

## **GREV HAKKI VE LOKAVTIN İYİ NİYET KURALLARINA AYKIRI TARZDA KULLANILMASI VE SONUÇLARI**

**Okt. Nuray GÖKÇEK KARACA**

Anadolu Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

### **ABSTRACT**

In this study, the strike rights and lockout which is not provided a common definition in international area, but accepted as a social right in Turkish Law also, as in some countries is examined, after that results of using it in a ill will purpose in accordance with Turkish Law is explained. Additionally in this study, it is included opinions in doctrine of law arrangements concerning good will norms and it is tried to be explained the connection between ill will-strike and unlawful-strike which is confused generally in both theoretical and practical area.

### **ÖZET**

Bu çalışmada uluslararası düzeyde ortak bir tanımı yapılamayan ancak bazı ülkelerde olduğu gibi Türk Hukukunda da sosyal bir hak olarak kabul edilen grev hakkı ve lokavtın, Türk Hukuku açısından iyi niyet kurallarına aykırı tarzda kullanılması durumunda ortaya çıkabilecek sonuçların neler olacağı incelenmiştir. Ayrıca yapılan incelemede iyi niyet kurallarına ilişkin kanuni düzenlemelere yönelik öğretilerdeki görüşlere yer verilerek, hem nazari hem de uygulama bakımından birbirine karıştırılan iyi niyet kurallarına aykırı tarzda yapılan grevle (kötü niyetli grev) kanun dışı grev arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmıştır.

## **1. GREV, GREV HAKKI VE LOKAVT İLE HAKKIN İYİNİYET KURALLARINA AYKIRI TARZDA KULLANILMASI KAVRAMLARINA GENEL BİR BAKIŞ**

### **1.1. Grev, Grev Hakkı Ve Lokavt Kavramlarına Genel Bir Bakış**

#### **1.1.1. Grev ve Grev Hakkı Kavramı**

İş hukukunun önemli konularından biri olan grevin, çeşitli ülkelerdeki farklı görüş ve uygulamaları nedeniyle uluslararası düzeyde ortak bir tanımını yapmak güçtür<sup>1</sup>. Ancak ortak özellikler dikkate alınarak bir tanım vermek gerekirse grev, “işçilerin işverene istediklerini kabul ettirmek ve onlara bu yönde baskı yapmak için aralarında verdikleri karara uygun olarak topluca işi bırakmaları”dır<sup>2</sup>. Grev hakkı ise; işçinin diğer işçilerle birlikte usulünce işini bırakabilmesi, grev süresince çalışmadan kaçınabilmesi ve grevin bitiminde işine tekrar başlayabilmesi yetkisini ifade eden bir kavram olmaktadır<sup>3</sup>.

Grev hakkının kişisel ya da toplu bir hak mı olduğu tartışması yanında öğretide söz konusu hakkın hem kişisel hem de toplu görünümlü, yani çifte görünümlü bir hak olduğunu ileri sürenler de bulunmaktadır. Hukuki mevzuatımızın tetkikinde de kullanılması bakımından toplu bir nitelik taşıması gereken grev hakkı, bu toplu niteliğinin ortaya çıkabilmesi için hak sahiplerine tanınan greve katılıp katılmama konusundaki seçim hakkı ve serbestisinin dikkate alınması zorunluluğu ile kişisel görünüme sahip bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır. Yani bu haliyle Türk Hukukunda grev hakkı, çifte görünümdeki bir hak olması özelliği ile belirlemektedir. Ancak ekleyelim ki söz konusu hakkın Türk Hukukunda yer alan bu kişisel yönü, grev hakkını her işçinin kişisel olarak kullanabileceği bir hak haline dönüştürmez. Zira grev hakkına dayanarak bir grevin ancak topluca yapılabilmesi keyfiyeti, grev hakkının toplu bir hak olma niteliğinin daha ağır bastığını açıkça göstermektedir. Zaten bugün öğretide yaygın olan görüş de bu yöndedir<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Çeşitli ülkelerdeki değişik tanımlar için bkz.: İhsan ERKUL, **Türk İş Hukuku-2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması**, C.III, B.2, Eskişehir, 1991, s.7-8 ve bu sayfalarda dipnotlarda gösterilen eserler.

<sup>2</sup> Turhan ESENER, **İş Hukuku**, A.Ü.H.F. Ya.No:432, Ankara, 1978, s.587.

<sup>3</sup> Ünal NARMANLIOĞLU, **Grev**, D.E.Ü. Ya.No:14, Ankara, 1990, s.8-9.

