

## İŞ MÜCADELESİNE KATILMAYAN İŞÇİLERİN HUKUKİ DURUMLARI

Arş. Gör. M. Çağlar ÖZDEMİR\*

### GİRİŞ

İş mücadelesinin, bu mücadeleyi kullanma hakkı olan taraflar (işçi-işveren) arasındaki önemi, tartışmasızdır. İşçi işveren münasebetlerinin en önemli ayağını oluşturan toplu iş sözleşmelerinin, bunu etkin kılacak bir iş mücadelesinden yoksun olması, bu müessesenin istenilen etkiyi göstermeden sadece bir görüşmeden ibaret olmasına yol açar. Bir de tarafların, liberal yapı gereği, serbest iradeyle hareket kabiliyetinin yüksekliği göz önüne alındığında, iş mücadelesiz bir sözleşmenin özellikle işverenler açısından ne kadar ciddiye alınacağı da şüphelidir.

Bu çalışma, ne denli önemli olduğunu belirttiğimiz iş mücadelesinin, bu mücadeleye katılmayanlar açısından değerlendirilerek, tüm hatlarıyla irdelenmesine katkıda bulunmak amacıyla kaleme alındı. Bu itibarla grev esnasında bu mücadeleye katılmayan işçilerin hukuki durumları inceleyerek, anayasa ve yasalarda tanınmış hakların kullanılmasında ne denli farklı durumların oluşabileceği göz önüne serilmeye çalışıldı. Sayısal verilerin bu teorik çalışmaya amaçlanan hedef gereği bir katkısı olmayacağına inandığımızdan, çalışmada esas olarak kaynak tarama ve yorumlamaya ilişkin nitel araştırma yöntemi tercih edildi.

### İŞ MÜCADELESİ KAVRAMI, AMACI ve TÜRLERİ

#### I- İş Mücadelesinin Kavramı

Türk Hukukunda pek de sık olarak kullanılmayan iş mücadelesi en geniş anlamıyla, çalışma hayatının taraflarından her birinin, belirli bir amaca erişmek için, toplu hareketlerle çalışma barışını bozmasıdır.<sup>1</sup> İş mücadelesi genel olarak, işçi ve işveren ilişkilerinde, temeldeki çıkar karşılığında kaynaklanan ve iş uyumsuzluğu adı verilen çekişmeler içerisinde tarafların çalışma şartlarına ilişkin farklı yöndeki taleplerini diğer tarafa kabul ettirebilmek için giriştikleri mücadele olarak da tanımlana-

---

\* G.Üniversitesi İİBF Çal. Ek.End. İş.Böl.

<sup>1</sup> TUNÇOMAĞ Kenan, CENTEL Tankut: *İş Hukukunun Esasları*, Beta Yay. İstanbul Kasım 1999, 425 dph 1'den atfen Hueck-Nipperdey: *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, II.Band, Halbband (II/I) Berlin/Frankfurt a.M. 1966-1967, § 47 A I.

bilir.<sup>2</sup> İş mücadelesinin taraflarının işçi ve işveren olması gerekir. Elbette genel iş hukuku kuralı gereği işveren sendikası veyahut tek başına işveren taraf olabilirken, işçiler adına iş mücadelesi sadece işçi sendikasıyla yapılabilir. Ancak bu husus yasal bir iş mücadelesi için geçerlidir. Yoksa toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti bulunmayan bir işçi topluluğunun yürüttüğü mücadelenin de kavram olarak iş mücadelesi içerisinde yer alması gerekir. Alman hukukunda buna *vahşi iş mücadelesi*<sup>3</sup> ismi verilmiştir.

## **II- İş Mücadelesinin Amacı**

Modern iş ilişkileri olarak belirleyebileceğimiz döneme geçilmesiyle birlikte, işçi-işveren ilişkilerinde oluşan anlaşmazlıkların çözümünde daima bir mücadele sözkonusu olmuştur. Bu mücadelenin temelinde işçiler açısından, bir başka kimsenin yanında hayatını devam ettirebilmek kaygısı ve amacı ile ücretle çalışmanın sonucu olarak elde edilen hak ve menfaatlerin korunması ve daha iyiye doğru gitmesini sağlamak yatar. İşverenler açısından ise, çoğunlukla işçi cephesinden gelen saldırı niteliğindeki iş mücadelesine karşı savunma niteliğindeki bir mücadele görünümündedir. İşçi, işverenine kendisinin ve ailesinin hayatını sürdürebilmesi bakımından bağımlıdır ve bu bağımlılığın işveren tarafından aleyhine kullanılmasından da rahatsız olur. Zira böyle bir bağımlılıktan faydalanmak, kârlılığını artırmak isteyen bazı işveren için rasyonel bir tavır olabilir. Üretim aşamasına emeği ile katılanlar, yaşama haklarına ve onurlarına aykırı koşullara karşı her zamana bir direnme göstermişlerdir.<sup>4</sup>

İş mücadelesinin temel amacı genellikle iş hukukuna yönelik bir alan dahilinde cereyan eder. İş mücadelesinin temel amacı toplu uyuşmazlığın ortadan kaldırılmasıdır. Bu uyuşmazlık konusu, örneğin belirli ücret veyahut çalışma koşullarında iyileştirme talepleri olabilir. Ancak bu mücadele ile taraflar arasındaki uyuşmazlığın geçici bir süre ile ortadan kaldırılması değil, hakların sürekli olarak tanınması amaçlanır. Elbette iş mücadelesi sonunda çalışma ilişkisine devam edilebilmesi bu mücadelenin yapısal bir gereğidir. Yani amaç çalışma ilişkisini koparmak olmamalıdır.

---

<sup>2</sup> UÇUM Mehmet: *Türkiye'de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Resmi Arabuluculuk*, (1996-1999), Selüloz-İş Sen. Eğitim Yayınları:11, Kasım 2000, 1 ve5; AKYİĞİT Ercan: *İş Hukuku*, Seçkin Yay. Ankara 2002, 419.

<sup>3</sup> TUNÇOMAĞ Kenan, CENTEL Tankut: *İş Hukukunun Esasları*, a.g.e., 425 dph. 3'den atfen Hueck-Nipperdey: *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, II.Band, Halbband (II/I) Berlin/Frankfurt a.M. 1966-1967, § 47 A I 1.

<sup>4</sup> ULUCAN Devrim: "Grev Olgusu", *İş Hukuku Dergisi*, Yıl:26, S.247, Nisan 1991, 10.

İş mücadelesinin temel alanının iş hukukuna ilişkin olduğunu belirtmemize karşın bu mücadelede tali alan olarak çalışma koşulları ile ilgili olmayan durumların da konu yapılabilmesi mümkündür. Örneğin iş yerinde üretilen mamullerin toplum zararına olması yahut işverenin hayati ehemmiyet taşıyan mamulleri kalitesiz üretmesi gibi durumlarda işveren aleyhine yapılan mücadele de iş mücadelesinden sayılmalıdır.<sup>5</sup> Bu anlamda iş mücadelesi amacının genişletilebilmesi mümkün olduğundan temel olarak bu mücadelenin belirli bir amaca ulaşmak için kullanılan bir araç olarak değerlendirilmesi daha doğru olur.

İş Mücadelesi Hukuku ise, meydana gelebilecek bir iş mücadelesinin, hukuksal olarak kurallarının belirlenerek, ne işverene ne de işçiye, yapılacak mücadele sonunda telafisi yüksek zararlar verilmesini engellemeyi amaçlamaktadır.

### **III- İş Mücadelesinin Türleri**

İş mücadelesini türlere ayırmak için iki ayrı yol izlemek uygun olur. Bunlardan ilki iş mücadelesinin amaçlarına göre türleridir. İş mücadelesi işçi ve işveren cephesinden bakıldığında farklı amaçlara hitap eder. İşçi tarafı, karşı tarafa taleplerini kabul ettirmek için daha saldırgan bir tutum içerisindedir. Bu mücadele türünü *saldırı niteliğindeki iş mücadelesi*<sup>6</sup> olarak isimlendirebiliriz. Bu yönden bakıldığında iş mücadelesi kural olarak bekletici bir etki (askı hali) gösterir ve hizmet sözleşmesini sona erdirmeye gibi bir etki doğurmaz. İşveren tarafından kullanılan iş mücadelesi amaç olarak savunma niteliğindedir. Bu mücadeleyi de *savunma niteliğindeki iş mücadelesi*<sup>7</sup> olarak isimlendirebiliriz. Savunma niteliğindeki iş mücadelesi, etkili bir savunma için, işten uzaklaştırma hatta hizmet sözleşmesini sona erdirmeye etkisi doğurabilir.

Bir diğer yön ise iş mücadelesinin araçlarına göre türlere ayrılmasıdır. İş mücadelesini hukuka uygun "iş mücadelesi silahları"<sup>8</sup> aracılığıyla gerçekleştirmek gereklidir. Bu araçlardan en belirgin olanları işçi açısından Grev, İşveren açısından Lokavttir. Sendikaların greve giden işçilerine ödedikleri grev ödenekleri de bir iş mücadelesi aracı sayılır. Bunun yanında genellikle grev ve lokavtla birlikte kullanılan, bağımlı ve yardımcı bir araç olan boykotun yasallık tartışmasına girmeden, iş mücadelesi aracı olarak kabul edilmesi gerekir. Grev ve lokavt gibi iş hukukuna özgü bir araç olmayan boykotta, çalışma yaşamının taraflarından biri, belirli

<sup>5</sup> TUNÇOMAĞ Kenan, CENTEL Tankut: *İş Hukukunun Esasları*, a.g.e., 426.

<sup>6</sup> TUNÇOMAĞ Kenan, CENTEL Tankut: *İş Hukukunun Esasları*, a.g.e., 427.

<sup>7</sup> TUNÇOMAĞ Kenan, CENTEL Tankut: *İş Hukukunun Esasları*, a.g.e., 426.

<sup>8</sup> AKYİĞİT Ercan: *İş Hukuku*, a.g.e., 419 ; AKYİĞİT Ercan: "İşçinin Başka İşte Çalışması"..., 103.

bir amaç ulaşmak için karşı tarafla hukuki ilişkiye girmekten kaçınarak, onu çalışma yaşamından soyutlamaya çalışacağından<sup>9</sup>, mevcut mevzuatımız çerçevesinde zarara uğrayacaktır. Ancak bu durum boykotu iş mücadelesi kavramı kapsamında çıkarmaz. Bununla birlikte temel olarak bir iş mücadelesi aracı olan boykot, çalışma yaşamının tarafı olmayanlara karşı yapıldığında iş mücadelesi özelliğini yitirir.

Bunun yanında işverence grev kırma primi ödenmesi gibi diğer etmenlerin öğretide iş mücadelesi aracı olup olmadığı tartışmalıdır.<sup>10</sup> Ancak işverenin mücadeleye katılmayan işçileri çalıştırmaması bir iş mücadelesi aracı olarak kabul görmez.<sup>11</sup>

Hukuken uygun İş mücadelesi araçlarının kullanımında göz önünde bulundurulması gereken en önemli ilke, taraflar arasında bir dengenin sağlanmasıdır. Zira bu ilkeye öğretide *iş mücadelesi araçlarında denklik/denge ilkesi*<sup>12</sup> adı verilmektedir.

