

-KARAR İNCELEMESİ-

İŞÇİNİN BAŞLAMIS OLAN  
GREVE SONRADAN  
KATILMASI İŞVERENE  
İŞ AKDİNİ HAKLI NEDENE  
DAYALI OLARAK FESHETME  
YETKİSİ VERİR Mİ?\*

Arş. Gör. Dilek DULAY\*\*

---

\* Bu makale hakem incelemesinden geçmiştir ve TÜBİTAK-ULAKBİM Veri Tabanında indekslenmektedir.

\*\* İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi.



## ÖZ

*TSGLK'na paralel bir biçimde STİSK da grevi sıkı şekil şartlarına bağlamış ancak işçinin başlamış olan greve sonradan katılmasının kanun dışı grev sayılarak işverene iş akdini fesih yetkisi verip vermeyeceği hususunda bir düzenleme getirmemiştir. Yargıtay ve doktrinde bir grup yazar, işçinin başlamış olan greve sonradan katılmasının mümkün olmadığını savunurken; bir grup yazar bu durumun kabulünün grev hakkının özünü zedeleyeceği gerekçesi ile sınırlama yapılmasına karşı çıkmaktadır. Biz bu çalışmamızda işçinin sonradan greve katılmasını basamaklı grev, dönen grev ve nöbetleşe grev bağlamında inceleyerek; bu durumun işverene iş akdini STİSK 70. Madde çerçevesinde haklı nedenle fesih yetkisi verip vermeyeceği meselesini ortaya koymaya çalışacağız.*

**Anahtar Kelimeler:** *Grev, Basamaklı Grev, Dönen Grev, Nöbetleşe Grev, Grev Sonradan Katılma.*

## DOES THE JOINING OF THE EMPLOYERS INTO STARTED STRIKE LATER GIVE THE RIGHT OF TERMINATION THE LABOUR CONTRACT WITH A VALID REASON TO THE EMPLOYEE?

### ABSTRACT

*STISK bounded the strike to the tight circumstances as parallel to TSGLK, but it didn't bring any control about whether the joining of employers into the started strike later gives the right of termination the labour contract with a valid reason to the employee or not. While a group author in court of appeal and doctrine defends that it is not possible employers to join the started strike later, another group of author are opposed to making limitation on the grounds of the acceptance of this case would undermine compedium of the right of strike. In this study we are trying to prove that whether this case gives to the right of termination the labour contract with a valid reason to the employee within the article 70 of STISK by examining the joining of employers to the started strike in the context of multi-stage strike, rotating strike and inturn strike.*

**Keywords:** *Strike, Multi-Stage Strike, Rotating Strike, Inturn Strike, Join Into the Strike Later.*

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**  
**E. 2006/1570**  
**K. 2006/4778**  
**T. 27.2.2006**

**DAVA :** Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**KARAR :** Davacı işçi, sendika üyesi olduğu ve sendikal faaliyetlere katıldığı için iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödemesi gereken tazminat ve boşa geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, davacının şirketin başka bir işyeri üzerinde kayıtlı işçiler olarak çalıştığını, işyerinde yetkili sendika tarafından uygulanan grevin başladığı halde sendika üyesi olmadığını, grev kararının uygulanmasına başladıktan ... gün sonra sendikaya üye olup greve katıldığını, başlangıcında katılmadığı greve sonradan katılmasının mümkün olmadığını, iş sözleşmesinin devamsızlık nedeni ile haklı olarak feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacının fiilen davalı işyerinde çalıştığı, diğer işçiler ile birlikte aynı çalışma şartları ile aynı işyerinde görev yaptığı, aynı fabrikada çalıştığı ücretinin de aynı şekilde ödendiği, işyerinde yetki alan sendikanın almış olduğu yasal grev kararına davacının da katılma veya katılmama hakkının bulunduğu, davacının da grev başladıktan sonra sendikaya üye olup greve katıldığı ve grevin taraflar arasında anlaşma ile son bulmasına rağmen farklı bir hükmi şahsiyete ait çalışan olması nedeni ile başlatılmadığını, ancak bu durumun İş Kanununun 18. maddesinde belirtilen geçerli bir sebep teşkil etmediği, ayrıca feshin sendikal nedene dayanmadığı sonucuna varılarak isteğin kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Davacı işçinin fiilin dava konusu işyerinde çalışmasına rağmen yine davalıya ait başka bir işyeri sicil numarası ile kaydedildiği, dava konusu işyerinde yetkili sendika tarafından grev kararı verildiği ve 11.02.2005 tarihi itibarıyla grevin uygulanmaya başlandığı, başlangıçta greve katılmayan davacının 24.02.2005 tarihinde sendikaya üye olup aynı gün greve katılarak çalışmadığını, grev kararının 14.03.2005 tarihinde kaldırıldığı, iş sözleşmesinin davalı işyerinde devamsızlık nedenine bağlı olarak 4857 Sayılı İş Kanununun 25/II-g maddesi uyarınca feshedildiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, dosya içeriğine göre davacı sürekli olarak fiilen dava konusu işyerinde çalışmış olduğundan aynı işverenin başka bir işyeri üzerinden sigortaya kaydedilmiş olması kayıtlı olduğu işyerine bağlı olduğunu göstermez. Bu nedenle mahkemece davacının dava konusu işyerinin işçisi olarak değerlendirilmesi isabetlidir.

Dairemiz uygulamasına göre işçinin işyerinde başlatılan greve katılımı için sendika üyesi olması gerekmezse de, grev uygulamasının başladığı tarihte greve katılmayan veya greve katılıp sonradan vazgeçerek işyerinde çalışan işçi sonradan greve katılamaz. Aksi halde işverence iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir. Somut olayda da, davacı işçi 11.02.2005 tarihi itibarıyla başlanmış olan greve sonradan katılarak , 24.02.2005 tarihinde grev kararının devamsızlık nedeniyle feshi haklı nedene dayanmaktadır. Bu durumda, davacının işe iade isteminin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.

Belirtilen nedenlerle, yerel mahkeme kararının 4857 sayılı İş Kanununun 20. maddesi uyarınca bozularak ortadan kaldırılması ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmiştir.

**SONUÇ :** Yukarıda belirtilen nedenlerle;

- 1- )Yerel Mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,
- 2- )Davanın reddine,
- 3- )Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 4- )Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı ( ... )YTL. Yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
- 5- )Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 400.- YTL. ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
- 6- )Peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine kesin olarak 27.02.2006 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## I. KARARIN ÖZETİ

Karara konu olan uyuşmazlık, işçinin yasal olarak başlamış olan bir greve sonradan katılması ve bunun neticesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından devamsızlık gerekçesi ile feshedilmiş olmasından kaynaklanmaktadır. İşçi, sözleşmesinin sendikal nedene dayalı olarak feshedildiğini belirterek işe iade talebi ile dava açmış; işveren ise işçinin grevin başladığı tarihte grev kararı alan sendikaya üye olmadığını ve işverene ait başka bir işyerinde kayıtlı olarak çalıştığını ileri sürmüştür. Yerel mahkeme ise işçinin fiilen davalı işyerinde çalıştığını ve sendikaya sonradan katılan işçinin greve katılma veya katılmama hakkının varlığı karşısında feshin geçerli nedene dayanmadığını belirterek davanın kısmen kabulüne karar vermiştir. Yargıtay ise yerel mahkemenin bu kararını, başlangıçta

greve katılmayan işçinin sonradan katılmasının mümkün olmadığı gerekçesi ile bozmuş; feshin haklı nedene dayandığını kabul etmiştir.

## II. İNCELENMESİ GEREKEN HUKUKİ SORUN

İnceleme konusu olan kararda işçi grev uygulaması başladıktan 13 gün sonra sendikaya üye olmuş ve aynı tarihte işi bırakarak grev uygulamasına katılmıştır. Yargıtay ise yasal olarak başlamış olan greve sonradan katılımın mümkün olmadığını belirterek, işverenin devamsızlığa dayalı feshini haklı bulmuştur. Kararda tartışılması gereken temel hukuki sorun; yasal olarak başlamış olan bir greve işçinin sonradan katılmasının mümkün olup olmadığı hususudur. Bu hususa bağlı olarak da işverenin devamsızlık nedeni ile iş sözleşmesini feshinin mümkün olup olmayacağı, diğer bir deyimle işçinin sonradan greve katılmasının fesih için haklı bir sebep yaratıp yaratmayacağı ve işverenin bu çerçevede bildirimsiz ve tazminatsız fesih hakkının hangi koşullar altında doğacağı meseleleri incelenmelidir.

