

## **TÜRK HUKUKUNDA KANUNİ GREVE KATILMA SERBESTİSİ VE KANUNİ GREVDE TARAFLARIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

*Arş. Gör. Dr. Aslı NANEÇİ ARICI\**

### **ÖZET**

Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı çözüm yolları ile çözümlenememesi durumunda iş mücadelesine yönelik çözüm yollarına başvurulur. Bu doğrultuda grev, işçilerin işveren üzerinde baskı meydana getirmek üzere iş uyuşmazlıklarının çözümünün sağlanması amacıyla başvuru olan mücadeleye araçtır. İşçiler işyerinde uygulanmakta olan greve katılıp katılmamakta serbesttirler. Greve katılmaya zorlanamazlar. Bununla birlikte grev halinde greve katılan ya da katılmayan işçiler, işveren ve sendika açısından birtakım hak ve yükümlülükler doğmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, kanuni grev halinde işçilerin greve katılma serbestilerinin açıklanması kanuni grevde tarafların hak ve yükümlülüklerinin tespit edilmesidir.

**Anahtar Kelimeler:** Grev, İşçi, İşveren, İşçi sendikası.

---

\* Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD.

**ABSTRACT**

In the event that collective labor disputes can not be resolved through peaceful means of solving, it is sought a solution to the business challenge. In this sense, the strike is a means of struggle for the resolution of labor disputes in order to bring pressure on the employers. Workers are free to participate in the strike being applied at the workplace. They can not be forced to participate. However, some rights and obligations arise in terms of workers, employers and trade unions who have or do not participate in the strike. The aim of this study is to determine the rights and obligations of the statutory striking parties to disclose the freedom of workers to join the strike in the case of a statutory strike.

**Key words:** Strike, Worker, Employer, Workers' Union.

## **Giriş**

Kanuni grev halinde tarafların hak ve yükümlülüklerini işçiler, işveren ve sendika açısından ayrı ayrı incelemekte fayda vardır. İşçiler açısından greve katılan işçiler, greve katılmayan işçiler ve greve katılmayan işçiler için ayrı ayrı hak ve yükümlülükler doğmaktadır. Bir işyerinde grevin uygulanmaya başlanması ile birlikte işçiler işyerinden ayrılmak zorundadırlar. Kanun koyucu bu hüküm ile greve katılan işçiler ile işyerinin ilişkisinin kesilmesi ve işçilerin işyerine zarar verme ihtimallerinin ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır. İşveren, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler ancak kendi işlerinde çalışabilir. Bu işçilere greve katılan işçilerin işleri yaptırılamaz. Grev sırasında işyerinde zorunlu olarak çalışanlar dışında çalışmış olanlar toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar. Greve karar vermiş sendikanın grev uygulanan işyerine grev gözcüsü koyma yetkisi bulunmaktadır. Ayrıca sendikanın grevi sona erdirmeye kararı alma yetkisi bulunmaktadır.

### **A. Greve Katılma Serbestisi**

Grevin başlamasıyla birlikte işçiler greve katılabilirler. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, işçilere greve katılıp katılmama serbestisi tanımıştır<sup>1</sup>. İşçiler isterlerse greve katılırlar, greve katılmak istemezlerse işyerinde çalışmaya devam edebilirler.

İşçiler çalıştıkları işyerinde uygulanan greve katılmak zorunda değildir. İşçinin greve katılma hakkı vardır fakat bunu kullanıp kullanmaması kendi arzusuna kalmıştır. Bu kural, grev kararını alan işçi sendikasının üyesi olan işçiler açısından da geçerlidir. Sendikanın işçileri greve zorlama hakkı bulun-

---

1 Ünal **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 2. B., İzmir 2013, s. 711; A. Can **Tuncay/Burcu Savaş Kutsal**, Toplu İş Hukuku, 4. B., İstanbul 2015, s. 385.

mamaktadır<sup>2</sup>. Çünkü demokrasilerde grev bir özgürlüktür. İşçiler işverenlerle olan ekonomik ve sosyal ilişkilerini düzeltmek amacıyla grev yaparlar. Fakat işçiler greve katılmaya zorlanamazlar. Buna olumsuz grev özgürlüğü denilmektedir. Olumsuz grev özgürlüğü, hukukumuzda Anayasa'nın 54. maddesinde "greve katılmayanların işyerinde çalışmaları greve katılanlar tarafından hiçbir şekilde engellenemez" hükmüyle ve 6356 sayılı Kanun'un 64. maddesindeki "greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez" hükmüyle ifade edilmiştir.

Kanun'da bu konuda açık bir hüküm bulunmamakla birlikte greve sadece grev kararı alan sendikanın üyeleri değil, sendika üyesi olmayan işçiler de katılabilirler. Bu durum, Kanun'a aykırı sayılmaz. Kanun'da greve katılacaklara yönelik olarak sendika üyeleri yerine işçilerden söz edilmiş olmasından bunu anlamaktayız<sup>3</sup>. Yargıtay da işçinin işyerinde başlatılan greve katılması için sendika üyesi olmasının gerekmediğini ifade etmiştir<sup>4</sup>.

STİSK' da bu konuda açık bir hüküm bulunmamasına rağmen, öğretideki baskın görüşe göre, işçi, greve grev başladığı andan itibaren katılabileceği gibi önce greve katılıp sonra vazgeçerek işyerinde çalışmak isteyebilir. Fakat grev kararının uygulamaya koyulduğu zaman greve katılmayan bir işçi daha sonra vazgeçerek greve katılamaz. İşçi, grevin başladığı tarihte kararını verip greve katılmalıdır<sup>5</sup>. Aynı görüşe göre, STİSK'nun 64. maddedeki greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin çalışmalarının engellenmeyeceğini ifade eden hükümden önceden greve katılanların daha sonra grevden vazgeçerek çalışmaya başlamalarının kabul edilebileceği fakat bunun tersinin yani işçinin başlangıçta greve katılmayıp sonradan istediği bir zaman greve katılması gibi

2 **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 711-712; M. Çağlar **Özdemir**, "İş Mücadelesine Katılmayan İşçilerin Hukuki Durumları", Kamu-İş, C. 7, S. 2, 2003, s. 15.

3 Nuri **Çelik**/Nurşen **Caniklioğlu**/Talat **Canbolat**, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 28. B., İstanbul 2015, s. 672.

4 **Y9HD**; 2006/1570, 2006/4778, 27.02.2006, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

5 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 671.

bir durumun kabul edilmeyeceği anlaşılmalıdır<sup>6</sup>. Diğer bir görüşe göre ise, Kanun'da açık bir hüküm bulunmamasına karşılık, işçinin greve sonradan katılma hakkının bulunmaması, grev hakkının sınırlandırılmasına neden olmaktadır<sup>7</sup>. Bir diğer görüşe göre ise, konuya ilişkin bir kanun boşluğu bulunduğuna göre, sorun anayasa ile korunan grev hakkı ve iş mücadelesi araçlarında eşitlik ilkele-ri uyarınca çözümlenmelidir<sup>8</sup>.

Yargıtay ise konuyla ilgili olarak şu şekilde karar vermiştir. “Dairemiz uygulamasına göre, işçinin işyerinde başlatılan greve katılması için sendika üyesi olması gerekmezse de grev uygulamasının başladığı tarihte greve katılmayan veya greve katılıp sonradan vazgeçerek işyerinde çalışan işçi sonradan greve katılamaz. Aksi halde işverence iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir. Somut olayda da davacı işçi, 11.02.2005 tarihi itibarıyla başlanmış olan greve sonradan katılarak 24.02.2005 tarihinden grev kararının kaldırıldığı 14.03.2005 tarihine kadar çalışmamış olup iş sözleşmesinin davalı işverence devamsızlık nedeniyle feshi haklı nedene dayanmaktadır. Bu durumda davacının işe iade isteminin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır”<sup>9</sup>.

Yargıtay'ın başka bir kararına göre de grevin işyerinde uygulanmasına başladığı tarihte greve katılmayan veya greve katılmaktan vazgeçerek işyerinde çalışan bir işçi daha sonra greve katılamaz<sup>10</sup>. Yargıtay'ın ilk görüşü benimsediğini söyleyebiliriz.

6 **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 713; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 385; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 671.

7 Zeynep **Özkul**, Türk Anayasal Düzeninde ve Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmelerinde Grev Hakkı, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2011, s. 157.

8 Mustafa **Alp**, “Grev Sonradan Katılmanın Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 6, Haziran 2007, s. 146.

9 **Y9HD**; 2006/1570, 2006/4778, 27.02.2006, **Alp**, “Grev Sonradan Katılma”, s. 143.

10 **Y9HD**; 1993/1714, 1993/13599, 23.09.1993, Cevdet İlhan **Günay**, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara 1999, s. 822.

Olumsuz grev özgürlüğüne dayanarak greve katılmayan ilgili işçi sendikasının üyesi olan işçiye sendika, tüzüğünde yer alan yaptırımları uygulayabilir. İlgili işçi sendikasının üyesi olmayan ve greve katılmayan işçiye söz konusu yaptırımlar da uygulanmaz<sup>11</sup>.

İşveren, grev esnasında greve katılmayıp çalışmak isteyen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir. Bu hüküm eski Kanun'da açık olarak vurgulanmamaktaydı. İşçiler açısından grev kararı verilmesinde değişiklik yaratabilecek bir hükümdür<sup>12</sup>. İşveren, bu yetkisini greve katılmayan bütün işçiler için kullanmalıdır. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştıran işveren, bu işçileri ancak kendi işlerinde çalıştırabilir ve bunlara greve katılan işçilerin işlerini yaptırılmaz (STİSK. m. 68/II).

Uygulamada bazı işverenlerin greve katılmayan işçilere ödül olarak grev primi verdiklerine rastlanmaktadır. Mevzuatımızda bu uygulamanın hukuken aykırı olduğuna ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Fakat işveren tarafından bu ödeme grev esnasında yapılmayıp grev sona erdikten sonra yerine getirilmek istenirse, diğer işçiler de işverenin eşit davranma borcu gereği söz konusu ödemelerin kendilerine de yapılmasını işverenden talep edebilirler<sup>13</sup>.

Grevin usulünce başlatılacağı bildirilen tarihte, hiçbir işyeri işçisinin greve katılmaması halinde grevin başladığından söz edilemeyeceği için bu tarihten sonraki günlerde işlerini bırakan işçilerin greve katılan işçi sayılmaları mümkün değildir<sup>14</sup>.

6356 sayılı Kanun'un 66/I. maddesine göre, grev hakkından vazgeçmeye ya da bu hakkın sınırlandırılmasına ilişkin olarak iş sözleşmelerine konula-

11 A. Murat **Demircioğlu/Tankut Centel**, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 18. B., İstanbul 2015, s. 355; **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 713.

12 Kadir **Arıcı**, "Toplu İş Uyuşmazlıkları, Grev, Lokavt ve Yüksek Hakem Kurulu", 2. Didim Toplantısı, Birinci Yılında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Uluslararası Sendikal Örgütler Sempozyumu, Ekim 2013, Ankara, s. 106.

13 **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 365.

14 **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 716.

cağ hükümler geçersizdir. İş sözleşmelerine, işçilerin grev hakkından vazgeçebilmeleri şeklinde hüküm konulması batıl olduğundan, greve katılmaktan dolayı da işçiler cezalandırılmazlar. Toplu iş sözleşmesinin süresi sona erdikten sonra yapılan bir iş sözleşmesinde grev hakkından vazgeçildiğine ilişkin olarak bir hükme yer verilemez. Bu şekilde bir hükme yer verilse bile söz konusu hüküm geçersiz olacağından, tarafları bağlamaz<sup>15</sup>.

## **B. Kanuni Grevede Tarafların Hak ve Yükümlülükleri**

Grevin uygulanması taraflara haklar tanıdığı gibi birtakım yükümlülükler de yüklemektedir. Bu hak ve yükümlülükleri işçiler, işveren ve sendika açısından ayrı ayrı incelemekte fayda vardır.

### **1. Kanuni Greve Katılan İşçilerin Hak ve Yükümlülükleri**

Kanuni greve katılan işçilerin işi bırakıp işyerinden ayrılmaları gerekmektedir. Bu işçiler, grev esnasında başka bir işverenin yanında çalışamazlar. Greve katılan işçiler grev sona erince işlerinin başına dönerler.

#### **a. Greve Katılan İşçinin İşini Bırakma Zorunluluğu**

İşçilerin greve katılıp katılmama hususunda serbestlerinin bulunmasına rağmen greve katılmışlarsa işlerini bırakmaları gerekmektedir. Bu konuda serbesti bulunmamaktadır. İşçiler, greve katılmak istiyorlarsa grev tarihinde işlerini bırakmak zorundadırlar. Usulüne göre bildirilen uygulama ya da başlama tarihinde işlerini bırakan işçiler, grev haklarını kullanmış olurlar, onların bu davranışları kanunen korunur. Bu tarihten sonra işlerini bırakan işçilerin davranışları ise grev olarak kabul edilemez. Fakat bu kuralın uygulanabilmesi için işçinin grevin uygulanacağı tarihte çalışacak durumda olması gerekmektedir. Örnek olarak, grevin uygulanacağı günde hasta ve bu sebeple de izinli olan

---

15 Cevdet İlhan **Günay**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Genişletilmiş 4. B., Ankara 2013, s. 425.

işçinin greve katılıp katılmama yolundaki tercihini çalışmayı engelleyen durumun ortadan kalktığı tarihten itibaren yapması gerekecektir<sup>16</sup>.

