

6356 SAYILI KANUN BAKIMINDAN
GREV VE LOKAVT

Prof. Dr. Murat ŐEN

6356 SAYILI KANUN BAKIMINDAN GREV VE LOKAVT

I. GREV	4
A. Grev Kavramı	4
1. İşin Bırakılması.....	4
2. İşçilerin Aralarında Anlaşması ya da Bir Kuruluşun Kararına Uyuma	4
B. Hukuka Uygun (Kanuni) Grev	4
1. Ortada Bir Toplu İş Uyuşmazlığı Bulunmalıdır	4
2. Denenen Barışçı Yollar Uyuşmazlığı Giderememelidir	5
3. Grev Yasası / Engeli Bulunmamalı	5
a. Grevin Yasak Olduğu İşler ve İşyerleri (m.62/1)	5
b. Geçici Grev Yasakları (m. 62/2, 3)	5
4. Grev Kararı Alınmalı ve Yürürlüğe Konulmalı.....	5
5. Grev Kararı Meslekî Amaçlı Olmalıdır	6
6. Uygulama Gereklere Yerine Getirilmelidir.....	6
a. Grev Oylaması ve Geçici Grev Yasası Yoksa	6
b. Grev Oylamasına Gidildiği Durumlarda	7
c. Geçici Grev Yasaklarında.....	7
C. Grevin Uygulanması.....	8
D. Grevin Ertelenmesi.....	9
E. Grevin Mahkeme Kararıyla Durdurulması	9
1. Tespit Davasında	9
2. Grev Hakkının Kötüye Kullanılmasında	10
F. Kanuni Grevin Sonuçları	10
1. Greve Katılmayanların Çalıştırılmaması	10
2. İş Sözleşmesinin Askıda Kalması.....	10
3. İşyerinden Ayrılma Zorunluluğu	11
4. Başka İşçi Alma ve İş Başkasına Yaptırma Yasası.....	11
5. Başka İşte Çalışma Yasası.....	11
6. Satışa ve Hammadde Girişine Engel Olamama	12
7. Grevin İşçi Konutlarına Etkisi	12
8. Grev Sırasında Verilen Zararlardan Sorumluluk	12

G. Kanuni Grevin Sona Ermesi.....	13
H. Kanun Dışı Grev ve Sonuçları	13
1. Kanundışı Grev.....	13
2. Kanundışı Grevin Tespiti.....	14
a. Tespit Davası (m. 71)	14
3. Kanundışı Grevin Sonuçları	14
a. Grevcilerin İşine Son Verilebilir	14
b. Grevcilerden Tazminat İstenebilir.....	14
c. Grevcilerin Konutta Oturmaları Sıkıntıya Girebilir	15
d. Greve Katılmayanların İş Sözleşmeleri Devam Eder.....	15
II. LOKAVT.....	15
A. Lokavt Kavramı	15
1. İşçiler Topluca İşten Uzaklaştırılmalıdır	15
2. Uzaklaştırma İşveren Tarafından Yapılmalıdır	15
3. İşyerindeki Faaliyet Tamamen Durmalı	15
B. Hukuka Uygun (Yasal) Lokavt	15
1. Usulünce Grev Kararı Alınmalı ve İşveren Tarafından Bildirilmeli	15
2. Usulünce Lokavt Kararı Alınmalı.....	16
3. Lokavt Yasağı ya da Engeli Bulunmamalıdır.....	16
C. Lokavt Kararının Uygulanması	16
D. Kanuni Lokavtın Sonuçları	16
E. Kanuni Lokavtın Sonuçları.....	17
F. Kanundışı Lokavt ve Sonuçları.....	17
1. Kanundışı Lokavt.....	17
2. Kanundışı Lokavtın Sonuçları	18
a. İşçilik Haklarının Kesintisiz Ödenmesi	18
b. Sözleşmenin Derhal Fesih İmkânı.....	18
c. Kanundışı Lokavtın Geçici Bir Önlem Olarak Durdurulması	18
III. GREV VE LOKAVT HÂLİNDE MÜLKÎ AMİRİN YETKİLERİ	19

6356 SAYILI KANUN BAKIMINDAN GREV VE LOKAVT

I. GREV

A. Grev Kavramı

Grevin tanımı 6356 sayılı Kanun'un 58. maddesinde yapılmıştır. Söz konusu hükme göre *“İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir”*.

Gerekçede de belirtildiği üzere *“Bu tanım kanuni ya da kanuna uygun olmayan grev tanımını içermektedir”*. 2822 sayılı Kanun ile 6356 sayılı Kanun arasında grevin tanımında farklılık yoktur.

