

Araştırma Makalesi

Toplu İş Sözleşmesi Açısından Dirlik Borcu (Barış Yükümlülüğü) ve Dayanışma Grevinin Dirlik Borcunu İhlal Edip Etmediği Sorunu

Duygu ÇELEBİ DEMİR¹
ORCID: 0000-0002-6029-9564

DOI: 10.54752/ct.1461498

Öz: Anayasa m.54/1 ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.58/2, m.59/2 hükümleri uyarınca, Türk hukukunda grev ve lokavt ancak toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ortaya çıkan uyuşmazlıklarda başvurulabilecek mücadele araçlarıdır. Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla birlikte taraflar, toplu iş sözleşmesi süresince iş barışını koruma borcu altına girerler. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, sözleşme süresince toplu iş sözleşmesi kapsamındaki konularla ilgili olarak birbirlerine karşı bir toplu iş mücadelesinde bulunmaktan kaçınır ve toplu iş mücadelesi başlamadan önce birbirleriyle müzakere eder ve toplu iş mücadelesinden kaçınılması konusunda istişarede bulunurlar. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, barışı sağlama borcu kapsamında, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresince sözleşmenin içeriğini değiştirmek veya işleyişini sona erdirmeye amacıyla doğrudan veya dolaylı şekilde grev ve lokavta başvurmadan yükümlülüğü altındadır. Türk hukukunda toplu iş sözleşmesi süresince iş barışına uyma borcunun mutlak olduğunu ifade etmek gerekir. Barış yükümlülüğü açısından değerlendirilmesi gereken bir başka konu dayanışma grevlerinin bu borcu ihlal edip etmemesi hususudur. Bu noktada toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilebilecek bazı eylemler de söz konusu olabilmektedir. Çalışmamız kapsamında dayanışma grevleri ve toplu eylem niteliğindeki bazı eylemlerin dirlik borcunu ihlal edip etmediği konuları da değerlendirilmeye çalışılmıştır.

¹ Çankırı Karatekin Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, duygucelebidemir@karatekin.edu.tr

ÇELEBİ DEMİR, D., (2024) “Toplu İş Sözleşmesi Açısından Dirlik Borcu (Barış Yükümlülüğü) ve Dayanışma Grevinin Dirlik Borcunu İhlal Edip Etmediği Sorunu”, Çalışma ve Toplum, C.2, S.81. s. 493-528

Makale Geliş Tarihi:09.01.2024 - Makale Kabul Tarihi: 01.03.2024

Anahtar Kelimeler: Toplu iş sözleşmesi, dirlik borcu, grev, lokavt, dayanışma grevi, toplu eylem

The Peace Obligation In Terms Of Collective Labour Agreement And The Question Of Whether The Solidarity Strike Violates The Peace Obligation

Abstract: Pursuant to Article 54/1 of the Constitution and Article 58/2, 59/2 of the Law No. 6356 on Trade Unions and Collective Bargaining Agreements, strikes and lock-outs in Turkish law are tools of struggle that can only be used in disputes arising during the conclusion of a collective labour agreement. With the signing of the collective labour agreement, the parties are under the obligation to maintain labour peace during the collective labour agreement. The parties to the collective labour agreement shall refrain from engaging in a collective labour dispute against each other with respect to the matters covered by the collective labour agreement during the term of the collective labour agreement and shall negotiate and consult with each other on the avoidance of a collective labour dispute prior to the commencement of the collective labour dispute. Within the scope of the obligation to maintain peace, the parties to the collective labour agreement are under the obligation not to resort to strikes and lock-outs, directly or indirectly, for the purpose of changing the content or terminating the operation of the collective labour agreement during the effective period of the collective labour agreement. In Turkish law, the obligation to observe labour peace during the collective bargaining agreement is absolute. Another issue to be addressed in terms of the peace obligation is whether solidarity strikes violate this obligation. At this point, there may be some actions that can be evaluated within the scope of freedom of expression during the period of the collective labour agreement. Within the scope of our study, we have also tried to evaluate whether solidarity strikes and some actions in the nature of collective action violate the duty of peace.

Keywords: Collective bargaining agreement, peace obligation, strike, lockout, solidarity strike, collective action.

Giriş

Tarafların iş uyuşmazlıklarını, uyuşmazlık çözüm mekanizmalarına havale etmelerini zorunlu kılmamanın temel gerekçelerinden biri, daha geniş bir toplumda yaratabileceği olumsuz sosyal ve ekonomik etkiler göz önünde bulundurularak iş mücadelesini önlemektir. Bu bazen yasal bir "barış yükümlülüğü" olarak yansıtılır. Nitekim iş ilişkisinde ücretlerin ve diğer çalışma koşullarının düzenlenmesi

açısından büyük sosyo-politik ve ekonomik öneme sahip olan toplu iş sözleşmesi, bir anlamda sosyal taraflar arasında bir barış anlaşması niteliği taşımaktadır. Bu nedenle toplu iş sözleşmesi, barış sözleşmesi olarak da nitelendirilmektedir (Tuncay, 2015: 24).

Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla birlikte taraflar, aralarındaki anlaşmazlığı, mücadelecı yollara başvurmadan veya mücadelecı araçlara başvurulmuşsa da bu sürecin sona erip barışın tesis edilmesiyle birlikte çözmüş olurlar. Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla birlikte yürürlük süresi boyunca bir mücadele yasağı ortaya çıkmakta ve toplu iş sözleşmesinin barış fonksiyonu sebebiyle çalışma barışının korunması yükümlülüğü taraflar için söz konusu olmaktadır (Dulay Yangın, 2021: 21). Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla sağlanan barış, sözleşme süresi boyunca iş mücadelesi araçlarına başvurulmaksızın devam ettirilir (Engin, 1999: 179). Toplu iş sözleşmesinin geçerlilik süresi boyunca grev ve lokavt gibi tüm mücadele araçlarını ortadan kaldırması özelliği ile toplu iş sözleşmesi çalışma barışının da sağlamasına katkıda bulunmaktadır (Jaerisch, 1958: 27).

Barış yükümlülüğünün, toplumun "sorumlu" toplu pazarlık konusundaki ısrarının bir fonksiyonu olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda "sorumluluğun" çeşitli yönleri bulunmakla birlikte, en önemlisi ekonomik çatışma potansiyelini aralıklı ve öngörülebilir zaman dilimleriyle sınırlama arzudur. Yeni veya değiştirilmiş istihdam hüküm ve koşullarının güvence altına alınmasını amaçlayan menfaat uyuşmazlıkları, yalnızca öngörülen süre zarfında meşru olacaktır. Barış yükümlülüğünün söz konusu olduğu dönemlerin toplum için "iyi" olduğu ifade edilebilir. Çünkü halk uyuşmazlık dönemlerini tahmin edebilir, grev için hazırlanabilir ve toplum sürekli ekonomik israftan kurtulur. Bu durum benzer nedenlerle ve ayrıca tarafların önceden belirlenmiş bir dönem için sabit yükümlülüklerini bilerek işlerini kesin olarak planlayabilmeleri nedeniyle yönetim ve işçi için de "iyi" olarak görülmektedir (England, 1980: 525-526).

Toplu İş Sözleşmesinin İçeriği

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 53. maddesine göre, "*İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla*" toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Anayasa ile tanınan toplu iş sözleşmesi yapma hakkı, 6356 sayılı Kanun ile özel olarak ayrıca düzenlenmiştir. Nitekim 6356 sayılı Kanun'un 33. maddesine göre, "*(1) Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir. (2) Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir*". Anayasa'nın 53. maddesinde toplu iş sözleşmesinin, ekonomik ve sosyal durumları ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla yapılacağı ifade edilirken; 6356 sayılı Kanun'da toplu iş sözleşmesinin, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri

içerebileceği ifade edilmiştir. Oysa öğretilerde Şahlanan'ın da belirttiği üzere, 'çalışma koşulları' iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesinden daha geniş bir kavramdır. Bu kapsamda 6356 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemenin Anayasa'da getirilen kuralı daraltan bir nitelik arz ettiğini ifade etmek gerekir. Şüphesiz toplu iş sözleşmesinde öncelikle iş sözleşmesine ilişkin konular düzenleme bulacaktır; ancak toplu iş sözleşmelerinde iş sözleşmesinin içeriğini aşan, çalışma düzenine ilişkin hükümler de yer alabilmektedir (Şahlanan, 2020:314).

Toplu iş sözleşmesinde, İsviçre ve Alman hukukunda olduğu gibi, normatif (düzenleyici) kısım ve borç doğurucu kısım şeklindeki ayırım esas alınmıştır (Çifter, 2004:1; Şahlanan, 2020:316; Çelik vd., 2022:938). Bu kapsamda iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümler toplu iş sözleşmesinin normatif kısmını oluştururken; m.33/2'de belirtilen konulara ilişkin düzenlemeler borç doğurucu hükümleri oluşturmaktadır (Subaşı, 2014:606; Şahlanan, 2020:316; Çelik vd., 2022:938; Akyiğit, 2022:640).

Türk hukukunda bir toplu iş sözleşmesinden söz edebilmek için sözleşmede normatif kısmın mutlaka bulunması gerekirken; taraflar için borç doğuran hükümlerin yer alması gerekmez (Şahlanan, 2020:316; Çelik vd., 2022:938; Akyiğit, 2022:640). Ancak bu noktada şu hususu ifade etmek gerekir ki, toplu iş sözleşmesinde taraflara borç doğuran hiçbir hüküm yer almasa bile, taraflar için toplu iş sözleşmesinin niteliğinden kaynaklanan dirlik borcu mevcudiyetini korumaktadır (Şahlanan, 2020:316). Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu kararlarında bu durumu açıkça ifade etmiştir².

6356 sayılı Kanun'la getirilen düzenleme gereği toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin normatif kısmı içermek zorundadır (Çelik, 1966:15; Ekonomi ve Taşkent, 1974:34; Canbolat, 2013:27; Şahlanan, 1992:11-12; Ekonomi, 1993:5-6; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019:185; Çelik vd., 2022:938)³. Taraflar sadece iş sözleşmesinin içeriğine, kurulması veya sona

² "Tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümlerden bir kısım, toplu iş sözleşmelerinde tarafların üzerine düşen görevleri iyi niyetle yerine getirmelerine ilişkin hükümlerdir. Bunların başında "dirlik borcu (çalışma barışının korunması)" gelir. Taraflarının karşılıklı hak ve borçlarını düzenleyen hükümler arasında açıkça yer verilmese bile her toplu iş sözleşmesi dirlik borcunu içerir. (SUR, MELDA: 'İş Hukuku Toplu İlişkiler', Güncellenmiş 4. Bası, 2011, s.247.). Bu yönü ile iş barışını koruyucu özelliği vardır. Toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetlenmesine dair kayıtlar borç ilişkisi hükümleri kategorisinde yer alır." Yarg. 9. HD., 31.05.2016, E. 2016/16702, K. 2016/12869; Yarg. 9. HD., 31.05.2016, E. 2016/16706, K. 2016/12873; Yarg. 9. HD., 31.05.2016, E. 2016/16703, K. 2016/12870; Yarg. 9. HD., 31.05.2016, E. 2016/16705, K. 2016/12872, www.lexpera.com.tr (E.T: 10.08.2023)

³ Alman hukukunda ise Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre toplu iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesinin taraflarının hak ve yükümlülüklerini düzenler ve iş ilişkilerinin içeriği, sonuçlandırılması ve sona erdirilmesinin yanı sıra işletmesel ve işyeri teşkilatlanması konularını düzenleyebilecek yasal normlar içerir. (Tarifvertragsgesetz § 1)

ermesine ilişkin hüküm koyabilecekleri gibi tüm konuları içerecek şekilde de toplu iş sözleşmesi akdedebilirler (Esener, 1978:415; Ekonomi ve Taşkent, 1974:34; Sur, 1991:4; Demir, 2013:544; Keser, 2007:112; Çifter, 2004:2; Şahlanan, 2020:316-317; Çelik vd., 2022:939. Sözleşmede tüm konuların düzenlenmesi gerektiğine ilişkin görüş için bkz. Günay, 1991:50; Canbolat, 2013:27). Başka bir ifadeyle, her ne kadar iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin normatif kısmı içermeyen bir sözleşme toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilmese de, toplu iş sözleşmesinde bu alanların tamamına ilişkin hüküm içermeye zorunluluğu bulunmamaktadır.

6356 sayılı Kanun toplu iş sözleşmesinin tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümler içerebileceğini ifade etmekle birlikte bu hükümlerin neler olabileceği konusunda açıklama yapmamaktadır. Tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümlerin toplu iş sözleşmesinde yer alması zorunlu olmamakla (Esener, 1978:419; Çelik, 1966:20; Ekonomi, 1993:6; Demir, 2013:546; Çelik vd., 2022:943; Akyığıt, 2022:644; Ekmekçi, 2023:293) birlikte konulabilecek hükümlerin de toplu iş sözleşmesinin tarafı olma sıfatıyla ilgili ve toplu iş sözleşmesinin uygulanmasına katkı sağlayan hükümler olması gerekmektedir (Ekmekçi, 2023:293). Bu kapsamda taraflar, Borçlar Hukukunun sözleşme serbestisi çerçevesinde, işyeri sendika temsilcilerinin faaliyetleri, cezai şartlar, temsilcilik odaları, işyerinde delege seçimi, ilan tahtalarına ilişkin düzenleme gibi pek çok konuda hüküm getirebilmektedir (Şahlanan, 2020:330-331; Ekmekçi, 2023:293). Sözleşmenin borçlandırıcı hükümleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası ve işveren sendikası veya işveren arasındaki ilişkileri düzenlediğinden bu hükümler yalnızca sözleşme taraflarını bağlamaktadır.

