

Dr. Armağan Ebru BOZKURT YÜKSEL

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Hukuki Grev Kavramı

ÖZET

Hangi davranışların grev teşkil ettiğinin tespiti hususu, grevin iş ilişkisinde ve sosyal hayatta yarattığı etki ve sonuçları bakımından gerek greve katılan işçiler gerekse bu harekete muhatap olanlar yönünden önem taşımaktadır. Bu itibarla hukuki grev kavramının tanımlanması önem taşımaktadır. Hangi davranışların grev teşkil ettiğinin belirlenmesinde maddi ve psikolojik unsurlar dikkate alınmalıdır. Grev ile ekonomik yönden daha güçsüz olan işçiler, işveren karşısında taleplerini kabul ettirmek için baskı oluşturabilmektedirler. Ancak kanunun tanıdığı grev hakkı yine kanunun, toplum menfaatinin ve kamu düzeninin çizdiği sınırlar içerisinde kullanılabilir.

GİRİŞ

Uzun süre hukuka aykırı sayılmış, yasaklanmış olan grev bugün modern iş hukukunun önemli bir kurumudur.

Hukuki bakımdan bağımlı çalışanların top-

luca işlerini bırakmaları anlamına gelen grevin sosyal ve ekonomik hayattaki etkisi ve önemi büyüktür. Zira bağımlı çalışanlar grev yapmak suretiyle işverenleri üzerinde taleplerini kabul ettirebilmek için baskı kurabilmektedirler. Ancak her hak gibi grev hakkının kullanılmasında da kanunun çizdiği çerçevede kalınacaktır.

Hukukumuzda grev Anayasamızda ve bu doğrultudaki 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda yerini almıştır. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 25. maddesinde hangi davranışların grev sayılacağı açıklanmıştır. Bu tanıma girmeyen davranışların grev teşkil etmeyeceği, dolayısıyla kanuna uygunluğunun veya kanun dışı olmalarının tartışılmayacağı ortadadır. Zira Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda yapılan grev tanımı ile grevin unsurları belirtilmekte, sayılan unsurları taşıyan davranışların grev olacağı açıklık kazanmaktadır.

2822 sayılı Kanun uyarınca, grev tanımına uyan davranışlar, eğer kanun hükümlerine

uygun ise bu kanuni grevi, kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev de kanun dışı grevi oluşturacaktır. Böyle bir ayırım kanuni ve kanun dışı grevin şartlarının ve sonuçlarının tespiti bakımından önem taşımaktadır.

Bu çalışmada, grev kelimesinin ve grevin tarihine kısaca değinildikten sonra, sosyolojik ve hukuki grev ayırımı üzerinde durulacaktır.

Hukuki grev kavramının tespitinden sonra hukukumuzda grevin tanımı ve unsurları üzerinde durulacaktır. Bu anlamda 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu bakımından hangi davranışlarının grev teşkil ettiği incelenecektir. Grev teşkil eden davranışların tespitinde kullanılacak olan, kanunda belirtilen maddi ve psikolojik unsurlar incelenmeye çalışılacaktır.

1. GENEL OLARAK GREV KAVRAMI

A. Grev Kelimesinin Menşei

“Grev” kelimesi Fransızca’dan gelme bir sözcüktür. İlk olarak Fransız Hukuku’nda kullanılan grev kelimesinin menşei Orta Çağ’a kadar uzanmaktadır¹. Grev kelimesinin bugünkü anlamını kazanması aşamalı olarak gerçekleşmiştir. Bu kelimenin ilk anlamı, deniz veya nehir kenarındaki kumsal arazidir. Grevin ikinci anlamı ise, Paris’teki Seine Nehri kenarındaki Belediye Sarayı’nın yanındaki ve eskiden idam cezalarının infaz edildiği “Grev Meydanı”ndan gelmektedir. Daha sonra, halk arasında Grev Meydanı’nda iş arayanların toplu olarak beklemeleri “grev yapmak” olarak ifade edilmiştir. Böylelikle Fransızca’da “grève” kelimesi grevde olmak yani işsiz olmak anlamını kazanmıştır. 19. yüzyılın başlarında ise bugünkü anlamında işçilerin çeşitli menfaatleri elde etmek amacıyla toplu ve iradi olarak işlerine ara vermeleri anlamını kazanmıştır².

Ülkemizde 20. yüzyılın başına kadar hukuki metinlerde tatil-i mesalih, tatil-i eşgal veya terk-i hizmet deyimleri kullanılmakta idi. Grev kelimesi ülkemizde Cumhuriyet Dönemi ile resmi metinlere girmiştir³. 1936 yılında çıkarı-

lan 3008 sayılı ilk İş Kanunu’nda grev kelimesi kullanılmıştır.

B. Grevin Kısa Tarihçesi

Grev bir hak olarak tanınmadan önce toplumsal ve iktisadi bir olay olarak ortaya çıkmıştır. İlk ve Orta Çağ’da çalışanların topluca işlerini bırakmaları isyan olarak görülmüş ve cezalandırılmıştır. Ancak daha sonra Sanayi Devrimi ile işçi sınıfı ortaya çıkmış, işçilerin ağır çalışma şartları ve yetersiz ücretlere maruz kaldıkları görülmüştür. İşçilerin durumunun düzeltilmesi yönünde ilerleme kaydedilmemesi sebebiyle, işçiler topluca çalışmama yoluna başvurmuşlardır⁴.

1824 yılından itibaren yasaklanan grev, serbest bırakılmaya başlanmış, 1871 tarihli Trade Union Act (Trade Union Act-1871 United Kingdom) ile grev yasağından grev özgürlüğüne geçilmiştir⁵. Günümüzde grev özgürlüğü pek çok ülkede tanınmakla birlikte, sayıları az da olsa grevin yasaklandığı ülkeler de vardır⁶.

Tarihi süreç içerisinde izlendiğinde, siyasi, toplumsal ve iktisadi sorunların yoğun olduğu dönemlerde grevlerin de arttığı tespit edilmiştir⁷.

Ülkemizde ilk grevlere, I. Meşrutiyet Dönemi’nde rastlanmıştır. Bilinen ilk grev, 1872 yılında Kasımpaşa Tersanesi işçilerince yapılmıştır⁸. Grevle ilgili ilk düzenleme de 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu ile getirilmiştir. Bu kanunda grev yasaklanmamış olmakla birlikte greve zorlamak suç sayılmıştır. Cumhuriyetin ilanından sonra 1936 yılına kadar grev konusuna herhangi bir mevzuatta yer verilmemişti. Ancak 3008 Sayılı İş Kanunu’nda grev tanımlanmış, yasaklanmış ve suç sayılmıştır. 1947 tarihli İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun’da da sendikaların grev yapmaları, üyelerini greve teşvik etmeleri yasaklanmıştı. 1961 Anayasası ile grev yasağı sona ermiş ve anayasal bir hak niteliği kazanmıştır⁹. Anayasa doğrultusunda çıkarılan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nda işçilerin grev hakkı düzenlenmiştir. Daha sonra çıkarılan 1982 Anayasası’nda da grev temel bir hak olarak kabul edilmiş, usul ve şartlarının kanunla düzenleneceği belirtilmiş-

tir. Halen yürürlükteki, 1983 tarihli 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile 275 sayılı Kanun'un hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır¹⁰.

