

GREVİN ERTELENMESİ POSTPONEMENT OF STRIKE

Görkem Selim ŞAHİN*

Özet: Grev toplu iş uyuşmazlıklarında işverene baskı yapmak amacıyla uygulanan bir yöntemdir. Grev hakkı Anayasa’da yer alan temel hak ve hürriyetlerdendir. Ancak bazı durumlarda grev hakkının kullanılması toplumun menfaatlerine ağır zarar verebilir. Bu çalışmada grev hakkına idarenin bir müdahalesi olan grevin ertelenmesi kurumu ele alınmıştır. Kanuni bir grev eğer genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte ise idare, grev ertelemesi kararı alabilir. Bu karar her ne kadar erteleme olarak adlandırılrsa da aslında bir grev yasağı meydana gelir. Bu çalışmada Türkiye’deki grev ertelemesi kurumunun mevzuattaki ve uygulamadaki işleyişi ve sonuçları incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Grev, Grev Hakkı, Kanuni Grev, Grev Yasağı, Genel Sağlık, Milli Güvenlik

Absract: Strike is a method used to put pressure on employers in collective labor disputes. The right to strike is one of the fundamental rights and freedoms included in the Constitution. However, in some cases, exercising the right to strike may cause serious harm to the interests of society. In this study, the institution of strike postponement, which is an intervention of the administration on the right to strike, is discussed. If a legal strike is disruptive to general health and national security, the administration may decide to postpone the strike. Although this decision is called a postponement, it actually constitutes a strike ban. In this study, the functioning and results of the strike postponement institution in our country in legislation and practice are examined.

Keywords: Strike, Right to Strike, Legal Strike, Strike Ban, General Health, National Security

* Öğr. Gör., Aydın PMYO, gorkemselim@gmail.com, ORCID: 0009-0007-9800-8113, Makalenin Gönderim Tarihi: 28.08.2024, Kabul Tarihi: 22.10.2024

GİRİŞ

Bir iş mücadelesi aracı olan grev hakkı, sendika hakkının ayrılmaz parçasıdır. Bu sebeple Anayasa tarafından sosyal ve ekonomik bir hak olarak güvence altına alınmıştır. Grevin amacı toplu iş uyuşmazlığı esnasında işvereni baskı altına almak olsa da bazı durumlarda grev sebebiyle toplumun uğradığı zarar, işçilerin sağladığı menfaatin yanında ölçüsüz kalır. Bu durum grev yasakları ve grev erteleme kurumlarının doğmasına sebep olmuştur. İdarenin grev hakkına bir müdahale aracı olan grev erteleme, temelini Anayasa'dan alan ve uzun süredir hukukumuzda olan bir kurumdur.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt, genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanı bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Grev erteleme, grev yasaklarından farklı olarak her türlü iş ve iş yerinde uygulanabilir.

Bu çalışmamızda öncelikle grev kavramı, kanuni grev- kanun dışı grev ayrımı ve koşulları ele alınacaktır. Ardından grev erteleme kararının verilme sebepleri, hukuki niteliği ve koşulları incelenecektir. Son olarak grev erteleme kararının ardından işleyecek prosedür ve bu idari işleme karşı başvurulabilecek hukuki çarelere değinilecektir.

I. GREV

A. Kavram

Grev 19. yüzyılda dünyanın hemen hemen her yerinde yasaklanmış bir faaliyet iken 20. yüzyılda uzun mücadeleler sonucunda bir hak ve özgürlük olarak kabul edilmiştir.¹ Günümüzde grev hakkı sendika hakkı ile bir bütündür ve grev hakkı olmaksızın gerçek anlamda bir müzakere sürecinden bahsedilemez.²

¹ Muhammed Seyyid Yelek, "Türkiye'de Grev Hakkını Düzenleyen Kuralların ILO Normları ile Uyumu", *Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Muğla 2023, C. 24, S. 53, s. 89.

² Seracettin Göktaş/Gökhan Yılmaz, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, Seçkin Yayınları, Ankara 2024, s. 1012-1013.

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin (İHAS) 11. maddesi sendika hakkını düzenlemiş olsa da doğrudan grev hakkını düzenlememiştir. İHAS sendikalara yalnızca üyelerinin çıkarlarını korumaları için 11. maddeye aykırı düşmeyecek koşullarda çalışma imkânı verilmesini güvence altına almıştır. İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi (İHAM) önceleri grev hakkının İHAS m. 11 kapsamında olmadığını ifade etmekteydi.³ Ancak bu görüşünü Demir-Baykara/Türkiye Davasında değiştirmiştir.⁴ Bu davada Mahkeme, işçilerin hak ve menfaatlerini koruyabilmeleri için sendika kurma ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oluklarını ve insan haklarının korunması bakımından gerekli standardın yakalanabilmesi için İHAS'ın günün koşullarına ve uluslararası hukuktaki tüm gelişmelere uygun olarak yorumlanması gerektiğini belirtmiştir.⁵

Türkiye'de grev, işçilere tanınan sosyal ve ekonomik bir anayasal haktır. Anayasa m. 54/1 hükmü toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde işçilerin grev hakkına sahip olduklarını ifade etmiştir.⁶ Ancak grevi tanımlamamıştır. Grevin tanımı 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda⁷ (6356 sayılı Kanun) yapılmıştır. Grev, işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde akşamamak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak iş bırakmalarıdır (6356 sayılı Kanun m. 58/1).

³ Schmidt ve Dahlström v. İsveç Kararı, 06.02.1976 T, Başvuru no: 5589/72 (<https://hudoc.echr.coe.int/eng; e. t.: 12.05.2024>)

⁴ Berna Öztürk, "Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, İstanbul 2016, C. 4, S. 51, s. 1805.

⁵ İHAM, Demir ve Baykara v. Türkiye Davası, 12.11.2008 T, Başvuru no: 34503/97. (Öztürk, s. 1805).

⁶ Doktrinde grev hakkının Anayasa'da detaylı olarak düzenlenmesinin hakkın yasa koyucu tarafından farklı ve daha özgürlükçü şekilde düzenlenmesinin engellenmesine yol açtığı ifade edilmiştir (Ayrıntılı açıklama için bkz. Burcu Ezer, *Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar*, Seçkin Yayınları, Ankara 2016, s. 149-150).

⁷ RG. 7.11.2012, S. 28460.

Grevin amacı işverene baskı yaparak toplu iş sözleşmesi akdedilmesini sağlamaktır.⁸ Grev hakkı ile örgütlenme hakkı ve toplu pazarlık hakları birbirlerini tamamlayan haklar olduğundan biri eksik olduğunda diğerleri anlamsız kalacaktır; grev hakkının olmadığı bir durumda toplu sözleşme hakkının da işçiler açısından pratikte bir etkisi olmayacaktır.⁹

B. Unsurları

1. Katılanların İşçi Olması

Grevden söz edebilmek için işi “işçilerin” bırakması gerekir. Bu sebeple hukuken işçi sayılmayan çırak ve stajyerlerin işi bırakması veya serbest meslek erbabının iş yerlerini açmaması grev sayılmaz.¹⁰

2. Çalışılması Gereken Bir İşin Bırakılması

İşin bırakılması, normal şartlarda hizmet borcunun ihlali anlamına gelse de grev sebebiyle işin bırakılması hukuken himaye edilir.¹¹ İşçilerin ara dinlenmeleri, tatil ve mazeret sebebiyle çalışmamaları veya rızalarına bağlı olan fazla çalışmadan kaçınmaları grev olarak değerlendirilmez.¹² İşin yavaşlatılması da grev sayılmaz.¹³ Ancak iş yerindeki faaliyetin önemli ölçüde aksatılması grev olarak nitelendirilir.¹⁴

⁸ Ahmet Nizamettin Aktay/Olgı Özdemir Ertürk, *Toplu İş Hukuku*, Seçkin Yayınları, İstanbul 2022, s. 268- 269; Suhey1 Rebi Kurt, “Grev ve Lokavt Yasakları”, *Ankara Barosu Dergisi*, Ankara 2023, C. 81, S. 1, s. 5; Okan Yıldırım, *Türkiye’de Grev Ertelemeleri ve Türk Endüstri İlişkilerine Etkileri*, Legal Yayınları, İstanbul 2020, s. 69.

⁹ Yelek, s. 89.

¹⁰ Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku*, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2023, s. 542-543; Melde Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, Turhan Yayınları, Ankara 2022, s. 443; Göktaş/Yılmaz, s. 1014; Nürşen Caniklioğlu, “6356 sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, İstanbul 2013, C. 4, S. 39, s. 292-293; Kurt, s. 8; İlke Gürsel, “İdari Kararla Greve Müdahale”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, İzmir 2016, C. 18, S. 4, s. 619.

¹¹ Sur, s. 440.

¹² Ekmekçi, s. 543; Kurt, s. 9; benzer görüş Göktaş/Yılmaz, s. 1014.

¹³ Ekmekçi, s. 543; Sur, s. 443; Aktay/Özdemir Ertürk, s. 270; Mehmet Mert Özkoç, *Türkiye’de Grev Ertelemeleri*, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, Ankara 2020, s. 11.

¹⁴ Göktaş/Yılmaz, s. 1014.

Grev niteliği itibariyle toplu davranış olsa da işyerindeki işçilerin tamamının veya belli bir oranının işlerini bırakma zorunluluğu yoktur.¹⁵ Usulünce uygulanan bir greve tek bir işçinin katılması da temelde kolektif olduğundan grev teşkil eder.¹⁶

3. Faaliyetin Durdurulması veya Önemli Ölçüde Aksatılması

Amacı

İş bırakmadaki amacın topluca çalışmamak suretiyle iş yerindeki faaliyetin durdurulması veya niteliğine göre önemli ölçüde aksatılması gerekir.¹⁷ İş bırakmanın sınırlı veya kısa süreli olması eylemin grev olma niteliğini etkilemez, önemli olan işçilerin Kanun'daki tanıma uygun olarak işi bırakmalarıdır. Ancak iş bırakma çok kısa olmamalıdır.¹⁸ İş yerinden kalıcı olarak ayrılmak ise grev değil, iş sözleşmesinin feshi anlamına gelir.¹⁹ İşçiler grev yaparken eylemden sonra işbaşı yapma amacı taşınmalıdır.²⁰

Çalışmadan iş yerinde kalmak, örneğin "oturma grevi" yapmak kanuni grev kabul edilmemektedir.²¹ Hayati ve acil bir durum sebebiyle iş bırakmalar, örneğin yer sarsıntısı veya patlama sebebiyle işin bırakılması grev sayılmaz.²²

4. İşçilerin Anlaşarak veya Bir Kuruluşun Karar Vermesi

İşçilerin iş bırakma kararını aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak vermiş olmaları gerekir.²³ Bahsedilen kuruluşun mutlaka bir sendika veya konfederasyon olması gerekmeyip bir derneğin veya siyasi partinin aynı amaçla verdiği karara uyulması da grev anlamına gelir.²⁴

¹⁵ Caniklioğlu, s. 293; Kurt, s. 9.