Dirlik Borcu (Barış Yükümlülüğü)

Genel Olarak

Toplu iş sözleşmesinin koruma işlevi ve düzen-istikrar unsuru bulunmaktadır. Bu kapsamda sendikal örgütler vasıtasıyla eşit pazarlık gücüne sahip tarafların çalışma koşullarının tespitinde karşılıklı müzakereye girişmelerinin sağlanması koruma işleviyle gerçekleşirken; işçi ve işveren ilişkilerindeki temel eşitsizlik, işçilerin serbestçe seçtikleri sendikada örgütlenmeleri ve işverenle eşit pazarlık gücüne sahip olarak çalışma koşullarını belirleyebilmeleriyle giderilmektedir (Alpagut, 2016:864). Toplu iş sözleşmelerinin yürürlükte oldukları süre içinde kapsamlarına giren iş ilişkilerinde bir benzerlik sağlaması, devlet müdahalesinden korunmuş özerk alan içinde çalışma koşullarının düzenlenmesi, çalışma koşullarının sözleşme süresi içinde sürekliliği açısından bir güvence getirilmesi ise toplu iş sözleşmesinin düzen-istikrar unsurunun sonucudur. Düzen-istikrar işlevi neticesinde toplu iş sözleşmesi, çalışma koşulları bakımından, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresince istikrar sağlayarak işçilere kesin haklar sunarken, işveren için de üretim ve ücretler

bakımından güvenli hesaplama temeli vermektedir (Alpagut, 2016:864).

Toplu iş sözleşmesi niteliği itibariyle sözleşmenin devamı süresince işçiler ve işverenler arasında bir iş birliği sağlayarak, karşılıklı anlayış düzeni ve iş barışı içerisinde bir çalışma ortamı tesis etmeyi amaçlamaktadır. Toplu iş sözleşmesi ile sağlanan bu çalışma ortamı içerisinde işin durmadan en iyi şekilde yürümesi ve işçilerin sosyal, ekonomik ve sıhhi ihtiyaçlarının en iyi şekilde sağlanması mümkün olmaktadır (Esener, 1978:422; Tuncay, 2015:24; Şahlanan, 2020:331). Tarafların sözleşme süresi içinde bir menfaat uyuşmazlığı çıkararak iş şartlarının değiştirilmesini veya yeniden gözden geçirilmesini isteme hakkı bulunmamaktadır. Aksi halde iş barışının sağlanması amacı gerçekleşmeyecektir (Esener, 1978:422).

Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla taraflar, iş barışına uyma, grev, lokavt, boykot gibi baskı araçlarına başvurmama yükümlülüğünü ifade eden dirlik borcu altına girmektedir (Esener, 1978:422; Tuncay, 2015:24; Şahlanan, 2020:331; Akyiğit, 2022:645). Dirlik borcu, sözleşmesinin akdedilmesinden sonra, sözleşmenin niteliğinden kaynaklı bir uyuşmazlık yasağı borcunu ortaya çıkarmaktadır (Esener, 1978:422). Nitekim toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla toplu menfaat uyuşmazlığı çözümlenmiş, çalışma koşullarındaki uyuşmazlık yerini anlaşmaya bırakarak iş barışı sağlanmıştır. Bu nedenle bu barışın grev ile bozulmaması gerekir (Esener, 1978:618).

Toplu iş sözleşmesinde barış borcu çifte nitelikli bir borçtur. Bu kapsamda toplu sözleşme taraflarına, bir yandan sözleşme süresince karşı tarafa yönelik bir iş mücadelesine girişmeme ve üyelerini yönlendirmeme (kaçınma yükümü, negatif yükümlülük) yükümlülüğü getirirken, diğer yandan sözleşme süresince üyelerinin bu yöndeki davranışlarına meşru araçlarla engel olma, etkide bulunma, pozitif davranış yükümlülüğü getirmektedir. Bu kapsamda barış borcu, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresince tarafların çalışma koşullarının güvence altına alınmasına hizmet etmekte ve mevcut toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan çalışma koşullarına karşı grev, lokavt gibi iş mücadele aracına başvurulmasına imkân vermemektedir. Nitekim toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresince tarafların karşılıklı eşitliği esasına dayalı toplu sözleşme özerkliği dahilinde bağitlanmış bir sözleşme ve çalışma koşulları söz konusudur (Alpagut, 2016:864-865).

Toplu iş sözleşmesinin en önemli fonksiyonlarından biri olan dirlik borcu, açıkça kararlaştırılmamış olsa dahi tarafların söz konusu borca uyma yükümlülükleri vardır (Canbolat, 2022:1; Esener, 1978:422; Tuncay, 2015:24; Sur, 2022:276; Şahlanan, 2020:331; Akyiğit, 2022:645). Dirlik borcu, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla artık sözleşmenin yürürlük süresi içinde taraflar arasında ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların toplu iş mücadelesine başvurmadan karşılıklı görüşme ya da yargı yoluna başvurarak çözüme kavuşturma yükümlülüğünü ifade eder (Tuncay, 2015:23). Bir toplu iş sözleşmesinin tarafları, sözleşme süresince toplu iş sözleşmesi kapsamındaki konularla ilgili olarak birbirlerine karşı bir toplu iş

mücadelesinde bulunmaktan kaçınır ve toplu iş mücadelesi başlamadan önce birbirleriyle müzakere eder ve toplu iş mücadelesinden kaçınılması konusunda istişarede bulunurlar⁴. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, barışı sağlama borcu kapsamında, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresince sözleşmenin içeriğini değiştirme veya işleyişini sona erdirmeye amacıyla doğrudan veya dolaylı şekilde grev ve lokavta başvurmama yükümlülüğü altındadır (Reisoğlu, 1967:62; Tunçomağ, 1989:370; Ekmekçi, 1995:39 vd.; Şahlanan, 1992:21-22; Özdemir, 1999:22; Çelik vd., 2022:944; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018:21; Yayvak, 2014:129; Tuncay vd., 2019:205-206; Tunçomağ ve Centel, 2018:407; Narmanlıoğlu, 2016:421; Yılmaz, 2021:66-67; Akyığıt, 2022:645).

Çeşitli ülkelerin toplu iş hukuku sistemleri incelendiğinde, bazı ülkelerde barış yükümlülüğü mevcut olmadığından, bir toplu sözleşmenin yürürlüğü sırasında da grev çağrısı yapılabilmektedir. Diğer devletlerde ise toplu sözleşme, toplu eylemin yasak olduğu bir sosyal barış anlaşması olarak kabul edilmekte ve bu tür devletlerde grev genellikle sadece toplu sözleşmenin kabul edilmesi veya yenilenmesi için bir baskı aracı olarak kullanılabilir (Kovács, 2005:453)⁵. Bir toplu sözleşmenin taraflarının sözleşme süresi boyunca iş mücadelesine başvurmasını yasaklayan dirlik borcu, çoğu Avrupa Birliği ülkesinde yasal mevzuatın bir parçasıdır (Lesch, 2002:13-14). Nitekim toplu iş sözleşmesi süresince, toplu iş sözleşmesinde yer alan mevcut çalışma koşulları için barış yükümlülüğünün bulunduğu ve bunun toplu iş sözleşmesinin özünden kaynaklandığı Avrupa Sosyal Şartı, Uluslararası Çalışma Örgütü ve diğer uluslararası belgelerde de kabul edilmektedir (Alpagut, 2016:865).

Barış yükümlülüğü, belirli bir süre için iş mücadelesini dışlamaktadır. Toplu iş sözleşmesi tarafları bu süre zarfında ortaya çıkan anlaşmazlıkları barışçıl yollarla çözmeye zorlanmakla birlikte bu durum grevlerin sayısını azaltma eğilimine de sebep olmaktadır. Başka bir ifadeyle genel olarak dirlik borcunun grev azaltıcı etkisinin söz konusu olduğu ifade edilebilmektedir. Bunun nedeni barış yükümlülüğünün toplu iş sözleşmesi taraflarını, grev kültürü yerine uzlaşma kültürü geliştirmeye zorlamasıdır (Lesch, 2002:15). Tarafların toplu iş sözleşmesinde dirlik borcunu bertaraf eden bir hükme yer vermeleri mümkün değildir. Aksi durumda söz konusu hükme geçerlilik tanımamak gerekir (Esener, 1978:422).

Barış yükümlülüğünde, mutlak barış yükümlülüğü ve nispi barış yükümlülüğü şeklinde ikili bir ayrıma gidilmektedir. Mutlak barış yükümlülüğü toplu sözleşmenin yürürlük süresi içinde mutlak bir grev ve lokavt yasağı ihdas ederek yalnızca toplu iş sözleşmesinde düzenlenen konularda değil, toplu iş

⁴ Kallos, C. (2022) Rechtswörterbuch, **Weber Kompakt**, Weber K. (Herausgeber), München: C.H.Beck Verlag, <https://beck-online.beck.de>.

⁵ “C. Karşılaştırmalı Hukukta Dirlik Borcu” başlığında çeşitli ülkelerin dirlik borcuna ilişkin yasal düzenlemelerine yer verilmiştir.

sözleşmesinde düzenlenmeyen konularda da grev ve lokavta izin vermemektedir (Esener, 1978:423; Akçaylı, 1978:69-70). Bu kapsamda mutlak barış yükümlülüğü, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresince, toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümlere ilişkin olsun veya olmasın, taraflar arasında ortaya çıkan uyuşmazlıkların barışçıl yollarla çözümlenmesini gerektirir (Akçaylı, 1978:69-70).

Nispi barış yükümlülüğü ise, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi boyunca toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş konularda grev ve lokavta başvurulamayacağını ifade etmektedir (Esener, 1978:423; Akçaylı, 1978:69-70). Bu nedenle toplu iş sözleşmesinde düzenlenmeyen konularda grev ve lokavta başvurmak mümkündür. Nispi barış yükümlülüğünün kabul edildiği bir toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu sürede aynı işyeri için aynı konuda olmamak şartıyla yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılması ve bu sözleşmenin yapılması noktasında grevin bir baskı aracı olarak kullanılması mümkündür (Akçaylı, 1978:69-70).

Uluslararası Düzenlemelerde Dirlik Borcu

Avrupa Sosyal Şartı, 1961 yılında Torino'da kabul edilmiş ve daha sonra 1996 yılında revizyona tabi tutulmuştur. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi (Sosyal Komite), Şart'ın denetim organıdır. Sosyal Komite tarafından geliştirilen görüşler çerçevesinde Şart, kolektif eylem hakkının en detaylı ve açık korumasını sağlayan belgelerden birisidir⁶. Avrupa Sosyal Şartı'nın 6. maddesi uyarınca grev hakkı da dahil olmak üzere toplu eylem hakkı yalnızca menfaat uyuşmazlıklarının olduğu durumlarda geçerli olacak şekilde sınırlandırılmıştır. Grev de dahil olmak üzere toplu eylem hakkı üzerindeki sınırlamalar yürürlükteki bir sözleşmenin revizyonunu amaçlayan eylemler için de geçerli olmaktadır (Edström, 2011:61). Toplu iş sözleşmelerinin barış yükümlülüğü getirdiği ve toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü süresince grevlerin yasaklandığı sistemler, Şart m.6/4 ile uyumlu kabul edilmektedir⁷.

Barış yükümlülüklerine ilişkin olarak, Sosyal Haklar Komitesi, 2002 yılında ilk başta bu yükümlülükleri kategorik olarak reddederken, daha sonra, bakış açısını

⁶ Avrupa Sosyal Şartı'nın toplu pazarlık hakkını düzenleyen 6. maddesine göre,

“Akit taraflar, toplu pazarlık hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

- 1. Çalışanlar ve çalıştıranlar arasında ortak görüşmeleri geliştirmeyi;*
- 2. Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla çalıştıranların veya çalıştıran örgütlerinin çalışanların örgütleriyle özgürce görüşmeleri yöntemini geliştirmeyi;*
- 3. İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakem sisteminin kurulmasını ve işletilmesini geliştirmeyi; taahhüt ederler ve,*
- 4. Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve çalıştıranların, bir önceki toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülükler saklı kalmak üzere grev hakkı dahil, ortak hareket hakkını tanır.”*

⁷ Digest Of The Case Law Of The European Committee Of Social Rights, s. 93.

gözden geçirmiş ve bir uzlaşma formüle etmiştir. O zamandan bu yana, kanunla ve hatta içtihatla getirilen bir barış yükümlülüğü, sosyal tarafların kesin iradesini yansıttığı düşünülebilirse kabul edilebilmektedir. Diğer yandan barış yükümlülüğünün toplu sözleşmede düzenlenen konuların ötesine genişletilmesinin de Avrupa Şartı'na aykırı olduğu ifade edilmektedir. Komiteye göre, bir toplu sözleşmeden kaynaklanan genişletilmiş bir barış yükümlülüğü, dolaylı olarak yargı uygulamasına veya hukuka dayandırılmamalıdır (Edström, 2011:63). Sosyal Haklar Komitesi, toplu sözleşmede düzenlenen barış yükümlülükleri ile ilgili olarak, tarafların kendileri tarafından öngörülen anlaşmadan kaynaklanan barış yükümlülüğünü, sözleşmenin yürürlük süresi boyunca kabul etmektedir. Grevi yasaklayan barış yükümlülüğü, kanunla düzenlenebilir veya sosyal taraflarca kabul edilebilir. Komite, Şart'ın 31. maddesindeki koşullar⁸ yerine getirilmedikçe veya taraflar toplu iş sözleşmesinde bu konuda anlaşmadıkça barış yükümlülüklerinin Şart'a uygun olmadığını belirtmiştir. Komiteye göre, bir toplu sözleşmede yer alan barış yükümlülüğünün, sözleşmenin yürürlüğü süresince grev çağrısı yapma hakkının sınırlanmasına izin verilebilir. Ancak, bu kısıtlama sadece böyle bir anlaşmayı imzalayan örgütlerin üyelerine uygulanabilecektir (Kovács, 2005:451).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nde ise, Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi grev hakkının yalnızca toplu iş sözleşmesi imzalanması yoluyla çözülmesi muhtemel uyuşmazlıklarla sınırlı olmaması gerektiği kanaatindedir⁹. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, "*Çalışanın veya sendikanın taraf olduğu bir toplu uyuşmazlıkla bağlantılı olmayan grev eyleminin yasaklanmasının örgütlenme özgürlüğü ilkelerine aykırı olduğunu*" belirtmiştir (ILO 1996d, para. 489). Uzmanlar Komitesi'nin yaklaşımı da benzerdir (Gernigon vd., 1998:33-34). ILO Uzmanlar Komitesi, toplu iş sözleşmesi yürürlükteyken ya mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ya da yargı kararları veya tahkim kararları ile belirlenen ilkeler yoluyla sosyal barışı sağlayan toplu pazarlık sistemlerinin ortaya çıkardığı meseleleri ayrıntılı bir şekilde ele almıştır. Uzmanlar Komitesi koşulsuz grev hakkından söz etmemekle birlikte sempati grevi, siyasi grev ve kamu kesimindeki bazı grevlerdeki kısıtlamalar gibi grev hakkına bazı sınırlamalar

⁸ Avrupa Sosyal Şart'ının Kısıtlamalar başlığını taşıyan 31. maddesine göre,

"1. I. bölümde konmuş olan hak ve ilkeler, etkin biçimde gerçekleştirildiğinde ve II. bölümde öngörüldüğü gibi etkin uygulamaları sağlandığında, demokratik bir toplumda başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması veya kamu yararı, ulusal güvenlik, kamu sağlığı veya genel ahlakın korunması için gerekli olan ve yasayla belirlenenler dışında, adigeçen bölümlerde belirtilmeyen bir kısıtlama veya sınırlamaya tabi tutulamazlar.

