

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

TÜRK İŞ HUKUKUNDA LOKAVT

Sena BİNBİR

Yüksek Lisans Tezi

DANIŞMAN:
Doç. Dr. Baki Oğuz MÜLAYİM

KONYA-2023



T.C.

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü



BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Öğrencinin	Adı Soyadı	Sena BİNBİR		
	Numarası	21813211007		
	Ana Bilim / Bilim	Özel Hukuk / Özel Hukuk		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	X	
		Doktora		
	Tez Danışmanı	Doç. Dr. Baki Oğuz MÜLAYİM		
Tezin Adı	Türk İş Hukukunda Lokavt			

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Sena BİNBİR



T.C.

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü



ÖZET

Öğrencinin	Adı Soyadı	Sena BİNBİR		
	Numarası	21813211007		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Özel Hukuk / Özel Hukuk		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	X	
		Doktora		
	Tez Danışmanı	Doç. Dr. Baki Oğuz MÜLAYİM		
Tezin Adı	Türk İş Hukukunda Lokavt			

Lokavt, Türk iş hukukunda toplu iş uyuşmazlıklarında başvurulabilecek bir mücadele aracıdır. Bu mücadele aracı işçilere tanınan grev hakkına karşılık olarak işverenlere tanınmıştır. Lokavt, Anayasa ve Kanunda düzenlenmiş fakat hak niteliğinde ele alınmamıştır. Lokavtın amacı bir toplu iş uyuşmazlığında işçi sendikasının yapmış olduğu greve karşılık işveren tarafının kendini savunabilmesine imkân sağlamaktır. Bu açıdan hukukumuzda lokavt, savunma lokavtı şeklinde ele alınmış ve uygulanması grevin varlığına bağlı kılınmıştır.

Lokavtın tanımı 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda yer almaktadır. Buna göre lokavt, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak işyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak şekilde işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasıdır. Lokavt kararının alınması ve uygulanması kanunda şekil şartlarına bağlanmıştır. Lokavt kararını alma yetkisi işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene tanınmıştır.

Lokavt kararının alınabileceği durumlar, şartları, yasak ve ertelenmesi, kanuni ve kanun dışı lokavt ve bu kurumların sonuçları kanunda ifade edilmiş, grev ile birçok açıdan ortak hükümlerle düzenlenmiştir. Günümüzde grevin uygulanabilirliği ve toplu iş uyuşmazlıklarında doğrudan başvurulabilen bir araç olmasına karşın lokavt, işçilere olduğu kadar işveren tarafına ve toplamda iş gücüne olumsuz etkileri bulunan ve günümüzde de uygulamasına sık rastlanmayan bir uygulamadır.

Çalışmamızın amacı, Türk iş hukukunda lokavtı kanuni düzenlemeler çerçevesinde ayrıntılı şekilde incelemektir. Çalışmamızda öncelikle iş uyuşmazlığı ve grev kavramlarına değinilecek, sonrasında lokavt kavramı ve lokavtın kanuni gelişimi üzerinde durulacaktır. Sonrasında kanuni lokavt, lokavt yasakları, ertelenmesi ve lokavtın kötüye kullanılması ve kanun dışı lokavt incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Lokavt, kanuni lokavt, kanun dışı lokavt, grev, toplu iş uyuşmazlığı



T.C.

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü



ABSTRACT

Author's	Name and Surname	Sena BİNBİR		
	Student Number	21813211007		
	Department	Private Law Department / Private Law Department		
	Study Programme	Master's Degree (M.A.)	X	
		Doctoral Degree (Ph.D.)		
	Supervisor	Doç. Dr. Baki Oğuz MÜLAYİM		
Title of the Thesis/Dissertation	Lock-Out in Turkish Labour Law			

Lockout is an instrument of struggle that may be used in collective labour disputes in Turkish labour law. This instrument of struggle was granted to employers in return for the right to strike granted to workers. Lockout is regulated in the Constitution and the Law, but is not treated as a right. The purpose of a lockout is to enable the employer to defend itself against a strike by the trade union in a collective labour dispute. In this respect, in our law, lockout is considered as a defense lockout and it is applied in case of a strike.

The definition of lockout is included in the Law No. 6356 on Trade Unions and Collective Bargaining Agreements. Accordingly, a lockout is the collective dismissal of workers by the employer or the employer's representative, either by his own decision or in compliance with the decision of an organization, in such a way as to cause a complete cessation of activity in the workplace. The decision to lockout and its implementation are subject to formal requirements in the law. The authority to decide on lockout is vested in the employers' union or the employer who is not a member of the union.

The situations in which a lockout decision can be taken, its conditions, prohibition and postponement, legal and illegal lockouts and the consequences of these institutions are expressed in the law and are regulated with common provisions with strikes in many respects. Today, despite the applicability of the strike and the fact that it is an instrument that can be directly applied in collective labor disputes, lockout is a practice that has negative effects on the employer's side as well as on the workers and on the labor force in total and is not frequently applied recently.

The aim of our study is to examine the lockout in Turkish labour law in detail within the framework of legal regulations. In our study, firstly, the concepts of labor dispute and strike will be mentioned, then the concept of lockout and the legal development of lockout will be emphasized. Finally, legal lockout, lockout prohibitions, postponement and abuse of lockout and illegal lockout will be analyzed.

Keywords: Lockout, legal lockout, illegal lockout, strike, collective labour dispute

ÖNSÖZ

Toplu iş uyuşmazlıklarında yer alan iki önemli mücadele aracından biri, lokavttir. Lokavt konusunun grevden ayrı bir şekilde tek başına bir yüksek lisans tezine konu olmaması ve öğretide grev kavramına nazaran daha az yer edinmesi de lokavt konusunun çalışılmasında önemli rol oynamıştır. Bu çalışmada lokavt konusu her açıdan incelenmiş ve lokavta dair konu başlıkları altında lokavtın geçirdiği kanuni değişiklikler ifade edilmiştir.

Tez çalışmamı üstlenerek öncelikle konu seçiminde beni teşvik eden ve sonrasında tez çalışmamın her aşamasında ilgisi ve desteği ile çalışmaya olan gayretimi ve güvenimi artıran, bu çalışmanın ortaya çıkmasında daima desteğini hissettiğim değerli hocam Doç. Dr. Baki Oğuz MÜLAYİM'e çok teşekkür ederim. Öğrencisi olma gururunu bir ömür taşıyacağım.

Tez jürimde yer alma inceliğini gösteren, değerli görüş ve önerilerini paylaşarak teze sağladıkları kıymetli katkıları Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER ve Dr. Sevgi DURSUN ATEŞ'e şükranlarımı sunarım.

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve deneyimleriyle bana rehber olan Necmettin Erbakan Üniversitesi Özel Hukuk Anabilim Dalı ve değerli hocalarıma katkıları için teşekkür ederim. Lisansüstü eğitimim boyunca yardımları ile bu sürece katkı sağlayarak süreci benim için kolaylaştıran hocam Arş. Gör. Hasan Alparslan AYAN'a teşekkür ederim.

Tez yazım aşamasında zorlandığım her adımda beni yüreklendiren ve yürüdüğüm bu yolda maddi ve manevi güçlerini her zaman arkamda hissettiğim kıymetli annem, babam ve kız kardeşime minnettarım. Emekleri bu eserin ortaya çıkmasında önemli rol oynadı. Son olarak tez sürecimde maddi dünyadan göçüp kalbimde desteğine devam eden anneanneme bugüne ulaşmamdaki tüm emekleri için teşekkür ediyorum ve eserimi onun aziz hatırasına ithaf ediyorum.

Sena BİNBİR

KONYA/ 2023

İÇİNDEKİLER

ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR.....	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ UYUŞMAZLIĞI

1.1. İş Uyuşmazlığı	3
1.1.1. İş Uyuşmazlığı Kavramı	3
1.1.2. İş Uyuşmazlığı Türleri	3
1.1.2.1. Niteliğine Göre Türleri	3
1.1.2.1.1. Hak Uyuşmazlıkları	4
1.1.2.1.2. Menfaat (Çıkar) Uyuşmazlıkları	5
1.1.2.2. Taraflarına Göre Türleri	7
1.1.2.2.1. Bireysel İş Uyuşmazlıkları.....	7
1.1.2.2.2. Toplu İş Uyuşmazlıkları	8
1.1.3. Uyuşmazlıkların Çözüm Yolları.....	11
1.1.3.1. Barışçıl Çözüm Yolları	11
1.1.3.2. Mücadeleci Çözüm Yolları.....	11

İKİNCİ BÖLÜM

LOKAVT VE UNSURLARI

2.1. Lokavt.....	15
2.1.1. Lokavt Kavramı	15
2.1.2. Lokavtın Meşruluğu	17
2.1.3. Lokavtın Güvencesi	20
2.1.4. Lokavt Türleri	21
2.1.5. Lokavtın Düzenlendiği Kaynaklar	23
2.1.5.1. Uluslararası Kaynaklar	23

2.1.5.1.1. Birleşmiş Milletler Belgeleri	23
2.1.5.1.2. Avrupa Konseyi Sözleşmeleri	24
2.1.5.1.2.1. Genel Olarak	24
2.1.5.1.2.2. Avrupa Sosyal Şartı.....	24
2.1.5.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)	26
2.1.5.1.4. Avrupa Birliği Hukuku	28
2.1.5.1.4.1. Genel Olarak	28
2.1.5.1.4.2. Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Lokavt.....	29
2.1.5.1.4.2.1. Almanya	29
2.1.5.1.4.2.2. Fransa	30
2.1.5.1.4.2.3. İtalya	30
2.1.5.1.4.2.4. Hollanda	30
2.1.5.1.4.2.5. Amerika	31
2.1.5.2. Ulusal Kaynaklar	32
2.1.5.2.1. 1923-1960 Dönemi	32
2.1.5.2.1.1. 3008 Sayılı Kanun.....	32
2.1.5.2.2. 1961-1980 Dönemi	33
2.1.5.2.2.1. 1961 Anayasası	33
2.1.5.2.2.2. 275 Sayılı Kanun.....	35
2.1.5.2.3. 1982 ve Sonrası Dönemi.....	35
2.1.5.2.3.1. 1982 Anayasası	35
2.1.5.2.3.2. 2822 Sayılı Kanun.....	36
2.1.5.2.3.3. 6356 Sayılı Kanun.....	37
2.2. Lokavtın Unsurları	37
2.2.1. İşveren yahut İşveren Vekili Tarafından İşten Uzaklaştırma.....	38
2.2.2. İşçilerin Topluca İşten Uzaklaştırılması.....	38
2.2.3. Faaliyetin Tamamen Duracak Tarzda Olması.....	40
2.2.4. İşçilerin İşten Uzaklaştırılmasının Ayrı Bir Hakka Dayanmaması.....	42
2.2.5. Lokavtın Uygulanmasına Engel Bir Durumun Bulunmaması	43

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM KANUNİ LOKAVT,

LOKAVT YASAKLARI VE LOKAVTIN ERTELENMESİ

3.1. Kanuni Lokavt Kavramı ve Unsurları	44
3.1.1. Kanuni Lokavt Kavramı.....	44
3.1.2. Kanuni Lokavt Kararının Kapsamı	46
3.1.3. Kanuni Lokavtın Unsurları	49
3.1.3.1. Mesleki Amaç.....	50
3.1.3.2. Kanuna Uygunluk.....	51
3.2. Kanuni Lokavt Kararının Alınması ve Uygulanması	52
3.2.1. Kararın Alınması.....	52
3.2.1.1. Kararın Alınmasında Kanuna Uygunluk	52
3.2.1.2. Kararın Alınmasında Yetki.....	55
3.2.1.3. Lokavt Kararının Süresi İçinde Karşı Tarafa Bildirilmesi	58
3.2.1.4. Lokavt Kararının Görevli Makama Tevdi Edilmesi ve İlanı.....	59
3.2.1.5. Lokavt Kararının Bildirilecek Tarihte Uygulamaya Konulması	59
3.2.2. Kanuni Lokavt Kararının Uygulamaya Konulması	61
3.2.3. Kanuni Lokavta Tabi Olmayan İşçiler	63
3.2.4. Lokavt Halinde Mülki Amirin Yetkileri	66
3.3. Kanuni Lokavtın Sona Ermesi ve Sonuçları.....	67
3.3.1. Kanuni Lokavtın Sona Ermesi	71
3.3.1.1. Taraf İradesiyle Lokavtın Sona Erdirilmesi	71
3.3.1.2. Sendikanın Kapatılması yahut Sona Erdirilmesi	72
3.3.2. Kanuni Lokavtın Sonuçları	75
3.3.2.1. İş Sözleşmelerine Etkisi	75
3.3.2.1.1. İş Sözleşmesinin Askıda Kalması.....	75
3.3.2.1.2. İşçi Alma ve Başka İşe Girme Yasağı	79
3.3.2.1.3. İşçilerin İşyerinden Ayrılma Zorunluluğu	81
3.3.2.2. Konut Haklarına Etkisi	82
3.3.2.3. Lokavt Gözcüsü Bulundurma ve Pankart Asma	84
3.3.2.3.1. Lokavt Gözcüsü Bulundurma	84
3.3.2.3.2. Pankart Asma	87
3.3.2.4. Lokavtta Sigortalılık ve Lokavt Fonu.....	88

3.3.2.4.1. Lokavtta Sigortalılık Kavramı	88
3.3.2.4.2. Lokavt Fonu Kavramı	89
3.4. Lokavt Yasakları ve Lokavtın Ertelemesi	90
3.4.1. Lokavt Yasakları	90
3.4.1.1. Lokavt Yasağı Olan İşler	92
3.4.1.1.1. Can ve Mal Kurtarma İşleri	94
3.4.1.1.2. Cenaze İşleri	94
3.4.1.1.3. Şehir Şebeke Suyu, Elektrik, Doğal Gaz, Petrol Üretimi, Tasfiyesi ve Dağıtımını ile Nafta veya Doğalgazdan Başlayan Petrokimya İşleri.....	95
3.4.1.2. Lokavt Yasağı Olan İşyerleri.....	96
3.4.1.2.1. Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca Doğrudan İşletilen İşyerleri.....	98
3.4.1.2.2. Kamu Kuruluşlarınca Yürütülen İtfaiye ve Hastaneler	99
3.4.1.3. Geçici Lokavt Yasakları	99
3.4.2. Lokavtın Ertelemesi	102
3.4.3. Lokavt Yasağında ve Ertelemesinde Yüksek Hakem Kuruluna Başvurulması.....	109

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

LOKAVTIN KÖTÜYE KULLANILMASI VE KANUN DIŞI LOKAVT

4.1. Lokavtın Kötüye Kullanılması.....	113
4.1.1. Lokavtın Kötüye Kullanılması	113
4.1.2. Kötüye Kullanmanın Tespiti ve Lokavtın Durdurulması.....	114
4.2. Kanun Dışı Lokavt Kavramı ve Unsurları.....	117
4.2.1. Kanun Dışı Lokavt Kavramı	117
4.2.2. Kanun Dışı Lokavtın Unsurları	118
4.2.2.1. Mesleki Amaca Aykırılık	118
4.2.2.2. Kanun Hükümlerine Aykırılık.....	120
4.2.2.3. Lokavt Engeli veya Yasağına Aykırılık	120
4.3. Kanun Dışı Lokavtın Tespiti ve Durdurulması.....	120
4.3.1. Kanun Dışı Lokavtın Tespiti.....	120
4.3.2. Kanun Dışı Lokavtın Durdurulması.....	123
4.4. Kanun Dışı Lokavt Benzeri Mücadele Araçları	124
4.4.1. Boykot.....	126

4.4.2. Toplu İşçi Çıkarma.....	127
4.4.3. İşyerini Kapatma	128
4.4.4. Grev Kıırma Primi.....	129
4.5. Kanun Dışı Lokavttın Sonuçları	130
4.5.1. Hukuki Sonuçları	131
4.5.1.1. Kanun Dışı Lokavt Süresine Dair Tüm İşçilik Alacaklarının Talep Edilmesi.....	132
4.5.1.2. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi	133
4.5.1.3. Uğranılan Diğer Zararların Tazmini.....	134
4.5.2. Cezai Sonuçları	134
SONUÇ.....	136
KAYNAKÇA.....	146

KISALTMALAR

a.g.e.: adı geçen eser
Akt.: Aktaran
AYM: Anayasa Mahkemesi
B. : Baskı
bkz.: bakınız
BM: Birleşmiş Milletler
CD.: Ceza Dairesi
c.: cümle
C.: Cilt
Çev.: Çeviren
D.: daire
dn.: dipnot
E.: Esas
ed.: edition
Ed.: Editör
ET: Erişim Tarihi
f.: fıkra
ILO: International Labour Organization
HD.: Hukuk Dairesi
HGK.: Hukuk Genel Kurulu
K.: Karar
m.: madde
No: Numara
p.: page
RG.: Resmi Gazete
S: Sayı
s.: sayfa
T.: Tarih
vd.: ve devamı
Vol.: volume
y. : yıl
Y.: Yargıtay

GİRİŞ

Tüm ilişkilerde olduğu gibi işçi ve işverenler arasındaki ilişkilerde de uyuşmazlığın doğması mümkündür. İşçi- işveren arasındaki bu uyuşmazlığın bir toplu iş uyuşmazlığından kaynaklanması halinde barışçıl yollarla çözüm sağlanamıyorsa mücadeleci çözüm araçları gündeme gelir.

İş mücadelesinin amacı, toplu uyuşmazlığın kaldırılmasıdır. Uyuşmazlığın kaldırılmasında amaç, hakların sürekli şekilde sağlanmasıdır. Çalışma ilişkisinin devamlılığı gereği, ilişkinin sonlandırılması amaç edinilmemelidir¹.

Toplu iş hukukunda söz konusu mücadeleci çözüm yolları grev ve lokavttır. Toplu iş uyuşmazlığının çözümlenebilmesi için işçi tarafının kullandığı araç grev iken işveren tarafı lokavta başvurur. Grev ve lokavt Anayasada ifade edilmiş ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda² da ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir.

Anayasa ve kanunlara sosyal hakların dahil edilmesi 1960'lı yıllara uzanır. 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu³ grev ve lokavtı yasaklamıştır. 1961 Anayasası⁴ ile birlikte ise grev ve toplu sözleşme hakkı tanınmıştır fakat lokavta yer verilmemiş, sadece “işverenlerin haklarının kanunla düzenleneceği” ifade edilmiştir. Lokavtın mahiyeti ve iş ilişkisinde güçlü konumda bulunan işveren tarafını uyuşmazlıkta daha da güçlendireceği endişesiyle daha geç kabul edilmiş, ilk kez 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu⁵ ile kanuni dayanak kazanmış ve 1982 Anayasası⁶ ile de anayasal güvenceye sahip olmuştur. 1982 Anayasası sonrasında da 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu⁷ ile de düzenlenmiştir. Grevin hak olarak nitelenmesine karşın belirtilen sebeplerle lokavta hak niteliği verilmemiştir.

Hukukumuzda zayıf tarafın korunması ilkesi gereği işçi-işveren ilişkisinde görece daha güçlü konumda bulunan işverenin doğrudan lokavt kararı alıp uygulaması

¹ ÖZDEMİR, M. Çağlar, “İş Mücadelesine Katılmayan İşçilerin Hukuki Durumları”, Kamu-İş, 2003, C. 7, S. 2, s.3.

² RG., 18.10.2012/6356.

³ RG., 15.06.1936/3008.

⁴ RG., 09.07.1961/334.

⁵ RG., 15.07.1963/275.

⁶ RG., 08.10.1982/2709.

⁷ RG., 05.05.1983/2822.

mümkün değildir. Bu noktada kanun koyucu lokavtı grev kararına bağı kılmıştır. Bu açıdan toplu iş hukukumuzda kabul edilen lokavt savunma lokavtı şeklindedir.

Lokavt, genel olarak grev ile paralel şekilde düzenlenmiştir. Bunun yanında lokavt yasakları, lokavtın ertelenmesi, lokavtın kötüye kullanılması konuları grev ile doğrudan ortak şekilde ifade edilmiştir. Kanunda öncelikle lokavtın tanımı yapılmış ve kanuni lokavtın unsurları, kararın alınması, uygulanması, kanuni lokavtın sonuçları ifade edilmiştir. Bunun yanında kanun dışı lokavt belirtilmiş, kanuni lokavta paralel şekilde kanun dışı lokavtın sonuçları düzenlenmiştir. Ayrıca kanunun “cezai hükümler” başlıklı maddesinde de lokavt kurumuna aykırılık hallerine karşılık farklı fıkralarla yaptırımlar yer almıştır.

Çalışmamızda öncelikle iş uyuşmazlıkları ifade edilmiş ve bu başlık altında iş uyuşmazlıklarının farklı açılardan türlerine yer verilecektir. Ardından iş mücadelesi ve sendikacılık kavramına değinilecek ve bu noktada günümüzde iş mücadelesinin iki kolu olan grev ve lokavt incelemesine geçilecektir. Konumuz açısından grev lokavtın anlaşılması için ana hatlarıyla incelenecektir ve greve dair bilgiler verildikten sonra lokavt kavramı ayrıntılı şekilde incelenecektir. Bu kapsamda lokavtın genel anlamda tanımı, uluslararası hukukta ve Türk hukukunda düzenlenmesi, unsurları, ayrıca kanuni lokavt kavramı, lokavt kararının alınması, lokavt yasakları ve ertelenmesi, lokavtın sonuçları ve son olarak kanun dışı lokavt kavramı, unsurları ve sonuçları ifade edilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ UYUŞMAZLIĞI

1.1. İş Uyuşmazlığı

1.1.1. İş Uyuşmazlığı Kavramı

Toplumda her anlaşmazlık, bir anlaşmayı hazırlarken her anlaşma da bir uyuşmazlık barındırmaktadır⁸. Sözlük anlamında uyuşmazlık, uyuşmama durumu olarak ifade edilmiştir⁹. İş uyuşmazlığı ise işçi veya işçi topluluğu ile işverenin arasında kanun veya iş sözleşmeleri ile belirlenen hususlar sebebiyle yahut mevcut iş koşullarının değiştirilmesi konusunda çıkan anlaşmazlıktır¹⁰.

İş ilişkisinde konusu iş şartlarıyla ilgili olmayan ve ilişkinin karşı tarafına yönelik olmayan uyuşmazlıkların iş uyuşmazlığı olarak adlandırılması mümkün değildir. Bir uyuşmazlığın iş uyuşmazlığı olabilmesi için işçi ve işvereni doğrudan yahut dolaylı olarak ilgilendirmesi gerekmektedir. Örnek vermek gerekirse iş koşullarını doğrudan etkilemeyen hükümetin politikalarının değiştirilmesi amacıyla ortaya konan uyuşmazlıklar doğrudan çalışma şartlarıyla ilgili olmamasının yanında uyuşmazlığın karşısında da iş ilişkisi tarafının bulunmaması sebebiyle iş uyuşmazlığı olarak nitelendirilemez¹¹. Farklı özelliklerinin bulunması nedeniyle kanun koyucu bu özellikleri de göz önünde bulundurarak iş uyuşmazlıklarının çözüm yollarını farklı rejimlere tabi kılmıştır¹².

1.1.2. İş Uyuşmazlığı Türleri

1.1.2.1. Niteliğine Göre Türleri

1961 Anayasası'nın 47. maddesine göre işçiler işverenlerle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla

⁸ **GÜMÜŞ, M. Fatih**, Türk İş Hukukunda İş Uyuşmazlıkları ve Uzlaştırma, Emel Matbaacılık Sanayi, Ankara, 1972, s.158.

⁹ <https://sozluk.gov.tr/>, (ET: 17.10.2023).

¹⁰ **GÜMÜŞ**, s.158. Tunçomağ; grev, lokavt ve boykot gibi ortak nitelik taşıyan hususları "iş kavgası" kavramı altında ifade etmiştir. Bkz. **TUNÇOMAĞ**, Kenan, İş Hukuku Cilt-II, Sermet Matbaası, Kırklareli- Vize, 1980, s.253 vd.

¹¹ **KABAKCI, Mahmut**, Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt, I.B., EMO Yayıncılık, İstanbul, 2004, s.8-9.

¹² **KABAKCI**, s.10.

toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler. İfade edilen hükümde toplu sözleşme ve grevin amacı hak ve menfaat uyumsuzluğunu belirtir. Bu bağlamda hak uyumsuzlukları iktisadi ve sosyal durumları korumak amacıyla, çıkar uyumsuzluğu ise iktisadi ve sosyal durumları düzeltmek amacıyla meydana gelir¹³.

1.1.2.1.1. Hak Uyumsuzlukları

Hak uyumsuzluğu, iş uyumsuzluğunda taraflardan birinin karşı tarafın hakkını ihlal etmesi sebebiyle ortaya çıkan uyumsuzluktur¹⁴. Söz konusu ihlalin hakkın hatalı, eksik uygulanması yahut hiç uygulanmaması, yanlış değerlendirilmesi şeklinde meydana gelmesi mümkündür¹⁵. Bu tanıma getirilen bir eleştiri hak uyumsuzluklarının sözleşme ve/veya kanunların yorumlarından da meydana gelebilme durumuna tanımda yer verilmemesidir¹⁶.

Hak uyumsuzluğunun mevzuat yahut sözleşmeden meydana gelen bir hakkın yorumlanması veya uygulanmasıyla ilgili olması sebebiyle, her bireysel iş uyumsuzluğu bir hak uyumsuzluğu teşkil ederken bu ifadenin tersi doğru olmayacaktır. Bu kapsamda hak uyumsuzluğu, hem bireysel hem de toplu iş uyumsuzluğu olarak ortaya çıkabilir¹⁷. Örneğin hak uyumsuzluğu, bireysel olarak işçinin ücretinin eksik ödenmesi yahut toplu şekilde tüm işçilerin ücretlerinin geç ödenmesi şeklinde meydana gelebilir¹⁸. İşçinin işverenin verdiği iş ile ilgili talimata uygun davranmaması, işverenin iş sözleşmesi feshedilen işçiye kanunda öngörülmüş olan kıdem tazminatından daha az miktarda ödeme yapması, sözleşmede düzenlenen zam yapılması hususuna uygun davranmaması, işverenin toplu iş sözleşmesiyle belirlenmiş olan kısaltılmış haftalık çalışma süresine uymaması hak uyumsuzluğu olarak nitelendirilir¹⁹. Ayrıca sözleşmeyle kararlaştırılmış olan rekabet yasağına aykırılık hali, feshin geçersizliği ile işe iade talepleri, izin, ihbar tazminatı, işyerini zarara uğratması sebebiyle işverenin çıkaracağı

¹³ GÜMÜŞ, s.188.

¹⁴ OĞUZMAN, M. Kemal, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, Yeniden İşlenmiş ve Genişletilmiş 2. Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1967, s.1.

¹⁵ KABAKCI, s.10. Benzer tanım için bkz. GÜMÜŞ, s.164 .

¹⁶ Ayrıca tanımda yer alan sözleşme ve mevzuat ifadesindeki "ve" bağlacı yerine "veya" bağlacının uygun olduğu görüşü hakkında bkz. GÜMÜŞ, s.163.

¹⁷ DEMİR, Fevzi, Sorularla Toplu İş Hukuku Cilt 2, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, 2006, s.341.

¹⁸ BAŞBUĞ, Aydın, Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Türkiye Şeker- İş Yayınları, Ankara, 2012, s.210.

¹⁹ KABAKCI, s.10.

uyuşmazlıklar²⁰, fazla çalışma ücretlerinin belirlenmiş olandan daha düşük ödenmesi²¹ hak uyuşmazlığına örnek olarak verilebilir.

Hak uyuşmazlıklarının çözümünde yargı yolu kabul edilmiştir²². 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda²³ da hak uyuşmazlıklarının çözümünde iş mahkemeleri yetkili kılınmıştır (m.5). Kanunda toplu hak uyuşmazlıkları için mahkemeye başvurma usul ve esasları belirtilmiştir²⁴.

1.1.2.1.2. Menfaat (Çıkar) Uyuşmazlıkları

Var olan bir hakkın değiştirilmesi yahut yeni bir hakkın ortaya konulması gayesiyle meydana gelen uyuşmazlıklar menfaat uyuşmazlıklarıdır²⁵. Menfaat uyuşmazlıklarının amacı ekonomik ve sosyal açıdan çalışma şartlarında değişiklik yapılmasıdır²⁶. Menfaat uyuşmazlıklarının çoğunlukla işçilerin tamamını veya büyük bölümünü ilgilendirmesi sebebiyle, uyuşmazlığın taraflarının işçi veya işveren sendikaları yahut tek başına işveren olması neticesinde her menfaat uyuşmazlığının bir toplu iş uyuşmazlığı niteliğinde olduğu ifade edilebilir. Buna karşın bu ifadenin tersi doğru olmayacaktır²⁷.

Menfaat uyuşmazlığına, işçilerin ücretlerinin artırılması için meydana getirilen uyuşmazlık örnek olarak verilebilir²⁸. Ayrıca tarafların arasındaki iş ilişkisinde daha önce var olmayan hakların meydana getirilmesi konusunda anlaşamamaları bağlamında da işverenin ücretlerde indirim gitmek istemesi, işçilerin işverenlerinden başarı primi uygulamasını talep etmeleri örnek olarak ifade edilebilir²⁹. İşyerinde uygulanmayan yakacak yardımı ve ikramiye uygulamasına başlanması talebiyle

²⁰ **CANBOLAT, Talat**, “6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013, C. 4, S.39, s.251.

²¹ **AKTAY, Nizamettin/ ÖZDEMİR ERTÜRK, Olgu**, Toplu İş Hukuku, Yenilenmiş 3. B., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s.258-259.

²² **BAŞBUĞ**, s.211.

²³ **RG.**, 12.10.2017/ 7036.

²⁴ **ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat/ ÖZKARACA, Ercüment**, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021, s.1130.

²⁵ **DEMİR**, s.341 ; **BAŞBUĞ**, s.210. Ayrıca bkz. **AKTAY/ ÖZDEMİR ERTÜRK**, s.258.

²⁶ **OĞUZMAN**, s.1.

²⁷ **DEMİR**, s.342.

²⁸ **BAŞBUĞ**, s.210. Ayrıca bkz. **DEMİR**, s.341-342.

²⁹ **KABAKCI**, s.10-11.

meydana gelen uyuşmazlıklar, iş sürelerinin azaltılmasına yahut yıllık izin sürelerinin artırılmasına dair uyuşmazlıklar da menfaat uyuşmazlığı olarak nitelendirilebilir³⁰.

Anayasada grev ve lokavta gidilebilmesinin toplu menfaat uyuşmazlığında mümkün olacağı ifade edilmiştir (m.54/1)³¹. Grev hakkının kullanılması ve kanuni düzenleme bağlamında lokavt, toplu menfaat uyuşmazlıklarına özgülenmiştir³². Hak uyuşmazlıklarında kanuni lokavtın yapılması mümkün değildir³³.

Toplu hak uyuşmazlığının varlığı halinde tarafların grev ve lokavt gibi mücadele araçlarını kullanma hakkına sahip olmalarının gerekip gerekmediğine dair öğretilerdeki tartışmalar, 1963-1980 döneminde devam etmiştir. 1963'teki kanunlar ile grev ve lokavt yasakları kaldırılmış ve toplu hak uyuşmazlıklarında da tarafların mücadele araçlarına başvurabilecekleri kabul edilmiştir (275 sayılı Kanun m.19). 1982 Anayasasıyla birlikte grevin düzenlendiği madde kapsamında artık grev bakımından sadece toplu menfaat uyuşmazlıklarının gözetildiği, buna karşın toplu hak uyuşmazlıklarında greve gidilemeyeceği görülmektedir (m.54)³⁴.

³⁰ DEMİR, s.341-342.

³¹ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s.1130.

³² ÖZDENER, Gültekin/ ÖZSOY, Sevim, Bireysel ve Toplu İş Hukukunda Süreler, Lebib Yalkın Matbaası, İstanbul, 2002, s.161 ; Grev hakkı, Anayasa ve kanunla fazla sınırlandırılmış, hak grevi tanınmamış, grev yapılabilecek iş ve işyerleri geniş tutularak grevin kapsamı daraltılmıştır. 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile grevin düzenlendiği 54. maddede bazı hükümlerin yürürlükten kaldırılmasına karşılık, 1. fıkraya dokunulmamış ve böylece grev hakkı “menfaat grevi” ile sınırlı kalmıştır. KABOĞLU, İbrahim Ö., “Anayasa’da Sosyal Haklar: Alanı ve Sınırları”, Anayasal Sosyal Haklar (Avrupa Sosyal Şartı, Karşılaştırmalı Hukuk ve Türkiye), Ed. İbrahim Ö. Kaboğlu, 1. B., Legal Yayıncılık, İstanbul, 2012, s. 25-26.

³³ OĞUZMAN, Kemal, Hukuki Yönden İşçi- İşveren İlişkileri, Cilt:1, 4. Bası, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1987, s.308.

³⁴ KUTAL, Metin, “Türk Toplu İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları”, Prof. Dr. S.F. Ülgener'e Armağan, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 1987, C.43, s.316-317. Yazara göre dönem içinde her ne kadar hak grevlerine sık rastlanmamış olsa da hak grevinin kanuni düzenlemesi işçi sendikaları açısından bir güvence oluşturmuştur, belki bu sebeple işverenler toplu iş sözleşmesi hükümlerine uyma zorunluluğu duymuştur. Bkz. a.g.e., s.316 ; 2822 sayılı Kanunda grev; yalnızca toplu iş sözleşmesinin yapılması esnasında doğan toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümünde söz konusu olabilir, toplu hak uyuşmazlıklarında ve toplu iş sözleşmesinin süresi içinde doğan toplu menfaat uyuşmazlıklarında greve gidildiği takdirde kanun dışı grev meydana gelir. TULUKÇU, Nezihe Binnur, “Grev ve Lokavt Hakkının Kötüye Kullanılması”, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 1993, C. 7, S.5, s.23.

1980 yılı öncesi dönemde hak grevi mümkün iken 2822 sayılı Kanun ve 6356 sayılı Kanunda hak grevi hukuka aykırı bir grev olarak öngörülmüştür³⁵. Lokavt açısından ise hak lokavtı yahut menfaat lokavtı gibi lafzi bir ayırım söz konusu değildir.

1982 Anayasasında grev ve lokavta gidilebilmesinin toplu menfaat uyuşmazlığında mümkün olacağı ifade edilmiştir (m.54/1)³⁶. Buna karşın 1961 Anayasasında 47. madde hükmü gereği hak uyuşmazlıklarında da grev yapma hakkının varlığı tanınmış idi³⁷.

Toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan doğan hakların kazanılması için bir hak lokavtı yapılması mümkün değildir³⁸. Hukukumuzda hak lokavtı bulunmadığı için mevcut olan bir toplu iş sözleşmesindeki bir hüküm için lokavta gidilmesi durumunda bu lokavt kanun dışı lokavt olur³⁹.

1.1.2.2. Taraflarına Göre Türleri

İş uyuşmazlığı, taraflarına göre bireysel iş uyuşmazlığı ve toplu iş uyuşmazlığı olarak iki başlık altında ifade edilebilir⁴⁰.

1.1.2.2.1. Bireysel İş Uyuşmazlıkları

Bireysel iş uyuşmazlığı, işçi ve işveren tarafının aralarındaki bireysel iş ilişkilerinden meydana gelen uyuşmazlıktır⁴¹. Bir başka deyişle, iş uyuşmazlığının ferdi şekilde olması yahut işçi topluluğunu ilgilendirmesine karşın bu topluluk tarafından benimsenmemesi halinde ortaya çıkan uyuşmazlığa bireysel iş uyuşmazlığı

³⁵ BAŞBUĞ, s.211. 2822 sayılı Kanun, kanunun belirlemiş olduğu prosedürün izlenmesi sonucu kullanılabilen menfaat grevi dışındaki tüm grev ve direnişleri yasa dışı grev kabul etmiştir, **ÖZVERİ, Murat**, “Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Belirlenmesindeki Açmazlar ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2004, C. 2, S.2, s.88.

³⁶ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s.1130.

³⁷ GÜMÜŞ, s.188.

³⁸ TUNCA, A. Can/ SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu, Toplu İş Hukuku, 5. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016, s.460.

³⁹ AKYİĞİT, Ercan, Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 4.B., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 673.

⁴⁰ Bunun yanında 3008 sayılı Kanununun 77. madde hükmünde iş uyuşmazlığına dair bir belirleme bulunmaktadır. Buna göre yürürlükteki iş şartlarının hepsi yahut bir veya birkaçı veya bunların uygulanma şekil ve usulleri hakkında, herhangi bir işyerindeki genel işçi sayısının, on kişiden az olmamak üzere, beşte biri kadar işçi ile işveren arasında çıkan anlaşmazlığa toplulukla iş uyuşmazlığı ve ayrı ayrı işçilerin kendi hak ve menfaatleri için işverenle aralarında çıkan anlaşmazlığa da tek başlı iş uyuşmazlığı denir. OĞUZMAN, s.3.

⁴¹ BAŞBUĞ, s.210.

denir⁴². Uyuşmazlığı meydana getiren durumun bir yerine birden fazla iş ilişkisini etkilemesi hali uyuşmazlığı bireysel iş uyuşmazlığı olmaktan çıkarmaz. Örneğin bir yerde çalışan işçilerin tamamının ücretinin ödenmemesi halinde işverenin sorumluluğunun her işçi bakımından ayrı olması ve bu tür hakların işçilere bireysel olarak tanınması sebebiyle uyuşmazlık bireysel iş uyuşmazlığı olur⁴³. Uyuşmazlık, işçi sendikalarından biri tarafından toplu iş uyuşmazlığı olarak kabul edilmedikçe bu uyuşmazlığa düşen işçi sayısı ne miktarda olursa olsun bireysel iş uyuşmazlığı niteliği değişmez⁴⁴.

Bireysel iş uyuşmazlığında söz konusu uyuşmazlık, yalnızca iş ilişkisinin tarafı olan işçi ve işverene mahsustur. Tarafların ücrete yapılacak olan zam oranında anlaşamamaları, işçinin devamsızlıkta bulunması nedeniyle iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi, işverenin işçinin fazla çalışma ücretini mevzuata aykırı olarak ödememesi bireysel iş uyuşmazlığı teşkil etmektedir⁴⁵. İşten çıkarılmış olan işçilerin haksız fesih sebebiyle ihbar ve kıdem tazminatı talebiyle açtıkları dava, bireysel iş uyuşmazlığına örnek olarak verilebilir⁴⁶. İş sözleşmesi devam ederken tarafların sözleşmeden doğan borçları zamanında yerine getirmemesi yahut eksik yerine getirmesi, sözleşmenin sona ermesi halinde tarafların karşılıklı sorumluluklarına uygun davranmaması durumunda da bireysel iş uyuşmazlığı söz konusu olur⁴⁷.

1.1.2.2.2. Toplu İş Uyuşmazlıkları

Toplu iş uyuşmazlığı, ortaya çıkan iş uyuşmazlığında işçi topluluğunun taraf niteliğini haiz bulunması ve uyuşmazlığın işçi topluluğun ortak hak ve menfaatlerini ilgilendirmesi halinde söz konusu olan uyuşmazlıktır⁴⁸. Başka bir deyişle toplu iş uyuşmazlığı, tüzel kişiliği haiz bir işçi topluluğu ile işveren tarafları arasındaki iş ilişkilerinden meydana gelen ve uyuşmazlık taraflarının mevcut haklarını korumak yahut söz konusu iş ilişkilerini kendi tarafları lehine çevirmek adına karşılıklı

⁴² OĞUZMAN, s.2-3.

⁴³ KABAKCI, s.11.

⁴⁴ ÇUKUR, Mürsel/ KOÇ, Muzaffer, “Ülkemizde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakem”, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2010, C. 24, S.5, s.9.

⁴⁵ KABAKCI, s.11.

⁴⁶ DEMİR, s.339.

⁴⁷ AKTAY/ ÖZDEMİR ERTÜRK, s.258.

⁴⁸ OĞUZMAN, s.2.

meydana getirebilecekleri anlaşmazlık halidir⁴⁹. Bir toplu iş sözleşmesinin imzalanması, yenilenmesi yahut gözden geçirilmesine dair uyuşmazlıklar da toplu iş uyuşmazlığıdır⁵⁰.

Toplu iş uyuşmazlığının unsurları, uyuşmazlık konusunun çalışma koşulları olması ve uyuşmazlığın taraflarından en az birinin topluluk olması olarak ifade edilebilir. Topluluk olma hususu açısından toplu iş uyuşmazlıklarında işçi tarafında daima bir topluluk, bu bağlamda sendika bulunmaktadır. Buna karşın işveren tarafının bir sendika üyesi olması şart değildir. Sendika üyesi olmayan işveren de toplu iş uyuşmazlığı tarafı olabilmektedir⁵¹.

Toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde ortada mevcut bir hukuk kuralı vardır ve bu hukuk kuralı gözetilerek sonuca ulaşılmaktadır. Toplu menfaat uyuşmazlıklarında ise henüz geçerli bir hukuk kuralı yoktur. Barışçı çözüm organı yasama organı gibi davranarak bir kural koymakta ve böylelikle menfaat dengesini sağlamaktadır. Bu sebeple uygulamada menfaat ilişkisi toplu pazarlık safhasında söz konusu olurken, hak ilişkisi; toplu sözleşme imzalanmasından sonra gündeme gelmektedir⁵². Toplu hak uyuşmazlıklarının çözümü yargı yolu ile mümkün olmaktadır. Kanun ile yorum davası ve eda davası olarak iki dava türü öngörülmüştür⁵³.

Toplu hak ve toplu çıkar uyuşmazlıklarının çözümünde özel hakeme gidilmesi mümkündür. Bu hususta ayırım, uyulacak esaslar noktasındadır. Toplu hak uyuşmazlıklarında çözümlenirken, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun⁵⁴ uygulanması esas iken toplu çıkar uyuşmazlıklarının çözümünde ise özel hakem incelemesine dair esaslar Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliğinde⁵⁵ m.27-29'da ifade edilmiştir. Bu halde Yönetmeliğin yanı sıra Hukuk

⁴⁹ GÜMÜŞ, s.161.

⁵⁰ NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku II- Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. B., Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016, s.517; Toplu iş uyuşmazlığı, Alman ve İsviçre Hukukunda iş kavgası (Arbeitskampf) olarak, İngiliz ve Amerikan Hukukunda endüstriyel eylem (industrial action) ve Fransız Hukukunda toplu iş uyuşmazlığı (conflit collectif du travail) olarak adlandırılmaktadır. TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s.331.

⁵¹ KABAKCI, s.14-15.

⁵² KUTAL, Türk Toplu İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları, s.315-316.

⁵³ SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, 7. B., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s.676.

⁵⁴ RG., 12.01.2011/6100.

⁵⁵ RG., 07.12.2013/ S. 28844.

Muhakemeleri Kanunu'nda yer alan temel kurallara da uyma yükümü devam edecektir. Yönetmelikte düzenlenmemiş hususlar hakkında da Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümlerine başvurulur. Ancak aynı hususu yönetmelik de düzenlemişse öncelikle yönetmelik hükümleri uygulanır⁵⁶. 6356 sayılı Kanunda bu ayrıma yer verilmemiştir⁵⁷.

Toplu iş uyuşmazlıklarında uygulanacak sistemler otoriter sistem, serbesti sistemi ve kısmi serbesti sistemi olarak ifade edilebilir.

Otoriter sistemde iş mücadelesi araçlarına başvurmak, bu kapsamda grev ve lokavta gitmek yasaklanmıştır. Uyuşmazlığın varlığı halinde çözüm yolu olarak devletin belirlediği usul doğrultusunda devlet organları ile çözüm öngörülmüştür. Bu çözüme uymak zorunludur. Otoriter sistemi, siyasi rejimin ve ekonomik müdahalenin baskın olduğu devletler benimsemiştir⁵⁸.

Serbesti (serbestlik) sistemi ise konuya dair bir yasal düzenlemenin bulunmasına karşın tarafların iradesine üstünlük tanınan sistemdir. Bu sistemde taraflar hür iradeleriyle kendi çözüm yollarına gidebilmektedir⁵⁹. Taraflar doğrudan mücadeleciler çözümleri olan grev ve lokavta gidebilecekleri gibi bu yollara gitmeden önce barışçı çözümleri de deneyebilirler. Devlet tarafından barışçı çözümleri belirlenmiş olsa dahi tarafların bu yollara gitme zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu sistem topluma bir yarar sağlamaması ve sosyal düzeni bozması sebepleriyle günümüzde uygulanmamaktadır⁶⁰.

Kısmi serbesti sistemi ise, uyuşmazlığın çözümünde tarafları serbest bırakmakta ancak bu serbestiye bazı sınırlandırmalar getirmektedir. Bu sistemde, örneğin grev ve lokavtın uygulanacağı iş ve işyerlerinin sınırlandırılması yahut grev

⁵⁶ **SÖKMEN GÜLER, Ekin**, “Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma ve Özel Hakeme Başvurma”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2015, C. 19, S. 3, s. 67.

⁵⁷ Keza 2822 sayılı Kanunda da bu ayrım yer almamıştır.

⁵⁸ **DEMİR**, s. 343-344.

⁵⁹ **KAYMAZ, Emine/ KAYMAZ, Mehmet Devran**, “İş Hukukunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk”, Kadim Akademi Sosyal Bilimler Dergisi, 2020, C. 4, S. 1, s. 22.

⁶⁰ **NARMANLIOĞLU**, s. 521.

ve lokavta gidilmeden önce tarafların belirli süre ve usullere uyma zorunluluğunun varlığı mümkündür⁶¹.

1.1.3. Uyuşmazlıkların Çözüm Yolları

1.1.3.1. Barışçıl Çözüm Yolları

Mücadeleci çözüm yolları niteliği gereği, olumsuz etkiler meydana getirebilmektedir. Çözüm araçlarından olan grev ve lokavt uygulandıkları süre boyunca işçilerin gelirini kazanmasına ve işverenlerin de kâr yapabilmesine engel olur. Öncelikle barışçı çözüm yollarının denenmesi mecburi tutulmuştur. Kamu düzeninin ciddi önem taşıdığı konularda meydana gelen iş uyuşmazlıklarında mücadeleci çözüm yollarına başvurma kesin olarak engellenmiştir. Bu halde yalnızca barışçı çözüm yollarına gidilebilecektir⁶². Grev ve lokavt serbestisinin sınırlı olduğu sistemlerde, toplu iş uyuşmazlığın çözümü için grev ve lokavta başvurulmadan önce kural olarak, barışçıl yolların denenmesi doğru görülmektedir⁶³.

1.1.3.2. Mücadeleci Çözüm Yolları

Sendikaların doğuşu ve işçi-işveren ilişkilerinin tarihi konusunda özellikle makinelerin icat edilmesi ve fabrikaların kurulması ile işçi sayısında büyük artış olmuş, işçi ve işveren arasında bulunan samimi dayanışma hali ortadan kalkmış, işçi ve işveren arasındaki ilişki emek- sermaye sistemi üzerine kurulmuştur. Bu durum sebebiyle işçilerin işveren karşısında tek başlarına haklarını koruyabilmeleri mümkün olmadığı için bir birlik oluşturma, sendika kurma ihtiyacı ortaya çıkmıştır⁶⁴. Grev ve lokavt kararı vermek ve yönetmek sendikaların toplu iş sözleşmesi yapması konusunun tabii bir uzantısını oluşturur⁶⁵.

Anayasada düzenlenen sendika hakkı (m.51 ve mülga m.52), toplu iş sözleşmesi hakkı (m.53)⁶⁶ ve grev hakkı (m.54)'ndan birinin yokluğu, diğer hakların

⁶¹ NARMANLIOĞLU, s.521-522.

⁶² KABAKCI, s.19.

⁶³ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s.1133.

⁶⁴ KOZAK, İbrahim Erol, "İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği)", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 1992, S. 37-38, s.64. Sendikacılık tarihi hakkında geniş bilgi için bkz. KOÇ, Yıldırım, Sendikacılık Tarihi, Türk-İş Eğitim Yayınları No:1, Ankara, 1998.

⁶⁵ ŞAHLANAN, Fevzi, Sendikalar Hukuku, Banksis Yayınları No:76, İstanbul, 1995, s.222.

⁶⁶ Bu maddenin kenar başlığı "A. Toplu iş sözleşmesi hakkı" iken "A. Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" olarak değiştirilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, m. 6, RG., 07/05/2010/ 5982.

kullanımını ve etkisini önemli düzeyde azaltır yahut kaldırır⁶⁷. Anayasa’da yer alan 53. madde ve 6356 sayılı Kanunda yer alan 1. madde hükmü, toplu iş işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olduklarını ifade etmektedir⁶⁸. Ayrıca Anayasada düzenlenen “sendika⁶⁹ kurma hakkı” başlıklı 51. maddeye göre çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz (m.51/1)⁷⁰.

Sendikal örgütlenme ve temel haklar ILO tarafından güvence altına alınmaya çalışılarak, üye ülkelerin kendi iç hukuk düzenlerine bırakılmamıştır. Her ne kadar üye ülkeler, bu konuda düzenlemelere gidebilirlerse de bu düzenlemeler uluslararası bağlamda genel olarak kabul görmüş ilkelere aykırı olamaz. Yapılacak düzenlemeler

⁶⁷ **ŞAHLANAN, Fevzi**, Toplu İş Sözleşmesi, Acar Matbaacılık Yayıncılık Hizmetleri, İstanbul, 1992, s.2.

⁶⁸ **MÜLAYİM, Baki Oğuz**, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, Terazi Hukuk Dergisi, 2018, C. 13, S.147, s.25.

⁶⁹ 6356 sayılı Kanunda sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak ifade edilmiştir (m.2/1-ğ).

⁷⁰ Türk tarihinde sendikacılık doğrultusunda ilk izler Osmanlı Devleti’nde kendini göstermektedir. Konu hakkında geniş bilgi için bkz. **GÜLLÜ, Gökhan/ TURGUT, Furkan**, “Türkiye’de Sendikacılık Hareketi ve Çalışma Standartları”, Karatahta/ İş Yazıları Dergisi, Nisan 2023, S. 25, s. 61–97 ; Sendikacılık bağlamında Osmanlı Döneminde ilk sendikacılık faaliyeti olarak tophane fabrikası işçileri tarafından kurulan Osmanlı Amele Cemiyeti gösterilmektedir. Cumhuriyet Döneminde ise sanayileşmeye dair faaliyetler ile sendikalaşma faaliyetleri sürat kazanmıştır. **ŞAHİN, Ali / SÖYLEMEZ, Adnan**, “Sendikalara Yönelik Politikaların Belirlenmesinde Sendikaların Rolü ve 6356 Sayılı Sendikalar Kanunu”, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2017, C. 17, 30. Yıl Özel Sayısı, s.137. Konu hakkında geniş bilgi için bkz. **TEKEREK, Meltem**, “Türkiye’de İşveren Sendikacılığının Tarihi Seyri”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 2019, C. 74, S. 2, s. 601–629. Ayrıca bkz. **GÜMÜŞ**, s.6 vd. ; Sendikacılık, ekonominin küreselleşmesi ve bunun sebep olduğu uluslararası rekabet dolayısıyla mücadeleciler anlayıştan savunmacı bir şekle büründürülmüştür. Günümüzde sendikacılık “savunmacı sendikacılık” ile birlikte “uzlaşmacı sendikacılık” niteliğine kavuşmuştur. Mücadeleciler sendikacılığın yerini gittikçe uzlaşmacı sendikacılık almıştır. Bu durum, kendini mücadeleciler çözüm yolları olan grev ve lokavtın gün ve kişi sayısı bağlamında 1990’lı yıllardan itibaren büyük oranda azalması olarak göstermektedir. **MAHİROĞULLARI, Adnan**, “XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar”, Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 2012, C. 1, y. 1, S. 1, s.13.

ILO Sözleşmeleri ve Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi prensiplerine aykırılık teşkil etmemelidir⁷¹.

Mücadeleci çözüm yolları, toplu iş uyuşmazlığında barışçı çözüm araçlarının karşı tarafa belirli bir baskı sağlamaması ve uyuşmazlığın barışçıl çözüm yoluyla giderilmesinin mümkün olmaması sebebiyle toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde ilk akla gelen çözüm yollarıdır⁷². Grev ve lokavt işçi ile işveren arasında meydana gelen anlaşmazlıkların çözümlenmesini sağlamak amacıyla yöneltilen mücadele araçlarıdır. Bu mücadele, hangi taraf lehine sonuçlanırsa sonuçlansın, nihayetinde bir anlaşma söz konusu olacaktır⁷³.

İş mücadelesi; grev, lokavt ve boykot başta olmak üzere mücadele aracının başvurulduğu barışçı olmayan bir çözüm yöntemidir. Ayrıca tüm barışçı yöntemlerin denenmesine karşın, toplu iş uyuşmazlığının çözülememesi halinde gidilecek tek demokratik önlem olarak ifade edilmektedir⁷⁴. İş mücadelesi araçlarını kullanma hakkına sahip taraflar açısından iş mücadelesinin önemi çok büyüktür⁷⁵. Toplu pazarlığın niteliği sebebiyle grev ve lokavt toplu iş uyuşmazlığının çözümünde etkili araçlardandır. Bu araçlarla uyuşmazlığın karşı tarafı üzerinde hukuken geçerli bir ekonomik baskı oluşturularak uyuşmazlığın çözümü için anlaşmaya zorlanmaktadır.

⁷¹ **ÖZDEMİR, Mustafa Çağlar**, “Sendikal Örgütlenmenin Kurumsallaşması: AFL- CIO Örgütlenme Enstitüsü Tecrübesi Çerçevesinde Türkiye İçin Örgütlenme Enstitüsü Model Önerisi”, 14. Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi 22-23 Ağustos 2016 Gostivar/Makedonya Bildiriler Kitabı, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul, 2016, s.234-235 ; Örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı ve grev hakkı sendikal hak ve özgürlüklerin en önemli unsurlarıdır. Bu haklardan birinin sınırlandırılması diğer hakları da doğrudan etkiler. **Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası**, Belediye-İş 9.Genel Kurul Çalışma Raporu, Yorum Basın Yayın Sanayi Ltd. Şti., Ankara, 2010, s.87.

⁷² **KABAKCI**, s.17.

⁷³ **OĞUZMAN, M. Kemal**, “Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısı Tahlil ve Tenkidi”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 1962, C. 28, S.2, s.422.

⁷⁴ **GÜRÇAY, Cemile**, “Türkiye’de İş Mücadelesi Araçları (2822 Sayılı Kanun Açısından Bir İnceleme)”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1988, C. 3, S.1, s.127 ; İş mücadelesi, fonksiyonel olarak toplu iş sözleşmesi özerkliğinin zorunlu şekilde yardımcı araçlarından biridir. **SCHLÜTER, Wilfried**, Çev: **YAZMAN, İrfan**, “Almanya Federal Cumhuriyeti’nde İş Mücadelesi Hukuku”, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1985, C. 3, S.3, s.34.

⁷⁵ Ayrıca tarafların hareket serbestisinin varlığı karşısında iş mücadelesi olmaksızın yapılan bir sözleşmeye işverenler tarafından ne kadar önem verileceğinin şüpheli olduğu hakkında bkz. **ÖZDEMİR**, “İş Mücadelesine Katılmayan İşçilerin Hukuki Durumları”, s.2.

Böylelikle mücadeleciler çözüm yolları, barışçı çözüm yollarına göre daha etkili olmaktadır⁷⁶.

İş mücadelesi kavramının içinde iş mücadelesi özgürlüğü de bulunmaktadır⁷⁷. İş mücadelesinin ilkeleri; ölçülülük, denge, devletin tarafsızlığı, son çare olma, iş mücadelesi aracını seçme serbestisi olarak ifade edilmiştir⁷⁸. Türk hukukunda ise iş mücadelesi öğretide yer almasına karşın mevzuat kapsamında iş mücadelesi kavramına yer verilmemiştir⁷⁹.

⁷⁶ **KABAKCI**, s.17.

⁷⁷ **AYDEMİR, Murteza**, Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları, Selüloz İş Sendikası Eğitim Yayınları:12, İstanbul, 2001, s.32. İş mücadelesinin hak olarak nitelendirilmesi mümkün olduğu gibi özgürlük olarak da nitelendirilebilir. Buna karşın bu nitelendirme, sınırlandırma ve rejimde bir değişiklik yaratmaz. Alman hukukunda da Arbeitskampfrecht (iş mücadelesi hakkı), Arbeitskampf (iş mücadelesi), Arbeitskampffreiheit (iş mücadelesi özgürlüğü) olarak farklı ifadeler kullanılmaktadır. **RIEBLE, Volker**, “Das neue Arbeitskampfrecht des BAG”, Betriebs Berater/Zeitschrift für Recht, Steuern und Wirtschaft, 63. Jahrgang, 2008, Seiten 1461-1516 ; İş mücadelesi özgürlüğüne sahip olanlar bir iş sözleşmesi ile çalışanlardır. Söz konusu özgürlüğün kullanılmasında çalışan kişinin İş Kanunu kapsamına giren bir işçi olması şartı aranmaz. İş mücadelesi toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi bulunmayan sendika yahut fiili bir işçi topluluğu tarafından yapılırsa bu bir iş mücadelesi olsa da bir hak yahut özgürlük bağlamında nitelendirilemeyecektir. Söz konusu mücadelenin geçerli kabul edilebilmesi için işçi tarafının bir işçi sendikası olması gerekmektedir. **AYDEMİR**, s.37. ; 1982 Anayasasında yapılmış değişiklik sonucu “işçiler” ifadesinin yerine “çalışanlar” ifadesinin gelmesiyle birlikte iş mücadelesinin kamu görevlilerine de tanınmış olduğu neticesi çıkarılamaz, kamu görevlilerinin greve gidemeyecekleri ve toplu iş sözleşmesi imzalamayacakları kanunla ifade edilmiştir. **ÖZDEMİR**, “İş Mücadelesine Katılmayan İşçilerin Hukuki Durumları”, s.12.

⁷⁸ Söz konusu ilkeler hakkında ve geniş bilgi için bkz. **DULAY YANGIN, Dilek**, İş Mücadelesine Hakim Olan Temel İlkeler- Karşılaştırmalı Bir İnceleme, I.B., On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s.39-318. Bunun yanında Alman iş mücadelesinin genel esasları şu şekilde ifade edilmiştir: İş mücadelesi, sadece toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında mümkün olmaktadır. Bu mücadelenin amacı toplu iş sözleşmesiyle düzenlenebilecek nitelikte olmalıdır. Taraflar arasında artık dirlik borcu söz konusu olmamalıdır. İş mücadelesinin taraflarının arasında güç dengesinin (eşitliğin) sağlanması gerekmektedir. İş mücadelesinde araçların kullanımında oran bulunmalıdır. **SCHLÜTER/ Çev. YAZMAN**, s.34-35.

⁷⁹ **AYDEMİR**, s.34-35. Aynı yönde **DULAY YANGIN**, s.20 ; Geleneksel iş mücadelesi araçları; işçinin başvurabileceği grev, işverenin başvurabileceği lokavt ve hem işçi hem de işverenin başvurabileceği boykot olarak ifade edilebilmektedir. **AYDEMİR**, s.129.

İKİNCİ BÖLÜM

LOKAVT VE UNSURLARI

2.1. Lokavt

2.1.1. Lokavt Kavramı

Lokavt, grev hareketine karşı işveren tarafı için öngörülen bir iş mücadelesi aracıdır⁸⁰. Toplu iş uyuşmazlıklarında işçilerin mücadele aracı grev iken lokavt işverenlerin mücadele aracıdır. Lokavt, (lock-out) İngilizce kökenli bir kavramdır ve anlamı “kapı dışarı etme” dir⁸¹.

Lokavt, işçilerin üzerinde baskı kuran ve uyuşmazlığın işveren tarafının lehine şekilde sonuçlanmasına yönelik olan geçici bir işveren hareketidir⁸². Lokavt, işyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak düzeyde işveren sendikası yahut işveren- işveren vekili tarafından verilen karara uygun şekilde işçilerin işyerinden tamamıyla uzaklaştırılmasıdır⁸³. Bir başka deyişle lokavt, işverenlerin mesleki menfaatlerini koruma gayesiyle işçilerin toplu şekilde işyerinden uzaklaştırılmasıdır⁸⁴.

