

1982 ANAYASASINA GÖRE GREV HAKKI VE SINIRLARI

M.Emin ZARARSIZ(*)

I. GİRİŞ

Tarihi oldukça eskilere dayanan grev, uzun bir yasaklama döneminden sonra sosyal bir hak olarak tanınmağa ve düzenlenmeğe XX nci yüzyıl başlarında ulaşabilmiştir.

Devletlerin ekonomik durumu ve siyasal yapılarıyla oldukça yakın ilgi içinde bulunan grev, XX nci yüzyıla gelinceye kadar yasak bir eylem (davranış) olarak görülmüş ve suç sayılmıştır. Grevin yasaklandığı dönemler ülkeden ülkeye değişmiştir. I. Dünya Savaşı sonralarına gelinceye kadar Anayasal düzeydeki düzenlemelerde ve çeşitli hak bildirelerinde klâsik haklar yer almış, sosyal ve ekonomik haklara ise yer verilmemiştir(1). Bu döneme gelinceye kadar 1789 Fransız İhtilâli sonucu beliren Bildiri'de yer alan klâsik hak ve hürriyetler kataloğunda, insanın temel sosyal hakları olduğundan hiç bahsedilmemiştir. I. Dünya Savaşından sonra yapılan Anayasalarda ise klâsik haklar listesinin genişlediği ve bunlara yeni hakların eklendiği görülür. Artık, sosyal insanla da ilgilenme gereği duyulmuş ve o zamana kadar sadece fikir halinde kalan veya kanunlarla kısmen dezenlenmiş olan hususlar, yeni bir kategori halinde sosyal ve ekonomik haklar olarak insan hakları kataloğuna eklenmeğe başlamıştır(2). Bu arada çalışma hakkı, sendika hürriyeti, toplu sözleşme ve grev hakları da bu akımla birlikte tanınmağa başlamıştır. 1917 Meksika Anayasası, 1946 Fransız Anayasası, 1948 İtalya Anayasası, diğer Avrupa devletlerinin bazıları kanun düzeyinde sosyal ve ekonomik hakları, bu arada grev hakkını kabul etmiş ve düzenlemişlerdir.

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde bir ekonomik baskı aracı niteliğindeki grev hakkı kabul edilinceye kadar, bu uyuşmazlıkların çözümünde çeşitli sistemler görülmüştür. Belli bir dönemde

(*) DPT Sosyal Planlama Başkanlığı Uzman Yardımcısı.

iş uyuşmazlığında işçi ve işverenler tamamıyla serbest bırakılmış, herhangi bir müdahale olmamıştır. Fakat zamanla devletin bu alana yapıcı müdahalesi ve ödevlerle yükümlü olduğu kabul edilmiş ve kısmi bir serbesti sistemi geçerli hale gelmiştir. Otoriter ve müdahaleci ekonomik rejimlerde ise, toplu iş uyuşmazlıkları ancak devletin tayin edeceği organların veya hakemlerin aracılığı ile çözülür, mücadele araçlarına (özellikle greve) başvurmak mümkün değildir(3).

Türk hukukunda grevin bir hak olarak tanınması, düzenlenmesi ilk olarak 1961 anayasası ile olmuştur. Aslında grev Türk hukukuna yabancı bir kavram değildir. Özellikle Osmanlı'nın son dönemlerinde (1873'de) Avrupa yakasındaki topraklarda başlayıp, Anadolu yakasına da sıçrayan grev uygulamaları olmuştur. Fakat, yasal düzeyde; grev yasak bir davranış olarak kabul edilmiş, bu yasaklama 1961 Anayasasına kadar devam etmiştir. 1909 Ta'til-i Eşgal Kanunu, 1925 Takrir-i Sükun Kanunu, 1936 İş Kanunu, 1947 Sendikalar Kanunu bu dönemlerde çıkarılmış ve grevi doğrudan veya dolaylı yasaklayan hukuki tasarruflardır.

Türk hukukunda ilk olarak, 9 Temmuz 1961 tarihinde kabul edilen 334 sayılı Anayasa'da grev bir hak olarak tanınmış, 15.7.1963 tarihinde kabul edilen 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda uygulanması şartları ve esasları düzenlenmiştir. Demokrasi sürecinde bir kesinti oluşturan 12 Eylül 1980 askeri harekâtında, Milli Güvenlik Konseyinin 15 Numaralı bildirisi ve 3 Numaralı kararı ile(4) tüm grevler ertelenerek kısmi bir yasaklama dönemi başlamış, 7 Kasım 1982'de kabul edilen 2709 sayılı Anayasa ve 5.5.1983 tarihinde kabul edilen 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile, grev yeniden bir hak olarak Türk hukukundaki yerini almış ve düzenlenmiştir.

Bir amaç olmaktan öte daha çok bir araç niteliğinde olan grev, Türk Anayasa Hukukunda, Temel Hak ve Hürriyetler bölümünde sosyal ve ekonomik haklardan kabul edilmiş, işçilerin iş mücadelesinde sahip oldukları en etkili araç olmuştur. Bundan başka grev hakkı, uygun çalışma şartları ve ücretin sağlanması, toplu iş sözleşmesinin yapılmasını mümkün kılmak bakımından bir sosyal adalet aracı ve bir sosyal haktır(5). Bir temel sosyal hak olması bakımından, öncelikle Anayasa ile kabul edilerek teminat altına alınmalıdır. Ayrıca, grev hakkının kullanılmasında ülkenin ekonomik ve sosyal yapısı üzerinde meydana gelebilecek önemli etkiler gözönüne alındığında, bazı kayıtlara tabi tutulması gerektiği de genelde kabul görmüştür. Gerçekten grev (ve lokavt)

uygulamalarının dolaylı da olsa ülkenin ekonomik yapısında oluşturacağı olumsuz etkiler vardır. Bu nedenle Anyasa m.49'da belirtilen "işçi işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanması" bakımından tarafların grev aşamasına gelmeden uzlaşmalarını sağlayacak barışçı yollar bulunmalıdır. Ancak bu yollar hiç bir zaman zorunlu uzlaşma yolu (sonu illa uzlaşma ve toplu iş sözleşmesi ile bitecek yol olarak) kabul edilmemeli, bütün barışçı çabalara rağmen toplu iş uyuşmazlıklarında anlaşma sağlanamıyorsa, taraflar hukuki olan ve ekonomik sonuçlar doğurur tehdit aracını kullanabilmeli, bu yollar grev hakkını ortadan kaldırmamalı, kullanılamaz hale getirmemelidir.

Gerek 1961 Anayasası gerekse 1982 Anayasasının bütünü içinde grev hakkına bakıldığında önce bu hakkın tanındığı fakat bazı sınırlamalara da tabi tutulduğu görülmektedir. Sınırlamalar konusunda Anayasaların genel yaklaşımı oldukça önemlidir. Bu konuda ise 1982 Anayasasının pek başarılı olduğu söylenemez.

Çalışmamızda, grev hakkı 1982 Anayasasındaki düzenleme esas alınarak anayasal açıdan incelenecektir. Ancak, önce grev kavramı üzerinde durularak, bir eylemin grev sayılabilmesi için taşıması gerekli unsurlar tesbit edilecek, sonra Anayasal düzeyde bu hakkın düzenlenişi ve sınırlamaları belirlenmeye çalışılacaktır.

II. GENEL OLARAK GREV KAVRAMI

İş mücadelesinin en temel araçlarından biri olan grev, kelime olarak dilimize Fransızca grève kelimesinden girmiştir. İş mücadelesinde(6) kolektif olarak yapılan eylemler yalnızca grevden oluşmamaktadır. İşçilerin (ve işveren tarafının) yine kolektif olarak yaptıkları bazı eylemler de vardır (lokavt, boykot, işi yavaşlatma gibi). Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü yollarından birisi olan grev, her ülkenin kendi yapısına göre düzenlenmiştir. Esasen toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yollarının hepsinde bunu görmek mümkündür. Genelde, önce barışçı yollar kabul edilmiş, bu süreç içerisinde çözüme varılamamışsa tarafların güçlerine ve dayanma sürelerine göre başarıya ulaşabilecekleri grev ve lokavt uygulamaları devreye girecektir. Grev hakkı ile diğer kolektif eylemlerin birbirinden ayrılması gerekir. Ayrıca, grevin tanımı ve unsurları çok iyi bilindiğinde, uygulamada karşılaşılan eylemlerin grev olup olmadığını tespit kolaylaşacaktır.

Kollektif nitelikte eylem yapan işçilerin bu hareketleri grev tanımına girdiğinde hem bir anayasal hak kullanılmış olmakta hem de

işçiler eylemleri süresince çalışmamak suretiyle hizmet sözleşmesinin muhtevasının dışına çıkmakta fakat buna rağmen hukuki ve cezai bir müeyyide ile karşılaşmamaktadırlar. Buna karşılık, işçilerin işi bırakma eylemleri grevin unsarlarını taşııyorsa, eyleme katılanların hukuki ve cezai sorumluluğu söz konusudur.

1. Tanım

Grev hem sosyolojik hem de hukuki yönleri olan bir kavramdır(7). Konumuz açısından grevin sosyolojik yönü bizi ilgilendirmemektedir. Ancak unutulmaması gereken husus, hukuki bütün kavram ve müesseselerin sosyolojik yönleri ihmal edildiğinde doğru sonuçlara varılmasının mümkün olmadığıdır(8).

Doktrin ve uygulamada grevin tanımında iki yaklaşım dikkati çekmektedir. İşşiler yönünden daha yararlı olan birinci yaklaşımda grevin tanımı geniş kapsamlı yapılmakta, işverenler açısından yararlı olan ikinci yaklaşımda ise kapsamı dar bir grev tanımı yapılmaktadır. Aslında, tanımı ne kadar geniş tutulursa, işçilerin hareket serbestisi ve etkileme güçleri de o oranda fazlalaşacaktır.

Grev hakkı Anayasanın 54.maddesinde tanınıp düzenlendiği halde, bir tanımı yapılmamıştır. 2822 sayılı kanun ise 25. maddesinde hem genel anlamdaki grevi hem de kanuni ve kanun dışı grevleri tanımlamıştır. Doktrinde de grevin tanımı konusunda oldukça ilgilendirilmiştir(9). Fakat gerek kanunda yapılan tanımda gerekse doktrin tarafından yapılmış tanımlarda grevin unsarları konusunda pek farklılık bulunmamaktadır. Bu nedenle bir tanım denemesi yapmadan, 2822 sayılı kanunun 25/1. maddesinde yapılan tanım esas alınıp, grevin unsurları bu tanıma göre belirlenmeye çalışılacaktır.

TİSGLK.m.25'e göre genel anlamda grev "işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına" denir.

Bu tanımdan grevin dört unsuru çıkarılabilir. Bunlar;

1. Grevcilerin işçi niteliğinde olması,
2. Topluca çalışmama suretiyle işi durdurmak veya aksatmak amacı,

3. İşçilerin aralarında anlaşmaları veya bir kuruluşun kararına uymaları,
4. İşçilerin işi bırakmaları.