Grevin başlayacağı tarihten sonra greve katılmış olan işçilerin, grevden vazgeçip çalışmaya koyulmaları mümkündür fakat mazereti olanlar dışında, başlangıçta greve katılmayan işçilerin çalışmaktan vazgeçerek sonradan greve katılmaları mümkün değildir<sup>17</sup>.

Yargıtay, “Davacı, 20.03.1987-04.05.1987 tarihleri arasında raporlu kalmıştır. İşyerinde 30.03.1987 tarihinden itibaren yasal grev uygulamasına başlanmış ve bu grev uygulaması 17.06.1987 tarihine kadar sürmüştür. Davacı raporlu kaldığı süre için işverenden işçilik haklarını istemektedir. Ancak davacının grev uygulaması içinde kalan raporlu süre için işçilik haklarını isteyebilmesi için grev uygulamasına geçildiği sırada greve iştirak etmeyeceğini işverene bildirmesi ve raporun bitiminde de işverenin talebini kabul ederek raporun bitiminden sonra kendisini çalıştırmış olması gerekmektedir. Dosya içeriğinden davacının böyle bir istekte bulunduğu gerçekleşmediği gibi rapor bitiminden sonra çalıştırılmış olması da varit değildir. Bu durumda davanın reddine karar vermek gerekir”<sup>18</sup> şeklinde karar vererek işçinin grev uygulamasına geçildiği sırada greve iştirak etmeyeceğini işverene bildirmesi gerektiğini ifade etmiştir. Yargıtay, 1998 yılında verdiği başka bir kararında da aynı ifadeyi kullanmıştır<sup>19</sup>.

### **b. İşyerinden Ayrılma**

Kanun koyucu, greve katılan işçilerin işyeri ile temasını kesip ilerde ağır zararların ve istenmeyen durumların meydana gelmesini engellemek amacıyla, greve katılan işçilerin grevin başlaması ile birlikte işyerinden ayrılmaları gerektiğini düzenlemiştir. İşyerinin terk edilmesi, güvenlik açısından zorunlu-

16 **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 713; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 384.

17 **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 713.

18 **Y9HD**; 2255/4890, 29.05.1989, Ali Haydar **Karahacıoğlu**/Mustafa **Kılıçoğlu**, Kolektif İş Uyuşmazlıklarının Yargısal Çözümü, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 2822 sayılı TİS Grev ve Lokavt Kanunu Açıklamalı-İctihatlı, Ankara 1990, **Y9HD**; 2255/4890, 29.05.1989, s. 74.

19 **Y9HD**; 13975, 16401, 17.11.1998, **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 713.



dur. Aynı şekilde greve katılan işçilerin işyerine giriş ve çıkışı engellemeleri yasaktır (STİSK. m. 64/II). Eski düzenlemede grev sırasında işçilerin işyeri önünde topluluk oluşturmaları yasaklanmıştı. Bu yasağa 6356 sayılı Kanun'da yer verilmemiştir<sup>20</sup>.

İşyerinden ayrılma borcunun doğması için grev kararının alınmış bulunması yeterli değildir, grevin uygulamaya başlamış olması da gerekmektedir. Bu düzenlemenin amacı işyerindeki malların, makinelerin zarara uğramalarını engellemektir<sup>21</sup>.

İşçiler, grev esnasında işyerinin önünde giriş ve çıkış kapılarında birikmemelidirler<sup>22</sup>. Ayrıca STİSK. m. 64/I'e göre, greve katılmayan ya da katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez. 64. maddenin üçüncü fıkrasında da, grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamayacağı ifade edilmiştir. Yine dördüncü fıkrada da greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamayacağı ifade edilmektedir<sup>23</sup>. Bu

20 **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 386.

21 Kenan **Tunçomağ/Tankut Centel**, İş Hukukunun Esasları, 6. B., İstanbul 2013, s. 466; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 385; Haluk Hadi **Sümer**, İş Hukuku, 20. B., Konya 2015, s. 270; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 671; Cumhuriyet Sinan **Özdemir**, Yargı Kararları Doğrultusunda Sendikalar Kanunu Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, 2007, s. 492; Mustafa **Kılıçoğlu**, Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları, Ankara 1999, s. 479; Ercan **Güven/Ufuk Aydın**, İş Hukuku, Eskişehir 1998, s. 303; **Günay**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 810; Bülent **Küpeli/Metin Ürtiş**, Türk İş Hukukunda Grev, TÜRK-İş, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 1996, s. 109; **Demircioğlu/Centel**, s. 354; A. Nizamettin **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun İle 22.10.2014 tarihli Anayasa Mahkemesi iptal kararları işlenmiştir, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ekli, 1. B., Ankara 2015, s. 356.

22 **Demircioğlu/Centel**, s. 354; **Sümer**, s. 271; M. Kemal **Oğuzman**, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1964, s. 113; **Kılıçoğlu**, Sendikalar Hukuku, s. 479.

23 **Sümer**, s. 271; **Küpeli/Ürtiş**, s. 106.

hükümlerle greve katılmayıp işyerinde çalışmasını sürdüren işçilerin çalışma hürriyetleri korunmak istenmektedir<sup>24</sup>.

İşyerinden ayrılma zorunluluğuna rağmen, işyerini terk etmemekte direnen işçiler, mahallin en yüksek mülki amirinin emri ve güvenlik güçlerinin yardımı ile işyerinden çıkarılırlar. (STİSK. m. 74) Ayrıca söz konusu kişiler, STİSK. m. 78/1-h'ye göre idari para cezasına çarptırılırlar. Fakat grev sırasında işçilerin işyerini terk etmemeleri grevi kanun dışı greve dönüştürmez<sup>25</sup>.

Kanun, mahallin en büyük mülki amirlerine halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak, işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak tedbirleri alma yetkisi tanımıştır. Fakat bunların grev uygulanan işyerlerinde kamu düzeninin sağlanması için alacağı önlemler, kanuni grevin uygulanmasına engel olucu nitelikte olamaz.

### c. Çalışma Serbestîsi

İşçi sendikasının grev kararı alması ve bu grev kararını uygulamaya koyması halinde işyerinde çalışan bütün işçiler, greve katılmak zorunda değildir. 6356 sayılı Kanun, grev esnasında çalışma serbestîsini saklı tutmuştur. Sadece grev kararına uyarak işlerini bırakanlar greve katılan sayılırlar<sup>26</sup>. Grev katılmayanlar da çalışmaya devam edebilirler.

Yargıtay da bir kararında, işyerinde grev uygulaması yapılan işverenin greve katılmayan bir kısım işçileri çalıştırıp çalıştırmama konusunda serbest olduğunu ifade etmiştir<sup>27</sup>.

ILO Uzmanlar Komisyonu da greve katılmayan işçilerin işyerinde çalışabileceklerini fakat bunların grevci işçilere engellemede bulunamayacaklarını ifade etmiştir<sup>28</sup>.

24 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 679.

25 Tuncay/Savaş Kutsal, s. 385; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 672.

26 Tuncay/Savaş Kutsal, s. 386.

27 Y9HD, 1966/12273, 1966/11611, 15.12.1966, Can Şafak, Grev Kılavuzu, [http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=5537](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=5537), erişim tarihi 03.10.2011.

#### d. Greve Katılan İşçilerin Başka Bir İşte Çalışma Yasağı

Hukukumuzda, greve katılan işçilerin grev süresince başka bir işe girmeleri yasaktır. Kanuni grev sebebiyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, STİSK. m. 68/III c. 1-2'ye göre, grev süresince başka bir işverenin yanında çalışamazlar. Aksi takdirde, işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilir. Bu durumda işveren, STİSK. m. 68/I c.2'ye göre sözleşmesi feshedilen işçinin yerine yeni işçi alabilir. Buna karşılık, STİSK. m. 68/III c.3'e göre kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler, yasal haftalık çalışma süresini aşmamak suretiyle bu sırada başka bir işverenin işinde çalışabilirler. İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin<sup>29</sup> 6. maddesine göre, “işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır”. Buna göre haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak belirlendiği bir işyerinde çalışan işçinin 30 saat ve daha az süre ile çalışması durumunda haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak kaydıyla başka bir işverenin yanında çalışması mümkündür<sup>30</sup>. STİSK. m. 68/II ile getirilen bu hüküm, işçilerin part time çalışmalarını kolaylaştırma amacı taşımaktadır<sup>31</sup>.

Greve katılan işçilerin, grev süresince başka bir işverenin yanında çalışmak yerine bağımsız olarak para kazanmalarının mümkün olup olmadığı

28 Bernard **Germgon**/Alberto **Odero**/Horacia **Guido**, ILO Principles Concerning The Right To Strike, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_087987.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087987.pdf), erişim tarihi 31.10.2014, s. 30.

29 **RG.**, 06.04.2004, S. 25425.

30 **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s. 364; Murat **Şen**, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Grev ve Lokavt Konusunda Getirdiği Yenilikler”, Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen 30. Yılında Yeni Toplu İş Hukuku Düzeni Konferansı, Tebliğler ve Görüşler, İstanbul 2013, s. 123.

31 **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 398; A. Can **Tuncay**, “Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda 6356 sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler”, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Ankara Başkent Öğretmenevi, 20-21 Şubat 2013, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, s. 95; Nurşen **Caniklioğlu/Efe Yamakoğlu**, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısmi Süreli Çalışma”, Çimento İşveren, C. 27, S. 4, Temmuz 2013, s. 19; Melda **Sur**, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 2013/IV-39, s. 358.

2822 sayılı Kanun döneminde tartışmalı olmakla birlikte öğretilerdeki çoğunluk fikrine göre bu mümkün kabul ediliyordu<sup>32</sup>. Çoğunluk fikrine göre, söz konusu hükümde açık olarak işçilerin grev esnasında başka bir işverenin işinde çalışması yasaklanmış fakat bağımsız olarak gelir getirici bir iş yapmalarına engel getirilmemiştir<sup>33</sup>. 2822 sayılı Kanun m. 43’de işçilerin başka iş tutamayacaklarından söz edilirken, 6356 sayılı Kanun’da başka bir işverenin yanında çalışmaları engellenmiş, işçilerin grev esnasında bağımsız olarak çalışmaları ise mümkün kılınmıştır.

Fakat öğretilerdeki görüşe göre, greve katılan işçinin bağımsız çalışmasına imkân verilmesi grev hakkının özü ile çelişmektedir. Bundan dolayı, Kanun’daki bu değişiklik isabetli olmamıştır<sup>34</sup>. Bu görüşe katılmamaktayız. Kanımızca grev esnasında greve katılan işçilerin başka işverenin yanında çalışmaları kabul edilemez fakat kendilerinin bağımsız bir işte çalışmalarının ya da yakınlarının işlerine yardım etmelerinin engellenmemesi gerekmektedir. 6356 sayılı Kanun ile getirilen düzenleme yerindedir.

### **e. Greve Katılan İşçilerin Grev Sonunda İşe Başlama Borcu**

Greve katılan işçilerin grev süresince, iş sözleşmeleri devam ettiği için greve katılan işçiler grev sonunda işe başlamak zorundadırlar. İş sözleşmesindeki askı hali, grev sonunda ortadan kalkar. İş sözleşmesi, belirli süreli bir iş sözleşmesi ise sözleşme grevin bitiminden sonra kalan süre için devam eder.

Grev sonunda işveren, işçiyi işe başlatmak işçi de çalışmak zorundadır. Grev nedeniyle işveren işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapamaz. İşveren greve katılan işçiyi daha önce kazandığı haklarını yitirmeden grev sonunda ça-

32 **Tunçomağ/Centel**, s. 467.

33 **Sümer**, s. 271; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 399; **Caniklioğlu/Yamakoğlu**, s. 20; **Sur**, “Uluslararası Normlar”, s. 358; **Aktay**, *Toplu İş Hukuku*, s. 356; **Aktay**, *Toplu İş Hukuku*, s. 363; **Şen**, s. 123.

34 **Gülsevil Alpagut**, “6356 sayılı Yasa’nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi –Uluslararası Normlara Uyum”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 9, Y. 2012, S. 35, s. 53.

lıştırmazsa ya da borçlarına uygun olarak davranmazsa temerrüde düşmüş sayılır<sup>35</sup>.

İşçi grev sonunda işyerinde çalışmaya devam etmek istemiyorsa, iş sözleşmesini feshetmelidir. Fakat grev sona erdiği halde, işçiler iş sözleşmelerini feshetmeksizin aralarında anlaşarak ya da sendikanın aldığı karara uyarak işe başlamazlarsa bu durum, kanun dışı grev olarak kabul edilebilir. Böyle bir durum söz konusu değilse, işçilerin toplu olarak işlerine dönmemelerine işçilerin işlerine devamsızlığına ilişkin hükümlerin uygulanması gerekmektedir<sup>36</sup>.

## **2. Kanuni Greve Katılmayan İşçilerin Hak ve Yükümlülükleri**

Daha önce de açıkladığımız üzere, işçiler greve katılıp katılmamakta serbesttir. İşçi, greve katılmayıp bu esnada işyerinde çalışabilir. Greve katılmayan işçilerin sendika üyesi ya da sendikasız olmalarının bir önemi yoktur. Fakat taraf sendika üyesi olan ve greve katılmayan işçilere, sendikanın disiplin yaptırımını uygulama yetkisi olabilir.