⁸⁰ Lokavt hakkında geniş bilgi için bkz. **SÜMER, Haluk Hadi**, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 24. B., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 301 vd. ; **aynı yazar**, Uygulamalar, s.687 vd. ; **MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi**, Türk Hukukunda Lokavt, 1.B., Ankara, 1993, s.24 vd. ; **ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA**, s. 1141 vd. ; **TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL**, s.446 vd.; **TUNÇOMAĞ, Kenan/ CENTEL, Tankut**, İş Hukukunun Esasları, 6.Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 496 vd. ; **TUNÇOMAĞ**, s. 416 vd. ; **NARMANLIOĞLU**, s.710 vd.; **OĞUZMAN**, s.145 vd. ; **aynı yazar**, İlişkiler, s. 275 vd. ; **EKMEKÇİ, Ömer**, Toplu İş Hukuku Dersleri, 4. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 529 vd. ; **AKYİĞİT**, s. 663 vd. ; **GÜNAY, Cevdet İlhan**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Güncellenmiş 5.B., Yetkin Yayınları, Ankara, 2015, s. 397 vd. ; **aynı yazar**, İş Hukuku- Yeni İş Yasaları, 5. B., Yetkin Yayınları, Ankara, 2013, s. 1097 vd. ; **BAŞBUĞ**, s.221 vd. ; **KUTAL, Metin**, Hukuki Açından Lokavt, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 1972, S.24, s.159 vd. ; **AKTAY/ ÖZDEMİR ERTÜRK**, s.265 vd. ; **AYDEMİR**, s.121 vd. ; **KABAKCI**, s.34 vd.; **SUR, Melda**, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncelleştirilmiş 6. Bası, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2017, s.489 vd. ; **aynı yazar**, “Lokavtın Meşruluğu ve Sınırları- Fransız Hukuku Örneği”, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları, Kamu İş, Ankara, 1993, s.349 vd. ; **aynı yazar**, Lokavt Kavramı ve Bazı Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 1992, C. 47, S.1, s.140 vd.

⁸¹ **TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL**, s.446-447 ; Diğer yabancı dillerde ise lokavt; serrata (İtalyanca), aussperrung (Almanca), cierre (İspanyolca) gibi karşılıklar almaktadır, **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.24.

⁸² **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.25.

⁸³ **BAŞBUĞ**, s.221.

⁸⁴ **KUTAL**, s.164.

Toplu iş uyuşmazlıklarında işçi tarafının başvurduğu mücadele aracı grevdir⁸⁵. Grev, işçilerin işverenin üzerinde bir baskı oluşturarak iş uyuşmazlıkların çözümünü gerçekleştirebilmek amacıyla başvurdukları bir mücadele aracıdır⁸⁶. Lokavt ise iş mücadelesinde greve karşılık işveren hareketi olarak ifade edilebilmektedir. Her ne kadar lokavt işverenlerin greve karşı tek cevap yolu olmasa da en önemli ve tek kolektif olanıdır⁸⁷. Ayrıca lokavt, işverenler tarafından da işçi eylemlerine karşı başvuru kolektif bir baskı aracı olarak nitelendirilmiştir⁸⁸. Grev ve lokavt; süre, katılan işçi ve kaybolan işgücü hususları açısından incelendiğinde lokavtın greve karşılık olağanüstü istisnai durumlarda başvuru kolektif bir mücadele aracı olduğu görülmektedir⁸⁹. Lokavt, tarihi açıdan grevden sonra işverenlere tanınmıştır ve lokavtın savunma amacı taşınması beklenir⁹⁰.

İşverenin lokavta başvurmasının meşru bir yol olarak görülebilmesi, her devir ve her ülkede anlaşmaya varılabilmiş bir husus değildir. Bir ülkede lokavta gidilip gidilmeyeceğini tayin edebilecek faktörler, ülkenin siyasi ve iktisadi rejimi olarak ifade edilebilmektedir. Siyasi açıdan demokratik ve ekonomik açıdan liberal ülkelerde lokavt meşru sayılmakta iken totaliter rejimli ülkelerde grev ve lokavt yasaklanmıştır. Sosyalist devletlerde lokavt yasaktır ve siyasi iktidarın işçilere dayalı olduğu komünist

⁸⁵ Grev hakkında geniş bilgi için bkz. **SÜMER**, s.281 vd. ; **aynı yazar**, Uygulamalar, s.687 vd. ; **OĞUZMAN**, s.14 vd. ; **aynı yazar**, İlişkiler, s.157 vd. ; **ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA**, s.1141 vd. ; **SUR, Melda**, Grev Kavramı, 1. B., Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1987, s.1 vd. ; **NARMANLIOĞLU, Ünal**, Grev, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi No:14, Ankara, 1990, s.5 vd. ; **EKMEKÇİ**, s.516 vd. ; **AKTAY/ ÖZDEMİR ERTÜRK**, s.265 vd.; **AKYİĞİT**, s.569 vd. ; **KABAKCI**, s.23 vd. ; **AYDEMİR**, s.108 vd.

⁸⁶ **SÜMER**, s.281 ; İşçilerin işverenle arasında meydana gelen eşitsizliğin dengelenmesi için başvurdukları en etkili yollardan biri grevdir. **İYİLİKLİ, Hasan Hüseyin**, "Sendikal Örgütlenmenin İncelenmesi", 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Dergisi, Kış 2023, C. 11, S. 33, s.566. ; Grev, çok eski zamanlardan beri var olmuş bir kurumdur. Ancak grev, 19. yüzyıldan itibaren inceleme konusu edilmeye başlanmıştır. Grev, toplumsal dayanışma ve uyumdan ayrılmayı ifade eder. **SUR**, Grev Kavramı- Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı İnceleme, s.1. ; Grev kararının alınma nedenleri, genel olarak işverenin toplu pazarlık safhasında elde edilen hakları uygulamaya koymaması yahut geciktirmeye çalışması veya işverenin elde edilen hakları, işçiler aleyhine düzenlemeye çalışması şeklinde ifade edilebilmektedir. **İYİLİKLİ**, s.566.

⁸⁷ **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.24-25.

⁸⁸ **AYDEMİR**, s.29.

⁸⁹ **EKİN, Nusret**, "Türkiye'de İş Mücadeleleri", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 1969, S.20, s.204. Ayrıca yazara göre işverenlerin lokavta gitmeme eğilimleri "lokavt yapacağına sendikayı greve zorla" politikasıyla lokavt ile iş mücadelesinin sonuçlarına katlanmak durumunda kalan taraf olması yerine sendikayı greve zorlayarak lehine aynı sonuçların doğmasının sağlanacak oluşuyla açıklanabilecektir. Bkz. **a.g.e.** s. 216.

⁹⁰ **AKYİĞİT**, s.664.

rejimli ülkelerde de uygun görülmeyen bir durumdur⁹¹. Lokavtın greve göre sınırlı oluşu, işçi-işveren ilişkilerinin demokratik şekilde düzenlendiği ülkelerin esas eğilimlerine uygundur⁹². Ekonomik genişleme döneminde kazanma beklentileri iyi olduğu için işçilerin grev yapmaya daha istekli olmaları beklenmektedir, durgunluk sırasında ise işverenler şirketi veya fabrikayı lokavt ile kapatabildikleri (faaliyeti durdurabildikleri) için üstünlük sahibi olabilirler⁹³.

1982 Anayasasında grev her ne kadar bir sosyal hak olarak düzenlenmiş olsa da lokavt da bir insan hakkı olarak ifade edilerek işçilerin grev aracına karşılık işverenlerin başvurabileceği bir koruma aracı olarak öngörülmüştür⁹⁴. Lokavtın Anayasada grev kadar kapsamlı düzenlenmemiş olması, lokavtın greve bağlı olarak kullanılabilen bir hak olarak nitelendirilmesi ile ilişkilendirilebilir⁹⁵. Greve karşı daha az önem atfedilse de lokavt, toplu sözleşmeyi ve grevi doğrudan etkileyecek ve kanuna uygun şekilde yapılır ise işvereni lokavt süresi boyunca ücret ödeme yükümünden kurtaracak öneme sahip bir kurumdur⁹⁶.

2.1.2. Lokavtın Meşruluğu

Modern anayasaların çoğunda lokavta yer verilmemiş oluşu, lokavtın bir hak niteliğinde olup olmadığı üzerine tartışmaları artırmıştır⁹⁷. Bu tartışmalar, lokavtı sempatik ve cazip olmayan bir mücadele aracı haline getirmiştir^{98 99}. Özellikle

⁹¹ OĞUZMAN, İlişkiler, s.275.

⁹² EKİN, s.204.

⁹³ VAN DER VELDEN, Sjaak, "Lockouts in the Netherlands: Why Statistics on Labour Disputes Must Discriminate Between Strikes and Lockouts, and Why New Statistics Need to Be Compiled", Historical Social Research, 2006, Vol. 31, No. 4, p. 344.

⁹⁴ GÖKÇEK KARACA, Nuray, "Grev Hakkı ve Lokavtın İyiniyet Kurallarına Aykırı Tarzda Kullanılması ve Sonuçları", Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1999, C. 15, S.1, s.569.

⁹⁵ AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 289.

⁹⁶ SUR, Kavram, s. 140–151.

⁹⁷ KUTAL, s.167.

⁹⁸ EKİN, s.204. Buna karşın lokavt imkanı var olmasaydı silahların eşitliğine aykırı bir durum söz konusu olacaktı ve işyerinde greve gidilmesi halinde işveren bu greve katılmayan işçileri lokavt aranmaksızın çalıştırmama konusunda serbest iradeye sahip olduğundan dolayı bir lokavt durumunun ortaya çıkması mümkündü. GÜNAY, Cevdet İlhan, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017, s.1181.

⁹⁹ Lokavtta silahların kuvvetli oluşu ve etkisi de lokavtın sempatik olmayan bir mücadele aracı olmasını güçlendirir. Nitekim Akbay bu durumu şu şekilde ifade etmiştir: "(...) lokavtların yüzdesinin ehemmiyetsiz oluşu, işverenlerin kendi haklarını müdafaa sadedinde lokavttan başka, meselâ işçiyi işinden çıkarmak gibi, kuvvetli silâhlara sahip olmalarındandır. Bununla beraber, yine mevcut istatistikler göstermektedir ki, adetlerinin az olmasına rağmen lokavtların tesir ettiği işçi adedinin vasatîsi, grevlere iştirak eden işçi sayısının vasatîsinden fazladır ve bunların devam müddetleri ve

1949'dan itibaren lokavt, çoğunlukla grev hakkı ile birlikte zikredilmiş¹⁰⁰ ve hatta bu durum işçi tarafının grevi dahi kullanmak istememesi sonucuna varmıştır. Bu dönemde lokavt işçi ve işçi sendikaları tarafından ağır şekilde eleştirilmiştir¹⁰¹.

İşçilere tanınan grev hakkına karşılık işverenlere tanınan lokavtın da bir hak niteliğinde kabul edilmesinin zorunlu olduğu, işçilere grev hakkı tanınmasına karşın işverenlere lokavt hakkı tanınmazsa sosyal dengenin bozularak işveren kesiminin zarar göreceği belirtilmiştir. Ayrıca işverenlerin işyerinin düzenini sağlama hakları kapsamında, işverenin menfaati kapsamında birkaç işçi yerine tüm işçileri etkileyebilecek nitelikte karar alması gerektiği, lokavtın meşruluğunu kabul edenler tarafından ifade edilmiştir. Lokavtı meşru görmeyen görüş ise konuyu tarafların sözleşmeden doğan borçları çerçevesinde kişisel bir iş ilişkisi kapsamında ele almaktadır. İşverenin lokavta başvurması halinde tek taraflı olarak iş sözleşmesini ihlal ettikleri ve böylece lokavta maruz kalan işçilerin o döneme dair ücretlerini talep edebilecekleri; işverenin işyerinin düzenini sağlaması hususunda ise düzen sağlamanın bir şiddet hareketini önleyici olmasına karşın grevde genellikle şiddet hareketlerine başvurulmadığı ve lokavtın tüm işçileri etkilemesi sebebiyle işverenin bu düzenleme yetkisini aştığı ifade edilmiştir¹⁰².

Türkiye İşçi Partisi'nin 275 sayılı Kanun'un bazı hükümlerinin iptali istemi¹⁰³ "toplular iş sözleşmesine ilişkin bazı hükümlere, greve ilişkin bazı hükümlere, bunun

tahripkâr tesirleri grevlerinkinden çok daha büyüktür." **AKBAY, Muvaffak**, "Grev Bir Hak Mıdır?", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1950, C. 7, S.3, s.86-87.

¹⁰⁰ **AKGÖZ, Görkem**, "İşçiler Greve Karşı: 1947 Sendikacılığının İlk Yıllarında Grev Tartışmaları", Mülkiye Dergisi, 2014, C. 38, S. 4, s.136.

¹⁰¹ Geniş bilgi için bkz. **AKGÖZ**, s.121-158 ; Konuyu ele alan dönemin bir gazetesinde "İşçi Gözü İle" başlıklı köşe yazısında şu ifadelerle lokavt ağır şekilde eleştirilmiştir: "*Lokavt grev gibi kuvveti; hak, adalet, vicdan ve merhametten üstün tutar. İşverenlerin ellerindeki imkanlara bakılırsa lokavtta her zaman muvaffak olmaları icap eder. Bundan dolayı lokavt usulü ahlak kaidelerine grev usulünden bile daha aykırıdır. Lokavt usulü Anayasadaki mülkiyet hürriyetinin bir suistimalinden başka bir şey değildir.*", **Hürbilek Gazetesi, 11 Kasım 1949, Yıl: 2 ,Sayı : 74** ; yine "İşçi Gözü ile" başlıklı bir başka köşe yazısında "*Grev hakkı işçilerin elinde bir sopa iken lokavt hakkı işverenlerin elinde bir makineli tüfeftir.*" şeklinde bir ifade yer almıştır., **Hürbilek Gazetesi, 4 Kasım 1949, Yıl: 2 ,Sayı : 73** ; "Çalışma Bakanı Ş.Sirer'in Kayseri Nutku" başlıklı bir diğer yazıda ise "*bir yaprağın iki yüzü gibi grev hakkının arkasında bir de lokavt yani işverenlerin işçiyi kapı dışarı etme hakkının saklandığını ve grev kabul edildiği takdirde bunun hiçbir şey getirmemesine karşılık lokavtın işçi vatandaşlara çok şeyler kaybettireceği(...)*" ifade edilmiştir., **Hürbilek Gazetesi, 14 Ekim 1949, Yıl: 2 ,Sayı : 70**.

¹⁰² **KUTAL**, s.167-168.

¹⁰³ **13188 s. RG., 02.05.1969 T.**

yanında lokavta ilişkin bütün hükümlere” dair olması açısından önem arz etmektedir. Konu bağlamında ifade edilmek istenirse lokavta dair iptal sebepleri şu şekilde belirtilmiştir: Lokavtı tanımlayan madde (m.16) Anayasanın sosyal devlet ilkesi ile bağdaşmaz. Sosyal devlette işçiler kendilerine zorla birtakım şartların kabul ettirilmesi gereği ile işlerinden atılamazlar, onların işsiz ve aç bırakılmaları bir kanun konusu olamaz. Anayasanın mülkiyet hakkını düzenleyen maddenin ilgili fıkrası (m.36/3) gereği mülkiyet hakkı toplum yararına aykırı kullanılamaz. Lokavtın işverenlere tanınmasıyla birlikte işverenlerin işçileri toptan işten çıkarma olanağının verilmesiyle mülkiyet hakkının toplum yararı dışında kullanılma yetkisinin tanındığı belirtilmiştir. Ayrıca lokavt ile işsiz kalacak işçiler için tam çalışma, insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış sağlama amacına erişilemeyeceğinden bu durumu düzenleyen Anayasanın 41. maddesine aykırı durum oluşur. Lokavt sonucu çalışma yaşamının ortadan kalkması ve işçilere zorla kabul ettirilen iş koşullarının insanlık ve kararlılık içinde yaşamaya engel olacağından bahisle konuyu düzenleyen 42. maddeye aykırı olduğu ifade edilmiştir. Anayasada grev hakkının kabul edilmesine karşın lokavta hiçbir şekilde yer verilmemiş olmasının da Anayasa tarafından lokavtın kabul edilmediğini gösterdiği belirtilmiştir. İptal isteminin devamında lokavta dair diğer hükümlerin de ifade edilen sebeplerden bir veya birkaçı dolayısıyla Anayasaya aykırı olduğu söylenmiştir. Anayasa Mahkemesi ise verdiği kararda lokavt kurumunun sosyal dengenin sağlanması adına zaruri olduğunu; lokavtın kabul edilmemesi halinde, işverenlerin işten çekilmesi sonucunun doğabileceği ve bu durumun da işsizliği ortaya çıkaracağı bağlamında iş hayatının devamlılığının sağlanması için lokavtın işverenlere

tanınmasının gerekli olduğunu ifade ederek lokavta dair iptal istemlerini oybirliğiyle reddetmiştir^{104 105}.

2.1.3. Lokavtın Güvencesi

Lokavtın güvencesi, grev¹⁰⁶ ile birlikte düzenlemeye konu olmuştur. 275 sayılı Kanuna göre iş sözleşmelerine, grev veya lokavt hakkından vazgeçilmesine veya bu

¹⁰⁴ Bu reddin gerekçeleri ise şu şekilde açıklanmıştır: “Anayasa'nın 47. maddesinin ikinci fıkrasında, işverenlerin haklarının özel kanun ile düzenleneceği hükmü yer almıştır. Bu hükmün, grev hakkının kullanılması ve bunun ayırık durumlarının özel kanun ile düzenleneceğini öngören cümle içinde yer alması, işverenlerin greve karşılık olan haklarının düzenlenmek istendiğini açıkça göstermektedir.(...) Grev, işçinin kendi çıkarlarını işverene karşı korumak için Anayasa'nın işçiye tanıdığı bir yetkidir, bir haktır. İşçinin bu haklara karşılık, işverenin de kendi çıkarlarını korumak için birtakım haklarının bulunması gerekir, yoksa işveren işçinin grevi karşısında hemen hemen her zaman işçinin isteklerini kabul etmek zorunda kalır ve böylelikle sosyal denge bozulur. Anayasa'mızın temel ilkelerinden birisi, demokratik sosyal bir düzenin gerçekleştirilmesidir. Bu yön, Anayasa'nın başlangıç hükümlerinde belirtildiği gibi 2. maddesinde de belirtilmiştir. Bir devletin sosyal devlet olması demek, çalışanların İşverenlere her istediklerini yaptırabilmelerinin sağlanması demek değildir; nitekim, işverenler de işçilere her istediklerini yaptırılmazlar. Sosyal sorunlardan en önemlisi, işçilerin çıkarları ile işverenlerin çıkarları arasında adalete uygun bir bağdaştırma ve uzlaştırma yolunun bulunabilmesidir. Bu ise, bir yana çıkarlarını koruması için bir takım etkili haklar tanıyıp öbür yanı kendi çıkarlarını koruması için bu türlü haklardan yoksun bırakmakla sağlanamaz. Sosyal ilkelere bağlı devlet, ne çalışanların çalıştıranları ne de çalıştıranların çalışanları ezecek durumda olmasına yer bırakmayan devlet demektir. Anayasa'nın lokavtı öngörmemiş bulunması, bu hakkın özel kanunlarla tanınmasına engel olmaz; çünkü, grev karşısında işverenlere de bir takım haklar tanınmasını kanun koyucunun takdirine bırakan ve bu tanınan haklar arasında lokavtın olamayacağını bildirmeyen Anayasa koyucu, lokavtı yasaklamış sayılmaz.(...) Grev karşısında lokavt hakkının tanınmaması ile birçok işverenlerin iş hayatından çekilmeleri sonucunda önü alınamayacak işsizlik durumlarının ortaya çıkacağını hesaba katarak daha büyük bir kötülüğü önlemek için belli işyerlerinde veya alanlarında işçilerin işsiz kalmaları sakıncasını doğuracak bir yola girme zorunluğunu Devletin duyması halinde bu durumun, Anayasa ile kendine yüklenen sosyal ödevleri yerine getirmekten Devletin kaçındığı anlamına geldiği artık ileri sürülemez.(...)Lokavt işverenin mülkiyet hakkını işyerini bir süre için işletmekten kaçınması yolunda kullanması olarak nitelendirilebilir; ancak, bu hak sosyal dengeyi sağlamak gibi doğru ve yerinde bir düşünceye dayanılarak kabul edilmiş olduğu için bunun, mülkiyet hakkının kamu yararına aykırı biçimde kullanılması olarak düşünülmesi asla doğru olmaz.”, **AYM., 1963/337 E., 1967/31 K., 19-20.10.1967 T., RG., 02.05.1969/13188**” ; Anayasa Mahkemesi verdiği bir başka kararda sosyal devlet kavramını şu şekilde belirtmiştir: “'Sosyal Devlet' ise, hukuk devletini belirleyen ilkelere koşut olarak, insan hak ve özgürlüklerine saygı gösteren, kişinin huzur ve refahını gerçekleştiren ve bunları güvence altına alan, kişi ile toplum yararları arasında denge kuran, emek ve sermaye ilişkilerini dengeli biçimde düzenleyen, özel teşebbüsün güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayan, çalışanların insanca yaşaması, çalışması ve kendisini geliştirmesi için sosyal, ekonomik ve malî önlemler alarak adaletli bir hukuk düzeni kuran ve bunu devam ettirmeyi amaç edinen devlettir.”, **AYM., 1995/15 E., 1995/55 K., 05.10.1995 T., RG., 18.02.2000/ 23968**.

¹⁰⁵ Ekmeççi'ye göre lokavta dair kanuni belirlemelerde asıl yanılı lokavtın uygulanabilir ve işçi tarafına baskı oluşturabilir bir nitelikte olduğunun düşünülmesidir, halbuki günümüzde lokavt geçmişte olduğu gibi etkili bir mücadele aracı niteliği taşımamaktadır. **EKMEÇÇİ**, s.536.

¹⁰⁶ Kanununun 66. madde hükmüne göre işçinin sadece grev kararının alınmasına katılmış, bu durumu teşvik etmiş, greve katılmış yahut greve katılmayı teşvik etmiş olması, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi hususunda işverene bir hak vermez. Bu sebeplere dayanılarak işveren tarafından bir fesih yapılmışsa işçinin kanunlarda öngörülen tazminatları talep etmesi mümkün olur, şartların varlığı halinde iş güvencesi hükümlerinden de yararlanabilecektir. Ancak grevden önce yahut grev sırasında ortaya çıkan bir haklı sebep varsa, bu halde sözleşmenin feshedilmesi hususunda, hem işçi

hakların kısılmasına dair hükümler konulamaz. Bu tarzda konulmuş olan hükümler bâtildir (m.26). 2822 sayılı Kanunda iş sözleşmelerine, grev hakkı veya lokavttan vazgeçilmesine veya bunların kısıtlanmasına dair konulacak hükümlerin geçersiz olduğu belirtilmiştir (m.41). 6356 sayılı Kanunda ise toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine, grev hakkı veya lokavttan vazgeçilmesine veya bunların kısıtlanmasına dair konulacak hükümler geçersizdir (m.66/1). Söz konusu üç farklı kanun döneminde yer alan bu hükümler birbirine benzer olmalarına karşın 2822 ve 6356 sayılı Kanunlarda grev hakkı veya lokavt olarak belirtilen içeriğin 275 sayılı Kanunda grev veya lokavt hakkı olarak söz edilmesi farklılığı oluşturmaktadır. Bu halde lokavta da hak niteliği verilmiş gibi görülmektedir. Kanaatimizce, kanun koyucunun bu ifadeden vazgeçmesi bilinçli olup, lokavta hak niteliğinin verilmediğini kanıtlar şekildedir. Kanun koyucunun söz konusu tercihi doğrudur, zira bir sosyal hak olarak düzenlenmiş olan grev karşısında lokavta hak niteliğini tanımak iş ilişkisindeki dengeyi sarsacaktır. Gerçekten işçi- işveren ilişkisinde karşı tarafa göre daha zayıf durumda bulunan işçi tarafına tanınan grev hakkına karşılık işveren tarafına savunma amacı ile tanınan lokavta hak niteliğini vermek iş mücadelesinin denge niteliğini işveren lehine bozacak ve kanunun sistematigi ve zayıfın korunması ilkesi ile bağdaşmayacaktır.

2.1.4. Lokavt Türleri

Lokavt, türlerine göre farklı fonksiyonları içermektedir. Saldırı lokavtı ile işveren, işçilerin grev hususunu tehdit unsuru yaparak işçilerin yüksek taleplerinin önüne geçebilir. Savunma lokavtı ile işyerinde üstünlüğün işverene ait olduğu ve işçileri cezalandırabileceği fonksiyona ortaya çıkabilir. Misilleme lokavtında da grev bittikten sonra ve faaliyet öncesi işyerinde eski düzenin sağlanabilmesi amacı söz

hem de işveren hak sahibi olur. Belirli süreli iş sözleşmesinin varlığı halinde ise sözleşme süresinin grev dönemi içinde sona ermesi halinde iş sözleşmesi de kendiliğinden ortadan kalkar. Bildirimli fesih hususunda ise kanuni grev öncesinde ve kanuni grev sırasında yapılan bildirimli fesih hallerinde bildirim süresi grev süresi boyunca işlemeyebilir, kanuni grevin sona ermesinden sonra işlemeye başlar yahut bu noktadan sonra kaldığı yerden işlemeye devam eder. İşverenin, bu halde bildirim süresine ait ücreti peşin vererek feshetmesi mümkün değildir. **SÜMER**, s.291.

konusu olabilmektedir¹⁰⁷. Hukukumuzda ise kabul edilen lokavt, savunma lokavtıdır¹⁰⁸.

Türk Hukukunda 275 sayılı Kanunda lokavt kanuni ve kanun dışı olarak iki şekilde belirtilmiş ve bu belirlemenin dışında bir lokavt türü ifade edilmemiştir (m.18/2).

2822 sayılı Kanun döneminde kanun metninde kanuni lokavt ve kanun dışı lokavt ayrımının ardından tür olarak siyasi amaçlı lokavt, dayanışma lokavtı ve genel lokavt belirtilmiştir (m.26/2-3)¹⁰⁹. Siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtı kanun dışı lokavt olarak ifade edilmiştir (m.26/3). 6356 sayılı Kanunda da lokavt tanımı altında kanuni ve kanun dışı lokavt ayrımı yapılmasına rağmen 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi kanun dışı lokavt türleri ifade edilmemiştir (m.59).

2822 sayılı Kanunda yer alıp 6356 sayılı Kanunda yer almayan düzenlemeler karşısında her ne kadar söz konusu hususların serbest hale gelip gelmediği konusu düşünülse de 59. madde gerekçesinde bu durum açıklanmıştır¹¹⁰. Söz konusu 59. maddenin gerekçesi şu şekildedir: Maddede lokavtın tanımı yapılmıştır. Bu tanım kanuni ya da kanuna uygun olmayan lokavt tanımını içermektedir. Nitekim ikinci fıkrada bu kanuna uygun olarak yapılan lokavtın kanuni lokavt olduğu belirtilmiştir. Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavt kanun dışı sayılacağından Kanunda belirtilen usule uygun yapılmayan eylemler ayrıca sayılmamıştır. Maddenin birinci ve ikinci fıkralarında kanuni lokavtın koşulları belirtilmiş ve işçi sendikası tarafından grev kararının alınmış olması şart koşulmaktadır. Bu nedenle siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtını işveren veya işveren sendikaları bakımından yasal bir mücadele aracı olarak görmek mümkün değildir¹¹¹. Ayrıca 5982 sayılı Kanun ile 53. maddenin 7. fıkrasında yer alan “siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri

¹⁰⁷ SUR, Kavram, s.141.

¹⁰⁸ Nitekim Ekmekçi bu durumu "*hukukumuzda kural olarak ancak grev kararının alınmasına bağlı bir savunma lokavtı hakkından söz edilebilir.*" şeklinde ifade etmiştir. EKMEKÇİ, s.531.

¹⁰⁹ AYDEMİR, s.122.

¹¹⁰ GEREK, H. Nüvit, “6356 Sayılı Kanununun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Mayıs-Ağustos-Kasım 2013, C. 24, S. 6 / C. 25, S. 1-2, s.2.

¹¹¹ Türkiye Büyük Millet Meclisi 24.Yasama Dönemi 2. Yasama Yılı, “Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları (1/567)”, Sıra Sayısı:197, s.21.

işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.” hükmü kaldırılmıştır¹¹².

2.1.5. Lokavtın Düzenlendiği Kaynaklar

2.1.5.1. Uluslararası Kaynaklar

2.1.5.1.1. Birleşmiş Milletler Belgeleri

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 10 Aralık 1948 tarihinde 217 A(III) sayılı Karar ile Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir¹¹³. Beyanname Türkiye’de 6 Nisan 1949 tarihinde Bakanlar Kurulu kararı ile onaylanarak 27 Mayıs 1949 tarihinde 7217 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe konulmuştur¹¹⁴. Söz konusu beyanname; Resmi Gazete’de yayınlanması olağan olan kanun, yönetmelik, tüzük gibi bir metin değildir ve bu nedenle istisnai bir durum oluşturur. Bu durum; Beyannamenin başlangıç kısmında belirtilen hak ve özgürlüklerin tanıtılması ve yaygınlaştırılması, öğretim yolu ile hak ve özgürlüklere saygının geliştirilmesi amacını yerine getirme uğraşısıyla açıklanabilir¹¹⁵.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde çalışmaya dair 23. madde hükmü mevcuttur. Bu maddeye göre her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır. Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır. Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır¹¹⁶. Görüldüğü üzere sendikaya dair bir ifadenin yer almasına karşın grev ve lokavt gibi iş mücadelesi araçlarından bahsedilmemiştir.

¹¹² **DERELİ, Toker**, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Süreçler, Sorunlar ve Öneriler”, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2014, C. 28, S.1, s.32.

¹¹³ **AYBAY, Rona**, Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Türkiye Barolar Birliği Yayınları: 113, 1. B., Ankara, 2006, s.5.

¹¹⁴ **RG., 27.05.1949, 7217 S.**

¹¹⁵ **AYBAY**, s.8.

¹¹⁶ Sözleşme metni için bkz. <https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/9a3bfe74-cdc4-4ae4-b876-8cb1d7eeae05.pdf>, (ET: 17.10.2023).

2.1.5.1.2. Avrupa Konseyi Sözleşmeleri

2.1.5.1.2.1. Genel Olarak

Avrupa Konseyi 1949'da Londra'da kurulmuştur, bu kuruluş on ülkenin katılımı ile gerçekleşmiştir. Bünyesinde Bakanlar Komitesi ve Parlamento şeklinde iki organı bulunmaktadır¹¹⁷. Avrupa Konseyi, birbirini tamamlayan ve iki ana uluslararası belge olan Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne dayanmaktadır¹¹⁸.

2.1.5.1.2.2. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (ECHR) birinci kuşak haklarını güvence altına alırken Avrupa Sosyal Şartı ikinci kuşak hakları olan sosyal ve ekonomik hakları güvence altına alan, 18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da imzalanan ve 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe giren ve insan hakları alanında yapılmış bir anlaşmadır. Şartın amacı, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin uygulanmasını sağlamaktır. Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nı onaylayan on altıncı ülke konumundadır. Avrupa Sosyal Şartı, 1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı olarak tekrar oluşturulmuş ve şarta güvence altına alınan sekiz yeni hak eklenmiştir. Türkiye gözden geçirilmiş şartı 27 Haziran 2007 tarihinde onaylamış ve 1 Ağustos 2007 tarihinde yürürlüğe konmuştur¹¹⁹. Avrupa Sosyal Şartı'nın güvence altına aldığı haklardan biri de "çalıştırma" başlığı altında "grev hakkı" olarak ifade edilmiştir¹²⁰. Grev hakkı, söz konusu şartın ikinci bölümünde "toplular pazarlık hakkı" adlı 6. maddede "Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu

¹¹⁷ **ARRIGO, Gianni /CASALE, Giuseppe**, Glossary of Labour Law and Industrial Relations (With Special Reference to the European Union), International Labour Office, Geneva, 2005, p.75.

¹¹⁸ **IŞIK, Rüçhan**, "Toplu Şikayet Prosedürü", Anayasal Sosyal Haklar (Avrupa Sosyal Şartı, Karşılaştırmalı Hukuk ve Türkiye), Ed. İbrahim Ö. Kaboğlu, 1. B., Legal Yayıncılık, İstanbul, 2012, s.57.

¹¹⁹ **T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı**, "Avrupa Sosyal Şartı" Yayın No:06/Ankara, 2014, s.25-26 ; Avrupa Sosyal Şartı'nın ilk hali 1961 tarihli olsa da sonrasında anlaşma kuvvetlendirilmiş ve çağdaş bir hale getirilmiştir. Bu bağlamda 1990 yılında başlatılan atılım adındaki süreç sonucunda 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ortaya konmuştur. **CHABLAIS- FABRIZZI, Isabelle** - Çev: **KURT, Gülden**, "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı: Son Gelişmeler", Anayasal Sosyal Haklar (Avrupa Sosyal Şartı, Karşılaştırmalı Hukuk ve Türkiye), Ed. İbrahim Ö. Kaboğlu, 1. B., Legal Yayıncılık, İstanbul, 2012, s.53 ; Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı 5547 sayılı (Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartının Onaylanmasının Uygun Bulunduğunda Dair Kanun ile onaylamıştır. **RG., 27.09.2006/5547**.

¹²⁰ **T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı**, "Avrupa Sosyal Şartı" s.30.

sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerle bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanıır.” şeklinde ifade edilmiştir (m.6/4)¹²¹.

Avrupa Sosyal Şartı’nda yer alan 6.madde hükmü şu şekildedir: “*Akit taraflar, toplu pazarlık hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla; menfaat uyumsuzluğu durumlarında çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmeden doğabilecek yükümlülüklerle bağlı olmak koşuluyla, grev hakkı dahil toplu eylem hakkını tanıır.*” (m.6/4). Söz konusu hükümde yer alan ortak hareket (toplu eylem) hakkı kavramının lokavt olarak düşünülmesi mümkündür¹²².

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın 2. bölüm, 6. madde, 4. fıkrasında “*Bu hakka getirilebilecek bunun ötesindeki sınırlamaların G Maddesi uyarınca haklı çıkarılması koşuluyla, Taraflardan her biri, kendisine göre, yasa yoluyla grev hakkının kullanımını düzenleyebilir.*” düzenlemesi mevcuttur¹²³. “Sınırlamalar” başlıklı “G” maddesi ise şu hükmü ihtiva eder: I. Bölümde anılan hak ve ilkelerin etkili bir biçimde gerçekleştirilmesi ve II. Bölümde öngörüldüğü gibi bunların etkili bir biçimde uygulanmasının sağlanması, bu bölümlerde öngörülenler dışında, sadece demokratik bir toplumda başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması ya da kamu yararının, ulusal güvenliğinin, halkın sağlığının ya da ahlakın korunması için ve ancak yasayla sınırlamaya ve kısıtlamaya tabi tutulabilir. Bu Şartın hükümleri çerçevesinde, anılan hak ve yükümlülüklerle yapılan sınırlamalar öngörüldüklerinden başka bir amaç için kullanılamazlar¹²⁴.

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi (ECSR), lokavtın işverenlerin temel toplu eylem biçim olduğunu ifade etmiştir¹²⁵. Buna karşın her ne kadar greve yer verilse de Avrupa Sosyal Şartı’nda lokavttan ismen bahsedilmediği görülmektedir.

¹²¹ **Avrupa Anlaşmaları Serisi- No.35**, Avrupa Sosyal Şartı (Torino, 18 Ekim 1961) s.9, <https://www.anayasa.gov.tr/media/3680/avrupasosyalsarti.pdf>, (ET: 17.10.2023).

¹²² **SUR, Melda**, “Lokavtın Meşruluğu ve Sınırları- Fransız Hukuku Örneği”, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları- Kamu İş (Ankara, 1993), s.351-352.

¹²³ **Avrupa Anlaşmaları Serisi- No.35**, Avrupa Sosyal Şartı, s.33.

¹²⁴ **Avrupa Anlaşmaları Serisi- No.35**, Avrupa Sosyal Şartı, s.27.

¹²⁵ Konu hakkında bkz. **EVJU, Stein**, “The Right To Collective Action Under the European Social Charter”, European Labour Law Journal, 2011, Vol. 2, Issue 3, p.201.

2.1.5.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri, uluslararası iş hukukunun bugüne kadar en önemli kaynağını oluşturmaktadır¹²⁶. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1919 yılında insan ve işçi haklarını koruma ve geliştirme amacıyla Milletler Cemiyetine bağlı olarak kurulmuştur¹²⁷. Birinci Dünya Savaşı biterken Paris’te yapılan Barış Konferansı’nda “*hükümet, işçi ve işveren temsiline dayanan üçlü yapı içinde çalışan uluslararası bir kuruluşun kurulması*” kararlaştırmıştır. Komisyon çalışmaları nihayetinde hazırlanan ve kabul edilen metin Versay Anlaşmasınının 13. bölümü olarak kabul edilmiş ve böylelikle Uluslararası Çalışma Örgütü kurulmuştur. 1944 yılında Philadelphia’da yapılan Uluslararası Çalışma Konferansı’nda örgütün ilke, hedef ve amaçları yeniden tarif edilmiş ve 1946 yılında uzman bir Birleşmiş Milletler kuruluşu halini almıştır. Türkiye’nin ise Uluslararası Çalışma Örgütüne üye olması 1932 yılına dayanmaktadır. Philadelphia’ da 10 Mayıs 1944’te yapılan 26. ILO toplantısında Uluslararası Çalışma Örgütünün Amaç ve Hedefleri Bildirgesi kabul edilmiş ve bu bildirge Philadelphia Bildirgesi olarak isim kazanmış ve Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasınının eki kabul edilmiştir. ILO’nun ilke ve hedeflerini tekrar güvence altına almış büyük oranda onları güçlendirmiş ve genişletmiştir. ILO’nun esas belgesi ILO Anayasası’dır ve bu anayasa 1919 yılında kabul edilmiştir. Diğer bir önemli belge ise 1998 yılındaki Uluslararası Çalışma Konferansında kabul edilen Temel İlkeler ve İşyerindeki Haklar Konulu Uluslararası Çalışma Örgütü Deklarasyonu’dur¹²⁸.

¹²⁶ **BLANPAIN, Roger**, *Comparativism in Labour Law and Industrial Relations*, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, Ed. R. Blanpain, 10th ed., Kluwer Law International, The Netherlands, 2010, p. 9.

¹²⁷ **SCHULER, Randall S./ JACKSON, Susan E./ TARIQUE, Ibraiz**, *Human Resource Management in Context*, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, Ed. R. Blanpain, 10th ed., Kluwer Law International, The Netherlands, 2010, p.112. ILO, emek üzerinde ortaya çıkan haksız rekabetin kaldırılması ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi adına uluslararası yasama faaliyetini yürüterek Uluslararası Çalışma Konferansında sözleşme ve tavsiye kararlarını kabul eder. **UÇKAN, Banu**, “Küreselleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)”, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2002, C. 16, S. 6, s.8-9.

¹²⁸ **NURDOĞAN, Ali Kemal**, “Uluslararası Çalışma Örgütünün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri”, Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi, Aralık 2018, C. 3, S. 4, s.81-82.

87 sayılı Sendika Hakkı ve Sendika Özgürlüğünün Korunması Sözleşmesi ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sendikal özgürlük ile ilgili temel sözleşmelerindedir¹²⁹.

Uluslararası Çalışma Örgütünün en temel değer ve hedeflerinden biri sosyal diyalogdur¹³⁰. ILO bağlamında sosyal diyalog; doğrudan çalışma ve ilgili ekonomik ve sosyal politikalarla ilgili ortak çıkarlara ilişkin konularda hükümet, işveren ve işçi temsilcileri arasında veya bunlar arasında yapılan her türlü müzakere, danışma veya bilgi alışverişi anlamına gelir. Başta Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına ilişkin 87 sayılı Sözleşme (1948) ve Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına ilişkin 98 sayılı Sözleşme (1949) olmak üzere birçok ILO sözleşmesi sosyal diyalog koşullarını ve sosyal diyalogun uygulanmasını ele almaktadır. 87 sayılı Sözleşme, işverenlerin ve işçilerin ve ilgili örgütlerinin önceden izin almaksızın kendi seçtikleri örgütleri kurma ve bunlara katılma hakkını tesis etmektedir¹³¹.

Uluslararası Çalışma Örgütünün grev, lokavt ve iş uyuşmazlıklarından kaynaklanan diğer davaların istatistiklerine ilişkin kararda istatistiksel amaçlar için yaptığı tanımlamada lokavt, bir veya daha fazla işveren tarafından talepleri uygulamak veya bunlara direnmek, şikayetleri ifade etmek yahut diğer işverenleri taleplerinde veya şikayetlerinde desteklemek amacıyla bir veya daha fazla istihdam yerinin tamamen veya kısmen geçici olarak kapatılması olarak ifade edilebilmektedir¹³². ILO Yıllığı Çalışma İstatistikleri yıllık grev ve lokavt verilerini bildirmektedir ve bu veriler birçok ülkeyi içermektedir¹³³. Ülkemizde ise Bakanlığın yayınladığı son istatistiki verilere¹³⁴ bakıldığında 2008 ve 2021 yılları arasında 2008, 2014, 2015, 2016 ve 2018 yılları olarak sadece beş yıl lokavtın meydana geldiği görülmüştür. Grev ise bu yılların

¹²⁹ KÖSE, Sevdâ, "ILO: Grev Hakkına İlişkin Kriz", İnsan ve İnsan Dergisi, Kış 2018, C. 5, S.15, s.50.

¹³⁰ NURDOĞAN, s.83.

¹³¹ ANKER, Richard/ CHERNYSHEV, Igor/ EGGER, Philippe/ MEHRAN, Farhad/ RITTER, Joseph, "Measuring Decent Work with Statistical Indicators", Working Paper No. 2 , Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis Group, International Labour Office, Geneva, October 2002, p.55.

¹³² CHERNYSHEV, Igor "Decent Work Statistical Indicators: Strikes And Lockouts Statistics in the International Context", <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/articles/2003-3.pdf> (ET: 17.10.2023), p.2.

¹³³ ANKER/ CHERNYSHEV/ EGGER/ MEHRAN/ RITTER, p.57.

¹³⁴ <https://www.csgb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/calisma-genel-mudurlugu-istatistikleri/grev-ve-lokavt-istatistikleri/> (ET 29.12.2023).

tamamında söz konusu olmuştur. Lokavt ile toplam 14 işyeri etkilenmiş ve 1765 işçi lokavta uğramıştır. Kaybolan işgünü sayısı ise 45.282'dir. Lokavta dair bu veriler grev ile karşılaştırıldığında çok az bir miktar kapsamaktadır. Kanaatimizce bu durum, işverenlerin lokavtı grev karşısında gerektiği güçte göremeyişi ve bu yola başvurmak istemeyişi ile açıklanabilir.

Türkiye bağlamında konuya yaklaşılacak olursa ILO, 1978-1983 yılları arasında Türkiye'ye sendikacılık ve örgütlenme özgürlüğü konularında eleştirilerde bulunmuştur ve Türkiye kara liste adındaki özel paragrafa alınmıştır. Bu eleştiriler, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu¹³⁵ ile 2822 sayılı Kanunun kabul edilmesinde etkili olmuş ancak bu normlar da ILO'ya uygun görülmeyle eleştirilmeye devam etmiştir. Her iki kanunu tek normda toplayan yeni 6356 sayılı Kanun'da önceki düzenlemelere göre grev yasaklarının kapsamı daraltılmış olsa da Uluslararası Çalışma Örgütü bağlamında aykırılık giderilmemiştir. ILO tarafından temel hizmetler kapsamında kabul edilmeyen cenaze işleri ve mezarlıklar, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri; bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerine¹³⁶ getirilen yasaklar da ILO ile uyumlu görülmediğinden eleştirilmiştir.¹³⁷ Grev hakkında ifade edilen bu durumun paralel düzenlemeye sahip lokavtı da kapsayacağını söylenebilir.

2.1.5.1.4. Avrupa Birliği Hukuku

2.1.5.1.4.1. Genel Olarak

Uluslararası iş hukukunun 1970'lerin sonuna dek ILO normları ile biçimlendirmesine karşın son zamanlarda Avrupa kıtasında iş hukukunu yönergeler şekillendirmeye başlamıştır¹³⁸. Avrupa Birliğinde iş hukukuna dair çerçeve bir düzenleme yer almamakta, üye ülkeler kendi kanunları ile iş hukukunu

¹³⁵ **RG., 05.05.1983/2821.**

¹³⁶ Bankacılık ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde yer alan grev ve lokavt yasağının iptal edildiği Anayasa Mahkemesi kararı için bkz. **AYM., 2013/1 E., 2014/161 K., 22.10.2014 T., RG. Tarih-Sayı: 11.11.2015-29529.**

¹³⁷ **NURDOĞAN,** s.85-86.

¹³⁸ **BRONSTEIN, Arturo,** International and Comparative Labour Law Current Challanges, International Labor Office, Geneva, 2009, p.195.

düzenlemektedir¹³⁹. Avrupa Birliği kapsamında ortak bir iş hukukunun meydana getirilememesinin bir sebebi ülkelerin iş hukuku düzenleme sistemlerinin farklılığıdır. İş hukuku bazı ülkeler tarafından kanunla, bazılarında toplu sözleşmeler ile, bazılarında ise kanun ve toplu sözleşmelerin birbirleriyle etkileşimlerinden doğan sistemle uygulanmaktadır¹⁴⁰.

Avrupa Birliği hukuku birincil mevzuat, ikincil mevzuat ve mahkeme kararları olmak üzere üç farklı sistemin bir araya gelmesiyle oluşmaktadır, bunun yanında Avrupa Birliği hukuku daha çok ikincil mevzuatta yer almıştır¹⁴¹.

Türk hukukunda lokavtı incelemeye geçmeden önce lokavt kavramının bazı ülkelerde karşılığının olup olmadığına incelenmesi doğru olur. Ülkelerin grev ve lokavt verileri incelendiğinde grevin lokavta göre sayısal olarak çok daha fazla olduğu görülmektedir¹⁴².

2.1.5.1.4.2. Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Lokavt

2.1.5.1.4.2.1. Almanya

Alman hukukunda geliştirilmiş olan silahların eşitliği ilkesi gereğince lokavt da grev gibi meşru kabul edilmiştir¹⁴³. Alman hukukunda lokavtın farklı uygulama biçimleri olsa da genel olarak savunma lokavtı biçiminde uygulanmıştır¹⁴⁴. Kapsamına bağlı olarak tam veya kısmi yahut seçici şekilde lokavt mümkündür fakat savunma lokavtı korunmaktadır. Buna karşın çalışanlar tarafından önceden endüstriyel eylemde bulunmadan iş uyuşmazlığı başlatan saldırgan lokavt kanun dışı kabul edilmektedir. Federal Mahkeme'nin 6 Haziran 1991 tarihinde verdiği bir karara göre işverenler için

¹³⁹ **LIND, Jens**, Labour and Employment Regulation in Europe, Ed. LIND, Jens/ KNUDSEN, Herman/ JORGENSEN, Henning, P.I.E.- Peter Lang, Brussels, 2004, p.14.

¹⁴⁰ **LIND**, p.15.

¹⁴¹ **CHALMERS, Damian/ DAVIES, Gareth/ MONTI, Giorgio**, European Union Law Cases and Materials, 2nd ed., Cambridge University Press, New York, 2010, p. 285.

¹⁴² 1968-2005 yılları arasında gösterge başına ve ülke başına grev ve lokavt rakamlarına dair bkz. **VAN DER VELDEN, Sjaak**, "Introduction", Strikes Around the World, 1968–2005/ Case-Studies of 15 Countries, Aksant, Amsterdam, 2007, p. 20-23.

¹⁴³ **SUR**, s.489.

¹⁴⁴ **AKTAY, A. Nizamettin**, Avrupa Birliği Ülkeleri Toplu İş Hukuku, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1997, s.34. Diğer lokavt türleri için bkz. **a.g.e.**, s.33-35.

lokavt, greve karşı bir savunma silahıdır, ancak gerekli olduğu ölçüde bu silahın kullanılmasına izin verilir¹⁴⁵.

2.1.5.1.4.2.2. Fransa

Fransız hukukunda çalışma mevzuatı yasal olarak lokavtı desteklememektedir. Buna karşın bir olayda Yüksek Mahkeme tarafından güvenlik ve işletmenin çıkarları sebebiyle lokavtın haklılığına karar verilmiştir. Toplu bir çatışmanın kötü bir evrim geçirmesi nedeniyle işçilerin güvenliğini önemli ölçüde tehdit ettiği ve firmanın geçici olarak kapatılmasının mutlaka gerekli olduğu durumlarda lokavt, işverenin görevi kabul edilmiştir¹⁴⁶.

2.1.5.1.4.2.3. İtalya

İtalyan hukukunda grev hürriyetine dair Anayasada grev hakkı bağlamında değerlendirme yapılmasına karşın lokavt hakkında bir ifade yer almamaktadır. Lokavt Anayasal olarak güvence altına alınmamış ve hatta lokavtın kanunla yasaklanabileceği ifade edilmiş fakat buna dair yapılan kanun teklifleri gerçekleşmemiştir¹⁴⁷.

İtalyan hukukunda işveren lokavt yaptığında iş sözleşmesini ihlal etmiş olur ve ücret ödemek zorunda kalır. Buna karşın içtihat uyarınca lokavt grevin bir sonucu olarak yapıldığında ve endüstri üretime devam edemediğinde ihlal söz konusu olmaz¹⁴⁸.

2.1.5.1.4.2.4. Hollanda

Hollanda çalışma ilişkilerinin tarihi, diğer birçok Avrupa ülkesine kıyasla hem grev hem de lokavt faaliyetlerinin daha az sayıda oluşu ile karakterizedir. Bu düşük olaylar, yüksek düzeyde devlet kontrolü ve üçlü bir sistemde müzakere etme çabalarıyla birlikte olur. 1890 ve İkinci Dünya Savaşı arasındaki her grev, tüm şirketleri kapsayan tam bir lokavtla karşılanmıştır. Aslında, Hollanda'da lokavt

¹⁴⁵ <https://www.eurofound.europa.eu/efemiredictionary/lock-out-1>, (ET: 17.10.2023).

¹⁴⁶ Söz konusu karar için bkz. **COUR DE CASSATION, Chambre sociale, du 2 décembre 1964, Publié au Bulletin**, https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=LEGPOL:1100:4219769566389:::P1100_THEME_ID:105131, (ET: 17.10.2023).

¹⁴⁷ **AKTAY**, s.70.

¹⁴⁸ https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-lawprofiles/WCMS_158903/lang--en/index.htm, (ET: 17.10.2023).

genellikle "Twente sistemi" (Het Twentse modeli) olarak adlandırılmış olsa da başka yerlerde de lokavtlar meydana gelmiştir¹⁴⁹. Bu Twente sistemi sebebiyle 1923 yılı lokavttan etkilenen işçi sayısının maksimum düzeye ulaştığı yıl olmuştur. Bu olay öyle bir etki yaratmıştır ki, endekse göre 1840-2000 yılları arasındaki tüm lokavt faaliyetlerinin yüzde 19'u 1923'te gerçekleşmiştir¹⁵⁰.

Hollanda'daki işçi sendikalarının büyüdüğü dönemde lokavtlar işverenlerin elinde bir silah niteliğindedir. Fakat işverenler, işçilerin kendi örgütleri aracılığıyla kendileri adına konuşmaya hazır oldukları fikrine uyum sağladıktan ve çok sayıda bireyle müzakere etmek yerine sınırlı sayıda sendikayla müzakere yapmanın daha iyi olduğunu anladıktan sonra bu silahı terk etmişlerdir¹⁵¹.

2.1.5.1.4.2.5. Amerika

Amerika'da 1947 yılında yürürlüğe giren Taft Hartley Kanunu, ulusal iş ilişkilerini düzenlemekte ve 14 maddeden oluşmaktadır. Kanunda grev ve lokavt hakları korunmuştur¹⁵².

Amerika'da lokavt konusu mahkeme kararlarına yansımış ve Kamyon Sürücüleri Davası adıyla bilinen davada lokavta dair önemli belirlemeler yapılmıştır. Verilen kararda şu ifade yer almaktadır: *“Kanunda lokavtı yasaklayan veya lokavta izin veren açık bir hüküm bulunmamaktadır. Wagner Kanununun yasama geçmişi lokavtları bu şekilde yasaklama niyetinin olmadığını göstermektedir. Lokavt'teriminin Taft-Hartley Yasası'nın çeşitli bölümlerinde niteliksiz kullanımı, işverenlerin ekonomik bir silah olarak lokavta yasal olarak başvurabileceği durumların bulunduğu yasal olarak tanınmasıdır ve bu sonuç, Sözleşme tarafından desteklenmektedir. Geçici lokavt, işverenlerin grup bazında pazarlık yapma konusundaki çıkarlarını tehdit eden sendika grev taktiğine karşı yasal olarak bir savunma olarak kullanılabilir.”*¹⁵³.

¹⁴⁹ VAN DER VELDEN, s.344-346. Yazarın 1840 ve 2001 yılları arasında lokavtın sıklığına dair <http://www.iisg.nl/databases/stakingen.html> sayfasından eriştiği sayısal data tablosunda lokavt sıklığının 1895'ten sonra artış gösterip 1910'lu yıllarda maksimum düzeye erişerek sonraki yıllarda azaldığı görülmektedir, p. 347.

¹⁵⁰ VAN DER VELDEN, p. 349 ve p. 352-353 .

¹⁵¹ VAN DER VELDEN, p. 354.

¹⁵² ÖZDEMİR, Refet, “Amerika Birleşik Devletleri'nde İşçi Sendikacılığının Oluşumu”, Yargıtay Dergisi, Nisan 1979, C. 5, S. 2, s.370.

¹⁵³ Labor Board v. Truck Drivers Union, 353 U.S. 87 (1957), Decided: April 1, 1957, <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/353/87/>, (ET: 17.10.2023).

2.1.5.2. Ulusal Kaynaklar

2.1.5.2.1. 1923-1960 Dönemi

2.1.5.2.1.1. 3008 Sayılı Kanun

3008 sayılı İş Kanununda toplu iş hukukuna dair temel kavramlardan olan grev ve lokavt yasak olarak ele alınmıştır. Bu kapsamda söz konusu Kanunun beşinci faslı “*Grev ve Lokavt Yasağı ve İş İhtilâflarının Halli*” adında olup 72. maddesi grev ve lokavtı net bir şekilde yasaklamıştır¹⁵⁴. İşçi ve işveren arasında doğacak uyuşmazlıkların devlet aracılığıyla çözülmesi hususu kabul edilmiştir. Grev ve lokavt yasağıyla siyasi ve iktisadi bakımdan rejimin korunması hedeflenerek, milli birlik ve bütünlüğün güçlendirilmesi amaçlanmıştır¹⁵⁵. 3008 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girinceye kadar herhangi bir lokavt yasağı öngörülmemiştir¹⁵⁶.

3008 sayılı İş Kanununun 74. maddesinde ifade edildiği üzere bir işyerinde, gerek iş mukaveleleri ile önceden taayyün etmiş olan ve gerek işin mahiyetine ve çalışma teamüllerine veya kanunî ve nizamî hükümlere müsteniden mer'i bulunan umumî veya hususî iş şartlarının hepsi yahut bir veya birkaçı yerine, işverenin, kendi menfaatine daha uygun gördüğü başka iş şartlarını işçilerine kabul ettirmek veyahut muayyen ve mer'i iş şartlarını değiştirmeksizin ancak bunların tatbikine ait usuller ve tarzların değiştirilmesini temin eylemek kastı ile işi durdurması, yahut işveren tarafından bu gayelerden biriyle yapılan teklifleri kabul etmediklerinden dolayı işten çıkmağa mecbur olan işçiler sayısının, 73. maddede¹⁵⁷ grev hakkında yazılmış olan

¹⁵⁴ GÜZEL, Ali, “3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 1986, S. 35–36, s. 212.

¹⁵⁵ CİVAN, Orhan Ersun, “3008 Sayılı İş Kanunu”, <https://ataturkansiklopedisi.gov.tr/bilgi/3008-sayili-is-kanunu/> (ET: 17.10.2023), s.3 ; Sonrasında 5018 sayılı Kanun ile sendika hakkı tanınmış, ancak grev hakkı tanınmamıştır. TEZSEZER, Serap, “Toplu İş İlişkileri ve Sendikal Haklar Bakımından Yeni Yasanın Değerlendirilmesi”, Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, 2013, C. 5, S.1, s. 44, İlgili kanunun tam adı “İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun”dur. RG., 20.02.1947/5018.

¹⁵⁶ OĞUZMAN, İlişkiler, s.276.

¹⁵⁷ “Elli kişiden az işçi bulunan işyerlerinde on işçinin ve elliden itibaren beş yüz kişiden az işçi çalışan işyerlerinde umum işçi sayısının beşte biri kadar sayıda işçilerin ve beş yüz kişi ile daha yukarı sayılarda işçi çalıştırılan işyerlerinde ise, en az yüz işçinin, gerek iş mukaveleleri ile önceden taayyün etmiş olan ve gerek işin mahiyetine ve çalışma teamüllerine veya kanunî ve nizamî hükümlere müsteniden mer'i bulunan umumî veya hususî iş şartlarının hepsi yahut bir veya birkaçı yerine, kendi menfaatlerine daha uygun gördükleri başka iş şartlarını işverene kabul ettirmek veyahut muayyen ve mer'i iş şartlarına karşı itirazları bulunmaksızın ancak bunların tatbikine ait usuller ve tarzların değiştirilmesini temin eylemek kastı ile, aralarında kararlaştırarak, hep birlikte

nisaplara varması lokavttir. Aynı maksatlardan biri için, işveren tarafından en az üç işçinin dahi, hep birlikte ve birdenbire işten çıkarılmaları veya işverenin bu yoldaki teklifini kabul etmediklerinden dolayı bunların işten çıkmağa mecbur olmaları yüzünden, o işyerindeki faaliyet tamamen veya işin mahiyetine göre ehemmiyetli derecede kısmen atalete uğrayarak, 73. maddede yazılı nisapları doldurur sayıda işçilerin işsiz ve ücretsiz kalmaları hali kendiliğinden tahakkuk ederse, işverenin işbu hareketi de lokavt sayılır.

2.1.5.2.2. 1961-1980 Dönemi

2.1.5.2.2.1. 1961 Anayasası

Türkiye’de sanayileşme, Batı ülkelerinden daha sonra başlamıştır. Cumhuriyet döneminde çalışma ilişkileri yasal ve sosyal ortamdan etkilenmiştir. 1961 Anayasası özellikle kuruluş kurmaları için çalışanlara önemli haklar sağlamış, grev ve lokavt haklarını da sağlamıştır¹⁵⁸. 1961 Anayasasında grev hakkı ilk kez düzenlenmiştir. 1963 yılında meydana gelen Kavel grevi¹⁵⁹ sebebiyle grev hususunun yalnızca Anayasada yer alması yeterli görülmeyerek grev hakkının uygulama ve koşullarını ifade edecek bir Grev Kanunu düzenlenmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Böylece 274 sayılı Sendikalar Kanunu¹⁶⁰ ve 275 sayılı Kanun çıkartılmıştır¹⁶¹.

