

## HUKUKİ AÇIDAN LOKAVT

**Prof. Dr. Metin KUTAL**

İ. Ü. İktisat Fakültesi

### G İ R İ Ő

275 sayılı Kanunla Türk Hukukuna girmiş bulunan lokavt hakkı son birkaç yıl içinde iş hukuku ve sosyal siyaset aktüalitesini daha fazla ilgilendirmeğe başlamıştır. Gerçekten 1961 Anayasasında yapılması düşünülen değişiklikler sırasında lokavt hakkının da Anayasaya girmesinin gerekli olduğu görüşü ortaya atılmış<sup>1</sup>, 1972 sonu ile 1973 başlarında deri işkolunda çok sayıda işyerinde lokavt uygulamalarına girişilmiştir<sup>2</sup>. Bu bakımdan işçi-işveren ve hükümet çevrelerini şimdiye kadar pek az işgal eden lokavt konusu birden bire önem kazanmıştır.

Biz bu incelememizde lokavt sorununu üç yönden ele almayı uygun bulduk. Birinci kısımda lokavtın niteliğine, benzer kavramlardan farklarına, lokavtın hizmet akdi üzerindeki etkilerine değinecek ve lokavtın meşru olup olmadığı üzerinde duracağız. İkinci kısımda konuyu Türk hukukuna intikal ettirerek önce anayasa hukukumuz açısından lovaktın tartışmasını yapacak, daha sonra 275 sayılı Kanunda lovaktın bir hak olarak nasıl düzenlendiğine değineceğiz. Memleketimiz bakımından lokavt hakkının uygulamasına dair bazı istatistiklerle, özelliklere de aynı kısmın sonunda kısaca işaret edeceğiz. İncelememizin son kısmında mukayeseli hukukta lokavt'tan bahsedeceğiz. Ele alacağımız ülkelerin Ortak Pazar Ülkeleri olmasının daha uygun olacağını düşünerek Fransız ve Alman hukuk sistemleri yanında İtalya, Belçika ve Lüksemburg'taki hukukî duruma da değinmeye çalışacağız.

---

1 M. Kutal, "Lokavt Hakkı Üzerine" İktisat ve Maliye Dergisi, Cilt XIX, Sayı: 6, Eylül 1972, s. 275-277.

2 Toplum Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 37, 29 Aralık 1972, s. 4-6.

## I — LOKAVTIN HUKUKİ YÖNDEN İNCELENMESİ

Lokavtın hukukî niteliği üzerinde duran düşünür ve yazarlar uzun süre lokavtla grev arasında bir paralellik kurmuşlardır. İktisadî bir mücadele aracı olarak toplu pazarlık sırasında kullanılmaları, netice itibariyle işyerinde faaliyetin durması, işçilerin işyerinden uzaklaştırılmaları bakımlarından grevle lokavt arasında benzerliklerin bulunduğu şüphesizdir. Nitekim bu sebeplerle doktrinde P. Pic'in lokavtı "patronların grevi" şeklindeki tanımlaması<sup>3</sup> ve lokavtın mahiyet itibariyle grevin aynı olduğu, ancak işverenler tarafından kullanıldığı fikri birçok taraftar bulmuştur.

Ancak bu görüş günümüzde önemini kaybetmiş, grevle lokavt arasında önemli farkların bulunduğu ve bunlar arasında mahiyet farkı bulunduğu şiddetle savunulmuş ve zamanla hâkim görüş haline gelmiştir. Lokavtın hukukî yönden incelenmesine geçmeden önce grevle olan farklarını belirtmek gerekmektedir.

### 1 — Lokavtın Grevden ve Diğer Benzer Kavramlardan Farkı

#### A — Lokavtın Grevden Farkları

İşyerinde faaliyetin durmasına yol açan grevlerle lokavtlar arasındaki benzerliklere rağmen bunlar arasında önemli farkların bulunduğu günümüzde kesinlikle anlaşılmıştır. Bu farkların en önemlileri şunlardır:

##### a) Koalisyon Unsuru Bakımından

Bilindiği gibi tek bir işçinin grev yapmasına imkân yoktur<sup>4</sup>. Belirli bir işçi topluluğunun önceden aralarında anlaşarak veya bunları temsil eden bir kuruluşun verdiği emre uyarak işlerini topluca terketmeleri grev sayılabilir. Halbuki Lokavt'ın bir grup işveren tarafından kararlaştırılması zorunlu değildir. Tek bir işverenin lokavt kararı alması ve bunu işyerinde uygulaması mümkündür. Böylece işin durmasına yol açan lokavt kararında işverenin sorumluluğu daha açık şekilde ortaya çıkmaktadır. Zira grev kararının alınması bir grup işçinin fikir birliğini veya bunları temsil eden sendikanın yetkili organlarının yapacağı müzakereleri gerektirdiği halde lokavt tek bir işverenin kararı ile yapılabilmektedir.

3 P. Durand, *Traité de Droit du Travail*, Paris 1956, p. 897.

4 O. Tuna - M. Kutal, *Grev Hakkı, Başlıca Meseleleri ve Memleketimiz Bakımından Tanzimi*, İstanbul 1962, s. 27.

b) *Çalışma Özgürlüğünü Kısıtlaması Bakımından*

Grev kararı alınan işyerlerinde işçilerin genellikle çalışmadıkları bilinmektedir. Ancak bu karara uyup uymamak tamamiyle işçilere aittir. Grev kararını alan sendikann üyelerinin dahi çalışma özgürlüğü bulunduğu kabul edilmektedir. Nitekim Türk hukukunda da grev gözcülerinin yetkileri açıklanmış ve "çalışma serbestliğinin her halde saklı" olduğu belirtilmiştir (T İ S G L K, Madde 31).

Halbuki lokavt kararının uygulandığı işyerlerinde işçilerin çalışma imkânı tamamiyle ortadan kaldırılmaktadır. Başka bir ifade ile işçilerin lokavt kararma rağmen o işyerinde çalışmak istemelerine imkân kalmamaktadır. Keza grev kararma karşı işverenin başvurduğu lokavt kararı sadece grev kararını alan sendikann üyelerini değil, bütün işçileri kapsamakta, böylece grevle lokavt arasında önemli bir fark ortaya çıkmaktadır. Nitekim Türk hukukunda lokavt'm tarifi yapılırken "...işçilerin topluca işten uzaklaştırılması" olduğu açıkca belirtilmiştir (T İ S G L K, Madde 18). Bu yüzden grev ilân edilen işyerlerinde işverenlerin lokavt'a başvurmaları ekseriya daha çok sayıda işçiyi çalışma özgürlüğünden yoksun bırakmaktadır. Örneğin 1965 yılında Fransa'da Berlier fabrikalarında grev yapan 500 işçiyeye karşı işverenlerin uyguladıkları lokavt 11.000 işçiyi kapsamış, 1964'te başka bir işyerinde 180 grevci işçiyeye karşı 4.500 işçi lokavt'a marûz kalmıştır<sup>5</sup>. Memleketimizde de 1972 yılı sonlarında deri işkolunda bir işyerinde grevin başlaması üzerine işverenler 74 işyerinde birden lokavt uygulamasına geçmişlerdir<sup>6</sup>. Şu halde greve katılmak işçinin iradesine bağlı olduğu halde, lokavt'a marûz kalıp kalmamak işçinin elinde değildir.

c) *Sosyolojik Bakımdan*

İktisadî ve sosyal bakımdan pazarlık gücü az olan işçilerin işverenlere karşı bir savunma aracı olan grevle, iktisadî gücü ellerinde tutan işverenlerin bu üstünlüklerini kabul ettirmek için başvurdukları lokavt arasında temel görüşler bakımından fark olduğu şüphesizdir. Birincisi sosyal partönerler arasındaki dengesizliği gidermeğe yöneldiği halde, diğeri bu dengesizliği güçlü olan taraf lehine artırmayı hedef tutmaktadır. Nihayet ahlakî açıdan lokavta başvuran işverenin sadece maddî menfaatini koruma veya geliştirme amacıyla hareket ettiği halde, greve katılan

5 H. Sinay, *Traité de Droit du Travail, La grève*, Paris 1966, p. 335.

6 İşçi Gücü Gazetesi, 15 Aralık 1972, Sayı: 336; Milliyet, 3 Aralık 1972.

işçilerin çalışma koşullarını düzeltme gibi insanî bir amaç izledikleri ileri sürülmektedir<sup>7</sup>.

Bu farklar grevlerle lokavtların gittikçe değişik hukukî rejimlere tâbi tutulmasını gerektirmiştir. Doktrin alanında başhyan ve ağırlık kazanan bu görüşler birçok ülkede kanun koyucuları ve mahkeme içtihatlarını da etkilemiştir. Nitekim ileride görüleceği gibi modern anayasaların birçoğu lokavt hakkından bahsetmemekte, mahkeme içtihatları da lokavtları toplu iş ilişkilerinden ziyade kişisel iş ilişkileri (hizmet akdi) çerçevesinde mütalaa etmektedirler.

### **B — Lokavtın Benzer Kavramlardan Farkı**

İşyerinde faaliyetin büsbütün durmasına veya önemli sayıda işçinin işine son verilmesine benzer bazı durumlara lokavt arasında benzerlikler vardır. Ancak bunlarla lokavt arasında önemli farklar da bulunmakta ve hukukî nitelikleri bakımından lokavttan ayrılmaktadırlar. Bunlardan birincisi toplu işçi çıkarma, ikincisi ise işyerini kapatmadır.

#### *a) Lokavtın Toplu İşçi Çıkarmadan Farkı*

Bilindiği gibi işlerini daraltmak veya işçilerini azaltmak isteyen işverenler İş Kanunu'nun 24. maddesindeki esaslara uymak suretiyle "toplularak veya kısa aralıklarla ondan az olmamak üzere onda biri kadar ve daha fazla işçiyi..." işten çıkarmak imkânına sahiptirler. Bu madde ile İş Kanunu'nun "dolaylı, hileli bir lokavt"ı kabul" ettiği iddia edilmiştir<sup>8</sup>.

Gerçekte lokavt ile toplu işçi çıkarma arasında önemli farklar bulunmaktadır. Önce toplu işçi çıkarmanın kişisel iş ilişkilerini ilgilendiren ve İş Kanunu'nda düzenlenmiş bulunan bir müessese olduğu unutulmamalıdır. Bu yola başvurmak isteyen işverenlerin hangi süre içinde hangi makama başvuracakları, yeniden işçi alma zorunluğunu duydukları zaman eski işçilerine karşı ne gibi yükümlülüklerle karşılaşacakları İş Kanunu'nda gösterilmiştir. Halbuki lokavt Türk Hukukunda toplu iş ilişkilerine dahil bulunmakta ve toplu işçi çıkarmadan tamamen farklı bir hukukî prosedürü gerektirmektedir (T İ S G L K, Madde 23 - 34).