¹⁶ Sur, s. 448.

¹⁷ Ekmekçi, 543-544; Özkoç, s. 11; Gürsel, s. 621.

¹⁸ Caniklioğlu, s.293.

¹⁹ Kurt, s. 9-10.

²⁰ Göktaş/Yılmaz, s. 1012.

²¹ Caniklioğlu, s. 293; Kurt, s. 9.

²² Ekmekçi, s. 543-544; Göktaş/Yılmaz, s. 1014.

²³ Ekmekçi, s. 544; Sur, s. 448; Göktaş/Yılmaz, s. 1015; Kurt, s. 8; Özkoç, s. 11; Gürsel, s. 620.

²⁴ Ekmekçi, s. 544.

C. Kanuni Grev

1. Tanım

Kanuni grevin tanımı 6356 sayılı Kanun'da verilmiştir. 6356 sayılı Kanun m. 58/2 uyarınca kanuni grev, toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grevdir.

Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve ise kanun dışı grev denir (6356 sayılı Kanun m. 58/3). Kanun'un grevi tanımladıktan hemen sonra kanuni grevi ve kanun dışı grevi de tanımlaması doktrinde, grevin yoruma kapalı tutulduğu ve mücadele aracı niteliğini daralttığı yönünde eleştirilmiştir.²⁵

2. Şartları

Kanuni grevden bahsedebilmek için aşağıdaki şartların hepsinin var olması gerekir.

a. Toplu İş Uyuşmazlığı Olmalı

Taraflar hukuka uygun bir toplu iş süreci yaşamış olmalı ve bu süreç sonucunda bir toplu iş uyuşmazlığı doğmuş olmalıdır.²⁶ Bireysel uyuşmazlıklar²⁷ ve toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra ortaya çıkan toplu uyuşmazlıklar için de greve gidilemez.²⁸

²⁵ Ayrıntılı açıklamalar için bkz. Alpay Hekimler, "Türkiye'de Toplu İş Sistemi", Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri, Ed. Alpay Hekimler, Legal Yayınları, İstanbul 2013, s. 375-376.

²⁶ Aktay/Özdemir Ertürk, s. 270; Ekmekçi, s. 547; Caniklioğlu, s. 293; Gökteş/Yılmaz, s. 1015; Hasan Ejder Temiz/ Ömer Ünal, "Türkiye'de Grev Hakkı ve Grev Ertelemeleri", *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Mersin 2020, C. S. 1, s. 49; Kurt, s. 4; Yıldırım, s. 61; Özkoç, s. 35; benzer açıklama Ezer, s. 153; mukayeseli hukukta da bu şart geçerlidir, bkz. Helena Barancova, "Slovakya'da Toplu Sözleşme Sistemi", Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri, Ed. Alpay Hekimler, Legal Yayınları, İstanbul 2013, s. 316.

²⁷ Aktay/Özdemir Ertürk, s. 270; Caniklioğlu, s. 292.

²⁸ Kurt, s. 4.

Türk hukukunda grev ancak menfaat uyuşmazlığı hâlinde başvurulabilecek bir mücadele aracıdır; Türkiye’de mevcut bir hakkın ihlali sebebiyle grev yapılması, bir diğer deyişle hak grevi yasaktır.²⁹ Hak uyuşmazlığı halinde ancak 6356 sayılı Kanun m. 53 hükmünde³⁰ belirtilen yollara başvurulabilir. Greve sadece menfaat uyuşmazlığı halinde gidilebilmesi şartı, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) denetim organlarının “grevin yalnızca toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla çözülmesi beklenen muhtemel iş uyuşmazlıklarıyla sınırlı tutulmaması gerektiği” yönündeki görüşüne aykırıdır.³¹ Söz konusu kanun hükmünün “grev hakkına yönelik demokratik toplum düzenine aykırı, ölçüsüz, aşırı ve hakkın özünü zedeleyen bir sınırlama getirildiği, bu durumun Anayasa’ya ve tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmelere aykırı olduğu” iddiasıyla Anayasa Mahkemesi’ne (AYM) başvurulsa da AYM, Anayasa’ya uygun olduğuna hükmetmiştir.³²

b. Grev Yasağı Bulunmamalı

Grev hakkı sendika hakkının vazgeçilmez bir unsuru olsa da sınırsız değildir.³³ Bazı durumlarda grev sadece işverenlerin ekonomik çıkarlarına değil, üçüncü kişilerin güvenlik ve sağlık gibi korunması gereken menfaatlerine veya kamu yararına ağır zarar verebilir. İşte bu durumlarda grevin yasaklanması gündeme gelir. Fakat grev yasağının olduğu işler ya da işyerleri belirlenirken grev hakkının yasaklanmasını meşru kılacak daha üstün bir sebebin bulunması gerekir.³⁴

²⁹ Aktay/Özdemir Ertürk, s. 270; Ekmekçi, s. 547; Caniklioğlu, s. 293; Temiz/Ünal, s. 49; Melda Sur, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, İstanbul 2013, C. 4, S. 39, s. 346; Hekimler, s. 374; Özkoç, s. 35-36.

³⁰ 6356 sayılı Kanun m. 53 (Yorum davası ve eda davasında faiz): (1) Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava açılabilir. Mahkeme en geç iki ay içinde karar verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.

(2) Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında, temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

³¹ Yelek, s. 96; Caniklioğlu, s. 298-299; Ezer, s. 154; Hekimler, s. 376; Özkoç, s. 35.

³² AYM, 2013/1 E, 2014/161 K, 22.10.2014 T. (anayasa.gov.tr, e.t.: 27.04.2024).

³³ Göktaş/Yılmaz, s. 1087; Caniklioğlu, s. 299; benzer açıklamalar için bkz. Kurt, s. 14 vd.

³⁴ Caniklioğlu, s. 299; benzer açıklamalar için bkz. Kurt, s. 14 vd.

Grev yasakları, grev hakkına yasama erkinin bir müdahalesidir.³⁵ 6356 sayılı Kanun ile hangi durumlarda ve iş kollarında greve gidilemeyeceği sayılmıştır. Grev yasakları kamu düzeni ile ilgili³⁶ ve sınırlı sayıda olduğundan kıyas yoluyla, mahkeme kararıyla veya taraflar arasındaki bir anlaşma ile genişletilemez.³⁷

6356 sayılı Kanun m. 62: *“Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda, şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, taşıması ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz.*

Cumhurbaşkanı, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir.

Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz”.

Her ne kadar “bankacılık hizmetleri” ve “şehir içi toplu taşıma hizmetleri” de zamanında grev yasağı kapsamında olsa da AYM’nin 22.10.2014 tarihli ve 2013/1 E, 2014/161 K. kararıyla³⁸ kaldırılmıştır.

6356 sayılı Kanun’daki yasaklarının yanında Sermaye Piyasası Kanunu’nun³⁹ 137/2 hükmü uyarınca; kurulan ve faaliyet gösteren borsalar ve teşkilatlanmış diğer pazar yerleri, merkezi takas kuruluşları, merkezî saklama kuruluşları ile Merkezi Kayıt Kuruluşu tarafında yürütülen hizmetlerde grev ve lokavt yapılamaz.

Ne var ki Türkiye’deki grev yasakları, ILO’nun standartları ile uyuşmamaktadır.⁴⁰ Grev hakkının kısıtlanması konusunda ILO Sen-

³⁵ Yıldırım, s. 34.

³⁶ Aktay/Özdemir Ertürk, s. 271.

³⁷ Kurt, s. 15; Göktaş/Yılmaz, s. 1088.

³⁸ RG. 11.11.2015, S. 29529.

³⁹ RG. 30.12.2012, S. 28513.

⁴⁰ Aktay/Özdemir Ertürk, s. 270-271; Sur, s. 460; Temiz/Ünal, s. 62; Yelek, s. 100; Ezer, s. 160; Cem Dişbudak/Serpil Bozkulak, “İktisat ve Hukuk İlişkisi Çerçeve-

dika Özgürlüğü Komitesi grev hakkının zorunlu hizmetler kapsamındaki işyerleri veya işkollarında sınırlanabileceğini kabul etmekte ve bu bağlamda hastane hizmetleri, elektrik hizmetleri, su temin hizmetleri, telefon hizmetleri, polis ve silahlı kuvvetler, itfaiye hizmetleri, okul çağındaki çocuklara yemek temini ve okulların temizliği, hava trafik kontrol hizmetleri zorunlu hizmetler kapsamında değerlendirmektedir. ILO konferanslarında, Türkiye’de kapsamı son derece geniş olan grev yasakları ve âdeta fiili yasak hâlini alan grev erteleme uygulamaları sıkça eleştiri konusu olmaktadır; nitekim 6356 sayılı Kanun m. 62’de ILO’nun zorunlu hizmetler kapsamına aldığı iş kolları veya işyerlerinin tamamına yakını grev yasakları bölümünde yer almaktadır.⁴¹

c. Mesleki Amaç

Kanuni grevden bahsedebilmek için grevin işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını koruma ve düzeltme amacı taşıması gerekir.⁴² İşçilerin kanundan doğan haklarını kullanmak suretiyle, örneğin İş K. m. 34. uyarınca ücretlerinin zamanında ödenmemesi sebebiyle, çalışmaktan kaçınmaları mesleki amaç unsuru bulunmadığından grev olarak nitelendirilemez.⁴³

Siyasi amaçlı grevler ve dayanışma grevleri kanuni grev sayılmaz. Siyasi amaçlı grevler, dayanışma grevleri⁴⁴ ile genel grev, işyeri işgali, işi yavaşlatma gibi durumlar kanun dışı grev olup himaye edilmez.⁴⁵ Fransız hukukunda da siyasi amaçlı grevler himaye edilmez fakat

sinde Grev Hakkı ve Engellemelerinin Değerlendirilmesi”, *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 2023, C. 15, S. 1, s. 118; Kurt, s. 18; Hekimler, s. 376.