C. Grev Hakkı Kavramı

Grev hakkı, grev yapma hakkıdır. Grev yapma hakkı ise, işçinin diğer işçilerle birlikte işini bırakabilmesi, grev devam ettiği sürece çalışmadan kaçınabilmesi ve grev sona erdiğinde işinin başına dönebilmesi anlamına gelir. Çalışmak zorunda olan işçilerin, topluca işlerini bırakmaları davranışı hukukun çizdiği sınırlar çerçevesinde korunacaktır¹¹.

Grevin bir hak olarak kabul edilmesi ile işçinin işgörmeye borcunu yerine getirmemesi iş sözleşmesine aykırılık teşkil etmeyecektir. İşçinin işvereninden izin almadan işini bırakabilmesi yetkisi olacaktır. İşçi grev hakkı sayesinde, iş sözleşmesinden doğan çalışma borcunu yerine getirmeyebilecek, grev sona erdiğinde iş sözleşmesi devam edecektir. Grev, işçinin işine devam etmemesini meşru kılacaktır¹². İşçilerin grev haklarını kullanmaları süresinde iş sözleşmesinden doğan borçlarının askıda kalması söz konusudur.

Kullanılması toplu nitelik taşıyan grev hakkı, hukukumuz bakımından kaynağını Anayasa'dan alan temel bir sosyal haktır. Grev hakkı Anayasa'nın teminatı altındadır¹³. Grev hakkının kullanılması, iktisadi hayata dinamizm getirmekte, iktisadi kalkınma üzerinde etkili olmaktadır¹⁴. Ancak her hak gibi grev hakkı da, iyiniyet kurallarına aykırı olarak, toplum zararına ve milli servet tahrip edilecek şekilde kullanılmayacaktır¹⁵.

D. Sosyolojik Grev - Hukuki Grev Ayrımı

Grevin sosyolojik tanımı "Mesleki bir grubun, karşı koymak istediği bir durum veya karar karşısında, işi bırakmak suretiyle direnmesi" şeklinde verilmektedir¹⁶. Grevin sosyolojik tanımı ile hukuki tanımları arasındaki fark, grev yapan kişilerin bağımlı çalışanlar olmalarında düğümlenmektedir. Sadece belli işveren veya işverenlere bağlı olarak çalışanların işi bırak-

maları durumunda hukuki anlamda grev akla gelmelidir. Bağımsız çalışanların yaptıkları grev hukuki değil, sosyolojik grev kavramını oluşturmaktadır. Bir işverene bağlı olmadan çalışan serbest meslek sahiplerinin, doktorların, avukatların, eczacıların, çiftçilerin protesto amacıyla işlerini bırakmaları hukuki açıdan grev değildir. Bu tip davranışlar sosyolojik anlamda grevi meydana getirir¹⁷. Bu eylemlerin ortak özelliği kamuoyunun etkilenmesi sağlanarak, karar organlarına baskı yapmaktır¹⁸.

Günlük hayatta grev olarak adlandırılrsa da bazı eylemler vardır ki sosyolojik grev tanımına da girmezler¹⁹. Örnek olarak, öğrencilerin topluca derse girmemeleri, çalışma ile ilgisi olmadığı halde açlık grevi yapılması gibi eylemler gösterilebilir. Bunlar bir meslek grubu meydana getirmediklerinden ne hukuki ne de sosyolojik anlamda grev sayılacaktır²⁰.

Yine, sosyolojik grev kavramına dâhil olmayıp da, işçi-işveren ilişkilerinde kullanılan diğer baskı araçlarına örnek olarak, işe gelmeme, sabotaj, isyan, verimi düşürme gibi açık veya örtülü değişik mücadele ve protesto araçları sayılabilir²¹.

Hukuki grevi sosyolojik grevden ayırmanın çeşitli açılardan yararları vardır. Zira, hukuki anlamda grevin tespiti ile, bu noktadan hareket edilerek yasaya uygun grev, yasa dışı grev gibi kavramların tespiti de netleşecektir. Bu durum grev yapanların haklarının korunması bakımından da önem arz etmektedir. Ayrıca yasa dışı grev veya grev kavramına girmeyen eylemlerin cezai yaptırımlarının tespiti bakımından da hukuki grev kavramının ayrılması gerekmektedir²².

II. GREVİN TANIMI

A. Genel Olarak

Grev kavramı, doktrinde çeşitli yazarlarca tanımlanmıştır. Bu tanımlar incelendiğinde birbirine benzediği gözlenecektir. "Grev, işçilerin işverene karşı ileri sürdükleri bir talebe dayanarak ve aralarında anlaşarak işi bırakmalarıdır." tanımı²³, "Grev, işçilerin işveren üzerinde baskı meydana getirmek suretiyle iş uyuşmazlıklarının çözümünün sağlanması amacıyla başvur-

dukları mücadele aracıdır²⁴.” tanımını “İşçilerin, isteklerini elde etmek için, hizmet sözleşmesini geçici bir süre için ifa etmeme niyetlerini açıklayan, işi topluca ve bir karara uyararak bırakmalarıdır.”²⁵ tanımını, “Bağımlı çalışanların iradi olarak topluca işlerini bırakmaları, çalışmamaları, basit anlatımı ile grevdir.” tanımını²⁶, “tarafardan birinin işi umumiyetle gayri muayyen bir müddet için terk etmesidir.”²⁷ şeklindeki tanımları örnek olarak sayabiliriz. Tanımları çoğaltmak mümkün olmakla birlikte, iki noktanın öne çıktığı tüm tanımlarda görülmektedir. Bunlar, işin topluca bırakılması, diğeri ise topluca anlaşmadır²⁸.

Öyle ise, belli bir işverene bağımlı olarak çalışan ve mevcut çalışma şartlarından memnun olmayan, durumlarını düzeltmeyi amaçlayan işçilerin işverene baskı yapmak için toplu olarak işlerini bırakması hukuki anlamda grevdir. Bağımlı çalışanlar yapmakla yükümlü oldukları işlerini yapmayarak, anlaşmak suretiyle topluca çalışmaktan kaçınmaktadırlar²⁹. Böylelikle, işverenin grev yapan işçilerle anlaşması, yeni çalışma şartlarını kabul etmesinin sağlanması amaçlanmaktadır³⁰.

Grevin sosyolojik ve hukuki bakımdan ayırımından sonra hukukumuz bakımından kanuni ve kanun-dışı grevin yanında, grev kavramı 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nda açıklanmış olduğundan, grev kavramının açıklanmasında ve unsurlarının belirlenmesinde kanuna bakmak gerekmektedir.

B. 2822 Sayılı Kanun’da Grevin Tanımı

Belirli bir amaca ulaşmak üzere karşı taraf üzerinde baskı kurmak amacıyla isteklerin kabul ettirilmesi için iş barışının işçiler veya işverenler tarafından bozulması anlamına gelen iş mücadelesinin mevzuatımızda düzenlenen tipik araçları grev ve lokavttır³¹. Anayasamız iş mücadelesi araçlarını güvence altına almış ve bunların yasa ile düzenlenmesini öngörmüştür. Nitekim Anayasa’nın 54. maddesinde “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler.” denmektedir³².