Öte yandan lokavtla toplu işçi çıkarma arasında en önemli fark hizmet akdinin durumu bakımından ortaya çıkmaktadır. Toplu işçi çıkar-

7 P. Durand, op. cit., p. 898.

8 Cumhuriyet Senatosu Tutanak Dergisi, D: 1, C: 42, T: 6, B: 79, s. 109.

mada işçi ile işveren arasında hizmet akdi sona ermektedir. “Çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde aynı işyerlerine aynı iş için dışarıdan işçi alma zorunluğu” hasıl olursa işverenin daha önce çalıştırdığı işçilerden çalışmak isteyenleri günün şartlarına göre işe alması yeni bir hizmet akdi yapması anlamına gelmektedir. Halbuki lokavta marûz kalan işçi ile işveren arasındaki hizmet akdi sona ermemekte T İ S G L K'nun açık hükmü gereğince askıda kalmaktadır (Madde 27/I-III). Başka bir deyimle lokavt mücadelesi sona erdikten sonra işçi mevcut hizmet akdi ile çalışmasına devam edecek, yeni bir hizmet akdi yapılmasına ihtiyaç bulunmayacaktır. Halbuki toplu işçi çıkarmada işveren kanundan doğan ödevlerini yerine getirecek, yani işçiye ihbar ve gerekli ise kıdem tazminatlarını ödiyerek hizmet akdini feshedecektir.

#### b) *Lokavtın İşyerini Kapatmaktan Farkı*

İşverenin iktisadî nedenlerle faaliyetini tatil etmesini veya işyerindeki iktisadî faaliyetin niteliğini esaslı surette değiştirmesi ile lokavt'ı da birbirine karıştırmamak lâzımdır. Gerçi netice itibarıyla işçiler işsiz kalmaktadır. Ancak, lokavtta işveren iktisadî bakımdan elverişsiz şartlara intibaktan ziyade, işçilere kendi isteklerini kabul ettirmek amacını gütmektedir. Bu yüzdendir ki bazı ülkelerde işverenlerin işyerlerini kapatmalarının işçileri çalışma koşulları bakımından etkilemek amacı taşıyıp taşımadığı mahkemelerce dikkate alınmakta ve bu hareketin gizlenmiş bir lokavt olup olmadığı araştırılmaktadır<sup>9</sup>. Örneğin iktisadî düşünce ve zorunluklarla işyerinin kapatılması her zaman hukukî açıdan olumlu karşılandığı halde, toplu pazarlık sırasında işçilere daha az zam vermek üzere işyerini kapatma veya böyle bir tehditle işçileri zorlama Batı ülkelerinin mahkeme içtihatlarında kamufle edilmiş lokavt olarak nitelendirilmekte ve tasvip edilmemektedir.

İşyerinde meydana gelen iktisadî imkânsızlıklar mücbir sebeplerle işyerinde faaliyetin tatil edilmesine de yol açabilir. Bilindiği gibi bu durumda işveren, Türk mevzuatında ilk hafta için yarım ücret ödedikten sonra hizmet akdini bildirimsiz feshedebileceği gibi, taraflar hizmet akdini askıda da bırakabilirler. Bu durumda hizmet akdi lokavttaki gibi askıda kalmakla beraber bu duruma sebep olan hukukî şartlar arasında hiçbir benzerlik yoktur.

<sup>9</sup> H. Sinayt. op. cit., p. 341-342.

### C — Lokavt Kavramı ve Unsurları

Lokavtın benzer kavramlardan farkına kısaca değindikten sonra lokavt kavramını açıklamak kolaylaşmaktadır. Lokavtı işverenlerin meslekî menfaatlerini korumak amacıyla işçilerini topluca işyerinden uzaklaştırmak şeklinde tarif etmek mümkündür. Ancak bu basit tarif lokavtın bütün unsurlarını ihtiva etmemektedir. Lokavt kavramı hakkında daha açık bir fikir edinebilmek için bunun unsurları üzerinde durmak gerekmektedir.

#### a) *Meslekî Amaç Unsuru*

İşyerindeki işçileri topluca işyerinden uzaklaştıran, yani lokavta başvuran işveren iş şartlarında aleyhinde yapılmak istenen değişikliklere karşı koymak veya mevcut çalışma şartlarını kendi lehine değiştirmek amacıyla hareket etmelidir. Lokavtın greve benzerliğine sebep olan faktörlerden biri de meslekî amaç unsurudur. Hatırlanacağı gibi grevde de işçiler giriştikleri bu toplu hareketi iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya geliştirmek gibi meslekî bir amaç uğrunda yapmaktadırlar. Bu sebepten dolaydır ki teknik veya iktisadî nedenlerle işyerini kapatmaya karar veren işverenin işçilerini işten çıkarması lokavt sayılamaz. Yahut zorunlu sebeplerle işyerinde faaliyetin durması, bu yüzden işçilerin topluca işten çıkarılması lokavt kabul edilemez.

#### b) *İşveren veya İşveren Kuruluşu Tarafından İlan Edilmesi*

Lokavt kararının ilân edilmesinde işverenler arasında bir koalisyonun bulunması zorunlu değildir. Bir tek işverenin toplu pazarlık sırasında işçi sendikasını kendi isteklerine uydurabilmek için lokavt kararı alması mümkündür. Bununla beraber birçok işyerini kapsıyan bir toplu pazarlıkta üye işverenler adına müzakereleri yürüten işveren sendikasının da lokavt kararı alması ve işverenlerin bu kararı uygulamaları mümkündür.

#### e) *İşçilerin Topluca İşyerinden Uzaklaştırılması*

Tek bir işçinin veya işçilerden bir kısmının işten çıkarılmasına lokavt denilemeyeceğine yukarıda işaret etmiştik. Bir grup işçinin işverenin istekleri kabul edilinceye kadar işyeri dışında bırakılması lokavtın en önemli unsurunu teşkil etmektedir. İşveren tarafından girişilen böyle bir hareketin lokavt sayılabilmesi için en az ne kadar işçiye uygulanması gerektiği üzerinde çeşitli ülkelerde farklı görüşler ileri sürülmektedir. Örneğin 275 sayılı Kanunda "işyerinde faaliyetin büsbütün durmasına sebep

olacak tarzda” işçilerin “toplucu işten uzaklaştırılmasına lokavt” denilmektedir.

## 2 — Lokavtın Hizmet Akdi Üzerindeki Etkisi

İşyerinde ilân edilen ve uygulamasına geçilen bir lokavt sırasında işçi ile işveren arasındaki hizmet akdinin durumu gerek doktrinde, gerek mahkeme içtihatlarında çeşitli şekillerde yorumlanmıştır. Bilindiği gibi benzer tartışmalar grev konusunda da yapılmış ve son yıllarda genellikle kanun koyucular ve yargı organları grev sırasında hizmet akdinin sona ermediğini, sadece grev süresince askıda kaldığını kabul etmeğe başlamışlardır<sup>10</sup>.

Lokavt sırasında da işçi ile işveren arasındaki hukukî ilişkinin ne olduğu, nasıl bir nitelik kazandığı sonuçları itibariyle büyük önem taşımaktadır: Gerçekten lokavtın hizmet akdini sona erdirdiğini kabul edecek olursak işveren işyeri dışına çıkardığı işçilerin yerine yeni işçi alabilecek, lokavt sonunda eski işçileri işe kabul ettiği takdirde yeni bir hizmet akdi yapmış sayılacaktır. Öte yandan hizmet akdinin sona erdiğini kabul ettiğimiz takdirde işçinin işverenden bir tazminat istemesi söz konusu olabilecek midir? Görülüyor ki bu sorun işçinin hem istihdam, hem de gelir garantilerini çok yakından ilgilendiren sonuçlar doğurmaktadır.

Lokavtın hizmet akdi üzerindeki etkisi konusunda başlıca üç görüş ortaya atılmıştır :

### A — Lokavtın Hizmet Akdini Sona Erdirdiği Görüşü

Grev yapan işçilere karşı işverenin lokavt’a başvurması halinde Alman Federal İş Mahkemesine göre hizmet akdi feshedilmiştir. 28 Ocak 1955 tarihli bu kararın<sup>11</sup> gerekçesinde şu görüşlere yer verilmiştir: toplu iş uyuşmazlıklarının doğurduğu tehlikeler işçilerle işverenler arasında eşit şekilde paylaşılmalıdır. Aksi halde mücadele silâhları arasındaki eşitlik (der Grundsatz der Waffengleichheit der Kamps-parität) ilkesi zedelenmiş olacaktır. Üstelik bu suretle iş uyuşmazlıkları kamu yararı sınırlanmış olmakta, işçiler greve başvururlarken kendilerinin marûz kalacakları güç durumu hesap etmek zorunda kalacaklardır. Hattâ Federal

10 K. Oğuzman, Hukukî Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1964, s. 57; O. Tuna - M. Kutal, a.g.e., s. 129-131.

11 P. Durand, op. cit., p. 907, note 1.

Mahkemeye göre lokavt yoluyla hizmet akdini fesheden işveren ihbar önellerine dahi riayet etmek veya tazminat ödemek zorunda bulunmamaktadır.

Lokavtın hizmet akdini sona erdirdiğini kabul eden bu görüş genellikle eleştirmekte<sup>12</sup> ve diğer Avrupa ülkeleri mevzuatında benimsenmemektedir. Gerçekten toplu iş uyuşmazlıklarında mücadele silâhlarının eşitliği, mücadelenin taraflarına ve amaçlarına göre mütala edilmelidir. Çalışma koşullarını geliştirmek amacıyla ve ücret gelirinden yoksun kalmayı göze alarak greve başvuran işçiyi daha fazla menfaat sağlamak amacıyla işçileri bir süre işten uzaklaştıran işvereni eşit silâhlarla teçhiz etmek doğru ve mümkün müdür?

#### **B — Lokavtın Hizmet Akdini Askıda Bıraktığı Görüşü**

Daha fazla taraftar bulan ikinci görüşe nazaran lokavt hizmet akdini sona erdirmemekte, mücadele sonuna kadar askıda bırakılmaktadır. Bu görüşü savunanlar hem sosyal gerçekleri dikkate almakta, hem de toplu iş mücadelesine girilirken tarafların iradeleri üzerinde durmaktadırlar. Gerçekten işyerinde lokavt ilân eden işverenin amacı işçilerle arasındaki hizmet akitlerini sona erdirmek değil, kendi istediği şartlarla bu çalışmanın devam etmesini sağlamaktır. Şu halde işverene kendi isteği dışında işçiyi işten çıkarma iradesini atfetmek yanlıştır.

Bu görüş toplu mücadele sırasında hizmet akdi ile bağlı olan işçi ve işverene birtakım yükümlülükler yüklemekte, böylece Alman Federal İş Mahkemesinin görüşünün aksine kamu düzeni bakımından da faydalı sonuçlar doğurmaktadır: Hizmet akdinin lokavt sırasında askıda kaldığını kabul etmek işverenin lokavta mâruz kalan işçilerin yerine yeni işçi çalıştırmasına engel teşkil etmektedir. Fakat asıl önemli olan husus, lokavt sonunda işçinin yeni bir akit yapmaya ihtiyaç kalmadan işe dönmesidir. İşverenin bu işçilerden bir kısmını işe kabul etmemesi ancak hizmet akdini usulüne göre feshetmesi ile mümkündür. Ancak bu takdirde de genellikle hizmet akdinin haksız feshi sözkonusu olmaktadır.