⁴¹ Temiz/Ünal, s. 62.

⁴² Ekmekçi, s. 547; Aktay/Özdemir Ertürk, s. 272; Sur, s. 450; Caniklioğlu, s. 291; Otto Kaufman, “Fransa’da Toplu Sözleşme Sistemi”, *Karşılaştırmalı Bir Perspektif İle Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye’de Toplu Sözleşme Sistemleri*, Ed. Alpay Hekimler, Legal Yayınları, İstanbul 2013, s. 194; Yelek, s. 96; Kurt, s. 6; Yıldırım, s. 61; Hekimler, s. 374-375; Özkoç, s. 26; benzer bir şart Yunanistan’da da mevcuttur, bkz. Nicos Gavalas, “Yunanistan’da Toplu Sözleşme Sistemi”, *Karşılaştırmalı Bir Perspektif İle Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye’de Toplu Sözleşme Sistemleri*, Ed. Alpay Hekimler, Legal Yayınları, İstanbul 2013, s. 404.

⁴³ Caniklioğlu, s. 292.

⁴⁴ Aktay/Özdemir Ertürk, s. 272; Sur, s. 551-553; Caniklioğlu, s. 291; Ezer, s. 155; Özkoç, s. 26.

⁴⁵ Aktay/Özdemir Ertürk, s. 270; Ekmekçi, s. 550; Yelek, s. 96; Kurt, s. 6. Aksi görüşler için bkz. Caniklioğlu, s. 298; Sur, Uluslararası Normlar, s. 346-347.

Fransa'da eğer dayanışma grevlerindeki amaç başkalarına destek vermek suretiyle işçilerin kendi çıkarlarını korumaksa yapılan eylem yasal bir iş mücadelesi aracı olarak kabul edilmektedir.⁴⁶ Fransa'da aynı durum işletme düzeyi üzerinde gerçekleştirilen dayanışma grevleri için de söz konusudur; örneğin bu durum "işsizliğe karşı genel grev", "daha yüksek ücretler" veya "sendikal hakların genişletilmesine yönelik eylemler" kapsamında ortaya çıkabilmektedir.⁴⁷ Slovakya'da dayanışma grevlerinin hukuka uygun sayılabilmesi için dayanışma grevi çağrısında bulunanların uyuşmazlığın çözülmesine gerçekten etki edebilecek nitelikte olmaları gerekir.⁴⁸ Yunanistan'da ise siyasi grevler himaye edilmese de dayanışma grevleri çoğunlukla himaye edilir.⁴⁹

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi de bir grevin amacının işçilerin sosyoekonomik ve mesleki çıkarlarını ilerletme ve savunma olması gerektiğini ifade etmiştir, fakat grev hakkının yalnızca toplu iş uyuşmazlıklarıyla sınırlı tutulmaması gerektiğini; işçilerin ve sendikalarının, üyelerinin çıkarlarını etkileyen ekonomik ve sosyal konulardaki memnuniyetsizliklerini gerekirse daha geniş bir bağlamda ifade edebilmeleri gerektiğini belirtmektedir.⁵⁰

d. Barışçıl Yolların Denenmiş Olması

Kanuni grev için öncelikle barışçıl uzlaşma yolları denenmelidir.⁵¹ Taraflar altmış günlük müzakere süreci sonunda anlaşamazsa arabuluculuk devreye girecek, uyuşmazlığın yine çözülememesi durumunda grev kararı alınabilecektir.⁵² Grev kararı görevli makamın resmi arabulucu tutanağının tebliğinden itibaren altmış gün içinde alınabilir (6356 sayılı Kanun m. 60/1).

e. Yetkili Sendika Tarafından Karar Alınması

Hukukumuzda "taraf sendika ilkesi" geçerlidir, bu ilkeye göre kanuni bir grev ancak bir işçi sendikası tarafından alınan bir karar uyarınca yapılabilir ve bu sendikanın o işyerinde toplu iş sözleşmesi

⁴⁶ Kaufmann, s. 194.

⁴⁷ Kaufmann, s. 194.

⁴⁸ Barancova, s. 317.

⁴⁹ Gavalas, s. 404.

⁵⁰ Caniklioglu, s. 294; Yelek, s. 94.

⁵¹ Caniklioglu, s. 294; Aktay/Özdemir Ertürk, s. 272; Kurt, s. 10; Yıldırım, s. 61; Özkoç, s. 36-37; mukayeseli hukukta da aynı şart aranır,

⁵² Aktay/Özdemir Ertürk, s. 272.

yapma yetkisi almış olması gerekir.⁵³ Bu durum, toplu görüşmede işçi tarafının ancak bir işçi sendikası olabileceği esası ile de uyumludur.⁵⁴

f. Yasal Usulün Yerine Getirilmesi

Kanuni grev için Kanun'da belirtilen prosedürün izlenmesi zorunludur. Eksiklik ve sakatlık grevin kanun dışı olmasına sebep olur.

Grev kararı sendikanın yetki belgesi kapsamındaki işyerleri için alınabilir; eğer işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin uyumsuzluk varsa grev kararı tüm iş yerlerini kapsamalıdır.⁵⁵ Grev kararının alınması özel bir usule tabi olmadığından sendika kendi iç işleyişine göre grev kararı alabilir.⁵⁶ Sendika tüzüğünde grev kararını hangi organın alacağına ilişkin bir düzenleme yoksa yönetim kurulu karar alabilir.⁵⁷

Sendika grevin yapılacağı işyerinde grev kararını ilan eder (6356 sayılı Kanun m. 60/3). Grev kararını karşı tarafa bildirmek zorunda olmayıp ilan etmesi yeterlidir.⁵⁸ Grev kararlarının uygulanacağı tarih, sendika tarafından karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir. Sendika grevin uygulama tarihini ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan eder (6356 sayılı Kanun m. 60/5). İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki iş yerlerinde grevin uygulanma tarihi tüm işletmede aynı tarihte olmalıdır.⁵⁹

Grevin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde, grev ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylaması yapılmalıdır (6456 sayılı Kanun m. 61/1). Oylama talep edebilecek işçilerin sendika üyesi olmaları veya tam süreli çalışıyor olmaları da şart değildir.⁶⁰ Grev oylamasında oylamaya katılan işçilerin salt çoğunluğu esas alınır.⁶¹

⁵³ Caniklioğlu, s. 292; Kurt, s. 8; Aktay/Özdemir Ertürk, s. 272; Kurt, s. 8; Yıldırım, s. 61; Özkoç, s. 37; benzer bir şart Yunanistan'da da mevcuttur, bkz. Gavalas, s. 404.

⁵⁴ Caniklioğlu, s. 292.

⁵⁵ Ekmekçi, s. 551.

⁵⁶ Ekmekçi, s. 551; Özkoç, s. 37.

⁵⁷ Özkoç, s. 37.

⁵⁸ Ekmekçi, s. 551.

⁵⁹ Ekmekçi, s. 552.

⁶⁰ Aktay/Özdemir Ertürk, s. 275.

⁶¹ Aktay/Özdemir Ertürk, s. 274.

II. GREV ERTELEME KARARI

A. Genel Olarak

Grev hakkı, zarar verici bir haktır.⁶² Genelde bir hakkın sınırının başkalarına zarar vermeme ile çizilmiş olmasına rağmen grevde amaç bir başkasına zarar vermektir.⁶³ Ancak grev hakkının kullanılması bazı durumlarda işçilere yarar sağlarken kamuya ciddi ölçüde zarar verebilir. Grev hakkı endüstri ilişkilerinin önemli bir parçası olsa da bazı istisnai durumlarda temel hizmetlerden sayılmayan ve herhangi bir yasağa tabi olmayan bir greve müdahale edilebilir.⁶⁴

Grev ertelenmesinin ardında yatan olgular, devlet ve kamu güvenliğinin, kamu düzeninin, halk sağlığının, genel ahlakın ve grevle ilişkisi olmayanların haklarının korunmasıdır.⁶⁵ Grevin sayılan olgulara zarar verme ihtimali doğduğunda o grev ertelenmekte ve kamu menfaati ile grev hakkı arasında bir denge sağlanmaktadır.⁶⁶

Grev yasakları, sınırlı sayı ilkesi uyarınca sadece Kanun'da ön-görülen yer ve işlerde söz konusu olabilirken grev ertelenmesi böyle bir sınırlama olmaksızın her türlü iş ve işyerlerinde uygulanabilir. Bu nedenle buradaki dengenin çok hassas bir şekilde kurulması zorunludur.⁶⁷ Grev ertelenmesi yoluna çok sık gidilmemesi, kararın gerekçelerle açıklanması ve yalnızca çok ciddi hâllerde verilmesi gerekir.⁶⁸ Ancak Türkiye'ye yönelik 2015 tarihli Avrupa Birliği İlerleme Raporu'nda temel nitelik taşımayan grevlerin ertelenmesinin grev hakkına yönelik haksız müdahale olduğu belirtilmiştir.⁶⁹ Doktrinde grev ertelenmesi kurumunun grev hakkının kullanılması anlamında 1963 yılındaki doğuşundan bu yana olumlu yönde en az değişime uğrayan kurum olduğu ifade edilmiştir.⁷⁰ Uzmanlar Komisyonu'nun 87 ve 98 sayılı raporlarında da Anayasa'da ve ilgili kanunlarda yer alan grev ertelenmesi düzenlemeleri eleştirilmiştir.⁷¹

⁶² Aktay/Özdemir Ertürk, s. 275; Gökteş/Yılmaz, s. 1012; Yıldırım, s. 9; Özkoç, s. 43.

⁶³ Gökteş/Yılmaz, s. 1012; Yıldırım, s. 9.

⁶⁴ Temiz/Ünal, s. 49; Yelek, s. 100-101; Caniklioğlu, s. 299; Yıldırım, s. 27.

⁶⁵ Yelek, s. 101; Caniklioğlu, s. 307; Özkoç, s. 44.

⁶⁶ Yelek, s. 101; Gökteş/Yılmaz, s. 1087; Caniklioğlu, s. 307; Özkoç, s. 44.

⁶⁷ Caniklioğlu, s. 307; Özkoç, s. 44.