<sup>4</sup> ERKUL, s.8.

Günümüzün gelişen ve değişen çalışma yaşamı içinde toplu uyuşmazlıkların çözümünde grev hakkı, çalışanların en önemli temel haklarından birini oluşturmaktadır. Bu bağlamda klasik demokrasi anlayışını kabul eden toplumlarda grev hakkı, sosyal haklar arasında yer almaktadır. Grev hakkının temel haklar grubuna dahil sosyal haklar arasında yer alması, sosyal adaletin sağlanması, sosyal eşitsizliklerin azaltılması, ekonomik yönden güçsüz olanların korunması amacını taşımaktadır<sup>5</sup>. Bu nedenle grev hakkının belirtilen demokratik toplumlarda mesleki amaçlar çerçevesinde menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi için bir denge unsuru olduğu görülür<sup>6</sup>. Grev hakkı bu niteliğine rağmen, mutlak bir hak olarak kabul edilmediğinden, anayasa ile güvence altına alınmış olsa bile, her türlü hakkın kullanılmasında olduğu gibi<sup>7</sup> bir takım sınırlamalara bağlı tutulmaktadır<sup>8</sup>. Zira kullanılmasının sosyal yaşamın gerekleriyle bağdaştırılması zorunluluğu bulunmaktadır. Demek ki kısaca söylemek gerekirse; grev hakkının kullanılması belirli bir çerçevede söz konusu olabilecektir. Başka bir deyişle grev hakkının, yani hukuken grev olarak kabul edilen bir davranışın, ülkenin hukuk düzenince belirlenen genel ve özel kullanma koşul ve gereklerine uygun bulunması icap etmektedir. Buradan hareketle, kanuni grev-kanun dışı grev ayırımının pozitif hukuki bir temele sahip olduğu kolayca söylenebilir. Bu açıdan devletin ekonomik sistemiyle de yakından ilişkili olan grev hakkı, her istenilen zamanda değil, ülkenin hukuk düzeninin getirdiği kayıt ve koşullara göre kullanılabilir<sup>9</sup>.

Türk hukukunda ilk kez grevin bir hak olarak kabul edildiği 1961 Anayasası'nda olduğu gibi, 1982 Anayasası'nda da grev hakkı temel haklar arasında yer alan Sosyal ve Ekonomik Haklar başlığı altında düzenlenmiştir<sup>10</sup>.

---

<sup>5</sup> Bülent TANÖR, **Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar**, İstanbul, 1978, s.13.

<sup>6</sup> NARMANLIOĞLU, s.8-9.

<sup>7</sup> Gerçek ve tüzel kişiler bakımından hakların kullanılmasında getirilen sınırlamalar konusunda fazla bilgi için bkz.: İhsan ERKUL, **Hukuk ve Temel Kavramlar**, Eskişehir, 1998, s.15-160.

<sup>8</sup> ERKUL, **Türk...**, s.7.

<sup>9</sup> Emin ZARARSIZ, "**Grevin İdari Kararla Ertelenmesi ve Bunun Yargısal Denetimi**", İŞVEREN, C.V. S.3, Mayıs 1985, s.3.

<sup>10</sup> Bkz.: Anayasa, Mad.54.

### **1.1.2. Lokavt Kavramı**

Grev gibi İş Hukukunun önemli konularından biri olan lokavtın tanımında da ülkeler arasında farklılıklar bulunmaktadır. Tanımlarda gösterilen ortak özelliklerden faydalanarak söylemek gerekirse lokavt, “işçilerle işverenler bir prensip meselesinde yahut çalışma şartlarını düzenleyen bir norm hususunda uyuşmazlığa düşerlerse, işverenlerin kabul etmedikleri koşullarla iş vermeyi reddetmeleri” demektir. Demek ki lokavt, işçilerin grev hakkına karşılık işverenlerin kullandıkları, çalışma şartlarını kendi istedikleri gibi kabule zorlamakta bir vasıta olmaktadır<sup>11</sup>.

### **1.1.3. 1982 Anayasamızda Grev Hakkı ve Lokavt**

Anayasal sosyal bir hak olarak grevin yurdumuzda ilk defa 1961 Anayasasında yer aldığı görülür. 1982 Anayasamızda da aynı hakkın “Grev Hakkı ve Lokavt” başlığını taşıyan 54’üncü maddesi ile;

“toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ... usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.

