. 559; OĞUZMAN, İlişkiler, s.262.

<sup>71</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.262.

engellemez, yalnızca yasal grevi tedbir kararıyla durdurulmasına rağmen, uygulamaya devam edilirse, yasa dışı greve dönüştürür<sup>72</sup>.

#### **IV- Durdurma Kararının Niteliği**

##### **1- Genel Olarak**

2822 sayılı yasanın 47/1. maddesi, grevin iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, milli serveti tahrip edecekte şekilde ve toplum zararına uygulanması halinde bu grevin mahkemece durdurulabileceğini belirtmiş, ancak, durdurma kararının niteliği hakkında söz konusu maddede herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Şunu belirtelim ki, verilen durdurma kararı ihtiyati önlem niteliği taşımadığı gibi, esas hakkında bir hüküm de değildir<sup>73</sup>. Maddede, alınan kararın kesin olduğu belirtilmediğinden mahkemenin bu karara karşı, TİSGLK m.15/2 gereğince, Yargıtay yoluna başvurulabileceğinin kabul edilmesi gerekir<sup>74</sup>.

Öğretide, 275 sayılı yasanın 19/2. maddesi bağlamında öngörülen durdurma kararının Mecliste görüşülmesi sırasında, komisyon sözcüsünün bu kurumun hukuki niteliği konusunda, “alınacak olan karar hak izharı bakımından ne ihtiyati tedbir mahiyetinde, geçici mahiyette bir karardır; ne de esas hakkında bir hükümdür. Burada güdülen maksat amme nizamını muhafaza etmek maksadıdır. Aynı sebepten dolayı on gün içinde dava açılmadığı takdirde ihtiyati tedbirin kendiliğinden ortadan kalkacağı, yani grev ve lokavt hakkının geri geleceği yahut teminat yatırılması gibi hükümler buraya alınmamıştır. Bu müessese neticesinde durdurma kararı aldığımız zaman, bu durdurma kararı bir ihtiyati tedbir bile değildir”, şeklindeki görüşünde hareketle, durdurma kararının gerek 275 sayılı gerekse 2822 sayılı yasa tarafından yaratılan “kendine özgü” hukuksal bir kurum olduğu belirtilmektedir<sup>75</sup>.

<sup>72</sup> TUNÇOMAĞ, s.559; OĞUZMAN, İlişkiler, s.262.

<sup>73</sup> Bkz.: REİSOĞLU, Şerh 86, s.383; DEMİRCİOĞLU, Yasal Grev Müdahale, s.343.

<sup>74</sup> İNCE, s.261; REİSOĞLU, Şerh 86, s.383; DEMİRCİOĞLU, Yasal Grev Müdahale, s.344.

<sup>75</sup> DEMİRCİOĞLU, Yasal Grev Müdahale, s.343.

## **2- Durdurma Kararının İhtiyati Tedbirle Birlikte Veya Ayrı Verilmesi**

2822 sayılı TİSGLK m.47/1 uyarınca, grevin durdurulması için dava açılmış olması, uygulamakta olan grevin devamına engel oluşturmaz. Ancak, grevin uygulanmasını mahkemenin dava sonunda durdurması önemli sakıncalar yaratabilecektir. Gerçekten de, grevin durdurması kararı ile, grevin kötüye kullanıldığı tespit edilmektedir. Bu nedenle davacı, grevin durdurması davası devam ederken, mahkemeden grevin ihtiyati tedbir kararı ile durdurulmasını isteyebilir<sup>76</sup>. Gerçi, 2822 sayılı yasanın 47. maddesinde bu konuda bir açıklık yoktur. Ancak, tespit davasında ihtiyati tedbiri düzenleyen m 46/2'den, niteliği itibariyle tespit davasından ibaret olan bu davadan da yararlanılabileceği öğretide kabul edilmektedir<sup>77</sup>. Tedbir olarak grevin durdurulması halinde, tedbire rağmen grev uygulamasına devam etme durumunda yasa dışı grev söz konusu olacaktır<sup>78</sup>.

Grevin durdurulması yolunda verilecek kararlar HUMK uyarınca, ihtiyati önlem kararıyla birlikte ya da ayrı olarak verilebilir. Durdurma kararı ihtiyati önlem kararı ile birlikte vermiş ise, durdurmaya ilişkin esas davanın, ihtiyati önlemdaki usullere göre açılması gerektiğini kabul etmek gerekecektir. Ancak, durdurma kararı sırasında yargı organı ihtiyati önlem kararına kendiliğinden karar veremez. Çünkü, HUMK'na göre ihtiyati önleme yalnızca bu konuda istem olursa karar verilecektir<sup>79</sup>.

## **V- Durdurma Kararının Bildirilmesinin Sonuçları**

2822 sayılı TİSGLK m.47'de grevin durdurulması kararının niteliği ile ilgili bir açıklık olmadığı gibi durdurma kararının sonuçları ile de ilgili bir hüküm yoktur. Maddede kararın kesin olduğu belirtilmediğinden, mahkemenin bu kararının temyiz edilebileceğini kabul etmek gerekir. Çünkü, kararın temyiz

<sup>76</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.205-206; TUNÇOMAĞ, s.498; NARMANLIOĞLU, Grev, s.223.

<sup>77</sup> TUNÇOMAĞ, s.498; NARMANLIOĞLU, Grev, s.223; DEMİRCİOĞLU, Yasal Greve Müdahale, s.343.

<sup>78</sup> TUNÇOMAĞ, s.498.

<sup>79</sup> DEMİRCİOĞLU, Yasa Greve Müdahale, s.343-344.

edilebilmesi, muhtevası belirsiz ve soyut olan grevin kötüye kullanılmasının değerlendirilmesinde büyük önem taşır<sup>80</sup>. Durdurma kararının kesinleşmesine kadar grevin hukuka uygunluğu tartışılmaz<sup>81</sup>. Ancak, grevi durdurma kararı kesinleşirse greve son vermek gerekir. Aksi takdirde, grev yasa dışı olur<sup>82</sup>.

Durdurma kararı kesinleştiği takdirde, artık topluma zarar verdiği veya milli serveti tahrip ettiği gerekçesiyle durdurulan bir grevin kural olarak tekrar başlayamaması ve mahkemenin de bu kararı daha sonra kaldıramaması gerekir<sup>83</sup>. Aksine davranış yasa koyucunun amacıyla çatışır. Çünkü, iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına kullanıldığı ve milli serveti tahrip ettiği gerekçesiyle durdurulan grevin yine de devam etmesi olanak dahilinde olursa o zaman toplum zararı, kötüniyet, milli servetin tahribi ne olacaktır? Eğer, milli serveti tahrip ya da toplum zararı yoksa bu durumda grevin durdurulması nedensizdir. Ya da, gerçekten 47.maddedeki nedenler vardır; Bu durumda durdurma sonrasında greve yeniden başlamak ya da mahkemenin kararını kaldırması zorunludur<sup>84</sup>.

