
Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı*

Pir Ali KAYA**
Ceyhun GÜLER***

ÖZET

Toplu eylem hakkı, işçilerin ekonomik sosyal ve çalışma koşullarını olumsuz etkileyen karar ve uygulamalara karşı toplu olarak başvurdukları demokratik bir direnme hakkıdır. Toplu eylem hakkı, düşünce ve ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilen bir temel insan hakkıdır. Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, ILO Sözleşmeleri, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi Kararları ve ILO'nun Denetim Organları'nın kararlarına göre toplu eylem hakkı işçilerin işyeri veya diğer alanlardaki ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak için başvurdukları demokratik bir haktır. Bu çalışmada toplu eylem hakkının hukuki dayanakları, toplu eylem hakkının niteliği ve bu hakkın meşru sayılması için aranan şartlar tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Toplu Eylem Hakkı, İnsan Hakları, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, ILO Denetim Organları, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi.*

* Makale Geliş Tarihi: 07.08.2017, Makale Kabul Tarihi: 09.10.2017

** Prof. Dr., Uludağ Üniversitesi Öğretim Üyesi

*** Arş. Gör., Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çal. Eko. ve End. İliş. Bölümü, Endüstri İlişkileri

ABSTRACT

Collective Action Right in International Law of Human Rights

Collective action right is a democratic resistance right that workers collectively resort to against decrees and applications with adverse affects on their economic, social and working conditions. Collective action right is a fundamental human right evaluated within the scope of freedom of thought and expression. According to The European Social Charter, the European Convention on Human Rights, the ILO Conventions, the decisions of the European Court of Human Rights, the decisions of the European Social Rights Committee and the ILO supervisory bodies, the right to collective action is a democratic right that aims to protect and correct the economic and social interests of workers in the workplace or in another place appropriate for the purpose of action. In this study, the legal basis of the right to collective action will be discussed in accordance with the decisions and requirements of the European Court of Human Rights and the decisions of the ILO supervisory bodies.

Keywords: *Collective Action Right, Human Rights, European Convention on Human Rights, European Social Rights Committee , ILO Supervisory Bodies, European Court of Human Rights.*

GİRİŞ

Toplu eylem hakkı, işçilerin ekonomik sosyal ve çalışma koşullarını olumsuz etkileyen karar ve uygulamalara karşı toplu olarak başvurdukları demokratik bir direnme hakkıdır. Toplu eylem hakkı, düşünce ve ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilen bir temel insan hakkıdır. Toplu eylem hakkının dayanağı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), Avrupa Konseyi Avrupa Sosyal Şartı, ILO Sözleşmeleri ile Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararları, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi ve ILO Denetim Organlarının kararlarıdır.

Toplu eylem hakkı, grevi de kapsayan ancak kapsamı daha geniş olan bir haktır. Grev benzeri protesto eylemleri, kurallı çalışma, işi yavaşlatma eylemleri ile genel grev, dayanışma grevi ve sempati grevi toplu eylem hakkı kapsamında değerlendirilmektedir. İşçilerin toplu eylem yoluyla korumak durumunda oldukları menfaatleri sadece mesleki nitelikli veya çalışma koşullarına yönelik değildir. Aynı zamanda doğrudan kendilerini ilgilendiren ekonomik ve sosyal politika sorunları ile çalıştıkları işletme-

nin karşılaştığı problemlerin çözümüne de yönelik olabilir. Bu kapsamda AİHM'nin kararlarına da yansıdığı üzere örgütlenme hakkı kapsamında gerçekleşen toplu eylem hakkı, ifade özgürlüğünün kolektif görünüm biçimi olarak görülmelidir. Daha açık bir ifadeyle ekonomik ve sosyal menfaatlerin toplu eylem yoluyla savunulması ifade özgürlüğü temelinde değerlendirilmelidir.

Toplu eylem hakkının hukukilik kazanmasında AİHM'in zaman içinde olgunlaştırdığı "geliştirici yorum" yönteminin katkısı büyüktür. AİHM, AİHS md. 11'i yorumlarken, sendika özgürlüğünü, örgütlenme özgürlüğünün özel bir parçası olarak görmekte, ayrıca 11. maddeyi 10. maddede yer alan ifade özgürlüğüyle birlikte değerlendirmektedir. AİHM vermiş olduğu tüm kararlarında AİHS'i içerdiği hak ve özgürlükler bakımından tek referans olarak görmemekte, aynı zamanda uluslararası insan hakları hukukunun tüm ilke ve kurallarını da dikkate almaktadır. Böylece insan haklarının "bütünlüğü ve evrenselliği" ilkesini koruyarak sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten günümüze yaşanan toplumsal, hukuki ve siyasi gelişmeleri dikkate alarak yorumlamakta ve sözleşmenin "yaşayan" niteliğine vurgu yapmaktadır. AİHM'nin toplu eyleme ilişkin kararları bu kapsamda gerçekleşmektedir. Dolayısıyla AİHM toplu eyleme ilişkin vermiş olduğu kararlarda, toplu eylemi sendika hakkının bir parçası ve aynı zamanda ifade özgürlüğünün uzantısı olan bir hak olarak görmektedir.

Bu çalışma, yukarıda belirtilen niyet temelinde toplu eylem hakkının uluslararası hukuki dayanakları, hakkın niteliği ve bu hakkın meşru sayılması için aranan kıstaslar üzerinde durmaktadır. Özellikle AİHM kararları ve uluslararası insan hakları belgeleri incelenerek bu çalışma ele alınmıştır. Dolayısıyla iç hukuktaki tartışmalar ikinci bir çalışmanın konusu olarak düşünülmüştür. Bu bakış çerçevesinde iç hukuk uygulamalarının uluslararası insan hakları hukuku kapsamında değerlendirilmesi yoluna başvurulmamıştır. Çalışmanın içinde atıf yapılan Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay kararları doğrudan gerekçelerini AİHM kararlarına dayandırdıkları için dikkate alınmışlardır.

1. Toplu Eylem Hakkı Kavramı ve Hukuki Dayanakları

Hukuki kaynağı, Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, ILO Sözleşmeleri, AİHM kararları, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi ile ILO denetim organlarının kararı olan Toplu eylem hakkı; işçilerin iktisadi ve

sosyal çıkarlarını korumak ve düzeltmek amacı taşıyan işyerinde veya eylemin amacına uygun başka bir yerde gerçekleşen demokratik bir haktır (Engin, 2016: 148 vd.; Tatal, 2013: 453 vd.). Toplu eylem hakkı işçilerin ekonomik, sosyal ve çalışma koşullarını olumsuz etkileyen karar ve uygulamalara karşı toplu olarak başvurdukları demokratik bir direnme hakkıdır. Toplu eylem, belli idealler ve kimlikler etrafında toplanmış bir grup işçi veya işçi gruplarının, yoğun arkadaşlık ilişkisi içinde ve tam bir dayanışma içinde gerçekleştirdikleri bir eylemdir (Heckscher and MCarthy, 2014: 642). Ayrıca bu eylemin örgütlenmesinde, üye bulma, bürokrasinin az olması, hızlı karar alma, motivasyon, kararlarına bağlılık ve ortamın olumlu havası eylemin gerçekleşme biçimini belirlemektedir (Offe and Wiesenthal, 1980: 72). Belirtelim ki direnme hakkı ister bir protesto eylemi olarak ister toplu iş sözleşmesi süreci içinde işverene yönelik olsun veya bir sosyo-ekonomik hakkın arayışı olarak hükümetlere yönelik gerçekleşsin, uluslararası normların kabul ettiği demokratik bir haktır. Bu hakkın meşruluğunun zarar görmemesi için barışçıl olması, salt siyasal nitelik taşıması ve ölçülülük ilkesine uygun olması gerekir (Gülmez, 2014: 239; Engin, 2015a: 31 vd.).

