

Toplu Eylem Hakkı ve Siyasi Grev Bağlamında Bir Yargıtay Kararı İncelemesi

Sevil DOĞAN*

Olayın Özeti

Davacı, Türk Hava Yolları A.Ş.'nde çalışan ve Hava- İş Sendikasına üye olan bir işçidir. Davacı, iş sözleşmesinin 2012 yılı Mayıs ayı sonunda Hava-İş Sendikasının çağrısı ile geniş katımlı bir bilgilendirme toplantısına ve basın açıklamasına katıldığı gerekçesiyle hukuka aykırı olarak geçerli ve haklı bir sebep olmaksızın feshedildiğinden bahisle, feshin geçersiz olduğunu, kendisinin 29.05.2012 günü mide rahatsızlığı nedeniyle raporlu olduğunu ve kanun dışı herhangi bir eyleme katılmasının söz konusu olmadığını belirterek işe iade talebinde bulunmuştur. Davalı ise, davacının üyesi olduğu Hava- İş Sendikasının çağrısı ile TBMM'de görüşülmekte olan hava iş kolunda grev yasağı getirilmesini düzenleyen kanun teklifini protesto etmek amacıyla kanun dışı grev kararı alındığını, bu eyleme destek veren bir grup işçinin havaalanında eylem yaptığını ve uçuşa giden çalışanları protesto ederek göreve gitmemelerini sağlamak adına sözlü ve fiili engellemelerde bulduklarını, davacının da bu kanun dışı eyleme katılmak amacıyla sağlık raporu alarak görevini ifa etmediğini ve işine gelmeyeceğini işyerine bildirmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshinin geçerli olduğunu, bu nedenle davanın reddini talep etmiştir¹.

Merciilerin Çözüm Tarzı

Yerel Mahkemenin Kararı

Yerel Mahkeme, davacının 29.05.2013 tarihinde raporlu olduğunu, işverenin belirtilen tarihte işe gelmeyen herkesi kanundışı greve katıldığı gerekçesiyle savunma alma gereği duymaksızın iş sözleşmesini feshettiği, davalı tarafından davacıya bu konuda ihtar verilmediği, geçerli fesih sebeplerinin oluşmadığı gerekçesiyle davayı kabul ederek davacı işçinin işe iadesine karar vermiştir.

Yargıtay Dairesinin Kararı

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, davacı ile birlikte ikiyüzyetmişdokuz işçinin aynı anda rapor almasının hayatın olağan akışına uygun düşmediği, belirtilen işçilerin toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin devam ettiği sırada hava iş kolunda grev yasağını

* Arş. Gör. İzmir Gediz Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku

¹ 22. HD. 14.5.2013 E.2013/7515 K. 2013/10949, Çalışma ve Toplum S.2013/3, s.611-620.

öngören bir kanun değişikliği teklifinin çıkarılmasını önlemek amacıyla yapılan iş bırakma eylemi demokratik bir tepki de olsa “siyasi amaçlı grev” niteliğinde olduğu, ayrıca işçilerin böyle bir toplu eyleme girişmeden önce hükümet ve yasama organları ile görüşme, arabuluculuk gibi barışçıl yol ve yöntemleri kullanmadıkları, yapılan eyleme son çare olarak başvurmadıklarından söz konusu eylemin 03:00-24:00 saatleri arasında ve uzun sayılabilecek bir sürede devam ettiği ve işletmenin uğrayacağı olası zarar miktarı da göz önüne alındığında ölçülülük ilkesine aykırı olduğunu, her ne kadar söz konusu eylem kanundışı grevin bir sonucu olarak haklı sebeple fesih sonucu doğursa da toplu iş sözleşmesi hükümleri gereği Disiplin Kurulu kararı alınmadan yapılan fesih haksız hale geldiği ancak bu durumun geçerli sebebi ortadan kaldırmadığı gerekçeleriyle Yargıtay yerel mahkemenin işe iade kararını bozmuş ve davanın reddine karar vermiştir.

Karşı Oy Görüşü

22. Hukuk Dairesinin kararında belirtilen karşı oy yazısında, davacı işçinin diğer işçilerle birlikte kanun değişikliği teklifine karşı çıkmak için toplu olarak rapor alınmak suretiyle işin bırakıldığı dosya içeriği ile sabit olsa da en etkili iş mücadelesi aracı olan grev hakkının yasaklanması yönündeki yasa değişikliği teklifine karşı davacı ve diğer işçilerin gerçekleştirdiği söz konusu eylem ulusal mevzuatımızca yasa dışı grev niteliğinde olmasına rağmen Türkiye'nin de onayladığı uluslararası sözleşmelere göre işçi hak ve menfaatlerinin ve sendikal özgürlüklerine kısıtlama getirilmesine yönelik bu davranışın demokratik bir tepki olarak nitelendirilmesi gerektiği, ancak belirtilen eylemin barışçıl amaçtan uzaklaşıp uzaklaşmadığı ve ölçülülük ilkesini ihlal edip etmediğinin sadece süre yönünden değerlendirilmesinin yeterli olmadığı, ayrıca işverenin uğradığı zarar miktarının da tespiti edildikten sonra ölçülülük ilkesi çerçevesinde değerlendirme yapılması gerektiği ve bu nedenle bozma gerekçesine katılmanın mümkün olmadığı belirtilmiştir.

Çözümlemesi Gereken Hukuki Problemler

İncelemeye konu olan Yargıtay kararında öncelikle belirtildiği üzere hava işlerinde çalışan uçucu personelin işe iade davası açıp açamayacağının tespiti gerekmektedir. Daha sonra kararın temelini oluşturan kanuni grev, kanun dışı grev ve özellikle siyasi amaçlı grevin unsurları tespit edilmeye çalışılacaktır. Belirtilen konular gerek ulusal gerek uluslararası mevzuat açısından değerlendirilip açıklığa kavuşturulmalıdır. Ayrıca kararda belirtilen uyuşmazlık noktalarından biri, toplu eylemde ölçülülük ilkesinin nasıl ele alınması gerektiğidir.

Değerlendirme

Hava İşlerinin İş Kanunu Kapsamında Olup Olmadığı Sorunu

Hava Taşıma İşlerinin İş Kanunu Kapsamında Olup Olmadığının Değerlendirilmesi

Bir iş ilişkisine 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulanabilmesi için tarafların işçi ve işveren olması yeterli değildir. Ayrıca Kanunun 4. maddesinde belirtilen istisnalardan olmaması gerekir. İş Kanununun amaç ve kapsamını düzenleyen 1. maddesinde belirtildiği gibi “Bu Kanun 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konusuna bakılmaksızın uygulanır.” Belirtilen maddeden de anlaşılacağı üzere, 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş ilişkisine uygulanabilmesi için 4. maddede belirtilen istisnalardan olmamalıdır².

İş Kanunu'nun 4. maddesinde İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalan işler sayılmıştır. Kapsam dışı işlerden biri de, karara konu olan olayla da ilgili olan ve m. 4/1, a da düzenlenen “hava ve deniz taşıma işleri”dir. Buna karşılık, kapsam dışı bırakılan işler, sadece hava işleri olup, Kanunda havacılığın tüm yer işlerinde çalışanlara İş Kanunu uygulanacağı belirtilmiştir (m.4/II, b). Bu nedenle sadece pilot, hostes, kabin amiri, makinist, telsizci gibi uçuş personeli kapsam dışı bırakılmış olup uçuş personelinin ve bu kimselere Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanacaktır³.

Konumuz açısından önem taşıyan bir diğer hüküm, kararda atf yapılan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 66/II. maddesidir. İnceleme konusu kararda şu ifadeler yer verilmiştir: “*Öncelikle taraflar arasındaki uyumsuzluk toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işçilerin iş sözleşmelerinin haklı veya geçerli sebebe dayalı olarak feshedilip feshedilmediği ve bu bağlamda 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokant Kanununun uygulanması ile ilgili olduğundan anılan Kanunun 66. Maddesi gereğince dava konusu uyumsuzluğun çözümünde iş mahkemesi görevlidir. Bu sebeple davalının görev itirazının reddine ilişkin mahkeme kararı yerindedir.*” Belirtilen 66. madde hükmüne göre “Bu Kanunun

² Aktay, N./Arıcı, K./ Senyen-Kaplan, E. İş Hukuku, Yenilenmiş 6. Bası, Ankara 2013, s.47-48; Çelik, N. İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 26. Bası, İstanbul 2013, s. 71 vd; Demir, F. En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2013, s. 80; ; Mollamahmutoglu, H./Astarlı, M. İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Ankara 2012, s. 268; Narmanlioğlu, Ü. İş Hukuku- Ferdi İş İlişkileri-I, Gözden Geçirilmiş 4. Bası, İstanbul 2012, s. 81; Süzek, S. İş Hukuku, Yenilenmiş 9. Baskı, Ankara 2013, s. 209 vd.

³ Süzek, s. 211; Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 268. “*Davacının davalı Hava yolları işyerinde yolcu uçağı pilotu olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. 4857 Sayılı Yasanın 4/1-a maddesi gereğince davacının çalışması İş kanunu kapsamı dışında kalmaktadır. Bu nedenle iş mahkemesi davada görevsizdir. Görev hususunun öncelikle karara bağlanması gerekir. Mahkemece görevsizlik kararı verilmesi gerekirken yetkisizlik kararı verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*” 9.HD. 19.6.2006 E. 2006/14258 K. 2006/17721, www.kazanci.com.tr.

uygulanmasından doğan bütün uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde çözümlenir.” Aynı yönde hüküm 18.10.2012 tarihinde kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu⁴nda yer almaktadır. Kanunun “Görevli ve Yetkili Mahkeme” başlığını taşıyan 79. maddesine göre “Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür.” Gerek önceki kanun gerekse 6356 sayılı Kanunun belirtilen düzenlemelerinden anlaşılacağı üzere bir uyuşmazlığın toplu iş hukukundan kaynaklanması durumunda İş Kanunu kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın, belirtilen uyuşmazlık iş mahkemelerinde çözümlenecektir.

Karara konu olan olayda, davacı işçinin uçuş personeli olarak davalı şirkette çalıştığı belirtilmiştir. İşçi, iş sözleşmesinin feshinin geçersiz olduğu gerekçesiyle işe iade davası açmıştır. Davalı işveren ise işçinin siyasi grev-kanundışı greve katıldığı için iş sözleşmesinin feshedildiğini, fesih nedeninin haklı bir fesih sebebi olduğunu savunmuşsa da, burada açılan davanın bir işe iade davası olduğu aşikârdır. İşe iade davası prosedürü ise 4857 sayılı İş Kanununun 18 vd. maddelerinde düzenlenmiştir. Davacı işçi de iş güvencesi hükümlerine dayanarak işe iade davası açmıştır. Bu nedenle Yargıtay’ın 2822 sayılı Kanunun 66. maddesine dayanarak görev itirazını reddetmiş olması yerinde değildir. Davacı işçi uçuş personeli olup İş Kanununun kapsamı dışındadır. Bu nedenle de kural olarak belirtilen işçilerin davalarının iş mahkemesinde görülmesi mümkün görünmemektedir⁵. Ancak burada hava yolları çalışanlarının üye olduğu sendikanın imzaladığı toplu iş sözleşmesinde, kapsamdaki işçilere de iş güvencesi hükümlerinin uygulanacağı yönünde bir hükmün bulunup bulunmadığı ayrıca incelenmelidir.

Hava Taşıma İşlerinde Çalışanların İş Kanunu Kapsamına Alınması

Kural olarak hava taşıma işlerinde çalışan uçucu personel İş Kanunu hükümlerine tabi olmayıp uyuşmazlıklarında Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olacaklarını yukarıda ele almıştık. Ancak karara konu olan uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin iş mahkemelerinde dava açılmış ve görevsizlik itirazları reddedilmiştir. Uygulamada sıklıkla toplu iş sözleşmeleri ile bu yönde düzenlemeler yapıldığı görülmektedir.

⁴ RG. 7.11.2012 No:28460.

