

GREV, TOPLUMSAL İHTİYAÇLAR VE ASGARİ HİZMET

Prof. Dr. Melda Sur*

Anayasamız, Cumhuriyetin temel niteliklerinden “sosyal hukuk devleti” ilkesi ile birlikte, sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını da güvence altına almıştır. Grev hakkı, çalışanların bir temel hakkı olarak dünyanın büyük kısmında tanınmakta ve korunmaktadır. Türkiye, taraf olduğu uluslararası sözleşmelere ve üyesi olduğu uluslararası örgütlerin, özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Konseyinin denetim organlarının değerlendirmelerine de uyarak grev yasaklarını tedricen azaltma yoluna gitmektedir. Bu eğilim sosyal denge yönünden ve ülkemizin uluslararası yükümlülükleri kapsamında bir ilerleme sayılmalıdır.

Grevin birtakım olumsuz etkiler doğurması doğaldır ve baskı amacını taşımasının gereğidir. Ancak, grevlerin bazı hâllerde ekonomik ve toplumsal hayata felce uğratma tehlikesi de mevcuttur. Bu incelemenin amacı, grev hakkının kapsamının genişletildiğini gördükten sonra (I), barışçı çözüm yollarını (II) ve grev hakkının özüne dokunmadan ve grevi etkisiz kılmadan, toplumun temel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bazı yolları inceleyip (III), en son olarak “asgarî hizmet” üzerinde durarak, bazı öneriler getirmektir (VI).

I. GREV HAKKININ GENİŞLETİLMESİ

A. Hukukumuzda Greve İlişkin Temel Esaslar

1. Anayasa Hükümleri

Grev hakkı, *Anayasanın 54.* maddesinde şöyle tanınmaktadır:

“Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir”.

“Grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve millî serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.”

“Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelenmenin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.”

“Yüksek Hakem Kurulunun kuruluş ve görevleri kanunla düzenlenir.”

“Greve katılmayanların işyerinde çalışmalarını, greve katılanlar tarafından hiçbir şekilde engellenemez.”

Görüldüğü üzere, grev hakkının anayasal korunma alanı bir toplu iş sözleşmesinin yapılması sürecine bağlıdır ve kanun koyucunun düzenlemesine tâbi tutulmaktadır.

* Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

2. 6356 sayılı Kanunun Greve İlişkin Genel Esasları

6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa* göre, işi bırakmanın kanuna uygun olabilmesi için:

1. Hareket grev kavramına uymalıdır. Grevin tanımı *STİSK m.58/1'de* şöyledir: “(1) İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.” Böylece işi yavaşlatma, verim düşürme gibi eylemler grev tanımına uymadığından, grev hakkının kapsamına girmemektedir. Bunun sonucu olarak, bu gibi hareketler duruma göre haklı veya geçerli fesih nedeni oluşturabilecektir. İş bırakmanın süresi bakımından da kanun bir ölçü getirmemiştir.

2. Yukarıda tanımlanan grevin yasaya uygun olması gerekir. Bunun için de grev, kanunun öngördüğü şartlara uygun olarak kararlaştırılıp uygulamaya konulmuş olmalıdır. *STİSK m.58/2* uyarınca: “(2) Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanunî grev denir.” 60. maddede düzenlendiği şekilde yasal bir grev kararını ancak toplu iş sözleşmesi süreci içinde yetki belgesini haiz sendika alabilir. Bu karar arabuluculuk aşamasından geçildikten sonra, *m.50/5'de* belirtilen uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve grev bu süre içinde altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir.

Yürürlükteki yasal düzenleme bakımından genel grevlerin, dayanışma grevlerinin ve salt siyasî grevlerin yasaya uygun olması mümkün değildir. Nitekim 58. maddenin Gerekçesinde belirtildiği üzere: “Genel grev, siyasî amaçlı grev ve dayanışma grevi ile işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişlerin Kanunda belirtilmemiş olması bunları kanuna uygun hâle getirmez. Belirtilen eylem ve direnişleri yapma hakkını veren ve hukuka uygun hale getiren hukukî bir dayanak da yoktur. (...) İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler aynı zamanda işçilerin aylık borcu ile iş görme borcuna aykırılık oluşturacaktır.”¹

B. Toplu Eylem Hakkına İlişkin Gelişen İçtihat

Yargıtayın nispeten yeni kararlarında İLO denetim organlarının görüşleri ve Avrupa İnsan Hakları Divanı içtihadı referans alınarak, mevcut yasal düzenlemelere ters düşebilecek sonuçlara varıldığı gözlenmektedir. Örneğin, hava işkolunda grev yasağı TBMM’de görüşülürken bir günlük grev, “toplu eylem hakkına” dâhil kabul edilmiştir². Bir diğer olayda işyerinde bazı işçilerin işten

¹ Gerekçe için bkz. örneğin: TAŞKENT Savaş – SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem – MUTLAY, Faruk Barış: *İş Hukukunun Temel Yasaları*, Yen. 3. Bası, İstanbul 2012, s.434-435.

² 22.HD, 29.3.2013, 276/144, Çalışma ve Toplum, 2014/3, S.42, s.265-273 ve Can TUNCAY’ın İncelemesi, s.274-283. Bu olayda meydana gelen önemli hizmet aksaması nedeniyle eylem ölçülülük ilkesine uygun bulunmadığından 22. Hukuk Dairesi tarafından fesih geçerli sayılmıştır.

çıkarılacağına dair duyum üzerine yarım günlük protesto eylemi, meşru bir “toplu eylem hakkı” kapsamında değerlendirilmiştir³.

Anayasa Mahkemesi de, yapılan bireysel başvuru sonucu, Eğitim Sen sendikasının çağrısı üzerine kamu görevlisinin yurt çapında yapılan iki günlük “göreve gelmeme eylemi”ne katılması dolayısıyla disiplin cezası verilmesini Anayasanın 51. maddesini ihlal edici bulmuştur. Avrupa İnsan Hakları Divanı kararlarına atıf yapan Anayasa Mahkemesine göre: “*Açıklanan nedenlerle, her ne kadar hafif bir ceza olsa da şikâyet edilen uyarma cezasının "toplumsal bir ihtiyaç baskısına" tekabül etmemesi nedeniyle "demokratik toplumda gerekli olmadığı" sonucuna varılmıştır. Bu sebeple başvuruçunun Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir*”⁴.

Geçmişte de Fransız öğretisi ve içtihadından hareket eden bazı yazarlarımız, çok kısa süreli işi bırakmaların bazı koşullar altında grev değil, toplu protesto eylemi sayılarak korunması gerektiği görüşündeydiler. Bu yazarlarımızın işaret ettikleri üzere, verime tesir etmeyen bir defaya mahsus kısa süreli işi bırakma ne grev ne de verim düşürme suçunu oluşturup, sadece işverene karşı “toplu bir protesto gösterisi” niteliğinde kalır⁵. Ancak önceki dönemlerde bu görüşlerde “kısa süreli işi bırakma”nın günümüzdeki örneklerden farklı ve çok daha kısa süren hareketleri ifade ettiği anlaşılmaktadır.

Günümüzdeki uluslararası gelişmeler ışığı altında oluşan Yargıtay içtihadında ise birtakım ölçütler benimsenmektedir. Aranılan koşullar, özetle, eylemin çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarına ilişkin olması, eyleme son çare olarak başvurulması, eylemin barışçı olması ve ölçülülük esaslıdır. Bu koşullardan birine uyulmamasının ise eylemin hukukî niteliğinden ziyade eyleme bağlanacak hukukî sonuçları (geçerli fesih sebebi teşkil edip etmemesi) etkilediği anlaşılmaktadır.