Uyuşmazlığın bundan sonraki çözümü ne olacaktır? Acaba bu durumda, durdurma kararı ile yargı organının o uyuşmazlıkta grevi yasakladığını kabul etmek ve TİSGLK m.52 yoluyla Yüksek Hakem Kurulunun yolunun açıldığını mı kabul etmeli<sup>85</sup>, yoksa işçi sendikasının aldığı yetkinin hükmünün kalmadığı ve ancak yeniden çağrı yapabileceğini<sup>86</sup> mi kabul etmelidir. İki çözümden birinin kabulü kendine özgü güçlükler taşır. Kanımızca, burada işçi sendikasının aldığı yetkinin hükmünün kalmadığı ve ancak yeniden çağrı yapabileceğini kabul etmek yerinde olacaktır. Çünkü, hakkın kötüye kullanılması yasağından ana esas, kötüye kullanılan hakkın korunmamasıdır. O halde, kötüye kullanılan hakkın kötüye kullanılan bölümü dikkate alınmayacak, görünüşte hak oluşturan kötüye

<sup>80</sup> İNCE, s.261.

<sup>81</sup> DEMİRCİOĞLU, Yasal Grev Müdahale, s.344. 275 sayılı yasa döneminde de aynı görüş için bkz.: REİSOĞLU, Şerh 75, s.338.

<sup>82</sup> DEMİRCİOĞLU, Yasal Greve Müdahale, s.344; NARMANLIOĞLU, Grev, s.221.

<sup>83</sup> REİSOĞLU, Şerh 86, s.383.

<sup>84</sup> DEMİRCİOĞLU, Yasal Greve Müdahale, s.344.

<sup>85</sup> Bkz.: ELBİR, s.252.

<sup>86</sup> REİSOĞLU, Şerh 86, s.383.

kullanılmış bölümüne hukuki koruma sağlanmayacak, buna karşılık, gerçek hak sonuna kadar korunacaktır. Gerçek hakkın korunması ise, bu hakkın yasalar dahilinde kullanılabilmesine olanak tanımak demektir.

Mahkemenin durdurma kararının Yargıtay tarafından bozulması ve mahkemenin de buna uyması halinde ise, uygulamakta olan grev devam eder<sup>87</sup>. Ancak, grevin bu durumda ne zaman başlayacağına ilişkin bir düzenleme yasa da yer almamıştır. Bu konuda ileri sürülen bir görüşe göre<sup>88</sup>, grevin tekrar ve derhal başlatılması mümkün ve zorunlu olacaktır. Tekrar ve derhal başlatılmayan grev uygulamasından ise vazgeçildiği sonucuna varılacaktır. Çünkü, TİSGLK m.37/son'da yer alan ve bazı durumlarda grevin bir süre sonra tekrar başlayabileceğine ilişkin hükümde, kötüye kullanıldığı için mahkemece durdurulan grevin bu şekilde başlamasına yer verilmemiştir. Kanımızca da, burada grevin tekrar başlayabilmesi kabul edilmelidir. Fakat, yasada grevin ne zaman başlayacağına ilişkin düzenleme olmadığı için grevin makul bir süre içinde başlatılması gerekecektir. Bu makul sürede TİSGLK m.37/1'in kıyasen uygulaması suretiyle, mahkemenin durdurma kararının Yargıtayca bozulmasına ilişkin kararının tebliğinden itibaren altmış gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığıyla altı iş günü önce bildirilecek tarihte uygulamaya konulmalıdır. Çünkü, grevin başlama tarihinin tespitini serbest bırakmak, hukukumuz açısından, sürpriz grevlere izin verilmediği için olanaklı değildir.

Mahkeme tarafından kötüye kullanıldığı için durdurulan grev sona erer. Sona ermenin, işçi ve işveren açısından bir takım sonuçları vardır. Öncelikle, durdurma kararına uyulmaksızın süren grevin yasa dışı bir grev olacağını ve yasa dışı grevler hakkında 2822 sayılı yasanın hükümlerinin uygulanması gerekeceğini kabul etmek zorunludur. Yine, bu durumlarda işveren, yasa dışı greve ilişkin,

<sup>87</sup> DEMİRCİOĞLU, Yasal Greve Müdahale, s.345.

<sup>88</sup> REİSOĞLU, Şerh 86, s.383, Aynı yönde, DEMİRCİOĞLU, Yasal Greve Müdahale, s.345.

örneğin hizmet sözleşmesinin sona erdirilmesinde olduğu gibi, öteki olanaklara da başvurabilecektir<sup>89</sup>.

Yasal grev, kesinleşen durdurma kararı ile birlikte sona erince, hizmet sözleşmesinin askı hali ortadan kalkar ve hizmet sözleşmesi bütün hükümlerini doğurmaya devam eder. İşçiler için çalışma, işveren için ise, iş ve ücret verme yükümlülüğünü ortaya çıkar. Grev sona ermiş olmasına rağmen, işveren işçilere iş vermezse, TİSGLK m.26'daki koşulların gerçekleşmesi halinde yasa dışı lokavt söz konusu olacaktır. Bu durumda işçiler hizmet sözleşmelerini haklı nedenle fesh edebilirler (TİSGLK m.45/3). Durdurma kararına rağmen, işveren yasal greve katılan işçilerin hizmet sözleşmelerini, greve katıldıkları için feshederse, fesih hakkını kötüye kullanmış olur ve bunun ispatı halinde kötüniyet tazminatı ödemek zorunda kalır (TİSGLK m.42/1, S.K. m.31/son).

## **VI- İyiniyet Kurallarına Aykırı, Toplum Zararına ve Milli Serveti Tahrip Edecek Şekilde Uygulanan Grev Nedeniyle Verilen Maddi Zararlar**

Grevin iyiniyet kurallarına aykırı, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılması nedeniyle mahkemeye durdurulması durumunda işverenin verilen zararı tazmin etme talebi söz konusu olacak mıdır? Hakkın kötüye kullanılması, bir zararın doğumuna neden olmuşsa, bu zarara uğrayan maddi tazminat davası açabilir<sup>90</sup>. Bu dava, ilke olarak haksız fiil davası olmakla birlikte, davacı için daha elverişli olan sözleşme sorumluluğu kurallarına da dayanılabilir<sup>91</sup>.