Grev hakkı ... iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz” demek suretiyle işçilere sağlanmaya devam ettiği görülür.

Maddede grevin usul ve koşulları ile kapsam ve istisnalarını göstermesi öngörülen kanun ise, 2822 sayılı “Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu” adı altında çıkarılmış bulunmaktadır. Bu kanuna göre grev; “işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları” şeklinde tanımlanmış (Mad.25 f.1), daha sonra da “toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak ve düzeltmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grev” denilerek (Mad.25 f.2) kanuni grevin ne demek olduğu belirtilmiştir.

---

<sup>11</sup> Bkz.: ERKUL, *Türk...*, s.8-9.

Grev bu şekilde sosyal bir hak olarak Anayasamızda yer almışken, lokavt konusunda Anayasamızda sadece grev hakkını düzenleyen 54. Maddesinin ikinci fıkrasında “... lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz” hükmüyle yetinildiği, lokavt hakkı kavramına birçok ülke Anayasalarında olduğu gibi, yer verilmediği görülür<sup>12</sup>. Anayasada öngörüldüğü şekliyle çıkarılan 2822 sayılı Kanunda ise lokavt “işyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren ve işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyararak işçilerin topluca işten uzaklaştırılması” şeklinde tanımlanmış (Mad.26 f.1) ve aynı maddenin ikinci fıkrasında “toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavt” denilmek suretiyle (Mad.26 f.2) kanuni lokavtın ne anlama geldiği belirtilmiştir.

Son söz olarak vurgulamak gerekirse demek ki 1982 Anayasası, öncelikle grevin işçiler için sosyal ve ekonomik bir hak olduğunu kabul ederek, anayasal teminat altına almış, buna karşılık aynı madde metninde bir insan hakkı olarak lokavttan söz edilerek; bunun işçilerin grev silahına karşı işverenlerin başvurabileceği bir müdafaa silahı olduğu ortaya konulmuştur. Bu silahın kanundan doğan bir hak olarak nasıl kullanılabilceği ise 2822 sayılı kanunda gösterilmiştir.

## **1.2. Hakkın İyi Niyet Kurallarına Ve Bu Kurallara Aykırı Tarzda Kullanılması Kavramlarına Genel Bir Bakış**

### **1.2.1 Hakkın İyi Niyet Kurallarına Uygun Kullanılması Kavramı**

Bir hakkın ne zaman ve nasıl kullanılacağı hakkın niteliğine bağlıdır<sup>13</sup>. Grev hakkı ve lokavtın ne zaman ve nasıl kullanılacağını ise, bunların niteliği belirler. Grev hakkı ve lokavt niteliği itibariyle mutlak bir hak olmadığına göre, her zaman ileri sürülebilme olanağı yoktur. Gerek 1982 Anayasası'nda, gerekse 2822 sayılı TİSGLK'nun 47'nci maddesinde belirtildiği gibi, “grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz”. Bu

<sup>12</sup> Bunun nedenleri hakkında bkz.: ERKUL, *Türk...*, s.7-9.

<sup>13</sup> Bu konuda bkz.: Ahmet KILIÇOĞLU, *Medeni Hukuk Bilgisi*, BANKA VE TİCARET HUKUKU ARAŞTIRMA ENSTİTÜSÜ Ya.No:273, B.2, Ankara, 1993, s.50-60.

nedenle grev hakkı ve lokavtın iyi niyetin kurallarına aykırı kullanılması başka bir deyişle kötüye kullanılması halini inceleme konusu yapmadan önce, hukuki niteliği ne olursa olsun, grev ve lokavtın da bir hak olduğu düşüncesinden hareketle; öncelikle Medeni Hukuk kapsamında ve genel anlamda hakkın kötüye kullanılması kavramına kısaca değinmek gerekir.

Kişiler haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken iyi niyet kurallarına uymak zorundadırlar (Medeni Kanun Mad.2). Medeni Kanunumuzun hakların kullanılmasında ön sırada yer verdiği bu temel İyi Niyet Kuralı (Hüsnüniyet Kuralı) veya başka bir deyişle “Dürüstlük ve Doğruluk Kuralı” ile bugün öğretilerde genellikle dürüst, namuslu, orta zekalı, normal ve makul bir insanın hukuki ilişkideki davranışı belirtilmek istenilir. Kısaca belirtmek gerekirse kişinin davranışında iyi niyet kuralının varlığını buna kişinin verdiği anlama göre değil, toplumun o ifadeyi anladığı biçimde değerlendirmek gerekir. Yani kişi için hakkın kullanılmasında kişisel olmayan toplumca dürüst sayılan bir davranış içinde olması esastır. Kanun aksine bir davranışı himaye etmez (M.K. Mad.2 f.2)<sup>14</sup>.