## III. GENEL OLARAK

Genel olarak grev, işçilerin işverene isteklerini kabul ettirebilmek ve ona bu yönde baskı yapmak için aralarında verdikleri karara uygun olarak topluca işi bırakmalarındır<sup>[1]</sup>. 1982 Anayasası 54. maddesi “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptir.” demek suretiyle bu hakkı güvence altına almış ve bu hakkın kullanılmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnalarını düzenleme yetkisini kanun koyucuya bırakmıştır. Anayasadaki bu düzenlemeler çerçevesinde 2822 sayılı TSGLK 25. maddesinde grev “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 karara uyarak işi bırakmaları” şeklinde tanımlanmıştır. 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ise, sendikalar ve toplu iş sözleşmesi ile birlikte grev olgusunu da yeniden düzenlemiş ve 58. maddede yasal grevin tanımını yapmıştır. Buna göre; “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanunun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.” Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise “İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya

[1] Narmanlıoğlu, Ünal; Grev, Ankara 1990, s. 49 vd (Grev); Narmanlıoğlu, Ünal; İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, s. 522 (Toplu İş).

işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.” düzenlemesine yer verilmektedir. Bu tanıma göre grevin maddi ve manevi olmak üzere iki unsuru bulunmaktadır. Grevin maddi unsurunu “işçi” sıfatını taşıyan kimselerin yapmakla yükümlü oldukları işi bırakması oluştururken, manevi unsurunu bu işçilerin aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun kararına dayanarak işi bırakmaları oluşturur<sup>[2]</sup>. İşin bırakılması ortak bir iradeye dayanmalı ve grev arzusu taşımalıdır. STİSK’a göre greve karar verme ve yürütme yetkisi işçi sendikasına tanınmıştır. Bu sebeple grevin manevi unsurunu işçi sendikasının aldığı topluca işi bırakma kararı oluşturacaktır<sup>[3]</sup>. Konumuz açısından önem arzeden husus işçinin greve sonradan katılmasının doğuracağı sonuçlar olduğundan grevin maddi ve manevi unsuruna ilişkin açıklamalarımızı bunlarla sınırlı tutarak grevin kanuni olabilmesi için gerekli olan şartlara ve bu çerçevede işçinin greve sonradan katılmasının hukuki sonuçlarına değineceğiz.

#### IV. GREVİN KANUNİLİĞİNİN ŞARTLARI

Toplu iş sözleşmesi taraflarının barışçı yolların denenmesinin ardından uzlaşamamaları ve akabinde alınan grev kararının şekli şartları ve uygulanması tamamen sendikanın takdirine bırakılmayıp, STİSK’u md. 60 da özel olarak düzenlenmiştir<sup>[4]</sup>. Grev kararının kanuna uygun olabilmesi için gerçekleşmesi gereken dört temel unsur şu şekildedir:

- Kanunun belirlediği anlamda uyuşmazlık doğmuş olmalıdır.
- Bu uyuşmazlığın barışçı yollarla giderilmesi sonuçsuz kalmalıdır.
- Usulüne uygun olarak greve karar verilmeli ve uygulanmalıdır.
- Bir grev yasağı bulunmamalıdır.

##### **A. Kanunun Belirlediği Anlamda Bir Uyuşmazlığın Bulunması**

STİSK bakımından grev hakkının kullanımına esas olacak iş uyuşmazlığı tarafları bakımından “toplu iş uyuşmazlığı”, niteliği bakımından ise “menfaat

[2] Sur, Melda; Grev Kavramı, Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı Bir İnceleme, İzmir 1987, s. 30 (Grev).

[3] Sur, Grev, s. 90.

[4] Ulucan, Devrim: “Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/4, s. 278 vd.



uyuşmazlığı” niteliğinde olmalıdır<sup>[5]</sup>. Uyuşmazlık toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ortaya çıkmalı; uyuşmazlığın işçi tarafında işçi sendikası yer alırken; işveren tarafında işveren sendikası yahut sendikaya üye olmayan işverenler bulunmalıdır.

Grevin konusu ve amacını “işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek”; diğer bir deyimle işverene daha avantajlı iş koşullarını kabul ettirmek veya mevcut iş koşullarının aleyhlerine değişmesini önlemek şeklinde ifade etmemiz mümkündür<sup>[6]</sup>. Doktrinde bu durum grevin “mesleki amaç unsuru” olarak ifade edilmektedir<sup>[7]</sup>. Toplu iş sözleşmesinde düzenlenmesi mümkün olmayan hususlar greve esas olabilecek uyuşmazlığın konusu olamayacağından mesleki iş uyuşmazlığının doğumuna da sebep olmayacaktır. Bu çerçevede uyuşmazlık konusu yapılan husus işçiler-işverenler veya işçi-işveren kuruluşları ile ilgili değilse, iş ilişkisine tamamen yabancı bir amaç izleniyorsa yahut hukuken talep edilmesi mümkün olmayan bir konuda uyuşmazlık çıkarılmış ise bu uyuşmazlığa bağlı olarak greve gitmek mümkün değildir<sup>[8]</sup>. İşyerinin kapatılması veya işçilerin bir kısmının işten çıkarılması sonucunu doğuracak bir işyeri birleşmesi mevcut iş koşullarının aleyhe değiştirilmesi kapsamına girerken; işçilerin ücret, ücret ekleri ve tüm çalışma koşullarının iyileştirilmesi yahut sendikaların hak ve yetkilerinin artırılması avantajlı iş koşullarına örnek gösterilebilir<sup>[9]</sup>.

STİSK sistemine göre kanuni greve esas olabilecek uyuşmazlığa kanunen belirlenen kişi ya da kurumların taraf olmaları şarttır. Toplu iş uyuşmazlığına taraf olabilme imkanı toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetkisine<sup>[10]</sup> sahip bulunan kişi ya

[5] İş uyuşmazlıkları içeriği bakımından menfaat uyuşmazlıkları ve hak uyuşmazlıkları olmak üzere ikiye ayrılır. Hak uyuşmazlıkları taraflardan birinin diğer tarafın mevcut hakkını ihlal etmesi, uygulamaması veya eksik olarak uygulaması şeklinde ortaya çıkarken; menfaat uyuşmazlıkları mevcut hakların değiştirilmesi veya yeni haklar sağlanması hususunda ortaya çıkan uyuşmazlıklardır. Bu konuya ilişkin geniş bilgi için bkz. Oğuzman, Kemal; Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C. 1, 4. Bası s. 109 (İşçi İşveren İlişkileri).

[6] Narmanlıoğlu, Grev, s.100.

[7] Oğuzman, İşçi İşveren İlişkileri, s.167, Tuncay, A. Can; Toplu İş Hukuku, 2. Bası, s. 289; Oğuzman, Kemal; Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, 1964 İstanbul, s.33 (Grev ve Lokavt); Canıklıoğlu, Nursen; “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/4, s. 291.

[8] 275 sayılı kanun döneminde doktrinde Ulucan grevin amacının geniş yorumlanması gerektiğini, işçilerin şeffaflarının değiştirilmesine engel olmak amacıyla yaptıkları grevde bu amacın sosyal ve iktisadi durumun korunması ve düzeltilmesini içeren kanuni grevin amacı içerisine girebileceğini belirtmiştir. Ulucan, Devrim: “Kanun Dışı Oturma Grevi, İHU, TSGLK.17, No: 1.

[9] Narmanlıoğlu, Grev, s. 100.

[10] STİSK md. 41 uyarınca “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri ve işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.”

da kuruluşlara tanınmıştır. Bu çerçevede STİSK'ndaki esaslara göre kurulmuş işçi sendikaları işçiler bakımından uyuşmazlığın tarafı olurken; işveren tarafında işveren sendikaları yahut sendika üyesi olmayan işveren yer alabilecektir.

### **B. Uyuşmazlığın Barışçı Yollarla Giderilememiş Olması**

Grev kararının hukuka uygun olabilmesi için işçi sendikası ile işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren arasında sürdürülen toplu iş görüşmelerinde uzlaşmaya varılamamış olmalı ve sonrasında gelen arabuluculuk aşamasından da bir sonuç alınamamış olmalıdır<sup>[11]</sup>. STİSK'nda arabuluculuk aşaması eski sisteme kıyasla sadeleştirilmiş; "ihtiyari" ve "zorunlu" arabuluculuk ayrımı ortadan kaldırılmış, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'na bizzat arabuluculuk yapma yahut bir kişiyi arabulucu olarak görevlendirme yetkisi tanınmıştır<sup>[12]</sup>. Uyuşmazlığın barışçı yollarla giderilemediğini belirten arabuluculuk tutanağının taraflara tebliğinden itibaren işçi sendikasının grev kararı alma hakkı doğacaktır.

### **C. Usulüne Uygun Olarak Grev Kararı Verilmiş ve Uygulamaya Konulmuş Olması**

STİSK'ü 60. madde uyarınca grev kararı, 50. maddenin beşinci fıkrasında belirtilen uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içinde grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi halinde toplu iş sözleşme yapma yetkisi düşer. 60. maddenin 3. fıkrasında grev kararının, kararı alan tarafça işyeri ve işyerlerinde derhal ilan edileceği ifade edilmiş; aynı maddenin 4. fıkrası bildirilen tarihte başlamayan grev hakkının düşeceğini ve süresi içinde grev kararı uygulamaya konmamışsa yetki belgesinin hükmünün kalmayacağını belirttikten sonra, 5. fıkrada da grev kararının uygulanacağı tarihin kararı alan tarafça, karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneğinin de görevli makama tevdi edileceğini ve uygulama tarihinin kararı alan tarafça ayrıca işyeri ve işyerlerinde derhal ilan edileceğini hüküm altına almıştır. Madde metninden anlaşılacağı

[11] Yargıtay aynı işkoluna giren birden çok işyerini kapsayan toplu görüşmede anlaşma sağlandığı hallerde her bir işyeri için ayrı arabulucu seçilmesi gerektiğini; diğer bir deyimle her bir işyeri için ayrı arabulucu seçilmiş olmasını kanuna aykırı bulmamıştır. 9.HD, 30.4.1992, E.4808, K.4881 (Çimento İşveren, Ocak 1993, s.17 vd).