2. Bu Şart'da izin verilen kısıtlamalar, tanınmış hak ve yükümlülüklerle belirlenmiş oldukları amaçlar dışında uygulanamaz."

⁹ "İşçiler ve örgütleri, gerektiğinde, üyelerinin çıkarlarını etkileyen ekonomik ve sosyal konulara ilişkin memnuniyetsizliklerini daha geniş bir bağlamda ifade edebilmelidir" (a.g.e., para. 484).

getirilebileceğini kabul etmektedir. Ancak bu sınırlamanın çok geniş bir biçimde ele alınmaması gerektiğini ve tümüyle grev hakkını yasaklayan veya kısıtlayan bir yaklaşımın ILO sözleşmeleriyle uyumlu olmayacağını ifade etmektedir (Köse, 2018:52).

Birçok ülkedeki mevzuat, grevin ne zaman başlatılabileceğine dair herhangi bir kısıtlama getirmemekte, sadece kanun tarafından belirlenen ön bildirimle uyulmasını şart koşmaktadır. Diğer toplu iş ilişkileri sistemleri ise tamamen farklı bir felsefeye dayanmaktadır; bu sistemlerde toplu sözleşmeler, grev ve lokavtın kanunen yasaklandığı ve karşılığında işçi ve işverenlere tahkim mekanizmasının sağlandığı sabit süreli bir sosyal barış anlaşması olarak görülmektedir. Bu sistemlerde grev eylemine başvurmak genellikle sadece ilk sözleşmenin kabul edilmesi veya yenilenmesi için baskı aracı olarak mümkündür. Komite, bu iki seçeneğin de Sözleşme ile uyumlu olduğunu ve seçimin her bir Devletin hukukuna ve uygulamasına bırakılması gerektiğini düşünmektedir. Ancak her iki sistemde de işçi örgütlerinin hükümetin sosyal ve ekonomik politikasına karşı grev yapmaları engellenmemelidir. Eğer mevzuat, toplu sözleşmelerin süresi boyunca grevleri yasaklıyorsa, işçi örgütlerinin temel haklarına getirilen bu büyük kısıtlama, toplu sözleşmelerin yorumlanması veya uygulanmasıyla ilgili bireysel veya toplu şikayetler için tarafsız ve hızlı tahkim mekanizmasına başvurma hakkıyla telafi edilmelidir. Komiteye göre; böyle bir prosedür sadece uygulama ve yorumlama ile ilgili kaçınılmaz zorlukların bir sözleşmenin süresi boyunca çözülmesini sağlamakla kalmaz, aynı zamanda sözleşmenin süresi boyunca ortaya çıkan sorunları belirleyerek sonraki pazarlık turları için zemin hazırlama avantajına da sahiptir¹⁰.

Karşılaştırmalı Hukukta Dirlik Borcu

Almanya

Her toplu sözleşmede yer alan bir yükümlülük de barış yükümlülüğüdür. Bu yükümlülüğün kapsamı, iş mücadele eylemlerine izin verilir verilmeyeceğinin belirlenmesinde temel teşkil etmektedir. Alman hukukunda toplu sözleşmenin taraflarınca aksi açıkça kararlaştırılmadıkça, barış yükümlülüğü mutlak değildir. Başka bir ifadeyle her durumda iş mücadele eylemleri yasaklanmamaktadır (Stamer, 2010:646). Alman hukukunda konuya ilişkin özel bir hüküm yer almamakla birlikte, dirlik borcu (Friedenspflicht) toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan nispi nitelikte bir borç olarak kabul edilmektedir. Ancak dirlik borcunun kapsamının toplu sözleşme ile genişletilmesi ve sözleşmenin devamı süresince her türlü iş mücadelesinin yasaklanması halinde mutlak dirlik borcundan söz edilmektedir. Nispi barış yükümlülüğünde, mutlak barış yükümlülüğünün aksine, yalnızca toplu sözleşmenin varlığına veya münferit hükümlerine karşı yöneltilen iş mücadelesi eylemleri

¹⁰ ILO, 1994a, paras. 166 ve 167.

yasaklanmaktadır (Stamer, 2010:646). Başka bir ifadeyle nispi barış yükümlülüğü (relative Friedenspflicht), toplu iş sözleşmesi süresince, toplu iş sözleşmesinde kesin olarak düzenlenmiş konularda grev yapılmasını yasaklamaktadır. Nitekim Federal İş Mahkemesi'nin (Bundesarbeitsgericht, BAG) de kararlarında ifade ettiği üzere, dirlik borcunun nispi nitelikte olması neticesinde taraflar, toplu iş sözleşmesinin konusunu oluşturan hususlarda, sözleşme süresi boyunca mücadele eylemlerine girmeme yükümlülüğü altında olurlar. Buna karşın toplu sözleşmede düzenlenmeyen konularda tarafların toplu eyleme başvurusu meşrudur¹¹.

Alman hukukunda iş mücadelesi eylemlerinin yasallığı için en önemli koşullardan biri barış yükümlülüğüdür¹². Barış yükümlülüğü kapsamında grev yasaktır ve geçerli bir toplu iş sözleşmesi taraflar için bağlayıcı olduğundan sözleşmenin hükümlerini değiştirmeye yönelik yapılacak her türlü grev kanun dışı nitelik arz etmektedir¹³. Bu kapsamda barış yükümlülüğünün ihlali niteliğini taşıyan iş mücadelesi eylemlerinin ihtiyari tedbirle engellenmesi de mümkün olmaktadır¹⁴.

Barış yükümlülüğünün kapsamının belirlenmesi, iş mücadele önlemleri içtihadında düzenli olarak tekrarlanan bir konu olmuştur ve olmaya devam etmektedir (Berg, 2020:450-456). Son zamanlarda, Federal İş Mahkemesi'nin bir kararı özellikle dikkat çekmiş ve tartışmalara yol açmıştır¹⁵. Bu karara göre, birden

¹¹ BAG 27. 6. 1989, AP Nr. 113 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; BAG 21. 12. 1982, AP Nr.76 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; BAG 8. 2. 1957, AP Nr.1 zu TVG § 1 Friedenspflicht.

¹² Bu barış yükümlülüğünün içeriği, Federal İş Mahkemesi'nin 8 Şubat 1957 tarihli kararında (1 AZR 169/55) aydınlatılmıştır. Bir şirkette, daha önce işveren tarafından gönüllü olarak ödenen hayat pahalılığı ödeneği, ücretlerle ilgili yeni bir toplu sözleşmenin imzalanması nedeniyle kesilmiş ve bu durumdan etkilenen çalışanlar, ortak bir iş bırakma eylemi yaparak kendilerini savunmak ve böylece hayat pahalılığı ödeneğinin ödenmeye devam etmesini sağlamak istemişlerdir. Ancak, bu niyetin uygulanmasını görüşmek üzere çağrılan toplu sözleşmede yer alan sendika temsilcileri, sendika desteğinin reddedilmesi, sendikadan ihraç edilme tehdidi gibi mevcut tüm yollarla bu haksız endüstriyel eylemi önlemeye çalışmamışlardır. Bunun yerine, sendika temsilcileri grev yapmak isteyenlere olumlu tavsiyelerde bulunmuş ve ayrıca grev desteği sağlama sözü vermiştir. Bunu, mücadeleciler bir temelde ortak bir iş bırakma eylemi izlemiştir. Bundan etkilenen işveren daha sonra sendikadan (temsilcileri için sorumluluk) sözleşmenin ihlali nedeniyle tazminat talep etmiştir. Federal İş Mahkemesi, sendika temsilcilerinin davranışları nedeniyle barış yükümlülüğünün ihlal edildiği ve bu nedenle greve neden olduğu veya en azından kısmen neden olduğu görüşünü benimseyerek tazminat sorumluluğunu onaylamıştır. Jaerisch, s. 27.

¹³ Weber, K. (2022) **Weber Kompakt**, Rechtswörterbuch, 7. Edition, München: Verlag C.H.Beck, <https://beck-online.beck.de>; Rieble, V. (2013) "Federal Almanya'da Toplu Sözleşme Sistemi", **Karşılaştırmalı Bir Perspektifle Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri Mevzuat ve Uygulamalar**, (Çev: Alpay Hekimler), Editör: Alpay Hekimler, İstanbul:Legal Yayıncılık, s. 58

¹⁴ LAG Nürnberg, Urteil vom 30.09.2010 - 5 Ta 135/10, BeckRS 2010, 74305.

¹⁵ BAG 26. 7. 2016, 1 AZR 160/14, AuR 2016, 436; 2017, 128

fazla talep için yapılan bir grev, taleplerden yalnızca birinin barış yükümlülüğünü ihlal etmesi halinde yasa dışıdır. BAG'a göre, barış yükümlülüğünü ihlal eden talebin sendikanın "talepler demetinden" önemsiz bir ikincil talep mi yoksa toplu iş sözleşmesi uyuşmazlığını destekleyen bir ana talep mi olduğu, bireysel durumla ilgili koşulların ikincil bir talebin greve dahil edilmesinin hukuka aykırılığını göreceli hale getirip getiremeyeceği veya yasal alternatif davranışların varsayılabileceği varsayılacağı önemli değildir. BAG'ın görüşüne göre, toplu olarak kararlaştırılan bir ana talebin ikincil bir talepten ayrılması genellikle haklı görülemezdir (Berg, 2020:456).

Alman hukukunda nispi barış yükümlülüğünün kapsamının tespiti için toplu iş sözleşmesinin yorumu önem kazanmaktadır. Bir toplu sözleşmenin tarafları, belirli bir konuyu kabul edilebilir şekilde düzenlemişlerse, bu alanı barış yükümlülüğüne tabi tuttıkları ve tarafların toplu sözleşmenin süresi boyunca bir uyuşmazlık yoluyla barış yükümlülüğü bulunan alanla iç bağlantısı olan alanda iş mücadelesi uygulanmasını önlemek istedikleri varsayılmaktadır. Örneğin ücrete ilişkin bir toplu iş sözleşmesi varsa, toplu olarak kararlaştırılan çalışma saatlerinde tam ücret karşılığı bir indirim talebi nispi barış yükümlülüğünü ihlal edecektir (Stamer, 2010:646). Nispi barış yükümlülüğü, toplu sözleşmede düzenlenen tüm konuları kapsamaktadır (Stamer, 2010:646)¹⁶. Diğer yandan nispi barış yükümlülüğünün toplu iş sözleşmesinde açıkça öngörülen "düzenleme dışı" hükümleri de kapsamına aldığı ifade edilmektedir. Ayrıca nispi barış yükümlülüğünün, müzakerelere konu olan ancak genel bir uzlaşma sırasında vazgeçilen talepleri de kapsadığı ifade edilmektedir¹⁷. Hâkim görüşüne göre, toplu olarak mutabık kalınan açık hükümlerle önemli bir iç bağlantısı olan tüm hükümler nispi barış yükümlülüğünün kapsamına girmektedir¹⁸. Toplu iş sözleşmesinin barışı koruma yükümlülüğünün ihlali, sadece toplu iş sözleşmesinin erken feshedilmesi ve toplu iş sözleşmesinde daha elverişli çalışma koşullarının getirilmesinin mücadele yoluyla talep edilmesi durumunda değil, aynı zamanda grev yoluyla toplu iş sözleşmesinin üzerindeki koşulların işyeri sözleşmeleri (Betriebsvereinbarung)¹⁹ veya bireysel iş sözleşmeleri yoluyla uygulanmak istenmesi durumunda da söz konusu olabilmektedir (Jaerisch, 1958:27).

İsviçre

Hem İsviçre hem de Almanya'da, toplu iş sözleşmesi veya toplu sözleşme, işverenlerin veya birliklerinin çalışan temsilcileriyle birlikte bireysel iş ilişkilerinin

¹⁶ Martin F., TVG § 1, Erfuter Kommentar, 23. Auflage 2023, Rn.83.

¹⁷ Gamillscheg KollArbR I § 22 II 2a.