1961 Anayasası döneminde lokavt, Anayasal olarak güvence altına alınmayıp kanun koyucunun düzenlemesine bırakmıştır. Böylece kanun koyucu lokavtı hak

ve birdenbire işi bırakmaları grevdir. Birinci fıkrada yazılı nisapları doldurmamakla beraber, aynı maksatlardan biri için, herhangi bir işyerinde, en az üç işçinin dahi, aralarında kararlaştırarak, hep birlikte ve birdenbire işi bırakmaları yüzünden o işyerindeki faaliyet tamamen veya işin mahiyetine göre ehemmiyetli derecede kısmen atalete uğrarsa, bu hale sebep olan işçilerin işbu hareketleri de grev sayılır. Çalıştıkları işyerindeki iş şartlarına itirazları olmayıp da mahza başka bir işyerinde çıkan toplulukla iş ihtilâfinin oradaki işçiler lehine kotarılmasını sağlamak maksadı ile, yukarıda yazılı nisaplarda işçilerin, aralarında kararlaştırarak, hep birlikte ve birdenbire işi bırakmaları dahi grev hükmünde tutulur." (m.73).

¹⁵⁸ **ARAS, İsmail Tuna**, A Study On The Efficiency Of Foreign Trade Between Turkey and EU Customs Union: Before and After, Akdeniz University, Institute of Social Sciences/ University of Hamburg, School of Business, Economics and Social Sciences, Joint Master’s Programme European Studies Master Thesis, Antalya/ Hamburg, 2011, p.28.

¹⁵⁹ Kavel grevi 1963 yılında Kavel adlı kablo fabrikasında ortaya çıkan ve 170 işçinin oturma eylemiyle başlayıp direnişe dönüşerek devam eden bir grevdir. Söz konusu grevin, dönemin kanuni düzenlemeleri bağlamında kanun dışı grev teşkil ettiği gerekçesiyle işçiler üzerinde baskı kurulmaya çalışılsa da mücadele devam etmiş ve nihayetinde 274 ve 275 sayılı Kanunlar yürürlüğe girmiştir. https://uidder.org/kavel_destani.htm , (ET: 17.10.2023).

¹⁶⁰ **RG., 15.07.1963/274.**

¹⁶¹ **ŞAHİN / SÖYLEMEZ**, s.138.

olarak düzenleyebilecek buna karşın yapılan düzenleme işçi ve işveren arasındaki dengeyi bozacak şekilde olamayacaktır¹⁶².

1961 Anayasası'na dair meclis görüşmelerinde lokavt konusu da irdelenmiştir. Meclis tutanaklarında “*Grevin mukabili olan lokavt mevzuunda bunun asrımızda başka anayasalarda yer almadığı ve bunun bir insan hakkı olarak talep edilemeyeceği söylenmekle beraber kabul ediyoruz ki, grev ve lokavt bir terazinin iki kefesini gibi bir şeydir. Her kuvvete karşı mukabil bir kuvvet, muvazenede ayakta tutabilmek için şartlar lüzumludur. Komisyon lokavtı kabul ediyor fakat bir insan hakkı olarak görmediğini söylüyor ve bu sebeple Anayasaya koymadığını açıklıyor. Bunu böylece tespit ediyoruz.*”¹⁶³ ve “*Grev hakkını Anayasada belirtmekte ise zaruret vardır. Çünkü grev Ceza Kanunumuza, İş Kanunumuza göre hala cezalandırılan fiillerdendir. Bundan başka Anayasaya konulan, temel haklar arasına giren sosyal haklar, iktisaden zayıf olanları korumak için tanınmış haklardır. Lokavt böyle değildir. Bir insan hakkı şeklinde ayrıca Anayasada belirtilmemesi, gerekirse kanun koyucu tarafından kabul edilmesi yolu tercih edilmelidir.*” ifadeleri yer almıştır¹⁶⁴. 1961 Anayasasına dair meclis görüşmelerinde lokavtın Anayasada grev gibi yer alması gerektiğini ileri süren görüşler de bulunmaktadır¹⁶⁵.

¹⁶² SAĞLAM, Fazıl, “Toplu İş Sözleşmesi Açısından Barış Borcunun Getirdiği Bazı Sorunlar ve 275 Sayılı Kanunun 20. Maddesi, 10. Bendinin Anayasal Yorumu”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 1973, C. 28, S.1, s.78.

¹⁶³ **Türk- İş (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu)**, Sendikalar ve Grev, Lokavt Hakları, Türk- İş Yayınları 35, Şark Matbaası, Ankara, 1964, s.27 (Temsilciler Meclisi Tutanak Dergisi 41 ve 42'nci Birleşim, 10-11/04/1961- **Fethi Çelikbaş**).

¹⁶⁴ **Türk- İş**, Sendikalar ve Grev, Lokavt Hakları, s.28 (Temsilciler Meclisi Tutanak Dergisi 41 ve 42'nci Birleşim, 10-11/04/1961- **Komisyon Sözcüsü Muammer Aksoy**).

¹⁶⁵ “...İşverenlerin, müteşebbislerin de haklarının Anayasada bir madde veya bir fıkra halinde garanti altına alınması lazımdır. Türk iş gücünün artırılması ve işçinin de normal bir şekilde çalışmasının temini, işverenlerin haklarının da tam manasıyla garanti altına alınmasına bağlıdır. Bu itibarla lokavt hakkının da mutlaka Anayasada garanti altına alınması lazımdır. Bu hususta maddeye bir fıkra eklenmesi hakkında bir tahrir takdim ediyorum. Tahrir şöyledir: ‘... İşverenler de 1. fıkra esasları dairesinde lokavt haklarına sahiptirler. Lokavt hakkının kullanılması ve istisnaları kanunla düzenlenir.’ Eğer bu fıkra kabul edilecek olursa Türkiye’deki bütün işverenler de Yüksek Meclise şükranlarını arz edeceklerdir.”, Türk- İş, Sendikalar ve Grev, Lokavt Hakları, s.29 (Temsilciler Meclisi Tutanak Dergisi 41 ve 42'nci Birleşim, 10-11/04/1961- **Rifat Çini**) ; “Modern hukuk, emek ile sermaye münasebetlerini adil bir şekilde tespit edecek yollar aramakta olduğu gibi grev ve lokavtı bu münasebetin tesisinde bir vasıta telakki etmektedir. Sermaye ve emek arasında birbirlerini istismar etmeden, sosyal adalet düzenine uygun milli menfaat mefhumu içinde en iyi ekonomik faydayı yaratmak gayesinde grev ve lokavt Türk emeğinin de Türk sermayesinin de ve topyekün Türk milletinin de arzusudur. (...) Emeği grev silahına müracaatla, sermayeyi de lokavt silahına müracaatla koruma imkanının tanınmasında zaruret hali doğmuştur. Bu tedbir demokratik rejimde siyasi olduğu kadar da hukukidir. Grev ve lokavt çalışma ve çalıştırma hürriyetinin bir neticesi olan

2.1.5.2.2.2. 275 Sayılı Kanun

275 sayılı Kanun'da lokavtın tarifi başlıklı maddede bir işkolunda veya işyerinde faaliyetin büsbütün durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir teşekkülün verdiği karara uyararak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denilir (m.18/1). Grev de 275 sayılı Kanunda 17. madde ve devamında düzenlenmiş ve grevin tarifi başlığı altında ele alınmıştır. Buna göre işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle bir işkolunda veya işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir teşekkülün aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyararak işi bırakmalarına grev denilir (m.17/1).

275 sayılı Kanun'da 26. madde başlığının grev ve lokavt haklarının teminatı olarak ortaya konulması ve madde kapsamında iş sözleşmelerine, grev veya lokavt hakkından vazgeçilmesine veya bu hakların kısılmasına dair hükümlerin konulamayacağı, bu tarzda konulmuş olan hükümlerin bâtil olacağına dair hükmün varlığı, 30. madde başlığının lokavt hakkının kötüye kullanılması olarak yer alması söz konusu Kanunda grevin yanı sıra lokavta da hak niteliğinin verildiğini ortaya koymaktadır.

2.1.5.2.3. 1982 ve Sonrası Dönemi

2.1.5.2.3.1. 1982 Anayasası

1961 Anayasasında greve yer verilmiş olsa da lokavta ismen yer verilmemiştir¹⁶⁶, 1982 Anayasası ise lokavtı da düzenlemiştir¹⁶⁷. Lokavtın Anayasada yer almasıyla anayasal güvenceye sahip olduğu ve m.11 bağlamında yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel ekonomik bir hak olduğu

demokratik bir haktır.", Türk- İş, Sendikalar ve Grev, Lokavt Hakları, s.124-125 (Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanun Tasarısının Tümü Üzerinde B.M. Meclisindeki Görüşmeler/Tasarının Tümü Hakkında/ **C.H.P. Grubu adına Mehmet Sağlam/ Kayseri**).

¹⁶⁶ 1961 Anayasası'nda lokavta ismen yer verilmemesine karşın "Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı" başlıklı maddede "Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir." ifadesi ile 'işverenlerin hakkı'ndan söz edilmiştir (m.47/2).

¹⁶⁷ "1982 Anayasasının lokavt kelimesine hiç yer vermeyen 1961 Anayasasına göre grev lehine bir düzenleme getirdiği" sonucuna ulaşan görüş için bkz. **GÜNDÜZ, Selim**, Türkiye'de Hükümetlerin Grev Hakkına Müdahalesi (1983-1992), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1995, s.38.

belirtilmiş ve lokavt hakkının güvencesinin sınırlarının Anayasa tarafından belirlendiği söylenmiştir¹⁶⁸.

1982 Anayasası'nda lokavt, grev ile birlikte 54. maddede ifade edilerek işverenlerin lokavta gidebileceği belirtilmiş ancak bir tanım yapılmamıştır. Anayasada yer alan işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnalarının kanunla düzenleneceği ifade edilmiştir (m.54/1-son).

2.1.5.2.3.2. 2822 Sayılı Kanun

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, 07.05.1983 tarihinde 18040 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile aynı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir¹⁶⁹. 2822 sayılı Kanun'da lokavt işyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılması olarak tanımlanmıştır (m.26/1). Bunun yanında grev de 25. madde ve devamında düzenlenmiştir.

2822 sayılı Kanunun uygulandığı dönemde çalışma ortamında barış ve huzur ortamı sağlanmış olsa da kanundaki düzenlemelerin ve uygulamaların 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmelerine aykırı olduğu gerekçesiyle sunulan eleştiriler ve hükümlerin Avrupa Birliği müktesebatına uygun hale getirilmesi gerektiğinin ifade edilmesi karşısında 2001 yılından itibaren söz konusu kanun için önemli değişiklikler içeren yeni kanun tasarıları ortaya konulmuştur. Bilim komisyonu tarafından 2003 yılında hazırlanmış olan kanun taslağı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca 2006 yılında hazırlanan 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun Taslağı, 2008 yılında yapılan Bursa Mutabakatı, 2009 yılının Nisan ayında TÜRK-İŞ¹⁷⁰ tarafından Akademisyenlere Hazırlatılan Kanun Taslağı ve aynı yıl Ekim ayında Yedi Akademisyene Hazırlatılan

¹⁶⁸ Bkz. AYDEMİR, s.69.

¹⁶⁹ PİRLER, Bülent, "Toplu İş İlişkileri Sistemimizde Yeni Döneme Başlarken Geride Bıraktıklarımız", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2013, C. 15, Özel Sayı, s.885.

¹⁷⁰ Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.

Kanun Taslakları konu kapsamında hazırlanan taslaklar olarak ifade edilebilmektedir¹⁷¹.

2.1.5.2.3.3. 6356 Sayılı Kanun

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarına dair değişiklik çalışmalarıyla 7 Kasım 2012 tarihinde 28460 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu¹⁷² yürürlüğe girmiştir¹⁷³. Grev, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda 58. madde ve devamında düzenlenmiştir. Hüküm gereğince işçilerin, 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. (m.58/1). Lokavt ise “lokavtın tanımı” başlıklı 59. maddede düzenlenmiştir. Buna göre işyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir (m.59/1).

Görüleceği üzere her üç kanun döneminde de lokavtın tanımında herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

2.2. Lokavtın Unsurları

Grev ve lokavtın unsurları farklı şekillerde ifade edilmiştir. Grev, “işçilerin işi bırakmaları” ve “grev konusunda anlaşma veya işçi teşekkülü kararına uyma”

¹⁷¹ PİRLER, s.885-895.

¹⁷² 28460 s. RG., 07.11.2012 T.

¹⁷³ PİRLER, s.883 ; 6356 sayılı Kanunun genel gerekçesi şu şekilde ifade edilmiştir: “2010 yılında 5982 sayılı Kanunla Anayasada yapılan değişiklik, sendikal hak ve özgürlükler alanında yeni bir durum ortaya çıkarmıştır. Bu değişiklikler kapsamında toplu iş ilişkilerini düzenleyen kanunların özgürlükçü bir tutumla ele alınması kaçınılmaz olmuştur. Gelinek noktada, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarla Türk sendikacılığını ve dolayısıyla toplu sözleşme düzenini daha ileriye taşımak mümkün değildir. Dahası bu kanunlarda yapılan kısmi değişiklikler bir bütünlük arz etmediğinden, uygulamada karşılaşılan sorunların çözümünde yeteri kadar başarılı olamamıştır. Çoğu zaman özgürlükçü bir yaklaşımla getirilen bu değişiklikler kanunların değiştirilmeyen diğer maddeleri içinde anlamsız hâle gelmiştir. Dolayısı ile yapılması gereken Türk endüstri ilişkileri sistemini ileri taşıyan, çağın değerlerini yansıtan ve aynı zamanda Türk çalışma hayatının sorunlarına köklü çözüm getiren uzun soluklu bir kanun yapmaktır.” T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu İlgili Yönetmelikler (Ankara, 2014), s.59.

unsurlarından oluşmaktadır¹⁷⁴. İşin bırakılmasıyla birlikte işçiler işverene karşı istekleri doğrultusunda hareket etmesi için zorlama imkânı vermektedir¹⁷⁵. İş bırakan kişilerin işçi niteliğini haiz olması gerekir. Memur veya çırakların işi bırakmaları grev sayılmaz¹⁷⁶. Lokavtın unsurları başlıklar halinde sınıflandırılabilir.

2.2.1. İşveren yahut İşveren Vekili Tarafından İşten Uzaklaştırma

Lokavtta grevde olduğu gibi iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçilerin iş yapmamları söz konusudur. Bununla birlikte lokavtta işçilerin iş yapmama durumu işverenin iradesi sonucu ortaya çıkmaktadır¹⁷⁷. Hem menfaat, hem de hak uyuşmazlıklarında kanuni lokavtın söz konusu olabilmesi için uyuşmazlığın karşı tarafında mutlaka bir işçi teşekkülünün bulunması gerekmektedir. Bu durumun yokluğu halinde işveren kanuni lokavta gidemez¹⁷⁸. Lokavt kararının alınmasında yetki konusu aşağıda kanuni lokavt kararının alınmasında yetki bağlamında değerlendirileceği için bu başlık altında ayrıntılı olarak ifade edilmemiştir¹⁷⁹.

2.2.2. İşçilerin Topluca İşten Uzaklaştırılması

İşçilerin işten uzaklaştırılması halinin lokavt olarak nitelendirilebilmesi için bu uzaklaştırmanın toplu şekilde meydana gelmesi gerekmektedir. Toplu şekilde uzaklaştırmanın işyerinde faaliyetin tamamen durdurulmasına sebep olacak tarzda gerçekleşmesi gerekmektedir¹⁸⁰. Burada topluca ifadesinden anlaşılması gereken husus, işçilerin hep birlikte işten uzaklaştırılmasıdır¹⁸¹.

İşten uzaklaştırmanın toplu olmasından kastedilen anlamın, ne olduğu hususunda 3008 sayılı İş Kanunu döneminde nicelik olarak bir belirleme yapılmıştır.

¹⁷⁴ Öğretide Özbek, grevin unsurlarını koalisyon unsuru ve işin durdurulması unsuru olarak ifade etmiştir. **ÖZBEK, Oğuz**, İçtihatlı İş Kanunu Açıklaması ve Uygulaması, Temel Yayınları, İstanbul, 1998, s.374. Günay ise maddi olarak işin bırakılması ve psikolojik olarak ise anlaşma yahut kuruluş kararına uyma unsurlarını bir arada bulunması ile grevin mümkün olacağını ifade etmiştir. **GÜNAY, Şerh**, s.1161.

¹⁷⁵ **ARSLANTÜRK, Tufan Tolga**, Toplu İş Hukukunda Grev ve Lokavt, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İzmir, 2020, s.52.

¹⁷⁶ **TULUKÇU**, s.23.

¹⁷⁷ **ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA**, s.1149.

¹⁷⁸ **ÖĞUZMAN**, s.163-164.

¹⁷⁹ Bkz. 3.2.1.2.

¹⁸⁰ **ÖĞUZMAN**, s.152 ; **NARMANLIOĞLU**, s.711.

¹⁸¹ **EKMEKÇİ**, s.529. İşyerinde çalışmak isteyen işçilerin bulunması halinde işveren bu durumu kabul edemez zira burada amaç işin durdurulmasıdır ve bazı işçilerin çalıştırılması söz konusu amacın engellenmesi anlamına gelir. **AKTAY, A. Nizamettin/ ARICI, Kadir / SENYEN KAPLAN, E. Tuncay**, İş Hukuku, Genişletilmiş 3. B., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2009, s.534.

Buna göre lokavtın düzenlendiği 74. maddede yer alan işten çıkmaya mecbur olan işçilerin sayısının, 73. maddede yer alan grev hakkında yazılmış olan nisaplara varmasının lokavt sayılacağı (m.74/1) ibaresi bulunmaktaydı. Bu kapsamda ilgili maddede grev için belirtilen elli kişiden az işçi bulunan işyerlerinde on işçinin ve elliden itibaren beş yüz kişiden az işçi çalışan işyerlerinde umum işçi sayısının beşte biri kadar sayıda işçilerin ve beş yüz kişi ile daha yukarı sayılarda işçi çalıştırılan işyerlerinde ise, en az yüz işçinin hep birlikte ve birdenbire işi bırakmalarının grev olacağı (m.73/1) bağlamında ifade edilen miktara ulaşılması hali lokavt olarak kabul edilecekti. Buna karşın 2822 sayılı Kanun ise lokavt için gerekli olan topluca işten uzaklaştırma konusundaki topluca ifadesinin nicel anlamda değil, nitel anlamda olduğu ifade edilmiştir. Bundan dolayı işyerinde bir kısım işçinin uzaklaştırılmış olması halinde işyerinde faaliyet kısmen durmuş yahut devam etmekte ise bu durum topluca uzaklaştırma ve neticede lokavt teşkil etmez¹⁸². 6356 sayılı Kanunda ise işten uzaklaştırmanın topluca yapıldığının kabulü için niteliğin göz önünde bulundurulması esastır.

Topluca işten uzaklaştırma geçici şekilde olup amacın gerçekleştirilmesine dek sürer¹⁸³. Kanuni lokavt, geçici bir eylemdir. Buna karşın işçiler üzerinde hakimiyet kurmak için toplu iş sözleşmesi prosedüründen sonra ekonomik bir sebep yokken işçilerin topluca işten çıkartılmalarının kanun dışı lokavt olarak kabul edilmesi gerekmektedir¹⁸⁴.

Lokavt halinde işyerinde faaliyetin tamamen durması unsurunun sağlanabilmesi için işyerindeki tüm işçilerin işten uzaklaştırılması gerekmektedir. Bu açıdan lokavt sonucu sendikalı işçiler veya sendikasız işçiler ve işverenin istediği çalışma koşullarıyla çalışmaya devam etmek isteyen işçiler dahil tüm işçiler işyerinden

¹⁸² **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.28-29 ve s.29, dn.1. ; Yargıtay konuya dair bir olayda şu şekilde hüküm kurmuştur: "2822 sayılı TİSGLK'nun 26. maddesine göre lokavtın gerçekleşmesi için işyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda işçilerin topluca işten uzaklaştırılması gerekir. Oysa olayda işçilerin bir kısmı işten çıkartılmış ise de, mevcut işçilerin yarıya yakın bölümünün çalışmakta olduğu ve üretimin çalışan işçilerle gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda 26. maddedeki koşulların somut olayda gerçekleştiği söylenemez.", **Y., 9. HD., 90/12816 E., 91/374 K., 22.01.1991 T.**

¹⁸³ **ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA**, s.1149. Bu açıdan kural olarak işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi lokavtın mahiyetine uymaz. **EKMEKÇİ**, s.529.

¹⁸⁴ **GÜNAY**, s.1098.

ayrılmalıdır¹⁸⁵. Kanuni lokavtta grev ve lokavta katılamayacak işçiler dışında tüm işçilerin işten uzaklaştırılması gerektiği için ülkemiz hukukunda bazı yabancı ülke hukuklarından farklı olarak kısmi lokavt kanuni kabul edilmemiştir¹⁸⁶.

Lokavtta işçilerin toplu şekilde işten uzaklaştırılmaları şart olduğu için grevdekinin aksine lokavt başladığı sırada analık izni, yıllık ücretli izin, hastalık ile işyerinde çalışmayan işçiler de kural olarak o an itibariyle lokavta uğramış kabul edileceklerdir¹⁸⁷. Bununla birlikte kanuni grev yahut lokavtla çakışan günlerin yıllık ücretli izin günlerinden düşülmesi konusuna dair açık bir belirleme bulunmamaktadır¹⁸⁸.

Lokavta giden işveren işçilerin iş sözleşmelerini feshetmeyecek, işin gördürülmesine ara verilerek iş sözleşmesinden doğan iş görme borcu askıya alınmış olur¹⁸⁹. Ayrıca lokavttan söz edebilmek için işten uzaklaştırılan kişilerin işçi niteliğini haiz olmaları gerekmektedir¹⁹⁰. Memur, sözleşmeli personel, çırak gibi işçi sıfatını taşımayan ve çoğunlukla bir iş sözleşmesine dayalı şekilde çalışmayan kişilerin işten uzaklaştırılması hali lokavt sayılmaz¹⁹¹.

2.2.3. Faaliyetin Tamamen Duracak Tarzda Olması

Grev için işyerindeki faaliyeti önemli ölçüde aksatma veya faaliyeti durdurma amacının yeterliliği karşısında lokavtta işten uzaklaştırma işyerinde faaliyetin tamamen durdurulması şeklindedir¹⁹². İşyerinde faaliyetin kısmen durması şeklinde kanuni bir grev mümkün iken lokavtta bu şekilde bir durum söz konusu olamayacaktır.

¹⁸⁵ GÜNAY, s.1136.

¹⁸⁶ TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s.453.

¹⁸⁷ TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s.450. Ekmekçi'ye göre lokavt, işverenin ücret ödeme yükümünü ortadan kaldırdığı için yıllık iznini kullanan işçilerin de lokavt nedeniyle işten uzaklaştırılması mümkün olmalıdır. EKMEKÇİ, s.597.

¹⁸⁸ TİRYAKİ, Hamit, İş Hukukunda Güncel Makaleler, 1.B., Bilge Yayınevi, Ankara, 2016, s.1056. Ekmekçi'ye göre yıllık iznini kullanmakta olan işçinin lokavt sebebiyle yıllık izninin kesilmesi halinde kalan süre için izin hakkı varlığını sürdürecektir. EKMEKÇİ, s.598.

¹⁸⁹ SUR, s.492.

¹⁹⁰ TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s.450. Aynı yönde bkz. NARMANLIOĞLU, s.711; OĞUZMAN, s.152 ; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.28.

¹⁹¹ NARMANLIOĞLU, s.711. Çırak, stajyer, memur, beceri eğitimi gören öğrenci gibi işçilik konumunun dışında olanların hepsinin işten uzaklaştırılması halinde dahi lokavt oluşmayacaktır. AKYİĞİT, s.668.

¹⁹² SUR, s.492.

Kanunda lokavt durumunda işyerinde faaliyetin *tamamen* durması ifade edilmiştir¹⁹³. 275 sayılı Kanunda “*bir işkolunda veya işyerinde faaliyetin büsbütün durmasına sebep olacak tarzda*” (m.18/1) ifadesiyle işkolunda faaliyetin durması hali de lokavt kapsamında ifade edilmiştir¹⁹⁴. Buna karşın 2822 sayılı Kanunda (m.26) ve 6356 sayılı Kanunda (m.59) işkoluna yer verilmeyip söz konusu kapsam işyeri olarak ifade edilmiştir.

İşyerindeki bazı işçilerin işten uzaklaştırılması ancak diğer işçilerin çalıştırılmaya devam edilmesi halinde bu durum lokavt olarak değerlendirilmez¹⁹⁵. Lokavt boyunca kanunen işyerinde çalışması gerekli olan işçilerin bu faaliyetleri sebebiyle işyerinde faaliyetin tamamen durmuyor oluşu lokavtın varlığına halel getirmez¹⁹⁶.

İşten uzaklaştırmanın işi durduracak niteliği haiz olması yeterli olup ayrıca lokavt sonucunda faaliyetin tamamen durması aranmamaktadır. Kaç kişinin işten uzaklaştırılmasının işyerinde faaliyeti tamamen durduracağı her işin, işçinin ve işyerinin niteliğine göre belirlenebilecek bir husustur. Ayrıca işten uzaklaştırmanın amacı, bu durumun lokavt teşkil edebilmesi için önemli değildir. Buna karşın kanuni lokavttan bahsedebilmek için kanunda yer alan amaçla hareket edilmesi gerekmektedir. Lokavtta işyerinde kısmen de olsa çalışma imkanının bulunmaması işverenleri kanuni lokavta gitmekten alıkoyan bir durum olarak da karşımıza çıkmaktadır¹⁹⁷.

¹⁹³ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s.1151. İşyerinde faaliyet kısmen duracak şekilde işçilerin işten uzaklaştırılması halinde lokavt meydana gelmez, bu halde işten çıkarma hükümlerine gidilir. TULUKÇU, s.26 .

¹⁹⁴ Söz konusu kaydın bir öneminin bulunmadığı hakkında bkz. OĞUZMAN, s.154-155.

¹⁹⁵ SUR, s.492. Aynı yönde ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s.1149. İşten uzaklaştırma neticesinde faaliyet tamamen ya da önemli ölçüde durmamışsa lokavt söz konusu olmaz. EKMEKÇİ, s.530. Yargıtay'ın verdiği bir kararda da işyerinde lokavttan söz edebilmek için faaliyetin tamamen durmasına eden olacak şekilde işçilerin işten uzaklaştırılmasının gerekmesine karşın olayda sadece bir kısım işçinin işten uzaklaştırılması ve mevcut işçilerin yarıya yakınının işyerinde üretime devam etmesi söz konusu olduğundan bir lokavttan bahsedilemeyeceği ifade edilmiştir, aynı olay için işçilerin işten çıkarılmasının ekonomik nedenlere dayandığı da belirtilmiştir. Bkz. Y., 9.HD., 9017/9388, 13.05.1991 T., Akt. SUR, Kavram, s.148.

¹⁹⁶ NARMANLIOĞLU, s.712-713 ; OĞUZMAN, s.154 dn.5.

¹⁹⁷ OĞUZMAN, s.154-155.

2.2.4. İşçilerin İşten Uzaklaştırılmasının Ayrı Bir Hakka Dayanmaması

İşçilerin işten uzaklaştırılmasının başka bir hakka dayanmaması hususu Kanunda belirtilmemiştir. Bununla birlikte ekonomik kriz yahut başka nedenlerle işleri iyi gitmeyen, yaşlanıp hastalanan yahut farklı bir nedenle işçilerin tazminatlarını ödeyerek iş feshi ihbar ile işten çıkararak, işyerini tamamen kapatan işveren bu hareketiyle lokavt yapmış sayılamaz¹⁹⁸. Ayrıca işyerinin bir süreliğine kapatılması işveren tarafın serbest iradesine dayanmalıdır. Bu durum mücbir sebep gibi zorunluluktan doğarsa bu hal lokavt olarak değerlendirilemez¹⁹⁹. Mücbir sebebin yanı sıra örneğin iş sağlığı ve güvenliği sebebiyle alınan bir idari karara dayanan işten uzaklaştırma lokavt niteliğinde kabul edilmez²⁰⁰. Ayrıca mahkeme kararı yahut idari bir karar sonucu işyerinde faaliyetin durması hali lokavt olarak değerlendirilemez²⁰¹.

Mücbir sebebe lokavt kararının eklenebilmesine dair öğretide farklı görüşler bulunmaktadır. Öğretide yer alan bir görüşe göre mücbir sebebe eklenen bir lokavt kararının alınabilmesi, örneğin mücbir sebeple işyerinde işin devam etmemesi sırasında meydana gelen toplu görüşme ve uzlaştırmadan sonuç alınmaması halinde

¹⁹⁸ TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s.451 ; SUR, s.492 ; OĞUZMAN, s.157.

¹⁹⁹ SUR, s.491.

²⁰⁰ EKMEKÇİ, s.530.

²⁰¹ SUR, s.491.

²⁰² Bu konuda bir Yargıtay kararında "Bu davada, davalı işverenin 11.02.1965 günü fabrikayı kapatmak suretiyle topluca işçilerini işten uzaklaştırdığı, işçilerine iş vermediği, işyerinin kapalı kalacağı sürelerle ilişkin işçi ücretleriyle sair haklarını işçilere ödeyeceğini, işyerini kapattığı sırada ilgililere bildirmedeği ve işçilerin sözleşmelerini ihbar önellerine uyararak bozmadığı, taraflar arasında uyumsuzluk konusu değildir. Nitekim davalı, fabrikayı 11.02.1965 gününde kapatmış, davacı sendika Bölge Çalışma Müdürlüğüne başvurarak işin düzeltilmesini istemiş, sonuç olmadığı için 18.02.1965 gününde dava açmıştır. Bu olaylar karşısında davalının işyerini kapatmakta lokavt amacı bulunmadığını ve vekilinin yargılama sırasında işçi haklarının saklı olduğunu bildirmeleri, sabit olan olayın hukuki niteliğini değiştirmez. Toplu sözleşmenin yürürlükte olduğu ve bu sözleşmenin uygulanması dolayısıyla işçilerle kendi arasında herhangi bir uyumsuzluk bulunmadığı davalı tarafından kabul edilmektedir. Diğer bir deyimle olayda, taraflar arasında ne bir menfaat ne de bir hak uyumsuzluğu vardır. Toplu görüşme ve uzlaştırma safhalarından geçirilmeden yapılan lokavt dahi kanun dışı bir lokavttır. Aksine düşünceye yer verilmesi işverenin kanun dışı lokavtın sorumluluklarından kurtulması anlamına gelecektir ki yasa koyucunun böyle bir düşünceyi benimsemiş olduğunu ileri sürmek mümkün değildir. Diğer taraftan fabrikanın faaliyet alanı dışında kalan iki sundurmaya ilişkin kira bedelinin haczedilmesi ve bu sebeple işverenin işçi ücretlerinin ödemede sıkıntıya ve hatta ödeyemeyecek duruma düşmesi işyerinin işlemesine engel bir mücbir sebep sayılamaz. Bu yönler gözönünde tutulmayarak açıklanan olayın lokavt sayılmaması 275 sayılı Yasanın 18. maddesine aykırıdır." şeklinde hüküm kurulmuştur. , Y. 9. HD. 2683 E., 3532 K., 26.04.1965 T., akt: OĞUZMAN, s.219-221.

lokavta gidilebilmesi mümkün olur²⁰³. Bir başka görüşe göre ise mücbir sebebin varlığı halinde işyerinde faaliyetin durması sonucu artık lokavta dair bir eylem ortaya konamayacaktır ve lokavt kararı mücbir sebebe eşlik ediyorsa kanuni süre kararın tebliğinden itibaren değil mücbir sebebin ortadan kalktığı tarihten itibaren uygulanmalıdır²⁰⁴. Biz de son görüşe katılmaktayız. Zira mücbir sebebin devamı boyunca çalışma hayatının aksaması karşısında işverenin lokavtı uygulamaya koymasında hukuki bir yararı bulunmaz.

2.2.5. Lokavtın Uygulanmasına Engel Bir Durumun Bulunmaması

Lokavtın uygulanmasına engel bir durumun bulunmaması hususuna “Lokavt Yasakları” başlığı altında ayrıntılı olarak değinileceği için burada ayrıca yer verilmemiştir.

²⁰³ OĞUZMAN, s.155-156.

²⁰⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.32.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KANUNİ LOKAVT, LOKAVT YASAKLARI VE LOKAVTIN ERTELENMESİ

3.1. Kanuni Lokavt Kavramı Ve Unsurları

3.1.1. Kanuni Lokavt Kavramı

Kanuni lokavt kavramından önce kanuni grev kavramından bahsetmek doğru olacaktır. Grevin tanımı 6356 sayılı Kanunun 58. maddesinin ilk fıkrasında yapılmış olup bu tanım kanuni greve göre daha geniş bir tanımdır. Kanuni grev ise spesifik olarak maddenin ikinci fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre 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 (m.58/2). Bu kapsamda kanuni grevin sayılan koşullara uygun olması noktasında unsurlarını mesleki amaç ve kanundaki yöneme uygunluk olarak ifade etmek mümkündür. Kanuni grev için gereken amaç işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya düzeltmektir. Belirtilen amaç dışında yapılan grevler, kanun dışı kabul edilecektir. Bu doğrultuda siyasi grev, dayanışma grevi, genel grevler kanun dışı grevdir²⁰⁵.

Anayasa'nın 54.madde hükmüne göre toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bunun yanında lokavt açısından toplu iş sözleşmelerinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması şartı öngörülmemiştir. Sadece işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenleneceği ifadesi yer almaktadır (m.54/1). *Mollamahmutoglu*'nun deyiimiyle toplu iş sözleşmesi sırasında uyuşmazlık çıkması, grev hakkının anayasal şartıyken lokavt hakkının kullanımının kanuni şartıdır²⁰⁶. Kanuni lokavt her üç kanun döneminde de ayrı ayrı düzenlenmiştir.

²⁰⁵ SÜMER, s.283-284 ; Siyasi grev, kanuni değildir; zira siyasi grevde muhatap olması istenen işveren değil, direkt devlettir ve devletten bir karar alması istenmektedir. LÖSCHNIGG, Günther/ HEKİMLER, Alpay, Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukukunun Temel Esasları, 1. Basım, Efil Yayınevi, Ankara, 2011, s. 300-301.

²⁰⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.80-81.

275 sayılı Kanuna göre iş şartlarında veya bunların tatbik tarz ve usullerinde değişiklik yapmak veya yeni iş şartları kabul ettirmek veya mevcut iş şartlarını korumak amacıyla ve bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta, kanuni lokavt denir (m.18/2).

2822 sayılı Kanunda kanuni lokavtın ifade edilmesiyle Anayasa tarafından tanınan lokavt somutlaştırılarak hangi şartlar altında lokavt yapılırsa bir hakkın kullanılması halini alacağı gösterilmiştir²⁰⁷. Bu bağlamda 2822 sayılı Kanuna göre toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta, kanuni lokavt denilir (m.26/2).

6356 sayılı Kanuna göre işyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir (m.59/1). Bununla birlikte aynı maddenin devamı fıkrasında kanuni lokavt tanımlanmıştır. Buna göre toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanuni lokavt denir (m.59/2).

Bir lokavtın kanuni lokavt bağlamında lokavtın kullanılması durumunu oluşturabilmesi için toplu iş sözleşmesinin yapılması esnasında uyuşmazlığın çıkması, işçi sendikasının grev kararı alması ve kanunda öngörülen hükümlere uygun şekilde lokavtın yapılması hususlarının gerçekleşmesi gerekmektedir²⁰⁸.

2822 sayılı Kanun düzenlemesinde, kanuni lokavtın grev kararının uygulanmasının öncesinde ve sonra uygulanabiliyor olması, savunma ve saldırı lokavtlarının uygulanabilmesini göstermekte idi²⁰⁹. Kanunumuzda 275 sayılı Kanundan farklı olarak kanuni lokavt, savunma lokavtı şeklinde öngörülmüştür. Böylece kanuni lokavtın uygulanması işçi sendikası tarafından grev kararının alınmasına bağlı kılınmıştır. İşçi sendikasının kanundaki şartlara uyarak grev kararı alması ve işverene tebliğ etmesi sonucu, kanuni lokavt kararının alınması mümkün

²⁰⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.79.

²⁰⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.80.

²⁰⁹ KABAKCI, s.61.

olur. Lokavtın uygulanması alınan grev kararının uygulanması şartına bağlı değildir²¹⁰. Lokavt uygulaması, kanunda belirlenen süre içerisinde olması şartıyla grev uygulamasından önce yapılabilir²¹¹. Özetle düzenlemeye göre grev uygulanmadan lokavt uygulanabilir, bu sebeple öğretide grev uygulayamayan bir sendikaya karşılık lokavtın uygulanmasının, lokavtı saldırı lokavtına dönüştüreceği ifade edilmiştir²¹².

Uyuşmazlık kapsamında alınan grev ve lokavt kararlarının uygulanma tarihleri farklı olabilir. Başlama açısından sıra, grevden sonra lokavt uygulaması şeklinde olabileceği gibi önce lokavt sonra grev şeklinde de olabilir²¹³. Lokavt; kanunda ifade edilen süre içinde olması şartıyla grev uygulamasından önce yapılabilir. Lokavt kararının uygulanması, grev kararının uygulanması hususuna bağlı değildir²¹⁴.

İşyerinde grev kararı alınıp da grev oylaması ile aksine bir sonuç doğsa da “grevin sona ermesi lokavtın sona ermesini gerektirmeyeceği” için lokavt kararı alınıp uygulanabilir. Bu halde lokavtın saldırı niteliği ortaya çıkmaktadır. Buna karşılık lokavt kendiliğinden sona ermez, lokavtın kötüye kullanılması bağlamında lokavtın durdurulması gerekmektedir²¹⁵.

3.1.2. Kanuni Lokavt Kararının Kapsamı

Bir işyerine ait bir uyuşmazlıkta alınan lokavt kararı o işyerini kapsamaktadır. Lokavtın kapsamına girdiği işyerlerini ifade etmek için öncelikle işyeri ifadesinin kapsamını belirlemek gerekmektedir²¹⁶.

275 sayılı Kanunda işyeri tarif edilmemiştir. Bu bakımdan 3008 sayılı İş Kanununa göre işyeri işçinin, birinci fıkranın tarifi vechile, işini görmekte olduğu yere işyeri denir. İş, sabit ve muayyen bir yerde yapılıyor ise o işin mahiyeti dolayısıyla bu

²¹⁰ GÜNAY, s.1097. Kanunun m.60/2 ifadesi de grev kararı uygulanmasa dahi lokavta gidilmesinde engel olmadığı sonucunu doğurmaktadır. Buna karşın kanunun yasaklamadığı her durumun hukuken geçerli olduğunu söylemek yanlış olur. Alınan grev kararının uygulamaya konulmaması durumunda çoğu kez işçi sendikasının bu yoldan vazgeçmiş olması karşısında lokavtın uygulanabilirliği şüphelidir ve çoğu zaman hakkın kötüye kullanılması teşkil edecektir. Bkz. SUR, s.498.

²¹¹ SÜMER, Uygulamalar, s.691.

²¹² EKMEKÇİ, s.534-535. Ayrıca yazara göre olması gereken, grev hakkının süreye uyulmaması sebebiyle düşmesiyle beraber yetki belgesinin de direkt hükümden düşmesidir. Bkz. a.g.e. s.535.

²¹³ TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s.454.

²¹⁴ SÜMER, Uygulamalar, s.691.

²¹⁵ AKYİĞİT, s.668. Aksi yönde OĞUZMAN, İlişkiler, s.295. Yazara göre grev oylaması sonucu grevin yapılmamasına karar verilirse bu durumda toplu iş sözleşmesi yapılması veya Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulması gerektiği için söz konusu uyuşmazlıkta lokavt kararı uygulanamaz.

²¹⁶ OĞUZMAN, s.165.

yere bağılı bulunan diğere yerlerle avlu, istirahat, çocuk emzirme, yemek, uyku, banyo, muayene ve bakım, bedenî veya meslekî terbiye yerleri gibi sair müştamilât dahi işyerinden sayılır (m.1/5)²¹⁷. 275 sayılı Kanun döneminde aynı işverenin birden çok işyeri için yapılan toplu iş görüşmesinin uyuşmazlıkla sonuçlanması halinde alınan lokavt kararı uyuşmazlık konusu tüm işyerlerini kapsar. Her işyeri için ayrı görüşme yapılıyorsa her işyeri için ayrı lokavt kararı alınır. Farklı işverenlere ait birden çok işyeri için tek bir toplu iş görüşmesinin yapılması halinde bazı işverenlerle uzlaşırsa ancak uzlaşmamış işverenler kendi işyerlerini kapsayacak şekilde lokavt kararı alabilir²¹⁸.

2822 sayılı Kanun döneminde kanun metninde grev kararının uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararının o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabileceği (m.27/3) ifadesi yer almıştır. Söz konusu düzenleme lokavt kararı alınabilmesinin önceden alınan grev kararına bağılı olduğu grev lokavt sistemine ters düşmekte ve savunma lokavtı özelliğini saf dışı ederek işverenlerin bir nevi saldırı lokavtı yapabilmesini mümkün kılmakta idi²¹⁹.

6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinde işçi, işveren ve işyeri kavramlarının 4857 sayılı İş Kanununda²²⁰ tanımlandığı gibi görüleceği belirtilmiş ve bu ifade ile 6356 sayılı Kanun işyerinin tanımı noktasında 4857 sayılı İş Kanununa atıfta bulunmakla yetinmiştir. (m.2/3)²²¹. İş Kanununda ise işyeri şu şekilde tanımlanmıştır: İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir (m.2/1-c.2). Ayrıca şu ifadeler ile de işyeri belirtilmiştir: İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağılı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğere eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır (m.2/2).

²¹⁷ OĞUZMAN, s.60-61.

²¹⁸ OĞUZMAN, s.165-166.

²¹⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.83. 2822 sayılı Kanunda ve 6356 sayılı Kanunda ifade edilen bu düzenleme ile işveren sendikasının işçi sendikasını grup toplu iş sözleşmesi yapmaya dair baskılaması mümkün olmaktadır. EKMEKÇİ, s.533.

²²⁰ RG., 22.05.2003/4857.

²²¹ ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, Candan, "İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Nisan 2018, y. 9, S. 34, s.427.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür (m.2/3).

6356 sayılı Kanununun 60. maddesinin 6. fıkrasında yer alan ve 2822 sayılı Kanunda düzenlemeye paralel olan grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararının o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabileceğine dair hüküm bulunmakta iken Anayasa Mahkemesi bu hükmü iptal etmiştir²²². İptal hükmüyle birlikte artık grup toplu iş sözleşmesinin söz konusu olduğu bir uyuşmazlıkta grev kararı hangi işyeri ve işletme için alınmışsa lokavt kararı da yalnızca bu yerlere ilişkin olacaktır²²³. Kanaatimiz Anayasa Mahkemesinin verdiği kararın doğru olduğu yönündedir.

İşletme toplu iş sözleşmelerine dair uyuşmazlıklarda öğretide yer alan bir görüşe göre işletme toplu iş sözleşmesi yapılması için meydana gelen bir uyuşmazlıkta

²²² **ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA**, s.1153. Anayasa Mahkemesinin verdiği karara göre "Dava konusu kural, grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için grev kararı alınmış olsa dahi lokavt kararının uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabileceğini düzenlemektedir (184). Lokavt uygulamasında esas olan, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkabilecek uyuşmazlıklar üzerine işçi sendikasının grev kararı alması halinde işverenlerin bu yola başvurabilecek olmasıdır. Nitekim lokavt kararının alınması, alınmış olan bir grev kararının, uyuşmazlığın diğer tarafı olan "işveren sendikasına" veya "sendika üyesi olmayan işverene" tebliğ edilmesi şartına bağlanmıştır. Bu yönüyle lokavt uygulaması bağlı bir yetki şeklinde gerçekleşebilecektir. Dolayısıyla ortada alınmış bir grev kararı yoksa ya da işverene ait işyerlerinin herhangi birinde grev kararı alınmış olmasına rağmen grev kararı alınmamış başka bir işyerinde lokavta başvurulması lokavtın özü ile bağdaşamaz (192). Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin olarak ortaya çıkan uyuşmazlıklarda, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için işçi sendikası tarafından grev kararı alınmış olması hâlinde işveren tarafından o işyerinde lokavt uygulamasına başvurulabilmesi mümkündür. Ancak bunun ötesinde işverenin uyuşmazlığın kapsamında olan, fakat grev kararı alınmamış işyerleri için de lokavta başvurabileceğini benimseyen kural Anayasa ile düzenlenen lokavt ile bağdaşmayacağı gibi grev hakkının kullanılabilmesini de engelleyici niteliktedir. Bu hüküm bir işyerinde greve gitme istek ve yetkisine sahip olanları etkileyebilir. Hak ve özgürlüklere yapılacak her türlü sınırlamada Anayasa'nın 13. maddesinde ifade edilen "ölçülülük ilkesi" devrede girecektir. Bu ilke, temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasına ilişkin başvurularda öncelikli olarak dikkate alınması gereken bir güvencedir. Anayasa'nın 54. maddesinde koruma altına alınan grev hakkına yönelik sınırlamaların 13. madde kapsamında görülebilmesi, getirilen düzenlemelerin öncelikle ölçülü ve demokratik toplumda gerekli olması şartına bağlıdır. Diğer işyerlerinde çalışmakta olan işçiler için de lokavt uygulamasının gerçekleştirilecek olması nedeniyle greve karar vermek ya da uygulamak hakkını kullanmaktan imtina edilmesine yol açabilecek bu düzenleme Anayasa koyucununun bu konudaki iradesiyle uyumlu olmayan hukuki sonuçların ortaya çıkmasına neden olacaktır. Bu yönüyle kural, grev hakkına ölçülü ve demokratik toplum düzeninde gerekli olmayan bir sınırlama teşkil etmektedir (193). Açıklanan nedenlerle kural, Anayasa'nın 13. ve 54. maddelerine aykırıdır. İptali gerekir.(194)", **AYM., 2013/1 E., 2014/161 K., 22.10.2014 T, RG. Tarih-Sayı : 11.11.2015-29529.**

²²³ **EKMEKÇİ**, s.534.

lokavt kararının işletmedeki işyerlerinin tümüne yönelik olması gerekmektedir²²⁴. Bu açıdan işletmenin bütünlüğü bağlamında işyerlerinin bir bölümü lokavt kararının kapsamı dışında bırakılamaz²²⁵. Kanaatimizce de söz konusu görüş isabetlidir, zira bir işletmeye dair alınmış olan lokavt kararının varlığı halinde söz konusu lokavt kararının işletme bünyesindeki tüm işyerlerini kapsamaması doğru olacaktır.

3.1.3. Kanuni Lokavtın Unsurları

275 sayılı Kanuna göre lokavtın kanuni lokavt olarak kabul edilebilmesi için iş şartlarında veya bunların tatbik tarz ve usullerinde değişiklik yapmak veya yeni iş şartları kabul ettirmek veya mevcut iş şartlarını korumak amacı şeklindeki mesleki amaç ile kanuna uygunluk unsurları gerekmekte idi²²⁶. 2822 sayılı Kanunda yer alan tanım bağlamında ise toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması, işçi sendikasının grev kararı alması ve kanunda öngörülen hükümlere uyularak yapılması olarak ifade etmek mümkün olmaktadır²²⁷. 6356 sayılı Kanunda ise tanımdan yola çıkarak kanuni lokavtın unsurlarını mesleki amaç ve kanuna uygunluk olarak ifade etmek mümkündür²²⁸.

Grev hususunda ise bir grevin kanuni grev olarak nitelendirilebilmesi için kanuna uygun olarak yapılması gerekmektedir. Kanuna uygunluk, işçi sendikası tarafından toplu iş uyuşmazlıklarında menfaat uyuşmazlığının varlığı halinde mümkün olmaktadır²²⁹. Kanuni grev için ayrıca işin bırakılması gerekmektedir. İşin bırakılması

²²⁴ NARMANLIOĞLU, s.715-716.

²²⁵ EKMEKÇİ, s.532.

²²⁶ OĞUZMAN, s.161.

²²⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.80.

²²⁸ TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s.452. Başka yazarlarca kanuni lokavtın unsurları "amaç", "işveren, işveren vekili yahut işveren sendikasının kararı", "işçilerin işten uzaklaştırılması"ve "kanuna uygunluk" olarak da kategorize edilebilmektedir. Bkz. ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s.1148-1151.

²²⁹ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s.1147 ; 1982 Anayasası grev hakkını hak ve çıkar grevi olarak ayırma tabi tutmuştur. Hak grevi, toplu sözleşmenin yorumu ve uygulanması aşamasında ortaya çıkan uyuşmazlıklar neticesinde yapılan grev iken çıkar grevi toplu iş sözleşmeleri yapılması aşamasında çıkan uyuşmazlık sonucunda yapılan grevdir.1982 Anayasası çıkar grevini kabul ederken hak grevini yasaklamıştır (m.54). ÖZERKMEN, Necmettin, "Geçmişten Günümüze Türkiye'de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlemesi ve Getirilen Kısıtlamalar", Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih- Coğrafya Fakültesi Dergisi, 2003, C. 43, S. 1, s.250 ; Grev, ancak toplu iş sözleşmesinin yapılması amacıyla mümkün olur. Buna karşın mevcut toplu iş sözleşmesine karşı grev yapılamaz. Bu bağlamda grev, çıkar çatışmasının başka bir şekilde çözülemeyeceği halde son çare (ultima ratio) olarak söz konusu olmalıdır. ERTÜRK, Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, 1. B., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002, s.160.

işyerindeki işin durdurularak işyerinden ayrılma durumudur. İşçilerin işyeri ve iş saatleri dışında yaptıkları eylemler ve çalışmamalarına karşın işyerinde kalmaları, oturma grevi yapmaları ise kanuni grev olarak nitelendirilemez. Yetkili işçi sendikasının grev kararı alabilmesi için toplu görüşme ve arabuluculuk aşamalarının tamamlanması da gerekmektedir²³⁰. Mesleki amaç ve kanuna uygunluk unsurları açısından bakıldığında kanuni lokavt ve kanuni grevin unsurlarının paralel şekilde ifade edildiğini söylemek mümkündür.

Lokavtın varlığı için kanunda yer alan hususların tümünün gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Söz konusu hususlardan birinin dahi eksikliği yahut gereği gibi yapılmaması halinde lokavt kanun dışı lokavt haline gelir²³¹.

3.1.3.1. Mesleki Amaç

Yukarıda değinildiği üzere mesleki amaç unsuru 275 sayılı Kanun döneminde söz konusu olan lokavtlar için de aranmakta idi. 275 sayılı Kanuna göre iş şartlarında veya bunların tatbik tarz ve usullerinde değişiklik yapmak veya yeni iş şartları kabul ettirmek amaçlarıyla birlikte mevcut iş şartlarını korumak amacı da kanuni lokavt sonucunu doğurabilecek bir amaç olarak ifade edilmiştir. Mevcut iş şartlarını koruma amacı işçi teşekkülünün taleplerine karşı direnme ve işverenin ihlal edilen hakkını koruma olanağını barındırmaktadır²³². Başka bir ifadeyle bir toplu uyuşmazlıkta grev kararı alan işçi sendikasına karşın savunma veya direnme amacı lokavttaki mesleki amacı ifade eder²³³.

275 sayılı Kanunda m.18/2’de lokavtta mesleki amaç grev ile paralel olarak belirtilmesine karşın 2822 sayılı Kanunda m.26/2’de amaç ifadesi bulunmamaktadır. Mesleki amaç lokavt için değil, kanuni lokavt için gerekli kabul edilmiştir²³⁴.

Kanunun sistematüğinde lokavt kararının alınabilmesi daha öncesinde alınmış bir grev kararının varlığına bağlı kılındığı için, lokavt ancak savunma lokavtı şeklinde

²³⁰ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 1146-1147.

²³¹ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s.1151.

²³² OĞUZMAN, s.162.

²³³ OĞUZMAN, İlişkiler, s.288.

²³⁴ OĞUZMAN, İlişkiler, s.287. Buna karşın lokavtın genel tanımından lokavtın amacının belirtilmemiş olması ile birlikte lokavtı maddi açıdan benzeri kurumlardan ayırt edici olan toplu iş uyuşmazlığının varlığı halinde başvurulabilecek bir araç olma özelliğine dikkat çekilememiştir. bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, s.36.

mümkün olmaktadır. Saldırı lokavtı mesleki amaç taşımaz ve kanun dışı olur²³⁵. Lokavtın amacında işçilerin işyerinden daimi olarak değil, yalnızca amacın gerçekleştirilerek toplu iş sözleşmesinin yapılmasına dek geçici olarak uzaklaştırılmaları hususu yer almaktadır²³⁶. İşçilerin sürekli şekilde işten uzaklaştırılmasının anlamı işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır ve bu durum iş ilişkisini sona erdiren bireysel bir işlem olur, iş sözleşmesi feshedilen işçiler bir topluluk oluştursalar dahi söz konusu bireysel olma özelliği değişmez²³⁷.

Bir toplu iş sözleşmesi uyuşmazlığı bulunmuyorsa bu halde kanuni lokavt yapılamaz. Bu noktada hak uyuşmazlıklarında kanuni lokavt yapmak mümkün olmaz. Ayrıca işçi sendikası tarafından alınan kanun dışı grev kararına karşılık kanuni lokavt kararı alınması mümkün değildir. Bu bağlamda işçi sendikasının kanuna uygun olarak almadığı, örneğin arabuluculuk aşamasından geçmeyen yahut arabuluculuk tutanağı tebliğ edilmeden grev kararının alınması durumunda bu grev kararına karşı lokavt kararının alınması mümkün olmaz²³⁸.

3.1.3.2. Kanuna Uygunluk

275 sayılı Kanun dönemi bağlamında konuyu ifade eden *Oğuzman*'a göre lokavtın kanun hükümlerine uygun olabilmesi için altı şartın bir arada bulunması gerekmektedir. Bu şartlar; uyuşmazlığın sulhen halli hususunda gerekli teşebbüslerin yapılmış olması, yetkili şahıs veya teşekkül tarafından lokavt kararı alınması, lokavt kararının zamanında karşı tarafa bildirilmesi ve işyerinde ilanı, bekleme süresinin geçmiş olması, lokavtın lokavt kararının yürürlüğe girdiği tarihte başlaması ve bir lokavt yasağı veya tahdidinin bulunmamasıdır²³⁹.

Kanuna uygunluk unsuru, 6356 sayılı Kanunda kanuni lokavtın tanımında yer alan “*bu Kanun hükümlerine uygun olarak*” ifadesinde kendini göstermektedir. Bu

²³⁵ TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s.452-453.

²³⁶ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s.1148.

²³⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.29-30.

²³⁸ OĞUZMAN, İlişkiler, s.288.

²³⁹ OĞUZMAN, s.163.

unsurun sağlanabilmesi için bir kararın bulunması, bu karara dayanılarak işçilerin işten uzaklaştırılması gereklidir.

Lokavtın bu unsurlarının varlığı, kanuni lokavt için yeterli değildir; kanuni lokavt için uyuşmazlığın toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında meydana gelmesi ve işçi sendikasının grev kararı almasının ardından kanun hükümlerine uyararak lokavt kararının alınması gerekmektedir (m.59/2)²⁴⁰. Daha sonra grevin kanun dışı hale gelmesi durumunda dahi öncesinde alınan lokavt kararına olumsuz etki oluşturmaz²⁴¹.

Kanuni lokavtın unsurları arasında toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hususunu ayrı bir unsur olarak ele alan yazarlar bulunmaktadır²⁴². Bu hususu ifade etmek gerekirse bir kanuni lokavt kararının alınabilmesi ve uygulanabilmesi için ortada bir toplu iş sözleşmesi uyuşmazlığı bulunması şarttır, aksi durumda bir toplu iş sözleşmesi uyuşmazlığı yoksa lokavt kararı alınmaz ve uygulanamaz²⁴³.

3.2. Kanuni Lokavt Kararının Alınması Ve Uygulanması

3.2.1. Kararın Alınması

3.2.1.1. Kararın Alınmasında Kanuna Uygunluk

Kanuni lokavt kararının alınması kanuni grev kararının alınmasına bağlıdır bu bağlamda greve dair konudan bahsetmek doğru olacaktır.

Grev kararı almaya, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlığın tarafı olan işçi sendikası yetkilidir (m.60)²⁴⁴. İşçi sendikasının yetkisi daha önce düşmüşse, sendikanın grev kararı alması halinde bu grev, kanun dışı olur²⁴⁵.

Grev kararı, 50. 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. Söz konusu süre

²⁴⁰ TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s.449.

²⁴¹ NARMANLIOĞLU, s.714. Aynı yönde OĞUZMAN, İlişkiler, s.288-289.

²⁴² Bkz. EKMEKÇİ, s.530.

²⁴³ EKMEKÇİ, s.530.

²⁴⁴ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 1152. Buna karşın öğretide Günay, işçi sendikasının yanında işçi konfederasyonu gibi başka bir işçi kuruluşunun da grev kararı alabileceği, bu kararın uyuşmazlığın tarafı olmayan konfederasyon tarafından alınması halinde kanun dışı grevin sonuçlarının söz konusu olacağını ifade etmiştir. GÜNAY, Şerh, s.1160.

²⁴⁵ SÜMER, s.284.

içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer (m.60/1). Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir (m.60/3).

İşyerinde yapılacak bir grevin sadece sendikalı işçileri değil, üretimin durması ve iş sözleşmesinin devamlılığı açısından işyerinde sendikalı veya sendikasız tüm işçileri etkileyeceği açıktır. Bu sebeple kanun, grev oylaması²⁴⁶ öngörerek işçilerin grevin yapılmasına engel olması hususunda bir imkân tanımıştır. Söz konusu durum, 6356 sayılı Kanunun 61. maddesinde düzenlenmiştir. Grev oylamasının söz konusu olabilmesi için, 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 başvuru yapması gerekmektedir. Bunun üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylaması yapılır (m.61/1). Ayrıca Kanunun 61. maddesinin 6. fıkrasında grev oylamasının usul ve esaslarının Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği öngörülmüş ve 2013 yılında Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik²⁴⁷ düzenlenmiştir.

Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz (m.61/3). Ayrıca “60. maddenin birinci fıkrasında belirtilen sürenin sonuna kadar anlaşma sağlanamazsa veya 51. maddenin birinci fıkrasında belirtilen süre içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.” hükmü öngörülerek grev oylaması sonucu grevin uygulanmaması durumunun ortaya çıkması düzenlenmiştir²⁴⁸.

6356 sayılı Kanuna göre uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış

²⁴⁶ Grev oylaması, alınan grev kararına karşı işçilerin iradelerini ‘*etkin ve serbest şekilde*’ belirtip sonucu belirleyebilmelerini sağlayan bir sistemdir. **ÖZDENER/ ÖZSOY**, s.166 ; Bu düzenleme, sendikanın almış olduğu grev kararı karşısında işçilerin görüşlerini açıklamasına fırsat veren demokratik bir uygulama olarak nitelendirilebilir.**BAYBORA, Dilek**, Strike Ballot In Turkish Labour Law, “İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Ocak 2007, C. 9, S.1, p.84.

²⁴⁷ **RG., 11.10.2013/ S. 28792.**

²⁴⁸ Grev uygulama kararının grev oylamasını beklemek zorunda olmadığı hakkında bkz. **Y., 9. HD., 2015/3584 E., 2014/7508 K., 19.02.2015 T.**

gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir (m.60/2). Süresi içinde ve bildirilen tarihte başlamayan lokavt düşer²⁴⁹. Söz konusu altmış günlük süre, grev kararının tebellüğ edildiği günü izleyen günden itibaren işlemelidir²⁵⁰. Öğretide yer alan bir görüşe göre kanunda yer alan grev kararının tebliğinden itibaren ifadesi 6356 sayılı Kanuna uygun bir düzenleme değildir. Zira 2822 sayılı Kanun döneminde yer alan grev kararının farklı, kararın uygulamaya başlayacağı tarihin farklı bildirilmesi şeklindeki uygulama, 6356 sayılı Kanun ile terk edilmiş ve yalnızca grevin uygulanmaya başlayacağı tarihin bildirilmesi kuralı getirilmiştir; bu sebeple söz konusu m.60/2 düzenlemesinin “grevin uygulanmaya başlayacağı tarihin tebliği” şeklinde belirtilmesi daha doğru olur²⁵¹.

