

TÜRK HUKUKUNDA YASAL GREVİN GREVE KATILMAYAN VE GREVE KATILAMAYAN İŞÇİLER AÇISINDAN SONUÇLARI

*Prof.Dr.Algun ÇİFTER**

Yasal grev greve katılmayan ve greve katılamayan işçiler açısından farklı sonuçlar doğurur.

1. Yasal Grevin Greve Katılmayan İşçiler Açısından Sonuçları

Bir işyerinde grevin başlaması durumunda, bu işyerinde çalışan tüm işçiler, sendikalı olsunlar veya olmasınlar, greve katılma veya katılmama konusunda tam bir özgürlüğe sahiptir. Sendikaların üyelerini greve katılmaya zorlama gücü yoktur. Olsa olsa üyelerine kendi tüzüğünde yazılı olan yaptırımları uygulayabilir. Bu durumda sendika üyesi olsun veya olmasın bazı işçiler greve katılmayabilir veya grevden vazgeçebilir. İşveren ise greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir (m. 38/II).

1.1. İşverenin Çalıştırıp Çalıştırmama Yetkisi

Grev halinde, işverene greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta tanınan bu serbestlik, 275 sayılı yasa Millet Meclisinde görüşülürken komisyon sözcüsü tarafından

işyerini işletme imkansızlığına dayandırılmıştır. Ancak gerek 275, gerekse 2822 sayılı yasada işverenin bu yetkisini kullanabilmesi için iş verme imkansızlığı aranmamış, işveren bu konuda tamamen serbest bırakılmıştır.¹

Bu düzenleme öğretide işyerinin çalışabilir durumda tutulabildiğinde de işverene bu serbestiyi verdiği için eleştirilmiştir." Özellikle de bu hükmün sendikasız, işçiler aleyhine sonuçları hakkaniyete aykırı bulunmuştur.³ Tek geçim kaynağı emeği olan işçilerin çalıştırılmamasının bunları greve katılmaya iteceği, diğer taraftan da bu işçilerin grevcilere baskı yaparak grevin amacına ulaşmadan sona ermesini sağlayacağı ileri sürülmüş ve iş mücadelesine yersiz bir müdahale olarak nitelendirilmiştir. Çözüm olarak ta bu işçilere işsizlik sigortası uygulanması ve başka iş tutmalarına izin verilmesi istenmiştir.⁴ Başka bir görüşe göre ise grev süresince başka bir işyerinde iş bulmak kolay olmayacağı için bu işçilere işsizlik sigortası uygulanmalı veya belirli oranda ücret ödenmesi kabul edilmelidir?

Nitekim, Fransız hukukunda yargıtay, grevi kendiliğinden bir zorlayıcı neden olarak görmemekte, ancak grev olayına işverene

*İTİCÜ Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi.

¹Kemal Oğuzman. **Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri**, Cilt 1,4. Baskı, Yön Ajans, İstanbul, (Yayın yılı belirtilmemiştir), s.236; Metin Kutal, 2822 Sayılı Yasada Grev Sırasında Çalışma Özgürlüğü ve Grevin Sona Erdirilmesi. **İktisat ve Maliye**, Mart 1985, s.525.

²Şener Akyol, **Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri**, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1967, s.122; Öner Eyrenci, Türk Hukukunda İş Mücadelesi Araçlarında Eşitlik, **İHU**, C. II, Ocak-Mart 1992, s.15.

³Seza Reisoglu, **2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**. Ayyıldız Matbaası. Ankara, 1986, s.329.

⁴Akyol. s.122-124.

