

Grev ve Lokavt Yasakları

Suheyli Rebi KURT*

Bu makale hakem incelemesinden geçmiştir ve TÜBİTAK – ULAKBİM Veri Tabanında indekslenmektedir.

* Avukat (LLM), Ankara Barosu. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk ABD Doktora Öğrencisi. (suheylibikurt@gmail.com). **ORCID:** 0000-0002-8533-9278

Makale geliş tarihi: 8 Aralık 2019 **Makale kabul tarihi:** 28 Kasım 2022

Atf önerisi: Kurt, Suheyli Rebi. "Grev ve Lokavt Yasakları." *Ankara Barosu Dergisi* 81, no. 1 (Ocak 2023): 1-26. **DOI:** 10.30915/abd.1225420

GREV VE LOKAVT YASAKLARI

ÖZ

Demokratik ülkelerin en önemli özelliklerinden biri, kişilere menfaatlerini korumaları için hak tanımalarıdır. İş hukuku kapsamında baktığımızda, iş sözleşmelerinin taraflarına yani işçi ve işverenlere tanınmış önemli haklardan biri grev ve lokavttır. Ülkemizde bu haklar Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Grev, işçilerin sosyal ve ekonomik haklarını korumak ve geliştirmek için işverene karşı kullandıkları bir haktır. Lokavt ise işverenin greve giren işçilere karşı kendi menfaatini korumak için kullanabileceği savunma niteliğinde bir haktır. Ancak grev ve lokavt sınırsız nitelikte değildir. Çünkü bazı grev veya lokavt hallerinde sadece işverenlerin veya işçilerin ekonomik çıkarları değil; üçüncü şahısların güvenlik ve sağlık gibi korunması gereken haklı menfaatleri, hatta kamu yararı da ağır olarak zedelenebilir. İşte bu gibi durumlarda grev ve lokavtın yasaklanması gündeme gelir. Belirtmek gerekir ki lokavt, greve bağlı olarak kullanılan bir hak olduğu için grev için getirilen yasaklar lokavt için de uygulanacaktır. Çağdaş hukuk sistemlerinde bu hakların kullanılması için taraflara en geniş biçimde olanak sağlayacak düzenlemeler yapılmaktadır. Ülkemizde de özellikle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile daha özgürlükçü bir şekilde grev ve lokavt hakkı tanınmaya çalışılmıştır. Bu nedenle de grev ve lokavt yasaklarının olduğu iş ve işyerleri azaltılmıştır.

Anahtar kelimeler:

grev

lokavt

kanuni grev

kanuni lokavt

grev ve lokavt yasakları

STRIKE AND LOCKOUT PROHIBITIONS

ABSTRACT

One of the most important features of democratic countries is that they give people the right to protect their interests. When we look at the scope of labour law, one of the important rights granted to the parties of labour contracts, namely workers and employers, is strike and lockout. In our country, these rights are guaranteed by the Constitution. Strike is a right that workers use against the employer to protect and improve their social and economic rights. Lockout, on the other hand, is a defensive right that the employer can use to protect its own interests against workers who go on strike. However, strikes and lockouts are not unlimited. Because in some cases of strike or lockout, it is not only the economic interests of employers or workers; the legitimate interests of third parties that need to be protected, such as safety and health, and even the public interest may be severely damaged. It is in such cases that the prohibition of strikes and lockouts comes to the agenda. It should be noted that, since lockout is a right that is exercised in connection with the strike, the bans imposed on strikes will also apply to lockouts. In contemporary legal systems, arrangements are made to allow the parties to exercise these rights in the widest way possible. In our country, especially with the Trade Unions and Collective Bargaining Law No. 6356, the right to strike and lockout has been tried to be recognized in a more liberal way. For this reason, businesses and workplaces with strike and lockout bans have been reduced.

Keywords:

strike

lockout

legal strike

legal lockout

strike and lockout prohibitions

GİRİŞ

Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı çözüm yolları ile çözümlenememesi durumunda iş mücadelesine yönelik çözüm yollarına başvurulur. Bu doğrultuda grev, işçilerin işveren üzerinde baskı meydana getirerek iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesini sağlama amacıyla başvurdukları mücadele aracıdır. Lokavt ise işverenlerin işçiler üzerinde ekonomik baskı kurmak suretiyle iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesini sağlama amacıyla başvurdukları mücadele aracıdır. Ancak belirtmek gerekir ki, Anayasa ile güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerden olan grev hakkı ve lokavt sınırsız bir hak olmamakla beraber bazı durumlarda sınırlandırılması söz konusu olmaktadır. Çalışmamızda grev, lokavt ve bunlar için getirilen yasaklar; Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay kararları, doktrin görüşleri ve uluslararası düzenlemeler dikkate alınarak incelenmiştir.

I. GREV

Grevin, toplum içerisinde sosyal denge ve düzeni kuran işleviyle beraber hem sosyolojik hem de hukuki tanımı vardır. Sosyolojik anlamda grev, mesleki grubun karşı koymak istediği bir durum veya karar karşısında işi bırakmak suretiyle direnmesi olarak tanımlanabilir.^[1] Buna karşılık kanuni grev ise her ülkenin kendi yasal düzenlemeleri çerçevesinde belirlenmektedir. Biz de çalışmamızda kanuni grev üzerinden ilerleyeceğiz.

Günümüzde grev hakkı Anayasa ile tanınmış ve güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüktür. Anayasa m. 54'e göre, "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmalarının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir." Görüldüğü gibi Anayasa, grev hakkını sadece toplu menfaat uyuşmazlıklarıyla sınırlı biçimde

[1] Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, Gözden Geçirilmiş-Güncelleştirilmiş 8. Baskı, (Ankara: Turhan Kitapevi, 2019), 421; Ercan Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 3. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021), 556; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş 25. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020), 281; Nurşen Caniklioğlu, "6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi," *Çalışma ve Toplum Dergisi* 39, no. 4 (2013): 290; Mahmut Kabakçı, *Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt*, (İstanbul: EMO Yayıncılık, 2004), 24; Alptekin Güney ve Kemale Aslanova, "Türk Hukuku'nda Grev Yasakları ve ILO Normları," *Çalışma ve Toplum Dergisi* 40, no. 1; (2014): 259.

düzenlemiştir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra ortaya çıkan toplu hak uyuşmazlıkları için grev hakkı (hak grevi) tanınmamıştır.^[2] Bu uyuşmazlıkların çözüm yeri grev değil mahkemelerdir.^[3] Ayrıca 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK)^[4] m.66/1 hükmüne göre, “*Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine, grev hakkı veya lokavttan vazgeçilmesine veya bunların kısıtlanmasına dair konulacak hükümler geçersizdir.*”

Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollar ile çözülememesi halinde iş mücadelesine yönelik çözüm yolları uygulanır. Grev, işçilerin işveren üzerinde baskı meydana getirmek suretiyle iş uyuşmazlıklarının çözümünün sağlanması amacıyla başvurdukları mücadele aracıdır.^[5]

A) YASAL TANIMI

6356 sayılı Kanun m. 58’de kanuni olan ve olmayan grevlerin tanımları yapılmıştır. Bu hükme göre:

“(1) İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya

[2] Aziz Can Tuncay ve Burcu Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 7. Baskı, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019), 421; Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 4. Baskı, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022), 514; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri*, 3. Baskı, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016), 605; Mehmet Fatih Uşan ve Canan Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 2. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021), 316; Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 26. Baskı, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013), 610; Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve Emine Tuncay Senyen-Kaplan, *İş Hukuku*, Yenilenmiş 6. Baskı, (Ankara: Gazi Kitapevi, 2013), 596; Ünal Narmanlıoğlu, *Grev*, (Ankara: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 1990), 98-99; Sümer, *İş Hukuku*, 281; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 559.