[12] Dereli, Toker: "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/1, s.60.

üzere 2822 sayılı Kanundan farklı olarak tutanağın tebliğinden itibaren geçmesi gereken 6 günlük “soğutma süresi” kaldırılmıştır<sup>[13]</sup>.

#### D. Bir Grev Yasağının Bulunmaması Koşulu

2822 sayılı TSGLK milli güvenlik, genel sağlık veya kamu yararı düşüncesiyle bazı durumlarda grev uygulamasını yasaklamıştır. Bunların bir kısmı devamlı, bir kısmı ise geçici yasaklardır. Sürekli grev yasakları 29. maddede sınırlı olarak sayılmıştır. Can ve mal kurtarma işleri, cenaze ve ölü gömme işleri, su, elektrik, doğalgaz ve petrol sondajı üretimi, dağıtımı ve tasfiyesi, havagazı, termik santrallerini besleyen linyit üretimi ve petrokimya işleri, banka ve noterlik hizmetleri, kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehir içi deniz, hava, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu ulaşım hizmetleri bu yasakları oluşturmaktadır. Grev yasağı bulunan işyerleri ise 30. maddede düzenlenmiştir. Maddeye göre ilaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal den müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum, dispensar, eczane<sup>[14]</sup> gibi sağlığa ilişkin, eğitim ve öğretim kurumları, çocuk bakımevleri, huzurevleri, mezarlıklar, Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleri işyerlerinin de kesin ve sürekli bir grev yasağı söz konusudur. Grev yasakları, ILO Uzmanlar Komitesi raporlarında, çok uzun olduğu ve temel hayati hizmetlerle sınırlı tutulmadığı gerekçesi ile eleştirilmiştir<sup>[15]</sup>. Bunu göz önüne alan kanun koyucu STİSK 62. maddede grev yasaklarını şu şekilde düzenlemiştir: “Can ve mal kurtarma işlerinde, cenaze işlerinde ve

[13] ILO uzmanlar komitesi grevin uygulanmasına ilişkin bildirme ve bekleme sürelerinin ve prosedürünün abartılı şekilde uzun olduğunu bunun da grev hakkının kullanımını güçleştirdiği düşüncesinde olup bunu hemen hemen tüm raporlarında belirtmekte idi. Kutal, Metin: “Grev Hakkının Uluslar arası Normlara ve Türk Mevzuatının Bunlara Uyumu Sorunu”, Sicil, Aralık 2008, s.137; Sur, Melda: “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/4, s.348 (Uluslararası Normlar). Bazı uyumsuzluklarda grev süresi sona erdiği halde resmi arabulucunun uyumsuzluk tutanağını tevdi ettikten sonra da taraflarla gerçekleştirdiği bir-iki toplantıda anlaşmayı sağlayabildiği göz önünde tutularak düzenlemenin isabetsiz olduğuna ilişkin görüş için bkz. Dereli, s. 60.

[14] Yargıtay kanunda grev ve lokavt yasağı kapsamında olan işyerlerinin sınırlı olarak sayılmadığına, bu nedenle ecza deposunda görülen işlerin eczanelerden daha kapsamlı olduğu gerekçesiyle grev ve lokavt yasağı kapsamında olduğuna hükmetmiştir. 9.HD, 31.3.2009, E.13056, K.9055 (www.legalbank.net)

[15] Kutal, s.137; Grevin hangi koşullarla kısmen veya tamamen yasaklanabileceği ile grevin yasaklanması durumunda uyumsuzluğun hangi yollarla çözüleceği sorununa ilişkin ILO kriterleri için bkz. Eylert, Mario/ Schinz, Reinhard : “Strike in the Public Sector”, ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_dialogue/—dialogue/documents/meetingdocument/wcms\\_167301.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—dialogue/documents/meetingdocument/wcms_167301.pdf)); ILO (2012 b) Labour Legislation Guidelines, Geneva: ILO Publications.

mezarlıklarda, şehir şebeke suyu<sup>[16]</sup>, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğal gazdan başlayan petrokimya işlerinde, bankacılık hizmetlerinde, Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde, kamu kuruluşlarınınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev ve lokavt yapılamaz.” 3. fıkraya uyarınca, “başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz.” Noterlik, termik santralleri besleyen linyit üretimi, aşı ve serum imal eden müesseseler, eczane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser gibi sağlıkla ilgili işyerleri, eğitim ve öğretim kurumları, çocuk bakım evleri, huzurevleri yasak kapsamı dışına çıkarılır iken, bankacılık hizmetleri yasaklar arasında yerini korumaktadır<sup>[17]</sup>. Ayrıca 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu<sup>[18]</sup> bankacılık hizmetleri ile ilgili olan borsaları da grev yasağı kapsamına almıştır.

## V. KANUNİ OLARAK BAŞLAMIŞ OLAN GREVE KATILMA KAVRAMI

### A. Greve Katılıp Katılmama Serbestisi

Toplu iş hukuku sistemimizde işçinin çalıştığı işyerinde uygulanmasına karar verilmiş greve katılmak veya katılmamak tamamen kendi iradesine bırakılarak bir hak olarak düzenlenmiştir. Bu serbestlik grev kararını alan işçi sendikasının üyesi olan işçiler açısından da geçerli olan bir durumdur. İşçi sendikasının üyesini greve katılmaya zorlaması mümkün olmadığı gibi, grevci işçilerin de bu davranışları hukuka aykırı sayılacaktır<sup>[19]</sup>. Hatta bir işçi önce greve katılıp, sonra vazgeçerek işyerinde çalışmak isteyebilir. TSGLK 38. maddesinde greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerin işyerinde çalışmalarının hiçbir şekilde engellenemeyeceği belirtilmiştir. Greve katılmayı reddedip işyerinde

[16] Kanalizasyon ve su arıtma işlerinin yasak kapsamında olup olmadığı 2822 sayılı Yasa döneminde tartışılmış, STİSK ile bu husuu açıklığa kavuşturulmuştur. Yargıtay kararlarında bu işlerin yasak kapsamında olmadığına hükmedilmekte idi. 9. HD. 21.12.1990 , E. 1990/14029, K. 1990/14208; 9. HD. 05.12.2002 ; E. 2002/23171, K. 2002/20586(www.legalbank.net).

[17] ILO ve Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin kararları uyarınca düzenlemenin eleştirisi konusu olabileceği yönünde görüş için bkz. Sur, Melda: “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Grev”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2012, S. 28, s. 167 (6356 sayılı yasa); Sur, Uluslar arası Normlar, s. 350; Dereli, s. 61; Caniklioğlu, s. 301.

[18] RG 30.12.2012, S. 28513.

[19] Narmanlıoğlu, Toplu İş, s.690; Reisoğlu, Seza; Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.328 ; Çifter, Algun; Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Etkisi, Kocaeli 2001, s. 67.

çalışan sendika üyesi işçiye, sendika, grev kararına uymadığı için tüzüğünde öngörülen yaptırımları uygulayabilir. Ancak sendikalı olmayan veya sendikalı olup da grev kararı alan sendikanın üyesi olmayan işçilere greve katılmadıkları gerekçesi ile üyelikle ilgili yaptırımların uygulanması mümkün olmayacaktır<sup>[20]</sup>.

## B. Grevin Başlatıldığı Tarihe Kadar Katılma Zorunluluğu

6356 sayılı Kanununun 64. maddesinde greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerin işyerinde çalışmalarının hiçbir şekilde engellenemeyeceğini belirtmiştir. “Greve katılmama hakkı” açısından açıkça düzenleme getiren bu hükme benzer bir hüküm işçinin grev uygulaması başladıktan sonra greve katılmasına ilişkin olarak mevcut değildir. Konuya ilişkin doktrinde farklı görüşler ileri sürüldüğü gibi, Yargıtay’da incelememize konu olan kararda olduğu gibi greve sonradan katılmanın mümkün olmadığı yönünde içtihatlar oluşturmuştur<sup>[21]</sup>.

### a. Doktrindeki Eğilimler

2822 sayılı Kanunun yürürlükte olduğu dönemde doktrinde konuya ilişkin olarak hakim olan görüş işçinin grev uygulamasının başladığı tarihten sonra greve katılmasının mümkün olmadığı yönünde idi. Oğuzman TSGLK 37. maddede yer alan “Bildirilen günde başlamayan grev hakkı düşer” şeklindeki düzenlemeyi gerekçe göstererek işçinin sonradan greve katılmasının mümkün olmadığını belirterek, grevin başladığı tarihte işi bırakanların davranışının kanuna uygun olduğunu bildirmişti<sup>[22]</sup>. Reisoğlu da benzer bir şekilde TSGLK sistematığının, işçini sonradan greve katılmasına olanak vermediğini belirtmiştir<sup>[23]</sup>. Narmanlıoğlu işçilere diledikleri tarihte greve katılma imkanını vermenin grevin uygulanmasını şekli şartlara tabi tutan kanun koyucunun amacı ile bağdaşmayacağını, anayasal grev hakkını usule ilişkin kurallara üstün tutmanın mümkün olmadığını belirtmiştir<sup>[24]</sup>. Oğuzman, Narmanlıoğlu ve Reisoğlu’nun görüşlerine paralel bir biçimde Uşan, Sur, Esener, Tuncay, Tunçomağ/Centel, Çelik, Kandemir de işçinin sonradan greve katılmasının mümkün olmadığını belirtmişlerdir<sup>[25]</sup>.