Söz konusu içtihat, ülkemizin uluslararası alanda zor duruma düşmemesi açısından ve aynı zamanda sosyal yönden isabetli görünmektedir. Buna karşılık içtihadın hukukî dayanağı bakımından bazı sorunlar olduğunu da ifa-

³ Örneğin: 7.HD, 3.12.2013, 7358/13055, Çalışma ve Toplum, 2014/4, S.43, s.239-243 ve Mesut GÜLMEZ’in İncelemesi, s.239-261; İşveren, Eylül-Ekim 2014, s.44-45 ve Av. Derya KARADEMİR’in İnceleme ve eleştirisi, s.36-41. Söz konusu içtihat hakkında daha genel olarak bkz. örneğin: AKBULUT, Olgun: AİHS ve AİHM Kararlarının İç Hukuka Etkisi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar -5-, Seminer 28 Şubat 2015, s.21-53; ENGIN, Murat: Sendikal Hak ve Özgürlüklere İlişkin AİHS Hükümleri, AİHM Kararları ve Türk Hukuku, İş Hukukunda Güncel Sorunlar -5-, Seminer 28 Şubat 2015, s.139-159; aynı yazar: İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk ve Türk Hukuku Anayasa m.90 Son Cümle Hükmü ve Toplu Eylemler Üzerine, Sosyal Güvenlik Dergisi, 09, 2015, C.5, S.2, s.9-36.

⁴ Tayfun Cengiz Başvurusu (Başvuru Numarası: 2013/8463) Karar Tarihi: 18/9/2014, R.G. Tarih-Sayı: 4/12/2014-29195.

⁵ OĞUZMAN, Kemal: Hukukî Yönden Grev ve Lokavt, 2. Bası, İstanbul 1967, s.37; İşçi-İşveren İlişkileri, C. 1, 4. Bası, İstanbul 1987, s.162 (ancak, bu ikinci eserde bir sonraki “buna mukabil, işyeri terk edilmiş olmasa bile işin topluca bırakılması, hiç şüphesiz ki grevdür” cümlesi görüşe farklı bir anlam kazandırmaktadır). Bu yönde ayrıca bkz.: AKYOL, Şener: Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri, İstanbul 1967, s.21; SUR, Melda: Grev Kavramı, İzmir 1987, s.63-65; TUNÇOMAĞ, Kenan – CENTEL, Tan- kut: İş Hukukunun Esasları, 6. Baskı, İstanbul 2013, s.447; TUNCAY, Can - SAVAS KUTSAL, Burcu: Toplu İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul 2015, s.360.

de etmek isteriz. Yürürlükteki mevzuatımıza ters düşen bu kararları bir hukuki temele oturtma ihtiyacı bulunmaktadır. Zira ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde grevin usul ve şartlarını belirleyen hükümler yoktur ve grev hakkının kullanılmasına ilişkin somut esaslar geniş ölçüde UÇÖ Sendika Özgürlüğü Komitesi ile Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması Komisyonu görüşleriyle oluşturulmuştur. Avrupa İnsan Hakları Divanı'nın Türkiye hakkında verdiği kararlar ise ülkemizde grev hakkından tümüyle yoksun bulunan kamu görevlilerinin genel anlamda toplu eylem hakkını gözeten kararlardır⁶.

Uluslararası andlaşmaların iç hukuka etkisini düzenleyen Anayasamızın 90. maddesinin son fıkrası şöyledir: *“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır”*. Oysa uluslararası denetim organları görüşleri ve uluslararası yargı kararları “andlaşma hükmü”nden farklı nitelikte kaynaklardır; bu itibarla ulusal yargıcın yasa hükmünü bir kenara koyarak denetim organları görüşlerini “hukuk normu” gibi uygulaması Anayasamızın 90. maddesinde öngörülenden farklı bir yol gibi görünmektedir.

C. Grev Yasaklarının Tedricen Azaltılması

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 62. maddesinde grev ve lokavt yasakları yer almaktadır. Yasa hükmünün Gereğesinde belirtildiği üzere: *“Maddenin ilk fıkrasında grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerler İLO'nun talepleri de dikkate alınarak yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleri ile sınırlandırılmıştır.”*

Grev yapılamayacak işler şunlardır: *Can ve mal kurtarma işleri, cenaze işleri ve mezarlıklar, şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta ve doğal gazdan başlayan petrokimya işleri, Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleri, kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastaneler. Yasada yer alan “bankacılık hizmetleri” ve kamu kuruluşlarınca yürütülen “şehir içi toplu taşıma hizmetleri”ndeki grev yasağı Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş bulunmaktadır⁷.*

Ayrıca, 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, bankacılık hizmetleriyle ilgili borsalarda da grev yasağı getirmektedir⁸. Bu Kanunun m.137/2 hükmüne göre: *“Bu Kanun uyarınca kurulan ve faaliyet gösteren borsalar ve teşkilatlanmış diğer pazar yerleri, merkezî takas kuruluşları, merkezî saklama kuruluşları ile MKK tarafından yürütülen hizmetlerde grev ve lokavt yapılamaz”*. Böylece, borsalar ve teşkilatlanmış diğer pazar yerleri, merkezî takas kuruluşları ile Merkezî Kayıt Kuruluşu Anonim Şirketi tarafından yürütülen hizmetler de grev yasağı-

⁶ Bu kararlar hakkında bkz. örneğin: SUR, Melda: İş Hukuku - Toplu İlişkiler, Günc. 5. Bası, Ankara 2015, s.32-36.

⁷ Anayasa Mahkemesi, 22.10.2014, E. 2013, K. 2014/191, RG 11.11.2015, S. 29529.

⁸ Bu konuda, bkz.: CENTEL, Tankut: Grev Yasak ve Sınırlamalarına Topluca Bakış, TİSK Akademi 2013/I, s.6 vd., s.9.

na tâbidir. Belirtmeliyiz ki, bu hizmetlerde öngörülen grev yasağı Anayasaya aykırı bulunmamıştır⁹.

STİSK m.62'deki mevcut bir kısım grev yasaklarının ve bunlar arasında bankacılık ve şehir içi toplu ulaşım hizmetlerindeki grev yasağının İLO denetim organlarınca eleştirilmeye müsait olduğuna zamanında işaret edilmektedir¹⁰. Nitekim daha önce Uluslararası Çalışma Örgütü Sendika Özgürlüğü Komitesinin örneğin 303 sayılı Raporunda Türkiye'de bankalarda grevin yasaklanması eleştirilmiştir (Olay No.1830, par. 62).

Belirtmeliyiz ki, önceleri 2008 yılında Meclise sunulan *2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifinde (20.5.2008)*, banka işlerinde grev yasağı kaldırılmıştı; ancak "*bankacılık sektöründe sözleşmeleri gereği taahhüt edilen hizmetlerin grev ve lokavt uygulaması sırasında verilmesine devam olunur*" kaydı yer almaktaydı. Oysa daha sonra kabul edilen 6356 sayılı STİSK m.62/1'de böyle bir ayrıma gidilmeksizin bankacılık hizmetleri tümüyle grev yasağı kapsamında yer almıştır.

Anayasa Mahkemesinin 22.10.2014 tarihli kararında, 6356 Sayılı Kanunun diğer bazı hükümleriyle birlikte, 62. maddesinin (1) numaralı fıkrasında yer alan 1- "bankacılık hizmetlerinde;" ve "...ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde..." ibareleri Anayasa'ya aykırı bulunarak iptallerine karar verilmiştir. Kararın gerekçesine bakıldığında, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin ve İLO denetim organlarının görüşlerinin dikkate alınarak sonuca varıldığı anlaşılmaktadır. Kararda belirtildiği üzere:

"Grevin yasaklanabileceği işler ve işyerleri geniş toplum kesimlerini ilgilendiren ve yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleridir. Buna göre kesilmesi hâlinde toplumun ciddi ölçüde zarara uğrayabileceği yaşamsal nitelikteki hizmetler, insan sağlığını, millî savunma ve güvenliği ilgilendiren işler için grev ve lokavt yasaklanabilecektir. İptali istenilen kurallar ile getirilen yasak kamu düzeni ve toplum hayatını doğrudan etkileyen faaliyetler değildir. Kurallar ile grev ve lokavt kapsamına alınan alanlar, yaşamsal nitelik taşımayan, insan sağlığına doğrudan etki etmeyen, millî savunma ve güvenlik ile ilgili yönleri bulunmayan ve toplumun tümünü doğrudan etkilemeyen hizmetlerdir. Dolayısıyla bu tarz hizmetlerde toplumun tümünü ilgilendiren stratejik öneme sahip olan kamusal çıkarlar bulunmamaktadır" (par. 235). (...) "Buna göre kanun koyucunun kurallar

⁹ Anayasa Mahkemesine göre, sermaye piyasalarının işleyişi bakımından kritik önem arz eden bu kurum ve kuruluşların faaliyetlerinin sürekliliğini sağlamak ve üçüncü kişilerin haklarını korumak amacıyla grev ve lokavt yasağı getirilmiştir. Bu alanlarda grev yasağının getirilmiş olması demokratik toplum düzeninin gerekleri ile çelişmeyip, ölçülülük ilkesine aykırı olmadığı gibi, Anayasanın 54. maddesine de aykırı değildir. Anılan hizmetlerde grev sebebiyle bu kurumlardaki işlerin aksaması durumunda meydana gelebilecek ekonomik olaylar ve etkileri göz önüne alındığında, Anayasa'nın 49. maddesi uyarınca Devlete verilen görev kapsamında kamu yararı amacına yönelik bir düzenleme söz konusu olduğu da belirtilmiştir. Karara karşı üç üye muhalif kalmıştır (Anayasa Mahkemesi, 14.11.2013, E. 2013/24, K. 2013/133, RG 22.7.2014, S. 29068).