### **1.2.2. Hakkın İyi Niyet Kurallarına Aykırı Tarzda Kullanılması Kavramı**

Kişinin iyi niyet kuralına uymaması yani yukarıda değindiğimiz üzere hakkını kişisel olmayan toplumca dürüst sayılan bir davranış biçimiyle kullanmaması durumunun, hakkın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda kullanılması veya başka bir ifade ile “hakkın kötüye kullanılması” sonucunu ortaya çıkaracağı açıktır. Hak sahibi hakkını kötüye kullanıyorsa, Medeni Kanunun 2’nci maddesinin ikinci fıkrası ile getirilen genel bir yaptırım gereği, hukuk düzeni bu kötüye kullanımı korumayacaktır. Genel bir yaptırım dedik, zira hakkın kötüye kullanılmasına ilişkin özel bir düzenleme olduğu hallerde o düzenlemeye göre öncelikle hareket gerekeceğinden bu yaptırımın uygulanmaması gerekecektir. Netice itibarıyla her iki durumda da hak sahibinin bu eylemiyle elde etmek istediği sonuca ulaşmasının engellenmesi sağlanmış olacaktır<sup>15</sup>. Öğretilerde yaygın bir görüş olarak, hakkın kötüye kullanılmış sayılabilemesinin koşulları şöyle sıralanabilir:

<sup>14</sup> Bugün Medeni Hukuk kitaplarında bu konu incelendiği için biz burada bu konuya daha fazla girmek istemiyoruz.

<sup>15</sup> Turgut AKINTÜRK, **Medeni Hukuk Bilgisi**, BANKA VE TİCARET HUKUKU ARAŞTIRMA ENSTİTÜSÜ Ya.No:178, B.8, Ankara, 1985, s.102-103; KILIÇOĞLU, s.111-112.

i. Hak dürüstlük kurallarına aykırı (özellikle amacı dışında) kullanılmış olmalıdır.

ii. Bu kullanma sonucu, başkasına bir zarar verilmiş veya zarar tehlikesi doğmuş olmalıdır (zarar verme iradesi “kasti” şart değildir).

iii. Hak sahibinin, hakkını bu türlü kullanmasında hukuken korunmaya değer (meşru) bir çıkarı olmamalıdır.

Kötüye kullanılan hakkı hukuk korumaz demiştik. Bu korumama da şu şekillerde ortaya çıkar:

i. Kötüye kullanılan hakka dayanan istek ve savunmalar hukuken dikkate alınmaz.

ii. Bu nedenle zarar gören kimseye zararın önlenmesi veya zarar verici durumun giderilmesi için olduğu gibi tazminat almak amacıyla da dava hakkı tanınır.

## **2. GREV HAKKI VE LOKAVTIN İYİ NİYET KURALLARINA AYKIRI TARZDA KULLANILMASI VE SONUÇLARI**

### **2.1. Grev Hakkı Ve Lokavtin İyi Niyet Kurallarına Aykırı Tarzda Kullanılması**

#### **2.1.1. Genel Olarak**

2822 sayılı Kanunumuz, Anayasamızın 54’üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan hükmü, 47’nci maddesinin birinci fıkrasının ilk cümlesinde aynen şu şekilde tekrarlamış bulunmaktadır. “Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz”. Anayasaya ve 2822 sayılı Kanuna getirilen bu yeni hüküm, toplu iş ilişkileri ile ilgili olarak yapılan düzenlemelerin uygulamada en fazla sorun yaratabilecek nitelikte olanıdır. Bu konuda temel sorun; grev hakkı ve lokavtin iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplam zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılıp kullanılmadığına karar verirken, nasıl bir ölçüt bulunacağı noktasında ortaya çıkmaktadır. Belirtilen kavramların, özellikle iyi niyet kuralları kavramının, yukarıda değinildiği üzere son derece soyut olması nedeniyle hakime geniş bir takdir yetkisi tanınma zorunluluğu, dolayısıyla bu konuda çıkacak

uyuşmazlıkların farklı sonuçlar ortaya çıkarabileceğini açıkça göstermektedir.<sup>16</sup>

Genel olarak hakkın iyi niyet kurallarına aykırı kullanılmasının tespitindeki güçlüğü bağli olarak ortaya çıkan öğretilerdeki görüş farklılıkları yanında 2822 sayılı Kanunda kullanılan yukarıda değinilen grev hakkı ve lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda kullanılması hükmünün uygulanmasında da görüş ayrılıkları ortaya çıkmaktadır.

