

TÜRKİYE’DE GREV HAKKINI KISITLAYICI DÜZENLEMELER

Tekgıda-İş Sendika Akademisi
24 Mayıs 2021

Yıldırım Koç

Türkiye’de yürürlükteki mevzuatla grev hakkı çok ciddi biçimde kısıtlanmıştır. 2021 yılı Mart verilerine göre, Türkiye’de 19 milyon 140 bin ücretli, diğer bir deyişle, yaşamını işgücü satışıyla kazanan işçi, memur ve sözleşmeli personel vardır. **Yürürlükteki yasalar, 19 milyonu aşkın ücretlinin yaklaşık 18 milyonunun grev yapmasını yasaklamaktadır.** Yasalara göre, grev hakkı bulunanların sayısı ancak yaklaşık 1 milyondur. Bu hakkın kullanımı konusunda da çeşitli kısıtlamalar söz konusudur.

Türkiye’de sendikasız işçiler kendi başlarına grev kararı alıp uygulayamaz.

Yalnızca sendika üyesi işçiler,
yalnızca toplu sözleşme görüşmeleri sırasında bir menfaat uyuşmazlığı çıkarsa (hak uyuşmazlığında grev hakkı kaldırılmıştır),
yalnızca grev yasağının bulunmadığı sektörlerde,
yalnızca grevleri Cumhurbaşkanı tarafından ertelenmezse,
yalnızca üyesi bulundukları sendikanın yetkili organları grev kararı ve grev uygulama kararı alırsa,
yalnızca mahkeme grevi durdurmazsa,
greve çıkabilirler.

Bunun anlamı, Türkiye’deki 19,1 milyon ücretlinin yalnızca yaklaşık 1 milyonunun veya yüzde 5’inin hukuken grev hakkına sahip olduğudur.

Halbuki, Türkiye’nin onayladığı ve Anayasanın 90. maddesi uyarınca doğrudan uygulanırılık kazandırdığı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerine ve ILO’nun bağlayıcı içtihatlarına göre, 19,1 milyonluk ücretli kitlesinin yaklaşık 18 milyonunun grev hakkının bulunması gerekmektedir.

6356 sayılı Kanunda yer alan kısıtlamaların önemli bir bölümü, 24 Temmuz 1963 – 12 Eylül 1980 döneminde uygulanan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda yoktu. 12 Eylül Darbesi’nin grev hakkına verdiği zararların büyük bölümü günümüzde hâlâ varlığını sürdürmektedir.

ANAYASADA GREV HAKKI

Anayasanın grev hakkını düzenleyen 54. maddesinin günümüzdeki biçimi şöyledir:

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

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

(Mülga: 12/9/2010-5982/7 md.)

Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir.

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

Yüksek hakem kurulunun kuruluş ve görevleri kanunla düzenlenir.

(Mülga: 12/9/2010-5982/7 md.)

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

Anayasaya göre, yalnızca işçiler, yalnızca sendikalı olup toplu sözleşme görüşmeleri sırasında uyuşmazlık çıkması durumunda grev hakkına sahiptir. Anayasa, ayrıca, bu hakkın kullanılmasına da kısıtlama getirilebileceğini belirtmektedir.

Anayasanın 54. maddesinden 2010 yılında çıkarılan fıkralar aşağıda sunulmaktadır:

“Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur.”

“Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.”

Anayasadan çıkarılan bu fıkraların grev hakkının genişletilmesi açısından herhangi bir etkisi olmadı. Siyasi amaçlı grev, dayanışma grevi, genel grev, işyeri işgali, iş yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler, diğer yasalarda “yasadışı grev” olarak nitelendirilmekte ve yasaklanmaktadır.

Vurgulamak gerekirse, yürürlükteki mevzuata göre, Türkiye’de grev hakkını ancak ve ancak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında, işyeri veya işletmede toplu görüşme yapmak için yetki almış bir sendika, toplu sözleşme görüşmelerinin anlaşmazlıkla sonuçlanması durumunda kullanabilir.

Sendikasız işçilerin grev hakkı yoktur.

Grev kararını ve grev uygulama kararını alma yetkisi, işçilerde değil, ilgili sendikanın yönetim kurulundadır.