İşçiler bakımından büyük önemi olan bu sonuç bir bakıma işveren açısından da önemli bir garanti teşkil etmektedir. Zira lokavt sırasında hizmet akdi ile bağlı bulunan işçi lokavt sona erer ermez işyerine dönmek ve emeğini arzetmek zorundadır. Öte yandan lokavt sırasında işverenin

12 H. Sinay, op. cit., p. 361, 365.



yeni işçi çalıştıramamasına karşılık, işçi de aynı süre içinde başka bir işte çalışmamaktadır. Böylece hizmet akdinin askıda kalması sadece işçi bakımından değil, işveren bakımından da önem kazanmakta, çalışma hayatının düzen ve kararlılık içinde cereyan etmesine imkân vermektedir.

### C — Lokavtın İşçiye Bir Seçimlik Hak Tanıdığı Görüşü

Nihayet bazı müellifler<sup>13</sup> lokavt sırasında hizmet akdinin askıda kalmasının işçi aleyhindeki sonuçlarını dahi kabul etmemektedirler. Bunlara göre hizmet akdi askıda kalan bir işçiye başka bir işte çalışmama veya normal usullere göre hizmet akdini feshetme yükümlülüğü yüklenmemelidir. Lokavta marûz kalan işçi isterse hizmet akdinin askıda bulunduğunu kabul ederek toplu mücadelenin sonunu bekleyebileceği gibi, hizmet akdinin işveren tarafından feshedildiğini kabul ederek kendisine yeni bir iş arıyabilecektir. Hattâ bu durumda işçinin işverenden haksız fesih tazminatı dahi isteyebileceği kabul edilmekte ve bu husus iş şartlarının işveren tarafından tek taraflı olarak tâdil edilmesine benzetilmektedir.

### 3 — L o k a v t ' ı n M e ş r u l u ğ u Ü z e r i n d e T a r t ı ŝ m a l a r

Lokavtın hizmet akitleri üzerindeki etkileri tartışılırken ortaya şu soru atılmıştır: Lokavt bir hak mıdır? Birçok modern anayasalarda lokavttan bahsedilmemesi bu husustaki tartışmaları daha şiddetlendirmiştir. Lokavtın bir hak olduğu görüşünü bazı müellifler reddetmekte ve böylece birbirine zıt iki tez ortaya atılmış bulunmaktadır.

#### A — Lokavtın Meşru Olduğunu Savunan Görüşler

Lokavtın bir hak olduğu görüşü daha çok Alman doktrin ve mahkeme içtihatlarında kabul edilmektedir. Buna göre işçilere grev hakkının tanınması zorunlu şekilde işverenlere de lokavtı bir hak olarak tanımayı gerektirmektedir. İşçilerin grev hakkına karşı işverenlere lokavt hakkı verilmiyecek olursa sosyal partönerler arasında denge bozulacak ve işverenlerle birlikte bütün toplum bundan zarar görecektir.

Öte yandan aynı görüşü savunanlar işverenin işyerinde düzeni sağlama hakkına sahip olduğunu ileri sürmektedirler. Bir grev sebebiyle işyerinde çalışma düzeninin ciddi şekilde sarsılması halinde işverenin bir

13 Camerlynck et Lyon-Caen, Droit du Travail, Paris 1965, No. 31 et s.

veya birkaç işçiyi işten çıkarması (eğer hukuken imkân varsa) yeterli olmamaktadır. İşletmenin menfaati gerektiriyorsa böyle bir durumda işveren aynı nitelikteki bir silâhla cevap vermeli ve işçilerin bütününe etkiyen bir karar almalıdır.

İşverenin lokavt kararı alması akitten doğan yükümlülüğüne de aykırı değildir<sup>14</sup>. Zira işçiler akitten doğan borçlarını toplu bir hareketle nasıl ifa etmekten çekmiyorlarsa, işveren de iş verme borcunu bir süre yerine getirmemektedir.

### B — Lokavtın Meşru Olduğunu Reddeden Görüşler

Lokavtın bir hak olarak kanunla düzenlenmediği ülkelerde bu hareketin meşruiyeti tartışma konusu yapılmaktadır. Toplu iş ilişkilerine dahil olduğuna dair hukukî bir dayanağı bulunmayan lokavt bu müellifler tarafından kişisel iş ilişkileri çerçevesinde incelenmekte ve tarafların akitten doğan borçları açısından ele alınmaktadır. Bu görüş tarzının doğal bir sonucu olarak lokavta başvuran işverenin tek tarafı olarak hizmet akdini ihlâl ettiği kabul edilmekte ve böylece lokavta marûz kalan işçilerin bu süreye ait ücretlerini talep edebilecekleri ileri sürülmektedir.

İşverenin işyerini düzenleme yetkisi sebebiyle lokavtın meşruluğunu ileri sürenlere karşı da aynı müellifler bu yetkinin şiddet hareketlerini önleyici nitelikte olduğunu, halbuki grevlerde şiddet hareketlerine ekseriya başvurulmadığını hatırlatmaktadırlar. Üstelik lokavt işverenin düzenleme yetkisini ekseriya aşmakta, greve katılmaya veya katılmaya bütün işçileri etkilemektedir.

Toplu mücadelede eşit silâhlara sahip olma iddiasına gelince, bu hususta kanun koyucular esasen işverenlere birçok avantajlar sağlamış bulunmaktadırlar. Örneğin işverenin disiplin yetkisi, işçinin hizmet akdini feshetme suretiyle işten çıkarma imkânı vardır. Esasen iktisadî ve sosyal durumları bakımından tarafların eşitliğinden bahsetmek mümkün değildir. Hattâ “grevin etkili bir hak olarak kalabilmesi için lokavtın bir hak olmaması gerekmektedir”<sup>15</sup>. Özet olarak bu görüşü savunanlara göre, lokavtın toplu iş ilişkilerine girmesi için herhangi bir sebep yoktur. Ferdî iş ilişkileri açısından da lokavtın hizmet akdinin kusurlu şekilde ihlâlinden başka bir anlamı yoktur.

14 Brun et Galland, Droit du Travail, Paris 1962, III, 184 bis, p. 923.

15 H. Sinay, op. cit., p. 348.

## II — TÜRK HUKUKUNDA LOKAVT VE UYGULAMASI

Türk hukukunda uzun süre grev gibi lokavt ta yasaklanmıştır. Mecburî tahkim rejiminin kabul edildiği yıllarda otoriter bir görüşle devlet toplu iş mücadelelerinin her iki şeklini de reddetmiştir. Gerçekten 1936 tarihli İş Kanununun 72. maddesi açıkça bu yasaklardan bahsetmiş, müteakip maddesinde de hangi hareketlerin bu yasakların kapsamına girdiğini düzenlemiştir.

1961 Anayasası memleketimize sosyal hukuk devleti ilkesini getirirken işçi-işveren ilişkilerini de daha geniş hak ve özgürlüklere dayandırmış, bu hususta sendika kurma, toplu sözleşme ve grev haklarından açıkça bahsetmiştir.

Anayasanın toplu iş ilişkilerine getirdiği bu yenilikler hem sendikalar kanunu'nun değiştirilmesini, hem de toplu sözleşme ve toplu mücadele haklarının düzenlenmesini gerektirmiştir. Nitekim 1962 yılı başında toplanan III. Çalışma Meclisi yürütme organına gerekli tavsiyelerde bulunmuş ve yasama organındaki çalışmalar 274 ve 275 sayılı kanunların kabulü ile sonuçlanmıştır. Böylece Türk hukukunda ilk defa toplu sözleşmeler ayrıntılı şekilde düzenlenmiş, grev ve lokavt haklarının ne şekilde kullanılacağı gösterilmiştir.

Halen yürürlükte olan kanunlarımıza göre lokavt da grev gibi bir hak olarak kabul edilmiştir. Nitekim 275 sayılı kanunun Anayasaya aykırı bulunup bulunmadığı tartışma konusu olmaktan kurtulamamıştır.

## I — A n a y a s a H u k u k u A ç ı s ı n d a n L o k a v t

Birçok modern anayasalarda olduğu gibi 1961 T. C. Anayasasında da lokavt hakkı öngörülmemiştir. Gerçekten İkinci Dünya Harbinden sonra 1946 ve 1958 Fransız Anayasalarında, 1948 İtalyan Anayasasında grev hakkından bahsedildiği halde lokavttan bahsedilmemiştir<sup>16</sup>. Bu durumun eiddî bazı gerekçelere dayandığına şüphe yoktur .

1961 T. C. Anayasası da aynı görüşü benimsemiş, grev hakkına açıkça yer verdiği halde lokavttan bahsetmemiş, sadece işverenleri haklarının kanunla düzenleneceğini öngörmüştür (Madde 47). Grevle lokavt arasında Anayasa açısından yapılan bu ayırım çeşitli yorumlara,

16 P. Durand, op. cit., 899, 900.

tartışmalara ve giderek Anayasa Mahkemesinde dâvalara yol açmıştır. Şu hususu da belirtmeliyiz ki, memleketimizde bu konuda yapılan tartışmalara Fransa ve İtalya'da da rastlanmakta lokavt hakkının meşruluğu tartışılmaktadır. Ancak memleketimizde lokavtı düzenleyen özel bir kanun bulunduğundan tartışmalar bu kanunun Anayasaya aykırı olup olmadığı üzerinde toplanmış bulunmaktadır.

#### **A — Lokavtın Anayasaya Aykırı Olduğu Görüşü**

Anayasaya yer verilmeyen lokavtın bir hak olarak 274 ve 275 sayılı kanunlara girmesini şiddetle eleştirenlere göre Türk hukukunda lokavtın bir kanunla düzenlenmesine imkân bulunmamaktadır. Bu hususta ileri sürülen başlıca deliller şunlardır :

##### *a) Sosyal Hukuk Devleti İlkesinin Benimsenmesi*

T. C. Anayasasının başlangıç kısmında sosyal adaleti mümkün kılacak demokratik hukuk devletinden bahsedilmiş ve özellikle "Cumhuriyetin nitelikleri" başlığını taşıyan 2. maddede Türkiye Cumhuriyetinin sosyal bir hukuk devleti olduğu öngörülmüştür. Halbuki lokavt iktisadî bakımdan güçlü olan işverenlerin işçileri topluca işlerinden uzaklaştırmalarına, onları açlığa mahkûm etmelerine olanak vermektedir. Böylece sosyal hukuk devleti ilkesi ile lokavt hakkını bağdaştırmaya imkân kalmamaktadır.