Anayasamızdaki bu hüküm doğrultusunda,

yürürlükteki 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun 25. maddesinde grev kavramı, kanuni ve kanuni olmayan grevin tanımı ve ayrımı yapılmıştır. Grevci işçilerin korunabilmesi için neyin hukuki anlamda grev olduğunun ve grevin kanuni olup olmadığının tespiti açısından kanundaki bu düzenleme isabetli olmuştur. Zira Kanun’un grev saydığı bir davranış söz konusu değilse artık, bunun kanuni veya kanun dışı olduğunun tartışılması mümkün olmayacaktır. Bu itibarla da 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nda öncelikle grev kavramı açıklanmıştır³³.

Kanundaki ifade uyarınca grev, “İşçilerin, 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 (TSGLK m.25/I). Buna göre, genel olarak grev, bağımlı çalışanların iradi olarak topluca işlerini bırakmalarını, çalışmamalarını ifade etmektedir. Bağımlı olarak çalışan kişiler, grev yolu ile birtakım isteklerini gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar³⁴.

Kanun bu tanımlama ile işçilerin işlerini bıraktıkları her durumu grev olarak kabul etmemekte, kanundaki tanıma uyan davranışları grev kavramı içine dâhil etmektedir³⁵. Buna göre, hangi davranışların Kanun’un tanımına dâhil olduğunun tespiti için birtakım unsurlardan bahsetmek gereği doğmaktadır. Madde-deki tanıma göre grevin unsurları, işçilerin işi bırakmaları, grevde anlaşma veya işçi kuruluşu kararına uymadır³⁶.

III. GREVİN UNSURLARI

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu anlamında, işçilerin aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmaları veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatma amacıyla işlerini bırakmaları halinde grevden söz edilebilecektir. Öyle ise, grev için harekete geçenlerin işçi olması ve topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyetin durdurulması veya işin niteliğine göre önemli ölçüde

aksatmak amacının olması gerekmektedir. İşçilerin bu hareketi, belirtilen amaçlara ulaşmak için aralarında anlaşmış olmaları veya bu amaçla bir kuruluşun verdiği karara uymaları sonucu ve işi bırakma şeklinde ortaya çıkmalıdır³⁷.

Kanun anlamında grevin varlığı, işin bırakılmasına ilişkin maddi ve bu konuda anlaşma veya kuruluş kararına uymaya ilişkin psikolojik olmak üzere iki unsura bağlıdır. Normal şartlarda psikolojik unsur, maddi unsurdan önce gelir. İşçilerin işi bırakmalarından önce anlaşmaları veya bu konuda toplu bir karara uymaları söz konusu olmak durumunda ise de, işi bırakmanın anlaşma veya karara uyma ile aynı anda olması da mümkündür³⁸.

İşçilerin aralarında bir anlaşma veya grev konusunda alınmış bir karar olmasına rağmen anlaşmaya veya karara uyulmaması söz konusu olabilir. İşin fiilen bırakılmadığı bu durumların grev olarak kabulü mümkün değildir. Bu sebeple işçilerin topluca grev yapacaklarını açıklamaları veya bu konuda bir işçi kuruluşu tarafından alınan karara uyacaklarını bildirmeleri - işi bırakma niyetinin açıklanması - grev olmayacağı gibi, işçilerin aralarında bir anlaşma olmadan veya grev konusunda alınmış bir karara uyulmadan işin bırakılması durumunda da grev söz konusu olmayacaktır³⁹.

A. Maddi Unsur (İşin Bırakılması)

1. İş Bırakanların İşçi Sifatını Taşımaları Gerekir

İş bırakma unsurunun bir hakkın kullanılması olarak kabul edilebilmesi için, bu vakanın kendilerine bir hak olarak tanınmış kişiler tarafından gerçekleştirilmiş olması gerekir. İş bırakmanın grev sayılabilmesi için işi bırakanlar işçi olmalıdır⁴⁰. İşçi sayılmayan kişilerin, örneğin çırak, serbest meslek sahiplerinin veya memurların topluca işi bırakmaları grev sayılmayacaktır. Zira Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu uyarınca grevin aktif süjesi işçilerdir⁴¹.

Hukuki anlamda grev bağımlı çalışanların başvurabileceği bir iş mücadelesi yöntemi olduğundan, başkasına bağımlı olmayan kişilerin grev yapmaları söz konusu değildir. Bu kişiler bağımsız olduklarından çalışıp çalışmamakta

özgürdürler. Bununla birlikte bağımlı çalışmaları halde memurların grev yapmaları mümkün değildir⁴². Hukukumuzda memurların grev hakkı bulunmamaktadır. Buna göre, tüm bağımlı çalışanlar değil, hukukumuzda bir işverene tabi olarak, hizmet sözleşmesi ile çalışanların işlerini bırakmaları halinde grev gündeme gelecektir. Hangi kanun kapsamında olursa olsun iş (hizmet) sözleşmesi ile çalışanlar grev konusunda işçi sayılacaklar ve sadece iş (hizmet) sözleşmesi ile çalışıp çalışmadıkları bu noktada dikkate alınacaktır⁴³.

İşlerini bırakan işçilerin işi bırakma anında işçi sıfatını taşımaları gerekmektedir. Çalışma yükümlülüğü bulunduğu halde çalışmaktan kaçınmış olmak grev için gereklidir. İşçilik sıfatı taşımayan veya bu sıfatı sona ermiş kişilerin çalışmaktan kaçınmaları halinde grev söz konusu olamaz⁴⁴.

İş sözleşmesi ile çalışmakla birlikte İş Kanunu bakımından işveren vekili olan işçilerin grev konusunda diğer işçilerden farkı yoktur. Ancak işveren vekili sıfatını taşıyan bu işçilerin, temsilci sıfatıyla da olsa, toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket etmiş olmaları halinde 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu bakımından işveren sayılacaklarını (62/II), 2821 sayılı Sendikalar Kanunu anlamında işveren vekillerinin ise işveren kabul edileceklerini belirtmek gerekir⁴⁵ (m.2/VIII).

2. İşin Topluca Bırakılmış Olması Gerekir

Grevin diğer bir unsuru da işin bırakılmasıdır. Her ne kadar kanunda sayı belirtilmese de, işi bırakma hareketinin grev sayılabilmesi için bunun topluca yapılması gerekir. Zira grev, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için bir araç ve toplu bir iradenin sonucu olarak gerçekleştirilmesi gereken bir harekettir. Toplu irade sonucu gidilen grev ile baskı yapılmak ve böylelikle taleplerin gerçekleştirilmesi sağlanmak istenmektedir. Grevin etkili olmasını sağlayan ve ruhunu oluşturan unsur toplu olarak hareket etmek olduğundan toplu nitelikte olmayan bir işin bırakılması davranışı grev sayılmayacaktır. Bununla birlikte bir işyerindeki tüm işçilerin iş-

lerini bırakmaları zorunlu değildir. Yani tek bir işçinin işi bırakması yeterli olmamakla birlikte, greve gidilecek işyerinde çalışan tüm işçilerin de işi bırakmaları aranmamaktadır⁴⁶.

Birden çok işçinin işini bırakması durumunda grevden söz edilebileceğinden bahsettikten sonra bu noktada grev için herhangi bir asgari sayının tespiti sorunu gündeme gelebilir. 2822 sayılı Kanunda, herhangi bir sayı belirtilmemiştir. Burada kesin bir sayı aramaktan ziyade, toplu harekette işverene karşı istenen baskıyı oluşturabilecek yeterli sayıya bakılmalıdır⁴⁷.