¹⁰ Bkz. örneğin: KUTAL, Metin: Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı), Sicil, Mart 2012, s.159-177, s.176; SUR, Melda: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Grev Hakkı, Sicil, Aralık 2012, s.163-171, s.167 ve dipnot 24; 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, 2013/4, S.39, s.323-362, s.356.

ile getirmiş olduğu grev yasağı temel hizmetler kapsamında değerlendirilmesi mümkün olmayan hizmetler içindir ve bu hizmetlere getirilen grev yasakları demokratik toplum düzeninin gerekleriyle bağdaşmamaktadır” (par. 237). (...) “Ölçülülük ilkesiyle devlet, grev yasaklamanın topluma sağladığı kamu yararı ile bireylerin hak ve özgürlükleri arasında adil bir dengeyi sağlamakla yükümlüdür. İtiraz konusu kuralların, bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev yasağının, korunması düşünülen yarar ile çatışan hak ve özgürlükler arasında adil ve makul bir denge gözetmemesi ve stratejik öneme sahip olmaması nedeniyle Anayasa’nın 54. maddesinde yer alan grev hakkına ölçüsüz bir müdahale olduğu açıktır.” (par. 239).¹¹

D. UÇÖ Sendika Özgürlüğü Komitesinin Grev Hakkında Bazı Görüşleri

Yargıtayın ve Anayasa Mahkemesinin bu çalışmamızda değindiğimiz bazı kararlarını daha iyi anlayabilmek açısından Uluslararası Çalışma Örgütü denetim organlarının greve ilişkin bazı görüşlerini de burada belirtmek yararlı olacaktır.

Türkiye’nin de taraf olduğu 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında Sözleşmenin 3. maddesi uyarınca:

“1. Çalışanların ve işverenlerin örgütleri, tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.”

“2. Kamu makamları, bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınılıdır.”

Bu hükümden hareketle, UÇÖ organları eskiden beri grevin de bu etkinlikler içinde yer alması gerektiğini kabul etmektedir ve bu çerçevede özellikle üçlü yapıya sahip bir organ olarak 1951’de kurulan Sendika Özgürlüğü Komitesinin grev hakkında oluşturduğu bir “içtihat” mevcuttur. Bu içtihatta yer alan görüşlerin bazıları özetle şöyledir¹²:

- Hak uyuşmazlıklarının, bir başka deyişle, bir kanun veya sözleşme hükmünün yorumuna ilişkin ihtilafların yetkili mahkemelerce çözümlenmesi esastır. Hak grevinin yasaklanması sendika özgürlüğüne ters düşmez (par. 532). Ayrıca, bir toplu iş sözleşmesi yürürlükteyken greve başvurulması kısıtlanabilir, yasaklanabilir. Bu durumda etkili ve tarafsız başvuru mercilerinin bulunması gerekir (par. 533).

- Grev hakkı salt bir toplu iş sözleşmesinin yapılması sürecindeki iş uyuşmazlıklarıyla sınırlı tutulamaz (par. 352). Bu itibarla, çalışanları doğrudan etkileyecek ekonomik ve sosyal politika sorunları karşısında greve gidilebilir. Buna karşılık salt siyasal grev sendika özgürlüğü kapsamında değildir (par. 520, 527-529, par. 541-542).

- Salt işi bırakmanın yanında, işi yavaşlatma, aşırı kurallı çalışma, oturma grevi gibi eylemler de, barışçıl olduklarında korunmalıdır (par. 545).

¹¹ Bu karara iki karşı oy yazısı bulunduğu da işaret edilmelidir.

¹² Recueil de décisions du Comité de la liberté syndicale, 5ème éd. (révisée), 2006, www.oit.org, Kasım 2014.

Kabul edilen grev yasakları hakkında temel esaslar ise şöyledir:

- Grev ancak devlet adına kamu gücünü kullanan memurlar bakımından yasaklanabilir (par. 541) veya dar anlamda temel hizmetlerde, yani kesintiye uğraması durumunda, halkın tamamının veya bir kısmının yaşamı, güvenliği veya sağlığını tehlikeye düşürebilecek hizmetlerde grev yasaklanabilir (par. 540, par. 576). Zorunlu tahkim de ancak bu durumlarda öngörülebilir (par. 564).

- Temel hizmetlerin kapsamı geniş ölçüde her devletin kendine özgü koşullarına bağlıdır. Bu kavram mutlak ve kesin bir anlam taşımaz, zira temel sayılmayacak bir hizmette grevin süresi ve kapsamı belli ölçüleri aşarak bu surette halkın tamamı veya bir kısmının yaşam, güvenlik veya sağlığını tehlikeye düşürebilecekse, bu alan temel hizmet olarak nitelendirilebilir (par. 582).

- Söz konusu temel hizmetler kapsamında şunlar sayılmıştır: hastaneler, elektrik ve su dağıtım, telefon hizmetleri, polis ve silahlı kuvvetler, itfaiye, cezaevleri, okullara gıda temini ve temizlik işleri, hava trafik kontrolü (par. 585).

- Buna karşılık temel hizmet sayılmayan çeşitli işler arasında, radyo ve televizyon, petrol tesisleri, limanlar, bankalar¹³, vergi tahsilinde bilgi işlem hizmetleri, genel olarak taşıma işleri, pilotlar, demiryolları, posta, çöp toplama işleri (ancak işin durması belli bir süre veya kapsamı aştığında çöp toplama işleri temel hizmete dönüşebilir) ve soğutucular (par. 587).

Ülkemizdeki içtihat ve özellikle nispeten yeni Anayasa Mahkemesi kararları bir ölçüde UÇÖ denetim organlarının görüşleri doğrultusunda gelişmiştir ve gelecekteki düzenleme ve uygulamalarda bu görüşlerin dikkate alınabileceği anlaşılmaktadır.

II. BARIŞÇI ÇÖZÜM YOLLARININ İŞLETİLMESİ

Greve gidilmesi hukukumuzda bir bakıma “son çare”yi teşkil etmektedir. Yasa koyucu eskiden beri grevden önce bir barışçı çözüm aşamasını (önceleri uzlaştırma, daha sonra arabuluculuk) düzenlemiştir. Resmî nitelik taşıyan arabuluculuk her grevden önce başvurulacak zorunlu bir aşamadır. Bunun yanında, kanun koyucu tahkim olanağına da yer vermektedir; tahkime gidilmesi ihtiyaridir, fakat tahkim hâlinde grev yolu kapatılmış olur. Aşağıda ilk önce tahkim, daha sonra arabuluculuk kısaca incelenecektir.

A. Tahkime Gitme Olanağı

STİSK m.52 uyarınca taraflar anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilirler. Toplu iş sözleşmesine, taraflardan birinin başvurusu üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler konulabilir. Toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm yoksa Hukuk Muhakemeleri Kanununun özel hakeme ilişkin hükümleri uygulanır. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebilirler. Taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı anlaşma yaparlarsa, *bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, kanunî hakemlik hükümleri uygulanmaz.*

Böylece, her ne kadar “Grev hakkının ve lokavtın güvencesi” başlıklı STİSK m.66’nın 1. fıkrasına göre “*Toplu iş sözleşmelerine, grev hakkı veya lo-*

¹³ Diğerleri arasında, Türkiye’de bankalarda grev yasağı hakkında 1810/1830 sayılı Olay, 303. rapor, paragraf 62 (Recueil 2006, No.587).

kavttan vazgeçilmesine veya bunların kısıtlanmasına dair konulacak hükümler geçersiz” ise de, hakeme başvurulmasına bir yasal engel yoktur. Sonuçta, toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmünde olacaktır.