2. Unsurları

a) Grevcilerin İşçi Niteliğinde Olması

Grev kavramının çeşitli tanımlarında ortak olan birinci unsur, grevin yalnızca işçiler tarafından bir mücadele aracı olarak kullanılabilmesidir. İşçi niteliğine sahip olmayanların benzer eylemleri, diğer unsurlar mevcut olsa dahi grev değildir. Bunun sebebini; sosyal hakların tanınması mücadelesinde, bağımlı çalışanlardan işçi sınıfının içinde bulunduğu durumda aramak gerekir. Sanayileşme sürecinde ucuz insan gücü olarak görülen ve serbest piyasa şartlarına göre belirlenen düşük ücret, uygun olmayan çalışma şartları sebebiyle ayaklanan, daha iyi ücret, daha uygun çalışma ortamı isteyen, insanca yaşamak için gerekli asgari hakları talep eden işçi sınıfı olmuştur.

İşçi niteliğinin belirlenmesinde TİSGLK.nda bir tanım verilmemekle beraber, geniş anlamda, bir hizmet akdine dayanarak her hangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişileri işçi olarak kabul etmek uygun olacaktır. Grev hakkı, toplu iş sözleşmesine ulaşılabilmesi için bir araç olarak tanındığına göre, toplu sözleşme hürriyetinden faydalananların bu hakkı kullanmaları gerekir(10).

İş mevzuatına tabi olma bakımından işçi niteliğinde olmayan, diğer bir deyişle toplu iş sözleşmesi yapabilme ve bundan yararlanabilme hak ve hürriyetine sahip olmayan memurlar, bağımsız çalışanlar ve diğer çalışanlar grev hakkına da sahip değildirler ve bunların yapacakları toplu eylemler de grev olarak değerlendirilemez(11).

b) Topluca Çalışmama Suretiyle İş Durdurma veya Aksatma Amacı

Grev, niteliği gereği kolektif bir eylem olduğundan ferdi plânda kalan çalışmama veya işi aksatma eylemleri grev olarak değerlendirilemez.

Grev uygulamasından doğrudan ve ekonomik olarak etkilenenler işçiler ve işverenlerdir. Greve gitmek suretiyle belli bir süre işçiler ücretlerinden feragat etmektedirler. Ancak bu feragat, işverene ekonomik bir baskı uygulayarak daha iyi şartlarda çalışma

ortamı ve ücret sağlamak içindir. İşverenin ekonomik baskı altında tutulması ise, işyerindeki faaliyetin durdurulması veya önemli ölçüde aksatılmasıyla mümkündür.

Grevin, işi durdurma veya aksatma amacına yönelik olması gerekir. İşçileri bu şekildeki bir amaca yönlendiren faktörler farklı olabilir. Bu faktörlerin, eylemin grev olmasında önemi yoktur, olsa olsa grevin kanuni veya kanun dışı olduğunu belirlemede önem taşır(12).

İşyerindeki faaliyeti durdurma veya aksatma amacı taşımayan eylemler grev değildir. Böyle bir amaç olmaksızın işçilerin aralarında anlaşarak veya ir anlaşma olmadan işlerini bırakmaları, eylemi grev haline getirmez. İşçilerin bu davranışları sonucu faaliyeti durmuş veya önemli ölçüde aksamış olsa dahi, grevin amaç unsuruna uygunluk bulunmadığından (işçilerin amacı bu olmadığından) grevden söz edilemez(13).

Greve katılan işçilerin sayıları grevden beklenen aksatma amacının bulunmadığı sonucunu doğurmaz(14).

İş durdurma veya aksatma amacına yönelik davranışların topluca yapılması gerekir. Tek bir işçinin işi durdurma amacıyla işini terk etmesi halinde, işyerinde faaliyet durmuş olsa dahi, bu davranış grev değildir. Çünkü TISGLK. m. 25'e göre, işyerinde faaliyetin durdurulması veya aksatılmasının topluca çalışmamak suretiyle yapılması gerekir. Ancak, topluca çalışmama deyimine kaç işçinin gireceği konusunda bir sınır getirmek mümkün değildir. Çünkü, hem topluca çalışmama gerçekleşmeli hem de bu çalışmama sonucu işyerinde faaliyet durmalı veya önemli ölçüde aksamalıdır.

c) İşçilerin Aralarında Anlaşmaları veya Bir Kuruluşun Kararına Uymaları

Grevin unsurlarından biri de, işyerindeki faaliyeti durdurmak veya önemli ölçüde aksatmak amacıyla işçilerin anlaşarak eyleme kalkışmalarıdır. Bu unsur grevin kolektif niteliğinin de zorunlu bir sonucudur.

İşçilerin anlaşmalarının şeklinin ve anlaşan işçi sayısının bu unsurun gerçekleşmesi bakımından önemi yoktur(15). Ancak, anlaşacak işçi sayısının, en azından işyerindeki faaliyeti durduracak veya önemli ölçüde aksatacak miktarda olması gerekir(16). Başlangıçta az sayıdaki işçilerin anlaşmasıyla başlayan greve zamanla işyerindeki tüm işçiler katılabileceği gibi, işyerindeki tüm

işçilerin anlaşması üzerine başlayan bir greve katılanların sayısı oldukça az miktarda gerçekleşmiş olabilir. Bu hallerde yapılan eylemler yine grev niteliğindedir. Fakat katılım oranı da grevin başarıya ulaşmasında oldukça önemlidir. Aralarında her hangi bir anlaşma olmaksızın önemli sayıda işçinin işe gelmemesi veya işyerini terketmeleri, işyerindeki faaliyeti durdurmuş veya aksatmış olsa dahi grev niteliğinde değildir.

İşçilerin, kendi aralarında değil de bir kuruluşun almış olduğu karara uyarak eyleme başlamaları halinde de, bu eylem grev niteliğindedir. Kuruluşun almış olduğu karar, işçilerin anlaşmalarının yerine kaim olacaktır. Grev kararı alan kuruluşun niteliği, işyeri ve işkolunda çoğunluğa sahip olup olmamalarının bu konuda bir önemi yoktur. Bu hususlar grevin kanuni veya kanun dışı olduğunun tespitine ilişkin sorunlardır. Karara uyarak işi bırakan işçilerin bu kuruluşun üyesi olması da şart değildir(17).

Türk hukukunda kanuni bir grevden söz edebilmek için kararı veren kuruluşun herhangi bir kuruluş değil, işçi sendikası olması zorunludur. Çünkü, greve ancak toplu görüşmeler devam ediyorken başvurulabileceğinden ve toplu görüşme yapma yetkisi yetkili işçi sendikasına tanındığından (TISGLK. m. 25/2, 12/1, 13, 14, 17), grev kararını da bu sendika alabilecektir.

d) İşçilerin İş Bırakmaları

Grevin sonuncu unsuru, işeride faaliyetin durması veya önemli ölçüde aksaması amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun kararına uyarak grev yapmak isteyen işçilerin işi bırakmalarıdır. İşçiler tarafından bırakılması gereken iş, mevzuat ve sözleşme hükümleri gereği yapmak zorunda oldukları işlerdir(18). İşçilerin zaten yapmak zorunda olmadıkları işleri yapmamaları, grev olarak nitelendirilemez.

İşin bırakılması sayılmayan hallerde veya işe devam etmek suretiyle yapılan eylemler grev değildir. Bu anlamda, diğer bazı devletlerde grev olarak kabul edilen işi yavaşlatma veya işin gerektirdiği bütün kurallara titizlikle uyarak üretimin azaltılması yönündeki davranışlar, işin durdurulması veya aksatılması amacıyla yapılmış olsa dahi grev olarak nitelendirilemez(19). Çünkü, grevde asıl olan işçilerin yapmakta oldukları işi tümüyle bırakmalarıdır. Oysa bu gibi davranışlarda, işi bırakma değil, aksine işe devam ederek verimi azaltma söz konusudur. İşin bırakılması durumunda eylemin grev olarak değerlendirilebilmesi için, işçilerin mutlaka

işyerini terketmiş olmaları aranmaz. işyerini terk, çalışmama durumu ile birlikte gerçekleşmekle beraber, bu iki durumun birarada olması şart değildir.

İş, bir mücbir sebeple veya işverenin isteği doğrultusunda yahut işverenin taahhütlerini yerine getirmemesi sebebine dayanılarak bırakılmışsa eylem grev olarak nitelendirilemez(20).

İşi bırakmanın süresi konusuna kesin bir ölçü koymak mümkün değildir. Aslında bir eylemin grev sayılabilmesi için süre yönünden bir sınır getirilmesi de söz konusu olmasa gerektir. Süre sınırı, yapılan eylemin kanuni mi yoksa kanun dışı mı olduğunu belirlemede kullanılacak bir ölçüdür(21). Zira, grev amacına ulaşıp toplu sözleşme imzalanmasının kabul edilmesinden sonra eyleme devam etmede kanun dışı bir eylem söz konusudur. Ancak, işin bir daha dönmek üzere kesin olarak bırakılıp ayrılınması, diğer unsurları taşısa dahi grev değildir. Diğer bir deyişle, işin bırakılması geçici olmalıdır(22). Zaten grev, niteliği itibariyle mücadele amacıyla sınırlı, geçici mahiyette bir eylemdir(23). Türk hukukunda grevler, toplu sözleşme görüşmeleri yapılıyorken uzlaşmaya varılmaması üzerine ve işverene talepleri kabul ettirebilmek için yapıldığına göre toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde ileri sürülen tekliflerde uzlaşmaya varılması halinde eylem de sona erdirilip, işçiler işbaşı yapmalıdır(24).

İşi bırakmanın asgari süresi konusunda da belirli bir ölçü söylenemez. Ancak çok kısa süreli işi bırakmalar (saat başı 15 dakika gibi), en azından faaliyeti önemli ölçüde aksatma amacını gerçekleştirilemeyeceğinden grev olarak nitelendirilemez(25). Bu davranış olsa olsa bir protesto hareketi niteliğindedir(26).

Hangi sayıda işçinin işi bırakması gerektiği konusunda da kesin bir ölçü getirmek mümkün değildir. Ancak işi bırakma birden fazla işçinin işini bırakması şeklinde olmalı ve faaliyetin önemli ölçüde aksamasına veya durmasına yetecek sayıda işçi işi bırakmalıdır(27).

III. GREV HAKKININ ANAYASADAKİ DÜZENLENİŞ ŞEKLİ

Giriş kısmında da belirttiğimiz gibi, grev Türk hukukuna sosyal hak olarak ilk kez 1961 Anayasası ile girmiş, 1982 Anayasasında da kabul edilerek 54. maddesinde hükme bağlanmıştır

Anayasa m. 54'e göre "Toplu iş sözleşmesinin yapılma sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının... usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunda düzenlenir."

"Grev hakkı ... iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.

"Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendika nın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur.

"Grev(in) ..yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir..

"...

"Siyasi amaçlı grev ..., dayanışma grev(i), genel grev..., işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.

"Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiçbir şekilde engellenemez."

Anayasanın ikinci kısmında, Temel Haklar ve Ödevler arasında, Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler bölümünde bir sosyal temel hak olarak hükme bağlanan grev hakkı, aynı maddede lokavtla birlikte düzenlenmiştir. Aslında, sekiz fıkra olarak yapılan düzenleme de yer olan hükümlerin bir çoğu kanunla düzenleme konusu olabilecek niteliktedir (örneğin 2,3,5,8. fıkralar). Grev hakkını ilk kez Anayasal düzeyde kabul eden 1961 Anayasası da, Temel Haklar ve Ödevler arasında Sosyal ve İktisadi Haklar ve Ödevler bölümünde 47. maddesinde iki fıkra olarak ve toplu sözleşme hakkıyla birlikte hükme bağlamıştır(28).

1. Grev Hakkının 54. Maddedeki Sınırları

1982 Anayasasının Temel Haklar ve ödevler konusunda izlemiş olduğu genel usul, hakların kullanılmasında toplum hayatının zarar görmesine engel olmaktır. Yürürlükteki bir anayasanın bütünüyle

kaldırılarak, aksayan yönleri tespit edilen bütün konularda ayrıntılı çözümler getiren yeni bir anayasa yapmak, tepkici tutumun bir ifadesidir ve 1982 Anayasasında da aynı durum gözlemlenmektedir(29). Bu tercih meselesinin ve tepkinin sonucu olarak grev hakkını düzenleyen 54. maddede daha alt tasarruflarla düzenlenebilecek nitelikteki hükümler, ayrıntılı bir şekilde yer almıştır. Bu ayrıntılı düzenlemenin tabii sonuçları ise, anayasal düzeyde grev hakkının sınırlarının etraflı bir şekilde hükme bağlanmasıdır.

Çalışmamızda, önce grev hakkının 54. madde çerçevesinde sınırları belirlenmeye çalışılacak, sonra ise Anayasanın bütünü içindeki bu hakka getirilen sınırlamalar genel hatlarıyla incelenecektir. Ayrıca ekleyelim ki, kanun koyucu grev hakkını düzenlerken hem 54. madde de belirtilen sınırlar dışına çıkamaz, hem de Anayasanın bütünlüğü içinde yer alan sınırlara uymak zorundadır. Mesela, sendikaların belirtilen sorumluluğunu kaldırmaz, hak uyuşmazlıklarında da grev yapılmasına cevaz veremez, erteleme hallerinde erteleme süresinin sonunda grev uygulamasına gidilebileceğini düzenleyemez vb.

a) Grev Hakkının Öznesi

Anayasa m. 54'e göre, "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler." Bu hüküm ile grev hakkı yalnız işçilere tanınmış bir temel sosyal haktır. Bu sınırlama karşısında, Anayasa anlamında işçilerin kimler olabileceğinin belirlenmesi gerekmektedir.

aa) Anayasa Anlamında İşçi Kavramı

Anayasanın sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler bölümünde, bazı maddelerde **çalışanlar** kelimesi kullanılmış, bazı maddelerde ise **işçiler** terimi kullanılmıştır.

Anlamları ve kapsamı farklı bu iki kavramın çalışma ile ilgili hükümlerde ayrı ayrı kullanılması ve grev hakkının yalnız işçilere tanınmış olması, Anayasa anlamında işçi kavramına kimlerin girdiğinin belirlenmesi sorununu getirmektedir.

Çalışanlar kavramı geniş bir kapsama sahip olup, kamu veya özel sektörde hem bir kişi veya kuruluşa bağlı olarak çalışanları hemde kendi adına bağımsız çalışanları kapsamaktadır. İşçi kavramı ile ifade edilen kesim de bu anlamda çalışanların bir alt grubunu

oluşturmaktadır. Anayasal bir ön mesele olan işçi niteliğinin belirlenmesi(30) halinde, Anayasada düzenlenen sosyal hakkın sahibinin kimler olabileceği de belirlenmiş olacaktır. Ayrıca, Anayasa anlamında işçi sayılanlar belirlendikten sonra, anayasanın bu kişilere tanımış olduğu hakların kullanılmasını düzenleyecek kanunlarda veya yargı organı içtihatlarında, bu kişilerin işçi olarak kabul edilme-
mesi gibi durumlarda, tabiri caizse bir Anayasaya aykırılık söz konusu olabilecektir.

Çalışanlar kavramı hem özel sektör hem de kamu sektöründe çalışanları(31) kapsadığına göre, özellikle kamu sektöründe çalışanların niteliği önem arz etmektedir. Çünkü, kamu sektöründe çalışanlar, işçi, memur ve diğerlerinden(32) oluşmaktadır.

Kamu sektöründe çalışanların ayırımında statü önemli bir unsurdur. Fakat bazı hallerde statü konusunda bir açıklık bulunmadığından niteliği itibariyle bir kaç sınıfın özelliğini taşıyan çalışanlar da bulunabilmektedir.

Çalışanlar kavramına daha özetle hem memurlar hem de işçiler girmektedir. Anayasada işçinin tanımı yapılmadığına göre, memur tanımından hareketle Anayasaya göre memur sayılanların dışında kalanları işçi olarak kabul edebiliriz.

Anayasa m. 128'e göre "Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütülür."

128. maddede, 1961 Anayasasınının 117. maddesinden farklı olarak memurlar ve diğer kamu görevlileri ayırımı yapılmıştır. Kamu görevlisi kavramı biri dar diğeri geniş iki anlama gelmektedir. Geniş anlamda kamu görevlisi, kamu kesiminde görev yapan ve hukuki durumları birbirinden farklı olan bütün çalışanları kapsamaktadır. Dar anlamda kamu görevlisi ise devletin siyasi yapısını oluşturan görevlilerle özel hukuk hükümlerine bağlı olarak çalışanlar dışında kalan görevlileri kapsamaktadır(33). Dar anlamda kamu görevlisi tanımı, kamu kuruluşlarında çalışan işçileri içine almamaktadır.

128. maddede memurun tanımından çok, kamu görevlerinin kimler tarafından yürütüleceği belirlenmiştir. Ancak yine de 128. maddeden ve kamu görevlisinin niteliğinden hareketle memurları,

devlet veya bir kamu kuruluşuna bağlı olarak çalışan, genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli hizmetlerden birini yapan ve kamu hukuku (özelde İdare Hukuku) rejimine tabi kişiler şeklinde tanımlamak mümkündür(34).

Memur kavramına, 128. maddenin yorumu yoluyla ulaşılabildiğinden, bu yorumun geniş değil daraltılarak yapılması daha uygundur. Böylece, Anayasada yer alan sosyal ve ekonomik haklardan daha geniş kitlenin faydalandırılması sağlanmış olacaktır(35).

Bu genel bilgilerden sonra, Anayasanın 54. maddesinde düzenlenen grev hakkından, Anayasanın 128. maddesi anlamında memur kabul edilenlerin çalışanlar kavramından çıkarılması sonucu kalan kamu kesimi çalışanları ile, kamu kesimi dışında bağımlı çalışanlar(36) işçi olarak kabul edilip, bu hakkın öznesi olarak belirlemek mümkündür.

b) Grev Hakkı Ancak Toplu İş Sözleşmesi Yapılması Sırasında Kullanılabilir.

1961 Anayasasının 47. maddesinde işçilerin işverenleriyle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla grev hakkına sahip oldukları kabul edilmişti. Böylece, işçiler hem toplu sözleşmenin yapılması sırasında (toplu menfaat uyuşmazlıklarında) hem de toplu iş sözleşmesinin uygulanması sırasında (toplu hak ihtilaflarında) greve başvurma hakkına sahiptiler(37).

Yeni Anayasanın 54. maddesinde ise, "toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptir" denilerek hak grevi adı verilen ve toplu iş sözleşmesinin uygulanması sırasında bir hakkın ihlali sebebiyle grev yapılması yolu tıkanmıştır. Anayasanın gerekçesinde ifade edildiği şekliyle, "mahkemelere saygı ve çalışma barışı ilkeleri hak grevinin yasaklanmasına amil olmuştur. Bir toplu iş sözleşmesi döneminde mutlak iş barışı esası kabul edilmiştir"(38).

Esasen, hak grevinin ayrıca kabul edilip düzenlenmesine gerek yoktur. Çünkü, hak grevi, mevcut bir sözleşme veya mevzuat ile sağlanmış bulunan hakların işveren tarafından verilmemesi, gereği gibi uygulanmaması veya yorumlanmasındaki farklılıklardan dolayı çıkan uyuşmazlıklar üzerine yapılan grevdir (275 s. TİSGLK. m. 19/2). Oysa işverenin bu şekildeki davranışı sözleşme veya mevzuatın ihlalidir. Diğer bir deyişle,

uyuşmazlıklar daha çok hukuki niteliktedir ve bunun çözüm mercii de mahkemelerdir. Nitekim, 275 sayılı kanun düzenlenmesinde, işverenin belirtilen şekilde davranışları karışısında işçinin mahkemeye müracaat hakkı veya özel hakeme gidebilme yolu yine bulunmakta, bunun yanında işçilerin greve de giderek işvereni sözleşme veya mevzuat hükümlerine uymak konusunda tazyik altında tutabilmeleri kabul edilmiştir(39).

Yeni Anayasa 54. maddesinde grev hakkını yalnızca toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması haline inhisar ettirerek, toplu menfaat uyuşmazlıklarına dayalı grevi kabul etmiştir. Menfaat grevi ise ancak bir toplu menfaat uyuşmazlığına dayanılarak yapılabilir. Menfaat uyuşmazlığı, mevcut bir hakkın değiştirilmesi veya yeni bir hakkın meydana getirilmesi amacıyla çıkarılan uyuşmazlıklardır(40). Bu tür uyuşmazlıkların çıkış nedeni mevcut durumda bir değişiklik yapmak olduğundan, uyuşmazlığın yürürlükteki hükümlere göre çözülebilmesi sözkonusu değildir(41). Çünkü, taraflardan birisi mevcut hükümleri beğenmemekte, değiştirmek istemektedir. Türk hukukunda kabul edilen sisteme göre ise bu tür uyuşmazlıklar ancak toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yapılıyorken çıkarılabilir. Bu durum Anayasa m. 54'de de belirtilmiştir.

Bu arada ferdi uyuşmazlık ve toplu uyuşmazlık kavramlarına da değinilmesi yararlı olacaktır. İşverenle olan uyuşmazlıklar bir işçi gurubunun müşterek menfaatlerini ilgilendiriyorsa toplu uyuşmazlık; uyuşmazlık konusu müşterek olmayıp ferdi mahiyette kalıyorsa o zaman bir ferdi uyuşmazlık sözkonusudur. Ancak, toplu uyuşmazlıkta işçi topluluğunun uyuşmazlık konusunu kabul ederek taraf olmaları da gereklidir. Aksi takdirde uyuşmazlık yine ferdi uyuşmazlık olarak kalacaktır(42). Ayrıca toplu iş uyuşmazlığından söz edebilmek için, uyuşmazlık konusu bir menfaat uyuşmazlığı olmalı, hak uyuşmazlıklarının çözümü kazaî yolla halledilir(43).Esasen menfaat çatışmaları ferdi uyuşmazlığın konusu olamaz(44).