⁵ Yargıtay bir kararında, uçucu personel olarak uçaklarda görev yapanlarla ilgili işçilik haklarına ilişkin uyuşmazlıklarda asliye hukuk mahkemesinin görevli olduğunu belirtmiştir. “Davacı dava dilekçesinde davalı Türk Hava Yolları kurumunda kabın memuru yani uçucu personel olarak görev yaptığını ileri sürerek bir kısım işçilik hakları talebinde bulunmuş, davalı savunmasında uçucu personel olarak görev yaptığını belirtmiş bulunduğuna göre, 1475 sayılı İş Kanunu 5/1 maddesi kapsamında hava taşıma işlerinde çalıştığı açık seçik ortada bulunmaktadır. Davacının yaptığı iş itibarıyla İş kanunu, bakımında uygulanması olanağı bulunmamaktadır. Böyle olunca davaya bakmaya İş Mahkemesi değil, alacağın miktarı da dikkate alınmak suretiyle Asliye Hukuk Mahkemesi görevli olduğunun kabulü gerekir.” 9. HD. T.8.4.1997 E.1996/22816 K.1997/7054, www.kazanci.com.tr.

Karara konu olan uyuşmazlığın tarafları, işveren konumundaki Türk Hava Yolları A.Ş. ve işçi uçuş personelidir. Uçuş personelinin işyerinde yetkili Hava- İş Sendikasına üye olduğu ve Hava- İş Sendikası ile işveren arasında toplu iş sözleşmeleri imzalandığı kararda belirtilmiştir. Somut olayın olduğu dönem yürürlükte 23. Dönem Toplu İş Sözleşmesi bulunmaktadır. Hava- İş Sendikasının bağtlatdığı 23. Dönem Toplu İş Sözleşmesinin “İş Sözleşmesinin Sona Erme Şekli (Sürelî Fesih)” başlığını taşıyan 27. maddesine göre “Sürelî fesihlerde, uçucu personel dahil sendika üyesi tüm personele iş güvencesi hükümleri ile birlikte 4857 sayılı yasa hükümleri uygulanır.” hükmü getirilmiştir. Böylelikle toplu iş sözleşmesi ile işverenin fesih hakkının sınırlandırıldığı söylenebilecektir.

İşverenin fesih hakkının sınırlandırılması kaynağını feshe ilişkin birçok hükmün nispi emredici nitelik taşıması ve bu hükümlerin işçi yararına olmak kaydıyla değiştirilebilmesinden almaktadır⁶. Belirtilen sınırlamanın Kanundan doğabileceği gibi sözleşmelerle de getirilmesi mümkündür⁷. Nitekim Yargıtay daha önce verdiği bir kararında İş Kanunu kapsamı dışında kalan hava taşıma işinde uçucu personel olarak çalışan ve sendika üyesi olan işçinin sendikaca imzalanan toplu iş sözleşmesinde, üyelerin 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesi hükümlerinden yararlanması öngörüldüğünden, iş mahkemesince işverenin geçerli sebebi ispatlayamaması karşısında feshin geçersizliğini isabetli bulmuştur⁸. Ancak işverenin fesih hakkını tamamıyla ortadan kaldıran hükümlerin geçersiz olacağı doktrinde belirtilmektedir⁹. Karara konu olan uyuşmazlıkların işe iade prosedürünü de kapsayacak biçimde iş mahkemesinde görülmesi yönündeki toplu iş sözleşmesi hükümleri yukarıdaki gerekçelerle geçerlidir. Uygulamada sıklıkla toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine bu yönde düzenlemeler getirilmektedir. Bu anlamda

⁶ Mollamahmutoğlu/Astarlı s. 856; Narmanlıoğlu, I, s. 483 vd; Narmanlıoğlu, Ü. “Yargıtay’ın Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın 2010 yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2012, s.352-353; Süzek, s. 692; Süzek, S. “İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması”, Kamu-İş, C:6 S:4/2002(Yargıç Dr.Aydın Özkul’a Armağan), s. 79-80; Çelik, s.241.

⁷ Şen, M. “İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesi Hükmüyle Sınırlandırılması (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme), AÜEFHD, C.VII, S.1-2, Haziran 2003, s.543 vd.

⁸“... Dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta davacı işçinin davalıya ait işyerinde uçucu personel olarak çalıştığı, ancak işyerinde üye sendika ile imzalanan ve yürürlükte olan Toplu İş sözleşmesi hükümlerinden yararlandığı. Toplu İş sözleşmesi ile davacının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. ve devamı maddeleri olan iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasının öngörüldüğü, iş mahkemesinin görevli olduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece işin esasına girilerek, ispat yükü kendisinde olan davalının geçerli nedeni kanıtlayamaması nedeni ile feshin

geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar vermesi isabetlidir...” 9. HD, 22.10.2008, E.2008/40711 K. 2008/34678, Çalışma ve Toplum, 2009/2, s.313-315.

⁹ Narmanlıoğlu, s. 482; Süzek, s. 692; Süzek, Fesih Hakkının Sınırlandırılması, s.83; Şen, s. 546.

kararda belirtildiği gibi görev itirazının reddine ilişkin Yargıtay hükmü hukuken yerindedir. Ancak işverenin fesih hakkını sınırlandıran bir diğer hüküm olan işten çıkarma için disiplin kurulu kararının aranması ayrıca aşağıda incelenecektir.

“Toplu Protesto Eylemi”nin Siyasi Grev Kapsamında Değerlendirilmesi Sorunu

Genel Olarak

Karar konu olayda, davalı işveren, davacı işçi ve ikiyüzyetmişdokuz işçinin Hava-İş Sendikasının çağrısı ile TBMM’nde görülmekte olan hava iş kolunda grev yasağı getirilmesini düzenleyen kanun teklifi görüşmelerini protesto etmek amacıyla kanundışı greve katıldığı ve direniş eylemine destek vermek amacıyla sağlık raporu almak suretiyle görevini ifa etmediğini belirterek iş sözleşmelerini feshetmiştir. Uyuşmazlık, Yargıtay kararında da ayrıntılı bir biçimde ele alındığı üzere kanundışı grev ve buradaki gibi toplu protesto eyleminin siyasi grev sayılıp sayılmayacağı hususunda toplanmaktadır. Bu nedenle önce grev kavramı ve Türk Hukukunda grevin konumu her iki kanun açısından ele alınacak, ayrıca uluslararası alandaki düzenlemeler irdelenecektir. Daha sonra siyasi grev ve toplu eylem hakkı bağlamında bir değerlendirme yapılacaktır.

Grev Hakkı ve Kanuni Grev- Kanun Dışı Grev Ayrımı

Grev ve Grev Hakkı Kavramları

İş hukukunda grev, işçilerin istedikleri çalışma koşullarını eşit durumda olmadıkları işverene karşı kabul ettirebilmek için işi bırakmak suretiyle başvurdukları kolektif bir mücadele aracıdır. İşçiler, iş mücadelesi yollarından grevi kullanarak işvereni bir anlamda kendileri ile uzlaşmaya zorlamakta ve işverene ekonomik yönden baskı yapmaktadır¹⁰.

Tarihi oldukça eskilere dayanan¹¹ ve geçmişte birçok engelle karşılaşılan grev, günümüzde birçok ülkede hak olarak tanınmış ve sendikal haklar arasında yer almıştır. Türk hukukunda da sosyal haklar arasında yer alan ve sendikal bir hak olan grev hakkı, Anayasa’nın 54. maddesi ile güvence altına alınmıştır. Böylelikle grev hakkı, Anayasal teminat altına alınmış, hem siyasi iktidara hem de işverene karşı korunmuş bulunmaktadır¹². Anayasa’nın 54/I. maddesine göre “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları*

¹⁰ Narmanlıoğlu, Ü. İş Hukuku II- Toplu İş İlişkileri, İstanbul 2013, s. 532-533; Sur, M. İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2008, s. 367-368;

¹¹ ÜNSAL, işçilerin ilk defa topluca işi bırakmalarının MÖ 1152 yılında III Ramses döneminde Firavun mezarının yapımında yaşandığını belirtmektedir. Ünsal, E. “Grev Hakkının Geleceği”, TBB Dergisi 2011(92), s. 426; Sur, M. Grev Kavramı, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir 1987, s.30.

¹² Narmanlıoğlu, II, s. 539.

kanunla düzenlenir.” Buradan greve ancak toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında başvurulmasının Anayasal güvence altında olduğu aksi halde Anayasal teminattan yararlanamayacağı sonucuna ulaşılabilecektir¹³. Grevin kanunla düzenleneceği Anayasa’da belirtilmiş olup 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 58. maddesinde düzenlenmiştir. Hükme göre *“İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.”* Grevin tanımı açısından önceki 2822 sayılı Kanun ile yeni düzenleme arasında bir fark bulunmamaktadır. Tanımdan da anlaşılacağı gibi grev birtakım unsurları içerisinde barındırmaktadır. Öncelikle bir grevden söz edebilmek için işin bırakılması gerekmektedir. İşin bırakılmasının grevi karakterize eden bir unsur olduğu doktrinde belirtilmektedir¹⁴. Aynı zamanda işi bırakan kişiler işçi olmalı ve işçilerin iş bırakma eylemi kolektif bir karar dayanmalıdır¹⁵. Bu anlamda iş bırakma niteliğinde olmayan iş yavaşlatma, verim düşürme gibi diğer toplu eylemler grev tanımına uymamakta, ancak bu yöndeki toplu eylemlere kanun dışı grevin yaptırımı uygulanmaktadır¹⁶.

Kanuni Grev- Kanun Dışı Grev Ayrımı ve Sonuçları

6356 sayılı Kanunun 58/I. maddesinde grevin tanımı yapıldıktan sonra aynı maddenin II. ve III. fıkralarında kanuni grev ve kanun dışı grev ayrımı yapılmıştır. *“...Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir. (III) Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır.”* Hukukumuzda grev hakkı işçilere tanınmış olmasına rağmen işçilerin her zaman diledikleri yerde grev yapmalarının sonuçları ağır olabileceğinden birtakım sınırlamalar ve belirli kanuni bir prosedür getirilmiş ve ancak grev hakkı bu prosedürü izleyerek kullanabileceklerdir¹⁷. Bu nedenle Kanunun belirlediği kriterlere uygun grev, kanuni grev olarak tanımlanmış, belirtilen kriterlere uymayanlar ise kanundışı grevin yaptırımına tabi tutulmuştur. Kanun, kanuni grevi sadece iş şartlarının yeniden düzenlenmesi ve değiştirilmesi talebi sonucu ortaya çıkan toplu menfaat uyuşmazlıklarına hasredilmiş olup, bir hakkın ödenmesi için grev yapılmasına kanunen cevaz verilmemektedir¹⁸.

¹³ Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan s. 595; Sur, s.374.

¹⁴ Narmanlıoğlu, II, s. 550.

¹⁵ Sur, Grev, s. 76 vd.

¹⁶ Sur, Toplu İlişkiler, s. 380-381.

¹⁷ Narmanlıoğlu, II, s. 581-582.

¹⁸ Çelik, s. 608; Oğuzman, M. Hukuki Yönden İşçi- İşveren İlişkileri, C.1, 3.Bası, İstanbul 1984, s. 110 vd; Sur, s.346-347; İş uyuşmazlıkları konusunda ayrıntılı bilgi için bkz Narmanlıoğlu, s. 496 vd.