### **1. Grev ve Lokavt Kavramları**

Yukarıda temel iş mücadelesi araçları olarak belirttiğimiz grev ve lokavt hem Anayasal hem de yasal bir hak olarak düzenlenmiştir. Anayasanın 54.maddesinde çerçevesi belirlenmiş grev ve lokavtı 1475 sayılı İş Kanunumuzda da düzenlendiği üzere yasal ve yasa dışı olmak üzere iki koldan tanımlamakta fayda vardır.

Bütün demokratik ülkelerde grev yahut grev hakkı ve özgürlüğü, işverenler karşısında işçilere, sendikalarının aracılığı ile pazarlık gücünü arttırmak amacı ile tanınmıştır.<sup>13</sup> Bu anlamda grev öncelikle, işçi işveren ilişkileri çerçevesinde bir anlaşmazlık halinde bir güç gösterisi olarak tipik toplu bir işçi hareketidir.<sup>14</sup> Günümüzde grev, çoğunluğunun temelinde ekonomik nedenler olmakla birlikte, daha değişik amaç ve nedenlerden

---

<sup>9</sup> TUNÇOMAĞ Kenan, CENTEL Tankut: *İş Hukukunun Esasları*, a.g.e., 428 dph 8'den atfen Hueck-Nipperdey: *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, II.Band, Halbband (II/I) Berlin/Frankfurt a.M. 1966-1967, § 47 II 3 a.

<sup>10</sup> ERTÜRK fi: *İş Mücadelesinde Denge İlkesi*, İzmir 1999, 226; AKYİĞİT Ercan: "İş Mücadelesi Aracı Olarak Grev Kırma Primi ve Meşruluğu Sorunu" *Çimento İşveren Der.* Kasım 1993, 10-18.

<sup>11</sup> AKYİĞİT Ercan: *İş Hukuku*, a.g.e., 420.

<sup>12</sup> ERTÜRK fi: *İş Mücadelesinde Denge İlkesi*, a.g.e., 226 EYRENCİ Öner: İHD, 1992/1, 5-16.

<sup>13</sup> ELBİR H. Kemal: *Çalışma ve Sözleşme Özgürlüğü İle Grev ve Lokavt Haklarına İlişkin Yaklaşımlar*, Çağdaş Anayasalarda Ekonomik ve Sosyal Haklar ve Ödevler Semineri, İstanbul 1982, 144.

<sup>14</sup> KUTAL Metin: "2822 sayılı Yasada Grev ve Lokavt Kavramları", *İktisat e Maliye Dergisi*, C.31, Haziran 1984, 133.

dolayı işçilerin çeşitli menfaatler sağlamak amacıyla toplu ve iradi şekilde işe ara vermeleri anlamına bürünmüştür.<sup>15</sup>

Anayasamızın 54.maddesinde, toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin sahip olduğunun belirtildiği yasal grevin tanımı yasadan yararlanarak şu şekilde verilebiliriz: Grev işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerindeki faaliyetlerin durdurmak veya önemli bir ölçüde aksatmak amacıyla kendi aralarında anlaşarak yahut bir kuruluşun bu yöndeki kararına uyarak işi bırakmalarıdır. (TİSGLK. 25/1) Bir grevin yasal sayılabilmesi için toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak düzeltmek amacıyla Kanun hükümlerine uygun olarak greve gidilmiş olması gereklidir (TİSGLK 25/2), Bu anlamda yasal bir grev için her şeyden önce ortada bir toplu iş uyuşmazlığı bulunmalı, denenen barışçı yollar uyuşmazlığı giderememeli, grev yapılacak işlerde ve işyerlerinde grev yasağı bulunmamalı, grev kararı mesleki amaçlı olup işçi sendikası tarafından alınmalı ve karşı tarafa yasal süreler içinde bildirimde bulunularak uygulamaya konulmalıdır.<sup>16</sup>

Yasa dışı grev ise; Kanunda, kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev olarak tanımlanmış ve sınırları belirlenmiştir. Anayasamızda da anıldığı üzere grev hakkı iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Ayrıca siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grev olarak sayılmış; işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yasaklanmış ve bu eylemler hakkında da kanun dışı grevin yaptırımlarının uygulanacağı belirtilmiştir. (AY md54)(TİSGLK 25/3) Yargıtayca da kanun maddesi gereği pasif direniş<sup>17</sup>, siyasi grev<sup>18</sup>, ve kınama eylemi<sup>19</sup> yasa dışı grev olarak hükme bağlanmıştır.

Görüleceği üzere bir eylemin yasa dışı grev sayılabilmesi için öncelikle yasal grev kuralları kapsamı dışında cereyan etmesi gereklidir. Kanun hangi eylemlerin yasa dışı grev olduğunu belirtmekle birlikte, yasa dışı grevin kapsamının bu madde ile sınırlı olmadığı TİSGLK'nın tümüyle incelenmesi halinde ortaya çıkmaktadır. Zira grev ve lokavt yasağının bulunduğu işlerin ve yerlerin sıralandığı 29 ve 30. maddeler, geçici yasakların sıralandığı 31. madde, erteleme koşullarının belirtildiği 33.madde, grev oylamasının düzenlendiği 36. madde, grevin ihtiyari tedbir yoluyla

<sup>15</sup> SUR Melda: *Grev Kavramı*, İzmir 1987, 7.

<sup>16</sup> AKYİĞİT Ercan: *İş Hukuku*, a.g.e., 423-432.

<sup>17</sup> Yarg 9.HD 9.2.1976, E. 1358, K. 4516, TUNCAY Can: *İHU*, TİSGLK 17, No: 4

<sup>18</sup> Yarg. HGK 17.4.1978, E. 1978/9187, K. 1978/140, ÇELİK Nuri: *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul 1998, 518.

<sup>19</sup> Yarg. 9.HD 19.8.1968, E. 14468, K. 15638, ULUCAN Devrim: *İHU* (1975).

durdurulmasını düzenleyen 46. madde, grev hakkının kötüye kullanıldığının yetkili iş mahkemesince sabit olduğunun tespitine yönelik hüküm içeren 47. maddeye aykırı davranış ve eylemler de yasa dışı grev olarak nitelendirilmektedir.<sup>20</sup>

TİSGLK'nın 26. maddesi ise orijinali ingilizce bir kelimedenden gelen ve "kapı dışarı etmek" anlamını taşıyan lokavt'ı (lock-out) düzenlemektedir. Maddede 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. Anayasada da düzenlenme alanı bulan lokavtın, bir anayasal hak olarak grevden ayrılan en belirgin özelliği grevin bir hak olarak lafzedilmişken lokavt için böyle bir düzenlemeye gidilmeyişidir. Elbette bu durum lokavtın anayasal bir temele oturmadığını gösterecek değildir. Amaçlanan sadece lokavtın greve karşı kullanılan bir savunma aracı olduğunu üstü kapalı olarak göstermektir.<sup>21</sup> Bu bakımdan lokavt işveren tarafına hukuken tanınan ekonomik bir haktır.<sup>22</sup>

Bir iş mücadelesi aracı olarak işverene tanınmış hak olan lokavt, işverenin işçilere karşı baskı kurmak amacıyla planlı bir biçimde uyguladığı çalıştırmama ve ücret ödememe durumu olarak tanımlanabilir.<sup>23</sup> TİSGLK'da yasal lokavt; "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanuni lokavt denir" şeklinde tanımlanmıştır. (TİSGLK md 26/2)

Maddenin devamında ise "kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavta kanun dışı lokavt denilir. Siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtı kanun dışı lokavttır" hükmü ile yasadışı lokavtın kapsamı çizilmiştir. Ayrıca grev ve lokavtın kötüye kullanılması başlıklı 47. madde gereği de işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacı ile yapıldığı mahkeme kararıyla kesinleşmiş bir lokavt da yasa dışı lokavtın hüküm ve sonuçlarını doğurur. Bu bakımdan haklı birtakım sebeplere dayanmaksızın bir uyuşmazlığı işveren lehine çözümlmek için işyeri kapatmak koşulu ile işçiler üzerine kurulmak istenen baskı yasa

<sup>20</sup> ALPAR Erol: "Yasa Dışı Grev", *Türk Kamu Sen Dergisi*, C.1, S.6, Aralık 1988, 3.

<sup>21</sup> TUNCAY Can: *Toplu İş Hukuku*, Alfa Yay., İstanbul 1999, 285.

<sup>22</sup> AKYİĞİT Ercan: *İş Hukuku*, a.g.e., 445.

<sup>23</sup> OĞUZMAN Kemal: *Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, Olaylar Kararlar*, 5. Bası, İstanbul 1987, 282. Ayrıca konu hakkındaki yargıtay kararları için bkz. Yarg. 9.HD 25.12.1978, E.1978/15661, K.1978/ 16194, *Yasa Der.*, Ocak 1979, 115-117; Yarg. 9.HD 15.06.1990, E.1990/6798, K.1990/7405, *Kamu-İş Yargı Kararları (1990-1995)*, 536; Yarg. 9.HD24.04.1978 E.78/535, K.78/6756, *İBD*, Temmuz-Eylül 1978, 580-582.

dışı lokavttan bahsetmek mümkün olmayacaktır.<sup>26</sup> Bu bakımdan belirli ekonomik ve diğer geçerli sebeplere dayanmadan işyerinin sürekli kapatılması öğretide de yasa dışı lokavt olarak kabul görmektedir.<sup>25</sup> Ancak ekonomik nedenden dolayı bir işyerinden işçi çıkartılması veya üretimin düşürülerek bazı işçilerin çalışmasının kısıtlı da olsa devam ettirilmesi durumunda yasa dışı lokavttan bahsetmek mümkün olmayacaktır.<sup>26</sup>

## **2. Grev ve Lokavta Gitme Kararının Alınması**

Grev hakkı Anayasamızda işçilere tanınmış bir hak olmasına rağmen mevcut mevzuatımızda greve gitme kararını almaya yetkili mercii işçi sendikaları olarak belirlenmiştir (TİSGLK 27/2 ve Sen. K. 32/4) Lokavt kararı ise böyle bir sınırlama olmaksızın işverence veyahut işveren, sendika üyesi ise üye olduğu işveren sendikasıyla alınabilir (TİSGLK 27/2 ve Sen. K. 32/4).

Toplu iş sözleşmelerinde taraflar arasında anlaşmazlık çıkması halinde, barışçı çözüm yollarının (uzlaştırma, arabuluculuk, tahkim gibi)<sup>27</sup> tüketilmesinden sonra, bu tutanağın işçi sendikasına tebliğinden itibaren altı iş günü geçtikten sonraki 6 işgünü içinde işçi sendikası aldığı grev kararını işveren tarafına bildirir. Anılan bu süre içinde grev kararı alınmazsa veya Yüksek Hakem kuruluna başvurulmazsa sendikanın yetki belgesinin hükmü kalmaz. (TİSGLK 27/1-2).<sup>28</sup>

Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veyahut sendika üyesi olmayan işveren ise, işçi sendikasının almış olduğu grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altı işgünü içinde lokavt kararı alabilir (TİSGLK 27/3).

## **3. Grev ve Lokavttan Uygulanmasına İlişkin Esaslar**

Grev ve lokavt kararı, karşı tarafa tebliğinden itibaren altmış gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığı ile altı işgünü önce bildirilecek tarihte uygulamaya konabilir (TİSGLK 37/1) kanunda belirlenen bu süreler riayet edilmemesi halinde grev ve lokavt kararı uygulanamaz. Ayrıca bildiri-

<sup>24</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi: *Türk Hukukunda Lokavt*, Ankara 1993, 121-122.