2822 sayılı Kanundan gelen alışkanlıkla uygulamada bazı işçi sendikalarının aldıkları grev kararını işverene bildirdikleri görülse de, sendikaların grev kararı ilan etmeleri yahut gerekli olmadan işverene bildirmeleri lokavt kararı alınması için gerekli olan süreyi başlatmaz. Sürenin başlamasında yukarıda da ifade ettiğimiz gibi “grevin uygulanmaya başlayacağı günü içeren kararın tebliğ tarihi” esas alınacaktır²⁵². Sürenin hesabında tebligatın yapıldığı gün hesaba katılmaz, ayrıca işyeri kapalı olsa da cumartesi günü iş günü sayılır²⁵³. Süresi içinde grev kararı uygulamaya koyulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı yoksa yetki belgesi hükümsüz kalır^{254 255}.

²⁴⁹ SUR, s.495.

²⁵⁰ NARMANLIOĞLU, s.715.

²⁵¹ EKMEKÇİ, s.531.

²⁵² EKMEKÇİ, s.532.

²⁵³ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.454. Sürenin tebliği izleyen günden itibaren işlemesi tavsiye edilir. AKYİĞİT, s.666. Hukuk Genel Kurulu'nun verdiği kararda İş Kanunu açısından cumartesi günü iş günü sayılmıştır. Y. HGK., 1978/230 E., 1979/1418 K., 30.11.1979 T.

²⁵⁴ GÜNAY, s.1132.

²⁵⁵ Covid-19 salgını sebebiyle 2020 yılında çıkarılan 7244 sayılı Kanunda şu hüküm yer almıştır: “Yeni koronavirus (Covid-19) salgını kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle; (...) 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamındaki yetki tespitlerinin verilmesi, toplu iş sözleşmelerinin yapılması, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü ile grev ve lokavta ilişkin süreler bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle uzatılmıştır. Cumhurbaşkanı, bu bentte yer alan üç aylık süreyi bitiminden itibaren üç aya kadar uzatmaya yetkilidir.” (m.2/1-ı). Bu hüküm gereğince, lokavta dair sürelerin yürürlük tarihi olan 17 Nisan 2020 tarihinden itibaren belirtilen miktarda uzatılmıştır. Kanunun tam adı "Yeni Koronavirus (Covid-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" dur. RG., 16.04.2020/7244.

3.2.1.2. Kararın Alınmasında Yetki

275 sayılı Kanuna göre menfaat uyuşmazlıklarında toplu görüşme ve uzlaştırma aşamalarına taraf olarak katılan işveren ve işveren teşekkülü lokavt kararı alabilir (m.19)²⁵⁶. Ayrıca toplu görüşme ve uzlaştırmaya taraf yahut temsilci olarak katılan işveren vekili de işverenin yetkisine sahip olur (m.45/2). Hak uyuşmazlıklarında ise toplu iş sözleşmesine taraf olan işveren teşekkülü, teşekküle üye olması sebebiyle sözleşmeyle bağlı olan işverenler ve sözleşmede doğrudan taraf olan işverenler lokavt kararı verebilmektedir. Bununla birlikte işverenler sadece kendi haklarının ihlali halinde kendi işyerlerinde lokavt ilan edebilirken işveren teşekkülü hem kendisinin hem de üyesi olduğu işverenin haklarının ihlali halinde üyesi olan tüm işverenlerin işyerlerinde lokavta gidebilir (m.19)²⁵⁷.

275 sayılı Kanuna göre işveren, bu kanun anlamındaki işçileri kendi namına çalıştıran özel veya tüzel kişilerdir. İşveren vekili konusunda ise Kanunda; bir işletme ve müessese yahut işyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla da olsa, toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimsenin, bu kanunun uygulanması bakımından işveren sayılacağı ifadesi bulunmaktadır (m.45/2). İşveren ile işveren vekili arasındaki ilişki vekalet, hizmet ilişkisi olabileceği

²⁵⁶ "Hükümün tam metni şu şekildedir: "İşverene veya işveren teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan haklar, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işçi teşekkülünce veya onun teşvik veya tahriki ile bozulursa, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işveren teşekkülünün kendi mensubu olan işverenlere ait işyerlerinde ve işverenin de kendisine ait işyerlerinde lokavta karar verme yetkisi vardır. Bu bendin birinci fıkrasına göre greve veya ikinci fıkrasına göre lokavta karar verilebilmesi için, bir hakkın ihlâl edildiğini ileri süren tarafın, durumu karşı tarafa veya taraflara ve Çalışma Bakanlığına yazı ile bildirmiş olması; Çalışma Bakanlığının 15. maddede gösterilen sürelerle ve usullere uyarak bir uzlaştırma toplantısı tertiplemiş ve bu toplantının zikri geçen maddenin son fıkrası gereğince taraflar arasında bir uzlaşmaya varılmaksızın sona ermiş bulunması; ve bir hakkın ihlâl edildiğini ileri süren işçi teşekkülü yahut işveren veya işveren teşekkülünce karşı tarafa özel hakeme başvurmak için uyuşmazlığın herhangi bir safhasında yapılmış olan teklifin altı iş günü içinde kabul edilmemiş olması gereklidir. Çalışma Bakanlığı, uygun görürse, bu fıkra söz konusu uzlaştırma toplantısının bölge çalışma müdürlüğüne mahallinde tertipleneceğini bahis konusu süreleri geçirmeksizin, taraflara ve bölge çalışma müdürlüğüne bildirebilir. Bu bendin 3. fıkrası uyarınca özel hakeme başvurulması hususunda anlaşmaya varılmış olup da tarafların tahkimnamenin imzalanmasından itibaren altı iş günü içinde hakem veya hakemlerin' seçimini tamamlayamamaları takdirinde iş dâvalarına bakmakla görevli mahallî mahkeme veya uyuşmazlık bir iş kolu çapında ise, Yargıtay'ın iş dâvalarına bakan dairesinin başkanı hakem veya hakemlerin seçimini taraflardan birinin başvurmadı üzerine, başvurmaya ait yazının alındığı günden başlayarak altı iş günü içinde tamamlar." (m.19/2).

²⁵⁷ OĞUZMAN, s.164-165.

gibi işverenin devlet yahut tüzel kişi olması durumunda onu temsilen bulunan işveren vekilinin memur olması da mümkündür²⁵⁸.

2822 sayılı Kanunda lokavtın tanımlandığı maddeye göre işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği kararın aranması ile lokavt kararının alınmasında işveren yahut işveren vekili veya işveren kuruluşu yetkilidir (m.26/1).

2822 sayılı Kanunda işveren ve işveren vekili kavramları tanımlanmamıştır. Söz konusu kavramları tanımlamak için mevzuat incelendiğinde 1475 sayılı İş Kanunu²⁵⁹ ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda tanımların mevcut olduğu görülmektedir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun bireysel iş ilişkilerini düzenlemesi ve 2821 sayılı Kanun ile 2822 sayılı Kanun arasında yer alan bağlantının varlığı sebebiyle Sendikalar Kanununda yer alan tanımın uygun olduğu ifade edilmiştir. Buna göre işveren, işçi sayılan kimseleri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarına denilir (m.2/4). Tanımda yer alan “*işçi sayılan kimseler*” ise 2822 sayılı Kanuna göre sadece iş sözleşmesine dayanarak çalışanlar olarak kabul edilir. İşveren vekili açısından ise işveren vekili, işveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlara denilir (m.2/6). Bu tanıma göre de iş sözleşmesine göre kişi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olan kişi işveren vekilidir²⁶⁰.

275 sayılı Kanuna göre işveren federasyonlarının da lokavt kararı alabilmesi mümkündür. İşveren federasyonunun toplu görüşme ve uzlaştırma aşamasında taraf sıfatıyla bulunması halinde lokavt kararı alma yetkisi tek başına kendisine ait olur, söz konusu durumda işveren sendikasının yahut işverenin lokavt kararı alma yetkisi bulunmaz. Bununla birlikte işveren federasyonu sadece kendi üyesi işverenlere ait işyerleri için lokavt kararı alabilir. İşverenler açısından ise işveren bir teşekkülün üyesi olsa da olmasa da kendi işyeri için kendisinin bizzat taraf olarak katılacakları toplu

²⁵⁸ Aynı yazar konuya dair lokavt kararının alınmasıyla işyerinden uzaklaştırılan işçinin o tarihte temsil yetkisinin bulunmamasına karşın işverenin sonradan icazet vermesi halinde bu kişinin işveren vekili sıfatını haiz olacağını ifade etmiştir. Bkz. **OĞUZMAN**, s.156-157.

²⁵⁹ **RG., 25.08.1971/1475.**

²⁶⁰ **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.32-34.

görüşme ve uzlaştırma aşamalarının sonucunda o işyerleri için lokavt kararı alabilir²⁶¹. 275 sayılı Kanunda yer alan “*bir teşekkülün verdiği karara uyarak*” (m.18/1) ifadesine karşın 2822 sayılı Kanun sadece “işveren kuruluşu”nu esas almıştır. Bu bakımdan işveren kuruluşu ifadesiyle Sendikalar Kanunuyla öngörülen işveren sendika ve konfederasyonları ve başka kanunlara göre kurulan işveren kuruluşları anlaşılmaktadır²⁶². 6356 sayılı Kanunda ise “*işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak*” ifadesi yer almaktadır (m.59/1).

6356 sayılı Kanuna göre lokavt kararı alma yetkisi toplu iş sözleşmesi uyuşmazlığının tarafı olan işveren sendikasına aittir (m.59/2). Sendika üyesi olan işverenin lokavt kararı alma yetkisi kabul edilmemiştir. İşveren sendika üyesi değilse bu halde lokavt kararını kendisi yahut işveren vekili alabilir²⁶³. “*Bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.*” (m.39/7) hükmü uyarınca işveren vekili durumunda olan ve toplu görüşmede taraf gibi hareket eden “*işveren vekili*” işveren sayıldığı için işveren yerine söz konusu kişinin lokavt kararı vermesi de kanuna uygun olur²⁶⁴. Öğretide yer alan bir görüşe göre lokavt kararını işveren vekili alacaksa işveren vekiline bu hususta temsil yetkisinin verilmesi hususunda kanunen toplu iş görüşmelerine işvereni temsilen katılan işveren vekili işveren sayıldığı için açıkça yetki verilmesi gerekmez²⁶⁵. Bir başka görüşe göre ise her ne kadar işveren vekili Kanun bağlamında işveren olarak kabul edilse de lokavt kararının alınması hususunun niteliği ve önemi sebebiyle ayrıca bir temsil yetkisinin aranması doğru olacaktır²⁶⁶. Bunun yanında işveren, üyesi olduğu işveren sendikasının aldığı lokavt kararını

²⁶¹ OĞUZMAN, s.164-165.

²⁶² MOLLAMAHMUTOĞLU, s.34.

²⁶³ TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s.453. Sendika üyesi olan bir işverenin sendikadan bağımsız şekilde lokavt kararı alması halinde bu karar hükümsüz sayılacaktır. AKTAY/ ARICI/ SENYEN KAPLAN, s.534.

²⁶⁴ NARMANLIOĞLU, s.715.

²⁶⁵ TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s.453-454.

²⁶⁶ AKYİĞİT, s.666. Ayrıca yazara göre toplu görüşmeye işvereni temsilen katılanlar kanun bağlamında işveren vekili niteliğini haiz olmadıklarından lokavt kararı alabilmeleri için temsil yetkisinin aranmıyor oluşu doğru değildir. Bkz. a.g.e., s.666. Oğuzman'a göre de işvereni temsilen toplu görüşmeye katılan işveren vekili, 2822 sayılı Kanuna göre işveren sayıldığından lokavt kararı alabilir; bunun dışında kalan işveren vekillerinin lokavt kararı alabilmesi için bu konuda temsil yetkisinin verilmiş olması gerekmektedir. OĞUZMAN, İlişkiler, s.291.

uygulamak zorunda değildir, işveren sendikası ile sendika üyesi işveren ilişkisinde doğacak sorunlar bu durumu olumsuz yönde etkilemez²⁶⁷. Kanaatimizce son görüş isabetli olup işveren vekilinin alacağı kanuni lokavt kararına dair işveren vekiline ayrıca bir temsil yetkisinin verilmesi doğru olacaktır. Zira, alınacak lokavt kararı işvereni ve çalışma yaşamını önemli şekilde etkileyecektir, toplu iş uyuşmazlığının mahiyeti ve geniş etkisi söz konusu yetkiyi gerekli kılmaktadır.

3.2.1.3. Lokavt Kararının Süresi İçinde Karşı Tarafa Bildirilmesi

275 sayılı Kanuna göre de uzlaşmaya varılamadığını gösteren tutanağı alan lokavta karar vermeye yetkili işveren veya işveren vekili veyahut işveren sendikası veya federasyonu, lokavta başvurma kararında ise bu kararını, tutanak tarihinden başlayarak altı iş günü içinde karşı tarafa yazılı olarak bildirmek zorundadır (m.23/2). Yapılacak olan bildiri, işçi teşekkülünün yetkili organına yapılır ve bu bildirinin posta ile yahut elden götürülen mektupla yapılması mümkündür. Söz konusu süre, hak düşürücü süredir. Bu süre içinde bildirim yapılmamışsa süre geçtikten sonra o karara dayanılarak yapılacak lokavt kanuni lokavt teşkil etmez, ancak tekrar toplu görüşme ve uzlaştırma aşamalarının işletilmesi sonucu yeni bir lokavt kararının alınması mümkün olur²⁶⁸.

2822 sayılı Kanuna göre, alınan lokavt kararı, karar tarihinden itibaren altı işgünü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve kararın birer örneği görevli makama tevdi edilir (m.28). 6356 sayılı Kanuna göre ise lokavt kararlarının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere tevdi edilir (m.60/5).

Lokavt kararının alınmasında altı günlük süre hak düşürücü süre niteliğindedir, sürenin geçirilmesi durumunda lokavt kararı alınamaz²⁶⁹. İşçi sendikasının süresi içinde grev kararı almaması halinde yetki belgesinin hükümsüz kalmasının gündeme gelmesine karşılık işveren tarafının lokavt kararı almaması halinde böyle bir durum ortaya çıkmaz, işverenin lokavt kararı alma zorunluluğu bulunmamaktadır²⁷⁰.

²⁶⁷ NARMANLIOĞLU, s.715.

²⁶⁸ OĞUZMAN, s.166.

²⁶⁹ ÖZDENER/ ÖZSOY, s.162.

²⁷⁰ AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s.290.

3.2.1.4. Lokavt Kararının Görevli Makama Tevdi Edilmesi ve İlanı

275 sayılı Kanuna göre grev veya lokavt kararının yukardaki bentler gereğince karşı tarafa bildirilmesi gereken süre içinde, bu karar, bölge çalışma müdürlüğüne de yazı ile bildirilir ve grev veya lokavtın kapsamına giren işyerlerinde uygun şekilde yazı ile ilân edilir. Grev veya lokavta bir işkolunda karar verilmesi halinde, söz konusu bildirim Çalışma Bakanlığına yapılır (m.23/3). 2822 sayılı Kanuna göre lokavt kararı işyerinde veya işyerlerinde kararı alan tarafça derhal ilan edilir (m.28).

Alınan lokavt kararının grevde olduğu gibi görevli makama tevdi ve ilanı gerekmektedir. Bu durum, 6356 sayılı Kanunda şu şekilde ifade edilmiştir: Grev ve lokavt kararlarının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir (m.60/5). Kanunun tanımlar başlıklı maddesinin ilgili fıkrasından yola çıkarak işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlığın (m.2/1-c) bu kararın örneği tevdi edilir. Ayrıca tevdiye dair fıkranın devamında “*Uygulama tarihi, kararı alan tarafça ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.*” ifadesiyle de ilana dair bir belirleme yapılmıştır (m.60/5).

İlan, işyerinde kolaylıkla görünecek bir yere veya ilan panolarına asılarak yapılmalıdır, aksi takdirde ilan yükümlülüğü yerine getirilmemiş sayılmalıdır²⁷¹. İlan yükümlülüğüne aykırılık halinde 2822 sayılı Kanuna göre cezai bir hüküm öngörülmüş iken 6356 sayılı Kanunda bu konuda bir yaptırım düzenlenmemiştir.

3.2.1.5. Lokavt Kararının Bildirilecek Tarihte Uygulamaya Konulması

275 sayılı Kanuna göre “Tutanak tarihinden başlayarak altı iş günü içinde gereken bildiriye bulunulmadığı takdirde, lokavt yapılamaz.”(m.23/2).

²⁷¹ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.90.

2822 sayılı Kanuna göre uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, işçi sendikasının almış olduğu grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altı işgünü içinde lokavt kararı alabilir. Grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir (m.27/3).

2822 sayılı Kanuna göre alınan lokavt kararı, karar tarihinden itibaren altı işgünü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve kararın birer örneği görevli makama tevdi edilir (m.28)²⁷². 2822 sayılı Kanuna göre grev ve lokavt kararı işyerinde veya işyerlerinde kararı alan tarafça derhal ilan edilir (m.28).

2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre işveren sendikasının aldığı lokavt kararı, noterden tasdik edilmiş karar defterine sıra ve gün belirtilerek yazılır ve hazır bulunan üyeler tarafından imzalanır (m.17, m.49, m.50)²⁷³.

İşyerinde grev ve lokavtın uygulanma zamanlarının birbirinden farklı olması mümkündür, bu bakımdan işyerinde grev başladıktan sonra lokavt başlayabilir yahut lokavt uygulaması başladıktan sonra grev başlayabilir²⁷⁴. Ayrıca grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez (m.75/3). Grev sona erse dahi lokavta devam edilebilir²⁷⁵. Bunun yanında grev ve lokavt kararlarının aynı zamanda uygulanabilmesi mümkündür²⁷⁶.

İşçi sendikası, yetkisini kaybetmemek için grev yasağının bulunmaması ve şekli şartların sağlanması halinde mutlaka grev kararı alacaktır. Fakat işçi sendikasının bazı nedenlerle riski göze alıp grev kararı almaması da mümkündür. Bu halde işveren tarafı, işçi sendikasının nasıl olsa grev kararı alacağı düşüncesiyle lokavt kararı alamaz²⁷⁷. Grev kararının alınmaması yahut alınmasına karşın karşı tarafa tebliğ

²⁷² Noterin kendisine tevdi edilen bu lokavt kararını karşı tarafa tebliğ etme süresi hakkında kanunda bir düzenleme bulunmamaktadır, bu halde Noterlik Kanunu hükümleri söz konusu olacaktır. **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.88.

²⁷³ **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.87.

²⁷⁴ **TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL**, s.454. Aynı yönde **OĞUZMAN**, İlişkiler, s.292.

²⁷⁵ **SUR**, s.497. Aynı yazar lokavtın grev gibi baskı aracı olması ve bu şekilde etkisinin bulunmasıyla söz konusu düzenlemenin doğru olduğu kanaatindedir. Bkz. **a.g.e.**, s.488.

²⁷⁶ **AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK**, s.291.

²⁷⁷ **AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK**, s.289-290.

edilmemesi hallerinde lokavt kararı alınmaz, aksi takdirde kanun dışı lokavt söz konusu olur²⁷⁸.

Lokavtın (ve grevin) başlama tarihlerini altmış günü aşmama şartıyla taraflar istedikleri gibi belirleyebilecek olmalarına karşın uygulama tarihinin altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilmesi gerekmektedir²⁷⁹. Lokavt kararının birden çok işyerini kapsaması halinde lokavtın uygulanması hususunda her bir işyeri için farklı bir tarihin belirlenebilmesi mümkündür²⁸⁰.

Lokavt kararı, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir (m.60/3)²⁸¹. Lokavt kararının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir. Uygulama tarihi, kararı alan tarafça ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir (m.60/5). Bildirilen tarihte başlamayan 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 (m.60/4).

3.2.2. Kanuni Lokavt Kararının Uygulamaya Konulması

275 sayılı Kanuna göre uzlaşmaya varılmadığını gösteren tutanağı alan lokavta karar vermeye yetkili işveren veya işveren vekili veyahut işveren sendikası veya federasyonu, lokavta başvurma kararında ise bu kararını, tutanak tarihinden başlayarak altı iş günü içinde karşı tarafa yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildiri tarihinden başlayarak altı iş günü geçmedikçe, lokavt karar yürürlüğe giremez. Tutanak tarihinden başlayarak altı iş günü içinde gereken bildiride bulunulmadığı takdirde, lokavt yapılamaz. Grev veya lokavt kararının yukardaki bentler gereğince

²⁷⁸ AKYİĞİT, s.666.

²⁷⁹ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s.1159. Yazar altı iş günlük sürenin kanunda belirtilmesinin sebebinin tarafların sürpriz lokavt (ve grev) durumlarıyla karşı karşıya kalmalarının, lokavt (ve grev) amaçlarına uymayan zararların doğmasının önlenmesi olduğunu ifade etmiştir.

²⁸⁰ Bunun yanında işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde lokavtın aynı tarihte uygulanması gerektiği hakkında bkz. TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s.455. Ekmekçi' ye göre de işletmenin bütünlüğünün zorunlu sonucu olarak işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde, lokavt aynı tarihte uygulanmalıdır; buna karşın grup toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işyerlerinde lokavtın uygulanmaya başlayacağı tarihlerin, farklı olarak belirlenmesi mümkündür. EKMEKÇİ, s.532.

²⁸¹ İlanın yapılmaması lokavt kararını geçersiz kılmamalıdır. Bkz. TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s.455.

karşı tarafa bildirilmesi gereken süre içinde, bu karar, bölge çalışma müdürlüğüne de yazı ile bildirilir ve grev veya lokavtın kapsamına giren işyerlerinde uygun şekilde yazı ile ilân edilir. Grev veya lokavta bir işkolunda karar verilmesi halinde, söz konusu bildiri Çalışma Bakanlığına yapılır (m.23/2,3).

2822 sayılı Kanuna göre grev ve lokavt kararı, karşı tarafa tebliğinden itibaren altmış gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığı ile altı işgünü önce bildirilecek tarihte uygulamaya konabilir (m.37/1). 2822 sayılı Kanuna göre karşı tarafa tebliğ edilmek üzere süresi içinde notere ve görevli makama tevdi edilmeyen grev ve lokavt kararları uygulanamaz. Bildirilen günde başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulanmaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz (m.37/2).

6356 sayılı Kanuna göre arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam, tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ eder (m.50/5).

Kanuni lokavtın uygulanabilmesi için işçi sendikası tarafından grev kararının alınması şarttır. Buna karşın lokavtın uygulanabilmesi için alınan grev kararının uygulanması şart değildir, grev kararının alınmış olması gerekir. İşçi sendikası tarafından kanuni usullere uygun olarak bir grev kararı alınmış ve işverene tebliğ edilmiş ise işveren lokavt kararını alabilir ve grev kararı uygulanmasa dahi lokavt kararı uygulanabilir^{282 283}.

²⁸² GÜNAY, s.1097.

²⁸³ Yargıtay'ın lokavt kararının alınmasına dair tespit istemi konusunda verdiği bir kararda şu şekilde hüküm kurmuştur: "*Öncelikle belirtmek gerekir ki, tespit davası için taraflar arasında bir hukuki ilişkinin bulunması gerekir. Olayda söz konusu işyerlerinde veya bunlardan bazılarında dava tarihi itibarıyla henüz grev kararı alınmadığı anlaşılmaktadır. 2822 sayılı TİS Kanununun 27. maddesinin son fıkrasında ise, uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de lokavt kararı alınabilmesi için, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için grev kararı alınmış olması gerekmektedir. Grev kararı alınmadan lokavt kararı alınamayacağına ve olayda da grev kararı alınmamış bulunduğu göre, lokavt kararı için taraflar arasında bu konuda hukuki ilişkinin varlığından söz edilemez. Bu durumda tespit davasının koşullarından biri gerçekleşmemiştir. (...) Hukuk Genel Kurulu: Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere ve istek hukuki niteliği itibarıyla tespit davasına konu*

3.2.3. Kanuni Lokavta Tabi Olmayan İşçiler

Lokavta katılamayacak işçiler kanunda grev ile birlikte düzenlenmiştir. 275 sayılı Kanuna göre hiçbir suretle üretim veya satışa yöneltilmiş olmamak kaydıyla; niteliği bakımından sürekli olmasında zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını, işyerinin güvenliğinin, makina ve demirbaşlarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerinin bozulmamasını sağlayacak sayıda işçi lokavt dolayısıyla işten uzaklaştırılmaz (m.25).

2822 sayılı Kanuna göre hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydı ile niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını; işyeri güvenliğinin, makine ve demirbaş eşyasının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını; hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi kanuni lokavt sırasında çalışmaya, işveren de bunları çalıştırmaya mecburdur (m.39).

6356 sayılı Kanuna göre hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır (m.65/1).

Kanunda yasaklamalar bakımından işçilere dair bir belirleme bulunmasa da birlikte 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun'da²⁸⁴ yer alan ifadeye göre özel güvenlik görevlileri lokavt dolayısıyla işten uzaklaştırılmaz (m.18). Söz konusu yasak, hem belirtilen kanuna tabi ve işçi niteliğindeki olan özel güvenlik görevlilerini, hem de bu kanuna tabi olan özel güvenlik şirketlerinde çalışan özel güvenlik görevlilerini kapsar. Belirtilen bu durum dışında özel güvenlik şirketlerinde lokavt (ve grev) yapılması mümkündür ve bu işyerleri lokavt (ve grev) yasağı

yapılamayacağına göre, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır." , Y., HGK., 1988/9-695 E., 1988/1021 K., 21.12.1988 T., Akt. GÜNAY, Şerh, s.1184-1185.

²⁸⁴ RG., 10.06.2004/5188.

kapsamında olmadığı için ortaya çıkacak uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözümlenmez²⁸⁵.

Grev ve lokavt dışında kalacak işçilerin niteliği, sayısı ve yedekleri, işveren veya işveren vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren altı iş günü içinde işyerinde yazı ile ilan edilir ve bu ilanın bir örneği taraf işçi sendikasına tebliğ edilir. Bu tebliğden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikası mahkemeye itirazda bulunmazsa ilan hükümleri kesinleşir. İtiraz hâlinde mahkeme altı iş günü içinde kesin olarak karar verir (m.65/2). Bu hükümde “*itiraza dair mahkemenin verdiği kararın kesin olması*” önem arz etmektedir, Yargıtay söz konusu hususu gözeterek hüküm kurmaktadır²⁸⁶.

Grev ve lokavtın uygulanacağı dönemde hangi işçilerin işyerinde çalışmaya devam edecekleri görevli makamca grev ve lokavt kararının bildirilmesinden itibaren üç iş günü içinde kendiliğinden tespit edilerek ilgili işverene ve işçilere yazı ile bildirilir. O işyerinde çalışan ve toplu görüşmede taraf olan işçi sendikası ve şubesinin yöneticileri bu hükme tabi tutulamaz (m.65/4). 6356 sayılı Kanunda yer alan lokavt dışında kalacak işçilerin tespitine dair hükümler benzer şekilde 275 ve 2822 sayılı Kanunlarda da yer almıştır²⁸⁷.

²⁸⁵ **EKMEKÇİ**, s.541.

²⁸⁶ Yargıtay, ilk derece mahkemesince verilen kararın kesin olması sebebiyle davalının temyiz istemini reddetmiştir. :“6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 65. maddesinin ikinci fıkrasında grev ve lokavt dışında kalacak işçilerin niteliği, sayısı ve yedeklerinin belirlenmesine dair tespiti karşı itirazların mahkemece kesin olarak karara bağlanacağı belirtilmiştir. Somut olayda grev ve lokavt dışında kalacak işçi listesine itiraza ilişkin talep yönünden yapılan yargılama sonucunda ilk derece mahkemesince verilen karar kesin nitelikte olduğundan, davalı vekilinin temyiz isteminin reddine oybirliği ile karar verildi.*”, **Y., 9.HD., 2021/506 E., 2021/2662 K., 28.01.2021 T.** Ayrıca bkz. **Y., 9.HD., 2010/3030 E., 2010/3749 K., 16.2.2010 T. ; 22.HD., 2015/23798 E., 2015/24188 K., 07.09.2015 T.**

²⁸⁷ Bkz. "c) a ve b bentlerine göre grev veya lokavtın dışında kalacak işçilerin niteliği ve sayısı toplu iş sözleşmesinde gösterilmemişse, işveren veya işveren vekili, toplu görüşmenin açılışından başlayarak altı iş günü içinde işyerinde yazı ile ilân eder ve bu ilânın birer örneğini toplu görüşmede taraf olan işçi teşekküllerine gönderir. Bu ilânın aleyhinde altı iş günü içinde il hakem kuruluna toplu görüşmede taraf olan işçi teşekküllerinden biri yazı ile itirazda bulunmazsa, ilân hükümleri kesinleşir. İtiraz halinde, il hakem kurulu altı iş günü içinde karar verir. Bu karar kesindir. d) Grev veya lokavtın bir işyerinde uygulanması halinde, hangi işçilerin yukardaki bentler hükümlerine göre, işyerinde çalışmaya devam edecekleri, Bölge Çalışma Müdürlüğüne, 23. maddenin 1 ve 2. bentlerinin 2. fıkralarında söz konusu süre içinde tespit edilerek ilgili işverene ve işçilere yazı ile bildirilir. O işyerinde çalışıp da toplu görüşmede veya toplu iş sözleşmesinde taraf olan işçi teşekkülünün veya o teşekkül mensubu olan alt kademedeki bir diğer işçi teşekkülünün başkan ve yönetim kurulu üyeleri, bu hükme tabi tutulamazlar. Kesin zorunluk halinde, işveren, Bölge Çalışma Müdürlüsünün yazılı izni ile, yukardaki bentlerde sözü edilen işlerin yerine getirilebilmesi için yeni

Grev ve lokavt dışı kalacak işçilerin tespit edilmesi ve bu tespitin kesinleşmesi durumunda, kesinleşen tespitten sonra işverenin Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne başvurarak grev- lokavt dışı kalacak işçi sayısının arttırılması için ek tespit talebinde bulunması halinde, bu ek tespit işlemi hukuken geçersizdir. Zira grev-lokavt dışı kalacak işçi sayısının bir kez tespit edilmesinden sonra yapılacak olan her ek tespit işlemi grevi etkisizleştirir ve kanuna aykırıdır²⁸⁸.

Grev ve lokavta katılamayacak işçiler, her ne sebeple olursa olsun kanuni süre içinde tespit edilmemiş ise işveren veya işçi sendikası çalışacak işçi sayısının tespitini süre geçtikten sonra da görevli makamdan isteyebilir. Görevli makam; bu tespiti, en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ eder. Gerekli hâllerde görevli makam kendiliğinden tespitte bulunabilir. Görevli makamın tespitine karşı, taraflardan her biri mahkemeye altı iş günü içinde itiraz edebilir. Mahkeme, altı iş günü içinde kesin olarak karar verir (m.65/3)²⁸⁹. "En kısa zaman" ibaresinde anlaşılması gereken, işin gerçekleşmesi sürecinde ertelemeyi içermeyen zamandır²⁹⁰.

İşveren, lokavta katılamayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışmayanların yerine, görevli makamın yazılı izni ile yeni işçi alabilir (m.65/5). Belirtilen fıkra karşılık kanun cezai bir hüküm öngörmüştür. Buna göre 65. maddede belirtilen izni almadan yeni işçi alan işveren, izinsiz aldığı her bir işçiyle ilgili olarak 2023 yılı için 5.421 Türk Lirası idari para cezası ile cezalandırılır (m.78/1-ı).

işçi alabilir." (275 sayılı Kanun m.25) ; " *Grev ve lokavt dışında kalacak işçilerin yedekler dahil niteliği ve sayısı işveren veya işveren vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren altı işgünü içinde işyerinde yazı ile ilan edilir ve bu ilanın bir örneği toplu görüşmede taraf olan işçi sendikasına gönderilir. Bu ilandan itibaren altı işgünü içinde işçi sendikası iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itirazda bulunmazsa ilan hükümleri kesinleşir. İtiraz halinde mahkeme altı işgünü içinde karar verir. Bu karar kesindir. Grev ve lokavta katılamayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanuni süre içinde tespit edilmemiş ise, işveren veya işçi sendikası çalışacak işçi sayısının tespitini süre geçtikten sonra da bölge çalışma müdürlüğünden talep edebilir. Bölge çalışma müdürlüğü bu tespiti en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ eder. Gerekli hallerde bölge çalışma müdürlüğü bu tespiti resen yapabilir. Bu tespite karşı taraflardan her biri iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itiraz edebilir. İşletme sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda görevli mahkeme işletmenin merkezine, bölge çalışma müdürlüğü ise, her işyerinin bağlı bulunduğu bölgeye göre belirlenir."* (2822 sayılı Kanun m.39/2,3,4).

²⁸⁸ Konu hakkında bkz. **Y., 9. HD., 2008/1246 E., 2008/1880 K., 22.02.2008 T.**

²⁸⁹ "Bölge Çalışma Müdürlüğü, eksik yapıldığının farkına varması halinde ikinci kez greve ve lokavta katılmayacak işçileri yeniden sayım yaparak saptayabilir.", **Y., 9.HD., 1991/341 E., 1991/534 K., 25.01.1991 T.**, Akt. **MEMİŞ, Halil**, (Açıklamalı-İçtihatlı) 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ve İlgili Mevzuat, Mahalli İdareler Araştırma ve Geliştirme Derneği (MİARGED), Ankara, 2007, s.137.

²⁹⁰ **ÖZDENER/ ÖZSOY**, s.170.

3.2.4. Lokavt Halinde Mülki Amirin Yetkileri

Lokavtın varlığı halinde mülki amirin yetkileri 6356 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi bu kanundan önceki dönemlerde de kanunda yerini almıştır. 275 sayılı Kanunda grev veya lokavt halinde, mahallin en büyük mülkiye âmiri, grev veya lokavt yapılan işyerlerinde gerekli emniyet, inzibat, koruma ve sağlık tedbirlerini ve halkın gündelik yaşaması için zaruri olan ihtiyaçlarının sağlanması amacıyla gereken tedbirleri, bu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla ve kanuni yetkilerine dayanarak alır (m.33). 2822 sayılı Kanunda grev ve lokavt halinde, mahallin en büyük mülki amiri, grev veya lokavt uygulanan işyerlerinde gerekli emniyet, inzibat, koruma ve sağlık işlerini düzenler. Ayrıca halkın günlük yaşamı için zaruri olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak tedbirleri alır. Bu tedbirlerin niteliği, kapsamı, uygulanış tarzı bir tüzükte belirtilir. Ancak alınacak tedbirler kanuni bir grev veya lokavtın uygulanmasına engel olucu nitelikte olamaz (m.50).

6356 sayılı Kanunda lokavt halinde mülki amirin yetkileri grev ile birlikte ortak hükümle ele alınmıştır. Buna göre mahallin en büyük mülkî amirleri halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak, işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak tedbirleri alır. Grev ve lokavtın uygulanması sırasında mahallin en büyük mülkî amirinin kamu düzenine ilişkin alacağı tedbirler, kanuni bir grev veya lokavtın uygulanmasını engelleyici nitelik taşıyamaz (m.74).

1989 yılında Bakanlar Kurulu kararıyla bir tüzük yürürlüğe konulmuştu²⁹¹. Bu tüzükte konuya dair şu ifade yer almakta idi: “*Mülki idare amirleri, grev ve lokavt uygulanan işyerlerinde emniyet, inzibat, koruma ve sağlık işlerini düzenlemek, grev ve lokavtlarda halkın günlük yaşamı için zorunlu ihtiyaçların karşılanmasında ve hizmetlerin yürütülmesinde ortaya çıkabilecek aksamaları gidermek için gerekli önlemleri almakla görevlidirler. Bu görev, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 50. Maddesi ve kamu düzeni ve güvenliğini ilgilendiren ve konuyla ilgili diğer yasaların verdiği yetkilerin kullanılmasıyla yerine getirilir. Önlemler, yasal bir grev ve lokavtın uygulanmasını engelleyici nitelikte olamaz. Valiler ve kaymakamlar,*

²⁹¹ “05.05.2015 T., 2015/7407 K. sayılı tüzük ile 09.08.1989 T., 89/14477 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı”.

bu tüzükte öngörülen önlemlerin alınmasına ve uygulanmasına ilişkin çalışmalarında yardımcı olmak ve danışma görevi yapmak üzere başkanlıklarında bir grev ve lokavt danışma kurulu kurabilirler.”²⁹². Sonrasında ise grev ve lokavt uygulamasında mülki idare amirleri tarafından işçilerin işyerini terk etmemeleri ve/veya işyeri önünde topluluk oluşturmaları halinde gerekli önlemlerin alınacağına dair söz konusu tüzük Bakanlar Kurulu tarafından yürürlükten kaldırılmıştır²⁹³.

3.3. Kanuni Lokavtın Sona Ermesi ve Sonuçları

Kanuni lokavtın sona ermesi, kanuni grevin sona ermesi ile birlikte ortak hükümde düzenlenmiştir. Grevin sona ermesi, 6356 sayılı Kanunun 75. maddesinde belirtilmiştir. Grevi sona erdiren haller tarafların söz konusu grevi sona erdirme kararı, işçi yahut işveren sendikasının sona ermesi ve işçi sendikasının belirli bir oranda sendika üyesini kaybetmesi olarak ifade edilebilir. Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirme kararı, kararı alan tarafça ertesi iş günü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir (m.75/1). Grevin veya lokavtın sona erdiği, görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir. Kanuni grev ve lokavt, ilanın yapılması ile sona erer (m.75/2). Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde grev ve alınmış bir karar varsa lokavt kendiliğinden sona erer ve yetki belgesi hükümsüz olur (m.75/4).

Grevi uygulayan sendikanın, 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 (m.75/6). Mahkemenin grevin sona erdirilmesine dair karar verebilmesi için talep gerekmektedir, mahkeme kendiliğinden bu kararı veremez. Bu hususta mahkemeye başvuruda bulunabilecek kişilerin grevin uygulandığı işyerinin işvereni, bu işverenin üyesi olduğu sendika, o işyerinde çalışmakta olan işçiler gibi grevden etkilenen kişiler

²⁹² DEMİRAL, Mehmet, “Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri ile Grev ve Lokavtlarda Mülki İdare Amirlerinin Görev ve Sorumlulukları, Mevzuat ve Uygulama Örnekleri/ İnceleme-Araştırma Raporu”, İçişleri Bakanlığı Mülkiye Müfettişliği, 2015, S. R-166/14, s.12.

²⁹³ GÜNGÖR, Tuba, Kanuni Grevin Koşulları ve Greve Katılan İşçiler ile İşçi Sendikası Bakımından Doğurduğu Hukuki Sonuçlar, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2016, s.56.

olması gerektiği ifade edilmiştir²⁹⁴. Mahkemenin belirleyeceği tarihte grevin sona ermesi 75. maddenin 2. fıkrasına göre belirlenir ve burada ileriye yönelik bir tarih belirlemesi yapılır²⁹⁵. Yargıtay'a konu olan bir olayda işyerinde sendika üyesi işçi sayısının dörtte üçünün sendikadan istifa ettiklerinden bahisle grev kararının durdurulması ve yetki belgesinin düşmesi talep edilmiştir. İlk derece mahkemesinin yetki belgesinin geçersizliğine karar vermesi üzerine temyiz incelemesini yapan Yargıtay kararı bozmuş, sonrasında ilk derece mahkemesinin direnme kararı üzerine Hukuk Genel Kurulu tarafından direnme kararı onanmıştır^{296 297}.

²⁹⁴ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s.1178.

²⁹⁵ KILIÇOĞLU, Mustafa, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, 1. B., Bilge Yayınevi, Ankara, 2013, s.388.

²⁹⁶ “Dava dilekçesinde, davalı sendikanın yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesi de talep edilmiştir. 6356 sayılı Kanunda, hangi durumlarda işçi sendikasının yetkisinin hükümsüz olacağı, sınırlı bir şekilde sayılmıştır. Ancak 6356 sayılı Kanun'un 75. maddesinin son fıkrasında ¼ oranında üye kaybı olması halinde yetkinin düşeceğine dair herhangi bir hüküm getirilmemiştir. Bu nedenle yetki belgesinin bu sebeple düşeceğini kabul etmek mümkün değildir. Mahkemece yetki belgesinin geçersizliğine ilişkin talebin reddi gerekirken yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesi hatalıdır.” Hukuk Genel Kurulu ise şu şekilde hüküm kurmuştur: “(...) Davacı şirket vekili davalı sendikanın aldığı grev kararını uygulamaya başladığı tarihte mevcut üyelerinin dörtte üçünü (3/4'ünü) kaybettiği için uygulamaya konulan grevin mahkeme kararı ile sona erdirilmesini ve yetkisini kaybettiğinin tespitine karar verilmesini talep etmiştir. Davalı sendika vekili ise yetki belgesinin geçersiz olacağına dair kanunda bir hüküm bulunmadığından bu talebin reddi gerektiğini savunmuştur. Mahkemece davalı sendikanın yetki tespit başvuru tarihindeki üyelerinin dörtte üçünü kaybettiği için uygulamaya konulan grevin sonlandırılmasına ve yetki belgesinin de geçersizliğinin tespitine karar verilmiştir. Özel Daire ile mahkeme arasında grevin sona erdirilmesi gerektiği konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Uyuşmazlık, yetki tespit başvuru tarihindeki üyelerinin dörtte üçünü kaybettiği için mahkeme kararı ile uygulamaya başladığı grevin sona erdirilmesine karar verilen sendikanın bu nedenle yetki belgesinin geçersiz hâle gelip gelmeyeceği noktasında toplanmaktadır. (...) Sendikanın yetkisinin daha ne kadar süre devam edeceğini ve böyle bir durumda ne yapılması gerektiğini mevcut hükümler uyarınca belirlemek mümkün olmadığına göre, burada kanun koyucu tarafından düzenlemesi unutulmuş açık bir kanun boşluğu olduğunu kabul etmek zorunludur. (...) Belirtmek gerekir ki, iş yerinde grev uygulaması sonucu dörtte üç oranında üyesini yitiren sendikanın işçiler adına hareket gücü ortadan kalkar. Kanun işçilerin haklarına bir an önce ulaşabilmelerini sağlamak üzere, yetki belgesi alan sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak üzere gerekli işlemleri bir an önce yapması zorunluluğu getirmiş, aksi takdirde yetki belgesinin geçersiz sayılmasını öngörmüştür. Kısaca, kanunda yetki belgesinin hükümden düşmesine, grevin uygulanamaz hâle gelmesinin zorunlu bir sonucu olarak yer verilmiştir. (...) Sonuç olarak yetki tespit başvuru tarihinde sahip olduğu üyelerinin dörtte üçünü kaybeden ve bu nedenle uygulamaya başladığı grevin mahkeme kararı ile sona erdirilmesine karar verilen davalı sendikanın yetkisinin düştüğünü kabul etmek gerekir. Hâl böyle olunca, mahkemece davalı sendikanın yetki tespit başvuru tarihinde sahip olduğu üyelerinin dörtte üçünü kaybettiği için 04.12.2015 tarihinde uygulamaya koyduğu grevin sonlandırılmasına ve buna bağlı olarak yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesine ilişkin direnme kararı yerindedir. Bu nedenle direnme kararı onanmalıdır.” **Y., HGK., 2017/2783 E., 2017/1427 K., 22.11.2017 T.**

²⁹⁷ Hukuk Genel Kurulunun vermiş olduğu karara katılmamaktayız, zira grev kararının alınması üzerine lokavt konusu gündeme gelebilecektir yetki belgesinin düşmesinde bu durumun göz önünde tutulması doğru olacaktır. Nitekim söz konusu kararda yer verilen öğretici görüşlerinde şu görüşe yer verilmiştir: "Keza bu konuda son görüşe göre ise Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 75/3. maddesine göre, 'Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son

Bir grevin varlığı halinde işçilerin bu grevi katılıp katılmamaları serbesttir. Zira, demokraside grev bir özgürlüktür. İşçiler, greve katılmaya zorlanamaz, söz konusu özgürlük olumsuz grev özgürlüğü olarak ifade edilmektedir. Bu özgürlük, Anayasada “*Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları greve katılanlar tarafından hiçbir şekilde engellenemez.*” (m.54) şeklinde kendini gösterirken 6356 sayılı Kanunda da “*Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez.*” (m.64) şeklinde ifade edilmiştir²⁹⁸. Kanun hükmü gereği grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez (m.75/3).

Grevin iş sözleşmelerine etkilerinden biri, iş sözleşmesinin askıda kalması olup Kanununun 67. maddesinde ifade edilmiştir. Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan işçilerin iş sözleşmeleri grev süresince askıda kalır (m.67/1). İş sözleşmesi askıda kalan işçiler grev dönemi boyunca iş görme edimini yerine getirmeyecektir. İşçinin iş görmemesine karşılık işveren de bu dönemde ücret ve sosyal yardımları ödemeyecektir. Grev süresi, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz ve bu kuralların aksine hükmün toplu iş sözleşmeleri yahut iş sözleşmeleriyle de konulamayacağı ifade edilmiştir (m.67/3). İşçinin askıya alınan borçları, iş görme ve işverenin emir ve talimatlarına uyma borcudur. İşçi ve işveren arasında sözleşmeyle birlikte var olan sadakat borcu devam

verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez.' Yine aynı Kanununun 60/4. maddesine göre, '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.' O hâlde mahkeme kararı ile grevin sona erdirildiği olayda kanuni bir lokavtın bulunup bulunmaması önem ifade eder. Eğer alınmış bir lokavt kararı yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa mahkemenin grevi sona erdirme kararı ile birlikte sendikanın yetkisi de düşmelidir. Alınmış bir lokavt kararı varsa ve lokavt süresi içerisinde uygulamaya konulmuş ise, mahkemenin grevi sona erdirme kararı vermesi sendikanın yetkisini düşürmez. İşçi sendikası lokavt uygulayan işveren karşısında yetkili bir sendika olarak konumunu korur (Sümer, H.Hadi: Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2016 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Tebliğ)".

²⁹⁸ **NANECİ ARICI, Aşlı**, “Türk Hukukunda Kanuni Greve Katılma Serbestisi ve Kanuni Grevde Tarafların Hak ve Yükümlülükleri”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2016, C. 11, S. 2, s.4 ; Grev sona erse dahi işçilerin bir kısmı greve devam etme düşüncesiyle işe başlamaz ise bu halde söz konusu işçilerin yapmış olduğu grev kanun dışı grev teşkil eder. Ancak işçilerin greve devam etmenin dışında bir sebebe dayanarak iş görme edimlerini yerine getirmemeleri halinde kanun dışı grev değil, işçinin devamsızlığı hususu gündeme gelir. Bununla birlikte grevin sona ermesi ve işçilerin işe başlamak istemesine rağmen işverenin işçileri çalıştırmaması halinde eğer işyerinde uygulanmakta olan kanuni bir lokavt kararı yoksa; işverenin bu davranışı, kanun dışı lokavt oluşturur. İşverenin grev sonrası bazı işçilerin işe başlamasını engellemesi ise Türk Borçlar Kanunu'nun 408. maddesi kapsamında işverenin temerrüdü durumu meydana gelir. **SÜMER**, s.297.

eder. İşveren, grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grevin başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır. Ödemeyi yapacak personel de bunun için çalışmakla yükümlüdür. Aksi hâlde 65. maddenin beşinci fıkrası hükmüne göre işveren bu işler için, görevli makamın izniyle yeni işçi alabilir (m.67/2). Grevin sona ermesi halinde, askıdaki iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar yeniden yürürlüğe girecektir²⁹⁹.

Kanuni grevin bir başka sonucu ise 68. maddede ifade edilen işverenin işçi alma ve işçinin başka bir işe girme yasağıdır. İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince, 67. madde hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Ancak greve katılmayacak ve lokavta maruz bırakılmayacak 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 (m.68/1). 4857 sayılı İş Kanunu'nda geçici iş ilişkisi hakkında bir hüküm bulunmaktadır. Buna göre geçici işçi çalıştıran işveren, grevin uygulanması sırasında geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramayacaktır (m.7/5). Ödünç veren işveren işçisini grev süresi boyunca kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır³⁰⁰.

Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler, ancak kendi işlerinde çalıştırılabilir. Bu işçilere, greve katılan işçilerin işleri yaptırılmaz (m.68/2). Belirtilen hükümde kapsama giren işçiler, işleri belirli olan işçilerdir; normal dönemde farklı işlerde çalışan işçileri kapsamaz, bu kişiler aynı şekillerde çalıştırılabilir³⁰¹.

İşyerinde yapılan greve işçilerin bazıları, kendi isteği ile katılmasa da bazı işçiler kanun hükmü gereği greve katılmaktan yasaklıdır. Bu husus, 65. maddede düzenlenmiştir. Buna göre hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla

²⁹⁹ SÜMER, s.290-291.

³⁰⁰ SÜMER, s.294 ; DERELİ, Toker, “Geçici İş İlişkisinin Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Kurulmasına İlişkin Yeni Düzenleme Önerileri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012, y. 7, S. 25, s.13. Söz konusu geçici iş ilişkisi işyerinde bir toplu iş uyuşmazlığının çıkmasından çok daha önce kurulmuş olsa dahi uyuşmazlık grev ve lokavt noktasına geldiğinde geçici işçi artık o işyerinde çalışamaz. KANDEMİR, Murat, “Yasal Greve Katılmak İstemeyen İşçiler ve İşverenin Çalıştırma Serbestisi ve Sınırları”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2005, C. 54, S.4, s.200.

³⁰¹ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, 1171.

niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır (m.65/1)³⁰². İşverenin işçilerinden bunun dışında bir işte çalışmasını istemesi halinde işçilerin bunu reddetmesi mümkündür ve bu durum, fesih için haklı sebep oluşturmaz³⁰³.

3.3.1. Kanuni Lokavtın Sona Ermesi

Kanuni lokavtın sona erdirilmesi, Kanunda kanuni grevin sona erdirilmesiyle birlikte düzenlenmiştir. Buna göre lokavtı sona erdiren farklı durumlar mevcuttur. Taraflarca sona erdirmeye kararının verilmesi, sendikanın kapatılması yahut son bulması grev ve lokavt açısından mevcut iken sadece greve özgü olarak işçi sendikasının belirli oranda üyesini kaybetmesi hali de sona erme başlığı altında değerlendirilebilir.

3.3.1.1. Taraf İradesiyle Lokavtın Sona Erdirilmesi

275 sayılı Kanunda “*kanuni bir grev veya lokavtın sona ermesine dair grev veya lokavta karar vermiş olanlar tarafından alınan kararlar*” şeklindeki ifade ile bu kararı kimlerin alabileceği belirlenmiştir. Buna göre kanuni bir grev veya lokavtın sona ermesine dair grev veya lokavta karar verilmiş olanlar tarafından alınan kararlar, yazı ile karşı tarafa ve bölge çalışma müdürlüğüne bildirilir ve aynı gün, mahallinde çıkan en az bir gazetede, gazete yoksa mutad vasıtalarla ilân edilir. Grev veya lokavt bir işkolunda yapılmışsa, bu bildiri Çalışma Bakanlığına yapılır; bu halde, ilân işlemi, grev veya lokavtın uygulandığı mahallerde çıkan en az birer gazetede, gazete yoksa mutad vasıtalarla yerine getirildikten başka, Ankara ve İstanbul'da çıkan en az ikişer gazete ve Ankara ve İstanbul Radyoları ile de yapılır. Kanuni bir grev veya lokavt, tebliğ ve ilân ile birlikte sona erer (m.34/1). 2822 sayılı Kanunda da kanuni bir lokavtı sona erdirmek için lokavta karar vermiş olanlar tarafından alınan kararlar en geç ertesi işgünü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve bölge çalışma müdürlüğüne bildirilir ve

³⁰² İşverenin grevi etkisiz kılacak biçimde işyerinde bulunan hammaddeleri işyeri dışına çıkarma eylemi açısından konuya dair Yargıtay kararı için bkz. **Y., 9.HD. , 2006/24785 E., 2006/25725 K., 03.10.2006 T.**

³⁰³ **CELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA**, s.1163.

mahallinde çıkan en az bir gazetede, gazete yoksa mutad vasıtalarla ilan edilir. Kanuni lokavt, ilanın yapılması ile sona erer (m.51/1).

6356 sayılı Kanuna göre kanuni bir lokavta karar verilmiş olması halinde bu lokavt kararını veren işveren sendikası yahut sendika üyesi olmayan işverenin iradesiyle sona erer. Kanuni bir lokavtı sona erdirmeye kararı, kararı alan tarafça ertesi iş günü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir. Lokavtın sona erdiği, görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir. Kanuni lokavt, ilanın yapılması ile sona erer (m.75/1,2).

Kanuni grev ve lokavtın ilan ile sona ereceğinin belirtilmesiyle birlikte “ilanın keyfiyetine sağlık şartı kazandırıldığı” ifade edilmiştir³⁰⁴. İşveren mesleki teşekkülünün aldığı lokavtın sona erdirilmesi kararına üye işverenlerin uymaları ve işyerlerindeki lokavtı sona erdirmeleri gerekmektedir. Aksi halde kanun dışı lokavt söz konusu olur^{305 306}.

2822 sayılı Kanuna göre lokavtın sona ermesine dair 51.maddede yer alan süre geçtikten sonra ilanın yapılması halinde geç ilana karşı Kanunda yaptırım öngörülmüştür (m.80/1)³⁰⁷. Buna karşın 6356 sayılı Kanunda ise konuya dair bir yaptırım bulunmamaktadır.

3.3.1.2. Sendikanın Kapatılması yahut Sona Erdirilmesi

İşyerinde yapılmakta olan bir lokavtın sona erdirilmesinin bir başka sebebi de işveren sendikasının kapatılması veya sona erdirilmesi olarak karşımıza çıkar. Bu durum Kanunda şu şekilde ifade edilmiştir: Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde grev ve alınmış bir karar varsa lokavt kendiliğinden sona erer ve yetki belgesi hükümsüz olur (m.75/4). Lokavtı uygulayan işveren sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde lokavt kendiliğinden sona erer (m.75/5)³⁰⁸.

³⁰⁴ ÖZDENER/ ÖZSOY, s.172.

³⁰⁵ TUNÇOMAĞ, s.441.

³⁰⁶ Günümüzde terk edilmiş olan "mesleki teşekkül" kavramına dair bkz. ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.1-2.

³⁰⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.101.

³⁰⁸ 275 sayılı Kanun döneminde lokavt kararını alan işveren mesleki teşekkülünün infisahi halinde lokavtın kendiliğinden ortadan kalkmaması ancak işverenin isterse lokavtı sona erdirebilmesi söz

Dikkati çeken husus, grevi uygulayan işçi sendikasında fıkrada sayılan durumların gerçekleşmesi halinde grev ve varsa lokavtın sona ermesi haline karşılık lokavtı uygulayan işveren sendikasında fıkrada sayılan durumların gerçekleşmesi halinde sadece lokavtın sona ermesidir. Hükme lafzi olarak bakıldığında bu halde grevin son bulmayacağını söylemek mümkündür.

2822 sayılı Kanuna göre lokavtı uygulayan işveren sendikasının herhangi bir sebeple kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi veya faaliyetinin durdurulması hallerinde lokavt kendiliğinden ortadan kalkar (m. 51/3-c.2). Aynı fıkrada grevi uygulayan işçi sendikasının kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi veya faaliyetinin durdurulması hali de düzenlenmiştir ve bu durumda hem grev hem de lokavt sona erer (m.51/3-c.1)³⁰⁹.

275 sayılı Kanuna göre kanuni bir grev veya lokavtın sona ermesine dair grev veya lokavta karar verilmiş olanlar tarafından alınan kararlar, yazı ile karşı tarafa ve Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirilir ve aynı gün, mahallinde çıkan en az bir gazetede, gazete yoksa mutad vasıtalarla ilân edilir. Grev veya lokavt bir işkolunda yapılmışsa, bu bildiri Çalışma Bakanlığına yapılır; bu halde, ilân işlemi, grev veya lokavtın uygulandığı mahallerde çıkan en az birer gazetede, gazete yoksa mutad vasıtalarla yerine getirildikten başka, Ankara ve İstanbul'da çıkan en az ikişer gazete ve Ankara ve İstanbul Radyoları ile de yapılır (m.34/1).

2822 sayılı Kanuna göre kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirmek için grev ve lokavta karar vermiş olanlar tarafından alınan kararlar en geç ertesi işgünü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve bölge çalışma müdürlüğüne bildirilir ve mahallinde çıkan en az bir gazetede, gazete yoksa mutad vasıtalarla ilan edilir. Kanuni grev ve lokavt ilanının yapılması ile sona erer (m.51/1). Grevin veya lokavtın sona erdiği görevli makam tarafından ilan edilir (m.51/3-son).

6356 sayılı Kanuna göre lokavtın sona ermesi halinde, bu durum ilan edilir. Kanuna göre grevin veya lokavtın sona erdiği, görevli makam tarafından işyerinde ilan

konusu olup kanuni lokavtı ortadan kaldıran sebepler noktasında tartışmalı bir durum olarak ifade edilmiştir. Bkz. **TUNÇOMAĞ**, s.443.

³⁰⁹ *Mollamahmutoglu*'na göre lokavtın sona ermesi, işveren sendikasının kapatılması, feshedilmesi veya infisahi veya faaliyetinin durdurulması durumlarının doğal bir sonucudur. **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.102.

edilir. Kanuni grev ve lokavt, ilanının yapılması ile sona erer. Bu ifadede görevli makam ile anlatılmak istenen, Kanunun ikinci maddesinde yer alan işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlık olacaktır (m.2/1-c).

Taraflar menfaat uyuşmazlığı kapsamında özel hakeme başvurma noktasında yazılı olarak anlaşılırsa grev ve lokavt uygulaması son bulur³¹⁰. İşverenin işyerini kapatması halinde mevcut lokavtın ne olacağı hakkında net bir kural yoktur. Somut olayın özelliklerine göre düşünülmesi gerekmektedir. İşveren işyerini kapatma niyetinde samimi ve gerçek ise işçilerin sürekli olarak çalıştırılmaması sebebiyle kapatma ile lokavt fiilen sona erer³¹¹. İşverenin var olan işçilerden, işçi sendikasıdan yahut yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden kurtulmak adına işyerini kapatması ve sonrasında işyerini yeni işçilerle aynı yahut başka yerde açması kanun dışı lokavt olarak ifade edilebilir³¹². İşyerini kapatmanın gerçek ve samimi olduğunun ifade eden en önemli hususun işyerinin ekonomik durumu olduğu söylenebilir³¹³. Buna karşın

³¹⁰ GÜNAY, s.1109.

³¹¹ TUNÇOMAĞ, s.444.

³¹² ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, Yenilenmiş 7.B., DER Yayınları, İstanbul, 2006, s.453.