Nitekim STİSK m. 52 hükmünün *Gerekçesinde* belirtildiği üzere:

“Maddede, menfaat ve hak uyuşmazlıklarında özel hakemin konumu düzenlenmiş, hak uyuşmazlıklarında özel hakemlikle ilgili genel hükümlerin işletileceği esası benimsenmiştir. Tarafların tahkim sözleşmesi yaparak uyuşmazlığın hangi esaslara göre (maddî hukuk ve yargılama usulü) çözüleceğini kararlaştırmaları yanında, toplu iş sözleşmelerinde borç doğuran hükümler arasında tahkimle ilgili düzenleme yapmaları da mümkündür. Bu çerçevede, sadece bir tarafın isteği üzerine dahi özel hakeme gidilebileceğine ilişkin toplu sözleşme hükümleri geçerli olacaktır. Menfaat uyuşmazlığında özel tahkime gidilmesi hâlinde hakem kararı toplu iş sözleşmesi niteliği kazanacağından, taraflar bu suretle grev ve lokavt yetkilerini kullanmaktan feragat etmiş sayılmaktadır (...).”

B. Arabuluculuk

1. Arabuluculuğa Başvurma Zorunluluğu

Grevin “son çare olması” hâlen sistemimizde benimsenen yaklaşımdır. 6356 sayılı Yasada düzenlenen barışçı çözüm aşamasından (arabuluculuk) geçip tekrar bir anlaşma zemini bulmayı aramadan ve bunu bir resmî tutanakla saptamadan yasal bir grev kararı alınıp uygulamaya konulamaz. 6356 sayılı STİSK m.50 ve *Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliğinde*¹⁴ de düzenlenen bu (olağan) arabuluculuk, toplu iş ilişkileri sistemimizde özel bir önem taşır. Maddenin *Gerekçesinde* belirtildiği üzere: “*Toplu iş mücadelesi aşamasından önce barışçı çözüm yollarının denenmesi zorunluluğu ve arabuluculuk mekanizması, sistemin tıkanmasını önlemeyi ve iş mücadelesini azaltmayı amaçlamaktadır (...)*”

Somut olarak, yetkili sendikanın yürüteceği toplu iş sözleşmesi pazarlığı için belirli bir süre öngörülmüştür ve m.47/3 uyarınca bu süre ilk toplantıdan itibaren altmış gündür. Bu süre sonunda taraflar anlaşmaya varamamışlarsa arabuluculuk aşamasından geçilmelidir.

“Olağan arabuluculuk” olarak da adlandırılan bu aşamada taraflar arabulucuyu resmî arabulucu listesinden seçebilir veya katılım sağlanamaması hâlinde arabulucu görevli makam tarafından resmî listeden resen seçilerek görevlendirilir. Arabulucu, tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar, bu amaçla taraflara önerilerde bulunur (m.50/2). Taraflar ve diğer bütün ilgililer, arabulucunun anlaşmazlık konusu ile ilgili istediği her türlü bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür. Arabulucunun görevi, kendisine yapılacak bildirimden itibaren en çok on beş gün sürer; bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı iş günü uzatılabilmektedir ve böylece azamî arabuluculuk süresi 21 gündür.

Bu barışçı çözüm aşamasında taraflar anlaşmaya varırlarsa, toplu iş sözleşmesi imzalanır. Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu, uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler; uyuşmazlığın sona

¹⁴ Bu Yönetmelik 7.12.2013 tarih, 28844 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

erendirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek, görevli makama (Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne) verir.

2. Grev Kararı İçin Öngörülen 60 Günlük Süre İçindeki Çabalar

Arabuluculuk süreci sonucunda taraflar anlaşmaya varamamışlarsa, *m.50/5’de belirtilen uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde*, yetkili sendika bir grev kararı alabilecektir (m.60/1); bu süre içinde altı işgünü önceden karşı tarafa grevin uygulanacağı tarih de bildirilir. Bu süre içinde grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde *sendikanın yetkisi düşer*.

6356 sayılı Yasanın 60. madde hükmünün *Gerekçesinde* belirtildiği üzere: “*Düzenleme, aynı zamanda grev kararı ve grev uygulama süresini birleştirerek taraflara anlaşabilmeleri için son bir ek süre vermektedir.*”

3. Olağanüstü Arabuluculuk

Grev kararı alınmasından sonra da ayrı bir arabulma faaliyeti daha düzenlenmiştir. Buna göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, grev kararından sonra, grev esnasında bizzat bir arabulma denemesinde bulunabilecektir (*m.60/7*): “*Kanunî grev kararı alınan uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir.*”

6356 sayılı Yasayla bu olağanüstü arabuluculuk ilk kez düzenlenmiş bulunmaktadır. Böylece grev kararından önceki olağan arabuluculuğun olumlu sonuç vermemesi durumunda, grev kararından sonra bir ikinci arabulma denemesi söz konusu olup, bu kez daha etkili ve siyasî ağırlığı olan Bakan, uygun gördüğü takdirde ve kendiliğinden devreye girebilmektedir. Bir açıdan yasal greve müdahale olarak da değerlendirilebilen¹⁵ bu yeni yöntem her şeye karşın sonuçta tarafları zorlama amaçlı değildir ve iradî bir temele dayanır. Zira bakan veya görevlendirdiği arabulucu zorunlu bir çözümü taraflara dayatmaz. Bu faaliyet gene “arabuluculuk” niteliğindedir ve sadece tarafların anlaşmaya varmalarını kolaylaştırmaya yönelik bir ikinci denemedir.

III. YASAL GREV ESNASINDA ALINABİLECEK BAZI ÖNLEMLER

Yasal bir greve müdahale edilmesi ancak bazı durum ve koşullara bağlıdır ve istisnâi olarak öngörülmektedir. Yürürlükteki mevzuatımızda *grevin erte-*

¹⁵ Bkz.: SUR, Melda: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda Grev Hakkı, Sicil, Aralık 2012, S. 28, s.163-171; aynı yazar: Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri, Prof.Dr. M. Polat Soyer’e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayı 2013, s.255 vd.; 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, 2013/4, S. 39, s.323 vd.; ALPAGUT, Gülsevil: 6356 Sayılı Yasa’nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi – Uluslararası Normlara Uyum, Legal İHSGHD, S. 35, s.41; CANIKLIOĞLU, Nurşen: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Yeni Düzenlemeleri, İşveren, Kasım-Aralık 2012, s.53-56; s.54; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, Toplu İş Hukuku, s.333.

lenmesi (STİSK m.63) ve mahkeme kararıyla durdurulması (STİSK m.72) düzenlenmiştir.

Bunun yanında, farklı nitelikte olarak, grev süresince greve katılamayacak işçiler (STİSK m.65) ve mülki amirin yetkilerinden (STİSK m.74) de söz etmek gerekmektedir.

A. Yasal Greve Müdahale

1. Grevin Erteleenmesinin Hukukî Çerçevesi

Anayasa m.54/IV-V uyarınca: “Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir.”

“Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelenmenin 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.”

STİSK m.63 uyarınca da: “(1) Karar verilmiş veya başlanmış olan kanunî bir grev veya lokavt genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir.”

“(2) Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60 ıncı maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir.”

“(3) Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı işgünü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.”

Bu hükümlerden anlaşıldığı üzere, grevin ertelenmesi ancak genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte olması hâlinde mümkündür ve erteme hâlinde artık greve gidilemeyecek, erteleme süresi sonunda taraflar anlaşmaya varamamışsa, tarafların birinin başvurusu üzerine Yüksek Hakem Kurulu tarafından uyuşmazlık çözümlenerek toplu iş sözleşmesi yapılacaktır.

Belirtmek gerekir ki, *Sendika Özgürlüğü Komitesi*, grev ertelenmesinin hükümetin değil, ancak ilgili tüm tarafların güvenine sahip bağımsız bir organ tarafından kararlaştırılabileceği görüşündedir¹⁶.