İşçi, kararını grevin başladığı tarihte vermiş olmalıdır. STİSK. m. 64/I'e göre işveren, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir. Fakat işveren, greve katılmayan işçilerin bir kısmını çalıştırıp bir kısmını çalıştırmama yoluna gidemez. İşçilere karşı eşit hareket etmek zorundadır. Aynı şekilde kanuni greve katılmayan ya da katılmaktan vazgeçtikleri halde grev nedeniyle işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerin iş sözleşmeleri grev süresi içinde askıda kalır (STİSK. m. 67/I).

Ayrıca STİSK. m. 68/II'ye göre greve katılmayan ya da katılmaktan vazgeçen işçiler işverence ancak kendi işlerinde çalıştırılabilirler. Bu işçilere greve katılan işçilerin işleri yaptırılamaz.

35 **Tunçomağ/Centel**, s. 467.

36 **Tunçomağ/Centel**, s. 469; **Algun Çifter**, "Türk Hukukunda Hizmet Akdinin Yasal Grev Süresince Askıda Olmasının Sonuçları", AÜEHFD, C.VI, S. 1-4, 2002, s. 241.

Yargıtay bir kararında, grev sırasında işyerinde çalışan işçilerin daha önce yaptıkları işler araştırılarak greve çıkan işçilerin işini yapıp yapmadıklarının belirlenmesi gerektiğini ifade etmiştir<sup>37</sup>.

İşverenin kanuni yetkisini kullanarak greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri grev süresi içerisinde çalıştırmaması lokavt teşkil etmez<sup>38</sup>.

STİSK. m. 39/VIII'de işyerinde uygulanmakta olan kanuni greve katılmamanın yaptırımı düzenlenmiştir. Buna göre işyerinde grev esnasında zorunlu olarak çalışanların dışında, çalışmış olanlar grev sonrasında yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar. Fakat toplu iş sözleşmelerine bu hükmün aksine hüküm konulabilecektir<sup>39</sup>.

Greve katılmayan ve taraf sendika üyesi olmayan işçilerin ise, dayanışma aidatı ödemek suretiyle bile toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri mümkün değildir<sup>40</sup>.

Greve katılmayan işçi, ilgili sendikaya üye olsun olmasın fark etmez, grev sonucunda imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır (STİSK. m. 39/8).

İşyerinde grev oylaması yapılmış olması halinde greve evet sonucunun çıkması durumunda grev oylamasını talep eden işçiler, eğer greve katılırlarsa grev sonucu imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar. Bu işçiler, greve hayır oyu kullanmış olsalar bile, sonuç değişmez, önemli olan greve katılıp katılmamadır.

37 **Y9HD**; 1996/1838, 1996/1713, 08.02.1996, **Günay**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 854.

38 **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 707; **Sümer**, s. 272.

39 **İlhan Doğan**, "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 19, Eylül 2010, s. 102; **İbrahim Subaşı**, "Sendikalı Olmayan veya Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 14, Haziran 2009, s. 183; **Talat Canbolat**, "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler", Kamu-İş, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, C. 6, S. 4, 2002, s. 189.

40 **Sümer**, s. 272.

Greve katılmayan işçilerin, toplu iş sözleşmesinden yararlanamamalarının nedeni grev esnasında işyerinde çalışıp, hiçbir zorluk çekmeyen işçilerin, greve katılarak birtakım zorluklarla karşılaşan işçilerle, eşit işleme tabi tutulmamaları gerektiğidir<sup>41</sup>.

Burada önemli bir nokta da şudur ki, 6356 sayılı Kanun m. 69/VIII hükmü, greve katılmamayı değil grev esnasında işyerinde çalışmış olmayı toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya engel saymaktadır.

6356 sayılı Kanun'un 39. maddesinin sekizinci fıkrasından, toplu iş sözleşmelerinin greve katılmamış işçilerin de söz konusu sözleşmeden yararlanabilecekleri şeklinde bir hüküm taşıyabileceği anlaşılmaktadır. Bu şekilde bir hüküm varsa, işçi, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir. Bu durumda işçi, taraf işçi sendikasının üyesi ise üyelik aidatı ödemeye devam eder. İlgili işçi sendikasının üyesi değilse, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için 6356 sayılı Kanun'un 39/IV. maddesine göre, dayanışma aidatı ödemesi gerekmektedir. Aynı şekilde greve katılmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinin teşmili yoluyla da sözleşmeden yararlanmaları mümkündür<sup>42</sup>.

Yargıtay'a göre de greve katılmayarak çalışanlar ayırık kural olmadıkça toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar. Toplu iş sözleşmesinde ayırık kural varsa sözleşmeden yararlanabilirler<sup>43</sup>.

### **3. Kanuni Greve Katılmayan İşçilerin Hak ve Yükümlülükleri**

Grev, geçici bir iş mücadelesi aracı olduğundan, grev sonunda işyerinin işçilerin çalışmalarını devam ettirebilecekleri şekilde olması gerekmektedir<sup>44</sup>. İşyerlerinde bazı işlerin durması, grev sona erdikten sonra da işyerini çalışamaz

41 **Günay**, İş ve Sosyal Güvenlik, s. 425; **Doğan**, s. 102; **Subaşı**, s. 183; **Canbolat**, s. 189. **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 386; **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 708; **Günay**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 819.

42 **Günay**, İş ve Sosyal Güvenlik, s. 425.

43 **Y9HD**; 1990/4193, 1990/7051, 11.06.1990, **Günay** Toplu İş Sözleşmesi, s. 828.

44 **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 709; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s. 359.

duruma getirebilmektedir. Söz konusu işlerin yapılmaması nedeniyle işyerinin güvenliği zarar görebilir<sup>45</sup>. Böylelikle grev sonrasında işçiler, işverenler ve ülke ekonomisinin mümkün olduğunca az zarar görmesi düşünülmüştür. Bu sebeple, grev sonrasında işyerinin faaliyetini devam ettirmesini sağlamak amacıyla bir kısım işçilerin greve katılamayacağı öngörülmüştür<sup>46</sup>.

Grev sırasında, bazı işçiler işyerinde çalışmak zorunda kalabilirler. 2822 sayılı Kanun'da iki maddede düzenlenen hüküm, 6356 sayılı Kanun'da tek maddede düzenlenmiştir. 6356 sayılı Kanun'un 65. maddesine göre, hiçbir surette üretim ve satışa yönelik olmamak kaydı ile, niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını; işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyanın, gereçlerin, ham madde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını; hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi kanuni grev sırasında çalışmaya işveren de bunları çalıştırmaya mecburdur. Grev dışında kalacak işçilerin yedekler dahil niteliği ve sayısı işveren veya işveren vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren altı iş günü içerisinde işyerinde yazı ile ilan edilir ve bu ilanın bir örneği toplu görüşmede taraf olan işçi sendikasına tebliğ edilir. Bu tebliğden itibaren altı iş günü içinde<sup>47</sup> işçi sendikası iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itirazda bulunmazsa ilan hükümleri kesinleşir. İtiraz halinde mahkeme altı iş günü içinde karar verir bu karar kesindir (STİSK. m. 65/II). Yargıtay da grev ve

45 A. Nizamettin **Aktay**/Kadir **Arıcı**/Emine Tuncay **Kaplan Senyen**, İş Hukuku, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Yenilenmiş 6. B., Ankara 2013, s. 605; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s. 359.

46 **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 709; Mustafa **Kılıçoğlu**, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Yargıtay Uygulaması En Son İçtihatlar, 1. B., Ankara 2013, s. 359; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 672; A. Nizamettin **Aktay**, Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları, Şeker İş Yayınları, No:65, Ankara 1990, s. 100; **Demircioğlu/Centel**, s. 360; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s. 359.

47 Yargıtay da "Toplu sözleşme görüşmelerinin başlamasını izleyen altı işgünü içinde işveren tarafından açıklanması gereken grev-lokavta katılamayacak işçiler listesine, işçi sendikası, altı işgünü içinde İş Mahkemesi nezdinde itiraz edebilir. Mahkeme dosyasına ne zaman girdiği belli olmayan tarihsiz dilekçe bu nedenle dikkate alınmaz", şeklinde karar vererek altı iş günü içinde itiraz edilmesi gerektiğini belirtmiştir. **Y9HD**, 1992/11220, 1992/9228, 07.09.1992, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.



lokavta katılamayacak işçilerin tespitine ilişkin mahkeme kararının kesin olduğunu ifade etmiştir<sup>48</sup>.

STİSK m. 65 hükmü ile bir yandan grev esnasında işyerinin düzenini ve güvenliğini korumak diğer yandan da grevden kaynaklanacak birtakım zararları önlemek amaçlanmıştır<sup>49</sup>.

Kanun koyucu, ayrıca greve katılamayacak işçilerin nasıl belirleneceklerini de göstermiştir. İşverenin, burada greve katılamayacak işçi kadrosunu geniş tutarak grevin etkisini hafifletme amacı güdebileceği söylenebilir. Fakat bir görüşe göre, hükümde açık olarak ifade edilen üretim ve satışa yönelik olmama kaydı ifadesi ve greve katılamayacak işçi kadrosunun geniş tutulması halinde işverenin grev esnasında söz konusu işçilere ücret ödemeye devam edecek olması işveren üzerinde caydırıcı etki yapacaktır<sup>50</sup>.

Greve katılamayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanuni süre içinde tespit edilmemişse, işveren veya işçi sendikası, çalışacak işçi sayısının tespitini süre geçtikten sonra da görevli makamdan talep edebilir. Görevli makam, bu tespiti en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ eder. Gerekli hallerde görevli makam, bu tespiti resen yapabilir. Bu tespite karşı taraflardan her biri iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme kararı kesinidir. Grevin uygulanacağı dönemde hangi işçilerin işyerinde çalışmaya devam edecekleri görevli makam tarafından grevin Müdürlüğe bildirilmesinden itibaren üç iş günü içinde resen tespit edilerek ilgili işçilere ve işverene yazı ile bildirilir. O işyerinde çalışan ve toplu görüşmeye taraf olan işçi sendikasının ve şubesinin yöneticileri işçiler bu hükme tabi tutulamazlar. İşveren, greve katılamayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışmayanların yerine görevli makamın yazılı izni ile yeni işçi alabilir (STİSK. m. 65/IV). İşletme toplu iş sözleş-

48 **Y9HD**; 6255/17741, 16.10.1997, **Narmanhoğlu**, *Toplu İlişkiler*, s. 709.

49 **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 387; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 672.

50 **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 387; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 673; **Demircioğlu/Centel**, s. 360.

melerine ilişkin uyuşmazlıklarda görevli ve yetkili mahkeme işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bulunduğu, grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bağlı bulunduğu iş mahkemesi, eğer işyerleri farklı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanına giriyorsa Bakanlığın bulunduğu yerdeki yani Ankara İş Mahkemesi'dir (STİSK. m. 2/I-c, 79).

Grev esnasında çalışmak zorunda olan işçiler güvenlik görevlisi, elektrikçi, ocakçı, sekreter, veznedar gibi işyerinde her an hazır bulunmaları gereken işçilerdir<sup>51</sup>.

Grev esnasında işyerinde çalışmak zorunda olan işçileri, işveren çalıştırmama yoluna gidemez. İşveren, grev sırasında kanunen çalıştırması zorunlu işçileri çalıştırmazsa üç aydan bir yıla kadar hapis ve on beş bin liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkûm edileceği gibi, onların ücretlerini ödemek borcundan da kurtulamaz. İşverenin bu şekilde davranışı da işçilere iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı verir<sup>52</sup>. Aynı şekilde grev esnasında çalışmak zorunda olan işçilerin çalışmadan kaçınmaları halinde, iş sözleşmeleri işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilir ve bu şekilde işçiler, iş sözleşmelerinin sona ermesine bağlı işçilik haklarını kaybederler.

Grev esnasında işyerinde zorunlu olarak çalışan bu işçilerin iş sözleşmeleri, aynı şekilde devam eder. Grev sonucunda toplu iş sözleşmesi imzalanırsa, bu işçiler de toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. STİSK'nun 39. maddesinin 8. fıkrası, greve katılmayıp işyerinde çalışan işçileri kapsamına aldığından greve kanun gereği katılmayan işçiler, toplu iş sözleşmesinden aynen yararlanmaya devam ederler. Söz konusu işçiler, sendikaya üye değillerse bu durumda dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler<sup>53</sup>.

51 Tuncay/Savaş Kutsal, s. 388.

52 Narmanhoğlu, Toplu İlişkiler, s. 710; Demircioğlu/Centel, s. 360; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 386.

53 Demircioğlu/Centel, s. 361; Sümer, s. 273; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 386.

Ayrıca grev esnasında esas itibariyle geçici işçi çalıştırma yasağı olmasına rağmen, İş Kanunumuz STİSK. m. 65’de ifade edilen işlerde geçici işçi çalıştırılabilmesine imkan sağlamıştır<sup>54</sup>.

Greve katılma yasağına ilişkin bir düzenleme de 10.06.2004 tarihli ve 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun’un 17. maddesinde yer almıştır. Buna göre, özel güvenlik görevlilerinin greve katılamayacakları ifade edilmiştir<sup>55</sup>. Bu kişiler, görevleri dışında başka işte de çalıştırılmazlar (m. 16). Ayrıca bu kişiler, grev başladığında kamu güvenliğinin sağlanması yönünden 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu uyarınca mülki idare amirinin ve genel kolluk amirinin emrine girer ve verilecek görevleri yerine getirirler (m. 6).