[3] Mehmet Nusret Bedük, “Toplu Hak Uyuşmazlığı Halinde İşçinin Yargısal Yollara Başvurma Hakkı,” *Terazi Hukuk Dergisi* 13, no. 147 (2018): 16-17; Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 640-641.

[4] RG, 7.11.2012, 28460.

[5] “Literatürde bazen ‘savaşa’ benzetilen grev, gerçekten bir baskı aracıdır.” Yargıtay HGK, E.2017/2783, K.2017/1427, 22.11.2017; Caniklioğlu, “Grevin Ertilenmesi,” 296; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 556; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 554.

bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.

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

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

Madde hükmünden de anlaşıldığı üzere grev, kanuni grev ve kanun dışı grev olarak ikiye ayrılmaktadır. Grev tanımına uyan her davranış kanuni grev değildir. Yapılan grevin kanuni grev sayılabilmesi için bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılması gerekmektedir. Aksi takdirde yapılan grev kanun dışıdır.

B) KANUNİ GREVİN UNSURLARI

1- Amaç

Kanun hükmünde belirtildiği üzere kanuni grev, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla yapılabilir. Anayasa ve kanuna göre kanuni grev, 275 sayılı Kanun döneminden farklı olarak, sadece toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde söz konusu olur.^[6] Bu amaç dışında yapılan grevler kanun dışıdır. Genel grev, siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevi ile işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişlerin kanunda belirtilmiş amacın dışında olması sebebiyle hukuki dayanakları yoktur ve bu nedenle de kanun dışı grev olarak kabul edilirler.^[7]

[6] Melda Sur, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda Grev Hakkı,” *Sicil İHD*, no. 28, (Aralık 2012): 165; Devrim Ulucan, “Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları,” *Çalışma ve Toplum Dergisi* 39, no. 4 (2013): 281 vd.; Narmanlıoğlu, *Grev*, 98-99; Uşan ve Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 316; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 605; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 559; Sümer, *İş Hukuku*, 283.

[7] “...toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev; kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve de kanun dışı grev denilir. Siyasi amaçlı grev,

Bunların haricinde Avrupa Sosyal Şartı^[8] çerçevesinde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) benimsediği kurallar ve Anayasa m.54'teki değişikliklere istinaden Yargıtay, bazı kısa süreli iş bırakmaları “*demokratik bir hakkın kullanımı*” ve “*toplu eylem hakkı*” kapsamında değerlendirmektedir.^[9] Toplu eylem hakkı aslında en temel olarak bilinen grev, işi yavaşlatma, fazla çalışmayı reddetme gibi fiilleri içine alan üst bir kavramdır.^[10] Yargıtay vermiş olduğu kararlarda; eylemin barışçı olması, salt siyasi nitelik taşımayıp işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarına ve işyeri uygulamalarına yönelik olması, son çare ve ölçülülük ilkelerine uygun olması gibi durumları dikkate almaktadır.^[11]

genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir.” Yargıtay 22. HD, E.2016/16899, K.2016/18989, 23.6.2016; Caniklioğlu, “Grevin Ertilenmesi,” 292; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 422; Uşan ve Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 318; Sümer, *İş Hukuku*, 284.

- [8] Türkiye’de 7 Ağustos 1989’da onaylanması kararlaştırılmış ve iki ay sonra da onay kararnamesi Şartın Türkçe metniyle birlikte yayımlanmıştır. 27 Haziran 2007 tarihinde ise Türkiye Gözden Geçirilmiş Şartı onaylamış ve 1 Ağustos 2007 tarihi itibarıyla Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Türkiye’de yürürlüğe girmiştir.
- [9] Ayrıntılı bilgi için bakınız: Secarettin Göktaş ve Gökhan Yılmaz, *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021), 1018 vd.; Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 436 vd.
- [10] Sevil Doğan, “Toplu Eylem Hakkı ve Siyasi Grev Bağlamında Bir Yargıtay Kararı İncelemesi,” *Çalışma ve Toplum Dergisi* 40, no. 1 (2014): 314.
- [11] “...temelde bir protesto niteliği taşıyan bu eylemin uluslararası normlar kapsamında toplu eylem hakkı çerçevesinde korunan bir eylem olarak değerlendirilmesi gerektiği söylenebilecektir. Uluslararası normlar uyarınca demokratik bir hakkın kullanımı şeklinde protesto eylemleri barışçıl nitelik taşıdığı takdirde ve ölçülülük ilkesine uygun olmak şartıyla yasadışı eylem olarak değerlendirilmemelidir. Anayasanın 90. maddesiyle uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde kabul edilmesinin sonucu, temel hak ve özgürlükler konusunda uluslararası normlar ile iç hukuk kuralları arasında bir çatışma olduğu takdirde uluslararası normların dikkate alınmasını gerektirir.” Yargıtay 7. HD, E.2014/7358, K.2014/13055, 11.6.2014. Karar incelemesi için bakınız: Mesut Gülmez, “Toplu Eylem Hakkına Dahil Protesto Grevleri, Yasa Dışı Grev Değildir,” *Çalışma ve Toplum Dergisi* 43, no. 4 (2014): 233 vd. Benzer yöndeki kararlar: Yargıtay 9. HD, E.2015/29679, K.2016/7920, 31.3.2016; Yargıtay 7. HD, E.2015/6191, K.2016/6856, 23.3.2016.