<sup>25</sup> ÇELİK Nuri: *İş Hukuku Dersleri*, a.g.e., 51; DEMİRCİOĞLU Murat, CENTEL Tankut: *İş Hukuku*, İstanbul 2002, 349; AKYİĞİT Ercan: *İş Kanunu fierhi*, Ankara 2001, Md 3-4, 188.

<sup>26</sup> KAPLAN E. Tuncay: "Kanun Dışı Lokavt ve Ekonomik Nedenlerle İşyerinin Kapatılması", *Türk Kamu-Sen*, Mart 1992, 20-21, Yarg. 9.HD 09.03.1991 E.1991/2043, K.1991/3142.

<sup>27</sup> UÇUM Mehmet: *Türkiye'de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Resmi Arabuluculuk*, (1996-1999), Selülöz-İş Sen. Eğitim Yayınları:11, Kasım 2000, 15.

<sup>28</sup> Kararın bildirim ve uygulama tarihleri hakkında verilen hüküm için bkz. Yarg. 9.HD 17.03.1986, E.1986/2457, K.1986/2903, TÜHİS Der., C.10, S.3-4, Mayıs-Temmuz 1986, 11-12.

len günde başlamayan grev ve lokavt hakkı düşer. Süresi içinde uygulamaya konulmayan grev veya lokavt yahut alınmış bir karar olmaksızın uygulamaya konulan lokavt yetki belgesini hükümsüz kılar (TİSGLK 37/2). Grev oylamasının yapılması halinde anılan altmış günlük süre grev oylamasının bitiminden itibaren başlar (TİSGLK 37/3).

Grevin veya lokavtın uygulanabilmesi için, işçi sendikasıyla kapsama giren işyerlerinde bu kararın derhal ilan edilmesi gereklidir(TİSGLK 28). Ancak ilan edilmemesi halinde grev veya lokavtın yasa dışı sayılıp sayılmayacağı tartışmalıdır. Öğretide grev kararının işyerinde ilan edilip edilmemesinin grevin yasa dışı sayılmasına etkide bulunmayacağına yönelik görüşler mevcutken<sup>29</sup>, ilanın yapılmamasından dolayı grev oylaması için öngörülen yasal süre işlemeyeceği için belirlenen altı işgünü geçmeden grevin uygulamaya konulması halinde yasadışı grevin hükümlerini doğurabileceğini savunanlar da mevcuttur.<sup>30</sup> Öğretideki görüş yoğunluğu, lokavtın da sırf ilan edilmemesi nedeniyle yasa dışı lokavt hüküm ve sonuçlarının doğmayacağı yönündedir.<sup>31</sup>

#### **4. Grev ve Lokavtın Sonuçları ve Sona Ermesi**

Yasal bir grev esnasında, işveren bu greve katılmayanları çalıştırıp çalıştırmama konusunda bir serbesti elde eder (TİSGLK 38/2). Bu esnada hizmet akdi askıda kalırken(TİSGLK 42), greve katılanların işyerinden ayrılma zorunluluğu doğar (TİSGLK 38). Buna mukabil işveren grev süresince greve giden işçilerin yerine başka işçi alamaz ve bu işçilerin işlerini greve katılmayan işçilere yaptırılmaz (TİSGLK 43). Elbette işverenin bu yükümlülüğünün türevi de greve katılan işçinin bu esnada başka bir işte çalışma yasağı ile kendini gösterir (TİSGLK 42). Greve katılan işçi, işyerine hammadde girişini ve satışı engelleme hakkına sahip değildir (TİSGLK 38). Grev esnasında işçi grevin başladığı tarihten itibaren en fazla 90 gün süreyle işverence sağlanan konutta oturma hakkını haizdir (TİSGLK 44).

Grev uyuşmazlık taraflarının anlaşıp toplu iş sözleşmesini imzalaması ile sona erer. Yahut bu uyuşmazlığın özel hakeme götürmeye yönelik yazılı anlaşmaları da grevi sonlandırır (TİSGLK 58/2). Ayrıca grevi uygulayan sendikanın yetkili organını kararı ile (TİSGLK 51/2), grev uygulayan sendikanın son bulması yahut faaliyetinin durdurulması halinde (TİSGLK

---

<sup>29</sup> AKYİĞİT Ercan: "Grev Kararının İlanı Grevin Unsuru mudur?" *Yargı Dünyası der.*, Mayıs 1996, 9-22; ELBİR M. Kemal: *İş Hukuku*, Yenilenmiş 9.Bası, İstanbul 1987, 244; TUNÇOMAĞ Kenan: *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul 1989,457.

<sup>30</sup> RİSOĞLU Seza: 2822 Sayılı TİSGLK fierhi, (fierh), Ankara 1986, 280.

<sup>31</sup> AKYİĞİT Ercan: *İş Hukuku*, a.g.e., 448; TUNCAY Can: *Toplu İş Hukuku*, Alfa Yay., İstanbul 1999, 290.



51/3) ve grev uygulayan sendikanın üye kaybı nedeniyle<sup>32</sup> grevin mahkemece sona erdirilebilmesi (TİSGLK 51/4) gibi durumlarda grev sona erer.

Yasal lokavtın sonucunda ise, lokavta uğrayan işçilerin hizmet akitlerinden doğan temel hak ve borçları, lokavt süresince askıya uğrar (TİSGLK 42/3). İşveren lokavt esnasında, işçilerin işlerini başkasına yaptıramayacağı gibi onların yerlerine başkalarını da alamaz. Grevde olduğu gibi lokavta uğrayan işçiler de başkaca bir iş tutamazlar (TİSGLK 43/1). Konutlardan faydalanma hakları da grevde olduğu gibi lokavtın başlangıcından itibaren 90 gündür. Lokavta uğrayan işçiler yine grevde olduğu gibi, konutların rayiç kiralalarını ödemek ve ısıtma aydınlatma gibi giderleri eskisi gibi karşılamak koşulu ile 90 gün boyunca konutlardan faydalanmaya devam ederler (TİSGLK 44). Grevden farklı olarak lokavt uygulamasına geçilir geçilmez işçiler işyerini tamamen terk etmek durumundadırlar (TİSGLK 38). İşveren sendikası gerekli gördüğü hallerde işyerine lokavt gözcüsü koyabilir. Ancak işverenin böyle bir hakkı yoktur(TİSGLK 49).

Yasal lokavtı sona erdiren koşullar ise şunlardır: yasal bir lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılırsa taraflardan birinin veyahut Çalışma Bakanının başvurusu üzerine aynı kanununun 15.maddesi gereği yetkili iş mahkemesince durdurulur (TİSGLK 47/1). Ayrıca lokavt kararı alan işveren sendikası veyahut sendika üyesi olmayan işverenin lokavtı kaldırma kararı ile sona erer. Öğretide işveren sendikasının kaldırma kararı olmaksızın işverenin kendi isteği ile lokavtı kaldırmabileceğinin mümkün olduğu savunulmaktadır.<sup>33</sup> Bu kararın karşı tarafa bildirilmesi ve o yörede çıkan bir gazete veya diğer araçlarla ilanı ile birlikte lokavt sona erer (TİSGLK 51/1). Aynı şekilde, lokavt kararı alan sendikanın daha sonra kapatımı, feshi, kendiliğinden son bulması yahut faaliyetinin durdurulması hallerinde yasal lokavt son bulur (TİSGLK 51/3). Burada farklı bir durum olarak şunu da ortaya koymak gerekir ki lokavtın sona ermesi grevin sona ermesi ile bağlantılı değildir. (TİSGLK 51/2).

## **İŞÇİLER AÇISINDAN İŞ MÜCADELESİ HAKKI**

### **I- İş Mücadelesi Hakkı**

İşçiler açısından iş mücadelesi hakkı, diğer bir anlatımla grev hakkı, sendika hakkı ile birlikte varolan ilk sosyal haklardan biri olarak kabul

---

<sup>32</sup> AKYİĞİT Ercan: "Sendikaların Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi", Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998, 13-37.

<sup>33</sup> OUZMAN Kemal: *Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri*, a.g.e., 306; AKYİĞİT Ercan: *İş Hukuku*, a.g.e., 449; TUNCAY Can: *Toplu İş Hukuku*, a.g.e., 300.

edilmektedir. İşçilerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak ve geliştirmek için, toplu görüşmelerde ileri sürülen istemlerin işverene kabul ettirilmesi amacıyla belirli bir güç anlamındaki grevin, sendika haklarından ayrı olarak düşünülmesi de olanaksızdır. Nitekim sosyal haklar, gelişimini; sendika hakkı, grev hakkı ve toplu iş sözleşmesi hakkından oluşan üçlü sac ayağından önemli ölçüde etkilenecek sağlamıştır.<sup>34</sup> Bu bakımından grev hakkı sendika ve toplu iş sözleşmesi hakkını etkinliğe kavuşturucu bir etkiye sahiptir.<sup>35</sup> Başkaca bir anlatımla grev hakkının kaldırılması sendikaların toplu iş mücadelelerinde kollarından birini kesmekle aynı anlamdadır. Hatta grev hakkının tanınmamasının sendikaların tanınmaması anlamına geleceğini savunan yazarlar mevcuttur.<sup>36</sup> Bu yorumdan yola çıkılarak günümüzde kamu çalışanlarına sağlanan sendika hakkının ne denli etkinliğe kavuşabileceği de ortaya çıkmaktadır.

Toplu iş mücadelesi hakkı, anlamını işçilerin topluca işi bırakmak suretiyle bunu bir baskı aracı olarak kullanmasında bulur. Zira grev yapma hakkı, işçilerin beraberce işi usulünce bırakması ve grev süresince çalışmaktan kaçınması ve grev bitiminde tekrar işine başlayabilme yetkisini ifade etmektedir.<sup>37</sup> Bu tanım, grev hakkının hukuki niteliğini belirlemesi açısından da anlam ifade etmektedir. Zira grev hakkının hangi hukuki niteliğe tabii olduğunun tespiti de tartışmalıdır. Grev hakkı işçilere tanınması bakımından ferdi nitelikli bir hak olarak görülmesine karşın, toplu iş sözleşmesi gibi topluca kullanılan bir hak olması münasebeti ile aynı zamanda kollektif bir haktır.<sup>38</sup> Nitekim Anayasa Mahkemesi'nin bu hakkın tespitine ilişkin vermiş olduğu bir kararda, grev hakkının nitelikçe işçilere teker teker tanınabilecek bir hak olmadığı, çünkü grevin toplu sözleşmesi gibi işçiler yönünden bir toplumun önünde bulunmasını zorunlu olduğunu belirterek, grevin kollektif bir hak olduğu yargısına varmıştır.<sup>39</sup>

Gerek ferdi, gerek kollektif bir hak olarak tanımlansa da grev hakkı konusunda kesin bir yargı kurulabilir ki o da bu hakkın anayasadan kaynaklanan temel bir hak olduğudur.<sup>40</sup> Günümüz modern hukuk sis-

<sup>34</sup> TANÖR Bülent: *Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar*, İstanbul 1978, 291.

<sup>35</sup> TALAS Cahit: *Uluslararası Belgelerde İnsan Hakları, Birleşmiş Milletler Derneği İnsan Hakları Armağanı*, Ankara 1978, 63.

<sup>36</sup> KÜPELİ Bülent-ÜRTİfî Metin: *Türk İş Hukukunda Grev*, Türk-İş Yay., Ankara 1996, 7.

<sup>37</sup> NARMANLIOĞLU Ünal: *Grev*, Ankara 1990, 9.

<sup>38</sup> NARMANLIOĞLU Ünal: *Grev*, a.g.e., 11.