Toplu eylem hakkı temel insan hakları belgelerinde bir insan hakkı olarak kabul edilmektedir (Güzel, 2015: 422; Gülmez, 2014: 235; Sur, 2015: 386 vd.). Toplu eylem hakkı; ILO sözleşmeleri, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi ve AİHM kararlarında grevi de kapsayan bir üst kavram olarak benimsenmektedir (Gülmez, 2002: 5 vd.; Sur, 2014: 256). AİHM vermiş olduğu kararlarda AİHS'nin sendika üyelerinin sendikal eylem yoluyla mesleki çıkarlarını koruma özgürlüğünü güvence altına aldığını ve devletlerin bu hakkın kullanılmasına olanak tanımak zorunda olduğunu vurgulamıştır (Yorgun, 2016: 1176). Bu çerçevede "grev benzeri protesto eylemleri, kuralı çalışma, işi yavaşlatma gibi eylemler..." (Yargıtay 7 H.D. E 2014/7643; K:2014/12368: 04.06.2014) toplu eylem hakkı kapsamında değerlendirilmiştir. ILO denetim organları verdikleri kararlarda sendika üyelerinin menfaatini etkileyen konularda siyasi amaçlı grev, genel grev ve sempati grevlerinin yasaklanmaması gerektiğini ifade etmişlerdir.

ILO denetim organlarına göre; grev hakkı yalnızca toplu iş sözleşmesinin imzalanması ile çözülebilecek endüstriyel uyuşmazlıklarla sınırlı değildir.

İşçilerin grev hakkı vasıtasıyla korudukları mesleki ve ekonomik menfaatler sadece daha iyi çalışma koşulları veya mesleki nitelikli toplu taleplere ilişkin değildir. Ayrıca işçileri doğrudan ilgilendiren ekonomik ve sosyal politika sorunları ve işletmenin karşılaştığı problemlere yönelik çözümleri de içerir. Hükümetin ekonomik politikalarının sosyal ve istihdama ilişkin sonuçlarını protesto eden ulusal grevin yasal olmadığına ilişkin açıklama ve grevin yasaklanması, örgütlenme özgürlüğünün ciddi ihlali niteliğindedir (Gülmez, 2014: 235; Güzel, 2015: 422). Sendika özgürlüğü komitesine göre sendikaların önceden izin almaksızın ve yetkililer tarafından müdahale edilmeksizin kendi binalarında, mesleki sorunları görüşmek üzere toplantılar düzenleme hakları, örgütlenme özgürlüğünün bir parçası olarak görülmektedir. Dolayısıyla “idari makamlar bu nedenle kamu düzeni bozulmadıkça veya düzenin korunması ciddi ve yakın bir tehlikeye atılmadıkça, bu hakkı sınırlayacak ve kullanımını engelleyecek herhangi bir müdahaleden sakınmalıdırlar...” Komite sendika mitinglerini ve grev hakkını sendikal hakların temeli olarak görmekte ve kamuya açık yapılan toplantı ve eylemleri sendikal hakların önemli yönleri olduğunu ileri sürmektedir (ILO, 1996: 29-30; Güzel, 2015: 422; Sur, 2010: 244).

Bu yaklaşım Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin kararlarında da görülmektedir. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, Avrupa Sosyal Şartı'nın md.6/f.4'de yer alan “grev hakkı da dâhil toplu eylem hakkı”nı yorumlarken “... grev hakkının sadece toplu iş sözleşmesi prosedürü sırasında ve bu prosedürle bağlantılı olarak” kullanılmayacağını kabul etmektedir. Komiteye göre; toplu iş sözleşmesi prosedürü dışında, işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin bildirildiği dönemde bir grup işçinin bunu önleme veya işten çıkarmaların geri alınması için yaptıkları eylemler toplu eylem hakkı kapsamında yer alır (Yargıtay 7 H.d. 2014/7643, K.2014/12368, 9: 04.06.2014, 1-2). AİHM vermiş olduğu kararlarda Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, BM Sözleşmeleri, ve ILO sözleşmeleri gibi temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmeleri, bir bütünün tamamlayıcı unsurları olarak görmektedir. Ayrıca toplu eylem hakkının grev hakkını kapsadığını vurgulamakta, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı arasında mutlak bir ilişki kurmaktadır. Dolayısıyla toplu eylem hakkını düşünce özgürlüğü ve çıkarları koruma hakkı kapsamında değerlendirmektedir. Mahkeme vermiş olduğu kararlarda Birlik Hukuku'nun temel prensiplerine

vurgu yapmakta Birliğin ekonomik amacıyla sosyal amacı arasında denge kurmaya çalışmaktadır (European Commission, 2012: 2). AİHM'in temel hak ve özgürlüklerin yorumuna ilişkin yıllar içinde olgunlaştırdığı temel ilke "insan haklarının bütünlüğü ve evrenselliği" ilkesidir (Engin, 2015a: 16 vd.). AİHM, 2006 tarihinde Tüm Haber-Sen ve Çınar/Türkiye (**ECHR, App No. 28602/95**) Kararı'nda yasal düzenleme mevcut olmadığı gerekçesiyle bir memur sendikasının kapatılmasının, AİHS md.11 ile devlete yüklenen sendika hakkının kullanılmasını sağlama yükümlülüğü ile bağdaşmadığı sonucuna varmıştır. AİHM vermiş olduğu kararda ILO'nun 87 nolu Sözleşmesi'ne, Avrupa Sosyal Şartı'na ve Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin içtihadına atıf yapmıştır. Böylece AİHM vermiş olduğu kararda AİHS'i yorumlarken ilgili diğer insan hakları belgelerini ölçüt norm olarak almıştır.

Gerçekten AİHM, 1975 yılından itibaren "**geliştirici yorum**" yöntemiyle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni yaşanan zamanın şartlarını dikkate alarak sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten günümüze değin yaşanan toplumsal, hukuki ve siyasi gelişmeleri dikkate alarak yorumlamıştır (Engin, 2015a: 16 vd.). Mahkeme, 1975 tarihli Belçika Polisi Ulusal Sendikası/ Belçika (**ECHR, App No. 4464/70**) Kararı'nda Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin md. 11/f.1'in devlete kullanacağı araçları seçme hususunda takdir yetkisi verdiğini ve toplu iş sözleşmesinin bunlardan biri olduğu ancak tek yol olmadığı, genel prensip olarak 11. maddenin sendikaların toplu hareket ederek üyelerinin haklarını ve menfaatlerini savunma hakkını koruduğunu ifade etmiştir. Ayrıca bu toplu harekete, devletin izin vermek ve hareketi mümkün kılmakla yükümlü olduğu belirtilmiştir (Dorssemont, 2016: 68). Mahkeme 1976 tarihli Schmidt ve Dahlström/ İsveç (**ECHR, App No. 5589/72**) kararında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi md.11'i yorumlarken, sendika üyelerinin devletten belirli bir muamele sağlama hakkı elde etmediğini, özellikle de toplu sözleşme yapma hakkı sağlamadığını belirtmiştir. Ancak aynı kararda sendikaların, üyelerinin haklarını savunmak için dinlenme hakkı vardır vurgusu yapılmıştır (Dorssemont, 2016: 68; Köksal, 2015: 68; Sur,1994: 47). Böylece 11.madde yer alan sendikaların üyelerinin çıkarlarını savunmalarının boş bir ifade olmadığı , çıkarları savunmanın örgütlenme özgürlüğünün bir parçası olduğu sonucuna varmıştır (Dorssemont, 2016: 68). AİHM bu karardan sonra 1996 tarihli Gustafsson/ İsveç (**ECHR, App No. 23196/94**)