Ülkemizde bazı erteleme kararları yeterince somut gerekçelere dayandırılmadığından, sendika ve grev hakkını ihlâl edici sayılmaktadır. *Anayasa Mahkemesi*, Kristal-İş Sendikasının başvurusu üzerine aldığı bir kararda, Avrupa İnsan Hakları Divanı içtihadına da atıf yaparak, ŞİŞECAM tesislerine dair grev erteleme kararının zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca dayandığının yeterli gerekçelerle ortaya konulmadığına işaret etmiştir. Anayasa Mahkemesi söz konusu erteleme kararının “demokratik toplumda gerekli” bir önlem olarak değerlendirilemeyeceği ve anayasal sendika hakkının (m.51) ihlâl edildiği sonucuna oybirliğiyle varmıştır¹⁷.

¹⁶ Türkiye hakkında 335. rapor, Olay No. 2303, par. 1377 ve 338. rapor, Olay No. 2329, par. 1279 (Recueil, 2006, No.571).

¹⁷ Anayasa Mahkemesi 2.7.2015, 2014/12166, RG 12.8.2015, S. 29443.

2. Grevin Mahkeme Kararıyla Durdurulması

Anayasada belirtildiği üzere (m.54/2): “Grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve millî serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.”

6356 sayılı STİSK m.72’de “Grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması” başlığı altında, grevin mahkeme kararıyla durdurulması düzenlenmektedir. Grevin durdurulmasına ilişkin ilk fıkra şöyledir:

“(1) Taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine mahkemece, grev hakkı veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi hâlinde, uygulamakta olan grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir.”

Bu hüküm, geçmişte grev yasaklarının kapsamlı oluşu ve ayrıca grev ertelenmesi yönteminin de mevcudiyeti dolayısıyla işletilmemiştir. Ancak, grev yasakları azaldıkça bu hükme başvurma ihtiyacı doğabilecektir ve bankacılık (ve toplu yolcu taşıma işleri) alanlarında bazı durumlarda bu yola gidilmesi grev ertelenmesine nazaran daha uygun görünmektedir. Zira STİSK m.72’deki anlatım hukuk kurallarını zorlamadan nispeten geniş bir yorumla elverişlidir.

Bu maddenin kapsamına girecek hâller arasında, işverenin mali güç ve olanaklarının çok üstünde taleplerle greve gidilmesi, çok önemsiz sayılabilecek bir nokta yüzünden greve gidilmesi, öne sürülen taleplere nazaran grevin topluma aşırı zararlar vermesi, karşı tarafın talepleri kabul etmesine karşın grevin sürdürülmesi, grevin bir rakip işletme tarafından kışkırtılması, sırf işverene zarar vermek amacıyla greve gidilmesi gibi muhtelif hâller örnek olarak gösterilebilir¹⁸. STİSK m.72’de öngörülen mahkeme kararıyla grevi durdurma nedenleri böylece sadece dar anlamda hakkın karşı tarafa zarar verme amacıyla kullanılmasyla sınırlı değildir; daha geniş bir şekilde, Alman hukukunda da benimsendiği şekilde, grevin ölçülülük ilkesine aykırı kullanılması hâllerini de kapsayabilecektir¹⁹. Hâkim, her grev uygulamasında belli ölçüde toplumun veya ulusal servetin zarara uğramasının kaçınılmaz olacağını dikkate alıp, mevcut olayda ağır, yani makul ölçüyü aşan bir zararın bulunup bulunmadığını araştırarak kararını vermelidir²⁰.

İş Mahkemesinde açılacak bu dava devam ederken mahkemeden grevin ihtiyatî tedbir kararıyla durdurulması istenebilir²¹.

B. İşyerinde Bazı İşlerin Devam Etmesi ve Mülkî Amirin Yetkileri

“Asgarî hizmet”i ele almadan önce, bununla ilişkili olabilen ancak ayırılması gerekli diğer bazı kural ve müesseselere değinmek yararlı olur. Bunlardan biri STİSK m.65 uyarınca grevde bir kısım işçilerin çalışmaya devam etme zorunluluğu, diğeri de STİSK m.74’e dayanarak mülkî amirin alacağı tedbirlerdir.

¹⁸ REİSOĞLU, Seza: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.382; SUR, Toplu İlişkiler, s.422; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.409-412. Ayrıntılı bir inceleme için bkz. özellikle: KANDEMİR, Murat: Grev Hakkının Kötüye Kullanılması, Legal İHSGHD 2007/15, s.982-1011, öz. s.997 vd.

¹⁹ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.412 ve dipnot 354’de zikredilen Almanca kaynaklar.

²⁰ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.439; KANDEMİR, s.1000.

²¹ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.439-440.

1. STİSK m.65'de Düzenlenen "Greve Katılamayacak İşçiler"

Hâlen hukukumuzda ve çeşitli hukuk sistemlerinde grev esnasında çalışmaya devam edecek bir işçi kadrosu öngörülmüştür. İşyerinde güvenliğin sağlanması ve işletme varlıklarının korunması amaçlı bu sürekli etkinlik hiçbir şekilde üretim ve satışa yönelik olamaz. Zira STİSK m.65'deki "Kanunî grev ve lokavta katılamayacak işçiler" düzenlemesi uyarınca:

"Hiçbir şekilde üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi" grev sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır.

Grev ve lokavt dışında kalacak işçilerin belirlenme usulü maddenin diğer fıkralarında düzenlenmiştir.

Bu düzenlemenin niteliği aşağıda incelenecek olan "asgari hizmet"ten farklıdır. Burada devamlılık arz edecek çalışmalar işletme varlıklarını koruma ve grev son bulunca faaliyetin gecikmeksizin yeniden sürdürülebilmesi amaçlıdır. Örneğin, güvenlik görevlileri, gıda fabrikasında soğutucularda çalışanlar, hayvanlara yem verenler gibi işyerindeki varlıkların muhafazasına yönelik işler söz konusudur.

2. Mülki Amirin Yetkileri

STİSK'da yer alan "grev ve lokavt hâlinde mülki amirin yetkileri" başlıklı m.74/1 uyarınca:

"(1) Mahallin en büyük mülki amirleri halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak, işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak tedbirleri alır."

"(2) Grev ve lokavtın uygulanması sırasında mahallin en büyük mülki amirinin kamu düzenine ilişkin alacağı tedbirler, kanunî bir grev veya lokavtın uygulanmasını engelleyici nitelik taşıyamaz."

Bu hükmün 1. fıkrası bazı tereddütlere yol açmaktadır²². Geçmişte halkın gündelik yaşamı için zarurî ihtiyaçların sağlanmasına verilen bir örnek, fırın işçilerinin grevi hâlinde, civar kasabalardan ekmek temininin en büyük mülki amir tarafından sağlanmasıdır²³.

Anayasa Mahkemesinin 22.10.2014 tarihli kararında, bu maddede aykırılık iddiasına konu olan "işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak" ibaresi Anayasaya aykırı bulunmamıştır²⁴. Kararın gerekçesinde işaret edildiği üzere: "Kural ile getirilen, işyerinde faaliyetin devamını sağlayacak tedbirler alınması yetkisi, halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak olan tedbirler ile sınırlıdır. Burada koruma altına alınan,

²² Mülkiye amirinin yetkilerinin açıklığa kavuşturulması ihtiyacı önceki Yasa döneminde ifade edilmişti (bkz. OĞUZMAN, İlişkiler, s.246). Bu konuda bir tüzük çıkarılmıştı (Grev ve Lokavtlarda Mülki İdare Amirlerince Alınacak Önlemlere İlişkin Tüzük, 9.8.1989). Bu tüzük (ancak) 16.3.2015 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır (RG 5.5.2015, S.29346).

²³ REİSOĞLU, Şerh, s.390.