Sendika bu hakkını, ancak toplu sözleşme görüşmelerinde menfaat uyuşmazlığı çıkması durumunda kullanabilir. Grev yasağı kapsamında bulunan işyerlerinde bu hak kullanılamaz. Ayrıca Cumhurbaşkanı’nın grev erteleme ve mahkemelerin grevi durdurma yetkisi de grev hakkının kullanılmasını kısıtlamaktadır.

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNUNDAKİ DÜZENLEMELER

6356 sayılı Kanuna göre, bir iş durdurmanın veya yavaşlatmanın “kanuni” sayılabilmesi için, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında menfaat uyuşmazlığının çıkmış olması gereklidir. Hak uyuşmazlıklarında grev hakkı yoktur.

“Madde 58 - (1) İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.

(2) Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.

(3) Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır.”

Yukarıda da belirtildiği gibi, bu durumda 19,1 milyon ücretlinin ancak yaklaşık 1 milyonluk bölümü “kanuni grev yapma” hakkından yararlanabilmektedir. Bu bir milyonluk kitlenin bu haktan yararlanabilmesinde de önemli kısıtlamalar söz konusudur.

Ayrıca, yürürlükte bir toplu iş sözleşmesinin bulunduğu işyerlerinde toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde sendikanın daha ileri hak talebiyle uyuşmazlık çıkarması ve greve gitmesi yasaktır.

Yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin işveren tarafından ihlal edilmesi durumunda (hak uyuşmazlığı durumunda) sendikanın greve gitme hakkı da yoktur. Halbuki 12 Eylül 1980 öncesinde 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda “hak grevi” şu şekilde düzenlenmişti: “Madde 19 - İşçiye veya işçi teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan haklar, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işveren veya işveren teşekkülü tarafından veya onun teşvik veya tahriki ile bozulursa, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işçi teşekkülünün, o işverene ait işyerlerinde veya o işveren teşekkülünün mensubu olan işverenlere ait işyerlerinde greve karar verme yetkisi vardır.”

Grev kararının alınması ve grev uygulamasına geçilmesinde zaman koşulları konmuştur. Grev, önceden belirtilen tarihte başlatılmaması durumunda grev hakkı ortadan kalkmaktadır.

“Kanuni grev ve lokavt kararının alınması ve uygulamaya konulması:

“Madde 60 - (1) Grev kararı, 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer.

(2) Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir.

(3) Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

(4) Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.”

6356 sayılı Kanunda grevi engellemenin yollarından biri de grev oylamasıdır. Grev oylamasında “greve hayır” çıkması durumunda ya sendikanın toplu sözleşme yetkisi düşmektedir, ya da toplu sözleşmeyi sonuçlandırma yetkisi, anti-demokratik bir yapıda olan Yüksek Hakem Kurulu’na devredilmektedir. Grev ertelemeleri durumunda da Yüksek Hakem Kurulu devreye girdiğinden, bu kurulun yapısının demokratik olup olmadığının irdelenmesi gerekir.

6356 sayılı Kanuna göre, Yüksek Hakem Kurulu’nun oluşumu şöyledir:

“Madde 54 - (1) Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtay’ın bu Kanundan doğan uyuşmazlıklara bakmakla görevli dairelerinin başkanları arasından başkanlık süresi en fazla olanın başkanlığında;

a) Cumhurbaşkanınca, bakanlıklar bünyesi dışında, işçi veya işveren kuruluşları ile hiçbir şekilde bağlantısı bulunmayan ve siyasi parti organlarında görevli olmayan, ekonomi, işletme, sosyal politika veya iş hukuku konularında bilgi ve tecrübe sahibi olanlar arasından seçilecek bir üye,

b) Üniversitelerin iş ve sosyal güvenlik hukuku anabilim dalı öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulunca seçilecek bir üye,

c) Bakanlık Çalışma Genel Müdürü,

ç) İşçi sendikaları konfederasyonlarından kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek iki üye,

d) İşverenler adına en çok işveren mensubu olan işveren sendikaları konfederasyonunca biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilecek iki üyeden, oluşur.”

Yüksek Hakem Kurulu’nun bu yapısı, Türkiye’nin onaylamış bulunduğu ILO Sözleşmeleri açısından da bir ihlal oluşturmaktadır.