kararında, sendikaların üyeleri adına toplu sözleşme yapmasının üyele-
rinin çıkarlarını korumak için başvurabilecekleri toplu eylem girişimini
örgütlenme hakkı ve toplu sözleşme hakkının etkili bir aracı olarak gör-
müştür. Mahkeme bu kararı ile sendika hakkının kapsamını genişletmiş-
tir (**ECHR 2016: 2 vd.**). Bu karardan altı yıl sonra 2002 tarihli Wilson
ve diğerleri/Birleşik Krallık (**ECHR, App No. 30668/96**) kararında sen-
dika hakkının kapsamı hususunda yeni açılımlar yapmıştır. Mahkeme
vermiş olduğu kararda Britanya hukukunda işverenlere toplu pazarlık
yapma yükümlülüğünün getirilmemiş olmasının 11. maddenin ihlali so-
nucunu doğurmadığı kanaatini belirttikten sonra sendikaların işvereni
toplulara pazarlığa oturmaya ikna etmek için gerektiğinde grev eylemini de
kapsayacak şekilde toplu eylem yapma hakkı olduğu sonucuna varmıştır.
Mahkeme, Wilson kararında sadece toplu pazarlık hakkı ile değil aynı za-
manda toplu eylem hakkı ile de 11. maddede düzenlenmiş olan sendika
hakkı arasında organik bir bağ kurmuş ve toplu eylem hakkının bir par-
çası olduğunu kabul etmiştir (Çoban Willes, 2012: 5-6).

Mahkemenin geliştirici yorum yöntemiyle AİHS md. 11’de yer alan “çıkar-
ları koruma” ibaresine dayanarak sendika hakkının toplu eylem hakkını
da içerdiğine ilişkin tutumu 2000’li yıllarda olgunlaşmış, 2008 tarihli De-
mir ve Baykara/Türkiye (**ECHR, App No. 34503/97**) kararıyla zirveye
taşmıştır. Mahkemenin Demir ve Baykara kararı “tarihi ve kurucu” karar
olarak nitelendirilmektedir (Mouly, 2012: 230 vd). Demir ve Baykara ka-
rarı Mahkeme’nin yıllar içinde geliştirdiği içtihadının hem metodolojik
hem de normatif yönden olgunlaşmasını temsil etmektedir¹. Belirtelim
ki AİHM kararları, ILO ve Avrupa Sosyal Komitesi’nin kararlarından farklı

¹ AİHM, Demir ve Baykara kararı ile AİHS md. 11’de düzenlenen sendika hakkının kapsamını genişletmiştir. Mahkeme sendika özgürlüğü hakkının özüne dokunacak sınırlamaları reddetmektedir. Mahkeme bu kararıyla sözleşmenin lafzına göre değil yaşanan toplumsal hukuki ve siyasi gelişmeleri dikkate alarak karar vermiştir. Böylece geliştirici yorum yönteminin kurumsallaşması yönünde önemli bir adım atmıştır. Mahkeme söz konu kararında Avrupa Konseyi Sosyal Şartı’nın ilgili maddelerine bir devletin çekince koyup koymamasına bakmaksızın değerlendirmiş, ayrıca AİHS’de yer alan hak ve özgürlüklerin yorumunda, sözleşmenin tek dayanak olmadığını belirtmiş, devletin onayına bakılmaksızın uluslararası insan hakları normlarını bir bütün olarak ele almıştır. Mahkeme uyumsuzluğu incelerken, konuyla ilgili daha önce vermiş olduğu kararların yanında, ILO ve BM’nin sendikal haklarla ilgili sözleşme ve denetim organlarının kararlarına da yer vermiştir. Ayrıca vermiş olduğu kararda ilgili insan hakları belgelerini gerekçe yapmıştır. Böylece mahkeme sendika hakkının kapsamını genişletmiştir. (ECHR, Case Of Demir Baykara v. Turkey (App No. 34503/97): 20-24 and 29vd.)

olarak sözleşmeye taraf ülke iç hukukunda icra gücüne sahip yargı kararı verebilmektedir. Daha açık bir ifade ile AİHM önüne gelen olayda “Juris dictio” hukukun ne olduğunu söyleme yetkisi olan gerçek bir yargı organıdır (Engin, 2015a: 16).

2. Toplu Eylem Hakkının Özelliği

Toplu eylem hakkı mahiyeti itibariyle grevden farklı özelliklere haizdir. Teknik anlamda grev sendikal hak kapsamında toplu pazarlık sürecinin etkili bir aracı olarak başvurulmuş ve çalışma ilişkilerindeki menfaatlerin korunmasına yönelik bir toplu eylemdir. Dolayısıyla grev örgütlü olduğu işçilerin istediklerini elde etmek için iş sözleşmesini geçici bir süre için ifa etmeme niyetlerini açıklayan, topluca veya örgütlerinin kararına uyarak işi bırakma eylemidir (Tutal, 2013: 432). Buna mukabil toplu eylem hakkı grev hakkını da kapsamakla beraber dayanağı ifade özgürlüğü ve barışçıl toplanma hakkıdır. Toplu eylem hakkının niteliği AİHM'nin md. 10 ve 11'e dayanarak vermiş olduğu kararlarla somutlaşmıştır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10 ve 11. maddelerinde ifade edildiği üzere “ herkes ifade özgürlüğü hakkına sahiptir” ve “herkes barışçıl olarak toplanma hakkına sahiptir”. “Bu hak çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir.” (AİHS, md. 10/f.1 ve md. 11/f.1). Belirtelim ki AİHM geliştirici yorum yöntemiyle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin md. 11'in içeriğini ifade ve gösteri yürüyüşü özgürlüğüne dayanarak zenginleştirmesi bir tesadüf değildir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin örgütlenme hakkını düzenleyen 11. maddesi ifade özgürlüğünü düzenleyen 10. maddeyi takip etmektedir. Mahkeme kararlarında da açıkça görüldüğü üzere örgütlenme hakkı ifade özgürlüğünün kolektif görünüm biçimi olarak ele alınmaktadır (Engin, 2015a: 22). AİHM, 2009 tarihli Enerji Yapı ve Yolsen/Türkiye (**ECHR, App No. 68959/01**) kararında kamu sektörü çalışanlarının toplu sözleşme haklarının tanınması için ulusal çapta yapacakları bir günlük grevin yapılmasının bir genelge ile yasaklanması girişimine karşı ve kamu çalışanlarının söz konusu grevi gerçekleştirmesi olayında kamu makamı greve katılanlara disiplin cezası vermiştir. Bu davada mahkeme grev hakkının sendikaların üyelerinin menfaatlerini savunmada önemli bir unsur olduğunu vurgulamış, greve katıldıkları gerekçesiyle kamu çalışanlarına disiplin cezasının verilmesi suretiyle yapılan engelle-

meyi 11. madde kapsamında bir müdahale olarak görmüştür. Ayrıca grev hakkı ile ilgili maddeyi yorumlarken Avrupa Sosyal Şartı ile ILO'nun 87 nolu sözleşmesine dayanmıştır (Köksal, 2013: 69). Dolayısıyla Mahkeme Sözleşme'nin 11. maddesini yorumlarken salt çalışanların ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumayı değil, ekonomik ve sosyal menfaatlerinin savunulmasını ifade özgürlüğü temelinde daha geniş bir bakışla ele almaktadır (Engin, 2015a: , 22)