İşverenin, greve katılamayacak işçiler belirlendikten ve bu işlem kesinleştikten ve hatta grev başladıktan sonra bu işçilerin sayılarının artırılmasını talep edip edemeyeceği tartışmalıdır. Yargıtay’a göre, greve katılamayacak işçiler belirlendikten ve kesinleştikten sonra ek tespit işlemi yapılması yasaya aykırıdır<sup>56</sup>. Öğretideki katıldığımız görüşe göre, greve katılamayacak işçilerin belirlenmesi kötüye kullanılmaya açık ve grevin etkisini zayıflatacak bir işlemdir. Ayrıca yine aynı görüşe göre, 65. madde hükmünde kullanılan ifade de emredicidir. İşveren bu tespiti yaparken de baştan hesabını doğru yapmalıdır. İşveren iradesini fesada uğratan bir hal olmadıkça, daha sonra bu tespiti değiştirememelidir<sup>57</sup>.

6356 sayılı Kanun, greve katılamayacak işçileri tespit yetkisini işverene vermiştir. 2822 sayılı Kanun’da yetki Bölge Müdürlüğü’ndeydi. Yetkinin işverene verilmesi, yerinde bir düzenleme olmuştur<sup>58</sup>.

---

54 **Sümer**, s. 273.

55 **Sümer**, s. 273.

56 **Y9HD**; 1246/1880, 22.02.2008, **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 389.

57 **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 389.

58 **Arıcı**, s. 106.

Yargıtay bir kararında, grev ve lokavta katılamayacak işçilerin tespitine ilişkin mahkeme kararının kesin olduğunu ifade etmiştir<sup>59</sup>.

ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi de kararlarında, grev esnasında makinelerin, ekipmanların ve insanların güvenliğinin emniyetinin sağlanması, kazaların önlenmesi için bir grup işçinin belirlenebileceğini ve bunların grev sırasında çalıştırılabileceklerini ifade etmektedir<sup>60</sup>.

#### 4. Kanuni Grev Kararını Alan Sendikanın Hak ve Yükümlülükleri

Grevin kanuna uygun olarak yönetilmemesinin sorumluluğu sendikanın üzerindedir. Bu çerçevede sendikanın bazı hakları ve yükümlülükleri bulunmaktadır.

##### a. Grev Gözcüsü Koyma

6356 sayılı Kanun'un 73. maddesine göre, grev ilan eden işçi sendikasının, cebir ve şiddet kullanmamak şartıyla kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine kendi üyeleri arasından, en çok dörder grev gözcüsü koyma hakkı bulunmaktadır. Grev gözcüleri, işyerine giriş çıkışlara engel olamazlar ve giren ve çıkanları kontrol amacıyla bile durduramazlar.

Grev gözcülerinin, grev kararını veren sendika tarafından görevlendirilmeleri gerekmektedir. Ayrıca grev gözcülüğünün yasal olabilmesi için yapılan grevin de yasal olması gerekmektedir. Kanun dışı bir grev nedeniyle seçilen kişilerin grev gözcülüğü yapmaları, kanuni olmaz. Grev gözcülerinin, grev kararını veren sendikanın üyeleri arasından seçilmeleri gerekmektedir<sup>61</sup>.

59 Y9HD; 1997/16255, 1997/17741, 16.10.1997, Günay, Toplu İş Sözleşmesi, s. 836.

60 Gernigon/Odero/Guido, s. 30.

61 Demircioğlu/Centel, s. 358; Narmanhoğlu, Toplu İlişkiler, s. 700; Kılıçoğlu, 6356 sayılı Sendikalar Kanunu, s. 384; Sümer, s. 273; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 680; Oğuzman, s. 123; Aktay, Toplu İş Sözleşmeleri, s. 102; Güven/Aydın, s. 310; Küpeli/Ürtiş, s. 99; Demircioğlu/Centel, s. 358; Nitekim Yargıtay, "grev gözcülerinin kolluğa veya savcılığa haber vermek için ve greve aykırı davranan işçileri de yine ilgili yerlere haber vermek için

Önceki Kanun döneminde grev gözcülerinin zorunlu ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağına ilişkin hükümler, Grev Gözcülerinin Zorunlu İhtiyaçlarının Karşılanması Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmişti. Fakat Grev Gözcülerinin Zorunlu İhtiyaçlarının Karşılanması Hakkında Yönetmelik, 12.09.2014 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır.

İşyerlerinde yapılan grevleri belirtmek için, grev yapılan işyerlerine “Bu işyerinde grev vardır” ibaresinin asılması doğaldır. Fakat bu konuda 6356 sayılı Kanun’da bir düzenlemeye yer verilmemiştir. 2822 sayılı Kanun döneminde grev yapılan işyerlerine ve bunların çevrelerine afiş, pankart gibi ilan vasıtalarını asmak ya da yazılar yazmak yasaklanmıştı. Grev gözcüsü olarak belirtilen sayıdan fazla gözcü koyanların, sendikanın mensubu olmadığı halde, grev gözcülüğü yapanların, işyerine giriş ve çıkışlara engel olan, giren ve çıkanları durduran grev gözcülerinin hapis cezası ile cezalandırılması yaptırım öngörülmüştü ve işyeri ve çevresinde grevciler ya da grev gözcüleri için işçiler ya da işçi sendikası kulübe, baraka ve çadır gibi barınma yerlerinin kurulamayacağı hükme bağlanmıştı. Grev gözcülerinin zorunlu ihtiyaçlarının karşılanması için alınacak tedbirler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan bir yönetmelikte belirtilmişti. Söz konusu hükümlerde yer alan yasaklara aykırı hareketlerde bulunanların hapis ve ağır para cezasına mahkûm edilecekleri öngörülmüştü<sup>62</sup>. Bu Yönetmelik 12.09.2014 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır. ILO Uzmanlar Komisyonu 2010 yılı raporlarında, grev sırasında grevci işçilerin veya grev gözcülerinin işyeri önüne baraka, çadır kurma eylemlerinin yasaklanmasının grev hakkına aşırı müdahale olarak değerlendirmiştir<sup>63</sup>. 6356 sayılı Kanun’da bu eylemler yasak kapsamında değildir. Grev hakkının özgür bir ortamda kullanılmasını sağlamak için bu eylemler yasak kapsamından çıkarılmış-

---

konulduğuna”, **Y9HD**; 337/31, 20.10.1967, işaret etmiştir, **Narmanlıoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 701.

62 **Günay**, İş ve Sosyal Güvenlik, s. 398.

63 **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 403.

tır<sup>64</sup>. Dolayısıyla başka kanunların hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla, işçiler işyeri çevresine greve ilişkin yazılar asabilecekler ve çadır gibi barınma vasıtaları kurabileceklerdir<sup>65</sup>. Fakat 6356 sayılı Kanun'da, söz konusu konular düzenlenmese de öğretilerdeki görüşe göre, grev hakkı kullanılırken Kanun'un amacına uygun tedbirlerin alınması gerekmektedir<sup>66</sup>. Gerçekten de, 6356 sayılı Kanun'un 74. maddesinin ilk fıkrasında "mahallin en büyük mülki amirleri halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak, işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak tedbirleri alır" hükmü yer almaktadır. İkinci fıkrada ise "grev ve lokavtın uygulanması sırasında mahallin en büyük mülki amirinin kamu düzenine ilişkin alacağı tedbirler kanuni bir grev ve lokavtın uygulanmasını engelleyici nitelik taşıyamaz" hükmüne yer verilmiştir. Ayrıca STİSK madde 78/I'e göre, işçi sendikasının üyesi olmayan grev gözcüleri ve STİSK madde 73'e aykırı hareket eden grev gözcüleri idari para cezası ile cezalandırılacaktır.

1963-1980 yıllarında uygulanan grevlerde, işyerlerine giriş ve çıkışlarda kötüye kullanımlar söz konusu olmuş ve ekonomik bir baskı aracı olması gere-

64 **Alpagut**, "6356 sayılı Yasa Hükümlerinin Değerlendirilmesi", s. 54; **Agah Kafkas**, "2821 sayılı Sendikalar ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu", TİSK İşveren Dergisi, Haziran 2008, s. 3; **Melda Sur**, "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Hakkında Değişiklik Çalışmaları ve Değerlendirilmesi", III. Çalışma Yaşamı Kongresi, Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları ve İş Mevzuatı, 3-4 Nisan 2010, AÜ ATAUM Salonu Ankara, s. 439; **Nüvit Gerek**, "6356 sayılı Kanunun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler", TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 24, S. 6, C. 25, S. 1-2, Mayıs-Ağustos-Kasım 2013, s. 11; **Melda Sur**, "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, 2013/IV-39, s. 357; **Melda Sur**, "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Grev Hakkı", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 28, Aralık 2012, s. 169; **Faruk Çelik**, "Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", Y. 18, S. 70, Nisan 2013, s. 17; **Mahmut Arslan**, "6356 sayılı Kanunla Yeni Bir Sürece Giren Endüstriyel İlişkiler Sistemimizin Gelişimi İçin Daha Fazla Çabaya İhtiyaç Var", Mercek, Y. 18, S. 70, Nisan 2013, s. 58; **A. Cengiz Gül**, "6356 sayılı Kanun İle Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz Yeni Bir Sürece Girmiştir", Mercek, Y. 18, S. 69, Ocak 2013, s. 76; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 680; **Ünal Narmanlıoğlu**, "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Yeni Hükümleri", İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi", Seminer 22 Aralık 2012, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul 2013, s. 108; **Şen**, s. 124.

65 **Şen**, s. 127.

66 **Günay**, İş ve Sosyal Güvenlik, s. 398.

ken grevler, politik ya da ideolojik eylemelere dönüşmüştür. Grev gözcüleri de genellikle bu olaylara karışmışlardır. 2822 sayılı Kanun döneminde bu faaliyetleri engellemek için çeşitli düzenlemeler yapılmıştı. 6356 sayılı Kanun'da da 2822 sayılı Kanundakine benzer düzenlemeler bulunmaktadır. Fakat bu düzenlemeler uygulamada fazla da başarılı olamamaktadır<sup>67</sup>.

ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi de kararlarında grev esnasında, grev gözcülerinin görevlendirilmesinin mümkün olabileceğini fakat grev gözcülerinin greve katılmayan işçilerin işyerinde çalışmalarına engel olamayacaklarını ifade etmektedir<sup>68</sup>.

#### **b. Grevi Yürütme**

Grev kararı alan işçi sendikasının grevi yönetme görevi söz konusudur. STİSK. m. 70/II'ye göre grevin yönetiminde kanuni sınırların dışına çıkılması halinde bundan işçi sendikası sorumludur. Yargıtay tarafından da belirtildiği gibi "sendika uygulama emrini verdiği grevin ayrıntılarıyla uygulanışı biçiminden sorumludur"<sup>69</sup>.

#### **c. Grevci İşçileri Mali Olarak Destekleme**

Greve katılan işçi, grev süresince ücretinden yoksun kalmaktadır. Bu sürede işçinin kendisinin ve ailesinin geçimini sağlaması için yardıma ihtiyacı vardır. İşte işçi sendikaları, grevci işçilere bu dönemde grev yardımı ya da grev tazminatı adları altında yardımlar yapabilirler. Bu yardımları genel olarak işçi sendikaları ya da grev komiteleri, sendika grev fonlarından sağlarlar<sup>70</sup>.

#### **d. Grevi Sona Erdirme Kararı Alma**

Grevi sona erdirmeye karar verme yetkisi de grev kararını alan işçi sendikasına aittir (STİSK. m. 75/I). İşçi sendikasının bu kararıyla grev sona erer.

---

67 Demircioğlu/Centel, s. 358.

68 Gernigon/Odero/Guido, s. 56.

69 Y4HD., 145/2060, 27.02.1976, Narmanhoğlu, Toplu İlişkiler, s. 699.

70 Tunçomağ/Centel, s. 470.

### e. Grev Nedeniyle Meydana Gelen Zararlardan Sorumluluk

Anayasa'nın 54. maddesinde ve 2822 sayılı TİSGLK'nun 47. maddesinin son fıkrasında grev esnasında, greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendikanın sorumlu olduğu öngörülmektedir<sup>71</sup>. Fakat bu hükümler eleştirilmekteydi<sup>72</sup>. Anayasamızın 54/III'de yer alan hüküm, 07.05.2010 tarih ve 5982 sayılı Kanun ile kaldırılmıştır. Bu doğrultuda 6356 sayılı Kanun'un 64. maddesi getirilmiştir. Buna göre, grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde neden olunan maddi zarardan sendika sorumludur. Yetkili işçi sendikasının kararı olmadan işçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan kusuru olan yönetici ya da işçi sorumludur<sup>73</sup>. Anayasa'nın 54. maddesinde yapılan değişikliklerle uyumlu olarak sendikanın sorumluluğu sadece kendi kusurlu hareketi ile verdiği zararları sınırlandırılmıştır<sup>74</sup>. Kasıtlı, kusurlu kişisel davranışlardan sendika tüzel kişiliğinin sorumlu tutulması, ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesi ile uyuşmadığı gerekçeyle kaldırılmıştır<sup>75</sup>.