Grevin kollektif (toplu) bir hareket olduğunun ifadesinden sonra, bir tek işçinin işini bırakmasının grev olmamakla birlikte, duruma göre bunun ifa etmeme veya disiplinsizlik olarak değerlendirilebileceği belirtilmektedir⁴⁸. Zira grevin toplu bir davranış olması hususu ayrıca işyerinde faaliyetin durdurulması veya önemli ölçüde aksatılması amacıyla topluca anlaşma veya kuruluş kararına uyma hususları burada gerçekleşmemektedir⁴⁹.

3. İşin Fiilen Bırakılması Gerekir

Grevci işçiler topluca işi bırakarak hizmet akdi gereği yükümlü oldukları işi yapmamak suretiyle, işverenin işini durdurmayı veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmayı amaçlarlar. Buna göre işçilerin işi bırakmalarının grev sayılabilmesi için, işçilerin işin yapılması hususunda işverene karşı bir yükümlülüklerinin olması gerekmektedir. İşçilerin yapmakla yükümlü olduğu işler kanun, sözleşme, iç yönetmelik veya mesleki örf ve adet kuralları ve dürüstlük kuralları ile belirlenecektir. İşçinin yapmakla yükümlü olmadığı işi yapmaması grev teşkil etmeyecektir. Öyle ise, işçi yapmakla yükümlü olduğu işgörüme borcunu iradi olarak yerine getirmekten kaçındığında grev söz konusudur⁵⁰.

İşçilerin işi tamamen bırakmaları gerekmektedir. İşçilerin işyerine gelmeyerek çalışmamaları veya çalışmayı bırakarak işyerini terk etmeleri durumunda işin bırakılması unsuru gerçekleşmiştir⁵¹. İşin terkinin mücbir sebebe dayanması veya işverenin muvafakati ile işin bırakılması durumunda grevden bahsedilemeyecektir⁵².

İşlerini bırakan işçiler, işyerini terk edebi-

lecekleri gibi, işçilerin işyerini terk etmemeleri gibi bir durum da söz konusu olabilir. Bu durumda işçiler işyerinden ayrılmamakta fakat işlerini bırakmaktadırlar. Bu halde dahi işçilerin davranışları grev teşkil edecektir. Ancak Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu uyarınca işyerinin terk edilmemesi işçilerin davranışının grev olarak kabul edilmesine engel olmamakla birlikte, işçilerin işyerinden ayrılmaları zorunluluğu düzenlenmiştir⁵³. Grev süresince işyerinin terk edilmemesi Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu uyarınca suç sayılan bir eylemdir⁵⁴.

İşin işyerinin bazı bölümlerinde bırakılması halinde de işi bırakma grev sayılacaktır. Bu noktada, işyerinin faaliyetinin önemli ölçüde aksaması hususu dikkate alınacak, işyerinin tamamında işi bırakmanın gerçekleşmesinin zorunlu olmadığı söylenebilecektir⁵⁵.

Bazen işçiler, işi bırakmadan çalışmalarını yavaşlatarak verimi düşürebilirler veya işlerini kötü ifa ederler veya gereğinden fazla ihtimam göstererek işin veriminin ve üretimin düşmesine sebep olabilirler. Bu durumlar hukukumuzda grev kavramı dışında kalmaktadır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu 25/III. maddesinde bu tip davranışlar için “iş yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler”e kanun dışı greve dair yaptırımların uygulanacağını belirtmektedir. İşçilerin işlerini bırakmadan yapacakları hareketlerin grev teşkil etmeyeceği kabul edilmiştir⁵⁶.

Kanun’da işi bırakmanın süresi hakkında herhangi bir açıklık yoktur. İş bırakmanın süresi, işçilerin davranışının grev olup olmadığının tespiti bakımından önem arz etmemektedir. Önemli olan işçilerin toplu olarak, işyerinde faaliyeti durdurmak veya önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun bu yoldaki kararına uyararak işlerini bırakmış olmalarıdır⁵⁷.

İş bırakmanın süresinin Kanun’da belirtilmemiş olduğunun ifadesinden sonra, işçilerin işlerini tamamen yani kesin olarak bırakmaları, bir daha dönmek üzere işyerlerini terk etmeleri halinde bu davranışlarının grev olup olmayacağı konusu gündeme gelebilir. Doktrinde bazı yazarlar işi bırakmanın kesin ola-

rak işyerine bir daha dönmek üzere olması halinde, bu davranışın grev sayılmayacağı görüşündedirler⁵⁸. Buna karşılık işçilerin işlerini kesin olarak bırakmaları durumunun da grev eylemi oluşturacağı görüşü de mevcuttur⁵⁹.

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda hangi davranışın grev sayılacağı belirtilmiştir. Buna göre, işçilerin topluca çalışmayarak işyerinde faaliyeti durdurmak veya işi önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun kararına uyarak işi bırakmaları grevdir (TSGLK m.25). Kanunda, bu Kanun'a uygun olarak yapılan grevin kanuni, kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grevin de kanun dışı olduğunu belirtmektedir. İktisadi ve sosyal durum ile çalışma şartlarını koruma veya düzeltme amacını taşıyan ve Kanun'da belirtilen izlenmesi gereken prosedüre uyan grev, kanuni grevdir. Görüldüğü üzere Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda grev tanımlanırken, işçilerin topluca aldıkları karar veya bu yönde alınmış kuruluş kararına uymak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya aksatmak amacıyla işi bırakmalarından bahsedilmekte, işi bırakmanın süresinden veya amacından bahsedilememektedir. Ancak kanuni grevin amacı, işverenle olan ilişkilerde işçilerin durumlarının korunarak, düzeltilmesidir. İşçilerin işyerlerini geçici olarak değil de sürekli olarak terk etmeleri halinde iş şartlarında değişiklik yapılması amacı güdülmemektedir. Bununla birlikte, işçilerin işlerini daha elverişli şartlarla çalışmak üzere bırakmaları, işyerinde faaliyetin durdurulması veya önemli ölçüde aksatılması amacını ortadan kaldırmaz. Bu sebeple işi bırakmanın sürekli olması halinde bu davranış grev sayılmakla birlikte kanun dışı grev olacaktır⁶⁰.

B. Psikolojik Unsur (İşin Bırakılması Hususunda Anlaşma veya Bir Kuruluşun Kararına Uyma)

1. İşyerinde Faaliyeti Durdurmak veya İşin Niteliğine Göre Önemli Ölçüde Aksatma Amacıyla İşin Topluca Bırakılması Gerekir

Grev için işçilerin işlerini bırakmaları tek

başına yeterli değildir. Grevin varlığı, işçilerin aralarında anlaşmış olmaları ya da bir kuruluş kararına uyulmuş olmasını gerektirmektedir. Zira Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 25. maddesinde açıkça faaliyeti durdurmak ve işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla işçilerin aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmaması için verdiği karara uyarak işin bırakılmasına grev denileceği belirtilmiştir. Öyle ise işçiler, grev yapmak arzusu ile işlerini bırakmak konusunda topluca anlaşmış olmalıdırlar⁶¹.