Öte yandan ILO denetim organları vermiş oldukları kararlarda grev hakkını toplu iş sözleşmesinin imzalanması ile çözülebilecek endüstriyel uyuşmazlıklarla sınırlı tutmamıştır. SÖK'e göre işçilerin grev hakkı vasıtasıyla korudukları mesleki ve ekonomik menfaatler sadece daha iyi çalışma koşulları veya mesleki nitelikteki toplu taleplere ilişkin değildir. Ayrıca işçileri doğrudan ilgilendiren ekonomik ve sosyal politika sorunları ve işletmenin karşılaştığı problemlere ilişkin çözümleri de içermektedir. Komite'ye göre sendikalar üyelerinin ve genel olarak işçilerin menfaatlerine doğrudan etkisi bulunan ekonomik ve siyasal politikalara karşı çözüm noktasında destek için grev hakkını kullanabilirler. Ancak hükümetlerin ekonomik ve sosyal politikalarını etkilemek amacıyla başvurulabilecek bu eylemler temelde bir protestonun ortaya konulması şeklinde olmalı ve barışı bozma amacı gütmemelidir. Komiteye göre toplu eylemle ortaya konulan talepler hem mesleki ve sendikal nitelik taşıyıp hem de politik nitelik içerebilir. Bu durumda grevin meşruiyetini belirlerken mesleki ve sendikal taleplerin işçilerin çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacından bağımsız olarak salt politik amaçları gizleyen bir araç olarak kullanılıp kullanılmadığı değerlendirilmelidir. Hükümetlerin ekonomik ve sosyal politikalarını ulusal çapta protesto eden grevin yasaklanması örgütlenme özgürlüğünün ciddi ihlali niteliğindedir (Alpagut, 2013: 142) Dolayısıyla toplu eylem hakkı, bir hakkın talep yollarının tüketildiği durumlarda son çare olarak başvurulmuş bir yöntemdir. İşçilerin toplu eyleme kalkışması zorlu bir süreç sonunda ve sorunun giderilmesine yönelik olarak başka bir yöntemin bulunmadığı hallerde alınan zor bir karardır (Engin, 2016: 156).

Kısaca ifade edecek olursak toplu eylem hakkının insan hakları niteliği AİHS md. 11'e dayanmaktadır. AİHM toplu eylem hakkını ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirmektedir. Toplu eylemin dayanağı işçilerin çıkarlarının korunmasıdır. Eylem bir hakkın korunmasına yönelik olarak işye-

rine yönelik olabilir. Ya da genel sosyo-ekonomik menfaatlerinin korunmasına yönelik olarak politik nitelik de kazanabilir. Eylem hangi amaçla yapılırsa yapılsın meşru bir amaca dayanması ve barışçıl olma özelliğini koruması, geçerlilik koşulunu oluşturur.

3. Toplu Eylem Hakkının Meşru Sayılması İçin Aranılan Ölçütler

3.1. Toplu Eylemin Meşru Bir Amacı Olmalıdır

Her şeyden önce toplu eylem, işçilerin ekonomik ve sosyal haklarını korumak ve geliştirmek amacı taşımalıdır. Ancak işçiler toplu eylem haklarını işverene karşı kullanıyorlarsa ortak ekonomik ve sosyal menfaatler için ortaya konulan tepki hakkıyla işverenin mülkiyet hakkı ile toplu pazarlık hakkı arasında adil bir dengenin kurulması gerekir. Bunun dışında toplu eylem hakkı, siyasi grev, genel grev gibi işyeri dışındaki bir hakkın korunmasına yönelik ise toplu eylem yoluyla baskı altında tutulan kesimle eylem sonucu zarara uğrayacak işverenin ayrı olması ve baskı altına alınan kişinin işverenin inisiyatif sahibi olmamasından dolayı işverenin uğrayacağı muhtemel zararın gözetilmesi gerekir. Örneğin işçiler, yapılan veya yapılmak istenen bir yasal düzenlemenin kendi haklarını tehdit ettiğini ileri sürerek kamuoyu oluşturmak amacıyla protesto eyleminde bulunmak, uğradıkları veya uğrayacakları olası mağduriyetler konusunda dikkat çekmek gayesiyle girişimlerde bulunabilir. Bu haklı amaca yönelik olarak ortaya konulan söz, davranış ve eylem meşru bir amaca yöneliktir. Ancak bu eylemin işçileri uzun süre çalışmaktan alıkoymaması ve işvereni telafisi mümkün olmayan bir zararla karşı karşıya bırakmaması gerekir (Engin, 2016: 153-154; Doğan, 2014: 313). AİHM, 2009 tarihli Kaya ve Seyhan/Türkiye (**ECHR, App No. 30946/04**) kararında Eğitim-Sen üyesi öğretmenlere 11/12/2003 tarihinde KESK'in çağrısına uyarak parlamentoda tartışılmakta olan kamu yönetimi kanunu tasarısını protesto etmek üzere düzenlenen bir günlük ulusal eyleme katılması nedeniyle bir günlük göreve gelmedikleri için uyarma cezasının verilmesini, her ne kadar bu ceza çok küçük olsa da sendika üyelerinin çıkarlarını korumak için meşru bir eyleme katılmaktan vazgeçirecek bir nitelik taşıdığı için öğretmenlere verilen disiplin cezasının "acil bir sosyal ihtiyaca" tekabül etmediği ve bu nedenle "demokratik bir toplumda gerekli" olmadığı sonucuna varmış, bunun sonucu olarak bu davada başvuruların, AİHS 11. maddesi

anlamında gösteri yapma özgürlüğünün etkili bir şekilde kullanma hakkının orantısız olarak çiğnendiği gerekçesiyle AİHS 11. maddesinin ihlal edildiğine karar verilmiştir (Anayasa Mahkemesi Karar Gerekçesi., Esas, 2013/8517, Karar No:2015, Karar Tarihi: 06.01.2015).

3.2. Toplu Eylem Hakkı Ölçülülük İlkesine Uygun Kullanılmalıdır

Ölçülülük ilkesi esas itibariyle idare hukukunda uygulanan bir ilke olmakla birlikte hukukta başvurulan sınırlandırma aracının, sınırlandırma amacını gerçekleştirmeye elverişli olmasını, bu aracın sınırlama amacı açısından zorunluluk arz etmesi ve araçla amacın ölçüsüz bir oran içinde bulunmamasını ifade eder (Kılıçoğlu-Şenocak, 2010: 181; Gülmez, 2002: 9). Özellikle temel hakların sınırlandırılmasında, sınırlarının sınırına sınır getiren bir ilkedir. Örneğin grev hakkına getirilebilecek sınırlamaların meşru bir amaçla yapılması sınırlamanın amacın gerçekleştirilmesi için gerekli, elverişli ve amaçla orantılı olması gerekir (Güzel, 2015: 421). Ölçülülük ilkesi üç alt ilkeye ayrılabilir. Bunlar; elverişlilik, gereklilik ve oranlılık ilkeleridir. Dolayısıyla ölçülülük ilkesi uyarınca uygulanacak tedbir, ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalı, ulaşılmak istenen amaç açısından gerekli olmalı ve uygulanacak tedbirin sonucu olan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç ölçüsüz bir oran içerisinde bulunmamalıdır. (Kılıçoğlu-Şenocak, 2010: 185).