Hukukumuzda, yasal bir grevle ilgili sorumluluk getiren ilk düzenleme, 1982 Anayasasında yer almıştır. Buna göre, “grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı ve kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan iş yerinde sebep oldukları maddi zararlardan sendika sorumludur (A.Y. m.54/3). Aynı hükme

<sup>89</sup> DEMİRCİOĞLU, Yasal Greve Müdahale, s.344.

<sup>90</sup> Bkz.: SAYMEN, Medeni Hukuk, s.363; İMRE, s.327; ÖZSUNAY, s.327; AKİPEK, s.187.

<sup>91</sup> AKYOL, Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, s.116.

2822 sayılı yasa da yer vermiştir (m.47/4). Burada sözü edilen zarardan, yasal bir grev sırasında grev hakkının kötüye kullanılması sonucu doğan zararın anlaşılması gerekecektir<sup>92</sup>. Çünkü, yasa dışı grev yapılması durumunda, bu zararın hangi hallerde ve kimler tarafından karşılanacağı 2822 sayılı yasanın 45.maddesinde düzenlenmiştir<sup>93</sup>. Yasa koyucu, 2822 sayılı yasanın 47. maddesindeki grevi yasa dışı saymadığından, son fıkrası ile konuya açıklık getirmek istemiştir<sup>94</sup>.

Yasal bir grev mutlaka işçi sendikasının kararına dayandığından, zarardan sadece sendikanın sorumlu tutulacağı belirtilmiştir<sup>95</sup>. Grev kararı alan ve uygulayan sendikanın TİSGLK m.47/4 gereğince sorumluluğu, sadece iş yerinde sebep oldukları “maddi zarar” ile sınırlıdır. Aynı hükme yer verilen A.Y. m.54/3’e ilişkin Milli Güvenlik Konseyi Anayasa Komisyonu gerekçesinde bu husus açık olarak belirtilmiştir. “Buradaki maddi zararlardan amaç, greve katılan işçilerin veya sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu meydana gelen tahripler ve benzeri zararlardır”. Grev nedeniyle iş yerinin yasa hükümlerine göre çalışmaması, üretim yapmaması ve üretim eksikliği yüzünden meydana gelen ekonomik zarar bu hükmün kapsamı dışındadır<sup>96</sup>. Yasal bir grevde iş yerinin çalışmamasından doğan zarar, bu grevin yasaya uygun bir sonucu olduğu için sorumluluğun söz konusu olmaması tabiidir. Yasa dışı bir grevde ise, böyle bir grevden doğan tüm zararlar tazmin edilir<sup>97</sup>.

Sendika, kusurlu hareketleri ile verdiği zararlardan Anayasa ve 2822 sayılı yasada belirtilen hükümler bulunmasa da genel hükümler (B.K. m.41) gereğince sorumludur. Bu nedenle, Anayasa ve 2822 sayılı yasa ile, sendikanın kusurlu hareketleri ile verdiği zararlardan sorumluluğu açısından yeni bir düzenleme getirilmemiştir. Sendikanın kusurlu hareketleri ile verdiği zararlardan sorumluluğu grev dışında da genel hükümler gereğince mevcuttur. Ayrıca, sendikanın

<sup>92</sup> ELBİR, s.253.

<sup>93</sup> BERKSUN/EŞMELİOĞLU, s.676.

<sup>94</sup> REİSOĞLU, Şerh 86, s.386.

<sup>95</sup> REİSOĞLU, Şerh 86, s.386.

<sup>96</sup> Bkz.: ÖZER, A. : Gerekçeli ve 1961 Anayasası İle Mukayeseli 1982 Anayasası, Ankara 1996, s.247.

<sup>97</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.244.

sorumluluğunun kapsamına, grev döneminde veya grev dışında kusurlu hareketleri ile verdiği maddi ve manevi zararlar girer. Oysa, Anayasa ve 2822 sayılı yasada sorumluluk, sadece grev döneminde verilen maddi zararlar ile sınırlı olarak düzenlenmiştir<sup>98</sup>. Ancak, sendikanın teşviki hatta bilgisi olmadan grevcilerin kasıtlı ve kusurlu hareketleri ile sebep oldukları zararlardan iş sendikasının sorumlu tutulması, yeni bir sorumluluk türü olarak karşımıza çıkmaktadır. İş sendikasının kendi üyesi dahil olmayan bir grevcinin yaptığı zarardan sorumlu olması, ancak, Anayasa hükmü ile işçi sendikalarına uyguladıkları grevlerde, grevcilerin iş yerinde zarar meydana getirmelerine engel olma yolunda bir yükümlülük yükletildiği ve bu yükümlülüğün yerine getirilmemesine objektif bir sorumluluk bağladığı düşüncesi ile açıklanabilir. Bu nedenle, grevcilerin verdiği zarardan sendika, kendisinin hiç bir kusuru bulunmasa dahil gerekli tedbiri almadığı için sorumlu olacaktır<sup>99</sup>. Bu özel sorumluluk sadece maddi zararlar içindir. Manevi zararların tazmini genel hükümlere tabidir. Yine grev katılmayan içilerin veya başka kişilerin meydana getirdikleri zararlar da bu özel sorumluluğun kapsamı dışındadır<sup>100</sup>.

---

<sup>98</sup> SÜMER, H. H.: “Türk Hukukunda Kanuni Grev Esnasında Grev Uygulanan İşyerinde Sebebiyet Verilen Zararlardan Grevi Uygulayan Sendikanın Sorumluluğu”, Çimento İşveren Derg. C.8, S.1, Ocak 1994, s.15.

<sup>99</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.245.

<sup>100</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.245.

## DEĞERLENDİRME ve SONUÇ

Tarihsel gelişim, grevin yasaklanmasının ya da cezalandırılmasının amacına ulaşmadığını gösterir. Gerek yaygınlığı ve gerekse çeşitliliği ile çağdaş dünyada önemli bir yere sahip olan grev, günümüzün vazgeçilmez ilkelerinden birini oluşturur.

Grevin bir hak olarak tanınması ve bu doğrultuda düzenlemeler yapılması genel hatlarıyla 20. yüzyıla ait bir olgudur. Anayasalarda temel haklar arasında yer alan ekonomik ve sosyal hakların, bu arada grev hakkının önemi ve vazgeçilmezliği bugün artık herkes tarafından kabul edilmektedir. Özgürlükçü batılı anlamda demokrasilerde kişi hak ve özgürlükleri, özellikle siyasi iktidara karşı korunmak amacıyla güvence altına alınmakta, insan hakları da denen kişilerin temel hakları ile toplumun ortak çıkarları bağdaştırılmaya çalışılmaktadır. Grev hakkı, hukukumuzda, Anayasanın 54. maddesinde “grev hakkı ve lokavt” başlığı altında düzenlenerek anayasal bir temele oturtulmuş ve buna paralel olarak 2822 sayılı yasa ile de ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Grev hakkı yalnızca yasal olarak yapılabildiği sağlamaya izin veren bir yetki değil, aynı zamanda çalışma ilişkilerinde de anlamlı hukuki sonuçlar doğurmaya elverişli bir yetkinin kullanılmasıdır. Grev hakkının doğurduğu bu sonuçlar, bu gücün kullanılması kadar önemlidir.