##### *b) Mülkiyet Hakkının Toplum Yararına Aykırı Olamaması*

Anayasanın 36. maddesinde herkese tanınan mülkiyet hakkının kullanılmasının toplum yararına aykırı olamayacağı öngörülmüştür. Lokavt: bir hak olarak işverenlere tanıyacak olursak mülkiyet hakkına dayanan işverenlerin işçileri topluca işten çıkarmalarına, böylece mülkiyet hakkını toplum yararı dışında kullanmalarına imkân vermiş oluruz. Anayasanın 36. maddesi bu yüzden lokavt'ın bir hak olarak tanınmasına elverişli değildir.

##### *c) İktisadî ve Sosyal Hayatın Adalet ve Tam Çalışma Esasına Dayanması*

Anayasanın 41. maddesinde iktisadî ve sosyal hayatın hangi ilkelere göre düzenleneceği gösterilmiştir. Bunlar adalet, tam çalışma ve herkes için insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesidir. İşverenlere lokavt hakkı tanınacak olursa hem gayri âdil bir düzen yaratılacak, hem de tam

çalışma amacına ulaşmak, işsizlerin sayısını artırması bakımından, mümkün olmayacaktır. Yegâne gelir kaynağından yoksun olan işçilerin insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesine ulaşmalarına ise tabiiyle imkân kalmayacaktır.

d) *Çalışma Hakkının Herkese Tanınmış Olması*

Anayasanın 42. maddesinde çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca aynı maddede devletin çalışanları koruyacağı, işsizliği önleyici tedbirler alacağı öngörülmüştür. Lokavt ise işçinin elinden çalışma hakkını almakta, ayrıca işsizliğe yol açmaktadır.

**B — Lokavtın Anayasaya Aykırı Olduğu Görüşü**

Lokavt'ın Anayasada öngörülmediğine şüphe yoktur. Ancak, bir hakkın Anayasa teminatı altına alınmamış olması, onun Anayasaya aykırı olduğunu göstermemektedir. Bu görüşü savunan birçok düşünür<sup>17</sup> ve Anayasa Mahkemesi<sup>18</sup> aşağıdaki gerekçelere dayanmışlardır.

a) *Sosyal Hukuk Devleti İlkesi İşçilerin Her İstediklerini İşverene Kabul Ettirmeleri Demek Değildir.*

Sosyal Hukuk devleti kavramından emekle sermaye arasındaki ilişkilerin dengeli şekilde düzenlenmesi anlaşılmalıdır. Böyle olunca işverenleri bir yana bırakarak sadece işçilerin menfaatlerini garanti altına almak Anayasanın yapısına ve âdil hukuk düzeni kavramına uymamaktadır.

Anayasa Mahkemesine göre “sosyal ilkelere bağlı devlet, ne çalışanların çalıştıranları ne de çalıştıranların çalışanları ezecek durumda olmasına yer bırakmayan devlet demektir. Anayasanın lokavtı öngörmemiş bulunması, bu hakkın özel kanunlarla tanınmasına engel olmaz; çünkü grev karşısında işverenlere de birtakım haklar tanınmasını kanun koyucunun takdirine bırakan ve bu tanınan haklar arasında lokavtın olamayacağı bildirilmeyen Anayasa koyucu, lokavtı yasaklamış sayılamaz”.

17 P. Durand, op. cit., p. 904; Brun-Galland, op. cit., p. 923; K. Oğuzman, a.g.e., s. 87.

18 Anayasa Mahkemesinin E. No: 1963/336 ve K. No: 1967/29; E. No: 1963/337 ve K. No: 1967/31; E. No: 1970/48, K. No: 1972/3 sayılı kararları için Bkz. R.G. No: 13031 (19.10.1968), 13188 (2.5.1969), 14341 (19.10.1972).

b) *Lokavt Mülkiyet Hakkının Toplum Yararına Olarak Kullanılması Değildir.*

Lokavt, sosyal dengeyi sağlamak amacıyla işverenlere tanınan bir hak olarak kabul edilince bu hakkın kullanılmasının toplum yararına aykırı olması da düşünülemez. Nitekim Anayasa Mahkemesi lokavtın “işverenin mülkiyet hakkını işyerini bir süre için işletmekten kaçınması yolunda kullanılması” olduğunu kabul etmiş, “ancak, bu hak sosyal dengeyi sağlamak gibi doğru ve yerinde bir düşünceye dayanılarak kabul edilmiş olduğu için bunun, mülkiyet hakkının kamu yararına aykırı biçimde kullanılması olarak düşünülmesi asla doğru olmaz” sonucuna varmıştır.

c) *Lokavtın Çalışma Hakkına Aykırı Bir Yönü Yoktur.*

Lokavtın Anayasaya aykırı olmadığını savunular Anayasanın 41 ve 42. maddelerinde öngörülmüş bulunan ilkeleri şu şekilde yorumlamaktadırlar : Devlet işçi çıkarlarını da işveren çıkarlarını da dengeli olarak korumakla ödevlidir. “Grev karşısında lokavt hakkının tanınmaması ile birçok işverenlerin iş hayatından çekilmeleri sonucunda önü almamaya-  
cak işsizlik durumlarının ortaya çıkacağını hesaba katarak daha büyük bir kötülüğü önlemek için belli işyerlerinde veya alanlarında işçilerin işsiz kalmaları sakıncasını doğuracak bir yola girme zorunluğunu Devletin duyması halinde bu durumun, Anayasa ile kendine yüklenen sosyal ödevleri yerine getirmekten Devletin kaçındığı anlamına geldiği artık ileri sürülemez”<sup>19</sup>.

d) *Anayasanın Hazırlık Çalışmaları Lokavtın Anayasaya Aykırı Olmadığını Göstermektedir.*

Nitekim Temsilciler Meclisi Anayasa Komisyonu tarafından hazırlanan gerekçede “lokavt hakkı da mahiyetinden doğan farklıklar hariç, grev hakkına muvazi olarak kanunla düzenlenecektir”<sup>20</sup> denilmiştir. Ayrıca grevle ilgili madde Temsilciler Meclisinde görüşülürken Anayasa Komisyonu sözcüsü lokavt’tan bahsederek “Anayasada bu hususta menfi veya müsbet bir kayıt bulunması için sebep yoktur. Grev hakkının işe

19 Anayasa Mahkemesinin E. No: 1963/337, K. No: 1967/31 sayılı Kararı (R.G. 2.5.1969, Sayı: 13188).

20 Temsilciler Meclisi, Tutanak Dergisi: Cilt 2, Sayı: 35, Anayasa Komisyonu Raporu, 5/7, s. 24-25.

Anayasada bildirilmesinde zarureti vardır. ...Lokavtın kanun koyucu tarafından kabul edilmesi yolu tercih edilmelidir"<sup>21</sup> demiştir.

Lokavtın 1961 Anayasamız karşısındaki durumu hakkında ileri sürülen bu karşıt görüşler Anayasa Mahkemesinin birçok kararı ile aydınlığa kavuşmuş ve hiç olmazsa hukukî plânda tartışma konusu olmaktan çıkmıştır. Anayasa Mahkemesinin gerekçelerinde devletin iktisadî ve sosyal ödevlerine ve sosyal hukuk devleti hakkındaki görüşlerinin birçoğuna katılmadığımızı ifade etmek isteriz. Özellikle "emeğin sermayeyi sömürmesi" gibi sosyal siyaset açısından mubalağalı bir görüşü benimsemesinin "devletin grev karşısında lokavt hakkını tanımamasının birçok işverenin iş hayatından çekilmeleri sonucunda önü ahnamıyacak işsizlik durumlarının ortaya"<sup>22</sup> çıkacağı gibi gerçek dışı ihtimallere yer vermesinin bilimsel dayanaklardan yoksun olduğu kanısındayız. Gerçekten aşâğıda görüleceği gibi lokavt hakkının aşırı derecede kısıtlandığı birçok Batı ülkelerinde ne kanun koyucuları, ne de mahkemeler emeğin sermayeyi sömüreceğinden bahsetmişler, ne de işverenler bu yüzden iş hayatından çekilmişlerdir. Öyle anlaşılıyor ki, Anayasa Mahkemesi lokavt hakkına gereğinden fazla önem vermiş, dolayısı ile bu hususta yetkili olan kanun koyucunun gelecekteki faaliyetini etkilemiştir. Halbuki Anayasada lokavt hakkının öngörülmemesi bu hususta kanun koyucuya en geniş şekilde hareket imkânını tanımıştır. İşverenlerin toplu iş mücadelesi aracının sınırları kanun koyucu tarafından serbestçe çizilecektir. Bu hususta konulan sınırlamaların Anayasaya aykırılığı da iddia edilemeyecektir.

Anayasa Mahkemesi ile lokavt hakkı konusunda birçok yönlerden değişik görüşlere sahip olmakla beraber varılan kararın isabetli olduğu inancındayız. Gerçekten bir hakkın Anayasada gösterilmemiş olması, o hakkın Anayasaya aykırılığı için yeterli bir sebep sayılamaz. Kaldı ki bu hususta kanun koyucuya yetki verildiği Anayasada açıklanmıştır. Ancak lokavt hakkının mutlak şekilde grev hakkına paralel olarak düzenlenmesi gerektiğini kabul etmeğe imkân yoktur. Lokavtın mahiyetinden doğan farklar yanında, lokavta karşı yöneltilen itirazlar dikkate alınarak kanun koyucu tarafından düzenlenecektir. Lokavtı grev derecesinde ve ona paralel bir hak olarak tanımak herşeyden önce Anayasa ile çalışmakta ve greve yer verilirken lokavttan niçin bahsedilmediği sorusunu ortaya çı-

1

21 Temsilciler Meclisi, a.g.d., Cilt: 3, 46. birleşim. s. 297-301

22 Anayasa Mahkemesinin E. No: 1963/336, K. No: 1967/29 ve 26-27/9/1967 tarihli kararı (R.G. 19.10.1968, Sayı: 13031).

karmaktadır. Nitekim Anayasanın hem sosyal hukuk devleti, hem de grevle ilgili maddelerinin gerekçelerinde devletin iktisaden zayıf olanları himaye edeceği belirtilmektedir. Örneğin, Anayasanın 2. maddesinin gerekçesinde "...sosyal devlet, fertlere yalnız klâsik hürriyetleri sağlamakla yetinmeyip aynı zamanda, onların insan gibi yaşamaları için zarurî olan maddî ihtiyaçlarını karşılamalarını da kendisine vazife eden devlettir. Zamanımızın devleti, iktisaden zayıf olan kişileri, bilhassa işleri bakımından başkalarına tâbi olan işçi ve müstahdemleri... himaye edecektir"<sup>23</sup> denilmektedir. Bu gerekçe ile Anayasa Mahkemesinin sosyal devlet görüşü arasında önemli farkların bulunduğu şüphe yoktur.