Toplu eylem hakkı açısından ölçülülük ilkesi toplu eylemin süresi, kapsamı ve toplu eylemle ortaya konulan talebin orantılı olmasını kasteder. Toplu eylemin adil bir hak mücadele aracı olması gerekir. Bu nedenle toplu eylem hakkı kullanılırken ortaya konulan amaca ulaşmak için uygun ve gerekli olmalıdır. Ortaya konulan talebi aşan ve uzun süren toplu eylemlerin ölçülülük ilkesine uygun olmadığını söylemek mümkündür. Ayrıca toplu eylemden sonra işin yeniden başlayabilmesi; kişisel ve kamusal ihtiyaçlar için alınması gereken tedbirler eylemin ölçülülük ilkesine uygun yapıp yapılmadığını belirleyecektir (Doğan, 2014: 328). Toplu eylemi hukuka aykırı kılacak tek zarar telafisi imkânsız zarardır. Örneğin sağlık personeli tarafından gerçekleştirilen bir toplu eylemde acil servis personelinin katılması telafisi imkânsız bir zararın ortaya çıkmasına neden olabilir (Engin, 2015a: 32). Sosyal Haklar Komitesi'ne göre toplu eylem hakkının kamu düzenine, ulusal güvenliğe, genel sağlığa veya genel ahlaka zarar verecek nitelikte olmaması gerekir (Tatal, 2013: 454-455).

AİHM vermiş olduğu kararlarda kamu makamlarının sendikal haklara yönelik müdahalelerinde ölçülülük ilkesi aramıştır. Hak ve özgürlüklerin kullanılmasına getirilecek tüm sınırlamaların yasayla öngörülmesi, bu sınırlamadan dolayı hak ve özgürlüklerin zarar görmemesi ve getirilen sınırlamanın ölçülülük ilkesine uygun olması gerekir (Gülmez, 2002: 9). AİHM'e göre sendikal haklara yönelik "sınırlama amacı ile araç arasında makul bir dengenin bulunup bulunmadığının" demokratik toplum gerekleri açısından değerlendirilmesi gerekir. Demokratik toplum ölçütü "çoğulculuk, hoşgörü ve açık fikirlilik" temelinde yorumlanmalıdır (1976 tarihli *Handyside/ Birleşik Krallık, App No. 5493/72*, 1999 tarihli *Başkaya ve Okçuoğlu/ Türkiye App. No. 23536/94, 24408/94*). Hak ve özgürlüklere yapılacak sınırlamalarda devreye girecek güvence ölçülülük ilkesidir. Ölçülülük temel hak ve özgürlüklerin sınırlanma amaçları ile araçları arasındaki ilişkiyi yansıtır. Bu sebeple sendika hakkına yapılan müdahalelerde hedeflenen amaca ulaşabilmek için müdahalenin elverişli, gerekli ve orantılı olup olmadığının değerlendirilmesi gerekir (AYM, Başvuru. NO 2012/1051,20.02.2014, Başvuru NO: 2013/409,25.06.2014). AİHM, Sözleşme'nin 10 ve 11. maddelerinin ne anlama geldiğini açıklamıştır. AİHM'e göre "gerekli" kavramı "zorlayıcı toplumsal bir ihtiyacı" ima etmektedir (1976 tarihli *Handyside/ Birleşik Krallık, App No. 5493/72*). Örgütlenme özgürlüğüne veya sendika hakkına yargısal veya idari bir müdahalenin, toplumsal bir ihtiyaç baskısını karşılayıp karşılamadığına bakılması gerekecektir. Bu çerçevede bir müdahale meşru amaçla orantılı bir müdahale olmalıdır; ikinci olarak müdahalenin haklılığı için kamu makamlarının gösterdikleri gerekçeler konuyla ilgili ve yeterli olmalıdır (2001 tarihli, *Stonkov ve Ilinden/Birleşik Makedonyalılar Örgütü/ Bulgaristan, App No: 29221/95, 29225/95*). Dolayısıyla sendikal faaliyetler kapsamında işe gelmemek şeklindeki toplu eyleme verilen disiplin cezası ile ulaşılmak istenen kamu yararı arasındaki dengenin ölçülü olması gerekir. Aksi takdirde gözetilen kamu yararının inandırıcılığı ve dolayısıyla meşruluğu söz konusu olmayacaktır (AYM, Başvuru No: 2013/7199, 25.03.2015: 8).

3.3. Toplu Eylem Hakkı Son Çare İlkesini Gözetmelidir

İş hukukunda son çare ilkesi yaygın olarak iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği durumlarda işçiyi korumak için başvuru ve fesih-

ten kaçınmayı ifade eden bir yöntemdir. Modern iş hukukunda iş sözleşmesinin feshinin söz konusu olduğu tüm durumlarda fesih için bütün imkan ve yollar tüketildikten sonra herhangi bir çözümün bulunmaması halinde fesih gerekli ise son çare (ultima ratio) olarak başvurulur. Son çare ilkesi olarak tercüme edilen “ultima ratio” teriminin, ilk olarak Fransız topları üzerinde yer alan “ultima ratio regum” kitabesinde kullanıldığı ve “kralın son çaresi” anlamına geldiğini ifade etmek gerekir. Söz konusu kitabeyle kastedilen siyasi iktidarın silah gücü kullanmadan çözümü imkansızsa başvurulmalıdır. Ancak bu çözüm yolu ortadan kalktığına savaşa son çare olarak başvurulmalıdır. Belirtelim ki Alman Federal İş Mahkemesi’nin 1970’li yıllardan itibaren vermiş olduğu kararlarda iş sözleşmesinin feshinde son çare ilkesi bir prensip olarak yer almıştır. Alman Federal Mahkemesi’nin kararlarına göre iş ilişkisini sona erdiren feshe, ister işletme gereklerine ister işçinin yetersizliği veya davranışı ile ilgili sebeplere dayansın, ister olağan ister olağanüstü fesih niteliğinde olsun ancak icabında daha kötü şartlarda dahi olsa işçinin işyerinde başka suretle çalışma imkanı ortadan kalktığı hallerde son çare olarak başvurulacaktır (Kılıçoğlu-Şenocak, 2010: 198-199).

Toplu eylem hakkı açısından son çare ilkesi ise toplu eylem yoluna gitmeden önce başvurulacak bütün müzakere ve barışçıl yolların tüketilmesini kasteder. Daha açık bir ifadeyle bütün çözüm yollarının tüketilmesi ve müzakerelerin sonuçsuz kalması neticesinde artık toplu eylemin tek geçerli yol kabul edilmesi durumunda son çare ilkesine başvuru yapılmış sayılacaktır. Toplu eylem hakkı kullanılırken kanuni grevde olduğu gibi işverenin mülkiyet hakkı ile eylem yoluyla ortaya konulan talep arasında bir dengenin kurulması gerekir. Toplu eylem hakkı ister işyerine yönelik olsun, ister siyasi amaçlı olsun telafisi imkansız zararlara yol açmaması gerekir. Özellikle işverenin uğrayacağı muhtemel zararın gözetilmesi gerekir (Engin, 2016: 153-154; Güzel, 2015: 413 vd.; Doğan, 2014: 328). Alman hukukunda sendika özgürlüğü ile ilgili en önemli sınırlama grevin son çare olması ilkesidir. Alman hukukuna göre uyuşmazlığın giderilmesi hususunda tüm müzakere araçlarının tüketilmiş olması gerekir. Ancak bundan sonra anlaşmazlığın çözümü için son çare olarak greve başvurulabilir (Doğan, 2014: 326).