Bir hakkın kullanılması olarak grev, iş güvencesini de beraberinde getirdiği gibi, işverenin de grevcilerin haklarına saygı göstermeye ve bu güç olayına katlanmaya zorunlu kılar. Özellikle, çalışma ile ilgili yükümlerin kesilmesi halinde Özel Hukukun kendisine tanıdığı bozma yetkisinin kullanamaz. Artık grevciler borca aykırı davranmış olmayacakları gibi borca aykırılığın yaptırımları ile karşılaşmazlar. Grev hakkı meşru kabul edilince, bu davranış içine girenler, hukuki sınırlar içinde kaldıkları sürece bu davranışlarından dolayı herhangi bir sorumluluğa muhatap olmazlar.

Grev hakkı, diğer özgürlüklerden temel bir noktada ayrılır. Hepsi başkasına zarar vermeme yükümü ile sınırlı olduğu halde, grevde zarar verme amacı vardır. Bu grevin özüdür. Çalışmanın bırakılması ile işverene verilen zarar, onu boyun eğmeye götürecektir derecede ağırsa grev başarıya ulaşabilir. Sınırlarını kesin olarak belirlemedeki güçlük buradan kaynaklanır. Çünkü, gücün kanıtlanmasının kendine özgü yasaları vardır. Ancak, şunu belirtmek gerekir ki, grev hakkının kendisi bizzat zararı beraberinde getiren davranıştan bağımsız olarak tanınmıştır. Yani, grev hakkı bizzat zarar vermek için tanınmamıştır. Grev hakkı, yalnızca taraflar arasındaki eşitsiz durumu dengelemek için bir araçtır. Grev hakkı bu yönüyle çalışma ilişkileri çerçevesinde, çalışma koşullarının yeniden düzenlenmesini sağlayan bir araç ve bu amaçla kullanılan bir hak görünümü alır.

Grev hakkı, bir çok çağdaş devletin amaç olarak ortaya koyduğu sosyal eşitliği sağlamak için çalışanların ellerinde bulunan bir araç olarak pozitif hukuk metinlerinde sosyal hakların bir türü olarak yer almaktadır. Grev hakkı bu yönüyle, gerek klasik haklar olarak adlandırılan hakları gerekse diğer sosyal hakları yakından ilgilendirir ve etkiler. Özellikle, sendika özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı aynı amaçta birleşen bir bütün oluştururlar.

Bütün özgürlükler gibi, grev hakkı da diğer hakların içinde yer alan bir haktır. Dolayısıyla, grev hakkında diğerlerinde olmayan mutlak bir nitelik söz konusu değildir. Grevin yaygınlık ve dokunulmazlık orijinalliğini, diğer hakların amacı dahil, en azından onların sınırlarına saygı göstermeden ayırık tutmak olanaklı değildir. Çünkü, bir hakkın kullanılması ki, bu temel bir hak bile olsa toplumsal yaşamın gerekleri ile uyumalıdır. Toplum içinde yaşayan kişilerin ilişkilerinin ve davranışlarının bir takım sınırlarının bulunduğu ve sınırsız özgürlüğün ve buna paralel olarak ölçsüz hakkın düşünülmesi olanaklı bulunmadığından, grev hakkının da bir sınırı bulunması gerektiği kuşkusuzdur. İşte bu zorunluluk, söz konusu hakkın özelliği de göz önüne alınarak sınırlandırılması, kullanılmasının bir takım kayıt ve koşullara bağlanmasını gerekli kılmaktadır.

Batı ülkelerinin çoğunda, grev hakkının yasalarla düzenlenmediği ve hakkın sınırlarının yasalarla belirlenmiş olmadığı, kimi zaman mahkeme kararları, hükümetlerin koyduğu yasaklarla bu hakkın kullanılış alanının daraltıldığı görülmektedir. Fransa, grevin bir hak olarak tanındığı, fakat, özel sektörde yasal düzenlemeye tabi tutulmadığı ülkelerdendir. Fransız Anayasasında yer alan, “grev hakkı, onu düzenleyen yasalar çerçevesi içinde kullanılır” şeklindeki hükme rağmen, bu konuda öngörülen mevzuat çıkarılmamıştır. Uygulamada ise, grevin çok değişik biçimlere büründüğü görülmektedir. Yine, amaç ve yöntem açısından grev benzerlik gösteren çeşitli işçi eylemleri ortaya çıkmıştır. Bu durum karşısında yargı kararlarınca bir grev tanımı oluşturulmaya çalışılmış, bu tanıma uygun eylemler grev hakkının koruma alanı içine sokulmuştur. Bunun yanında, grev kavramına uyan bazı eylemler hakkında “hakkın kötüye kullanılması kuramı”ndan yararlanılarak bir takım sınırlamalar getirilmiştir.

Hukukumuzda da, grev hakkı Anayasada tanınmış olmakla birlikte, bu hakkın kullanılması yine başta Anayasa olmak üzere yasalarla da sınırlanmış, yasal ve yasa dışı grev ayrımı net bir şekilde ortaya konmuştur. Yasada öngörülmüş usullere ve amaca aykırı bir grev yasa dışı grevdir. Grev hakkının kullanılması ile ilgili getirilen sınırlamalardan biri de üstün bir hukuk ilkesi olan ve hukukun hemen hemen her alanında uygulama alanı bulan hakkın kötüye kullanılması yasağıdır. Bu ilke, grev hakkı bakımından, Anayasamızda (A.Y. m.54/2) ve 2822 sayılı TİSGLK’da (m.47) açıkça belirtilmiş, ayrıca tüm hakları kapsayacak şekilde M.K. m.2/2 ile çok genel ve soyut bir hüküm konulmuştur: “Bir hakkın sırf gayri ızrar eden suistimalini kanun himaye etmez”.

Gerçekten de, iş mücadelesinin vazgeçilemezliği ve bunun hukuken tanınması, iş mücadelesi aracı olan grevin sınırsız şekilde yapılabileceği demek değildir. Bir devletin özgür düzen uğruna iş mücadelesini, onun zararlı etkilerine rağmen kabul etmiş olması, mücadeleye katılanların genel hukuk ilkelerini dikkate almamaları anlamına gelmez. Grev hakkının kötüye kullanılmasına engel olmak gerekir.