[20] Günay, Cevdet İlhan: “Kanuni Greve Katılmayan ve Katılmayan İşçilerin Hukuki Durumu”, Adalet Dergisi, Eylül- Ekim 1981, S.5, s.760.

[21] 9.HD, 23.9.1993, E.1714, K.13559 (www.legalbank.net)

[22] Oğuzman, İşçi- İşveren İlişkileri, s.210, dpn.74.

[23] Reisoğlu, s.328.

[24] Narmanlıoğlu, Toplu İş, s.693.

[25] Sur, Melda; “Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Toplu İş İlişkileri, s.245-246, Ankara 2009; Sur, Melda; İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2009, 3.Bası, s.416-417 (Toplu İlişkiler); Uşan, Fatih; İş Hukuku C.1, Ankara 2006, s.278; Tuncay, s.305; Esener, Turhan; İş Hukuku, 3.Bası, İstanbul 1984, s.637; Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut;

Alp ve Akyol ise baskın görüşün aksine işçinin sonradan greve katılmasının mümkün olduğunu, işçinin sonradan greve katılmasını yasaklayan bir hüküm olmadığını, yasanın grevi sınırlayarak sıkı şekil koşullarına bağlayan sistemi karşısında açık bir hüküm olmadıkça daha da sınırlandırılmasının yerinde olmadığını belirtmişlerdir<sup>[26]</sup>.

TSGLK döneminde tartışmalara yol açan bu husus 6356 sayılı STİSK 'da da 2822 sayılı Kanun ile paralel bir biçimde düzenlenmiştir. STİSK 60. madde 4. fıkrasında "Bildirilmeyen günde başlamayan grev hakkı düşer" ifadesine yer verildiğinden konuya ilişkin doktriner tartışmalar bu kanun bakımından da güncelliğini korumaktadır.

### ***b. Dönen Grev, Nöbetleşe Grev ve İşçinin Sonradan Greve Katılması***

Doktrinde işçinin sonradan greve katılmasının mümkün olmadığını ileri süren yazarların dayandıkları temel husus, sonradan greve katılımın yasal sistemimizin dışlamayı amaçladığı nöbetleşe grevleri, dönen grevleri ve uygulamada daha çok rastlanabilecek basamaklı olarak katılımlı artan grevleri beraberinde getirebileceğidir<sup>[27]</sup>.

Dönen grevde işyerinde işçilerden bir kısmı bir süre işi bıraktıktan sonra tekrar çalışmaya başlarken, diğer bir kısmı işi bırakmaktadır. İşyerindeki işçilerden bir kısmı işi bırakıp grev yapıp sonra çalışmaya başlarken diğer bir kısmı grev yapmaktadır. Yatay tip dönen grevde değişik meslek grupları işi bırakırken, dikey tipte dönen grevde belirli bir sektörün değişik düzeylerinde işin durdurulması söz konusudur<sup>[28]</sup>. Dönen grev, grevci işçiler açısından oldukça elverişli bir durum yaratmaktadır. Eylem sonucunda meydana gelen kayıp işçinin işi bıraktığı süre ile sınırlı kalırken, işyerindeki faaliyet tüm eylem boyunca aksamaktadır. Diğer bir deyimle işçi açısından ücret kaybı büyük olmaz iken, işveren açısından faaliyetin aksamasına rağmen, genel harcamaların devam etmesi sebebiyle, oldukça ağır bir durum ortaya çıkmaktadır.

İş Hukukunun Esasları, 3.Bası, İstanbul 2003, s.493; Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 24. Bası, Ekim 2011, İstanbul, s.639; Kandemir, Murat: "Yasal Greve Katılmak İstemeyen İşçiler ve İşverenin Çalışma Serbestisi ve Sınırları, AÜHFHD, 2005, C.54, S.4, s.188; Uçum,M./Günüç,H.'in bu görüşü destekleyen karar incelemesi için bkz. Legal İHSGHD, 2006/11, s.930-943; Hastalık, izinlilik gibi nedenlerle, grevin başladığı tarihte işyerinde çalışmayan işçinin bu durumu sona erince, işyerindeki greve katılabileceğini kabul eden görüş için bkz. Kandemir, s.188.

[26] Alp, Mustafa: "Grev Sonradan Katılmanın Sonuçları", Karar İncelemesi, Sicil, Haziran 2007, S.6, s.144-145; Akyol, Şener; Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri, İstanbul 1967, s.122.

[27] Sur, Grev, s. 72; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 162.

[28] Sur, Grev, s. 73.

Nöbetleşe grevde ise işçiler bir plan doğrultusunda aralıklı olarak grevi bırakıp tekrar işbaşı yapmaktadırlar<sup>[29]</sup>. Fransa’da yaşanan bir olayda işçiler 1 ay içerisinde her gün ikişer kere birer saatlik iş bırakma eyleminde bulunurken, diğer bir olayda ise her saat 15’er dakika ile sınırlı kalarak iş bırakma eylemi yapmışlardır. Bu tip grevler hukukumuz açısından eğer işyeri terk edilmişse birden fazla ve kanun dışı grev; işyeri terk edilmemişse tek bir verimi düşürme eylemi olarak kabul edilecektir<sup>[30]</sup>.

Doktrinde Alp işçinin sonradan greve katılmasının mümkün olmamasına esas teşkil eden bu grev türleri ile sonradan greve katılma arasında önemli farklılıklar olduğuna işaret ederek, bu gerekçe ile işçinin anayasal olan grev hakkının elinden alınmasının mümkün olmadığını belirtmiştir<sup>[31]</sup>. Öncelikle dönen ve nöbetleşe grevde sendikanın önceden yaptığı bir plan söz konusudur. Sonradan greve katılmada ise işçi, sendikanın aldığı karar doğrultusunda değil, bireysel olarak başlamış olan bir greve sonradan katılma kararı almaktadır. Yine dönen grev ve nöbetleşe grev türlerinde işçiler başlangıçta greve katılmakta fakat sonrasında önceden yapılmış olan bir program doğrultusunda grevi bırakıp işe başlamakta, sonrasında yine bu plana uygun olarak tekrar işi bırakma eyleminde bulunmaktadırlar.

Dönen grev ve nöbetleşe grevde işçilerin belirli bir plan doğrultusunda kendileri açısından en az, işveren açısından ise en ağır zararı doğuracak şekilde topluca hareket etmeleri söz konusudur. Demiryollarında önce makinistlerin sonrasında da kontrolcülerin işi bırakması yahut önce bir tren hattının durup, sonrasında da bir başka hattın faaliyetine son vermesi buna örnek gösterilebilir<sup>[32]</sup>. İncelememize konu olan kararda ise işçi başlangıçta değil, sonrasında greve katılma kararı vermiş ve bu doğrultuda hareket etmiştir. Bu durumun toplu bir işçi hareketi olan dönen grev veya nöbetleşe grevle herhangi bir bağlantısı bulunmamaktadır.

### ***c. Anayasal Bir Hak Olarak Grev Hakkı***

Sosyolojik açıdan ele alındığında tarihin çeşitli dönemlerinde rastladığımız grev olgusunun bir hak olarak tanınması esas itibarıyla 20. Yüzyıla ait bir olgudur<sup>[33]</sup>. Gerek tarihsel gelişimi gerekse değişik ülkelerdeki düzenlenişi

[29] Alp, s.145; Sur, Grev, s. 66.

[30] Sur, Grev, s. 70-71; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 162; Oğuzman, Grev ve Lokavt, s. 27-28; Akyol, s. 21.

[31] Alp, s.145.

[32] Sur, Grev, s.73.

[33] İlk iş bırakma eylemine eski Mısır’da III. Ramses döneminde firavun mezarlarının yapımı sırasında ücretlerin düzensiz etmesini protesto etmek amacıyla işçiler başvurmuştur. Kandemir, Murat: “Grev Hakkı ve Sınırlandırılması”, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İş Dünyası ve Hukuk, Ankara 2011, s. 303.

bakımından grev konusundaki hukuksal rejim üç kümede toplanmaktadır: Grev yasağı rejimi, grev hakkı rejimi ve grev özgürlüğü rejimi<sup>[34]</sup>. ILO değişik zamanlarda yayınladığı raporlarında çalışma ilişkilerinde kalıcı bir barışın ve sosyal adaletin sağlanması için örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının varlığına işaret etmektedir<sup>[35]</sup>. Uzmanlar Komitesi ve Sendika Özgürlüğü Komitesi, sendikaların faaliyetleri arasında grev hakkının da bulunduğunu ve bu hakkın zımnen de olsa ILO'nun 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Özgürlüğü Hakkının Korunması Hakkındaki Sözleşmenin 3. maddesinde güvence altına alındığını vurgulamıştır<sup>[36]</sup>.