<sup>39</sup> Anayasa Mahkemesi, 19-20/10/1967 tarihli karar, R.G: 2.5.1969, 13188.

<sup>40</sup> NARMANLIOĞLU Ünal: *Grev*, a.g.e., 8; SÜZEEK Sarper: *İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi*, Ankara 1979, 63; karşı görüş için bkz.ELBİR Halid Kemal: "Çalışma ve Sözleşme Özgürlüğü İle Grev ve Lokavt Haklarına İlişkin Yaklaşımlar, Çağdaş

temlerinde artık grev hürriyeti rejimi aşılarak grevin bir hak olarak algılanması kabul görmüştür.<sup>41</sup>

## **II- İş Mücadelesine Katılma Hakkına Sahip Olan İşçiler**

Yasal bir mücadele olan iş mücadelesine işçiler katılırlar(AY 54/1). Kapsamını Borçlar Kanununun 313.maddesinden alan işçi tanımı mevzuatımızda iki ayrı kanunda kendini göstermektedir. İş kanununa göre işçi; hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığında çalışanlara denir(İ.K. 1/1) Sendikalar Kanununda işçi kapsamı daha belirginleştirilerek şu şekilde tanımlanmıştır: "İşçi hizmet akdine dayanarak çalışanlara denir. Bu kanun bakımından araç sahibi hariç nakliye mukavelesine göre esas itibariyle bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı veya neşir mukavelesine göre eserini naşire terketmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket mukavelesine göre ortaklık payı esas itibariyle fiziki veya fikri emek arzı suretiyle-bu mukavelenin aynı durumdaki herkese fiilen açık olması kaydıyla- bir işyerinde çalışanlar da işçi sayılırlar." Ancak bu tanımlardan hangi işçinin greve katılacağı gibi bir şüphe uyanmamalıdır. Zira hangi kanun kapsamına girerse girsin hizmet sözleşmesi ile çalışanlar grev konusunda işçi sayılırlar.

Bu mücadele yukarıda da üzerinde nispeten durulduğu üzere mevzuatımızın belirlediği sınırlar dahilinde gerçekleşir. Greve prensip olarak toplu iş görüşmelerinde anlaşma sağlanamayan bir işyerinde, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi almış sendika üyesi işçiler katılırlar.

Anayasamızda yapılan değişiklikle, "işçiler" kelimesi yerine "çalışanlar" ibaresinin konulması ile, kamu görevlilerinin de iş mücadelesine katılabilecekleri anlamı çıkarılmamalıdır. Zira kamu kesimine sendika hakkının tanındığı yasa ile bu kesmin greve gidemeyeceği ve toplu iş sözleşmesi imzalamayacağı sadece toplu iş görüşmelerine katılabilecekleri açıkça ifade olunmuştur.

Toplu iş uyuşmazlığının olduğu işyerinde, yetkili sendika üyesi olmayan işçiler, o işyerinde yapılan greve katılamazlar. Ancak bu kesmin (ister başka sendikanın üyesi olsun isterse hiçbir sendika üyesi olmasın) grev oylamasına katılma ve oy kullanma hakları vardır.<sup>42</sup>

---

Anayasalarda Ekonomik ve Sosyal Haklar ve Ödevler Uluslararası Semineri, İstanbul 5-7 fiubat 1982, 157; SAĞLAM Fazıl, EYRENCİ Öner, TAfiKENT Savaş, ULUCAN Devrim: Anayasa Hukuku Açısından İşçi Haklarının Güncel Sorunları, (Ortak yayın), 32-33.

<sup>41</sup> KÜPELİ Bülent-ÜRTİfi Metin: *Türk İş Hukukunda Grev*, a.g.e., 9.

<sup>42</sup> Yarg. 9.HD. 13.10.1975, E.75/28864, K.75/46610, H.K.Elbir'in incelemesi, İHU, TSGLK,22 (no:2).

### III- İşçilerin İş Mücadelesine Katılıp Katılmamama Serbestisi

Toplu iş mücadelesi prosedürünü düzenleyen TİSGLK'nın 38. maddesinin birinci fıkrasında, "bir işyerinde grev veya lokavtın uygulamaya başlaması ile birlikte işçiler işlerinden ayrılmak zorundadırlar" şeklindeki hüküm gereği, greve o işyerinde çalışan işçilerin tamamının katılması zorunlu gibi bir yorum çıkmasına rağmen, fıkranın devamında, "greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez" denilmekle greve katılıp katılmama serbestisinin olduğu da vurgulanmaktadır.

Kanun koyucu bahsedilen bu serbestiye, işçiler bakımından sendika üyesi olup olmaması yönünden bir sınırlama getirmemiştir. Yani greve katılıp katılmama hakkı sendika üyesi olmayan işçiler gibi grev kararı alan sendika üyesi işçilere de tanınmıştır. Greve katılmama hakkını kullanan işçiler bakımından kanuni bir engel olmadığı için açıkça kanuni bir yaptırım da söz konusu değildir. Bu işçiler ancak ilgili sendika tüzüğünde yer alan yaptırımlarla karşılaşabilirler.<sup>43</sup>

Ancak 38. maddenin ikinci fıkrasında, "grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden 39. maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine bir hüküm bulunmadıkça yararlanamazlar" ibaresi bir anlamda greve katılmama hakkını sınırlayıcı bir hüküm olarak karşımıza çıkmaktadır. Yargıtay da vermiş olduğu bir kararda, greve katılmayarak işverenin muvafakatı ile çalışmış olan işçilerin, sözleşmede aksine hüküm olmadığı sürece grev sonunda imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağına hükmetmiştir.<sup>44</sup> Nitekim uygulamada bu yönde gelişmiştir.

Ancak yargıtayın bu kararını kanımızca sendikal otoriteyi sağlamak amacıyla düzenlenmiş bir hükmün uzantısı olarak değerlendirmek gerekir. Sendikal otoritenin sağlanması bakımından çalışma özgürlüğünün sınırlandırılıp sınırlandırılmayacağı Fransız Hukukunda da tartışmalara neden olmuş, bu anlamda otoritenin sağlanması bakımından sendikaların disiplin yetkisini kullanabilmesine salık verilmiştir.<sup>45</sup> Fakat bu yetki sadece sendikaların greve katılmayan üyelerini disiplin kurullarında verdikleri kararlar cezalandırmaları mümkün kılar niteliktedir.

<sup>43</sup> KUTAL Metin: "2822 Sayılı Yasada Grev Katılmayan İşçiler", İktisat ve Maliye Dergisi, C.31, S.11, 1985, 490.

<sup>44</sup> KÜPELİ Bülent-ÜRTİfi Metin: *Grev*, a.g.e., 112 ; TUNCAY Can: "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", (Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi), MESS, İstanbul 1992, 125.

<sup>45</sup> fiAHLANAN Fevzi: *Sendikalar Hukuku*, İstanbul 1995, 136; AKTAY Nizamettin: *Avrupa Birliği Hukuku Toplu İş Hukuku*, Ankara 1997, 24, 66, 131,144.

Sendikaların toplu iş mücadelesinde en etkin silahı olan grevin, kendi üyelerinin katılımını sağlamak amacıyla ileride imzalanacak sözleşmeden greve katılmayan işçileri faydalandırmama gibi tehdit içeren bir yöntemle, etkinleştirilmeye çalışılması kanaatimizce toplu iş hukukunun genel ruhuna aykırılık teşkil etmektedir. Zira bir sendikaya üye olmak veya olmamak Anayasamızda güvence altına alındığı gibi (AY md 51/3), bu hakkın bir uzantısı olarak greve katılmayıp çalışmaya devam etme de güvence altına alınmıştır (AY md 54/son). Bu hakkı desteklemek amacıyla TİSGLK'nın 9.maddesinde düzenlenen dayanışma aidatından faydalanma hakkının ise; taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf sendikaya üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanlara tanınması da, taraf sendika üyesi bulunup da greve katılmama hakkını kullanan bir işçiye yönelik bir hak ihlali olarak düşünülmelidir.

Toplu iş sözleşmesinden faydalanmada, taraf sendikanın üyesi olmak bir yana, dayanışma aidatı dahi ödemenin gerekmediği yabancı ülke mevzuatlarıyla karşılaştırıldığında<sup>46</sup>, taraf sendika üyesi olan bir işçinin sırf greve katılmamasından dolayı toplu iş sözleşmesinden faydalandırılmaması ve üstüne üstlük bu durumun kanun ile muhafaza edilmesinin ne denli yerinde olduğu tartışılmalıdır.

Bunun yanında dayanışma aidatı müessesesi ile toplu iş sözleşmesinden faydalanma hakkından, sendika üyeliğinden çıkarılan işçilerin bile faydalanması mümkün iken, greve katılmayan taraf sendika üyesinin karşılaştığı yaptırımın aşırı olduğu kanaatindeyiz. Zira sendika tüzüğü hükümlerine göre, greve katılmamasından dolayı cezalandırılacak bir işçinin karşılaşılabileceği en ağır yaptırımın sendika üyeliğinden çıkarılmak olacağı düşünülürse<sup>47</sup> ve sendikada üyeliğinden çıkarılanların bile TİS'den dayanışma aidatı ile yararlanması mümkün kılınmış iken, kanun koyucunun greve katılmayan taraf sendika üyesi işçilere aşırı bir caza verdiği görülmektedir.

Greve katılmayarak çalışmayı tercih eden işçilerin, böyle bir tavır taktikmalarının sebebi genellikle maddi unsurlara dayanır. Zira grev esnasında ücret almadan geçinmeleri mümkün olmayan işçilerin bu hakkı kullanmaları doğaldır. Ancak anayasal ve yasal olarak güvence altına

---

<sup>46</sup> EKONOMİ Münir: "Toplu İş Sözleşmeleri ile İlgili Yeni Yasal Düzenlemeler", *Çalışma Hayatı ile İlgili Yeni Yasal Düzenlemeler Semineri*, TÜTİS Bolu-Abant, Ankara 1984, 58; ayrıca konu ile ilgili ayrıntılı olarak bkz. WIEDEMANN Herbert- STUMPF Hermann: *Tarifvertragsgesetz, Kommentar, begründet von A. Hüeck und Nipperdey, Weitergeführt von E. Topfhoven und S. Stahlhacke*, 5. Auflage, München 1977, 402-403; AKTAY Nizamettin: *Avrupa Birliği Hukuku Toplu İş Hukuku*, Ankara 1997, 24, 66, 131,144.

<sup>47</sup> FAHLANAN Fevzi: *Sendikalar Hukuku*, a.g.e., 138.

alınmış bu hakkın kullanılması pratikte işçiyi ciddi sıkıntıya sokacak bir etki yaratabilir. Bu kimseler, işverence çalıştırılmadıkları zaman hem muhtaç oldukları ücretten mahrum kalacaklar, hem greve daha sonradan katılma hakkının olmaması kuralından dolayı greve katılamayacaklar, hem de yukarıda üzerinde durduğumuz üzere imzalanan TİS'den faydalanamayacaklardır. Dolayısıyla bu açıdan bakıldığında işçilerin greve katılmaları bir anlamda zorunluluk olmaktadır.