Ancak, hakkın kötüye kullanılması kuramının soyut ve belirsiz olması, bu ilkenin uygulamasında bir takım güçlükleri beraberinde getirir. Çünkü, bu kuramın grev hakkına uygulanması, hem hareketin ekonomik etkileri hem de ilgililerin anlayışları ile ilgili titiz bir incelemeyi gerektirir. Hakkın kötüye kullanılması kuramının grev hakkına uygulamasındaki zorlukta yalnızca sosyal, ekonomik ve siyasal alan üzerinde sorunun önemi ve etkisi değil, sorunun hukuki alandaki zorluklarının da altını çizmek gerekir.

Grev hakkının tanınmasının en önemli nedeni, sosyal taraflar arasındaki dengesizliğin giderme çabasıdır. Çünkü, işverinin gücü karşısında işçi zayıf durumdadır. Grev, bu durumda karşı bir güçtür. Gerekli bir denkleştirmedir. Grev hakkı bu yönüyle iş ilişkisi çerçevesinde çalışma koşullarının yeniden düzenlenmesini sağlayan bir araç ve bu amaçla kullanılan bir hak görünümü alır. Kanımıza göre, İş Hukukunda işçinin korunması, işverenin ekonomik gücünün, giderek yurt ekonomisinin bu yükü taşıyabilme olanakları ile sınırlıdır. Her hak gibi grev hakkı da kötüye kullanılabilir. Bu anlamda, grevin verdiği zararın ağırlığı ne olursa olsun, bir hakkın kullanılmasının doğal sonucu olarak görmek, benimsenebilir bir düşünce olamaz. Grev hakkının kendisine tanınmış olan sosyal amacından ve işlevinden sapması halinde, verdiği zarar ağır olmasa bile bir kötüye kullanma söz konusu olur. Ancak, grev hakkı, sosyal amacına uygun kullanılmakla birlikte, vermiş olduğu zarar ağır bir zarar ise, örneğin topluma, elde edilecek olan yarara oranla aşırı bir zarar verecekse ya da iş yerinin veya işletmenin mahvına yol açacaksa yine bir kötüye kullanmada söz edilebilecektir. Çünkü, hiç bir hakka diğer hakları ortadan kaldırma gibi bir üstünlük tanınmaz. İşte, toplumdaki değişik haklar arasında dengeyi sağlayacak ilkelere biri de, hakkın kötüye kullanılmaması ilkesidir. Ancak, hemen belirtelim ki, hukukumuzda yasal grev yasa dışı grev ayrımı kesin olarak yapılmış olduğundan ve grev yasaklarının fazlalığından dolayı grev hakkının kötüye kullanılması oldukça ender durumlarda söz konusu olabilecektir. Bu durumda da, hukukumuz açısından yargının uygulanmakta olan yasal bir grevi ilgililerin talebi üzerine durdurması olanaklı olacaktır.

## KAYNAKLAR

- AKILLIOĞLU, T. : İnsan Hakları, I, Kavram, Kaynaklar ve Koruma Sistemleri, Ankara 1995.
- AKILLIOĞLU, T. : "Kamu Yararı Kavramı Üzerine Düşünceler", İHİD, (L. DURAN'a Armağan), Yıl 9, Sayı 1-3, 1985, s.11-22 (Kamu Yararı).
- AKIN, İ. : Kamu Hukuku, 7. Bası, İstanbul 1993.
- AKIN, İ./AKAD, M. : "Cumhuriyetin Ellinci Yılında Temel Hak ve Özgürlükler, İÜHF, Ellinci Yıl Armağanı, İstanbul 1973, s.21-51.
- AKİPEK, J. : Türk Medeni Hukuku, Birinci Cilt, Birinci Cüz, Ankara 1973.
- AKTAY, N. : Sendika Hakkı, Ankara 1993.
- AKYOL, Ş. : "Greve İlişkin Fransız Mahkeme Kararları", MHAD, Yıl 5, Sayı 7, 1971, s.279-317.
- AKYOL, Ş. : Grevin Hizmet Akdine Tesiri, İstanbul 1967, (Grevin Tesiri).
- AKYOL, Ş. : Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, İstanbul 1995 (Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı).
- ARSEBÜK, E. : Medeni Hukuk, C.I, İstanbul 1938.
- AYDEMİR, M. : "Grev Hakkının Niteliği ve Uluslararası Belgelerdeki Yeri", İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.4, Sayı 2, Haziran 1997, s.269-298.
- BATHMANABANE, P. : L'abus du Droit Syndical, Paris 1993.
- BERKSUN, A./ EŞMELİOĞLU, İ. : Açıklamalı - Gerekçeli İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1989.

- BOLDT, G. : La Grève et le Lock-out en Droit Allemand, Le Droit de Travail Dans la Communauté, V, Grève et Lock-out, Luxembourg 1961, s.85-152.
- BOUERE, J.P. : Le Droit de Grève , Paris 1958.
- BURDEAU, G. : Manuel de Droit Public, Les Libertés Publiques, Les Droits Sociaux, Paris 1948.
- BRUN, A./GALLAND, H. : Droit du Travail, Paris 1958.
- BRUN, A./GALLAND, H. : Droit du Travail, T.II, Les Rapports Collectifs de Travail, 2éd., Paris 1978, (T II).
- CAMERLYNCK, G.H. : Grève , Encyclopédie Dalloz, Répertoire de Droit Social et du Travail, T.II, Paris 1961, s.15-26.
- CAMERLYNCK, G.H./  
LYON-CAEN, G./  
PELISSIER, J.J. : Droit du Travail, Paris 1984.
- CENTEL, T. : İş Hukuku, C.I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994.
- COLLIARD, C.A. : Libertés Publiques, Paris 1982.
- COUTURIER, G. : Droit du Travail, T.2, Les Relations Collectives de Travail, 2 éd., Paris 1994.
- ÇELİK, N. : İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1996.
- ÇELİK, N. : Toplu İş İlişkilerinde Değişim, Mess Yayınları No: 266, 1997 (Değişim).
- DEMİRCİOĞLU, M. : "Türk İş Hukukunda Grev Hakkına İdari Tasarruflarla Müdahale", İş Hukuku Dergisi, C.I, Sayı 2, Nisan-Haziran 1991, s.165-198.
- DEMİRCİOĞLU, M. : "Yasal Greve Yargısal Müdahale", İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları, Ankara 1993, s.331-347, (Yasal Greve Müdahale).