Grevden bahsedebilmek için şu iki unsurun bulunması gerekmektedir.

1. İşin Bırakılması

Grevden bahsedebilmek için işin bırakılması gerekir ve bu olgu, işçilerin sözleşmeye / kanuna uygun bir şekilde yapmakla yükümlü oldukları işin bırakılmasıdır. Bırakımın tümünden olması gerekir, yoksa işin başında olup da çalışma temposunu yavaşlatmak grev sayılmaz.

İşin bırakılmasının geçici nitelikte olması gerekmektedir. Zira grev sonrası işçiler işe devam etmektedirler.

2. İşçilerin Aralarında Anlaşması ya da Bir Kuruluşun Kararına Uyma

Bir eyleme grev niteliği verebilmek için, işin bırakmanın, bir kuruluşun (genelde işçi sendikası) bu yönde aldığı bir karara yahut böyle bir karar olmaksızın işçilerin kendi aralarında yaptığı fiili bir anlaşmaya dayanmalıdır.

B. Hukuka Uygun (Kanuni) Grev

6356 sayılı Kanun'un 58/II. maddesine göre *“Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir”*.

Bir grevin hukuka uygun sayılabilmesi için şu koşulların varlığı gerekmektedir;

1. Ortada Bir Toplu İş Uyuşmazlığı Bulunmalıdır

Kanuni grevden söz edebilmek için ortada bir iş uyuşmazlığının bulunması gerekmektedir. Ancak bu uyuşmazlığı bireysel değil, toplu bir nitelik taşıması gerekmektedir. Anayasa madde 54/1'e göre de *“toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler”*.

Bu uyuşmazlık bir menfaat çıkar uyuşmazlığıdır.

2. Denenen Barışçı Yollar Uyuşmazlığı Giderememelidir

Kanuni grevden söz edebilmek için TİS görüşmelerinin anlaşmazlıkla sonuçlanması üzerine gidilen arabuluculuk aşamasının da uyuşmazlığı giderememiş bulunması zorunludur.

3. Grev Yasağı / Engeli Bulunmamalı

Türk toplu iş hukukunda grev aşamaları geçilmiş olsa bile bazı işlerde ve işyerlerinde iş mücadelesi yasaklanmıştır (m. 62). Bunlar kesin / sürekli yasaklardır.

Bazense böyle iş ya da işyeri ayrımı yapmaksızın genel ancak geçici nitelik taşıyan yasaklarla karşılaşılır (m. 62/2, 3).

a. Grevin Yasak Olduğu İşler ve İşyerleri (m.62/1)

1. Can ve mal kurtarma işlerinde;
2. Cenaze işlerinde ve mezarlıklarda;
3. Şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde;
4. Bankacılık hizmetlerinde;
5. Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde;
6. Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde;
7. Hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz.

b. Geçici Grev Yasakları (m. 62/2, 3)

1. *Bakanlar Kurulu*, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir.

Yasağın kalkmasından itibaren 60 gün içinde 6 iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir.

2. Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz.

4. Grev Kararı Alınmalı ve Yürürlüğe Konulmalı

Yasal grev kararını ancak toplu iş uyuşmazlığının tarafı olan yetkili iş sendikası alabilir. Ancak işçi sendikası bile her koşulda böyle bir karar alma hakkına sahip değildir. Zira yasal grev kararı, Toplu iş uyuşmazlığının barışçı yol ile de çözülemediğini gösteren arabulucu tutanağının işçi sendikasına tebliğinden itibaren 60 gün içinde alınabilir. Zira 6356 sayılı

Kanun'un m. 60/I'e göre "*Grev kararı, 50 nci maddenin beşinci fıkrasında¹ belirtilen uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir*".

"Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer".

Grev kararının kapsamı, uyuşmazlık kapsamındaki TİS ünitesini aşamaz fakat bazen daha az bir alana özgülenmesi mümkündür. Eğer uyuşmazlık ve TİS bir işyeri ile sınırlı ise bu durumda grev kararı o işyerinin tamamına yönelik olmak zorundadır. Sadece bir veya birkaç departmana yönelik grev kararı alınamaz. Ancak bir grup TİS için çıkarılan iş uyuşmazlığı varsa grev kararı uyuşmazlık kapsamındaki bu işyerlerinin hepsini kapsayabileceği gibi onlardan sadece bir ya da birkaçına yönelik olarak da alınabilir (m. 60/6).

5. Grev Kararı Meslekî Amaçlı Olmalıdır

Kanuni grevden söz edebilmek için TİS'nin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması üzerine, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak ve geliştirmek amacı güdülmelidir (m. 58/2).