Anayasa m. 54'ün düzenlenmesiyle toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde grev hakkı tanındığına göre, bu süre içinde bir uyuşmazlık yoksa, taraflar karşılıklı istekleri konusunda uzlaşmacı tavır içinde iseler, bu halde greve başvurulamayacaktır.

c. Grev Hakkı İyi Niyet Kurallarına Aykırı
Bir Şekilde Kullanılamaz

Anayasa m. 54/2'ye göre "Grev hakkı... iyi niyet kurallarına aykırı tarzda ... kullanılamaz."

Esasen, MK. m. 2'de yer alan ve Türk hukukunda bütün hakların kullanılması açısından geçerli olan bir genel hüküm, bu fıkra ile grev hakkı yönünden Anayasal düzenlemeye konu yapılmıştır. MK. m. 2'ye göre "Herkes, haklarını kullanmakta ve borçlarını ifade hüsnüniyet kaidelerine riayetle mükelleftir. Bir hakkın sırf gayri ızrar eden suistimalini kanun himaye etmez." Anayasaya böyle bir hüküm konulmamış olsa dahi, grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı tarzda kullanılması halinde MK. m. 2'ye aykırı bir davranış sözkonusu olurdu.

Grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı şekilde kullanılıp kullanılmadığı somut olaya göre değerlendirilebilecek bir durumdur. Çünkü, kavram oldukça soyut olup, somutta hangi durumların iyi niyet kurallarına bir aykırılık oluşturduğunu tespit etme güçlükleri bulunmaktadır. Ayrıca nasıl bir ölçüte göre bu değerlendirmenin yapılacağı da kuşkuludur. Ancak, şunu söylemek mümkün ki, bu hüküm uygulamada bazı güçlüklerle karşılaşılacak bir düzenleme ve hakimlerin takdir yetkilerinin rol oynayacağı bir konudur(45). Toplu görüşmeler sırasında, işçi tarafının tekliflerinin kabul edilmesine rağmen greve devam etmemesi, genel çerçevede anlaşıldığı halde esasa tesir etmeyecek noktalarda henüz anlaşma sağlanmadığı için greve gidilmesi veya devam edilmesi, sırf işverene zarar vermek amacıyla greve devam olunması gibi hallerde grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı tarzda kullanıldığı kabul edilmelidir(46).

Grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı şekilde kullanımı bazen baştan itibaren olabileceği gibi, sonradan bu hale dönüştürülmesi de mümkündür(47).

Bütün bu hallerde grevci işçiler, grev yapmanın teminatından yararlanamayacaktır. Çünkü, grev hakkı bu gibi hallerde artık sırf başkasına zarar vermek amacıyla taşımaktadır ve kanunun himayesi dışına çıkmıştır. Bu sebeple de hizmet sözleşmesine uymamanın meşru sebep olmaktan çıktığı için, buna ilişkin müeyyideler uygulamaya konulabilir.

d) Grev Hakkı Toplum Zararına ve Milli Serveti
Tahrip Edecek Şekilde Kullanılamaz

Anayasa m. 54./2'ye göre "grev hakkı...toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şeklide kullanılamaz".

Anayasanın bu hükmü de yine iyi niyet çerçevesinde değerlendirilebilecek hususları kapsamaktadır(48). Gerçekten, grev hakkının kullanılmasıyla toplumun zararı veya milli servetin tahribi söz konusu oluyorsa, bu gibi davranışlar aynı zamanda bir iyi niyete aykırılık da oluşturacaktır. Ayrıca, grev hakkının amacı yönünden bir belirmeme sayılabilecek bu düzenlemede, grev artık toplum zararına veya milli serveti tahrip etmeye dönüştürülmüşse, kanunun himaye edemeyeceği eylemler söz konusudur. Ancak, hangi hallerde toplum zararının bulunduğu ve milli serveti tahrip edildiğinin belirlenmesinde güçlükler bulunmaktadır. Çünkü kavramlar soyut olup, hangi ölçüte göre değerlendirileceği belirsizdir. Grevin iyi niyet kurallarına aykırı tazda olmayacağına ilişkin söylemiş olduklarımız burada da geçerliliğini korumaktadır(49). Bir yandan bütün grevlerde dolaylı da olsa toplumun bir zararı söz konusudur. Çünkü, greve gidilmekle grevin yapıldığı faaliyet alanında meydana gelecek ürün azalması, hizmetin gereği şekilde yerine getirilememesi, üretim düşüklüğünden dolayı oluşabilecek fiyat artışları ve karaborsa gibi hallerde hep toplum zararı söz konusudur(50). Grevler sebebiyle ülke ekonomisinde meydana gelebilecek çöküntüler, piyasada oluşması muhtemel hammadde darlığı gibi hallerde toplum zararından bahsedilecektir. Ancak, diğer yanda işverenin toplu görüşmelerde uzlaşmaya yanaşmaması sebebiyle, usul ve esaslarına uygun yapılan ve Anayasa ile teminat altına alınmış bir temel sosyal hakkın kullanılması söz konusudur. Bu sebeple dolaylı olarak değil, doğrudan toplum zararını amaçlamış grev uygulamaları somut olayda değerlendirilmeli ve Anayasal korunmanın kapsamı dışına alınmalıdır.

Aynı şeklide, usulüne uygun olarak yapılan grevlerin çoğunda milli servetin tahribi söz konusudur. Özellikle, işyerindeki teknik donanımın grev süresince devre dışı kalması, bunların tekrar devreye sokulması için yeni harcamalar yapılması gibi hallerde de yine dolaylı olarak milli servetin tahribi bulunmaktadır. Bu noktada da dikkatli olunmalı ve doğrudan milli servetin tahribini amaçlamış eylemler(51) Anayasa teminatı dışında tutulmalıdır.

Anayasanın 54/2. maddesinde hükme bağlanmış hususlar kanun koyucuya grev uygulamalarına sınır getirmek yolunda yol gösterici hükümlerdir(52).

e) Yüksek Hakem Kurulunun Greve Müdahalesi

Anayasa m. 54./4-5'de "Grevi(in) ... yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir. Grevi(in) sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. ... Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir."

Sözü geçen fıkralarda önce grevin yasaklanabileceği veya ertelenebileceği kabul edilmiş, hangi hallerde ve işyerlerinde grev yasağı veya ertelemesinin yapılacağına kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. Böylece bazı hallerde grevin tamamen yasaklanması, bazı hallerde ise grevin ertelenmesi kabul edilmiştir. Bunun düzenlenmesi ise kanun koyucuya bırakılmıştır(53).

Fakat, 5. fıkrada grev yasağı veya ertelenmesi hallerinde erteleme süresinin sonunda uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulunca çözüleceği kabul edilmiştir.

Grev yasağının olduğu bir işkolu (veya işyerinde) uyuşmazlığın bir kurul tarafından çözümlenmesi normaldir. Çünkü, grev toplu görüşmelerde işverenin işçi tarafının isteklerini kabul etmemesi üzerine caydırıcı bir unsur olarak yapılan harekettir. Bir grev yasağı söz konusu ise işvereni işçilerin isteklerini kabule zorlamak mümkün olmayacaktır. Bu durumda ise toplu görüşmelerden bir sonuç alınması ihtimali yoktur. Bu sebeple üçüncü bir kişi veya kuruluş tarafından uyuşmazlığın çözümlenerek toplu iş sözleşmesinin bağlanması, hiç uzlaşma sağlanamamasından iyidir.

Ancak grev ertelemeleri arızı bir haldir. Nitekim, TİSGLK. m. 33'e göre, Bakanlar Kurulu belli hallerde grevi bir kararname ile altmış gün süre ile erteleyebilir. Şu halde, bu altmış günlük süre sonunda erteleme sebebi kalmış olabilir veya Danıştay'da açılan iptal davası ile erteleme kararı iptal ettirilebilir. Erteleme süresi dolduktan sonra uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulunca çözümünü düzenleyen bu amir hüküm grev hakkına ve tarafların toplu iş sözleşmesi hakkına bir müdahaledir(54). Grev toplu iş sözleşmesinin imzalanmasını sağlamaya yönelik bir hak, toplu iş sözleşmesi ise tarafların karşılıklı ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla tanınmış bir hak olduğuna göre bu hakların kullanılmasını engelleyici hükümler birer sınırlamadır. Ancak bu sınırlama, yine Anayasa ile yapıldığından Anayasaya aykırılıktan değil, Anayasa ile bu haklara müdahaleden söz edilecektir.

f) Yasak Grevler

Anayasanın grev hakkını düzenleyen hükmünde bazı grev türleri yasaklanmıştır. 54/7. maddeye göre "siyasi amaçlı grev ... ; dayanışma grev(i) ... ; genel grev ... ; işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz."

Sözü geçen fıkrada amaç yönünden bazı davranışlar grev hakkının dışında tutulmuştur. Ancak, bu amaç unsuru grevin kanuni grev olup olmadığını belirleyen önemli bir unsurdur. Kanuni grev, mesleki amaçla yapılan grevdir. Genel grev kavramının unsurları yanında, grevin amacı bir mesleki amaçla yönelmişse kanuni grevden söz edilecektir. Mesleki amaç ise toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde uyumsuzluk çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmektir. İşçilerin bu amaca yönelmemiş eylemleri genel anlamda grevin unsurlarını taşırsa ve bir grev sayılsa dahi, kanuna aykırı olduğundan, buna ilişkin müeyyidelere tabi olacaktır.

Nitekim Anayasada sayılan siyasi amaçlı grev, dayanışma grevi ve genel grevlerde de işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işi durdurmak veya önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun kararına uyarak işi bırakmaları mümkündür. Bu şekildeki bir davranış grev sayılacaktır. Ancak, bu eylemin kanuna uygun bir grev olabilmesi için kanununun aradığı diğer unsurları da taşıması gereklidir. Anayasada sayılan eylemlerde ise kanunun aradığı unsurlar bulunmamaktadır. Şimdi tek tek bu kavramlara bakacak olursak;

aa) **Siyasi amaçlı grev:** İşverene karşı değil de, devlet veya siyasal iktidara karşı yapılan grevlerdir. Ancak böyle bir grevde dahi ilk muhatap işverendir. Çünkü, işverenin işyerinde yapılmakta ve onun işyerindeki faaliyet durmakta veya aksamaktadır. Ancak, işçilerin amacı bu olmayıp, devlet organlarını, yasama organını ve yürütmeyi etkileyip, anayasal haklar elde etme, yürürlükteki düzeni koruma yada değiştirme veya bir karar alma veya karar almaktan kaçınmaya zormama gibi amaçlarla yapılan grevlerdir.

bb) **Dayanışma grevi:** Dayanışma grevinde de asıl muhatap işçilerin çalıştığı işyerindeki işveren değildir. Sempati grevi de denilen dayanışma grevinde de kanuni grev için aranan mesleki amaç unsuru bulunmaktadır. Ancak, bu mesleki amaç işçilerin kendi işverenleriyle olan ilişkilerindeki ekonomik ve sosyal

durumlarını korumak veya düzeltmek değil, başka bir işyerinde çalışan işçiler tarafından yapılmakta olan grevi desteklemek suretiyle hem onların isteklerinin haklılığını paylaşmak hem de amaçlarına ulaşmaları için destek vermek söz konusudur(55). Bu sebeple de dayanışma grevi tali nitelikte bir grevdir(56).

cc) Genel Grev: Genel grevde de doğrudan muhatap grevci işçilerin işvereni değildir. Çoğu zaman siyasi amaçlı olan genel grevler işyeri seviyesinde değil, alının bir karara uyarak ülkenin genelinde aynı zamanda yapılan grevdir. Genel grevde amaca ulaşmak için, toplumun ekonomik yaşantısını bir süre işlemez hale getirmek söz konusudur.

dd) İş yavaşlatma ve verimi düşürme grevleri: Esasen bu gibi hallerde bir grevden söz etmek mümkün değildir. Çünkü bu eylemlerde işçiler işyerindeki faaliyetini durdurarak işi bırakmamakta çalışmaya devam etmektedirler.