Yasada grev oylaması şu şekilde düzenlenmiştir:

“Madde 61 - (1) Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylaması yapılır.

(2) Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak üç iş günü içinde mahkemeye yapılır. İtiraz, mahkemece üç iş günü içinde kesin olarak karara bağlanır.

(3) Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz. Bu durumda 60 ıncı maddenin birinci fıkrasında belirtilen sürenin sonuna kadar

anlaşma sağlanamazsa veya 51 inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen süre içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.”

6356 sayılı Kanunda bazı alanlarda ve durumlarda grev yasağı getirilmiştir. Yasa daha önce “bankacılık hizmetlerinde” ve “ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde” de grev yasağı getiriyordu. Ancak Anayasa Mahkemesi’nin 22.10.2014 gün ve E:2012/1, K:2014/161 sayılı kararıyla, bu yerlerdeki grev yasağı kaldırıldı ve madde metninden çıkarıldı.

“Madde 62 – (1) Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz.

(2) Cumhurbaşkanı, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir.

(3) Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz.”

6356 sayılı Kanunun 63. maddesindeki grev erteleme yetkisinin alanı, 31.10.2016 gün ve 687/35 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (aynen kabul, 1.2.2018 gün ve 7071 sayılı Kanun, madde 32) ile genişletildi. Madde şu şekildeydi: “18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 63 üncü maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. (1) Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar.”

Bu düzenlemeyle “büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı” ifadeleri eklendi. Ancak bu fıkra da yer alan “... büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı...” bölümü Anayasa Mahkemesi’nin 14/11/2019 tarihli ve E.: 2018/90, K.: 2019/85 sayılı Kararı ile iptal edildi.

275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 21. maddesine göre, Bakanlar Kurulu bir grevi 30 gün süreyle erteleyebiliyor ve bu sürenin sona ermesinin ardından 60 günlük bir erteleme daha yapabiliyordu. Ancak bu sürenin sonunda sendikanın grev uygulaması mümkündü. 6356 sayılı Kanunda grev ertelemesi sonrasında grev yapılması yasaktır; uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu tarafından sonuçlandırılmaktadır. Diğer bir deyişle, erteleme gerçekte yasaklamadır.

6356 sayılı Kanun, Cumhurbaşkanı’na, grevleri erteleme yetkisi de vermektedir:

Madde 63 – (1) Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği, bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanı bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar.

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

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

6356 sayılı Kanun, grevin nasıl uygulanacağına ilişkin düzenleme de getirmiştir.

“Madde 64 – (1) İşçiler greve katılıp katılmamakta serbesttir. Greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez. Ancak, işveren bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir.

(2) Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri yasaktır.

(3) Grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamaz.

(4) Greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu fıkraya göre işlerin görülmesinde 68 inci madde hükümleri uygulanır.

(5) Grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde neden olunan maddi zarardan sendika sorumludur. Yetkili işçi sendikasının kararı olmadan işçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan kusuru olan yönetici ya da işçi sorumludur.”

Kanuni grev sırasında işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmeyerek askıya alınması, önemli bir haktır. Ancak 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda yer almayan ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa konan bir kısıtlama 6356’da sürdürülmektedir. Bu da, grev süresine ilişkin ödeme yapılması ve bu sürenin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınması konusunda toplu iş sözleşmeleriyle bir düzenleme yapılamayacağı yasağıdır.

“Madde 67 – (1) Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır.

(2) İşveren, grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır. Ödemeyi yapacak personel de bunun için çalışmakla yükümlüdür. Aksi hâlde 65 inci maddenin beşinci fıkrası hükmü uygulanır.

(3) Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamaz.”

6356 sayılı Kanundaki önemli yasaklardan biri, grevdeki veya lokavta maruz bırakılmış işçinin bu süre içinde başka bir işyerinde ücretli olarak çalışmasının önlenmesidir. Bu durumun tespiti halinde işçinin iş sözleşmesi tazminatsız olarak feshedilmektedir.

“Madde 68 – (1) İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince, 67 nci madde hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Ancak greve katılamayacak ve lokavta maruz bırakılamayacak işçilerden, ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilir. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, taraf sendikanın yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca denetlenir.