Bu amaç taşımadan yapılan grev yasadışı grev olur. Zira Kanun'un 58/3 maddesinde göre "*Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır*".

6. Uygulama Gereklere Yerine Getirilmelidir

Grev kararının ve uygulanmasının hukuka uygun olması için Kanun tarafından aranan koşulların da yerine getirilmesi gerekmektedir.

a. Grev Oylaması ve Geçici Grev Yasağı Yoksa

Bu durumda arabulucu tutanağının işçi sendikasına tebliğinden itibaren 60 gün içinde alındığı gibi, uygulamaya konması da bu 60 gün içinde olmak zorundadır. Ancak bunun için de, uygulamaya konulacak tarihten itibaren 6 işgünü önce bu tarihin diğer tarafa bildirilmesi gerekir. Bildirim noter kanalıyla yapılır. Kararın bir örneğinin de görevli makama tevdi edilmesi zorunludur.

Zira Kanun'un m. 60/5'e göre "*Grev ve lokavt kararlarının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir. Uygulama tarihi, kararı alan tarafça ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir*".

Grev kararının 6 işgünü içinde noter kanalıyla karşı tarafa bildirilmemesi halinde, işçi sendikasının yetkisi düşer (m. 60/1-c.2). Buna rağmen grev uygulanırsa kanundışı grev sayılır.

¹ m. 50/5 "*Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam, tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ eder*".

b. Grev Oylamasına Gidildiği Durumlarda

Kanun'un 61/1 hükmüne göre “*Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylaması yapılır*”.

TİS ve uyuşmazlık hangi düzeyde olursa olsun grev oylamasına işyeri bazında gidilir. İşletme TİS ve grup TİS’de de durum böyledir (m. 61/4, 5).

“*Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak üç iş günü içinde mahkemeye yapılır. İtiraz, mahkemece üç iş günü içinde kesin olarak karara bağlanır*” (m. 61/2).

Grev oylamasının nasıl yapılacağına dair Kanun’da hüküm yoktur buna ilişkin olarak da henüz yönetmelik çıkarılmamıştır. Ancak yine de oylamanın görevli makam tarafından görevlendirilen bir yetkili memur gözetiminde “gizli oy” “açık sayım” ilkelerine göre yapılması beklenir.

“*Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz*”. (m. 61/3-c.1)

“*İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşip ulaşmadığının tespiti ile grev oylamasının sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir*” (m. 61/4). Yani işletme TİS sözleşmesi için önemli olan işletme çoğunluğunun oyunun ne yönde olduğudur.

“*Grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, grubun her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşip ulaşmadığının tespiti ile grev oylamasının sonuçları her işyeri için ayrıca belirlenir*” (m. 61/5).

Grev oylamasının sonucu ne olursa olsun, bu karara karşı, oylama gününden itibaren 3 işgünü içinde iş mahkemesinde itiraz edilebilir. Mahkeme de itirazı 3 işgünü içinde kesin olarak karara bağlar (m. 61/2).

c. Geçici Grev Yasaklarında

Yasağın kalkmasından itibaren grevin uygulanacağı tarihin 60 gün içinde 6 işgünü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir (m. 62/2).

C. Grevin Uygulanması

Grev uygulamasının başladığı tarihte işçiler yukarıda belirtilen kurallara uygun olarak işi bırakırlarsa, grev yapmış işçi olurlar.

“İşçiler greve katılıp katılmamakta serbesttir. Greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez. Ancak, işveren bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir” (m. 64/1).

“Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine, grev hakkı veya lokavttan vazgeçilmesine veya bunların kısıtlanmasına dair konulacak hükümler geçersizdir” (m. 66/1)

Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri yasaktır. Ayrıca grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına da engel olunamaz (m. 61/2, 3).

Bazı işçilerin grev uygulanan işyerinin işçisi olsa dahi, greve katılması yasaklanmıştır. Kanun'un 65/1 hükmüne göre *“Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır”*. Bu işçilere **“grev esnasında çalışması zorunlu işçiler”** adı verilir.

“Grev ve lokavt dışında kalacak işçilerin niteliği, sayısı ve yedekleri, işveren veya işveren vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren altı iş günü içinde işyerinde yazı ile ilan edilir ve bu ilanın bir örneği taraf işçi sendikasına tebliğ edilir. Bu tebliğden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikası mahkemeye itirazda bulunmazsa ilan hükümleri kesinleşir. İtiraz hâlinde mahkeme altı iş günü içinde kesin olarak karar verir” (m.65/2).