3.4. Toplu Eylem Barışçıl Olmalıdır

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve ILO'nun denetim organlarının, toplu eylemin hukuka uygunluk denetiminde, yararlandıkları kıstaslardan biri de eylemin barışçı olup olmamasıdır. Esasen toplu eylemin barışçı olması ölçülülük ilkesinin temel koşuludur. ILO'nun denetim organı olan Sendika Özgürlüğü Komitesi'ne göre grev hakkı sadece toplu iş sözleşmesi uyuşmazlığı ile sınırlandırılmaz, işçilerin ve sendikaların eğer gerekli görürlerse daha geniş bir çerçevede ekonomik ve sosyal politikalara ilişkin memnuniyetsizlikleri açıklama hakları vardır. Komite'ye göre barışçıl olması koşuluyla işi yavaşlatma, işi durdurma ve işyeri işgali eylemleri örgütlenme özgürlüğü kapsamındadır. Grev türleri konusunda genel bir yasaklamaya gitmek uygun değildir. Ancak işi yavaşlatma, iş durdurma, işyeri işgali gibi eylemler barışçıl olmaktan çıktığı taktirde sınırlandırılabilir (Engin, 2016. 157). Buna mukabil "Hiç kimse barışçıl bir grevi örgütlediği ya da bunda yer aldığı için özgürlüğünden mahrum edilmemeli ya da cezai yaptırımlara tabi tutulmamalıdır" (ILO, 2007: 123).

Örgütlenme özgürlüğü ve özel olarak da sendika hakkı siyasal demokrasiyi somutlaştıran özgürlüklerin arasında yer alır ve demokratik toplumun temel değerlerinden birini oluşturur. Demokrasinin esasını meselelerin halka açık olarak tartışılması ve çözümlenmesi geleneği oluşturur. Bu kapsamda toplu eylem hakkı dâhil sendikal haklarını kullanan bireyler, çoğulculuk, hoşgörü ve açık fikirlilik gibi demokratik toplumun temel ilkelerinin korunmasından yararlanırlar. Şiddeti teşvik etmeyen veya demokratik ilkelerin reddi söz konusu olmadığı sürece sendika hakkı çerçevesinde dile getirilen bazı görüş veya bunların dile getirilme biçimi yetkili kamu makamlarının gözünde kabul edilemez olsa dahi ifade, örgütlenme ve sendikal özgürlükleri ortadan kaldırmaya yönelik tedbirler demokrasiyi tehlikeye düşürür. Hukukun üstünlüğüne dayanan demokratik bir toplumda, farklı düşüncelerin sendikal özgürlükler veya başka yollarla dile getirilmesine imkan tanınmalıdır (AYM, Başvuru No: 2013/8463, 18.09.2014). Dolayısıyla toplu eylem hakkı kullanılırken ister işyerindeki menfaatlerin korunmasına yönelik olsun ister hükümetlerin ekonomik veya sosyal politikalarına yönelik olsun, demokratik toplum düzeninin sürdürülebilirliği gözetilmelidir. ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi'ne göre eylemler temelde bir protestonun ortaya konulması şeklinde olmalı ve ba-

rışı bozma amacı gütmemelidir (ILO, SÖK, Rapor, Dava No: 1562, Pragraf. 518(a)). Komite'ye göre genel grev söz konusu olduğunda grev eyleminin işçilerin örgütleri tarafından kullanılabilir eylem türlerinden biri olması gerekir. Örneğin asgari ücretin yükseltilmesi, ekonomik politikaların değiştirilmesi (fiyatların ve işsizliğin azaltılması) işverenin yürürlükteki toplu iş sözleşmesine uymasının istenmesi için yapılan 24 saatlik bir genel grev yasaldir ve sendikal özgürlüklerin normal faaliyet alanı içindedir (ILO, SOK, Rapor Dava No: 1381, Pragraf 412 ve 413). Benzer şekilde işi durdurma, işi yavaşlatma, kurallara tamamen uyararak işi ağırdan alma ve işyeri işgali eylemleri barışçıl olma özelliğini koruduğu sürece yasaldir (ILO, SOK, Rapor Dava No: 997,999, 1029, Pragraf 367, 260 ve 39).

4. Toplu Eylem Hakkının İkincil Grev Olarak (Dayanışma veya Sempati Grevi) Gerçekleşmesinin Sınırları

İşçilerin çıkarlarını veya haklarını korumak için işyeri veya sektörel düzeyde başlattıkları grevin amacına ulaşması için diğer işyerleri veya sektörlerdeki işçilerin başlamış olan bu greve destek vermek için başvurdukları ikincil grevlere dayanışma veya sempati grevi denilir. Dolayısıyla dayanışma veya sempati grevi başka bir işyerinde veya faaliyet kolunda başlamış bir grevin başarıya ulaşması için diğer işyerlerindeki işçilerin giriştikleri bir toplu mücadele hareketidir (Ünsal, 2011: 426). Dayanışma veya sempati grevleri; işyeri veya işletmede çalışan bir kısım işçiye destek vermek amacıyla yapılan "iç dayanışma grevleri" ve bir başka işyeri, işletme veya sektördeki grevi desteklemek için yapılan "dış dayanışma grevleri" olmak üzere ikiye ayrılır. Belirtelim ki dayanışma veya sempati grevi hangi şekilde gerçekleşirse gerçekleşsin hukuka uygunluğu desteklenen grevin meşruiyeti ile doğrudan ilgilidir (Sur, 2009: 22-23).

Dolayısıyla dayanışma eylemi olarak gerçekleşen toplu eylemin hukuka uygun olup olmadığını belirleyecek ölçüt hem birincil eylemin meşru bir amaç, barışçıl olma ve ölçülülük kriterlerini taşıyor olması hem de ikincil eylemin de söz konusu kriterlere uygun yapılması gerekir. Nitekim ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi'ne göre "desteklenen eylem meşru ise dayanışma grevi hukuka uygun sayılacaktır (ILO, SÖK, Pragraf: 534-538). Daha önce ifade edildiği üzere AIHM, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarına ilişkin tepki ve düşüncelerini toplu eylem yoluyla gerçekleştir-

melerini ifade özgürlüğünün bir görünüm biçimi olarak görmekte ve bu hakkı AİHS md. 11’de güvence altına alınan bir özgürlük olarak değerlendirmektedir (Engin, 2015a: 31).