Grevin söz konusu olabilmesi için işçilerin işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacı olmalıdır. Böyle bir amaç olmadan işi bırakan işçiler grev yapmış olmazlar⁶². İşçilerin aralarında hiçbir anlaşma olmaksızın veya aralarında anlaşarak maça veya mitinge gitmeleri grev değildir. Zira işçilerin bu hareketlerinin sonucu işyerinde iş dursa veya önemli ölçüde aksamış olsa bile, işçilerin amacı bu değildir⁶³. Ancak bu davranışlar sebebiyle işyerinde faaliyet tamamen durmuş veya önemli ölçüde aksamış olabilir. Bu durum işçilerin davranışının amacı değil ancak sonucu olacaktır⁶⁴.

İşçilerin işyerinde faaliyeti önemli ölçüde aksatmak veya durdurmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluş tarafından verilen karara uyarak işlerini bırakmalarının bazen işyerindeki faaliyete hiçbir etki yapmamasının söz konusu olduğu durumlar olabilir. İşyerinin çalışmasını hiçbir şekilde etkilemeyecek sayıda işçinin işlerini bırakmalarının grev sayılmayacağı belirtilmektedir. Ancak bu durum dışında, işyerinde faaliyetin durdurulması veya önemli ölçüde aksatılması amacıyla birden çok işçinin işlerini bırakmaları grevdir⁶⁵. Zira Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda, grev yapacak işçilerin sayısından bahsedilmemekte, işçilerin topluca, işyerinde faaliyeti durdurma veya önemli ölçüde aksatma amacı taşıması öngörülmektedir.

2. Toplu Olarak İş Bırakma Kararının Alınması veya Bir Kuruluşun Kararına Uyulması Gerekir

İşçilerin grev yapma konusunda anlaşmış

olmaları veya bu konuda alınmış bir kuruluş kararına uymaları, işlerini bu doğrultuda fiilen bırakmaları halinde grev söz konusu olacaktır. İşin fiilen bırakılmasından önce grev söz konusu değildir. İşçilerin işi bırakmak konusunda anlaşmalarının herhangi bir şekli yoktur. Anlaşmanın işin bırakılmasından önce veya eylemle birlikte aynı anda olması mümkündür⁶⁶.

İşçilerin sendikalı veya sendikasız olması, cinsiyetleri, yaşları grev konusunda anlaşma bakımından hiçbir farklılık yaratmaz. Ancak, anlaşmanın konusu, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu uyarınca “topluya çalışmamak suretiyle bir işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemi ölçüde aksatmak” şeklinde belirtildiğinden işçilerin aynı işyerinde çalışan işçiler olmaları gerekmektedir. Bu sebeple işçilerin çalışmadıkları, herhangi bir ilgilerinin olmadığı işyerinde işi durdurmak veya önemli ölçüde aksatmak üzere anlaşmaları bir anlam taşımayacaktır⁶⁷.

Kanun'da belirtildiği üzere, işçiler grev yapılması konusunda aralarında anlaşmış olabilecekleri gibi, bu konuda verilmiş bir kuruluş kararına da uyabileceklerdir. İşçinin, işçi kuruluşunun üyesi olması veya olmaması, işçi kuruluşu tarafından verilecek karara uyarak işi bırakmasında önemli değildir. Yani işi bırakanlar arasında hukuki bir bağın olması gerekmemektedir⁶⁸. Ayrıca greve karar veren organ bu konuda kanunen yetkili olmasa da, herhangi bir işçi kuruluşunun verdiği karara uyularak işin bırakılması grev sayılacaktır⁶⁹.

SONUÇ

Kanuni anlamda grevden bahsedebilmek için, harekete girişenlerin işçi olması, hareketin topluca çalışmama suretiyle işyerinde faaliyeti durdurma veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatma amacını taşıması ve bu hareketin işçilerin aralarında anlaşmaları veya bu amaçla bir kuruluşun kararına uymaları sonucu ortaya çıkması gerekmektedir. Grev yapanların işçi niteliğinin tespitinde, hizmet sözleşmesi ile çalışılması esas alınacaktır. Grev, özünde toplu bir hareket olması sebebiyle, toplu iradenin sonucu olarak işi bırakmanın topluca olması

gerekir. İş bırakma hareketinin grev sayılabilmesi için işçiler, işyerine gelmeyerek çalışmayacaklardır. İşyerini terk etmemek suretiyle işi bırakma hareketi grev teşkil etmekle birlikte bu durum suç oluşturacaktır. İşçiler işyerinde faaliyeti durdurma veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatma amacını taşımalıdır. İşçilerin bu amacı taşımamaları halinde işi bırakmaları grev teşkil etmeyecektir. İşçiler bu konuda aralarında anlaşabilecekleri gibi, herhangi bir işçi kuruluşu tarafından verilecek karara da uyabilirler. İşçilerin bu kuruluşun üyesi olup olmaması, kuruluşun yetkili olup olmaması, toplu hareketin grev teşkil edip etmemesi bakımından fark oluşturmamakla birlikte, grevin kanuni veya kanun dışı olması bakımından sonuç doğurabilecektir.

Sonuç olarak, grevin sosyal ve ekonomik hayattaki etkilerini ve sonuçları dikkate alındığında, hangi hareketlerin grev olduğunun tespiti konusunda hassas olunmalıdır. İşçilerin, kendilerine kanunen tanınan bu hakkı kullanmaları sırasında toplumun zarar görmemesi, ekonomik bakımdan daha zayıf olan işçiler korunurken, mülkiyet ve idare hakkı kısıtlanan işveren bakımından da dengenin sağlanması, esas olarak bir mücadele aracı olan grevin nihayetinde, istenilen çalışma ortamının oluşmasından sonra, çalışma barışının sağlanmasına hizmet ettiğinin unutulmaması gerekir.

DİPNOTLAR

- 1 NARMANLIOĞLU, Ü., Grev, Ankara 1990, s.5, dn.1.
- 2 SUR, M., Grev Kavramı, İzmir 1987, s.6-7; ŞAKAR, M., İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 1998, s.232.
- 3 SUR, s.7.
- 4 LASLO, H., “Genel Grev”, İş Hukuku Dergisi, C.I, S.3, Mart 1969, s.316; NARMANLIOĞLU, Grev, s.20.
- 5 NARMANLIOĞLU, Grev, s.20; TUNCAY, A.C., Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999, s.236-237.
- 6 Grevi yasaklayan ve grev özgürlüğünü tanıyan ülkeler hakkında açıklama için bkz. NARMANLIOĞLU, Grev, s.22-36; NARMANLIOĞLU, Ü., “Kanun Dışı Grevin Uygulanması Dolayısıyla Ortaya Çıkan Zararlardan Sorumluluk”, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul 2001, s.1605.
- 7 LASLO, s.316; NARMANLIOĞLU, Grev, s.7; Bununla birlikte, savaş zamanlarında iş bırakmaların azaldığı bilinmektedir. Bkz. ESEN, B.N., Türk İş Hukuku, Ankara 1944, s.134.
- 8 AKYOL, Ş., Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri, İstanbul 1967, s.1.