⁶⁸ Sur, s. 473.

⁶⁹ Yıldırım, s. 67; benzer ifade Ezer, s. 158.

⁷⁰ Özkoç, s. 50.

⁷¹ Ezer, s. 158.

Anayasa, grev ve lokavtın ertelenebileceği hâllerin ve işyerlerinin kanunla düzenleneceğini ifade etmiştir (Anayasa m. 54/4). Bu sebeple 6356 sayılı Kanun ile idareye belli durumlarda kanuni grevi ve lokavtı erteleyebilme yetkisi tanınmıştır. 6356 sayılı Kanun grev ertelemesini mülga olan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu⁷² (2822 sayılı Kanun) ile benzer şekilde düzenlenmiştir.⁷³ Şöyle ki, karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt, genel sağlığı veya millî güvenliği, bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanı bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı almış gün süre ile erteleyebilir (6356 sayılı Kanun m. 63/1).

Görüldüğü üzere Kanun bu yetkiyi almış günlük süre ile sınırlamıştır. Süre erteleme kararının Resmî Gazete’de yayım tarihinden itibaren başlar (6356 sayılı Kanun m. 63/1). Erteleme süresi almış günden az veya çok olamaz.⁷⁴ Fakat Cumhurbaşkanı bu süre dolmadan grev erteleme kararını kaldırabilir.⁷⁵

B. Hukuki Niteliği

Grevin ertelenmesi, grev hakkına idare tarafından yapılan bir müdahaledir.⁷⁶ Hatta idarenin grev hakkına en yaygın müdahalesidir.⁷⁷ Grevi erteleme yetkisi cumhurbaşkanına aittir ve idari bir karardır.⁷⁸ Bu yetki münhasır bir yetki olduğundan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca veya diğer bakanlıklarca tek başına kullanılması mümkün değildir.⁷⁹ ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi’nin “grev ertelemesine hükümetin değil, ilgili tüm tarafların güvenini kazanmış olan ve bağımsız bir organın karar vermesi gerektiğini” belirtmesine karşın erteleme yetkisi yine yürütmeye verilmiştir.⁸⁰ Katıldığımız görüş ABD’de olduğu gibi grev erteleme kararının başvuru üzerine mahkemeler ta-

⁷² RG. 07.05.1983, S. 18040.

⁷³ Gürsel, s. 625.

⁷⁴ Ekmekçi, s. 578; Caniklioğlu, s. 312.

⁷⁵ Sur, s. 476.

⁷⁶ Yıldırım, s. 35; Ezer, s. 56.

⁷⁷ Ezer, s. 57.

⁷⁸ Aktay/Özdemir Ertürk, s. 276.

⁷⁹ Caniklioğlu, s. 308.

⁸⁰ Caniklioğlu, s. 308; Sur, Uluslararası Normlar, s. 350; Yıldırım, s. 64.

rafından verilmesi gerektiğini yönündedir.⁸¹ ABD’de bu sistem, hazırlanan bir komisyon raporunun başsavcıya tevdi ve başsavcının başvurusu üzerine mahkemenin vereceği karar üzerine kuruludur.⁸² Aksi görüş ise bu yöntemin yavaş işleyebilmesi sebebiyle acil durumlarda uygulanamayacağını ifade etmiştir. Ancak her halükârda erteleme kurumuna sık başvurulmaması, kararın ayrıntılı gerekçelerle açıklanması ve yalnızca gerekli hallerde erteleme uygulaması gerekir.⁸³

Grevin ertelenmesi münferit olarak belirli bir grev için uygulanabilecek olup genel olarak bir iş kolunu veya bir ili kapsayacak şekilde karar verilemez.⁸⁴ İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklar saklıdır.⁸⁵ Eğer somut olayda grev ile beraber lokavt da mevcutsa erteleme kararı hem grev hem de lokavt için alınmalıdır.⁸⁶

Grevin ertelenmesi aslında ertelenme adı arkasına gizlenmiş bir grev/lokavt yasağıdır.⁸⁷ Çünkü erteleme süresi sonunda taraflar anlaşamazsa grev kaldığı yerden devam etmez ya Yüksek Hakem Kurulu’na gidilir ya da işçi sendikasının yetkisi düşer.⁸⁸

C. Koşulları

Grev ertelenmesi bir dengeleme aracı olsa da grev hakkına müdahale ettiği için bu yola başvuru koşullarının çok sınırlı olması gerekir, aksi takdirde grev hakkının bir anlamı kalmaz.⁸⁹

1. Başlamış veya Başlayacak Bir Kanuni Grevin Varlığı

Grevin ertelenmesi için greve başlanmış veya grev kararının alınmış olması gerekir.⁹⁰ Sadece kanuni grevler ve kanuni lokavtlar için

⁸¹ Caniklioğlu, s. 308; Ezer, s. 159.

⁸² Caniklioğlu, s. 308.

⁸³ Sur, s. 473.

⁸⁴ Ekmekçi, s. 578; Caniklioğlu, s. 308.

⁸⁵ Ekmekçi, s. 578.

⁸⁶ Ekmekçi, s. 572.

⁸⁷ Ekmekçi, s. 578; Sur, s. 476; Ezer, s. 138; Dişbudak/Bozkulak, s. 118-119; Caniklioğlu, s. 312; Kurt, s. 21; Özkoç, s. 54; Gürsel, s.640; benzer görüş Temiz/Ünal, s. 50.

⁸⁸ Ekmekçi, s. 578; Caniklioğlu, s. 312.

⁸⁹ Caniklioğlu, s. 307.

⁹⁰ Ekmekçi, s. 571; Göktaş/Yılmaz, s. 1087; Caniklioğlu, s. 308; Kurt, s. 22; Yıldırım, 61; Gürsel, s. 627.

grevin ertelenmesi uygulanabilir, çünkü kanun dışı bir şeyin ertelenmesinden söz edilemez.⁹¹

2. Belirli Sakıncaların Varlığı

Kanun hangi durumlarda grev erteleme kararı verilebileceğini açıkça belirtmiştir. Yalnızca genel sağlığa veya milli güvenliğe zarar verebilecek bir durumun varlığı hâlinde grev ertelenebilir. Birkaç istisna hariç bu iki sebep 1963 yılından beri grev erteleme gerekçeleri olarak hukukumuzda uygulanmıştır. Cumhurbaşkanı bu sebeplere ayrı ayrı veya birlikte dayanabilir.⁹²

Grev hakkının uygulanması kural, ertelenmesi istisna kabul edilmelidir.⁹³ Grev erteleme grevi erkenden önleyici bir müdahale aracı olmak yerine son çare olarak uygulanmalıdır.⁹⁴ Genel sağlık ve milli güvenlik gerekçelerinin zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca işaret etmesi ve bu zorlayıcı nedenin inandırıcı biçimde ortaya konması⁹⁵ ve ölçülülük ilkesi açısından doğru değerlendirilmesi gerekir.⁹⁶ Zaten bir temel hak olan grev hakkının sınırlandırılabilmesi için ölçülülük ilkesine riayet edilmesi zorunluluğu Anayasa m. 13 hükmünden de çıkarılabilir. Ancak genel sağlık ve milli güvenlik kavramları soyut kavramlar olduklarından ya da geniş yorumlanmaya imkân sağlayan kavramlar olduklarından bazen yanlış yorumlanarak kullanılmıştır.⁹⁷ Bu durum ILO'nun eleştirilerine konu olmuştur.⁹⁸ Doktrinde uygulamadaki grev

⁹¹ Ekmekçi, s. 571; Gökteş/Yılmaz, s. 1087-1088; Caniklioğlu, s. 308; Yıldırım, 61; Gürsel, s. 626.

⁹² Ekmekçi, s. 578; Caniklioğlu, s. 311; Gürsel, s. 629; bkz. Danıştay, 10. D, 2003/6134 E, 2006/2551 K, 12.01.2004 T. (Özkoç, s. 74).

⁹³ Yıldırım, s. 53.

⁹⁴ Ezer, s. 159.

⁹⁵ Ekmekçi, s. 573; AYM, 2014/12166 E, 02.07.2015 T. (RG, 12.08.2015, S. 29443)

⁹⁶ Kurt, s. 22; Yıldırım, s. 53; Ezer, s. 59; Gürsel, s. 628; benzer görüş Sabahattin Yüreklî, "Toplu İş Uyuşmazlıklarında Yüksek Hakem Kurulu Kararları", *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, İstanbul 2020, C. 5, S. 8, s. 124.

⁹⁷ Aktay/Özdemir Ertürk, s. 276; Ekmekçi, s. 573; Yelek, s. 102; Yıldırım, s. 54; Ezer, s. 158-159; benzer görüş Dışbudak/Bozkulak, s. 124-125; Caniklioğlu, s. 310-311; Hekimler, s. 380. Bu duruma örnek olarak 2000 yılında Lastik-İş sendikasının karar aldığı Pirelli, Goodyear ve Bridgestone şirketlerindeki grevlerin milli güvenliği bozucu nitelikte bulunarak ertelenmesi örnek verilebilir (Bkz. Bakanlar Kurulu'nun 05.05.2000 tarihli ve 2000/542 sayılı Grev Erteleme Kararı).

⁹⁸ Yelek, s. 102; Gürsel, s. 630.

erteleme kararlarının sadece genel sağlık ve milli güvenlik sebepleriyle sınırlı olarak uygulanmadığı, bu kavramların varılmak istenen sonuç için bir amaç olarak kullanıldığı ileri sürülmüştür.⁹⁹

Bir grevin genel sağlık ve milli güvenliği bozucu nitelikte olduğu konusunda idarenin geniş bir takdir yetkisi mevcuttur¹⁰⁰ ve bu takdir yetkisi kamu yararına uygun kullanılmalıdır.¹⁰¹ Erteleme kararı alınırken milli güvenlik ve genel sağlık kavramları dar yorumlanmalıdır.¹⁰² Erteleme sebebi doğru takdir edilmeli ve bugüne kadar yapılmış eleştiriler dikkate alınmalıdır; sadece erteleme nedeni değil gerekçesi de açıklanmalıdır.¹⁰³ Bu konuda AYM “...grev erteleme kararında ve daha sonra da derece mahkemelerinin uyuşmazlığa ilişkin kararlarında ülke ve devletin güvenliğine ilişkin özel tedbirlerin alınmasını gerektiren ciddi tehlikelerin varlığının ve bu tehlikenin somut grevin ertelenmesi için demokratik toplumda zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca karşılık geldiğinin gösterilmesi gerekir. Söz konusu gereklilik sendika hakkının kullanılmasına kamu makamlarının keyfi müdahalelerine karşı bireyin menfaatlerini korumak amacının bir sonucudur” ifadelerini kullanmıştır.¹⁰⁴

Fakat pek çok grev ertelenmesi örneğinde idare milli güvenlik ve genel sağlık çekincelerini açıklamaktan çok kararların ekonomik gerekçelerine dayanmıştır.¹⁰⁵ Türkiye’deki grev ertelemeleri çoğunlukla cam, lastik, metal işkollarındaki grevlere yönelik olmuştur.¹⁰⁶ 2014-2019 arasındaki ertelenen 11 grevin 8’i bu iş kollarında yer almaktadır.¹⁰⁷

2016 yılında bir KHK ile¹⁰⁸ “büyükşehir belediyelerinin toplu taşıma hizmetleri” ve “ekonomik ve finansal istikrarı bozabilecek nitelikte

⁹⁹ Ekmekçi, s. 573; Yıldırım, s. 64.