¹⁸ BAG 26.7.2016, NZA 2016, 1543 marjinal no. 27; 10.12.2002, AP GG Art. 9 Arbeitskampf No. 162; Wiedemann/Thüsing marjinal no. 852

¹⁹ İşyeri sözleşmeleri (Betriebsvereinbarung), Alman hukukunda işveren ile çalışma konseyi arasında bağtlanan sözleşmelerdir.

kurulması, içeriği ve sona ermesine ilişkin normatif hükümler koyduğu önemli bir iş hukuku aracıdır. Her iki ülkede de toplu iş sözleşmelerinin temel işlevleri, çalışma koşullarının belirlenmesinde işverenin ekonomik ve yapısal üstünlüğünü telafi etmek (koruyucu işlev), yeknesak düzenlemeleri desteklemek (düzen menfaati) ve iş mücadele eylemlerini dışlamaktır (Henneberger-Sudjana ve Henneberger, 2016:326). İsviçre hukukunda mutlak barış yükümlülüğü, sözleşme süresi boyunca herhangi bir mücadele eyleminden vazgeçilmesi anlamına gelirken, nispi barış yükümlülüğü ise sözleşme kapsamına girmeyen konularda iş mücadelesine izin vermektedir. (Baumann ve Weber, 1980:570).

İsviçre hukukunda dirlik borcu, Alman hukukunda olduğu gibi nispi nitelik arz etmektedir. Taraflar dirlik borcu kapsamında, toplu iş sözleşmesinin süresi boyunca, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan veya toplu iş sözleşmesini değiştirmeye yönelik toplu iş mücadelesine başvuramamaktadır. Alman hukukundan farklı olarak, İsviçre hukukunda dirlik borcu açıkça İsviçre Borçlar Kanunu'nda düzenleme bulmuştur. İsviçre Borçlar Kanunu 357a'ya göre, toplu iş sözleşmesinin tarafları, toplu iş sözleşmesine uyulmasını sağlamakla yükümlüdürler ve bu amaçla kuruluşlar üyelerini etkileyecek ve gerekirse yasal ve hukuki yolları kullanacaklardır. Toplu iş sözleşmesi taraflarından her biri çalışma barışını korumak ve özellikle toplu iş sözleşmesi tarafından düzenlenen konularla ilgili olduğu sürece herhangi bir iş mücadelesi eyleminden kaçınmakla yükümlüdür; barışı koruma yükümlülüğü, yalnızca bunun açıkça belirtilmesi halinde herhangi bir kısıtlama olmaksızın uygulanacaktır²⁰. Bu kapsamda tarafların mutlak dirlik borcu istediği ihtimalde bunun toplu iş sözleşmesinde açıkça düzenlemeleri gerektiği ifade edilmektedir. Böyle bir kararlaştırmanın söz konusu olduğu durumda toplu iş sözleşmesi süresince hiçbir toplu eyleme başvurulması söz konusu olmayacaktır.

Fransa

Fransa toplu iş hukukunda nispi ve mutlak dirlik borcundan söz edilmemektedir. Bu kapsamda yürürlükteki toplu iş sözleşmesini değiştirmek veya herhangi bir amaçla toplu iş sözleşmesi devam ederken de grev veya lokavta başvurmak mümkündür (Warneck, 2007:30; Tuncay, 2015:25). Fransa'da bir firmada birden fazla sendika faaliyet gösterebilmekte ve bir sendikanın desteği olmadan da çalışanlar tarafından grevler başlatılabilmekte ve bir anlaşmaya varılmış olsa dahi grevleri engelleyecek bir "barış yükümlülüğünün" bulunmaması çok sayıda greve yol açmaktadır. Ayrıca, hükümet politikaları gibi toplu sözleşme kapsamına girmeyen konularda da grevler başlatılabilmektedir²¹.

²⁰ https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de (E.T: 09.09.2023).

²¹ Till N. ve Panu P. (2018) "Labour Market Reforms and Collective Bargaining in France", <https://www.ifo.de/DocDL/dice-report-2018-4-poutvaara-nikolka-january.pdf> (E.T: 10.09.2023).

Kanada

Kanada hukukunda toplu sözleşmenin temel odak noktası çalışma barışını teşvik etmektir. Kanada'da bazı istisnalar dışında, her bir toplu sözleşmenin hükümleri büyük ölçüde tarafların -sendika ve işveren- istihdam hüküm ve koşullarına ilişkin pazarlıklarına bırakılmıştır. İstisnalar ya taraflarca bir şekilde dahil edilecek hükümler olarak ya da fiilen dahil edilmedikleri takdirde dahil edilmiş sayılan hükümler olarak tüzükle belirlenir (McEvoy, 2019:163). Barış yükümlülüğü Kanada'daki tüm çalışma ilişkileri kanunlarında mevcuttur (Vallance, 2015:143). Kanada hukukunda da kural nispi dirlik borcudur (Tuncay, 2015:24-25).

İtalya

İtalya'da, toplu pazarlık, imzalayan taraflar açısından tek başına bireysel anlaşmaları etkilemeyen yükümlülükler de doğurabilir ki, barış yükümlülüğü, yani toplu sözleşmenin yürürlükte olduğu süre boyunca iş mücadelesi eyleminde bulunmama ve grev çağrısı yapmama yükümlülüğü bunlardan biridir. Barış yükümlülüğü maddeleri genellikle toplu sözleşmenin zorunlu bir parçası olarak kabul edilmektedir. Çünkü barış yükümlülüğü, sendikaları iş mücadelesi eylemlerinden kaçınma yükümlülüğü altına sokmaktadır. Ancak bireysel sendika üyelerinin böyle bir yükümlülüğü bulunmamaktadır (Magnani, 2019:363).

Japonya

Japon toplu iş hukukunda, bir toplu sözleşmenin normatif etkisi olmayan kısmı " borç doğurucu kısım" olarak adlandırılır ve sözleşme-yükümlülük etkisine sahiptir. Dolayısıyla, toplu sözleşmenin her iki tarafının da sözleşmeden doğan hak ve yükümlülükleri vardır. Sözleşmeye uygun olarak ifade ısrar edebilir ve varsa, sözleşme şartlarının ihlalden kaynaklanan zararların tazminini talep edebilirler. Toplu iş sözleşmesinin zorunlu kısmında yer alan maddeler genellikle üyelik nitelikleri, sendika işyeri anlaşmaları, sendikal faaliyetler için sağlanan kolaylıklar, toplu pazarlık ve grev ve lokavt gibi uyuşmazlık eylemleri için kurallar ve prosedürler, işçi-yönetim istişareleri ve şikâyet prosedürleri gibi toplu iş ilişkilerinin idaresi ile ilgili olan kısımdır. Yükümlülük kısmında ise en önemli yükümlülük barış yükümlülüğüdür ve bu yükümlülüğün iki türü vardır. Birincisi "*nispi barış yükümlülüğü*" olarak adlandırılır ve bir toplu sözleşmenin taraflarının, bir sözleşmenin ömrü boyunca üzerinde anlaşmaya varılan konuları revize etmek amacıyla uyuşmazlık eylemlerine başvurmama yükümlülüğünü ifade eder. Bu yükümlülüğün, sözleşmede açık bir hüküm bulunmasa dahi tüm toplu iş sözleşmelerinin doğasında var olduğu genel olarak kabul edilmektedir. Diğeri ise, tarafların toplu iş sözleşmesi süresince herhangi bir nedenle iş mücadelesi eylemlerine başvurmalarını yasaklayan "mutlak barış yükümlülüğü"dür. Bu yükümlülük toplu iş sözleşmesine açıkça yazılmalıdır. Sendika bu barış yükümlülüklerini ihlal eden uyuşmazlık eylemlerinde bulunduğu anda, işveren

ihlalden kaynaklanan zararları talep edebilir ve ayrıca adli bir yasaklama emri isteyebilir (Araki, 2019:380-381).

İsveç

İsveç toplu iş hukukunda da bir toplu iş sözleşmesinin en önemli yasal etkilerinden biri, sözleşme süresi boyunca barış yükümlülüklerinin uygulanmasıdır. İşyerinde Ortak Karar Alma Yasası'nın (Co-determination in the Workplace Act) 41. bölümünde barış yükümlülükleri dört maddelik bir yasak olarak düzenlenmiştir²². Sözü edilen dört madde o kadar kapsamlıdır ki, sözleşmenin yürürlüğü süresince iş mücadelesi eylemlerine çok az imkân tanınmıştır. Mevcut bir toplu sözleşmeye rağmen belirli koşullar altında sempati eylemleri yapma hakkı bulunmaktadır. Buna izin verilebilmesi için, sempati eylemi ile desteklenen uyuşmazlığa izin verilmiş olması ve sempati eyleminin toplu sözleşmede değişiklik yapma girişiminde bulunma amacını taşımaması gerekmektedir. Beyaz yakalı sendikalar genellikle diğer beyaz yakalı sendikalara yardım etmek için sempati eylemleri yaparken, mavi yakalı sendikalar kendileri için sempati eylemleri yapmaktadır. Sempati eylemleri, bir işverenin toplu sözleşme imzalama konusunda isteksiz olduğu ve sendikanın grevin işveren üzerinde büyük bir etkisi veya sonucu olmayacak kadar az üyesi olduğu durumlarda oldukça etkili olabilmektedir. İsveç hukuku, sempati eylemlerine uygulanabilecek genel bir orantılılık ilkesi içermemektedir (Westregård, 2019:557). İsveç hukukunda da yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin şartlarını değiştirmek amacıyla grev yapılması yasaklanmıştır²³.

Türk Hukukunda Dirlik Borcu

Grev hakkının yer aldığı ilk uluslararası belge 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartıdır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı da toplu pazarlık hakkını düzenleyen 6. maddesinde akit taraflarının, toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve

²² “Bir toplu iş sözleşmesine bağlı olan bir işveren ve bir çalışan, bir sendikanın bu sözleşmeye taraf olduğu ve bu sendikanın eylemi usulüne uygun olarak onaylamadığı ve eylemin bir toplu iş sözleşmesindeki işgücü istikrarı yükümlülüğüne ilişkin bir hükmü ihlal ettiği veya eylemin amacının aşağıdaki hususları kapsadığı durumlarda, iş durdurma (lokavt veya grev), abluka, boykot veya buna benzer başka bir endüstriyel eylem başlatamaz veya bu eylemlere katılamaz

1. Bir toplu iş sözleşmesinin geçerliliği, varlığı veya doğru yorumlanması konusundaki bir anlaşmazlıkta veya belirli bir eylemin sözleşmeye veya bu Yasaya aykırı olup olmadığı konusundaki bir anlaşmazlıkta baskı uygulamak;

2. anlaşmada bir değişiklik yapmak,

3. anlaşmanın feshi üzerine yürürlüğe girmesi amaçlanan bir hükmü uygulamak için; veya

4. endüstriyel eylem gerçekleştirmesine izin verilmeyen başka bir kişiye yardım etmek.”

²³ Laura Carlson, Sweden, <http://scioperi.cgil.it/Europa/Svezia-en.pdf>, s. 7.

işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerle bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanıdığını ifade etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü de, Türkiye tarafından 1993 yılında onaylanan 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesinin 3. maddesinde grev hakkına yer vermiş; sözleşmenin söz konusu hükmü grev hakkının temel dayanaklarından birini teşkil etmiştir. Grev ve toplu eylem hakkına verdiği kararlarıyla gerçek bir anlam kazandıran ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi, grev hakkının yalnızca işçilerin ve sendikaların bizzat taraf olduğu toplu iş uyuşmazlıkları çerçevesiyle sınırlı tutulmaması gerektiğini ifade etmektedir²⁴. Komite, işçilerin kendilerini doğrudan etkileyecek ekonomik ve sosyal politika tedbirleri hakkında görüşlerini desteklemek üzere greve başvurabilmesi de mümkün kabul etmektedir²⁵. Türkiye tarafından 1951 yılında onaylanmış olan ILO'nun 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin Sözleşmenin 1. maddesine göre, *“işçilerin çalışma alanında birleşmeyi önleyici her türlü ayrımcılık eylemlerine karşı yeterince korunacakları bu korumanın özellikle, bir işçinin, örgüt üyeliği gerekeşiyle veya çalışma süresi dışında ya da işverenin oluruyla çalışma süresi içinde örgüt etkinliklerine katılmasından ötürü işten çıkarılmasını veya başka biçimde zarar görmesini amaçlayan eylemler bakımından uygulanacağı”* belirtilmiştir.

Hukukumuzda Anayasa'nın 54. maddesine göre, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. 6356 sayılı Kanun'da ise grev, işçilerin, 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 bırakmaları olarak tanımlanmıştır²⁶. Bir grevin kanuni grev olabilmesi

²⁴ Rapor No. 292, Olay No. 1698.

²⁵ Rapor No. 295, Olay No. 1793.

²⁶ Grev kavramına ilişkin detaylı bilgi için bkz. Narmanlıoğlu, Ü. (1990) **Grev**, Ankara: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, s. 6 vd.; Sur, M. (2022) **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, 10. Bası, Ankara: Turhan Kitapevi, 443 vd.; Kılıçoğlu, M. (2020) “Toplu Eylem ve Grev Hakkının Uluslararası Hukuk Penceresinden Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 67/4, s. 2408; Küçükkaya, GH. (2014) “Kanun Dışı Grev”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 44, s. 23; Narmanlıoğlu, Ü. (2016) **İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri**, 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, s. 570; Doğan, S. (2014) “Toplu Eylem Hakkı ve Siyasi Grev Bağlamında Bir Yargıtay Kararı İncelemesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 40/1, s. 310; Göktaş, S. ve Yılmaz, G. (2021) **6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu** (Açıklamalı-Gerekçeli-İçtihatlı), Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 1012; Erkanlı, B. (2017) “Türk İş Hukukunda Grev Oylaması”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 19, Özel Sayı, s. 2211; Küpeli, B. ve Ürtiş, M. (1996) **Türk İş Hukukunda Grev**, Ankara: Türk-İş Yayını, s. 12; Kandemir, M. (2011) “Grev Hakkı ve Sınırlandırılması”, **İş Dünyası ve Hukuk**, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, s. 302; Manav Özdemir, AE. (2019) “İş Mücadelesi ve İş Mücadelesi Araçlarının

için, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, 6356 sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak yapılmış olması gerekir. Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışı olacaktır.