2- İşçi Sendikası Kararı

Kanun maddesinde işçilerin aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaç için verdiği karara uyarak topluca çalışmamalarına grev denilmektedir. Ancak yine Kanun'da belirtildiği üzere toplu görüşmede işçi tarafını sadece işçi sendikasının temsil edebileceği esasının bir sonucu olarak greve bu işçi sendikasının kararı ile gidilebilecektir.^[12] Dolayısıyla işçi sendikası dışında herhangi bir kuruluşun (konfederasyon, dernek vs.) kararı doğrultusunda yapılan grev kanun dışı grev sayılır.^[13] Ayrıca bu sendikanın o işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine de sahip olması gerekir.^[14]

3- İşçilerin Topluca İş Bırakması

İşçiler topluca çalışmamak suretiyle işi bırakmalarıdır. Dolayısıyla Kanun kapsamında işçi sayılanlar dışındaki kişilerin (çırak, memur, serbest meslek mensupları vb.) topluca işi bırakmaları grev sayılmaz.^[15] İşin bırakılması, işin

- [12] Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, 31. Baskı, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018), 1001; Çağlar Çopuroğlu, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Grev ve Lokavta İlişkin Düzenlemeleri,” *TİSK Akademi*, no. 2 (2013): 35.
- [13] Mustafa Kemal Oğuzman, *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkisi I*, 4. Bası, (İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1987), 164; Cevdet İlhan Günay, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku*, (Ankara: Turhan Kitapevi, 1999), 720; Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 518; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 420; Uşan ve Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 317.
- [14] “Bu hükümden anlaşılacağı üzere kanuna uygun grev kararı, yetkili işçi sendikası ile işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren arasında sürdürülen toplu görüşmelerde uzlaşmaya varılamamış ve resmî arabuluculuk aşamasında da sonuç alınamamış olması durumunda alınabilir. Bu hususu yani tarafların resmî arabuluculuk aşamasında da anlaşamadıklarını belirleyen resmî arabulucu tutanağının görevli makam tarafından taraflara tebliğinden sonra işçi sendikasının grev kararı alma yetkisi doğar.” Yargıtay HGK, E.2015/2170, K.2017/1426, 22.11.2017; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 575; Caniklioğlu, “Grevin Ertelenmesi,” 292; Aktay, Arıcı ve Senyen-Kaplan, *İş Hukuku*, 598; Ulucan, “Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları,” 277.
- [15] Cevdet İlhan Günay, *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2017), 1161; Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 516-517; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 557; Gökteş ve Yılmaz, *Kanun Şerhi*, 1014; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 422; Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkisi*, 158; Çelik, Caniklioğlu ve

durdurularak işçilerin işyerinden ayrılmalarını ifade etmektedir. Bu zorunluluğa aykırı olarak, işçilerin işyeri dışında iş saatleri haricinde yaptıkları eylemler ile çalışmadan işyerinde kalma veya oturma grevi yapma halleri kanuni grev sayılmaz.^[16]

Kanunda yer alan işin bırakılması ifadesinden işçinin çalışması gereken işi bırakması anlaşılmalıdır. Bu nedenle işçilerin rapor almaları ya da yıllık izinlerini kullanmaları, dinlenme saatlerinde çalışmamaları ya da yazılı onayları olmaksızın fazla çalışma yapmaktan kaçınmaları grev olarak nitelendirilemez.^[17] Kanunda, işi bırakmanın topluca olmasından söz edilmektedir. Bunun “*birden çok işçinin işi bırakması*” şeklinde anlamak gerekir.^[18] Yani, grevin kanuni sayılması için belirli bir çoğunluğun arandığından söz edilemez. Yargıtay da eski bir kararında, kapıcı olarak çalışan işçi için alınan grev kararını ve uygulamasını topluca işi bırakma niteliğine sahip olmadığı için kanun dışı grev saymıştır.^[19]

Kanunda işin bırakılması koşul olarak öngörülmüş olmakla birlikte, işi bırakmanın süresi yönünde bir ifadeye yer verilmemiştir. Kanunla bir süre sınırlamasının getirilmesi isabetli olmayacaktır. Ancak unutulmamalıdır ki, grev geçici niteliğe sahiptir. İşçilerin bir daha işe başlamamak üzere

Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, 1002; Narmanlıoğlu, *Grev*, 54-55; Uşan ve Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 316; Sümer, *İş Hukuku*, 282; Güney ve Aslanova, “Grev Yasakları”, 260.

[16] Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, 1001; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 557; Sümer, *İş Hukuku*, 282.

[17] Sümer, *İş Hukuku*, 282; Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 519-520; Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 424; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 558; Gökteş ve Yılmaz, *Kanun Şerhi*, 1015.

[18] Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 416; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 580; Caniklioğlu, “Grevin Ertenmesi,” 293; Uşan ve Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 316; Güney ve Aslanova, “Grev Yasakları,” 260; Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkisi*, 163. Aksi yönde görüş: Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 557.

[19] Yargıtay 9. HD, E.1976/10702, K.1976/14402, 31.5.1976, *İşveren Dergisi*, (Temmuz 1976): 26.

işyerinden ayrılmaları halinden grevden değil iş sözleşmesinin feshinden söz edilmelidir.^[20]

4- Kanuna Uygunluk

Toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümlenebilmesi ve toplu iş sözleşmesinin meydana getirilebilmesi için işçi sendikasının doğrudan greve gitmesi mümkün değildir. Bunun için öncelikle toplu görüşmelerin yapılmış ve resmi arabulucu tarafından arabuluculuk faaliyetinin yürütülmüş olması gerekir. Bu faaliyetin başarısız olması üzerine arabulucu tarafından düzenlenen uyuşmazlık tutanağının görevli makamlarca ilgililere tebliğ edilmesinden itibaren atmış gün içerisinde grev kararı alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilerek uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde grev kararı alınmazsa veya uygulanacağı tarih karşı tarafa bildirilmezse işçi sendikasının yetkisi düşer (STİSK m.60/1). Alınan grev kararı işyerinde derhal ilan edilir (STİSK m.60/3).

Grevin doğumu için kanunda belirtilen hususların meydana gelmesi şarttır. Bunlardan birinin eksik olması ya da gereği gibi yerine getirilmemiş olması grevin kanun dışı olmasına neden olacaktır.

5- Grev Yasağı veya Engelinin Bulunmaması

Kanunda öngörülen grev yasağının bulunduğu veya grev engelinin ortaya çıktığı uyuşmazlıklarda, amaç ve kanuna uygunluk şartları sağlanmış dahi olsa grev kararı alınamaz ve uygulanamaz. Aksi takdirde yapılan grev, kanun dışı grev olacaktır.^[21] Grev yasakları, Kanunda öngörülmüş olan iş ve işyerlerinde veya belirli bir halin ortaya çıkması durumunda grev yapılmasını engeller. Bu yasaklar, sürekli grev yasakları ve geçici grev yasakları olarak ikiye ayrılır. Grev engellerinde ise önceden öngörülmüş bir grev yasağı yoktur. Belirli durumların gerçekleşmesiyle grev kararının uygulanması engellenir. Grev engelleri; grevin Cumhurbaşkanı tarafından ertelenmesi, işçilerin grev

[20] Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, 1002; Sümer, *İş Hukuku*, 283.

[21] Sümer, *İş Hukuku*, 285.

oylaması yapması, grevin mahkeme kararıyla durdurulması ve tarafların tahkim yoluyla anlaşmasıdır.^[22]

II. LOKAVT

Anayasa m.54'te grevden grev hakkı olarak bahsedilmiş olmasına rağmen, lokavta sadece lokavt olarak yer vermiştir. Ancak bu durum lokavtın hak olma özelliğini ortadan kaldırmaz.^[23] Çünkü işveren kanunda öngörülen koşullara uymak şartıyla, çıkarlarını korumak amacıyla, Anayasa ve kanunlar tarafından tanınan ve düzenlenen lokavta başvurabilir.