Bu bakımdan, işçilerin bu serbestisini kullanabilmeleri açısından bir takım güvencelere kavuşturulması gerekir. Zira işveren –çalıştırmama-serbestisini belirli fiili yahut hukuki durumlarla haklı olduğunda kullanabilmelidir.<sup>48</sup> Bu nedenle, mevzuatta bir değişiklik yapıncaya kadar, greve katılmayıp ta çalışmak istediğini beyan eden ve çalıştırılan işçilere işverence iş verilmediği yahut çalıştırılmadığı durumlarda, borçlar hukukunun genel kurallarına göre ücret ödenmesinin zorunlu olduğunun kabul edilmesi yerinde olacaktır.<sup>49</sup>

#### **IV- İş Mücadelesine Katılmayan İşçilerin Hukuki Durumları**

TİSGLK'nın 38.maddesinde greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin, işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez, şeklindeki hüküm gereği işçilerin grev esnasında çalışabilecekleri anlaşılmaktadır. Bu anlamda greve katılmayıp çalışan işçiler, hizmet akitleri çerçevesinde iş görmeye ve diğer sosyal hak ve ücretlerini almaya devam ederler. Greve katılmayan işçileri hukuki durumları aşağıda ayrıntılı olarak incelenmiştir.

##### **1. Grev Esnasında İşverenin İşçileri Çalıştırıp Çalıştırmama Serbestisi**

Kanununun 38. maddesinin ikinci fıkrasına göre işverenin, greve katılmayanları çalıştırıp çalıştırmama serbestisi vardır. Bu bakımdan birtakım işçiler çalışmak istemelerine rağmen işverence, bu talepleri kabul edilemez. İşverenin iradesine göre işçi, çalıştırılarak ücretini almaya devam eder yada iş akdi askıya alınır.<sup>50</sup> Elbette işverenin işçileri çalıştırmama serbestisini, birtakım işçilere uygulayıp diğerlerine uygulamama yönünde kullanabilmesi mümkün değildir.<sup>51</sup> Burada göz önüne alınacak esas, işverenin işçilerine eşit davranma borcu olmalıdır. Dolayısıyla işverenin bazı

<sup>48</sup> AKYOL fiener: *Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akitlerine Tesiri*, a.g.e., 124-126.

<sup>49</sup> TUNÇOMAĞ Kenan, CENTEL Tankut: *İş Hukukunun Esasları*, a.g.e., 474.

<sup>50</sup> ULUCAN Devrim: "İş Mücadelesinin Hizmet Akdine Etkisi", İHD, Nisan-Haziran 1992, 174.

<sup>51</sup> OUZMAN Kemal: *Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri*, a.g.e., 228-229.

işçileri çalıştırıp diğerlerini çalıştırmaması eşit davranma borcunun ihlali olarak değerlendirilmelidir.<sup>52</sup>

Ancak işverenin bu serbestisini kullanmasına yukarıda açıklandığı üzere belirli sınırlamaların getirilmesi, greve katılmayıp da çalışmayı tercih eden işçilerin bu serbestilerini kullanmaları açısından gerekli ve önemlidir.

## **2. Hizmet Akdine İlişkin Durumlar**

Greve katılmayan işçilerin hizmet akitleri, çalıştıkları yahut işverence çalıştırıldıkları sürece eski borç ve hükümleri ile devam eder. Greve katılmayıp çalışan işçiler, ücretlerini almaya devam edecekleri gibi işverenin sağladığı diğer sosyal hak ve menfaatlerden de belirli bir süre sınırı olmaksızın grev süresince de yararlanabilirler.

### **A- Hizmet Akdinin Devamı Süresince Oluşabilecek Durumlar**

Greve katılmayan ve çalıştırılan işçilerin hizmet akdi grev süresince bir kesintiye uğramayacağından, işçilerin bu süre içerisinde işverence eskisi gibi istihdam edilebilme hakkı bulunmamaktadır. Zira işyerinde greve katılmayan işçilerin grevin etkinliğini azaltacak biçimde istihdam edilmeleri ve desteklenmeleri grev kırıncılığı oluşturacaktır. Bu konu aşağıda işverenin greve katılmayan işçilere ek menfaat sağlaması başlığı altında incelenmiştir. Grev esnasında çalışan işçilere yönelik farklı yönlerdeki uygulamaları mevcut yasal düzenlememiz doğrultusunda şu şekilde incelemek mümkündür.

#### **a- Greve Katılmayan İşçilerin Greve Katılanların Yerlerinde Çalıştırılması**

İşveren grev esnasında, hizmet akitleri askıda kalan işçilerin yerine hiçbir şekilde daimi veya geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz(TİSGLK 43/1). İşveren bu hükmü ihlal etmesi halinde para cezası ile cezalandırılır (TİSGLK 78/3). Gerçektende işyerinde önemli noktalarda çalışan işçilerin greve katılmış olması grevin etkinliğini ve baskı unsurunu daha da artırmaktadır. Ancak bu gibi kimselerin yerine başkalarının çalıştırıldığıнын, greve giden işçilerce denetlenmesinin imkanı yoktur. Dolayısıyla böyle bir şüphe halinde, sendikanın veya grev gözcülerinin yazılı başvurusu üzerine ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğünce işyeri denetlenebilecektir(TİSGLK 43/1). Bu bakımdan kanun koyucu bu hükümlerle sendikaların pazarlık gücünü artırmayı amaçlamıştır. Ancak bu hüküm ihlalinin 78.maddenin yaptırımıyla durdurulabilmesi, mevcut para cezasının miktarına bakıldığında mümkün değildir. Bu denli önemli olan

<sup>52</sup> TUNÇOMAĞ Kenan: *İş Hukukunun Esasları*, a.g.e.,544.

bir hususun en azından işçilere ödenen ücret üzerinden bir hesaplamayla müeyyidelendirilmesinin daha uygun olacağı kanaatindeyiz.

İşveren greve giden işçiler yerine işçi niteliği olmayan kimseleri de (eş, çocuklar gibi) çalıştırması mümkün değildir. Ancak greve giden işçiler yerine başkaca işçi alması durumunda ise bu işçilerin hizmet akitleri geçersiz sayılmayacaktır. İşveren artık bu işçilere karşı da hizmet akdi ile sorumlu olacaktır.

Grev esnasında işverenin boş bir kadroya veyahut akdini anlaşılarak sona erdiren çalışan yerine işçi alması ise grev kırıcılığı olarak nitelendirilmemelidir. Burada amaç iyi niyet kurallarına göre işi genişletmek veya gerekli personel açığını kapatmak olduğu sürece işverenin bu hakkını kullanması yasaldir.<sup>53</sup>

Bunun yanında bazı hizmet akitleri, işçilerin işyerinde birden fazla bölümde çalışabileceklerini taahhüt ettikleri biçimde düzenlenmiş olabilir. Bu hizmet akitleri ile işçiler, grevden önce işyerlerinde farklı bölümlerde çalıştırılıyor olabilirler. Bu durumda işverenin bu işçileri, greve gitmiş olan işçilerin yerine çalıştırmasının yasal olup olmadığı tartışma konusu olabilir.

Gerçekten de işyerinde greve gidilmeden önce işçilerin sabit bir işi olmaksızın işin değişik bölümlerinde çalıştırılması söz konusu olabilir. İş rotasyonu olarak adlandırılan bu sistemi benimsemiş işverenin, dışarıdan işçi almamak koşulu ile greve gitmeyen işçilerini, bu sistem gereği grevci işçilerinin yerine çalıştırabilmesi mümkündür. Bu durumda 43.maddenin açık hükmünün işyerinin bu düzeneğine etki etmemesi, işverenin iyi niyetli tavrının da grev kırıcılığı olarak nitelendirilmemesi gerekir.<sup>54</sup>

### **b- Toplu İş Mücadelesi Esnasında Ödünç İş İlişkisinden Doğacak Hukuki Durumlar**

Bir toplu iş mücadelesi sırasında, işyerinde greve katılmayan işçiler yanında o işyerinde ödünç iş ilişkisi ile istihdam edilmiş kimseler de bulunabilir. Bu kimselerin greve katılmamaları durumundaki hukuki durumları ise mevcut mevzuatımızda özel olarak düzenlenmiş değildir.

Bir işyerinde greve katılıp katılmama hakkı o işyerinde hizmet akdi ile çalışan işçilere tanınmıştır. Oysa ödünç alınan işçi ile ödünç alan arasındaki ilişki bir hizmet akdi ilişkisi değil<sup>55</sup>, bir ödünç iş ilişkisi, işçi verme

<sup>53</sup> TUNÇOMAĞ Kenan: *İş Hukukunun Esasları*, a.g.e.,539.

<sup>54</sup> Yarg. 9.HD. 20.04.1967, E.2837, K.3467 ile onanan İstanbul 22. Asliye Hukuk mahkemesi 28.02.1967, E.967/34 K. 967/89. ÇELİK Nuri: *İş Hukuku Dersleri*, a.g.e., 540.

<sup>55</sup> AKYİĞİT Ercan: *İş Hukuku Acısından Ödünç İş İlişkisi*, Ankara 1995, 95-96, 167.



sözleşmesidir. Zira bu ilişki ile ödünç verilen işçi onu ödünç veren işletmeden ve işvereninden kopmaz, o işletmenin hak ve menfaatlerinden faydalanmaya devam eder.

Bu bakımdan, toplu iş mücadelesine başlanmış bir işyerinde ödünç işçilerin greve katılmayıp çalışmaları veya çalışmamaları farklı bir durum olarak önem arz etmektedir. Zira TİSGLK 43/1'de, "işveren, kanuni bir grevin veya lokavtın süresi içinde 42.madde gereğince hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları askıda kalmış olan işçilerin yerine, hiçbir surette daimi veya geçici olarak işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz" hükmü içerisinde bahsedilen "başkaları" dan, bu anlamda hizmet akdi çerçevesinde ilişki kurulmayan kimseler olduğu anlaşılmakta ve ödünç işçilerin de bu kapsama dahil edilebilmeleri mümkün görülmektedir.<sup>56</sup>

O halde, ödünç işçi, ödünç verilen işyerindeki greve katılamayacağı gibi lokavttan da etkilenmeyecektir.<sup>57</sup> Yani işveren iş mücadelesi esnasında işçiyi çalıştırıp çalıştırmama hakkını, aksine bir sözleşme yoksa ödünç aldığı işçi üzerinde kullanamayacak, böyle bir hakkın kullanımında ise temerrüde düştüğü kabul edilerek işçinin BK 325 gereği ücret talebine karşılık vermek zorunda kalacaktır.<sup>58</sup>

Greve katılmayıp çalışmasına devam eden bir ödünç işçi, kendi rızası alınmak suretiyle grev süresince onu ödünç alan işverence başka bir işyerine ödünç verilebilir. Ancak burada dikkat edilmesi gerekli husus işçinin rızasının alınmasıdır. Yoksa işçi grev esnasında çalıştırılmasa dahi işverenenden ücretini talep eder.<sup>59</sup>

Bir ödünç işçinin, ödünç verildiği işyerinde grev hakkının olmaması onun bu haktan tamamen yoksun bırakıldığı anlamına da gelmez. Zira bu işçiler kendilerini ödünç veren işyerindeki iş mücadelesine katılma hakkına sahiptirler. Ödünç veren BK 96 gereği bu durumun hukuki sonuçlarına katlanır.<sup>60</sup> Ancak burada şunu da belirtmek gerekir ki, azami ödünç süresinin aynı ödünç alan işveren yanında aşılması halinde, artık taraflar arasında bir hizmet akdinden bahsedilebileceğinden, ödünç işçi artık o işyerinde greve katılma hakkına sahip olacaktır.<sup>61</sup>

<sup>56</sup> AKYİĞİT Ercan: *İş Hukuku Acısından Ödünç İş İlişkisi*, a.g.e. 166-167.