AİHM, 2014 yılı Ulusal Demiryolu ve Deniz Taşımacılığı Sendikası/Birleşik Krallık (**ECHR, App No. 31045/10**) kararında Jarvis şirketlerindeki işçilerin Hydrex şirketine işin bir bölümü kapsamında devredilen arkadaşlarının haklarının korunması maksadıyla başlattıkları **dayanışma grevini**² hukuka uygun bulmuştur. İngiliz mahkemelerince, yasal mevzuata aykırı olduğu gerekçesiyle ikincil grevin durdurulması üzerine sendika AİHS md.11 ve ILO Uzmanlar Komitesi’nin tespitlerini gerekçe göstererek davayı AİHM’e taşımıştır. Mahkeme vermiş olduğu kararda ILO Uzmanlar Komitesi’nin tespitleri yanında, Avrupa Sosyal Şartı’nın Md. 6/f.4 hükmü ile işçilerin menfaat çatışmasında grev hakkı dahil toplu eylem hakkının tanındığını, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi’nin İngiliz Mevzuatının, Sosyal Şart Md.6/f.4’ü sürekli ihlal ettiğini tespit ettiğini, sadece iş sözleşmesi tarafı olan işverene karşı yapılan grevi hukuka uygun, buna karşılık hukuken sözleşme tarafı olmasa bile “de facto” işverene karşı yapılan grevi yasa dışı kabul eden İngiliz hukukunun “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”nın md.6/f.4’e aykırı olduğu sonucuna varmıştır. Mahkeme ikincil eylemin AİHS md.11/f.1 kapsamında güvence altına alındığını, yapılacak sınırlamaların aynı sözleşmenin md.11/f.2 çerçevesinde demokratik toplumun gereklerine uygun olup olmadığının dikkate alınması, eylemin meşru bir amaç taşıması ve demokratik bir toplumda bu amaca varmak için gerekli olması durumunda sözleşmeye uygun olacağını ifade etmiştir (Dorssemont, 2016: 77-78; Engin, 2015b: 146-147).

² Dayanışma grevine konu olan olayda; aynı şirketler grubu içinde yer alan Jarvis şirketinin bir bölümü sendika üyesi olmayan 17 işçi (tüm hakları saklı kalmak koşuluyla) ile birlikte Hydrex şirketine devredilmiştir. Devralan Hydrex şirketi, ekonomik güçlükler nedeniyle, devraldığı söz konusu 17 işçinin ücretini diğer işçilerin ücret seviyesine indireceğini, böylece mevcut ücretlerde %40 oranında aleyhte bir değişiklik yapılacağı bildirilmiştir. Sendika bu değişikliğe karşı girişimde bulunmuş ancak şirket söz konusu planı uygulamaktan vazgeçmemiştir. Bunun üzerine sendikanın yönlendirmesiyle devredilen 17 işçi 3 günlük greve gitmişlerdir. Bu grev üzerine Hydrex şirketi söz konusu 17 işçiye yeni bir teklifte bulunmuş ancak bu teklif işçiler tarafından reddedilmiştir. Sendika 17 işçi ile yapmış olduğu grevin şirket üzerinde etkili olmayacağını anlayınca daha güçlü biçimde örgütlü bulunduğu 17 işçiyi devreden Jarvis şirketindeki işçileri de harekete geçirmiştir. Hydrex şirketine çalışan söz konusu 17 işçi yeniden greve başlarken, Jarvis işçileri de eski çalışma arkadaşlarını desteklemek amacıyla dayanışma grevine gitmişlerdir (Dorssemont, 2016: 77-78; Engin, 2015b: 145-146).

Kısaca ifade edecek olursak; toplu eylemin ikincil grev şeklinde gerçekleşmesi durumunda gerek AIHM kararlarında, gerekse ILO, SÖK kararlarında bir hak olarak görülmektedir. Ancak hem AIHM'in kararlarında hem de SÖK kararlarında toplu eylemin meşru sayılması için bazı ölçütler de aranmıştır. Bu ölçütlere göre her şeyden önce desteklenen eylemin meşru bir amaç taşıyor olması, ikincil eylemin bu meşru amacın gerçekleşmesine hizmet edecek nitelikte olması ve aynı zamanda ölçülük ilkesine uygun gerçekleşmesi gerekir.

SONUÇ

Toplu eylem hakkı, uluslararası insan hakları hukukunda korunan bir temel insan hakkıdır. Toplu eylem, grev hakkını kapsamakla beraber teknik anlamda grevden kimi farklılıklar gösterir. Grev, toplu pazarlık kapsamında kullanılan bir hakken toplu eylem hakkının dayanağı ifade özgürlüğüdür.

Örgütlenme özgürlüğünün özel bir görünümü olan sendika hakkı kapsamında gerçekleşen toplu eylem hakkı, demokratik toplumun temel değerleri arasında yer alır. Sendika kurma ve sendikal faaliyette bulunma, çalışanların ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının korunmasına hizmet eder. Demokratik bir toplumda işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyen veya işyerindeki durumlarını olumsuz etkileyen uygulamalara karşı güçlerini birleştirerek gerçekleştirdikleri barışçıl ve ölçülü eylemler demokratik bir hakkın kullanımını kapsamında değerlendirilmektedir. Belirtelim ki toplu eylem hakkı, doğası gereği bir hakkın korunmasında başka bir yöntem bulunmadığı için son çare olarak başvuru bir karardır.

AIHM vermiş olduğu kararlarda AIHS'nin 11. maddesinde yer alan "çıkarları koruma" ibaresine dayanarak toplu sözleşme hakkıyla toplu eylem hakkını sendika hakkının bütününe parçaları olarak görmektedir. AIHM sendika hakkını düzenleyen sözleşmenin 11. maddesini ifade özgürlüğünü düzenleyen 10. maddesiyle birlikte yorumlamaktadır. Ayrıca başvurduğu "geliştirici yorum" yöntemiyle sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin kararların gerekçesini sadece sözleşmedeki düzenlemelere dayandırmamaktadır. Aynı zamanda Avrupa Konseyi Avrupa Sosyal Şartı'na, BM'nin ve ILO'nun insan haklarıyla ilgili sözleşmelerine dayandırmakta-

dır. AİHM, toplu eylem hakkını işçilerin mesleki çıkarlarını koruma hakkı kapsamında değerlendirmektedir. Ancak AİHM, toplu eylem hakkı kullanılırken, meşru bir amaç, bütün mücadele yollarının tüketilmiş olması, eylemin barışçıl olması, ölçülü olması ve telafisi imkânsız zararlara sebebiyet vermemesi gerektiğine dikkat çekmektedir.

Benzer şekilde Sosyal Haklar Komitesi ve ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi vermiş oldukları kararlarda toplu eylem hakkını sendika hakkı kapsamında değerlendirmektedir. Her iki komiteye göre de hak ve özgürlüklere getirilecek sınırlamaların hak ve özgürlüklerin özüne zarar vermemesi gerekir ancak toplu eylem hakkının da ölçülülük ilkesine uygun olarak kullanılarak kamu düzenine, kamu güvenliğine ve genel sağlığa zarar verecek nitelikte olmaması gerekir. Dolayısıyla toplu eylem hakkı, AİHM, Sosyal Haklar Komitesi ve ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi kararlarında açıkça vurgulandığı üzere meşru bir haktır. Ancak işçiler bu hakkı kullanırlarken eylemin, barışçıl ve meşru amaç kapsamında gerçekleşmesi ve aynı zaman telafisi imkânsız zararlara sebebiyet vermemesi gerekir. Belirtelim ki toplu eylem hakkı ikincil eylem şeklinde gerçekleşmesi durumunda da yukarıda zikredilen koşulların dikkate alınması esastır.