6356 Kanun'da lokavt ise, işyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılması olarak tanımlanmıştır²⁷. Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde 6356 sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavt kanuni olurken, kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavt kanun dışı olacaktır. Lokavt durumunda işçiler, iş sözleşmeleri feshedilmeksizin toplu olarak işyerinde uzaklaştırılmakta veya işyerine sokulmamakta ya da işçilere iş verilmemektedir. Söz konusu uzaklaştırma neticesinde işyerinde faaliyet tamamen durmaktadır. Düzenlemelerde de belirtildiği üzere 6356 sayılı Kanun anlamında yasal grev ve lokavttan söz edilebilmesi için mutlaka toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında yasal usule uygun olarak bu yollara başvurulmuş olması gerekmektedir. Aksi halde 6356 sayılı Kanun'un 58/2 ve 59/2 maddeleri uyarınca Kanun'da düzenlenen şartları taşımayan grev ve lokavt kanun dışı olacaktır.

Söz konusu düzenlemeler incelendiğinde dirlik borcunun 6356 sayılı Kanun'dan kaynaklandığı ifade edilebilir. Nitekim gerek Anayasa'nın 54. maddesi gerekse 6356 sayılı Kanun'un 58/2 ve 59/2 maddeleri grev ve lokavta yalnızca toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan menfaat uyuşmazlıklarında başvurulabileceğini öngörmektedir. Yasa koyucu toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra gerçekleştirilen grev ve lokavtı kanun dışı kabul etmektedir. Söz konusu düzenlemeler neticesinde toplu iş sözleşmesi süresince iş barışına uyma borcunun mutlak olduğunu ifade etmek gerekir (Esener, 1978:422-423; Çifter, 7; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019:188; Çelik vd., 2022: 944; Sur, 2022:276; Şahlanan,

Kullanımında Uygulanması Gereken Temel İlkeler”, **Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan**, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, s. 713; Ekmekçi, 2023, s. 542 vd.

²⁷ Lokavt hakkında detaylı bilgi için bkz Kutsal, M. (1972) “Hukuki Açından Lokavt”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, 24. Kitap İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, s. 164; ; Mollamahmutoğlu, H. (1993) **Türk Hukukunda Lokavt**, Ankara: Gazi Büro Kitabevi, s. 25 vd.; Akyiğit, 2020, s. 663 vd.; Köseoğlu, AC. (2004) **İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi**, İstanbul: Beta Yayınevi, s. 86; Kabakçı, M. (2004) **2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa Göre Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt**, Ankara: Emo Yayınevi, s. 140; Urhanoğlu Cengiz, İ. (2009) **Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma**, Ankara:Turhan Kitabevi, s. 203; Sur, 2022, s. 526; Narmanhoğlu, 2016, s. 710; Manav Özdemir, 2019, ss. 714-715.

2020:331; Tuncay, 2015:25-26; Akyiğit, 2020:383; Dulay Yangın, 2021:21; Akyiğit, 2022:645). Ayrıca 6356 sayılı Kanun m.35 gereği aynı dönemde iki toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunamayacağına ilişkin düzenleme de barış yükümlülüğünün mutlak olduğu savını desteklemektedir.

Dirlik borcunun mutlak olmasının bir sonucu olarak tarafların dirlik borcunu ortadan kaldıran bir hükme toplu iş sözleşmesinde yer vermesi mümkün değildir (Esener, 1978:422). Ayrıca tarafların toplu iş sözleşmesi imzalanırken revizyon kaydı koyduğu ihtimalde dahi sonraki yapılacak görüşmelerde grev ve lokavta başvurmak söz konusu olmamaktadır. Aksi halde yapılan grev ve lokavtı yasadışı saymak gerekecektir (Tuncay, 2015:26). Doktrinde Tunçomağ, dirlik borcunun, toplu iş sözleşmesinin esaslı bir parçası olduğunu ifade etmektedir. Yazar, dirlik borcu kabul edilmeksizin yapılan bir sözleşmenin toplu iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesinin mümkün olamayacağını belirtmektedir (Tunçomağ, 1989:371).

Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi ve işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren dirlik borcu altındadır (Sağlam, 1973:78; Esener, 1978:422-423). Dirlik borcu sadece toplu iş sözleşmesinin taraflarına ait olduğundan sendika üyeleri veya tek bir işçi için herhangi bir yükümlülük söz konusu olmamaktadır (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019:189; Dulay Yangın, 2021:21-22). Ancak her ne kadar sendika üyeleri hakkında doğrudan doğruya dirlik borcu söz konusu olmasa da, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla birlikte sendika üyeleri de üye oldukları sendikaya karşı dirlik borcuna uyma yükümlülüğü altındadır (Esener, 1978:422-423). Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika, dirlik borcuna uygun hareket etmeyi üyeleri için de taahhüt etmektedir. Toplu iş sözleşmesinin tarafları iş barışının sağlanması adına üyelerinin iş mücadelesine başlaması, yürütmesine engel olma yükümlülüğü altındadır. Barışı koruma yükümlülüğü borçlar hukuku anlamında toplu iş sözleşmesinin bir parçası olduğundan kusurlu bir ihlal durumunda tazminat sorumluluğu gündeme gelecektir.

Dayanışma Grevinin Dirlik Borcunu İhlal Edip Etmediği Sorunu

Dayanışma Grevinin Dirlik Borcunu İhlal Edip Etmediği Sorunu

İşçilerin, kendi iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya iyileştirmek amacıyla değil de başka işyerinde meydana gelen toplu iş uyuşmazlığı kapsamında yer alan işçileri desteklemek için yaptıkları grev, dayanışma grevi olarak ifade edilmektedir (Esener, 1975:549; Narmanlıoğlu, 1990:175; Narmanlıoğlu, 2016:702-703; Sur, 2022:453; Tuncay vd., 2023:439; Eyrenci vd., 2020:667; Dulay Yangın, 2021:230; Öztürk, 2016:1821; Saygıner, 2021:240; Öktem Songu, 2020:294; Şahin Emir,

2023:62). Dayanışma grevi, iç dayanışma grevi olarak, işyeri veya işletmede çalışan bir kısım işçiye destek vermek amacıyla yapılabileceği gibi; dış dayanışma grevi olarak bir başka işyeri, işletme veya sektördeki grevi desteklemek amacıyla da yapılabilmektedir (Sur, 2009:21-22; Kaya ve Güler, 2015:119).

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre, dayanışma grevlerinin genel olarak yasaklanması kötüye kullanmaya neden olabilir. Bu noktada Uluslararası Çalışma Örgütü, dayanışma grevi ile desteklenen grevin hukuka uygun ve meşru olması esasına dikkat çekmektedir²⁸. Türk Hukukunda ise dayanışma grevi mesleki amaca ve kanunda belirtilen usule uygun olmaması nedeniyle kanun dışı grev olarak kabul edilmektedir (Tunçomağ ve Centel, 2022:516; Eyrenci vd., 2020:667; Tuncay vd., 2023:439; Caniklioğlu, 2012:54; Ekmekçi, 2023:549-550; Manav Özdemir, 2019:716-717; Gerek, 2013:2; Öztürk, 2016:1816; Saygıner, 2021:243; Şahin Emir, 2023:62). Nitekim 2010 yılı Anayasa değişikliğinden önce, Anayasa'nın 54. maddesinin 7. fıkrasında, "*Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz*" düzenlemesi yer almaktaydı. 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile söz konusu hüküm yürürlükten kaldırılmıştır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu m.25 de yer alan "*Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir*" ifadesine 6356 sayılı Kanun'da yer verilmemiştir²⁹. Ancak öğretilerde bu hükmün, Anayasa ve Kanun'da yer almamış olması durumunun söz konusu eylemleri Kanun'a uygun hâle getirmeyeceği ifade edilmektedir (Tuncay vd., 2023:439; Ekmekçi, 2023:549; Caniklioğlu, 2012:54; Çelik vd., 2022:1062; Manav Özdemir, 2019:717; Öztürk, 2016:1816).

²⁸ ILO Case No: 1549,

<http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/sindi/english/casos/dom/dom199102.html>.

²⁹ Her ne kadar 6356 sayılı Kanun'da dayanışma grevinin kanun dışı olduğuna ilişkin açık bir hükme yer verilmesi de 58. maddenin gerekçesinde dayanışma grevi yasa dışı grev kapsamında kabul edilmiştir. Gerekçede "*Kanunî grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışı grev sayılacağından grevin unsurlarının bulunmadığı durumlar ayrıca sayılmamıştır. Genel grev, siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevi ile işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişlerin Kanunda belirtmemiş olması bunları kanuna uygun hâle getirmez. Belirtilen eylem ve direnişleri yapma hakkını veren veya hukuka uygun hâle getiren hukukî bir dayanak da yoktur. Aksine anayasada, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyumsuzluk çıkması hâlinde işçilerin grev hakkına sahip olacakları belirtilmiş, bu hakkın kullanılmasının usul ve şartlarının kanun ile düzenleneceği hükme bağlanmıştır. Kanunî bir grev için resmî arabuluculuk aşamasının tamamlanması ve grev kararı süresi içerisinde alınmış ve uygulanmaya konmuş olması gerekeceğinden, genel grev, siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevini yasal iş mücadelesi aracı olarak görmek mümkün değildir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler aynı zamanda işçilerin bağlılık borcu ile iş görme borcuna aykırılık oluşturmaktadır.*" ifadelerine yer verilmiştir.

Konuya ilişkin Alman hukukunda, Federal İş Mahkemesinin eski tarihli bir kararında bir sendikanın, işletme toplu iş sözleşmesinin imzalanması için bu sendika ile münferit bir işletme arasındaki toplu pazarlık uyuşmazlığına başka bir sendika lehine müdahale ettiği bir dayanışma grevinin genel olarak yasa dışı olduğuna karar vermiştir³⁰. Federal İş Mahkemesi bu "kural-istisna" içtihadına 2007 yılına kadar devam etmekle birlikte, ilk kez 1. Senato, başka bir toplu pazarlık alanında yürütülen temel bir iş uyuşmazlığını desteklemeye hizmet eden sendika grevlerinin, Alman Anayasası'nın 9. maddesi ile güvence altına alınan toplu eylem özgürlüğü kapsamına girdiğini kabul etmiştir. Dayanışma grevinin kabul edilebilirliği, diğer iş mücadelesi eylemlerinde olduğu gibi, orantılılık ilkesine de tabi kabul edilmiştir. Federal İş Mahkemesi'ne göre, dayanışma grevlerine her zaman kısıtlama olmaksızın izin verilmeyecektir³¹. Mahkemeler daha ziyade, toplu sözleşmenin tarafları arasındaki mevcut güç dengesinin bozulmamasını veya dengesizliğin daha da kötüleşmemesini sağlamalıdır. Bir dayanışma grevi, ana grevi desteklemek için açıkça uygun değilse, gereksizse veya makul değilse yasa dışı olmaktadır. Dayanışma grevinin yasal kabul edilebilmesi için, dayanışma grevi ile desteklenen ana grevin amacının kanuna uygun olması ve destek amacıyla yapılan grevin de bu amaçla uyumlu olması gerekmektedir³². Özellikle bir sendikanın üyeleri için temel bir iş uyuşmazlığı yürüttüğü ve üyelerinin bir kısmını bu uyuşmazlığı desteklemek için bir dayanışma grevine katılmaya çağırdığı durumlarda, bu eylem biçiminin aynı zamanda sendika tarafından toplu olarak kabul edilen talepleri uygulamak için alınan sendikal eylemin koalisyonla özgü bir aracı olduğu ifade edilmektedir³³. Ancak dayanışma grevine gidilen işyerinin, grevdeki işyeri ile yakın bir ekonomik bağının olması, grevdeki şirketten ayrı üçüncü bir kişi olarak kabul edilememesi durumunda dayanışma grevinin yasallığını farklı değerlendirmek gerekebilir³⁴.

Konu açısından değerlendirilmesi gereken bir diğer husus dayanışma grevlerinin barış yükümlülüğünü ihlal edip etmediği meselesidir. Konu Alman

³⁰BAG 05.03.1985, AP Nr. 85 zu Art 9 GG Arbeitskampf.

³¹ Bir "ana grevin" kabul edilebilir olması, dayanışma grevinin de otomatik olarak kabul edilebilir olduğu anlamına gelmemektedir. Dayanışma grevi, dayanışma grevinden etkilenen işverenin yerleşik ve uygulanmakta olan ticari faaliyetlerine bir müdahale teşkil eder. Dayanışma grevine katılan çalışanlar, grev süresince iş yükümlülüklerini yerine getirmemektedir. Bu nedenle, hem yerleşik ve uygulanan ticari faaliyetlere müdahale hem de iş performansının yerine getirilmemesi, izin verilebilir olmak için özel bir gerekçenin olması gerekmektedir. BAG, Urteil vom 12.01.1988 - 1 AZR 219/86 (LAG Baden-Württemberg Urteil 05.03.1986 3 Sa 98/85)

³² BAG 19.06.2007, AP Nr. 173 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.

³³ <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-streikform-mit-tuecken.html> (E.T: 02.10.2023).