³¹³ TUNÇOMAĞ, s.448. Yargıtay bir kararında şu şekilde hüküm kurmuştur: "(...)Sendika, işverenin greve engel olmak için işyerini kapattığını iddia etmektedir. İşyerinin ekonomik nedenler dışında kapatılması halinde sendikanın grev hakkı haksız bir şekilde önlenmiş olacaktır. O halde mahkemece yapılacak iş, davacı sendikanın iddiasını tahkik etmek, özellikle davalı şirketin defterleri üzerinde bilirkişi incelemesi yaptırarak kapatmayı gerektirecek ekonomik nedenlerin mevcut olup olmadığını araştırmak ve sonucuna göre bir karar vermektir ibarettir.(...)" **Y., 9. HD., 14581/18874, 04.10.1976 T.** Bir başka kararında ise Yargıtay "İşverenin (davalının) işyerini kapatma iradesinin resmi arabolucu tutanağının tebliğ üzerine açıklandığı ve kapatmanın da bu yöndeki iradenin açıklandığı günde gerçekleşmek istenildiğinden işverenin işyerini kapatması samimi olmayıp toplu iş sözleşmesi prosedürünü engellemeye yönelik bir davranıştır." şeklinde hüküm kurmuştur. **Y. 9.HD., 90/6798 E. 90/7405 K., 16.06.1990 T.** Aynı şekilde bir başka olayda "Bir işverenin geçmiş yıllarda zarar etmiş ve işyerini kapattığını Jandarma Komutanlığına, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına, Çalışma Müdürlüğüne, İş ve İşçi Bulma Kurumuna bildirmiş olması, gerçek anlamda işyerinin kapatıldığının kesin bir delili olamaz... Olayda işverenin kendi teşebbüsü ile işyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda işçileri topluca işten uzaklaştırdığı görülmektedir. Bu hal, kanundaki lokavtın tanımına uygundur. Ne var ki, söz konusu lokavt yasal değildir... Davalının kapatma kararının gerçek ve samimi olmadığı, yasal grevi engellemek amacıyla hareket ettiği anlaşılmaktadır." şeklinde karar vermiştir. **Y., 9.HD., 91/9017 E., 91/9388 K., 07.06.1991 T.** Yargıtay bir kararında yapılan bir grev karşısındaki işverenin hareketini yasaya karşı hile kabul etmiştir: "Davalı sendikanın yetki alıp toplu görüşme yaptığı A.

işveren, işyerini kapatmakla işçileri uzaklaştırmak ve toplu iş sözleşmesi sürecini başarısızlığa uğratma amacıyla hareket ediyorsa bu durum kanun dışı lokavt sayılmalıdır³¹⁴.

3.3.2. Kanuni Lokavtın Sonuçları

3.3.2.1. İş Sözleşmelerine Etkisi

Kanuni lokavtın sonuçları, kanuni grevin sonuçlarıyla paralel şekilde düzenlenmiştir. Bu sebeple öğretide grevin sonuçlarına dair ifadelerin çoğu lokavt için de geçerli kabul edilmiştir. Kanuni lokavtın sonuçlarını, kanuni lokavta uğrayanlar ve kanuni lokavta uğramayanlara dair sonuçlar olarak ele almak mümkündür. Kanuni lokavta uğramayan işçiler bakımından sonuçlarını ifade etmek gerekirse, grev ve lokavt süresince çalışmak zorunda olduğu belirtilen işçilerin çalışmaktan kaçınması halinde iş sözleşmeleri işveren tarafından bildirimsiz feshedilebilir ve bu halde işçiler sözleşmenin sona ermesine bağlı olan işçilik alacaklarını kaybeder. Ayrıca bu sürede işyerinde çalışmak zorunda olan bu kişilerin sözleşmeleri devam eder ve işverenin bu işçileri çalıştırmaması halinde ücretlerini ödeme borcundan kurtulamaz, aynı zamanda işçiler iş sözleşmesini bildirimsiz feshedebilir³¹⁵. Kanuni lokavta uğrayanlar ise aşağıda farklı başlıklar altında incelenmiştir.

3.3.2.1.1. İş Sözleşmesinin Askıda Kalması

275 sayılı Kanunda da bu husus kanuni lokavta uğramış olan işçilerin iş sözleşmelerinden doğan hak ve borçlarının, lokavtın sona ermesine kadar askıda kalacağı (m.27/1) şeklinde ifade edilmiştir. 2822 sayılı Kanuna göre kanuni lokavta uğramış olan işçilerin iş sözleşmelerinden doğan hak ve borçları, lokavtın sona ermesine kadar askıda kalır. İşveren, lokavt sebebiyle akdi ilişkileri askıda kalan işçilerin lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini mutad ödeme

Kargo lojistik Hizmetler Ltd. Şti.nin Bülent'e ait Şafak Mah, 5020 Sok. No: 73 adresinde faaliyet gösteren işyerinin grev uygulaması sırasında kapatılıp davacının 8.7.2003 tarihinde açmış olduğu işyerinin aynı kargo şirketine ait araçlara hizmet verdiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Grev kapsamındaki işyerinin kapatılıp aynı işlerin başka bir adreste başka bir kişiye ait işyerine nakledilmesi suretiyle grevin engellenmek istenmesi yasaya karşı hile durumunu oluşturur. Bu durumda davacı işyerinde yapılan grevin yasaya uygun bulunduğundan grevin yasa dışı olduğunun tespiti ve ihtiyati tedbir yoluyla durdurulması yolundaki davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır." Y., 9.HD., 2004/4478 E., 2004/22150 K., 06.10.2004 T.

³¹⁴ AKYİĞİT, s.674.

³¹⁵ NARMANLIOĞLU, s.732.

gününde ödemek zorundadır. Ödemeyi yapacak personel de bu hususta çalışmaya mecburdur. Aksi halde 40. maddenin ikinci fıkrası hükmü uygulanır. Lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamaz. Toplu iş sözleşmelerine veya iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamaz. Lokavt süresince işçiler Sosyal Sigortalar Kanununun ilgili hükümlerinden yararlanmaya devam ederler (m.42).

6356 sayılı Kanuna göre kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri lokavt süresince askıda kalır (m.67/1). Bu halde kanuni lokavt işverenin işçilere iş ve ücret vermemesini meşru kılmaktadır³¹⁶. İşverenin lokavt sebebiyle askıda kalan en önemli borcu ücret ödeme borcu olur. Bunun dışında işverenin ücret ödememesine bağlı olarak ücretlerden sendika ödentisi ve sosyal sigorta primlerini kesip yatırma durumu da olmaz³¹⁷. Söz konusu hüküm gereği bu durumlarda iş sözleşmesi askıda kalacağından, kural olarak yıllık ücretli izin kullanılamaz^{318 319}.

Askı süresi içinde herhangi bir çalışma söz konusu değildir ancak iş sözleşmesi varlığını sürdürmektedir. Askı süresince iş görme ve ücret ödeme şeklindeki asli edimlerin yokluğuna karşın diğer edimler ve iş ilişkisi devam etmektedir. Buna karşın kanun koyucu işçinin kıdemi konusunda istisna getirmiştir. Söz konusu hükümle birlikte askı süresinin kıdem tazminatı hesabında göz önünde bulundurulmayacağı öngörülmüştür³²⁰. Kanun, sadece kıdem tazminatı özelinde bu ifadeye yer vermiştir,

³¹⁶ **TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL**, s.456. Bu dönemde işçiye ücret ödenmemesi kuralının aksi de kararlaştırılmaz. **EKMEKÇİ**, s.575 .

³¹⁷ **TUNÇOMAĞ**, s.433-434.

³¹⁸ **TİRYAKİ**, s.1054.

³¹⁹ Yargıtay'ın bu konuda vermiş olduğu bir karar şu şekildedir: "...*Taraflar arasındaki uyuşmazlık, son yıla ait yıllık ücretli izin parasının ödenip ödenmeyeceği konusuna ilişkin bulunmaktadır. Salt işe girişi ve ayrılışı dikkate alınırsa davacının bu alacağa hakkı bulunduğu sonucuna varmak gerekir. Ancak dosyadaki bilgi ve belgelere göre 1990 yılında işyerinde 2 ay süre ile uygulanan greve davacı işçi de katılmış ve çalışmamıştır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 42. maddesine göre işçinin hizmet akdinde doğan hak ve borçları grev süresince askıda kalır ve süre kıdem tazminatı hesabında olduğu gibi, yıllık ücretli izin konusunda da dikkate alınamaz. Aynı şekilde 1475 sayılı İş Kanunu'nun 51. maddesinde yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışmış gibi sayılan haller arasında yasal grevde geçen süreler gösterilmemiştir. Böyle olunca son yıl izin alacağı ile ilgili davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...*", Grev hakkında verilen bu eski tarihli karar bizce de isabetli olup benzer şekilde lokavt durumunda da benzer hükmün söz konusu olacağını düşünmek mümkündür. **Y., 9.HD., 6578/18035, 30.02.1996 T.**

³²⁰ **NARMANLIOĞLU**, s.741.

ihbar tazminatı yahut iş güvencesinden yararlanmak için geçirilmesi gereken altı aylık sürenin hesabında bu sürenin gözetilip gözetilmeyeceğine dair bir belirleme yapılmamıştır. Öğretide yer alan bir görüş ise burada bildirim süreleri ve iş güvencesine esas hizmet süresinin hesaplanmasında ve diğer kıdeme bağlı haklarda grev ve lokavtta geçen sürenin dikkate alınmaması gerektiği ifade edilmiştir³²¹.

Kanuni lokavtın varlığı halinde var olan askı süreci çalışılmış olarak kabul edilmeyeceği için işçinin kazanacağı yıllık ücretli izin hakkının varlığı için gereken bir yıllık çalışma süresinin meydana gelmesi de gecikir. İşçinin lokavttan önce yıllık ücretli izin hakkını kazanması durumunda işverene izne çıkılacağı söylenerek izne çıkılabilir ve izin parası istenebilir³²².

Haftanın tatilden önceki günlerinin çalışılmış olması ve lokavta hafta tatili günü başlanmış olması halinde işçiler hafta tatili ücretine hak kazanır³²³. İşçiler grev ve lokavt süresine denk gelen ulusal bayram ve genel tatil günlerine dair ücret karşılığını alamazlar³²⁴. Grev ve lokavta rastlayan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmama tatilden değil iş mücadelesinden kaynaklanmaktadır³²⁵.

İşveren grev ve lokavtın başlaması sebebiyle işlemiş ücretler için ödeme gününü mutad ödeme gününden daha ileri bir tarihe çekemez, işçi sendikası da işvereni bu ödeme gününden önce ödeme yapmaya zorlayamaz. Buna karşın işverenin kendi rızasıyla ödemeyi söz konusu günden önce yapması da mümkündür³²⁶.

İşveren, lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır. Ödemeyi yapacak personel de bunun için çalışmakla yükümlüdür. Aksi hâlde 65. maddenin beşinci fıkrası hükmü uygulanır (m.67/2). 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 (m.67/3).

³²¹ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s.1167.

³²² TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s.456-457.

³²³ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s.1166.

³²⁴ SÜMER, Uygulamalar, s.696.

³²⁵ EKMEKÇİ, s.580-581.

³²⁶ EKMEKÇİ, s.578.

İş sözleşmesinin askı halinde iş sözleşmesine bağlı olan yükümlülükler ve bu kapsamda işçinin sadakat ve bağlılık borcu askı sürecinde de devam edecek ve bu yükümlülükler aykırılık halinde iş sözleşmesinin haklı veya geçerli sebeple fesih sebebini doğurur (TBK m.396). İşçinin sadakat borcu kapsamında işverene ve işyerine zarar verebilecek her türden davranıştan kaçınması gerekmektedir. İşçinin işverenle rekabet etmeme borcu devam eder, ayrıca işçi işverenin meslek sırlarını açıklayamaz. İşverenin de söz konusu dönem sebebiyle gözetim yükümlülüğü sona ermez, bu dönemde işçilerin işyerinde kalan eşyalarının korunma yükümlülüğünün sürmesi örnek olarak ifade edilebilir³²⁷. Bu açıdan işveren lokavtın devamı esnasında dahi işçilerini ve onların eşyalarını ve takımlarını koruma yükümlülüğü altındadır³²⁸.

Askı hali kanunda emredici olarak düzenlenmiştir. Bu açıdan kanuni bir lokavtın (veya grevin) fesih için haklı neden oluşturduğuna veya iş sözleşmelerinin bu durumda sona ereceğine dair anlaşma yapılırsa bu anlaşma geçersiz olur³²⁹. Kanuni lokavt (veya grevin) sona ermesiyle birlikte askı durumu sona erer ve işveren tarafının ücret ödeme, işçi tarafının ise iş görme yükümlülükleri yeniden başlar³³⁰. Lokavt sona ermesine rağmen grevin devam etmesi halinde iş sözleşmesinden doğan borçlar kanuni grev sebebiyle askıda kalmaya devam eder³³¹.

Lokavtın sendika yahut işverenin iradesiyle sona erdirilmesi halinde lokavt sebebiyle askıya alınan iş sözleşmeleri yeniden hüküm doğurmaya başlayacaktır³³². Lokavtın kaldırılmasına karşılık işveren işçilerin bir kısmına iş vermemiş ise bu halde işverenin temerrüdü hususu gündeme gelir. İşverenin tüm işçilere iş vermemesi halinde ise kanun dışı lokavt söz konusu olur³³³.

³²⁷ EKMEKÇİ, s.582.

³²⁸ TUNÇOMAĞ, s.434.

³²⁹ EKMEKÇİ, s.584, bununla birlikte askı halinde başka bir fiile dayanarak geçerli veya haklı nedenle fesih söz konusu olabilir, bkz. **a.g.e.**, s.584 .

³³⁰ DOĞAN, Cahid, İş Hukuku, Niğde Üniversitesi- Niğde Meslek Yüksekokulu, Tekten Ofset Matbaacılık, Niğde, 2000, s.313.

³³¹ SÜMER, s.308 ; ŞAKAR, s.453.

³³² TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s.470.

³³³ TUNÇOMAĞ, s.443.

3.3.2.1.2. İşçi Alma ve Başka İşe Girme Yasağı

Söz konusu yükümlülük iş sözleşmesinin askıda kalması hususunun bir sonucu değildir, ayrıca kabul edilen bir durumdur³³⁴. İşçi alma ve başka işe girme yasağı, 6356 sayılı Kanunda grev ile birlikte 68. maddede düzenlenmiştir.

275 sayılı Kanuna göre kanuni bir lokavt dolayısıyla iş sözleşmesinden doğan hak ve borçları askıda kalan işçiler, başka bir iş tutamazlar. Aksi halde, işçinin iş sözleşmesi, işverence feshin ihbarına lüzum olmaksızın ve herhangi bir tazminat ödenmeksizin feshedilebilir (m.27/3). 2822 sayılı Kanunda da aynı hüküm yer almaktadır(m.43/3).

6356 sayılı Kanuna göre kanuni bir lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, 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 (m.68/3).

Bu yasak, lokavtın etkinliğini korumak amacını taşımaktadır³³⁵. İfade edilen başka iş kavramına özel işler, resmi işler, iş sözleşmesine tabi işler ve serbest işler girmektedir³³⁶. Ayrıca yasak olarak bahsedilen çalışma başka işveren yanında çalışma olduğu için sözgelimi işçinin bu süre içinde *Tuncay/Kutsal*'ın deyişiyle “*sokakta kendi hesabına su, gazete veya limon satması*” yahut “*kendi taksisinde şoförlük yapması*” gibi durumlar mümkün olur. Buna karşın işçinin yukarıda ifade edilen yasağa uymaması haline karşılık kanunda bir cezai yaptırım ise öngörülmemiştir³³⁷. Maddede açık bir şekilde başka bir işverenin yanında çalışma yasaklanmış, buna karşın söz konusu dönemde işçinin gelir getiren başka bir işi bağımsız olarak yapması yasaklanmamıştır³³⁸. Kanaatimizce de kanunun amacı ve lafzı göz önünde tutulduğunda, işçinin lokavt döneminde başka bir işverenin emri altında çalışmasının

³³⁴ TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s.457.

³³⁵ TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s.457.

³³⁶ GÜNAY, s.1155. İşçiler bu süre içinde örneğin seyyar satıcılık, hamallık gibi işler de yapamayacaktır. DOĞAN, s.310.

³³⁷ TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s.457-458.

³³⁸ SÜMER, s.306.

yasaklanması bağımsız şekilde çalışamayacağı sonucunu ortaya koymaz, bu dönemde işçi bağımsız şekilde çalışabilir.

275 sayılı Kanuna göre işveren, kanuni bir lokavtın süresi içinde iş sözleşmelerinden doğan hak ve borçları askıda kalmış olan işçilerin yerine, hiçbir suretle, daimi veya geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz (m.27/2).

2822 sayılı Kanunda söz konusu durum “*İşveren, kanuni bir grevin veya lokavtın süresi içinde, 42. madde hükmü gereğince hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları askıda kalmış olan işçilerin yerine, hiçbir surette daimi veya geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz.*” şeklinde ifade edilmiştir. Cümlenin devamında ise “*39. madde uyarınca grev ve lokavta katılmayacak işçilerden, haklı sebeple hizmet akdi feshedilenlerin yerine yeni işçi alınması imkanı saklıdır.*” hükmü mevcuttur. (m.43/1). Bu ifade 6356 sayılı Kanun ile genişletilerek iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yanında ölen, kendi isteği ile ayrılan işçilerin yerine de işçi alınabilecek hale getirilmiştir³³⁹.

6356 sayılı Kanuna göre işveren, kanuni bir lokavt süresince, 67. madde hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Ancak lokavta maruz bırakılmayacak 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 (m.68/1). Burada bahsedilen 67. madde hükmü, kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmelerinin grev ve lokavt süresince askıda kalacağı (m.67/1) hükmüdür.

İş sözleşmesi askıda kalan kısmi süreli çalışan işçi başka bir işveren ile kısmi süreli iş sözleşmesi yaparak bu süre içinde çalışabilir ve grev ve lokavt başlamadan

³³⁹ NARMANLIOĞLU, s.743-744.

önce çalışmakta olması da şart değildir³⁴⁰. Ayrıca bu yasak, iş sözleşmesinin askıda kaldığı süre için geçerlidir, belirli süreli şekilde iş sözleşmesiyle çalışan işçinin sözleşme süresinin bu süreçte dolması halinde işveren bu işçinin yerine yeni bir işçi alabilir, bu durum kuralın ihlali niteliğini taşımaz³⁴¹.

4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan hüküm gereği geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 6356 sayılı Kanununun 65. maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz (m.7/5)³⁴².

İşverenlerin başka işçi çalıştırmaması yükümlülüğüne aykırı davranması durumuna, kanunda ceza hükümleri bağlamında da bir hüküm öngörülmüştür. Bu hüküm “68. madde hükmüne aykırı şekilde grev yapan işçilerin yerine işçi çalıştırma” hususunu düzenlemiştir (m.78/1-i), ancak lokavta dair lafzi bir belirleme yapılmamıştır.

3.3.2.1.3. İşçilerin İşyerinden Ayrılma Zorunluluğu

275 sayılı Kanunda bir işyerinde lokavtın uygulanmaya başlanması ile birlikte, işçilerin, işyerinden ayrılmak zorunda oldukları ifade edilmiştir (m.24/1). 2822 sayılı Kanuna göre de bir işyerinde lokavtın uygulanmaya başlaması ile birlikte işçiler işyerinden ayrılmak zorundadırlar (m.38/1).

6356 sayılı Kanuna göre greve katılan işçiler gibi lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır (m.64/1). Buna karşın belirli sebepler dolayısıyla bazı işçilerin işyerinden ayrılmaması kuralı getirilmiştir. Bu işçiler, kanunda belirtilmiştir. Söz konusu düzenleme, grev ile birlikte ortak bir düzenlemedir. Bununla birlikte lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri yasaktır (m.64/2).

İşçilerin işyerinden ayrılmamasına dair kanun, cezai bir hüküm öngörmüştür. Buna göre greve katıldıkları veya lokavta maruz kaldıkları hâlde, grev veya lokavtın uygulandığı işyerlerinden ayrılmayanlar ile işçileri bu eylemlere zorlayan veya teşvik

³⁴⁰ CANIKLIOĞLU, Nurşen / YAMAKOĞLU, Efe, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısmi Süreli Çalışma”, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 2013, C. 27, S.4, s.20.

³⁴¹ NARMANLIOĞLU, s.743.

³⁴² Konu hakkında bkz. DURSUN ATEŞ, Sevgi, İşverenin Yönetim Hakkı, 1. B., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

edenler fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde 2023 yılı için 5.421 Türk Lirası idari para cezası ile cezalandırılır (m.78/1-h).

3.3.2.2. Konut Haklarına Etkisi

Kanuni lokavtın konut haklarına etkisinde söz etmek için öncelikle konut kavramını ifade etmek gerekir. Konut ifadesinden anlaşılması gereken; tek başına yahut ailesiyle birlikte veyahut birden çok işçinin ikamet ettiği yerdir. Bu yer; baraka, çadır, lojman, bağımsız bölüm ve yatakhaneyi de barındıran bir kavramdır. Söz konusu ikametın işçinin yerleşme niyetiyle oturduğu yer değil iş ilişkisi kapsamında işçinin oturması için özgülünen yer olarak kabul edilmesi doğru olur³⁴³. *Oğuzman* konutun işyerinde bulunması durumunda konuttan yaralanmak için işçilerin işyerine girebileceklerini ve bu durumun “grev ve lokavt halinde işçilerin işyerinden ayrılma zorunluluğu”na aykırılık oluşturmayacağını ifade etmiştir³⁴⁴.

Konut haklarına dair düzenleme; grev³⁴⁵ ve lokavt için ortak şekilde düzenlenmiştir (m.69). Bu düzenleme 275, 2822 ve 6356 sayılı Kanun ile yapılmıştır. Her üç dönemde de konut hakları aynı doğrultuda ifade edilirken belirli noktalarda farklılıklar mevcuttur. Lokavtın konut haklarına etkisi şu şekilde ifade edilebilir:

a. İşveren, kanuni bir lokavt süresince lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve kendisi tarafından sağlanmış olan konutlardan çıkmalarını isteyemez (m.69/1). Bu düzenleme aynı şekilde 2822 sayılı Kanunda da bulunmasına karşın (m.44/1-c.1) 275 sayılı Kanunda söz konusu durumda işverenin işçilerin konuttan çıkmalarını “*hiçbir halde*” isteyemeyeceği vurgusu yapılmıştır (m.28/1-c.1). 275 ve 2822 sayılı Kanun döneminde aynı fıkrada bir süreyle sınırlandırılmıştır. Bu süre doksan gündür ve söz konusu yasak 275 sayılı Kanunda “*Lokavtın işyerinde ilanından başlayarak fiilen aralıklı da olsa doksan gün devam etmesinden sonra uygulanmaz.*” (m.28/1-c.2) iken 2822 sayılı Kanunda ise “Lokavtın işyerinde uygulanmaya başlamasından itibaren doksan gün devam eder.” şeklindedir (m.44/1-c.2).

³⁴³ NARMANLIOĞLU, s.748-749, dn.604.

³⁴⁴ OĞUZMAN, s.179, dn.41.

³⁴⁵ İlgili hükümlerle birlikte grev süresi boyunca iş sözleşmesi askıda kalan işçilerin konuttan çıkması için bir mecburiyetin olmaması ve konut haklarının grevde bir baskı aracı olarak kullanılmaması amaçlanmıştır. ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s.1172.

b. İşveren, bu konutlarda oturan işçilerden lokavt süresi içinde konutların onarımı, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma giderleri ile rayiç kirayı talep edebilir (m.69/2). 275 sayılı Kanunda (m.28/2) ve 2822 sayılı Kanunda (m.44/2) bu düzenlemeye paralel şekilde işçilerin bu dönemdeki masraf ve rayiç kirayı işverene ödemek zorunda oldukları ve ayrıca bu durumun belirtilen doksan günlük süre içinde söz konusu olacağı ifade edilmiştir.

c. İşveren, konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetlerini, kanuni lokavt süresince kısıntıya uğratamaz. Ancak bu hizmetlerin kanuni lokavt yüzünden kısıntıya uğramış olanlarının devamı, işçiler tarafından istenemez. (m.69/3)³⁴⁶. 275 sayılı Kanunda (m.28/3) ve 2822 sayılı Kanunda (m.44/3) bu düzenleme aynı şekilde mevcuttur.

Özetle kanuni bir lokavtın varlığı halinde işveren kendisi tarafından sağlanan ve işçilerin oturdukları konutlardan çıkmalarını isteyemez. Lokavt süresince işçilerden kira bedeli ve diğer konut masraflarını talep edebilir ve bu süreçte konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetlerini kısıntıya uğratamaz, ancak eğer lokavt sebebiyle hizmet kısıntıya uğramışsa işçi tarafından devamı istenemez.

275 sayılı Kanunda konut hakkına dair cezai bir hüküm öngörülmüştür. Buna göre 23. madde hükümlerine aykırı olarak işçileri konutlarından çıkaran veya bu konutların su veya gaz veya aydınlatma veya ısıtma hizmetlerini kesen işveren veya işvereni bu yolda hareket etmeye zorlayan veya teşvik eden veya bunun için propaganda yapanlar, iki bin liradan az olmamak üzere ağır para cezasına ve bir aya kadar hapis cezasına mahkûm edilirler. Tekerrür halinde, bu cezaların üç katma hükmolunur (m.62/2). 2822 sayılı Kanuna göre de 44. madde hükmüne aykırı olarak işçileri konutlarından çıkaran veya bu konutların su, gaz, aydınlatma veya ısıtma hizmetlerini kesen işveren veya işvereni bu yolda hareket etmeye zorlayan veya teşvik eden veya bunun için propaganda yapanlar, fiilleri daha ağır cezayı gerektiren bir suç oluşturmadığı takdirde, bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır (m.78/4). Buna karşın 6356 sayılı Kanunda “ceza hükümleri”(m.78) bağlamında söz konusu duruma

³⁴⁶ İşverenin bu yükümü özellikle konuta girmek için işyerinden geçme zorunluluğunun olduğu durumlarda konutlara olan ulaşımın kapatılmaması ve giriş çıkışın zorlaştırılmaması yükümlülüklerini de ifade eder. **EKMEKÇİ**, s.606.

karşılık bir kural öngörülmemiştir. Kanaatimizce önceki kanunlarda bu duruma karşılık bir cezanın öngörülmesine karşın 6356 sayılı Kanunda idari para cezasının dahi öngörülmemiş olması kanuni bir eksiklik oluşturmakta ve böylelikle iş ilişkisinin genel olarak güçlü tarafını oluşturan işverenin hükmü kötüye kullanma durumunu meydana getirmektedir. Zira, 6356 sayılı Kanunda önceki kanun düzenlemelerinde olduğu gibi işverenin konut hakkı bağlamında bir yasaklamanın bulunmasına karşın bir yaptırımın öngörülmemesi konut hakkına dair tam bir koruma sağlamayacaktır.

3.3.2.3. Lokavt Gözcüsü Bulundurma ve Pankart Asma

Kanuni lokavtın bir sonucunu da işyerinde lokavt gözcüsünün bulundurulması ve pankart asma olarak ifade etmek mümkündür.

3.3.2.3.1. Lokavt Gözcüsü Bulundurma

Lokavt gözcüsü, 6356 sayılı Kanunda grev ve lokavt gözcüleri şeklinde birlikte düzenlenmiştir. Buna göre işyerinde lokavt ilan etmiş olan işveren sendikası, kanuni bir lokavt kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin lokavt kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla lokavtın kapsamına giren işyerlerine gözcüler gönderebilir (m.73/3).

Lokavt gözcülerinin düzenlendiği maddede grev gözcüleri de ifade edilen fıkradaki düzenlemeye paralel şekilde ele alınmıştır (m.73/1). Grev gözcüleri, grev kararı alınmış olan işyerinde grevin uygulanıp uygulanmadığını denetlemek amacıyla sendika tarafından görevlendirilen kişiler olarak tanımlanabilir.

6356 sayılı Kanun'un 73. maddesi gereğince grev gözcülerinin görevi, sadece sendika üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın denetlemektir. Grev gözcüleri, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmalarını engelleyemez, giriş çıkışlarda işçileri durduramaz veya kimlik kontrolü veya benzeri uygulamalar yapamaz³⁴⁷. Bu tür bir düzenleme lokavt gözcüleri için lafzi olarak ifade edilmemiştir. Bu durum, 2822 sayılı Kanun'da da aynı şekildedir (m.48/2). Her ne kadar düzenleme bu şekilde olsa da

³⁴⁷ GÜNGÖR, s.74-75.

düzenlemenin amacı gereği söz konusu ifadenin lokavt gözcülerini de kapsamına alması gerektiğini söylemek mümkündür.

Nitekim öğretilerde de lokavt gözcülerinin “lokavta uyulup uyulmadığını denetlerken çalışma serbestliğine aykırı davranamayacakları” ve bu sebeple lokavt dışında kalacak olan işçilerin çalışmalarına engel olamayacakları ifade edilmiştir³⁴⁸. Lokavt gözcüleri görevlerini herhangi bir cebir, şiddet veya tehdit aracı kullanmadan yapar³⁴⁹.

275 ve 2822 sayılı Kanunlarda grev gözcüleri ve lokavt gözcüleri, ayrı maddelerde ifade edilmiştir ve her iki Kanunda da 6356 sayılı Kanunda yer alan düzenlemeye paralel düzenlemeler bulunmaktadır. 275 sayılı Kanun döneminde en çok ikişer grev gözcüsünün konulabileceği belirtilmişken 2822 sayılı Kanunda bu sayı dörde çıkarılmıştır. Aynı şekilde 6356 sayılı Kanunda grev gözcülerinin sayısının en çok dört olduğu ifade edilmiştir (m.73/1). Grev gözcülerinin azami sayısı belirtilmesine karşın lokavt gözcüleri için böyle bir belirleme yapılmamıştır.

Grev gözcüleri açısından işçi sendikasının kendi üyeleri arasından bir belirlemenin yapılacağı ifade edilmişken lokavtta karşıt şekilde ifade bulunmamaktadır. Ancak kanaatimizce lokavt gözcülerinin de işveren sendikasının kendi üyeleri arasından belirleneceğinin kabulü doğru olur. Ayrıca kanunun ifadesine bakılırsa işyerinde lokavt ilan eden işveren sendikası lokavtın kapsamına giren işyerlerine gözcüler gönderebilir (m.73/3). İfadenin lafzi yorumuyla sendikanın bu yetkisini istemesi halinde kullanabileceğini, bu konuda takdir yetkisinin bulunduğunu söylemek mümkündür.

³⁴⁸ Konu hakkında bkz. **TUNÇOMAĞ**, s.438. Yargıtay'ın grev gözcüleri hakkında vermiş olduğu bir kararda "... işçileri tarafından yapılan grevde sendikanın 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 31. maddesi gereğince gözcü olarak vazifelendirildiği, sanığın fabrika içindeki lojmana gitmek için fabrika kapısına arkadaşları ile birlikte gelen fabrika müdürünün eşi müşterinin bindiği otomobili içerisinde greve katılan veya yabancı bir işçinin işyerine girmek için bulunup bulunmadığının kontrol maksadıyla çok kısa bir müddet durdurarak aramaktan ibaret bulunan eyleminde şahıs hürriyetini tahdit suçunun unsurları bulunmadığı gözetilmeden yazılı düşünce ile mahkumiyetine karar verilmesi bozmayı gerektirmiş...", **Y., 4.CD., 6701 E., 6616 K., 28.10.1965 T.** Lokavt gözcülerinin grev gözcülerine paralel şekilde düzenlenmiş olması sebebiyle bu karar, lokavt gözcülerinin sujesi olduğu benzer bir olayda ne şekilde hüküm kurulabileceğinin bir örneğini teşkil etmesi açısından önem arz eder.

³⁴⁹ **EKMEKÇİ**, s.627.

Kanun tarafından lokavt gözcüsü koyma yetkisi yalnızca işveren sendikasına verilmiş olduğu için sendika üyesi olmayan işverenin lokavt uygulaması halinde lokavt gözcüsü koyma hakkı bulunmamaktadır³⁵⁰. Sendika üyesi olmayan işverenin lokavt ilan etmesi halinde lokavt gözcüsünün mümkün olmamasının sebebi olarak öğretide işverenin lokavta uyulup uyulmadığına dair kendi kendisini denetleyememesi durumu ifade edilmiştir³⁵¹. Kanaatimizce işveren sendikasının işyerine lokavt gözcüsü gönderebilme noktasında takdir yetkisinin bulunması şeklinde tanınan bu özgürlük karşısında işverenin sırf sendika üyesi olmaması sebebiyle yapmış olduğu lokavtta lokavt gözcüsü gönderme hakkının bulunmaması iş mücadelesinin işlerliği bakımından doğru değildir.

2822 sayılı Kanun'da grev gözcüleri düzenlemesinde yer alan değişik fıkrada yer alan *“İşyeri ve çevresinde grevciler veya grev gözcüleri için işçiler veya işçi sendikası tarafından kulübe, baraka ve çadır gibi barınma vasıtaları kurulamaz. Ancak, grev gözcülerinin zorunlu ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.”* (m.48/4) ifadesinin aynı Kanunda lokavt gözcüsüne dair maddede yer almamıştır. 6356 sayılı Kanunda ise söz konusu ifadeye, hem grev gözcüleri, hem de lokavt gözcüleri kapsamında yer verilmemiştir.

6356 sayılı Kanunda işçi sendikasının üyesi olmayan grev gözcüleri ile 73. madde hükümlerine aykırı davranan grev gözcüleri 2023 yılı için 11.645 Türk Lirası idari para cezası ile cezalandırılacağı (m.78/1-j) hükmü yer almasına karşın Kanunda lokavt gözcülerine dair bir yaptırım hükmü yer almamaktadır.

2822 sayılı Kanunda *“kanuna aykırı şekilde grev gözcülüğü ve diğer fiiller”* başlığı altında *“48. maddede gösterilenden fazla sayıda veya işyerinde grevi ilan etmiş olan işçi sendikasının mensubu olmayan grev gözcüsü koyanlar veya aynı şekilde fazla sayıda ve bir arada veya işyerinde grevi ilan etmiş olan işçi sendikasının mensubu olmaksızın grev gözcülüğü yapanlar iki aydan altı aya kadar, aynı maddenin ikinci fıkrasına aykırı hareket eden grev gözcüleri de dört aydan bir yıla kadar hapis cezasına mahkum edilirler.”* şeklinde bu husus incelenmiştir (m.79/1). Bu hükümle

³⁵⁰ TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s.459.

³⁵¹ DOĞAN, s.311.

6356 sayılı Kanun öncesi grev gözcülüğüne dair aykırı durumlarda idari para cezası yerine hapis cezasının yer aldığı görülmektedir.

Yukarıda ifade edilen madde hükümleri 2822 sayılı Kanun ve 6356 sayılı Kanunda grev ve lokavt gözcülerine dair yer alan madde hükümleri incelendiğinde 2822 sayılı Kanun döneminde grev gözcülerine dair zorunlu ihtiyaçların karşılanmasını içeren bir yönetmeliğin çıkarılması hususu, 6356 sayılı Kanunda grev gözcülerinin azami miktarının belirlenmesi ve her iki kanun için de grev gözcülerine dair cezai hükmün bulunması karşısında aynı hususlar, lokavt gözcüleri için düzenlenmemiştir.

3.3.2.3.2. Pankart Asma

Pankart asma ifadesinden anlaşılması gereken grev ve lokavtın yapıldığını belirtmek amacıyla işyerine “*bu işyerinde grev uygulanmaktadır*” veya “*bu işyerinde lokavt uygulanmaktadır*” ibaresini taşıyan levha yahut pankartların asılmasıdır. Söz konusu durum, 2822 sayılı Kanunla da düzenlenmiştir. Bu düzenleme grev ve lokavt için ayrı şekilde ele alınmış ve grev ve lokavt gözcülerine dair hükümlerde düzenlenmiştir. Konumuz bağlamında lokavta dair “*Bu işyerinde lokavt vardır*” ibaresinin dışında, lokavt yapılan işyerleri ve çevresine afiş, pankart gibi ilan vasıtalarını asmak veya yazılar yazmak yasaktır.” hükmü mevcuttu (m.49/2). Bu duruma dair cezai bir hüküm de öngörülmüştü. Buna göre “Grev uygulanan işyerinde, “*bu işyerinde grev vardır*” lokavt uygulanan işyerinde de, “*bu işyerinde lokavt vardır*” ibareleri dışında, sözü edilen işyerleri çevrelerinde afiş, pankart gibi ilan araçlarını asan veya yazı yazarlarla, işyeri ve çevresinde uygulanan grev sebebiyle kulübe, baraka, çadır gibi barınma yerleri yapanlar veya yaptıranlar altı aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır.” idi (m.79/2). 2822 sayılı Kanundan önceki 275 sayılı Kanunda yer almadığı gibi, 6356 sayılı Kanunda da böyle bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

2822 sayılı Kanun döneminde “*Bu işyerinde lokavt vardır*” ibaresinin dışında, afiş, pankart gibi araçlar asmak veya yazılar yazmak yasak olmasına karşın 6356 sayılı Kanun ile böyle bir yasağa yer verilmemiştir. Lokavt esnasında *Tuncay/Savaş*

Kutsal'ın ifadesiyle “lokavtı destekleyen afiş ve pankart asmak, hatta işyeri önünde davul, zurna çalmak” serbest hale gelmiş denilebilir³⁵².

3.3.2.4. Lokavtta Sigortalılık ve Lokavt Fonu

3.3.2.4.1. Lokavtta Sigortalılık Kavramı

6356 sayılı Kanuna göre lokavt süresince işçiler, sigorta yardımlarından 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun³⁵³ ilgili hükümlerine göre yararlanır (m.66/3). 5510 sayılı Kanunda da bu hususa dair bir belirleme bulunmaktadır.

5510 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılanların; grev ve lokavtta geçen süreleri (...) borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır. (m.41/1-g). Lokavt süresince işçiler, sigorta yardımlarından 5510 sayılı Kanunun ilgili hükümlerine göre yararlanır (m.66/3). “Kısa vadeli sigorta kollarında dikkate alınmayan süreler” başlıklı yirmi dördüncü maddeye göre sigortalının greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde geçen süre, 18. maddede belirtilen çalışma sürelerine girmediği gibi, iş göremezliğin başladığı veya hastalığın anlaşıldığı yahut doğumun olduğu tarihten önceki bir yılın hesabında da dikkate alınmaz (m.24/1-d). Ayrıca 60. madde kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılanların; sigortalının greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde geçen süre, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası primi ödeme gün sayısı hesabında dikkate alınmaz (m.67/2-d).

Söz konusu hüküm ile birlikte prim ödeme ve sigortalılık süresi gibi gereken şartların sağlanması halinde lokavt (ve grev) esnasında meydana gelen sigorta risklerine karşı hak sahipleri ve işçiler sigorta yardımından faydalanabilir³⁵⁴. Ayrıca “Sigortalılığın sona ermesi” başlıklı maddeye göre hastalık ve analık hükümlerinin uygulanmasında sigortalılık; işverenin lokavt yapması halinde, bu halin sona ermesini takip eden onuncu günden başlanarak yitirilmiş sayılır (m.9/2-a).

³⁵² TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s.459.

³⁵³ RG., 31.05.2006/5510.

³⁵⁴ EKMEKÇİ, s.652.

İşsizlik ödeneği, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda³⁵⁵ düzenlenmiş ve işsizlik ödeneğine hak kazanmak için gereken şartlar ifade edilmiştir. Konu bağlamında Kanunda yer alan düzenlemeye göre işsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için iş sözleşmesinin akdinin başvuru sırasında grev, lokavt veya kanundan doğan ödevler nedeniyle askıya alınmamış olması gerekmektedir (m.51/2). Bu bağlamda lokavt süresince işçiler işsizlik ödeneğinden yararlanamaz.

3.3.2.4.2. Lokavt Fonu Kavramı

6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun³⁵⁶ ile Kanunun 26. maddesine eklenen fıkra ile fondan bahsedilmiştir. Buna göre işveren sendikaları, tüzüklerinde hüküm bulunmak ve şartları genel kurul kararıyla belirlenmek kaydıyla, işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödemelerinde kullanılmak ve nakit mevcudunun yüzde otuz beşini aşmamak üzere karşılıksız yardıma dayalı dayanışma ve yardım fonu oluşturabilir (m.26/10). Bu düzenleme bağlamında söz konusu yardımların “ancak üye işverenlerin çalıştırdıkları işçilerin sigorta primlerinin işveren payı için ödenebilmesi” mümkündür ve bu sigorta primlerinin işveren payının dışında başka bir pay yahut ödeme için kullanılması kanuna aykırıdır³⁵⁷. Fon konusuna 275 ve 2822 sayılı Kanunlarda yer verilmediği görülmektedir.

İşveren sendikası, üyesi olan işverenlere destek olmak amacıyla lokavt fonları tesis edebilir³⁵⁸. Grev fonu gibi lokavt fonunun söz konusu olması için öncelikle kanuna uygun olarak alınmış bir lokavt kararı bulunmalıdır. Fonun kullanılması için sadece lokavt kararının alınması yeterli değildir, lokavtın uygulamaya başlanması da

³⁵⁵ **RG., 25.08.1999/4447**, Kanunun tam adı "*İşsizlik Sigortası Kanunu (Sosyal Sigortalar Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ile İş Kanununun Bir Maddesinin Değiştirilmesi ve Bu Kanunlara Ek ve Geçici Maddeler Eklenmesi, İşsizlik Sigortası Kurulması, Çalışanların Tasarrufla Teşvik Edilmesi ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair Kanunun İki Maddesinin Yürürlükten Kaldırılması ile Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Eki Cetvellerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun)*"dur.

³⁵⁶ **RG.,10.09.2014/6552**.

³⁵⁷ **CANBOLAT, Talat**, “İşveren Sendikalarınca Kurulacak Yardım Fonlarına İlişkin 6552 Sayılı Kanunla Getirilen Düzenlemenin Esasları”, İş ve Hayat Dergisi, 2015, C. 1, S. 1, s.175.

³⁵⁸ **TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL**, s.457.

gerekir. Kuruluşların tüzüklerinde açık şekilde fonun kurulması esasına yer vermeleri ve fonun kullanılmasına karar verecek olan yetkili organı da belirlemeleri gerekmektedir. Bu fonun nasıl ve hangi oranda kullanılacağı konusunda bir yönetmelik çıkartılacaktır. Kuruluşların ne kadar fon ayırabileceğine dair işveren sendikaları açısından kanunda düzenlemeye gidilmiştir. Buna göre işveren sendikaları, tüzüklerinde hüküm bulunmak ve şartları genel kurul kararıyla belirlenmek kaydıyla, işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödemelerinde kullanılmak ve nakit mevcudunun yüzde otuz beşini aşmamak üzere karşılıksız yardıma dayalı dayanışma ve yardım fonu oluşturabilir (m.26/10). Fon kapsamında sendika üyelerine hukuki, aynı ve mali yardımlar yapılabilir. Türkiye'nin 2022 yılına dair verileri incelediğinde mevcut işveren sendika sayısının yetmiş altı olduğu, bu sendikaların otuz sekizinin bu dönemde üyelerine mali destek olma konusunda tüzüklerinde belirleme yapmalarına karşın diğer otuz sekiz sendikanın herhangi bir düzenlemeye yer vermediği görülmektedir. Bunun yanında yetmiş altı sendikanın tamamı ise fona yer vermemiştir³⁵⁹.

3.4. Lokavt Yasakları Ve Lokavtın Ertelenmesi

Anayasa'da grev ve lokavtın (ve grevin) yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenleneceği ifade edilmiştir (m.54/4). 6356 sayılı Kanunda yasaklar konusu ve erteleme konusu iki ayrı maddede düzenlenmiştir.

3.4.1. Lokavt Yasakları

6356 sayılı Kanun'un yapılış gerekçesinde yasaklara dair grev ve lokavt alanının yeniden düzenlendiği belirtilmiştir³⁶⁰.

³⁵⁹ GÖRÜCÜ, İbrahim / BEKİK, Mehmet Emin, "Türk Sendikacılığında Grev ve Lokavt Fonu", Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Aralık 2022, y. 15, S.42, s.459-479.

³⁶⁰ "2010 yılında 5982 sayılı Kanunla Anayasada yapılan değişiklik, sendikal hak ve özgürlükler alanında yeni bir durum ortaya çıkarmıştır. Bu değişiklikler kapsamında toplu iş ilişkilerini düzenleyen kanunların özgürlükçü bir tutumla ele alınması kaçınılmaz olmuştur. Gelineen noktada, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarla Türk sendikacılığını ve dolayısıyla toplu sözleşme düzenini daha ileriye taşımak mümkün değildir. Dahası bu kanunlarda yapılan kısmi değişiklikler bir bütünlük arz etmediğinden uygulamada karşılaşılan sorunların çözümünde yeteri kadar başarılı olamamıştır. Çoğu zaman özgürlükçü bir yaklaşımla getirilen bu değişiklikler kanunların değiştirilmeyen diğer Maddeleri içinde anlamsız hâle gelmiştir. Dolayısı ile yapılması gereken Türk endüstri ilişkileri sistemini ileri taşıyan, çağın değerlerini yansıtan ve aynı zamanda Türk çalışma hayatının sorunlarına köklü çözüm getiren uzun soluklu bir kanun yapmaktır. Belirtilen gerekçelerle bu

Lokavt yasakları Kanunda grev ile birlikte ele alınmıştır³⁶¹.

Grev yasağı yahut grev engelinin bulunduğu bir uyuşmazlıkta, mesleki amaç ve kanuna uygunluk unsurları sağlanmış olsa dahi kanuni grev kararı alınıp uygulanamaz. Buna karşın bir grev kararı alınıp uygulanırsa; bu grev, kanun dışı grev niteliğini haiz olur³⁶².

Yasak konusu önceki kanun düzenlemelerinde de yer almaktaydı. Bu bağlamda 275 sayılı Kanunda yasağın olduğu iş, işyerleri ve zaman dilimleri tek madde altında ifade edilmiş iken (m.20) 2822 sayılı ve 6356 sayılı Kanunda söz konusu durumlar sıralı şekilde ifade edilmiştir. 2822 sayılı Kanunda yasağın olduğu işler (m.29), yasağın bulunduğu yerler (m.30) ve geçici yasaklar (m.31) ayrı maddelerde belirtilirken 6356 sayılı Kanunda tek bir maddede (m.62) her üç konu da ifade edilmiştir. Bu konuların ayrı ayrı incelenmesi gerekir.

Kanun, Türk çalışma hayatının öteden beri evrensel normlara verdiği tepkiyi dikkate alarak, sendikal hak ve özgürlükler ile toplu sözleşme ve serbest toplu pazarlık hakkını; özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde yeniden düzenlemektedir.(...) Bu niyet temelinde, Kanunun bu kısmında, toplu iş sözleşmesi yapma hakkı ile grev ve lokavt alanında önemli değişiklikler yapılmıştır.(...) Öteden beri Türk iş hukukunda devletin fazla müdahale ettiği ve denetim altında tuttuğu grev ve lokavt alanı yeniden düzenlenmiştir. Kanunî grev ve lokavt 2010 Anayasa değişikliği paralelinde tanımlanarak, grev yasaklarının alanı daraltılmıştır. Grev ve lokavt yasakları hayatî nitelik gösteren temel kamu hizmetleri ile sınırlandırılmıştır." Türkiye Büyük Millet Meclisi 24.Yasama Dönemi 2. Yasama Yılı, "Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları (1/567)", Sıra Sayısı:197, s. 4-5.

³⁶¹ Konu hakkında geniş bilgi için bkz. **KURT, Suheyl Rebi**, "Grev ve Lokavt Yasakları", Ankara Barosu Dergisi, Ocak 2023, C. 81, S. 1, s. 1–26.

³⁶² **SÜMER**, s. 285 ; 6356 sayılı Kanunda grev yasakları eski kanunlara göre azaltılarak belirlenmiştir. 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 hakkında grev yasağı ve son olarak hava taşıma işlerine getirilen grev yasağı kaldırılmış ve grev yasakları tek madde altında toplanmıştır (m.62). **SUR, Melda**, "Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2013, C. 15, Özel Sayı, s.274. ; Geçici grev yasaklarında, süre içinde her ne kadar grevin yapılamayacağı ve var olan greve devam edilemeyeceği kuralı olsa da bu dönem içinde yeni bir grev kararının alınmasında yasal bir engelin bulunmadığı ancak yasak bitene dek alınan kararın uygulanamayacağı ifade edilmektedir. **SÜMER**, s. 286. ; Chamberlain'ın pazarlık gücü kavramı açısından bakıldığında greve başvurma ihtimali işçi tarafının pazarlık gücünü yani işveren için anlaşmaya varmama maliyetini arttıracaktır, bir işyerinde yahut işkolunda grevin yasaklanmış olması işçi sendikasının pazarlık gücünü azaltacaktır. **DERELİ, Toker**, "Sosyal Dialog ve Toplu Pazarlık için Görüşme Becerileri (Toplu Pazarlık Taktik Ve Teknikleri)", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 2017, S. 72, s. 167-168 ; Neil W. Chamberlain'in görüşleri hakkında daha fazla bilgi için bkz. **HAMEED, Syed M.A.**, "A Theory of Collective Bargaining", Relations Industrielles / Industrial Relations, August 1970, Vol. 25, No. 3, pp. 531–551 ; **HAYS, Paul R.**, "Collective Bargaining, by Neil W. Chamberlain", Indiana Law Journal, Winter 1952, Vol. 27, Issue 2, Article 10.

3.4.1.1. Lokavt Yasağı Olan İşler

275 sayılı Kanunda genel hükümden (m.20) lokavtın yasak olduğu iş ve lokavtın yasak olduğu işyerlerinin ayrı ayrı sınıflandırılması doğru olur. Buna göre söz konusu dönemde can veya mal kurtarma işlerinde (m.20/4), kamu tüzel kişilerince veya kamu iktisadi teşebbüslerince yerine getirilen su, elektrik ve havagazı istihsal ve dağıtım işlerinde (m.20/5), noterlik hizmetlerinde (m.20/7) lokavtın yapılması yasak kabul edilmiştir.

2822 sayılı Kanunda “toplum hayatını felce uğratacak ve etkileri uzun süre giderilemeyecek işler”in yasak kapsamına konulması doğru görülmüş ve bu açıdan 275 sayılı Kanuna göre yasak kapsamı genişletilmiştir³⁶³. 2822 sayılı Kanunda lokavtın yasak olduğu işler grevle birlikte Kanunun ikinci bölümünde “*yasağın bulunduğu işler*” başlıklı 29. maddede “can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze ve tefin işlerinde; su, elektrik, havagazı, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtım, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde; banka ve noterlik hizmetlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde ve havacılık hizmetlerinde” lokavtın yapılması yasak kabul edilmiştir³⁶⁴. 6356 sayılı Kanunda yalnızca “noterlik hizmeti” ve “eğitim kurumları”

³⁶³ **ALPAR**, Erol, “Türk Hukukunda Grev Hakkına Getirilen Sınırlamalar ve Çözüm Yolları”, Yargıtay Dergisi, Ocak-Ekim 1989, C. XV, S. 1-4, s. 806.

³⁶⁴ Yargıtay arıtma su tesisinde yapılan işin söz konusu olduğu bir olayda şu şekilde hüküm kurmuştur: *"Mahkemece Atık Su Arıtma Tesisinde yapılan işin halkın sağlığını yakından ilgilendirdiği ve dolaylı olarak su ile ilgili olduğundan, grev ve lokavt yasağı kapsamında olduğunun tespitine karar verilmiş ise de, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 29. maddesinde söz konusu yasak kapsamında olan işler tek tek ve sınırlı olarak sayılmıştır. Kanalizasyon işi ise sayılanlar içinde yer almamaktadır. Bu durumda kanalizasyon sistemine bağlı olan atık su arıtma tesisindeki işin grev ve lokavt yasağı kapsamında olduğu söylenemez."* Karar hakkında karşı oy yazısında ise *"Arıtma tesislerinin atık su ile ilgili işlemler yaptığı da bilinmektedir. İlgili yasa maddesi genel hatlarıyla su işlerinde grev yasağının bulunduğunu belirtmiş olup, yapılan su işinin içme veya sulama suyu üretimi, tasfiyesi ve dağıtım olacağını belirtmemiş ve bütün olarak her türlü su işinin yasa kapsamında olduğunu kabul etmiştir. Dosyadaki bilgi belgeler arıtma tesisinde ne gibi işler yapıldığını açıklamaktan uzaktır. Eğer bu tesislerde atık suyun temizlenerek arazi sulamasına tahsisi gibi işler yapılmakta ise, yapılan iş kanalizasyon işi olmayıp kirli-ham suyun arıtılıp, tasfiyesi ve temizlenmesi olduğu ve dolayısıyla yapılan tüm işlemlerin su işi olduğunun kabulü gerekir. Bu nedenle bu yönlerin mahkemece araştırılması ve tesisin özelliklerinin tespitinden sonra bir sonuca gidilmesi gerekirdi."* ifadesine yer verilmiştir. , **Y., 9.HD., 2002/23171 E., 2002/20586 K., 05.12.2002 T.**; Yargıtay bir başka kararında şu şekilde hüküm kurmuştur: *"Kanalizasyon işi 'su' işlerinden sayılamaz. Her ikisini aynı nitelikte iş olarak kabul etmek mümkün değildir. Kanalizasyon işinin temizlik işi olarak kabulü halinde dahi kanundaki değişiklik nedeniyle*

lokavt (ve grev) yasağı kapsamında çıkarılmıştır³⁶⁵. Bu bakımdan yasakların kapsamında 6356 sayılı Kanun ile göreceli şekilde daralma olmuştur³⁶⁶. Ayrıca bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinin yasak kapsamında kabul edilmesi hali de Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir³⁶⁷.

2822 sayılı Kanun hakkında öngörülen yasa değişikliği tasarısında grev ve lokavt yasaklarına dair Kanununun 29. madde hükmüne yönelik değişiklik bulunmaktadır. Termik santralleri besleyen linyit üretimi, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petro-kimya işleri, banka ve noterlik işleri, kamu kuruluşlarınca yürütülen şehir içi deniz, kara ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde grev ve lokavt yasağı kaldırılmıştır, artık söz konusu alanlarda da grev ve lokavt yapılabilecektir (Taslak m.12)³⁶⁸. Taslağın hazırlanış amacı, genel gerekçede “2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun genel sistematiğini bozmadan, Türk mevzuatını ILO ve Avrupa normlarına yaklaştırmak, sendika özgürlüğünü uluslararası normlara uydurmak, uygulamada karşılaşılan sorunları daha sağlıklı çözümlere kavuşturmak” olarak ifade edilmiştir³⁶⁹. Özellikle bankacılık işkolundaki yasağın kaldırılması bağlamında taslak metnin 12. maddesine dair gerekçede Avrupa Birliği’ne üye yahut demokratik hiçbir ülkede bankacılık işkolunda grev yasağının bulunmadığının gözetilmediği belirtilmiştir³⁷⁰.

grev ve lokavt yasağı bulunan işlerden sayılamaz., Y., 9.HD., 1990/14029 E., 1990/14208 K., 21.12.1990 T.

³⁶⁵ DERELİ, Öneriler, s. 31.

³⁶⁶ EKMEKÇİ, s. 537.

³⁶⁷ “Ölçülülük ilkesiyle devlet, grev yasaklamanın topluma sağladığı kamu yararı ile bireylerin hak ve özgürlükleri arasında adil bir dengeyi sağlamakla yükümlüdür. İtiraz konusu kurallar, bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev hakkını sınırlandırmanın ötesinde, hakkı tamamen ortadan kaldırmakta olduğundan ve kamu yararı ile bireylerin hak ve özgürlükleri arasında adil bir denge oluşturamadığından ölçülülük ilkesine aykırıdır. Bu bakımdan, bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev yasağının, korunması düşünülen yarar ile çatışan hak ve özgürlükler arasında adil ve makul bir denge gözetmemesi ve stratejik öneme sahip olmaması nedeniyle Anayasa’nın 54. maddesinde yer alan grev hakkına ölçüsüz bir müdahale olduğu açıktır. Açıklanan nedenlerle kurallar, Anayasa’nın 13. ve 54. maddelerine aykırıdır. İptalleri gerekir.” AYM., 2013/1 E., 2014/161 K., 22.10.2014 T., RG. Tarih-Sayı: 11.11.2015-29529.

³⁶⁸ DEMİR, Fevzi, “2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununu Değiştiren Yasa Tasarısı Taslağı Hakkında Düşünceler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005, C. 2, S. 5, s. 71.

³⁶⁹ PİRLER, s. 886.

³⁷⁰ KABAKCI, s. 130.

275 sayılı Kanunda yasak kapsamında yer almayan cenaze ve tekfin işleri de 2822 sayılı Kanunda yasak kabul edilmiştir. 6356 sayılı Kanuna göre ise 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 lokavt yapılamaz (m.62/1). Buna göre lokavtın yasak olduğu işler “can ve mal kurtarma işleri”, “cenaze işleri”, “şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri” şeklinde sayılmaktadır.

6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu’nda³⁷¹ da bu kanun uyarınca kurulan ve faaliyet gösteren borsalar ve teşkilatlanmış diğer pazar yerleri, merkezî takas kuruluşları, merkezî saklama kuruluşları ile Merkezi Kayıt Kuruluşu tarafından yürütülen hizmetlerde lokavtın (ve grevin) yapılamayacağı hüküm altına alınmıştır (m.137/2)³⁷².

3.4.1.1.1. Can ve Mal Kurtarma İşleri

Can ve mal kurtarma işleri, 6356 sayılı Kanunda yasak kapsamında yer aldığı gibi 275 ve 2822 sayılı kanun düzenlemelerinde de ifade edilmiş olan, ortak olarak yasak kapsamında kabul edilen işlerdir. Bu işlerin yasak kapsamında değerlendirilmesi, kanaatimizce doğru bir tercihtir. Zira önemi ve içeriği gereği lokavtın (ve grevin) varlığı halinde dahi vazgeçilemez.

Bir işin tek başına can ve mal kurtarma işi olması, yasak kapsamında olması için yeterlidir, işyerinin yasak kapsamında bulunması aranmaz. Ayrıca can ve mal kurtarma işi için bir ekibin kurulması halinde ekipte çalışanlar yasak kapsamında kabul edilir³⁷³.

3.4.1.1.2. Cenaze İşleri

Cenaze ve tekfin işleri, 2822 sayılı Kanunda kamu veya özel sektörde yapılması arasında bir fark olmaksızın yasak kapsamında kabul edilmiştir. 6356 sayılı

³⁷¹ **RG., 06.12.2012/6362.**

³⁷² Ekmekçi'ye göre iş mücadelesinin yasaklanması ancak 6356 sayılı Kanun ile yapılmalıdır, bu sebeple Sermaye Piyasası Kanunu'nda yer alan bu düzenleme karşısında kanun yapma şekli doğru olarak nitelendirilemez. **EKMEKÇİ**, s. 538.

³⁷³ **GÜNAY**, s. 1111.

Kanunda da paralel düzenlemeyle cenaze işleri ve mezarlıklarda hizmetin kim tarafından yerine getirildiğine bakılmaksızın yasak kabul edilmiştir³⁷⁴. 275 sayılı Kanunda ise yasaklar kapsamında cenaze işlerine dair bir belirleme bulunmamaktaydı.

3.4.1.1.3. Şehir Şebeke Suyu, Elektrik, Doğal Gaz, Petrol Üretimi, Tasfiyesi ve Dağıtımı ile Nafta veya Doğalgazdan Başlayan Petrokimya İşleri

6356 sayılı Kanunda “şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde” lokavt (ve grev) yapılması yasak kabul edilmiştir. Konuya dair önceki kanun dönemlerinde de düzenlemeler yer almıştır. 275 sayılı Kanunda “kamu tüzel kişilerince veya kamu iktisadi teşebbüslerince yerine getirilen su, elektrik ve havagazı istihsal ve dağıtımı işlerinde” lokavt (ve grev) yapılması yasaklanmış iken (m.20/5) 2822 sayılı Kanunda “su, elektrik, havagazı, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işleri” lokavt (ve grev) için yasak kabul edilerek (m.29/3) kapsam genişletilmiştir. 2822 sayılı Kanun döneminde başta yer almasına karşın yasak kapsamından çıkartılan “üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petro-kimya işleri” 6356 sayılı Kanun ile yeniden yasak kapsamına alınmıştır.

Önceki dönemde kömür üretimi de lokavt (ve grev) yasağı altında bulunuyorken 1988 yılında 3451 sayılı 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bazı Hükümlerinin Kaldırılması Hakkında Kanun ile³⁷⁵ yapılan değişiklikle sadece termik santrallerini besleyen linyit üretimi yasak kapsamında kabul edilmiş, buna karşın 6356 sayılı Kanun ile termik santralleri besleyen linyit kömürü üretimi yasak kapsamı dışında kalmıştır³⁷⁶, sadece nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri yasak kapsamında ifade edilmiştir³⁷⁷.

³⁷⁴ GÜNAY, s. 1111.