Kanuni grev- kanun dışı grev ayrımı sonuçları açısından büyük önem arz etmektedir. Kanuni grevde iş görme borcu altındaki işçiler, iş görme borçlarını yerine getirmemekte ve grev yaparken hukukun kendileri tanıdığı yetkiyi kullanmaktadırlar. Oysa kanundışı grevde iş görme borçlarını haklı bir sebep olmadan yerine getirmedikleri için iş sözleşmelerinin işveren tarafından haklı sebeple feshi ile karşı karşıya kalacaklar ve işlerini kaybedebileceklerdir. Nitekim kanundışı grevin yaptırımını 6356 sayılı Kanunun “Kanundışı Grev ve Lokavtın Sonuçları” başlığı ile 70. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre “*Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir.*”

İncelememiz açısından da önem taşıdığı üzere hangi fiillerin kanundışı grev sayıldığına tespiti gerekmektedir. Anayasa ve ulusal mevzuatın bu anlamda bir değişimden geçtiği de söylenebilecektir. 2010 yılındaki Anayasa değişikliğinden önce bazı fiillerin kanundışı grev sayılacağı ile ilgili 54. maddede düzenleme yer almaktaydı. Anayasa'nın 54/VII. maddesi ile “*siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.*” hükmü getirilmiş ve aynı yönde bir düzenleme de 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 25/II. maddesinde bulunmaktaydı. Doktrinde bu düzenlemelerin grevi sadece mesleki amaca özgülendiği ve mesleki amaç bulunmadan yapılan grevin yine grev olarak nitelendirileceği ancak kanun dışı sayılacağı belirtilmekteydi¹⁹. Ayrıca her türlü toplu eylemin amacına bakmaksızın yasaklanmış olması uluslararası standartlar ve özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından eleştirilmekteydi²⁰. 5982 sayılı Halkoyuna Sunulan Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun²¹ ile belirtilen hüküm kaldırılmıştır. Belirtilen hüküm kaldıran 7. maddenin gerekçesinde, grev hakkına getirilen aşırı kısıtlamanın kaldırıldığı ve bu yönde ileri bir adım atıldığı belirtilmiştir²². 6356 sayılı Kanunda ise önceki Kanunda yer alan düzenlemeye yer verilmemişse de, doktrinde siyasi amaçlı grev, dayanışma grevi, iş yavaşlatma, işyeri işgali gibi fiillerin grev tanımında bir değişiklik yapılmadığından halen kanundışı grev sayıldığı belirtilmektedir²³. Nitekim 6356 Sayılı Kanunun grevi

¹⁹ Bulut, N. Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar, İstanbul 2009; s. 185-186; Tuncay, C. “Grev Hakkı”, İnsan Hakları, İstanbul 2000, s. 215.

²⁰Gernigon B./Ordero, A./Guido, H. ILO Principles Concerning the Right to Strike, International Labour Review, Vol.37, 2000, s.13 vd.

²¹ Anayasa'nın belirtilen maddesini de içeren değişiklikler yapılmış ve bu değişiklik TBMM'nde Anayasa'nın öngördüğü yeterli oyu sağlayamadığı için referanduma sunulmuş, 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan referandumla seçmen tarafından onaylanarak yürürlüğe girmiştir.

²² Kanun Teklifi Metni, s. 4 <http://www2.tbmm.gov.tr/d23/2/2-0656.pdf>.

²³ Alpagut, G. “6356 Sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi- Uluslararası Normlara Uyum”, İSGHD, C.9 S.35,

düzenleyen 58. maddesinin gerekçesinde de “*Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanundışı grev sayılacağından grevin unsurlarının bulunmadığı durumlar ayrıca sayılmamıştır. Genel grev, siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevi ile işyeri işgali, iş yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişlerin Kanunda belirtilmemiş olması bunları Kanuna uygun hale getirmez. Belirtilen eylem ve direnişleri yapma hakkını veren veya hukuka uygun hale getiren hukuki bir dayanak da yoktur...*” Ancak doktrinde ILO normları ve denetim organlarının çizdiği sınırlar da dikkate alınarak bu tip fiillerin tümüyle yasadışı sayılması eleştirilmektedir²⁴.

Karara konu olan olayda, işçilerin sendikanın da desteğiyle, hava işlerinde grev yaşağı getirilmesine ilişkin kanun görüşmelerini protesto etmek amacıyla bir süreliğine iş bıraktıkları anlaşılmaktadır. Karar metninde, işçilerin yaptığı eylem “siyasi grev” olarak nitelendirilmişse de aynı zamanda “toplu eylem hakkı” çerçevesinde olduğuna da değinilmektedir. Bu nedenle aşağıda toplu eylem hakkı ve siyasi grev kavramları ele alınacaktır.

Kanundışı Grev Türlerinden Siyasi Grev ve ‘Toplu Eylem Hakkı’nın Hukuki Çerçevesi

Siyasi Grev ve Tanımı

Türk hukukunda kanuni grev sadece toplu iş sözleşmesi yapılması esnasında çıkan uyuşmazlıklar için öngörülmuş bir iş mücadelesi aracı olduğundan siyasi grev Anayasal güvence dışına çıkarılmış bir grev türüdür. Diğer ülkelerde de sıklıkla karşılaşılan siyasi grev, yasama organını veya hükümeti yeni bir politika uygulamaya, kamu otoritelerini bir karar almaya veya bir karar almaktan kaçınmaya zorlamak amacıyla yapılmaktadır²⁵. Doktrinde siyasi grevlerin muhatabının işveren olmadığı, devletin muhatap alındığı ve protesto yönünün ağır bastığı vurgulanmakta iken mesleki grevlerde ise ücret artışı, iş sürelerinin azaltılması gibi taleplerle işverenin muhatap alındığı belirtilmektedir²⁶. Bu nedenle de bir grevin siyasi olup olmadığının tespitinde kriter olarak nitelik itibarıyla mesleki bir grev olup olmadığı değerlendirilmektedir. Örneğin, hükümetin dış politikasını protesto etmek amacıyla yurttas kimliği ile yapılan grev, salt siyasi grev olarak adlandırılırken; işçi çıkarlarını ilgilendiren konularda yapılan grev ise mesleki, ekonomik bir amaca hizmet etmektedir²⁷. Ancak doktrinde mesleki grev- siyasi grev ayrımı yapmanın zor ve

Y.2012, s. 44-45; Kutal, M. “Toplu İş Hukuku Açısından T.C. Anayasasında Yapılan Son Değişiklikler” Prof.Dr.Sarper Süzek’e Armağan, C.II, İstanbul 2011, s.1593-1594; Sur, M. “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Grev Hakkı”, SİCİL, Aralık 2012, s.166, Ulucan, D. “12 Eylül Tarihli Anayasa Değişikliklerinin Toplu İş Hukukuna Yansması”, İSGHD, C.9 S.33 Y. 2012, s.29.

²⁴ Alpagut, G. “6356 Sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi” , Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3) Semineri, İstanbul 2013, s.140.

²⁵ Oğuzman, s.168; Ünsal, s.425; Sur, Siyasi Grev, s.12;

²⁶ Sur, Siyasi Grev, s.12.

²⁷ Ünsal, s.425.

pratik bir sonucunun olmadığı ve her grevde belli ölçülerde siyasi ve ekonomik unsurların bir arada olduğu belirtilmektedir²⁸. Çünkü grev hakkını da kapsayan ve Anayasa ile güvence altına alınmış sendika kurma, toplu iş sözleşmesi hakkı gibi kolektif sosyal haklar, bir yönüyle kamuoyu ve iktidarı etkileyen siyasi bir fonksiyonu da nitelik itibariyle barındırmaktadır²⁹.

Alman iş hukukuna baktığımızda greve ilişkin düzenlemelerin Türk hukuku ile paralellik arz ettiği görülmektedir. Alman hukukuna göre, grev organizasyonu sadece sendikaya ait olup ancak çalışma koşullarını değiştirmek gibi hukuki bir sebebe dayanarak grev yapılabilecektir ki sendika kararı olmadan yapılan grev, kanun dışı grev hükümlerine tabi olacaktır. Siyasi grev açısından da çalışma koşullarının değiştirilmesi unsuru olmadan sadece politik bir eylem neticesiyle yapılan grev siyasi grev kapsamında kabul edilerek kanun dışı grev sayılacaktır³⁰. Bu anlamda Alman hukukunda siyasi grev kavramını daha dar yorumlayarak salt siyasi grevlerin kanundışı bırakıldığı, çalışma şartları, meslek koşulları ile ilgili olan grevlerin mesleki grev kapsamında değerlendirildiği sonucuna varılabilecektir.

Toplu eylem hakkı ise, sendikal hakları ve grev hakkını da kapsayan üst bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Herhangi bir uluslararası antlaşmada açıklıkla yer almayan toplu eylem hakkı, uluslararası hukukta temellendirilmiş olup ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü'nün verdiği raporlarda ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle aşağıda uluslararası sözleşmeler ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları ışığında 'toplulu eylem hakkı' ele alınacaktır.

Toplu Eylem Hakkı ve Hukuki Çerçevesi

Genel Olarak

Toplu eylem hakkı, Türk iş hukukuna Avrupa Birliği normları ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün raporları ile dahil olmuş ve sınırları Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin kararlarıyla da şekillenmiştir. Aşağıda da ayrıntılı biçimde ele alacağımız üzere Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi verdiği birçok kararında işçilerin iş bırakma, iş durdurma gibi Türk hukukuna göre kanun dışı grevin yaptırımına tabi olan eylemlerini 'toplulu eylem hakkı' çerçevesinde değerlendirmiştir. Toplu eylem hakkı, aslında grevi de içine alan üst bir kavram olarak karşımıza çıkar. En belirgin şekli grev olan toplulu eylemlerin birçok şekilde karşımıza çıkması mümkündür, iş bırakma gibi fiillerin yanı sıra iş yavaşlatma, kurallı çalışma, işbirliğinin çekilmesi, oturma eylemi, fazla çalışma yapmayı reddetme gibi fiilleri de içinde barındırmaktadır³¹. Toplu eylemler iş ilişkisinde elbette tek taraflı değildir,

²⁸ Sur, Siyasi Grev, s.13.

²⁹ Kalabalık, H. İnsan Hakları Hukuku, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, İstanbul 2013, s. 576.

³⁰ Lingemann, S./Stenau-Steinruck, V.R./Mengel, A. Employment and Labor Law in Germany, 2008, s.67.

³¹ Barnard, C. EC Employment Law, Third Edition, 2006, s.769.

işverenler de işçilerine lokavt uygulayabilir, grevdeki işçilerin işini yapması için başka işçi alıp çalıştırabilir, işyerini değiştirip kapatabilir³². Ancak hiçbir özgürlük sınırsız olmadığı gibi işçi ve işverenlerin her zaman toplu eylem hakkını kullanabileceği sonucuna varılamaz. Aşağıda ayrıntılı biçimde ele alınacağı üzere bu konuda Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin bazı kriterleri bulunmaktadır.

Uluslararası Mevzuatta 'Toplu Eylem Hakkı'

Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, çalışma hakkı, örgütlenme hakkı, sosyal güvenlik hakkı gibi ikinci kuşak haklar olarak da kabul edilen sosyal ve ekonomik hakları güvence altına alan ve Avrupa Konseyi üyesi devletlerin 1961 yılında imzaladığı bir sözleşmedir³³. Ayrıca Şart ile güvence altına alınan sosyal ve ekonomik hakların korunma alanını genişletmek için yeni önlemler alınması amacıyla Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartı 1996 yılında oluşturulmuştur. Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nı 1981 yılında imzalamış ve 1989 yılında çıkarılan kanun ile onaylanmış; Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını ise 2007 yılında onaylanmıştır³⁴. Ancak her ikisinde de Türkiye, Şartın 'Sendika ve Grev Hakkı'nı düzenleyen 5. ve 6. maddelerini kapsam dışı bırakmıştır³⁵.

Avrupa Sosyal Şartı'nın 5. ve 6.maddesi, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını düzenlemektedir. Bu anlamda Sosyal Şart, grevin güvence altına alındığı ilk bağlayıcı uluslararası belge olarak karşımıza çıkmaktadır³⁶. Özellikle konumuz açısından önem taşıyan grev ve toplu eylem hakkını düzenleyen 6/4. maddesine göre, "*Taraf Devletler...Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerle bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanır.*" Burada 'toplu eylem hakkı' kavram olarak karşımıza çıksa da, doktrinde bu düzenlemenin toplu eylem hakkını ve grevi daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerle bağlı olmak koşuluna hasretmiş olup dar yorumladığı ve bazı kısıtlamalara imkân verdiği belirtilmektedir³⁷. Avrupa Sosyal Şartı'nda düzenlenen grev ve toplu eylem hakkı açıkça toplu pazarlık süreciyle ilgili olmalıdır ve 6. madde hükmü, işçi ve işverenlerin toplu iş sözleşmesi müzakere etmek ve müzakereler esnasında bir çıkar çatışması vuku bulduğunda grev de dahil olmak üzere toplu eylemde bulunma hakkı öngördüğünden toplu pazarlık ve grevin esas amacı, ücret gibi pazarlık edilebilir konularda toplu görüşmeler sırasında işvereni baskı altına almaya hizmet

³² Barnard, s.769-770.