Türk hukukunda grevin bir hak olarak tanınıp düzenlenmesi ilk olarak 1961 Anayasası ile gerçekleşmiş, 1982 Anayasası da 1961 Anayasasının yaklaşımını sürdürmüş, "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" arasında grev hakkına yer vermiştir. Anayasanın 54. maddesinde bir temel hak olarak düzenlenen grev hakkının sınırlarını öncelikle "genel" ve "özel" sınırlama sebeplerini düzenleyen anayasal kurallar oluşturmaktadır. Genel bir sınırlama hükmü olan 13. madde grev hakkının anayasal sınırını çizmektedir. İkinci sınır ise Anayasa 54. maddede öngörülmüş olan özel sınırlama sebepleridir. Kanun koyucu greve ilişkin düzenlemeler yaparken anayasada öngörülmüş olan özel ve genel sınırlama sebeplerine uygun davranıp, hakkın özüne müdahale eden hükümler sevketmekten kaçınmalıdır<sup>[37]</sup>.

Grev hakkı nitelik olarak hem bireysel hem de kolektif bir görünüme sahiptir. Her ne kadar 2822 sayılı Kanun, grev kararının alınması ve uygulanması insiyatifini sendikalara bırakmış ise de bu hakkın kullanımını işçilere bırakmıştır ve bu yönüyle de bireysel bir işçi hakkını ifade etmektedir<sup>[38]</sup>. STİSK da grev kararı alma yetkisini sendikalara hasretmiştir. Kuşkusuz bu durum hakkın bireysel olma niteliğine hanel getirmeyecektir.

İşçinin başlamış olan bir greve sonrada katılmasının yasaklanması bireysel bir işçi hakkı olan grev hakkının özüne müdahale teşkil eder ve bu yönüyle öncelikle genel sınırlama sebeplerini öngören Anayasanın 13. maddesine aykırılık oluşturur. İşçinin sonradan greve katılmasının yasaklanması grev uygulaması başladıktan sonra işyerinde ilk kez çalışmaya başlayan, grevin başladığı tarihte izinli yahut raporlu olan işçinin anayasal grev hakkının elinden alınması sonucunu da beraberinde getirecektir. Aynı durum sendikaya grev başladıktan sonra

[34] Kandemir, s.303.

[35] Gernigon, Bernard/Odero, Alberto/Guido, Horacio: ILO Principles Concerning the Right to Strike, International Labour Office, Geneva, 2000, s.11 vd.

[36] Sur, 6356 sayılı Yasa, s.164-165.

[37] Kandemir, s. 318.

[38] Ulucan, Devrim: "İş Mücadelesinin Hizmet Akdine Etkisi", İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1991, C. II, S. 2, s.166.



üye olan işçi bakımından da geçerli olacak ve üyelik tarihinde greve katılımı mümkün olmadığından bireysel grev hakkı ortadan kaldırılmış olacaktır<sup>[39]</sup>.

#### ***d. Mücadele Araçlarında Eşitlik ve İşçinin Sonradan Greve Katılması***

Grev ve lokavt birer iş mücadelesi aracıdır ve tüm diğer iş mücadelesi araçlarının kullanımında olduğu gibi bunlarda da eşitlik ilkesi esastır<sup>[40]</sup>. İş mücadelesi araçlarında eşitlik ilkesi uyarınca taraflar eşit pazarlık gücüne sahip olacak biçimde çalışma koşullarını serbestçe düzenleyebilme imkanına sahip olmalıdırlar ve kanun koyucu da taraflara bu imkanı sağlayan yasal düzenlemeler yapmakla yükümlüdür<sup>[41]</sup>.

275 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi, 2822 ve 6356 sayılı Kanunlar da, grev uygulanan bir işyerinde gerek greve katılmayan, gerekse greve katılıp sonradan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmama konusunda işvereni serbest kılmıştır. İşverene getirilen bu imkanın çok sakıncalı ve hakkaniyete aykırı olduğu ve fiili olarak bir tür lokavt imkanı yarattığı doktrinde öteden beri ileri sürülmektedir<sup>[42]</sup>. Özellikle Eyrenci işverenin lokavt hakkını kullanmadan bu hüküm sayesinde aynı sonuca ulaşabileceğini, lokavt yapma hakkını kaybeden işverenin de yine bu hükmü kullanarak lokavtın etkilerini elde edebileceğini ileri sürmüştür<sup>[43]</sup>. İşverenin bu hakkını grevin başında mı yoksa grev başladıktan sonra herhangi bir tarihte mi kullanacağı konusunda doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştür. Reisoğlu ve Kandemir işverenin bu hakkını grevin başladığı tarihte kullanması gerektiğini, grevin başlamasından sonra da işçileri çalıştırmaya devam etmişse, sonradan onları çalıştırmazlık edemeyeceğini belirtmişlerdir<sup>[44]</sup>. Oğuzman, Narmanlıoğlu ve Alp ise işverenin bu imkanı her zaman kullanabileceğini belirtmişlerdir<sup>[45]</sup>.

[39] Alp, s.146.

[40] Ertürk, Şükran; İş Mücadelesinde Denge İlkesi, İzmir 1999, s. 65.

[41] Alp, s.147.

[42] Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 236; Reisoğlu, s. 329; Eyrenci, Öner: "İş Mücadelesi Araçlarında Eşitlik", İş Hukuku Dergisi, C. II, 199, s.10 vd; Lokavt benzeri olduğuna ilişkin görüş için bkz. Sur, Melda: "Lokavtın Meşruluğu ve Sınırları-Fransız Hukuku Örneği" İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Sorunları, Kamu-İş, Ankara 1993, s. 354 vd. (Lokavt); Bunun bir lokavt olmadığı, yalnızca işverene tanınmış bir yetki olduğunu kabul eden görüş için bkz. Mollamahmutoğlu, Hamdi; Türk Hukukunda Lokavt, Ankara 1993, s. 50.

[43] Eyrenci, s.10.

[44] Reisoğlu, s. 329; Kandemir, s.192; Greve katılmaktan vazgeçen işçiler bakımından işverenin vazgeçmeyi öğrendiği tarihe kadar karar vermesi gerektiğine ilişkin görüş için bkz. Akyiğit, Ercan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İşçinin Başka İşte Çalışması, Ankara 1995, s.117.

[45] Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s.228; Oğuzman, Grev ve Lokavt, s.69, dnp.21; Narmanlıoğlu, Toplu İş, s.685; Alp, s.147; Akyol iş sözleşmesi askıda kalan bu işçilerin başka bir işte çalışabileceklerini, kanunun bunu engellemediğini savunmakta idi. Akyol,

İşverene bu nitelikte geniş yetkiler veren bir hakkı tanıırken, işçilerin sonradan greve katılımının yasaklanması iş mücadelesi araçlarındaki dengenin işveren lehine önemli ölçüde bozulmasına sebep olacaktır. İşverene, lokavta benzer sonuçlar doğuran bir uygulamayı dilediği zaman hayata geçirme imkanı tanınırken; işçilere başlamış olan bir greve sonradan katılma hakkı tanınmaması zaten zayıf durumda olan işçi tarafının daha da güçsüzleşmesine neden olacaktır<sup>[46]</sup>.

## VI. İŞÇİNİN SONRADAN GREVE KATILMASI NETİCESİNDE İŞVERENİN BİLDİRİMSİZ FESİH HAKKI

### A. Genel Olarak

Kanun dışı grevin sonuçlarını düzenleyen STİSK 70. maddesinde kanun dışı bir grevin yapılması halinde böyle bir grevin yapılması kararına katılan, yapılmasını teşvik eden, bu tür bir greve katılan veya devam eden ya da böyle bir greve katılmaya veya devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerinin işveren tarafından haklı sebebe dayalı olarak feshedilebileceği öngörülmüştür. Kanun dışı grevle ilgili bulunan işçinin davranışı, çalışmasına esas teşkil eden iş sözleşmesine aykırı olduğundan iş görme borcunun ihlali oluşturmakta ve işverene haklı nedene dayalı olarak fesih imkanı vermektedir<sup>[47]</sup>. İşverene kanun dışı greve ilişkin davranışı dolayısıyla fesih hakkı veren 70. madde hükmü kamu düzenine ilişkin olduğundan, toplu iş sözleşmesine kanun dışı grev halinde işverenin bildirimsiz feshetme yetkisini ortadan kaldıran hükümler konulması mümkün değildir<sup>[48]</sup>.

### B. İş Kanunu 25. Maddesi ile STİSK 70. Maddesi Arasındaki İlişki

Grev organize bir devamsızlık hali olduğundan , kanun dışı greve katılan işçinin bu davranışı iş görme borcunun ihlali sayılır ve bu durum İş Kanunu 25. maddesinde öngörülen işçinin devamsızlığı nedeniyle fesih hakkını gündeme getirir. İş Kanunu 25. maddesi uyarınca işçi ardı ardına iki gün veya

s.125; Tunçomağ ise kanunun değiştirilmesi gerektiğini, değişiklik yapılınca dek işverenin grevle ilgili olmayan bu işçilere iş vermesi gerektiğini savunmakta idi. Tunçomağ, s.491; Oğuzman grevde hiçbir rolleri bulunmadığı halde gelirlerinden yoksun bırakılan bu işçiler için bir işsizlik sigortası tanınması gerektiğini ileri sürmüştür. Oğuzman, Grev ve Lokavt, s.69.