İş yavaşlatma eylemi ile verimi düşürme eylemleri esasen bir neden-sonuç ilişkisi içindedirler. İşçilerin iş yavaşlatmaları halinde işyerinde verim düşecektir. Ancak bazı hallerde verimi düşürmek için iş yavaşlatma eylemi değil işin gerektirdiği bütün kurallara sıkı şekilde uyma gibi (gayretkeşlik) davranışlar yapmak mümkündür. Fakat bu şekildeki bir hareketle de işin yavaşlatılması sözkonusudur.

ee) İşyeri işgali ve diğer direnişler: İşyeri işgalinde bir grevden bahsetmek mümkün değildir. İşçilerin işyerini işgal etmeleri grev kavramının unsurlarını taşımaktan öte bir saldırı niteliğindedir.

Anayasada sözü geçen diğer direnişler kavramı ile ifade edilmek istenen, amaç unsuru bakımından kanuni sayılmayacak fakat eylem olarak grev niteliğinde olabilecek davranışlar kastedilmektedir. Bu anlamda, oturma grevi, dönem grevi, nöbetleşe grev, kısa süreli grev, uyarı grevi(57) gibi eylemler zikredilebilir. Türk hukuku bakımından bu eylemler ya amaç unsurundan ya da uygulanması için gerekli kanuni porsedüre imkan vermeyecek nitelikte bulduklarından kanun dışı grev sayılmaktadır.

Anayasada tek tek sayılan eylemlerden siyasi amaçlı grev, dayanışma grevi ve genel grev uygulamaları esasen genel anlamda grev kavramına uygun düşebilecek eylemlerdir. Fakat kanuna uygunluk bakımından eksiklikleri bulunduğu için kanun dışı grev sayılarak müeyyidelenmiştir. Ayrıca, bu üç tür grevde ortak olan husus, muhatap işçilerin çalıştığı işyerindeki işverenleri değil, ya doğrudan devlet veya siyasal iktidar ya da başka işverenlerdir. Ancak, grevden asıl etkilenen ise işçilerin kendi işverenleridir.

2. Grev Hakkındaki Anayasanın Diğer Maddeleri ile Belirlenen Sınırları

Grev hakkı Anayasanın 54. maddesinde bir temel hak olarak düzenlenmesine rağmen, diğer maddelerde hükme bağlanmış sınırlama sebeplerinden de etkilenmektedir. Bilindiği gibi, 1982 Anayasası temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırılması bağlamında bir genel sınırlama hükmü getirerek, 13. maddede temel hak ve hürriyetlerin hangi hallerde sınırlandırabileceğini genel olarak belirtmiştir. Bundan başka, 14. maddede temel hak ve hürriyetlerin kötüye kullanılmaması, 15. maddede ise temel hak ve hürriyetlerin kullanılmasının durdurulması başlıkları altında yine temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırabileceği halleri düzenlenmiştir. Bu hükümlerden başka 12,16 ve özellikle 65. maddeler de konumuz açısından incelenmesi gereken hükümlerdir.

a) Temel Hak ve Hürriyetlerin (Grev Hakkındaki) Sınırlanması

Anayasa m. 13'e göre "temel hak ve hürriyetler, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünün, milli egemenliğin, cumhuriyetin, milli güvenliğin, kamu düzeninin, genel asayişinin, kamu yararının, genel ahlakın ve genel sağlığın korunması amacı ile ve ayrıca anayasanın ilgili maddelerinde öngörülen özel sebeplerle, anayasanın sözüne ve ruhuna uygun olarak kanunla sınırlandırılabilir. Temel hak ve hürriyetlerle ilgili genel ve özel sınırlamalar demokratik toplum düzeninin gereklerine aykırı olamaz ve öngörüldükleri amaç dışında kullanılamaz. Bu madde de yer alan genelle sınırlama sebepleri temel hak ve hürriyetlerin tümü için geçerlidir".

1961 Anayasasının 11. maddesine tekabül eden bu madde, sınırlamanın **Anayasanın sözüne ve ruhuna uygun** olması ve **kanunla** yapılması konularında benzer olmalarına karşın, sınırlama sebepleri bakımından oldukça önemli farklılıklar vardır.

Öncelikle şu hususu belirtelim ki, anayasa koyucu 1961 anayasası dönemindeki tartışmalara son vermek amacıyla 13. maddeyi bir genel sınırlama sebepleri maddesi olarak hükme bağlamış ve bu sınırlama sebeplerinin temel hak ve hürriyetlerin tümü için geçerli olduğunu açıkça belirtmiştir. Bu sebeple, tek tek temel hak ve hürriyetlerin düzenlendiği maddelerde sınırlama sebebi belirtilmemiş olsa dahi 13. maddedeki sebeplerle bu hürriyet sınırlandırılabilir. Bu husus 13. madde gerekçesinde de açıkça ifade edilmiştir(58). Anayasanın 13. maddesinin tüm temel hak ve hürriyetler için genel bir sınırlama maddesi olarak kaleme alınmış olması, 1982 Anayasasının temel hak ve hürriyetlere sınırlayıcı bir yaklaşımının sonucudur.

Anayasanın bu düzenlemesi karşısında, temel hak ve hürriyetleri düzenleyen maddelerde herhangi bir sınırlama sebebi zikredilmemiş olsa dahi, 13. maddedeki sınırlama sebeplerinden biri veya bir kaçına dayanılarak temel hak ve hürriyete sınırlama getirilebilecektir. Ancak, bu sınırlama Anayasanın tanıdığı yetkiye dayanılarak yasama organı tarafından çıkarılacak kanunla yapılacaktır. Bununla beraber, Anayasa koyucunun temel hak ve hürriyetleri düzenleyen maddelerinde düzenleme biçimine göre yapmış olduğu sınırlamalar da söz konusudur. Bu durumda öncelikle hak ve hürriyetler, ilgili maddelerindeki düzenleniş sınırları içinde tanınmış olup, ayrıca kanunla sınırlanması da mümkündür(59).

Sınırlama konusunda Anayasada beliren özellikleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

Sınırlama ancak kanunla yapılabilir ve idari tasarruflarla Anayasadaki sebeplere dayanılarak sınırlama getirilemez.

Sınırlama ancak Anayasada belirtilen şartlarla yapılabilir ve 13. maddedeki genel sebepler veya ilgili maddedeki özel sınırlama sebebine dayanılarak sınırlamanın yapılması gerekir. Sınırlamanın Anayasanın sözüne ve ruhuna uygun olarak yapılması gerekir.

Temel hak ve hürriyetlerle ilgili genel ve özel sınırlamalar demokratik toplum düzeninin gereklerine aykırı olamaz. 13. madde gerekçesinde ifade edilmiş şekliyle "hak ve hürriyetlerin sınırlanmasında daima gözetilmesi gereken ölçü, yani sınırlamanın sınırı öngörülmüştür. Diğer bir deyimle, hak ve hürriyetlere getirilecek sınırlamalar yahut bunlar konusunda öngörülecek sınırlayıcı tedbirler demokratik rejim anlayışına aykırı olmamak genellikle kabul gören demokratik rejim anlayışı ile uzlaşabilir olmalıdır. Getirilen bu kıstas 1961 Anayasasının kabul ettiği **öze dokunmama** kıstasından daha belirgin, uygulanması daha kolay olan bir kıstastır". Anayasa Mahkemesinin denetimlerinde dayanak noktası olarak esas alınacak olan bu ölçüt, çağdaş hürriyetçi demokrasilerin genel ve evrensel nitelikte anlaşılışının gerektirdiği düzenin gereklerine aykırı sınırlamalar yapılmasına engel olacaktır(60).

Anayasanın 13. maddesindeki düzenlemenin grev hakkına olan etkilerine bakılacak olursa:

Grev hakkı öncelikle Anayasanın 54. maddesinde düzenlendiği sınırlar içinde vardır. Ayrıca, 54. maddede sözü edilen iyi niyet kurallarına aykırı, toplum zararı ve milli serveti tahrip edecek şekilde bu hak kullanılamaz. Grev ertelenebilir veya yasaklanabilir.

Erteleme veya yasaklama hallerinde uyumsuzluğu Yüksek Hakem Kurulu çözer. Siyasi amaçlı grev, dayanışma grevi, genel grev, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler şeklinde grev hakkı kullanılamaz. Bunlardan başka grev hakkı, devletin ülkesiyle ve bölünmez bütünlüğünün, milli egemenliğin, Cumhuriyetin, milli güvenliğin, kamu düzeninin, genel asayişin, kamu yararının genel ahlakın ve genel sağlığın korunması amaçlarından biri veya bir kaç sebebiyle, Anayasanın sözüne ve ruhuna uygun olarak kanun koyucu tarafından kanunla sınırlanabilir(61).

Kanun koyucunun grev hakkına getirebileceği sınırlamalar, bu sebeplerele dahi olsa demokratik toplum düzeninin gereklerine aykırı olamaz ve sınırlama sebepleri, belirtildikleri amaç dışında kullanılamaz. Bu anlamda kanun koyucu örneğin kamu düzeninin veya genel asayişini korumak amacıyla grev hakkını sınırlayarak bu hakkı tamamiyle kullanılamaz hale getirici veya tamamiyle yasaklayıcı bir düzenleme yapamaz. Yani yapılan sınırlama amaca ulaşmak için oranlı bir şekilde olmalı(62), hakkı tamamen ortadan kaldıracı veya kullanılamaz hale getirici olmamalıdır.

b) Temel Hak ve Hürriyetlerin (Grev Hakkının) Kötüye Kullanılmaması

Anayasa m. 14'e göre "Anayasada yer alan hak ve hürriyetlerden hiçbirisi, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmak, Türk devletinin ve Cumhuriyetin varlığını tehlikeye düşürmek, temel hak ve hürriyetleri yok etmek, Devletin bir kişi veya zümre tarafından yönetilmesini veya sosyal bir sınıfın diğer sosyal sınıflar üzerinde egemenliğini sağlamak, dil, ırk, din ve mezhep ayırımı yaratmak veya sair herhangi bir yoldan bu kavram ve görüşlere dayanan bir devlet düzenini kurmak amacıyla kullanılamazlar. Bu yasaklara aykırı hareket eden veya başkalarını bu yolda teşvik ve tahrik edenler hakkında uygulanacak müeyyideler kanunla düzenlenir. Anayasanın hiçbir hükmü, Anayasada yer alan hak ve hürriyetleri yok etmeye yönelik bir faaliyette bulunma hakkını verir şekilde yorumlanamaz".