<sup>57</sup> AKYİĞİT Ercan: *İş Hukuku Acısından Ödünç İş İlişkisi*, a.g.e., 169; ENGİN A.M.: "İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkının Devri: Ödünç İş İlişkisi", *İHD*, C.1, S.3, Temmuz -Eylül 1991, 348.

<sup>58</sup> AKYİĞİT Ercan: *İş Hukuku Acısından Ödünç İş İlişkisi*, a.g.e. dpn.637.

<sup>59</sup> AKYİĞİT Ercan: *İş Hukuku Acısından Ödünç İş İlişkisi*, a.g.e. 167-168.

<sup>60</sup> AKYİĞİT Ercan: *İş Hukuku Acısından Ödünç İş İlişkisi*, a.g.e. 171-173; Karşı görüş için bkz. ENGİN : *Ödünç İş İlişkisi*, a.g.m., 349-350.

<sup>61</sup> Ödünç iş ilişkisinde azami sürelerle ilişkin mevcut mevzuatımızda bir hüküm olmasına karşın, bu sürenin İş Kanununun 14.maddede bildirilen kıdem tazminatına hak ka-

Ödünç verilen işçi ile ödünç alan işveren arasında bir hizmet akdi ilişkisinin olmaması, ödünç işçinin o işyerinde işçi niteliğini taşımasına engel teşkil ettiği için, bu işçi tıpkı grev ve lokavta dahil olmadığı gibi, o işyerinde imzalanan TİS'e de dahil olamayacaktır. Gerçekte ödünç işçiliğin, ödünç alan ile ödünç veren arasında bir sözleşme ile belirlenmiş koşullarının, ödünç alınan işyerindeki toplu iş sözleşmesinden etkilenerek değiştirilmesi, ödünç iş sözleşmesinin özerkliğine aykırılık teşkil eder. Bu bakımdan ödünç işçi, dayanışma aidatı dahi ödeyerek, ödünç verildiği işyerindeki TİS'den yararlanamayacaktır. Bu durum, TİS'de sözleşme hükümlerinden işyerinde çalışanların tümü yararlanır hükmü bulursa dahi değişmez.<sup>62</sup>

Bununla birlikte ödünç verilen işçinin, ödünç veren işverenin işyerindeki greve diğer işyerinde çalışmasından dolayı katılmaması halinde, ödünç veren işverenin işyerinde imzalanacak TİS'den faydalanması konusu da tartışmalıdır. Zira mevcut mevzuatımıza göre, greve katılmayan işçilerin, grev sonunda imzalanan TİS'den, sözleşmede aksine bir hüküm olmadığı sürece faydalanması mümkün değildir (TİSGLK 38/2). Bu durumdaki ödünç işçinin konumuna ilişkin iki görüş savunulmaktadır. İlk görüş; ödünç işçinin, ödünç verilen işyerinde çalışmaya devam etmesinin kıyas yoluyla bu kimselerin TİSGLK 39 gereği, "grev ve lokavt süresince çalışmak zorunda olan işçi" olarak değerlendirilebileceği, bu nedenle de asıl işyerinde yapılan greve katılmasa dahi imzalanan TİS'den bu kapsam dahilinde faydalanmasının mümkün olacağı yönündeki görüştür.<sup>63</sup> Diğer görüş ise; işçinin ödünç verilmesi halinde, işçinin ödünç verilen işyerinde ifa ettiği işin, temelde ödünç verenle yaptığı hizmet akdi dolayısıyla taahhüt ettiği iş olması nedeniyle, bu kimsenin işi bırakmasının doğal olarak asıl işyerindeki greve destek anlamına geleceği ve Anayasal hakkının kullanımı olarak nitelendirileceği yönündeki görüştür. Bu nedenle ödünç işçi, grev ve lokavt esnasında zorunlu olarak çalışanlar kapsamına dahil edilemeyecek ve asıl işyerindeki greve katılmaması onun imzalanan TİS'den faydalanmasına engel teşkil edecektir.<sup>64</sup>

---

zanma süresi ile ilişkilendirilebileceği dolayısıyla azami sürenin bir yıldan az olmaması yönünde öğretide görüş bildirilmiştir. Ayrıca bu süre, Almanya'da 9 ay, Fransa'da 18 ila 24 ay olarak kabul görmektedir. Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. AKYİĞİT Ercan: *İş Hukuku Acısından Ödünç İş İlişkisi*, a.g.e. 103-107.

<sup>62</sup> AKYİĞİT Ercan: *İş Hukuku Acısından Ödünç İş İlişkisi*, a.g.e. 172-177.

<sup>63</sup> ENGİN : *Ödünç İş İlişkisi*, a.g.m., 350 dph 62; ENGİN A.M.: *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren*, İstanbul 1993, 110 dph.92 (yazar Münir Ekonomi'nin de aynı görüşü savunduğunu belirtmektedir).

<sup>64</sup> AKYİĞİT Ercan: *İş Hukuku Acısından Ödünç İş İlişkisi*, a.g.e. 173.

### **c- Greve Katılmayan İşçilere İşverence Ödüllendirilmek Amacıyla Ek Menfaatler Sağlanması**

İşyerinde toplu iş mücadelesi başlamış bir işverenin, greve katılmayan işçileri çalıştırmaya devam edebilme hakkı olduğuna ve bu hakkın kullanımında da bir takım sınırlamaların olduğuna yukarıda değinmiştik. Bu sınırlamalara, işverenin yasal grev esnasında çalıştırdığı işçilerine ek menfaatler sağlamaması yükümlülüğü de eklenebilir. Zira işverenin bu tür bir tavrı, işçilere greve katılmamayı özendirerek açıkça grev kırıncılığına yol açmaktadır. Bu tavrın grevin asıl amacını engellemeye yönelik olduğu söylenebileceği gibi, işçilere tanınmış bir Anayasal hakkın ihlali olduğu da söylenebilir.

Greve katılmayan işçilere, işverence ek menfaatler sağlanmaması gerekliliğinin bir diğer boyutu da, işverenin işçilerine eşit davranma borcundan kaynaklanmaktadır. Grev esnasında greve giden işçiler her ne kadar TİSGLK 42/5 gereği ücret, sosyal yardım gibi menfaatlerden faydalanamamalarına karşın, bu durum, grev esnasında işçinin iş görme ediminin işverenin de ücret ödeme borcunun askıda kalmasından kaynaklanmaktadır. Yoksa işçi ve işverenin hizmet akdinden kaynaklanan diğer borçlarının da askıda kaldığı kabul edilemez. Zira grev esnasında işçinin, başka iş tutmamak, rekabet yasağına uymak, meslek sırlarını açıklamamak gibi sadakat borcuna<sup>65</sup> riayet etmeye devam etmesi, işverenden de eşit ücret ve diğer sosyal hakları dışında eşit davranma borcuna riayet etmesini isteme hakkı doğurması doğaldır.

İşverenin grev esnasında, çalışanlara ek menfaat sağlaması durumunda ne tür bir yaptırımla karşılaşacağı veyahut bu durumu önlemede nasıl hareket edileceği yasada açıkça ifade olunmamasına rağmen, kanımızca TİSGLK 43 gereği, durumun grev gözcülerinin yahut taraf sendikânın yazılı başvurusu halinde ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğüne denetlenmesi ve aynı yasanın 78.maddesine göre para cezasına mahkum edilmesi gerekir.

### **B- Grev Esnasında Hizmet Akdinin Sonlanmasına İlişkin Oluşabilecek Durumlar**

Grev esnasında hizmet akitlerinin sonlandırılmasına ilişkin oluşabilecek durumlar temel olarak üç yönde incelenebilir. İlki TİSGLK 42/1 gereği, işçinin greve katılma veya böyle bir kararın alınmasında etkili olma gibi sebeplerle akdin işverence sonlandırılması, diğerleri ise belirli süreli

---

<sup>65</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. ERTAFİ K: *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, Ankara 1983.

ve belirsiz süreli hizmet akitleri cephesinden akdin grev esnasında herhangi bir nedenle sonlandırılmasıdır.

**a- İşçinin Greve Katılmasından veya Bu Kararın Alınmasında Etkin Olmasından Dolayı Akdinin Sonlandırılması**

TİSGLK 42/1'e göre "kanuni bir grev kararının alınmasına katılma, bölme bir kararın alınmasını teşvik etme, böyle bir greve katılma veya böyle bir greve katılmayı teşvik etme sebebi ile bir işçinin hizmet akdi feshedilemez"

Bu hüküm Anayasal bir hak olan grev hakkının işçilerce serbestçe kullanılabilmesine yöneliktir. Zira kanun koyucunun, yasal bir greve katılmanın yanında, karar almayı teşvik gibi konulara da madde içerisinde değinmesi bu hakkın kullanılmasının kapsamını genişletmek amacını taşır. Elbette burada anılan teşvikin, bir cebir veya şiddet kullanmak gibi suç sayılır bir eylemle bağdaştırılamayacağı da açıktır.<sup>66</sup>

**b- Belirli Süreli Hizmet Akdinin Süresinin Grev Esnasında Tamamlanması**

Taraflar arasında yapılan anlaşma ile, iş görme ediminin belirli bir süre ile yahut bu sürenin belirli bir amacı gerçekleştirmekle sınırlandırıldığı<sup>67</sup> akitlere belirli süreli hizmet akitleri denir. İş Kanununun 9. Maddesinden çıkarılan bu tanımda bahsedilen belirli süreli hizmet akitlerinin süresinin bir yıl veya daha fazla olarak belirlenmesi halinde ise akdin yazılı olarak yapılma zorunluluğu vardır. Belirli süreli bir hizmet akdi, aksi kararlaştırılmadıkça, taraflardan birinin fesih bildiriminde bulunmasına gerek kalmaksızın, sürenin geçmesi ile kendiliğinden sona erer (BK 338).

Belirli süreli hizmet akdinin süresinin bitimi greve rastlarsa bu durumda grevin, belirli süreli hizmet akdinin süresini uzatıcı etkisinin olmadığı kabul edilerek akit süresinde sona ermesi gereklidir.<sup>68</sup> Ancak süresi belirli bir amacın tamamlanmasına bağlanmış belirli süreli hizmet akitlerinin sonlanmasında grevin nasıl etki yaratacağı tartışılmalıdır. Kanımızca taahhüt edilen amacın beklenen süre içerisinde grev nedeniyle tamamlanması halinde belirli süreli akdin bitim tarihinin grev sonlandıktan sonraya kalabilmesi mümkün olabilmelidir.

<sup>66</sup> EfMELİOĞLU-BERKSUN: *ferh*, 606-607.

<sup>67</sup> Yargıtay bir kararında, taraflar arasındaki hizmet akdinin süresinin, "Ana maden ocağı istihraç projesinin kapsadığı kuyu ve galerilerin bitim tarihi" olarak belirtilmiş olmasının, bu akdi belirli süreli hizmet akdi yaptığını hükmetmiştir. Yarg. 9.HD. 21.6.1977, E.1977/10872, K.1977/12560, YKD, Kasım 1977, 1555-1556; Yarg. 9. HD. 15.9.1988, E.1988/6049, K.1988/8073, Çimento İşv.Der., Kasım 1988, 26.

<sup>68</sup> AKYİĞİT Ercan: *İş Hukuku*, a.g.e., 436.