[46] Alp, s.148.

[47] Narmanlıoğlu, Toplu İş, s.707.

[48] Oğuzman, Kemal; Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s.38.

bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü veyahut bir ayda üç iş günü meşru bir sebebe dayanmaksızın ya da izin almaksızın işine gelmemişse işveren sözleşmeyi bildirimsiz olarak feshedebilir. Doktrinde bazı yazarlar, aslında devamsızlık olgusu teşkil eden kanun dışı grev nedeniyle işverenin bildirimsiz fesih hakkını, İş Kanununun kapsamına giren işçiler yönünden 1475 sayılı Kanunun 17. maddesinde (4857 sayılı Kanun md. 25) öngörülen şartların gerçekleşmesi halinde kullanabileceğini öne sürmüştür<sup>[49]</sup>. STİSK'na göre kanun dışı greve katılan işçinin sözleşmesinin bu sebeple feshedilebilmesi için devamsızlığın ne kadar sürmüş olduğu önemli değildir. Ayrıca STİSK 70. maddesi kanun dışı grev halinde uygulanması gereken bir hükümdür ve İş Kanunu 25. madde karşısında özel hüküm niteliğindedir. İş Kanunu md.25, I a'da öngörülen surelerden daha az sürmüş olsa bile STİSK 70. maddesi uyarınca hizmet sözleşmesi haklı sebeple feshedilebilecektir. Burada sonucu belirleyici olan, devamsızlığın nedeninin “kanun dışı grev” olup olmadığıdır<sup>[50]</sup>. Diğer bir deyimle işçilerin kanun dışı grevle ilgili hareketleri, işverenin akdi feshetmesi için haklı sebep teşkil eder ve bu husustaki genel hükümlerin gerçekleşmesi aranmaz<sup>[51]</sup>.

### C. Bildirimsiz Fesih Hakkının Kullanılma Şartları

İşverenin STİSK 70. maddesi uyarınca bildirimsiz fesih hakkını kullanabilmesi için uygulanmış ya da uygulanmakta olan bir kanun dışı grev bulunmalı, sözleşmesi feshedilecek işçi bu grevle ilgili bulunmalı, işçinin grevin kanun dışı olduğunu bilmesi veya bilecek durumda olması ve feshin usulüne uygun olarak yapılması gerekir.

#### a. Kanun Dışı Bir Grevin Varlığı

STİSK 70. madde uyarınca işverenin bildirimsiz fesih hakkını kullanabilmesi her şeyden önce kanun dışı bir grevin bulunmasını gerektirir. 58. maddede kanuni şartları taşımayan grevin kanun dışı grev sayılacağı hükme bağlandıktan sonra; siyasi grev, genel grev, işyeri işgali, işi yavaşlatma ve diğer direnişlerin kanun dışı grev sayılacağına ilişkin 2822 sayılı Kanunda yer alan hüküm madde

[49] Barokas, Y. “Kanun Dışı Grevde İşverenin Fesih Hakkı”, İBD, 1973, S.3-4, s.357.

[50] “...işyerinde davacı ile birlikte birkaç işçi dışında diğer bütün işçileri 1.3.1977 gününden itibaren direnişe geçtikleri, davacının birinci ve ikinci günü direnişe katılmayarak işe gelip işini gördüğünü, ancak direniş yapan işçilerin baskı ve tehditleri karşısında davacının işe gelmediği davacı ve şahitlerin sözlerinden anlaşılmaktadır. Bu durumda haklı sebebe dayanmayan devamsızlıktan ve kanunsuz greve istekli katılmadan söz edilemez. Davacının hakkı olan ihbar ve kıdem tazminatlarının hüküm altına alınması gerekir. 9. HD, 2.6.1980, E.6060, K.6446; Aynı yönde 9. HD, 25.06.1992, E.924, K. 7336 ; 9. HD, 19.12.1995, E.34701, K.35842 (www.legalbank.net).

[51] Oğuzman, İşçi - İşveren İlişkileri, s. 267.

metninden çıkartılmıştır. Ancak kuşkusuz yasal sistemimizde grev toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında başvurulacak bir çözüm yolu olduğundan, bu tip direnişlerde yasa dışı yer almamasına rağmen kanun dışı grev sayılacaktır.

Uygulamaya konulmamış bir greve karar verenlerin sözleşmelerinin 70. maddeye göre feshedilmesi mümkün değildir<sup>[52]</sup>. Yargıtay hangi grevin kanun dışı sayılacağına ilişkin olarak vermiş olduğu kararlarında işveren tarafından bazı işçilerin işten çıkarılması üzerine davacı ve arkadaşlarının topluca direnişe geçmelerini haklı fesih sebebi saydığı gibi<sup>[53]</sup>; işverenin daha dikkatli çalışmaları konusunda uyarıda bulunması karşısında, işçilerin topluca direnişe geçmelerini fesih için haklı bir sebep kabul etmiştir<sup>[54]</sup>. Ücretlerinin ödenmediği gerekçesiyle direnişe geçen işçilerin bu eylemleri Yüksek Mahkeme tarafından başlangıçta haklı bir fesih sebebi olarak görülürken, son yıllarda vermiş olduğu kararlarında, işçilerin ücretin ödenmemesi sebebi ile iş görmekten kaçınma hakkını kullandığını belirterek bu eylemleri kanun dışı grev kabul etmemiştir<sup>[55]</sup>.

Grevin kanun dışı olduğunu tespit edecek olan yargı organlarıdır. Ancak işverenin bildirimsiz fesih hakkını kullanabilmesi önceden bir tespit kararı alınmış olmasına bağlı değildir. Grevin kanun dışı olduğu daha önce açılmış olan bir tespit davası neticesinde alınan mahkeme kararı ile ortaya konulabileceği gibi, konuyla ilgili bir dava sırasında da belirlenebilir<sup>[56]</sup>.

### ***b. İşçinin Greve İlgili Bulunması***

İşveren ancak kanun dışı grev ile ilgili bulunan işçilerin sözleşmelerini 70. maddeye dayalı olarak feshedebilir. Grev esnasında işyerine gelmeyen işçilerin tümü grev ile ilgili olmadığından işveren ancak grev ile ilgili olduğu ispatlanan işçilere karşı bu hakkını kullanabilir<sup>[57]</sup>. İşveren grevin yasal olmadığı düşüncesi

[52] Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s.267; Reisoğlu, s.64.

[53] 9.HD., 23.03.1992, E.2893, K.3270, İşveren Dergisi, Mayıs-1992, s.19-20; 9.HD., 21.02.1995, E.15721, K.5122, YKD., Kasım-1995, s.1775-1776; 9.HD., 16.02.2000, E.2154, K.1674 (www.legalbank.net).

[54] HGK., 02.02.1983, E.9-967, K.63 (www.legalbank.net).

[55] 9.HD, 22.01.2002, E.20349, K.12346 (Tekstil İşveren, Nisan 2002, s.36-37); 9.HD, 14.04.2007, E.2007/11016, K.2007/11509 (Çalışma ve Toplum Dergisi 2007/4, s.279).4857 sayılı kanundan önceki dönemde Yargıtay ücretin ödenmemesi sebebi ile topluca işi bırakan işçilerin eylemlerini yasadışı grev ve daha sonra da sadakat borcuna aykırılık olarak kabul etmiştir. 9. HD 21.6.1994 1728/9862 İŞVEREN 1994, S. 2, sh. 15 vd.

[56] Narmanlıoğlu, Toplu İş, s.711.

[57] "Dinlenen tanık sözlerine ve dosyadaki belgelere göre davacı kanun dışı grevi başlaması üzerine işini bırakmış ve işyerini terk etmek zorunda kalmıştır. Bu durumda işverenin greve iştirak ettiğini kabul etmek mümkün değildir. 9. HD, 27.10.1972, E.25943, K.7986 (Narmanlıoğlu, Toplu İş, s.711, dpn.644); Grev yapan işçilerin tehdidi nedeniyle işe gelmeyen işçi de kanun dışı greve katılmış sayılmaz. 9. HD, 2.6.1980, E.6060, K. 6446 (YKD, Şubat 1981, S.2, s.189).

ile işçinin işine son vermiş ancak işçinin grev ile ilgili olmadığı anlaşılmış ise işveren yaptığı bu haksız feshin sonuçlarına katlanmak durumundadır<sup>[58]</sup>.