¹⁰⁰ Caniklioğlu, s. 311; Yıldırım, s. 53.

¹⁰¹ Caniklioğlu, s. 311.

¹⁰² Gürsel, s. 628.

¹⁰³ Yıldırım, s. 54.

¹⁰⁴ AYM, İkinci Bölüm, Başvuru no: 2015/14862, 09.05.2018 T, RG. 20.07.2018.

¹⁰⁵ Aziz Çelik, “Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertellemeleri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, İstanbul 2008, C. 3, S. 18, s. 118-120; Özkoç, s. 91; Gürsel, s. 629; bkz. Danıştay, 10. D, 2003/6134 E, 2006/2551 K, 12.01.2004 T. (Özkoç, s. 74); Danıştay, 10. D, 2014/3628 E, 16.07.2014 T (Legalbank, e.t. 15.05.2024)

¹⁰⁶ Temiz/Ünal, s. 63; Yıldırım, s. 174; bkz. Çelik, s. 113.

¹⁰⁷ Temiz/Ünal, s. 58.

¹⁰⁸ 31.10.2016 Tarihli ve 678 sayılı KHK m. 35.

olmak şartıyla bankacılık hizmetleri” alanlarındaki grevlerin de ertelenebileceği hükmü getirilmişti. Bu durumun bir diğer deyişle bir grevin ekonomik veya finansal istikrar gerekçesine dayanılarak ertelenmesinin bankacılık sektöründe çalışanların grev hakkının zedelenmesi anlamına geldiği, bankacılık sektöründe bulunan sendikaların toplu pazarlık gücünün zayıflamasına ve sendikaların bu süreçte etkisizleştirilmesine neden olduğu ileri sürülmüştür.¹⁰⁹ Grev hakkını ihlal eden bu değişiklik, 2019 yılında AYM tarafından¹¹⁰ iptal edilmiştir. Ancak diğer şartlar mevcutsa genel sağlık ve milli güvenlik sebebiyle bankalardaki grevler ertelenebilir; çünkü bankacılık sisteminde meydana gelecek zarar ülkenin finansal yapısı ve milli güvenliği ile de ilgilidir.¹¹¹

a. Genel Sağlık

Genel sağlık ile ilgili mevzuatımızda açıklama Umumi Hıfzıssıhha Kanunu¹¹² m. 1’de yapılmıştır: *“Memleketin sıhhi şartlarını ıslah ve milletin sıhhatine zarar veren bütün hastalıklar veya sair muzır amillerle mücadele etmek ve müstakbel neslin sıhhatli olarak yetişmesini temin ve halkı tıbbi ve içtimai muavenete mazhar eylemek umumi Devlet hizmetlerindendir”*. Doktrinde genel sağlık, toplumun bulaşıcı ve yaygın hastalıklardan korunması ve toplumsal yaşamın sağlıklı bir ortamda sürdürülmesi olarak tanımlanmıştır.¹¹³ Danıştay bir kararında genel sağlığı bozucu niteliği, toplumun önemli bir kesiminin sağlık yönünden veya buna bağlı olarak sosyal bakımdan ciddi bir tehlikeyle karşı karşıya kaldığı, giderilmesi olanaksız kayıp ve zararların söz konusu olduğu durumlar olarak açıklamıştır.¹¹⁴

¹⁰⁹ Temiz/Ünal, s. 52.

¹¹⁰ “Bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hizmetleri Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilen toplum için yaşamsal nitelik taşıyan kamu hizmetleri arasında yer almadığını, demokratik bir toplumda temel hizmet sayılamayacak bir sektörde iktisadi kaygılarla Anayasa’nın tanıdığı grev hakkının sınırlanması kabul edilemez. Bununla birlikte itibarla dava konusu kuralla toplum için yaşamsal nitelikte olmayan büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetleri ile bankacılık hizmetlerinde karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grevin ertelenmesi yönünde getirilen sınırlama demokratik toplum düzeninin gerekleriyle bağdaşmamaktadır” (AYM, 2018/90 E, 2019/85 K, RG. 13.02.2020, 31038 S).

¹¹¹ Ekmekçi, s. 576-577.

¹¹² RG. 06.05.1930, 1489 S.

¹¹³ Yıldırım, s. 55.

¹¹⁴ Danıştay 10. D, 1995/6497 E, 1997/3777 K, 15.10.1997 T. (<https://www.ictihatlar.com.tr>, e.t.: 16.05.2024); AYM, Kristal İş Sendikası Başvurusu, Başvuru No. 2014/12166, 02.07.2015 T. (anayasa.gov.tr, e.t.: 27.04.2024).

Genel sağlık kavramının tanımı çok geniş olsa da grev hakkının korunması ilkesi uyarınca dar yorumlanması gerekir.¹¹⁵ Grevin ertelenebilmesi için genel sağlığa yönelik tehlikenin ciddi ve yakın olması gerekir.¹¹⁶ Örneğin işyerinde üretilen mal veya hizmetin genel sağlığı tehlikeye düşürebilecek kadar zorunlu bir ihtiyaca cevap vermesi gerekir.¹¹⁷ Genel sağlığı bozucu nitelikteki grev ertelemelerinin, halk sağlığını ilgilendiren işkolları veya işyerlerine yönelik olması büyük önem taşır; aksi takdirde grev hakkı ihlal edilmiş olur.¹¹⁸

b. Milli Güvenlik

Milli güvenlik, grev ertelemelerinde en çok dayanan gerekçedir.¹¹⁹ Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinin Teşkilat ve Görevleri Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin¹²⁰ 2/1-d bendinde milli güvenlik *“devletin anayasal düzeninin, millî varlığının, bütünlüğünün, milletlerarası alanda siyasi, sosyal, kültürel ve ekonomik dâhil bütün menfaatlerinin ve ahdi hukukunun her türlü dış ve iç tehditlere karşı korunması ve kollanması”* olarak tanımlanmıştır. Milli güvenlik yalnızca milli savunma olarak dar yorumlanabileceği gibi kamu düzeni ve devletin iç dış güvenliği ile ilgili tüm sorunları kapsayacak şekilde geniş de yorumlanabilir.¹²¹ Mili güvenlik ile ilgili tehdidin ciddi olması gerektiğinden bir varsayım dayanılarak erteleme kararı verilmemesi gerekir; ayrıca milli güvenliğe ilişkin tehlikenin varlığına hangi somut ve inandırıcı gerekçelerle kanaat getirildiğinin açıklanması da isabetli olur.¹²²

Danıştay, bir kanuni grevin milli güvenliği bozucu nitelikte görülebilmesi için ülke ve devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddiyette tehlikelerin ortaya çıkması gerektiğini ifade etmiştir.¹²³

Milli güvenlik, ülkenin silahlı kuvvetleri ile savunulmasından ibaret değil, milli menfaatler ve ekonomik güvenlik ile de ilişkili olup

¹¹⁵ Caniklioğlu, s. 311; Yıldırım, s. 55.

¹¹⁶ Yazar ayrıca madde metninde de bu koşula yer verilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bkz. Caniklioğlu, s. 311; Yıldırım, s. 55-56.

¹¹⁷ Caniklioğlu, s. 311; Yıldırım, s. 56.

¹¹⁸ Temiz/Ünal, s. 50.

¹¹⁹ Temiz/Ünal, s. 51; Özkoç, s. 51.

¹²⁰ RG. 15/7/2018, S. 30479.

¹²¹ Yıldırım, s. 58.

¹²² Caniklioğlu, s. 312; Gürsel, s. 632.

¹²³ Danıştay 10. D, 2003/6134 E, 2006/2551 K, 19.04.2006 T. (Özkoç, s. 53).

sadece devletin bekasını değil aynı zamanda refahını da kapsamaktadır.¹²⁴ Danıştay ise Kristal-İş sendikası tarafından alınan bir grev kararının milli güvenlik sebebiyle ertelenmesi üzerine; kanuni bir grevin yasada ön görülen anlamda milli güvenliği bozucu nitelikte görülebilmesi için devletin özel olarak savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması gerektiğini, grevin yapıldığı işyerleri ve yapılan işin niteliği dikkate alındığında ertelenen grevin milli güvenliğe bir tehlike arz etmediği sonucuna ulaşmış ve idarenin savunmasında öne sürdüğü ekonomik sebeplerin grevin ertelenmesini yasal kılacak nitelikte bulunmadığını ifade etmiştir.¹²⁵

Danıştay aksi yönde bir karar olarak, grevin uygulandığı işyerlerinde Türkiye'nin cam üretiminin % 90'ının yapıldığı ve davalı idareye gönderilen Ekonomi Bakanlığının, Milli Savunma Bakanlığının, Sağlık Bakanlığının ve Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinin yazılarında, uygulanan grevin genel sağlık ve milli güvenliği bozucu etkisinin olduğu yönünde görüş bildirdiklerini dikkate alıp Kristal-İş Sendikası'nın ileri sürdüğü hususların erteleme kararının yürütmesinin durdurulmasını gerektirecek nitelikte görmemiştir.¹²⁶

Milli Güvenlik kavramının muğlak olması ve gerçekleşecek bir grevin erteleme gerekçesi olarak kullanılması, çıkılacak her grevin milli güvenliğe tehdit veya milli güvenliği bozucu olarak gösterilme ihtimalinin grev hakkını sınırlayabileceği ileri sürülmüştür.¹²⁷

III. KARARIN SONUÇLARI VE HUKUKİ ÇARELER

A. Kararın Sonuçları

1. Grevin Durması

Erteleme süresince grev uygulamasına başlanamaz, başlanmış olsa dahi greve devam edilemez. Bu dönem "soğutma dönemi" olarak adlandırılmakta ve tarafların uzlaşmaları amaçlanmaktadır.¹²⁸

¹²⁴ Ekmekçi, s. 577.