Bu konuda ki önemli bir görüş ayrılığı; 2822 sayılı Kanun'un açık bir şekilde grev hakkı ve lokavtın kötüye kullanılmasını düzenlediğı, bu nedenle Medeni Kanunun 2'nci maddesinin burada uygulanıp uygulanamayacağı hususunda ortaya çıkmaktadır. Bir diğeri ise; grev hakkı ve lokavtın toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmasının iyi niyet kurallarına bağli olarak açıklanıp açıklanamayacağı hususudur.

ELBİR, maddenin yazılış biçiminden, "iyi niyet kurallarına aykırılık", "milli servetin tahribi" ve "toplum zararı" unsurlarının, durdurma kararının verilmesinde, bir arada mı, yoksa ayrı ayrı mı aranacağı konusunda bir açıklık bulunmadığına, yıllardan beri uygulandığı hukuk dallarında dahi tam bir açıklığa varmamış bulunan iyi niyet kurallarına aykırılık kavramının, grev ve lokavt halinde uygulanması, belirli bir uygulama süresin ve içtihadın yerleşmesini gerektiğı görüşündedir. Bu nedenle 2822 sayılı Kanunun 47'nci maddesinin birinci fıkrasının uygulanması için ağır ve açık olarak iyi niyet kurallarına aykırılık hali aranması gereklidir. Ağırlığın ölçüleri kanun tarafından "toplum zararı" ve "milli serveti tahrip" ölçüleri ile gösterilmiştir. Bu ölçülerin bulunmaması, "açık" bir hakkın kötüye kullanılması halinde de kaza merciinin müdahale etmesini önlemez.<sup>17</sup>

BERKSUN ve EŞMELİOĞLU'na göre; burada sözü edilen iyi niyet; doğruluk, dürüstlük, beklenen normal davranış biçimi ve iradenin yöneldiğı gerçek amaçtır. Bu bakımdan grev veya lokavtın taşıdığı amaç unsurunun çerçevesi dışına çıkılmışsa, sözelimi karşılanması mümkün olmayan aşırı isteklere dayanılarak greve gidilmiş ya da makul yöndeki isteklere rağmen lokavt uygulamaya konulmuşsa, böyle hallerde "iyi niyet var" denemez.

<sup>16</sup> Nuri ÇELİK, *İş Hukuku Dersleri*, B.9, İstanbul, 1988, s.479.

<sup>17</sup> Halid Kemal ELBİR, *İş Hukuku*, B.9, İstanbul, 1987, s.252.



Ancak, bu durum grev ya da lokavtın kanun dışı sayılmasına hiçbir şekilde yol açamaz. Sadece hukuki yaptırımlar uygulanabilir<sup>18</sup>.

NARMANLIOĞLU'na göre ise; her hakkın kötüye kullanılması olanağı bulunmamakla birlikte; sınırları kesinlikle belirlenmiş, kullanma şartları açıkça ve ayrıntılarıyla düzenlenmiş haklar bakımından, Medeni Kanunun 2'nci maddesinde yer alan esasın uygulanması çok az ve istisnai durumlarda söz konusu olabilecektir. Bu nedenle, bir hakkın sınırlarının kesinlikle belirlenmiş olması halinde kötüye kullanılması ihtimali de o oranda az olacaktır. 2822 sayılı Kanunda düzenlenen grev hakkı ve lokavt da bu niteliktedir<sup>19</sup>.

REİSOĞLU'na göre; iyi niyet kurallarına aykırı biçimde grev ve lokavtın kullanılamayacağı esası, Medeni Kanunun başlangıç maddelerinde yer alan kuralın Anayasada ifade edilmesiyle daha etkin şekilde göz önünde tutulacaktır. Buna karşılık, bir grev hakkı ve lokavtın ne zaman toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanıldığının tespitinde büyük güçlük vardır<sup>20</sup>.

İNCE de toplum zararına olma ve milli serveti tahrip etme kıstasının, iyi niyet kurallarına bağlı olarak kullanılabileceğini savunmaktadır<sup>21</sup>.