³³ Çiçekli, B. Avrupa Sosyal Şartı-Temel Rehber, Ankara 2001, s.19.

³⁴ RG. 14.10.1989 S.20312- Gözden Geçirilmiş Şart; RG. 9.4.2007 S. 26488.

³⁵ Kapsam dışı bırakma hususunda ayrıntılı bilgi için bkz. Gülmez, M. "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na Uyum Sağlayabilecek Miyiz?", Çalışma ve Toplum, 2007/1, s. 32 vd.

³⁶ Sur, Toplu İlişkiler, s. 370.

³⁷ Alpagut Kadir Has, s. 143; Sur, s. 370.

etmektedir, siyasi grevler gibi direkt olarak toplu pazarlık süreciyle ilgisi olmayan eylemler madde kapsamında değildir³⁸.

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, Avrupa Sosyal Şartı'nın 25. maddesine dayanarak oluşturulan denetim mekanizmalarından biridir. Uzmanlar Komitesi, sözleşmeciler devletlerin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini değerlendirmekte, bu değerlendirmeler 'olumlu ya da olumsuz sonuçlar' şeklinde olmakta ve bu değerlendirmeleri raporlar halinde sunmaktadır³⁹. Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin düzenlediği raporlarda madde bazında incelemeler yapılarak o ülkenin maddede düzenlenen hakla ilgili uygulaması değerlendirilmektedir. Sosyal Haklar Komitesi, grevi ve bu bağlamda toplu eylem hakkını daha geniş yorumlamakta, toplu eylem hakkının sadece sendikaya ya da belli işçi gruplarına özgülenmesini eleştirmektedir. Komite'nin İngiltere'ye ilişkin verdiği raporda, ancak bir sendika tarafından yetkilendirilmiş veya onaylanmış grevin yasal sayılmasının kapsamı aşırı bir biçimde daralttığını belirtmiş ve Sosyal Şart'ın 6/4. maddesinde düzenlenen toplu eylem hakkının, işten çıkarılma ya da gelecekte yapılacak fesih işlemlerine karşı sendika tarafından desteklenmesi ya da desteklenmesinin bir grup işçinin yapacağı toplu eylemleri de kapsadığı, toplu eylem hakkının tüm işçiler için sağlanması gerektiğini belirtmiştir⁴⁰.

Türkiye her ne kadar Avrupa Sosyal Şartı'nın ilgili maddelerini onaylamadıysa da, özellikle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin 2008 tarihli kararı tüm uluslararası düzenlemelerin birlikte değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiş ve Türkiye aleyhine verilen kararda Avrupa Sosyal Şartı'nın 6. maddesine atıf yapılarak Türkiye'nin ilgili maddeyi kapsam dışı bırakması önem arz etmemiştir. Bu nedenle aşağıda konuyla ilgili Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları ele alınacaktır.

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Konseyi tarafından hazırlanmış, 04.11.1950 tarihinde Roma'da imzalanmış ve 03.09.1953 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye, sözleşmeyi 04.11.1950 tarihinde imzalamış ve 1954 yılında 6366 sayılı kanun ile onaylanmış ve iç hukukun bir parçası haline gelmiştir⁴¹. Belirtilen sözleşmenin önemi, ortak güvence sistemine dayanan uluslararası yargısal denetim mekanizması kurulması ve bireye sağlanan güvenceyi bir yaptırıma bağlamasıdır⁴².

³⁸ Barnard, s. 771.

³⁹ Çiçekli, s.38-39.

⁴⁰ European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (United Kingdom), Articles, 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/UKXVII11_en.pdf. Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin yükümlülükleri konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Algan, B. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması, Ankara 2007, s. 296 vd.

⁴¹ T. 10.03.1954 6366 S. "İnsan Haklarının ve Ana Hürriyetlerini Koruma Sözleşmesi ve Buna Ek Protokolün Tasdiki Hakkında Kanun", RG. 19.03.1954 S.8662.

⁴² Kalabalık, s.117; Sur, Toplu İlişkiler, s. 27.

İnceleme konumuz açısından önem taşıyan husus, Sözleşmenin 11. maddesinde “Toplanma ve Dernek Kurma Özgürlüğü” başlığı altında düzenlenmiştir. Burada sendika hakkı genel bir ilke şeklinde ve dernek kurma hakkı çerçevesinde yer almakta ve bir takım ‘meşru sınırlamalar’a konu olabileceği hükümde düzenlenmektedir⁴³. Bu nedenle doktrinde özellikle ekonomik ve sosyal haklar bakımından Avrupa Sosyal Şartı’nın, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi’ni takviye eden bir sözleşme olduğu belirtilmektedir⁴⁴. Sözleşme’nin 11. maddesi, toplu iş sözleşmesi hakkı, toplu pazarlık ve grev hakkı gibi kavramlara yer vermemişse de, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi sözleşmeyi güncel koşullara göre yorumlamakta ve içtihatlarında yer vermektedir. Ancak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi verdiği kararlarda Uluslararası Çalışma Örgütü’nün esaslarına da yer verdiğinden öncelikle ele alınacak daha sonra Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin verdiği kararlar değerlendirilecektir.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Toplu Eylem Hakkı’na Bakışı

Türkiye, 1932 yılından bu yana Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO)’ne üyedir. Sürekli barışın ancak sosyal adalet temeli üzerine kurulabileceği noktasından hareket eden Uluslararası Çalışma Örgütü, tüm dünyada çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve emeğin kötüye kullanımını engellemek amacıyla sözleşme ve tavsiye kararları ile uluslararası yasama faaliyetlerinde bulunmaktadır⁴⁵. ILO’nun sendikal haklara ilişkin başlıca sözleşmelerini Türkiye onaylamış bulunmaktadır.

Sendikal haklara ilişkin sözleşmelerden biri, 87 sayılı Sendikal Özgürlük ve Sendikal Hakların Korunmasına İlişkin Sözleşme, Türkiye tarafından 1993 yılında onaylanmış ve burada sendika özgürlüğünün kolektif yönü ele alınmaktadır⁴⁶. Toplu eylem hakkı ve özellikle grev hakkı kavramı, Örgüt’ün 87 sayılı Sözleşmesi dahil hiçbir sözleşmede açıkça düzenlenmemiştir. ILO Sözleşmelerinin görüşmeleri esnasında grev hakkına ilişkin düzenlemeler çeşitli vesilelerle tartışılmış ancak doğrudan grev hakkını düzenleyen uluslararası standartlar üzerinde uzlaşamadığı için grev hakkı düzenlenememiştir⁴⁷. Doktrinde açıkça yer verilmese bile, 87 sayılı Sözleşmenin 3. maddesinde düzenlenen sendikaların “yönetim ve faaliyetlerini

⁴³ 11. madde: “Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir.

Bu hakların kullanılması, yasayla öngörülen ve demokratik bir toplum içinde ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlık veya ablakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olanlar dışındaki sınırlamalara tabi tutulamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler, kolluk kuvvetleri veya devlet idaresi mensuplarının yukarıda anılan haklarını kullanmasına meşru sınırlamalar getirilmesine engel değildir.”

⁴⁴ Çiçekli, s.19.

⁴⁵ GÜLMEZ Mesut, “Uluslararası Çalışma Örgütü Koruma Sistemleri”, İnsan Hakları, YKY, İstanbul 2000, s. 501-502.

⁴⁶ SUR, Toplu İlişkiler, s.32-33.

⁴⁷ Gernigon/Ordero/Guido, s.7.

düzenleme, eylem programları oluşturma hakkı” ve 10. maddede sendikayı tanımlarken kullanırken “ işçi ve işverenlerin bu çıkarlarına hizmet eden ve bu çıkarları savunma amacı güden” ifadelerine başvurularak grev hakkının Sözleşme kapsamında olduğu kabul edilmektedir⁴⁸. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün denetim organları olan Sendika Özgürlüğü ve Uzmanlar Komisyonu oluşturduğu köklü içtihat ve yorumlarla grev hakkının, 87 sayılı Sözleşme ile korunan ve örgütlenme hakkının, doğal sonucu olduğunu kabul etmektedir⁴⁹.

Komite’ye göre, grev hakkı, işçilerin ekonomik ve sosyal menfaatlerinin korunmasında kullanılan meşru bir vasıta ve işçilerin ya da işçi kuruluşlarının en önemli faaliyet alanlarından birini oluşturmaktadır⁵⁰. Grev hakkı sınırsız değildir, kamu gücünü kullanan devlet memurları, genel sağlık güvenlik gibi sebeplerle grev hakkına kanunla bir takım makul sınırlamalar getirilmesi mümkündür, fakat hakkın kullanımını aşırı kısıtlayıcı hükümler getirilmemelidir⁵¹. Ancak Sendika Özgürlüğü Komitesi’nin en çok eleştirdiği konulardan biri, grev hakkının sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması aşamasına hasredilmesidir. Komite, işçilerin kendilerini doğrudan etkileyecek istihdam, çalışma koşulları, yaşam standartları, sosyal koruma gibi ekonomik ve sosyal politika tedbirleri hakkında görüşlerini desteklemek üzere greve başvurabileceklerini belirterek grev hakkını daha geniş yorumlamaktadır⁵². Özellikle hükümetin ekonomik ve sosyal politikalarını eleştirmek ve protesto amacıyla sendikaların greve başvurması, grev hakkı çerçevesinde değerlendirilmelidir⁵³. Ancak hükümetlerin ekonomik ve sosyal politikalarını etkilemek için yapılan grevler, bir protesto niteliğinde olmalı, huzuru ve asayışı bozma amacıyla yapılmamalıdır⁵⁴.

Komite grev hakkını geniş yorumlasa da grev hakkının sınırsız olmadığını belirtmektedir. Komite verdiği birçok raporda salt siyasi grevi sendika özgürlüğü kapsamının dışında tutmaktadır. Komite’ye göre, grev; mesleki, sendikal ve siyasi olmak üzere üç farklı şekilde karşımıza çıkabilmekte ve genel eğilim mesleki ve sendikal nitelikte olan grevlerin meşruluğu konusunda şüphe olmadığı ancak siyasi greve ihtiyatlı yaklaşma yönündedir⁵⁵. Ancak bir grevin siyasi amaçla yapıp

⁴⁸ Dereli, T. “Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) Normları Açısından Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslağının Değerlendirilmesi”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.54 2008, s.218; Gernigon/Ordero/Guido, s.8; Sur, Siyasi Grev, s. 23.

⁴⁹ Alpagut,, Kadir Has, s.140; Dereli, s.218; Sur, Siyasi Grev, s.23; Freedom of Association: Digest of Decisions and the Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Fifth (Revised)Edition, 523.

⁵⁰ Hodges-Aeberhard, J./Ordero D. Principles of the Committee on the Freedom of Association Concerning Strikes, International Labor Review, Vol.126 ,No:5 1987, s. 543-544.

⁵¹ Gernigon/Ordero/Guido, s.11; Freedom of Association, s. 112, No:541.

⁵² Freedom of Association, s. 110 No:527-528; Gernigon/Ordero/Guido s. 14; Alpagut, s. 141.

⁵³ Freedom of Association, s. 111, No:529.

⁵⁴ Gernigon/Ordero/Guido, s. 14; Hodges-Aeberhard/Ordero, s. 549.