Lokavt, işverenlerin işçiler üzerinde ekonomik baskı kurmak suretiyle iş uyuşmazlıklarının çözümünün sağlanması amacıyla başvurdukları mücadele aracıdır. Ancak belirtmek gerekir ki, grev hakkı doğrudan kullanılabilen bir hak olmasına karşın lokavt, grev hakkının kullanılmasına bağlıdır. Bu nedenle, Türk Hukukunda lokavt hakkı savunma lokavtı niteliğinde kabul edilmiştir.^[24]

A) YASAL TANIMI

6356 sayılı Kanun m.59'da lokavt tanımlanmış ve sınırlandırılmıştır. Bu hükme göre:

“(1) İşyerinde 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.

[22] Detaylı bilgi için bakınız: Uşan ve Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 321 vd.; Sümer, *İş Hukuku*, 287 vd.; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 580 vd.

[23] Aktay, Arıcı ve Senyen-Kaplan, *İş Hukuku*, 611; Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 507; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 645; Sümer, *İş Hukuku*, 301; Uşan ve Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 335.

[24] Melda Sur, “Lokavt Kavramı ve Bazı Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi,” *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 47, no. 1, (Prof. Dr. Gündüz ÖKÇÜN'e Armağan, 1992): 140; A. Eda Manav Özdemir, *Türk Hukukunda Grevin İş Sözleşmesine Etkisi*, (Ankara: Turhan Kitapevi, 2016), 326; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 646 vd.; Sümer, *İş Hukuku*, 301; Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 507; Göktaş ve Yılmaz, *Kanun Şerhi*, 1080-1081; Uşan ve Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 335.

(2) 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.

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

Madde hükmünden de anlaşıldığı üzere lokavt, kanuni lokavt ve kanun dışı lokavt olarak ikiye ayrılmaktadır. Lokavt tanımına uyan her davranış kanuni lokavt değildir. Yapılan lokavtın kanuni lokavt sayılabilmesi için bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılması gerekmektedir. Aksi takdirde yapılan lokavt kanun dışıdır.

B) KANUNİ LOKAVTIN UNSURLARI

1- Amaç

Kanun hükmüne göre lokavta, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması durumunda gidilebileceği belirtilmektedir.^[25] Buna göre, işçilerin toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümünde ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma koşullarını korumak veya düzenlemek amacıyla greve başvurmaları halinde işveren de kendi ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak amacıyla lokavta başvurabilir. Lokavtın sadece menfaat uyuşmazlığında söz konusu olması gerekir.^[26] Hak uyuşmazlıklarının çözümü için uygulanan lokavt kanun dışı lokavttir.

2- İşveren veya İşveren Vekili yahut İşveren Sendikası Kararı

Öncelikle toplu menfaat uyuşmazlıkları sonucunda alınan grev kararına karşı işveren veya vekili yahut işverenin sendika üyesi olması halinde işveren

[25] Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, 1003; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 646; Aktay, Arıcı ve Senyen-Kaplan, *İş Hukuku*, 612; Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 511-512.

[26] Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 646; Sümer, *İş Hukuku*, 303; Uşan ve Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 337; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 421; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 605; Aktay, Arıcı ve Senyen-Kaplan, *İş Hukuku*, 596; Narmanlıoğlu, *Grev*, 98-99.

sendikası tarafından lokavt kararının alınması gerekir. Yargısal veya idari bir karar sonucu veya yer sarsıntısı, su baskını gibi işyerinin çalışmasına engel olan zorlayıcı bir nedenle işçilerin işten uzaklaştırılmaları halinde lokavttan söz edilemez.^[27]

3- İşçilerin İşten Uzaklaştırılması

Lokavtın gerçekleşmesi için işçilerin faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak şekilde ve topluca işten uzaklaştırılmaları gerekmektedir. Aksi takdirde, yani faaliyetin tamamen durmasına sebep olmayacak şekilde sadece bir kısım işçilerin işten uzaklaştırılması lokavt olarak değerlendirilemez. Kanuni grevde bir kısım işçilerin çalışmaması şartı aranırken, lokavtta böyle bir olanak mevcut değildir. İşçilerin topluca işten uzaklaştırılmaları gerekir. İşten uzaklaştırılan işçilerin iş sözleşmeleri lokavt süresi boyunca askıda kalacaktır (STİSK m.67/1). Bu süre geçici niteliktedir ve bu sürenin ne kadar olduğu geçiciliği zedelemeyecektir. Çünkü burada esas olan toplu iş sözleşmesinin yapılması sürecinde ortaya çıkan uyuşmazlığa karşı mücadeledir.^[28] Ancak burada, grevdeki işçinin iradesine bağlı çalışmama durumu yerine, işverenin veya işveren vekilinin ya da işveren sendikasının iradesi sonucu ortaya çıkan çalıştırmama yani işten uzaklaştırma söz konusu olmaktadır.^[29]

4- Kanuna Uygunluk

Kanuni lokavtın doğumu için kanunda belirtilen hususların meydana gelmesi şarttır. Bunlardan birinin eksik olması ya da gereği gibi yerine getirilmemiş olması, lokavtın kanun dışı olmasına neden olacaktır. Dolayısıyla Kanuna uygun olarak alınan grev kararının kendisine tebliğ edilmesinden itibaren atmış gün içerisinde yetkili işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirerek uygulamaya koyabilir (STİSK m.60/2). Alınan lokavt kararı işyerinde derhal ilan edilir (STİSK m.60/3). Belirtilen tarihte

[27] Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 531; Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 508; Sümer, *İş Hukuku*, 302.

[28] Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 650; Sümer, *İş Hukuku*, 302.

[29] Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, 1005; Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 508.

lokavta başlanmazsa bu hak düşer ve yetki belgesinin bir hükmü kalmaz (STİSK m.60/4).

5- Lokavt Yasağı veya Engelinin Bulunmaması

Bir lokavtın kanuni lokavt niteliği teşkil edebilmesi için lokavt yasağı veya engelinin bulunmaması gerekir. Aksi takdirde yapılan lokavt kanun dışı lokavt olacaktır.^[30] Lokavt, greve bağlı olarak kullanılan ve savunma niteliğinde bir hak olduğundan grev yasakları ve engelleri lokavt için de geçerli olacaktır.^[31]

III. GREV VE LOKAVT YASAKLARI

Grev hakkı çağdaş hukuk sistemlerinde kabul edilmiş ekonomik ve sosyal haklar arasında yer alan bir haktır.^[32] Ancak bazı durumlarda grev sadece işverenlerin ekonomik çıkarlarını değil, üçüncü şahısların güvenlik ve sağlık gibi korunması gereken haklı menfaatlerini, hatta kamu yararını da ağır olarak zedeleyebilir. İşte bu gibi durumlarda grevin yasaklanması gündeme gelir. Bu nedenle grev hakkı mutlak ve sınırsız değildir.^[33]

Lokavt ise işverenin greve giren işçilere karşı kendi menfaatlerini koruma amacı için kullanabileceği bir haktır. Yani bu hakkın kullanılması için öncelikle ortada bir grevin bulunması gerekir. Grev söz konusu değilse işveren lokavta gidemez. Bu kapsamda değerlendirdiğimizde grev için getirilen

[30] Sümer, *İş Hukuku*, 304.