71 **Küpelî/Ürtiş**, s. 101; **Metin Kutal**, "Toplu Pazarlık Sistemi Açısından Anayasa'da 5982 sayılı Yasa İle Yapılan Son Değişiklikler", *Mercek*, Y. 15, S. 59, Temmuz 2010, s. 22; **Demircioğlu/Centel**, s. 363; **Narmanhoğlu**, "Toplu İş Uyuşmazlıkları", s. 109; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 404.

72 **Narmanhoğlu**, *Toplu İlişkiler*, s. 704; **Narmanhoğlu**, "Toplu İş Uyuşmazlıkları", s. 109.

73 **Alpagut**, "6356 sayılı Yasa Hükümlerinin Değerlendirilmesi", s. 54; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 404; **Nihat Yüksel**, "Çalışma İlişkileri Açısından Anayasa Değişiklikleri", *TİSK İşveren Dergisi*, Mayıs 2010, s. 2; **Murat Yalçıntaş**, "Toplu İş Hukukuna İlişkin Yapılan Değişikliklerin Çalışma Barışını Zedeleyici Etkileri Olabileceği İhtimal Dahilindedir", *TİSK İşveren Dergisi*, Mayıs 2010, s. 1; **Erten Cilga**, "Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu İle İlgili Son Tasarı Taslağının Getirdikleri", *MESS İşveren Gazetesi*, Eylül 2011, s. 3; **Sur**, "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", s. 170; **Ali Kemal Sayın**, "Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı'nın Getirdikleri", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 26, Haziran 2012, s. 76; **Demircioğlu/Centel**, s. 363; **Narmanhoğlu**, "Toplu İş Uyuşmazlıkları", s. 109; **Şen**, s. 118.

74 **Şen**, s. 119.

75 **Tanıl Küçük**, "Anayasa Değişikliklerine Konu Olan Mevcut Hükümler Toplu İş İlişkileri Sistemimizin Taşıyıcı Direkleridir", *TİSK İşveren Dergisi*, Mayıs 2010, s. 2; **Cilga**, s. 3; **Sayın**, s. 76; **Faruk Çelik**, "Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", Y. 18, S. 70, Nisan 2013, s. 17; **Solmaz Coşkun**, "Türkiye'de Endüstriyel İlişkiler Nereye Gidiyor?", *Mercek*, Y. 15, S. 59, Temmuz 2010, s. 60; **Fevzi Demir**, "Anayasa Değişikliklerinin Toplu İş



Görüldüğü üzere, yeni düzenleme ile yöneticilerin bireysel kusurlarından kaynaklanan zararlardan bile yöneticilerin kendilerinin sorumlu olduğu düzenlenmiş, sendika sorumlu tutulmamıştır<sup>76</sup>. Ayrıca burada şunu da ifade etmekte fayda bulunmaktadır ki buradaki zarardan kastedilen işçilerin kusurlu davranışlarıyla işyerine verdikleri zarardır, yoksa grev sonucunda işyerinin çalışmamasından kaynaklanan zarar değildir<sup>77</sup>. Tabii ki grevle amaçlanan karşı tarafa bir ölçüde zarar vermektir. İşçilerin ifade ettiğimiz çerçevede dışarıda verdikleri zarardan dolayı, sendikaların sorumlu tutulması doğru değildir<sup>78</sup>. Fakat grev uygulanan işyerinde meydana gelen zararın mutlaka sendika üyesi işçiler tarafından yapılması şart değildir. Taraf sendika üyesi olmayan ya da başka bir sendika üyesi olan işçilerin grev sırasında verdiği zararlar da bu kapsama dâhildir<sup>79</sup>.

Kanımızca, 6356 sayılı Kanun'daki değişiklik yerindedir. Önceki düzenleme ceza hukukunun temel prensiplerine aykırıydı. Suçların şahsiliği prensibine uygun değildi<sup>80</sup>. Yeni düzenlemeye göre, grev kararını sendika tüzel kişiliği alırsa, doğan zarardan sendika sorumlu olacak, sendika tüzel kişiliğinin

---

Sözleşmesi Düzeni ve Sendikaların Geleceği Açısından Değerlendirilmesi”, Mercek, Y. 15, S. 59, Temmuz 2010, s. 71; A. Nizamettin **Aktay**, “TBMM’nin Kabul Ettiği Anayasa Değişikliklerinin Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri (2010)”, Mercek, Y. 15, S. 59, Temmuz 2010, s. 95; Salim **Uslu**, “Yeni Anayasa Demokrasi ve Hukuk Açısından Bir İlerlemedir”, Mercek, Y. 15, S. 59, Temmuz 2010, s. 102; Bülent **Pirler**, “Kalkınma, İstikrarsız Bir Çalışma Hayatı Üzerine Bina Edilemez”, Mercek, Y. 15, S. 59, Temmuz 2010, s. 116; Alpay **Hekimler**, “Anayasa Değişikliği Paketinin Türk Sendikacılığı Üzerine Muhtemel Etkileri”, Mercek, Y. 15, S. 59, Temmuz 2010, s. 131; Bekir **Uzun**, “Anayasa Değişiklik Kanunu”, Mercek, Y. 15, S. 59, Temmuz 2010, s. 137; İsmail **Bayar**, “2010 Sonbaharına Doğru Anayasa Değişikliği Çerçevesinde Sendikal Örgütlenme ve Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Manzara-i Umumiye”, Mercek, Y. 15, S. 59, s. 151; Anayasa’nın Toplu İş Hukukuna İlişkin Maddelerinde Yapılacak Değişikliklere İlişkin TİSK Görüş ve Önerileri, Mercek, Y. 15, S. 59, Temmuz 2010, s. 156; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s. 338.

76 **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 404; **Arıcı**, s. 106; **Sayın**, s. 76; **Narmanlıoğlu**, “Toplu İş Uyuşmazlıkları”, s. 109.

77 **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 404; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 682; **Demir**, “Anayasa Değişiklikleri”, s. 71.

78 **Hekimler**, s. 131.

79 **Demir**, s. 71.

80 **Arıcı**, s. 106; **Sayın**, s. 76; Toker **Dereli**, “Yeni Anayasa Değişiklikleri ve Uluslararası Sendika Özgürlüğü Normları”, Mercek, Y. 15, S. 59, Temmuz 2010, s. 29.

kararı olmadan bir zarar doğarsa bu zararı, zarara neden olanlar karşılayacaktır<sup>81</sup>.

Ayrıca bir sorumluluk hali de TCK'da düzenlenmiştir. 5237 sayılı TCK<sup>82</sup>'ya göre, grev hallerinde işverenlerin, işçilerin, sendika veya konfederasyonların maliki oldukları bina, tesis veya eşyaya zarar veren kişiler hakkında bir yıldan altı yıla kadar hapis cezası öngörmüştür (m. 152/e). Failin grevci işçi veya sendikalı olup olmamasının cezai sorumluluk açısından hiçbir önemi yoktur.

### **5. Kanuni Grevin Uygulamasında İşverenin Hak ve Yükümlülükleri**

Grev nedeniyle işveren açısından da birtakım hak ve yükümlülükler ortaya çıkmaktadır. Bunları şu şekilde inceleyebiliriz.

#### **a. Ücret Ödeme Açısından**

Grev süresince iş sözleşmesi askıda kaldığından, bunun doğal sonucu olarak bu sürede işçiye ücret ödenmez. Bu durum STİSK .m. 67/I ve III'de şu şekilde ifade edilmiştir “Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır. Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamaz”.

İş sözleşmesi karşılıklı bir sözleşme olduğundan, iş sözleşmesinin askıda kalması sırasında işçi iş görmediği için işverenin de ücret ödeme borcu söz

81 Arıcı, s. 106; Sayın, s. 76; Narmanlıoğlu, “Toplu İş Uyuşmazlıkları”, s. 109.

82 RG., 12.10.2004, S. 25611.

konusu değildir<sup>83</sup>. Fakat STİSK. m. 67/II'ye göre, işveren grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır. Ödemeyi yapacak personel de bunun için çalışmakla yükümlüdür. Aksi halde 65 inci maddenin beşinci fıkrası hükmü uygulanır. STİSK m. 65/V'e göre de işveren grev ve lokavta katılmayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışmayanların yerine görevli makamın yazılı izni ile yeni işçi alabilir. İşveren, 67. maddede öngörülen borcunu yerine getirmekten kaçınırsa Borçlar Kanunu'na göre temerrüde düşer. Bu durumda eğer işçinin ücreti peşin olarak ödeniyorsa, işçi aldığı ücretin çalışmadığı süreyi karşılayan kısmını sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre işverene iade etmek zorundadır (TBK. m. 77).

İşçilere yıl içinde birkaç defa ödenen prim, ikramiye gibi ödemelerin ödeme tarihi askı süresine denk gelirse bunlardan taahhuk etmiş olanların normal ödeme zamanında ödenmesi gerekmektedir. Fakat söz konusu ödemeler, yılda birkaç defa yapılıyor ve belirli çalışma süresine bağlı tutuluyor ise grev döneminde işçiler çalışmamış olacaklarından bu ödemelerden çalışılmamış günler için indirim yapılması gerekmektedir<sup>84</sup>.

Greve katılan işçilere, grev süresince ücret ödeneceğine ilişkin olarak iş sözleşmelerine ya da toplu iş sözleşmelerine hüküm konulursa söz konusu hüküm geçersiz sayılır. İşveren hukuken sorumlu olmamakla birlikte ödemede bulunmuşsa bunu sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre isteyebilir<sup>85</sup>.

Grev süresince işçiye asıl ücreti ödenmez fakat ücret eklerinin ödenip ödenmeyeceği noktasında bir ayrıma gitmemiz gerekmektedir. İşçinin iş görmesine zorunlu olarak bağlı olan ücret ekleri, grev esnasında ödenmez. Yollukları

---

83 **Tunçomağ/Centel**, s. 471; **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 718; Şükran **Ertürk**, İş Mücadelesinde Denge İlkesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, No: 95, İzmir 1999, s. 222; **Kılıçoğlu**, Sendikalar Hukuku, s. 484; **Demircioğlu/Centel**, s. 361; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 393.

84 **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 394; **Sümer**, s. 269.

85 **Tunçomağ/Centel**, s. 471; **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 719.

ve yemek yardımlarını bunlara örnek olarak gösterebiliriz. Fakat işin görülmesine bağlı olmayan edimlerden işçiler aksi kararlaştırılmamışsa, grev esnasında da yararlanmaya devam edebilirler. Örneğin, bir sabun fabrikası, çalıştırdığı işçilere altı ayda bir ürettiği sabunlardan vermeyi taahhüt etmişse, bunları verme zamanı greve rastlasa bile, grev sonunda bu sabun yardımlarının işçilere verilmesi gerekmektedir<sup>86</sup>.

Ödememesi gerektiği halde işveren, grevci işçilere grevde geçen sürenin ücretini ve sosyal yardımlarını öderse, bu durumda ancak Türk Borçlar Kanunu'nun 78. maddesinde ifade edilen borçlanılmamış edimin ifası kuralları gereği, ödemeyi hataen yaptığını ispat ederek geri alabilir<sup>87</sup>.

Ayrıca işverenin grev süresi içerisinde ücret ödeme yükümü bulunmadığından bu süre içinde ücretten sendika üyelik aidatı kesme yükümü de bulunmamaktadır<sup>88</sup>. Aynı şekilde grev esnasında ücret ödemesi yapılmadığından, işçinin ücretinden dayanışma aidatı kesintisi yapılması da mümkün değildir<sup>89</sup>.

İşçiye kanuni grev süresi içerisinde hafta tatili ücreti de ödenmez. Çünkü işçinin hafta tatili ücretine hak kazanabilmesi için hafta tatilinden önce İ. K. m. 63'de belirlenen iş günlerinde çalışmış olması gerekmektedir. Aynı şekilde işçiye kanuni grev dönemine rastlayan ulusal bayram ve genel tatil günleri için de ödeme yapılmaz<sup>90</sup>.

Grev hali, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu<sup>91</sup> anlamında işsizlik tanımına girmemektedir. Grev esnasında iş sözleşmesi sona ermediği, grev sebebiyle çalışmama da işsizlik anlamına gelmediğinden, greve katılan işçiler, işsiz-

---

86 **Tunçomağ/Centel**, s. 472.

87 **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 394.

88 **Tunçomağ/Centel**, s. 472-473; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 675; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 395.

89 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 675; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 395.

90 **Sümer**, s. 269; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 395; **Narmanlıoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 718; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 675; **Demircioğlu/Centel**, s. 361.

91 **RG.**, 08.09.1999, S. 23810.

lik ödeneğinden yararlanamazlar. Greve katılmak istemese de grev sebebiyle çalışamayan ya da çalıştırılmayan işçiler de işsizlik ödeneği alamazlar<sup>92</sup>.

Grev yapan işçinin askı süresi içerisinde ulusal bayram ve genel tatil ücretine hak kazanması da mümkün değildir<sup>93</sup>.

Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerin çalışma isteklerinin işveren tarafından kabul edilerek işyerinde çalışmalarına devam etmeleri halinde söz konusu işçilerin iş sözleşmeleri askıya alınmayacağından bunlar için yapılan ödeme ve kesintiler devam eder<sup>94</sup>.

Greve katılan işçiler grev süresince ücret isteme haklarını yitirirler. Fakat greve katılan işçi, sendikaya üyeyse üyesi bulunduğu sendika, ücretinin tümünü ya da bir kısmını öder. Sendikasız işçiler açısından böyle bir olanak bulunmamaktadır<sup>95</sup>.