Ancak yukarıda da üzerinde durulduğu gibi grev esnasında işverenin greve gitmeyen işçileri çalıştırıp çalıştırmama serbestisi genel nitelikli olduğuna göre, belirli süreli hizmet akdi yapmış bir kimsenin de bu kapsama gireceği açıktır. Bu durumda örneğin belirli süreli akdin bitmesine üç ay kala gidilen greve katılmak istemediğini belirten işçiyi işverenin çalıştırmaması, sürenin sonunda akdin sonlanmasını engellemeyeceği gibi işçinin son üç aylık ücretini de alamaması sonucunu doğuracaktır. Belirli bir işin araya giren grev nedeniyle tamamlanamaması halinde de iyi niyet kuralları çerçevesinde belirli süreli akdin en azından işin tamamlanmasına kadar devam etmesi akdin kuruluş amacıyla örtüşecektir.

### **c- Belirsiz Süreli Hizmet Akdinin Grev Esnasında Sonlandırılması**

Belirsiz süreli hizmet akitleri taraflarca gerekli tazminatların ödemesi veya yasada belirtilen diğer şartın yerine getirilmesi ile prensip olarak her an tek taraflı feshedilebilen sözleşmelerdir. Taraflar, Anayasal hakları olan sözleşme hürriyetini kullanarak, serbestçe akdettikleri sözleşmeyi yine aynı şekilde sonlandırabilirler. Ancak İş Kanunumuz, tarafların mağduriyetini önlemek amacıyla akdin sonlandırılmasını kuruluşu kadar serbest bırakmamış ve İşveren açısından kıdem ve kötüniyet, işçi ve işveren açısından ise ihbar tazminatı, olarak bir takım yaptırımlar ile sonlanmayı güçleştirmiştir. Aşağıda yasal bir iş mücadelesi esnasında akitlerin sonlandırılmasına ilişkin esaslar incelenmiştir.

### **aa- Grev Esnasında İhbar Önellere İlişkin İşlemesine Yönelik Kurallar**

Belirsiz süreli hizmet akitlerinde, İş Kanununda gösterilen esaslara uyulmadan işi terkeden işçi yada aynı şekilde işçinin işine son veren işverenin, kanunda gösterilen bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarında ödemek zorunda olduğu tazminata ihbar tazminatı denir.

Yasal bir grev esnasında, hizmet akitleri askıda kalacağından taraflar için bu süre boyunca ihbar önellere işlemeyecek ve işveren tek taraflı olarak fesih bildirim süresine ait ücreti peşin ödemek suretiyle dahi hizmet akdini sona erdiremeyecektir.<sup>69</sup> Ancak bu durum tarafların grev esnasında fesih bildiriminde bulunamayacakları anlamına gelmez. Öğretide bu konuda iki ayrı görüş ileri sürülmektedir. Bu görüşlerden biri, greve ve lokavt süresince fesih hakkının kötüye kullanılması olarak kabul edileceğinden bildirim yapılamayacağı<sup>70</sup> diğeri ise, fesih bildiriminde bulu-

<sup>69</sup> OĞUZMAN Kemal: *Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri*, a.g.e.,214; ÇELİK Nuri: *İş Hukuku Dersleri*, a.g.e.,540.

<sup>70</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi: *Türk Hukukunda Lokavt*, a.g.e,110-111; ULUCAN Devrim: "İş Mücadelesinin Hizmet Akitlerine Etkisi", *İHD*, Nisan-Haziran 1992, 172.

nulabileceği ancak grev süresince bildirim süresinin işlemeyeceği<sup>71</sup> görüşüdür. Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, greve esnasında akit askıda olduğundan fesih bildirim sürelerinin işlemeyeceğine ve feshin grev sonuna kadar duracağına ilişkin görüşü benimsemiştir.<sup>72</sup>

Greve katılmamış bir işçi açısından, yukarıda belirtilenin aksine yasal olarak belirlenmiş ihbar önelerinin işleyişine ilişkin kurallara aykırı bir uygulama ile karşılaşmaz. Buradaki tek problem iş akdi feshedilen işçinin greve sığınarak akdin sonlanmasını geciktirip geciktirmeyeceğidir. İşçinin hizmet akdi grevden önce feshedilmiş ancak çalıştırılarak geçirilen öneler grev süresine rastlamışsa bu durumda önelerin işlemesi bu süre zarfında duracağından işçi grevin sonlanmasından sonra kalan süresi kadar çalışacak akdi bundan sonra feshedilebilecektir. Burada grevin ihbar önelerini kesmesi şu bakımdan önemlidir. Grev sonunda yapılan sözleşme ile işçiye eskisinden daha iyi menfaatler sağlandığında, işçinin hak kazanacağı ücret ve tazminatlarda artış olabilecektir. Ancak önceden greve katılmayan işçiler daha sonrada greve katılamayacaklarından bu kimselerin grev esnasında böyle bir yola başvurmaları mümkün değildir.

#### **bb- Akdin Grev Esnasında Anlaşarak Sonlandırılabilmesi**

Grev esnasında tarafların anlaşması ile akdin sonlandırılmasında yasal bir engel mevcut değildir.<sup>73</sup> Bu zaman zarfı içerisinde işveren, işçinin akdini 17.maddeye göre de fesih yetkisine sahiptir<sup>74</sup>. İşverenin bu fesih yetkisine paralel olarak işçi de 16.madde gereği akdi sonlandırabilecektir.

#### **d- Emekliliği Gelen İşçinin Grev Esnasında Akdi Sonlandırması**

Bazı işçilerin yasal grev esnasında emeklilik hakkı doğmuş olabilir. Temelde greve katılmayan işçilerin akitleri bu esnada kesintisiz devam ettiğinden, yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli işlemlerin yapılmasında da bir engel oluşmayacaktır. Grev esnasında yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanmış bir işçi bu durumu Kuruma bildirerek ve işten Kurumdan aldığı bilgi doğrultusunda ayrılarak aylığa ve kıdem tazminatına hak kazanabilecektir.

Ancak greve katılmayan işçilerin hizmet akitleri bu esnada işverence her an feshedilebilir bir nitelikte olduğundan, grev esnasında yaşlılık ay-

<sup>71</sup> OĞUZMAN Kemal: *Hukuki Yönden Grev ve Lokavt*, a.g.e, 101; SÜMER Haluk Hadi: *İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması*, Konya 1997, 111.

<sup>72</sup> Yarg. 9.HD. 8.7.1977, E. 78/5535, K.78/6756, *İBD*, Temmuz-Eylül 1978, 580-582.

<sup>73</sup> TUĞ Adnan: "Toplu İş Hukukunda Hizmet Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları" *Türk Kamu-Sen Der.*, Mart 1988, 10.

<sup>74</sup> Yarg. 9.HD. 8.7.1977, E.77/8389, K.77/10606, ULUCAN inceleme, *İHU*, 1978/II, TSGLK. 17 (No. 5).

lığına hak kazanmış olup ta Kuruma başvurmayanların akitlerinin işverence sonlandırılması halinde bu kimselere emekli aylığı bağlanması mümkün olmayacaktır. Grev dışında normal iş yaşamında da geçerli olan bu kural, 506 sayılı kanun sisteminde zorunlu ve re'sen emekliliğin bulunmamasından kaynaklanmaktadır.<sup>75</sup>

Grev esnasında böyle bir taleple işyerinden ayrılan işçinin yerine yeni işçinin alınmasının da grev kırıcılığı sayılması mümkün değildir. Zira bu durumda işçi greve katılan işçinin yerine değil işten ayrılan bir işçinin yerine yeni işçi almış olur.

Bu konuda oluşabilecek temel problemler aslında greve katılıp ta bu esnada yaşlılık aylığına hak kazanmış olan veyahut sigorta primlerinin, yaşlılık aylığına hak kazanmaya çok yakın bir süre kala, grev dolayısıyla yatırılmamasından kaynaklanan mağduriyetler olabilir. Ancak bu problemler konumuz kapsamındaki işçiler için sözkonusu olmadığından burada incelemek yerinde olmayacaktır.

#### **e- Askerlik Nedeniyle Hizmet Akdinin Sonlandırılması**

Aynı şekilde greve katılmayıp ta çalışan kimseler, askerlik nedeniyle işyerinden ayrılmak istediklerini işverene bildirmekle yasal haklarını kullanıp kıdem tazminatlarını da alarak işten ayrılabilirler. Grevin, greve katılmayan işçilerin bu haklarını kullanmalarını engelleyici bir neticesi oluşmayacaktır.

#### **f- Evlilik Nedeniyle Hizmet Akdinin Kadın İşçi Tarafından Sonlandırılması**

İş Kanunumuzun 14.maddesi, kadın işçinin evlenme tarihinden itibaren bir yıl içerisinde akdi tek taraflı feshederek kıdem tazminatını alabilmesi hakkını da düzenlemiştir. Bu hak greve katılmayan kadın işçiler için aynı şekilde devam eder.

### **3. Ücret-Prim- İkramiye-Sağlık ve Sosyal Yardımlar Açısından Oluşacak Hukuki Durumlar**

Yasal bir iş mücadelesi sırasında, hizmet akitleri askıda kalan işçilere işverence ücret ödeme yükümlülüğü ortadan kalktığı gibi, sosyal yardımlar da ödenmez (TİSGLK 42/5). Grev esnasında iş görme edimini yerine getirmeyen işçilere işverence ücretin ödenmemesi doğarken, daha önceden hak edilmiş fakat ödeme zamanı greve denk gelmiş olan ödemelerin (ücret alacakları, prim veya ikramiyeler gibi) işverence yapılması gerekir. İşveren bu ödemelerin zamanında yapılabilmesi için, bu konuda görevli personeli

<sup>75</sup> Yarg. 10. HD., 20.6.1991, 4534/6653, *İş ve Hukuk Der*, Aralık 1991, 38-39.

grev esnasında çalıştırmaya mecburdur. (TİSGLK 42/4). Ancak greve katılmayıp da çalışmalarına işverence izin verilmiş işçilerin hizmet akitleri askıda olmadıklarından bu kimseler olağan çalışma koşulları gereği ücret ve benzeri ödemeleri alırken diğer sosyal yardımlardan da faydalanmaya devam ederler. Bu menfaatlerin sağlanmaması halinde yasal yollara başvurma hakları saklıdır. Ancak yukarıda da üzerinde durulduğu gibi, işverenin grev esnasında çalışan işçilerine grevin etkinliğini azaltacak derecede ek ücret ve menfaatler sağlaması eşit davranma borcunu ihlal olarak nitelendirileceğinden mümkün görülmemektedir.

#### **4. Yıllık Ücretli İzin Konusunda Oluşacak Hukuki Durumlar**

Yıllık izine hak kazanmış bir işçi greve katılmadığı sürece bu hakkını grev ve lokavt esnasında kullanabilir.<sup>76</sup> Grev ve lokavt esnasında bu hakkını kullanmakta olan işçi, iznine devam edebilecektir. İşçi izinde olduğu esnada iznini yarıda kesip greve katılabilmek hakkına sahiptir.<sup>77</sup>

#### **5. İşçinin Raporluluk Süresinde Greve Gidilen İşyerinde Oluşacak Hukuki Durumu**

Yasal bir greve gidildiği sırada raporlu olan bir kimsenin bu süre zarfında işçilik haklarını talep edebilmesi için, işverene greve katılmayacağını bildirmesi, işverenin de greve katılmayanları çalıştırması halinde, rapor süresinin bitiminde bu kimsenin talebini kabul edip çalıştırması gerekir.<sup>78</sup>

Raporluluk süresinde greve katılmayıp çalışacağını bildiren bir kimse, bu taahhüdüne uymaz, dışarıdan greve destek verir yahut katılırsa bu durumda akdi işverence feshedilmesi mümkündür.