¹²⁵ Danıştay, 10. D, 2003/6134 E, 2006/2551 K, 12.01.2004 T. (Özkoç, s. 74).

¹²⁶ Danıştay, 10. D, 2014/3628 E, 16.07.2014 T. (Legalbank, e.t. 15.05.2024)

¹²⁷ Temiz/Ünal, s. 51.

¹²⁸ Caniklioğlu, s. 312.

6356 sayılı Kanun'daki grev ertelenmesi hükümlerinin Anayasa'ya uygunluğu tartışılan bir konudur. AYM grevin ertelenmesinin Anayasa'ya aykırı olmadığını ifade etmiştir:¹²⁹ *"Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavtın Bakanlar Kurulu tarafından ertelenebilmesi grev hakkına ve lokavta bir müdahale niteliğinde olup bu durum genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu niteliğe sahip uyuşmazlıkların önüne geçilmesi amacını taşımakta olduğundan anayasal açıdan meşru bir amaca dayanmaktadır.*

Grev hakkı ve lokavt bakımından getirilen erteleme gereğini genel sağlık ve millî güvenlik sebepleri oluşturmaktadır. Böyle bir nedene dayalı olarak kanun koyucunun grev hakkı ve lokavtı ertelemeye yönelik olarak tedbir alınabilmesine imkân tanıyan düzenleme yapması demokratik toplum düzeninin gereklerine aykırılık oluşturmaz.

Yürütülecek iş ya da hizmetin durması, nüfusun tümünün ya da bir kısmının yaşamını, can güvenliğini veya sağlığını tehlikeye atabilecek, kısacası zorunlu ve temel hizmet niteliği ağır basan işlerse, grev ve lokavtın yasaklanabilmesi veya ertelenebilmesi anayasal çerçevede korunmaktadır.

Dava konusu kural ile Bakanlar Kuruluna verilmiş olan yetki mutlak bir yetki olmayıp grevin ertelenmesi yoluna gidilebilmesi için karar verilmiş veya başlanmış olan bir grevin genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte olması şarttır. Diğer yandan Bakanlar Kurulunca kullanılabilecek olan yetki, grevi yasaklama yetkisi olmadığı gibi süresiz bir yetki de değildir ve altmış gün ile sınırlıdır. Ayrıca Bakanlar Kurulunun söz konusu işlemleri yargı denetimine açık olup, uyuşmazlık yargı organları nezdinde de çözümlenebilme imkânına sahiptir. Buna göre kural ile getirilen düzenlemenin grev hakkına ölçsüz bir müdahale teşkil ettiği söylenemez".

Her ne kadar kararda, yetkinin sınırsız olmadığı ve altmış gün için kullanılabileceği belirtilmişse de sürenin sonunda grev devam etmez. Grevin ertelenmesi kurumu, kesin grev yasağı meydana getirir.¹³⁰ Avrupa Birliği, 17 Nisan 2018 tarihli raporunda grevlerin ekonomik istikrar ve hizmetin devamı gibi gerekçelerle erteleyerek grev ertelemelerinin bir fiili yasağa dönüşmesini eleştirmiştir.¹³¹ Gerçekten

¹²⁹ AYM, 2013/1 E, 2014/161 K, 22.10.2014 T. (anayasa.gov.tr, e.t.: 27.04.2024)

¹³⁰ Ekmekçi, s. 572; Sur, s. 476; Dişbudak/Bozkulak, s. 123; Ezer, s. 138.

¹³¹ https://www.ab.gov.tr/siteimages/pub/komisyon_ulke_raporlari/2018_turkiye_raporu_tr.pdf.

de erteleme durumunda ertelemeye neden olan durum ortadan kalktığında greve devam edilmesi gerektiği hâlde grev hakkı fiili olarak ortadan kalkmaktadır.¹³² Bu durum grev hakkının amacına aykırı bir durum meydana getirmektedir. Katıldığımız görüşe göre, grev erteleme süresinin bitişinde taraflara grev ertelemesine yol açan sebebin devam edip etmediğinin tespiti için mahkemeye başvuru hakkı tanınması gerekir. Eğer mahkeme grevin ertelenmesine yol açan nedenlerin erteleme süresi sonunda ortadan kalkmış olduğuna kanaat getirirse greve devam edebilme olanağının tanınması isabetli olacaktır. Ancak mahkeme, sebeplerin hala devam ettiği ve daha da devam edeceğinin tespit etmişse taraflardan birine Yüksek Hakem Kurulu'na başvuru olanağı tanınmalıdır.¹³³

2. Arabuluculuk

Grev erteleme kararıyla yürürlüğe girmesinin ardından arabuluculuk süreci başlar. Arabuluculuk, toplu menfaat uyuşmazlıklarının giderilmesinde barışçıl bir çözüm yoludur.¹³⁴ Görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, sistematik teknikler uygulayarak, tarafların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için iletişim sürecinin kurulmasını sağlayan, çözüm üretilmemesi hâlinde çözüm önerisi getirebilen, uzmanlık eğitimi almış tarafsız ve bağımsız üçüncü bir kişinin katılımıyla ve ihtiyarî olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemidir (Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu¹³⁵ m. 21-b). Toplu iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk, genel olarak 6356 sayılı Kanun m. 50'de düzenlenmiştir.¹³⁶ Grev erteleme

¹³² Sur, s. 476; Dişbudak/Bozkulak, s. 123.

¹³³ Caniklioğlu, s. 314.

¹³⁴ Ahmet Terzioğlu, "Türk Toplu İş Hukukunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk", *Econharan*, Şanlıurfa 2021, C. 5, S. 8, s. 132.

¹³⁵ RG. 22.6.2012, S. 28331.

¹³⁶ 6356 sayılı Kanun m. 50: (1) Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı iş günü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, resmî listede bir arabulucu görevlendirir. Tarafların resmî arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları hâlinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir.

(2) Arabulucu, tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur.

(3) Arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren on beş gün

üzerine gerçekleşecek arabuluculuk faaliyeti olağanüstü arabuluculuk olarak adlandırılır.¹³⁷

Erteleme sürecinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi başka bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir (6356 sayılı Kanun m. 63/2). Greve kamu otoritelerinin müdahalesi olarak değerlendirilebilecek bu durum, doktrinde eleştirilmiş ve ihtiyatla kullanılması gerektiği ifade edilmiştir.¹³⁸

6356 sayılı Kanun m. 50/1'in aksine Bakan burada liste dışından da arabulucu seçebilir.¹³⁹ Liste dışından seçilen kişinin özellikle tarafsızlık ve bağımsızlık gibi resmi arabulucuda aranan nitelikleri haiz olması gerekir.¹⁴⁰ Seçilen arabulucu erteleme süresince uyuşmazlığın çözümü için her türlü çabayı göstermelidir (6356 sayılı Kanun m. 63/2).

Arabulucu, tarafların anlaşmasını sağlarsa toplu iş sözleşmesi kurulmuş olur ve toplu iş sözleşmesi taraf temsilcilerince imzalanır, iki nüshası altı iş günü içinde çağrışı yapan tarafça görevli makama tevdi edilir. Görevli makam sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa gönderir (6356 sayılı Kanun m. 48/1 ve 50/4). Anlaşma sağlanamazsa, arabulucu tarafından üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenlenir ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam, tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ eder (6456 sayılı Kanun m. 50/5).

sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı iş günü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir.

(4) Arabulucu, tarafların anlaşmasını sağlarsa 48. madde hükümleri uygulanır.

(5) Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam, tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ eder.

(6) Taraflar ve diğer bütün ilgililer, arabulucunun anlaşmazlık konusu ile ilgili istediği her türlü bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür.

(7) Görevli makam, uyuşmazlığın kapsamını ve niteliğini de dikkate alarak arabulucuya ödenmesi gereken ücreti yönetmelikte belirtilen alt ve üst sınırlar içerisinde belirler.

¹³⁷ Sur, 422; Gürsel, s. 639.

¹³⁸ Sur, Uluslararası Normlar, s. 345.

¹³⁹ Aktay/Özdemir Ertürk, s. 277; Sur, s. 422; Caniklioglu, s. 312.

¹⁴⁰ Sur, s. 422

Taraflar erteleme sürecinde uyuşmazlığın özel hakem tarafından çözülmesini kararlaştırabilirler (6356 sayılı Kanun m. 63/2). Özel hakem, ihtiyari bir yol olup başvurulması zorunlu değildir. Taraflar özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebilirler (Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği m. 27/2). Özel hakeme başvuru konusunda yazılı bir anlaşma yapılırsa artık arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmaz (6356 sayılı Kanun m. 63/3). Taraflar arasında halihazırda geçerli bir toplu iş sözleşmesi varsa koymuş oldukları bir hükümle taraflardan birinin başvurusu üzerine özel hakeme gidileceği önceden kararlaştırılabilir (6356 sayılı Kanun m. 52/2). Eğer toplu iş sözleşmesinde özel hakeme ilişkin uygulanacak hüküm yoksa 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun¹⁴¹ özel hakeme ilişkin hükümleri uygulanacaktır (6356 sayılı Kanun m. 52/2). Özel hakemin vermiş olduğu kararlar toplu iş sözleşmesi hükmünde olacaktır (6356 sayılı Kanun m. 63/3).

3. Yüksek Hakem Kurulu

Tahkim, tarafların aralarındaki uyuşmazlıkları gidermek için başvurabildikleri ihtiyari bir yoldur. Ancak 6356 sayılı Kanun zorunlu tahkime de yer vermiştir. Zorunlu tahkime tarafların arzu ve iradelerine bakılmaksızın kanun hükmü gereği mecburen gidilmektedir.¹⁴²

Anayasa m. 54/5 hükmünde grev ve lokavtın yasaklandığı veya ertelendiği durumlarda erteleme sonunda uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözüleceği, Yüksek Hakem Kurulunun kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde ve kesin olduğu emredilmiştir.