- DEMİRCİOĞLU, M. : "Toplu Sözleşme Düzeninde Grev Hakkı ve Çıkmazları", İktisat Dergisi, Haziran 1985, s.27-36, (Grev Hakkı ve Çıkmazları).
- DEMİRCİOĞLU, M./CENTEL, T. : İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1993.
- DESPAX, M. : Négociations, Conventions et Accords Collectifs, Droit du Travail, T.7, 2 éd., Paris 1989.
- DİOGUARDI, G. : Le Droit de Grève, Paris 1961.
- DRAGUE, O. : "De Quelques Aspects Juridiques Actuels des Conflits Collectifs", Dr. Soc., 1980, s.269-275.
- DUPEYROUX, J.J. : "Le Droit de Grève : de Quoi Parle-t-on?", Dr.Soc., 1988, s.619-623.
- DURAND, P. : "Une Controverse Actuelle, les Effets de la Grève sur le Contrat de Travail", Dr. Soc., 1948, s.364-368.
- DURAND, P. : La Grève et le Lock-Droit de Travail Dans la Communauté, V, Grève et Lock-out, Luxembourg 1961, s.201-243, (La Grève et lock-out En Droit Français).
- DURAND, P. : "Le Régime juridique de la Grève Politique Dr.Soc., 1953, s.22-29, (Grève Politique).
- DURAND, P./VITU, A. : Traité de Droit du Travail, T.III, Paris 1956.
- DUVERGER, M. : Institutions Politiques et Droit Constitutionnel, Paris 1960.
- EDİS, S. : Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Ankara 1989.
- EKMEKÇİ, Ö. : Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996.
- EKONOMİ, M. : İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, Yenilenmiş 3. Bası, İstanbul 1984.

- EKONOMİ, M. : "Türk Hukukunda İş Mücadelesinin Türleri ve Hukuka Uygunluğu", İHD, C.I, 1991, s.485-528 (İş Mücadelesi).
- EKONOMİ, M. : "Toplu İş Sözleşmesi Türleri Ehliyet ve Yetki" Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 1990, s.1-35.
- ELBİR, H.K. : İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul 1987.
- EREN, F. : Borçlar Hukuku, C.II, Genel Hükümler, 4. Bası, Ankara 1991.
- ERİŞÇİ, L. : Türkiye'de İşçi Sınıfının Tarihi, İstanbul 1951.
- ERTAŞ, K. : Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Ankara 1982.
- ESENER, T. : İş Hukuku, 3.Bası, Ankara 1978.
- EYRENCİ, Ö. : "Türk Hukukunda İş Mücadelesi Araçlarında Eşitlik, İHD, C.II, S.1, Ocak-Mart 1992, s.5-17, (İş Mücadelesi).
- EYRENCİ, Ö. : Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984, (Sendikalar Hukuku).
- FEYZİOĞLU, N.F. : "Medeni Kanununun 50. Yıl Dönümünde Hakkın Kötüye Kullanılması", Medeni Kanununun 50. Yıl Sempozyumu 1, Tebliğler, İstanbul 1978, s.147-188.
- FİŞEK, K. : Devlete Karşı Grevlerin Kritik Tahlili, Ankara 1969.
- FRANKO, N. : "Grevin Hukuki Tanzimi", Adalet Dergisi, S.5-8, Mayıs-Ağustos 1963, s.603-637.
- GAMILLSCHEG, F. (Çev. D.ULUCAN) : "Alman Kollektif İş Hukukunun Temel İlkeleri" Banksis, 1. Uluslararası Semineri, Banksis Yayınları No: 15, İstanbul 1985, s.57-91.
- GAUME, G. : "Le Droit de Grève, un Terrain et un Enjeux Majeurs de la Lutte Aujourd'hui", Dr. ouv., 1980, s.1.

- GHESTIN, J./  
GOUBEAUX, G. : Traité de Droit Civil, T.I, 2 éd., Paris 1983.
- GİRİTLİOĞLU, N. : Dürüstlük Kuralları, Hakkın Kötüye Kullanılması  
Yasağı, Özellikle Şekil Eksikliğinden Dolayı  
Geçersizliğin Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı  
İle Sınırlandırılması, İstanbul 1989.
- GIVORD, F. : "La Notion et la Licéité de la Grève Dans la Jurispru  
dence Constante Contemporaine", Dr. Soc., 1961,  
s.29-40.
- GÖZE, A. : Sosyal Devlet Sistemi, İstanbul 1976.
- GÖZÜBÜYÜK, Ş. : Anayasanın Anlamı, Ankara 1986.
- GRUNEBaum-BALLIN,  
P./PETIT, R. : Les Conflits Collectifs du Travail et Leur  
Réglement dans le Monde Contemporain, Paris  
1954.
- GÜLMEZ, M. : Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve  
Türkiye, Todaie, Yay., Ankara 1988, (Uluslararası  
Kurallar).
- GÜLMEZ, M. : Meclislerde İşçi Sorunu ve Sendikal Haklar (1909-  
1910), Ankara 1995.
- GUBBELS, R. : La Grève Phénomene de Civilisation, Bruxelles  
1964.
- GÜMÜŞ, F. : Türk İş Hukukunda İş Uyuşmazlıkları ve  
Uzlaştırma, Ankara 1972.
- GÜZEL, A. : "3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca  
Hükümleri", Sosyal Siyaset Kanferansları, 35-36,  
Kitaplar, İstanbul 1986. (3008 Sayılı İş Yasası).
- GÜZEL, Ş. : Grev, Grevin Yapısal ve İşlevsel Açından  
İrdelenmesine Katkı, Ankara 1980.
- GÜZEL, Ş. : Türkiye'de İşçi Hareketi, 1908-1984, İstanbul  
1996, (İşçi).