“Grev ve lokavta katılamayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanuni süre içinde tespit edilmemiş ise işveren veya işçi sendikası çalışacak işçi sayısının tespitini süre geçtikten sonra da görevli makamdan isteyebilir. Görevli makam bu tespiti en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ eder. Gerekli hâllerde görevli makam resen tespitite bulunabilir. Görevli makamın tespitine karşı, taraflardan her biri mahkemeye altı iş günü içinde itiraz edebilir. Mahkeme altı iş günü içinde kesin olarak karar verir” (m. 65/3).

“Grev ve lokavtın uygulanacağı dönemde hangi işçilerin işyerinde çalışmaya devam edecekleri görevli makamca grev ve lokavt kararının bildirilmesinden itibaren üç iş günü içinde resen tespit edilerek ilgili işverene ve işçilere yazı ile bildirilir” (m. 65/4).

Ancak çalışması zorunlu olanlar grubuna gire işçiler hangi yöntemle belirlenmiş olursa olsun işyerinde çalışan ve toplu görüşmede taraf olan işçi sendikası ve şubesinin yöneticileri bu gruba tabi tutulamaz (m. 65/4-c.2).

Grev esnasında çalışması zorunlu olan işçilerin, grev sonrası bağitlanan TİS'den yasal yollardan biriyle yararlanması mümkündür.

Greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz(m. 61/4).

Bir kez greve katılan bir işçinin grev son bulana dek her zaman grevden vazgeçmesi mümkündür. Bu vazgeçme hakkında vazgeçilemez (m. 64/1, m. 66/1). Greve hiç katılmayan ya da katılıp da sonradan vazgeçen işçilere iş verip vermemek de işveren serbesttir. Bu işçiler grev sonrasında bağitlanan TİS'den kural olarak yararlanamazlar. Fakat TİS'de bunlarında yararlanabileceği yönünde hüküm varsa, yasal yollardan biriyle yararlanabilirler (m. 39/8).

Grev esnasında işyerinde bazı zararlar meydana gelebilir. Bu durumda greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde neden olunan maddi zarardan sendika sorumludur. Yetkili işçi sendikasının kararı olmadan işçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan kusuru olan yönetici ya da işçi sorumludur (m. 61/2, 5).

D. Grevin Erteleenmesi

Bakanlar Kurulu karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grevi (ya da lokavtı), bu grev genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise 60 gün süre ile erteleyebilir (m. 63/1).

Erteleme bir Bakanlar Kurulu Kararnamesi ile olur ve bu kararname yayınlanır. Karar yayımlanmadan erteleme kararı yürürlüğe girmez ve erteleme süresi de başlamaz.

Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilme imkânına sahiptirler (m. 63/2).

Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür.

Bu sürede YHK'na gidilmezse işçi sendikasının yetkisi düşer (m. 63/3).

E. Grevin Mahkeme Kararıyla Durdurulması

Grevin durdurulması iki şekilde mümkündür. Bunlardan birincisi “tespit davası” ile ikincisi ise “grev hakkının kötüye kullanılması”ndadır.

1. Tespit Davasında

Karar verilen ya da uygulanmakta olan bir grevin yasa dışı olup olmadığının tespiti, uyuşmazlık taraflarınca her zaman istenebilir. Bu durum Kanun'un 71. maddesinde

düzenlenmiştir. Buna göre “*Taraflardan her biri, karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini mahkemeden her zaman talep edebilir*”.

Davada “*Mahkeme bir ay içinde karar verir. Kararın temyizi hâlinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karara bağlar. Verilecek karar, tarafları, işçi ve işveren sendikasının üyelerini bağlar ve ceza davaları için kesin delil teşkil eder*”.

İşte bu davada “*Hâkim tedbir olarak dava konusu grev veya lokavtın durdurulmasına karar verebilir*” (m.71/2).

2. Grev Hakkının Kötüye Kullanılmasında

Anayasa madde 54’e göre grev hakkı iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararı ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.

İşte böyle bir kötüye kullanım varsa; uyuşmazlığın taraflarından birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine mahkemece, grev hakkı iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi hâlinde, uygulanmakta olan grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir (m. 72/1).

F. Kanuni Grevin Sonuçları

1. Greve Katılmayanların Çalıştırılmaması

İşçiler greve katılıp katılmamakta serbesttir. Greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır.

Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmalarını hiçbir şekilde engellenemez.

Ancak, işveren Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir (m. 64/1).