Altmış günlük erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, uyuşmazlık taraflardan birinin altı iş günü içinde yapacağı başvurusu üzerine Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer (6356 sayılı Kanun m. 63/3). Yüksek Hakem Kurulunun uyuşmazlığa resen el koyması mümkün olmadığından ancak taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'na intikal eder.¹⁴³ Yüksek Hakem Kurulu'na başvuru yapılması

¹⁴¹ RG. 04.02.2011, 27836 S.

¹⁴² Yürekli, s. 114.

¹⁴³ Yürekli, s. 127.

zorunluluğu Anayasa’da öngörülen esasa uygun olsa da grevin işçiler açısından taşıdığı hayati önem karşısında yerindeliği tartışılabilir.¹⁴⁴

Yüksek Hakem Kurulu kararları yeni bir toplu iş sözleşmesine ilişkin olabileceği gibi mevcut bir toplu iş sözleşmesinin bazı değişikliklerle yeniden yürürlüğe konulması veya yenilenmesi şeklinde olabilir; ancak Kurul’un kararları yalnızca tarafların anlaşamadıkları konulara münhasır olmalıdır.¹⁴⁵

Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olması, kararlar aleyhine herhangi bir mercie başvurmanın mümkün olmaması yani kararlarına itiraz edilememesi,¹⁴⁶ Kurul kararlarının kesinleşmesi için herhangi bir makamın onayına gerek olmaması, kararların aleyhine idari makamlara başvurulamayacağı ve kararın tekrar Yüksek Hakem Kurulu’na incelenerek değiştirilemeyeceği anlamına gelir.¹⁴⁷

Kurul kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde ve kesin olması için ön koşul, Kurul’un görevli ve yetkili olduğu konularda karar almış olmasıdır. Kurulun görev ve yetkisinin bulunmadığı konularda toplu iş sözleşmesi bağitlaması, taraflarca yargı yoluna başvurmayı engellemeyeceği gibi bu durum, Kurul tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesinin geçersizliğinin tespitini istemeye de engel değildir.¹⁴⁸

B. Hukuki Çareler

Grev ertelemelerine karşı başvurulabilecek hukuki çareler; iptal davası, toplu sözleşme masasına geri dönme, işletme/işyeri düzeyi mücadele ve Yüksek Hakem Kurulu’na başvurdur.¹⁴⁹

2822 sayılı Kanun m. 33’te yer alan “*Bakanlar Kurulunun erteleme kararları aleyhine Danıştay’da iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenebilir*” ifadesine 6356 sayılı Kanun’da yer verilmemiştir. Ancak Anayasa m. 125 uyarınca idarenin her türlü eylem ve işlemine karşı yargı yolu açık olduğundan

¹⁴⁴ Yürekli, s. 124.

¹⁴⁵ Yürekli, s. 141.

¹⁴⁶ Yarg. 22. HD, 2014/16453 E, 2014/22444 K, 15.07.2014 T. (Lexpera, e.t.: 15.05.2024)

¹⁴⁷ Yürekli, s. 138-139; Caniklioğlu, s. 314.

¹⁴⁸ Yürekli, s. 138; Yarg. 22. HD, 2014/16453 E, 2014/22444 K, 15.07.2014 T. (Lexpera, e.t.: 15.05.2024)

¹⁴⁹ Temiz/Ünal, s. 59; Özkoç, s. 72.

grevin ertelenmesi kararının da yargı denetimine tabi olduğu sonucuna varılır.¹⁵⁰

Grev ertelemesi kararı idari bir karar olduğundan aleyhine açılacak davalar da idari yargıda görülecektir.¹⁵¹ Kanun'da öngörülme de açılan davalarda görevli mahkeme Danıştay olup yürütmenin durdurulması veya kararın iptali talep edilebilir.¹⁵²

Grev ertelemesi altmış gün süreyle sınırlı olduğundan ve bu sürenin ardından Yüksek Hakem Kurulu'nda görüşmelere başlanacağından yürütmenin durdurulması talebi ivedilikle karara bağlanmalıdır.¹⁵³ AYM, iptal davalarında yürütmenin durdurulması kararının elzem olduğu kanaatindedir.¹⁵⁴ Yürütmenin durdurulması talebi kabul edilirse greve devam edilebilecektir.¹⁵⁵ Fakat grev kararı henüz uygulamaya konulmamışsa grev kararının karşı tarafa yeniden tebliğ gerekir; bu tarihten itibaren altmış günlük süre içinde ve altı iş günü önceden haber vermek suretiyle grev uygulanabilir.¹⁵⁶

İptal davası, idari işleve dair işlemlerin, çıkarları zedelenenler tarafından; yetki, sebep, konu, amaç, şekil bakımından hukuka aykırı olanların iptali için açılan davadır.¹⁵⁷ Örneğin genel sağlık veya milli güvenlik kavramı ile ilgisi olmayan bir grev ertelemesi kararının sebep unsuru bakımından sakat olması sebebiyle iptali mümkündür.¹⁵⁸ İptal davası açılmışsa bir an önce karar verilmelidir, altmış günlük süre sona erdiğinde karar iptal edilse dahi erteleme süresi sonunda Yüksek Hakem Kurulu'nda toplu iş sözleşmesi yapılmışsa veya Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmayıp yetki belgesi hükümden düşmüşse, davanın lehe sonuçlanması toplu iş sözleşmesinin geçerliliğini etkilemez ve hükümden düşmüş yetki belgesine de geçerlilik kazandırır.

¹⁵⁰ Caniklioğlu, s. 309; Ezer, s. 137-138; Yıldırım, s. 72; Özkoç, s. 54.

¹⁵¹ Aktay/Özdemir Ertürk, s. 276; Ekmekçi, s. 578; Göktaş/Yılmaz, s. 1089; Sur, s. 472; Yıldırım, s. 71; Gürsel, s. 643.

¹⁵² Aktay/Özdemir Ertürk, s. 276; Ekmekçi, s. 578; Temiz/Ünal, s. 59; Yıldırım, s. 70; Sur, s. 472; Sur, Uluslararası Normlar, s. 350.

¹⁵³ Yıldırım, s. 74.

¹⁵⁴ AYM, Kristal-İş Sendikası Başvurusu, Başvuru no. 2014/12166, 02.07.2015 T. (anayasa.gov.tr, e.t.: 27.04.2024).

¹⁵⁵ Sur, s. 472; Yıldırım, s. 75.

¹⁵⁶ Sur, s. 472.

¹⁵⁷ Yıldırım, s. 72.

¹⁵⁸ Yıldırım, s. 59 ve s. 71.

maz.¹⁵⁹ Danıştay'ın iş yoğunluğu sebebiyle karar verme süresi altmış günlük süreyi aşabilmektedir; Danıştay ilgili dava hakkında kararını açıklayana kadar işçi ve işveren tarafları arasında anlaşma sağlanması durumunda veya Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağitlanan toplu iş sözleşmesinde Danıştay yürütmeyi durdurma kararı verse dahi yeniden greve çıkılması söz konusu olamaz.¹⁶⁰

6356 sayılı Kanun'da Danıştay'ın yürütmenin durdurulması veya iptal kararı vermesi halinde grev ve lokavtın nasıl uygulanacağına ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. İptal kararının ardından greve nasıl devam edilebileceği farklı ihtimallerde değerlendirilir.

- Grev kararı alınmış ve karşı tarafa tebliğ edilmeden ertelenmişse Erteleme kararı, grev kararı alınmasının ardından uygulanma tarihi karşı tarafa tebliğ edilmeden önce alınmışsa 6356 sayılı Kanun m. 60/1 hükmündeki usul çerçevesinde hareket edilmelidir; uyuşmazlık tutanağının işçi sendikasına tebliğinden grev kararının alındığı tarihe kadar işlemiş olan süre, erteleme kararı ile birlikte duracak, iptal kararı ile m. 60/1'deki altmış günlük süreden arta kalan süre tekrar işlemeye başlayacağından kalan bu süreye uyum şartı ile ve altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte grevin uygulanmasına başlanabilecektir.¹⁶¹
- Grevin uygulanma tarihinin karşı tarafa tebliğ edilmesinden sonra fakat grevin uygulanmasına başlanmasından önce ertelenmişse İptal kararından itibaren işçi sendikasına yeni bir altmış günlük süre tanınır ve bu süre içinde karşı tarafa altı iş günü önceden bildirilecek tarihte grev uygulamaya konulabilir.¹⁶²
- Uygulanmasına Başlanmış Grev Ertelenmişse Erteleme kararının Danıştay tarafından kaldırılması halinde taraflar bildirim süreleri olmaksızın grev ve lokavt uygulamasına hemen başlayabilir.¹⁶³

¹⁵⁹ Ekmekçi, s. 578.

¹⁶⁰ Temiz/Ünal, s. 59.

¹⁶¹ Gürsel, s. 644; Yıldırım, s. 73.

¹⁶² Gürsel, s. 644-645; Yıldırım, s. 73; Sur, s. 472.

¹⁶³ Aktay/Özdemir Ertürk, s. 277-278; Caniklioğlu, s. 309; Temiz/Ünal, s. 59; Yıldırım, s. 73, Gürsel, s. 645.

SONUÇ

Grev hakkı, iş mücadelesi aracı olarak sendika hakkının vazgeçilmez bir parçasıdır. Bu sebeple sosyal ve ekonomik bir hak olarak 1982 Anayasası tarafından güvence altına alınmıştır. Grevden bahsedebilmek için katılanların işçi olması, çalışılan bir işin bırakılması, bu sebeple faaliyetin durması veya önemli ölçüde aksamaması, son olarak grev kararının işçilerin aralarında anlaşarak veya bir kuruluş tarafından bu amaçla alınmış olması gerekir.

6356 sayılı Kanun hukuken himaye edilip edilmeme bakımından kanuni grev ve kanun dışı grev ayrımı yapmış ve bu kavramları tanımlamıştır. Ancak doktrinde bu tanımlamanın grev hakkının kapsamını daralttığı ileri sürülmüş ve eleştirilmiştir. Kanuni grev toplu iş uyuşmazlığı sebebiyle, grev yasağı bulunmayan hallerde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarının korunup düzeltilmesi amacını taşıyan, yetkili sendika tarafından kararlaştırılan ve Kanun'un emrettiği prosedürlerin izlendiği grevdir. Bu şartlara aykırı olan ve Türk hukukunda himaye edilmeyen grev ise kanun dışı grevdir. Türk hukuku yalnızca menfaat grevini benimsemiş olup hak grevlerini, dayanışma grevlerini ve siyasi grevleri kanun dışı grev saymaktadır.