⁵⁵ Hodges-Aeberhard/Ordero s. 548.

yapılmadığı konusunda kesin bir ayırım yapmanın sendikaların karakteri nedeniyle mümkün olmadığı da belirtilmektedir⁵⁶. Grev hem mesleki, sendikal hem de siyasi bir nitelik taşıyorsa, Komite, aslında işçilerin çıkarları ile ilgili olmayıp tamamen siyasi hedefleri saklamak için yapılmıyorsa, talebin niteliğini dikkate alarak grevi meşru saymakta; gizli bir politik amaç güdülüp güdülmediğine bakmaktadır⁵⁷. Bu nedenle işçilerin ortak ekonomik ve sosyal çıkarlarını ilgilendiren grevler, hükümete ya da iktidara yönelse bile sendika özgürlüğü kapsamında değerlendirilmektedir⁵⁸. İnceleme konusu karara konu olan olaya benzer bir olayda Komite, toplu iş sözleşmesinde öngörülen minimum ücretin artırılması ve işsizliğe ilişkin ekonomi politikalarında değişiklik, asgari ücretin artırılması gibi konularda yapılan 24 saatlik genel grevi, işçi örgütlerinin işçilerin çıkarlarını korumak için uyguladığı meşru faaliyetlerden olduğunu belirterek hukuka uygun kabul etmiştir⁵⁹. Ayrıca Komite oturma eylemi, araç bırakma, kurallı çalışma, iş yavaşlatma gibi toplu eylem türlerini ancak barışçıl olma niteliğini kaybettiği takdirde kısıtlanabileceği yönünde kararlar vererek bu anlamda grevi geniş yorumlamakta barışçıl olduğu sürece toplu eylem hakkını işçilere tanıdığı söylenebilecektir⁶⁰.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Toplu Eylem Hakkına İlişkin Kararları

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin, Sözleşmenin 11. maddesine ilişkin olarak sendikal örgütlenme hakkıyla ilgili çok sayıda kararı bulunmaktadır. Çalışmamızda Türkiye'ye ilişkin ve toplu eylem hakkı ile ilgili olan kararlar ele alınacaktır. Ancak öncelikle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararlarının özellikle sendikal özgürlüğün yorumunda birtakım değişiklikler geçirdiği belirtilmelidir. 2000'li yıllara kadar yapılan başvurularda AİHM, sendikal özgürlüğü daha katı bir anlayışla dar yorumlamış, devlete daha geniş bir takdir hakkı vermişse de 1990 ve 2000'li yıllarda verdiği kararlarda sendikal özgürlüğü toplu eylem hakkını da içerecek şekilde özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü ilkelerini de dikkate alarak daha geniş yorumlamıştır⁶¹. Toplu eylem hakkı ile ilgili olarak 1996 tarihli **Gustafsson/İsviçre** kararı önem taşımaktadır. Kararda "*Maddenin yazımı (m. 11/1), sözleşmenin, bir sendikaların başvuracağı toplu eylem yoluyla üyelerinin mesleki çıkarlarını savunma özgürlüğünü koruduğunu ortaya koymaktadır. Her devletin, bu amaçla kullanılacak/başvurulacak araçları seçme yetkisi (yani takdir yetkisi) vardır.*" diyerek toplu iş sözleşmesi imzalamanın toplu

⁵⁶ Gernigon/Ordero/Guido, s.14.

⁵⁷ Hodges-Aeberhard/Ordero, s. 549.

⁵⁸ Sur, Siyasi Grev, s. 24-25.

⁵⁹ Freedom of Association, s. 113, No.543; Gernigon/Ordero/Guido s. 15.

⁶⁰ Alpagut, s. 47-48; Freedom of Association, s. 113, No:545.

⁶¹ Sur, Toplu İlişkiler, s.27 vd.; Çınar, Ö. "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında Yeni Anayasa'da Sendikal Haklar Nasıl Düzenlenmeli?", Legal İSGHD, C.9 S.36 Y.2012, s. 141 vd; Ayrıntılı bilgi için bkz. Gülmez, M. "Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?", Çalışma ve Toplum, 2008/3, s.146 vd.

eylem yollarından sadece biri olduğunu belirtmiştir⁶².

İnceleme konusu toplu eylem hakkı ile ilgili olarak AİHM'nin Türkiye'ye ilişkin üç kararı bulunmaktadır. “Demir-Baykara”, “Karaçay” ve “Satılmış ve Diğerleri(Enerji Yapı-Yol Sen)” kararları, her ne kadar kamu görevlileri ile ilgili kararlar olsa da özellikle toplu eylem hakkının genel olarak sınırlarının çizildiği ve sendikal özgürlüğün AİHM tarafından daha geniş yorumlandığını gösterir niteliktedir.

İlk olarak ele alacağımız **Demir- Baykara**⁶³ kararında, 1993 yılında başvuran Baykara'nın başkanı olduğu Tüm Bel-Sen Sendikası ile Belediye arasında bir toplu iş sözleşmesi imzalanmışsa da, belediye bir süre sonra toplu sözleşme hükümlerini Sayıştay'ın zimmet çıkarmasını gerekçe göstererek uygulamamıştır. Sendika konu ile ilgili iç hukuk yollarını tüketerek, AİHM'ne Sözleşmenin 11. maddesinin ihlal edildiği iddiasıyla başvurmuştur. AİHM, Türkiye'nin onayladığı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin 98 sayılı ILO sözleşmesine atıfta bulunmuş ve ilgili sendikanın bu sözleşmeye dayanarak imzaladığı toplu iş sözleşmesinin “11. madde anlamında üyelerin çıkarlarını korumak için seçtiği bir toplu eylem yolu” olduğu belirtilerek, sendikal haklara ilişkin getirilen kısıtlamaların insan haklarının somut ve etkili şekilde korunmasını sağlayacak biçimde dar yorumlanması gerektiği gerekçesiyle 11. maddenin ihlal edildiği sonucuna varmıştır. Ayrıca kararda önem taşıyan husus, ILO normlarının yanı sıra Avrupa Sosyal Şartı'nın Türkiye tarafından onaylanmayan 6. maddesinin kararda esas alınmasıdır. Bu anlamda Avrupa'nın ortak değerlerinden söz edilerek kararda dikkate alınmıştır⁶⁴.

İnceleme konusu olay ile bağlantılı olan bir diğer karar “**Karaçay/Türkiye**”⁶⁵dir. Yapı-Yol Sen Sendikasına üye olan kamu görevlisi Karaçay, KESK'in kamu görevlilerinin ücretlerini savunmak amacıyla çağrısı üzerine işini bırakarak bir günlük toplu eyleme katılmıştır. Bu arada valilik de KESK'in bu yönde bir eylem yapacağından bahisle bu eylemlere katılacak tüm personel hakkında önleyici tedbirlerin alınması gerektiğini Bakanlığa iletmıştır. Başvuran eyleme katılmadığını ileri sürmüştü de uyarı cezası almış ve maaşından kesinti yapılmıştır. İç hukuk yollarını tüketen Karaçay, AİHM'ne 11. maddenin ihlal edildiği gerekçesiyle başvurmuştur. Mahkeme, olayı Sözleşmenin farklı maddeleri açısından incelemişse de konumuzla ilgili olan 11. madde çerçevesinde yaptığı incelemede, başvuranın barışçıl olarak toplantı özgürlüğünü kullandığını belirtmiştir. “*Karaçay'a, üyesi olduğu KESK'in, memurların satın alma gücünü savunmak için düzenlediği bir eylem gününe katılmış olması nedeniyle disiplin yaptırımı olarak bir uyarı cezası verildiğini saptayan Mahkemeye göre, bu yaptırım ne denli küçük (önemsiz) olursa olsun,*

⁶² Gülmez, Toplu Eylem, s.149; Balcı, Ş. “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Satılmış ve Diğerleri/Türkiye Kararları”, Çalışma ve Toplum, 2008/2 S.17, s.228.

⁶³ Demir-Baykara/Türkiye No: 34503/97, 12.11.2008(BD), <http://hudoc.echr.coe.int/sites/tur/pages/search.aspx?i=001-119649>.

⁶⁴ Alpagut, Kadir Has, s. 147.

⁶⁵ Karaçay/Türkiye No:6615/03, 27.03.2007.

sendikaların üyelerini, onların çıkarlarını savunmak için grev günlerine ya da eylemlere katılmaktan caydırıcı niteliktedir. Bu nedenle de, başvurana verilen uyarı cezası, “demokratik bir toplum için zorunlu değildir.” diyerek, sendika özgürlüğünün ihlal edildiği sonucuna varmıştır.

Ele alacağımız üçüncü karar, 21 Nisan 2009 tarihli “**Satılmış ve Diğerleri**”⁶⁶ kararıdır. Başbakanlık Personel Genel Müdürlüğü, kamu sektörü çalışanlarının toplu iş sözleşme hakkının tanınması için düzenlenen bir günlük ulusal greve başvuranların katılımını genelge ile yasaklamışsa da, Boğaz Köprüsü gişelerinde çalışan ve KESK’e bağlı Enerji Yapı Yol Sen üyesi olan kamu görevlileri, sendikanın aldığı karar üzerine birkaç saatliğine gişelerden ayrılmak suretiyle iş bırakma eylemi yapmış ve araçların köprüden ücretsiz geçmesine izin vermişlerdir. Bu eylemin ardından, idareyi zarara uğrattıkları gerekçesiyle eylemcilere tazminat davası açılmıştır. Aleyhlerine tazminat hükmedilen ve disiplin cezası alan kamu görevlileri, AİHM’ne başvurmuşlardır. Kararda Sözleşmenin 11. maddesi esas alınarak işi bırakma eylemi değerlendirilmiş ve Demir- Baykara kararında olduğu gibi Avrupa Sosyal Şartı’nın 6. maddesine yer verilmiştir. Mahkemeye göre, 11. maddede grev hakkı açıkça tanınmasa da, ancak bir sendikaya sesini duyurma imkânı tanıyan grevin aynı zamanda sendika üyelerinin çıkarlarının korunmasında üyeler açısından önemli bir unsur ve sendikal örgütlenmenin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu anlamda sendikanın, üyelerinin çıkarları için müdahalede bulunmada (devreye girmede) serbest olması gerekir ve sendika üyelerinin de, çıkarlarını savunmak amacıyla sendikalarının dinlenmesine (sesini duyurmaya) hakları vardır. Belirtilen eyleme katılanların barışçıl toplanma özgürlüklerini kullandıkları belirtilmiş, bu yönde verilen disiplin cezalarının toplanma hakkına müdahale ettiğini ve bu müdahalenin de caydırıcı bir nitelik taşıdığından AİHS’nin 11. maddesinin ihlal edildiği sonucuna varılmıştır.

Belirtilen karar, Karaçay kararında olduğu gibi grev ve özellikle toplu eylem hakkı açısından benzer esaslara yer vermiştir. Her iki kararda da, toplu sözleşme prosedürü ile bağlantılı olmayan barışçıl nitelikteki iş bırakma, iş yavaşlatma gibi kısa süreli eylemlerin Sözleşmenin 11. maddesinin güvencesinde olduğunu ve sendikanın üyelerinin çıkarlarını korumak için düzenlediği toplu eylemlerin barışçıl olmak kaydıyla sendika hakkının içerisinde korunması gerektiği belirtilmektedir⁶⁷.

Anayasa Mahkemesi’nin “Siyasi Grev” Değerlendirmesi

Anayasa Mahkemesi 2008 yılında verdiği bir karar⁶⁸da, işçilerin ve sözleşmeli personelin bir günlük iş bırakma eylemini uluslararası düzenlemeleri de dikkate alarak yorumlamış ve bu bağlamda siyasi grevi de yeniden yorumlayarak AİHM’nin

⁶⁶ Enerji Yapı Yol Sen/Türkiye, No:68959/01, 21.04.2009; Kararın ayrıntılı şekilde değerlendirmesi için bkz. Balcı, s. 226 vd.

⁶⁷ Gülmez, s. 165; Alpagut, s. 146-147; Çınar, s.144 vd; BALCI, s.227 vd; Sur, Toplu İlişkiler, s. 29.

⁶⁸ Yayımlandığı Resmi Gazete 3 Nisan 2009, S.27189.

kararlarında belirtilen ilkeler ışığında hareket etmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin kararına konu olan olayda, kamuda çalışan bir kısım personel, TBMM'nde görüşülen emeklilik yasa tasarısını protesto etmek amacıyla ilgili sendikanın çağrısı üzerine, bir günlük iş bırakma eylemi yapmışlar ve eyleme katılanlar 'kararlara tesir maksadıyla kanun dışı grev yapma' suçunu işledikleri iddiasıyla kamu davası açılmış olup davaya bakan mahkeme hükmün Anayasa'ya aykırı olduğu iddiasıyla Anayasa Mahkemesi'ne başvurmuştur. Anayasa Mahkemesi belirtilen hükmü Anayasa'ya aykırı bularak iptal ederken, sosyal devlet ilkesine vurgu yapmış, grev sayılan eylemlerin amacına ve konusuna göre bir değerlendirme yapılması gerektiğini belirtmiştir. Mahkeme'ye göre, iş mücadelesi niteliğinde veya bir düşünce açıklaması biçimindeki toplu eylemler, işçilerin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için yapılıyorsa özgürlükler kapsamında değerlendirilmelidir. İşçileri doğrudan ilgilendirmeyen siyasi ya da idari nitelikte kararlara karşı uygulanan grev ile devletin işveren olduğu belirli bir iş kolundaki çalışma koşullarına ilişkin bir karara yönelik grev arasında ayırım yapılması gerektiği kararda belirtilmektedir.