1961 Anayasasının ilk şeklinde olmayan, 1971 değişikliği ile 11. maddesine 3 ve 4. fıkra olarak eklenen benzer hüküm, 1982 Anayasasında ayrı bir madde olarak ve daha geniş bir şekilde düzenlenmiştir.

Anayasanın 14. maddesinde belirtilen şekilde temel hak ve hürriyetlerin kullanılması bir eylem (fiil) şeklindeki davranışları gerektirir(63). Ancak bu eylemsel davranışlar 14. maddede özellikle belirtilmiş esasları bozmaya, tehlikeye düşürmeye, yok etmeye vb. yönelik olmamak zorundadır.

Grev hakkı kullanılırken de 14. maddede belirtilen amaçlara yönelik olmamalıdır. Özellikle, Anayasada belirtilen Devletin bir kişi veya zümre tarafından yönetilmesini veya sosyal bir sınıfın diğer sosyal sınıflar üzerinde egemenliğini sağlamak veya bu kavram ve görüşlere dayanan bir devlet düzeni kurmak amacıyla kullanılamaz sınırları, grev hakkıyla yakından ilgilidir. Çünkü, grev yalnız işçi sınıfına tanınmıştır. İşçi sınıfının, Devletin işçi sınıfı tarafından yönetilmesini sağlamak amacıyla, işçi sınıfının diğer sosyal sınıflar üzerine egemenliğini sağlamak amacıyla veya işçi sınıfının görüşlerine dayalı bir devlet düzeni kurmaya yönelik eylemler, bu arada bu amaçla grev uygulamaları yasaktır. Bundan başka, grev hakkı Anayasada yer alan diğer temel hak ve hürriyetleri yok etmeye yönelik bir şekilde de kullanılamaz.

Anayasa, kanun koyucuya belirtilen yasaklara aykırı hareket eden veya bu yolda teşvik veya tahrik edenler haklarında uygulanacak müeyyideleri kanunla düzenleme yetkisi vermiştir. Kanun koyucu, bu yetki ile yasaklara aykırı şekilde grev yapılması halinde, yapılmasına teşvik ve tahrik edenler hakkında uygulanacak müeyyideleri kanunla belirleyebilecek, bu gibi davranışları bir suç olarak düzenleyebilecektir.

c) Temel Hak ve Hürriyetlerin (Grev Hakkının) Kullanılmasının Durdurulması

Anayasa m. 15'e göre "Savaş, seferberlik, sıkıyönetim veya olağanüstü hallerde, milletlerarası hukuktan doğan yükümlülükler ihlâl edilmemek kaydıyla, durumun gerektirdiği ölçüde temel hak ve hürriyetlerin kullanılması kısmen veya tamamen durdurulabilir veya bunlar için Anayasada öngörülen güvencelere aykırı tedbirler alınabilir".

Anayasanın 15. maddesine göre, temel hak ve hürriyetlerin kullanılması bazı hallerin varlığı halinde kısmen veya tamamen durdurulabilecek veya bunlar için Anayasada öngörülmüş olan güvencelere aykırı tedbirler alınabilecektir. Anayasada, temel hak ve hürriyetlerin kısmen veya tamamen durdurulmasına gerekçe teşkil edebilen haller "savaş, seferberlik, sıkıyönetim veya olağanüstü haller" olarak belirtilmiştir. Bu dört durumdan birisi bulunduğu takdirde temel hak ve hürriyetin kullanılması durdurulabilecektir. Ancak, temel hak ve hürriyetin tamamen veya kısmen durdurulması durumun gerektirdiği ölçüde olacak ve ayrıca milletlerarası hukuktan doğan yükümlülükler ihlâl edilmeyecektir.

Anayasada belirtilen dört durumda da ülke tamamen veya kısmen olağanüstü bir haldedir. Böyle bir durumda normal hallere özgü olan bazı hakların kullanılması tamamen veya kısmen durdurulabilecek,

yerine durumun gerektirdiği hukuk kuralları geçerli olacaktır. Fakat böyle hallerde dahi, ölçülülük kabul edilerek, durumun gerektirdiği oranda kısıtlama yapılacaktır. Bu gibi durumlarda dahi Türkiye'nin taraf olduğu çeşitli insan hakları milletlerarası sözleşmelerinden doğan yükümlülüklere de uyulacaktır(64).

Bu konuda tartışılması gerekli iki soruna değinmek yararlı olacaktır. Anayasanın 148. maddesi gereği, olağanüstü hallerde sıkıyönetim ve savaş hallerinde çıkarılan kanun hükmünde kararnemelerin Anayasa aykırılığı iddiası ile Anayasa Mahkemesine dava açılması mümkün değildir. Bu sebeble 15. maddede temel hak ve hürriyetlerin kısmen veya tamamen durdurulabilmesi için getirilen güvencelere, bu kanun hükmünde kararnemeler ile aykırı yapılacak tasarrufların iptali mümkün olmayacağından, güvenceler pratik önemini yitirecektir(65).

İkinci olarak, Anayasanın 15. maddesine göre bir temel hak ve hürriyetin kullanılması kısmen veya tamamen durdurulurken, demokratik toplum düzeninin gereklerine aykırı olmama ve öngörüldükleri amaç dışında kullanılmama şartları geçerliliğini koruyabilecek midir? Konuya özel sınırlama sebebi, genel sınırlama sebebi bakımından yaklaşan ÖZBUDUN, 13. maddedeki temel hak ve hürriyetlerle ilgili genel ve özel sınırlamalardan söz edildiği ve 15. maddede sayılan olağanüstü durumları da özel sınırlama sebebi olarak gördüğünden soruya olumlu cevap vererek, demokratik toplumlarda olağanüstü hallerin yine de bir hukuk rejimi olduğunu, olağanüstü halin idarenin hukukla bağlılığını ve bu bağlılığın bağımsız yargı organlarınc denetlenebilmesini kaldırmayacağını ve olağanüstü hallerde dahi sınırlamanın demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun olması zorunluluğunu belirtmektedir(66).

Bu açıklamalar çerçevesinde grev hakkının kullanılması, savaş, seferberlik, sıkıyönetim veya olağanüstü hallerde milletlerarası hukuktan doğan yükümlülükler ihlâl edilmemek kaydıyla ve durumun gerektirdiği ölçüde tamamen veya kısmen durdurulabilecek veya bu hak için Anayasada öngörülen güvencelere aykırı tedbirler alınabilecektir.

d) Ülkenin Ekonomik İstikrarı ve Mali Kaynaklarının Yeterliliği Ölçüsü ve Grev Hakkı

Anayasanın "Sosyal ve Ekonomik Hakların Sınırı" başığını taşıyan 65. maddesine göre, "Devlet sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, ekonomik istikrarın korunmasını gözeterek mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir."

Bu hükmün sosyal ve ekonomik haklara yapacağı etki ve grev hakkına getirebileceği sınırların belirlenmesi için sosyal hak ve ödevlerin niteliğinin açıklığa kavuşturulması gereklidir.

Genelde XIX. yüzyıl ikinci yarısı ve XX. yüzyıldaki sosyal gelişmeler ve mücadeleler sonucu uluslararası metinlere ve Anayasa düzenlemelere konu olmaya başlayan sosyal haklar, klâsik iktisadi haklara bir tepki olarak doğmuş ve kabul edilmiştir(67).

Çoğunluğu sosyal yönden zayıf olan ve özel olarak korunması gereken kişi veya gruplara tanınmış olan sosyal haklar, zamanla klâsik hakların da niteliğinde değişiklikler yaparak, onlar aleyhine gittikçe gelişmişlerdir(68).

Anayasal düzenlemelere konu olan sosyal ve ekonomik hakların düzenlenişinde üç durum göze çarpmaktadır. Bazıları kişilere sosyal hak tanıyan kurallar şeklinde, bazıları devlete somut bir alanda ya da konuda ödevler yükleyen veya yetki veren kurallar şeklinde, bazıları ise devlete yön çizen yani program-kurallar şeklinde düzenlenmişlerdir(69). Ayrıca bu düzenleme biçiminde de uygulanabilirlik yönünden farklılıklar oluşturularak, sosyal hakların bazıları doğrudan uygulanabilir nitelikte, diğer bazılarının gerçekleştirilmesi için ise devletin (yasama ve yürütmenin) katkısı gerekmektedir.

Devlete yetki veren veya ödevler yükleyen kurallarda ise kişilere belli isteme hakları tanınmamakta, somut konularda devlete yasama ya da yürütme işlemlerinin kullanılmasında yetki verilmekte veya bu yolda ona ödevler yüklenmektedir(70). "Tedbirler alır", "korur", "sağlar" şeklinde ifadelerin kullanıldığı sosyal haklarda Devletin bir ödevle yada yetkilerini kullanması gerektiği konusuyla karşı karşıya olduğu anlaşılmaktadır.

1982 Anayasasında da sosyal ve ekonomik hakların düzenlenişinde yukarıda belirtilen genel ilkeler geçerlidir.

Sosyal hakların doğrudan (kendiliğinden) uygulanabilmesi ve bunun yatay ilişkileri etkisine 1982 Anayasası açısından bakıldığında, Anayasanın 11. maddesinin "Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel kurallardır" hükmünü getirdiği görülmektedir. 1961 Anayasasının benzer hükmü olan 8/2. maddesinin Temsilciler Meclisi Anayasa Komisyonunca hazırlanan şeklinde "ve doğrudan uygulanması gereken" hükmü bulunmaktaydı(71). Gerek 1961 Anayasasının yasalaşan 8.

maddesi gerekse 1982 Anayasasının 11. maddesi Anayasa normlarının düzenleniş şekilleri ve yapılarının elverdiği ölçüde, gerek Devlet-kişi ilişkilerinde gerek kişiler arası yatay ilişkilerde doğrudan uygulanabileceklerdir(72). Anayasada yer alan sosyal hakların çoğunluğu bu şekilde normlardır(73).