Kanımızca; 2822 sayılı Kanun, grev hakkı ve lokavtın kötüye kullanılması durumlarını düzenlemiş olmasına rağmen; hakkın iyi niyet kurallarına aykırı kullanılmasının genel hükümler çerçevesinde düşünülen bir kavram olması dolayısıyla Medeni Kanun hükümlerinin dikkate alınması gerekir. Aksi bir düşünce şekli de, grev hakkı ve lokavtın kötüye kullanılması hallerini, 2822 sayılı Kanunda belirtilen toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılması (lokavt açısından da işyerini temelli kapatmak amacıyla yapılması) ile sınırlandıracaktır. Halbuki grev hakkı ve lokavtın kötüye kullanılmasının söz konusu olabileceği başka hallerinde olabileceğini kabul etmek gerekir. Bu açıklamalara bağlı olarak da grev hakkı ve lokavtın toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde

---

<sup>18</sup> Abdullah BERKSUN-İbrahim EŞMELİOĞLU, **Açıklamalı-Gerekçeli-İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu**, Ankara, 1989, s.671.

<sup>19</sup> NARMANLIOĞLU, s.222.

<sup>20</sup> Seza REİSOĞLU, **2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, Ankara, 1986, s.21-22.

<sup>21</sup> Ergun İNCE, **Toplu İş Hukuku**, İstanbul, 1983, s.260.

kullanılması, iyi niyet kuralları ile bağdaşmayan hallerin örnekleri olarak kabul edilmelidir.

### **2.1.2. Grev Hakkı ve Lokavtın Kötüye Kullanılmasının Saptanması**

Yukarda değinildiği üzere grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz (Mad.47 f.1, c.1). Bu hüküm, bizi ister istemez grev hakkı ve lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılıp kullanılmadığının kimin tarafından saptanacağı sorusunu kendimize sormamıza neden olmaktadır. Sorunun cevabını ise aynı maddenin birinci fıkrasının ikinci cümlesinde “15’inci maddeye göre yetkili iş mahkemesi” ifadesinde buluyoruz.

Demek ki grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılıp kullanılmadığını saptayacak yetkili mahkeme, 2822 sayılı Kanununun 15’inci maddesine göre, grev veya lokavt uygulanan işyerinin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü’nün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemedir. Grev veya lokavt birden çok işyerinde uygulanmakta olsa dahi, her işyeri ayrı ayrı dikkate alınacaktır. Bu çözüm, ayrı işyerlerinde farklı sonuçlara yol açması ihtimali bakımından sakıncalı görülebilirse de, grev uygulaması bakımından her işyerinin diğerinden ayrı olması bu konuda işyerlerinin ayrı ayrı dikkate alınmasını zorunlu kılmaktadır. Fakat işletme toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde çıkan uyuşmazlıkta, işletme bütün halinde göz önünde tutulacaktır<sup>22</sup>.

Mad.47 f.1 c.1 ile getirilen üzerinde durduğumuz kurala aykırı grev ve lokavt uygulanmasının saptanması için İş Mahkemesi “bir tarafın veya Çalışma Bakanının” (Mad.47 f.1) başvurusu üzerine harekete geçer.

### **2.2. Grev Hakkı Ve Lokavtın İyi Niyet Kurallarına Aykırı Tarzda Kullanılmasının Sonuçları**

2822 sayılı Kanunda belirtilen koşullar çerçevesinde, mahkeme, grev hakkı ve lokavtın kötüye kullanıldığı sonucuna varırsa, grevin veya lokavtın durdurulmasına karar verecektir (Mad.47 f.1 c.son). Ayrıca kanun dışı grevle ilgili olarak grevin niteliğine yönelik açılan bir tespit davası sırasında,

<sup>22</sup> Kemal OĞUZMAN, **Hukuki Yönden Grev ve Lokavt**, B.2, İstanbul, 1967,s.194.

mahkeme durumu tespit edinceye kadar grevi veya lokavtı ihtiyati tedbir kararı ile durdurabilecektir. Grev hakkı ve lokavtın kötüye kullanılması durumunda da 2822 sayılı Kanunun 46'ncı maddesi hükümlerinden kıyas yolu ile yararlanılabileceği göz önünde bulundurulursa; mahkemenin grev hakkı ve lokavtın kötüye kullanıldığı konusunda bir kaniya varması durumunda, ihtiyati tedbir kararı ile grev veya lokavtı durdurabileceğini kabul etmek gerekir. Mahkemenin her iki halde de almış olduğu durdurma kararına rağmen grev veya lokavtın uygulamasına devam edilirse, bu takdirde bu uygulamalar kanun dışı grev veya lokavtı oluşturacaktır.