Anayasa Mahkemesi belirtilen kararında Avrupa Sosyal Şartı, İnsan Hakları Sözleşmesi ve ILO organlarının yorumlarını esas almaktadır. Mahkeme yapılan eylemi, mevzuatımızda kanun dışı grev türlerinden sayılan 'salt siyasi grev' kapsamında değerlendirmemiş ve uluslararası gelişmelere uygun bir biçimde mesleki nitelikte eylemlerden olduğunu kabul ederek işçilerin bu yönde toplu eylemlerde bulunabileceklerini belirtmiştir⁶⁹.

Toplu Protesto Eyleminin Siyasi Grev ve Toplu Eylem Hakkı Karşısında Hukuki Niteliği

İnceleme konusu karara konu olan olayda, işçilerin iş bırakma eylemini Yargıtay 'toplu eylem hakkı'nı da dikkate alarak değerlendirdiğinden buraya kadar grevi ve hatta toplu iş sözleşmesini de kapsayan üst bir kavram olan 'toplu eylem hakkı'nı uluslararası düzenlemeleri de göz önüne alarak açıklamaya çalıştık. Ancak burada önemli olan olaydaki işçilerin fiilinin hukuki niteliğinin tespiti olup, kanundışı grevin sonuçlarının uygulanıp uygulanmayacağına tespitidir.

Öncelikle tespit edilmesi gereken husus, olayda protesto eylemi yaptığı iddia edilen işçilerin yaptıkları eylemin niteliğidir. Davalı işverene ait işyerinde çalışan işçiler, bağlı oldukları sendikanın çağrısı ile toplu sözleşme görüşmelerinin devam ettiği sırada, TBMM'nde hava iş kolunda grev yasağı öngören kanun teklifini protesto etmek amacıyla 29.5.2012 tarihinde 03.00-24.00 saatleri arasında işe gitmeyerek protesto eylemine katılmışlardır. Yargıtay, yapılan protesto eylemini bir yandan siyasi grev olarak nitelendirmiş ancak ayrıca uluslararası düzenlemelere de atıfta bulunarak işçilerin bu yönde bir toplu eylem hakkına sahip olduğunu belirtmiştir. Buradaki eylemin niteliğinin tespiti, önem taşımaktadır. Olayda, işçiler dokuz saat boyunca işi bırakarak, sendikanın öncülüğünde kendilerine grev yasağı getirilmesini protesto etmişlerdir. Sendika özgürlüğünün güvencesini düzenleyen

⁶⁹ Sur, Siyasi Grev, s. 20-21.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25/III. maddesine göre "İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz." Karara konu olan olayda 279 işçinin eyleme katılmak için raporlu olduğu gerekçesiyle işe gelmediklerinden bahsedilmişse de, eyleme katılan tüm işçilerin iş saatleri içinde katıldığına ilişkin herhangi bir bilgi karar kapsamında yer almamaktadır. Belirtilen hükme göre, iş saatleri içinde işverenin izniyle iş saatleri dışında ise herhangi bir izne, bildirim tabi olmaksızın sendikal faaliyette bulunabileceklerdir, bu tip faaliyetler sendika özgürlüğü kapsamındadır. Ancak hangi işçilerin iş saatleri içerisinde bu eyleme katıldığı konusunda mahkeme herhangi bir ayrıma yer vermemiş, eyleme katılan işçilerin tamamının iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilmiştir.

İşçilerin grev yaşağını protesto eylemleri kararda siyasi grev kapsamında değerlendirilmişse de, uluslararası hukukta tanımlanan 'salt siyasi grev' in unsurlarını taşımamaktadır. Özellikle Sendika Özgürlüğü Komitesi raporlarında sıklıkla belirtildiği gibi sendikalar, işçilerin mesleki faaliyetlerini ve çıkarlarını korumak gayesinde olup, işçilerin çıkarlarını etkileyen, sosyal ve ekonomik politikalara ilişkin olarak yaptıkları eylemler de sendika özgürlüğü kapsamında değerlendirilmektedir. "Grev hakkı, sadece toplu pazarlıkla ilgili uyuşmazlıklarda değil, çalışanların ve onların kuruluşlarının gerektiğinde üyelerinin ekonomik ve sosyal sorunları ile ilgili memnuniyetsizlikleri çerçevesinde ortaya koyacakları eylemleri de kapsamaktadır."⁷⁰ Bu anlamda karardaki işçilerin havacılık işlerinde grev yaşağı getirilen kanun taslağını protesto ettikleri eylem kanaatimizce siyasi grev kapsamında değildir. Ancak mevcut hukuk sistemimizdeki grev tanımı dikkate alındığında, kanuni grev sadece toplu iş sözleşmesi görüşmelerine hasredilmiş olduğundan kanuni bir grev tanımına da uymamaktadır. 6356 sayılı Kanunda, 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliğine uygun olarak önceki kanunda yer alan "...İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır." hükmü yer almamakta, ancak 6356 sayılı Kanunun grevi düzenleyen 61. maddesinin gerekçesinde bu tip eylemlerin yine kanundışı sayılacağı belirtilmektedir. Belirli tipte ya da belirli bir amaç taşıyan toplu eylemler kanundışı grev kabul edilerek kanuna aykırı olmaya devam edeceklerdir, işin bırakılması dışındaki iş yavaşlatma eylemleri gibi toplu eylemler de grev tanımına girmedikleri için grev hakkının koruma alanı dışında kalacaktır⁷¹. Kararda THY işçilerinin bağlı oldukları sendika öncülüğünde yaptıkları protesto eyleminin, pozitif hukuk anlamında kanuni olduğundan söz etmek mümkün görünmemektedir. Ancak bu yönde tüm eylemlerin kanun dışı kabul

⁷⁰ Kaya, P. "Uluslararası Normlar Bağlamında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi", V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, s.151; Kutal, M. "Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı, SİCİL İş Hukuku Dergisi, s.25.

⁷¹ Narmanlıoğlu, II, s.582; Sur, s. 166 .

edilmesi de yukarıda ayrıntılı biçimde bahsettiğimiz uluslararası hukukun bu yöndeki temel prensiplerine aykırıdır.

Uluslararası iş hukuku korumasında olan ve toplu eylem hakkı olarak ifade edilen işçilerin mesleki çıkarlarını koruyan bu yöndeki eylemler açısından uluslararası mevzuatın ulusal hukuka doğrudan uygulanıp uygulanamayacağı hususu bu noktada önem taşımaktadır. Bu anlamda uluslararası sözleşmelerin iç hukuktaki yeri ve öneminin tespit edilmesi gerekmektedir. Anayasanın 90/son maddesine göre *“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz.”* Ayrıca hükme 2004 yılında şu cümle eklenerek temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmelerin kanunlardan önce uygulanacağı hükmü getirilmiştir. *“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.”* Bir uluslararası sözleşme yasama organının uygun bulma kanununu kabul etmesi ve Cumhurbaşkanının ilgili kanunu onaylaması ile usulüne uygun olarak yürürlüğe konmuş olduğundan artık iç hukukta bağlayıcı hale gelecek ve özellikle temel hak ve özgürlüklere ilişkin konularda çatışma bulunması halinde uluslararası antlaşma hükmü doğrudan uygulanacaktır⁷². Sendikal haklarla ilgili olarak ILO’nun yukarıda ayrıntılı olarak bahsettiğimiz 87 ve 98 sayılı sözleşmelerini uygun bulma kanunu ile onaylamış olduğumuzdan artık iç hukukta da doğrudan uygulanabilir olması gerekir. Bu anlamda uluslararası sözleşme ile ulusal mevzuat arasında bir aykırılık olduğunda uyuşmazlıkların sözleşmelerin salt sözel metinleri değil, yetkili denetim ve koruma organlarının kararları da göz önüne alınarak saptanması ve karara bağlanması gerektiği doktrinde belirtilmektedir⁷³. Karara konu olan toplu protesto eylemi her ne kadar ulusal mevzuatta kanundışı bir eylem olarak sayılmışsa da, uluslararası hukuktaki ilkeler göz önüne alındığında işçilerin kendi ekonomik sosyal çıkarlarını korumak üzere, kendilerine grev yasağı getirilmesini öngören kanun taslağını protesto ederek bu yönde barışçıl bir eylemde bulunması artık işçilerin sendika özgürlüğü kapsamında kabul edilmelidir. Kararın gerekçesinde de ayrıntılı olarak belirtildiği gibi olaydaki ‘barışçıl’ protesto eylemi ulusal hukukta kanun dışı sayılan ancak uluslararası iş hukuku ilkelerine uygun ve sendika özgürlüğü kapsamında kabul edilmesi gereken bir eylemdir. Yargıtay, kararında işçilerin toplu eylem

⁷² Gülmez, M. “Örgütlenme Özgürsüzlüğü” Cephesinde Yeni Bir Şey Yok! Olacağı da Yok!”, Çalışma ve Toplum, S.2013/2, s.30-31.

⁷³ Gülmez, Örgütlenme, s. 31. “Ayrıca bu anlamda Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1998 yılında Genel Konferans’ta kabul edilen ‘Çalışmada Temel Haklara İlişkin ILO İlkeleri Bildirimi’ önem taşımaktadır. Bu bildirimle ‘örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı’ başta olmak üzere ‘her türlü zorla ve zorunlu çalışmanın ilgası’, ‘çocukların çalışmasının fiilen ortadan kaldırılması’, ‘iş ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması’ konuları üye devletler için bağlayıcı sayılarak, ayrı bir izleme mekanizmasına tabi kılınmıştır.” Sur, Toplu İlişkiler, s. 31.

hakkına ilişkin uluslararası ilkeleri belirtmiş ancak belirtilen eylemi, siyasi grev olarak nitelendirmiş ve siyasi grev olduğundan bu eylemin uluslararası hukukta da sendika özgürlüğü kapsamı dışında tutulduğuna hükmetmiştir. Oysa THY işçilerinin yaptığı eylem, kanaatimizce salt siyasi amaçlı grev olmayıp mesleki niteliği ağır basmakta olduğundan siyasi grev kapsamında değerlendirilemeyecektir. Bu nedenle Yargıtay'ın verdiği karar, kanaatimizce yerinde değildir.

‘Grevde Son Çare Olma İlkesi’ ve ‘Toplu Eylemlerde Ölçülülük İlkesi’nin Varlığı Sorunu

Genel Olarak

Yargıtay'ın incelediğimiz kararına dayanak oluşturan belki de en önemli hususlardan biri, grevin son çare olma ilkesi ve toplu eylemlerde ölçülülük ilkesidir. Yargıtay, kararında, davacı işçi ve eyleme katılan diğer işçilerin grev yasağı getiren kanun teklifini protesto eylemlerini demokratik bir eylem olarak kabul etmişse de, belirtilen eylemin süresinin uzun olduğu, yaklaşık 8-9 saat sürmesinin toplu eylemlerde ölçülülük ilkesine uymadığını belirterek bir anlamda hakkın kullanılmasının sınırının aşıldığını ve artık sendika özgürlüğü kapsamından çıktığını belirterek yapılan eylemi ölçüsüz bulmuştur. Ayrıca son çare olma ilkesi bakımından, öncelikle toplu eyleme girişmeden önce hükümet ile görüşme, üçüncü bir kişinin arabuluculuğundan yararlanma gibi barışçıl yöntemleri kullanmadıkları ve iş bırakmaya göre daha hafif sayılabilecek diğer protesto biçimlerini tercih etmedikleri için bu yönde karar verdiğini belirtmektedir.