³⁴ BAG, NZA 1988, 474.

hukukunda incelendiğinde, Federal İş Mahkemesi, 1982 yılında başka bir alandaki iş mücadele eylemini desteklemek amacıyla yapılan “dayanışma grevi” veya “sempati grevi” olarak bilinen grevlerin barışı koruma yükümlülüğünü ihlal etmediğine karar vermiştir. Kararda taraflar arasında halihazırda mutabık kalınmış olan çalışma koşullarına ilişkin yeni bir toplu sözleşmenin imzalanmasını sağlamak amacıyla yapılan bir iş mücadelesi eyleminin olmadığı ifade edilmiştir. Federal İş Mahkemesine göre, dayanışma grevleri, siyasi grevler gibi, mevcut bir toplu sözleşmeye yönelik değildir³⁵. Federal İş Mahkemesi, dayanışma grevinin, tek başına barışı koruma yükümlülüğünün ihlali anlamına gelmeyeceği görüşündedir. Sadece çok istisnai durumlarda dayanışma grevinin, toplu olarak kararlaştırılan çalışma koşullarını değiştirmeyi amaçlayan erken bir ana iş mücadele eylemi olduğu ihtimalde barış yükümlülüğünün ihlali kabul edilebilmektedir (Stamer, 2010:647).

Konuyu Türk hukuku açısından değerlendirdiğimizde yukarıda da ifade edildiği üzere bizim hukukumuzda dayanışma grevi kanun dışı grev olarak kabul edilmektedir. Alman hukukunun aksine, Türk hukukunda barış yükümlülüğü mutlak nitelik arz etmektedir. Bu kapsamda mutlak barış yükümlülüğü toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde mutlak bir grev ve lokavt yasağı ihdas ederek yalnızca toplu iş sözleşmesinde düzenlenen konularda değil, toplu iş sözleşmesinde düzenlenmeyen konularda da grev ve lokavta izin vermemektedir. Barış yükümlülüğü çerçevesinde tarafların çalışma barışını korumaları esastır. Dayanışma grevinde; işçiler, başka işyerinde meydana gelen toplu iş uyuşmazlığı kapsamında yer alan işçileri desteklemek için grev yapmaktadır. Ancak her ne kadar dayanışma grevinde mücadelenin muhatabı doğrudan toplu iş uyuşmazlığının bulunduğu greve gidilen işyerindeki işveren olsa da, dayanışma grevinin yöneltildiği işveren, işçilerin kendi işverenleri olmaktadır. Nitekim dayanışma grevini yapan işçilerle bu grevin yapıldığı işyerindeki kendi işverenleriyle aralarında herhangi bir menfaat uyuşmazlığı bulunmadığı gibi dayanışma grevinin yapıldığı sırada devam eden bir toplu pazarlık süreci de bulunmamaktadır. Diğer taraftan toplu iş sözleşmesinde barış borcunun çifte nitelikli bir borç olduğunu da unutmamak gerekir. Bu kapsamda toplu sözleşme tarafları, bir yandan sözleşme süresince karşı tarafa yönelik bir iş mücadelesinde girişime ve üyelerini yönlendirmeme (kaçınma yükümü, negatif yükümlülük) yükümlülüğü altındayken, diğer yandan sözleşme süresince üyelerinin bu yöndeki davranışlarına meşru araçlarla engel olma, etkide bulunma, pozitif davranış yükümlülüğü altındadır. Açıklanan sebeplerle taraflar arasında toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından kaynaklı bir uyuşmazlık bulunmadığı ve bizim hukukumuzda mutlak barış yükümlülüğünün geçerli olduğu düşünüldüğünde kanaatimizce dayanışma grevi, kanun dışı olacağı gibi çalışma barışına zarar verdiği için mutlak barış yükümlülüğünü de ihlal edecektir. Yine

³⁵ BAG, Urteil vom 21-12-1982- 1 AZR.

toplu iş sözleşmesinin devamı sürecinde, dayanışma grevi ile mevcut toplu iş sözleşmesinden sonra akdedilecek toplu iş sözleşmesini etkileme, asgari sınırı belirleme amaçlarının söz konusu olduğu ihtimalde barış yükümlülüğünün ihlal edildiğini de ifade etmek gerekir.

Toplu Eylem Hakkı Özelinde Dirlik Borcu Değerlendirmesi

Konu açısından incelenmesi gereken bir diğer husus toplu eylem hakkının dayanışma grevi şeklinde kullanılması ihtimalidir. Bilindiği üzere işçilerin çok kısa bir süre için topluca iş bırakma eylemleri toplu eylem hakkının kullanılması kapsamında değerlendirilebilmektedir. Nitekim zaman zaman uyuşmazlığın kanun dışı olup olmadığının tespitine ilişkin mahkeme kararlarında işçiler tarafından toplu eylem hakkının kullanıldığı ve söz konusu eylemin kanun dışı grev olarak nitelendirilemeyeceği ifade edilebilmektedir³⁶.

Demokratik toplumun esaslarından biri olan toplu eylem hakkı bir iş mücadelesi aracı olmakla birlikte grev kavramından farklılık arz etmektedir. Grev, bir iş mücadelesi olan toplu eylem hakkının en bilinen, uygulanan ve kanuni düzenlemelere konu olan özel bir biçimidir. Toplu eylem hakkı ise, ifade özgürlüğü kapsamında bir insan hakkı olarak grevin yanında ekonomik ve sosyal menfaatler için yapılan protesto eylemlerini de kapsamına alan üst bir kavramı ifade etmektedir (Gülmez, 1996:207; Tuncay vd., 2023:487-488; Birben, 2018:8; Doğan, 2014:314; Ugan Çatalkaya, 2019:409; Öktem Songu, 2020:302; Saygıner, 2021:30; Kılıçoğlu, 2020: 2407; Ugan Çatalkaya, 2023:2075; Şahin Emir, 2023:69; Kurt, 2023:7). Toplu eylem hakkının, işin tamamen bırakılması veya yavaşlatılması, verim düşürülmesi,

³⁶ “Taraflar arasındaki uyuşmazlık 01.03.2010 tarihinde gündüz vardiyasında bir kısım işçilerin iş bırakarak idare merkezi önünde toplanması şeklinde gerçekleşen eylemin kanun dışı grev niteliğinde olup, olmadığı noktasındadır. Somut uyuşmazlıkta bir kısım davalı asil beyanları, dinlenen tanık beyanları ve bilirkişi raporu dikkate alındığında şirketin ekonomik nedenlerle işçi çıkarılacağı yönünde söylentiler bulunması ve işçilerin iş şartlarından doğan sıkıntılarını işverene iletme, sosyal haklarının iyileştirilmesi amacıyla bir kısım işçilerin 01.03.2010 tarihinde sabah 07:30 sıralarında iş bıraktıkları idare merkezi önünde toplanmaya başladıkları eylemin aynı gün 17:00’a kadar sürdüğü anlaşılmaktadır. Aynı gün mahkemece saat 16:28’de yapılan tespit de işyerinde herhangi bir çalışma olmadığı işçilerin toplu vaziyette bekledikleri gözlenmiştir.....Sonuç olarak, uluslararası normlar uyarınca; işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyen veya işyerindeki uygulamalara yönelik olarak kısa süreli, demokratik bir hakkın kullanımı niteliğindeki protesto eylemleri toplu eylem hakkına dahildir. Bu gibi eylemler salt politik nitelikte olmadıkça yasaklanamaz. Nitekim 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda yasağın kaldırıldığı dikkate alındığında, temelde işçilerin işten çıkarılacağı yönündeki söylentilere karşı ve ekonomik sosyal durumlarını iyileştirmek bunu işverene iletme amacıyla toplanmaları şeklindeki yaklaşık 10 saat süren somut uyuşmazlıktaki eylemin uluslararası normlar kapsamında toplu eylem hakkı çerçevesinde korunan bir eylem olarak değerlendirilmesi gerekirken eylemin yasadışı grev olarak değerlendirilip davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır.”. Yarg. 9. HD., 25.01.2018, 2017/19017 E., 2018/1205 K., <https://www.lexpera.com.tr> (E.T: 02.10.2023)

işyerinde çalışma saatleri içerisinde oturma eylemi yapılması gibi farklı şekillerde ortaya çıkması mümkündür (Saygıner, 2021:30; Şahin Emir, 2023:69). Toplu eylem hakkında işçilerin önemli bir kısmı ortak bir amaç için iş bırakmaktadır (Ekmekçi, 2023:683). Toplu eylem hakkı iş mücadele aracı olmakla birlikte barışçıl bir nitelik arz etmektedir (Saygıner, 2021:30; Şahin Emir, 2023:69).

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, konuya ilişkin verdiği birçok kararında işçilerin iş bırakma, iş durdurma gibi eylemlerini toplu eylem hakkı kapsamında kabul edip, toplu eylem hakkını ifade özgürlüğünün bir görünümü olarak değerlendirmekte, söz konusu hakkın Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi m. 11'de³⁷ güvence altına alınan bir özgürlük olduğunu belirtmektedir (Engin, 2015:31).

Toplu eylem hakkı, hukukumuzda, Avrupa Birliği Normları ve Uluslararası Çalışma Örgütü raporlarıyla dahil olmuş, toplu eylem hakkının sınırlarının belirlenmesinde de Uluslararası Çalışma Örgütü raporları ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları etkili olmuştur (Şahin Emir, 2023:70). ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komitesinin konuya ilişkin yaklaşımı grev kavramının toplu eylem kavramı ile örtüşecek şekilde kullanıldığı yönündedir (Alpagut, 2016:856; Ugan Çatalkaya, 2023:2077). Bu noktada ifade etmek gerekir ki, ILO organlarının kullandığı grev kavramı hem toplu pazarlık aşamasında başvurulabilen grevi hem de ifade özgürlüğünün topluca kullanılması biçiminde somutlaşan toplu eylemi kapsamına almaktadır (Ugan Çatalkaya, 2023:2078). ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi, çalışanın veya sendikanın taraf olduğu bir toplu uyuşmazlıkla bağlantılı olmayan bir grev eyleminin yasaklanmasının, örgütlenme özgürlüğü ilkelerine aykırı olacağına dikkat çekmekle birlikte³⁸; işin tümüyle bırakılması dışındaki iş yavaşlatma, işyerinin işgali, aşırı kurallı çalışma ve benzeri eylemleri de grev hakkının kullanılması biçimleri olarak değerlendirmekte, barışçıl olma niteliğini kaybetmedikçe yasağa konu edilmemesi gereken eylemler olarak kabul etmektedir³⁹.

Hukukumuzda her ne kadar 6356 sayılı Kanun'da grev dışında başka toplu eylem şekillerine izin verilirse de toplu eylem hakkı son yıllarda hukukumuzda

³⁷ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesine göre, "Herkes barışçı amaçlarla toplantılar yapmak, dernek kurmak, ayrıca çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve bunlara katılmak haklarına sahiptir. Bu haklarının kullanılmasında, demokratik bir toplumda zorunlu tedbirler niteliğinde olarak ulusal güvenlik, kamu güvenliği, barış ve düzenin sağlanması ve suç işlemenin önlenmesi sağlığı ve ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amaçlarıyla ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu madde, bu hakların kullanılmasında silahlı kuvvetler ve güvenlik güçleriyle devletin idare mekanizmasında görevli olanlar hakkında yasal sınırlamalar konmasına engel değildir".

³⁸ Freedom of Association Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, International Labour Organization 2018, parag. 776

³⁹ Freedom of Association Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, parag. 784

kabul edilen iş mücadele araçlarından birini teşkil etmektedir. Bilindiği üzere Anayasa'nın 90/son hükmüne göre, “*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. 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*”. Nitekim toplu eylem hakkının Türk hukukunda kabul görmesiyle birlikte Yargıtay da kanun dışı olarak nitelendirilebilecek bazı eylemleri, toplu eylem hakkı kapsamında kabul etmiştir. Yüksek Mahkeme belirtilen düzenlemeyi dikkate alarak işçilerin, ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyen hususlara veya işyerindeki uygulamalara yönelik olarak toplu eylem hakkına sahip olduğunu ifade etmektedir⁴⁰.

İfade özgürlüğü kapsamında bir insan hakkı olarak kabul edilen toplu eylem hakkının, ulusal ekonomiyi ve kamu düzenini olumsuz etkileme ihtimali göz önünde bulundurulduğunda sınırsız bir şekilde kullanılması söz konusu olamayacaktır⁴¹. Bu nedenle mutlak bir hak niteliğinde olmayan toplu eylem hakkının, özüne zarar vermeyecek şekilde ve demokratik toplum için gerekli olduğu ölçüde sınırlandırılması mümkündür (Alpagut, 2016:864; Şahin Emir, 2023:71). Bu kapsamda Yargıtay, bazı kısa süreli iş bırakma eylemlerinin toplu eylem hakkı kapsamında olup olmadığını tespitinde, eylemin barışçıl olması, salt siyasi nitelik taşımayıp işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarına ve işyeri uygulamalarına yönelik olması, son çare ve ölçülülük ilkelerinde uygun olması gibi hususları dikkate almaktadır⁴². Yargıtay, uluslararası antlaşmaları, Uluslararası Çalışma Örgütü denetim organlarının ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin kararlarını⁴³ dikkate

⁴⁰ Yarg. 9. HD., 17.03.2016, E. 2016/7881, K. 2016/6357; Yarg. 9. HD., 17.03.2016, E. 2016/7846, K. 2016/6322; Yarg. 9. HD., 17.03.2016, E. 2016/7847, K. 2016/6323; Yarg. 7. HD., 04.06.2014, E. 2014/7372, K. 2014/12367; Yarg. 7. HD., 11.06.2014, E. 2014/7371, K. 2014/13056; Yarg. 7. HD., 11.06.2014, E. 2014/7358, K. 2014/13055, <https://legalbank.net>.

⁴¹ Yarg. 22. HD., 14.05.2013, E. 2013/7515, K. 2013/10949, <https://legalbank.net>.