## 2 — İ Ş H u k u k u A ç ı s ı n d a n L o k a v t

Türk iş hukukunda 1963'ten itibaren lokavt bir hak olarak tanınmıştır. Şu halde lokavtın meşruiyeti hususundaki kuşku ve itirazları yerinde bulmıyan Türk kanun koyucusu grev hakkının sınırlarını çizerken lokavt hakkını da işverenlere tanımış ve bunların ne şekilde kullanılacağına düzenlemiştir.

Öte yandan Türk kanun koyucusu lokavtı bir özgürlük olarak işverenlere tanımakla da yetinmemiştir. Aşağıda görüleceği gibi, Fransa ve İtalya'da işverenlerin lokavt yapması yasak olmamakla beraber bu harekete girişen işverenler genellikle hizmet akdini haksız şekilde feshetmiş kabul edilmekte ve işçilere tazminat ödemekle yükümlü tutulmaktadır. Böylece söz konusu hukuk sistemlerinde grev bir hak olduğu halde lokavt sadece bir serbestiden ibaret bulunmaktadır Türk iş hukuku doktrininde memleketimizde de kanun koyucunun lokavtı sadece bir özgürlük olarak muhafaza edebileceği görüşü savunulmuştur<sup>24</sup>. Kanaatimizce Anayasanın 47. maddesi buna imkân vermemektedir. Toplu sözleşme ve grev haklarını düzenleyen 47. maddenin II. fıkrasında "grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve *işverenlerin hakları kanunla düzenlenir*" denildiğine göre lokavt'ın bir özgürlük çerçevesinde bırakılmasına imkân kalmamaktadır. Nitekim Türk kanun koyucusu da bu düzenlemeyi 275 sayılı kanunda yapmış bulunmaktadır.

23 K. Öztürk, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Ankara 1966, c. II. s. 953-954.

24 K. Oğuzman, a.g.e., s. 86-87.



**A — 275 Sayılı Kanuna Göre Lokavt Hakkı**

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu hazırlanırken grev hakkının kullanılması ile lokavt hakkının kullanılması arasında bir paralellğin gerçekleştirilmesine, mümkün olduğu kadar, çalışılmıştır. Sanıyoruz ki, izlenen bu tutum Anayasanın gerekçesinde “lokavt hakkının da grev hakkına muvazi olarak kanunla düzenleneceği” ibaresinden ileri gelmiştir. Hakikatte ise yukarıda da açıklandığı gibi Anayasaya hâkim olan espriye göre bu iki kavram arasında mahiyet farkı bulunduğu şüphe yoktur. Dolayısı ile Türk kanun koyucusu lokavt hakkına daha dar bir çerçeve çizmesi mümkün ve Batı ülkelerindeki uygulama bakımından daha isabetli olurdu. Ancak tekrar belirtelim ki, bu hakkın şimdilik geniş tutulması Anayasaya aykırı bulunmamaktadır. Kanun koyucu Anayasa ile bir aykırılığa düşmeden bu hakkın sınırlarını her zaman daraltma imkânına sahiptir.

T İ S G L K.'nin 18. maddesinde lokavt tarif edilmiş, kanuni ve kanunsuz lokavatlar gösterilmiştir. Söz konusu maddeye göre, “Bir işkolunda veya bir işyerinde faaliyetin büsbütün durmasına sebep olacak tarzda işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir teşekkülün verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir”.

“İş şartlarında veya bunların tatbik tarz ve usullerinde değişiklik yapmak veya yeni iş şartları kabul ettirmek veya mevcut iş şartlarını korumak amacı ile ve bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta, kanunî lokavt; bu amacın dışında veya bu kanun hükümlerine uyulmaksızın yapılan lokavta, kanun dışı lokavt denilir”.

Bu maddeye göre Türk hukukunda kanunî lokavtın unsurlarını şu noktalarda toplamak mümkündür :

**a) İşyerinde Faaliyetin Büsbütün Durması**

Lokavta başvurmak isteyen işverenin işyerinde faaliyetin tamamen durmasını göze alması gerekmektedir. Şu halde grevde olduğu gibi işyerinde faaliyetin önemli ölçüde aksaması lokavt için yeterli değildir. Nitekim 18. madde metni Millet Meclisine sevk edildiği sırada greve benzer bir durumda idi. Millet Meclisi “işin niteliğine göre önemli ölçüde aksamasına sebep olacak tarzda” ibaresini madde metninden çıkarmıştır.

Bu değişikliğin en önemli sonucu işverenin bir kısım işçiye karşı lokavt hakkını kullanamaması, başka bir ifade ile işyerinde faaliyeti kıs-

men devam ettirmesine imkân bırakılmamasıdır. Gerçi lokavtın tarifinde işçilerin hepsinin işten uzaklaştırılacağına dair bir açıklık yoktur. Ancak işyerinde faaliyetin büsbütün durması işyerinin güvenliğini sağlama görevini yapanlar dışındakilerin işten uzaklaştırılması anlamına gelmektedir. Buna mukabil T İ S G L K'nun 25. maddesine göre lokavta tâbi tutulamıyacak işçilerin işten uzaklaştırılmaması sebebiyle işyerinde faaliyetin büsbütün durmaması kanunî bir lokavta engel teşkil etmemektedir.

b) *Lokavata İşverenin Kendi Teşebbüsü veya İşveren Sendikasının Verdiği Karara Uyularak Başlanması*

Yukarıda da açıklandığı gibi lokavatta koalisyon unsuru zorunlu değildir. Münferit bir işveren kanunda gösterilen usul ve yollardan geçmek suretiyle işyerinde lokavt kararı alabilir ve bunu uygulayabilir. İş mevzuatının uygulamasında işveren vekili de işveren adına hareket etme yetkisine sahip olduğundan o da lokavta başlayabilir. Esasen bu husus lokavtı tarif eden 18. maddede ayrıca belirtilmiştir.

Lokavt uygulaması kişisel bir karara bağlı olduğu halde, lokavt kararı bir işveren sendikası tarafında da alınabilir. Dolayısı ile böyle bir karara işverenin uyararak işçilerin topluca işten uzaklaştırılması da lokavt sayılır. Böyle bir duruma genellikle işkolu seviyesinde toplu pazarlığı yürüten işveren sendikasının aldığı bir lokavt kararında rastlanabilir. Ancak işkolunda yetkili bir teşekkülün aldığı lokavt kararı da netice itibarıyla işyerinde uygulanacağından "işkolunda faaliyetin büsbütün durması" şartı anlamsız kalmaktadır<sup>25</sup>. Başka bir ifade ile, işkolunda alınan bir lokavt kararma bir işyerinde uyulmaması sebebiyle işkolunda faaliyet büsbütün durmuş olmazsa diğer işyerlerinde başlayan lokavt kanunsuz mu olacaktır? Kanaatimizce böyle bir sonuca varmaya imkân yoktur.

c) *Meslekî Amaç Unsuru*

İşçilerin işten uzaklaştırılması meslekî bir amaçla yapılmalıdır. Bu amacın ne olduğu 18. maddenin II. fıkrasında gösterilmiştir. Buna göre işveren veya işveren sendikası mevcut iş şartlarında veya bunların uygulama usullerinde kendi lehine değişiklikler yapmak, işçilere yeni iş şartları kabul ettirmek amacı ile lokavt'a karar verebileceği gibi, mev-

25 K. Oğuzman, a.g.e., s. 92.

cut iş şartlarını korumak amacı ile de aynı hakkı kullanabilir. Birinci halde bir taarruz, ikinci halde ise bir savunma lokavtının söz konusu olduğuna şüphe yoktur.

Bu amaçlar dışında işçilerin topluca işten çıkarılmaları kanunî bir lokavt sayılamaz. Ezcümle başka bir işyerinde başlayan lokavtı desteklemek, yürütme veya yasama organlarını etkilemek gibi amaçlarla girilen lokavtlar kanun içi bir hareket teşkil edemez.

İşverenin mevcut iş şartlarını korumak veya kendi lehine değiştirmek amacı dışında iktisadî nedenlerle topluca işçileri işten uzaklaştırmasına da lokavt denilemez. Örneğin, zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde işyerinde faaliyetin durması ve işçilerin işsiz kalmaları bir lokavt kabul edilemez. Keza işverenin işyerinde zorunlu sağlık ve güvenlik tedbirlerini almaması sebebiyle İş Kanunu'nun 75. maddesi gereğince işyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması lokavt sayılamaz.

#### d) *İşçilerin Topluca İşten Uzaklaştırılması*

Grev gibi lokavt da bir grup işçinin varlığını gerektirir. Tek bir işçinin giriştiği hareket nasıl grev sayılamazsa, işverenin tek bir işçiye lokavt'ı uygulaması da mümkün değildir.

İşçilerden en az kaç kişinin bulunması gerektiği hususunda kesin bir ölçü kanunda öngörülmüş değildir. Ancak bunun işyerinde faaliyetin büsbütün durmasına yol açacak kadar işçiyi kapsamaması gerektiği söylenebilir.

Lokavtın toplu iş mücadelesi aracı sayılabilmesi için bir grup işçiyi ilgilendirmesi gerekmektedir.

#### e) *Kanun Hükümlerine Uygunluk*

T İ S G L Kanunu lokavt hakkının nasıl kullanılacağını düzenlemiş, ayrıca bazı hallerde lokavt yasakları veya sınırlamaları koymuştur. Lokavt hakkının kullanılmasında uyulması gereken şartlar grev hakkının kullanılmasına paralel şekilde düzenlenmiştir. Bu bakımdan ele aldığımız konu açısından özellik taşımamaktadırlar. Bunlara değinmekle yetineceğiz

#### aa — *Uyuşmazlığın Uzlaştırma Kurulundan Geçirilmiş Olması*

Lokavt kararı alabilmek için toplu iş uyuşmazlığının tespit edilmesi ve uzlaştırma kuruluna bu uyuşmazlığın intikal etmiş olması gerekli-

dir. Uzlaştırma kurulunun uyuşmazlığı çözümlenememesi halinde uyuşmazlık tutanağını alan tarafların 6 işgünü içinde grev veya lokavt kararı almaları zorunludur.

bb — *Lokavt Kararının Bildirilmesi ve İlan Edilmesi*

Zamanında alınan lokavt kararının aynı 6 işgünlük süre içinde toplu pazarlıkta karşı tarafta bulunan işçi sendikasına yazılı olarak bildirilmesi, işyerinde uygun şekilde ilân edilmesi ve resmî çalışma teşkilâtına yazılı ile duyurulması gerekmektedir.

Grevde olduğu gibi lokavtta da karşı tarafa yapılan bildiri tarihinden itibaren 6 işgünü geçmedikçe lokavt uygulamasına geçilemez. Bu ikinci 6 işgünlük bekleme veya soğutma süresinin sonunda işverenin ne zaman lokavata başlayacağına dair bir hüküm T İ S G L K'da mevcut değildir. Grev konusunda Yargıtay'ın verdiği sonucun lokavt hakkında da geçerli olacağı kabul edilebilir.

cc — *Lokavt Yasağının veya Sınırlamasının Bulunmaması*

T İ S G L K'nunun 20. maddesinde öngörülen durumlarda ve işlerde grev yasağına paralel şekilde lokavt yasağı da konulmuştur. Ayrıca askerî işyerlerinde uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulundan geçirilmesi şartı lokavt için de geçerlidir.