³⁷⁵ RG., 27.05.1988/3451.

³⁷⁶ GÜNAY, s. 1111.

³⁷⁷ Yargıtay'ın "petrokimya işi"ne dair konu kapsamında verdiği bir kararda temyiz iddialarını reddederek kararı onamıştır. Karara konu olayda yapılacak işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde yapılan işlerin yasaklara girip girmedığı noktasında mahkeme bir kısmının yasak kapsamına girdiği diğerlerinin ise yasak kapsamında olmadığı şeklinde hüküm kurmuştur. Karar,

3.4.1.2. Lokavt Yasağı Olan İşyerleri

275 sayılı Kanunda genel hükümden (m.20) yola çıkılarak lokavtın yasak olduğu işyerlerini şu şekilde ifade edilebilir: İlaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser, eczane, aşı ve serum imal eden müesseseler gibi sağlıkla ilgili işyerleri (m.20/3), eğitim ve öğretim kurumları, çocuk bakım yerleri (m.20/8). Bu yerlerde lokavt yapılamaz. 2822 sayılı Kanun düzenlemesi ise 275 sayılı Kanunda yer alan yasağa tabi olan işyerlerinin yanında “huzurevleri”, “mezarlıklar”, “Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleri”ni dahil ederek kapsamı genişletmiştir. Bu açıdan 2822 sayılı Kanunda “ilaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal eden müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde; eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde; mezarlıklarda; Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde” lokavtın yapılması yasaklanmıştır (m.30).

2822 sayılı Kanunda eczanelere dair eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde grev ve lokavt yasağının bulunduğu ifade edilmiştir (m.30/1). Yargıtay’ın verdiği bir kararda da ecza deposunun eczanelerle eş değer işyeri niteliğinde olması ve burada

karşı oy yazısı bakımından önem arz etmektedir. Karşı oy yazısı " ...İşletme toplu iş sözleşmesi kapsadığı işyerleri itibarıyla bir bütündür. Bu bütünlük bölünerek yetki istenemez ve gerekli prosedür yürütülemez. Hiç kuşkusuz bu kural, yani bütünlüğün bölünmemesi prensibi 2822 sayılı yasanın 29 ve 30. maddelerine göre grev ve lokavt yasaklarının bulunduğu işler ve işyerlerinin belirlenmesinde de aynen geçerlidir. Bu itibarla bir işletme toplu iş sözleşmesi nedeniyle grev ve lokavt yasağının tespitinde o işletme toplu iş sözleşmesi kapsamı bölünmeksizin tümünün dikkate alınması gerekir. (...) Şu durumda söz konusu elektrik ve su üretimi yapılan işyerleri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında tutulamayacağına göre toplu iş sözleşmesinin bölünmezliği prensibinden hareketle dava konusu işyerlerinin grev ve lokavt yasağına girip girmediğinin bir küll olarak ele alınıp tespit edilmesi zorunludur. (...) Mahkemece de bu husus dikkate alınmadan işletme toplu iş sözleşmesi kapsamı grev ve lokavt yasağına giren ve girmeyen işler ayrımı yapılmak suretiyle hüküm tesis edilmiştir. Bu şekilde hüküm tesisinin hukuka uygun olduğu söylenemez. Sendika da böyle bir istekte bulunamaz. O halde mahkeme kararının öncelikle bu noktadan bozulması gerektiği kanaatiyle çoğunluk görüşünden ayrılıyorum." şeklindedir. **Y., 9.HD., 1988/2266 E., 1988/2288 K., 01.03.1988 T.**

yapılan işlerin eczanelerden daha kapsamlı olması sebebiyle “grev ve lokavt yasağı” kapsamı altında değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir³⁷⁸.

6356 sayılı Kanuna göre ise Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastanelerde lokavt yapılamayacaktır (62/1). 275 ve 2822 sayılı Kanunda yasak kapsamında yer alan “eğitim ve öğretim kurumları, çocuk bakım yerleri” ; 2822 sayılı Kanunda yer alan “huzurevleri” ve “mezarlıklar” 6356 sayılı Kanunda yasak kapsamında sayılmamıştır³⁷⁹. 6356 sayılı Kanuna göre lokavtın yasak olduğu işyerleri şu şekildedir:

³⁷⁸ "Öncelikle belirtmek gerekir ki 2822 Sayılı Kanunun 30. maddesinde grev ve lokavt yasağı kapsamında olan işyerleri sınırlı olarak sayılmamıştır. Aksine anılan maddenin birinci bendinde yer alan ".....Eczaneler gibi....." ifadesi ile sağlık ile ilgili olarak sayılan işyerleri ile benzer nitelikte olan yerlerin de grev ve lokavt yasağı kapsamında olduğunu kabul etmek gerekir. 6197 Sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun'un 1. maddesinde "Eczacılık; eczane, ecza deposu, ecza dolabı.... gibi müesseseler açmak ve işletmek...." olarak tanımlanmıştır. Söz konusu yasanın bütünü incelendiğinde ecza deposu ve eczanelerin faaliyetleri, görülen işlerin niteliği işletilme ve denetim koşulları bakımından aynı hukuki düzenlemeye tabi oldukları saptanmaktadır. Keza "Ecza Depoları ve Ecza Depolarında Bulundurulmuş Ürünler Hakkında Yönetmelikte" de ecza depolarının eczanelerden farklı olarak sadece toptan ecza ticaretinin yapıldığı işyerleri olup, bu işyerlerinde izin alınmak suretiyle gerektiğinde ihtiyaç sahiplerine doğrudan dağıtım ve satış yapılabileceği belirtilmiştir. Sonuç itibarıyla ecza deposunda görülen işlerin eczanelerden daha kapsamlı ve eczanelere eş değer işyerleri olduğundan grev ve lokavt yasağı kapsamındadır.", **Y., 9. HD., 2009/13056 E., 2009/9055 K., 31.03.2009 T.**

³⁷⁹ Yasak bağlamında eğitim ve öğretim kurumları tartışmaya yol açabilecek bir nokta olup tiyatroların eğitim ve öğretim kurumu olduğu görüşüne karşın Yargıtay'ın 1965 yılında verdiği bir kararda Devlet Tiyatrolarının Kanun açısından bir eğitim ve öğretim kurumu olmadığı belirtilmiştir., **ALPAR**, s. 808 ; ilgili Yargıtay kararı "*Mahkemece ilanların toplattırılmasını mucip sebep olarak Devlet Tiyatrolarının, Eğitim ve Öğretim müessesesi niteliğinde oldukları ve bu ilanı camekanlara yapıştırmakla 275 sayılı Kanunun 20. maddesinin 8 numaralı bendine aykırı harekete teşebbüs suçu meydana geldiği cihetle ilanların, suçun sübut delilini teşkil eylediği hususu zikredilmiş bulunmaktadır. Kaldı ki Devlet Tiyatrosu kuruluşuna dair 5441 sayılı Kanun hakkında Hükümetçe hazırlanan tasarıdaki 'Devlet Tiyatrosunun amacı, Türk musiki ve dram sanatının gelişmesini ve yayılmasını sağlamaktadır. Çalışmalarında halkın genel eğitimini, yurt güzellik sevgisini, dil ve kültürünü yükseltmek esastır. Bu maksatla Devlet Tiyatrosu müzikli ve müziksiz her çeşit sahne ve temsil faaliyetleri ve benzerlerini tertip eder.'* hükmünü ihitva eden 2. madde, Milli Eğitim Komisyonunca, 'Tiyatro, Devlet Tiyatrosu da olsa, her şeyden önce zevke ve düşünceye hitap ettiği ve ancak dolayısıyla seviyeyi yükseltmeye yaradığı...' gerekçesiyle metinden çıkarılmıştır. Şu halde bahis konusu ilanların asılması, - Devlet Tiyatroları 275 sayılı Kanunun 20. maddesinin 8 numaralı bendinde yazılı şekilde Eğitim ve Öğretim müessesesi niteliğinde olmadıkları için - sözü geçen maddeye aykırı bir hareket teşkil etmeyeceği ve böylece de 56. maddede yer alan suç tekevvün eylemeyeceği cihetle, kararın bu bakımdan kanuni mesnedinin bulunmadığı sonucuna varılacağı tabiidir. " şeklindedir., **Y., 7.CD., 8260 E., 9170 K., 23.11.1965 T., Akt. OGUZMAN**, s. 194-197.

3.4.1.2.1. Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca Doğrudan İşletilen İşyerleri

Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleri açısından 275 sayılı Kanunda “Millî Savunma Bakanlığınca ve İçişleri Bakanlığı Jandarma Genel Komutanlığınca doğrudan doğruya işletilen işyerlerindeki işçilerin ücret veya sair çalışma şartlarının, piyasada benzeri işyerlerindeki ücret veya sair çalışma şartlarına nazaran işçilerin aleyhinde olduğunun yetkili işçi sendikası veya federasyonunun başvurması üzerine Yüksek Hakem Kurulunca tespit edilmesi halinde, bu işyerlerinde greve karar verilebilir. Yukarıdaki fıkra söz konusu işyerlerinde uygulanan ücretlerin veya sair çalışma şartlarının aynı şekilde işverenin aleyhinde olduğunun tespit edilmesi halinde de, bu işyerlerinde lokavta karar verilebilir. Bu bentte söz konusu işyerlerinde bu bent hükümleri dışında grev ve lokavt yapılamaz.” şeklinde hüküm kurulmuştur (m.20/11). 2822 sayılı Kanunda işletenler kapsamına 275 sayılı Kanunda belirtilenler dışında “Sahil Güvenlik Komutanlığı” da eklenmiştir (m.30/4) ve bu yasak düzenlemesi 6356 sayılı Kanunda devam etmiştir. Buna göre Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde lokavt yapılamaz (m.62/1) ³⁸⁰.

³⁸⁰ Kanun'un 62. maddesinin (1) numaralı fıkrasında "cenaze işlerinde ve mezarlıklarda.", "doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde" ve "Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde" yer alan yasağın iptali için yapılan başvuru hakkında Anayasa Mahkemesi şu şekilde hüküm kurmuştur: “İptali istenilen kurallar ile cenaze işlerinde ve mezarlıklarda, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde ve Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde getirilen yasağın grev ve lokavt hakkına müdahale niteliği taşıdığı açıktır. Söz konusu alanlarda getirilen yasak, ulusal ekonominin, insan sağlığının ve millî güvenliğin korunmasına hizmet ettiği için anayasal açıdan meşru bir amaca dayanmaktadır. 223. Kurallar ile belirli iş, işyeri ve hizmetler için grev yasağı getirilirken bir bütün olarak memleketi sağladıkları ekonomik yararları, insan sağlığına doğrudan etki eden yönleri, millî savunma ve güvenlik ile ilgili nitelikleri, toplumun tümünü doğrudan etkileyen yönleri ve millî ekonomiye katkılarının dikkate alındığı anlaşılmaktadır. Öte yandan söz konusu iş, işyeri ve hizmetlerin kamu düzeni ve toplum hayatını doğrudan etkileyen faaliyetler ile ilgili oldukları da açıktır. Bu durum kuralların gerekçesinde de, "Maddenin ilk fıkrasında grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerler ILO'nun talepleri de dikkate alınarak yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleri ile sınırlandırılmıştır." şeklinde ifade edilmiştir. Bu yolla grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerlerin yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleri olduğu belirtilmiş ve ILO taleplerinin dikkate alındığı vurgulanmıştır. Kanun koyucu tarafından, söz konusu işyerleri ve sektörlerin toplumun tümünü doğrudan etkileyen hizmetler sunduğundan bahisle faaliyetlerinin sürekliliğini sağlamak ve üçüncü kişilerin haklarını korumak amacıyla sundukları hizmetler

3.4.1.2.2. Kamu Kuruluşlarınınca Yürütülen İtfaiye ve Hastaneler

275 ve 2822 sayılı Kanunlarda “ilaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal eden müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerleri” yasak kapsamında kabul edilmiş iken 6356 sayılı Kanun ile kapsam daraltılmış ve “kamu kuruluşlarınınca yürütülen hastaneler” yasak kapsamında bırakılmıştır. 275 ve 2822 sayılı Kanunlarda ifade edilmemesine karşın 6356 sayılı Kanun ile “kamu kuruluşlarınınca yürütülen itfaiye” yasak kapsamına alınmıştır.

3.4.1.3. Geçici Lokavt Yasakları

Geçici yasak kavramıyla ifade edilmek istenen, belirli durumların meydana gelmesine bağlı olarak iş mücadelesinin engellenmesinin söz konusu olmasıdır³⁸¹. 275 sayılı Kanunda yasakların düzenlendiği maddede lokavt yasağının söz konusu olacağı iş ve işyerlerinin ifade edilmesinin yanı sıra belirli zaman dilimlerinde lokavtın yapılamayacağı belirtilmiştir. Bu kapsamda savaş halinde (m.20/1), genel veya kısmi seferberlikte (m.20/2), 19. maddenin 2. bendi gereğince özel hakeme başvurulması hususunda anlaşma olmuşsa, tahkimnamenin imzalanmasından veya eğer aynı madde gereğince mahkeme grev veya lokavtı durdurma kararı almamışsa esas hakkındaki hükmün tebliğinden sonra (m.20/9), 19. maddenin 2. bendi hükümleri saklı kalmak kaydıyla, toplu iş sözleşmesi süresi içinde (m.20/10) lokavt yapılamaz. İfade edilen bu durumları da geçici lokavt yasağı olarak kabul etmek mümkündür. Yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremlerin sebebiyet verdiği ve genel hayatı felce uğratan felâket hallerinde, Bakanlar Kurulu, bu hallerin gerçekleştiği yerlere ve bu hallerin devamı süresince yürürlükte kalmak üzere, gerekli gördüğü işyerleri veya iş kollarında grev ve lokavtın yasak edildiğine dair karar alabilir (m.20/12). Ayrıca 275 sayılı Kanunda ifade edildiği üzere sıkıyönetimin uygulandığı bölgelerde, sıkıyönetim

bakımından grev ve lokavt yasağı getirilmiştir. 224. Söz konusu hak bakımından getirilen yasakların gerekçesini yaşamsal ve stratejik öneme sahip olan kamusal çıkarlar oluşturmaktadır. Böyle bir nedene dayalı olarak kanun koyucunun belirli iş, işyeri ve hizmetler için grev ve lokavt yasağı getirmiş olması demokratik toplum düzeninin gerekleriyle çelişmez.” AYM., 2013/1 E., 2014/161 K., 22.10.2014 T., RG. Tarih-Sayı: 11.11.2015-29529.

³⁸¹ EKMEKÇİ, s. 541.

komutanlığı, grev ve lokavt yetkilerinin kullanılmasını süreli veya süresiz olarak askıda bırakabilir veya izne bağlayabilir (m.20/13).

2822 sayılı Kanununun 31. maddesine göre grev ile birlikte lokavta dair geçici yasakların hangi hallerde (f.1.c.1.) ve hangi araçlarda (f.3.) yapılamayacağı ifade edilmiştir. Söz konusu maddede ifade edilen hallerde lokavtın yetkili merci tarafından yasaklanabileceği ayrı ayrı sayılmıştır (f.1.c.2.). 6356 sayılı Kanunda ise grev ve lokavt yasakları başlığı altında düzenlenen geçici yasakların hangi araçlarda bulunduğu (m.62/3) ve yetkili mercinin yasaklama yetkisi (m.62/2) ayrı fıkralarda ele alınmıştır.

2822 sayılı Kanuna göre savaş halinde yahut genel veya kısmi seferberlik süresince lokavtın yapılması yasaktır (m.31/1/c.1.). Söz konusu ifade 6356 sayılı Kanunda düzenlenmemiştir³⁸². Buna karşın 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu'nda³⁸³ yer alan düzenlemeye göre "grev, lokavt yetkilerinin kullanılmasını, irade beyanı, referandum gibi sendikal faaliyetleri sürekli olarak durdurmak veya izine bağlamak" sıkıyönetim yetkileri olarak ifade edilmiştir³⁸⁴. Öğretide yer alan bir görüşe göre de 6356 sayılı Kanun'da yer verilmemiş olmasına karşın savaş halinde, seferberlik süresince, olağanüstü hallerde ve sıkıyönetim halinde de lokavtın (ve grevin) yapılamayacağına kabulü doğru olur³⁸⁵.

2822 sayılı Kanuna göre başladığı yolculuğu yurt içindeki varış mahallerinde bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında lokavt yapılamaz (m.31/3). Yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremlerin sebebiyet verdiği ve genel hayatı felce uğratan felaket hallerinde Bakanlar Kurulu, bu hallerin gerçekleştiği yerlere inhisar etmek ve bu hallerin devamı süresince yürürlükte kalmak üzere, gerekli gördüğü işyerleri veya işkollarında grev ve lokavtın yasak edildiğine dair karar alabilir. Yasağın kaldırılması da aynı usule tabidir (m.31/1-c.2.). 6356 sayılı Kanuna göre ise

³⁸² SÜMER, Uygulamalar, s. 704 ; EKMEKÇİ, s. 542.

³⁸³ RG., 13.05.1971/1402.

³⁸⁴ EKMEKÇİ, s. 542. İfade edilen hüküm şu şekildedir: "Sıkıyönetim Komutanı; sıkıyönetim bölgesinde genel güvenlik, asayiş ve kamu düzenini korumak ve sağlamakla görevlidir. Ayrıca, gerektiği hallerde aşağıda yazılı tedbirleri almaya yetkilidir: (...) Grev, lokavt yetkilerinin kullanılmasını, irade beyanı, referandum gibi sendikal faaliyetleri sürekli olarak durdurmak veya izine bağlamak (m.3/1-f)".

³⁸⁵ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 1182-1183.

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 edilir³⁸⁶.

275 sayılı Kanunda grev ve lokavt yasaklarına uyulmaması hali için yaptırım öngörülmüştü³⁸⁷. Söz konusu yaptırım hapis ve ağır para cezası şeklinde idi³⁸⁸. 2822 sayılı Kanunda da yasağa uyulmaması hali için hapis cezası öngörülmüş³⁸⁹ iken 6356 sayılı Kanunda yasağa uymayanlar hakkında idari para cezası öngörülmüştür. "Ceza hükümleri" başlığı altında düzenlenen hükme göre lokavtın mahkeme kararıyla sürekli veya geçici, tamamen veya kısmen yasaklanmasına rağmen, kararı kaldırmayanlar,

³⁸⁶ Söz konusu hükümde yer alan "Bakanlar Kurulu" ifadesi "Cumhurbaşkanı" şeklinde değiştirilmiştir (m.197/1-ç). Bkz. **RG., 02.07.2018/ S.700**, Karanamenin tam adı "Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname"dir. Danıştay, bir kararında "Meydana gelen deprem felaketi sebebiyle, ... belediyesine ait işyerlerinde başlatılan grevin bu yere münhasır olmak ve bu halin devamı süresince yürürlükte kalmak üzere yasaklanmasında yasaya aykırılık bulunmamaktadır." şeklinde hüküm kurmuştur., **Danıştay, 10.D., 1998/5208 E., 2000/5466 K., 06.11.2000 T.** ; 2822 sayılı Kanuna göre lokavt kararının alınması evresinde geçici lokavt yasağı söz konusu olursa (m.32/2 durumu hariç olmak üzere) bu halde yasağın sona ermesiyle birlikte lokavt kararı alınabileceği için m.27/3'te belirtilen süre yasağın kalkmasını müteakiben işlemeye başlar, yasaktan önce işleyen bir süre varsa kalan süre yasağın ortadan kalkmasını takiben işler. **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s. 87.

³⁸⁷ İlgili madde hükmü şu şekildedir: "20. maddede yazılı grev ve lokavt yasaklarına aykırı olarak vuku bulan bir greve veya lokavta karar verenler veya katılanlar veya devam edenler, böyle bir greve veya lokavta karar verilmesine veya bunlara katılmaya veya devama zorlayan veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar, diğer kanunlarda daha ağır bir hüküm mevcut değilse, altı aydan az olmamak üzere hapis ve beş yüz liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkûm edilirler. Tekerrür halinde, bu cezaların iki katına hükmolunur." (m.56/1).

³⁸⁸ Yargıtay verdiği bir kararda "Metninden de anlaşılacağı vechile kanun, '...böyle bir greve veya lokavta karar verenler veya katılanlar veya devam edenler, böyle bir greve veya lokavta karar verilmesine veya bunlara katılmaya veya devama zorlayan veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar...ın cezalandırılacağı', grev veya lokavtın 'vuku bulması' şartına bağlı kılmaştır. Bu itibarla maddeden anlaşılmanaya göre, grev veya lokavt fiilen vuku bulmadıkça 55. maddede yer alan fiillerin suç sayılıp cezalandırılması mümkün değildir. " şeklinde hüküm kurmuştur. , **Y., 7.CD., 8260 E., 9170 K., 23.11.1965 T.** Akt: **OĞUZMAN**, s. 194-197.

³⁸⁹ İlgili madde hükmü şu şekildedir: "Grev veya lokavtın 29 ve 30 uncu maddelere göre sürekli olarak, 31 inci maddeye göre de geçici olarak yasaklandığı işlere veya işyerlerine ilişkin olarak; grev veya lokavt kararı verenler, kararı kaldırmayanlar, teşvik edenler, zorlayanlar veya propagandasını yapanlar iki aydan altı aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Yukarıdaki fıkrada sözü edilen grev veya lokavt kararının uygulanması halinde; grev veya lokavt kararı verenler, böyle bir grev veya lokavta karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devama zorlayanlar veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar ile grev veya lokavta katılanlar veya devam edenler altı aydan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu maddede belirtilen kanun dışı greve katılanlar veya devam edenler altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır." (m.72/1, m.72/2, m.72/3).

uygulamaya devam edenler, devamına teşvik edenler, zorlayanlar, katılan ve katılmaya devam edenler fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde 2023 yılı için 38.876 Türk Lirası idari para cezası ile cezalandırılır (m.78/1-ğ).

3.4.2. Lokavtın Ertelemesi

Lokavtın ertelenmesi, 6356 sayılı Kanunda olduğu gibi 275 ve 2822 sayılı kanunlarda da düzenlenmiş ve grev ile birlikte ele alınmıştır.

Grevin ertelenmesi konusunda ise 275 sayılı Kanunda olduğu gibi 2822 sayılı Kanunda da erteleme sebebi olarak milli güvenlik ve genel sağlık belirtilmiştir. 6356 sayılı Kanun'da da aynı sebepler ile grevin belirli bir süre ertelenebileceği hüküm altına alınmıştır. Buna göre 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 yayını tarihinde başlar (m.63/1)³⁹⁰.

275 sayılı Kanunda “erteleme” kavramı “geciktirme” olarak ifade edilmişti. Bu kanuna göre karar verilmiş veya başlamış olan kanuni bir lokavt, memleket sağlığını veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu, bu uyuşmazlıkta lokavtı bir kararname ile en çok otuz gün süreyle geciktirebilir. Geciktirme süresi, kararnamenin yayını tarihinden iki gün sonra başlar. Geciktirme kararı, otuz günden daha az bir süre için alınmışsa, bu süre aynı şekilde otuz güne kadar uzatılabilir; bu takdirde, kararnamenin yürürlüğe giriş tarihi yayını tarihidir (m.21).

2822 sayılı Kanuna göre karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir lokavt genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta lokavtı bir kararname ile altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararnamenin yayını tarihinde işlemeye başlar (m.33)³⁹¹.

Sağlık sebebiyle erteleme, yasada sayılan yasaklar bağlamında durumlara girmeyen ve genel sağlığı tehlikeye sokan durumlar için geçerli olur. Milli güvenlik

³⁹⁰ SÜMER, s. 287. ; Grev yasaklarının aksine grev ertelemesinde iş ve işyerleri açısından kanun tarafından bir sınırlandırma yapılmamıştır. GÜRSEL, İlke, “İdari Kararla Greve Müdahale”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2016, C. 18, S. 4, s. 626.

³⁹¹ Bakanlar Kurulu'nun sadece lokavtı veya grevi erteleme kararı alamayıp alınacak erteleme kararının ikisini de kapsayacağı hakkında bkz. OĞUZMAN, İlişkiler, s. 294-295.

noktasına gelince kanun tarafından milli güvenlik kavramına dair bir belirleme yapılmamakla birlikte milli güvenlik Danıştay tarafından “yurt ölçüsünde beliren iç ve dış tehlikelere karşı Devlet tüzel kişiliğinin savunma ve güvenlik altına alınması” olarak ifade edilmiştir³⁹².

6356 sayılı Kanuna göre karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanı bu uyuşmazlıkta lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir³⁹³. Erteleme süresi, kararın yayını tarihinde başlar (m.63/1). Görüldüğü üzere 275 sayılı Kanunun öngördüğü 30 günlük süre 2822 sayılı Kanun ile 60 güne çıkarılmıştır ve 6356 sayılı Kanunda da bu süre korunmuştur. Ayrıca erteleme sebebi olarak “genel sağlık ve milli güvenliği bozucu nitelikte olma” sebebi de aynı şekilde kabul edilmiştir³⁹⁴. Erteleme kararı, yenilik doğurucu bir idari işlemidir³⁹⁵. Cumhurbaşkanı, belirtilen sebeplerden birine veya birden fazlasına dayanarak lokavtı erteleyebilir, bu erteleme süresi altmış günden fazla veya az olamaz³⁹⁶.

Anayasa Mahkemesi bir kararında, ertelemenin genel sağlık ve milli güvenlik sebebiyle yapılması göz önünde tutulduğunda bu durumun demokratik toplum

³⁹² **KOCAOĞLU, Mehmet**, “Grev ve Lokavtın Ertelemesi ve Bu Dönemde Uyuşmazlıkların Barışçı Yollardan Çözümü”, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 1987, C. 1, S. 3, s. 14.

³⁹³ Anayasa Mahkemesinin grevin ertelenmesine dair verdiği karar lokavt açısından da önem arz eder. Karara konu olayda Şişecam fabrikalarında alınan grev kararı Bakanlar Kurul tarafından “genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte” olduğu gerekçesiyle ertelenmiş ve konu bireysel başvuruya taşınmıştır. Anayasa Mahkemesi ise “(...)grev erteleme kararının zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca dayandığının ortaya konmadığı ve 'demokratik toplumda gerekli olmadığı' sonucuna varılmıştır. Sonuç olarak başvurunun Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.” şeklinde hüküm kurmuştur. **AYM, Bireysel Başvuru Kararı, Başvuru Numarası: 2014/12166, Karar Tarihi 2/7/2015, RG. Tarih- Sayı: 12/8/2015-29443**. Ayrıca erteleme süresinin altmış gün ile sınırlı olduğuna dair bkz. **TUNÇOMAĞ/ CENTEL**, s. 440.

³⁹⁴ Danıştay genel sağlık ve milli güvenlik kavramlarına dair grev hakkında verdiği bir kararında şu şekilde hüküm kurmuştur: “Yasal bir grevin yasada öngörülen anlamda genel sağlığı bozucu nitelikte görülebilmesi için, toplumun önemli bir kesiminin sağlık yönünden veya buna bağlı olarak sosyal bakımdan ciddi bir tehlikeyle karşı karşıya kalması, giderilmesi olanaksız kayıp ve zararların söz konusu olması gerekir. Yine bir grevin milli güvenliği bozucu nitelikte görülebilmesi için de, ülke ve devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması gerekmektedir.” **Danıştay, 10.D., 1995/6497 E., 1997/3777 K., 15.10.1997 T.**

³⁹⁵ **ÖZCAN, Durmuş / ÖZCAN, Gamze**, Uygulamalı İş Davaları, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 4. B., Adalet Yayınevi, Ankara, 2018, s. 1457.

³⁹⁶ **EKMEKÇİ**, s. 550.

düzenini olumsuz etkilemeyeceğini ifade ederek erteleme Anayasa'ya aykırı olmadığına dair hüküm kurmuştur³⁹⁷.

6356 sayılı Kanunun 63. maddesinin birinci fıkraya hükmü, 2016 yılında 678 sayılı Kanun Hükmünde Kararname³⁹⁸ ile değiştirilmiş ve 2018 yılında 7071 sayılı Kanun³⁹⁹ ile aynen kabul edilmiştir. Söz konusu kabul ile birlikte 1. fıkraya hükmü şu şekilde ifade edilmiştir : “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.” (m.63/1). Sonrasında ise hükümde yer alan “büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte olma durumu” kısmı Anayasa Mahkemesi'nin kararı ile iptal edilmiştir⁴⁰⁰. Anayasa

³⁹⁷ "Grev hakkı ve lokavt bakımından getirilen erteleme gerekçesini genel sağlık ve millî güvenlik sebepleri oluşturmaktadır. Böyle bir nedene dayalı olarak kanun koyucunun grev hakkı ve lokavtı ertelemeye yönelik olarak tedbir alınabilmesine imkân tanıyan düzenleme yapması demokratik toplum düzeninin gereklerine aykırılık oluşturmaz. Yürütülecek iş ya da hizmetin durması, nüfusun tümünün ya da bir kısmının yaşamını, can güvenliğini veya sağlığını tehlikeye atabilecek, kısacası zorunlu ve temel hizmet niteliği ağır basan işlerse, grev ve lokavtın yasaklanabilmesi veya ertelenebilmesi anayasal çerçevede korunmaktadır. Dava konusu kural ile Bakanlar Kuruluna verilmiş olan yetki mutlak bir yetki olmayıp grevin ertelenmesi yoluna gidilebilmesi için karar verilmiş veya başlanmış olan bir grevin genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte olması şarttır. Diğer yandan Bakanlar Kurulunca kullanılacak olan yetki, grevi yasaklama yetkisi olmadığı gibi süresiz bir yetki de değildir ve altmış gün ile sınırlıdır. Ayrıca Bakanlar Kurulunun söz konusu işlemleri yargı denetimine açık olup, uyuşmazlık yargı organları nezdinde de çözümlenebilir imkânına sahiptir. Buna göre kural ile getirilen düzenlemenin grev hakkına ölçsüz bir müdahale teşkil ettiği söylenemez." **AYM., 2013/1 E., 2014/161 K., 22.10.2014 T., RG. 11.11.2015-29529.** Erteleme mutlak bir iş mücadelesi getirmesi karşısında Anayasa Mahkemesi'nin verdiği bu kararda yer alan süreye dair ifadenin kanuna aykırı olduğu hususunda bkz. **EKMEKÇİ**, s. 546.

³⁹⁸ **RG., 31.10.2016/ S. 678.** Kanun Hükmünde Kararname'nin tam adı "**Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname**" dir.

³⁹⁹ **RG., 01.02.2018/7071.** Kanunun tam adı "**Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanun**" dur.

⁴⁰⁰ "6216 sayılı Kanun'un 43. maddesi uyarınca kural, ilgisi nedeniyle Anayasa'nın 13. maddesi yönünden de incelenmiştir. Dava konusu kuralla büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetleri ile bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikteki karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavtın altmış gün süre ile ertelenebilmesi öngörülmüştür. Kural, olağanüstü hâl süresiyle sınırlı bir düzenleme öngörmemekte olağanüstü hâl süresini aşacak biçimde uygulanmaya imkân vermektedir. Bu durumda kuralla ilişkin incelemenin Anayasa'nın olağan dönem kuralları yönünden öngördüğü denetim rejimine göre yapılması gerekir. Anayasa'nın 54. maddesinin birinci fıkrasında "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir"; dördüncü

Mahkemesi'nin verdiği söz konusu kararda atıfta bulunduğu bir başka kararına göre⁴⁰¹

fıkrasında ise “Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir” denilmektedir. Söz konusu hüküm, Anayasa’da yer alan kurallara bağlı kalmak şartıyla grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği hâller ve işyerlerinin belirlenmesi ile uygulanacak şekil, şart ve usullerin tespiti konusunda kanun koyucunun takdir yetkisine sahip olduğunu öngörmektedir. Nitekim Anayasa’nın 54. maddesinin yukarıda yer verilen dördüncü fıkrasının gerekçesinde de “Kanunla grevin ertelenebileceği ve yasaklanabileceği maddede ifade olunmuştur” denilmiştir. Buna göre belli şartlar dâhilinde grev ve lokavtın ertelenmesi yönündeki düzenleme kanun koyucunun takdirindedir. Ancak kanun koyucunun bu takdir yetkisini Anayasa’ya uygun olarak kullanması gerekir. Kuralda karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavtın ertelenebilmesine izin verilmekle grev hakkına bir sınırlama getirildiği açıktır. Anayasa’nın 13. maddesi uyarınca demokrasinin işleyişi açısından yaşamsal önemde olan temel hak ve özgürlüklere getirilen sınırlamaların demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun olması gerekir. Grev hakkının da demokrasinin işleyişi açısından önemi açıktır. Bu çerçevede anılan hakka getirilen sınırlamanın demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun olması, bir başka ifadeyle zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşılaması gerekir. Yürütülen iş ya da hizmetin durması hâlinde nüfusun tümünün ya da bir kısmının yaşamı, can güvenliği veya sağlığı tehlikeye düşecek ise, başka bir ifadeyle grev veya lokavt konusu iş zorunlu ve temel hizmet niteliği ağır basan işlerdense, grev ve lokavt yasaklanabilir veya ertelenebilir. Kanun’un 63. maddesinin (3) numaralı fıkrasında bir grevin ertelenmesi durumunda, erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyumsuzluğun Yüksek Hakem Kurulunca çözüleceği, aksi takdirde işçi sendikasının yetkisinin duyacağı düzenlenmiştir. Anayasa Mahkemesinin 22/10/2014 tarihli ve E.2013/1, K.2014/161 sayılı kararında da belirtildiği üzere bankacılık hizmetleri ile şehir içi toplu taşıma hizmetleri Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kabul edilen toplum için yaşamsal nitelik taşıyan temel kamu hizmetlerinden değildir. Bankacılık hizmetlerinde yapılacak bir grevin belli bir seviyede ekonomik ve finansal istikrarı etkilemesi her zaman mümkündür. Bununla birlikte anılan nedene dayalı olarak karar verilmiş veya başlanmış bir grevin ertelenmesine karar verilmesi grev hakkının yaşama geçirilmesine engel oluşturacaktır. Demokratik bir toplumda temel hizmet sayılamayacak bir sektörde iktisadi kaygılarla Anayasa’nın tanıdığı grev hakkının sınırlanması kabul edilemez. Grev hakkının tanınmadığı durumlarda örgütlenme özgürlüğünün ve toplu sözleşme hakkının da anlamı kalmamaktadır. Bu itibarla dava konusu kuralla toplum için yaşamsal nitelikte olmayan büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetleri ile bankacılık hizmetlerinde karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grevin ertelenmesi yönünde getirilen sınırlama demokratik toplum düzeninin gerekleriyle bağdaşmamaktadır. Bu çerçevede kuralın olağan dönemde Anayasa’ya aykırı olduğu yönünde yapılan tespit, kuralın olağanüstü dönemde Anayasa’ya aykırı olup olmadığı hususunda herhangi bir değerlendirmeyi kapsamamaktadır. Açıklanan nedenlerle kural Anayasa’nın 13. ve 54. maddelerine aykırıdır. İptali gerekir.” **AYM., 2018/90 E., 2019/85 K., 14.11.2019 T.**

⁴⁰¹ “Kanun’un 62. maddesinde, hangi işlerde, hangi hizmetlerde ve hangi işyerlerinde grev ve lokavtın yasaklanabileceği düzenlenmiştir. Maddenin, bankacılık hizmetlerinde ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev ve lokavt yapılamayacağına ilişkin kısımları, dava konusu kuralları oluşturmaktadır. İptali istenilen kurallar ile bankacılık hizmetlerinde ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde getirilen yasağın grev ve lokavt hakkına müdahale niteliği taşıdığı açıktır. Söz konusu alanlarda getirilen yasak ulusal ekonomi ve kamu yararına yönelik olduğundan anayasal açıdan meşru bir amaca dayanmaktadır. İşyerinde çalışan işçilerin taleplerini işverene kabul ettirebilmeleri için sahip oldukları en önemli silah olan grev hakkı, çağdaş hukuk sistemlerinde en geniş bir biçimde kullanılabilmesine imkân sağlayacak şekilde düzenlenmiştir. Dolayısıyla demokratik düzenin ayrılmaz bir parçası olan grev hakkının anlam kazanması grev yasak ve sınırlamalarının en aza indirilmesi ile mümkündür. Temel hizmetlerin kesintiye uğraması durumunda nüfusun tümünün ya da bir kısmının yaşamı, güvenliği ya da kişisel sağlığının tehlikeye düşeceği, kısacası zorunlu ve temel hizmet niteliği ağır basan iş ve hizmetlerde grevin yasaklanabilmesi anayasal çerçevede mümkündür. Temel hizmetler konusunda her ülkenin kendi koşulları dikkate alınır. Bazen uygulanan grevin süresi ve kapsamı nedeniyle topluma ciddi zararlar vereceği de değerlendirilebilir. Grevin yasaklanabileceği işler ve işyerleri geniş toplum kesimlerini ilgilendiren ve yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleridir. Buna göre kesilmesi halinde

bankacılık hizmetleri ile şehir içi toplu taşıma hizmetleri, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hayatı nitelik taşıyan temel kamu hizmetleri olarak kabul edilmemiştir. Kanaatimizce Anayasa Mahkemesi'nin **2018/90 E., 2019/85 K.** sayılı kararı yerindedir. Gerçekten bir hakkın ertelenebilmesi yahut yasaklanabilmesi için meydana gelen olayın ağırlığının bu kararın verilmesine neden olabilecek nitelikte olması gerekmektedir, bu sebeple büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte olma durumunun erteleme sebebi kabul edilmemesi yerindedir.

Lokavtın (veya grevin) ertelenmesi, ancak kanuni bir iş mücadelesinde ve karar verilmiş yahut uygulanmaya başlanmış bir lokavtın (veya grevin) varlığı halinde mümkündür. İşletme toplu iş sözleşmesinin söz konusu olduğu uyuşmazlıklar dışında bir işkolu yahut belirli bir bölgede karar verilen yahut uygulanan lokavtlarda (ve grevlerde) her uyuşmazlığa ayrı erteleme kararı alınması gerekir, bu açıdan tek bir

*toplumun ciddi ölçüde zarara uğrayabileceği yaşamsal nitelikteki hizmetler, insan sağlığını, milli savunma ve güvenliği ilgilendiren işler için grev ve lokavt yasaklanabilecektir. İptali istenilen kurallar ile getirilen yasak kamu düzeni ve toplum hayatını doğrudan etkileyen faaliyetler değildir. Kurallar ile grev ve lokavt yasağı kapsamına alınan alanlar; yaşamsal nitelik taşımayan, insan sağlığına doğrudan etki etmeyen, millî savunma ve güvenlik ile ilgili yönleri bulunmayan ve toplumun tümünü doğrudan etkilemeyen hizmetlerdir. Dolayısıyla bu tarz hizmetlerde toplumun tümünü ilgilendiren stratejik öneme sahip olan kamusal çıkarlar bulunmamaktadır. Demokratik bir toplumda temel hak ve özgürlüklere getirilen sınırlamanın, bu sınırlamayla güdülen amacın gerektirdiğinden fazla olması düşünülemez. Demokratik hukuk devletinde güdülen amaç ne olursa olsun, kısıtlamaların, bu rejimlere özgü olmayan yöntemlerle yapılmaması ve belli bir özgürlüğün kullanılmasını önemli ölçüde zorlaştıracak ya da ortadan kaldıracak düzeye vardırılmaması gerekir. Buna göre kanun koyucunun kurallar ile getirmiş olduğu grev yasağı temel hizmetler kapsamında değerlendirilmesi mümkün olmayan hizmetler içindir ve bu hizmetlere getirilen grev yasakları demokratik toplum düzeninin gerekleriyle bağdaşmamaktadır. Kuralların gerekçesinde "Maddenin ilk fıkrasında grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerler ILO'nun talepleri de dikkate alınarak yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleri ile sınırlandırılmıştır." şeklinde ifade edilmiştir. Bu yolla grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerlerin yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleri olduğu belirtilmiş ve ILO taleplerinin dikkate alındığı vurgulanmış ise de bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hizmetleri söz konusu gerekçe kapsamında bulunmayıp yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleri değildir. Ölçülülük ilkesiyle devlet, grev yasaklamanın topluma sağladığı kamu yararı ile bireylerin hak ve özgürlükleri arasında adil bir dengeyi sağlamakla yükümlüdür. İtiraz konusu kurallar, bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev hakkını sınırlandırmanın ötesinde, hakkı tamamen ortadan kaldırmakta olduğundan ve kamu yararı ile bireylerin hak ve özgürlükleri arasında adil bir denge oluşturamadığından ölçülülük ilkesine aykırıdır. Bu bakımdan, bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev yasağının, korunması düşünülen yarar ile çatışan hak ve özgürlükler arasında adil ve makul bir denge gözetmemesi ve stratejik öneme sahip olmaması nedeniyle Anayasa'nın 54. maddesinde yer alan grev hakkına ölçüsüz bir müdahale olduğu açıktır. Açıklanan nedenlerle kurallar, Anayasa'nın 13. ve 54. maddelerine aykırıdır. İptalleri gerekir." **AYM., 2013/1 E., 2014/161 K., 22.10.2014 T., RG. Tarih-Sayı : 11.11.2015-29529.***

erteleme kararı alınmaz. Ayrıca erteleme yetkisi, grev ve lokavtın her ikisi için birlikte kullanılmalıdır⁴⁰².

275 sayılı Kanunda erteleme (geciktirme) kararına karşı Yüksek Hakem Kurulu'nun görüş bildirme usulü kabul edilmişti⁴⁰³. 2822 sayılı Kanunda görüş bildirme usulüne yer verilmemiş, 6356 sayılı Kanunda da bu durum sürdürülmüştür. Yüksek Hakem Kurulunun erteleme konusundaki görevi sadece uyuşmazlığın çözümlenmesidir. 275 sayılı Kanunda ertelemenin ifade edildiği maddede, Danıştay'ın yürütmenin durdurulması kararlarını hükme bağlayacağı ifade edilmişti. Buna göre Danıştay, bu maddede söz konusu Bakanlar Kurulu kararları hakkındaki iptal davalarına ilişkin yürütmenin durdurulması taleplerini, bir hafta içinde karara bağlar. (m.21).

2822 sayılı Kanuna göre de Bakanlar Kurulunun erteleme kararları aleyhine Danıştayda iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenebilir. Olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde lokavt ertelenmesi kararlarına ilişkin davalarda yürütmenin durdurulmasına karar verilemez (m.33). Uygulamaya başlanmış bir lokavt (veya grev) ertelenmiş ve bu erteleme de Danıştay tarafından durdurulmuşsa durdurma kararının tebliğinden itibaren ertelenen söz konusu lokavtın (veya grevin) uygulanmasına devam edilebilir⁴⁰⁴.

2822 sayılı Kanundaki otuz üçüncü madde düzenlemesine karşın 6356 sayılı Kanunda bu durumun belirtilmemiş olması, erteleme kararına karşı Cumhurbaşkanının dava yoluna gidemeyeceği anlamına gelmemektedir. Anayasada yer alan “İdarenin her türlü işlem ve eylemlerine karşı yargı yolu açıktır” (m.125/1) hükmü gereğince Cumhurbaşkanının Danıştay'da iptal davası açabilmesi ve yürütmenin durdurulmasını talep edebilmesi mümkündür⁴⁰⁵. 2018 yılından önce lokavtı (ve grevi) erteleme yetkisi “Bakanlar Kurulu'na” ait iken bu ifade 700 sayılı

⁴⁰² EKMEKÇİ, s. 545-546.

⁴⁰³ İlgili fıkranın tam hali "*Bakanlar Kurulu, geciktirme kararını ilân eder etmez, Yüksek Hakem Kurulundan geciktirilen grev veya lokavtın niteliği hakkında istişari mütalâasını ister. Bu mütalâanın en geç 1. fıkrada söz konusu otuz günlük sürenin bitiminden önce verilmesi gereklidir. Bakanlar Kurulu, Yüksek Hakem Kurulunun mütalâasını inceledikten sonra, geciktirme süresini en çok altmış gün daha uzatabilir. Bu konudaki kararnameler, yayımı tarihinde yürürlüğe girer.*" şeklindedir (m.21/1).

⁴⁰⁴ KOCAOĞLU, s. 15.

⁴⁰⁵ SÜMER, Uygulamalar, s. 719.

Kanun Hükümünde Kararnamenin⁴⁰⁶ 197. maddesiyle “*Cumhurbaşkanı*” olarak değiştirilmiştir. Cumhurbaşkanının erteleme yetkisi, kanuni lokavt (ve kanuni grev) için mümkün olmaktadır, kanun dışı lokavt (ve grev) için erteleme yetkisi söz konusu olmaz⁴⁰⁷.

Grev veya lokavta dair erteleme kararına uymayanlar hakkında, 275 sayılı Kanunda cezai hüküm öngörölmüştü. Buna göre lokavt açısından Bakanlar Kurulunun aldığı bir geciktirme kararından sonra gerçekleşen bir lokavta karar verenler veya katılanlar, böyle bir lokavta bu konudaki Bakanlar Kurulu kararının yürürlüğe girmesinden sonra devam edenler, böyle bir lokavta karar verilmesine veya buna katılmaya veya söz konusu Bakanlar Kurulu kararının yürürlüğe girmesinden sonra devama zorlayan veya teşvik edenler veyahut bu yolda propaganda yapanlar, üç aydan bir yıla kadar hapis ve beş yüz liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkûm edilirler. Tekerrür halinde, bu cezaların iki katına hükmolunur (m.57).

2822 sayılı Kanunda yer alan hükme göre Bakanlar Kurulunun 33. maddenin birinci fıkrası uyarınca aldığı erteleme kararından sonra grev veya lokavtı kaldırma kararı almayanlar veya grev veya lokavta devam edenler veya katılanlar veya devama zorlayan veya teşvik edenler ve bu yolda propaganda yapanlar altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır idi (m.75). 6356 sayılı Kanunda ise karar verilmiş ve başlanmış olan grevin ertelenmesine dair cezai hükümlere yer verilmiş olsa da grev ertelenmesi kararına uymayanlar hakkında bir hüküm öngörölmemiştir⁴⁰⁸.

6356 sayılı Kanunda cezai hükümler başlığı altında düzenlenen hükümlerde “grev veya lokavtın mahkeme kararıyla sürekli veya geçici, tamamen veya kısmen yasaklanmasına rağmen bu yasağa uymayanlar” hakkında bir düzenleme yer almasına karşın (m.78/1-ğ), önceki düzenlemelerde olduğu gibi “erteleme” hususuna dair ayrı bir belirleme bulunmamaktadır.

⁴⁰⁶ **RG., 02.07.2018/ S. 700.**

⁴⁰⁷ **SÜMER**, Uygulamalar, s. 716.

⁴⁰⁸ **PULAT, Pelin**, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda İdari Para Cezaları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2013, y. 8, S. 29, s. 238.

3.4.3. Lokavt Yasağında ve Ertelenmesinde Yüksek Hakem Kuruluna Başvurulması

Anayasa'nın grev ve lokavtı düzenlediği 54. maddede lokavtın yasaklanması veya ertelenmesi halinde çözüm yolu da öngörülmüştür. Buna göre 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. (m.54/5). Anayasa'da Yüksek Hakem Kurulu'nun kuruluş ve görevlerinin kanunla düzenleneceği ifade edilmiştir (m.54/6). Yüksek Hakem Kurulunun kuruluş, çalışma ve esasları 6356 sayılı Kanunda ayrı bir bölümde (10.bölüm) düzenlenmiştir⁴⁰⁹.

2822 sayılı Kanunda ise yasaklarda Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma hususunda grev ve lokavtın yasak olduğu işler ile yerlerdeki uyuşmazlıklarda, taraflardan biri 23. maddede belirtilen tutanağın alınmasından veya geçici grev ve lokavt yasağının altı ayı doldurmasından itibaren altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilirdi (m.32/2)⁴¹⁰.

275 ve 2822 sayılı Kanunlarda yasak bulunan yerlere dair yapılan toplu sözleşmelerde anlaşmaya varılamaması ve uyuşmazlığın arabuluculukta da çözüme

⁴⁰⁹ Yüksek Hakem Kurulu hakkında daha fazla bilgi için bkz. **MÜLAYİM, Baki Oğuz**, "Yüksek Hakem Kurulunun Yapısı ve Görevleri ile Kurul Kararlarına Karşı Yargı Yoluna Başvurulması", İstanbul Hukuk Fakültesi Armağanlar Dizisi: 2, Prof. Dr. Feyzi Necmeddin Feyzioğlu'nun Anısına Armağan, On İki Levha Yayınevi, İstanbul, 2020, s. 537-571 ; **YÜREKLİ, Sabahattin**, "Toplu İş Uyuşmazlıklarında Yüksek Hakem Kurulu Kararları", İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2020, C. 5, S. 8, s. 113-149 ; **SÖKMEN GÜLER**, s. 55-71.

⁴¹⁰ "Davacının işyerinde yapılan işlerin 2822 sayılı Kanunun m.29/3'teki grev ve lokavt yapma yasağının bulunduğu işlerden olup olmadığının tespitini istemesine, grev veya lokavta veya Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma için kanunda belirlenen sürelerin kısa olması sebebiyle ileride hakların zayia uğramaması bakımından toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip sendikanın grev ve lokavt kararı alınmadan da böyle bir tespit davasını açmakta hukuki yararının varlığı..."na dair bir davada Yargıtay şu şekilde hüküm kurmuştur: "... Öte yandan 2822 sayılı Kanunda toplu görüşmeler ve bununla ilgili uyuşmazlıkların çözümü arabuluculuk safhası belirli sürelerle bağlanmış (32. maddesinin 2. fıkrasında da grev ve lokavtın yasak olduğu işler ile işyerlerindeki uyuşmazlıklarda taraflardan birinin 23. maddede belirtilen tutanağın alınmasından itibaren altı iş günü içinde Y.H.K.'na başvurabileceği öngörülmüştür. Şu suretle taraflardan birinin sürelerin kısa olması nedeniyle ileride haklarının zayi olmaması bakımından anılan konuda durumun derhal tespitinde hukuki yararının bulunduğu kabulü gerekir. Hukuki yararın doğması için uyuşmazlığın, grev ve lokavt kararı alınması aşamasına gelmesini beklemek haklı görülemez. Zira grev yasağının bulunduğu bir işte zaten grev kararı alınması ve uygulanması söz konusu olmaz. Bu durum ancak böyle bir tespit davası sonunda anlaşılabilir." **Y., 9. HD., 1988/1194 E., 1988/728 K., 05.02.1988 T.**

kavuşturulamaması durumunda Yüksek Hakem Kuruluna gidilebilir. Yüksek Hakem Kurulunun vereceği karar toplu iş sözleşmesi özelliği taşır. Bununla birlikte işin veya işyerinin yasağa tabi olup olmadığı noktasında bir uyuşmazlık varsa bu uyuşmazlık iş mahkemeleri tarafından çözümlenmelidir. Bu açıdan bir işin yahut işyerinin yasak kapsamına girip girmediği noktasındaki uyuşmazlığı çözmek, Yüksek Hakem Kurulunun yetkisinde değildir, yetkisini aşarak bu konuda bir karar vermesi halinde bu karar bağlayıcı olmayacaktır⁴¹¹.

6356 sayılı Kanunda lokavt yasağının varlığı halinde çözüm yolu, 51. maddede düzenlenmiştir. Buna göre lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda, 50. maddenin beşinci fıkrasında belirtilen tutanağın tebliğinden ya da erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması hâlinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer. Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir (m.51)⁴¹².

Uyuşmazlık halinde Yüksek Hakem Kurulu kendiliğinden harekete geçemez. Bu noktada kanunda öngörüldüğü üzere taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'na gider. Taraflardan biri ifadesi bağlamında bir

⁴¹¹ **OĞUZMAN, Kemal**, “Toplu İş Uyuşmazlıkları Alanında Yargıtay Kararlarının Etkisi”, Yargıtay Dergisi, Özel Sayı, Ocak- Ekim 1989, C.15, S. 1-4, s. 558. Ayrıca yazar Yargıtay'ın aksi yönde verilmiş bir kararı onadığını belirtmiştir. Yazara göre burada iş mahkemesinin ve Yargıtay'ın işyerindeki işin yasak kapsamına girip girmediğini araştırması ve yasak kapsamında olmadığını anlaşılması üzerine Yüksek Hakem Kurulu kararıyla oluşan toplu iş sözleşmesini geçersiz sayması gerekirdi. Bkz. **Y., 9.HD., 9463/10289, 18.11.1986 T.** ; Yargıtay bir başka kararında şu şekilde hüküm kurmuştur: "*Yüksek Hakem Kuruluna verilen görevler arasında işyerinin grev ve lokavt yasakları kapsamında olup olmadığının tespitine ilişkin bir görev yoktur. Hukuki nitelikteki bu uyuşmazlığın yargı yetkisine sahip mahkemeler tarafından çözümlenmesi gerekir. Yüksek Hakem Kurulunun kesin olan kararları, Kurul önüne kanundaki prosedüre uygun biçimde getirilmiş uyuşmazlıkla ilgili olarak toplu iş sözleşmesi hükmünde verdiği kararlardır. Şu durumda mahkemenin, Yüksek Hakem Kurulunun bu hususta kesin olarak verdiği belirttiği karara istinaden davacı şirketin davasını reddetmesi doğru olmamıştır. Ne var ki, grev hakkı işçilere tanınan, toplu iş uyuşmazlığının anlaşmazlık ile sonuçlanması üzerine kanunda belirtilen prosedüre uygun biçimde işçi sendikası tarafından alınan karara istinaden toplu olarak kullanılan ve özünde karşı tarafa (işverene) zarar verme potansiyelini barındıran bir hak olup, işverenlere tanınan lokavt ise grev kararına bağlı olarak kullanılabilir. Bu durumda toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinin veya bu işyerlerinde görülen işlerin grev ve lokavt yasağı kapsamında olmadığını tespitinde davacı işverenin hukuki yararı yoktur. O hâlde davacı şirketin bu davayı açmakta hukuki yararı olmadığından mahkemenin direnme kararı sonucu itibari ile doğrudur.*" **Y., HGK., 2015/2170 E., 2017/1426 K., 22.11.2017 T.**

⁴¹² Yüksek Hakem Kurulu'na başvuru süresinin kısıtlılığına dair bkz. **EKMEKÇİ**, s. 566.

sınırlama olmaksızın lokavt (ve grev) yasağı halinde taraflar Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir⁴¹³.

6356 sayılı Kanuna göre erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60. 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 (m.63/2). Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer (m.63/3). 2822 sayılı Kanunda da benzer bir düzenleme olsa da işçi sendikasının yetkisinin düşeceğine dair ibareye yer verilmemiş idi (m.34)⁴¹⁴. 275 sayılı Kanun'da ise lokavtın geciktirilebileceği halde Yüksek Uzlaştırma Kuruluna başvurulacağı ifade edilmiş idi (m.21)⁴¹⁵.

6356 sayılı Kanunda lokavt (ve grevin) ertelenmesine dair arabulucuya başvuru konusu, yasaklama halinden farklı olarak 63. maddenin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60. maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel

⁴¹³ **YÜREKLİ**, s. 127.

⁴¹⁴ İlgili madde şu şekildedir: "Erteleme kararnamesinin yürürlüğe girmesi üzerine, Çalışma Bakanı bizzat ve resmi arabulucu listesinden seçeceği bir arabulucu yardımı ile uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü gayreti gösterir. Erteleme süresi içinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirebilirler. Erteleme süresinin sona erdiği tarihte taraflar anlaşmamış veya uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirmemişlerse, Çalışma Bakanı uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kuruluna başvurur."(m.34).

⁴¹⁵ İlgili madde şu şekildedir: "1. bent gereğince çıkarılan geciktirme kararnamesinin yürürlüğe girmesinden başlayarak altı iş günü içinde uyuşmazlık, Başbakanlıkça Yüksek Uzlaştırma Kuruluna havale edilir. Yüksek Uzlaştırma Kurulu, Başbakanın veya onun görevlendireceği bir bakanın başkanlığında, Yargıtayın iş dâvalarına bakan dairesinin başkanı, Daniştay Genel Kurulunca seçilecek dâva Dairesi Başkanlarından biri, en çok üyesi olan işçi ve işveren konfederasyonlarının seçecekleri birer tarafsız aracından kurulur. Bu nitelikte bir işveren konfederasyonu yoksa, işverenler adına tarafsız aracı, Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Yönetim Kurulunca seçilir. Yüksek Uzlaştırma Kurulu, geciktirme süresinin sonuna kadar tavsiyelerini karara bağlar. Kurul, üye tamsayısının salt çoğunluğunun oyu ile karar verir. Yüksek Uzlaştırma Kurulunun kararı taraflarca kabul edilirse, 15. maddenin 5. fıkrası hükmü uygulanır. Taraflar, Yüksek Uzlaştırma Kurulunun kararı üzerinde anlaşmışlarsa, kurul bir tutanak düzenleyerek durumu tespit eder. Bu tutanakla ilgili olarak 14 ve 16. maddeler hükümleri uygulanır. Geciktirme süresinin sona erdiği tarihte taraflar uzlaşmamışlar veya uyuşmazlığı özel hakeme intikal ettirmek hususunda anlaşmamışlarsa, greve veya lokavta karar vermekte serbesttirler. Yüksek Uzlaştırma Kurulu, bu halde de çalışmalarına devam edebilir. Geciktirme süresi içinde, aynı uyuşmazlık için grev ve lokavt yasağı eşit olarak uygulanır." (m.21).

hakeme de götürebilir (m.63/2). Arabuluculuk açısından kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir (m.60/7)⁴¹⁶.

2822 sayılı Kanun döneminde işin yahut işyerinin grev ve lokavt yasağına tabi olup olmadığının şüpheli olması halinde işveren kesimi tespit davası açıp bunun yanında işçi sendikasının aldığı grevin kanuni kabul edilmesi şartına bağlı olarak süreleri kaçırmamak adına lokavt kararı alabiliyor idi⁴¹⁷. 6356 sayılı Kanunda da ifade edilen duruma dair bir belirleme yer almamaktadır.

⁴¹⁶ YÜREKLİ, s. 124.

⁴¹⁷ OĞUZMAN, İlişkiler, s. 288.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

LOKAVTIN KÖTÜYE KULLANILMASI VE KANUN DIŞI LOKAVT

4.1. Lokavtın Kötüye Kullanılması

4.1.1. Lokavtın Kötüye Kullanılması

Grev ve lokavt, hukuki nitelikleri bir kenara bırakılarak hak bağlamında ele alındığında, iyi niyet kurallarına aykırı tarzda kullanım ifadesinin barındırdığı anlamı ifade etmek için medeni hukuk bağlamında genel hakkın kötüye kullanılmasından bahsetmek gerekmektedir⁴¹⁸. Hakkın kötüye kullanılması hususu 4721 sayılı Türk Medeni Kanununda⁴¹⁹ genel olarak düzenlenmiştir. Buna göre herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır ve bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz (m.2).

Hakkın kötüye kullanılması kavramının içinin doldurulmasının zorluğu ve soyut bir kavram olması nedeniyle hakkın kötüye kullanılması durumunun grev hakkına uygulanmasında da zorluklar bulunmaktadır⁴²⁰. Her hak gibi grev hakkı da mutlak bir hak değildir ve kanunun belirlediği sınırlar içerisinde kalmak zorundadır. Grevin hak olarak korunabilmesi için kanuna ve hukuka aykırı olarak yapılmaması gerekir⁴²¹. Lokavt ise tabiatı gereği toplu iş uyuşmazlığında karşı tarafta bulunana, üçüncü kişilere ve bir noktada da toplumun ekonomik ve sosyal menfaatlerine zarar veren bir faaliyettir. Lokavtın anayasal olarak grev ile birlikte kabul edilmiş olmasına karşın mesleki amaç dışında karşı tarafı yahut diğer kişileri zarara uğratma amacı taşıyarak yapılması halinde lokavtın kötüye kullanıldığından söz etmek mümkündür⁴²².