2. İş Sözleşmesinin Askıda Kalması

6356 sayılı Kanun’un 67. Maddesine göre “*Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır*” (f. 1).

Ayrıca bu dönem boyunca yani grev süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez. Grev süresi kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. (f.2)

Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine de bu kuralların aksine hüküm konulamaz (f.2).

Ancak grev süresince işçilerin sözleşmeleri son bulmamaktadır. Bunun yanında greve katılmış olmak da işverene sözleşmeyi fesih imkanı vermemektedir. Zira Kanun’a göre “*Kanuni bir*

grev kararının alınmasına katılma, teşvik etme, greve katılma veya greve katılmaya teşvik etme nedeniyle bir işçinin iş sözleşmesi feshedilemez". (m. 66/2).

"İşveren, grev nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grevin başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır. Ödemeyi yapacak personel de bunun için çalışmakla yükümlüdür" (m. 67/2). Aksi hâlde işveren, grev ve lokavta katılmayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışmayanların yerine görevli makamın yazılı izni ile yeni işçi alabilir.

3. İşyerinden Ayrılma Zorunluluğu

Greve katılan işçiler ya da greve katılmamış olsa bile işverence çalıştırılmayarak sözleşmesi askıda kalan işçiler grevin başlamasıyla birlikte işyerinden ayrılmak zorundadır (m. 64/1).

Ayrıca bu işçiler yani Greve katılan işçiler, işyerine giriş çıkışı engellemeleri yasaktır (m. 64/2). Ancak *"işyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü koyabilir" (m. 73/1).*

Ancak yine bu gözcüler, işyerine giriş ve çıkışlara engel olamaz, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi durduramaz (m. 73/2).

4. Başka İşçi Alma ve İş Başkasına Yaptırma Yasağı

İşveren, kanuni bir grev süresince, gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz (m. 68/1).

Ancak greve katılmayacak ve lokavta maruz bırakılmayacak işçilerden, ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilir (m. 68/1).

İşverenin bu yasağa aykırı hareketi mevcutsa, taraf sendikanın yazılı başvurusu yapılmasıyla görevli makamca denetlenir (m. 68/1).

Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler, ancak kendi işlerinde çalıştırılabilir. Bu işçilere, greve katılan işçilerin işleri yaptırılmaz (m. 68/2).

5. Başka İşte Çalışma Yasağı

Grev süresince işverenin işçi çalıştırma yasağı olduğu gibi greve katılan işçilerin de başka işte çalışması yasaklanmıştır. Kanun'un 68/3 hükmüne göre *"Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamaz".*

İşçilerin bu yasağa aykırı hareketi ise işveren bakımında haklı nedenle fesih nedeni sayılmıştır. Zira madde hükmünün devamına göre *"Aksi hâlde işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir".*

“Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilir” (m. 68/3-c3).

6. Satışa ve Hammadde Girişine Engel Olamama

Grevin işyerindeki üretimi ve üretilmiş ürünlerin işyeri dışına çıkarılması eski Kanun dönemlerinde tartışma konusu olmuştur. Ancak bu tartışmalar 6356 sayılı Kanun ile yasal düzenlemeye kavuşmuştur.

Buna göre “Grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamaz” (m. 64/3).

“Greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz” (m. 64/4).

7. Grevin İşçi Konutlarına Etkisi

“İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve kendisi tarafından sağlanmış olan konutlardan çıkmalarını isteyemez” (m. 69/1).

“İşveren, konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetlerini, kanuni grev ve lokavt süresince kısıntıya uğratabilir. Ancak bu hizmetlerin kanuni grev ve lokavt yüzünden kısıntıya uğramış olanlarının devamı, işçiler tarafından istenemez” (m. 69/3).

“İşveren, bu konutlarda oturan işçilerden, grev ve lokavt süresi içinde konutların onarımı, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma giderleri ile rayiç kirayı talep edebilir” (m. 69/2).

8. Grev Sırasında Verilen Zararlardan Sorumluluk

Grev esnasında işyerinin çalışması hiç ya da yeter derecede olmayabileceğinden, işverenin bu sebeple bir zarara (kar kaybı vb) uğraması mümkündür.

Ancak greve karar veren sendikanın veya greve katılan işçilerin ya da yöneticilerin sendika kararı olmadan bireysel ve kusurlu eylemlerinden doğan zararlara elbette işveren katlanmayacaktır.

Bu konuyla ilgili olarak da Kanun’da şu düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre *“Grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde neden olunan maddi zarardan sendika sorumludur. Yetkili işçi sendikasının kararı olmadan işçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan kusuru olan yönetici ya da işçi sorumludur”* (m. 64/5). Sorumluluğu kişilere bırakan bir düzenleme yapılmış olsaydı 2010 Anayasa değişikliğine daha uygun olurdu².