#### **b. Yıllık Ücretli İzin Açısından**

Yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için öngörülen sürenin belirlenmesinde çalışılmış gibi sayılan süreleri düzenleyen İ. K. m. 55'de grevde geçen süreler yer verilmemiştir. Dolayısıyla kanuni grevde geçen süre, yıllık ücretli izin hakkının kazanılması için geçmesi gereken bir yıllık bekleme süresinin hesabında dikkate alınmayacaktır<sup>96</sup>.

Yargıtay bir kararında, yasal grev halinde hizmet akdinin askıda olduğunu ve yıllık izin hesabında bu sürenin dikkate alınmayacağını ifade etmiştir<sup>97</sup>.

İşçinin doğmuş olan yıllık ücretli izin hakkını grev esnasında kullanabilip kullanamayacağı, Kanun'da düzenlenmemiştir. İşçinin yıllık ücretli iznini

92 **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 396.

93 **Narmanhoğlu**, *Toplu İlişkiler*, s. 719; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 675; **Demircioğlu/Centel**, s. 361.

94 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 675.

95 **Tunçomağ/Centel**, s. 446.

96 **Sümer**, s. 270; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 675; **Ertürk**, s. 229; **Demircioğlu/Centel**, s. 361.

97 **Y9HD**; 1996/6578, 1996/8035, 30.09.1996, **Günay**, *Toplu İş Sözleşmesi*, s. 849.

kullanırken, grev başlamışsa, işçi izne devam edebilir ya da izni bırakıp greve de katılabilir. Kararı işçi verecek ve bu kararı da işverene bildirecektir. Bildirmezse, bu sürede izinli olarak kabul edilir, izin ücreti kendisine ödenir. Fakat bu anlatılanlar tabî ki kanuni grev durumu için geçerlidir<sup>98</sup>.

### c. Kıdem Tazminatı Açısından

STİSK. m. 67/III'de kanuni grevde geçen sürenin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmayacağı ifade edilmiştir. Bu Kanun hükmü, mutlak emredici niteliktedir bundan dolayı, toplu iş sözleşmelerine ya da iş sözleşmelerine bu hükme aykırı hüküm konulamayacaktır<sup>99</sup>.

Yargıtay bir kararında, bu durumu şu şekilde ifade etmiştir, “2822 sayılı Yasa'nın 42/5. maddesi uyarınca grev süresince hizmet akdi askıda kaldığından, bu süre kıdem tazminatı hesabında, dikkate alınmaz. Buna rağmen mahkemenin 12.03.1991-01.08.1991 tarihleri arasındaki grevde geçen süreyi kıdem tazminatı hesabında dikkate almış olması yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir”<sup>100</sup>

Yargıtay bir kararında da yine aynı şekilde greve katılan işçilerin hizmet akitlerinin askıya alındığından grevde geçen sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağını ifade etmiştir<sup>101</sup>.

Öğretide, Narmanlıoğlu bu hükmü eleştirmektedir. Grevde geçen sürenin, işçinin kıdem süresinden sayılmayacağına ilişkin kanun hükmünün, uygun olmadığını belirtmektedir. Yazar, grev esnasında iş sözleşmesinin sona ermediğini, askıda kaldığını bu sürenin de kıdemden sayılmamasının işçinin dayanağını Anayasa'da bulan bir hakkının kullanmasını engelleyeceğini, ileride alacağı kıdem tazminatından yoksun kalacağı düşüncesiyle işçinin grev hakkını kul-

98 Tuncay/Savaş Kutsal, s. 393; Sümer, s. 270; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 675.

99 Sümer, s. 270; Narmanlıoğlu, Toplu İlişkiler, s. 719; Ertürk, s. 228; Demircioğlu/Centel, s. 361.

100 Y9HD, 1994/08252, 1994/09106, 14.06.1994, Özdemir, Yargı Kararları, s. 503.

101 Y9HD; 1995/21657, 1995/32821, 24.10.1995, Günay, Toplu İş Sözleşmesi, s. 849.

lanmak istemeyeceğini, ifade etmektedir<sup>102</sup>. Kanımızca söz konusu görüş isabetlidir. Grev esnasında, iş sözleşmesi sona ermediği, devam ettiği için bu sürenin işçinin kıdeminden sayılması doğru olur. Fakat Kanun hükmü mutlak emredici nitelikte olduğundan, aksini söylememiz mümkün değildir.

#### **d. Sosyal Sigorta Hakları Açısından**

STİSK. m. 66/II'e göre, grev süresi içinde işçiler sosyal sigorta yardımlarından 5510 sayılı Kanun<sup>103</sup> hükümlerine göre yararlanmaya devam ederler. Bu da yeni bir düzenlemedir<sup>104</sup>. Grev, işçinin sigortalılık süresinin kesilmesine ya da durmasına neden olmaz<sup>105</sup>. Greve katılan işçiler, grev devam ettiği süre içerisinde de sigortalı olmaya devam ederler. Fakat söz konusu işçilerin 5510 sayılı Kanun'da ifade edilen prim ödemeye bağlı olan haklardan yararlanmaları daha önce ödemiş oldukları primlere bağlıdır. Grev sırasında işçilere ücret ödemesi yapılmadığından, bu süre içerisinde prim ödemesi de yapılmaz. Grev esnasında sigorta primi ödenmeyen günler, asgari bir prim ödenmesine bağlı olan, örneğin hastalık yardımlarından yararlanılması, yaşlılık malüllük aylığı bağlanması gibi haklardan yararlanmayı geciktirici bir etki yapar<sup>106</sup>.

Ayrıca 5510 sayılı Kanun m. 41/g'de grevde geçen süreleri borçlanabilme imkânı tanınmıştır. Bu şekilde borçlanılan süreler de uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalılık süresinden sayılmaktadır<sup>107</sup>. Aynı Kanun'un 67. maddesinde grev ve lokavt halinde genel sağlık sigortalılarının söz konusu maddede belirtilen şartlar aranmaksızın ve belirtilen sürelerin hesabında grev ve lokavt süreleri dikkate alınmaksızın sağlık yardımından yararlanmaları esas düzenlenmiştir.

---

102 Ünal **Narmanhoğlu**, "Kanuni Grevede Geçen Sürenin İşçinin Kıdeminden Sayılmayacağına İlişkin Hükümün Uygunsuzluğu", Prof. Dr. Mahmut Tevfik Birsal'e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir 2001, s. 288.

103 **RG.**, 16.06.2006, S. 26200.

104 **Narmanhoğlu**, "Toplu İş Uyuşmazlıkları", s. 110; **Sümer**, s. 270.

105 **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 396; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 675.

106 **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 396.

107 **Sümer**, s. 270.

### e. Konut Hakları Açısından

STİSK. m . 69'a göre işveren, kanuni grev süresi içerisinde greve katılan işçilerin oturdukları ve işveren tarafından sağlanan konutlardan çıkmalarını isteyemez. İşçiler, grev süresince konutlarıyla ilgili onarım, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma masrafları ile rayiç kirayı işverene ödemek zorundadırlar. Ayrıca işveren konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma işlerini bu süre içerisinde kısıtlayamaz. Fakat bu işlerin kanuni grev nedeniyle kısıntıya uğramış olanların devamı, işçiler tarafından istenmez<sup>108</sup>.

Grev esnasında, 69. madde hükmüne aykırı hareket eden işveren için önceki Kanunumuzda ceza öngörülmüştü. Fakat 6356 sayılı Kanun'da böyle bir düzenleme bulunmamaktadır. Ayrıca önceki Kanunumuz, greve katılan işçilerin, grev esnasında konutlarda oturma haklarını doksan günle sınırlandırmıştı. İşçiler o dönemde kirayı ödeyerek doksan gün konutlarda oturabilmekteydiler. Öğretide bu durum eleştirilmiştir<sup>109</sup>. 6356 sayılı Kanun, doksan günlük süre sınırlamasını ortadan kaldırmıştır<sup>110</sup>. 6356 sayılı Kanun'a göre, konutlarda oturan işçiler konutlarıyla ilgili onarım, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma giderleri ile rayiç kirayı işverene ödeyerek grev esnasında konutlarda oturmaya devam edebilirler<sup>111</sup>.

108 **Sümer**, s. 270; **Kılıçoğlu**, 6356 sayılı Sendikalar Kanunu, s. 371; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 678; **Aktay**, s. Toplu İş Sözleşmeleri, s. 102; **Özdemir**, Yargı Kararları, s. 505; **Kılıçoğlu**, Sendikalar Hukuku, s. 488; **Güven/Aydın**, s. 309; **Gerek**, s. 10; **Demircioğlu/Centel**, s. 362; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s. 364; **Narmanhoğlu**, "Toplu İş Uyuşmazlıkları", s. 108.

109 **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 402.

110 **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 402; **Kılıçoğlu**, 6356 sayılı Sendikalar Kanunu, s. 371; **Sümer**, s. 270; **Alpagut**, "6356 sayılı Yasa Hükümlerinin Değerlendirilmesi", s. 54; **Gerek**, s. 10; **Sur**, "Uluslararası Normlar", s. 358; **Sur**, "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", s. 169; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s. 364. **Narmanhoğlu**, "Toplu İş Uyuşmazlıkları", s. 108; **Şen**, s. 124.

111 **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 402; **Kılıçoğlu**, 6356 sayılı Sendikalar Kanunu, s. 371; **Sümer**, s. 270; **Alpagut**, "6356 sayılı Yasa Hükümlerinin Değerlendirilmesi", s. 54; **Gerek**, s. 10; **Sur**, "Uluslararası Normlar", s. 358; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 678; **Demircioğlu/Centel**, s. 362; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s. 364; **Narmanhoğlu**, "Toplu İş Uyuşmazlıkları", s. 108.



### **f. Greve Katılan İşçiler Yerine Başka İşçi Alma Yasağına Uygun Davranma**

STİSK. m. 68/I'e göre işveren, kanuni bir grev süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz ve başkalarını çalıştıramaz. Ancak greve katılmayacak işçilerden ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmeleri işveren tarafından feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilir. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, taraf sendikanın yazılı başvurusu halinde görevli makamca denetlenir. Ayrıca işçiyi geçici olarak devralan işveren, grev aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise işçi grev uygulaması sırasında çalıştırılmaz. İşveren işçisini grev süresi içerisinde kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır (İ. K. m. 7/V).

Kanun hükmüne göre, işveren grev sırasında dışarıdan geçici ya da sürekli işçi alamayacağı gibi greve katılanların yerine greve katılmayanları, greve katılmaktan sonradan vazgeçenleri ya da eş, çocuk gibi aile bireylerini, arkadaşlarını da çalıştıramaz. Fakat bu hükmün uygulanabilmesi için işyerinde işçilerin işlerinin belirli olması gerekmektedir. İşçilerin yaptıkları iş belirli değilse karışıklık ortaya çıkabilir.

Greve katılmayacak işçilerden iş sözleşmeleri haklı sebeple feshedilenlerin yerine işverenin yeni işçi alabilmesi Kanun'da saklı tutulmuştur.

İş sözleşmesinin askıda bulunduğu sürede işverenin işçi alamama, başkalarını çalıştırmama yükümlülüğü greve katılmayan ya da katılmaktan vazgeçen işçileri de kapsamaktadır. İşveren bu işçileri de ancak kendi işlerinde çalıştırabilir. Bunlara greve katılan işçilerin işlerini yaptırılmaz<sup>112</sup>.

Yargıtay 275 sayılı Kanun döneminde meydana gelen bir olayda, Manisa Belediyesi temizlik işçilerinin greve gitmeleri nedeniyle davalı mahalle hal-

112 **Narmanlıoğlu**, *Toplu İlişkiler*, s. 724; **Nurşen Caniklioğlu/Efe Yamakoğlu**, "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısmi Süreli Çalışma", *Çimento İşveren*, C. 27, S. 4, Temmuz 2013, s. 19; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 398; **Küpelî/Ürtiş**, s. 105.

kının, kendi imkanları ile ve başka kimseleri çalıştırmak suretiyle mahallelerinin temizliğini yapmış olmalarının, 15.7.1963 gün ve 275 sayılı Kanununun 27 nci maddesinin 2 nci bendinin uygulanmasını gerektirmeyeceğini, zira anılan bendeki yasağın, mahalle halkının değil, işveren Belediyenin kanuni grev süresi içinde, birinci bent gereğince hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları askıda kalmış olan işçilerin yerine hiç bir suretle daimi veya geçici olarak başka işçi alamaması veya başkalarını çalıştırmaması ile ilgili olduğunu, grev süresinde işçi alma yasağının ihlalinin söz konusu olmadığını ifade etmiştir<sup>113</sup>.

İşveren, yasağa rağmen, grev süresince yeni işçi alırsa bu işçilerle yapılan iş sözleşmeleri de geçerlidir. Fakat bu durum, grevin bitiminde greve katılan işçilere iş vermeme sonucunu doğurursa işveren bunun sonuçlarından sorumlu olur<sup>114</sup>. İşverenin greve katılan işçiler yerine işçi almış olması, greve katılan işçilerin grev bitiminde çalıştırılmamalarını haklı kılmaz.