[31] Uşan ve Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 338; Sümer, *İş Hukuku*, 304; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 561.

[32] “Hukukumuz açısından grev hakkı dayanağını Anayasa’da bulan temel ve sosyal ekonomik bir haktır. Sendika, toplu iş sözleşmesi gibi haklarla beraber grev hakkının da içinde bulunduğu sosyal hakların karakteristik özellikleri; bunların sosyal adaletin sağlanması, sosyal eşitsizliklerin azaltılması, ekonomik yönden güçsüzlerin korunması amacını taşımalarıdır. Bu itibarla grev işçilere özgü ekonomik bir baskı aracıdır.” Yargıtay HGK, E.2017/2783, K.2017/1427, 22.11.2017; Caniklioğlu, “Grevin Ertelenmesi,” 299.

[33] Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 585.

yasaklar lokavt içinde uygulanacaktır.^[34] Çünkü bu durumlarda lokavtın yasal bir dayanağı olmayacaktır.

Anayasa'da toplu çıkar uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde tarafların grev ve lokavta başvurabilecekleri kural olarak kabul edilmekle birlikte (m.54/1), grev ve lokavtın yasaklanabileceği durumların ve yerlerin kanunla düzenlenebileceği (m.54/4) ve bu düzenleme kapsamına giren uyuşmazlıkların Yüksek Hakem Kurulunca çözüleceği belirtilmiştir (m.54/5). Böylece bazı işler ve işyerleri için grev ve lokavt yasağı koyabilme olanağı kanun koyucuya tanınmıştır. Kanun koyucu grev ve lokavt yasaklarını sürekli ya da geçici nitelikte yasaklar olarak düzenlemektedir. Ayrıca bu yasaklar kanunda belirtilenlerle sınırlıdır. Grev ve lokavt yasaklarının mahkeme kararıyla veya taraflar arası anlaşmayla genişletilmesi mümkün değildir.^[35]

6356 sayılı Kanundaki grev yasaklarını azaltmaya yönelik yaklaşım, Kanunun çıkarılma gerekçeleri arasında da yer alan uluslararası normlara, özellikle de ILO normlarına uygunluk açısından isabetli ise de bunların söz konusu normlar dikkate alındığında yeterli olduğundan söz etmek mümkün değildir.^[36] Çünkü ILO nezdinde ve öğretide eleştirilen birtakım yasaklar hala vardır. Belirtmek gerekir ki; grev hakkı ve yasaklarına ilişkin ILO'nun açık bir sözleşme hükmü veya tavsiye kararı yoktur. Ancak ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi, grev hakkının iki durumda yasaklanabileceğini veya sınırlandırabileceğini kabul etmektedir. Bunlardan ilki, kesintiye uğraması halinde halkın yaşamını, kişisel güvenliğini veya nüfusun tamamının veya bir kısmının sağlığını tehlikeye sokma sonucunu doğuracak esaslı hizmetler, ikincisi ise devlet adına otorite icra eden kamu görevlilerinin çalıştığı kamu hizmetleridir.^[37]

[34] Tankut Centel, "Grev Yasak ve Sınırlamalarına Topluca Bakış," *TİSK Akademi*, no. 1, (2013): 8; Uşan ve Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 338; Sümer, *İş Hukuku*, 304; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 561.

[35] Burcu Ezer, *Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016), 131; Aktay, Arıcı ve Senyen-Kaplan, *İş Hukuku*, 596; Centel, "Grev Yasak ve Sınırlamaları", 8.

[36] Caniklioğlu, "Grevin Ertelenmesi," 300; Güney ve Aslanova, "Grev Yasakları," 262.

[37] Gülsevil Alpagut, "Çalışma Yaşamına İlişkin Anayasal Değişikliklere Genel Bakış," *Çimento İşveren Dergisi* 24, no. 4 (Temmuz 2010): 13; Murat Özveri, *Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar*, (İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları,

Konuya ilişkin uluslararası hukuk incelendiğinde çeşitli farklılıklar görülmektedir. Alman Hukukunda iş mücadelesini düzenleyen belli bir kanun hükmü yoktur. Bu nedenle grev hakkına ilişkin değerlendirmeler Federal İş Mahkemesinin kararları ile Federal Anayasa Mahkemesinin kararlarına göre yapılmaktadır.^[38] Federal Mahkemelerin kararlarıyla esaslı hizmetlerde grev yapılamayacağı belirtilmiş olsa da esaslı hizmetlerin ne olacağı hakkında tartışmalar bulunmaktadır.^[39] İngiliz Hukukunda grev hakkıyla ilgili anayasal bir güvence ve herhangi bir kanun düzenlemesi yoktur. İngiliz Hukukunun (Common Law) temelini içtihatların oluşturması nedeniyle grev hakkına ilişkin değerlendirmeler de yine içtihat kararlarıyla yapılmaktadır.^[40] Dolayısıyla grev yasağı da bu içtihatlar ile değerlendirilir.

A) SÜREKLİ GREV VE LOKAVT YASAKLARI

Sürekli grev yasakları, kanunda öngörülen işler ve işyerleri açısından belirli bir süre veya karara bağlı olmadan grev kararı alınması ve uygulanmasının yasak olmasını ifade eder.^[41] Sürekli grev ve lokavt yasağının bulunduğu işyerleri için yapılmak istenen toplu iş sözleşmeleri açısından toplu görüşme ve arabuluculuk aşamaları normal şekilde işleyecektir. Ancak arabuluculuk safhası anlaşmazlık ile sonuçlanırsa artık grev yoluna değil, zorunlu tahkim yoluna gidilecektir (STİSK m.51/1).^[42]

2012), 152; Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 439; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 560-561; Güney ve Aslanova, "Grev Yasakları," 267.

[38] Reinhard Richardi, "Alman İş Hukukunda İş Mücadelesi Araçlarında Eşitlik," Çev. Öner Eyrenci, *İş Hukuku Dergisi* 2, no.1: 17; Caniklioğlu, "Grevin Ertelenmesi," 301; Ulucan, "Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları," 282.

[39] Esaslı hizmet değerlendirmesi için bakınız: Harald Schliemann, "Streik in der Daseinsvorsorge," RdA 2012, no. 1, 15 vd. (<https://beck-online.beck.de/Dokumen.t?vpath=bibdata%2Fzeits%2Frda%2F2012%2Fcont%2Frda.2012.14.1.htm&anchor=Y-300-Z-RDA-B-2012-S-14-N-1>).

[40] Aysen Tokol, *Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket*, (Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi, 1993), 63.

[41] Sümer, *İş Hukuku*, 285; Uşan ve Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 320.

[42] "Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Uyuşmazlığın her safhasında

ILO eleştirileri karşısında daraltılan grev ve lokavt yasaklarına ilişkin 6356 sayılı Kanun m. 62/1'e göre: "Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımını ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; (...) Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınınca yürütülen itfaiye (...) ve hastanelerde grev ve lokavt yapılmaz." Görüldüğü gibi kanun maddesi grev ve lokavtın yasak olduğu işleri ve işyerlerini tek tek saymıştır.^[43]

Daha önce bu fıkra da yer alan bankacılık ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde bulunan grev ve lokavt yasakları, kamu düzeni ve toplum hayatını doğrudan etkileyen nitelikte olmadığı ve ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil ettiği gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir.^[44] Ana-

taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir." Yargıtay HGK, E.2020/189, K.2020/888, 17.11.2020.