- HATEMİ, H. : Hukuka ve Ahlaka Aykırılık Kavramları ve Sonuçları, İstanbul 1976.
- HIRSCH, E. : "Anayasanın Özel Hukuk Kurallarına Etkileri", Türkiye Barolar Birliğinin Düzenlediği Birinci Türk Hukuk Kongresine Sunulan Tebliğler, Ankara 1972, s.3-13.
- HORION, P. : Rapport de Synthèse, Le Droit du Travail Dans la Communauté, V, Grève et Lock-out, Luxembourg 1961, s.13-79.
- HORION, P. : La Grève et le Lock-out, en Droit Belge, Le Droit du Travail Dans la Communauté, V, Grève et Lock-out, Luxembourg 1961, s.155-195, (En Droit Belge).
- IŞIKLI, A. : Sendikacılık ve Siyaset, Ankara 1972.
- İNCE, E. : Toplu İş Hukuku, Ankara 1983.
- İMRE, Z. : Medeni Hukuka Giriş, 3. Bası, İstanbul 1980.
- JAVILLIER, J.C. : Droit du Travail, 2 éd., Paris 1988.
- JOSSERAND, L. : De l'esprit des Droits, et de Leur Relativité, Théorie Dite de l'abus des Droits, 2 éd., Paris 1939.
- KABOĞLU, İ.Ö. : Kolektif Özgürlükler, Diyarbakır 1989, (Kolektif Özgürlükler).
- KABOĞLU, İ.Ö. : İnsan Haklarının Hukuksal Yapısı Üzerine Bir İnceleme, Özgürlükler Hukuku, İstanbul 1994 (Özgürlükler Hukuku).
- KANETİ, S. : "Haksız Fiil Sorumluluğunda Kusur Kavramının Görevi", Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler, I, Sempozyumu, İstanbul 1980, s.29-67.
- KAPANİ, M. : Kamu Hürriyetleri, Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara 1981.
- KAYSER, A. : La Grève et Lock-out en Droit Luxembourgeois, Le Droit de Travail Dans la Communauté, V, Grève et Lock-out, Luxembourg 1961, s.325-349.

- KELEŞ R. : Kıyıların Korunması ve Toplum Yararı, C.XLIV, Ocak-Haziran 1989, No: 1-2, s.39-62.
- KOLOĞLU, M. : Ekonomi Dersleri, C.II, Ankara 1970.
- KÖKLÜ, A. : İktisat Dersleri, Giriş, Ankara 1968.
- KÖPRÜLÜ, B. : Medeni Hukuk Genel Prensipler - Kişinin Hukuku (Gerçek Kişiler-Tüzel Kişiler) 1-2 Kitaplar, 2. Bası, İstanbul 1984.
- KUTAL, M. : "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü ve Toplu İş Sözleşmesi Açısından Türk İş Hukukunun 50. Yılı" Basisen Yayını, No: 6, İstanbul 1986, s.119-154.
- KUTAL, M. : "2822 Sayılı Yasada Grev ve Lokavt Yasakları", İktisat ve Maliye, C.34, 1984, s.179-186, (Grev ve Lokavt Yasakları).
- KUTAL, M. : "Türk Mevzuatında Yasa Dışı Grev Kavramı ve Sonuçları", İktisat ve Maliye Dergisi, C.31, Sayı 10 Ocak 1985, (Yasa Dışı Grev).
- LANQUETIN, P. : "Les Conflits collectifs", Dr.Soc.,1988, s.577-579.
- LAROQUE, P. : "Droits de l'homme Travail Social et Politique Social (1)" Dr.Soc., 1968, s.625-632.
- LATOURNERIE, R. : Le Droit Français de la Grève, Paris 1972.
- LÖWISCH, M. : "Anayasa Işığında Alman İş Hukuku Düzeni, İHD, C.I, S.1, Ocak-Mart 1991, s.51-80.
- LYON-CAEN, G./  
PELISSIER, J./SUPIOT, A. : Droit du Travail, 17 éd., Paris 1994.
- LYON-CAEN, G. : "Fransız İş Mücadelesi Hukukunun Özgünlüğü Üzerine Bir Deneme, İBD, C.57, Temmuz-Eylül 1983, s.310-328.
- MAKAL, A. : Grev, Kuramlar ve Uluslararası Farklılıklar, Ankara 1987.

- MADJIDI, M : Le Droit de Grève Etudes des Legislations et des Jurisprudence Français et suisse, Anemasse 1955.
- MENGONI, L. : La Grève et le Lock-out en Droit Italien, Le Droit du Travail Dans la Communauté, V. Grève et Lock-out, Luxembourg 1961, s.251-319.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, H. : Türk Hukukunda Lokavt, Ankara 1993.
- NARMANLIOĞLU, Ü. : "Grev Hakkının Düşmesi", Prof.Dr.K. TUNÇOMAĞ'a Armağan, İstanbul 1997, s302-329.
- NARMANLIOĞLU, Ü. : "Kanun Dışı Grevin, Grevle İlgili İşçilerin İş İlişkilerine Etkileri", Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.4, S.2, Haziran 1997, s.298-338, (Kanun Dışı Grev).
- NARMANLIOĞLU, Ü. : Grev, Ankara 1990, (Grev).
- OĞUZMAN, K. : Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C.I, 2. Bası, İstanbul 1978.
- OĞUZMAN, K. : Hukuki, Yönden İşçi-İşveren İlişkileri C.I, 4. Bası, Yer ve Tarih yok (İlişkiler).
- OĞUZMAN, K. : Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1964, (Grev).
- OĞUZMAN, K. : Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul 1955, (Hizmet Akdinin Feshi).
- OĞUZMAN, K. : Medeni Hukuk Dersleri Giriş-Kaynaklar-Temel Kavramlar, 7. Bası, İstanbul 1989( Medeni Hukuk).
- OĞUZMAN, K. : Borçlar Hukuku Dersleri, C.II, İstanbul 1991, (Borçlar Hukuku).
- OĞUZMAN, K. : "Türkiye Cumhuriyeti Döneminde İş Hukukunun Gelişmesi", 50. Yıl Armağanı, Cumhuriyet Döneminde Hukuk, İÜHF, İstanbul 1973, s.403-423, (Cumhuriyet Döneminde).

- OĞUZMAN, K. : "Yeni Anayasanın Toplu İş İlişkilerini İlgilendiren Hükümleri", İHİD (Sarıca'ya Armağan) Yıl 3, Sayı 1-2, 1982, s.113-135 (Sarıca'ya Armağan).
- OLLIER, P. : Le Droit du Travail, Paris 1972.
- ÖZBUDUN, E. : Türk Anayasa Hukuku, 2. Bası, Ankara 1990.
- ÖZSUNAY, E. : Medeni Hukuka Giriş, 5. Bası, İstanbul 1986.
- PELISSIER, J. : "La Grève :Liberté Très Surveillée" Dr.ouv., 1988, s.59-79.
- PETIT, M. : "L'usage Normal du Droit de Grève et la Jurisprudence Dr. Ouv., 1976, s.379-388.
- PICKER, E. : "Alman Hukukunda İş Mücadelesi Türleri ve Bunların Hukuka Uygunluğu", İHD, C.II, 1991, s.509-528.  
(Çev. Ö. EYRENCİ)
- RAMIN, A. : "Exercice du Droit de Grève et Responsabilité Civile", Dr. Soc., 1980, s.537-545.
- RAY, J.E. : Droit du Travail, Droit Vivant, 4 éd., Paris 1995.
- RAY, J.E. : "1988-1991: un Nouveau Droit Jurisprudentiel de la Grève", Dr. Soc., 1991, s.715-727, (1988-1991).
- REİSOĞLU, S. : 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, (Şerh 86).
- REİSOĞLU; S. : Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 2. Bası, Ankara 1975 (Şerh 75).
- REYNAUD, J.D. : İş Uyuşmazlıkları Sosyolojisi, İstanbul 1986.  
(Çev. A.GÜZEL/A.OKUR)
- RIPERT, G. : Abus de Droit, Encyclopédie Dalloz, Droit Civil, I.s.28-36.
- RIVERO, J. : Les Libertés Publiques, T. 2, Le Régime des Principales Libertés, Paris 1980.
- RIVERO, J./SAVATIER, J.: Droit du Travail, 12 éd., Paris 1991.