Bu hükümler grevin bir baskı aracı olmasının sonucudur. Grev sırasında, işverenin greve katılan işçiler yerine başka işçi çalıştırmasına izin verilirse grevin işveren üzerinde baskı oluşturma imkânı ortadan kalkar. Aynı şekilde, grev yapan işçilere başka işte çalışmaları imkânı tanınırsa işçilerin ücret kaybına uğramaları ve baskı altında kalmaları da söz konusu olmaz<sup>115</sup>.

İşverenin greve katılan işçilerin yerine yeni işçi alması ya da onlar yerine başkalarını çalıştırması halinde işveren veya işveren vekili aldığı her bir işçiyle ilgili olarak beş yüz bin lira idari para cezasıyla cezalandırılır (STİSK. m. 78/1, i).

Hukukumuzda olduğu gibi, Belçika hukukuna göre de işveren grev yapan işçilerin yerine yeni işçi alamamakta ve grevci işçiler bu şekilde korunmak-

113 **HGK**; 1968/132, 1968/228, 03.04.1968, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

114 **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 725; **Caniklioğlu/Yamakoğlu**, s. 19.

115 **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 721.

tadır<sup>116</sup>. Güney Afrika'da da işveren grevci işçiler yerine yeni işçi alamamakta ve grevci işçileri grev yaptıkları sebebiyle işten çıkaramamaktadır<sup>117</sup>.

ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi de kararlarında grevci işçiler yerine yeni işçi alınmasının grev hakkının amacına uygun kullanımını engelleyeceğini belirtmiştir<sup>118</sup>.

### **g. Grev Sırasında İşyerini Kapatma**

Grev sırasında işyerinin işveren tarafından kapatılmasının hukuka uygun olup olmadığı tartışmalıdır. Grev, işçilere Anayasa ile tanınmış bir hak olduğu gibi aynı şekilde işyerini kapatma da işverene Anayasa ile tanınmış bir haktır. Fakat burada hangi amaçla yapıldığının tespit edilmesi gerekmektedir. İşveren, işyerinde faaliyeti sona erdirmek amacıyla mı işyerini kapatmış yoksa grevin etkisini sona erdirmek amacıyla mı işyerini kapatmış bunun tespit edilmesi gerekmektedir. Buna göre, işverenin grev sırasında işyerini kapatması bazı durumlarda ekonomik ya da haklı sebeplerle yapılabilir. Fakat bazen de işverenin bu davranışı, kanun dışı bir lokavt ya da lokavt hakkının kötüye kullanılması teşkil edebilir. İşverenin işyerini kapatma amacı, haklı sebeple yapılan bir iş tasfiyesi değil de uyuşmazlığı lehine çözmek için başvurulmuş bir baskı yöntemi niteliğini taşıyorsa, bu durumda bir kanun dışı lokavt hali vardır. Öğreti ve yargı kararları da bu görüşe yer vermektedir<sup>119</sup>.

Yargıtay kararında, toplu görüşmelerin anlaşmazlıkla sonuçlanmasından sonra arabulucu tutanağının tebliği sırasında işyerini kapatma eyleminin,

---

116 Arabella **Stewart/Mark Bell**, The Right to Strike: a Comparative Perspective, A study of national law in six EU states, Institute Briefing, The Institute Of Employment Rights, s. 11.

117 Kola O. **Odeku**, "An Overview of the Right to Strike Phenomenon in South Africa", Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome, Italy, Vol 5, No 3, March 2014, s. 699.

118 **Gernigon/Odero/Guido**, s. 47.

119 **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 395.

ilgili mercilere bildirilmiş olsa dahi, yasa dışı lokavtı oluşturduğunu ifade etmiştir<sup>120</sup>.

Yine Yargıtay, işverenin işyerindeki işçilerin tamamının sözleşmelerini feshederek işyerini kapattığı bir olayda, bu davranışın kanun dışı lokavt olarak mahkeme tarafından tespit edilmiş olması halinde, lokavt süresine isabet eden haklarının işçilere iş karşılığı olmaksızın ödeneceğini şu şekilde ifade etmiştir, “Davalı işveren çalıştırmakta olduğu tüm işçilerin iş akitlerini feshetmek suretiyle işyerini kapatmıştır. İşverenin bu davranışının kanunsuz lokavt olduğu mahkeme kararı ile saptanmıştır. Bu durumda hukuki hiçbir geçerliliği olmayan işyerini kapatma eyleminin dayanağı olan iş akitlerini feshetmenin de hukuki geçerliliğinden söz edilemez. Aksini düşünmek kötü niyetli işverene prim vermek olur. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 45. maddesinin son fıkrasında yasa dışı lokavtın yaptırımını olarak işçilerin lokavt süresine ait hizmet akdinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödeme zorunluluğu getirilmiştir”<sup>121</sup>.

Yargıtay konuyla ilgili olarak bir olayda da grev kapsamındaki işyerinin kapatılıp aynı işlerin başka bir adreste başka bir kişiye ait işyerine nakledilmesi suretiyle grevin engellenmek istenmesinin kanuna karşı hile durumunu oluşturacağı için grevin yasa dışı olduğunun tespitine ilişkin talebin reddi gerektiğine hükmetmiştir<sup>122</sup>.

#### **h. Satışa ve Ham Madde Girişine Engel Olmama**

STİSK. m. 64’e göre, “Grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamaz. Greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu

120 **Y9HD**; 1991/9017, 1991/9388, 07.06.1991, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

121 **Y9HD**; 1996/33962, 1996/8378, 16.04.1996, Tekstil İşveren Dergisi, S. 202, Ağustos 1996, s. 15.

122 **Y9HD**; 4478, 22150, 06.10.2004, **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 395.

fıkraya göre işlerin görülmesinde 68 inci madde hükümleri uygulanır". Hüküm 2822 sayılı Kanun'un 38/III. hükmüne benzemektedir ve bu Kanun döneminde tartışmalara neden olmuştur.

Yargıtay, bu dönemde verdiği bir kararında, grevden önce üretilmiş olan, stoklar da dâhil olmak üzere, bütün mamul maddelerin greve katılmayan ve işyerinde çalışmasını sürdüren işçiler tarafından dışarı çıkarılabileceği sonucuna varmıştır<sup>123</sup>. Fakat daha sonra ise başka yönde bir karar vermiştir. Buna göre, 1988 yılında yapılan bir değişiklik ile her türlü stokların sözcükleri fıkra metninden çıkarılmak suretiyle kapsam daraltılmıştır. Bu yeni düzenleme göz önünde tutularak grevin uygulanmasından önce üretilmiş olan mallar açısından ayırım yapmak zorunluluğu vardır. Buna göre, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler tarafından üretilmiş olan malların, işyeri dışına çıkarılması mümkündür. Buna karşılık, greve katılan işçiler tarafından üretilmiş malların ise, dışarı çıkarılması olanağı yoktur. Grev sırasında çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılması, dışarıya sevki yasada açıkça kabul edildiğine göre yine aynı işçiler tarafından önce üretilmiş mallar bakımından bu olanağın tanınması zorunludur. Yasa koyucunun amacı, greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği malların ayırık tutulmasıdır. Bu malların grevden önce veya sonra üretilmiş olmalarının hiçbir önemi yoktur<sup>124</sup>. Karar, öğretilerde bazı yazarlar tarafından desteklenmiş, fakat çoğu yazar da bu görüşe karşı çıkmıştır.

Yargıtay kararına karşı çıkan görüşe göre, grev esnasında dışarıya çıkarılacak stoklar açısından greve katılan ve katılmayan işçiler tarafından üretilmelerine göre bir ayırma gidilmesi doğru değildir. İşveren, grev esnasında gerek işyerinde çalışan işçilerin ürettikleri ürünleri, gerekse stokları 43. maddedeki şartlara uygun olarak işyeri dışına çıkarabilir. Fakat ürünlerin işyeri dışına çıkarılmasını sağlayan işlerde çalışan işçilerin, greve katılması durumunda işveren bu işçilerin yerine yeni işçi alamayacağı gibi bu işlerde başkalarını da çalıştıra-

123 **Y9HD**; 10134/9127, 05.10.1988, **Tuncay/Savaş Kutsal**, 398.

124 **Y9HD**; 9380/9273, 07.09.1992, **Tuncay/Savaş Kutsal**, 400.

mayacağı için işler duracak ya da aksayacaktır. Fakat işyerinde, bu işler örneğin yükleme, boşaltma işleri müteahhitler ya da dışardan getirilen hamallar tarafından yapılıyorsa grev esnasında bu kimseler söz konusu işleri yürütebilirler<sup>125</sup>.

Öğretideki görüşler üzerine, Yargıtay da 1994 yılında görüşünü değiştirmiş ve öğretideki çoğunluk görüşüne katılmıştır<sup>126</sup>. Fakat 2006 yılında tekrar görüşünden dönmüş ve TİSGLK'nun bazı eşya ve yarı mamul maddelerin korunabilmesi için, işveren tarafından dışarı çıkarılması veya satılması gibi bir tedbire izin vermediği, işverenin grevi etkisiz bırakacak şekilde işyerinde bulunan ham maddeleri dışarı çıkarmak gibi bir eyleme başvurmasının yasaya aykırı olduğu yönünde karar vermiştir<sup>127</sup>.

6356 sayılı Kanunla ise grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamaz şeklinde hüküm getirilmiştir. Bu hükümlerle, 2822 sayılı Kanun dönemindeki tartışmalara son verilmiş olmakla birlikte, tartışmalar önemli ölçüde hafifletilmeye çalışılmıştır. 6356 sayılı Kanun'a göre, greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin işyeri dışına çıkarılmasına ve satılmasına engel olunamayacak fakat bu işler, işyerinde çalışmayı tercih edenlere de dışarıdan alınacak yeni işçilere de yaptırılamayacaktır<sup>128</sup>.

### 1. Grev Sırasında İşverenin İşi Başka Yerde Yaptırması

Burada önemli bir nokta da grev sırasında işverenin işi kendi işyerinde değil de başka bir yerde yaptırmasının mümkün olup olmadığıdır. Yargıtay; Resmi Gazetenin kanuni grevin uygulandığı Başbakanlık basımevi dışında özel bir matbaada bastırılması üzerine çıkan uyuşmazlık ile ilgili olarak davalı işve-

125 Münir **Ekonomi**, "Grev Uygulanması Sırasında Stokların İşyeri Dışına Çıkarılması", İş Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1993, s. 530; A. Can **Tuncay**, "Grev Uygulanması Sırasında Stokların İşyerinden Çıkarılması", TİSK, Y. 1994, s. 33.

126 **Y9HD**; 18347/18558, 26.12.1994, **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 401.

127 **Y9HD**; 24785/ 25725, 03.10.2006, **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 401; Ömer **Ekmekçi**, "Yasal Grev Sırasında İşyeri Dışına Malzeme Çıkarılması", Legal YKİ Dergisi, Mayıs 2007, s. 10.

128 **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 401; **Şen**, s. 118.

renin greve katılmak ve bunun sonuçlarına uygun davranmak yükümü altında bulunduğu, işverenin grev uygulanan işyerindeki faaliyeti doğrudan doğruya veya dolaylı biçimde başkalarının olanakları ile yürütemeyeceği, işverenin böyle bir hareketinin grevin kırılması anlamına geleceği sonucuna varan Ankara 9. İş Mahkemesinin kararını onamıştır<sup>129</sup>. Fakat Yargıtay'ın kararı öğretide grev esnasında işverenin işi başka bir işyerinde yaptırmasının sözleşme özgürlüğü kapsamına giren bir işlem olduğu gerekçesiyle eleştirilmiştir<sup>130</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, grev sırasında bazı eşya ve yarı mamul maddelerin korunmak amacıyla işyeri dışına çıkarılmak istenmesine ilişkin bir olayda, Kanun'un bunların korunabilmesi için işveren tarafından dışarıya çıkarılması ve satılması gibi bir tedbire izin vermediği bu maddelerin bozulmasını önlemek için grev sırasında işçiye çalışma ve işverene de bunları çalıştırma zorunluluğu getirdiği yönünde karar vermiştir<sup>131</sup>.

Kanımızca grev sırasında işverenin işi başka bir işyerinde yaptırması mümkün olmamalıdır. Aksi halde işveren grev nedeniyle zarar görmez ve işçilerin grev yapmalarının bir anlamı kalmaz, grevin baskı amacı büyük ölçüde zayıflamış olur. Bu nedenle Kanun'a hüküm konularak işverenin grev sırasında işi başka bir işyerinde yaptırmasının engellenmesi doğru olur.

### **Sonuç**

İşçiler greve katılıp katılmamakta serbesttir. İşçi greve katılmayıp işyerinde çalışmaya devam edebilir. Greve katılmayan işçilerin taraf sendika üyesi veya sendikasız işçi olmalarının bir önemi yoktur. Ancak taraf sendika üyesi olup greve katılmayan işçilere sendikanın disiplin yaptırımını uygulama hakkı vardır. Grev başladığı tarihte greve katılmayan işçinin daha sonra greve katılması mümkün değildir.

---

129 **Y9HD**; 1992/8607, 1993/10241, 15.06.1993, **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 401; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 680.

130 **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 402.

131 **Y9HD**; 24785/25725, 03.10.2006, **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 402.