[43] Detaylı bilgi için bakınız: Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 561 vd.

[44] "... 235. Grevin yasaklanabileceği işler ve işyerleri geniş toplum kesimlerini ilgilendiren ve yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleridir. Buna göre kesilmesi halinde toplumun ciddi ölçüde zarara uğrayabileceği yaşamsal nitelikteki hizmetler, insan sağlığını, milli savunma ve güvenliği ilgilendiren işler için grev ve lokavt yasaklanabilecektir. İptali istenen 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, milli 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. ...

239. 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 hakkının sınırlandırılmasının 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

yasa Mahkemesi de bu kararıyla daha özgürlükçü bir tutum sergileyerek ILO kriterlerine uygun bir adım atmıştır. Ancak yine de yeterli bir gelişme değildir. Çünkü yukarıda da açıkladığımız üzere ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi grev ve lokavtın sadece kamu görevlerinde ve esaslı hizmetlerde olması durumunda yasaklanabileceğini kabul etmektedir. ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi yayımladığı bir raporda grev hakkı ile ilgili temel bir çerçeve çizmiştir. Bu rapora göre; radyo-televizyon, maden, petrol, genel ulaştırma, limanlar, soğutma, bankacılık, otel, bilgisayar hizmetleri, inşaat, mağazalar, otomotiv, parklar, uçak onarım, metal sektörü, gıda temin ve dağıtım, devlet matbaaları, eğitim, kamuya ait alkol, tuz ve şehir içi ulaştırma, tütün tekelleri, posta, darphane hizmetleri temel hizmetlerden değildir ve grev yasağı kapsamına alınamaz.^[45] Ancak yine bu raporda; hastaneler, elektrik üretimi, dağıtım hizmetleri, şehir suyu şebeke hizmetleri ve telefon hizmetleri temel hizmetler olarak nitelendirmiştir.^[46] Bu nedenle de 6356 sayılı Kanunda belirtilen cenaze işleri ve mezarlıklar, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımını ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri esaslı hizmetler olarak değerlendirilmemelidir.^[47] Dolayısıyla bu hizmetlere getirilen grev yasakları ILO kriterlerine aykırılık teşkil etmektedir.

2822 sayılı Mülga Kanunda yer alan noter hizmetleri, aşı ve serum imal eden işyerleri, hastane dışındaki klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerleri ile huzur evlerinde grev ve lokavt yasakları 6356 sayılı Kanun ile kaldırılmıştır. Yine bu Kanun'da "*Savaş halinde, genel ve kısmi seferberlik süresince grev ve lokavt yapılamaz.*" denilmiştir. Bu düzenleme 6356 sayılı Kanun'da yer almamıştır. Ancak böyle bir düzenlemenin Kanun'da yer almaması unutkanlık olarak değerlendirilmemelidir. Çünkü söz konusu haller her ne kadar yasak kapsamında yer almasa da Cumhurbaşkanıya milli

ölçüsüz bir müdahale olduğu açıktır..." Anayasa Mahkemesinin 22.10.2014 tarihli ve E.2013/1, K.2014/161 sayılı Kararı, RG, 11.11.2015, 29529.

[45] Freedom of Association, "Digest of Decisions And Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO", (2006), 120-121 (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf).

[46] Freedom of Association, 120.

[47] Özveri, *Sendikal Haklar*, 153.

güvenliği bozucu durumlarda atmış gün süre ile grev ve lokavtı erteleme yetkisi tanınmıştır (STİSK m.63/1).^[48]

Son olarak belirtmek gerekir ki hukukumuzda 6356 sayılı Kanunda belirtilen grev yasaklarının dışında özel bazı kanunlarda da grev yasaklarına yer verilmiştir.^[49] Bu bağlamda hukukumuzda düzenlenen diğer grev yasağı 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanununda^[50] öngörülmüştür. Gerçekten anılan kanun uyarınca kurulan ve faaliyet gösteren borsalar ve teşkilatlanmış diğer pazar yerleri, merkezî takas kuruluşları, merkezî saklama kuruluşları ile MKK (Merkezî Kayıt Kuruluşu Anonim Şirketi) tarafından yürütülen hizmetlerde grev ve lokavt yapılamaz (m.137/2). Diğer bir grev yasağı da 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun'da^[51] düzenlenmiştir. Bu Kanun'a göre, özel güvenlik görevlileri greve katılamaz ve lokavt nedeniyle işten uzaklaştırılmazlar (m.17 ve 18).

B) GEÇİCİ GREV VE LOKAVT YASAKLARI

Geçici grev yasakları, grev hakkının kullanılmasının geçici olarak önlendiği ve geçici yasağın ortadan kalkmasıyla birlikte grev hakkının tekrar kullanılabilirdiği hallerdir.^[52] Geçici grev ve lokavt yasağının bulunduğu hallerde grev yapılamaz, yapılmakta olan greve devam edilemez. Bu dönem içinde grev

[48] Nüvit Gerek, "6356 Sayılı Kanunun Grev Ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler," *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 24, no.6, (2013): 5; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, 7. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019), 704; Centel, "Grev Yasak ve Sınırlamaları," 17-18, Güney ve Aslanova, "Grev Yasakları," 264; Çopuroğlu, "Grev ve Lokavt," 31.

[49] Daha önce 3218 sayılı ve 6.6.1985 tarihli Serbest Bölgeler Kanunu'nun (RG, 15.6.1985, 18785) geçici birinci maddesinde serbest bölgelerde faaliyete başlayan işyerlerinde on yıl boyunca grev ve lokavt yapılamayacağı hükmü yer almaktaydı. Bu hüküm, 3.8.2002 tarih ve 4771 sayılı Kanunla (RG, 9.8.2002, 24841) yürürlükten kaldırılmıştır.

[50] RG, 30.12.2012, 28513.

[51] RG, 26.6.2004, 25504.

[52] Centel, "Grev Yasak ve Sınırlamaları," 10; Sümer, *İş Hukuku*, 274; Narmanlıoğlu, *Grev*, 184; Uşan ve Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 321.

kararı alınmasında yasal bir engel yoktur.^[53] Ancak alınan grev kararının uygulanması bu dönem içinde mümkün değildir. 6356 sayılı Kanun'da geçici grev yasakları; genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olayları ve yurt içindeki seyir halinde bulunan ulaştırma araçları için düzenlenmiştir.