KAYNAKÇA

- Alpagut, Gülsevil (2013), "6356 sayılı Kanun'un Avrupa Konseyi, AB, ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi", İş Hukukunda Güncel Sorunlar-3, Ed. Ali Güzel ve Deniz Ugan Çatalkaya, Seçkin, Ankara.
- Çoban Wiles, Seyhan (2012), "Avrupa İnsan Hakları Makemesi'nin Demir ve Baykara v Türkiye Kararının Getirdiği Yenilikler ile Toplu İş Hukukuna Etkileri ve Sonuçları", http://wilesbaddalhukuk.com/makaleler_toplu-is_hukuku.html , (25.06.2017).
- Doğan, Sevil (2014), "Toplu Eylem Hakkı ve Siyasi Grev Bağlamında Bir Yargıtay Kararı İncelemesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 40, ss. 305-333.
- Dorssemont, Filip (2016), "The Right to Take Collective Action in the Council of Europe: A Tale of One City, Two Instruments and Two Bodies", King's Law Journal, Vol.27, No:1, pp. 67-88.
- ECHR (2016), Trade Union Rights, Press Unit, Brussels.
- ECHR (2017), European Convention on Human Rights, Strasbourg, http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf, (25.06.2017).
- Engin, Murat (2015a), "İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk ve Türk Hukuku Anayasa m. 90 Son Cümle Hükmü ve Toplu Eylemler Üzerine", Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt:5, Sayı:2, Ankara.
- Engin, Murat (2015b), "Sendikal Haklar ve Özgürlüklere İlişkin AİHS Hükümleri, AİHM Kararları ve Türk Hukuku", İş Hukukunda Güncel Sorunlar-5, Ed. Ali Güzel vd., Seçkin, Ankara.
- Engin, Murat (2016), "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından 2014 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, MESS, 2016.
- European Commission (2012), Proposal for a Council Regulation on the Exercise of the Right of Take Collective Action within the Context of the Freedom of Establishment and the Freedom of Provide Services, 21.03.2012, COM (2012), 130 final, 2012/0064(APP), Brussels.

- Gülmez, Mesut (2002), "Avrupa Birliđi Hukukunda Sendikal Haklar ve Türkiye'nin Uyum Sorunu", İnsan Hakları Yıllığı Dergisi, Cilt: 23-24, Ankara, ss. 1- 29.
- Gülmez, Mesut (2014), "Toplu Eylem Hakkına Dâhil Protesto Grevleri, Yasa Dışı Grev Değildir: Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararı Karar Eleştirisi", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2014/14, sayı: 43, ss. 233-255.
- Güzel, Ali (2015), "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2013 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, YOL-İŞ, İstanbul.
- Heckscher, Charles and MCarthy, John (2014), "Transient Solidarities: Commitment and Collective Action in Post-Industrial Societies", British Journal of Industrial Relations ,52(4):627-657.
- ILO (1996), Freedom of Association Digest of Decisions and Principle of the Freedom of Association Committe of the Governing Body, 5th Edition, ILO Office, Geneva.
- Kılıçoğlu, Mustafa ve Şenocak, Kemal (2010), " İş Güvencesinde Ölçülülük İlkesinin İçeriği ve Ultima-Ratio Prensibinin Ölçülülük İlkesi İçerisindeki Konumu", Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Kamu-İş, Ankara.
- Köksal, Duygu (2015), "AİHM'nin Sosyal Haklara Bakışı ve Uyguladığı Yorum Metodu", İş Hukukunda Güncel Sorunlar-5, Ed. Ali Güzel vd., Seçkin, Ankara.
- Mouly, Jean (2012), "Büyük Dairenin 12 Kasım 2008 tarihli Demir ve Baykara v. Türkiye Kararı", Sosyal Hakların Genişletilmesinde İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi, Anayasal Sosyal Haklar, Ed. İbrahim Kabođlu, Legal, İstanbul.
- Offe, Claus and Wiesenthal, Helmut (1980), "Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Socail Class and Organizational Form", Political Power and Socail Theory, Vol.1, pp 67-115.
- Sur, Melda (1994), "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Çerçevesinde Sendika Hakkı", İnsan Hakları Yıllığı, Sayı: 16/1, TODAİE, Ankara, ss 37-50.

- Sur Melda (2009), “Siyasi Grev”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/4, ss. 19-26.
- Sur, Melda (2010), “Siyasi Grev Konusunda Bir Anayasa Mehkemesi Kararının Düşündürdükleri”, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, Kamu-İş, Ankara, ss. 241-260.
- Sur, Melda (2014), “Uluslararası Normlar ve 6356 sayılı Kanununun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt.15, Özel Sayı, ss255-278.
- Sur, Melda (2015), İş Hukuku Toplu İlişkiler, 5. Baskı, Turhan Yayınevi, Ankara.
- Tutal, Erhan (2013), “Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Uluslararası Belgelerde Görünümü”, Türkiye Adalet Akademisi, Yıl:4, Sayı:15, Ankara, ss. 431-460.
- Ünsal, Engin (2011), “Grev Hakkının Geleceği”, TBB Dergisi, 2011(92), ss 419-430
- Yorgun, Sayım (2016), “Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükler Boyutuyla Değerlendirilmesi” , Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:50, ss. 1171- 1202.

Mahkeme Kararları

- ECHR (1975), National Union of Belgian Police v Belgium App no 4464/70 (ECHR, 27 October 1975).
- ECHR (1976a), Schmidt and Dahlström v Sweden App no 5589/72 (ECHR, 6 February 1976).
- ECHR (1976b), Handyside/United Kingdom App no. 5493/72 (ECHR, 7 December 1976).
- ECHR (1997), Rolf Gustafson v. Sweden App no 23196/94 (ECHR, 1 July 1997).
- ECHR (1999), Başkaya and Okuçuoğlu/Turkey App no. 23536/94, 24408/94 (ECHR, 8 July 1999).
- ECHR (2002), *Wilson & the National Union of Journalists (and Others) v. the United Kingdom, Application nos. 30668/96, 30671/96 and 30678/96 of 2 July 2002.*

ECHR (2008), European Court of Human Rights Grand Chamber, Case of Demir and Baykara v. Turkey, App. No. 34503/97, 12 November 2008, Judgment, Strasbourg.

ECHR (2009a), Kaya and Seyhan v Turkey App no 30946/04 (ECHR, 15 September 2009).

ECHR (2009b), Enerji Yapi-Yol Sen v Turkey App no 68959/01 (ECHR, 21 April 2009).

ECHR (2014), National Union Of Rail, Maritime And Transport Workers v. The United Kingdom, App No. 31045/10 (ECHR, 8 April 2014).

ILO Freedom of Association Committee Decision, Report Case No. 1562, Prag. 518(a).

ILO Freedom of Association Committee Decision, Report Case No. 1381, Prag. 412 and 413.

ILO Freedom of Association Committee Decision, Report Case No. 997, 999, 1029, Prag. 367, 260 and 39.

TC, Anayasa Mahkemesi, Başvuru No: 2013/7199 (Yücel Yaşar Başvurusu), Karar Tarihi: 25.03.2015.

TC, Anayasa Mahkemesi, Başvuru No: 2013/8517, Karar Tarihi: 06.01.2015 (Bireysel Başvuru)

TC, Anayasa Mahkemesi, Başvuru No: 2012/1051, (Sebahat TUNCEL Başvurusu), Karar Tarihi: 20.02.2014.

TC, Anayasa Mahkemesi, Başvuru No: 2013/409, (Genel Kurul Kararı), Karar Tarihi: 25.06.2014.

TC, Anayasa Mahkemesi, Başvuru No: 2013/8463 (Tayfun Cengiz Başvurusu), Karar Tarihi: 18.09.2014.

TC, Yargıtay, 7 H.D. E 2014/7643; K:2014/12368: 04.06.2014.