2010 yılında Anayasa’da yapılan değişiklikle, Anayasa’nın 3. Ve 7. Fıkraları yürürlükten kaldırılmıştır. Kaldırılan üçüncü fıkra şu şekilde idi: *“Grev esnasında greve katılan işçilerin*

² Aktay / Arıcı / Senyen – Kaplan, s. 593.

ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerlerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur”³.

G. Kanuni Grevin Sona Ermesi

Kanuni grev şu hallerde sona erer;

1. Uyuşmazlık tarafların anlaşıp TİS imzalanmasıyla,
2. Tarafların uyuşmazlığı özel hakeme götürmeye yönelik yazılı anlaşmasıyla (m. 52/3),
3. Grevi uygulayan sendikanın yetkili organının kararıyla da sona erer. Bunun için, “*kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirme kararı, kararı alan tarafça ertesi iş günü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir. Grevin veya lokavtın sona erdiği, görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir. Kanuni grev ve lokavt, ilan yapılması ile sona erer*” (m. 75/1, 2).
4. “*Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde grev kendiliğinden sona erer ve yetki belgesi hükümsüz olur*” (m. 75/4).
5. “*Grevi uygulayan sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti hâlinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği ikinci fıkradaki usule göre ilan edilir*” (m. 75/6).

Hangi sebeple olursa olsun, grev sona erince, askı da sona erer ve işçilerin lokavt yoksa işbaşı yapmaları gerekir. İşe gelmezlerse, bu durumun yasadışı grev oluşturması, hiç değilse haksız devamsızlık oluşturması gerekir (Akyiğit, s. 549).

H. Kanun Dışı Grev ve Sonuçları

1. Kanundışı Grev

Kanuni grev için aranan koşullar gerçekleşmeden yapılan greve kanundışı (yasadışı) grev denilir (m. 58/3).

- Grevi kanundışı kılan, bazen onun izlediği amaçtır.
- Bazın grevi, Kanun’da öngörülen usule uyulmamış olması halinde de kanundışı grev meydana gelir.
- Grev engeli ya da grev yasağı olmasına rağmen yapılan grev kanundışı grevdir.
- Alınan grev kararının yasal süre olan arabuluculuğun uyuşmazlığı saptayan tutanağının tebliğinden itibaren 60 gün içinde alınamaması halinde ya da süresinde alınsa bile uygulama tarihinin 6 işgünü içinde Notere tevdi edilmemesi grevi kanundışı

³ 07.05.2010 tarihli ve 5982 sayılı Değişiklik Kanunu, RG., 13.05.2010, S. 27580

yapar. Ancak grev kararının işyerinde ilan edilmemiş olması grevi yasadışı yapmaz (Akyiğit, s. 550).

- Politik amaçlı grev, dayanışma grevi ve genel grev Kanun'da yer almadığı için yasal grev sayılmaz (Tartışmalı). 2010 yılında Anayasa'da yapılan değişiklikle, Anayasa'nın 3. ve 7. Fıkraları yürürlükten kaldırılmıştır. Kaldırılan yedinci fıkra şu şekilde idi: “Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt,, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz”. Getirilen değişiklikle çeşitli grev ve lokavt tipleri ve toplu iş mücadelesi yollarını yasaklayan Anayasal hüküm ortadan kaldırılarak, bunların tamamına izin verildiği gibi bir sonuç çıkmaktadır. Ancak 6356 sayılı Kanun'un sıkı şekil şartlarına bakıldığı zaman bu tür direnişlere cevaz verilmediği görülmektedir⁴.

2. Kanundışı Grevin Tespiti

a. Tespit Davası (m. 71)

Uyuşmazlığın taraflarından her biri, karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini mahkemeden her zaman talep edebilir.

Mahkeme bir ay içinde kararını verir. Kararın temyizi hâlinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karara bağlar. Verilecek karar, tarafları, işçi ve işveren sendikasının üyelerini bağlar ve ceza davaları için kesin delil teşkil eder.

Hâkim tedbir olarak dava konusu grev veya lokavtın durdurulmasına karar verebilir.

3. Kanundışı Grevin Sonuçları

a. Grevcilerin İşine Son Verilebilir

“Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devamla teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir” (m. 70/1).

b. Grevcilerden Tazminat İstenebilir

“Kanun dışı bir grev yapılması hâlinde bu grev nedeniyle işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi kuruluşu veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır” (m. 70/2).