1- Genel Hayatı Önemli Ölçüde Etkileyen Doğa Olayları

6356 sayılı Kanuna göre, “Cumhurbaşkanı, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavt yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir.” (m.62/2). Eski kanunda Bakanlar Kuruluna verilen bu yetki, 6356 sayılı Kanun ile Cumhurbaşkanına tanınmıştır. Ancak belirtmek gerekir ki, grev ve lokavtın yasaklanmasına gerekçe olarak gösterilen durum, gerçekten genel hayatı önemli derecede etkileyecek bir durum olmalıdır. Deprem, sel, toprak kayması gibi durumlar genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarına örnek olarak verilebilir.^[54]

Cumhurbaşkanına verilen bu yetki ile “gerekli gördüğü işyerlerinde” grev hakkı ve lokavt yasaklamasının Kanunda belirtilen herhangi bir objektif ölçütü yoktur.^[55] Bu nedenle Cumhurbaşkanı, keyfi bir kullanım ile Anayasal hak olan grev hakkı ve lokavtın engellenmesine sebep olabilir. Ayrıca Cumhurbaşkanınca getirilen geçici nitelikteki yasağın kaldırılma işleminin nasıl olacağı da Kanunda belirtilmemiştir. Yasağın kalkması için yeni bir Cumhurbaşkanı kararı mı gereklidir yoksa genel hayatı önemli derecede etkileyecek durum ortadan kalktığında yasak da kendiliğinden ortadan kalkacak mıdır belli değildir. Dolayısıyla Kanun maddesinin bu eksiklikleri giderilerek yeniden düzenlenmesi daha doğru olacaktır. Ancak belirtmek

[53] Seza Reisoğlu, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, (Ankara: Ayyıldız Matbaası, 1986), 288 vd.; Sümer, *İş Hukuku*, 286. Aksi yönde görüş: Güney ve Aslanova, “Grev Yasakları,” 263.

[54] A. Murat Demircioğlu, “Türk İş Hukukunda Grev Hakkına İdari Tasarruflarla Müdahale,” *İş Hukuku Dergisi* 1, no. 2, (Nisan-Haziran, 1991): 183; Caniklioğlu, “Grevin Ertelenmesi”, 305; Centel, “Grev Yasak ve Sınırlamaları,” 10; Sümer, *İş Hukuku*, 286; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 568; Göktaş ve Yılmaz, *Kanun Şerhi*, 1107.

[55] Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 568.

gerekir ki, Cumhurbaşkanının grev hakkı ve lokavtı geçici olarak yasaklama kararı idari bir karar olduğu için her zaman yargı yoluna başvurulabilir.^[56]

2- Yurt İçi Ulaşım Araçlarının Seyirleri

Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz (m.62/3). Bu yasak yolculuk süresiyle sınırlıdır.^[57] Sözü edilen araçların yurt içindeki varış noktalarına ulaşmalarıyla birlikte grev yasağı ortadan kalkar. Bu yasağın ortaya çıkması için herhangi bir makam veya merciin kararına ya da onayına ihtiyaç yoktur.

Henüz yarı yoldayken ulaştırma aracında grev yapılmasının üçüncü kişiler için zarara yol açabileceği ve özellikle henüz gideceği yere varmamış yolcuları olumsuz etkileyebileceği göz önüne alınarak söz konusu yasak getirilmiştir.^[58] Ayrıca belirtelim ki bu yasak yalnız insan taşımacılığını değil, hayvan ve eşya taşımacılığını da kapsamaktadır. Kanunda bu konuda herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır. Dolayısıyla hayvan ya da eşya taşıyan ulaştırma araçları da varma yerine ulaşıncaya kadar grev yapamazlar.^[59]

3- Grev Ertelemesi

Grev erteleme her ne kadar 6356 sayılı Kanunda özel olarak düzenlenmiş olsa da aslında grev ve lokavt yasağı olarak da karşımıza çıkmaktadır. Çünkü Kanundaki grev ertelemeğine ilişkin hükmüne baktığımızda, belirtilen durumların varlığında grev veya lokavtın uygulanması yasaklanmaktadır. Bu hükme 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*

[56] Erhan Tural, “Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Uluslararası Belgelerde Görünümü,” *TAAD* 4, no. 15 (Ekim, 2013): 442; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 569-570; Sümer, *Uygulamalar*, 704.

[57] Caniklioğlu, “Grevin Ertelenmesi,” 312.

[58] Günay, *Grev ve Lokavt Hukuku*, 785; Caniklioğlu, “Grevin Ertelenmesi,” 312; Güney ve Aslanova, “Grev Yasakları,” 264.

[59] Narmanlioğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 662; Narmanlioğlu, *Grev*, 193; Günay, *Grev ve Lokavt Hukuku*, 786.

süresi, kararın yayımı tarihinde başlar.” (m.63/1). Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere ortada karar alınmış veya uygulanmaya başlanmış kanuni bir grev veya lokavtın olması gerekir.^[60] Aksi takdirde grev ertelemesinden söz edilemez. Ayrıca ortada grev veya lokavtın ertelenmesini gerektirecek, genel sağlığı ve milli güvenliği bozacak bir neden olmalıdır ve bu neden ölçülülük ilkesi kapsamında değerlendirilmelidir.^[61] Erteleme süresi içinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı veya belirleyeceği bir arabulucu (m.60/7) uyuşmazlığın çözümü için her türlü çabayı gösterir. Ayrıca taraflar uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilirler (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).

Cumhurbaşkanının erteleme kararına karşı Danıştay’da yürütmenin durdurulması talebiyle iptal davası açılabilir. Erteleme atmış gün içinde Cumhurbaşkanı tarafından kaldırılır veya Danıştay tarafından grevi erteleme kararının yürütülmesinin durdurulması kararı verilirse ya da erteleme iptal edilirse bu tarihten itibaren atmış gün içerisinde ve karşı tarafa en az altı işgünü önceden bildirimde bulunulursa, grev veya lokavt uygulamasına belirtilen tarihte başlanır.^[62]

[60] Caniklioğlu, “Grevin Ertelenmesi,” 308; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 593; Göktaş ve Yılmaz, *Kanun Şerhi*, 1100.

[61] Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 593 vd.; Göktaş ve Yılmaz, *Kanun Şerhi*, 1100; Caniklioğlu, “Grevin Ertelenmesi,” 310.

[62] Uşan ve Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 322; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 597.

SONUÇ

Anayasa ile güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerden olan grev hakkı ve lokavt mutlak ve sınırsız bir hak değildir. Bazı durumlarda grev sadece işverenlerin ekonomik çıkarlarını değil; üçüncü şahısların güvenlik, sağlık gibi korunması gereken haklı menfaatlerini veya kamu yararını da ağır olarak zedeleyebilir. İşte bu gibi durumlarda grevin ve dolayısıyla da greve bağlı bir hak olan lokavtın yasaklanması gündeme gelir. Ancak Anayasa m.13'te belirtildiği üzere, *“Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz.”* Dolayısıyla grev hakkı ve lokavta getirilen yasaklar bu hükme uygun olarak getirilmelidir. Aksi takdirde getirilen yasaklar Anayasaya aykırı nitelikte olur. Ayrıca grev ve lokavt yasakları uluslararası nitelikteki ILO kriterlerine uygun olmalıdır. Bu nedenle Sendika Özgürlüğü Komitesi kriterleri dikkate alındığında, grev ve lokavt yasakları ancak kamu görevlerinde ve esaslı hizmetlerde getirilmelidir.