- 9 Bkz. FRANKO, N.İ., "Grevin Hukuki Tanzimi", Adalet Dergisi, Yıl 54, S.1-2, Ocak-Şubat 1963, s.619.
- 10 NARMANLIOĞLU, Grev, s.40-41.
- 11 NARMANLIOĞLU, Grev, s.9.
- 12 OĞUZMAN, M. K., Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1967, s.98-99; NARMANLIOĞLU, Grev, s.10.
- 13 NARMANLIOĞLU, Grev, s.13.
- 14 TUNA, O., Grevlerin İktisadi Hayat ve İstihdam Şartları Üzerindeki Tesirleri, BATİDER, Ankara 1964, s.17.
- 15 DEMİRCİOĞLU, M., "Yasal Greve Yargısal Müdahale", Münir Ekonomi, 60.Yaş Günü Armağanı, Ankara 1993, s.339; BERKSUN, A. / EŞMELİOĞLU, İ., Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara 1989, s.425.
- 16 SUR, s.7 (Yazar, SINAY, H. / JAVILLER, J.C.; RIVERO, J. / SAVATIER, J.; LATOURNERIE, R.'in eserlerine atıfta bulunmuştur.); REİSOĞLU, S., 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.249-250; TUNÇOMAĞ, K., İş Hukuku C.II, Kırklareli 1985, s.399.
- 17 Serbest çalışan taksi şoförlerinin, minibuslerin belediyeyi protesto için çalışmama şeklinde ortaya çıkan davranışlarının sosyolojik anlamda grev sayılmakla birlikte çok defa boykotu ifade ettiğini belirtilmiştir. Sosyolojik anlamdaki grev ile boykotun sık olarak karıştırıldığı görülmektedir. Boykot, bir insan topluluğunun birleşerek bir plana uyarak belirli bir veya birçok kimselerle sosyal veya iktisadi ilişkilerini kesmesidir. REİSOĞLU, s.250; Ayrıca bkz. ALPDÜNDAR, R., Yeni Hukuk Sözlüğü, İstanbul 1977; Boykot ile sosyolojik grev arasındaki fark ile ilgili daha geniş açıklama için bkz. SUR, s.11-13.
- 18 SUR, s.8; Sosyolojik grev hakkında ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. SEÇER, H. Ş., "Endüstriyel Uyuşmazlık Biçimi Olarak Grevin Sosyolojik Açından Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, 2007/1.
- 19 REİSOĞLU, s.250; SUR, s.8-9.
- 20 OĞUZMAN, Grev ve Lokavt, s.21. "Talebe grevi, açlık grevi gibi konuşmada ve gazete haberlerinde kullanılan tabirlerin hukuki anlamda bir grev olmadığına işaret etmeye dahi lüzum olmasa gerektir."; REİSOĞLU, s.250; NARMANLIOĞLU, Ü., İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, s.539.
- 21 SUR, s.14.
- 22 SUR, s.11; YARSUVAT, D., "Grev ve Lokavt Uygulamasında Ceza Hukukunun Sınırları", İÜHFİM, Atatürk'e Armağan, C.XLV-XLVII, S.1-4, İstanbul 1982, s.291.
- 23 REYNAUD, J. D., İş Uyuşmazlıkları Sosyolojisi (Çevirenler, Ali Güzel / Ali Rıza Okur), İstanbul 1986, s.15.
- 24 SÜMER, H.H., "Kapsamında Grevin Yasak Olduğu İşyeri Bulunan İşletmelerde Uyuşmazlıkların Çözümü", Kamu-İş, C.3, S.2, Ankara Nisan 1992, s.28.
- 25 TUNÇOMAĞ, s.296.
- 26 NARMANLIOĞLU, Grev, s.5.
- 27 TUNA, O., Grev Hakkı, İş Mücadelelerinde Yeri ve Ehemmiyeti, İstanbul 1951, İstanbul 1951, s.11.
- 28 NARMANLIOĞLU, Grev, s.50.
- 29 NARMANLIOĞLU, Ü., "Belli Başlı Kanun Dışı Grev Tipleri", Prof. Dr. Şükrü Postacıoğlu'na Armağan, İzmir 1997, s.3.
- 30 NARMANLIOĞLU, Grev, s.7.
- 31 ERTÜRK, Ş., İş Mücadelesinde Denge İlkesi, İzmir 1999, s.6; TUNÇOMAĞ, s.253; KUTAL, M., Türkiye'de İşyeri Seviyesinde İşçi-İşveren İlişkileri (Sorunlar-Tedbirler), Ankara 1973, s.115.
- 32 ŞAKAR, M., 1982 Anayasası ve Önceki Anayasalar, İstanbul 1994; ERTÜRK, s.22; OĞUZMAN, M. K., Hukuki Yönden İşçi ve İşveren İlişkileri, C.I, İstanbul 1975, s.54; GÜMÜŞ, M. F., Türk İş Hukukunda İş Uyuşmazlıkları ve Uzlaştırma, Ankara 1972, s.164-165; OĞUZMAN, M. K., Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır, BATİDER, İstanbul 1973, s.25; ALPAR, E., "Türk Hukukunda Grev Hakkına Getirilen Sınırlamalar ve Çözüm Yolları", Yargıtay Dergisi, C.15, S.1-4, Ocak-Ekim 1989, s.773; ÇİFTER, A., Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri, Kocaeli 2001, s.4.
- 33 NARMANLIOĞLU, Grev, s.46.
- 34 TUNA, s.11; REİSOĞLU, s.251; OĞUZMAN, Grev ve Lokavt, s.20; OĞUZMAN, M. K., "Toplu İş Uyuşmazlığının Grev ve Lokavtla Çözülmesi", Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri, 16-19 Mayıs 1991 Bolu/Abant, s.2; TUNÇOMAĞ, s.296; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.519.
- 35 NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.535; NARMANLIOĞLU, Ü., "Kanun Dışı Grevin, Grevle İlgili İşçilerin İş İlişkilerine Etkileri", Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s.300.
- 36 İPLİKÇİOĞLU, İ. H., İş, İş Mahkemeleri, Sendikalar, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt, Sosyal Sigortalar, Bağ-Kur Kanunları, İstanbul 1976, s.417.
- 37 REİSOĞLU, s.251-252; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.535-536.
- 38 NARMANLIOĞLU, Grev, s.51-52; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.536.
- 39 NARMANLIOĞLU, Grev, s.51; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.536.
- 40 ELBİR, H.K., İş Hukuku, 9.Bası, İstanbul 1987, s.236.
- 41 OĞUZMAN, Grev ve Lokavt, s.21; TUNÇOMAĞ, s.435; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.538; ÇOLAKOĞLU, H.S., Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara 1971, s.258; GÜNAY, C.İ., Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara 1999, s.720-721.
- 42 Memurların grev hakkı konusunda bilgi için bkz. AKSOY, M., "1961 Anayasasına Göre Memurların Grev Hakkı", AÜSBFD, Aralık 1971, No: 4, Ankara; ÇELİK, N., İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku 1 Sendikalar, 2.Bası, İstanbul 1979, s.221.
- 43 Grev bakımından işçi, hizmet akdine göre çalışan kimsedir. Hangi kanun kapsamına dâhil olursa olsun, önemli olan hizmet akdine göre çalışmasıdır. "Grev bakımından işçi, hizmet akdine müsteniden çalışan kimsedir. İş Kanunu kapsamına giren bir yerde çalışıp çalışmaması, bedeni veya fikri mesailerinin üstün olup olmaması, işvereni temsil yetkisine sahip olup olmaması fark yaratmaz." Bkz. OĞUZMAN, Grev ve Lokavt, s.24; NARMANLIOĞLU, Grev, s.57-58; OĞUZMAN, İlişkiler, s.110; ALPAR, E., "Grev Kavramı