Türk hukukuna baktığımızda öncelikle toplu eylemlerde ölçülülük ve grevde son çare olma ilkelerine doğrudan vurgu yapılmadığı göze çarpmaktadır. Kanaatimizce bu durum, Türk hukukunda greve başvurma prosedürünün sıkı şartlara bağlanmış olması ve greve başvurmadan önce başvurulacak barışçıl çözüm yollarının kanunda öngörülmüş olmasıdır. 6356 sayılı Kanun uyuşmazlıkların barışçıl yollarla çözülmesine ağırlık vermiş ve grevi en son başvurulması gereken çare olarak öngörmüş olup arabuluculuk, iş mücadelesi yollarına başvurmadan önce işletilmesi zorunlu bir aşamadır⁷⁴. Arabuluculuk aşamasına gelindiğinde taraflar anlaşamazlarsa greve gidebilecek ve böylece kanunen öngörülmüş olan greve son çare olarak başvurma ilkesi yerine getirilmiş olacaktır. Bu anlamda kanunun grevin son çare olma ilkesini düzenlediği sonucuna varılacaktır.

Grevde Son Çare Olma (Ultima Ratio) İlkesi

Kelime anlamı olarak “ultima ratio” Latince bir deyim olup, düşünülmesi ya da başvurulması gereken son çare, son önlem anlamına gelmektedir. Son çare olma ilkesi, iş hukukunda iş güvencesi hükümleri çerçevesinde yapılan fesihlerde başvurulacak bir ilke olarak karşımıza çıkmakta ancak grevin son çare olma ilkesi

⁷⁴ Narmanlıoğlu, II, s.506.

kavramına rastlanmamaktadır⁷⁵. Türk toplu iş hukukunda grevin sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklara özgülenmesi ve greve başvurmadan önce barışçı çözüm yollarına başvurma sürecinin öngörülmesi nedeniyle grevin son çare olması ilkesinin Türk iş hukukunda kanunen öngörüldüğü sonucuna varılabilecektir.

Grevin son çare olma ilkesi uluslararası hukukta özellikle toplu eylem hakkını bize göre daha geniş bir biçimde tanıyan ülkelerde karşımıza çıkmaktadır. Özellikle Avrupa Birliği hukukunda toplu eylem hakkına birtakım kısıtlamaların getirilmesinin mümkün olduğu, toplu eylemlerin barışçıl olması, asgari hizmetler açısından bu hakkın kısıtlanabilmesi, kamu görevlileri ya da silahlı kuvvetler mensuplarının toplu eylem hakkı dışında tutulması, toplu eylem hakkı kullanılırken ölçülü olması ve son çare olarak uygulanması, eylem öncesi oylama ya da işverene haber verme gibi birtakım kısıtların örnekleme yoluyla sayıldığı görülmektedir⁷⁶. Alman hukukunda sendika özgürlüğünün kullanılması ile ilgili sınırlama açısından en önemli ilkenin grevin son çare olma ilkesi olduğu ve ilkenin tüm müzakere araçları tükendikten sonra ancak greve gidilebileceği ve ancak anlaşmazlığın çözümlenmesi için greve başvurulmasını ifade ettiği belirtilmektedir⁷⁷. Grevde ve toplu eylemlerde son çare olma ilkesinin Almanya'da olduğu gibi Avusturya, Fransa, Hollanda, Lüksemburg, Macaristan gibi ülkelerde de dikkate alındığı söylenebilecektir⁷⁸.

Alman Federal Mahkemesi özellikle uyarı grevleri açısından grevin son çare olma ilkesini dikkate almıştır. Önceleri Mahkeme uyarı grevlerinin bir grev oylaması yapılmadığı ve son çare olma ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle yasal bir grev niteliğinde sayılamayacağını belirtmişse de, 1976 yılında verdiği bir kararda bu görüşünü değiştirmiş, pazarlık sürecinde işverene hafif bir baskı kurmak için yapılan ve birkaç saati aşmayan uyarı grevlerinin hukuka uygun olduğunu belirtmiştir. Mahkeme uyarı grevlerinin işveren üzerinde hafif baskı kurması ile hızlıca çözüme ulaştırdığı gerekçesiyle son çare olma ilkesinin küçük uyarı grevlerinde aranmaması gerektiğini, bu ilkenin tamamen iş bırakmada ve büyük grevlerde uyulması gereken bir ilke olduğuna hükmetmiştir⁷⁹.

⁷⁵ Fesihte son çare olma ilkesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel, A. "İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio İlkesi ve Uygulama Esasları", A. Can Tuncay'a Armağan, Legal 2005, s. 57-90; Kılıçoğlu, M./Şenocak, K. İş Güvencesinde Ölçülülük İlkesinin İçeriği ve Ultima Ratio Prensibinin Ölçülülük İlkesi İçeriğindeki Konumu, Kamu-İş Yayınları Osman Güven Çankaya'ya Armağan, s. 181-211.

⁷⁶ Warneck, W. Strike Rules in the EU27 and Beyond- A Comparative Overview, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brussels 2007, s.9.

⁷⁷ Weiss, M./Schmidt, M. Labour Law and Industrial Relations in Germany, Fourth Revised Edition, Walters Kluwer Law&Business, 2008, s. 204, prg. 497.

⁷⁸ Warneck, s 10.

⁷⁹ Weiss/Schmidt, s. 204.

Kanaatimizce toplu eylemler açısından son çare olma ilkesinin dikkate alınıp alınmadığı somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmelidir. Türk iş hukukunda greve gidilen süreç kanunda tanımlandığı için bu sürecin izlenmemesi ya da kanuni grev tanımına uyulmaması durumunda zaten son çare olma ilkesinin değerlendirilmesine gerek kalmayacaktır. Çünkü kanundaki tanıma ve prosedüre uymayan her türlü iş bırakma ya da benzer toplu eylem türleri kanuni grevin koruması kapsamına alınmamıştır. Ancak yukarıda ayrıntılı bir biçimde ele aldığımız Komiteye göre, kısa süreli işi bırakma, işi yavaşlatma, gayret grevi, işyeri işgali gibi eylemler genel olarak meşru eylem biçimleri olarak değerlendirilir; bunlar ancak barışçıl olmadıkları hâllerde yasak konusu olabilmektedir⁸⁰. Bu eylemler açısından da son çare olma ilkesi kanaatimizce dikkate alınmalı, somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmelidir.

İnceleme konusu karara konu olan olayda sendika üyesi işçilerin yaklaşık 9 saatlik bir basın açıklaması yaparak bu işçilerin iş bıraktıkları, bu yönde bir iş bırakma eyleminin uluslararası alanda meşru kabul edilen toplu eylemler içerisinde yer aldığı belirtilmiş ancak bu kadar uzun süreli bir iş bırakma eyleminin son çare olma ilkesine uygun ve ölçülü olmadığı gerekçesiyle sendika özgürlüğünün dışında kaldığı belirtilmiştir. Ancak kararda iki husus yer almamaktadır. Bunlardan ilki, hangi işçilerin kararda belirtilen gün ve saatte iş görme borcu olduğu halde iş görmediği tespit edilmemiştir. Belirtilen tespit, burada bir iş bırakma eyleminin olup olmadığına karar vermek açısından önemlidir. İkincisi ise, protesto eylemine katılan işçilerin ilk olarak daha hafif bir eylem yapıp yapmadığıdır. Ancak belirtilen durum tespit edildikten sonra son çare olma ilkesine uyulup uyulmadığı değerlendirilebilir. Her ne kadar dosya kapsamında yer almasa da kamuoyunda kararda belirtilen grev yasağı getirilen kanun büyük yankı uyandırmıştır. Hava- İş Sendikası, belirtilen eylemi yapmadan önce gazetelere kanun teklifinin geri çekilmesi yönünde basın açıklaması yapmış, kanun teklifini geri çekmedikleri için eylemden önceki günlerde davalının işyeri önünde kanun teklifinin geri çekilmesi yönünde bir saatlik basın açıklaması yapılmış, yapıldıktan sonra olaysız bir biçimde dağılmışlardır. Halen kanun teklifinin geri çekilmemesi nedeniyle karara konu olan protesto eylemini gerçekleştirmişlerdir. Bu anlamda toplu eylemde son çare olma ilkesinin uygulanmadığını söylemek somut olay açısından mümkün görünmemektedir. Bu nedenle Yargıtay'ın belirtilen eylem açısından son çare ilkesine uyulmadığını savunmak hayatın olağan akışına göre mümkün değildir. Ayrıca karşı oy yazısında belirtildiği gibi işverenin ne kadar zarara uğradığı kararda tespit edilmemiştir. Olası zarar açısından toplu eylemin kullanılma sınırlarının aşıldığı söylenemez, zararın değerlendirilmesi toplu eylemin ölçülülüğü açısından önem taşımaktadır, bu husus aşağıda ele alınacaktır.

⁸⁰ Sur, M. “6356 Sayılı Kanunun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.2013/4, s.348 vd.

Toplu Eylemlerde Ölçülülük İlkesi

Greve gidebilmek için diğer bütün çözüm yollarının tüketilmesi ve müzakerelerin de sonuçsuz kaldığı durumlarda artık grevin tek geçerli yol kabul edilmesi grevin son çare olma ilkesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak grevin son çare olma ilkesi, grev hakkına getirilen kısıtlamalardan sadece bir tanesidir. Özellikle uluslararası hukukta karşımıza çıkan bu kısıtlamalardan bir diğeri ise, grevin ölçülü olmasıdır. Grevin ölçülülük ilkesi ile biçimlendiği ve özellikle ölçülülük ilkesinin grevin adil bir iş mücadelesi sağlamasına hizmet ettiği belirtilmektedir⁸¹. Grevden sonra işin yeniden başlayabilmesi veya grev esnasında temel kişisel ve kamusal ihtiyaçları aşgari olarak tedarik etmek amacıyla sendikanın alması gereken birtakım koruma tedbirleri ve önlemleri almaması aynı zamanda adil olmayan bir iş mücadelesine yol açacağından, sendikanın grevin ölçülülük ilkesine aykırılığı sonucunu doğuracaktır. Bu nedenle grevde ölçülülük ilkesi birçok farklı yönden ele alınmaktadır.

Toplu eylemlerde ölçülülük ilkesi ele alındığında genellikle süresi ve kapsamı açısından toplu eylem sunulan taleple orantılı olmalıdır, sunulan talebi aşan nitelikte çok uzun saatler süren toplu eylemlerde artık eylemin ölçülü olmadığından söz edilebilir⁸². Bu nedenle toplu eylem kullanımı amaçlanana ulaşmak için uygun ve gerekli olmalıdır, ölçülülük ilkesinin grevin kötüye kullanılmasının önüne geçmek için kabul edildiği söylenebilecektir⁸³. Alman Federal Mahkemesi, grevde ölçülülük ilkesinin olabilmesi için grevin barışçıl ve adil olması, son çare olarak uygulanması ve ancak sendika üyelerinin gizli bir grev oylamasını takip etmesi gibi ön koşulları sağlaması gerektiğine, bu koşulların tamamını sağladıktan sonra ölçülülük ilkesine uygun olacağına karar vermiştir⁸⁴.

Diğer ülkelerde toplu eylemlerde ölçülülük ilkesi, toplu eylem yapılacağına işverene ihbarı, eylemin barışçıl bir nitelik taşıması ve gizli bir grev oylaması yapıp yapılmaması bakımından değerlendirilmektedir. İngiltere, Fransa, Almanya gibi ülkeler ölçülülük ilkesi bakımından işverene herhangi bir ihbar zorunluluğu aramazken, toplu eylemden önce gizli bir grev oylaması Almanya, İngiltere’de aranmakta ancak Fransa’da aranmamaktadır⁸⁵. Ülkelerin bu anlamda standart bir uygulamaları olmadığı gibi, ölçütlerin hepsinin bulunmasının zorunlu olmadığı sonucuna varılabilir. Ancak bu düzenlemelere Anayasalarında, kanunlarında ya da sendika tüzüklerinde yer verildiği görülmektedir.

İnceleme konusu kararda Yargıtay, özellikle eylemin süresi açısından ölçülülük ilkesini değerlendirmiş, eylem süresinin yaklaşık 8-9 saat sürdüğünü, bu sürenin eylemin ölçülülüğü ilkesini aştığı belirtmektedir. Öncelikle hukukumuzda

⁸¹ Warneck, s. 32; Kirchner, J./Magosh M./Kremp P. L. Key Aspects of German Employment and Labour Law, Springer- Verlag, 2010, s. 201.