#### **6. Greve Katılmayan İşçilerin Sosyal Sigortalar Açısından Durumları**

Yasal bir iş mücadelesine katılmayan işçiler sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlanmaya devam ederler (TİSGLK 42/6). Grev esnasında başlarına gelen bir kaza veya hastalık halinde tedavileri ile sosyal sigortalar primlerinin ödenmesi kesintiye uğramaksızın devam eder.

Her ne kadar SSK 107/2'de greve iştirak etmiş sigortalının sigortalılık niteliği bu sürenin sona ermesini takip eden onuncu günden başlayarak yitirilmiş sayılmış olmasına karşın, greve esnasında sigortalılığın askıda

<sup>76</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi: *Lokavt*, a.g.e., 108.

<sup>77</sup> AKYOL fiener: *Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akitlerine Tesiri*, a.g.e., 84; ÇELİK Nuri: *İş Hukuku Dersleri*, a.g.e., 538.

<sup>78</sup> Yarg. 9.HD., 29.5.1989, E. 1989/2255, K.1989/4890, Ocak 1990, 56-57.



kalacağı kabul edilmeli ve maddenin bu lafzının "prim ödeme halinin sona ermesi" olarak yorumlanması gerekir.<sup>79</sup>

### **SONUÇ**

İş mücadelesi, hem işçi hem de işverenlere tanınmış bir hak olarak, taraflar arasındaki dengenin oluşmasında önemli bir rol oynar. Bu makale iş mücadelesinin işçi hakkı yönünden ele alındığı bir çalışmadır. Daha da sınırlı olarak özellikle greve katılmayan işçilerin hukuki durumu üzerinde durulmuştur.

Toplu iş uyuşmazlıklarında işçiler açısından en etkin silahlardan biri olan grev, bu harekete katılan ve katılmayan işçiler açısından farklı sonuçlar doğurur. Greve katılmak istemeyen işçiler açısından, hizmet akitleri, çalıştırılmaları koşulu ile, devam ederken, greve katılan işçilerin akitleri bu süre zarfında askıda kalır.

Yasal bir greve katılmayan işçiler, işyerindeki çalışmalarına, işveren izin verdiği sürece devam edebilirler. İşverence verilen bu izin, eşit davranma borcuna aykırı olmamalıdır. Çalışan işçiler bu süre zarfında tüm hak ve borçlarıyla eskisi gibi yükümlülüklerini devam ettirirler. Ancak grev esnasında çalışmalarından dolayı, ileride imzalanacak toplu iş sözleşmesinden yasa gereği faydalanmaları mümkün değildir. Yasanın bu düzenlemesi, çalışma özgürlüğü ve negatif sendika özgürlüğü gibi birtakım Anayasal haklarla çakışmaktadır. Zira sendika üyeliğinden çıkarılanların bile taraf sendikanın inisiyatifi olmadan dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den faydalanmaları mümkünken, bazı işçilerin greve katılmamalarından dolayı TİS'den faydalandırılmamaları tartışılmalıdır.

Bunun yanında greve katılmayan işçilerin önlerinde bu haklarını kullanmada ciddi engellerin olduğu da anlaşılmaktadır. Zira bu kimselerin işverence TİSGLK md 38 gereği her an çalıştırılmama riski, hem ücretlerinden hem de imzalanacak olan TİS'den mahrum olmalarına yol açabileceğinden, en azından çalışmak isteyip de işverence grev esnasında çalıştırılan işçilerin belirli bir güvence altına alınmaları gerekir. Bahsedilen güvence bu kimselerin çalıştırılmamaları halinde hak edecekleri ücretlerinin borçlar hukukunun genel kuralları çerçevesinde garanti altına alınması olabilir.

Greve katılmayan işçiler, çalıştırıldıkları sürece ücret dahil diğer sosyal haklardan prensip olarak yararlanmaya devam ederler. Bu hakların sağlanmaması talep hakkını doğuracağı gibi iş ve borçlar kanunundan doğan diğer hakların kullanılmasına da imkan tanır.

---

<sup>79</sup> Yarg. 9. HD., 8.12.1969 T., 9607 E., 1530 K. ÇAKMAK İhsan: fierhli Sosyal Sigortalar Kanunu, Adalet Yayınevi, Ankara 2001, 2494.

**KAYNAKÇA**

- AKTAY Nizamettin: *Avrupa Birliği Hukuku Toplu İş Hukuku*, Ankara 1997.
- AKYİT Ercan: "İş Mücadelesi Aracı Olarak Grev Kıırma Primi ve Meşruluğu Sorunu" *Çimento İşveren Der.* Kasım 1993.
- AKYİT Ercan: "Grev Kararının İlanı Grevin Unsuru mudur?" *Yargı Dünyası der.*, Mayıs 1996.
- AKYİT Ercan: "İşçinin Başka İşte Çalışması"..., 103.
- AKYİT Ercan: "Sendikaların Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi", Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998.
- AKYİT Ercan: *İş Hukuku Acısından Ödünç İş İlişkisi*, Ankara 1995.
- AKYİT Ercan: *İş Hukuku*, Seçkin Yay. Ankara 2002.
- AKYİT Ercan: *İş Kanunu Şerhi*, Ankara 2001.
- ALPAR Erol: "Yasa Dışı Grev", *Türk Kamu Sen Dergisi*, C.1, S.6, Aralık 1988.
- ÇAKMAK İhsan: Şerhli Sosyal Sigortalar Kanunu, Adalet Yayınevi, Ankara 2001.
- ÇELİK Nuri: *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul 1998.
- DEMİRCİOLU Murat, CENTEL Tankut: *İş Hukuku*, İstanbul 2002.
- EKONOMİ Münir: "Toplu İş Sözleşmeleri ile İlgili Yeni Yasal Düzenlemeler", *Çalışma Hayatı ile ilgili Yeni Yasal Düzenlemeler Semineri*, TÜTİS Bolu-Abant, Ankara 1984.
- ELBİR H. Kemal: *Çalışma ve Sözleşme Özgürlüğü İle Grev ve Lokavt Haklarına İlişkin Yaklaşımlar*, Çağdaş Anayasalarda Ekonomik ve Sosyal Haklar ve Ödevler Semineri, İstanbul 1982.
- ELBİR Halid Kemal: "Çalışma ve Sözleşme Özgürlüğü İle Grev ve Lokavt Haklarına İlişkin Yaklaşımlar, Çağdaş Anayasalarda Ekonomik ve Sosyal Haklar ve Ödevler Uluslararası Semineri, İstanbul 5-7 Şubat 1982.
- ELBİR M. Kemal: *İş Hukuku*, Yenilenmiş 9.Bası, İstanbul 1987.
- ENGİN A.M.: "İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkının Devri: Ödünç İş İlişkisi", *İHD*, C.1, S.3, Temmuz -Eylül 1991.
- ENGİN A.M.: *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren*, İstanbul 1993.
- ERTAŞ K: *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, Ankara 1983.
- ERTÜRK Ş: *İş Mücadelesinde Denge İlkesi*, İzmir 1999.
- H.K.Elbir'in incelemesi, *İHU*, Yarg. 9.HD. 13.10.1975, E.75/28864, K.75/46610TSGLK,22 (no:2)

**Kamu-İş; C: 7, S: 2/2003**

- Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts, II.Band, Halbband (II/I) Berlin/Frankfurt a.M. 1966-1967.
- KAPLAN E. Tuncay: "Kanun Dışı Lokavt ve Ekonomik Nedenlerle İşyerinin Kapatılması", *Türk Kamu-Sen*, Mart 1992.
- KUTAL Metin: "2822 sayılı Yasada Grev ve Lokavt Kavramları", *İktisat ve Maliye Der.*, C.31, Haziran 1984.
- KUTAL Metin: "2822 Sayılı Yasada Greve Katılmayan İşçiler", *İktisat ve Maliye Dergisi*, C.31, S.11, 1985.
- KÜPELİ Bülent-ÜRTİŞ Metin: *Türk İş Hukukunda Grev*, Türk-İş Yay., Ankara 1996.
- MOLLAMAHMUTOLU Hamdi: *Türk Hukukunda Lokavt*, Ankara 1993.
- NARMANLIOĞLU Ünal: *Grev*, Ankara 1990.
- OUZMAN Kemal: *Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, Olaylar Kararlar*, 5. Bası, İstanbul 1987.
- REİSOLU Seza: 2822 Sayılı TİSGLK Şerhi, (Şerh), Ankara 1986.
- SALAM Fazıl, EYRENCİ Öner, TAŞKENT Savaş, ULUCAN Devrim: *Anayasa Hukuku Açısından İşçi Haklarının Güncel Sorunları*, (Ortak yayın).
- SUR Melda: *Grev Kavramı*, İzmir 1987.
- SÜMER Haluk Hadi: *İşçinin Sendikale Nedenlerle Feshe Karşı Korunması*, Konya 1997.
- SÜZEK Sarper: *İş Aklının Askıya Alınmasının Genel Teorisi*, Ankara 1979.
- ŞAHLANAN Fevzi: *Sendikalar Hukuku*, İstanbul 1995.
- TALAS Cahit: *Uluslararası Belgelerde İnsan Hakları*, Birleşmiş Milletler Derneği İnsan Hakları Armağanı, Ankara 1978.
- TANÖR Bülent: *Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar*, İstanbul 1978.
- TU/ Adnan: "Toplu İş Hukukunda Hizmet Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları" *Türk Kamu-Sen Der.*, Mart 1988.
- TUNCAY Can: "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", (Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi), MESS, İstanbul 1992.
- TUNCAY Can: *İHU*, Yarg 9.HD 9.2.1976, E. 1358, K. 4516, TİSGLK 17, No: 4
- TUNCAY Can: *Toplu İş Hukuku*, Alfa Yay., İstanbul 1999.
- TUNCAY Can: *Toplu İş Hukuku*, Alfa Yay., İstanbul 1999.
- TUNÇOMA/ Kenan, CENTEL Tankut: *İş Hukukunun Esasları*, Beta Yay. İstanbul Kasım 1999.
- TUNÇOMA/ Kenan: *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul 1989.

**Kamu-İş; C: 7, S: 2/2003**

- UÇUM Mehmet: *Türkiye'de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Resmi Arabuluculuk, (1996-1999)*, Selüloz-İş Sen. Eğitim Yayınları:11, Kasım 2000.
- UÇUM Mehmet: *Türkiye'de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Resmi Arabuluculuk, (1996-1999)*, Selüloz-İş Sen. Eğitim Yayınları:11, Kasım 2000.
- ULUCAN Devrim: "Grev Olgusu", *İş Hukuku Dergisi*, Yıl:26, S.247, Nisan 1991.
- ULUCAN Devrim: "İş Mücadelesinin Hizmet Akdine Etkisi", *İHD*, Nisan-Haziran 1992.
- ULUCAN Devrim: "İş Mücadelesinin Hizmet Akitlerine Etkisi", *İHD*, Nisan-Haziran 1992.
- ULUCAN Devrim: *İHU* Yarg. 9.HD 19.8.1968, E. 14468, K. 15638 (1975)
- WIEDEMANN Herbert- STUMPF Hermann: *Tarifvertragsgesetz, Kommentar, begründet von A. Hüeck und Nipperdey, Weitergeführt von E. Tophoven und S. Stahlhacke, 5. Auflage, München 1977.*