Hükümetin genel hayatı felce uğratan felâket hallerinde, bu hallerin devamı süresince lokavtı yasaklaması veya millî güvenlik ve memleket sağlığını bozucu nitelikteki lokavatları en çok 90 güne kadar geciktirmesi mümkündür.

Hak uyuşmazlıklarında yargı organlarına da lokavtı durdurma yetkisi verilmiştir.

**B — 275 Sayılı Kanuna Göre Lokavt'ın Sonuçları**

Lokavt hakkının yukarıda belirtilen sınırlar içinde kullanılması ile kanunsuz şekilde kullanılmasının farklı sonuçlar doğuracağı tabiidir. Biz de önce kanunî lokavtın, daha sonra da kanunsuz lokavtın sonuçlarına işaret edeceğiz.

a) *Kanunî Lokavtın Sonuçları*

İşverenin lokavt hakkını kullanması işçi - işveren ilişkileri üzerinde bir süre etkili olmakta, işçileri işyerinden ayrılma zorunda bırakmakta,

hizmet akdini askıya almakta, işçilerin başka bir işyerinde çalışmasına imkân vermemektedir. Buna mukabil işverenin de lokavt sebebiyle işten uzaklaştırdığı işçilerin yerine işçi çalıştırmasına imkân bırakılmamaktadır.

#### aa — İşçilerin İşyerinden Ayrılma Zorunluğu

İşyerinde lokavtın uygulanmaya başlaması ile birlikte işçiler işyerinden ayrılma zorundadırlar (T İ S G L K, madde 24). İşveren işçiler arasında bir ayırım yaparak bunların sadece bir kısmına lokavtı uygulayamayacağına ve işçiler de kendi istekleri ile bu harekete katılıp katılmama hususunda bir karar veremeyeceklerine göre, 275 sayılı kanunun 23. maddesi dışında kalan bütün işçilerin işyerinden ayrılmaları gerekmektedir. Buna uymayan işçilere aynı kanunun 60. maddesinde öngörülen cezaî müeyyideler uygulanabilmektedir .

#### bb Hizmet Akdinin Askıda Kalması

Kanunî bir lokavt Türk mevzuatında hizmet akdini sona erdiren değil, askıda bırakan bir sebep olarak kabul edilmiştir. T İ S G L K'nun 27/1 - III. maddesine göre "kanunî lokavta uğramış olan işçilerin hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları lokavtın sona ermesine kadar askıda kalır".

Bu ilkenin Türk hukukunda benimsenmesi, yukarıda da belirtildiği gibi, çok önemli sonuçlar doğurmaktadır. Örneğin işveren lokavta marûz bırakılan işçilerin yerine yeni işçi işe alamamakta, işçi de başka bir işte çalışmamaktadır. Lokavt sona erdikten sonra yeni bir hizmet akdine ihtiyaç kalmadan işçi işine dönebilmektedir.

Türk kanun koyucusu lokavta marûz kalan işçilerin durumunu grevci işçilerin durumuna benzetmiştir. Bilindiği gibi grev sırasında işveren grevci işçilerin yerine işçi alamamakta, greve katılan işçiler de başka yerde çalışmamaktadırlar. Grevle lokavt arasında hizmet akdi bakımından kurulan bu paralellik bazı sonuçları itibariyle haklı ise de bazı sonuçları tartışılmaya elverişli bulunmaktadır. Özellikle bir greve karşılık olarak uygulanan lokavt sırasında sendika üyesi olmayan veya greve katılmayan işçiler de bir süre işten uzaklaştırılmaktadırlar. Sendika üyesi olmayanlar her türlü maddî destekten yoksun kalmakta, başka bir işte çalışmaya olanağına da sahip bulunmamaktadırlar. Kanaatimizce toplu mücadelede taraf teşkil eden sendikamız üyesi olmayan işçilerin isterlerse hizmet akdini feshederek başka bir işyerinde çalışmalarına imkân verilmesi

gerekmektedir. Ayrıca bu gibi işçilere İş Kanunu'nun 17/III. maddesindeki duruma benzer bir bükümle bir süre ücretlerinden bir kısmın alma imkânı verilmesi de hakkaniyete uygun düşecektir. Böylece işverenlerin lokavta başvurması daha güçleştirilmiş olacak, birçok Batı ülkesindeki modern eğilime Türk mevzuatı da kısmen uydurulmuş bulunacaktır.

#### cc — İşçilerin Konutlardan Yararlanması

Grevde olduğu gibi lokavt'ta da işçiler, şayet işveren tarafından sağlanmış konutlarda oturuyorlarsa, lokavt sebebiyle konutlarından çıkarılmazlar. Ancak bu imkân, lokavtın işyerinde ilânından itibaren fiilen aralıklı da olsa doksan gün devam etmesinden sonra ortadan kalkmaktadır. İşçilerin konut haklarından yararlanmaları rayiç kira v.s. masrafları ödemeleri ile mümkündür.

#### b) Kanunsuz Lokavtın Sonuçları

Kanunda belirtilen usul ve şartlara uyulmaksızın ilân edilen ve uygulanan lokavtlar haksız bir fiil olarak kabul edilmiş ve himaye edilmemiştir.

#### aa — Hizmet Akdinin Bildirimsiz Feshi

Kanunsuz bir lokavta marûz kalan işçiler işverenle olan hukukî ilişkilerini herhangi bir ihbar ve tazminat ödemeksizin feshetme hakkına sahiptirler. Bu husus T İ S G L K'nun 29/2. maddesinde açıkça belirtilmiştir. Ancak bu hakkın memleketimiz bakımından işçiye gerekli garantiyi sağladığı söylenemez.

#### bb — Tazminat Talep Hakkı

T İ S G L K'nun 29. maddesine göre, kanunsuz lokavt yapan işveren "lokavt süresince işçilerin hizmet akdinden doğan bütün haklarını ve uğradıkları zararları bir iş karşılığı olmaksızın ödemeğe mecburdur". Başka bir ifade ile işçi bu harekete marûz kalmasa idi işverenden ücret v.s. haklar konusunda ne gibi hak ve menfaatlara sahip olacak idiyse onları bir iş karşılığı olmaksızın isteme hakkına sahiptir.

#### cc — Kanunsuz Lokavtın Cezaiî Sonuçları

İşveren ister kendi teşebbüsü ile, ister mensup olduğu sendikanın verdiği karara uyarak kanun dışı bir lokavta katılsın, sonuç değişmemek-

te ve cezaî müeyyidelerle karşılaşmaktadır. T İ S G L K'nun 54. maddesinde ayrıca böyle bir lokavta katılmaya zorlayan veya teşvik eden veya bu yolda propoganda yapanları da aynı cezaî sorumluluğa tâbi tutmuştur.

Öte yandan söz konusu politik amaçlarla lokavt kararı alınmasını veya uygulamasını daha ağır bir suç olarak kabul etmiştir (Madde 55). Nihayet, lokavt yasaklarına ve hükûmetin lokavtı geciktirme kararına uyulmaması da cezaî müeyyidelere tâbi tutulmuştur (Madde 56, 57).

### C — Lokavt Hakkının Kötüye Kullanılması

Türk hukukunda kanunsuz lokavttan ayrı olarak lokavt hakkının kötüye kullanılması da düzenlenmiştir. Burada işveren görünüşte kanunun kendisine verdiği bir hakkı kullanmaktadır. Ancak asıl amacı işyerini temelli kapatmak veya işçileri kıdem haklarından yoksun bırakmaktır. Her iki durumda da işverenin hareketinin "kanuna karşı hi'e"<sup>26</sup> teşkil ettiğine şüphe yoktur. Gerçekten normal yollarla işyerini kapatmak isteyen işveren işçilerin hizmet akitlerini ihbar ve kıdem haklarını ödeyerek feshetmek zorunda bulunmaktadır. Bu yükümlülüklerinden kurtulmak amacıyla işyerinde yürütülmekte olan toplu pazarlıktan yararlanması ve neticede kanunî usul ve şartlara riayet ederek lokavt ihân etmesi mümkündür. İşverenin asıl amacı işyerini kapatmak olduğuna göre lokavt uzayıp gidecek, hizmet akitleri askıda kalan işçiler başka yerde iş bulabilmek için akdi feshetmek cihetine gidecekler veya başka yerde çalışmak suretiyle işverene bildirimsiz fesih olanağını sağlamış olacaklardır. Her iki durumda da işveren İş Kanunu gereğince ödemek zorunda bulunduğu ihbar ve kıdem tazminatlarından kurtulmuş olacaktır.

T İ S G L K'nun 30. maddesi böyle bir durumla karşılaşan işçilerin mahkemeye başvurmalarını mümkün kılmıştır. İşverenin kötü niyeti kesinleşmiş mahkeme kararı ile sabit olursa bir yandan lokavt durdurulmakta, öte yandan da işveren tıpkı kanun dışı bir lokavt yapan kişi durumuna düşmüş olmaktadır. Başka bir ifade ile işveren lokavt süresince işçilerin hizmet akdinden doğan bütün haklarını ve uğradıkları zararları bir iş karşılığı olmaksızın ödemek zorunda bulunduğu gibi, işçileri işten çıkarmak isterse, İş Kanununda gösterilen ihbar ve kıdem hükümlerine de uymak zorunda kalmaktadır.

İşçiler de lokavt hakkını kötüye kullanan işverene karşı hizmet akdini feshin bildirimine lüzum olmaksızın ve herhangi bir tazminat öde-

26 K. Oğuzman, a.g.e., s. 111.

meksizin feshedebilmekte, bu takdirde de, bilindiği gibi, işçilerin kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır.

Yabancı ülkelerde mahkeme içtihatları ile lokavt hakkının kötüye kullanılması önlenmiştir. Türk hukukunda bu husus mahkeme içtihatlarına bırakılmamış ve doğrudan doğruya kanun koyucu tarafından düzenlenmiştir. Denilebilir ki, lokavt hususunda Türk mevzuatının dikkati çeken özelliklerinden biri de budur.

### 3 — T ü r k i y e ' d e L o k a v t H a k k ı n ı n U y g u l a m a s ı

Son on yıl içinde hukukî dayanaklara kavuşan grev ve lokavtlara zaman zaman işçi ve işverenler başvurmuşlardır. Türk hukukunda toplu pazarlık ile toplu mücadeleler arasında ilişki kurulduğundan cereyan eden grev ve lokavtları imzalanan toplu sözleşmelerle birlikte mütalâa etmek gerekmektedir. Soruna bu açıdan bakılacak olursa denilebilir ki Türk işçi ve işverenleri toplu mücadele silâhlarını genellikle yerinde kullanmışlar, ifrata kaçmamışlardır. Nitekim 1963-1971 yılları arasında imzalanan toplu sözleşme sayısı 11.494'e ulaşmıştır<sup>27</sup>. Bu arada grev ve lokavtlara da rastlanmıştır. Cereyan eden grevler konumuzun dışında kaldığından<sup>28</sup>, biz sadece lokavtlardan bahsedeceğiz.