⁵Oğuzman, s.237. Tunçomağ-Centel ise bu durumda borçlar hukukunun genel kuralına göre işyerinin ücret ödemek zorunda olduğu görüşündedir.Bkz. Kenan Tunçomağ-Tankut Centel . **İş Hukukunun Esasları**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1999, s.474.

bağlanamayan özel durumların eklenmesi nedeniyle iş görme ediminin yerine getirilmesi önlenemez bir engelle karşılaşırsa zorlayıcı nedenin varlığını kabul etmektedir.⁶ Belçika hukukunda da önceden kestirilemeyen ve önlenemez bir engelin varlığı halinde grev zorlayıcı neden kabul edilmekte ve işveren ancak bu durumda işçiye iş vermekten ve ücret ödemekten kurtulmaktadır.⁷ Hollanda hukukunda ise durum tamamen farklıdır. Hollanda yargıtayına göre, yasal grevlerde çalışmama riski işçilere aittir, işveren çalışmak isteyenleri çalıştırmak zorunda değildir. Buna karşılık yasadışı grev normal bir iş riski kabul edilmekte ve işveren çalışmak istediğini, greve katılmadığını kanıtlayan işçilere ücret ödemek zorunda kalmaktadır.⁸

Öncelikle belirtmek gerekir ki ekonomisi çok gelişmiş bir ülke olan ABD'nde bile grevciler işsiz sınıfına girmemekte ve işsizlik sigortasından yararlanamamaktadır. Grevin yedi sekiz haftayı geçmesi halinde devlet, grevcilere haftada on beş ile otuz beş dolar arasında değişen küçük bir grev yardımı yapmaktadır.⁹ Henüz gelişmekte olan bir ekonomiye sahip olan ülkemizde grevci işçilere işsizlik sigortası yardımı yapılması çözüme gerçekçi bir yaklaşım olamaz. Burada yasa koyucu tarafından büyük bir olasılıkla düşünülmüş olan, işverenin çalışmasından hiçbir yarar elde

⁶ Paul Durand-Andre Vitu, **Traite De Droit Du Travail**, Tome III, Librairie Dalloz. Paris, 1956. s.819; Helene Sinay, **La Greve**, Librairie Dalloz, Paris, 1966, ss.287.288.

⁷ R.Blanpain, Belgium, R, Blanpain (ed.). **International Encyclopedia For Labour Law And Industrial Relations**, Vol.2, Kluwer, The Netherlands, s.258.

⁸ H.L. Bakels, The Netherlands, R.Blanpain (ed.), **International Encyclopedia For Labour Law And Industrial Relations**, Vol.7, Kluwer, The Netherlands, 1987,s.81

⁹ Marco Papaleoni. **Il diritto del lavoro dei paesi a "common law"** , Tomo II, CEDAM-Casa Editrice Dott.Antonio Milani, Padova, 1982, s.303.

edemeyeceği kişilere ücret ödemesinin doğru olamayacağıdır.¹⁰ Kuşkusuz greve katılmayıp çalışmak isteyen işçilerle üretim yapmak olanağı varsa, işveren bundan yarar sağlayacağı için bu işçilere iş verir. Ancak üretim yapma olanağı olmamasına karşın, işvereni çalışmak isteyen işçilere ücret ödemekle yükümlü kılmak taraflar arasındaki dengeyi bozar.

İşverenin grevci işçilerin yerine dışarıdan işçi alma yetkisinin olduğu ülkelerde grev istisnaen zorlayıcı neden oluşturur. Buna karşılık işverenin grevci işçilerin yerine dışarıdan işçi alma yetkisinin olmadığı bir sistemde grevin kendiliğinden zorlayıcı neden sayılması ve çalışıp çalışmama riskinin işçilere yüklenmiş olması kabul edilebilir bir çözümdür. Bu risk işverene yüklenecek olursa, başta işverenin grevcilerin yerine başkalarını çalıştırmama yükümlülüğü olmak üzere pek çok kurumu başka biçimde düzenleyerek bozulan dengeyi yeniden sağlamak gerekir.