### ***c. İşçinin Grevin Kanun Dışı Olduğunu Bilmesi Ya Da Bilebilecek Durumda Olması***

İşverenin kanun dışı grev nedeni ile iş sözleşmesini feshedebilmesi için böyle bir greve katılmakta kusurunun aranıp aranmaması gerektiği meselesi doktrinde tartışılmış ve kusurunun aranması gerektiği yönündeki görüş baskın gelmiştir. Oğuzman işçinin grevi kanun dışı kılan hususu bilmemesi halinde kusurlu sayılmayacağını ve buradaki bilmemenin kanunu bilmeme değil, davranışın kanun dışı olmasına yol açan hususu bilmeme olduğunu belirtmiştir<sup>[59]</sup>. Reisoğlu ve Akyol'da sözleşmenin feshedilebilmesi için işçinin salt yasadışı greve katılmasını yeterli görmeyen hakkaniyete uygun düşmeyeceğini, işçinin kusurlu sayılabilmesi için grevin kanunsuz olduğunu bilmesi veya işverenin onu bu konuda uyarılmış olması gerektiğini belirtmişlerdir<sup>[60]</sup>. Süzek ise yasallığı birçok usul kaydına bağlanan grevin tüm unsurlarının gerçekleşip gerçekleşmediğini işçilerin bilmesinin olanaksız olduğunu belirterek, fesih için ayrıca işçilerin kusurunun bulunması gerektiği yönünde görüş bildirmiştir<sup>[61]</sup>. Narmanlıoğlu, Sur ve Tuncay da baskın görüşe paralel bir biçimde 45. madde (STİSK 70. md.) çerçevesinde sözleşmenin feshedilebilmesini işçinin kusurlu sayılmasına bağlamışlardır<sup>[62]</sup>.

2822 sayılı Kanunun yürürlükte olduğu dönemde verilmiş olan Yargıtay kararlarına baktığımızda ise yüksek mahkemenin birçok kararında 45. madde (STİSK md. 70) uygulamasında işçinin kusurunu aradığını görmekteyiz<sup>[63]</sup>.

İşçinin grevi kanun dışı kılan hususu bilmediği veya bilebilecek durumda olmadığı yani kusurlu olmadığını ispat yükü kime düşecektir? Bu konuda Reisoğlu bir grevin kanun dışı grev olduğunu bilmediğini ispat yükünü işçiye yüklerken, Oğuzman kanun dışı greve katılmanın bizzatı kusurlu bir davranış olduğunu, grevi kanun dışı kılan hususu bilmediğini ispatın işçiye düşeceğini

[58] 9.HD, 16.3.1984, E.2264, K.2857 (www.legalbank.net).

[59] Oğuzman, Grev ve Lokavt, s.138 vd.

[60] Akyol, s.48 vd; Reisoğlu, s.367 vd.

[61] Süzek, Sarper; İş Aklının Askıya Alınması Genel Teorisi, Ankara 1989, s.82 vd.

[62] Narmanlıoğlu, Ünal: "Kanun Dışı Grevin Grevle İlgili İşçilerin İş İlişkilerine Etkileri", Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s. 319 vd.; Tuncay, s.331; Sur, Toplu İlişkiler, s. 428-429.

[63] 9.HD, 20.6.1978, .6458, K.8736, İHU, TSGLK, No.3 ve Ulucan'ın Notu; 9.HD, 20.11.1990, E.1449, K.12316 (Tekstil İşveren, Şubat 1991, s.15-16); HGK, 27.9.1985, E.9-502, K.764 (İKİD, Nisan 1986, S.304, s.4073).HGK, 24.10.1984, E.982/9-865, K.984/841 (www.legalbank.net) ".. İşveren işçileri uyarılmış, tespit davası açılıp grevin yasa dışı niteliği mahkeme kararı ile tespit edilmiş ise durumun bilinmediği öne sürülemez..." 9.HD, 20.11.1990, E.11449, K.12316 (Tekstil İşveren, Şubat 1991, s.15-16).

belirtmiştir.<sup>[64]</sup> Esener ise meseleye farklı bir yönden yaklaşmış ve kanunsuz greve katılan işçilerden kişisel kusurlarının olmadığını ispatını beklemek yerine, yapılan grevin kolektif bakımdan ağır bir kusur teşkil edip etmediğinin araştırılması gerektiğini belirtmiştir. Yazara göre kolektif bir ağır kusur bulunmadığı hallerde böyle bir greve katılan bir işçinin kişisel bakımdan o grevin kanun dışı olup olmadığının araştırılmasına gerek bulunmamaktadır<sup>[65]</sup>. Tunçomağ, 2822 sayılı Kanunun yürürlükte olduğu dönemde ikili bir ayrıma giderek arabuluculuk safhasından geçmeden, yetkili sendika organının kararı olmadan, altı iş günü içinde Notere ve Bölge Çalışma Müdürlüğüne gerekli bildirim yapılmadan veya altı günlük bekleme süresi geçirilmeden yapılan bir greve katılan işçilerin sözleşmelerinin feshedilemeyeceğini buna karşılık mesleki amaç dışına taşan yahut grev yasaklarına veya ertelemelerine aykırı olan grevlere katılan işçilerin sözleşmelerinin feshinin mümkün olduğunu ileri sürmüştür<sup>[66]</sup>.

Yargıtay ise bir kararında sözleşmenin ihbar ve kıdem tazminatı ile sorumlu tutulmasını gerektirmeyen bir nedenle bozulduğunu ispatın işverene düşeceğini belirterek<sup>[67]</sup> diğer bir kararında ilke olarak kanun dışı bir greve katıldığı iddiasıyla işçinin hizmet akdinin tazminatsız feshi cihetine gidilmesi için grevin kanun dışı olduğunun ve işçinin de bu greve katıldığını ispat yükünün işverene ait olduğu belirtilmiştir<sup>[68]</sup>.

#### ***d. Feshin Usulüne Uygun Olarak Yapılmış Olması***

Kanun dışı grev halinde bununla ilgili işçilerin sözleşmelerini feshetmek isteyen işverenin fesih yetkisini hangi süre içinde kullanabileceği STİSK'nda düzenlenmemiştir. İşveren kanun dışı grev yapan, buna katılan ya da teşvik eden veya karar veren işçilerin iş sözleşmelerini bu sebebe dayanarak her zaman dilediğince feshedebilir mi? Uygulamada çeşitli problemler doğuran bu soruna ilişkin olarak doktrinde farklı çözüm önerileri ileri sürülmüştür. Oğuzman ve Tunçomağ, İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamına giren grevci işçiler için anılan kanunların 18. ve 10. maddelerinde öngörülen altı iş günlük süre içerisinde sözleşmenin işverence feshedilebileceğini; kanun dışı grevin İş Kanunu'nun 17. maddesinde öngörülen "Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan" davranışları haklı sebep sayan 2. bendinin özel bir uygulaması olduğunu belirterek 6 günlük

[64] Reisoğlu, s. 368, Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 268 vd.

[65] Esener, s. 645 vd.

[66] Tunçomağ, s. 521-522.

[67] 9.HD, 15.11.1965, E.8267, K.9196 (Türk- İş, Nisan 1966, s.1).

[68] 9.HD, 11.5.1981, E.3715, K.6757 (İşveren, C.XX, Kasım 1981, S.2, s.17); Anılan bu kararda yüksek mahkeme işyerinde faaliyetin büsbütün durmasına neden olan toplu bir harekette işçinin greve katılmadığını, işbaşı yapma arzusu olmasına rağmen buna olanak bulamadığını ispatın işçiye düştüğünü belirtmiştir.

sürenin en erken kanun dışı grevin sona ermesinden itibaren başlayacağını ileri sürmektedir<sup>[69]</sup>. Çelik ise bu ayrıma karşı çıkmakta ve aynı haksız eylemi işleyen ve Sendikalar Kanununa göre aynı nitelikte bulunan kimselerin sözleşmelerinin feshinde ayrı hukuki esasların uygulanmasının isabetli olmayacağını, kanun dışı grevin birlikte bir hareket, İş Kanunundaki fesih hallerinin ise bireysel bir hareket olduğunu belirterek, bu konuda genel hüküm olan 818 sayılı BK md. 344 ün uygulanması gerektiğini ileri sürmüştür<sup>[70]</sup>. Narmanlıoğlu ise birinci görüşe paralel bir biçimde işverenin kanun dışı grev fiilini öğrendiği tarihten itibaren altı iş günü içerisinde ve her halde bu fiilin meydana geldiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde fesih hakkını kullanabileceğini ileri sürmüştür<sup>[71]</sup>. Yargıtay'da çeşitli tarihlerde vermiş olduğu kararlarında bu görüşe paralel bir tutum sergilemiştir<sup>[72]</sup>.

[69] Oğuzman, Grev ve Lokavt, s.139-140; Tunçomağ, s. 522.

[70] Çelik, Nuri: "Kanun Dışı Grev Sebebiyle Hizmet Aktitlerinin Feshi", İBD, Ocak-Şubat 1967, s. 25; Aynı yönde Sur, Toplu İş, s.430.

[71] Narmanlıoğlu, Toplu İş, s.719.

[72] 9. HD, 21.9.1978, E.10532, K. 11350; HGK, 2.2.1983, E.9-947, K.79 (www.legalbank.net); 9.HD, 21.9.1978, E.10532, K.11350 (İHU, TSGLK.29, No.4).