(2) Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler, ancak kendi işlerinde çalıştırılabilir. Bu işçilere, greve katılan işçilerin işleri yaptırılmaz.

(3) Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamaz. Aksi hâlde işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilir.”

6356 sayılı Yasa, son derece kısıtlı bir “grev” tanımı yapmakta, bu tanım dışında kalan her türlü iş durdurma veya iş yavaşlatma gibi davranışları “kanundışı grev” olarak nitelendirmektedir. Kanundışı

grevin ise yaptırımı ise çok serttir. Bu durum, 4857 sayılı İş Kanununun 25/II/h maddesi ile de pekiştirilmektedir.

“Kanun dışı grev ve lokavtın sonuçları: Madde 70 – (1) Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devam teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir.

(2) Kanun dışı bir grev yapılması hâlinde bu grev nedeniyle işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi kuruluştaki veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır.”

6356 sayılı Yasanın grev hakkını kısıtlayıcı düzenlemelerden biri, grevin mahkeme kararıyla durdurulmasıdır. Grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı biçimde kullanıldığı iddiasıyla, grev hakkı ortadan kaldırılabilir. “Madde 72 – (1) Taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine mahkemece, grev hakkı veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi hâlinde, uygulanmakta olan grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir.”

Mahkemenin grevi durdurma yetkisine sahip olduğu diğer bir durum, işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrılmasıdır. 6356 sayılı Yasanın 75/6. maddesi şöyledir: “Grevi uygulayan sendikadan, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti hâlinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği ikinci fıkradaki usule göre ilan edilir.”

6356 sayılı Yasanın grev hakkına yönelik kısıtlayıcı diğer bir düzenlemesi, grev gözcülerinin sayısına ve görevlerine ilişkindir: “Madde 73 – (1) İşyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü koyabilir. (2) Grev gözcüleri, işyerine giriş ve çıkışlara engel olamaz, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi durduramaz.”

6356 sayılı Yasanın mahallin en büyük mülki amirine verdiği bir yetki, grev kırıcılık amacıyla kullanılabilir: “Madde 74 – (1) Mahallin en büyük mülki amirleri halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksamaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak, işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak tedbirleri alır. (2) Grev ve lokavtın uygulanması sırasında mahallin en büyük mülki amirinin kamu düzenine ilişkin alacağı tedbirler, kanuni bir grev veya lokavtın uygulanmasını engelleyici nitelik taşıyamaz.”

ÜCRETLERİN ÖDENMEMESİNDE VE İŞ GÜVENLİĞİ GEREKTİRDİĞİNDE İŞ DURDURMA HAKKI

Türkiye’de işçilerin sendikalı olup olmadıklarına bakılmaksızın kendi aldıkları kararla iş durdurabildikleri iki durum vardır.

4857 sayılı İş Kanununda, işçi ücretlerinin ödenmesinde 20 günü aşan bir gecikme olduğu takdirde, işçilerin iş durdurma hakkı olduğu belirtilmektedir. Bu iş durdurma hakkı, 12 Eylül 1980 öncesinde uygulanan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda yer alan hak grevinden daha geniş bir düzenlemedir. İşçilerin bu nedenle iş durdurabilmesi için herhangi bir sendikada örgütlü olmaları, belirli bir prosedürü tamamlamaları gibi koşullar yoktur.

“Ücretin gününde ödenmemesi: Madde 34 - Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

“Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.”

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da, işyerinde önlenemez ciddi ve yakın bir tehlikenin ortaya çıkması durumunda işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkını kabul etmektedir. İlgili düzenleme aşağıda sunulmaktadır:

“Çalışmaktan kaçınma hakkı: Madde 13 – (1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

(2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

(3) Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

(4) İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır.

(5) Bu Kanunun 25 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, bu madde hükümleri uygulanmaz.”