Yasanın bu hükmünü, işverenin yetkisini her işçi için ayrı ayrı değil, greve katılmayan işçilerin tümü için birlikte kullanabileceği biçiminde yorumlamak gerekir. Çünkü işverenin işçilerine eşit davranma borcu vardır. İşveren bir kısım işçileri çalıştırırken diğerlerini çalıştırmıyorsa, böyle bir davranış ancak bu işçilere iş verme imkansızlığı durumunda kabul edilebilir. İşverenin keyfi olarak bazı işçilere iş vermek, bazılarına ise iş vermemek yetkisi bulunduğu kabul edilemez.¹¹

¹⁰Reisoğlu, s.329; Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II - Toplu İş İlişkileri**, DEÜ Rektörlük Matbaası, İzmir, 2001, s.689.

¹¹Oğuzman, ss.236,237; Reisoğlu, s.329; Narmanlıoğlu, s.686.

İşveren işçileri çalıştırıp çalıştırmama konusundaki kararını grev devam ederken her zaman kullanabilir, bu yetkisini grevin başında kullanmasını zorunlu kılan bir neden yoktur.¹²

1.2. İşverenin Çalıştırmadığı İşçilerin Durumu

Grev süresince greve katılmadıkları halde işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerin hizmet akitleri grevcilerinki gibi aksıda kalır ve aynı hükümler uygulanır (m.42/II).

İşverenin, greve katılmayan işçileri çalıştırmaması lokavt değildir. Kuşkusuz işverenin çalıştırmama yetkisi grev süresi ile sınırlıdır. Grev sona erince, iş vermeyen işverenin davranışı lokavt olur. Süresinde usulüne uygun olarak alınıp karşı tarafa tebliğ edilmiş bir lokavt kararı yoksa, bu davranış yasadışı lokavt olur.¹³

1.3. İşverenin Çalıştırdığı İşçilerin Durumu

İşveren grev süresince çalışmak isteyen işçileri çalıştırırsa bu işçilerin hizmet akitleri normal olarak devam eder.

İşveren bu işçileri ancak eski işlerinde çalıştırabilir. Bu işçilerin muvafakati olsa bile grevci işçilerin yerine çalıştırılması mümkün değildir (m.43/II). Bu yasak grevin etkinliğini korumak için getirilmiştir.¹⁴

Yasada grev uygulanan bir işyerinde greve katılmayıp ta çalışmasını sürdüren asıl işverenin işçilerinin durumu düzenlenmiş, ancak

¹² Uğuzman, s.236, Karşı görüşte: Reisoğlu, s.329.

¹³ Oğuzman, s.237: Narmanioğlu, s.686.

¹⁴ Akyol, s.127.

işyerinde grevden önce asıl işverenden iş almış alt işverenlerin işçilerinin durumuna değinilmemiştir. Kural olarak asıl işveren ile işçileri arasında çıkmış olan uyuşmazlığın alt işveren ve ona bağlı işçilerle ilgisi yoktur. Bu nedenle alt işverenin işçileri çalışmalarını sürdürürler.

Buna karşılık alt işverenin işçileri de faaliyet gösterdikleri işkolunda kurulan bir işçi sendikasına üye olabilirler. İşçi sendikası alt işverene ait işyeri için yetki belgesi alabilir ve görüşmelerde anlaşma sağlanamazsa bu işyeri için grev kararı da alabilir ve uygulayabilir. Bu durumda asıl işveren alt işveren ile aralarındaki sözleşmeyi (bakım, kira, istisna akdi gibi) feshederse veya tersi olursa ne olacaktır? Konu 2822 sayılı yasada düzenlenmemiştir. Konuyu ikiye ayırmak gerekir. Birinci şıkta İşyerinin bir bölümü devralınarak mevcut diğer bir işyeri kapsamında örgütleniyorsa 2822 sayılı yasa sistemi grev kararının ve uygulamasının sürdürülmesine uygun değildir. Hele o işyerinde bir toplu iş sözleşmesi varsa grev kararının geçerliliğini koruduğunu söylemek bu işyerinde aynı düzeyde ve türde ikinci bir toplu iş sözleşmesinin yapılabileceğini kabul etmek olur ki 2822 sayılı yasanın sistemi ile bağdaşmaz.¹⁵ İşyerinde sözleşme bulunmasa bile mevcut işyeri için yetki belgesi alınması gerekir. Devralınan bir işyerinin bir bölümü ile asıl işyeri farklı iş kollarında bile kurulu olabilirler. Bu nedenle alt işverenin işyeri için alınan yetki belgesinin devir ile hükmü kalmaz. İkinci şıkta ise işyerinin bir bölümü başka bir alt işveren tarafından devralınarak aynı koşullarla işletiliyorsa, 2822 sayılı yasanın 8. maddesinin