Kanuni grev halinde tarafların birtakım hak ve yükümlülükleri doğmaktadır. Grev süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere işveren tarafından ücret ve sosyal yardımlar ödenmez. Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunun aksine hüküm konulamaz. İşveren, grev sebebiyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grevin başlamasından önce işleyen ücretlerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır. Yıllık ücretli izne hak kazanılması için öngörülen sürenin belirlenmesinde çalışılmış gibi sayılan süreleri düzenleyen İş K. m. 55’de grev süresine yer verilmediğinden kanuni grevde geçen süre ücretli izin hakkının kazanılması için geçmesi gereken bir yıllık sürenin hesabında dikkate alınmaz. Ayrıca kanuni grevde geçen sürenin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmayacağı STİSK. m. 67/III’de açık olarak düzenlenmiştir. Söz konusu hüküm mutlak emredici nitelikte olduğundan toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunun aksine hüküm konulamaz. Grev süresi içinde işçiler, sigorta yardımlarından 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun ilgili hükümlerine göre yararlanırlar. Grevci işçiler grev süresince de sigortalıdırlar. Fakat işçinin Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda belirtilen prim ödenmesine bağlı haklardan yararlanmaları daha önce ödemiş oldukları primlerine bağlıdır. Kanuni grev süresince, iş sözleşmesinden kaynaklanan hakların askıda kalmasının işçilerin işveren tarafından sağlanan konut haklarını nasıl etkileyeceği STİSK. m. 69’da düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre işveren kanuni grev süresince greve katılan işçilerin oturdukları ve işveren tarafından sağlanmış konutlardan çıkmalarını isteyemez. Bir işyerinde grevin uygulanmaya başlaması ile birlikte işçiler işyerinden ayrılmak zorundadırlar. Bu hüküm ile greve katılan işçiler ile işyerinin ilişkisinin kesilmesi ve işçilerin işyerine zarar verme ihtimallerinin ortadan kaldırılması amaçlanmıştır. Kanuni bir sebebiyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler grev süresince başka bir işverenin yanında çalışamaz. Aksi halde işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilir. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler kanuni haftalık çalışma sürelerini tamamlayacak süreyi aşmamak



suretiyle başka bir işverenin işyerinde çalışabilirler. STİSK. m. 68/III'de açıkça işçinin başka bir işveren yanında çalışması yasaklanmış, işçinin grev süresi içerisinde bağımsız olarak gelir getirici bir iş yapmasına engel getirilmemiştir. Kanuni grev sırasında greve katılmayıp çalışan işçiler dışında, bazı işçiler de kanuni zorunluluk gereği greve katılamamaktadır. STİSK. m. 65/I'e göre, hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, ham madde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev sırasında çalışmak işveren de bunları çalıştırmak zorundadır. Ayrıca kanuni grev halinde grev kararı alan sendikanın da birtakım hak ve yükümlülükleri bulunmaktadır. İşyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla işyerinin giriş ve çıkış yerlerine gözcüler koyabilir. Ayrıca sendikanın kanuni grev kararını sona erdirmeye yetkisi bulunmaktadır. Son olarak da sendikanın sorumluluğu söz konusudur. Grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde neden olunan maddi zarardan sendika sorumludur. Yetkili işçi sendikasının kararı olmadan işçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan kusuru olan yönetici ya da işçi sorumludur.

### KAYNAKÇA

Aktay, A. Nizamettin : Toplu İş Hukuku, 6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun İle 22.10.2014 tarihli Anayasa Mahkemesi iptal kararları işlenmiştir, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ekli, 1. B., Ankara 2015. (Toplu İş Hukuku)

Aktay, A. Nizamettin : Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları, Şeker İş Yayınları, No:65, Ankara 1990. (Toplu İş Sözleşmeleri)

Aktay, A. Nizamettin : “TBMM’nin Kabul Ettiği Anayasa Değişikliklerinin Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri (2010)”, Mercek, Y. 15, S. 59, Temmuz 2010.

Aktay, A. Nizamettin/Arıcı, Kadir/Kaplan Senyen, Emine Tuncay : İş Hukuku, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Yenilenmiş 6. B., Ankara 2013.

Alp, Mustafa : “Greve Sonradan Katılmanın Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 6, Haziran 2007. (Greve Sonradan Katılma)

Alpagut, Gülsevil : “6356 sayılı Yasa’nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi –Uluslararası Normlara Uyum”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 9, Y. 2012, S. 35. (6356 sayılı Yasa Hükümlerinin Değerlendirilmesi)

Arıcı, Kadir : “Toplu İş Uyuşmazlıkları, Grev, Lokavt ve Yüksek Hakem Kurulu”, 2. Didim Toplantısı, Birinci Yılında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Uluslararası Sendikal Örgütler Sempozyumu, Ekim 2013, Ankara.

Arslan, Mahmut : “6356 sayılı Kanunla Yeni Bir Sürece Giren Endüstriyel İlişkiler Sistemimizin Gelişimi İçin Daha Fazla Çabaya İhtiyaç Var”, Mercek, Y. 18, S. 70, Nisan 2013.

Bayer, İsmail : “2010 Sonbaharına Doğru Anayasa Değişikliği Çerçevesinde Sendikal Örgütlenme ve Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Manzara-i Umumiye”, Mercek, Y. 15, S. 59, s. 151; Anayasa'nın Toplu İş Hukukuna İlişkin Maddelerinde Yapılacak Değişikliklere İlişkin TİSK Görüş ve Önerileri, Mercek, Y. 15, S. 59, Temmuz 2010.

Canbolat, Talat : “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler”, Kamu-İş, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, C. 6, S. 4, 2002.

Caniklioğlu, Nurşen/Yamakoğlu, Efe : “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısmi Süreli Çalışma”, Çimento İşveren, C. 27, S. 4, Temmuz 2013, s. 19.

Cılga, Erten : “Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu İle İlgili Son Tasası Taslağının Getirdikleri”, MESS İşveren Gazetesi, Eylül 2011.

Coşkun, Solmaz : “Türkiye’de Endüstriyel İlişkiler Nereye Gidiyor?”, Mercek, Y. 15, S. 59, Temmuz 2010.

Çelik, Faruk : “Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, Y. 18, S. 70, Nisan 2013.

Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat : İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 28. B., İstanbul 2015.

Çifter, Algun : “Türk Hukukunda Hizmet Akdinin Yasal Grev Süresince Askıda Olmasının Sonuçları”, AÜEHFD, C.VI, S. 1-4, 2002.

Demir, Fevzi : “Anayasa Değişikliklerinin Toplu İş Sözleşmesi Düzeni ve Sendikaların Geleceği Açısından Değerlendirilmesi”, Mercek, Y. 15, S. 59, Temmuz 2010.

Demircioğlu, A. Murat/Centel , Tankut : İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 18. B., İstanbul 2015.

Dereli, Toker : “Yeni Anayasa Değişiklikleri ve Uluslararası Sendika Özgürlüğü Normları”, Mercek, Y. 15, S. 59, Temmuz 2010.

Doğan, İlhan : “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 19, Eylül 2010.

Ekmekçi, Ömer : “Yasal Grev Sırasında İşyeri Dışına Malzeme Çıkarılması”, Legal YKİ Dergisi, Mayıs 2007.

Ekonomi, Münir : “Grev Uygulanması Sırasında Stokların İşyeri Dışına Çıkarılması”, İş Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1993.

Ertürk, Şükran : İş Mücadelesinde Denge İlkesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, No: 95, İzmir 1999.

Gerek, Nüvit : “6356 sayılı Kanunun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler”, TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 24, S. 6, C. 25, S. 1-2, Mayıs-Ağustos-Kasım 2013.

Gernigon, Bernard/Odero, Alberto/Guido, Horacia : ILO Principles Concerning The Right To Strike,

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_087987.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087987.pdf), erişim tarihi 31.10.2014.

Gül, A. Cengiz : “6356 sayılı Kanun İle Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz Yeni Bir Sürece Girmiştir”, Mercek, Y. 18, S. 69, Ocak 2013.

Günay, Cevdet İlhan : Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara 1999. (Toplu İş Sözleşmesi)

Günay, Cevdet İlhan : İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Genişletilmiş 4. B., Ankara 2013. (İş ve Sosyal Güvenlik)

Güven, Ercan/Aydın, Ufuk : İş Hukuku, Eskişehir 1998.

Hekimler, Alpay : “Anayasa Değişikliği Paketinin Türk Sendikacılığı Üzerine Muhtemel Etkileri”, Mercek, Y. 15, S. 59, Temmuz 2010.

Kafkas, Agah : “2821 sayılı Sendikalar ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu”, TİSK İşveren Dergisi, Haziran 2008.

Karahacıoğlu, Ali Haydar/Kılıçoğlu , Mustafa : Kolektif İş Uyuşmazlıklarının Yargısal Çözümü, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 2822 sayılı TİS Grev ve Lokavt Kanunu Açıklamalı-İctihatlı, Ankara 1990.

Kılıçoğlu, Mustafa : 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Yargıtay Uygulaması En Son İctihatlar, 1. B., Ankara 2013. (6356 sayılı Sendikalar Kanunu)

Kılıçoğlu, Mustafa : Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları, Ankara 1999. (Sendikalar Hukuku)

Kutal, Metin : “Toplu Pazarlık Sistemi Açısından Anayasa’da 5982 sayılı Yasa İle Yapılan Son Değişiklikler”, Mercek, Y. 15, S. 59, Temmuz 2010.

Küçük, Tanıl: “Anayasa Değişikliklerine Konu Olan Mevcut Hükümler Toplu İş İlişkileri Sistemimizin Taşıyıcı Direkleridir”, TİSK İşveren Dergisi, Mayıs 2010.

Küpeli, Bülent/Ürtiş, Metin: Türk İş Hukukunda Grev, TÜRK-İş, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 1996.

Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 2. B, İzmir 2013. (Toplu İlişkiler)

Narmanlıoğlu, Ünal : “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Yeni Hükümleri”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Değer-

lendirilmesi”, Seminer 22 Aralık 2012, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul 2013. (Toplu İş Uyuşmazlıkları)

Narmanlıoğlu, Ünal: ”Kanuni Grevde Geçen Sürenin İşçinin Kıdeminden Sayılamayacağına İlişkin Hükümün Uygunsuzluğu”, Prof. Dr. Mahmut Tevfik Birsel’e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir 2001.

Odeku, Kola O.: “An Overview of the Right to Strike Phenomenon in South Africa”, Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome, Italy, Vol 5, No 3, March 2014.

Oğuzman, M. Kemal: Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1964.

Özdemir, Cumhur Sinan: Yargı Kararları Doğrultusunda Sendikalar Kanunu Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, 2007. (Yargı Kararları)

Özdemir, M. Çağlar : “İş Mücadelesine Katılmayan İşçilerin Hukuki Durumları”, Kamu-İş, C. 7, S. 2, 2003.

Özkul, Zeynep : Türk Anayasal Düzeninde ve Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmelerinde Grev Hakkı, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2011.

Pirler, Bülent : “Kalkınma, İstikrarsız Bir Çalışma Hayatı Üzerine Bina Edilemez”, Mercek, Y. 15, S. 59, Temmuz 2010.

Sayın, Ali Kemal : “Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı’nın Getirdikleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 26, Haziran 2012.

Stewart, Arabella/Bell, Mark: The Right to Strike: a Comparative Perspective, A study of national law in six EU states, Institute Briefing, The Institute Of Employment Rights.

Subaşı, İbrahim : “Sendikalı Olmayan veya Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 14, Haziran 2009.

Sur, Melda : “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 2013/IV-39. (Uluslararası Normlar)

Sur, Melda : “Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Hakkında Değişiklik Çalışmaları ve Değerlendirilmesi”, III. Çalışma Yaşamı Kongresi, Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları ve İş Mevzuatı, 3-4 Nisan 2010, AÜ ATAUM Salonu Ankara.

Sur, Melda : “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda Grev Hakkı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 28, Aralık 2012. (6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu)

Sümer, Haluk Hadi : İş Hukuku, 20. B., Konya 2015.

Şafak, Can : Grev Kılavuzu,

[http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=5537](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=5537), erişim tarihi 03.10.2011.

Şen, Murat : “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Grev ve Lokavt Konusunda Getirdiği Yenilikler”, Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen 30. Yılında Yeni Toplu İş Hukuku Düzeni Konferansı, Tebliğler ve Görüşler, İstanbul 2013.

Tuncay, A. Can : “Grev Uygulaması Sırasında Stokların İşyerinden Çıkarılması”, TİSK, Y. 1994.

Tuncay, A. Can : “Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda 6356 sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler”, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri,

Ankara Başkent Öğretmenevi, 20-21 Şubat 2013, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası.

Tuncay, A. Can/Savaş Kutsal Burcu : Toplu İş Hukuku, 4. B., İstanbul 2015.

Tunçomağ, Kenan/Centel , Tankut : İş Hukukunun Esasları, 6. B., İstanbul 2013.

Uslu, Salim : “Yeni Anayasa Demokrasi ve Hukuk Açısından Bir İlerlemedir”, Mercek, Y. 15, S. 59, Temmuz 2010.

Uzun, Bekir : “Anayasa Değişiklik Kanunu”, Mercek, Y. 15, S. 59, Temmuz 2010.

Yalçıntaş, Murat : “Toplu İş Hukukuna İlişkin Yapılan Değişikliklerin Çalışma Barışını Zedeleyici Etkileri Olabileceği İhtimal Dahilindedir”, TİSK İşveren Dergisi, Mayıs 2010.

Yüksel, Nihat : “Çalışma İlişkileri Açısından Anayasa Değişiklikleri”, TİSK İşveren Dergisi, Mayıs 2010.