TÜRKİYE’DE 2003-2020 DÖNEMİNDE GREV ERTELEMELERİ

2002 yılının sonlarından günümüze kadar önce Bakanlar Kurulu ve ardından Cumhurbaşkanı tarafından ertelenen grevler aşağıda sunulmaktadır:

AKP DÖNEMİNDE GREV ERTELEMELERİ (2003 - 2020)					
Resmi Gazete Tarihi	İşyeri / İşletme	Erteleme Gerekçesi	Kapsadığı İşçi Sayısı	Sendika	İşkolu
01.07.2003	Petlas Lastik San.ve Tic.A.Ş.	MG	353	Petrol-İş	Petrol,Kimya,Lastik, Plastik ve ilaç
08.12.2003	Türkiye Şişe ve Cam Fab.A.Ş. Bağlı İşyerleri	MG	5.000	Kristal-İş	Çimento,toprak ve cam
14.02.2004	Türkiye Şişe ve Cam Fab.A.Ş. Bağlı İşyerleri	GS + MG	5.000	Kristal-İş	Çimento,toprak ve cam
21.03.2004	Türk Pirelli Lastikleri A.Ş. Goodyear Lastikleri T.A.Ş. ve Brisa Bridgestone Sabancı Lastik San.ve Tic.A.Ş.	MG	5.000	Lastik-İş	Petrol,Kimya,Lastik, Plastik ve ilaç
01.09.2005	Erdemir Madencilik San.ve Tic.A.Ş.	MG	400	T.Maden-İş	Madencilik ve taş ocakları

27.06.2014	Türkiye Şişe ve Cam Fab.A.Ş. Bağlı İşyerleri	GS + MG	5.800	Kristal-İş	Çimento,toprak ve cam
24.07.2014	Çöllolar Kömür İşletmesi ve Çayırhan Kömür İşletmesi	GS + MG	1.500	T.Maden-İş	Madencilik ve taş ocakları
30.01.2015	MESS Grup Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşyerleri (38 işyeri)	MG	15.000	Birleşik Metal-İş	Metal
18.01.2017	Asil Çelik San.ve Tic.A.Ş. Bağlı İşyerleri	MG	674	Birleşik Metal-İş	Metal
20.01.2017	EMİS Grup Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki ABB Elektrik San.A.Ş., Grid Solutions Enerji Endüstrisi A.Ş., Schneider Elektrik San ve Tic.A.Ş., Schneider Enerji Endüstrisi San.ve Tic.A.Ş.ile bağlı işyerleri	MG	2.200	Birleşik Metal-İş	Metal
20.03.2017	Akbank T.A.Ş.Genel Md.ve Bağlı İşyerleri	E ve Fİ	14.000	Banksis	Banka,Finans ve Sigorta
22.05.2017	Trakya Cam, Paşabahçe Cam, Anadolu Cam, Cam Elyaf, Anadolu Cam Yenişehir, Trakya Yenişehir Cam, Şişecam Otomotiv işyerleri	MG	6.500	Kristal-İş	Çimento,toprak ve cam
05.06.2017	Mefar İlaç San.A.Ş.	GS	500	Petrol-İş	Petrol,Kimya,Lastik, Plastik ve ilaç
26.01.2018	MESS Grup Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşyerleri (Çelik-İş 4, Birleşik Metal-İş 30, Türk Metal 145 işyeri/işletme)	MG	130.000	Türk Metal, Birleşik Metal-İş, Çelik-İş	Metal
23.05.2018	Soda Sanayii A.Ş. Bağlı Bazı İşyerleri	MG	542	Petrol-İş	Petrol,Kimya,Lastik, Plastik ve ilaç
08.01.2019	İzmir Banliyö Taşımacılığı Sistemi Tic.A.Ş.	ŞİTTH	320	Demiryol-İş	Taşımacılık
09.10.2020	T.Şişe ve Cam Fab.A.Ş. Mersin'deki soda ve krom üretim tesisleri ve Adana'daki tuz işletmesi	GS + MG		Petrol-İş	Petrol,Kimya,Lastik, Plastik ve ilaç

MG: Milli güvenlik; GS: Genel sağlık; E ve Fİ: Ekonomik ve finansal istikrar; ŞİTTH: Şehir içi toplu taşıma hizmetleri

Ertelenen grevlerle ilgili olarak Danıştay'a yapılan başvuruların bazıları sendika lehine, bazıları aleyhine sonuçlandı.