Anayasal tanımın doğrudan ve kendiliğinden sonuç doğurmasıyla ilgili çarpıcı örnek grev hakkıdır. Grev hakkının Anayasadaki düzenleniş şekli, bu hakkın kullanılabilmesi için uygulama ya da düzenleme kanunun çıkarılmasının beklenmesine gerek olmayacak şekildedir(74). Bu konuda 1961 Anayasası döneminde, grev hakkının kabulünden sonra, henüz yürürlükte olan 3008 sayılı İş Kanununda grev hakkını yasaklayan hüküm Anayasanın 47. maddesine aykırı bulunularak iptal edilmiştir. Kararda Anayasa kurallarının doğrudan uygulanması ilkesine değinilmiştir(75). Anayasada yer alan sosyal hakların doğrudan uygulanabilmesinin yatay ilişkilere de etkisi olacaktır. Gerçekten kişiler arası ilişkilerde de, normun niteliği elverişli olduğu takdirde uygulanma imkanı bularak etkisini meydana getirecektir(76).

Bu genel açıklamalar çerçevesinde Anayasanın 65. maddesinin kapsamı ve grev hakkına etkisi konusu incelendiğinde aşağıdaki sonuçlar ve özellikler ortaya çıkmaktadır:

65. maddedeki hükmün Anayasanın **Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler** bölümünde yer alan bütün kurallar için geçerli olup olmadığı metinde anlaşılmamaktadır. Ancak, madde başlığında yalnızca hakların sınırı teriminin kullanılmış olması, Devlete ödev yükleyen kuralların madde kapsamı dışında olduğu sonucunu çıkarmaktadır. Madde gerekçesinde de "Anayasada yer alan sosyal ve ekonomik hakların devlet tarafından gerçekleştirilmesi ancak mali kaynakların yeterliliği ölçüsünde mümkündür"(77) denilerek, ödevlere değinilmemiştir. Ancak gerekçenin son paragrafında "Madde, hiç kimseye Devletten sosyal ve ekonomik hakların gerçekleştirilmesini isteme hakkı vermediğini, bu hakların devlete yüklenen ödevlerden ibaret olduğunu belirtmektedir"(78) denilerek, bu hakların kişiler tarafından devletten isteme hakları olmadığı, fakat bu hakların devlete ödevler yükleyen haklar olduğu belirtilmiştir.

Aslında, ülkenin ekonomik istikrarının koruma ve mali kaynakların yeterliliği ölçüsünde sosyal ve ekonomik haklar ve ödevlerin yerine getirilmesi kıstası, ödevler yönünden geçerlidir. Çünkü Anayasa ile Devlete ödev yüklenmesi halinde, Devlet bu ödevleri yerine getirmek için bir takım mali harcamalarda bulunmak zorundadır. Sosyal ve ekonomik haklardan yalnızca bir sosyal hak olarak tanınan hakların

yerine getirilmesinde (veya kullanılmasında) Devletin yapacağı hakkın uygulama kanununu çıkarmaktır. Diğer bir deyişle, bu hakların gerçekleştirilmesi için Devletin bir harcama yapmasına gerek yoktur. Nitekim, sosyal haklar olarak tanınıp kabul edilen sendika, grev, toplu sözleşme hakları gibi haklarda Anayasa ile Devlete mali harcamayı gerektirecek ödevler yüklenmemiştir. Buna karşılık, örneğin 49. maddede düzenlenen çalışma hakkı ve ödevinde Devlet çalışanları hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır hükmüyle devletin bu alanda bir takım mali külfetlere katlanması gerektiği belirtilmektedir. Aynı durum sosyal güvenlik hakkının düzenlendiği 60 ve 61. maddeler için de geçerlidir.

1961 Anayasasının benzer hükmü olan 53. maddesinde ise **Devletin iktisadi ve sosyal ödevlerinin sınırı** başlığını taşımakta, özellikle Devletin sosyal ve ekonomik hakların gerçekleştirilmesi için üzerine düşen ödevlerini yerine getirebilmesinin sınırları belirlenmekteydi.

65. maddenin grev hakkı üzerindeki etkilerine gelince:

Grev hakkı öncelikle bir sosyal hak olarak, Anayasada tanınmasıyla, niteliği gereği doğrudan uygulanabilecek bir haktır. Devletin bu hakkın uygulanması için olumlu bir edimde bulunmasına da gerek yoktur(79). Bu nedenle grev hakkına 65. maddenin uygulanması mümkün değildir(80). Ayrıca, grev hakkının sağlanmasının Devletin, ekonomik istikrarın korunması da göz önünde bulundurularak mali kaynakların yeterliliği ile doğrudan bir ilgisi yoktur. Çünkü, bu hakkı düzenleyen 54. maddede devlete yüklenen ödevler değil, doğrudan doğruya işçilere tanınan hak niteliği söz konusudur ve yukarıda belirtilen şartlarla sınırlı olmayan, bağlayıcı, **doğrudan uygulanabilir** mahiyette temel hukuk kurallarıdır. Şartsız **Anayasa hak**(81) niteliğindeki bu hakkın 65. maddenin etki alanı dışında kaldığı kesindir(82).

Buraya kadar incelemiş olduğumuz konular grev hakkının sınırlandırılması ile doğrudan ilgili olanlardır. Ancak Anayasada yer alan bazı hükümler dolaylı da olsa grev hakkına çeşitli sınırlamalar getirmektedir. Sadece hüküm olarak zikredecek olursak, Anayasanın 12/II. maddesine göre, temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder. Anayasa madde 16'ya göre ise temel hak ve hürriyetler, yabancılar için, milletler arası hukuka uygun olarak kanunla sınırlandırılabilir. Ayrıca grev hakkının Anayasa madde 26'da düzenlenen düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti ile de ilgisi bulunduğunu belirtmekle yetinelim.

D İ P N O T L A R

- (1) Fransız ihtilalinden sonra, 1973'de kabul edilen ve aynı yıl Anayasanın başına eklenen İkinci İnsan ve Vatandaş Hakları Bildirisi'de bazı sosyal haklara rastlanmaktadır, bkz. KAPANI, s. 53.
- (2) KAPANI, s. 54-55.
- (3) Bu sistemler hakkında geniş bilgi için bkz. OĞUZMAN, s. 101 vd; ÇELİK, s. 431 vd; İZVEREN, s. 381; TUNÇOMAĞ, s. 461 vd; SÜRAL, s. 27 vd.
- (4) RG. 14.9.1980, 17105.
- (5) ERKUL, s. 37.
- (6) İş mücadelesi kavramı ve bu mücadeleyi benzer kavramlardan ayıran, işçi, işveren ve devlet yönünden etkileri açısından bkz. İZVEREN, s. 321 vd.
- (7) REİSOĞLU, s. 506; SUR, s. 6 vd.
- (8) Grevin sosyolojik yönü bakımından mükemmel bir inceleme için bkz. REYNAUD, s. 9 vd.; Yazar eserinde yalnız grev açısından değil, bütün iş uyuşmazlıklarının çözülmesi açısından sosyolojik bir tahlil yapmıştır. Bu konuda ayrıca bkz. SUR, s. 6 vd.
- (9) Doktrinde yapılan grev tanımlarından bir kaçı için bkz. TALAS, s. 280; İZVEREN, s. 328; TOLGA, s. 251; REİSOĞLU, s. 587; TUNÇOMAĞ, s. 506
- (10) ERKUL, s. 157; İZVEREN, s. 329. Türk İş Hukukunda işçi tanımı esas olarak İş K. m. 1 ve Sen. K. m. 2'de yapılmıştır. İşçi, bir hizmet aktine dayanarak çalışan kişiler olarak kabul edilmiş fakat Sen. K. m. 2'de bu Kanunun uygulanması bakımından işçi sayılacak bazı kişiler de ayrıca belirtilmiştir. Diğer bir deyişle Sen. K. m. 2'de ayrıca sayılan kişiler de sendikalar kurabilip üye olma hakkına sahiptirler. Ancak Sen. K. m. 2'de yapılan genişleme, bu kanunun uygulanması yönündedir. Asıl olan ise İş K. m. 1'de yapılan tanım ve bu tanım çerçevesinde yer alan kişilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarıdır. Bu nedenle, grev

- bakımından Sen. K. m. 2'deki tanımın kabul edilmesi gerektiği görüşüne katılmıyoruz. Bu görüşte olanlar için bkz. ESENER, s. 597; İZVEREN, s. 329; ELBİR, s. 35. Sen. K. m. 2'deki tanımın esas alınmayacağı hakkında bkz. TUNÇOMAĞ, s. 506; ERKUL, s. 157.
- (11) REİSOĞLU, s. 252; TUNÇOMAĞ, s. 506.
- (12) REİSOĞLU, s. 253.
- (13) REİSOĞLU, s. 253; ERKUL, s. 159; TUNÇOMAĞ, s. 508;ALPAR, s. 13.
- (14) ALPAR, s. 14. REİSOĞLU ise işyerindeki faaliyeti durduramayacağı veya önemli ölçüde aksatmayacağı aşikar olmasına rağmen işçilerin işi bırakmaları halinde, bu davranışın grev olarak değerlendirilmeyeceğini kabul etmektedir, bkz. s. 253-254.
- (15) OĞUZMAN, s.155; REİSOĞLU, s.255; ERKUL, s.158; ALPAR, s.10.
- (16) dn.15'de belirtilen yazarlar. Aksi kanaatte TUNÇOMAĞ, s.509.
- (17) REİSOĞLU, s. 255; TUNÇOMAĞ, s. 509; ALPAR, S. 10.
- (18) REİSOĞLU,s. 255; OĞUZMAN, s. 147; İZVEREN, s. 331; TUNÇOMAĞ, s. 507.
- (19) OĞUZMAN, s. 147, 148; İZVEREN, s. 331; ERKUL, s. 157; ELBİR, s. 34. Nitekim Türk hukukunda da TİSGLK. m. 25/3'de bu tür davranışlar kanun dışı grevin müeyyidelerine tabi tutulmuştur. Esasen, bir eylem grevin unsurlarını taşıdıktan sonra ya kanuna uygun olarak yapılmıştır ya da kanun dışıdır. Bu nedenle TİSGLK.nundaki düzenlemede bir kanun dışı grevden söz edilmemiş, kanun dışı grevin müeyyidelerinin uygulanacağı belirtilmiştir.
- (20) REİSOĞLU,s. 255.
- (21) OĞUZMAN, s. 149; TUNÇOMAĞ, s. 507.
- (22) ESENER, s. 598; İZVEREN, s. 331; ERKUL, s. 158. Aksi kanaatte bkz. OĞUZMAN, s. 149.
- (23) İZVEREN, s. 331.