- ve Unsurları”, Türk Kamu-Sen İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.1, S.5, Eylül 1988, s.14.
- 44 TUNÇOMAĞ, s.435; REİSOĞLU, s.252; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.539; NARMANLIOĞLU, Grev, s.56.
- 45 NARMANLIOĞLU, Grev, s.58; 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu zamanındaki ve konu ile ilgili diğer açıklamalar için bkz. SUR, s.34-36.
- 46 NARMANLIOĞLU, Grev, s.59; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.541; TUNÇOMAĞ, s.436; TUNCAY, s.238; Aksi görüşte, OĞUZMAN, Grev ve Lokavt, s.38; REİSOĞLU, s.254; SUR, s.96; ERTÜRK, 34.
- 47 TOLGA, M.V., İş Hukuku, İstanbul 1952, s.187; “Önemli ve yeterli olan, toplu işi bırakmanın işyerinde işi ve böylece çalışma barışını ciddi ölçüde aksatmış olmasıdır. ...Nispeten az sayıda işçinin işi bırakmaları da, işyerinin düzenli çalışması onların çalışmalarına bağlıysa, topluca işi bırakma sayılabilir.” Bkz. TUNÇOMAĞ, s.436.
- 48 “...bir tek işçinin işi bırakması grev olamaz, zira grev toplu bir harekettir. Bu yüzden bir tek işçinin işini bırakması grev olamaz.” Bkz. TUNÇOMAĞ, s.436; NARMANLIOĞLU, Grev, s.64; ESENER, T., İş Hukuku, Ankara 1975, s.551; YILMAZ, M., “Grev Kavramı ve Unsurları”, Türk Kamu-Sen İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.I, S.5, Eylül 1988, s.13.
- 49 İşletmeye dâhil işyerlerinden birinde tek bir işçinin, işçi sendikasının verdiği grev kararı gereği işini bırakması, grev teşkil edecektir. Yargıtay’ın 1976 yılında verdiği ve tek işçi çalışan işyerlerinde grev kararı alınamayacağına ilişkin kararı eleştirilerek, işletmeye ilişkin toplu iş sözleşmesi ile ilgili bir uyuşmazlık sonucu alınacak grev kararının tüm işletmeyi ilgilendirmesi sebebiyle, işletmeye dâhil bir işyerinde tek başına çalışan işçinin, işçi sendikasının verdiği grev kararı gereği işi bırakmasının, grev sayılacağı belirtilmiştir (Bkz. TSGLK m.3). 9.HD.nin 31.05.1976 T. ve 10702/14402 sayılı kararı hakkında bkz. NARMANLIOĞLU, Grev, s.64, dn.48, s.65; REİSOĞLU, s.254; “İşletme toplu iş sözleşmesi için yapılan toplu görüşmenin ve arabuluculuk faaliyetinin uyuşmazlıkla sonuçlanması halinde ise, işçi sendikası grev kararını tüm işyerleri için almak zorundadır.” TUNÇOMAĞ, s.455.
- 50 Tatil günleri ve paydostan sonra işin terki, zorunlu olmayan fazla çalışma talebinin reddi durumlarında işçilerin hukuken işgörmeye borçları olmadığı için bu davranışları grev teşkil etmeyecektir. İşverenin işçilerin ücretleri ödememesi halinde birden çok işçinin işlerini topluca bırakmış olması halinde kanundan doğan bir hakkın kullanılması söz konusu olduğu için işçilerin bu davranışları grev teşkil etmeyecektir. NARMANLIOĞLU, Grev, s.66, 87-88; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.547.
- 51 NARMANLIOĞLU, Grev, s.67; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.548.
- 52 REİSOĞLU, s.255.
- 53 NARMANLIOĞLU, Grev, s.76, Hukukumuzda işyerinin terki grevin şartı değil, sonucudur.
- 54 ÖZGEN, G., Türk Hukukunda Yasa Dışı Grev, Trabzon 1980, s.38-39.
- 55 NARMANLIOĞLU, Grev, s.77;
- 56 NARMANLIOĞLU, Grev, s.70; REİSOĞLU, s.256; YILMAZ, s.13.
- 57 NARMANLIOĞLU, Grev, s.73; Çok kısa süreli bir işi bırakma, faaliyeti önemli ölçüde aksatmak amacını taşımayacağından bir grev sayılamayacaktır. Meğer ki, işin bırakılmasından sonra işyeri terk edilsin. İşyerini terk etmeden zaman zaman kısa sürelerle işi bırakma verimi düşürme niteliğinde de olabilir. Bkz. REİSOĞLU, s.256; İşyeri terk edilmeden kısa süreli iş bırakmalar verim düşürme teşkil eder. OĞUZMAN, Grev ve Lokavt s.37.
- 58 TUNA, O. / KUTAL, M., Grev Hakkı, İstanbul 1962, s.28; ERTÜRK, kural olarak topluca işin kesin olarak bırakılmasının grev sayılmayacağını belirtmiştir. ERTÜRK, s.34.
- 59 İşçilerin topluca devamlı olarak işyerinden ayrılmak kastıyla işyerini terk etmeleri halinde kanuni grevden bahsedilemez. REİSOĞLU, s.258; İstisnai hallerde işin topluca ve devamlı olarak bırakılması kanun dışı grev sayılır. REİSOĞLU, S., Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1975, s.307; İşçiler çalıştıkları işi durdurmak veya aksatmak için topluca başka bir işyerinde çalışmak üzere işyerini terk ederlerse, bu davranışları grev teşkil eder ancak bu durum kanun dışı grev teşkil edecektir. OĞUZMAN, Grev ve Lokavt, s.36; GÜNAY, s.721.
- 60 NARMANLIOĞLU, Grev, s.75; REİSOĞLU, s.258.
- 61 NARMANLIOĞLU, Grev, s.78; ÇELİK, N., İş Hukuku Dersleri, 15.Bası, İstanbul 2000, s.527.
- 62 ESENER, s.552; TUNÇOMAĞ, s.438; REİSOĞLU, s.301; “Kanunun belirlediği bu amaca grev niyeti de denilebilir.” Bkz. NARMANLIOĞLU, Grev, s.83.
- 63 TUNÇOMAĞ, amacın ne olduğunun tespiti konusunda duraksama halinde işi durdurma veya önemli ölçüde aksatma durumunda, bu amacı varsaymak ve koşulları da varsa olayı grev olarak nitelendirmek gerektiğini belirtmiştir. TUNÇOMAĞ, s.438; REİSOĞLU, s.301; OĞUZMAN, Grev ve Lokavt, s.41; NARMANLIOĞLU, Grev, s.83.
- 64 REİSOĞLU, s.253; NARMANLIOĞLU, Grev, s.83; Ayrıca bkz. OĞUZMAN, M. K., Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” akdinin Feshi, İstanbul 1955, s.62.
- 65 REİSOĞLU, işçilerin çok küçük bir kısmının greve katılması nedeniyle sonuç alınamamasının önemi olmadığını belirtmekle birlikte, işyerinde faaliyeti hiçbir şekilde durdurmayacağı veya önemli ölçüde aksatmayacağı aşık olan hareketlerin grev teşkil etmeyeceğini kaydetmektedir. REİSOĞLU, s.253-254; NARMANLIOĞLU, Grev, s.89.
- 66 TUNÇOMAĞ, s.438-439; NARMANLIOĞLU, Grev, s.79
- 67 NARMANLIOĞLU, Grev, s.80.
- 68 TOLGA, s.187; NARMANLIOĞLU, Grev, s.81; “Bir sendika grev kararı alınca, üyeleri üyelik yükümleri nedeniyle ve üye olmayan işçiler ise dayanışma duygusu ile bu karara uyarlar.” Bkz. TUNÇOMAĞ, s.439.
- 69 Grev konusunda karar verecek yetkili organ sendikalar olmakla birlikte, konfederasyonların grev karar vermesi halinde de, işi bırakma grev sayılacak ancak bu durum grevin kanuni veya kanun dışı olması bakımından etki edecektir. Ayrıca bu kuruluşun bir işçi kuruluşundan başka bir dernek veya siyasi parti olması dahi mümkündür. Bkz. NARMANLIOĞLU,