DEVLET MEMURLARI KANUNU VE SÖZLEŞMELİ PERSONEL DÜZENLEMESİ

Devlet Memurları Kanunu (14.7.1965 gün ve 657 sayılı; R.G. 23.7.1965) toplu eylem ve grev yasağını düzenlemekte ve ağır bir yaptırım getirmektedir: “*Toplu eylem ve hareketlerde bulunma yasağı*: Madde

26 - Devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya görevlerine gelip de Devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır.”

“Grev yasağı: Madde 27 – Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplemeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır. Devlet memurları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler.”

“Madde 125 - Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak.”

Türkiye’de 503 bin sözleşmeli personel istihdam edilmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda 4/B statüsünde, kamu idare, kurum ve kuruluşlarında mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri hakkında “Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar” uygulanır. Bu kişiler grev ve benzeri eylemler konusunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun hükümlerine tabidir. Sözleşmeli personelin 75 bini ise 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamındadır.

399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname bu kuruluşlarda çalışan sözleşmeli personelin grev yapmasını yasaklamaktadır: *“Grev Yasağı: Madde 14 – Sözleşmeli personelin grev kararı vermesi, bu yolda propaganda yapması, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılması, grevi desteklemesi yahut teşvik etmesi yasaktır.”*

“Toplu Eylem ve Hareketlerde Bulunma Yasağı: Madde 19 – Sözleşmeli personelin, teşebbüs veya bağlı ortaklığın hizmetlerini aksatacak şekilde kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya göreve gelip de hizmetlerin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları, toplu olarak söz veya yazı ile müracaat ve şikayetleri yasaktır.”

KHK’nın 45. maddesine göre, sözleşme hükümlerine aykırı davranışlarda bulunmanın yaptırımı, sözleşmenin feshi ve sona ermesidir.

ÇEŞİTLİ KURUMLARIN KANUN VE YÖNETMELİKLERİNDE GREV VE EYLEM YASAĞI

Bu genel düzenlemelerin ötesinde, çeşitli kurum ve kuruluşlara ilişkin kanun ve yönetmeliklerde de grev ve diğer eylem türleri yasaklanmıştır. Bu düzenlemelerden bazıları aşağıda sunulmaktadır:

Özel sektörde çok sayıda çok sayıda güvenlik görevlisi çalışmaktadır. Bu özel güvenlik görevlilerinin grev yapması yasaktır. **Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun** (10.6.2004 gün ve 5188, R.G.26.6.2004) özel güvenlik personelinin grev yapmasını yasaklamaktadır: *“Grev yasağı: Madde 17- Özel güvenlik personeli greve katılamaz.”* “Madde 20 – (ı) Grev yasağına uymayan özel güvenlik görevlileri altı ay süreyle özel güvenlik alanında görev alamazlar.”

Sermaye Piyasası Kanunu (6.12.2012 gün ve 6362, R.G.30.12.2012) grev yasağı getirmektedir: *“Çeşitli hükümler: MADDE 137/ - (2) Bu Kanun uyarınca kurulan ve faaliyet gösteren borsalar ve teşkilatlanmış diğer pazar yerleri, merkezî takas kuruluşları, merkezî saklama kuruluşları ile MKK tarafından yürütülen hizmetlerde grev ve lokavt yapılamaz.”*

Sermaye Piyasası Kurulu Personel Yönetmeliği grevi ve benzeri eylemleri yasaklamaktadır: *“Yasaklar: Madde 22 – Kurul personeline yasaklanan başlıca hususlar şunlardır: a) Toplu eylem ve grev: Kurul personeli, şikayet hakkını topluca kullanamaz, hizmeti aksatacak eylem ve hareketlerde bulunamaz, görevden topluca çekilemez, boykot ve direniş yapamaz, görevlerini savsaklayamaz. Kurul personeli, greve karar veremez, grev düzenleyemez, grev ilan edemez, bu yolla propaganda yapamaz, herhangi bir greve ve grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemez.”*

Milli Prodüktivite Merkezi Personel Yönetmeliği’nde, işten çıkarma cezası verilecek haller arasında grev ve benzeri eylemler de yer almaktadır: *“İşten Çıkarma Cezası Verilecek Haller: Madde 30- İşten çıkarmayı gerektiren fiil ve haller şunlardır: a) İdeolojik veya siyasi amaçlarla Merkezin huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, tahrike teşvik etmek veya yardımda bulunmak.”*

Türkiye Kalkınma Bankası Anonim Şirketi Personel Yönetmeliği'nde grev ve her türlü eylem yasaktır. "İşten çıkarma: Bir daha Banka'da çalıştırılmamak üzere işten çıkarmaktır. İşten çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır: a) İdeolojik veya siyasi amaçlarla Banka'nın huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak."