²⁴ Anayasa Mahkemesi, 14.11.2013, E.2013/24, K. 2013/133, RG 22.7.2014, S. 29068. Bu karara iki üye muhalif kalmıştır.

işyerinde üretilen ya da sunulan mal veya hizmetin kullanıcıları olan toplumun tümüdür. Grevin işverene karşı kullanılacak bir hak, lokavtın ise greve karşı geliştirilmiş bir araç olduğu düşünüldüğünde, sosyal taraflar dışında toplumun korunması gerekliliği doğmaktadır.” Bir sonraki fıkradaki mülki amirin tedbirlerinin kanunî bir grev veya lokavtın uygulanmasını engelleyici nitelik taşıyamayacağı hükmüne işaret eden Anayasa Mahkemesi, greve katılmayan işçilerin işyerinde çalışmaları durumunda “işyerinde faaliyetin devamlılığı” söz konusu olduğundan, bu devamlılığı sağlayacak önlemlerin alınmasının zorunlu olduğunu da belirtmektedir (par. 283). Anayasa Mahkemesine göre, mülki amirlerce alınacak tedbirler kanunî bir grev veya lokavtın uygulanmasını engelleyici nitelik taşıyamayacağından, bu tedbirlerin grev hakkının özünü zedeleyen bir yönü bulunmamaktadır. Anayasa Mahkemesine göre, getirilen düzenleme grev hakkı ve lokavta ölçsüz bir müdahale teşkil etmemektedir.

IV. ASGARİ HİZMET

A. Asgarî Hizmet ve UÇÖ Sendika Özgürlüğü Komitesinin Görüşleri

“Asgarî hizmet” (*service minimum*), yasal bir grev esnasında, halkın büyük önem taşıyan bazı ihtiyaçlarını sağlamaya yönelik bazı işlerde küçük bir kadronun çalışmaya devam etmesini ifade eder. Özellikle kamu hizmeti gören işletmelerde halkın temel ihtiyaçlarını karşılamak üzere grev süresince gereken *asgarî düzeyde* bir hizmet sağlanır. Avrupa’da asgarî hizmet özellikle toplu yolcu taşıma işlerinde görülmektedir ve örneğin Fransa’da grev sırasında işe gidış-geliş saatleriyle sınırlı olarak şehir içi toplu yolcu taşıma hizmetlerinin üçer saat yerine getirilmesi gibi bir faaliyet sürdürülmektedir.

UÇÖ denetim organları bazı alanlarda ve bazı koşullarda grev esnasında bir asgarî hizmetin (*service minimum*) sağlanmasını kabul etmektedir. Geniş bir şekilde anlaşıldığında, asgarî hizmetin iki türü söz konusudur: Güvenliğe ilişkin asgarî hizmet ve işleyişe dair asgarî hizmet. Asgarî hizmetlerin sürdürülmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü Sendika Özgürlüğü Komitesine göre şu durumlarda caizdir ²⁵:

- Kesintiye uğraması hâlinde kişinin yaşamı, güvenliği ve sağlığı tehlikeye düşecek işlerde, veya,
- Dar anlamda temel hizmetlerde olmamakla birlikte, grev belli bir kapsam ve süreyi aştığında halkın normal yaşam koşullarını tehdit eden ciddi bir ulusal krize yol açabilecekse, veya,
- Birincil önem taşıyan kamu hizmetlerinde.

Asgarî hizmetin kapsam ve özellikleri hakkında birtakım koşullar şekillenmiştir:

1. Asgarî hizmette çalışacakların oranı sektördeki daha geniş bir işçi kesiminin grev hakkına zarar verecek ölçü ve boyutlara varamaz. Ancak hizmet alan halkın en temel ihtiyaçlarının sağlanabilmesi veya tesislerin güvenlik veya işleyişinin sürekliliğine yönelik bir kadro asgarî hizmetle görevlendirilebilir (par. 607).

2. Bu asgarî hizmetin kapsamının belirlenmesine kamu otoriteleri ve işverenin yanında sendikal örgütler de katılmalıdır (par. 609).

²⁵ Daha önce anılan Recueil de décisions du Comité de la liberté syndicale, 5ème éd. (révisée), 2006, par. 606.

3. Ancak, halkın tamamı veya bölümünün yaşamını veya normal yaşam şartlarının korunması için gereken ölçüyü aşmayacak bir asgarî hizmet öngörülebilir (par. 610).

4. Sağlanacak asgarî hizmet açık ve net bir şekilde düzenlenmeli ve yapılan düzenleme ilgililerin zamanında bilgisine ulaşılmış olmalıdır (par. 611).

5. Bu asgarî hizmetlerin ve çalışacak işçilerin belirlenmesine tüm taraflar (kamu otoritesi, işveren ve işçi kuruluşları) katılmalı ve görüş alışverişinde bulunmalıdır. Böylece asgarî hizmetin grevi etkisiz kılacak boyutlara varmaması, işçi kuruluşlarınca grev kırıcılığı olarak algılanmaması sağlanabilecektir (par. 612).

Asgarî hizmetin düzeyi hakkında nihai değerlendirme mahkemelere aittir. Bu değerlendirmenin yapılabilmesi ilgili işletme ve kuruluşların yapı ve işleyişlerinin yanında, grevin etkileri hakkında etraflı bir bilgi birikimini de gerektirmektedir (par. 614).

Sendika Özgürlüğü Komitesine göre, asgarî hizmet sağlanacak temel hizmetlerden bazıları şunlardır: Metro işletmeleri, demiryolları, posta, çöp toplama işleri, hizmet alanların temel ihtiyaçları bakımından asgarî hizmetin sağlanabileceği bazı alanlardır (par. 617-624). Para kurumları, bankalar ve petrol sektörü de asgarî hizmetin sendikalarla anlaşarak belirlenmesinin kabul edildiği (*service minimum négocié*) alanları teşkil eder (par. 624).

B. Bazı Ülkelerdeki Uygulama Örnekleri

1. KKTC Örneği ve Anayasa Mahkemesi Kararı

Asgarî hizmetin düzenlenmesi hakkında bize yakın (olumsuz) bir örnek, KKTC mevzuatı ve ardından düzenlemeyi iptal eden Anayasa Mahkemesi kararıdır²⁶: KKTC Anayasasında grev hakkı güvence altına alınırken, Bankacılık alanına ilişkin olarak Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Merkez Bankası Yasasının 21 (2) maddesi geniş kapsamlı bir “sürekli hizmet” düzenlemesi içermekteydi²⁷.

²⁶ KKTC Anayasa Mahkemesi Kararı, Dağıtım No: 6/03, Dava No: 37/01; ERSÖZER, Bahar: KKTC’de Grev Hakkı, Mehmet Ali Şefik Makale Yarışması, 2012.

²⁷ “M. 21 (2) Banka personelinin grev hakları vardır.

Ancak personel bu hakkını, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Referandum Yasasındaki Kurallara bakılmaksızın Yönetim Kuruluna üç işgünü önceden bilgi verilmesi ve Bankanın;

(A) İskonto ve avans işlemleri;

(B) Müşterek muhafaza işlemleri;

(C) Tevdiat hesapları, tahvilat ve havale işlemleri;

(D) Bankaların ve kredi vermek amacıyla kurulmuş diğer kuruluşların denetimi işlemleri;

(E) Takas odası işlemleri;

(F) Risk Merkezi işlemleri;

(G) Açık piyasa işlemleri;

(H) Para piyasasının işleyişiyle ilgili işlemler (İnterbank piyasası);

(I) Zorunlu karşılıklarla ilgili işlemler;

(İ) Kambiyo işlemleri;

(J) Muhabirlerle ilgili işlemler; ve

(K) Tüm bu işlemlerin muhasebeleştirilmesi ve banka vaziyetinin çıkarılması ile ilgili işlemlerini;

Bu hususta Kıbrıs Türk Kamu Görevlileri Sendikası Anayasa Mahkemesinde, 41/2001 sayılı Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Merkez Bankası Yasasının 21 (2) maddesinin Anayasasının 54. maddesine aykırılığını öne sürerek iptal davası açmıştır.

Davacı “Kamu-Sen” in iddiaları, ilgili yasanın 21 (2). maddesinde banka personelinin grev hakkı olduğunun kabul edilmesine karşılık bu hakkın kullanılmasının maddede belirtilen hizmetlerin çekirdek bir kadro ile yürütülmesi koşuluna bağlandığı, banka hizmetlerinin çekirdek bir kadro ile yürütülmesi durumunda çalışanın grev hakkının bir anlamı kalmayacağı, getirilen sınırlamanın ölçülülük ilkesine ters düştüğü gibi makul ve orantılı bir sınırlama teşkil etmediği ve bu nedenlerle ilgili maddenin Anayasasının 54. maddesine aykırı olduğu yönündedir.