#### A — Lokavt Hareketlerine Dair Bazı Bilgiler

Memleketimizde işveren'ler lokavt haklarını pek istisnai hallerde uygulama alanına koymuşlardır. Bu durum "işçi - işveren münasebetlerinin demokratik bir şekilde tanzim edildiği ülkelerdeki esas temayüllere de uygun düşmektedir"<sup>29</sup>. Ancak bazı işkollarında oldukça yüksek bir lokavt eğilimi dikkati çekmiştir. Aşağıdaki tablo 1963'ten beri cereyan eden lokavtları, bunlara marûz kalan işçi sayısını ve lokavtlar sebebiyle kaybolan işgünü sayısını göstermektedir.

27 M. Kutsal, "Türkiye'de Sendikacılık ve Toplu Sözleşme Düzeni (1923-1973)", Türkiye Ekonomisinin Elli Yılı Seminerine sunulan tebliğ Bursa İktisadî ve Ticarî İlimler Akademisi, henüz basılmamış inceleme, s. 58.

28 N. Ekin, "Türkiye'de İş Uyuşmazlıkları, Grev ve Lokavtlar", İktisadî Araştırmalar Vakfı seminerine sunulan tebliğ, İstanbul 1967.

29 O. Tuna, Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadî ve Sosyal Tesirleri, Ankara 1969, D.P.T. Yayın No: 745, s. 118.



Tablo No. I  
LOKAVTLARIN SAYISI VE ETKİLERİ

Yıllar	Sayısı	İşçi Sayısı	Kaybolan İşgünü Sayısı
1963 - 1967	57	1.661	36.178
1968	71	758	7.912
1969	1	18	180
1970	2	619	61.437
1972*	74	1.800	73.800
Toplam	205	4.856	179.507

(\*) Deri işkolundaki grev 1973 senesinde de kısmen devam etmiştir.  
Kaynak : Çalışma Bakanlığı, D.P.T.

Yukarıdaki tablodan anlaşıldığına göre, 1972 sonuna kadar memleketimizde 205 lokavt olayı cereyan etmiş, 5000 civarında işçi bu hareketlerden etkilenmiş ve 179 bin işgünü lokavtlar sebebiyle kaybedilmiştir.

Yıllar itibariyle lokavtların 1965, 1968 ve 1972 yıllarında yoğunlaştığı anlaşılmaktadır. 1965 ve 1972 yıllarına rastlayan lokavtlar deri işkolunda cereyan etmiş, 1968 yılında ise işverenler oldukça çok sayıda lokavt uygulamışlardır. Ortalama olarak her bir lokavt 23 işçiyi etkilemiş ve 30 günden fazla devam etmiştir. Lokavtlardan bir tanesi hariç diğerleri özel kesimde cereyan etmiştir. Kamu kesimindeki lokavt 1964 yılında Malatya'da genel hizmetler işkolunda yapılmıştır.

Lokavtların etkileri grevlere nazaran çok sınırlı kalmıştır. Örneğin 1969 - 1971 yıllarını kapsayan dönemde grevlere katılan işçi sayısının ancak % 7'si kadar işçi lokavta marûz kalmıştır<sup>30</sup>. Bununla beraber son yıllarda işverenlerin lokavta daha fazla başvurma eğiliminde oldukları anlaşılmaktadır. Örneğin, sadece 1970 ve 1972 yıllarında lokavtlar sebebiyle kaybedilen işgünleri sayısı 135 bini geçmekte ve 1963'ten beri kaybedilen işgünlerinin % 75'ine ulaşmaktadır.

Lokavtlarla ilgili olarak elimizde bulunan istatistikler sadece uygulama alanına konulmuş lokavtları göstermektedir. Halbuki bunların di-

şında özellikle çok sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde lokavt kararlarının alındığı bilinmektedir. Bunların uygulama alanına intikal etmediğini memnuniyetle kaydetmek gerekmektedir. Öteyandan toplu iş uyuşmazlıkları sırasında genellikle işçi sendikasının grev kararına işverenin lokavt kararı ile cevap verdiği, ancak işçilerin grevi başlatmalarından sonra işverenin lokavta ihtiyaç duymadığı görülmektedir. Esasen işyerinde greve katılmayan işçileri işverenlerin çalıştırıp çalıştırmama hususundaki yetkisi (TİSGLK, Madde 24/1) lokavt hakkının kullanılmasını bazı hallerde gereksiz kılmaktadır.

### **B — Lokavt Hareketlerinin Başlıca Özellikleri**

Son on yıl içinde uygulanan lokavtların işçi - işveren ilişkilerini bütünüyle tehlikeye sokacak bir nitelik kazanmadığı, işsizliği yaygınlaştıran bir faktör olmadığı söylenebilir. Bununla beraber yukarıda da değinildiği gibi, bu olumlu gidişin yavaş yavaş değiştiğine dair bazı işaretler son yıllarda ortaya çıkmaya başlamıştır. Lokavtların başlıca özelliklerini şu noktalarda toplamamızın mümkün olacağını sanmaktayız :

#### *a) Lokavtlar En Fazla Deri İşkolunda Yoğunlaşmaktadır.*

1963'ten bu yana cereyan eden lokavtlar arasında gerek sayı, gerek kapsadığı işçi ve kaybedilen işgünleri sayısı bakımlarından deri işkolu başta gelmektedir. Gerçekten 1965 yılında bu işkolunda yapılan ve 52 işyerini kapsayan lokavt, 36 gün devam etmiş, 1045 işçi bu harekete marûz kalmış ve neticede 22.990 işgünü kaybedilmiştir. 1972 sonlarında aynı işkolunda cereyan eden lokavt ise gerek kapsadığı işçiler, gerek süre bakımından daha ciddi bir toplu mücadele niteliğini kazanmıştır. 1973 yılının ilk ayını da kapsayan bu son lokavtın en önemli özelliği bir taarruz lokavtı olmasıdır. Hatırlanacağı gibi işçi ve işveren sendikaları arasında yürütülmekte olan toplu pazarlık uyuşmazlıkla sonuçlanmış, işçi sendikasının bir işyerinde greve başlamasına işverenler 74 işyerinde birden lokavt uygulaması ile cevap vermişlerdir. Böylece şimdiye kadar patlak veren 205 lokavttan 126'sının deri işkolunda cereyan ettiği görülmüştür.

#### *b) Lokavtlar Küçük İşyerlerindeki İşçileri Etkilemektedir.*

Gerçi önemli derecede işçi çalıştıran işyerlerinde de lokavt kararları alınmıştır. Örneğin, 1969 yılında 25 büyük işletmeyi ilgilendiren lokavt kararı Sümerbank tarafından alınmıştır. Ancak 30 binden fazla işçiyi ilgilendirmekte olan bu karar uygulanmamıştır. Buna karşılık şimdiye ka-

dar cereyan eden lokavtların deri ve gıda işkollarındaki küçük işyerlerinde yoğunlaştığı dikkati çekmektedir. Gerçekten deri işkolundan sonra en fazla lokavtın patlak verdiği işyerleri az sayıda işçinin çalıştığı fırınlar olmuştur. Elimizdeki lokavt istatistiklerini kabartan rakamlar 1968 yılında Adana'da fırın işverenlerinin 61 işyerinde başlattıkları lokavtlardan ileri gelmektedir. Toplam olarak 541 işçiyi etkileyen bu lokavtlarda ortalama olarak sadece 8 işçi işyerinden uzaklaştırılmıştır. Küçük işyerlerinin hâkim olduğu deri işkolundaki lokavtlarla gıda işkolundaki lokavtları bir arada ele alacak olursak geriye sadece 18 lokavt kalmaktadır.

Küçük işletmeciliğin hâkim olduğu işyerlerinde lokavt eğiliminin daha belirgin olmasının sebeplerini tahmin etmek zor değildir. Bu işyerlerine sahip olan kişilerin kapitalist fabrika sanayinden ziyade küçük sanayie yakın olması, zihniyetleri itibarıyla daha ferdiyetçi bir tutuma sahip bulunması, işyerlerini bir süre kapatmalarının kendilerini fazla etkilememesi bu hususta başlıca sebepler olduğu söylenebilir.

### III — MUKAYESELİ HUKUKTA LOKAVT

Türk hukukunda lokavtın bir hak olarak nasıl düzenlendiğini ve uygulamasını kısaca inceledikten sonra başlıca Avrupa ülkelerindeki duruma değinmekte yarar görmekteyiz. Bunlardan lokavt hususunda birbirinden oldukça farklı görüşleri yansıtan Alman ve Fransız hukuklarını seçmiş bulunuyoruz. Bu arada Ortak Pazarın diğer 4 üyesi olan İtalya, Belçika, Hollanda ve Lüksemburg'taki duruma da işaret edilecektir.

#### 1 — Federal Alman Hukukunda Lokavt

İşçi ve işverenlerin güçlü kuruluşlar içinde teşkilâtlandığı Federal Almanya'da gerek grevler, gerek lokavtlar kısa süre içinde birçok işyerine yayılmakta, hattâ işkolunu bütünüyle etkilemektedir. Bununla beraber Federal Almanya'da toplu iş mücadelelerine nispeten az rastlanmaktadır. Fakat bir kere başlayan mücadele yüz binlerce işçiyi ilgilendirmektedir.

Federal Almanya Anayasasında lokavt hususunda bir hükme yer verilmemiştir. Hesse eyaleti anayasası dışındaki diğer eyalet anayasalarında da durum aynıdır. Hesse Anayasası ise lokavtı bir hak olarak tanımak şöyle dursun, bunun kanun dışı olduğunu belirtmiştir. Maamafih federal anayasadaki eşitlik ilkesi sebebiyle bu hükmün tesirsiz kaldığı kabul edilmektedir.

Alman mevzuatında lokavt hakkının düzenlenmemiş olması bu husustaki boşluğun mahkeme içtihatları ve doktrinle doldurulması zorunluğunu yaratmıştır. Federal İş Mahkemesi 28 Ocak 1955 tarihli bir kararında grevle lokavt arasında paralellik olduğunu kabul etmiş ve lokavtın hizmet akitlerinin topluca feshedilmesi anlamına geldiği sonucuna varmıştır<sup>31</sup>. Federal mahkemenin bu hususta dayandığı en önemli delil, mücadele halindeki tarafların silâh eşitliği bulunması ve federal anayasadaki eşitlik ilkesidir. Böylece işverenler işçilere greve gitmenin kendilerine ne gibi zararları dokunacağını göstermek imkânını bulacaklardır. Bunun sonucu olarak savunma lokavtına başvuran işverenler işçilere herhangi bir tazminat ödemek zorunda olmadıkları gibi, lokavt sayesinde hizmet akdini ihbarsız ve tazminatsız feshetme imkânına da kavuşmaktadırlar. Daha önce başlamış bir greve cevap teşkil eden böyle bir lokavtın hizmet akdini askıda bıraktığı da kabul edilmemektedir. Zira işçinin grevi sebebiyle esasen hizmet akdi askıda bulunduğu göre işverenin ödeme borcu ortadan kalkmaktadır.