OĞLU, Grev, s.81, dn.121; “Burada mühim olan teşekkülün kararının yeterli olmasıdır. Herhangi bir teşekkülün telkin veya tahriki ile yapılan bir grev de kanun dışı grevdir.” Bkz. REİSOĞLU, s.255.

KAYNAKÇA

- AKSOY, M., “1961 Anayasasına Göre Memurların Grev Hakkı”, AÜSBFD., C.XXVI, S.4, Aralık 1971.
- AKYOL, Ş., Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri, İstanbul 1967.
- ALPAR, E., “Türk Hukukunda Grev Hakkına Getirilen Sınırlamalar ve Çözüm Yolları”, Yargıtay Dergisi, C.15, S.1-4, Ocak-Ekim 1989.
- ALPAR, E., “Grev Kavramı ve Unsurları”, Türk Kamu-Sen İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.1, S.5, Eylül 1988.
- ALPDÜNDAR, R., Yeni Hukuk Sözlüğü, İstanbul 1977.
- BERKSUN, A. / EŞMELİOĞLU, İ., Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara 1989.
- ÇELİK, N., İş Hukuku Dersleri, 15.Bası, İstanbul 2000.
- ÇELİK, N., İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku 1 Sendikalar, 2.Bası, İstanbul 1979.
- ÇİFTER, A., Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Etkisi, Kocaeli 2001.
- ÇOLAKOĞLU, H. S., Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara 1971.
- DEMİRCİOĞLU, M., “Yasal Greve Yargısal Müdahale”, Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara 1993.
- ELBİR, H. K., İş Hukuku Dersleri, 9.Bası, İstanbul 1987.
- ERTÜRK, Ş., İş Mücadelesinde Denge İlkesi, İzmir 1999.
- ESEN, B. N., Türk İş Hukuku, Ankara, 1944.
- ESENER, T., İş Hukuku, 2.Bası, Ankara 1975.
- FRANKO, N. I., Grevin Hukuki Tanzimi, Adalet Dergisi, S.5-8, Mayıs-Ağustos 1963.
- GÜMÜŞ, M. F., Türk İş Hukukunda İş Uyuşmazlıkları ve Uzlaştırma, Ankara 1972.
- GÜNAY, C. İ., Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara 1999.
- İPLİKÇİOĞLU, İ. H., İş, İş Mahkemeleri, Sendikalar, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt, Sosyal Sigortalar, Bağ-Kur Kanunları, İstanbul 1976.
- KUTAL, M., Türkiye’de İşyeri Seviyesinde İşçi-İşveren İlişkileri (Sorunlar-Tedbirler), Ankara 1973.
- LASLO, H., “Genel Grev”, İş Hukuku Dergisi, C.I, S.3, Mart 1969.
- NARMANLIOĞLU, Ü., Grev, Ankara 1990 (Grev).
- NARMALIOĞLU, Ü., İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001 (Toplu İş).
- NARMANLIOĞLU, Ü., “Kanun Dışı Grevin Uygulanması Dolayısıyla Ortaya Çıkan Zararlardan Sorumluluk”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, C.II, İstanbul 2001.
- NARMANLIOĞLU, Ü., “Belli Başlı Kanun Dışı Grev Tipleri”, Prof. Dr. Şükrü Postacıoğlu’na Armağan, İzmir 1997.
- NARMANLIOĞLU, Ü., “Kanun Dışı Grevin, Grevle İlgili İşçilerin İş İlişkilerine Etkileri” Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Ankara 1997.
- OĞUZMAN, M. K., Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1967, (Grev ve Lokavt).
- OĞUZMAN, M. K., Hukuki Yönden İşçi – İşveren İlişkileri, C.I, İstanbul 1975 (İlişkiler).
- OĞUZMAN, M. K., “Toplu İş Uyuşmazlıklarının Grev ve Lokavtla Çözülmesi”, Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri, Bolu/ Abant 16-19 Mayıs 1991.
- OĞUZMAN, M. K., Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi, İstanbul 1955.
- OĞUZMAN, M. K., Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır, BATİDER, İstanbul 1973.
- ÖZGEN, G., Türk Hukukunda Yasa Dışı Grev, Trabzon 1980.
- REİSOĞLU, S., Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986.
- REİSOĞLU, S., Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1975.
- REYNAUD, J. D., İş Uyuşmazlıkları Sosyolojisi (Çevirenler Ali Güzel / Ali Rıza Okur), İstanbul 1986.
- SUR, M., Grev Kavramı, İzmir 1987.
- SEÇER, H. Ş., “Endüstriyel Uyuşmazlık Biçimi Olarak Grevin Sosyolojik Açıdan Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 2007/1.
- SÜMER, H. H., “Kapsamında Grevin Yasak Olduğu İşyeri Bulunan İşletmelerde Uyuşmazlıkların Çözümü”, Kamu-İş, C.3, S.2, Ankara, Nisan 1992.
- ŞAKAR, M., 1982 Anayasası ve Önceki Anayasalar, İstanbul 1994.
- ŞAKAR, M., İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 1998.
- TOLGA, M. V., İş Hukuku, İstanbul 1952.
- TUNA, O., Grev Hakkı, İş Mücadelelerinde Yeri ve Ehemmiyeti, İstanbul 1951.
- TUNA, O. / KUTAL, M., Grev Hakkı, İstanbul 1962.
- TUNA, O., Grevlerin İktisadi Hayat ve İstihdam Şartları Üzerindeki Tesirleri, BATİDER, Ankara 1964.
- TUNCAY, A.C., Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999.
- TUNÇOMAÇ, K., İş Hukuku, 2.Bası, İstanbul 1985.
- YARSUVAT, D., “Grev ve Lokavt Uygulamasında Ceza Hukukunun Sınırları”, İÜHFİM, Atatürk’e Armağan, C.XLV-XLVII, S.1-4, İstanbul 1982.
- YILMAZ, M., “Grev Kavramı ve Unsurları”, Türk Kamu-Sen İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.I, S.5, Eylül 1988.