Yapılan bu açıklamalara bağlı olarak, grev hakkı ve lokavtın kötüye kullanılmasının sonuçları, mahkemenin durdurma kararlarına uyulup uyulmaması açısından inceleme konusu yapılabilecektir.

Mahkemenin durdurma kararı ile grev veya lokavt uygulamasına son verilirse ortaya çıkan tek sonuç; grev ve lokavt sırasında verilen zararın karşılanmasıdır. Ancak mahkemenin durdurma kararına rağmen grevin uygulamasına devam edilirse, bu durumda uygulama kanun dışı grevi oluşturacağından, 2822 sayılı Kanunun 45'inci maddesinde düzenlenen kanun dışı grev ve lokavtın sonuçlarını doğuracaktır. Buna göre işveren; böyle bir grevin yapılması kararına katılan, böyle bir grevin yapılmasını teşvik eden, böyle bir greve katılan işçilerin hizmet akitlerini, feshin ihbarına lüzum olmadan ve herhangi bir tazminat ödemeye mecbur bulunmaksızın feshedebilir. Bu durumda da, grev sırasında verilen zararın karşılanması söz konusudur. Ayrıca 71'inci maddede yer alan cezanın uygulanması da gerekecektir.

Lokavtın kötüye kullanıldığı sabit olunca, mahkeme kararının lokavtı yapan işverene veya işveren sendikasına bildirmesiyle lokavt durdurulacaktır. Mahkemenin durdurma kararına rağmen, lokavta devam edilmesi halinde, grevde olduğu gibi lokavtın kötüye kullanılması, kanun dışı lokavta dönüşeceğiinden, kanun dışı lokavtın yukarıda değindiğimiz sonuçlarını doğurur. Bu durum 71'inci maddedeki cezanın ve kanun dışı lokavtın diğer hükümlerinin uygulanmasına yol açar. Buna göre işveren, hakkını kötüye kullanarak yaptığı lokavta ait dönem için, işçilerin hizmet akdinden doğan bütün haklarını ve uğradıkları zararları, bir iş karşılığı olmaksızın ödemeye mecburdur. Bundan başka işçiler isterlerse, işverenin söz konusu davranışını bir haklı sebep sayarak akitlerini derhal

feshedebilirler ve haklı sebeple feshin bütün sonuçlarından yararlanırlar ve koşulları varsa kıdem tazminatlarını alırlar<sup>23</sup>.

### **3. GREV HAKKI VE LOKAVTIN KÖTÜYE KULLANILMASI İLE KANUN DIŞI GREV VE LOKAVT ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Anayasanın ve 2822 sayılı Kanunun, grevin kanuni olması için gerekli koşulları belirlemiş olması karşısında; hangi grevlerin kanun dışı grev sayılacağı, hangi grevlerde ise iyi niyet kurallarına aykırı uygulama bulunduğu kabul edileceği, sadece nazari değil, uygulama bakımından da önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Gerçekten 2822 sayılı Kanunun 25'inci maddesinin üçüncü fıkrası kanuni grev için aranan koşullar gerçekleşmeden yapılan grevleri kanun dışı grev olarak nitelendirirken, aynı Kanunun 47'nci maddesinin birinci fıkrası, "grev hakkı... iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Bu kurala aykırı olarak uygulanan grev... yetkili iş mahkemesi kararı ile durdurulur" hükmüne yer vermiş bulunmaktadır. Amaç itibariyle kanuna aykırı olan bir greve; bu hükümlerden hangisi uygulanacaktır veya iki hükmün uygulanması olanağı da var mıdır?

Kanuna aykırı grevler, kanun dışı grevi oluşturduğundan kanun dışı grevin cezai ve hukuki yaptırımlarına tabi olur. Oysa grev hakkının kötüye kullanıldığından bahsedebileceğimiz durumlarda, kanuni grev için aranan koşullar gerçekleşmesine rağmen, grevin uygulanması iyi niyet kuralları ile bağdaşmayacaktır. Bir grevin uygulanmasının bu nitelikte olduğu iş mahkemesi tarafından kabul edilerek grevin durdurulmasına karar verilinceye kadar bu grev kanuni bir grev olarak kabul edilir. Ancak, mahkemenin grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı tarzda kullanıldığı gerekçesiyle grevin durdurulmasına karar vermesi durumunda, kesinleşen durdurma kararının tebliği üzerine greve devam etme olanağı ortadan kalkacaktır. Böyle bir durdurma kararına rağmen sürdürülecek grev ise kanun dışı grev sayılacaktır<sup>24</sup>. Dolayısıyla mahkeme kararıyla kötüye kullanıldığı anlaşılan grevin uygulanmasına devam edilmesi, grev hakkının kötüye kullanımını kanun dışı greve dönüştürecektir. Böyle bir durumda, grev hakkının kötüye kullanılmasına bağlanan hukuki sonuçlar, yerini kanun

<sup>23</sup> OĞUZMAN, s.292.