⁴² Engin, 2015, s. 30. “...Uluslararası normlar uyarınca demokratik bir hakkın kullanımı şeklinde protesto eylemler barışçıl nitelik taşıdığı takdirde ve ölçülülük ilkesine uygun olmak şartıyla yasadışı eylem olarak değerlendirilmemelidir. Anayasanın 90. maddesiyle uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde kabul edilmesinin sonucu, temel hak ve özgürlükler konusunda uluslararası normlar ile iç hukuk kuralları arasında bir çatışma olduğu takdirde uluslararası normların dikkate alınmasını gerektirir.” Yargıtay 7. HD, E.2014/7358, K.2014/13055, 11.6.2014. Söz konusu kararın incelemesi için bakınız: Mesut Gülmez, “Toplu Eylem Hakkına Dahil Protesto Grevler, Yasa Dışı Grev Değildir,” Çalışma ve Toplum Dergisi 43/4, 2014, s. 233 vd. Benzer yönde, Yargıtay 9. HD, E.2015/29679, K.2016/7920, 31.3.2016; Yargıtay 7. HD, E.2015/6191, K.2016/6856, 23.3.2016.

⁴³ Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, ILO, SÖK kararlarında toplu eylemin meşru sayılabilmesi için desteklenen eylemin meşru bir amaç taşıyor olması, dayanışma grevi

olarak ülkemizde gerçekleşen toplu eylemleri belirtilen şartları taşımaları halinde hukuka uygun kabul etmektedir⁴⁴.

Barış borcu, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü süresi içerisinde çalışma koşullarında istikrarın sağlanmasını gerektirmesi nedeniyle grev gibi iş mücadelesi araçlarının kullanılmasının önüne geçmektedir. Daha önce ifade edildiği üzere toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu dönem için, tarafların karşılıklı eşitliği esasına dayanan ve toplu iş sözleşmesi özerkliği kapsamında akdedilmiş olan bir sözleşme ve çalışma koşulları söz konusudur. Diğer yandan toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilebilecek bazı eylemlerden de söz etmek mümkündür. Toplu eylem hakkı kapsamında söz konusu eylemlerin hukukiliği kabul edilebilir olsa da, toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan çalışma koşullarını değiştirmeye yönelik eylemlerin barış borcunu ihlal edeceğini de ifade etmek gerekir (Tuncay, 2015:26; Alpagut, 2016:865). Avrupa Sosyal Haklar Komitesi yalnızca yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi bulunmasını toplu eylem hakkının kullanılmasında engel kabul etmemektedir. Ancak Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, nispi barış borcundan hareketle toplu eylem hakkının mevcut bir sözleşmenin varlığına, yorumuna veya değiştirilmesine yönelik kullanılmayacağını da ifade etmektedir (Alpagut, 2016:865).

İşçilerin ekonomik ve sosyal hakları ile çalışma koşullarını korumak ve geliştirmek amacıyla gerçekleştirdikleri toplu eylemler hukuka uygun kabul edilmektedir (Alpagut, 2016:865; Manav Özdemir, 2016:121; Kaya ve Güler, 2015:114; Birben, 2018:8; Göktaş ve Yılmaz, 2021:1028; Ugan Çatalakaya, 2023:2086; Şahin Emir, 2023:73). Ölçülülük ilkesi kapsamında ise hâkim tarafından yapılan denetimde toplu eylem hakkıyla işçilerin ulaşmak istediği yarar ile sebep olunacak zarar arasında adil bir dengenin, oranın bulunması aranacaktır (Tuncay, 2014:277; Şahin Emir, 2023:77). Ölçülülük denetimi yapılırken toplu eylemin süresi, eylemin amacı, eylemden etkilenen işletmenin özellikleri, işverenin işyerinin eylemden nasıl etkilendiği ve ortaya çıkan zarar durumu, kamunun eylemden nasıl etkilendiği gibi kriterlerin de her somut olayda değerlendirilmesi gerekmektedir (Manav Özdemir, 2016:143; Koç, 2017:276; Dulay Yangın, 2021:111; Şahin Emir, 2023:79). Dayanışma grevinde işçiler, başka işyerinde meydana gelen toplu iş uyuşmazlığı kapsamında yer alan işçileri desteklemek amacıyla grev yoluna başvurmaktadır. Toplu eylem hakkının kullanımı kapsamında bir dayanışma grevine gidildiği ihtimalde, baskı altında tutulan işveren toplu iş uyuşmazlığının tarafı olan işveren değildir. Nitekim dayanışma greviden etkilenen işverenin, dayanışma grevine konu talepleri toplu sözleşme imzalayarak yerine getirmesi mümkün

şeklindeki ikincil eylemin bu meşru amacın gerçekleşmesine hizmet edecek nitelikte olması ve aynı zamanda ölçülük ilkesine uygun gerçekleşmesi gerekmektedir.

⁴⁴ Yarg. 9. HD., 18.10.2016, E. 2016/31626, K. 2016/18107; Yarg. 9. HD., 18.10.2016, E. 2016/31628, K. 2016/18109, <https://www.lexpera.com.tr> (E.T: 14.12.2023)

değildir. Diğer yandan işçiler, söz konusu eyleme kendi iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya iyileştirmek amacıyla başvurmamaktadır. Bu kapsamda dayanışma grevi ile baskı altına alınan kurum veya işveren ile eylem sonucu doğrudan zarara uğrayacak işverenin farklı olmaları ve baskı altına alınmak istenen kurum üzerinde işverenin inisiyatifte sahip olamaması bu konuda daha hassas ve ölçülü davranılmasını gerektirmektedir⁴⁵.

Sonuç

Toplu iş sözleşmesinin tarafları, toplu iş sözleşmesini imzalayarak aralarındaki anlaşmazlığı, mücadeleciler yollara başvurmadan veya mücadeleciler araçlara başvurulmuşsa da bu sürecin sona erip barışın tesis edilmesiyle birlikte çözümlenirler. Bunun neticesinde toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi boyunca bir mücadele yasağı ortaya çıkmakta ve toplu iş sözleşmesinin barış fonksiyonu sebebiyle çalışma barışının korunması yükümlülüğü taraflar için söz konusu olmaktadır. Taraflar, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla sağlanan barışı, sözleşme süresi boyunca iş mücadelesi araçlarına başvurulmaksızın devam ettirmekle yükümlüdür.

Dirlik borcu, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla birlikte sözleşmenin yürürlük süresi içinde taraflar arasında ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların toplu iş mücadelesine başvurmadan karşılıklı görüşme ya da yargı yoluna başvurarak çözüme kavuşturma yükümlülüğünü ifade eder. Bu kapsamda toplu iş sözleşmesinin tarafları, sözleşme süresince toplu iş sözleşmesi kapsamındaki konularla ilgili olarak birbirlerine karşı bir toplu iş mücadelesinde bulunmaktan kaçınırlar ve toplu iş mücadelesi başlamadan önce birbirleriyle müzakere eder ve toplu iş mücadelesinden kaçınılması konusunda istişarede bulunurlar. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, barışı sağlama borcu kapsamında, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi boyunca sözleşmenin içeriğini değiştirmek veya işleyişini sona erdirmek amacıyla doğrudan veya dolaylı olarak grev ve lokavta başvurmama yükümlülüğü altındadır. Nitekim bir toplu sözleşmenin taraflarının sözleşme süresi boyunca iş mücadelesine başvurmasını yasaklayan dirlik borcu, çoğu Avrupa Birliği ülkesinde yasal sistemin bir parçası olarak görülmektedir.

Hukukumuzda gerek Anayasa'nın 54. maddesi gerekse 6356 sayılı Kanun'un 58/2 ve 59/2 maddeleri grev ve lokavta yalnızca toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan menfaat uyuşmazlıklarında başvurulabileceğini öngörmektedir. Yasa koyucu toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra gerçekleştirilen grev ve lokavta kanun dışı kabul etmektedir. Söz konusu düzenlemeler neticesinde toplu iş sözleşmesi süresince iş barışına uyma borcunun mutlak olduğunu ifade etmek gerekir.

⁴⁵ Yarg. 22. HD., 14.05.2013, E. 2013/7515, K. 2013/10949, <https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/yargitay-kararlari-2578-ec369238.pdf>.

Bu noktada Türk hukukunda dirlik borcunun mutlak olmasından hareketle, dayanışma grevinin barış yükümlülüğünü ihlal edip etmediği sorunu gündeme gelmektedir. Türk hukukunda barış yükümlülüğü mutlak nitelik arz etmektedir. Bu kapsamda mutlak barış yükümlülüğü toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde mutlak bir grev ve lokavt yasağı ihdas ederek yalnızca toplu iş sözleşmesinde düzenlenen konularda değil, toplu iş sözleşmesinde düzenlenmeyen konularda da grev ve lokavta izin vermemektedir. Barış yükümlülüğü çerçevesinde tarafların çalışma barışını korumaları esastır. Dayanışma grevinde, işçiler, başka işyerinde meydana gelen toplu iş uyuşmazlığı kapsamında yer alan işçileri desteklemek için grev yapmaktadır. Ancak her ne kadar dayanışma grevinde mücadelenin muhatabı doğrudan toplu iş uyuşmazlığının bulunduğu greve gidilen işyerindeki işveren olsa da, dayanışma grevinin yöneltildiği işveren, işçilerin kendi işverenleri olmaktadır. Bir işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin temel bir toplu iş uyuşmazlığına doğrudan muhatap olan işveren, sendikanın taleplerine olumlu yanıt vererek grev eylemini sona erdirmeye seçeneğine sahiptir. Belirtilen seçenek destek grevinden etkilenen işveren için söz konusu olamamaktadır. Zira dayanışma grevine maruz kalan işveren toplu iş sözleşmesinin potansiyel tarafı değildir. Diğer yandan işyerinde dayanışma grevine gidilen işverenin grevin yöneltildiği işveren sendikasının üyesi olmadığı ihtimalde işveren sendikası üzerinde yeterli etkiye sahip olması da söz konusu olamayacaktır. Nitekim dayanışma grevini yapan işçilerle bu grevin yapıldığı işyerindeki kendi işverenleriyle aralarında herhangi bir menfaat uyuşmazlığı bulunmadığı gibi dayanışma grevinin yapıldığı sırada devam eden bir toplu pazarlık süreci de bulunmamaktadır. Barış borcunun çifte niteliği de göz önünde bulundurulduğunda taraflar arasında toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından kaynaklı bir uyuşmazlık bulunmadığı ve bizim hukukumuzda mutlak barış yükümlülüğünün geçerli olduğu düşünüldüğünde kanaatimizce dayanışma grevi, kanun dışı olacağı gibi çalışma barışına zarar verdiği için barış yükümlülüğünü de ihlal edecektir.

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilebilecek bazı eylemler de söz konusu olabilmektedir. Toplu eylem hakkı kapsamında söz konusu eylemlerin hukukiliği kabul edilebilir olsa da, toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan çalışma koşullarını değiştirmeye yönelik eylemlerin barış borcunu ihlal edeceğini de ifade etmek gerekir. Toplu eylem hakkının kullanımı kapsamında bir dayanışma grevine gidildiği ihtimalde, baskı altında tutulan işveren toplu iş uyuşmazlığının tarafı olan işveren değildir. İşçiler, söz konusu eylemle kendi iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya iyileştirmek amacıyla başvurmamaktadır. Bu kapsamda dayanışma grevi ile baskı altına alınan kurum veya işveren ile eylem sonucu doğrudan zarara uğrayacak işverenin farklı olmaları ve baskı altına alınmak istenen kurum üzerinde işverenin inisiyatifine sahip olamaması bu konuda daha hassas ve ölçülü davranılmasını gerektirmektedir.

Extended Summary

Collective bargaining agreements aim to establish a working environment in mutual understanding and labour peace by ensuring cooperation between workers and employers during the continuation of the agreement. Within this working environment provided by the collective labour agreement, it is possible to carry out the work in the best way without stopping and to provide the social, economic and health needs of the workers in the best way. The parties do not have the right to request a change or revision of the labour conditions by raising a conflict of interest during the contract period. Otherwise, the aim of ensuring labour peace will not be achieved.

With the signing of the collective labour agreement, the parties are under the peace obligation, which expresses the obligation to comply with labour peace and not to resort to pressure tools such as strikes, lockouts and boycotts. The obligation of stability expresses the obligation to resolve disputes that may arise between the parties during the term of the collective labour agreement by mutual negotiation or judicial remedy without resorting to collective labour struggle. Within the scope of the obligation to maintain peace, the parties to the collective labour agreement are under the obligation not to resort directly or indirectly to strikes and lock-outs in order to change the content or terminate the operation of the collective labour agreement during the term of the collective labour agreement.

The peace obligation excludes labour strife for a certain period of time. While the parties to the collective bargaining agreement are forced to resolve disputes that arise during this period by peaceful means, this situation also causes a tendency to reduce the number of strikes. In other words, in general, it can be stated that the peace obligation has a strike-reducing effect. The reason for this is that the peace obligation forces the parties to the collective labour agreement to develop a dispute culture instead of a strike culture.

The peace obligation is divided into absolute peace obligation and relative peace obligation. The absolute peace obligation establishes an absolute prohibition of strikes and lock-outs within the period of the collective bargaining agreement and does not allow strikes and lock-outs not only in matters regulated in the collective bargaining agreement, but also in matters not regulated in the collective bargaining agreement. In this context, the absolute peace obligation requires the peaceful settlement of disputes arising between the parties, whether or not they are related to the provisions of the collective labour agreement, during the effective period of the collective labour agreement.

The relative peace obligation, on the other hand, states that strikes and lock-outs cannot be resorted to on the issues regulated in the collective labour agreement during the effective period of the collective labour agreement. Therefore, it is possible to resort to strike and lockout on issues that are not

regulated in the collective labour agreement. When the legal regulations in Turkish law are analysed, both Article 54 of the Constitution and Articles 58/2 and 59/2 of the Law No. 6356 stipulate that strikes and lockouts can only be resorted to in case of interest disputes arising during the conclusion of the collective bargaining agreement. The legislator considers strikes and lockouts after the signing of the collective labour agreement as illegal. As a result of the aforementioned regulations, it should be stated that the obligation to comply with labour peace during the collective bargaining agreement is absolute.