Anayasa Mahkemesinin verdiği karara göre, grev hakkının kamu güvenliği nedeniyle kısıtlanması mümkün olmakla birlikte bu kısıtlamanın ölçülü olması ve hakkın özüne dokunmaması gerekir. 41/2001 sayılı Merkez Bankası Yasasının 21 (2) maddesinde aksamadan devam etmesi gereken o kadar çok hizmet sayılmıştır ki, yasa gözetmesi gereken ölçüyü aşmış, hatta grev hakkını ortadan kaldırmıştır. Merkez Bankasında grev yapılmasına olanak veren Anayasa maddesi ile bu hakkın kullanılmasını uygulamada ortadan kaldıran yasa hükmünün bağdaşması mümkün bulunmamıştır. Sonuçta, Anayasa Mahkemesi 41/2001 sayılı Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Merkez Bankası Yasasının 21 (2). maddesinin Anayasasının 54. maddesine aykırı olduğuna karar vermiş ve 21 (2). maddeyi iptal etmiştir.

Anlaşıldığı üzere, bu kararda bizzat bir asgarî hizmetin düzenlenmiş olması anayasaya aykırı bulunmamış; asgarî hizmet kapsamının pek geniş tutulması nedeniyle grev hakkının özüne dokunulduğu sonucuna varılmıştır. Bu itibarla, yapılacak asgarî hizmet düzenlemesinde ancak halkın günlük önemli ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek ve çalışanların küçük bir kısmını oluşturan gerçekten bir “çekirdek” kadronun çalıştırılmaya devam etmesi uygundur.

Bankacılık faaliyetlerinden kanımızca özellikle mevduat sahiplerinin paralarını çekebilmeleri, çalışanların maaş ve ücretlerini alabilmeleri, muaccel borçların ödenebilmesi için gereken havale hizmetinin devam etmesi, toplumsal yaşamın sürdürülebilmesi yönünden yaşamsal önem taşıyan işlerden kabul edilebilir²⁸.

2. AB Üyesi Bazı Ülkelerden ve Québec'ten Örnekler

a. Fransa

Grev hakkının Anayasa tarafından tanınıp bu hakkın yasalar çerçevesinde kullanılacağı öngörüldüğü Fransa’da, kanun koyucu greve ilişkin bir genel düzenleme getirmekten kaçınmıştır. Böylece özel sektörde grev olabildiğince serbesttir ve ancak yargı içtihatlarıyla az da olsa özellikle hakkın kötüye

Aksatmayacak şekilde gerekli tedbirlerin alınmasından sonra, çekirdek bir kadro ile sürekli hizmet verilmesi şartlarına tabi olarak kullanılabilir.”

²⁸ Bankacılık alanında ülkemizde uzmanlaşmış çevrelerde önerilen asgarî hizmet düzenlemesinde esas alınacak bankacılık hizmet grupları (7 adet) şöyle sıralanmıştır: İskonto ve avans işlemleri; muhafaza işlemleri; para transferleri işlemleri; tevdiat hesapları, tahvilat ve havale işlemleri; hazine ve para piyasası işlemleri; kambiyo işlemleri; muhabirlerle ilgili işlemler. Belirtilen tüm bu işlemlerin asgarî düzeyde gerçekleştirilmesine yönelik operasyon ve bilgi sistemleri işlemlerinin yürütülmesi.

kullanılması temelinde birtakım esaslara tâbi tutulmaktadır. Kamu sektöründe ise grev hakkı yasalarla kısmen sınırlandırılmış ve bazı memur kategorilerine yasaklanmıştır (yargıçlar, polis ve silahlı kuvvet mensupları ve cezaevi görevlileri). Diğer memurlar ise greve gidebilir; ancak kamu hizmetlerinin sürekliliği ilkesi uyarınca grev hakkı sınırlandırılabilir²⁹. Bu konuda bir genel yasa bulunmamasına karşın, bazı idareler kendi yetkilerine giren alanda asgarî hizmeti düzenlemiştir. Böyle bir asgarî hizmet özellikle kamusal nitelikli düzenli toplu yolcu taşıma işlerinde mevcuttur (Loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 *sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs*). Bu Yasada (m.1) asgarî hizmetin temellerine de yer verilmektedir: kişilerin gidip-gelme özgürlüğü, kamu hizmetlerine ve özellikle sağlık, sosyal ve eğitim hizmetlerine erişim özgürlüğü, çalışma özgürlüğü, ticaret ve sanayi özgürlüğü gibi bazı anayasal ilkeler belirtilerek, bir bakıma bir “temel hizmetler genel teorisi”nin bazı unsurları da getirilmiş bulunmaktadır. Bu Yasa daha sonra ilga edilerek, hükümleri Taşıma Kanununun kapsamına alınmıştır (2010). Fransız hukukunda hâlen zikredilen bir diğer asgarî hizmet ilk ve anaokullarında çocukların karşılanmasına ilişkin olarak ayrı bir yasada öngörülmektedir³⁰.

Daha önce ise kamu hizmetleri kapsamında devlet radyo-televizyonunda (1979), nükleer maddeler bulunan işyerlerinde (1980), hava trafiği kontrolü sisteminde (1984) asgarî hizmet tesis edilmişti. Buna karşılık temel hizmetler hakkında genel ve sistemli bir düzenleme yoktur.

Fransız hukuk doktrini “temel hizmetler” kavramı üzerinde fazla da durmamıştır³¹. Yasal düzenleme yoluna da fazla gidilmemektedir; buna karşılık bazen yargıç ve özellikle Fransız Yüksek İdare Mahkemesi (Conseil d’Etat) idari mercilerin kendi alanlarında kamu hizmetlerinin sürekliliğini sağlama konusunda yetkili olduklarını kabul etmektedir. Böylece, örneğin hastanelerde (1983 genelgesi) olduğu üzere, her duruma özgü bazı asgarî hizmetler düzenlenmektedir. Buna karşılık genel bir düzenleme ancak yasama organı tarafından yapılabilir.

Gerek Yüksek İdare Mahkemesi, gerek Anayasa Konseyi içtihadı yoluyla bazı ilke ve sınırlamalar oluşturulmuştur: Buna göre, grev sırasında normal ve olağan bir hizmetin devamı beklenemez; burada sadece gerçek anlamda bir *asgarî* hizmet söz konusudur; aksi takdirde grev hakkı ihlal edilir.

Mahkemeler kamu idarelerinin bu konudaki düzenleme ve uygulamalarını sıkı bir denetime tâbi tutmuşlardır; özellikle bu şekilde çalışmayı sürdürmeleri istenen işçi sayısı asgarî hizmet için gerekli olanı aştığında işlem hukuka aykırı sayılmaktadır.

1990’lı yıllardan itibaren ise, zaten grev hakkında çok sınırlı olan düzenlemelerin yerini “sosyal diyalog” yolu almış görünüyor. Bu yönde başlıca örnek, Paris bölgesinde toplu taşıma sektöründe (RATP) grev hâlinde “anlaşılacak tesis edilen asgarî hizmet” (*service minimum négocié*) sıkça zikredilir³².

²⁹ Fransız Conseil d’Etat (Yüksek İdare Mahkemesi) Dehaene kararı, 7.7.1950, JCP 1950, II, 5681. Bu ilke kararı günümüzde de geçerliliğini korumaktadır.

³⁰ Loi n° 2008-790 du 23 juillet 2008 instituant un droit d’accueil pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps scolaire.

³¹ Philippe MARTİN: Droit de grève et service minimum en France: la démocratie en péril - To cite this version: Philippe Martin. Droit de grève et service minimum en France: la démocratie en péril. Version française d’un article publié en espagnol: Martin, Ph.: "El derecho de huelga y los ser.. 2009. <halshs-00823482> HAL Id: halshs-00823482 <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00823482>

³² Aynı yer.

b. Diğer bazı Avrupa ülkeleri ve Québec

Fransız Parlamentosunun bir raporuna göre³³, Avrupa ülkelerinin tümünde grev hakkı tanınmıştır ve bu ülkelerin yaklaşık yarısında mevzuat yoluyla bir asgarî hizmet öngörülmektedir.