¹⁵ Münir Ekonomi, İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi, **İHSGHTMK** (yay.)- **Prof.Dr. Turhan Esener'e Armağan**, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 2000, ss.358-361.

"...toplular iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez" hükmü o işyeri için grev kararı alınabileceği ve uygulanabileceği sonucuna götürmektedir. Kuşkusuz yasada boşluk vardır. Ancak uygulama ve öğretide konu yeterince tartışılmadan yasal düzenlemeye gidilmemelidir.

Bununla birlikte, asıl işin bir bölümünün veya tümünün, sendika tarafından uygulanacak grevi etkisiz hale getirmek amacıyla asıl işveren tarafından alt işverene devredilmesi ve grevin uygulanmaya başlaması halinde, muvazaa nedeniyle iki işveren arasındaki akit geçerli sayılmayacağından, alt işverenin işçilerinin grev uygulanan işyerinde çalışması mümkün olmayacaktır.¹⁶

1.4. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamama

2822 sayılı yasanın 38. maddesinin 2. fıkrasına göre, greve katılmayıp ta işyerinde çalışan işçiler grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden kural olarak yararlanamaz. Sözleşmenin uygulanmamasındaki kıstas işyerinde çalışmadır. İster işçi greve katıldığı için çalışmamış olsun, ister greve katılmamakla birlikte işveren tarafından çalıştırılmamış olsun veya raporlu, izinli olması gibi bir nedenle çalışmamış olsun sözleşmeden yararlanabilir.¹⁷

¹⁶ Y9HD T.12.4.1991, E.7302, K.7518 sayılı kararı için bkz. Cevdet İlhan Günay, **İş Kanunu I**, Yetkin Basımevi, Ankara, 1998, ss. 123,124; Y9HD, T.25.4.1995, E.3521, K.14038, Tekstil İşveren, Haziran 1995, s.31.

¹⁷ Reisoğlu, s.330. Buna karşılık Y9HD, T. 18.11.1997, E.16673. K.191Ė4 (**TÜHİS**, Kasım 1997 - Şubat 1998, s.69.) sayılı kararı ile işyerinde taşeronların deđiştđi halde

Ancak 39. madde uyarınca greve katılmamış, zorunlu olarak çalışmış işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanacakları maddede açıkça belirtilmiştir. Ayrıca, toplu iş sözleşmesine grevde çalışmış işçilerin de toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerine dair hüküm konulabilir.

Bu iki istisna dışında, ister sendikalı olsun ister sendikasız olsun, işyerinde çalışan işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz. Üye olmayanların dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması da mümkün değildir. Sendikanın toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarına muvafakat etmesi de tek başına yeterli değildir. İşverenin de bunu kabul etmesi gerekir. Çünkü yasa açıkça bunun taraflarca kararlaştırılabileceğini hükme bağlamıştır.¹⁸

2. Greve Katılmayan İşçiler Açısından Sonuçları

2822 sayılı TİSGLK'nun 39. maddesinin 1. fıkrasına göre; "Hiçbir surette üretim ve satışı 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 grev ... sırasında çalışmaya, işveren de bunları çalıştırmaya mecburdur".

Böylece 275 sayılı yasadaki ifade bozukluğu giderilerek grev sırasında sözü geçen işçilerin çalışmaya, işverenin de bunları

aynı işçilerin çalışmaya devam etmesi, işverenlik sıfatı ile ilgili tüm yetkilerin asıl işverende toplanması ve işçilerin taşeronları tanımadığı ortaya çıkmasına rağmen. isabetsiz olarak alt işveren ilişkisinin bulunmadığına hükmetmemiştir.