Türkiye Enerji, Nükleer ve Maden Araştırma Kurumu Sözleşmeli Personel Yönetmeliği'nde grev yasağı şu şekilde düzenlenmiştir: "Toplu eylemde bulunma yasağı: Madde 28 – (1) Personel, toplu halde görevden çekilemez, boykot ve grev yapamaz, hizmetleri yavaşlatacak veya aksatacak eylem ve hareketlerde bulunamaz."

Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu Personel Yönetmeliği'nde kapsamlı bir yasak vardır: "Toplu eylemde bulunma: Madde 28 – (1) Personel, toplu halde görevden çekilemez, boykot ve grev yapamaz, hizmetleri yavaşlatacak veya aksatacak eylem ve hareketlerde bulunamaz."

Türkiye Su Enstitüsü Sözleşmeli Personel Yönetmeliği'nde grev yasağı vardır: "Toplu eylemde bulunma: Madde 28 – (1) Personel, toplu halde görevden çekilemez, boykot ve grev yapamaz, hizmetleri yavaşlatacak veya aksatacak eylem ve hareketlerde bulunamaz."

Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunda Sözleşmeli Statüde İstihdam Edilen Personel Yönetmeliği'nde sözleşmeli personelin grev yapması yasaklanmıştır: "Grev yasağı: Madde 24 – (1) Sözleşmeli personel, grev kararı veremez, grev düzenleyemez, ilan edemez, herhangi bir greve ya da grev girişimine katılamaz, grevi destekleyemez ve teşvik edemez.

(2) Sözleşmeli personel, Ülke ve Kurum yönetimini kötüleyici mahiyette, e-posta, SMS, faks göndermek, medya araçlarından yayın yapmak, pankart dolaştırmak, broşür ve el ilanı dağıtmak veya yapıştırmak gibi toplu ya da ferdi hiç bir eylemde bulunamaz.

(3) Sözleşmeli personel, toplu olarak göreve gelmeme, göreve gelip de Kurumun iş ve hizmetlerini yavaşlatma veya aksatma sonucunu doğuracak eylem ve fiillerde bulunamaz."

Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunda Memur Statüsünde İstihdam Edilen Personel Yönetmeliği'nde grev ve eylem yasağı vardır: "Grev ve eylem yasağı: Madde 27 – (1) Kurum personeli, greve karar veremez, grev düzenleyemez, ilân edemez, herhangi bir greve ya da grev girişimine katılamaz, grevi destekleyemez ve teşvik edemez.

(2) Kurum personeli, Ülke ve Kurum yönetimini kötüleyici mahiyette, e-posta, SMS, faks göndermek, medya araçlarından yayın yapmak, pankart dolaştırmak, broşür ve el ilanı dağıtmak veya yapıştırmak gibi toplu ya da ferdi hiç bir eylemde bulunamaz.

(3) Kurum personeli, toplu olarak göreve gelmeme, göreve gelip de Kurum iş ve hizmetlerini yavaşlatma veya aksatma sonucunu doğuracak eylem ve fiillerde bulunamaz."

Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunda İstihdam Edilecek Yabancı Uyruklu Personel Yönetmeliği'nde yabancı uyruklu personel için grev yasağı düzenlenmiştir: "Grev yasağı: Madde 21 – (1) Yabancı uyruklu personel; greve karar veremez, grev düzenleyemez, ilan edemez, herhangi bir greve ya da grev girişimine katılamaz, grevi destekleyemez ve teşvik edemez.

(2) Yabancı uyruklu personel; Ülke ve Kurum yönetimini kötüleyici mahiyette; e-posta, SMS, faks göndermek, medya araçlarından yayın yapmak, pankart dolaştırmak, broşür ve el ilanı dağıtmak veya yapıştırmak gibi toplu ya da ferdi hiç bir eylemde bulunamaz.