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

**İ**şçilerin işverene isteklerini kabul ettirebilmek ve ona bu yönde baskı yapmak için aralarında verdikleri karara uygun olarak topluca işi bırakmaları şeklinde ifade ettiğimiz grev anayasal bir haktır ve ancak anayasada öngörülen sınırlama sebeplerine bağlı olarak ve öze dokunma ilkesinin ihlaline yol açmayacak şekilde kanunla sınırlanabilir. İşçinin sonradan greve katılımının yasaklanması öncelikle hakkın özüne dokunan bir uygulamadır. Sonradan greve katılımı yasaklayan görüşün kabulü sendikaya grev başladıktan sonra üye olan, grev uygulaması başladıktan sonra işbaşı yapan yahut grevin başladığı tarihte izinli veya raporlu olan işçilerin bu haklarının elinden alınması sonucunu doğuracaktır.

STİSK'u, TİSGLK 'na paralel bir biçimde greve ilişkin olarak sıkı şekil şartları öngörmüş, bir anlamda ayrıntılı şekil koşulları ile sınırlayan bir sistemi kabul etmiştir. İşçinin greve sonradan katılımının yasaklanması zaten sınırlayıcı bir sistem benimsemiş olan yasa hükmünün daha da sınırlayıcı hale gelmesine ve bir anlamda hakkın özüne dokunur biçimde, adeta kullanımını tamamen ortadan kaldıran, işçi lehine yorum ve hakkaniyete aykırı düşen bir sonuç doğurmasına sebep olacaktır. Bu durumda bir düzenleme boşluğu olduğunu kabul ederek bu boşluğu işçi lehine sonuç doğuracak biçimde doldurmak iş hukukunun ruhuna uygun düşen bir çözüm tarzı olacaktır<sup>[73]</sup>.

İş mücadelesi araçlarında eşitlik ilkesi de işçinin sonradan greve katılmasına cevaz verilmesini zorunlu kılmaktadır. Şöyle ki, işveren işyerinde greve katılmayan yahut katılıp sonrasında vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir ve işverenin iradesi çerçevesinde greve katılmayan bu işçiler, grev sonunda imzalanan toplu iş sözleşmesinden de faydalanamayacaklardır. Bu durumda işverene adeta fiili olarak lokavt yapma imkanını sunan bir durum söz konusudur. STİSK'nun işverene bu yetkileri sunan sistemi karşısında işçinin sonradan dahi olsa greve katılımının yasaklanması dengenin işveren lehine önemli ölçüde bozulmasına sebep olacaktır. Mücadele araçlarında eşitliğin belli ölçüde de olsa sağlanması bakımından işçiye greve sonradan katılma imkanının tanınması zorunludur.

İnceleme konusu olan kararda olduğu üzere işçinin greve sonradan katılması neticesinde sözleşmesinin işverence feshedilmesi hakkaniyete aykırı ve ölçüsüz bir tutumdur. Doktrinde genel kabul gördüğü ve Yargıtay tarafından da benimsendiği üzere, kanun dışı grevle ilgisi bulunan işçinin sözleşmesinin bu sebepten feshedilebilmesi, işçinin grevin kanun dışı olduğunu bilmesine yani kusurlu olmasına bağlıdır. Yasal olan bir greve işçinin sonradan katılımının kusur unsuru aranmaksızın feshedilmesi menfaatler dengesine ve hakkaniyete

[73] Alp, s.146.



aykırıdır. Kanundaki şekli şartları dahi bilmesi kendisinden beklenmeyen işçinin doktrin ve Yargı kararları ile yerleşmiş olan sonradan greve katılımın yasak olduğunu bilmesi evleviyetle beklenemez. Bu durumda işveren öncelikle işçiye grev hakkı olmadığını ve sonucun bildirimsiz ve tazminatsız feshe neden olacağını bildirmeli, bu konuda uyarıda bulunmalı; buna rağmen işbaşı yapmayan işçinin sözleşmesinin feshi haklı kabul edilmelidir. Aksi durumun kabulü işçi lehine yorum ilkesine ve hakkaniyet esaslarına aykırı düşecektir<sup>[74]</sup>.

Tüm bu açıklanan sebeplerden dolayı işçinin sonradan greve katılımını yasaklayan Yargıtay kararına katılmıyor ve gerek iş mücadelesi araçlarında eşitlik gerekse işçi lehine yorum ilkesi doğrultusunda, kanunda yer alan bu boşluğun işçinin sonradan greve katılımına cevaz verir biçimde doldurulması gerektiğini savunan görüşleri destekliyoruz.

---

[74] Alp, s.148.

## KAYNAKÇA

- Akyol, Şener; Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri, İstanbul 1967.
- Akyiğit, Ercan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İşçinin Başka İşte Çalışması, Ankara 1995.
- Alp, Mustafa: "Greve Sonradan Katılmanın Sonuçları", Karar İncelemesi, Sicil, Haziran 2007, S.6.
- Barokas, Y: "Kanun Dışı Greve İşverenin Fesih Hakkı", İBD, 1973, S.3-4.
- Caniklioğlu, Nurşen; "6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/4.
- Çelik, Nuri: "Kanun Dışı Grev Sebebiyle Hizmet Akitlerinin Feshi", İBD, Ocak-Şubat 1967.
- Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 24. Bası, Ekim 2011, İstanbul.
- Çifter, Algun; Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Etkisi, Kocaeli 2001.
- Dereli, Toker: "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/1.
- Elbir, Halid Kemal, İş Hukuku Ders Notları, İstanbul 1984.
- Ertürk, Şükran; İş Mücadelesinde Denge İlkesi, İzmir 1999.
- Esener, Turhan; İş Hukuku, 3.Bası, İstanbul 1984.
- Eylert, Mario/Schinz, Reinhard : "Strike in the Public Sector", ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_dialogue/—](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—))
- Eyrenci, Öner: "İş Mücadelesi Araçlarında Eşitlik", İş Hukuku Dergisi, C.II, 1992.
- Gernigon, Bernard/Odero, Alberto/ Guido, Horacio : ILO Principles Concerning the Right to Strike, International Labour Office, Geneva , 2000.
- Günay, Cevdet İlhan: " Kanuni Greve Katılmayan ve Katılmayan İşçilerin Hukuki Durumu", Adalet Dergisi, Eylül- Ekim 1981, S.5.
- ILO (2012 b) Labour Legislation Guidelines, Geneva: ILO Publications.
- Kandemir, Murat: "Yasal Greve Katılmak İstemeyen İşçiler ve İşverenin Çalışma Serbestisi ve Sınırları, AÜHFED, 2005, C.54, S.4.
- Kandemir, Murat: "Grev Hakkı ve Sınırlandırılması", Prof.Dr.Tankut Centel'e Armağan, İş Dünyası ve Hukuk, Ankara 2011.
- Kutal, Metin: "Grev Hakkının Uluslar arası Normlara ve Türk Mevzuatının Bunlara Uyumu Sorunu", Sicil, Aralık 2008.
- Kutal, Metin: "Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)", Sicil, Mart 2012.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi; Türk Hukukunda Lokavt, Ankara 1993.
- Narmanlıoğlu, Ünal; Grev, Ankara 1990 (Grev).
- Narmanlıoğlu, Ünal: "Kanun Dışı Grevin Greve İlgili İşçilerin İş İlişkilerine Etkileri", Prof.Dr.Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997.

- Narmanlioğlu, Ünal; İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001 (Toplu İş).
- Oğuzman, Kemal; Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet Akdinin Feshi, İstanbul 1955.
- Oğuzman, Kemal; Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C.1, 4.Bası (İşçi İşveren İlişkileri).
- Oğuzman, Kemal; Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, 1964 İstanbul (Grev ve Lokavt).
- Reisoğlu, Seza; Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986.
- Sur, Melda; Grev Kavramı, Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı Bir İnceleme, İzmir 1987 (Grev).
- Sur, Melda: "Lokavtın Meşruluğu ve Sınırları-Fransız Hukuku Örneği" İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Sorunları, Kamu- İş , Ankara 1993 (Lokavt).
- Sur, Melda; İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2009, 3.Bası (Toplu İlişkiler).
- Sur, Melda; "Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Toplu İş İlişkileri, Ankara 2009.
- Sur, Melda ; "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Grev Hakkı", Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012, S.28, (6356 sayılı Yasa).
- Sur, Melda: "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslar arası Normlar Açısından Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/4, (Uluslar arası Normlar).
- Süzek, Sarper; İş Akdinin Askıya Alınması Genel Teorisi, Ankara 1989.
- Tuncay, A. Can: Karar İncelemesi, Çimento İşveren, Mayıs 1987.
- Tuncay, A. Can; Toplu İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2010.
- Tunçomağ, Kenan; İş Hukuku, C.II, B.2, İstanbul 1985.
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut; İş Hukukunun Esasları, 3.Bası, İstanbul 2003.
- Uçum, M./Günüç, H: Karar incelemesi, Legal İHSGHD, 2006/11.
- Ulucan, Devrim: "Kanun Dışı Oturma Grevi, İHU, TSGLK.17, No:1
- Ulucan, Devrim: "İş Mücadelesinin Hizmet Akdine Etkisi", İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1991, C.II, S.2.
- Uşan, Fatih; İş Hukuku C.1, Ankara 2006.

## KISALTMALAR

- BK** : BORÇLAR KANUNU
- STİSK** : SENDİKALAR ve TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU
- TSGLK** : TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GREV ve LOKAVT KANUNU



**Makaleler**

**Articles**