Federal İş Mahkemesi daha sonraki bir kararında işverene tanınan bu geniş yetkinin greve katılmayan işçileri dahi kapsadığını belirtmiştir. Örneğin greve başladığı sırada hasta veya tatilde bulunan bir işçiye karşı bile işveren hizmet akdini ihbarsız ve tazminatsız feshedebilecektir. Nitekim federal mahkeme 26 Ocak 1963 tarihli bir kararında<sup>32</sup> doğum izninde bulunan kadın işçinin hizmet akdinin işveren tarafından lokavt gerekçesiyle feshedilebileceğine ve işçinin ihbar önellerinden yararlanamayacağına karar vermiştir.

Oldukça seyrek rastlanan taarruz lokavtları (Aggressiv Ausprerrung) da Alman içtihatlarında meşru kabul edilmektedir. Bu durumda hizmet akdinin durumu doktrinde tartışılmaktadır. Bazı müellifler işverenin kendini savunma durumunda olmadığı ileri sürerek hizmet akdinin feshinin gayri kanunî olacağı sonucuna varmaktadırlar. Onlara göre taarruz lokavtına marûz kalan işçilerin hizmet akdi askıda bulunmaktadır. Görülüyor ki, Federal Alman hukukunda lokavt tamamiyle toplu iş ilişkileri çerçevesinde ele alınmış ve greve paralel şekilde düzenlenmiştir.

## 2 — Fransız Hukukunda Lokavt

1946 ve 1958'de grev hakkını garanti altına alan Fransız Anayasaları lokavt hakkından bahsetmemiştir. Grev ve lokavt haklarını düzenle-

31 P. Durand, op. cit., p. 907.

32 H. Sinay, op. cit., p. 365.

yen özel bir kanun da henüz kabul edilmiş değildir. Sadece toplu iş uyuşmazlıklarının uzlaştırmadan geçmesini zorunlu kılan mevzuat 1936'dan beri mevcut bulunmaktadır. Lokavtın bir hak olarak anayasaya geçmemesi ve kanunlar tarafından düzenlenmemesi bu hareketin gayri meşru olduğu şeklinde iddiaların ortaya atılmasına sebep olmuştur<sup>33</sup>. Buna karşı lokavtın anayasaya aykırı olmadığı, çalışma hakkını zedelediği, 11 Şubat 1950 tarihli uzlaştırma ile ilgili mevzuatta öngörüldüğü ileri sürülmektedir<sup>34</sup>. Bu husustaki tartışmaların ayrıntılarına girmeden Fransız doktrin ve mahkeme içtihatlarında lokavt hususunda hâkim olan görüşlere değinmekle yetineceğiz.

Fransa'da lokavtların, Federal Almanya'nın aksine, toplu iş ilişkileri çerçevesinde değil, kişisel iş ilişkileri içinde incelendiğini görmekteyiz. İktisadî ve sosyal bakımdan zayıf olan işçinin toplu iş mücadeleleri sırasında işverenle eşit silâhlara sahip olması Fransız hukukunda kabul edilmemektedir. Böylece toplu iş ilişkileri çerçevesinde çıkan lokavtın hizmet akidleri üzerindeki etkileri Fransız Mahkeme içtihatları tarafından ayrıntılı şekilde incelenmiştir.

Fransız Yargıtayı lokavtları üçe ayırmıştır : Grevi önlemek için ilân edilen lokavtlar, grevle beraber ilân edilen lokavtlar ve nihayet grev sona erdikten sonra ilân edilen lokavtlar. Bunlardan birinciler meşru hareketler olarak kabul edilmemektedir. Nitekim Fransız Yargıtayı 15 Ocak 1959 tarihli bir kararında "gerçekleşmesi henüz belirsiz olan olayların korkusu ile ilân edilen lokavtın işveren bakımından mücbir sebep teşkil etmeyeceği"<sup>35</sup> sonucuna varmıştır. Keza dayanışma lokavtları da yargı organlarının tasvip edilmemektedir.

Grevle beraber ilân edilen lokavtlarda ise işverenin mücbir sebebi ispat etmedikçe lokavta marûz kalan işçilere tazminat ödemek zorunda bulunduğu kabul edilmiştir (Fransız Yargıtayı 17 Nisan 1958 tarihli karar). Mücbir sebep ise yargı organları tarafından çok sıkı bazı kayıt ve şartlara tâbi tutulmuştur.

Grev sona erdikten sonra ilân edilen lokavt ise pek istisnai hallerde kabul edilmektedir. Örneğin grev sebebiyle işyerinde husule gelen karışıklıklar işverene işi hemen başlatma imkânını vermiyorsa o zaman işverenin lokavtı haklı sayılmaktadır. Eğer durum aksine ise işçileri işe baş-

33 Camerlynck et Lyon - Caen, op. cit., p. 495.

34 Brun - Galland, op. cit., p. 495.

35 H. Sinay, op. cit., p. 352.

latmayan işveren bu süreye ait ücretleri ödemek zorunda bırakılmaktadır (Fransız Yargıtayı 20 Aralık 1961 tarihli karar).

Görülüyor ki, Fransız mahkeme içtihatları kaideten lokavt halinde işverenin hizmet akdini usulsüz şekilde feshettiğini kabul etmektedirler. Bu kaidenin ancak iki istisnası vardır : Birincisi işyerinin grevci işçiler tarafından işgal edilmesinin yarattığı karışıklık veya işyerinin güvenlik kuvvetleri tarafından muhafaza altına alınması gibi mücbir sebeplerdir. İkincisi ise lokavtın kanunsuz bir greve cevap teşkil etmesi durumudur. Örneğin siyasi bir greve veya yavaşlatma grevine karşı ilân edilen bir lokavt usulsüz bir hareket olmaktan çıkmaktadır. Bu hususta ileri sürülen gerekçe şudur : Hizmet akdi iki tarafa da borç yükleyen bir akit olduğuna göre âkit taraflardan birinin akde riayet etmemesi, diğer tarafa da aynı hakkı vermektedir. Başka bir ifade ile işveren işçiye karşı akdin ifa edilmediği definde bulunmaktadır.

Görülüyor ki, Fransız hukukunda mücbir sebeple ve suç teşkil eden grevlere karşı yapılan lokavtlar dışındaki lokavtlar korunmamış işverenin hizmet akdini usulsüz feshettiği kabul edilerek işçilere tazminat ödemesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Alman hukuku ile Fransız hukuku arasında bu hususta büyük bir farkın mevcut olduğu açıkça anlaşılmaktadır.

### 3 — B a z ı O r t a k P a z a r Ü l k e l e r i H u k u k u n d a L o k a v t

#### A — İtalyan Hukukunda Lokavt

Fransız Anayasasında olduğu gibi 1948 İtalyan Anayasasında da lokavttan bahsedilmemiştir. Halbuki aynı anayasada grev bir hak olarak tanınmıştır. Öte yandan lokavtı düzenleyen bir kanun da İtalyan mevzuatında mevcut değildir. Anayasa Mahkemesinin bir kararı ile lokavtın bir suç olmadığı anlaşılmıştır. Özel hukuk açısından ise lokavtın medenî kanunun 1206'ncı maddesine aykırı olarak akdin usulsüz şekilde feshedilmesi şeklinde yorumlandığı görülmektedir. Bu sebeple lokavta maruz kalan işçiler mahrum kaldıkları ücret tutarında tazminat talebinde bulunabileceklerdir. İşverenin lokavt kararı ile birlikte hizmet akitlerini feshetmesi ise ihbar ve kıdem tazminatlarını ödeme zorunluğunu doğurmaktadır.

İtalyan doktrini Fransız mahkeme içtihatlarından da ileri giderek siyasi veya dayanışma grevlerinin dahi işverene lokavt hakkını tanıdığı-

nı kabul etmemekte, sadece işyeri işgallerine veya sabotajlara karşı ilân edilen lokavt haklı görülmektedir.

### B — Hollanda Hukukunda Lokavt

Lokavta başvuran işverenlerin işçilere ücretlerini ödemek zorunda oldukları kabul edilmiştir. Zira lokavta uğrayan işçi elinde olmayan bir sebeple emeğini arzedememektedir. Ancak Fransız hukukunda olduğu gibi ortada mücbir sebepler varsa ilân edilen lokavt meşru sayılmakta ve işvereni ücret ödeme borcundan kurtarmaktadır.

Belçika ve Lüksemburg'ta da lokavt esas itibariyle bir hak olarak işverenlere tanınmış değildir. Şu halde Federal Almanya dışında kalan birçok Avrupa ülkesinde mücbir sebep haricinde kullanılan lokavt hakkı hukukî yönden korunmamış, işverenin bu sürelerle ait ücretleri ve işçilerin marûz kaldıkları zararları ödemesi gerekli görülmüştür.

### S O N U Ç

Türk hukukunda ve mukayeseli hukukta lokavt hakkına değinen bu incelememizde lokavt konusunda mevcut durumu tespit etmeğe çalıştık. Amacımız bu hakkın sosyal adalet ilkelerine aykırı düşmeden memleketimiz bakımından en iyi şekilde ve yeniden düzenlenmesidir.

Türk Anayasasının bu konudaki tutumunun modern gelişmelere uygun olduğunu müşahade etmekteyiz. Ancak birçok Batı ülkesinde görüldüğü gibi, lokavtı bir özgürlük halinde muhafaza ederek mahkeme içtihatları ile sınırlanmanın memleketimizin ihtiyacına uygun olmadığı kanısındayız. Bu itibarla 1963'te grevle birlikte lokavtın da kanunla düzenlenmesi isabetli olmuştur.

Bununla beraber Türk kanun koyucusunun grevle lokavt arasında mutlak bir paralellik kurma hususundaki çabaları kanımızca eleştirilebilir. Federal Almanya hariç, diğer birçok ülkede çok dar bir çerçeveye inhisar ettirilen lokavtın Türk mevzuatında da daha fazla sınırlanması herhalde yakın bir gelecekte önemli bir ihtiyaç haline gelecektir. Şimdilik küçük işyerlerinde uygulanan lokavtların büyük işyerlerine de yayılmasını önleyen hukukî engeller Türk mevzuatında mevcut değildir. Son yıllarda onbinlerce işçinin çalıştığı işyerlerinde alman lokavt kararları basit birer tehdit olmaktan çıkmıştır. Bu bakımdan bir yandan kanunlarımızda yapılacak değişikliklerle uzlaştırma, arabuhna gibi barışçı yolları daha etkili hale getirmek, öte yandan da lokavt hakkını işçiler yararına daha fazla sınırlamak kanaatimizce isabetli olacaktır.