- SAĞLAM, F. : Temel Hakların Sınırlanması ve Özü, Ankara 1982.
- SAĞLAM, F. : "Anayasa Hukuku Açısından İşçi Haklarının Güncel Sorunları", Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, EYRENCİ, Ö./SAĞLAM, F./TAŞKENT, S./ULUCAN, D. Ortak Yayını, İstanbul 1987, s.11-53, (Anayasa Hukukunda).
- SARAMITO, F. : "Les Conflits Collectifs", Dr. Soc., 1988, s.581-582.
- SAYMEN, F.H. : "Hakkın Suistimalinin Müeyyidesi", İHFM, C.XII, S.4, 1945, s.311-327.
- SAYMEN, F.H. : Türk Medeni Hukuku, C.I, Umumi Prensipler, 2. Bası, İstanbul 1956 (Medeni Hukuk).
- SELEA, T. : La Notion de l'Abus du Droit Dans le Droit International, Paris 1940.
- SENCER, O. : Türkiye'de İşçi Sınıfı, İstanbul 1969.
- SEROZAN, R. : Sözleşmeden Dönme, İstanbul 1979.
- SINAY, H. : Traité de Droit du Travail, La Grève, T.VI, Paris 1966.
- SINAY, H. : "La Neutralisation du Droit de Grève?" Dr.Soc. 1980, s.250-257, (La neutralisation).
- SINAY, H./ JAVILLIER, J.C. : Droit du Travail, La Grève, T.VI, 2 éd., Paris 1984.
- SOYSAL, M. : 100 Soruda Anayasanın Anlamı, 7. Bası, İstanbul 1987.
- SUR, M. : Grev Kavramı, İzmir 1987, (Grev).
- SUR, M. : Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara 1991 (Özerklik).

- SÜMER, H. H. : "Türk Hukukunda Kanuni Grev Esnasında Grev Uygulanan İşyerinde Sebebiyet Verilen Zararlardan Grevi Uygulayan Sendikanın Sorumluluğu", Çimento İşveren Derg., C.8, S.1, Ocak 1994, s.14-25.
- SÜZEK, S. : İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976.
- SVOLOS, A. : Le Travail Dans les Constitutions Contemporain Paris 1953.
- ŞAHLANAN, F. : Sendikaların İşleyişinin Demokratik Esaslara Uygunluğu, İstanbul 1980 (Sendikaların İşleyişi).
- ŞAHLANAN, F. : Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, (Toplu İş Sözleşmesi).
- TALAS, C. : Sosyal Ekonomi, Ankara 19792.
- TALAS, C. : "Sosyal Haklar ve Türk Anayasalarında Sosyal Hakların Evrimi, İnsan Hakları Yıllığı, C.3-4, 1981-1982, s.38-75, (Sosyal Haklar).
- TANÖR, B. : Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, İstanbul 1978.
- TAŞKENT, S. : "Grev Hakkı ve Sorunları", Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, EYRENCİ, Ö./SAĞLAM, F./TAŞKENT, S./UIUCAN, D. ortak yayını, İstanbul 1987, s.213-235.
- TEKİNAY, S.S./  
AKMAN, S./BURCUOĞLU,  
H./ALTOP, A. : Tekinay Borçlar Hukuku, 7.Baskı, İstanbul 1993.
- TEYSSIE, B. : Droit du Travail, Paris 1981.
- TEYSSIE, B. : Les Conflits Collectifs de Travail, Grève et Lock-out, Paris 1981 (Grève et lock-out).
- TEYSSIE, B. : La Grève, la Raison et la Juge", Dr.Soc., 1988, s.562-576, (La Grève).
- TEZİÇ, E : Anayasa Hukuku, İstanbul 1986.

- TIANO, A. : L'action Syndical Ouvrière et la Théorie Economique Du Salaire, Paris 1957.
- TUNA, O. : Grev Hakkı, İş Mücadelelerindeki Yeri ve Ehemmiyeti, İstanbul 1951.
- TUNA, O/KUTAL, M. : Grev Hakkı, Başlıca Meseleleri ve Memleketimiz Bakımından Tanzimi, İstanbul 1962.
- TUNAYA, T.Z. : Siyasal Kurumlar ve Anayasa Hukuku, 5. Bası, İstanbul 1982.
- TUNCAY, A.C. : Politik Amaçla Kanun Dışı Grev, İHU, TİSGLK m.17. No.4.
- TUNCAY, A.C. : İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi, İstanbul 1975, (İşçi Sendikası Üyeliği).
- TUNCAY, A.C. : İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982 (Eşit Davranma).
- TUNÇOMAĞ, K. : İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989.
- TUNÇOMAĞ, K. : İş Hukuku, C.I, Genel Kavramlar, Hizmet Sözleşmesi, 4. Bası, İstanbul 1986 (C.I, 1986).
- TUNOMAĞ, K. : İş Hukuku, C.II, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kırklareli-Vize 1980, (C.II, 1980).
- TÜRK - İŞ : Sendikalar ve Grev Lokavt Hakları, Ankara 1964.
- ULUCAN, D. : Toplu İş Sözleşmesi ve Hukuki Niteliği, İstanbul 1981, (Özerklik).
- ULUCAN, D. : "İş Mücadelesinin Hizmet Akdine Etkisi", İHD, C.II, Sayı 2, Nisan-Haziran 1992, s.165-179, (İş Mücadelesi).
- ULUCAN, D. : "Toplu Görüşme ve Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler", Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 1990, s.59-77.

VELİDEDEOĞLU, H.V. : Türk Medeni Hukuku, C.I, Cüz, 1, Umumi Esaslar, 7.Bası, İstanbul 1968.

ZEVKLİLER, A. : Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Ankara 1995.



**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU**  
**DOKÜMANTASYON MERKEZİ**