Asgarî hizmetin Avrupa uygulamalarında en çok toplu yolcu taşıma işleminde görülmesi dolayısıyla, araştırma ve tespitler bu alanda yoğunlaşmaktadır. Bu açıdan örneğin *İtalya*'da 15 civarında kamu sektörü için asgarî hizmet teorik olarak öngörülmüştür. Başlıca kamu hizmetleri, su, gaz, telefon, acil tıp hizmetleri, çöp toplama, kamu radyo-televizyon yayınları, taşıma ve eğitimidir. 1990 tarihli Yasa uyarınca asgarî hizmetin kapsamı toplu pazarlık usulüyle belirlenir³⁴.

İspanya'da bizzat anayasa « toplumun temel hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için gerekli güvencelerle birlikte » bir asgarî hizmet öngörmektedir. *Portekiz*'de bir yasa, toplum için kesin gereklilik taşıyan tüm hizmetlerde bir asgarî hizmet öngörmüştür. *Romanya*'da kamu sektöründeki grevlerde hizmetin üçte birini sürdürme mecburiyeti vardır. *Yunanistan*'da ise tüm kamu sektörü bakımından bir « güvenlik personelinin » harekete geçirmek suretiyle bir asgarî hizmetin sağlanmasını öngören yasa mevcuttur. Ancak uygulamada bu yöntemle sadece hava trafik kontrolü ve hastanelerdeki grevlerde uyulmaktadır.

Québec'de ise, 1982'de çıkarılan bir yasa halkın sağlığı ve güvenliği bakımından zorunlu olan temel hizmetlerde (ekonomik yaşamdan söz edilmemektedir) asgarî hizmet öngörmektedir. Bu amaçla bir "Temel Hizmetler Konseyi" teşekkül etmiş olup, Konsey üyeleri ülkedeki işçi ve işveren örgütleriyle anlaşarak atanır ve bu organ asgarî hizmetin kapsamı konusunda tavsiye yetkisiyle donatılmıştır. Asgarî hizmetler esasen grevden önce sosyal taraflar arasında anlaşarak belirlenir. Bu görüşmelere Konseyin görevlendirdiği bir arabulucu da katılmaktadır.

Yukarıdaki bilgilerden itibaren şu sınıflama ve tespitleri yapabiliriz:

- Avrupa ülkelerinin bir kısmında *temel hizmetler alanında "asgarî hizmet"* kabul edilmiştir. "Temel hizmet"lerin kapsamı ülkeden ülkeye değişmektedir. Genel anlamı itibarıyla "temel hizmet", toplumsal yaşam yönünden kesinlikle zorunluluk gösteren işleri ifade eder.

- İtalya, İspanya, Portekiz ve Québec'de yasalar temel hizmetlerde bir asgarî hizmet öngörürken, bu ülkelerde dahi ve genellikle diğer Avrupa ülkelerinde asgarî hizmetin somut içeriği sosyal taraflar arasında anlaşmak suretiyle tesis edilmektedir ve bu yöntem Batıda en çok kabul gören yoldur.

Sonucumuz:

1. Hukukumuzda hem greve gitmeden önce başvurulacak barışçı yollar, hem de grevin uygulanması esnasında farklı müdahale olanakları mevcuttur. Bu yolların başında, her *grevden önce barışçı çözüm arayışı* çerçevesinde geçilmesi zorunlu bir *arabuluculuk* aşaması gelir. Bundan başka, *özel (ihtiyarî) tahkime gidilmesi* (STİSK m.52) ülkemizde şimdiye kadar yaygınlık göstermese de, göz ardı edilmeyecek bir çözüm yoludur.

³³ l'organisation d'un service minimum dans les... Sénat www.senat.fr/lc/lc50/lc500.html (erişim tarihi: 29.9.2015). Ayrıca: Un article de Wikipédia, l'encyclopédie libre, publié le 08-08-2007 à 11h55.

³⁴ Somut olarak, örneğin, trafiğin yoğun olduğu saatlerde sabah ve akşamları uçak, tren ve deniz yollarında grev yapılamamakta ve kuzey-güney ve doğu-batı yönlerinde demiryolu ulaşımı sağlanmaktadır. Seçim zamanında, Noel'de, Paskalya'da ve 15 Ağustos günü greve gidilememektedir.

Yasal grevin kötüye kullanıldığı veya toplum zararına işletildiğinin tespit edileceği ender ve istisnai hâllerde *STİSK m.72* uyarınca *grevin iş mahkemesi kararıyla durdurulması* ve bu çerçevede ihtiyatî tedbir kararı alınması istenebilir. Bu hükme grev yasaklarının genişçe tutulduğu dönemde ve bugüne kadar pek başvurulmamıştır; ancak grev yasakları azaldıkça hükmün anlam ve işlerliğinin artabileceği düşünülebilir.

2. Hukukumuzda grev hakkındaki bugüne kadar mevcut geniş kısıtlamalar ve müdahale olanakları dolayısıyla olsa gerek, *temel hizmetlerde bir asgarî hizmet* öngörülmemiştir. Bununla birlikte greve ilişkin kısıtlamaların tedricen azalması karşısında “asgarî hizmet” gündeme gelebilir. Anayasal grev hakkı karşısında asgarî hizmetin hukukî temelleri arasında, özellikle *kamu hizmetinin sürekliliği ilkesi, yapılan eylemden toplu iş uyuşmazlığına taraf olmayan halkın zarar görmesi, halkın seyahat ve çalışma özgürlüğünün zedelenmesi, hatta bazen sağlık hakkı* değerlendirilebilir.

Asgarî hizmet yolunun ülkemizde *yasayla* getirilecek bir düzenlemeyle açılması tercih edilmelidir. Zira bir kere *STİSK m.66/1* uyarınca grev hakkı (ve lokavt) iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle ortadan kaldırılamaz ve kısıtlanamaz. Diğer yandan, grev hakkının kullanılmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları (ancak) kanunla düzenlenir (Anayasa m.54/I). Nihayet, grevde olanların yerine başka işçi çalıştırma yasağı yasamızda en geniş ifadesini bulmuştur (*STİSK m.68/1-2*).

3. *Mülkî amirin yetkilerine ilişkin STİSK m.74/1 hükmü* asgarî hizmetin de yolunu açabilir mi? “Mahallin en büyük mülkî amirleri halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak, işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak tedbirleri alır” hükmü bazı tereddütlere yol açmaktadır. Bir sonraki fıkrada belirtildiği üzere, mülkî amirin “kamu düzenine ilişkin alacağı tedbirler, kanunî bir grev veya lokavtın uygulanmasını engelleyici nitelik taşıyamaz.” Bu hükümler birbiriyle bağlantılı olarak anlaşılmalıdır; nitekim “işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak” ibaresinin iptali istemini reddeden Anayasa Mahkemesi, kararının gerekçesinde mülkî amirin tedbirlerinin grevi engelleyici olamayacağına da işaret etmiştir. Ayrıca işverenin greve katılan işçiler yerine başka işçi çalıştırması ve grevde olan işçilerin işlerinin işyerinde başkalarına yaptırılması kanunumuzda en geniş ve kesin ifadeyle yasaklanmaktadır (*STİSK m.68/1-2*).

4. Çağdaş Avrupa sistemlerinde *temel hizmetlerde sendikaya danışarak* kapsamı kararlaştırılan bir asgarî hizmet uygulamasına gidilmektedir. Yasaya eklenmesi önerilecek düzenlemede “grev nedeniyle kesintiye uğraması hâlinde toplumun temel ihtiyaçlarının büyük ölçüde zarar göreceği işlerde bir asgarî hizmetin sağlanabileceği” öngörülebilir.

Sağlanabilecek asgarî hizmetin usul ve somut kapsamı yönünden ise pek geniş bir kadronun çalışmaya devam etmesi bu hizmetin “asgarî” niteliğiyle bağdaşmaz ve grev hakkının özüne dokunabilir. Karşılaştırmalı hukuktan esinlenerek tercih edilecek bir yöntem, toplum için yaşamsal önem taşıyan temel hizmetlerde asgarî hizmetin işverence tek yanlı olarak değil, *toplularlık sürecinde de sosyal taraflarca* ele alınıp belirlenmesidir. Böylece uluslararası normlara ters düşmeden ve grev hakkının özünü zedelemeyen, bazı durumlarda asgarî hizmetin sağlanması suretiyle grevin yol açabileceği toplumsal krizin önüne geçme olanağı olacaktır.