Lokavtın kötüye kullanılması kavramından söz edebilmek için kanuni usule ve mesleki amaca uygun şekilde alınmış olan bir lokavt kararı bulunmalıdır⁴²³. Görünüş

⁴¹⁸ **GÖKÇEK KARACA**, “Grev Hakkı ve Lokavtın İyiniyet Kurallarına Aykırı Tarzda Kullanılması ve Sonuçları”, s. 569-570. Hakkın kötüye kullanılması kavramı için bkz. **UYAR, Talih** “Yargıtay Kararlarında “Dürüstlük (Objektif İyiniyet)” Kuralı (MK.2/I) ve “Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı” (MK.2/II)”, Seyfullah Edis’e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2000, s. 439-465.

⁴¹⁹ **RG., 22.11.2001/4721.**

⁴²⁰ **PINAR, Özge**, Grev Hakkının Kötüye Kullanılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010, s. 46.

⁴²¹ **TULUKÇU**, s. 22.

⁴²² **TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL**, s. 461.

⁴²³ **TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL**, s. 462.

itibarıyla mesleki amaç taşımasına karşın lokavt hakkının kötüye kullanılması halini *Oğuzman* “kanuni lokavt ile kanun dışı lokavt arasında yer alan” bir hal olarak ifade etmiştir⁴²⁴.

1982 Anayasasında grev her ne kadar bir sosyal hak olarak düzenlenmiş olsa da lokavt, grev hakkını ifade eden 54. madde devamında “*Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.*” hükmü ile ifade edilmiştir⁴²⁵. Hükümden çıkarabileceğimiz sonuç, lokavtın durdurulabilmesi için iyi niyet kurallarına aykırı tarzda kullanım ile toplum zararı yahut milli servete zarar verecek tarzda kullanım unsurlarının bulunmasının gerekliliğidir.

Lokavtın kötüye kullanılmasına örnek vermek gerekirse işçi sendikasının bütün taleplerinden vazgeçmesi yahut işverenin tüm taleplerine itaat etmesi gibi bir durumda lokavtın söz konusu olması lokavtın kötüye kullanılması olarak ifade edilebilir⁴²⁶. İşverenin lokavtın uzun sürmesiyle işçilere hakları ödenmeksizin işyerinden uzaklaştırılmasıyla onları feshe yönlendirmesi hali de lokavtın kötüye kullanılması olarak ifade edilebileceklerdir⁴²⁷. Ayrıca alınan bir grev kararına karşı işverenin işyerindeki makine ve tezgahlarının çoğunu satması yahut kiraya vermesi hali işyerinin temelli kapalı tutulması amacıyla lokavta gidildiği durumunu işaret edebilir⁴²⁸. Kanaatimizce bu durum da lokavtın kötüye kullanılması olarak ifade edilebilir.

4.1.2. Kötüye Kullanmanın Tespiti ve Lokavtın Durdurulması

275 ve 2822 sayılı Kanunlarda lokavtın kötüye kullanılması kavramı ele alınmıştır. 275 sayılı Kanuna göre kanuni bir lokavtın işyerini temeli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı veya işçileri kıdem hakkından yoksun bırakmak amacı güttüğü, kesinleşmiş mahkeme kararı ile sabit olursa, mahkeme kararının lokavt yakmış olan işverene veya işveren teşekkülüne bildirilmesiyle birlikte lokavt

⁴²⁴ OĞUZMAN, s. 185.

⁴²⁵ GÖKÇEK KARACA, “Grev Hakkı ve Lokavtın İyi Niyet Kurallarına Aykırı Tarzda Kullanılması ve Sonuçları”, s. 569.

⁴²⁶ TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s. 461.

⁴²⁷ SUR, s. 496.

⁴²⁸ GÜNAY, s. 1105.

durdurulur. Bu takdirde, 23. maddenin 2. fıkrası ile işveren ve işçiler hakkında İş Kanununun ihbar ve kıdem hakkına ilişkin hükümleri uygulanır (m.30).

2822 sayılı Kanunda da lokavttin kötüye kullanılması düzenlenmiştir. Buna göre lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Bu kurala aykırı olarak uygulanan lokavt, bir tarafın veya Çalışma Bakanının başvurusu üzerine 15. maddeye göre yetkili iş mahkemesi kararı ile durdurulur (m.47/1). Kanuni bir lokavttin işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla sabit olursa, mahkeme kararının lokavt yapmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesi ile birlikte lokavt durdurulur. Yetkili mahkeme 15. madde uyarınca belirlenir (m.47/2). Bu lokavttin uygulanmış olması, işçilere 45. maddenin üçüncü fıkrasından yararlanma imkanı verir (m.47/3)⁴²⁹.

Lokavttin kötüye kullanılması, Anayasal ifadeye kavuşturulmasının yanında ayrıca 6356 sayılı Kanun'da da düzenlenmiştir. Buna göre lokavttin iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespiti durumunda mahkeme tarafından uygulanmakta olan lokavttin durdurulmasına karar verilir (m.72/1)⁴³⁰. 72. maddenin 1. fıkrasının Anayasaya aykırılığı ileri sürülmüş fakat Anayasa Mahkemesi aykırılığı reddetmiştir⁴³¹. Hükümler incelendiğinde 275

⁴²⁹ İşyerini temelli kapalı tutma amacının kanuna karşı hile teşkil ettiği hakkında bkz. **OĞUZMAN**, İlişkiler, s. 297.

⁴³⁰ Kanunda yer alan kıstasların çok soyut olması sebebiyle bu noktada mahkeme çok titiz davranmalıdır, zira yazara göre her lokavt (ve grev) milli servete zarar verici özellik taşımaktadır. **DOĞAN**, s. 311.

⁴³¹ **EKMEKÇİ**, s. 727. Söz konusu karara göre "...Grev hakkı veya lokavttin durdurulmasına karar verilmesi müdahale niteliğinde olup, bu durum toplum zararına veya milli servete zarar verilmesinin önüne geçilmesi amacını taşımakta olduğundan anayasal açıdan meşru bir amaca dayanmaktadır. Grev hakkı ve lokavt bakımından getirilen durdurmanın gerekçesini toplum zararına olmasının veya milli servete zarar verilmesinin önüne geçilmesi oluşturmaktadır. Böyle bir nedene dayalı olarak kanun koyucunun grev hakkı ve lokavt için durdurma kararı verilebilmesine imkan tanıyan düzenleme yapması demokratik toplum düzeninin gerekleriyle çelişmez. Kural ile getirilen durdurma yetkisi, grev hakkı ve lokavttin kötü niyetle yapıldığının tespit edilmesi halinde kullanılacak bir yetki olup bu düzenleme aslında bütün bir toplumun korunması amacını taşımaktadır. Diğer yandan bu şekilde bir durdurma kararının verilebilmesi, grev hakkının veya lokavttin iyi niyet kurallarına aykırı bir tarzda yürütülmesi yanında toplum zararına veya milli servete zarar verecek şekilde gerçekleşmiş olmasına bağlanmıştır. Bununla birlikte kural ile verilen yetki mutlak bir yetki olmayıp grev veya lokavttin durdurulmasına, taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın başvurusu üzerine mahkemece karar verilebilmektedir. Buna göre kural ile getirilen düzenlemenin grev hakkına ölçsüz bir müdahale teşkil ettiği söylenemez. ..." **AYM., 22.10.2014-2013/1-2014/161, RG., 11.11.2015, No:29529.**

sayılı Kanunda sadece lokavt hakkının kötüye kullanması düzenlenmiş iken 2822 sayılı ve 6356 sayılı Kanunlarda grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılmasının düzenlendiği görülmektedir.

Lokavtın kötüye kullanılması yukarıda değinildiği üzere mahkeme tarafından tespit edilir. 6356 sayılı Kanuna göre mahkemenin söz konusu tespiti için taraflardan birinin yahut Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu gerekmektedir (m.72/1). Mahkemenin lokavtın durdurulması kararı verebileceği ilk hal, maddenin birinci fıkrasında lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi olarak ifade edilmiştir. Söz konusu fıkra hükmünün devamındaki fıkrada da lokavtın durdurulabileceği diğer durum ifade edilmiştir. Buna göre yapılmış olan bir kanuni lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla belirlenirse, mahkeme kararının lokavt yapmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesi ile birlikte lokavt durdurulur (m.72/2)⁴³². Bu kararın kesinleşmesinden sonra lokavtın sürdürülmesi halinde söz konusu lokavt kanun dışı lokavt olur⁴³³.

Mahkeme kararına rağmen lokavtın uygulanmaya devam edilmesi, işçilere 70. madde hükümlerinden yararlanma hakkı verir (m.72/2-son cümle). Bu cümle ile söz konusu yollama kanun dışı grev ve lokavtın sonuçları hükmüne yapılmıştır. Böylece 70. madde hükmü gereği işçiler iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. İşveren, bu işçilerin lokavt süresine ilişkin iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmekle yükümlüdür (m.70/3).

Kötüniyetli şekilde bir lokavt uygulanmış ise işçiler iş sözleşmelerini haklı nedenle derhal feshedebilirler. Bu halde şartları varsa kıdem tazminatını ve her türlü haklarını talep edebilirler. İşveren de lokavt süresince iş sözleşmesinden doğan tüm hakları bir çalışma karşılığı olmaksızın ödemek ve işçilerin uğradıkları zararları

⁴³² Bu halde kanun dışı lokavt söz konusu olacağı için maddenin 2. fıkrasının 2. cümlesinin yaptığı yollama ile işçilerin m.70/3 hükümlerinden yararlanabileceklerine dair bkz. **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s. 440.

⁴³³ **OĞUZMAN**, İlişkiler, s. 309.

gidermekle yükümlü olur⁴³⁴. Lokavtın (veya grevin) durdurulması halinde yetki belgesine ne olacağına dair bir belirleme ise kanunda açıkça düzenlenmemiştir⁴³⁵.

4.2. Kanun Dışı Lokavt Kavramı Ve Unsurları

4.2.1. Kanun Dışı Lokavt Kavramı

Kanun dışı lokavt, kanunun 59. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddede öncelikle kanuni lokavt ifade edilmiş (f.2), sonrasında kanun dışı lokavta yer verilmiştir. Buna göre kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavt, kanun dışı lokavttır (m.59/3). Kanun dışı lokavt kavramı ile birlikte kanun dışı grev kavramı da düzenlemeye kanunda ifade edilmiştir.

Kanun dışı grev, 6356 sayılı Kanun'da grevin tanımı başlığı altında tanımlanmıştır. Buna göre kanun dışı grev, kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grevdir (m.58/3). Bu tanımdan hareketle kanun dışı grev, kanun hükümlere uygun olarak yapılmayan veya mesleki amaç taşımayan yahut grev yasağı veya engeli bulunmasına rağmen yapılan grevdir⁴³⁶. Amaç unsuruna ve kanunda düzenlenen usule aykırılık, zaman bakımından aykırılık ile grevin yapılmasını yahut sürdürülmesini engelleyen durumların varlığı halinde grev, kanun dışı olur⁴³⁷. İşçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacı dışında yapılan grev, kanun dışı grev teşkil edecektir⁴³⁸. 275 sayılı Kanunda da benzer bir tanım olmasına karşın, 2822 sayılı Kanunda bu tanıma ek olarak siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevinin kanun dışı grev olduğu ve işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı

⁴³⁴ GÜNAY, s. 1105-1106.

⁴³⁵ EKMEKÇİ, s. 732. Yazara göre bu halde yetki belgesinin hükümden düşeceği kabul edilmelidir.

⁴³⁶ SÜMER, s. 298.

⁴³⁷ ARSLAN, Ayşe Öykü, Kanun Dışı Grevin Hukuki ve Cezai Sonuçları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, 2019, s. 32.

⁴³⁸ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 1196 ; Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev, kanun dışıdır (m.58/3). Bu hüküm gereğince grev için gereken şartların yokluğu halinde, yapılan grevin kanun dışı olacağı ifade edilmektedir. Bu kapsamda kanundaki yonteme uyulmadan grev kararının alınması grevi kanun dışı hale getirecektir. Sürelere uyulmadan kararın alınması, toplu görüşme ve arabuluculuk aşamalarının geçilmeden karar alınması, süresinde karşı tarafa bildirim yapılmaması, uygulanmaması yahut ilan edilmemesi gibi durumlarda kanun dışı grev meydana gelecektir. Siyasi amaçlı grev, dayanışma grevi, genel grev gibi grevler amaca aykırılık sebebiyle kanun dışı grev olarak değerlendirilmektedir. Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, milli güvenliğe aykırı amaçlar taşıyan grevler de kanun dışı olur. SÜMER, s. 298.

grevin müeyyidelerinin uygulanacağı ifadesi yer almaktadır. Bu ifade, 6356 sayılı Kanuna alınmamıştır.

Kanun dışı lokavt, *Mollamahmutoğlu*'nun deyimiyle salt kanunla garanti altına alınmayan değil kanuna aykırılığı sebebiyle yasaklanmış olan lokavttır⁴³⁹. Ayrıca kanun dışı lokavt, işverenin işçileri koruma ve gözetme borcuna aykırılık teşkil eden bir husustur⁴⁴⁰. Lokavt konusunda şartlardan herhangi birinin yahut tamamının bulunmaması halinde meydana gelen lokavt kanun dışı olacaktır⁴⁴¹.

4.2.2. Kanun Dışı Lokavtın Unsurları

4.2.2.1. Mesleki Amaca Aykırılık

275 sayılı Kanun kapsamında kanuni lokavt için aranan mesleki amaç, iş şartlarında veya bunların tatbik tarz ve usullerinde değişiklik yapmak veya yeni iş şartları kabul ettirmek veya mevcut iş şartlarını korumak (m.18/2) olduğu için bu amacın bulunmaması hali kanun dışı lokavta sebebiyet verir⁴⁴². Siyasi amaçlı lokavt, dayanışma lokavtı ve genel lokavt kanun dışı lokavt olarak kabul edilmektedir⁴⁴³. Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaç taşıyan lokavtlar da kanun dışı kabul edilir⁴⁴⁴. 2822 sayılı Kanun döneminde de paralel şekilde siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtının kanun dışı lokavt olduğu (m.26/3) ve devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla lokavt yapılamayacağı (m.26/4) belirtilerek kanun dışı lokavt ifade edilmiştir⁴⁴⁵. Kanaatimizce 2822 sayılı Kanunda ifade edilen bu husus, meslek amaca aykırılık unsurunu karşılamaktadır. Bununla birlikte 6356 sayılı Kanunda ise ifade edilen hükümler, kanun metninde yer almamaktadır. Buna karşın kanunun lafzı ve amacı gereği aynı yasaklamanın, 6356 sayılı Kanunda da söz konusu olduğu görüşünderiz.

⁴³⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 120-121.

⁴⁴⁰ GÜNAY, Dersler, s. 440.

⁴⁴¹ NARMANLIOĞLU, s. 719.

⁴⁴² Bkz. OĞUZMAN, s. 185.

⁴⁴³ TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s. 460 ; NARMANLIOĞLU, s. 719.

⁴⁴⁴ TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s. 460.

⁴⁴⁵ MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 122 ; YILDIRIMOĞLU, Hakan, "İşyerinin Kapatılması ve Yasa Dışı Lokavt Uygulaması", Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2007, y. 2, S. 6, s. 124.

İşyerinin tamamen kapatılması yahut işçilerin tamamının iş sözleşmelerine kanun kapsamında son verilmesi, lokavt değildir ve bu durum, hukuka uygun bir nitelik taşıdığı için kanun dışı lokavt olarak da nitelendirilemez⁴⁴⁶. Buna karşın işyerinin haklı sebep olmaksızın geçici şekilde kapatılması halinde uyuşmazlığın çözümü için işverenin işçiler üzerinde baskı kurma amacının bulunması dolayısıyla bu durum, kanun dışı lokavt kabul edilecektir⁴⁴⁷.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sürecinde çıkan bir uyuşmazlığın bulunmaması halinde yahut uyuşmazlık var olsa dahi alınan grev kararı tebliğ edilmeden lokavt kararı alınması durumunda da lokavt mesleki amaç taşımaz ve kanun dışı kabul edilir⁴⁴⁸.

Kanuna göre toplu iş uyuşmazlığında alınan grev kararına karşı savunma amacından farklı bir amaçla yapılan lokavt, kanun dışı lokavt olur⁴⁴⁹. Bu konuda öncelikle Anayasa Mahkemesinin 22.10.2014 tarihinde iptal ettiği⁴⁵⁰ m.60/6 fıkrası ifade edilebilir. Bu hüküm gereği grup toplu iş sözleşmelerinin varlığı halinde grev kararı alınmamış olan işyerleri için de lokavt yoluna gidilebiliyor idi. Böylece grev olmaksızın lokavt kararı verilebilmesinden ötürü lokavtın savunma niteliği aşılmış olmakta idi⁴⁵¹. Kanaatimizce Anayasa Mahkemesinin verdiği bu karar doğrudur zira lokavt niteliği gereği grev kararının alınması üzerine gidilebilecek, işçi tarafının başvurduğu grev hakkına karşılık savunma amacıyla işveren tarafına tanınan bir mücadele aracıdır, bu sebeple grev kararı alınmayan işyerinde lokavt uygulamasına gitmek lokavtın savunma niteliğini zedeleyecektir.

⁴⁴⁶ BAŞBUĞ, s. 221.

⁴⁴⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 121. Bu konuda Yargıtay bir kararında "*Davalı işveren; grev ve lokavt kararı almadan önce, işlerinin kötü gitmesi sebebiyle işyerini kapatacağını İş Kanununun öngördüğü mercilere bildirmiştir. Bu arada işçilerin ihbar ve kıdem tazminatlarını da ödemiştir. Bu durumda olayda kanunsuz lokavt yoktur. Mahkemenin aksi görüşle davayı kabul etmesi bozmayı gerektirir.*" şeklinde hüküm kurmuştur. **Y., 9.HD., 16581/18874, 04.10.1976 T. Akt. TUNÇOMAĞ, s. 449.**

⁴⁴⁸ TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s. 459-460, OĞUZMAN, İlişkiler, s. 308.

⁴⁴⁹ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 1204.

⁴⁵⁰ AYM., 2013/1 E., 2014/161 K., 22.10.2014 T., RG. Tarih-Sayı : 11.11.2015-29529.

⁴⁵¹ Bkz. AYM., 2013/1 E., 2014/161 K., 22.10.2014 T., RG. Tarih-Sayı : 11.11.2015-29529 ; Fıkranın iptal gerekçesi olarak ise bir işyerinde lokavt kararının alınabilmesi için öncelikle grev kararının alınmış olması gerektiği, aksi durumun lokavtın özüne aykırılık teşkil edeceği ve grev hakkının kullanılmasına engel oluşturabileceği ifade edilmiştir. ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 1153.

4.2.2.2. Kanun Hükümlerine Aykırılık

Kanunun öngördüğü prosedür yürütülmezsizin alınan yahut uygulanan lokavt, kanun dışı lokavt kabul edilir⁴⁵². Yetkili işveren sendikası yahut sendika üyesi olmayan işveren tarafından alınan bir lokavt kararının bulunmaması; kanunda belirtilen sürede alınmayan ve karşı tarafa bildirilmeyen, süresi içinde uygulanmayan, sendikanın verdiği lokavtın sona erdirilmesi kararına karşın devam edilen lokavtlar kanuni usule aykırı olmaları sebebiyle kanun dışıdır⁴⁵³. 275 sayılı Kanun döneminde işveren federasyonlarının da lokavt kararı alma yetkisinin bulunması ile birlikte değerlendirildiğinde, işveren federasyonunun yahut işveren sendikasının aldığı lokavt kararına dayanarak söz konusu teşekküllere üye olmayan bir işverenin yapması halinde, yapılan lokavt kanun dışı kabul edilirdi⁴⁵⁴.

275 sayılı Kanunda “bu kanun hükümlerine uyulmaksızın” ifadesi ile kanun dışı lokavt belirtilmiştir (m.18/2). 2822 sayılı Kanunda kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavta kanun dışı lokavt denileceği ifade edilmiştir (m.26/3). 6356 sayılı Kanunda da paralel şekilde kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavt kanun dışı kabul edilmiştir(m.59/3).

Kanuna göre bildirilen tarihte başlamayan lokavt düşer (m.60/4). İşveren sendikasının altmış günlük süre içinde de olsa yeniden lokavt uygulaması mümkün olmaz. Buna rağmen lokavt yapılmışsa kanun dışı lokavt teşkil eder⁴⁵⁵.

4.2.2.3. Lokavt Engeli veya Yasağına Aykırılık

Kanunda sayılan lokavt engelleri ve yasaklarına aykırı şekilde meydana getirilen lokavt kanun dışı lokavt kabul edilir⁴⁵⁶.

4.3. Kanun Dışı Lokavtın Tespiti ve Durdurulması

4.3.1. Kanun Dışı Lokavtın Tespiti

Kanun dışı lokavtın tespiti kanun dışı grevin tespiti ile birlikte ortak hükümlerle düzenlenmiştir. Taraflardan her biri, karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev

⁴⁵² AKYİĞİT, s. 673.

⁴⁵³ OĞUZMAN, s. 185; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 123; TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s. 460.

⁴⁵⁴ OĞUZMAN, s. 165.

⁴⁵⁵ SÜMER, Uygulamalar, s. 691.

⁴⁵⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 123 ; AKYİĞİT, s. 673.

veya lokavttın kanun dışı olup olmadığının tespitini mahkemeden her zaman talep edebilir. Mahkeme, bir ay içinde karar verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kesin olarak karar verir. Verilecek karar, tarafları, işçi ve işveren sendikasının üyelerini bağlar ve ceza davaları için kesin delil teşkil eder. Hakim, tedbir olarak dava konusu grev veya lokavttın durdurulmasına karar verebilir (m.71). Sona ermiş bir grevin de kanun dışı olup olmadığının tespiti istenebilir⁴⁵⁷.

275 sayılı Kanun döneminde bir lokavttın kanun dışı olduğuna dair dava açılabilirdi gibi lokavttın kanun dışı olmadığına dair de dava açılabilirdi. Bir başka deyişle, lokavttın kanun dışı olduğunun saptanması için müspet tespit davası, kanun dışı olmadığının saptanması için ise menfi tespit davası açılabilirdi. Bu dönemde eda davasının açılabilirdiği hallerde dahi kanun dışı lokavtı tespiti için tespit davasının açılması mümkündür, yeter ki tespit davası uyuşmazlığı büyütmeden, telafi edilmesi güç yahut olanaksız zararlar doğmadan çözülebilsin⁴⁵⁸.

2822 sayılı Kanuna göre karar verilen veya uygulanmakta olan bir lokavttın kanun dışı olup olmadığının tespitini, uyuşmazlığın tarafı olanlardan her biri 15. maddeye göre yetkili iş mahkemesinden her zaman talep edebilir. Mahkeme bir ay içinde karar verir. Verilecek karar, tarafları ve işçi ve işveren sendikasının mensuplarını bağlar ve ceza davaları için de kesin delil teşkil eder (m.46/1)⁴⁵⁹.

⁴⁵⁷ Konu hakkında bkz. **Y., 9.HD., 1995/26152 E., 1995/24954 K., 11.09.1995 T.** ; "Uygulanan grevin yasadışı olduğunun tespitine ilişkin uyuşmazlığın mahkemeye duruşma yapılmaksızın evrak üzerinde inceleme yapılarak karara bağlanmış olması, usul ve yasaya aykırıdır." **Y., 9.HD., 1967/11608 E., 1968/374 K., 16.01.1968 T.**, Akt. **MEMİŞ**, (Açıklamalı-İçtihatlı) 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ve İlgili Mevzuat, s.149.

⁴⁵⁸ **TUNÇOMAĞ**, s.449.

⁴⁵⁹ Bu konuda Yargıtay şu şekilde karar vermiştir: "*Davacı işçi sendikası, işyerinde işçilerin hizmet sözleşmelerinin feshedilerek işverenin kanun dışı lokavt yaptığını iddia etmek suretiyle kanun dışı lokavttın tespiti istemiyle davalı işveren hakkında 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt Kanununun 46. maddesi uyarınca Edremit Asliye Hukuk- İş Mahkemesinde bu davayı açmıştır. Anılan maddeye göre '...uyuşmazlığın tarafı olanlardan her biri 15. maddeye göre yetkili iş mahkemesinden' karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev ve lokavttın kanun dışı olup olmadığının tespitini isteyebilir. Bu hükümden de anlaşılacağı gibi böyle bir tespit davasının işyerinin bağlı olduğu Bölge Müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli iş mahkemesinde açılması gerekir. Somut olayda işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğü Bursa'da olduğuna göre bu davanın Bursa'da açılıp sonuçlandırılması gerekir. SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeple BOZULMASINA (...) oybirliğiyle karar verildi."* **Y., 9.HD., 1999/16338 E., 1999/16399 K., 28.10.1999 T.** ; **EKONOMİ, Münir**, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları, Kamu- İş, Ankara, 2002, s.406-407.

6356 sayılı Kanuna göre lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespit edilmesi ya tespit davası ile yahut lokavt bitince söz konusu olan bir eda davası ile mümkündür. Bu davalarda verilecek kararın sonuçları ve etkiledikleri alanlar ise birbirinden farklıdır⁴⁶⁰. Eda davasının açılabilirdiği durumlarda dahi lokavta dair tespit davasının açılması mümkündür. *Günay*'ın ifadesiyle "yeter ki tespit davası uyuşmazlığı büyütmeden ve onarılması güç veya olanaksız zararlar doğmadan çözebilsin."⁴⁶¹.

Bir lokavtın kanun dışı olduğunun tespiti işçi sendikası tarafından talep edilebilir. Tespit davası karar verilmesine karşın uygulamaya konulmayan yahut uygulaması sona eren grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespiti için tespit davası açılabilir. Tespit davası hükmü, özel olarak getirilmiş bir hükümdür, bu açıdan genel hükümlere göre dava açılmaz⁴⁶².

Tespit davasında Kanunun 79. maddesi gereği görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir⁴⁶³. Açılan tespit davası, delil tespiti sıfatını haiz değildir; bu açıdan mahkeme dosya üzerinden karar veremez, duruşma yapılması gerekir⁴⁶⁴. Mahkemenin lokavtın kanun dışı olup olmadığına dair verdiği karara karşı istinafa başvuru yolu açıktır. 71. maddenin 1. fıkrasının devamında yer alan ifadeye göre karar

⁴⁶⁰ **AKYİĞİT**, s.674.

⁴⁶¹ **GÜNAY**, Dersler, s.514.

⁴⁶² **GÜNAY**, Dersler, s.442.

⁴⁶³ Yargıtay'ın verdiği bir karara göre "Öncelikle, somut olayda yetkili mahkeme duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespit edilmelidir. Dosya kapsamından, davacılara ait işyerlerinin sayısı anlaşılammaktadır. Mahkemece, davacılara ait hangi işyerlerinde kanun dışı grevin tespitinin talep edildiği, davacı şirketlerin tek hizmet alım sözleşmesi kapsamında faaliyet gösterip göstermediği ve aralarındaki ilişki ile işletme niteliği taşıyıp taşımadığı belirlenmeli ve bu suretle yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda yetkili mahkeme tespit edilerek sonucuna göre karar verilmelidir." **Y., 22. HD., 2014/5370 E., 2014/4574 K., 03.03.2014 T.** Aynı doğrultuda "(...)Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında, somut durumda lokavtın söz konusu olup olmadığının belirlenmesi için, mahkemece öncelikle işletme yahut işyeri niteliğinin tespiti şarttır. Bununla birlikte, işletme yahut işyeri niteliğinin tespiti ise yetki tespitine itiraza ilişkin Ankara 18. İş Mahkemesi'nin 2013/22 esas sayılı dosyası ile belirleneceğinden, anılan davanın sonucunun beklenmesi gerekmektedir. Söz konusu dava neticesinde, işletmenin mevcudiyeti tespit edilirse şimdiki gibi davanın reddine karar verilmelidir. Ancak dava konusu birimin işyeri niteliğinde olduğu tespit edilirse, toplu görüşme süreci başladıktan sonra işyerindeki işçilerin topluca işten uzaklaştırıldığı anlaşıldığından, davanın kabulüne karar verilmelidir. Mahkemece anılan hususlar gözetilmeksizin eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." **Y., 22.HD., 2015/27644 E., 2015/29701 K., 02.11.2015 T.** Yargıtay daha önceki bir kararında şu şekilde hüküm kurmuştur: "Davacı işçi sendikası, işyerinde işçilerin hizmet sözleşmelerinin feshedilerek işverenin kanun dışı lokavt yaptığını iddia ettiğine göre böyle bir tespit davasının işyerinin bağlı bulunduğu bölge müdürlüğündeki iş mahkemesinde açılıp sonuçlandırılması gerekir." **Y., 9.HD., 1999/16338 E., 1999/16399 K., 28.10.1999 T.**

⁴⁶⁴ **EKMEKÇİ**, s.712.

hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kesin olarak karar verir. Verilecek karar, tarafları, işçi ve işveren sendikasının üyelerini bağlar ve ceza davaları için kesin delil teşkil eder.

4.3.2. Kanun Dışı Lokavtın Durdurulması

275 sayılı Kanunda mahkemenin hakkaniyet gerektiriyorsa veya lokavtın durdurulmamasında, uyuşmazlığın konusu olan hakların korunması bakımından tehlikeli olan veyahut önemli bir zararın doğacağı anlaşılıyorsa lokavtın durdurulmasına karar vereceği ifade edilmiştir (m.19)⁴⁶⁵. Ayrıca 19. maddenin 2. fıkrası gereğince mahkemece alman grev veya lokavtın durdurulmasına dair karar ile bu kararın tebliği, her türlü resim, hare ve tebligat ücretinden muaftır (m.49/2).

2822 sayılı Kanuna göre hakimin, tespit kararının kesinleşmesine kadar, dava konusu grev veya lokavtın ihtiyati tedbir olarak durdurulmasına karar verebileceği gibi, konulmuş tedbiri her zaman kaldırabileceği belirtilmiştir (m.46/2).

Kanun dışı bir lokavt, kanun dışı grevde olduğu gibi mahkeme kararıyla durdurulamaz⁴⁶⁶, lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespiti amacıyla açılmış bir davada istem üzerine tespit kararı kesinleşene dek tedbir olarak lokavtın durdurulmasına karar verilebilir⁴⁶⁷. 6356 sayılı Kanuna göre hakim tedbiren dava konusu lokavtın durdurulmasına karar verebilir (m.71/2). Kanun dışı grevde olduğu gibi kanun dışı lokavtta da mahkemenin tedbir hükmü dışında kanun dışı lokavtı durdurma kararı veremeyeceği ifade edilmektedir⁴⁶⁸. Söz konusu dava süresince

⁴⁶⁵ “Bu bendin 1. fıkrasına göre greve veya 2. fıkrasına göre lokavta karar verilmesi halinde, uyuşmazlıkta taraf olanların birinin veya Çalışma Bakanlığının esas hakkında dâva açılmadan önce veya dâva sırasında hakeme başvurması üzerine, mahkemece, hakkaniyet gerektiriyorsa yahut grev veya lokavtın durdurulmamasında uyuşmazlığın konusu olan hakların korunması bakımından tehlikeli olan veyahut önemli bir zararın doğacağı anlaşılan hallerde, grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir. Bu kararın kendiliğinden tebliği ile birlikte grev veya lokavta son verilir. Yetkili mahkeme, bu bent gereğince grev veya lokavtın durdurulması hakkındaki istemi alınca, derhal ve acele kaydıyla tarafları çağırır ve gelmeseler bile altı iş günü içinde gereken karar verir. Acele hallerde taraflar çağırılmaksızın dahi durdurma kararı verilebilir. Bu bent gereğince grev veya lokavtı durdurma kararı, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu uyarınca ihtiyati tedbir kararı ile birlikte veya ayrı olarak verilebilir. Bu bent gereğince alınması bahis konusu durdurma kararı ile ilgili evrak, esas dâva dosyası ile birleştirilir. 1. bende göre greve veya lokavta karar verme yetkisine sahip olan taraflar, özel hakeme başvurmakta serbesttirler. Bu maddede zikri geçen hallerde greve veya lokavta karar verilmesi kanunen caiz olmayan hallerde taraflar, özel veya kanuni hakeme başvurabilirler” (m.19).

⁴⁶⁶ OĞUZMAN, İlişkiler, s.309.

⁴⁶⁷ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.514.

⁴⁶⁸ TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s.464.

lokavttın durdurulması hali, işyerini zorla açtırma olarak anlamlandırılmaz, bu karara karşın lokavttın devam ettirilmesi halinde bu lokavtt, kanun dışı lokavtt niteliğini kazanır⁴⁶⁹.

4.4. Kanun Dışı Lokavtt Benzeri Mücadele Araçları

Kanun dışı lokavtt benzeri mücadele araçlarını ifade etmeden önce kanun dışı grev benzeri mücadele araçlarından bahsedilmelidir. Bu kapsamda işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler kanun dışı grev benzeri mücadele araçlarıdır.

İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme, diğer direnişler 2822 sayılı Kanunda kanun dışı grevin hükümlerine tabi olarak kabul edilmiştir (m.25/3)⁴⁷⁰. Söz konusu araçlara 6356 sayılı Kanunda yer verilmediği görülmektedir.

İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler Kanunda kanun dışı grev olarak ifade edilmediği için kanun dışı grevin sonuçları uygulanmaz. Fakat bu durum doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar şeklinde düşünülerek buna göre bir yaptırım uygulanır⁴⁷¹. Bu eylemlerin varlığı durumunda eyleme katılan işçiler hakkında İş Kanunu hükümlerinin uygulanması mümkün olur ve işveren olayın niteliği bakımından disiplin hükümleri yahut haklı veya geçerli nedenle fesih şeklinde bir uygulama izleyebilir⁴⁷².

İşçilerin işyerinde ve eklentilerinde iş saatleri sona ermesine rağmen yaptıkları oturma eylemleri, işyerine giriş çıkışı engellemeleri gibi davranışları işyeri işgalini meydana getirmektedir⁴⁷³. İş yavaşlatma ise işçilerin üretimi yavaşlatarak, üretim hız

⁴⁶⁹ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.514.

⁴⁷⁰ SÜMER, s.298.

⁴⁷¹ CANIKLIOĞLU, Nurşen, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Hükümlerde Yapılan Değişiklikler, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, İzmir, 2013, s.93.

⁴⁷² SÜMER, s.298.

⁴⁷³ Bu konuda Yargıtay'ın verdiği bir karara göre "...165 işçi ile birlikte sendikal sorunlarını dile getirmek için, üretimi engellemeden, bir hafta süre ile işyerini terk etmeden işyerinde kaldıkları, 165 işçiden 25 işçi hakkında davalı işverenin iş ve çalışma hürriyetini ihlal, işyerini işgal suçlarından dolayı şikayette bulunduğu, eylemlerin sorumlusu olarak gördüğü 17 işçinin iş sözleşmesini feshettiği, bu işçilerden 11 işçiyi tekrar işe aldığı anlaşılmaktadır. Somut olayda davacı işçinin üretimi engellemediği, iş bitimi işyerini terk etmeyerek sendikal sorunları nedeni işle eylemde bulunduğu, işyerinde bu şekilde huzursuzluk çıkardığı anlaşılmaktadır. Bu eylemler üretimi engellemediği gibi işçiler ve davacı yaptıkları işi bırakmamışlardır.Mahkemece bu eylemin kanun

ve verimini düşürerek ancak işi bırakmadan meydana getirdikleri bir grev türü olarak ifade edilmektedir⁴⁷⁴. İşçilerin işi yavaşlatarak yahut yapılan işi kötü ifa ederek verimi düşürmelerinin, grev sayılıp sayılamayacağı konusu üzerinde görüş birliği yoktur⁴⁷⁵.

275 sayılı Kanuna göre herhangi bir sebep ve maksatla, işçilerin anlaşarak topluca iş verimini düşürmeleri halinde, buna karar verenler veya bunu tertipleyenler veya ilân edenler veya buna devam edenler veyahut buna karar verilmesine veya bunun tertiplenmesine veya ilân edilmesine veya buna katılmaya veya devama zorlayan veya teşvik edenler veyahut bu yolda propaganda yapanlar, üç aydan bir yıla kadar hapis cezasına ve beş yüz liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkûm edilirler (m.58). Verimi düşürme bu şekilde ifade edilerek bir suç olarak kabul edilmiştir⁴⁷⁶. 2822 sayılı Kanunda da verimi düşürme “yasak hallerinde grev ve lokavt” başlıklı 72. maddede ceza hükümleri bağlamında ifade edilmiş iken 6356 sayılı Kanunda “verimi düşürme” hakkında bir belirleme bulunmamaktadır.

Kanun dışı grev benzeri mücadele araçları olarak işyeri işgali, işi yavaşlatma ve verimi düşürme dışında diğer direnişler olarak boykot, sabotaj, grev postaları (picketing), toplu viziteye çıkma, itaatsizlik gibi hususların da ifade edilmesi

dışı grev olarak nitelendirilmemesi ve feshin haksız olduğu değerlendirilmesi yerindedir. Ancak davacının bu davranışları işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. Davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli neden vardır. Fesih geçerli nedenlere dayandığına göre, feshin geçersizliği ve işe iade isteğinin reddi gerekir...” Y., 9.HD., 16181/20350, 10.07.2006 T. ; İşyeri işgali hususunda işyerinin sınırı, 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenmelidir. Buna göre işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler), dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim, avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür (m.2). Bu kapsamda işyeri tanımı geniş düşünülmelidir. NANECİ ARICI, Aslı, Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Sınırları, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2016, s.61.

⁴⁷⁴ TOKOL, Aysen, Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, 7.B., Dora Yayınları, Bursa, 2017, s.121 Akt. ÇELİK, Şenol Deniz, Tarihsel Süreç İçinde Türkiye’de Grev ve Grev Benzeri Eylemler: 2015 Bursa Metal Eylemi ve Eylemin 2017 Grup Toplu İş Sözleşmesi Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Alan Araştırması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2019, s.9.

⁴⁷⁵ YILDIRIMOĞLU, Hakan, Avrupa Birliği ve Türkiye’de Grev Yasakları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006, s.16-17.

⁴⁷⁶ Verimi düşürme ile ilgili Yargıtay’ı vermiş olduğu bir karara göre " Sanığın 'iş bırakın' diye kışkırtması sonucu işçilerin hepsinin makineleri 85 dakika durdurdukları ve bu şekilde işçiler arasında zımnî anlaşmanın doğduğu ve iş veriminin düştüğü dosya münderecatından, eylemi 275 sayılı yasanın 58. maddesine (verimi düşürme suçu) uyar." Y., 9.CD., 77/2162 E., 77/2094 K., 09.06.1977 T.

mümkündür⁴⁷⁷. Kanun dışı lokavt benzeri mücadele araçları ise boykot, toplu işçi çıkarma, işyerini kapatma ve grev kırma primi olarak ifade edilebilir.

4.4.1. Boykot

Sözlükte boykot, “*bir işi, bir davranışı yapmama kararı alma ; bir kimse, topluluk veya bir ülkeyle amaca ulaşmak adına her türlü ilişkiyi kesme*” olarak ifade edilmiştir⁴⁷⁸. Boykot, fiili bir baskı aracıdır, menfi ve pasif fiillerle gerçekleştirilen bu baskı ile baskı yapılmak istenen tarafın faaliyetlerinin aksaması veya durması amaçlanır. Boykotun grevden ayrıldığı nokta, grevde işçinin iş sözleşmesi sürecinde yalnızca çalışmasının durdurulmasına karşın boykotta bu şekilde bir iş ilişkisine hiç girilmemesidir⁴⁷⁹.

Boykot, hem işçi hem de işveren tarafın başvurabileceği bir iş mücadelesi aracıdır. Boykotun iş mücadelesi aracı kabul edilebilmesi için birçok işçi yahut bir mesleki örgüt tarafından düzenlenmesi gerekmektedir⁴⁸⁰. Boykot, her ne kadar bir iş mücadelesi aracı olsa da çalışmanın tarafı olmayan kişilere karşı gerçekleştirilmesi halinde, bu özelliğini kaybeder⁴⁸¹.

6356 sayılı Kanunun amacı, tarafların toplu iş sözleşmesi yapmaları, barışçı çözüm yollarına başvurmaları ve uyuşmazlığın barışçı çözüm yolları ile giderilememesi halinde grev ile lokavta gitmelerinin usul ve esaslarını oluşturması nedeniyle Kanunda boykot ifade edilmemiş ve desteklenmemiştir⁴⁸².

⁴⁷⁷ Toplu viziteye çıkma ile ilgili Yargıtay'ın verdiği kararlar bulunmaktadır: “*İşçilerin topluca viziteye çıkmaları, sosyal hakların ödenmemesi nedenine dayanmış olsa dahi, bu durum yasaya aykırı direniş oluşturur. Bu durumda işverenin iş ahdini feshetmesinin haklı nedene dayandığının kabulüyle kıdem tazminatı isteminin reddi gerekir.*” **Y., 9.HD., 94/169 E., 94/5289 K., 07.04.1994 T.** ; “*Toplu vizite eylemine katılarak işçilerin topluca işi bırakmaları, sosyal hakların ödenmemesi nedenine dayanmış olsa bile yasaya aykırı direniş oluşturur.*” **Y., 9.HD., 94/1728 E., 94/9862 K., 21.06.1994 T.** ; “*İşçilerin topluca viziteye çıkarak işi bırakmaları yasaya aykırı düzeni oluşturur.*” **Y., 9.HD., 94/6938 E., 94/1425 K., 18.10.1994 T.**

⁴⁷⁸ <https://sozluk.gov.tr/>, (ET: 17.10.2023).

⁴⁷⁹ **SUR**, Grev Kavramı- Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı İnceleme, s.11-13.

⁴⁸⁰ **GÜRÇAY**, s.130-131.

⁴⁸¹ **ÖZDEMİR**, “İş Mücadelesine Katılmayan İşçilerin Hukuki Durumları” s.5.

⁴⁸² **KOR, Mustafa**, Türk Hukuku’nda Toplu İş Uyuşmazlıklarında Barışçı Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ, 2018, s.33. Ayrıca bkz. **AYDEMİR**, s.132.

4.4.2. Toplu İşçi Çıkarma

4857 sayılı İş Kanununa göre işyerinde çalışan işçi sayısı, 20 ile 100 işçi arasında ise en az 10 işçinin, 101 ile 300 işçi arasında ise en az yüzde on oranında işçinin, 301 ve daha fazla ise en az 30 işçinin işine 17. madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır (m.29/2). İş Kanununun söz konusu maddesi “*Toplu İşçi Çıkarma Konusunda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Uyumlaştırılması*” adlı Avrupa Birliğine üye ülkelerin mevzuatlarının yakınlaştırılmasına dair direktif kapsamında şekil almıştır⁴⁸³.

Toplu işçi çıkarma ferdi iş ilişkileriyle ilgili olup İş Kanunu kapsamında düzenlenmesine karşın lokavt toplu iş ilişkileri kapsamında ele alınan ve toplu işçi çıkarmadan farklı prosedüre tabi olan bir husus olması sebebiyle de lokavttan ayrılmaktadır⁴⁸⁴. Toplu işçi çıkarma, her işçinin iş sözleşmesinin ferdi olarak feshedilmesiyle mümkün olmaktadır⁴⁸⁵. Toplu işçi çıkarma sisteminin işletilebilmesi için ilgili madde metninde ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu bu yola gidilebileceği ifade edilmiştir (m.29/1)⁴⁸⁶.

İşyerini kapatma amacıyla kanunda belirtilen usulde toplu işçi çıkarma durumunda işveren ekonomik nedenlerle hareket etmektedir. Çalışma şartlarını kendi lehine düzenleme gibi bir amacı bulunmamaktadır. Kanun dışı lokavtta ise işverenin amacı, çalışma şartlarını korumak veya kendi lehine değiştirmektir⁴⁸⁷. 4857 sayılı İş Kanununa göre toplu işçi çıkarmada belirli şartların sağlanması halinde, işten çıkarılan işçilerin yeniden eski işyerinde çalışma hakları vardır (m.29/6)⁴⁸⁸. Kanuna uygun şekilde yapılan bir lokavtta ise bu durum söz konusu olmaz.

İşyerini bütünüyle kapatarak faaliyete kesin ve devamlı şekilde son vermenin toplu işçi çıkarma olarak nitelendirilmesi konusunda öğretide görüş birliği yoktur. Bu

⁴⁸³ **TİRYAKİ**, s.255 ; Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies. Bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31998L0059> , (ET: 17.10.2023).

⁴⁸⁴ **KUTAL**, s.162. Buna karşın işçilerin kesin şekilde topluca işten çıkarılmasının lokavt sayılacağı görüşü için bkz. **OĞUZMAN**, s.153.

⁴⁸⁵ **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.30.

⁴⁸⁶ Toplu işçi çıkarma hakkında ayrıca bkz. **CILGA, Erten**, “Toplu İşçi Çıkarma”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2009, y. 4, S. 13, s. 75–82.

⁴⁸⁷ **YILDIRIMOĞLU**, s.126.

⁴⁸⁸ **TİRYAKİ**, s.251.

bağlamda söz konusu durumun toplu işçi çıkarma kapsamına girdiği görüşüne⁴⁸⁹ karşılık işyerinin kesin olarak ve sürekli olarak kapatılmasının toplu işçi çıkarma hususunun dışında yer aldığı, bu halde toplu işçi çıkarmaya dair özel prosedürlerin uygulanmasının anlamını kaybedeceğini ifade eden görüşler de bulunmaktadır⁴⁹⁰. Kanaatimizce toplu işçi çıkarma ve işyerinin sürekli ve kesin biçimde kapatılması birbirlerinden farklı kurumlar olup, bu durumun toplu işçi çıkarma bağlamında değerlendirilmesi doğru bir yaklaşım olmaz.

4.4.3. İşyerini Kapatma

İşyerinin kapatılması, 4857 sayılı İş Kanununun 29. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre işyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür (m.29/6). İşyerinin kapatılmasından anlaşılması gereken, işyerinin faaliyetinin kesin ve devamlı şekilde sona erdirilmesi ve işyerinin bütünüyle kapatılmasıdır. Buna karşın işyerinin geçici şekilde belirli bölümlerinin, birimlerinin kapatılması, faaliyetin geçici şekilde durdurulması durumu söz konusu hükmü karşılamamaktadır⁴⁹¹. İşyerinin kapatılmasına engel olan yahut belirli şartların sağlanması halinde kapatılmasına dair bir kural çalışma yaşamına dair mevzuat hükümlerinde bulunmamaktadır⁴⁹².

İşyerinin kapatılmasında, işverenin bu kapatmadaki amacı esastır, işyerinin hangi aşamada kapatıldığıнын öneminin olmaması gerekmektedir. Bu açıdan ifade etmek gerekirse ekonomik yahut teknik nedenler sebebiyle veya anayasal olarak çalışma ve sözleşme özgürlüğü kapsamında işverenin kendi isteğiyle işyerini kapatması hali olağan bir davranıştır. İşyerinin kapatılması, toplu iş görüşmelerinin başladığı yahut grev kararının alıp uygulandığı bir zaman dilimine rastlarsa dahi işveren, işyerini kapatma kararında samimi ise ve muvazaalı bir durum söz konusu değilse işyerini kapatma kanun dışı lokavt sayılmaz⁴⁹³. Yargıtay'ın verdiği bir kararda,

⁴⁸⁹ TİRYAKİ, s.265.

⁴⁹⁰ MOLLAMAHTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2004, s.587.

⁴⁹¹ TİRYAKİ, s.264.

⁴⁹² YILDIRIMOĞLU, s.125.

⁴⁹³ Ayrıca yazar, öğretilerde işyerini kapatma düşüncesi olan işverenin bu hareketini toplu görüşme aşaması başlamadan önce yapması veya bu konuda ciddi girişimlerde bulunması gerektiğine dair bir

işçi tarafının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tespitinden önce işyerinin kapatılmasının kanun dışı lokavt olarak kabul edilemeyeceği ifade edilmiştir⁴⁹⁴.

4.4.4. Grev Kıрма Primi

Grev priminin söz konusu olabilmesi için bir toplu iş mücadelesinin varlığı gerekir. Bu açıdan herhangi bir toplu iş mücadelesi olmaksızın işverenin işçilere ileride yapılacak bir greve katılmamaları durumunda ödeme yapılacağını söylemesi, işçilerin de bu doğrultuda taahhütte bulunmaları, grev hakkını ihlal eder⁴⁹⁵. İşverene grev kırma priminin tanınması iş mücadelesi dengesini olumsuz şekilde etkiler⁴⁹⁶.

İşverenin işçilere greve katılmama halinde grev primi vereceği vaadi tüm işçilere yapılmış ise eşit davranma borcunun ihlali niteliği taşımaz, oysa bir grup işçiye yapılırsa bu vaat söz konusu borca aykırılık oluşturur⁴⁹⁷. Hukukumuzda grev kırma priminin meşru olup olmadığına dair mevzuatta bir düzenleme yoktur⁴⁹⁸. Kanaatimizce, grev kırma primi meşru bir araç değildir. Zira bir toplu iş uyuşmazlığında işçi tarafına tanınan grev hakkına karşılık işveren tarafına lokavtın

görüşün bulunduğunu ifade etmektedir, **YILDIRIMOĞLU**, s.125. Yargıtay verdiği bir kararda toplu görüşmenin anlaşmazlıkla sonuçlanmasından sonra arabuluculuk tutanağının tebliği esnasında işyerini kapatma fiilinin ilgili mercilere bildirilmiş olsa da kanun dışı lokavt teşkil edeceğini ifade etmiştir. **Y., 9.HD., 1991/9017 E., 1991/9388 K., 07.06.1991 T.** akt: **NANECİ ARICI**, “Türk Hukukunda Kanuni Greve Katılma Serbestisi ve Kanuni Grevde Tarafların Hak ve Yükümlülükleri”, s. 35-36.

⁴⁹⁴ **EKONOMİ, Münir**, “İşyerinin Kapatılması”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, TŞOF Plaka Matbaacılık A.Ş., Ankara, 2006, s.446-447. İlgili Yargıtay kararında ise şu şekilde hüküm kurulmuştur: “İşverenin işyerini kapattığı tarihte sendika toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi almış değildir. İşverenin devamında fayda görmediği işyerini kapatmak yasal hakkıdır. İşyerinin kapatıldığı süresinde ilgili mercilere bildirilmemesi kapatmanın kanunsuz lokavt sayılmasını gerektirmez. Bu hususta kanunen belli müeyyideler tatbik edilir. Kapatma tarihinde sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olmadığından işverenin kötüniyetinden de bahsedilemez. O halde hüküm bozulmalıdır.”, Buna karşın kararın karşı oy yazısında ise “Savunmada zahiri halin hilaflı bir durum öne sürüldüğüne göre kapatmanın yasa dışı bir lokavt amacına yönelik olmadığı tamamen ekonomik nedenlere dayandığı hususunun davalı şirketçe kanıtlanması gerekir. Davacı tarafça işyerinde yaptırılan tespit işyerindeki faaliyetin sürdürülebilmesi için yeterli hammadde ve ihzaratın mevcudiyeti kapatma olayını yasa dışı bir lokavt saymaya yeterli değildir. Bu itibarla davalı şirket savunması çerçevesinde gerekli inceleme yapılmamış olması noktasından hüküm bozulmalıdır.” ifadesi yer almıştır. **Y., 9. HD., 1979/119 E., 1979/670 K., 15.01.1979 T.**

⁴⁹⁵ **KAYIK AYDINALP, Ashhan**, “Grev Priminde Yeni Gelişmeler”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2018, C. 15, S. 60, s.1281.

⁴⁹⁶ **DULAY YANGIN**, s.317.

⁴⁹⁷ **KAYIK AYDINALP**, s.1288 ; Konuya dair bkz. "**BAG, 14.08.2018, 1 AZR 287/17 7 Sa 815/16, Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Münchberg**", <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/1-azr-287-17/> (ET 29.12.2023).

⁴⁹⁸ Konu hakkında geniş bilgi için bkz. **AKYİĞİT, Ercan**, “İş Mücadelesi Aracı Olarak Grev Kıрма Primi ve Meşruluğu Sorunu”, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 1993, C. 7, S. 6, s. 10–18.

tanınmış olması, başka bir mücadele aracının varlığını gereksiz kılar. Ayrıca grev kırma priminin uygulanması, uyuşmazlığın mücadeleciler için çözüm yolları olan grev ve lokavtı etkisiz kılarak olumsuz sonuçlar meydana getirir.

4.5. Kanun Dışı Lokavtın Sonuçları

Kanun dışı lokavtın sonuçları, mevzuatta kanun dışı grevin sonuçları ile birlikte düzenlenmiştir. Kanun dışı grevin hukuki sonuçları, Kanunun 70. maddesinde iş sözleşmelerinin feshi ve zararların tazmini olarak belirtilmiştir.

Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir (m.70/1). İşverenin iş sözleşmesini feshetmesinin söz konusu olabilmesi için işçilerin katıldıkları grevin kanun dışı olduğunu bilmeleri yahut bilebilecek durumda olmaları gerekmektedir. Bu konuda ispat yükü işçilerin üzerindedir⁴⁹⁹.

İşverenin kanun dışı grev halinde işçinin iş sözleşmesini feshedip feshetmeme hususunda takdir yetkisi bulunmaktadır. İşveren tarafından kanun dışı greve katılan işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi halinde iş ilişkisi sona erer, işveren fesih sebebiyle herhangi bir tazminat ödeme yükümlülüğü altında değildir. İş sözleşmesi feshedilen bu işçilerin yerine yeni işçi alınabilir. Buna karşın işveren kanun dışı grevin sürdüğü zaman içerisinde sözleşmeyi feshetmezse greve katılan işçiler bu döneme dair ücretlerini talep edemez ve konut hakkından da faydalanamaz⁵⁰⁰. Ayrıca kanun dışı grevin varlığı halinde, hukuki sonuçların yanında cezai sonuçlar da öngörülmüştür.

⁴⁹⁹ SÜMER, s.299 ; Kanun dışı grev sebebiyle işyerindeki faaliyet bir hafta süreyle tamamen durması 4857 sayılı İş Kanunu m. 24/3 kapsamında bir zorlayıcı neden oluşturur ve greve katılmayan işçiler açısından iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı verir. Greve katılmayan ancak çalışmayan işçiler sözleşmeyi feshetmezlerse, kendilerine bir hafta boyunca her gün için yarım ücret ödenir. Kanun dışı grev sebebiyle işyerinde faaliyet tamamen durmamışsa, işverenin işçilere iş ve ücret verme zorunluluğu bulunmaktadır. Aksi halde işverenin temerrüdü durumu söz konusu olur (TBK m.408). Bkz. a.g.e., s.300.

⁵⁰⁰ SÜMER, s.299-300. ; Kanun dışı bir grev yapılması hâlinde, bu grev nedeniyle işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi kuruluştur veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır (m.70/2). Kanun dışı greve işçi sendikasının karar vermesi halinde, meydana gelen zararın tazmini sendikaya ait kabul edilmiştir. Burada zararın greve katılan işçinin kendisi tarafından karşılanabilmesi için grevin sendika tarafından kararlaştırılmamış olması gerektiğini ifade etmek mümkündür. ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s.1203. ; Kanun dışı grev sırasında grevci işçilerin kendi fiilleriyle sebep olduğu zararlardan sendikayla birlikte zarar veren işçiler de sorumlu

Kanun dışı lokavttin sonuçları ise, hukuki ve cezai sonuçlar olarak iki başlık altında ele almak mümkündür.

4.5.1. Hukuki Sonuçları

İşveren ücret ödeme borcu altında üyelik ve dayanışma aidatı kesme yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde hem genel hükümler bağlamında sorumlu olur, hem de aidatları ödeyene dek bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemeye mecbur olur⁵⁰¹.

275 sayılı Kanuna göre kanun dışı lokavt yapılması halinde, işçiler, böyle bir lokavtı yapan işverenle olan iş sözleşmelerini, feshin ihbarına lüzum olmaksızın ve herhangi bir tazminat ödemeksizin feshedebilirler. Kanun dışı lokavt yapılması halinde, işveren, lokavt süresince, işçilerin iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını ve uğradıkları zararları bir iş karşılığı olmaksızın ödemeye mecburdur (m.29/2).

2822 sayılı Kanuna göre kanun dışı lokavt yapılması halinde işçiler, böyle bir lokavtı yapan işverenle olan iş sözleşmelerini, feshin ihbarına lüzum olmaksızın haklı sebeple feshedebilir ve her türlü haklarını talep edebilirler. İşveren, bu işçilerin lokavt süresine ait iş sözleşmelerinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemeye ve uğradıkları zararları tazmine mecburdur (m.45/3)⁵⁰². Düzenlemeler arasındaki fark, 275 sayılı Kanunda “herhangi bir tazminat ödemeksizin fesih” ifadesine karşılık 2822 sayılı Kanunda “haklı sebep” kavramının yer almasıdır. Bu ifadelerin sonuca etkisi aynı olduğu için her iki düzenleme aynıdır denilebilir.

Kanun dışı lokavttin varlığı halinde kanuni lokavttin sonuçlarından bahsedilemez, iş sözleşmesi ne kendiliğinden ortadan kalkar ne de askı halinde kalır⁵⁰³. İşverenin kanun dışı lokavt ile amacının tam ve sürekli şekilde işçileri işten çıkarma

olur (TBK m.61). **SÜMER**, s.300. Kanun dışı grevin toplu eylem hakkı kapsamında olmadığına dair bkz. **Y., 22.HD., 2018/7413 E., 2018/12421 K., 17.05.2018 T.**

⁵⁰¹ **EKMEKÇİ**, s.705.

⁵⁰² Ayrıca Oğuzman'a göre söz konusu 45. maddenin 3. fıkrası hükmü götürü tazminat etkisinde olan bir özel ceza (peine privée) niteliğindedir. **OĞUZMAN**, İlişkiler, s.310 ; Tunçomağ ise bu noktada benzer şekilde düzenlenen 275 sayılı Kanunun m.29/2 hükmü karşısında yer alan söz konusu "götürü tazminat" görüşüne katılmamakta, götürü tazminat ve hususi ceza kavramlarının birbirlerinden farklı oldukları ve hususi cezanın tazminatla ilişkisinin bulunmadığından bahisle hususi cezanın götürü tazminat rolü oynamayacağını ifade etmiştir. Bkz. **TUNÇOMAĞ**, s.453 .

⁵⁰³ **NARMANLIOĞLU**, s.809-810.

olması halinde sözleşmenin haksız feshi ve fesih hakkının kötüye kullanılması durumları ortaya çıkacaktır⁵⁰⁴.

4.5.1.1. Kanun Dışı Lokavt Süresine Dair Tüm İşçilik Alacaklarının Talep Edilmesi

Kanun dışı lokavt halinde işverenin işçisine iş vermektan kaçınması dolayısıyla alacaklı temerrüdünün söz konusu olacağı ve TBK m.408'in uygulanması durumuna karşın 6356 sayılı Kanunda bu duruma özel bir hüküm getirilmiştir⁵⁰⁵. Buna göre kanun dışı lokavt yapılması hâlinde işçiler iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. İşveren, bu işçilerin lokavt süresine ilişkin iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmekle yükümlüdür (m.70/3). İşçilerin başka bir işte çalışmasıyla elde ettikleri yahut elde etmekten kaçındıkları ücret tazminattan indirilmez (TBK m.408)⁵⁰⁶. Bu anlamda işçiler tüm haklarını hiçbir indirim olmaksızın talep edebilir⁵⁰⁷. İşverene talep ileri sürebilecek olan kanun dışı lokavta uğramış işçilerdir ve Kanunda açık şekilde bu durum belirtilmiştir (f.3) , işçilerin üyesi oldukları sendikanın kanun dışı lokavt süresince işçilerine yapmış olduğu yardımları işverenden talep ve dava edebileceği söylenemez⁵⁰⁸.