The employee and employer unions that are parties to the collective labour agreement or the employer who is not a member of the union are under a duty of loyalty. Since the duty of subsistence belongs only to the parties to the collective labour agreement, there is no obligation for union members or a single employee. However, although there is no direct duty of loyalty for union members, with the signing of the collective labour agreement, union members are also under the obligation to comply with the duty of loyalty to the union of which they are a member. In addition, the union, which is a party to the collective labour agreement, undertakes to act in accordance with the duty of loyalty also for its members. The parties to the collective labour agreement are under the obligation to prevent their members from starting and conducting labour struggles in order to ensure labour peace. Since the obligation to maintain peace is a part of the collective labour agreement in the sense of the law of obligations, compensation liability will arise in case of a defective violation.

Beyan

“Toplu İş Sözleşmesi Açısından Dirlik Borcu (Barış Yükümlülüğü) ve Dayanışma Grevinin Dirlik Borcunu İhlal Edip Etmediği Sorunu” başlıklı makalemde hiçbir kurum, kuruluş veya kişi ile çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederim.

KAYNAKÇA

- Akçaylı, N. (1978) “Mükerrer Toplu Sözleşme Sorunu ve Barış Yükümlülüğü”, **Journal of Social Policy Conferences**, 29, 69-88.
- Akyiğit, E. (2020) **Toplu İş Hukuku**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, Güncellenmiş 2. Baskı.
- Akyiğit, E. (2022) **İş Hukuku**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 14. Baskı.
- Alpagut, G. (2016) “Toplu Eylem Hakkı ve Sınırları-Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, **İÜHF Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı**, LXXIV, 74, 851-875.
- Araki, T. (2019) “Japan”, Liukkunen U. (der.) **Collective Bargaining in Labour Law Regimes A Global Perspective** içinde, Switzerland: Springer.
- Baumann, H. ve Weber, A. (1980) “Die Friedenspolitik” der Schweizer Gewerkschaften”, <https://library.fes.de/gmh/main/pdf-files/gmh/1980/1980-09-a-568.pdf>.
- Berg, P. (2020) “Aktuelle Fragen des Arbeitskämpfrechts und der Arbeitskämpfpraxis”, **Arbeit und Recht**, 68, No. 11.
- Birben, E. (2018) “Yargı Kararları Işığında Toplu Eylem Hakkı Bakımından Ölçülülük Denetimi”, Doğan Yenisey, K. Ve Ergüneş Emrağ, S. (der.) **İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II** içinde, İstanbul: Beta Yayınevi, 1-30.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2018) **Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı**, İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Canbolat, T. (2002) “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler”, **Kamu İş**, 6/4, 93-105.
- Canbolat, T. (2013) **6356 sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri**, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Caniklioğlu, N. (2012) “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Yeni Düzenlemeleri”, **İşveren Dergisi**, Kasım/Aralık, 53-58.
- Carlson, L. Sweden, <http://scioperi.cgil.it/Europa/Svezia-en.pdf>.
- Çelik, N. (1966) **Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri ve Sona Ermesi**, İstanbul: Sermet Matbaası.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T., Özkaraca, E. (2022) **İş Hukuku Dersleri**, 35. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi
- Çifter, A. (2004) “Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası, Düzeyi ve Türleri”, **Kamu İş Dergisi**, C. 7/3, 1-15.
- Demir, F. (2013) **İş Hukuku ve Uygulaması**, 7. Baskı, İzmir: Albi Yayınları.
- Doğan, S. (2014) “Toplu Eylem Hakkı ve Siyasi Grev Bağlamında Bir Yargıtay Kararı İncelemesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 40/1, 305-334.
- Dulay Yangın, D. (2021) **İş Mücadelesine Hakim Olan Temel İlkeler**, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.

- Edström, Ö. (2011) “The Right to Collective Action- in Particular the Right to Strike- as a Fundamental Right”, Rönmar, M. (der) **Labour Law: Fundamental Rights and Social Europe, Swedish Studies in European Law**, Volume 4, Edited by Mia Oxford: Hart Publishing, 57-75.
- Ekmekçi, Ö. (1995) **Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Bölümü Doktora Tezi, İstanbul.
- Ekonomi, M. (1993) “Toplu İş Sözleşmesinin Tarafalara Yüklediği Borçlar”, **İHD**, Ocak-Mart, 5-16.
- Ekonomi, M. ve Taşkent, S. (1974) **Türk İş Hukuku Mevzuatı**, İstanbul: İş Hukuku Yayınları.
- Engin, M. (1999) **Toplu İş Sözleşmesi Sistemi**, İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları.
- Engin, M. (2015) “İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk ve Türk Hukuku Anayasa m. 90 Son Cümle Hükmü ve Toplu Eylemler Üzerine”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 5/2, 9-36.
- England, G. (1980) “Some Thoughts On The Peace Obligation”, **Ottawa Law Review**, 12/3.
- Erkanlı, B. (2017) “Türk İş Hukukunda Grev Oylaması”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 19, Özel Sayı, 2209-2250.
- Esener, T. (1978) **İş Hukuku**, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. ve Baskan, E. (2020) **Bireysel İş Hukuku**, 10. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Franzen, M. (2023), TVG § 1, **Erfuter Kommentar**, 23. Auflage, C.H. Beck Verlag.
- Freedom of association (1996d) Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. Geneva.
- Freedom of Association Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, International Labour Organization 2018.
- Gerek, N. (2013) “6356 Sayılı Kanun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 24/6, Mayıs-Ağustos-Kasım, 1-14.
- Gernigon, B., Odero, A. ve Guido, H. (1998) “ILO Principles Concerning The Right To Strike”, **International Labour Review**, 137/4.
- Göktaş, S. ve Yılmaz, G. (2021) **6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu** (Açıklamalı-Gerekçeli-İçtihatlı), Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gülmez, M. (1996) **Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar**, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.

- Gülmez, M. (2014) “Toplu Eylem Hakkına Dahil Protesto Grevler, Yasa Dışı Grev Değildir,” **Çalışma ve Toplum Dergisi** 43/4, 223-256.
- Günay, Cİ. (1991) **Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi**, Ankara.
- Henneberger-Sudjana, S. Ve Henneberger, F. (2016) “Der Grundsatz der Tarifeinheit in der Schweiz und in Deutschland”, **RdA**.
- Jaerisch, K. (1958) “Zur Frage der tarifvertraglichen Friedenspflicht”, **Mensch und Arbeit**, 10/1.
- Kabakçı, M. (2004) **2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa Göre Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt**, Ankara: Emo Yayınevi.
- Kallos, C. (2022) **Rechtswörterbuch, Weber Kompakt**, Weber K. (Herausgeber), München: C.H.Beck Verlag, <https://beck-online.beck.de>.
- Kandemir, M. (2011) “Grev Hakkı ve Sınırlandırılması”, **İş Dünyası ve Hukuk**, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, 301-328.
- Kaya, PA. ve Güler, C. (2015) “Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, 68/1, 105-126.
- Keser, H. (2007) “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Art Etkisi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Haziran, 106-123.
- Kılıçoğlu, M. (2020) “Toplu Eylem ve Grev Hakkının Uluslararası Hukuk Penceresinden Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 67/4, 2405-2440.
- Koç, S. (2017) “Toplu İş Uyuşmazlığı Kavramı”, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2014 Yılı Toplantıları**, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 266-279.
- Kovács, E. (2005) “The Right To Strike In The European Social Charter”, **Comparative Labor Law & Policy Journal**, 26/4, Summer.
- Köse, S. (2018) “ILO: Grev Hakkına İlişkin Kriz”, **İnsan ve İnsan**, 15, 46-63.
- Köseoğlu, AC. (2004) **İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi**, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Kurt, SR. (2023) “Grev ve Lokavt Yasakları”, **Ankara Barosu Dergisi**, 81/1, 1-26.
- Kutal, M. (1972) “Hukuki Açıdan Lokavt”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, 24. Kitap İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 159-190.
- Küçükaya, GH. (2014) “Kanun Dışı Grev”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 44, 21-35.
- Küpeli, B. ve Ürtiş, M. (1996) **Türk İş Hukukunda Grev**, Ankara: Türk-İş Yayını.
- Lesch, H. (2002) "Streik und Arbeitskämpfregeln im internationalen Vergleich", **Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung**, 29/2, 5-17.

- Magnani, M. (2019) “Italy”, Liukkunen U. (der.) **Collective Bargaining in Labour Law Regimes A Global Perspective** içinde, Switzerland: Springer.
- Manav Özdemir, AE. (2016) **Türk İş Hukukunda Grevin İş Sözleşmesine Etkisi**, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Manav Özdemir, AE. (2019) “İş Mücadelesi ve İş Mücadelesi Araçlarının Kullanımında Uygulanması Gereken Temel İlkeler”, **Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan**, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 709-752.
- McEvoy, JP. (019) “Canada”, Liukkunen U. (der.) **Collective Bargaining in Labour Law Regimes A Global Perspective** içinde, Switzerland: Springer.
- Mollamahmutoglu, H. (1993) **Türk Hukukunda Lokavt**, Ankara: Gazi Büro Kitabevi.
- Narmanlıoğlu, Ü. (1990) **Grev**, Ankara: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2016) **İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri**, 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Nikolka, T. ve Poutvaara, P. (2018) "Labour Market Reforms and Collective Bargaining in France", <https://www.ifo.de/DocDL/dice-report-2018-4-poutvaara-nikolka-january.pdf>.
- Öktem Songu, S. (2020) **Anayasa Mahkemesi'nin Bireysel Başvuru Kararlarında “Sendika Hakkı”**, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Özdemir, E. (1999) **Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümleri ve Hizmet Akdine Etkileri**, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, B. (2016) “Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 51/4, 1793-1836.
- Reisoğlu, S. (1967) **Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukda Toplu İş Sözleşmeleri**, Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 222.
- Rieble, V. (2013) “Federal Almanya’da Toplu Sözleşme Sistemi”, **Karşılaştırmalı Bir Perspektifle Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye’de Toplu Sözleşme Sistemleri Mevzuat ve Uygulamalar**, (Çev: Alpay Hekimler)”, Editör: Alpay Hekimler, İstanbul:Legal Yayıncılık, 31-59.
- Sağlam, F. (1973) “Toplu İş Sözleşmesi Açısından Barış Borcunun Getirdiği Bazı Sorunlar ve 275 Sayılı Kanununun 20 Maddesi, 10. Bendinin Anayasal Yorumu”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 28/1, 73-84.
- Saygıner, CB. (2021) **Uluslararası Sözleşmeler ve Yargı Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Toplu Eylem Hakkı**, Ankara: Adalet Yayınevi.

- Smokvina, V. ve Laleta, S. (2019) “Crotia”, Liukkunen U. (der.) **Collective Bargaining in Labour Law Regimes A Global Perspective** içinde, Switzerland: Springer.
- Stamer, K. (2010) “Die Relativität der Friedenspflicht”, **ArbRAktuell**.
- Subaşı, İ. (2014) “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Toplu İş Sözleşmesi”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Özel Sayı, 20/1, 989-1020.
- Sur, M. (1991) **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil**, Ankara: DEÜ Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları.
- Sur, M. (1992) “Lokavt Kavramı ve Bazı Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **AÜSBF Dergisi**, Prof. Dr. Gündüz Ökçün’e Armağan, Ocak-Haziran 1, 139-151.
- Sur, M. (2009) “Siyasi Grev”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 4, 11-26.
- Sur, M. (2022) **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, 10. Bası, Ankara: Turhan Kitapevi.
- Şahlanan, F. (1992) **Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Şahlanan, F. (2020) **Toplu İş Hukuku**, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.
- Şahin Emir, A. (2023) **Grev ve Lokavta Yargısal Müdahale ve Kanun Dışılığının Tespiti Davası**, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Till N. ve Panu P. (2018) "Labour Market Reforms and Collective Bargaining in France", <https://www.ifo.de/DocDL/dice-report-2018-4-poutvaara-nikolka-january.pdf>
- Tuncay, AC. (2014) “Karar İncelemesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:42, 2014, 29-32.
- Tuncay, AC. (2015) “Dirlik (Barışı Koruma) Borcu Üzerine”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 33, 23-26.
- Tuncay, AC. ve Savaş Kutsal, FB. (2019) **Toplu İş Hukuku**, 7. Bası, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tuncay, AC., Savaş Kutsal, B. ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2023) **Toplu İş Hukuku**, 8. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tunçomağ, K. (1989) **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2018) **İş Hukukunun Esasları**, 9. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tunçomağ, K. Ve Centel, T. (2022) **İş Hukukunun Esasları**, 10. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, İstanbul 2022.
- Ugan Çatalkaya, D. (2019) **İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi**, İstanbul: Beta Yayınevi.

- Ugan Çatalkaya, D. (2023) “Demokratik ve Barışçıl Toplu Eylem Hakkının Kullanılması İş Sözleşmesini Fesih Nedeni Olabilir mi Sorusuna Yanıt Arayışı: Yargıtayın Zorlu Görevi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 78/3, 2069-2120.
- Urhanoglu Cengiz, İ. (2009) **Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma**, Ankara:Turhan Kitabevi.
- Warneck, W. (2007) Strike Rules in the EU27 and Beyond –A Comperative Overiev, European Trade Union Institute For Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brussels, <https://library.fes.de/pdffiles/gurn/00275.pdf>.
- Weber, K. (2022) **Weber Kompakt**, Rechtswörterbuch, 7. Edition, Münchcen: Verlag C.H.Beck, <https://beck-online.beck.de>Westregård.
- Westregård, AJ. (2019) “Sweden”, Liukkunen U. (der.) **Collective Bargaining in Labour Law Regimes A Global Perspective** içinde, Switzerland: Springer.
- Yayvak, İ. (2014) **Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi**, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Yılmaz, HH. (2021) **Toplu iş Sözleşmesinin Emredici Etkisi**, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.