⁸² Warneck, s. 52.

⁸³ Weiss/Sshmidt, s.203.

⁸⁴ Warneck, s.10, Weiss/Schmidt, s. 203.

⁸⁵ Warneck, s. 10.

grevin ne kadar sürdüğünün dikkate alınmamakta, kanuni prosedürü yerine getirilmiş olan iş bırakma eyleminin süresi, yasal olup olmaması açısından önem taşımamaktadır. Ancak olayda olduğu gibi kanuni grev tanımına uymayan bir işyeri terkinin ne kadar süre ile devam ederse grev olarak kabulüne ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır⁸⁶. Kararda ayrıntılı olarak ele alınmış olan eylemin süresi ve ölçülülük ilkesi değerlendirmesi bu anlamda hukuki bir dayanaktan uzak kalmaktadır. Kararda uluslararası ilkeler ışığında bu yönde bir karar verildiği açıklanmışsa da uluslararası hukukta süre ile ilgili bir ölçüt aranmamakta, eylemin barışçıl olması, işverenin yapılan eylemden önceden haberdar edilip edilmediği, sendikal bir eylem olup olmadığı ve bir anlamda toplu eylem hakkının kötüye kullanılıp kullanılmadığı değerlendirilmektedir. Kanaatimizce, kararın karşı oy yazısında belirtildiği gibi ölçülülük ilkesi açısından önemli olan nokta, işverenin toplu eylem neticesinde somut bir zararının bulunup bulunmadığının tespit edilmesidir. Çünkü o gün fiilen çalışan ya da çalışmayan yönünde herhangi bir ayırım yapılmaksızın eyleme katılan tüm işçilerin sözleşmeleri feshedilmiştir. Öncelikle işverenin somut zararı tespit edilmeli ve böylelikle eylemin barışçıl nitelik taşımadığı, eylemin taleple orantılı olup olmadığı da daha somut bir biçimde değerlendirilmelidir.

Sonuç

İnceleme konusu karar, hükümetin hava işlerinde grev yasağı getiren kanun teklifine karşı çıkmak amacıyla protesto eylemi yapan hava işçilerinin işe iade davasına ilişkindir. Yargıtay, eylemin Türk hukuku açısından kanun dışı grev niteliğinde olduğunu söylemişse de, uluslararası normları dikkate aldığı görülmektedir. Yargıtay'a göre, eylem uluslararası hukukta tanınan bir toplu eylem niteliğindedir, işçilerin böyle bir haklarının olduğu kabul edilmelidir; ancak işçiler ve sendika bu eylemi yaparken uluslararası ilkeler ışığında ölçütleri belirlenen son çare olma ilkesi ve ölçülülük ilkesine aykırı davranmıştır, bu nedenle de işe iade talebi reddedilmiş ve fesih için geçerli bir sebebin olduğu belirtilmiştir.

Türk iş hukukunda kanuni grevin şartları kanunda ayrıntılı bir prosedüre bağlanmış ve toplu iş sözleşmesi sırasında çıkan uyuşmazlıklara hasredilmiştir. Buna göre, işçiler ancak bir sendikanın kararıyla ve toplu iş sözleşmesi uyuşmazlıkları nedeniyle iş bırakabileceklerdir. Bunun dışındaki tüm eylemler, kanun dışı grev olarak nitelendirilmiştir. Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler her ne kadar toplu eylem hakkından açıkça söz etmese de uluslararası hukukta grev kavramı geniş ele alınmakta ve toplu eylem hakkının grevi de kapsayan daha geniş bir kavram olarak yorumlanmaktadır. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün raporlarında barışçıl olmak kaydıyla işçilere toplu eylem hakkı açısından Türkiye'nin daha geniş bir hareket alanı tanınması gerektiği belirtilmiştir. Kararda bu hususlar belirtilmişse de, sonucuna etkili olamamıştır.

⁸⁶ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Sur, Grev, s.; Balcı, s. 230-231.

Yargıtay, kararında sıklıkla protesto eyleminin uluslararası ilkelere uygun olduğunu belirtmiş, bir anlamda uluslararası hukuku göz ardı etmediğini vurgulamışsa da eylemin süresi açısından ölçülülük ilkesi gibi aslında var olmayan bir takım ölçütler geliştirerek toplu eylemi irdelemiş ancak işverenin olası zararını dikkate alarak karar vermiştir. Oysa burada somut zarar tespit edilerek, toplu eylemin ölçülülük ilkesine aykırı olup olmadığının tespit edilmesi gerekirdi. Ayrıca grevin son çare olarak uygulanmadığı da belirtilmiştir. Ancak işçilerin üyesi olduğu sendikanın protesto eylemine başvurmadan önce ulusal gazetelere ilan verdiği, kanun teklifi geri çekilmeyince önce 1 saatlik basın açıklaması yapıldığı kamuoyuna yansımıştır. İşçiler, bu yöndeki talepleri dikkate alınmadığı için belirtilen protesto eylemini yapmışlardır. Bu anlamda son çare olma ilkesinin dikkate alındığı söylenebilecektir. Ancak Yargıtay'ın aksi yöndeki tespiti yerinde değildir. İnceleme konusu kararda her ne kadar bu hususlar ele alınmışsa da, sonuca etki edememiş ve işe iadenin kabul edilmesi gerekirken reddedilmiştir. Bu nedenle Yargıtay'ın kararı hukuken yerinde değildir.

Yukarıda ele almaya çalıştığımız üzere, toplu eylem hakkı uluslararası ilkeler ışığında işçilere tanınan demokratik bir hak olarak şekillenmektedir. Özellikle Türkiye'nin taraf olduğu sözleşmeler ve uluslararası hukukta toplu eylemlerde daha geniş bir hareket alanı sağlanmakta ise de Türkiye'nin sendikal haklar bakımından en çok eleştirildiği hususlar grev noktasında toplanmaktadır. Bu anlamda toplu eylemle ilgili olarak bu esasların iç hukuka uygun hale getirilmeli ve işçilerin sendikal özgürlük alanı genişletilmelidir.

KAYNAKÇA

- Aktay, N./Arıcı, K./ Senyen-Kaplan E. (2013) **İş Hukuku**, Yenilenmiş 6. Bası, Ankara 2013.
- Algan, B. (2007) **Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması**, Ankara 2007.
- Alpagut, G. (2013) “6356 Sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi” , **Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3) Semineri**, İstanbul 2013.
- Alpagut, G. (2012) “6356 Sayılı Yasa’nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi- Uluslararası Normlara Uyum”, **Legal İSGHD**, C.9 S.35, Y.2012, s. 25 vd.
- Balcı, Ş. (2008) “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin Satılmış ve Diğerleri/Türkiye Kararları”, **Çalışma ve Toplum**, 2008/2 S.17.
- Barnard, C. (2006) **EC Employment Law**, Third Edition, 2006.
- Bulut N. (2009) **Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar**, İstanbul 2009
- Çelik, N. (2013) **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 26. Bası, İstanbul 2013.
- Çınar, Ö. (2012) “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında Yeni Anayasa’da Sendikal Haklar Nasıl Düzenlenmeli?”, **Legal İSGHD**, C.9 S.36 Y.2012, s.133 vd.
- Çiçekli, B. (2001) **Avrupa Sosyal Şartı-Temel Rehber**, Ankara 2001.
- Demir, F. (2013) **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, İzmir 2013.
- Dereli, T. (2008) “Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) Normları Açısından Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslağının Değerlendirilmesi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.54 2008, s. 215 vd.
- Gernigon, B./Ordero, A. /Guido, H. (2000) ILO Principles Concerning the Right to Strike, **International Labour Review**, Vol.37, 2000.
- Gülmez, M. (2013) ““Örgütlenme Özgürsüzlüğü” Cephesinde Yeni Bir Şey Yok! Olacağı da Yok!”, **Çalışma ve Toplum**, S.37, 2013/2.
- Gülmez, M. (2008) “Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?”, **Çalışma ve Toplum**, 2008/3.
- Gülmez, M. (2007) “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’na Uyum Sağlayabilecek Miyiz?”, **Çalışma ve Toplum**, 2007/1.
- Gülmez, M. (2000) “Uluslararası Çalışma Örgütü Koruma Sistemleri”, **İnsan Hakları**, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul 2000.
- Güzel, A. (2005) “İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio İlkesi ve Uygulama Esasları”, **A. Can Tuncay’a Armağan**, 2005, s. 57 vd.
- Hodges-Aeberhand, J./Dios, O. (1987) Principles of the Committee on the Freedom of Association Concerning Strikes, **International Labor Review**, Vol.126, No:5 1987.

Kalabalık, H. (2013) **İnsan Hakları Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, İstanbul 2013.

Kaya, P. (2013) “Uluslararası Normlar Bağlamında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Değerlendirilmesi”, **V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu**, 2013 s.131 vd.

Kılıçoğlu, M./Şenocak, K. “İş Güvencesinde Ölçülülük İlkesinin İçeriği ve Ultima Ratio Prensibinin Ölçülülük İlkesi İçeriğindeki Konumu”, **Osman Güven Çankaya’ya Armağan Kamu-İş**, s.181 vd.

Kirchner, J./Magosh, M./Kremp, P. (2010) **Key Aspects of German Employment and Labour Law**, Springer- Verlag, 2010.

Kutal, M. “Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)”, **SİCİL İş Hukuku Dergisi**, Mart 2012, S.25, s. 159 vd.

Kutal, M. (2011) “Toplu İş Hukuku Açısından T.C. Anayasasında Yapılan Son Değişiklikler” **Prof.Dr.Sarper Süzek’e Armağan**, C.II, İstanbul 2011, s. 1533 vd.

Lingemann, S./Stenau-Steinruck, V./Mengel, A. (2008) **Employment and Labor Law in Germany**, 2008.

Mollamahmutoğlu, H./Astarlı, M. (2012) **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Ankara 2012.

Narmanlıoğlu, Ü. (2013) **İş Hukuku II- Toplu İş İlişkileri**, İstanbul 2013. (II)

Narmanlıoğlu, Ü. (2012) **İş Hukuku- Ferdi İş İlişkileri-I**, Gözden Geçirilmiş 4. Bası, İstanbul 2012. (I)

Narmanlıoğlu, Ü. (2012) “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtay’ın 2010 yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi**, Ankara 2012, s. 319 vd.

Oğuzman, M. (1984) **Hukuki Yönden İşçi- İşveren İlişkileri**, C.1, 3.Bası, İstanbul 1984.

Sur, M. (2013) “6356 Sayılı Kanunun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum**, S.2013/4, s.317 vd.

Sur, M. (2012) “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Grev Hakkı”, **SİCİL İş Hukuku Dergisi**, Aralık 2012, s.163 vd.

Sur, M. (2009) “Siyasi Grev”, **Çalışma ve Toplum**, 2009/4, s. 11 vd. (Siyasi Grev)

Sur, M. (2008) **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, Ankara 2008. (Toplu İlişkiler)

Sur, M. (1987) **Grev Kavramı**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir 1987.(Grev)

Süzek, S. (2013) **İş Hukuku**, Yenilenmiş 9. Baskı, Ankara 2013.

Süzek, S. (2002) “İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması”, **Yargıç Dr.Aydın Özkul’a Armağan Kamu-İş**, C:6 S:4/2002

Şen, M. (2003) “İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesi Hükmüyle Sınırlandırılması (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)”, **AÜEFHD**, C.VII, S.1-2, Haziran 2003.

Tuncay, C. “Grev Hakkı”, **İnsan Hakları**, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul 2000, s.285 vd.

Ulucan, D. (2012) “12 Eylül Tarihli Anayasa Değişikliklerinin Toplu İş Hukukuna Yansıması”, **Legal İSGHD**, C.9 S.33 Y. 2012, s.5 vd.

Ünsal, E. (2011) “Grev Hakkının Geleceği”, **TBB Dergisi** S.92 2011, s.419 vd.

Warneck, W. (2007) **Strike Rules in the EU27 and Beyond- A Comperative Overwiev**, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brussels 2007.

Weiss, M./Schmidt, M. (2008) **Labour Law and Industrial Relations in Germany**, Fourth Revised Edition, Walters Kluwer Law&Business, 2008.