Buna göre grevde sendikanın rolü yoksa, sadece greve katılan işçilerden tazminat istenebilir. Fakat grevde sendikanın da katkısı varsa yani grev kararını sendika vermişse, böyle bir durumda zararın sendikanın tüzel kişiliğince giderimi gerekir.

⁴ Aktay / Arıcı / Senyen –Kaplan , s. 593-594.

c. Grevcilerin Konutta Oturmaları Sıkıntıya Girebilir

Yasadışı greve katılan işçiler işverence sağlanan konutta oturuyorlarsa, yasadışı grevin buna etkisi Kanun'da düzenlenmemiştir. Ancak işverenin işçilerin sözleşmelerini feshederek işçileri konuttan çıkarabilmesi mümkün olmalıdır.

d. Greve Katılmayanların İş Sözleşmeleri Devam Eder

II. LOKAVT

A. Lokavt Kavramı

Genel olarak lokavt “*İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına*” denir.

1. İşçiler Topluca İşten Uzaklaştırılmalıdır

Lokavttan söz edebilmek için işçilerin topluca işten uzaklaştırılması gerekmektedir. Toplucadan anlaşılması gereken, lokavt esnasında çalışması zorunlu olan işçiler dışındaki işçilerin tümünün işten uzaklaştırılmasıdır.

2. Uzaklaştırma İşveren Tarafından Yapılmalıdır

Lokavt olacak uzaklaştırmanın, işveren ya da bu konuda yetkili işveren vekili ya da işveren sendikasıyla verilen karara dayanması gerekir.

3. İşyerindeki Faaliyet Tamamen Durmalı

Lokavt sayılacak işten uzaklaştırmanın, o işyerindeki faaliyeti durduracak tarzda olması gerekir ancak faaliyetin tamamen durmuş olması gerekmez.

B. Hukuka Uygun (Yasal) Lokavt

“*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanuni lokavt denir*” (m. 59/2).

1. Usulünce Grev Kararı Alınmalı ve İşveren Tarafından Bildirilmeli

Kanuni lokavt için, öncelikle işçi sendikasının yasaya uygun şekilde grev kararı alması ve uyuşmazlığın işveren tarafına bildirişi gerekir. Yasal grev ancak TİS için girilen uyuşmazlıkta söz konusu olduğu için, lokavt da ancak TİS için düşünülen uyuşmazlıkta söz konusu olacaktır.

İşçi sendikası grev kararı almadan, alsa dahi işveren tarafına bildirilmeden, bu durum fiilen bilirse dahi yasal bir lokavt kararı alınamaz. Ancak grev kararının Noterce usulünce tebliğinden sonra, uygulama sırasında grevin yasadışılığa bürünmesi, lokavt kararı alınmasına engel olmaz.

2. Usulünce Lokavt Kararı Alınmalı

Kanuni lokavt için, grev kararının gereğince tebliğinden sonra yasal esaslara uygun biçimde lokavt kararı alınması zorunludur. Lokavt kararı, grev kararının işveren tarafına tebliğinden itibaren 60 gün içinde alınır.

Lokavt kararını, işveren sendika üyesiye ilgili işveren sendikası lokavt kararı alabilir, işveren alamaz. Fakat işveren sendika üyesi değilse, lokavt kararı alma yetkisi de işverene aittir. Aksi halde kanundışı lokavt olur.

“Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir” (m. 60/2).

Lokavt kararı, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir (m. 60/3).

3. Lokavt Yasağı ya da Engeli Bulunmamalıdır

Grev bahsinde belirtilen olguların varlığı, lokavt kararı alınmasını ve/veya uygulanmasını engeller (m. 62, 63).

Bu yasaklara ya da engellere rağmen alınan ya da uygulana lokavt kanundışı sayılır.

C. Lokavt Kararının Uygulanması

“Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir” (m. 60/2).

Bildirilen tarihte başlamayan lokavt düşer. Süresi içinde alınmış bir lokavt kararı yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz. (m. 60/4).

D. Kanuni Lokavtın Sonuçları

1. Kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır (m. 67/1). Askı esnasındaki durum tıpkı grevdeki durum gibidir.

2. Yine grevde olduğu gibi *“lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamaz”* (m. 67/3).

3. İşveren, kanuni lokavt süresince, iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Ancak lokavta maruz bırakılmayacak işçilerden, ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilir. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, taraf sendikanın yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca denetlenir (m. 68/1).

4. Kanuni bir lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamaz. Aksi hâlde işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilir 8m. 68/3).