¹⁸ Oğuzman, s.237; Akyol, s.129; Narmanlıoğlu,ss.686,687.

çalıştırmaya mecbur olduğu açıkça belirtilmiş ve uygulamanın gerektirdiği bazı değişiklikler yapılmıştır. Amaç, grev sonunda işyerinin çalışmaya devamını sağlamak, bazı maddelerin bozulmasını önlemek ve böylece gerek işyerini, gerek işçileri ve gerekse ülke ekonomisini korumaktır.

Bu düzenleme grev hakkına getirilen bir sınırlama olmasına rağmen anayasamıza aykırı düşmemektedir. Gerçekten de anayasamızın 54. maddesinin 1. fıkrasında grev hakkının kullanılmasının istisnalarının kanunla düzenleneceği belirtildiği gibi, 2. fıkrasında da grev hakkının milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmayacağı öngörülmektedir. Bu nedenle yasa ile getirilen düzenleme anayasa ile uyum içindedir.¹⁹

Grevcü işçilerin yerine başka işçileri çalıştırmanın mümkün olduğu ülkelerde böyle bir çalışma zorunluluğu koymaya gerek yoktur. Çünkü işveren ya greve katılmayan işçileri ya da geçici olarak işe alacağı işçileri grevcü işçilerin yerine çalıştırabilmektedir. Hukukumuzda ise işveren greve katılan işçilerin yerine başka işçi çalıştıramadığı için böyle bir düzenleme gereklidir.

2.1. Greve Katılmayan İşçilerin Belirlenmesi

Greve katılmayan işçilerin önce nitelikleri ve sayıları, sonra da adları belirlenir.

2.1.1. Greve Katılmayan İşçilerin Nitelik ve Sayısının Belirlenmesi

¹⁹ Metin Kutal, 2822 sayılı Yasada Greve Katılmayan İşçiler, **iktisat ve Maliye**, Şubat 1985, ss.489,490.

2822 sayılı yasanın 39. maddesinin 2. fıkrasında, 1. fıkrada belirtilen işler için ayrılacak işçilerin nasıl belirleneceği de gösterilmiştir. Bu maddeye göre, grev dışında kalacak işçilerin yedekler de dahil niteliği ve sayısı işveren veya vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren altı işgünü içinde işyerinde yazı ile ilan edilir ve bu ilanın bir örneği toplu görüşme tarafı 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.

Taraflar bunun dışında greve katılmayacak işçilerin yedekler de dahil nitelik ve sayısını toplu görüşmenin başlamasından itibaren her zaman anlaşılarak belirleyebilir. Bunu engelleyen bir hüküm yoktur. Grev dışında kalacak işçilerin işverence belirlenmemiş olması durumunda ne yapılacağı 275 sayılı yasada düzenlenmemiştir. Bu konudaki boşluk yeni yasa ile doldurulmuştur.²⁰ Yapılan düzenlemeye göre, greve katılmayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanuni süre içinde tespit edilmemiş ise, işveren veya işçi sendikası çalışacak işçi sayısının tesbitini süre geçtikten sonrada bölge müdürlüğünden talep edebilir. Bölge müdürlüğü bu tesbiti en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ eder. Gerekli hallerde bölge müdürlüğü bu tesbiti resen yapabilir. Bu tesbite karşı taraflardan her biri iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itiraz edebilir (m.39/III). Mahkemenin kararı kesindir. İşletme sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda görevli mahkeme işletmenin

²⁰ Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, s. 543.

merkezine, bölge müdürlüğü ise her işyerinin bağlı bulunduğu bölgeye göre belirlenir (m.39/IV).

Yargıtay, işyerinde grev dışında kalacak işçilere ilişkin listenin kesinleşmesinden sonra, gerektiğinde bölge müdürlüğünce yeniden grev dışı kalacak işçilerin belirlenebileceğine karar vermiştir.