(3) Yabancı uyruklu personel; toplu olarak göreve gelmeme, göreve gelip de Kurum iş ve hizmetlerini yavaşlatma veya aksatma sonucunu doğuracak eylem ve fiillerde bulunamaz."

Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Personel Yönetmeliği'nde toplu eylem ve siyasi yasağı vardır: "Toplu eylem ve siyaset yasağı: Madde 22 – (1) Personelin, Ortaklığın hizmetlerini aksatacak şekilde kasıtlı olarak birlikte görevden çekilmeleri veya işe gelmemeleri; hizmetin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunması; toplu olarak yazılı müracaat ve şikâyetle bulunması; siyasi faaliyette bulunması ve siyasi partilere üye olması yasaktır."

Türkiye Denizcilik İşletmeleri A.Ş. Kapsam Dışı Personel Yönetmeliği'nde işçileri greve zorlamanın yaptırımı bulunmaktadır: "İş akdi feshi cezası: Madde 59 — Personelin bir daha işe alınmamak üzere Şirkette ilişkisinin kesilmesidir. Aşağıda belirtilen hususlardan birinin tespiti halinde, personele işten çıkarma cezası verilir.

a) Kendisine verilen görevleri Şirketin sorumluluğuna ve zararına neden olacak şekilde yerine getirmemek, nöbet görevini terk etmek.

b) Olağanüstü hallerde zorunluluk olmaksızın ve emir almaksızın işbaşından ayrılmak veya görevini yapmamak.

c) İşçiyi kanun dışı grev veya kanunda yazılı haller ve şartlar dışında greve zorlamak veya teşvik etmek.”

Milli Prodüktivite Merkezi Personel Yönetmeliği’nde grevin cezası işten çıkarmadır:

“İşten Çıkarma Cezası Verilecek Haller: Madde 30- İşten çıkarmayı gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) İdeolojik veya siyasi amaçlarla Merkezin huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak greve gelmemek, tahrike teşvik etmek veya yardımda bulunmak.”

Türk Standardları Enstitüsü Personel Yönetmeliği’nde grev yasaktır:

“Toplu Eylem ve Hareketlerde Bulunma Yasağı: Madde 25- Enstitü personelinin hizmetleri aksatacak şekilde kasıtlı olarak görevlerinden birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya gelip de hizmetlerin aksatılmasını doğuracak eylemlerde bulunmaları yasaktır.”

“Sendikal Faaliyet ve Grev Yasağı: Madde 26- Personel; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ilgili hükümlerine tabidir.”

Sümerbank Holding A.Ş. Sözleşmeli Personel Yönetmeliği’nde grev yasağı vardır:

“Sözleşmenin Feshi Cezası: Madde 98- “Sözleşmenin Feshi” cezasının verilmesini gerektiren fiil ve haller şunlardır : a) İdeolojik ve siyasi amaçlarla Holdingin huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak greve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak.”

Sümerbank Holding A.Ş. Personel Yönetmeliği’nde toplu eylem (grev) yasağı vardır:

“Diğer Yasaklar: Madde 8- Toplu eylem ve hareketlerde bulunma yasağı, grev yasağı, hediye alma ve menfaat sağlama yasağı, denetimindeki teşebbüsten menfaat sağlama yasağı, gizli bilgileri açıklama yasağı ile ilgili hususlarda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 26-31 inci maddelerinin hükümleri uygulanır.”

“Görevden Çıkarma Cezası: Madde 41- “Görevden Çıkarma” cezasının verilmesini gerektiren fiil ve haller şunlardır : a) İdeolojik veya siyasi amaçlarla Holdingin huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak greve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak,

SONUÇ

19,1 milyon ücretlinin bulunduğu ülkemizde yürürlükteki mevzuata göre grev hakkını yasal olarak kullanabilen işçi sayısı ancak 1 milyon kadardır. Bu işçilerin kullanabildikleri grev hakkı da çeşitli kısıtlamalara tabidir. Halbuki Türkiye’nin onayladığı ve doğrudan uygulanırlık kazandırdığı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerine ve ILO’nun yetkili organ kararlarına göre, bu 19,1 milyonluk ücretli kitlesinin yaklaşık 18 milyonunun son derece geniş bir grev hakkından yararlanabilmesi gerekmektedir.