Lokavtın greve bağlı kullanılabilen bir hak olması nedeniyle grev için getirilen yasaklar lokavt için de uygulanacaktır. Grev ve lokavt yasakları sürekli olabilecekleri gibi geçici nitelikte de olabilirler. Sürekli grev yasakları 6356 sayılı Kanunun m.62/1'de gösterilen işler ve işyerleri için düzenlenmiştir. Geçici grev yasakları ise aynı maddenin 2. ve 3. fıkralarında öngörülen; genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olayları ve yurt içindeki seyir halinde bulunan ulaştırma araçları için düzenlenmiştir.

6356 sayılı Kanundaki düzenlemeleri incelediğimizde, özellikle ILO normlarına uygun olarak grev ve lokavt yasakları azaltılmıştır. Ancak yine de bu azalmanın yeterli olduğunu söyleyemeyiz. Kanımızca, kamu kuruluşu niteliğindeki iş yerlerinde söz konusu olan grev ve lokavt yasaklarının da kaldırılması gerekir. Çünkü bu işyerlerinde çalışan işçilerin de menfaatlerini korumak için Anayasal bir hak olan grev hakkını kullanmaları gerekir. Ayrıca genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleşmesi durumunda grev ve lokavtın Cumhurbaşkanı tarafından yasaklanması, Anayasa m.13'te belirtilen *“kanunilik ilkesine”* uygun düşmemektedir. Dolayısıyla bu noktalarda yapılacak değişikliklerle grev hakkı ve lokavt, ILO normlarına ve uluslararası düzenlemelere uygun olarak daha özgür bir şekilde kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- Aktay, Nizamettin, Kadir Arıcı ve Emine Tuncay Senyen-Kaplan. *İş Hukuku*. Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara: Gazi Kitapevi, 2013.
- Akyiğit, Ercan. *Toplu İş Hukuku*. 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- Alpagut, Gülsevil. “Çalışma Yaşamına İlişkin Anayasal Değişikliklere Genel Bakış.” *Çimento İşveren Dergisi* 24, no. 4 (Temmuz 2010): 8-25.
- Bedük, Mehmet Nusret. “Toplu Hak Uyuşmazlığı Halinde İşçinin Yargısal Yollara Başvurma Hakkı.” *Terazi Hukuk Dergisi* 13, no. 147 (2018): 14-23.
- Caniklioğlu, Nurşen. “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi.” *Çalışma ve Toplum Dergisi* 39, no. 4 (2013): 289-316.
- Centel, Tankut. “Grev Yasak ve Sınırlamalarına Topluca Bakış.” *TISK Akademi*, no. 1, (2013): 6-21.
- Çelik, Nuri. *İş Hukuku Dersleri*. Yenilenmiş 26. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat. *İş Hukuku Dersleri*, 31. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018.
- Çopuroğlu, Çağlar. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Grev ve Lokavta İlişkin Düzenlemeleri.” *TISK Akademi*, no. 2 (2013): 28-49.
- Demircioğlu, A. Murat. “Türk İş Hukukunda Grev Hakkına İdari Tasarruflarla Müdahale.” *İş Hukuku Dergisi* 1, no. 2, (Nisan-Haziran, 1991): 165-199.
- Doğan, Sevil. “Toplu Eylem Hakkı ve Siyasi Grev Bağlamında Bir Yargıtay Kararı İncelemesi.” *Çalışma ve Toplum Dergisi* 40, no. 1 (2014): 304-334.
- Ekmekçi, Ömer. *Toplu İş Hukuku Dersleri*. 4. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022.
- Ezer, Burcu. *Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016.

Freedom of Association. "Digest of Decisions And Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO." (2006), (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf).

Gerek, Nüvit. "6356 Sayılı Kanununun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler." *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 24, no.6, (1993): 1-14.

Göktaş, Seracettin ve Gökhan Yılmaz. *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.

Gülmez, Mesut. "Toplu Eylem Hakkına Dahil Protesto Grevleri, Yasa Dışı Grev Değildir." *Çalışma ve Toplum Dergisi* 43, no. 4 (2014): 233-256.

Günay, Cevdet İlhan. *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2017.

Günay, Cevdet İlhan. *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku*. Ankara: Turhan Kitapevi, 1999.

Güney, Alptekin ve Kemale Aslanova. "Türk Hukuku'nda Grev Yasakları ve ILO Normları." *Çalışma ve Toplum Dergisi* 40, (2014): 257-272.

Kabakçı, Mahmut. *Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt*. İstanbul: EMO Yayıncılık, 2004.

Kandemir, Murat. "Olağanüstü Yönetim Usullerinin Grev ve Lokavt Hakkına Etkisi." *Kamu-İş* 9, no. 4, (2008): 19-37.

Manav Özdemir, A. Eda. *Türk Hukukunda Grevin İş Sözleşmesine Etkisi*. Ankara: Turhan Kitapevi, 2016.

Narmanlıoğlu, Ünal. *Grev*. Ankara: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 1990.

Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku II. Toplu İş İlişkileri*, 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016.

Oğuzman, Mustafa Kemal. *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkisi I*. 4. Baskı, İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1987.

Özveri, Murat. *Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar*. İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları, 2012.

- Reisoğlu, Seza. *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*. Ankara: Ayyıldız Matbaası, 1986.
- Richard, Reinhard. “Alman İş Hukukunda İş Mücadelesi Araçlarında Eşitlik.” Çev. Öner Eyrenci, *İş Hukuku Dergisi* 2, no.1: 17-29.
- Schliemann, Harald. “Streik in der Daseinsvorsorge.” RdA 2012, no. 1, 14-26 (<https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Fzeits%2Frd%2F2012%2Fcont%2Frd.2012.14.1.htm&anchor=Y-300-Z-RDA-B-2012-S-14-N-1>).
- Sur, Melda. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda Grev Hakkı.” *Sicil İHD*, no. 28, (Aralık 2012): 163-171.
- Sur, Melda. “Lokavt Kavramı ve Bazı Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi.” *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 47, no. 1, (Prof. Dr. Gündüz ÖKÇÜN’e Armağan, 1992): 139-151.
- Sur, Melda. *İş Hukuku Toplu İlişkiler*. Gözden Geçirilmiş-Güncelleştirilmiş 8. Bası, Ankara: Turhan Kitapevi, 2019.
- Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku Uygulamaları*. 7. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.
- Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku*. Gözden Geçirilmiş 25. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020.
- Tokol, Aysen. *Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi, 1993.
- Tuncay, Aziz Can ve Burcu Savaş Kutsal. *Toplu İş Hukuku*. 7. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019.
- Tural, Erhan. “Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Uluslararası Belgelerde Görünümü.” *TAAD* 4, no. 15 (Ekim, 2013): 431-460.
- Ulucan, Devrim. “Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları.” *Çalışma ve Toplum Dergisi* 39, no. 4 (2013): 275-288.
- Uşan, Mehmet Fatih ve Canan Erdoğan. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.