Böyle bir durumda bölge müdürlüğüne başvurmadan mahkemeye gidilemez.²²

Grev dışında kalacak işçiler ve yedekleri geçici bir süre ile sınırlı olarak ta belirlenebilir. Bu durumda sürenin geçmesi ile işçiler ya greve çıkar veya işyerinde çalışmayı arzu ediyorsa bu yöndeki talebini işverene iletir.

2495 sayılı yasa kapsamındaki işyerlerinde çalışan özel güvenlik teşkilatı işçileri, grev ve lokavt hallerinde il valisinin görevlendireceği genel zabıta amirinin emrine girer ve kendi işyerlerinde verilecek görevleri yerine getirir(m.27).

2.1.2 Greve Katılmayan İşçilerin Adlarının Belirlenmesi

Grevin uygulanacağı dönemde hangi işçilerin işyerinde çalışmaya devam edecekleri bölge müdürlüğünce grev kararının müdürlüğe bildirilmesinden itibaren üç işgünü içinde resen tespit edilerek ilgili işverene ve işçilere yazı ile bildirilir. O işyerinde çalışan ve toplu görüşmede taraf olan işçi sendikasının ve şubesinin başkan veya yönetim kurulu üyesi bulunan üyeler bu hükme tabi tutulamaz (m.40/I). İşveren, greve katılmayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışmayanların yerine bölge müdürlüğünün yazılı İzni ile yeni işçi alabilir (m.40/II).

²¹ Y9HD, T.25.1.1991, E.341, K.534. Yargıtay kararı ve Kararın incelenmesi için bkz. Ömer Ekmekçi. Yasal Grev ve Lokavta Katılmayacak İşçi Kadrosunun Saptanması, İHD, Nisan-Haziran 1991, ss.283-290.

²² Y9HD, T. 15.2.1991, E.1459, K.2372, **Türk Kamu - Sen**, Mart 1991, s.9.

2.2. Greve Katılmamanın Sonuçları

Greve katılmayan işçilerin hizmet ilişkisinde grev nedeniyle bir değişiklik olmaz. Bu işçiler grev süresince çalışmaya mecburdur; çalışamaz veya çalışmaya devam etmezse, işveren onların hizmet akitlerini haklı nedenle feshedebilir. Bu durumda işçiler ihbar ve kıdem tazminatı isteyemez. İşveren hizmet sözleşmelerini feshettiği bu işçilerin yerine, bölge müdürlüğünden izin almaksızın, yeni işçiler alabilir (m.43/I).

Ayrıca greve katılmayan işçilerden çalışmayanlar cezalandırılır (m.77/II). Ancak greve katılmayan işçilerin cezalandırılabilmesi için kabul edilebilir bir özürleri olmaksızın çalışmamaları gerekir. Doğruluk kuralı açısından işçinin çalışmamasını mazur gösteren her olay kabul edilebilir özür sayılmalıdır.²³

Buna karşılık işveren de grev süresince greve katılmayan işçileri çalıştırmak zorundadır. Çalıştırmak zorunda olduğu işçileri çalıştırmayan işverenler cezalandırılır (m.78/I). Ayrıca işçiler hizmet akdini haklı nedenle feshedebilir, ihbar ve kıdem tazminatı isteyebilir. Hatta işverenin bu davranışı, grev sonunda işyerinin yeniden çalışmasını imkansız kılırsa, bu kusurlu bir imkansızlık olur ve işveren bütün işçilere karşı bunun sonuçlarına katlanır. İşyerinin çalışmaması geçici ise, işveren bu süre için çalıştırmamasına rağmen işçilerine ücretlerini ödemek zorundadır. İşyeri mutlak surette çalışamaz duruma gelmişse, işveren bütün işçilere karşı haksız fesih hükümlerine göre sorumlu olur.²⁴

²³ Tuçomağ - Centel, ss.477.478.

²⁴ Oğuzman, s. 234