- (24) ESENER, işçilerin topluca işi bıraktıkları her durumu grev olarak değerlendirerek, greve katılan işçilerin sayısı ve işyerinin terkedilip terkedilmemiş olmasının önemi olmadığını belirtmektedir, s. 597.
- (25) REİSOĞLU, S. 256.
- (26) ELBİR, protesto adı altında yapılan fakat işçilerin aralarında anlaşarak işi durudrmaları eylemini de grev olarak nitelendirmektedir. Bkz. s. 35.
- (27) TOLGA, s. 187; İZVEREN, s. 330; TUNÇOMAĞ, s. 507.
- (28) Anayasal hükümlerin asıl amacı çerçeveyi oluşturup, ayrıntılı düzenlemeyi kanunlara bırakmaktır. Bu durum bir hukuk tekniği ve anayasal teamüldür. Böylece, anayasa hükümlerinin esnekliği sağlanarak, değişen zamanın getirdiği ihtiyaçlar için daha kolay yol olan kanun değişiklikleri ile bu ihtiyaçlar anayasaya uygun şekilde giderilmiş olur.
- (29) AKYOL, s. 115.
- (30) IŞIK, s. 9.
- (31) IŞIK, s. 7.
- (32) Türk hukukunda müstahdem sınıfı ayrı bir sınıf olarak kabul edilmemiş olduğundan diğerleri terimini kullanmayı uygun gördük. Ayrıca, yeni bir sınıf olarak doğan sözleşmeli personelin niteliği de tartışma konusudur.
- (33) Tanımlar için bkz. KARATEPE, s. 165.
- (34) KARATEPE, s. 168; IŞIK, s. 11.
- (35) IŞIK, s. 11-12.
- (36) İşçi niteliğinin kendisinden gelen bir özelliği, bunların bağımlı çalışanlar olmalarıdır.
- (37) Toplu menfaat ve hak uyumsuzlukları konusunda geniş bilgi için bkz. SÜRAL, s. 23 vd. Ayrıca, menfaat ve hak ihtilaflarında greve başvurabilme ve bunun şartları hakkında

geniş bilgi için bkz. OĞUZMAN (2.Bası), s. 142 vd.; ESENER, s. 600 vd.

- (38) Gerekçeli Anayasa, Değişim Yayınları, s. 81.
- (39) Hak grevi konusunda bkz.ESENER, s.593; TUNÇOMAĞ (11), s. 312.
- (40) TOLGA, s. 199; OĞUZMAN, s. 97/98; İZVEREN, s. 381; ESENER, s. 543; ÇELİK, s. 430; ERKUL, s. 107.
- (41) OĞUZMAN, s. 98.
- (42) OĞUZMAN,s.98; İZVEREN, s. 380, ESENER, s. 540; ÇELİK, s. 430/431; ERKUL, s. 105/106.
- (43) Ferdî Toplu iş uyuşmazlıkları kavramları hakkında geniş bilgi için bkz. ESENER, s. 540 vd.; SÜRAL, s. 8 vd.
- (44) İZVEREN, s. 380.
- (45) ÇELİK, s. 478; İNCE, s. 260.
- (46) AKYOL, s. 119-120.
- (47) AKYOL, s. 120.
- (48) İNCE, s. 260.
- (49) Bkz.yuk.s. 19-20. Ayrıca ÇELİK, s. 478; İNCE, s. 260.
- (50) Örneğin bir kentteki bütün ekmek fabrikalarında çalışan işçilerin greve gittiğini varsayalım. Bu durumda kentte ekmek sıkıntısı başgösterecektir. Bu ise o toplumun bir zararıdır. -
- (51) Büyük bir kuruluşta grev yapan işçiler, bu kuruluşun içinde bulunan makina vb. teçhizatı tahrip etmek suretiyle eylemlerine devam ediyorsa, artık burada bir grevden söz edilemeyecektir.
- (52) AKYOL, s. 120.
- (53) Bu hüküm çerçevesinde TİSGLK. m. 29 vd.nde grev yasakları ve erteleme halleri düzenlenmiştir.

- (54) 1961 Anayasası döneminde 275 sayılı Kanunun kabul ettiği sisteme göre ertleme süresi sonunda, anlaşmaya varamamış olan taraflar grev ve lokavt uygulamakta serbest idiler. OĞUZMAN bu sistemi eleştirerek, erteleme süresi sonunda erteleme sebepleri olan memleket sağlığının veya milli güvenliğin ne olacağını sormakta (s.31), öneri olarak, erteleme şartları devam ettikçe erteleme kararının yenilenmesi imkânı tanınmalı ayrıca toplu görüşme teklifinde bulunmuş olan tarafa ise erteleme süresi içinde uyumsuzluğu kanuni hakeme intikal ettirme yetkisi tanınmalıdır. Bu suretle karşı tarafın ertleme kararlarından haksız yararlanması da önlenmiş olacaktır (s. 68), bkz. OĞUZMAN, Düzen Nasıl Olmalıdır?
- (55) TUNÇOMAĞ, s. 512.
- (56) TUNÇOMAĞ, s. 512.
- (57) Grev türleri ve bu kavramlar hakkında geniş bilgi için bkz.ESENER, s. 594; TUNÇOMAĞ, s. 509 vd.
- (58) 1961 Anayasası hakkında bu konudaki tartışmalar için bkz. SAGLAM Fazıl; **Temel Hakların Sınırlanması ve Özü**, Ankara 1982, s. 62-84; TANÖR Bülent; **Anayasamızın Yeni 11 nci Maddesi Genel Bir Sınırlama Kuralı Getirmiş midir?**, ONAR Armağanı, İstanbul 1977, s. 873-881.
- (59) ÖZBUDUN, s. 84.
- (60) ÖZBUDUN, s. 88-89.
- (61) Bu anlamda kanun kabul edilecek, belirli sayıdaki işçilerin çalıştığı yerlerde grevin serbest olduğu düzenlemesi, grev uygulamaları sonucu uyumsuzluğun Yüksek Hakem Kurulu'ca çözüleceğine ilişkin bir düzenleme Anayasanın ruhuna aykırı düzenlemeler olacaktır. Bkz. OĞUZMAN, s. 111.
- (62) ÖZBUDUN, s. 86-87.
- (63) ÖZBUDUN, s. 95.
- (64) ÖZBUDUN, s. 93.
- (65) ÖZBUDUN, s. 93.

- (66) ÖZBUDUN, s. 94.
- (67) TANÖR, s. 29.
- (68) Sosyal hakların niteliği konusunda ileri sürülen kriterler, bunların değerlendirilmesi ve tarihi gelişimi hakkında geniş bilgi için bkz. TANÖR, s. 13-109.
- (69) 1982 Anayasasında ise sosyal ve ekonomik hakların ilk iki şekilde düzenlendiğini görmekteyiz. Oysa 1961 Anayasasında üç türde de düzenlenmiş sosyal ve ekonomik haklar mevcuttu. 1961 Anayasasındaki bu düzenleme şekli konusunda bkz. TANÖR, s. 190-195.
- (70) TANÖR, s. 194.
- (71) Bkz. S. FERİDUN, **Anayasal ve Siyasal Belgeler**, İstanbul 1962, s. 265.
- (72) 1961 Anayasası açısından bkz. TANÖR, s. 232.
- (73) TANÖR, s. 261, özellikle grev hakkı bakımından bkz. s. 269.
- (74) 1961 Anayasası bakımından bkz. TANÖR, s. 234-235.
- (75) Anyasa Mah. 6.3.1963 t., E. 1962/280, K. 1963/51, AMKD. I, s. 94-95.
- (76) Anayasa normunun yatay ilişkilere etkisi konusunda bkz. TANÖR, s. 249-282.
- (77) **Gerekçeli Anayasa**, Değişim Yayınları, s. 95.
- (78) **Gerekçeli Anayasa**, Değişim Yayınları, s. 96.
- (79) TANÖR, s. 234, 298/299, 376.
- (80) 1961 Anayasası bakımından aynı sonuç için bkz. TANÖR, s. 375; KAPANİ, s. 124.
- (81) KAPANİ, s. 124.
- (82) 1961 Anayasası bakımından aynı sonuç için bkz. KAPANİ, s. 124; TANÖR, s. 375.

FAYDALANILAN KAYNAKLAR

- AKYOL, Şener; " 1982 Anayasasına Göre İş Hukuku Hükümleri", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi 1984 Yılı Konferansları, İstanbul 1985, s.115-122.
- ALPAR Erol; "Grev Kavramı ve Unsurları", Türk Kamu-Sen, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 1, Eylül 1988, Sayı 5, s.8-25.
- ÇELİK Nuri; İş Hukuku Dersleri, 7.bası, İstanbul 1985.
- ELBİR Halid Kemal; "Grev, Lokavt Kavramları, Çeşitleri ve Kanuni Grev ve Lokavt", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi 1984 Yılı Konferansları, İstanbul 1985, s. 33-40.
- KABUL İhsan; Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, Üçüncü Cilt, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir 1985.
- ESENER Turhan; İş Hukuku, Yeniden Gözden geçirilmiş 3. Bası, Ankara 1978.
- Gereğçeli Anayasa, Değişim Yayınları, Ankara 1984.
- İŞİK Rüşan; Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, Üçüncü Baskı, Ankara 1977.
- İNCE Ergun; Toplu İş Hukuku, İstanbul 1983.
- İZVEREN Adil; İş Hukuku (I,II,III), Ankara 1974.
- KAPANI Münci; Kamu Hürriyetleri, Yenilenmiş Altınca Baskı, Ankara 1981.
- KARATEPE Şükrü; İdare Hukuku, İzmir 1986.
- ÖĞÜZHAN M. Kemal; Hukuki Yönden İşçi, İşveren İlişkileri, Temel Bilgiler, Cilt I Toplu İş İlişkileri, Toplu İş Sözleşmesi-Grev ve Lokavt-Arbuluculuk-Yüksek Hakem Kurulu-Özel Hakemlik, Yeni Mevzuata Göre Yeniden Yazılmış 3. Bası, İstanbul 1984; Genişletilmiş 2. Bası, İstanbul 1978.

- OĞUZHAN M.Kemal; Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır? İstanbul 1973.
- ÖZBUDUN Ergun; Türk Anayasa Hukuku, Ankara 1986.
- RESİSOĞLU Seza; 2822 Sayılı Topyu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986.
- REYNAUND Yean-Daniel (Çev; Ali GÜZEL/Ali Rıza OKUR) İş Uyuşmazlıkları Sosyolojisi, İstanbul 1986.
- SUR Melda; Grev Kavramı, Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı Bir İnceleme, İzmir 1987.
- SÜRAL Nurhan; İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları, Türk-İş Yayınları No.142, 1982.
- TALAS Cahit; Sosyal Ekonomi, İşçilerin Geliri-İşsizlik-İşçi ve İşveren İlişkileri-Sosyal Güvenlik-Yönetime Katılma, Gözden Geçirilmiş Altıncı Bası, Ankara 1983.
- TANÖR Bülent; Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, İstanbul 1978.
- TOLGÜ Muammer Vassaf; İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş İkinci Basılış, İstanbul 1952.
- TUNÇOMAĞ Kenan; İş Hukukunun Esasları, Genel Kavramlar-Hizmet Sözleşmeleri-Sendikaları-Toplu İş Sözleşmeleri-Arabuluculuk ve Tahkim-Grev ve Lokavt, İstanbul 1966-1989.
- TUNÇOMUĞ Kenan; İş Hukuku, Cilt II, Toplu İş Sözleşmesi-Uzlaştırma ve Tahkim-Grev ve Lokavt-İş Muhakemesi, Vize 1980 (II).