Grev toplu iş uyuşmazlıklarında işvereni baskı altına alma amacı taşır. Genel kural bir hakkın sınırının başkasının hakkına zarar vermesi olmasına rağmen grev hakkının amacı işverene zarar vermektir. Ne var ki bazı durumlarda grevin toplumda meydana getireceği zarar, işçilere sağlayacağı menfaatten daha fazla olabilir. Bu durumda mevcut bir grev yasağı olmamasına rağmen grev hakkına müdahale edilebilir. Grev hakkına idarenin müdahalesi olan grev erteleme kurumuna ihtiyaç da bu noktada ortaya çıkar.

6356 sayılı Kanun m. 63 uyarınca, karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev, genel sağlığı veya millî güvenliğini bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanı bu grevi altmış gün süre ile erteleyebilir. Grev erteleme kararı münhasıran Cumhurbaşkanı tarafından kullanılabilen bir yetkidir. Bu durum doktrinde ve uluslararası örgütlerce eleştirilmiştir. Kanaatimiz grev erteleme kararının idare tarafından değil, mahkemeler tarafından verilmesi yönündedir. Grev erteleme münferit olarak alınabilen bir karar olup genel olarak bir mülki çevrede kullanılamaz. Ertelenecek grevin başlamış veya başlayacak olması ve kanuni bir grev olması zorunludur.

Grev ertelenmesi, grev yasaklarından bağımsız bir kurum olup her türlü iş ve yerinde uygulanabilir. Fakat buradaki dengeyi çok hassas bir biçimde kurulması gerekir. Grev ertelenmesi kurumu, bir temel hak ve hürriyet olan grev hakkının ölçülülük ilkesine ve menfaat dengesine aykırı olarak sınırlandırılmasını meşru kılmaz. Grevin ertelenmesi grevi önleyici bir müdahale aracı olarak kullanılmamalıdır, aksi takdirde grev hakkının bir anlamı kalmaz. Grev hakkı esas, grevin ertelenmesi ise istisna kabul edilmelidir.

Grevin ertelenme sebepleri genel sağlık ve milli güvenlik olarak sınırlıdır. Herhangi bir şekilde genişletilmesi mümkün değildir. Bir grevin genel sağlık veya milli güvenliği bozucu nitelikte olup olmadığının tespitinde idarenin geniş bir takdir yetkisi mevcuttur ve bu takdir yetkisi kamu yararına uygun kullanılmalıdır. Son çare olarak kullanılması ve yalnızca çok ciddi hâllerde verilmesi gerekir. Genel sağlık ve milli güvenlik gerekçelerinin grevin ertelenmesine dayanak oluşturabilmesi için zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca işaret etmesi, bu zorlayıcı nedenin ikna edici biçimde ortaya konması ve ölçülülük ilkesi açısından doğru değerlendirilmesi gerekir. Erteleme kararı alınırken milli güvenlik ve genel sağlık kavramları dar yorumlanmalıdır. Ne var ki bu iki kavram soyut ve yoruma açık oldukları için uygulamada yanlış yorumlandığı görülmektedir. Erteleme sebebinin varlığı doğru takdir edilmeli ve yapılmış eleştiriler dikkate alınmalıdır. Grevin ertelenmesi kararı genel sağlık gerekçesine dayandırılıyorsa genel sağlığa yönelik tehdidin ciddi ve yakın olması gerekir. Mili güvenlik sebebine dayanılıyor ise ilgili tehdidin ciddi olması ve bir varsayıma dayanmaması gerekir. Erteleme kararına hangi somut ve inandırıcı gerekçelerle kanaat getirildiğinin açıklanması gerekir. Fakat uygulamada idare, pek çok grev ertelemesini milli güvenlik ve genel sağlık gerekçelerini açıklamaktan ziyade kararların ekonomik gerekçelerine dayanarak vermiştir.

Grevin ertelenmesi halinde idare aslında bir grev yasağı meydana getirir. Çünkü grev ertelenmesi kararının ardından greve devam edilemez. Taraflar olağanüstü arabuluculuk yoluyla uzlaştırılmaya çalışılır. Altmış günlük erteleme süresi içinde uzlaşma sağlanamazsa uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözülür. Aksi halde işçi sendikasının yetkisi düşer. Kurul'un kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Yüksek Hakem Kurulu'na başvuru yapılması

zorunluluğunun grevin hakkına uygun olmadığı kanaatindeyiz. Bu durum tarafları uzlaşmaya zorlayarak grev hakkının kullanımı zora sokmaktadır. Erteleme süresinin sonunda grev ertelemesine yol açan sebebin hala var olup olmadığının belirlenmesi için taraflara mahkemeye başvurma hakkı tanınması, eğer mahkeme grevin ertelenmesine yol açan sebeplerin ortadan kalktığını tespit ederse greve devam edebilme olanağının tanınması gibi bir düzenleme grev hakkının amacına daha uygun düşecektir. Mahkeme, erteleme sebeplerinin hala devam ettiği ve daha da devam edeceğini tespit ederse taraflardan birinin Yüksek Hakem Kurulu'na başvurması imkânı sağlanmalıdır.

Her ne kadar Kanun'da yer almasa da idarenin her türlü eylem ve işlemine karşı yargı yolu açık olduğundan idari bir karar olan grevin ertelenmesi kararının da yargı denetimine tabi olacağı barizdir. Karara karşı idari yargıda yürütmenin durdurulması talep edilebilir veya iptal davası açılabilir. Fakat dava devam ederken erteleme süresi sonunda Yüksek Hakem Kurulu'nda toplu iş sözleşmesi yapılmışsa veya Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmayıp yetki belgesi hükümden düşmüşse, davanın lehe sonuçlanması toplu iş sözleşmesinin geçerliliğini etkilemez ve hükümden düşmüş yetki belgesine de geçerlilik kazandırmaz. Bu sebeple yürütmenin durdurulması talepleri ivedilikle karara bağlanmalıdır.

Kaynakça

Kitaplar

- Aktay Ahmet Nizamettin/Özdemir Ertürk Olgı, Toplu İş Hukuku, Seçkin Yayınları, İstanbul 2022.
- Ekmekçi Ömer, Toplu İş Hukuku, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2023.
- Ezer Burcu, Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar, Seçkin Yayınları, Ankara 2016.
- Göktaş Seracettin/Yılmaz Gökhan, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, Seçkin Yayınları, Ankara 2024.
- Özkoç Mehmet Mert, Türkiye'de Grev Ertelemeleri, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, Ankara 2020.
- Sur Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Yayınları, Ankara 2022.
- Yıldırım Okan, Türkiye'de Grev Ertelemeleri ve Türk Endüstri İlişkilerine Etkileri, Legal Yayınları, İstanbul 2020.

Makaleler/Derlemeler

- Barancova Helena, "Slovakya'da Toplu Sözleşme Sistemi", *Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri*, Ed. Alpay Hekimler, Legal Yayınları, İstanbul 2013, s. 295-323.
- Caniklioğlu Nursen, "6356 sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, İstanbul 2013, C. 4, S. 39, s. 289-316.
- Çelik Aziz, "Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, İstanbul 2008, C. 3, S. 18, s. 87-135.
- Dişbudak Cem/Bozkulak Serpil, "İktisat ve Hukuk İlişkisi Çerçevesinde Grev Hakkı ve Engellemelerinin Değerlendirilmesi", *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 2023, C. 15, S. 1, s. 98-129.
- Gavalas Nicos, "Yunanistan'da Toplu Sözleşme Sistemi", *Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri*, Ed. Alpay Hekimler, Legal Yayınları, İstanbul 2013, s. 395- 405.
- Gürsel İlke, "İdari Kararla Greve Müdahale", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, İzmir 2016, C. 18, S. 4, s. 617-653.
- Hekimler Alpay, "Türkiye'de Toplu İş Sistemi", *Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri*, Ed. Alpay Hekimler, Legal Yayınları, İstanbul 2013, s. 345-393.
- Kaufmann Otto, "Fransa'da Toplu Sözleşme Sistemi", *Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri*, Ed. Alpay Hekimler, Legal Yayınları, İstanbul 2013, s. 171-196.
- Kurt Suheyl Rebi, "Grev ve Lokavt Yasakları", *Ankara Barosu Dergisi*, Ankara 2023, C. 81, S. 1, s. 1-26.
- Öztürk Berna, "Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, İstanbul 2016, C. 4, S. 51, s. 1793-1836.
- Sur Melda, "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, İstanbul 2013, C. 4, S. 39, s. 317-356. (Kısaltma: Sur, Uluslararası Normlar)
- Temiz Hasan Ejder/Ünal Ömer, "Türkiye'de Grev Hakkı ve Grev Ertelemeleri", *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Mersin 2020, C. S. 1, s. 47-66.
- Terzioğlu Ahmet, "Türk Toplu İş Hukukunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk", *Econharran, Şanlıurfa* 2021, C. 5, S. 8, s. 130-147.
- Yelek Muhammed Seyyid, "Türkiye'de Grev Hakkını Düzenleyen Kuralların ILO Normları ile Uyumu", *Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Muğla 2023, C. 24, S. 53, s. 87-106.
- Yürekli Sabahattin, "Toplu İş Uyuşmazlıklarında Yüksek Hakem Kurulu Kararları", *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, İstanbul 2020, C. 5, S. 8, s. 113-149.

Mahkeme Kararları

AYM, 2013/1 E, 2014/161 K, 22.10.2014 T.

AYM, 2014/12166 E, 02.07.2015 T.

AYM, İkinci Bölüm, Başvuru no: 2015/14862, 09.05.2018 T.

AYM, Başvuru no. 2014/12166, 02.07.2015 T.

Danıştay 10. D, 1995/6497 E, 1997/3777 K, 15.10.1997 T.

Danıştay, 10. D, 2003/6134 E, 2006/2551 K, 12.01.2004 T.

Danıştay, 10. D, 2014/3628 E, 16.07.2014 T.

İHAM, 12.11.2008 T, Başvuru no: 34503/97.

Yarg. 22. HD, 2014/16453 E, 2014/22444 K, 15.07.2014 T.