<sup>24</sup> NARMANLIOĞLU, s.221.

dışı greve bağlı hukuki sonuçlara bırakacaktır. Aynı durum grevin ihtiyati tedbir olarak durdurulması açısından da olanaklıdır. Gerçekten ihtiyati tedbir kararı mahkemece kaldırılmadıkça grevin uygulanması olanağı yoktur. Böyle bir durumda greve devam edilmesi, grevin uygulanması grevi, kanun dışı grev haline dönüştürecektir<sup>25</sup>. Değinilen nedenlerle İş Hukukunda kanun dışı grevleri, grev hakkının kötüye kullanıldığı şeklinde nitelenecek kanımızca doğru olmaz. Kanuna aykırı grev kendiliğinden kanun dışıdır ve buna da kanun dışı grevin yaptırımlarının uygulanması doğru olur. Ancak kanuna uygun biçimde alınan ve kanunda öngörülen usule uygun olan bir grevin iyi niyet kurallarına aykırı tarzda kullanılması halinde grev hakkının kötüye kullanılması hükümleri uygulanabilir. Grevin toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmasını kanun, bu nitelikte saymıştır. İşverenin uyuşmazlık nedeni olan hususlarda işçi sendikasının bütün önerilerini kabul ettiğini bildirmesine rağmen, işçi sendikasının grevi devam ettirmesi de böyle nitelendirilebilir. Şüphesiz ki her olay kendi şartları içinde değerlendirilecektir<sup>26</sup>.

Lokavtın kötüye kullanıldığı gerekçesiyle, mahkemece durdurulması veya ihtiyati tedbir kararı ile lokavtın durdurulması; greve paralel olarak düzenlendiği için grev için yapılan açıklamalar lokavt içinde geçerlidir<sup>27</sup>.

### **YARARLANILAN KAYNAKLAR**

AKINTÜRK Turgut: **Medeni Hukuk Bilgisi, BANKA VE TİCARET HUKUKU ARAŞTIRMA ENSTİTÜSÜ** Ya.No:178, B.8, Ankara, 1985.

BERKSUN Abdullah-İbrahim EŞMELİOĞLU: **Açıklamalı-Gerekçeli-İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu**, Ankara, 1989.

ÇELİK Nuri: **İş Hukuku Dersleri**, B.9, İstanbul, 1988.

ELBİR Halid Kemal: **İş Hukuku**, B.9, İstanbul, 1987.

ERKUL İhsan: **Türk İş Hukuku-2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması**, C.III, B.2, Eskişehir, 1991.

---

<sup>25</sup> NARMANLIOĞLU, s.223.

<sup>26</sup> OĞUZMAN, s.243-245.

<sup>27</sup> Bu konuda bkz.: OĞUZMAN, s.289.

\_\_\_\_\_ :**Hukuk ve Temel Kavramlar**, Eskişehir, 1998.

ESENER Turhan: **İş Hukuku**, A.Ü.H.F. Ya.No:432, Ankara, 1978.

İNCE Ergun:**Toplu İş Hukuku**, İstanbul, 1983.

KILIÇOĞLU Ahmet:**Medeni Hukuk Bilgisi, BANKA VE TİCARET HUKUKU ARAŞTIRMA ENSTİTÜSÜ** Ya.No:273, B.2, Ankara, 1993.

NARMANLIOĞLU Ünal: **Grev**, D.E.Ü. Ya.No:14, Ankara, 1990.

OĞUZMAN Kemal:**Hukuki Yönden Grev ve Lokavt**,B.2,İstanbul, 1967.

REİSOĞLU Seza : **2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, Ankara, 1986.

TANÖR Bülent:**Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar**, İstanbul, 1978.

ZARARSIZ Emin:“**Grevin İdari Kararla Ertelenmesi ve Bunun Yargısal Denetimi**”, İŞVEREN, C.V, S.3, Mayıs 1985.