Kanun dışı lokavta uğrayan işçiler, kanun dışı lokavtın sonunu bekleyerek sona erdiğinde tüm işçilik alacaklarını talep edebilir, yahut kanun dışı lokavt devam ederken her zaman iş sözleşmesini bildirimsiz ve tazminatsız olarak derhal feshedebilir. İşçilerin ifade edilen iki yoldan hangisini seçtiğinin bir önemi olmaksızın ayrıca kanun dışı lokavt sebebiyle uğradığı zararları da talep edebilir. Kanun dışı lokavtın varlığı halinde işçi ve işveren arasında var olan iş sözleşmesi hukuken geçerliliği devam ettirir ve işçiler sözleşmeyi haklı sebeple feshetmemişse sözleşme fiilen devam eder. İşçiler, bu süreçte çalıştırılmamış olmasına karşın çalışmış gibi ücret, ücret ekleri, tatil ve izin

⁵⁰⁴ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.515.

⁵⁰⁵ TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s.463 ; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.515. Yazara göre bu konuda işverenin alacaklı temerrüdüne düşebilmesi için işçinin iş yapmayı sözleşme yahut fiilen önermesi gerekli değildir, kanun dışı lokavtın varlığı işverenin temerrüde düşmüş kabul edilmesi için yeterli olacaktır.

⁵⁰⁶ SUR, s.500 ; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.515.

⁵⁰⁷ SÜMER, s.309.

⁵⁰⁸ NARMANLIOĞLU, s.814.

haklarının tamamını bir indirim olmaksızın talep edebilir. Kanun dışı lokavtın varlığı halinde işçiler, sözleşmeden ve kanundan kaynaklanan tüm haklarını işverenden talep edebilecekleri gibi kanun dışı lokavtın varlığı halinde bu duruma maruz kalıp çalışma durumları ortadan kaldırılan işçiler başka bir işte çalışabilir. İşçilik haklarının talep edilebilmesi için lokavtın kanuna aykırı olması yeterlidir, ayrıca işverenin kusuru aranmaz, zira kanun dışı lokavt yapısı gereği kusurlu bir davranıştır⁵⁰⁹. Lokavtın kötüye kullanılması durumunun varlığı halinde de ücretin ödenmesi gerekmektedir⁵¹⁰.

4.5.1.2. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi

Kanun dışı lokavtın varlığı halinde işçinin bu nedene dayanarak iş sözleşmesini derhal feshetmesi mümkün olur. İşçiye tanınan fesih hakkı, kanun dışı lokavtın devam ettiği sürece istenilen zamanda kullanılabilir⁵¹¹. Kural olarak işçiler, lokavtın kanun dışı olduğunu öğrenmelerinden itibaren altı iş günü ve her halde kanun dışı lokavtın bitmesinden itibaren bir yıl geçtikten sonra fesih haklarını kullanamaz. Kanun dışı lokavt devam ettikçe altı günlük süre işlemez. İşçi uygulanan lokavtın kanun dışı olduğunu biliyor ise bu lokavtın sona ermesinden itibaren altı iş günü sonra söz konusu hakkı ortadan kalkar⁵¹². Söz konusu m.70/3 hükmü ile kanun dışı lokavt işçiler açısından iş sözleşmesini feshetmek için bir haklı neden sayılmıştır ve işçilerin sözleşmeyi feshetmeleri halinde feshin hüküm doğurduğu andan itibaren işyeriyle ilişkileri sona erer⁵¹³. Koşulların gerçekleşmesi halinde işçilerin kıdem tazminatlarını da talep edebilmeleri mümkündür, ancak iş sözleşmesini kendilerinin sona erdirmeleri sebebiyle ihbar tazminatı talep edemez⁵¹⁴.

İşçilerin kanun dışı lokavtın bitiminde iş başına geçmeleri halinde iş sözleşmelerini haklı sebeple fesih hakkını kullanmamış kabul edilir⁵¹⁵. Bu durumda artık işçilerin lokavtı ileri sürerek iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmeleri mümkün olmaz, bu durum fesih hakkından feragat anlamı taşımaktadır⁵¹⁶.

⁵⁰⁹ NARMANLIOĞLU, s.811-812.

⁵¹⁰ SUR, s.500.

⁵¹¹ NARMANLIOĞLU, s.812.

⁵¹² SÜMER, Uygulamalar, s.744.

⁵¹³ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.516.

⁵¹⁴ TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s.463-464.

⁵¹⁵ ÖZBEK, s.421.

⁵¹⁶ OĞUZMAN, İlişkiler, s.311.

4.5.1.3. Uğranılan Diğer Zararların Tazmini

Kanun dışı lokavt dolayısıyla işçi iş sözleşmesini feshetmiş olsa yahut bu hakkından feragat etmiş olsa da uğramış olduğu zararları talep edebilir. Zarar kavramından anlaşılması gereken, işçinin işçilik alacağı dışında ve kanun dışı lokavt ile nedensellik bağıyla ortaya çıkan zararlardır. Böylece sözleşmeye aykırı davranıştan doğan zararın varlığı halinde işçinin bu zararları genel hükümler bağlamında talep edebilmesi mümkün olur⁵¹⁷. Bu bağlamda işçilerin lokavt sebebiyle çalışmadıkları süreye dair ücret ve diğer haklarını istemeleri mümkündür ve Kanunun 70. maddesine göre işveren, bu süreye dair iş sözleşmesinden doğan tüm hakları, iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğranılan zararları tazmin etmek zorundadır⁵¹⁸.

4.5.2. Cezai Sonuçları

275 sayılı Kanunda “*Kanun dışı grev ve lokavt*” başlıklı 54. madde ile “*Devlet, il özel idaresi ve belediye kararlarına tesir maksadıyla grev ve lokavt*” başlıklı 55. maddede lokavt bağlamında yaptırım olarak ağır para cezası ve hapis cezası öngörölmüştür.

2822 sayılı Kanunda kanun dışı lokavta dair yaptırımlar farklı başlıklar altında ele alınmıştır. 23.01.2008 tarihli 5728 sayılı Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun⁵¹⁹ ile getirilen değişik maddeler olarak “*kanun dışı grev ve lokavt*” olarak düzenlenen 70. maddenin yanında “*Kararlara tesir maksadıyla kanun dışı grev ve lokavt*” başlıklı 73. madde ve “*Devletin şahsiyetine karşı grev veya lokavt*” başlıklı 74. madde bulunmaktadır. Bu maddelerde kanun dışı lokavt ve buna bağlı durumlara dair öngörölen cezalar, hapis cezası şeklinindedir. Ayrıca 2822 sayılı Kanunda siyasi amaçlı grev veya lokavt, genel grev veya lokavt, dayanışma grevi veya lokavtı ile işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve üretimi aksatacak nitelikteki her türlü direnişler hakkında da cezai hükümlerin uygulanacağı ifade edilmiştir.

⁵¹⁷ NARMANLIOğLU, s.813.

⁵¹⁸ EYRENCİ, Öner/ TAşKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim/ BASKAN, Esra, İş Hukuku, 10.B., Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020, s.706-707.

⁵¹⁹ RG., 23.01.2008/5728.

Genel hüküm dışında kanun dışı greve sırf katılanlar hakkında ayrı bir düzenlemeyle yukarıda ifade edilen cezadan daha az bir ceza öngörülmüştür (m.78/1-f). Ancak lokavt açısından bir ayırım yapılmayarak kararı alanın yanında sırf katılma haline daha yüksek bir ceza öngörülmüştür (m.78/1-e)⁵²⁰. 6356 sayılı Kanunda önceki kanunlardan farklı olarak sadece idari para cezası şeklinde yaptırım öngörülmüştür. Buna göre kanuni lokavt için belirtilen şartlar gerçekleşmeksizin alınan bir lokavt kararının uygulanması hâlinde; lokavta karar verenler, böyle bir lokavta karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devama zorlayan veya teşvik edenler ile lokavta katılanlar ve devam edenler fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde 2023 yılı için 38.876 Türk Lirası idari para cezası ile cezalandırılır (m.78/1-e).

Konuyla ilişkili olarak Türk Ceza Kanunu'nda yer alan iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçuna değinmek doğru olacaktır. Söz konusu hükme göre cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikayeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir (m.117/1).

Bu konuda kanun dışı lokavtın veya bir lokavt tehdidinin 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu⁵²¹ bağlamında “iş ve çalışma hürriyetinin ihlali” (m.117) suçunu oluşturduğuna dair görüşler yer almaktadır⁵²². Bununla birlikte öğretide lokavtın kullanımını grevde olduğu gibi, bir Anayasal hak olması sebebiyle söz konusu suç bakımından bir hukuka uygunluk sebebi olarak ifade edilmektedir⁵²³.

⁵²⁰ SUR, s.500 dn.280.

⁵²¹ RG., 26.09.2004/ 5237.

⁵²² Konu hakkında bkz. BAYRAKTAR, Köksal, “Çalışma Özgürlüğünü Engelleme Suçu”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 2014, C. 20, S. 1, 1021–1050.

⁵²³ BAYINDIR, Sinan, “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu (TCK m.117/1)”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2019, C. 21, S. 2, s.184.

SONUÇ

Toplumun var olduğu, bireylerin birbirleriyle etkileşim halinde bulunduğu her alanda uyumsuzlukların ortaya çıkması mümkündür. Taraflar arasında uyumsuzluğu meydana getiren en önemli faktör ise karşılıklı olarak hakların yahut çıkarların çatışmasıdır. Bu bağlamda birbirleriyle eşit konumda olmayan taraflar arasında uyumsuzluğun doğması çok daha ihtimal dahilindedir. Konumuz açısından işçi ve işverenlerin ilişkisindeki eşitsizlik ve sözleşmede karşılıklı edimlerde bulunma hali, yüzyıllardır en basit ifadeyle rekabete sebep olmuştur. İşçi tarafının haklarını savunmak için ortaya çıkan işçi sendikasının karşısında işverenlerin haklarını savunmak için işveren sendikası doğmuştur.

Sendikacılık, kendi taraflarının haklarını çoğunlukla uzlaşsız bir düzlemde korumak durumunda kaldığı için bu durum iş mücadelesini ve iş uyumsuzluklarını ortaya çıkarmıştır. İşçi ve işveren tarafının karşılıklı olarak anlaşmazlığı, iş uyumsuzluklarını meydana getirmiştir. İş uyumsuzluğu, kendi içerisinde farklı türlerde hak uyumsuzluğu ve menfaat uyumsuzluğu olarak ayrılabilmesinin yanı sıra bireysel iş uyumsuzluğu ve toplu iş uyumsuzluğu olarak ayrılmaktadır. Bu uyumsuzlukların çözümü, barışçıl yollarla yahut mücadelecî yollarla sağlanabilmektedir. Mücadelecî çözüm yolları açısından en önemli kurumlar, grev ve lokavttir.

Çalışma kapsamında lokavtın geniş olarak incelenmesine karşılık grev hususu daha dar şekilde irdelenmiştir. Grev, işçi tarafının başvurduğu bir mücadele aracıdır. Grev hakkı, 1961 Anayasası ile ilk kez anayasal düzenlemeye konu olmuş ve sonrasında gelen kanunlarla da düzenlenmeye devam edilmiştir. Lokavta karşın grev, hak niteliğine sahiptir.

Lokavt, hem ulusal hem de uluslararası kaynaklarda düzenlenmiştir. Uluslararası kaynaklar bakımından Avrupa Sosyal Şartında greve yer verilse de lokavt ifade edilmemiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü ise sosyal diyalog bağlamında konuyu ele almış çalışma istatistikleri bünyesinde grev ve lokavt verilerini bildirmiştir. Birçok ülkede grevin varlığı ve uygulanması karşısında lokavtın geri planda kaldığı görülmüştür. Ulusal kaynaklar bakımından ise 3008 sayılı Kanun döneminde grev ile birlikte yasaklanmış olan lokavt kanuni düzenlemelerde ilk olarak 275 sayılı Kanunda yer almış, sonrasında 2822 ve yürürlükteki 6356 sayılı Kanunda da varlığını

korumuştur. İfade edilen bu kanunlarda lokavtın düzenleniş şekli ve içeriği genel anlamıyla birbirine paralel olmuştur. Belirli farklılıklar da bulunmaktadır. Anayasal açıdan ise 1961 Anayasasında grev hakkı, ilk kez düzenlenmiş olsa da lokavta ismen yerilmemiştir. 1982 Anayasasında ise lokavt grev ile birlikte ifade edilmiş fakat hak sıfatı öngörülmemiştir.

Genel olarak bir lokavtın varlığından bahsedebilmek için işveren yahut işveren vekili tarafından işten uzaklaştırma, işçilerin topluca işten uzaklaştırılması, faaliyetin tamamen duracak tarzda olması ve lokavtın uygulanmasına engel bir durumun bulunmaması gerekmektedir. Bunun yanında işçilerin işten uzaklaştırılmasının ayrı bir hakka dayanmaması da şarttır.

Kanuni lokavt, kanuna uygun olarak yapılan lokavttir. Bunun yanında lokavtın tanımlandığı madde yer alan belirleme ile kanuni lokavttan söz edebilmek için toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması gerekmektedir (m.59). Bununla birlikte alınan grev ve lokavt kararlarının uygulanma tarihleri birbirinden farklı şekilde öngörülebilir. Kanuni lokavt, süre şartını sağlaması ile grev uygulanmadan önce de uygulanabilir.

Alınan bir lokavt kararı alındığı işyerini kapsamaktadır. Bu noktada grup toplu iş sözleşmesinin yapıldığı işyerlerine dair özel bir durum bulunmaktadır. 2822 sayılı Kanunda yer alan ve 6356 sayılı Kanunda da önceden yer alım olan “grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabileceği” ne dair hüküm Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. İptal hüküm ile birlikte artık grup toplu iş sözleşmesinin olduğu işyerlerinde grev kararı hangi işyeri için alınmışsa lokavt kararı da sadece bu işyerleri için söz konusu olur. Kanaatimizce Anayasa Mahkemesi’nin verdiği bu karar isabetlidir, zira kanunen öngörülen lokavt savunma lokavtıdır ve bu iptal kararı ile birlikte lokavtın saldırı lokavtına dönüşebileceği durum ortadan kaldırılmıştır. İşletme toplu iş sözleşmelerinde lokavt kararının alınması noktasında ise öğretide lokavt kararının işletme kapsamındaki tüm işyerlerine yönelik olması gerektiği ifade edilmiştir. Her ne kadar Yargıtay tarafından aksi yönde hüküm kurulmuş ise de

kanaatimizce işletmenin bütünlüğü kapsamında alınmış olan bir lokavt kararının işletme bünyesindeki tüm işyerleri için söz konusu olması isabetli olur.

Bir lokavtın kanuni lokavt olarak kabul edilebilmesi için 275 sayılı Kanunda ve 2822 sayılı Kanunda yer alan tanımlarından yola çıkarak farklı şekilde şartlar ifade edilmekteydi. 6356 sayılı Kanunda ise kanuni lokavtın unsurlarını mesleki amacın varlığı ve kanuna uygunluk olarak iki başlıkta değerlendirmek mümkündür. Bir lokavtın kanuni olarak nitelendirilebilmesi için her iki şartın da birlikte var olması gerekmektedir. Mesleki amaç bağlamında kanuni lokavt ancak savunma lokavtı şeklinde mümkün olur, bu bağlamda kanuni lokavt öncesinde alınmış olan bir grev kararına bağlıdır. Kanuna uygunluk noktasında ise usulüne uygun şekilde bir lokavt kararının alınması, bu karara dayanarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılması, kararın kanunda belirtilen süreler içerisinde uygulanmaya başlanması gerekmektedir. Ayrıca ortada bir toplu iş uyuşmazlığının bulunması da kanuni lokavt için gerekli bir husus olarak öğretide ifade edilmiştir. Bu bağlamda bir toplu iş uyuşmazlığının bulunmaması halinde kanuni lokavtın yapılması mümkün olmaz.

Kanuni lokavt kararının alınması ve uygulanması Kanunda ayrı bir maddede düzenlenmiştir. Kanuni lokavt kararının alınmasına dair grev kararının alınmasından itibaren altmış günlük bir süre öngörülmüştür. Bu süre içinde alınan kanuni lokavt kararı altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konabilir. Bu noktada kanuni lokavt kararının alınmasında “grevin uygulamaya başlayacağı tarihin tebliği” esastır. Bu açıdan Kanunda “grev kararının tebliği” ifadesi öğretide eleştirilmiştir. Ayrıca uygulamada alınan grev kararının işçiler tarafında işverene bildirildiği görülse de bu durum, söz konusu süreyi başlatmaz. Sürenin hesaplanmasında tebligatın yapıldığı gün göz önünde bulundurulmaz. Buna karşın cumartesi günü iş günü olarak kabul edilecektir. Süresinde alınan bir grev kararının bulunmayışı yahut alınan bir lokavt kararının olmaması, yetki belgesinin hükümsüzlüğü sonucunu doğurur. Lokavt kararının karşı tarafa bildirilmesindeki altı iş günlük süre hak düşürücü süre niteliğindedir. Süresi geçtikten sonra lokavt kararının alınması mümkün değildir.

Grevin uygulanmasına son verilmesi, lokavtın uygulanmasını sona erdirmez, aynı şekilde lokavtın uygulanmasının sona erdirilmesi, grevin uygulanmasını sona erdirmez.

Kanuni lokavtın sona ermesi konusunda birden fazla sebep mevcuttur. Bu sebepler tarafın kendi iradesinin varlığı, sendikanın kapatılması veya sona erdirilmesidir. Kanuni lokavt kararını alan işveren sendikası yahut sendika üyesi olmayan işveren bu lokavtı sona erdirebilir, lokavtın sona erdirilmesi kararı ertesi iş günü sonuna kadar karşı tarafa ve görevli makama bildirilir. İşveren sendikasının kapatılması yahut sona erdirilmesi halinde de lokavt son bulur. Bunun yanında tarafların uyuşmazlık kapsamında özel hakeme başvurma konusunda anlaşmaları halinde de kanuni lokavt uygulaması sona erer. 275 sayılı Kanun ve 2822 sayılı Kanun'da ilanın gazete vasıtasıyla yahut mutad vasıtalarla yapılacağı belirtilmişti. 6356 sayılı Kanuna göre ise lokavtın sona ermesi, görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir.

Lokavtın sona ermesi halinde lokavt sebebiyle askı halinde olan iş sözleşmeleri askı halinden kurtularak yeniden hüküm ve sonuç doğurmaya başlar. Bu halde işveren işçilerin bir bölümüne iş vermemişse işveren temerrüdü, tamamına iş vermemişse kanun dışı lokavt söz konusu olur.

Kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri, lokavt süresi boyunca askıda kalır. Bunun anlamı işçilerin bu süre içinde iş yapmamaları, işverenlerin de bu duruma karşılık ücret ödememeleri söz konusu olur. Bahsedilen karşılıklı edimlerin bu dönem içinde yerine getirilmemesine karşın taraflar arasında iş sözleşmesi devam eder. İşçinin kıdemine dair özel bir durum söz konusudur, buna göre askı süresi kıdem tazminatının hesaplanmasında göz önünde bulundurulmaz, kanun sadece kıdem tazminatına dair bu kuralı öngördüğü için ihbar tazminatı yahut iş güvencesinden yararlanmak için geçirilmesi gereken altı aylık sürenin hesabında bu sürenin gözetilip gözetilmeyeceğine dair bir belirleme yapılmamıştır. Kanaatimizce kanun koyucu bu noktada bilinçli bir tercihte bulunmuştur ve sadece kıdem tazminatının bu kuralda dikkate alınması gerekir.

Lokavt uygulamaya başlanması ile birlikte işyerinde çalışan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır. Buna karşın bazı işçilerin özel sebeplerle işyerinden ayrılmaması kuralı getirilmiştir, bu kural grev ile birlikte ortak bir düzenlemedir. Kanuni lokavtın varlığı halinde iş sözleşmesi askıda kalan işçiler, bu süre içinde başka bir işte çalışamaz, bunun yanında işverenler de söz konusu işçilerin yerine başka bir işçi alıp çalıştıramaz. İşverenin bu duruma aykırı hareketi taraf sendikanın yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca denetlenir. Lokavtın konut haklarına etkisi her üç kanun döneminde de düzenlenmiştir. Önceki kanun dönemlerinde süre sınırlaması getirilmiş ve doksan günlük süre sonunda bu yasak uygulanmaz. 6356 sayılı Kanuna göre işveren kanuni bir lokavt süresince lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve kendisi tarafından sağlanmış olan konutlardan çıkmalarını isteyemez. Ayrıca işveren, konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetlerini, kanuni lokavt süresince kısıntıya uğratabilir. Ancak bu hizmetlerin kanuni lokavt yüzünden kısıntıya uğramış olanlarının devamı, işçiler tarafından istenemez. Bunun yanında işveren, bu konutlarda oturan işçilerden lokavt süresi içinde konutların onarımı, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma giderleri ile rayiç kirayı talep edebilir.

Lokavtın varlığı halinde işveren sendikası, bu kararın uygulanmasını sağlamak ve karara uyulup uyulmadığını denetlemek adına işyerlerine lokavt gözcüsü gönderebilir. Lokavt gözcüleri, her ne kadar grev gözcüleriyle ortak hükümlerle düzenlenmiş olsa da hükümlerde grev gözcülerine dair ayrı belirlemelerde bulunulması karşısında lokavt gözcüleri için Kanunda ayrı bir hüküm yer almamaktadır. Bunun yanında lokavtı belirtmek amacıyla önceki kanun dönemlerinde pankart asma uygulaması söz konusu olsa da 6356 sayılı Kanunda bu duruma yer verilmemiştir.

Lokavt yasakları, Kanunda grev yasakları ile birlikte ortak hükümlerle düzenlenmiştir. Bu yasaklar bağlamında yasak olan işler, yasak olan işyeri ve bazı durumların varlığı halinde belirli bir süre boyunca yasaklama ifade edilmiştir. 275, 2822 ve 6356 sayılı her üç kanun döneminde de yasaklamalar mevcut olmakla birlikte içerikleri farklılaşmış bazı yasaklar iptal edilmiş ve yeni düzenlemeye alınmamıştır. En başta kanun metninde geçici yasaklara yer verilmiş olsa da önceki Kanunda yer alan geçici grev ve lokavt yasakları başlığı 6356 sayılı Kanuna alınmamıştır, yasaklar kapsamında daralma yaşanmıştır. 6356 sayılı Kanuna göre lokavtın yasak olduğu işler;

can ve mal kurtarma işleri, cenaze işleri, şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımını ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleridir. Lokavtın yasak olduğu işyerlerini ise Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca Doğrudan İşletilen İşyerleri ve Kamu Kuruluşlarınınca Yürütülen İtfaiye ve Hastaneler olarak ifade etmek mümkündür. Ayrıca belirttiğimiz gibi geçici yasaklar başlığına yer verilmemesine rağmen genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde cumhurbaşkanı, bu durum süresince lokavtı yasaklayabilir. Ayrıca başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında da lokavtın yapılması yasaktır. Yasaklara uyulmaması halinde Kanunda yaptırım öngörülmüştür, bu yaptırım önceki kanun dönemlerinde hapis ve ağır para cezası şeklindeyken 6356 sayılı Kanunla idari para cezası halini almıştır.

Lokavtın ertelenmesi, grev ile birlikte düzenlenmiş ve her üç kanun döneminde de bu düzenlemeye yer verilmiştir. Bunun yanında 275 sayılı Kanunda erteleme kavramı, erteleme başlığı altında değil geciktirme olarak düzenlenmiştir. 6356 sayılı Kanuna göre karar verilmiş yahut başlanmış bir lokavt, Cumhurbaşkanı tarafından ertelenebilir. Erteleme süresi, altmış gündür ve erteleme sebebi genel sağlık ve milli güvenliği bozucu nitelikte olma olarak kabul edilmiştir. Erteleme kurumunda son zamanlarda yaşanan önemli bir gelişme, Anayasa Mahkemesi tarafından verilen iptal kararıdır. Bu karara göre “büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte olma durumu” erteleme sebebi olmaktan çıkarılmıştır. Mahkemenin verdiği bu karar, kanaatimizce isabetlidir. Zira söz konusu hususlar milli güvenlik ve genel sağlık kavramlarının içini doldurabilecek nitelikte değildir. Erteleme kararına uymayanlar hakkında 275 ve 2822 sayılı Kanunlarda yasaklarda olduğu gibi yaptırım öngörülmüş olmasına rağmen bu durum, 6356 sayılı Kanunla devam etmemiş ve erteleme kararına uymayanlara dair bir yaptırım belirlenmemiştir.

Lokavt yasağı ve lokavt ertelenmesinde çözüm yolu olarak Kanunda Yüksek Hakem Kurulu’na başvurma kabul edilmiştir. Taraflar, uyuşmazlığın her safhasında Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Yüksek Hakem Kurulunun verdiği karar kesindir. Yasak halinde kanunda belirtilen tutanağın tebliğinden ya da erteleme

süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması hâlinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

Lokavtın grev karşısında işverenlere tanınmış ve uyuşmazlık halinde kendilerini koruma ve savunma imkanı veren lokavtın mesleki amacı dışında karşı tarafa zarar verme amacıyla kullanılması halinde, lokavtın kötüye kullanılmasında bahsedilir. Anayasa ve Kanunda da ifade edildiği üzere lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmaz. Aksi takdirde bu durumun tespitiyle mahkeme lokavtı durdurma kararı verecektir. Tespit isteminde bulunma konusunda yetki, kanun tarafından taraflardan birine veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanına bırakılmıştır; bu hükmün Anayasaya aykırılık iddiasında bulunulsa da Anayasa Mahkemesi bu iddiayı reddetmiştir⁵²⁴.

Kanun dışı lokavt, Kanunda özel olarak düzenlenmiş olan ve lokavtın mesleki amaç taşımaması yahut kanunda yer alan usullere uygun şekilde alınmaması halinde meydana gelen lokavttır. İlk olarak mesleki amaca aykırılık açısından bakılırsa bahse konu amaç kanuni lokavtta belirtilen amacın taşımaması halidir. Bu bağlamda örneğin lokavtın savunma amacı dışında bir amaçla yapılması halinde yahut işverenin ekonomik sebeplere dayalı gerçek ve samimi niyeti olmaksızın sırf toplu iş sözleşmesinden kurtulmak veya süreci başarısızlığa uğratmak amacıyla işyerini kapatması veya işçilerini topluca işten uzaklaştırması halinde kanun dışı lokavt söz konusu olur. Ayrıca siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtı kanun dışı lokavtı meydana getirir ve devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla lokavtın yapılması halinde bu lokavt kanun dışı lokavt olarak kabul edilir. İfade edilen son iki cümle 2822 sayılı Kanunda lokavt başlığı altında belirtilmiş olmasına karşın 6356 sayılı Kanunda bu ifadeler yer almamaktadır. Nitekim Anayasada yer almasına karşın bu ifadeler kaldırılmıştır. Söz konusu ifadelerin madde metninde yer almaması kanaatimizce bir eksiklik değildir zira bu adda yapılacak olan lokavtlar bir üst başlık niteliğinde olup bu kavramları da içine alabilecek olan mesleki amaca aykırılık taşır ve bu anlamı ile

⁵²⁴ AYM., 22.10.2014-2013/1-2014/161, RG., 11.11.2015, No:29529.

kanun dışı lokavt oluşturur, lokavtın düzenlendiği maddede yer alan ifadede bu anlam çıkmaktadır (m.59/3).

Kanun hükümlerine aykırılık açısından kanuni lokavtta öngörülen prosedür izlenmeden lokavt kararı alınması haline kanun dışı lokavt söz konusu olur. Bu açıdan lokavt kararı alan sendikanın yetkisiz oluşu, kanunda belirtilen sürede alınmayan yahut karşı tarafa bildirilmeyen veya süresi içinde uygulanmayan bir lokavt kararının varlığı veya lokavtın sona erdirilmesi kararına karşın devam edilen lokavt kanun dışı lokavt teşkil eder. Ayrıca lokavt yasağı yahut engelinin bulunduğu hallerde yapılan lokavt da kanun dışı olur. Bir kanun dışı lokavtın varlığı halinde bu durumun tespiti için tespit davasının açılabilmesi mümkündür.

Lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespiti, mahkemeden talep edilebilir. Görevli mahkeme, Kanunda yer alan ifadeye göre görevli makamın bulunduğu yer mahkemesidir. Taraflardan her biri, bu talepte bulunabilir ve talep süresi sınırlandırılmamıştır, mahkeme ise bu konuda bir ay içinde karar verir. Verilen karara karşı üst mahkemeye kanun yolu açıktır, bu halde Bölge Adliye Mahkemesi kesin olarak hüküm kurar. Kurulan hüküm, tarafları bağlar, aynı zamanda ceza davaları için de kesin hüküm teşkil eder.

Kanun dışı lokavtın tespitinin yanında kanun dışı lokavtın durdurulması yolunun işletilmesi de mümkündür. Kanun dışı lokavtın durdurulması tek başına mümkün değildir, lokavtın kanun dışı olup olmadığına dair açılmış bir tespit davasının varlığı halinde mahkeme tarafından verilecek olan tespit hükmünün kesinleşmesine kadar tedbir amaçlı lokavtın durdurulması talep edilebilir.

Kanun dışı grevde olduğu gibi kanun dışı lokavtta da benzer mücadele araçlarının varlığı görülmektedir. Lokavta benzer bu araçlar arasında boykot, toplu işçi çıkarma, işyerini kapatma ve grev kırma primini saymak mümkündür. Boykot, fiili bir baskı aracıdır ve işçiler iş ilişkisine hiç girmemektedir. Boykot, hem işçi hem de işveren taraflarının gidebileceği bir yol olması sebebiyle diğer benzer mücadele araçlarından ayrılmaktadır. Buna karşın Kanunda boykota yer verilmemiştir. Toplu işçi çıkarma ise 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen esaslara göre yapılan bir iştir ve ferdi iş ilişkileriyle ilgili olmasıyla lokavttan ayrılmaktadır. İşyerini kapatma hususu da

4857 sayılı İş Kanununda düzenlenmiştir, işyerini bütünüyle kapatarak faaliyete kesin ve devamlı surette son vermek işyerini kapatmayı ifade eder. Grev kırma primi ise işveren tarafının hareketiyle söz konusu olması açısından lokavta benzerlik gösterse de işçilerin ileride yapılacak bir greve katılmamaları konusunda onlara ödeme yapılacağını söylemesi ile işçilerin de bu doğrultuda vaatte bulunması grev hakkını ihlal eden bir nitelik taşır, grev kırma priminin meşruluğuna dair öğretide tartışmalar bulunmaktadır.

Kanun dışı bir lokavtın varlığı halinde bu lokavtın, hem hukuki hem de cezai anlamda birtakım sonuçları doğar. Hukuki açıdan bu durumda işçiler kanun dışı lokavtın bitimini bekleyip tüm işçilik alacaklarını talep edebilecekleri gibi, kanun dışı lokavt devam ederken her zaman bildirimsiz ve tazminatsız olarak iş sözleşmesini feshedebilir. Şartları sağlıyorsa kıdem tazminatı talep etmeleri de mümkündür. Fakat bu durumda iş sözleşmelerini kendileri feshettiği için ihbar tazminatı talep edemezler. Ayrıca kanun dışı lokavttan doğan diğer zararları talep edebilirler. Kanun dışı lokavtın cezai sonuçları ise Kanunun “ceza hükümleri” başlıklı 78. maddesinde ifade edilmiştir, söz konusu maddede belirtilen aykırılıklara karşılık olarak idari para cezası öngörülmüştür.

Lokavt, işçi ve işveren arasında çıkacak toplu uyuşmazlıkta işverene tanınmış bir yoldur, ki işveren bu ilişkide güçlü konumda bulunmaktadır. Bu bağlamda hukukun ilişkilerde zayıf tarafın korunması amacıyla grevi anayasal hak olarak nitelendirmiş iken lokavtta böyle bir belirleme yapılmamıştır. Bununla birlikte uyuşmazlıkta şartların sağlanması durumunda işçi sendikasının doğrudan greve gitme imkanı bulunmasına karşın işveren tarafı doğrudan lokavta gidemez. İşveren tarafının lokavta başvurabilmesi için işçi sendikası tarafından alınan grev kararının bulunması gerekmektedir. Bu bağlamda kanunen lokavt savunma lokavtı şeklinde düzenlenmiştir, hukukumuzda sadece savunma lokavtı, şartlarının varlığı ve usulüne uygun şekilde yapılmasıyla kanuni lokavtı meydana getirir.

Çalışmamızda her üç kanun dönemi düzenlemeleri karşılaştırılarak incelenmiştir. Özellikle 6356 sayılı Kanun ve önceki 2822 sayılı Kanun hükümleri konu açısından karşılaştırıldığında lokavt yasakları kapsamının 6356 sayılı Kanunda daha dar tutulması kanaatimizce lehe bir düzenleme olup uluslararası hukuk açısından

da doğru bir yaklaşım oluşturmaktadır. Buna karşın lokavta dair 2822 sayılı Kanunda aykırılık hali için öngörülen yaptırımlar 6356 sayılı Kanunda hafifletilmiş ve lokavt süresince işçilerin konut haklarına aykırı davranmama gibi bazı durumlara dair yasaklamaların öngörülmesine rağmen karşılığında bir yaptırım ifade edilmemiştir. Bu noktada ise 2822 sayılı Kanunun yaptırım hükümlerinin 6356 sayılı Kanuna göre daha lehe olduğunu söylemek mümkündür. Zira iş ilişkisinde güçlü konumdaki işveren tarafına tanınan lokavt aracının kullanılmasına yahut bu kullanımın sonuçlarına aykırılığa karşı yaptırımların güçlü olması lokavtın kötüye kullanılmasına engel olacaktır.

Konu hakkındaki diğer düşüncelerimiz, lokavtın savunma niteliğinde toplanmaktadır. Lokavtın mahiyetinin ve düzenlenişin işçi tarafının grevine karşılık işveren tarafının kendini savunmak amacıyla olduğu düşünülürse grev kararının alınıp uygulanması karşısında lokavt kararının alınıp uygulanması gerektiği düşünülmelidir. Bu anlamda lokavtın savunma lokavtı niteliğinde olması isabetlidir. Buna karşın kanuni düzenlemeler gereği lokavt, süre unsurunu sağlaması şartıyla grev uygulanmadan uygulanabilir. Kanuna göre grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmemektedir (m.75/3). Bu hükmün işyerinde ortaya çıkaracağı sonuçlar da lokavtı savunma niteliğinden uzaklaştırmaktadır. Bu noktada kanaatimiz, söz konusu düzenlemenin lokavtı saldırı lokavtına dönüştürmeye yol açan bir düzenleme olduğudur. Zira işveren tarafı bu halde grevin uygulanmadığı bir işyerinde lokavta başlayarak işçilerin uyuşmazlık konusunda savunma haklarına zarar vermiş olur. Düzenlemenin grev kararının alınıp uygulanması üzerine lokavt kararının alınıp uygulanması şeklinde düzeltilerek bu noktaya açıklık getirilmesi doğru olacaktır.

KAYNAKÇA

- AKBAY, Muvaffak**, “Grev Bir Hak Mıdır?” Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1950, C. 7, S.3, s. 86-104.
- AKGÖZ, Görkem**, “İşçiler Greve Karşı: 1947 Sendikacılığının İlk Yıllarında Grev Tartışmaları”, Mülkiye Dergisi, 2014, C. 38, S. 4, s. 121–158.
- AKTAY, Ahmet Nizamettin/ ÖZDEMİR ERTÜRK, Olgu**, Toplu İş Hukuku, Yenilenmiş 3. B., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.
- AKTAY, A. Nizamettin**, Avrupa Birliği Ülkeleri Toplu İş Hukuku, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1997.
- AKTAY, A. Nizamettin/ ARICI, Kadir/ SENYEN KAPLAN, E. Tuncay**, İş Hukuku, Genişletilmiş 3. B., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2009.
- AKYİĞİT, Ercan**, “İş Mücadelesi Aracı Olarak Grev Kıırma Primi ve Meşruluğu Sorunu”, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 1993, C. 7, S. 6, s. 10–18.
- AKYİĞİT, Ercan**, Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 4.B., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.
- ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, Candan**, “İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Nisan 2018, y. 9, S. 34, s. 425–450.
- ALPAR, Erol**, “Türk Hukukunda Grev Hakkına Getirilen Sınırlamalar ve Çözüm Yolları”, Yargıtay Dergisi, Ocak-Ekim 1989, C. XV, S.1-4, s. 772–813.
- ANKER, Richard/ CHERNYSHEV, Igor/ EGGER, Philippe/ MEHRAN, Farhad/ RİTTER, Joseph**, “Measuring Decent Work with Statistical Indicators”, Working Paper No. 2, Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis Group, International Labour Office, Geneva, October 2002.
- ARAS, İsmail Tuna**, A Study On The Efficiency Of Foreign Trade Between Turkey and EU Customs Union: Before and After, Akdeniz University, Institute of Social Sciences/ University of Hamburg, School of Business, Economics and Social Sciences, Joint Master’s Programme European Studies Master Thesis, Antalya/ Hamburg, 2011.
- ARRİGO, Gianni - CASALE, Giuseppe**, Glossary of Labour Law and Industrial Relations (With Special Reference to the European Union) , International Labour Office, Geneva, 2005.
- ARSLAN, Ayşe Öykü**, Kanun Dışı Grevin Hukuki ve Cezai Sonuçları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, 2019.
- ARSLANTÜRK, Tufan Tolga**, Toplu İş Hukukunda Grev ve Lokavt, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İzmir, 2020.

- AYBAY, Rona**, Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Türkiye Barolar Birliği Yayınları: 113, 1. B., Ankara, 2006.
- AYDEMİR, Murteza**, Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları, Selüloz İş Sendikası Eğitim Yayınları:12, İstanbul, 2001.
- BAŞBUĞ, Aydın**, Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Türkiye Şeker- İş Yayınları, Ankara, 2012.
- BAYBORA, Dilek**, “Strike Ballot In Turkish Labour Law”, “İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Ocak 2007, C. 9, S.1, s. 84–108.
- BAYINDIR, Sinan**, “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu (TCK m.117/1)”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2019, C. 21, S. 2, s. 157–195.
- BAYRAKTAR, Köksal**, “Çalışma Özgürlüğünü Engelleme Suçu”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 2014, C. 20, S. 1, s. 1021–1050.
- BLANPAIN, Roger**, *Comparativism in Labour Law and Industrial Relations, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Ed. R. Blanpain, 10th ed., Kluwer Law International, The Netherlands, 2010.
- BRONSTEIN, Arturo**, *International and Comparative Labour Law Current Challenges*, International Labor Office, Geneva, 2009.
- CANBOLAT, Talat**, “6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013, C. 4, S.39, s. 247–274.
- CANBOLAT, Talat**, “İşveren Sendikalarınca Kurulacak Yardım Fonlarına İlişkin 6552 Sayılı Kanunla Getirilen Düzenlemenin Esasları”, İş ve Hayat Dergisi, 2015, C. 1, S. 1, s. 171–180.
- CANİKLİOĞLU, Nurşen**, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Hükümlerde Yapılan Değişiklikler, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, İzmir, 2013.
- CANİKLİOĞLU, Nurşen/ YAMAKOĞLU, Efe**, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısmi Süreli Çalışma”, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 2013, C. 27, S.4, s. 6–23.
- CHABLAIS- FABRIZZI, Isabelle**, (Çev. **KURT, Gülden**), “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı: Son Gelişmeler”, Anayasal Sosyal Haklar (Avrupa Sosyal Şartı, Karşılaştırmalı Hukuk ve Türkiye), Ed. İbrahim Ö. Kaboğlu, 1. B., Legal Yayıncılık, İstanbul, 2012, 53–55.
- CHALMERS, Damian / DAVIES, Gareth/ MONTİ, Giorgio**, *European Union Law Cases and Materials*, 2nd ed., Cambridge University Press, New York, 2010.
- CHERNYSHEV, Igor**, “Decent Work Statistical Indicators: Strikes And Lockouts Statistics In The International Context”, <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/articles/2003-3.pdf> (ET 17.10.2023).

- CILGA, Erten**, “Toplu İşçi Çıkarma”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2009, y. 4, S. 13, s. 75–82.
- CIVAN, Orhan Ersun**, “3008 Sayılı İş Kanunu”, <https://ataturkansiklopedisi.gov.tr/bilgi/3008-sayili-is-kanunu/> (ET 17.10.2023)
- ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat/ ÖZKARACA,ERCÜMENT**, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- ÇELİK, Şenol Deniz**, Tarihsel Süreç İçinde Türkiye’de Grev ve Grev Benzeri Eylemler: 2015 Bursa Metal Eylemi ve Eylemin 2017 Grup Toplu İş Sözleşmesi Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Alan Araştırması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2019.
- ÇUKUR, Mürsel/ KOÇ, Muzaffer**, “Ülkemizde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakem”, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2010, C. 24, S.5, s. 4–29.
- DEMİR, Fevzi**, “2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununu Değiştiren Yasa Tasarısı Taslağı Hakkında Düşünceler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005, C.2, S.5, s. 61–74.
- DEMİR, Fevzi**, Sorularla Toplu İş Hukuku Cilt 2, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, 2006.
- DEMİRAL, Mehmet**, “Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri ile Grev ve Lokavtlarda Mülki İdare Amirlerinin Görev ve Sorumlulukları, Mevzuat ve Uygulama Örnekleri/ İnceleme-Araştırma Raporu”, İçişleri Bakanlığı Mülkiye Müfettişliği, 2015, S. R-166/14.
- DERELİ, Toker**, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Süreçler, Sorunlar ve Öneriler”, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2014, C. 28, S.1, s. 10–33 (Öneriler).
- DERELİ, Toker**, “Geçici İş İlişkinin Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Kurulmasına İlişkin Yeni Düzenleme Önerileri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012, y. 7, S. 25, s. 10–14.
- DERELİ, Toker**. “Sosyal Dialog ve Toplu Pazarlık için Görüşme Becerileri (Toplu Pazarlık Taktik Ve Teknikleri)”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 2017, S. 72, s. 145–169.
- DOĞAN, Cahid**, İş Hukuku, Niğde Üniversitesi- Niğde Meslek Yüksekokulu, Tekten Ofset Matbaacılık, Niğde, 2000.
- DULAY YANGIN, Dilek**, İş Mücadelesine Hakim Olan Temel İlkeler-Karşılaştırmalı Bir İnceleme, 1.B., On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- DURSUN ATEŞ, Sevgi**, İşverenin Yönetim Hakkı, 1. B., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.
- EKİN, Nusret**, “Türkiye’de İş Mücadeleleri”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 1969, S.20, s. 203–220.

- EKMEKÇİ, Ömer**, Toplu İş Hukuku Dersleri, 4. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022.
- EKONOMİ, Münir**, “İşyerinin Kapatılması”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, TŞOF Plaka Matbaacılık A.Ş., Ankara, 2006, s. 409–458.
- EKONOMİ, Münir**, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları, Kamu- İş, Ankara, 2002.
- ERTÜRK, Şükran**, İş İlişkisinde Temel Haklar, 1. B., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002.
- EVJU, Stein**, “The Right To Collective Action Under The European Social Charter”, European Labour Law Journal, 2011, Vol. 2, Issue 3, pp. 196–224.
- EYRENCİ, Öner/ TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim/ BASKAN, Esra**, İş Hukuku, 10.B., Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020.
- GEREK, H. Nüvit**, “6356 Sayılı Kanunun Grev Ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Mayıs-Ağustos-Kasım 2013, C. 24, S. 6 / C. 25, S. 1-2, s. 1–14.
- GÖKÇEK KARACA, Nuray**, “Grev Hakkı ve Lokavtın İyiniyet Kurallarına Aykırı Tarzda Kullanılması ve Sonuçları”, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1999, C. 15, S.1, s. 565–578.
- GÖRÜCÜ, İbrahim / BEKİK, Mehmet Emin**, “Türk Sendikacılığında Grev ve Lokavt Fonu”, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Aralık 2022, y. 15, S.42, s. 455–488.
- GÜLLÜ, Gökhan / TURGUT, Furkan**, “Türkiye’de Sendikacılık Hareketi ve Çalışma Standartları”, Karatahta/İş Yazıları Dergisi, Nisan 2023, S. 25, s. 61–97.
- GÜMÜŞ, M. Fatih**, Türk İş Hukukunda İş Uyuşmazlıkları ve Uzlaştırma, Emel Matbaacılık Sanayi, Ankara, 1972.
- GÜNAY, Cevdet İlhan**, İş Hukuku- Yeni İş Yasaları, 5. B., Yetkin Yayınları, Ankara, 2013.
- GÜNAY, Cevdet İlhan**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Güncellenmiş 5.B., Yetkin Yayınları, Ankara, 2015. (Dersler).
- GÜNAY, Cevdet İlhan**, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017 (Şerh).
- GÜNDÜZ, Selim**, Türkiye’de Hükümetlerin Grev Hakkına Müdahalesi (1983-1992), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1995.
- GÜNGÖR, Tuba**, Kanuni Grevin Koşulları ve Greve Katılan İşçiler ile İşçi Sendikası Bakımından Doğurduğu Hukuki Sonuçlar, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2016.

- GÜRÇAY, Cemile.** “Türkiye’de İş Mücadelesi Araçları (2822 Sayılı Kanun Açısından Bir İnceleme)”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1988, C. 3, S.1, s. 127–150.
- GÜRSEL, İlke,** “İdari Kararla Greve Müdahale”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2016, C. 18, S. 4, s. 617–653.
- GÜZEL, Ali,** “3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 1986, S. 35–36, s. 165–222.
- HAMEED, Syed M.A.,** “A Theory of Collective Bargaining”, Relations industrielles / Industrial Relations, August 1970, Vol. 25, No. 3, pp. 531–551.
- HAYS, Paul R.,** “Collective Bargaining, by Neil W. Chamberlain”, Indiana Law Journal, Winter 1952, Vol. 27, Issue 2, Article 10.
- İŞİK, Rüçhan,** “Toplu Şikayet Prosedürü”, Anayasal Sosyal Haklar (Avrupa Sosyal Şartı, Karşılaştırmalı Hukuk ve Türkiye), Ed. İbrahim Ö. Kaboğlu, 1. B., Legal Yayıncılık, İstanbul, 2012, s. 57–63.
- İYİLİKLİ, Hasan Hüseyin,** “Sendikal Örgütlenmenin İncelenmesi”, 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Dergisi, Kış 2023, C. 11, S. 33, s. 559–579.
- KABAKCI, Mahmut,** Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt, 1.B., EMO Yayıncılık, İstanbul, 2004.
- KABOĞLU, İbrahim Ö.,** “Anayasa’da Sosyal Haklar: Alanı ve Sınırları”, Anayasal Sosyal Haklar (Avrupa Sosyal Şartı, Karşılaştırmalı Hukuk ve Türkiye), Ed. İbrahim Ö. Kaboğlu, 1. B., Legal Yayıncılık, İstanbul, 2012, s. 15–34.
- KANDEMİR, Murat,** “Yasal Greve Katılmak İstemeyen İşçiler ve İşverenin Çalıştırma Serbestisi ve Sınırları”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2005, C. 54, S.4, s. 183–211.
- KAYIK AYDINALP, Aslıhan,** “Grev Priminde Yeni Gelişmeler”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2018, C. 15, S. 60, s. 1273–1294.
- KAYMAZ, Emine / KAYMAZ, Mehmet Devran,** “İş Hukukunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk, Kadim Akademi Sosyal Bilimler Dergisi, 2020, C. 4, S. 1, s. 1–29.
- KILIÇOĞLU, Mustafa,** 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, 1. B., Bilge Yayınevi, Ankara, 2013.
- KOCAOĞLU, Mehmet,** “Grev ve Lokavtın Ertelenmesi ve Bu Dönemde Uyuşmazlıkların Barışçı Yollardan Çözümü”, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 1987, C. 1, S. 3, s. 10–19.
- KOÇ, Yıldırım,** Sendikacılık Tarihi, Türk-İş Eğitim Yayınları No:1, Ankara, 1998.
- KOR, Mustafa,** Türk Hukuku’nda Toplu İş Uyuşmazlıklarında Barışçı Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ, 2018.
- KOZAK, İbrahim Erol,** “İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği)”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 1992, S. 37-38, s. 63–81.

- KÖSE, Sevda**, “ILO: Grev Hakkına İlişkin Kriz”, İnsan ve İnsan Dergisi, Kış 2018, C. 5, S. 15, s. 46–63.
- KURT, Suheyl Rebi**, “Grev ve Lokavt Yasakları”, Ankara Barosu Dergisi, Ocak 2023, C. 81, S. 1, s. 1–26.
- KUTAL, Metin**. “Hukuki Açından Lokavt”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 1972, S. 24, s. 159-190.
- KUTAL, Metin**, “Türk Toplu İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları”, Prof. Dr. S.F. Ülgener'e Armağan, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 1987, C. 43, s. 295–322.
- LIND, Jens**, Labour and Employment Regulation in Europe, Ed. LIND, Jens/ KNUDSEN, Herman/ JORGENSEN, Henning, P.I.E.- Peter Lang, Brussels, 2004.
- LÖSCHNIGG, Günther / HEKİMLER, Alpay**, Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukukunun Temel Esasları, 1. Basım, Efil Yayınevi, Ankara, 2011.
- MAHİROĞULLARI, Adnan**, “XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar”, Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 2012, C. 1, y. 1, S. 1, s. 9–33.
- MEMİŞ, Halil**, (Açıklamalı-İçtihatlı) 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ve İlgili Mevzuat, Mahalli İdareler Araştırma ve Geliştirme Derneği (MİARGED), Ankara, 2007.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi**, İş Hukuku, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2004.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi**, Türk Hukukunda Lokavt, 1.B., Ankara, 1993.
- MÜLAYİM, Baki Oğuz**, “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, Terazi Hukuk Dergisi, 2018, C. 13, S.147, s. 24–39.
- MÜLAYİM, Baki Oğuz**, “Yüksek Hakem Kurulunun Yapısı ve Görevleri ile Kurul Kararlarına Karşı Yargı Yoluna Başvurulması”, İstanbul Hukuk Fakültesi Armağanlar Dizisi:2, Prof. Dr. Feyzi Necmeddin Feyzioğlu'nun Anısına Armağan, On İki Levha Yayınevi, İstanbul, 2020, s. 537-571.
- NANECİ ARICI, Aslı**, Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Sınırları, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2016.
- NANECİ ARICI, Aslı**, “Türk Hukukunda Kanuni Greve Katılma Serbestisi ve Kanuni Grevde Tarafların Hak ve Yükümlülükleri”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2016, C. 11, S. 2, s. 1–48.
- NARMANLIOĞLU, Ünal**, Grev, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi No:14, Ankara, 1990.
- NARMANLIOĞLU, Ünal**. İş Hukuku II- Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. B., Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016.

- NURDOĞAN, Ali Kemal**, “Uluslararası Çalışma Örgütünün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri”, Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi, Aralık 2018, C. 3, S. 4, s. 78–95.
- OĞUZMAN, Kemal**, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Cilt:1, 4. Bası, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1987 (İlişkiler).
- OĞUZMAN, Kemal**, “Toplu İş Uyuşmazlıkları Alanında Yargıtay Kararlarının Etkisi”, Yargıtay Dergisi, Özel Sayı, Ocak- Ekim 1989, C.15, S. 1-4, s. 552–571.
- OĞUZMAN, M. Kemal**, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, Yeniden İşlenmiş ve Genişletilmiş 2. Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1967.
- OĞUZMAN, M. Kemal**, “Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısı Tahlil ve Tenkidi”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 1962, C. 28, S. 2, s. 407–429.
- ÖZBEK, Oğuz**, İçtihatlı İş Kanunu Açıklaması ve Uygulaması, Temel Yayınları, İstanbul, 1998.
- ÖZCAN, Durmuş / ÖZCAN, Gamze**. Uygulamalı İş Davaları, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 4. B., Adalet Yayınevi, Ankara, 2018.
- ÖZDEMİR, M. Çağlar**, “İş Mücadelesine Katılmayan İşçilerin Hukuki Durumları”, Kamu-İş, 2003, C. 7, S. 2, s. 2–29.
- ÖZDEMİR, Mustafa Çağlar**, “Sendikal Örgütlenmenin Kurumsallaşması: AFL-CIO Örgütlenme Enstitüsü Tecrübesi Çerçevesinde Türkiye İçin Örgütlenme Enstitüsü Model Önerisi”, 14. Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi 22-23 Ağustos 2016 Gostivar/Makedonya Bildiriler Kitabı, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul, 2016, s. 233–242.
- ÖZDEMİR, Refet**, “Amerika Birleşik Devletleri’nde İşçi Sendikacılığının Oluşumu”, Yargıtay Dergisi, Nisan 1979, C. 5, S. 2, s. 361–371.
- ÖZDENER, Gültekin / ÖZSOY, Sevim**, Bireysel ve Toplu İş Hukukunda Süreler, Lebib Yalkın Matbaası, İstanbul 2002.
- ÖZERKMEN, Necmettin**, “Geçmişten Günümüze Türkiye’de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlenmesi ve Getirilen Kısıtlamalar”, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih- Coğrafya Fakültesi Dergisi, 2003, C. 43, S. 1, s. 239–257.
- ÖZVERİ, Murat**, “Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Belirlenmesindeki Açmazlar ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2004, C. 2, S. 2, s. 81–90.
- PINAR, Özge**, Grev Hakkının Kötüye Kullanılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010.
- PİRLER, Bülent**, “Toplu İş İlişkileri Sistemimizde Yeni Döneme Başlarken Geride Bıraktıklarımız”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2013, C. 15, Özel Sayı, s. 883–912.
- PULAT, Pelin**, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda İdari Para Cezaları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2013, y. 8, S. 29, s. 231–247.

- RİEBLE, Volker**, “Das neue Arbeitskampfrecht des BAG”, Betriebs Berater/Zeitschrift für Recht, Steuern und Wirtschaft, 63. Jahrgang, 2008, Seiten 1461-1516.
- SAĞLAM, Fazıl**, “Toplu İş Sözleşmesi Açısından Barış Borcunun Getirdiği Bazı Sorunlar ve 275 Sayılı Kanununun 20.Maddesi, 10. Bendinin Anayasal Yorumu”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 1973, C. 28, S. 1, s. 73-84.
- SCHLÜTER, Wilfried**, Çeviren: **YAZMAN, İrfan**, “Almanya Federal Cumhuriyeti’nde İş Mücadelesi Hukuku”, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1985, C. 3, S. 3, s. 25-47.
- SCHULER, Randall S./ JACKSON, Susan E./ TARIQUE, Ibraiz**, Human Resource Management in Context, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, Ed. R. Blanpain, 10th ed., Kluwer Law International, The Netherlands, 2010.
- SÖKMEN GÜLER, Ekin**, “Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma ve Özel Hakeme Başvurma”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2015, C. 19, S. 3, s. 55-71.
- SUR, Melda**, Grev Kavramı, 1. B., Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1987.
- SUR, Melda**, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncelleştirilmiş 6. Bası, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2017.
- SUR, Melda**, “Lokavt Kavramı ve Bazı Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 1992, C. 47, S. 1, s. 139-151 (Kavram).
- SUR, Melda**, “Lokavtın Meşruluğu ve Sınırları- Fransız Hukuku Örneği”, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları, Kamu İş, Ankara, 1993, s. 349-367.
- SUR, Melda**, “Uluslararası Normlar ve 6536 Sayılı Kanununun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2013, C. 15, Özel Sayı, s. 255-278.
- SÜMER, Haluk Hadi**, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 24. B., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.
- SÜMER, Haluk Hadi**, İş Hukuku Uygulamaları, 7. B., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019 (Uygulamalar).
- ŞAHİN, Ali / SÖYLEMEZ, Adnan**, “Sendikalara Yönelik Politikaların Belirlenmesinde Sendikaların Rolü ve 6356 Sayılı Sendikalar Kanunu”, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2017, C. 17, 30. Yıl Özel Sayısı, s. 135-144.
- ŞAHLANAN, Fevzi**, Sendikalar Hukuku, Banksis Yayınları No: 76, İstanbul, 1995.
- ŞAHLANAN, Fevzi**, Toplu İş Sözleşmesi, Acar Matbaacılık Yayıncılık Hizmetleri, İstanbul, 1992.
- ŞAKAR, Müjdat**, İş Hukuku Uygulaması, Yenilenmiş 7.B., DER Yayınları, İstanbul, 2006.

- TEKEREK, Meltem**, “Türkiye’de İşveren Sendikacılığının Tarihi Seyri”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 2019, C. 74, S. 2, s. 601–629.
- TEZSEZER, Serap**, “Toplu İş İlişkileri ve Sendikal Haklar Bakımından Yeni Yasanın Değerlendirilmesi”, Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, 2013, C. 5, S. 1, s. 41–50.
- TİRYAKİ, Hamit**, İş Hukukunda Güncel Makaleler, 1.B., Bilge Yayınevi, Ankara, 2016.
- TULUKÇU, Nezihe Binnur**, “Grev ve Lokavt Hakkının Kötüye Kullanılması”, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 1993, C. 7, S. 5, s. 21–31.
- TUNCAY, A. Can / SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu**, Toplu İş Hukuku, 5. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016.
- TUNÇOMAĞ, Kenan**, İş Hukuku Cilt-II, Sermet Matbaası, Kırklareli- Vize, 1980.
- TUNÇOMAĞ, Kenan / CENTEL, Tankut**, İş Hukukunun Esasları, 6.Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı**, “Avrupa Sosyal Şartı” Yayın No:06/Ankara, 2014.
- Türk- İş (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu)**, Sendikalar ve Grev, Lokavt Hakları, Türk- İş Yayınları 35, Şark Matbaası, Ankara, 1964.
- Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası**, Belediye-İş 9.Genel Kurul Çalışma Raporu, Yorum Basın Yayın Sanayi Ltd. Şti., Ankara, 2010.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi 24.Yasama Dönemi 2. Yasama Yılı**, “Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları (1/567)”, Sıra Sayısı:197.
- UÇKAN, Banu**, “Küreselleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)”, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2002, C. 16, S. 6, s. 5–17.
- UYAR, Talih**, “Yargıtay Kararlarında ‘Dürüstlük (Objektif İyiniyet)’ Kuralı (Mk.2/I) Ve ‘Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı’ (Mk.2/II)”, Seyfullah Edis’e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2000, s. 439–465.
- VAN DER VELDEN, Sjaak**, “Introduction”, Strikes Around The World, 1968–2005/ Case-Studies of 15 Countries, Aksant, Amsterdam, 2007, pp. 12–23.
- VAN DER VELDEN, Sjaak**, “Lockouts in the Netherlands: Why Statistics on Labour Disputes Must Discriminate Between Strikes and Lockouts, and Why New Statistics Need to Be Compiled”, Historical Social Research, 2006, Vol. 31, No. 4, pp. 341–362.
- YILDIRIMOĞLU, Hakan**, Avrupa Birliği ve Türkiye’de Grev Yasakları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.
- YILDIRIMOĞLU, Hakan**, “İşyerinin Kapatılması ve Yasa Dışı Lokavt Uygulaması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2007, y. 2, S. 6, s. 124–128.

YÜREKLİ, Sabahattin, “Toplu İş Uyuşmazlıklarında Yüksek Hakem Kurulu Kararları, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2020, C. 5, S. 8, s. 113–149.

İNTERNET KAYNAKLARI

<https://www.csgeb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/calisma-genel-mudurlugu-istatistikleri/grev-ve-lokavt-istatistikleri/> (ET: 17.10.2023)

<https://sozluk.gov.tr/> (ET: 17.10.2023)

https://uidder.org/kavel_destani.htm (ET: 17.10.2023)

<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/353/87/> (ET: 17.10.2023)

<https://www.eurofound.europa.eu/efemiredictionary/lock-out-1> (ET: 17.10.2023)

<https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/9a3bfe74-cdc4-4ae4-b876-8cb1d7eeae05.pdf> (ET: 17.10.2023)

https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=LEGPOL:1100:4219769566389:::P1100_THE ME_ID:105131 (ET: 17.10.2023)

https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158903/lang--en/index.htm (ET: 17.10.2023)

<http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/legislation/act282>(ET: 17.10.2023)

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/1-azr-287-17/> (ET: 17.10.2023)