5. İşveren, kanuni bir lokavt süresince lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve kendisi tarafından sağlanmış olan konutlardan çıkmalarını isteyemez. İşveren, bu konutlarda oturan işçilerden, lokavt süresi içinde konutların onarımı, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma giderleri ile rayiç kirayı talep edebilir. İşveren, konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetlerini, kanuni lokavt süresince kısıntıya uğratamaz. Ancak bu hizmetlerin kanuni lokavt yüzünden kısıntıya uğramış olanlarının devamı, işçiler tarafından istenemez (m. 69).

6. Lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır (m. 64/1).

7. İşyerinde lokavt ilan etmiş olan işveren sendikası, kanuni bir lokavt kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin lokavt kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla lokavtın kapsamına giren işyerlerine gözcüler gönderebilir (m. 73/3).

E. Kanuni Lokavtın Sonuçları

Öncelikle belirtelim ki, grevin sona ermesi lokavtın da sona ermesini gerektirmez. Kanun'un 75/3 hükmüne göre "*Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez*".,

1. Kanuni bir lokavt, lokavt kararı alan işveren sendikasıysa sendikanın, değilse işverenin lokavtı kaldırma kararıyla son bulur. Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirme kararı, kararı alan tarafça ertesi iş günü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir. Grevin veya lokavtın sona erdiği, görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir. Kanuni grev ve lokavt, ilanın yapılması ile sona erer (m. 75/1, 2).

2. Lokavtı uygulayan işveren sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde lokavt kendiliğinden sona erer (m. 75/5).

3. Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde grev ve alınmış bir karar varsa lokavt kendiliğinden sona erer ve yetki belgesi hükümsüz olur (m. 75/4).

F. Kanundışı Lokavt ve Sonuçları

1. Kanundışı Lokavt

"*Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavt kanun dışıdır*" (m. 59/3).

- Lokavt ancak mevcut bir TİS yapımında gündeme gelebileceğinden buna aykırı yapılan lokavt kanundışıdır.

- Politik amaçlı lokavt, dayanışma lokavtı ve genel lokavt Kanun'da yer almadığı için yasal Lokavt sayılmaz (**Tartışmalı**). 2010 yılında Anayasa'da yapılan değişiklikle, Anayasa'nın 3. ve 7. Fıkraları yürürlükten kaldırılmıştır. Kaldırılan yedinci fıkra şu şekilde idi: “*Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt,, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz*”.
- Lokavt yasağı ya da engeli olmasına rağmen yapılan lokavt da kanundışıdır.
- “*Kanuni bir lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla belirlenirse, mahkeme kararının lokavt yapmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesi ile birlikte lokavt durdurulur*” (m. 72/2). Mahkeme kararına rağmen lokavtın uygulanmaya devam edilmesi halinde yasadışı lokavttan söz edilir.
- Lokavt hakkının iyiniyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi hâlinde, uygulanmakta olan lokavtın durdurulmasına karar verilir (AY. M. 54, STİSK m. 72/1). Buna rağmen yapılan lokavt da kanundışıdır.

Lokavtın kanundışılığının tespiti tıpkı grevde olduğu gibi “Tespit Davası” ya da lokavt bitince gündeme gelen “Eda Davası” ile mümkündür.

2. Kanundışı Lokavtın Sonuçları

a. İşçilik Haklarının Kesintisiz Ödenmesi

“*Kanun dışı lokavt yapılması hâlinde .. İşveren, bu işçilerin lokavt süresine ilişkin iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmekte yükümlüdür*” (m. 70/3).

b. Sözleşmenin Derhal Fesih İmkânı

“*Kanun dışı lokavt yapılması halinde işçiler iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir*” (m. 70/3).

Sözleşmeyi fesheden işçi, şartları varsa kıdem tazminatı, kullandırılmayan yıllık izinlerin ücretlerini vs. isteme hakkı bulunmaktadır.

c. Kanundışı Lokavtın Geçici Bir Önlem Olarak Durdurulması

TİS uyuşmazlığının taraflarından her biri, karar verilen veya uygulanmakta olan bir lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini mahkemeden her zaman talep edebilir (m. 71/1). Hâkim tedbir olarak dava konusu lokavtın durdurulmasına karar verebilir (m. 71/2).

TİS uyuşmazlığının taraflarından birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine mahkemece, lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi hâlinde, uygulanmakta olan lokavtın durdurulmasına karar verilir (m. 72/1).

Kanuni bir lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla belirlenirse, mahkeme kararının lokavt yapmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesi ile birlikte lokavt durdurulur (m. 72/2).

Ayrıca idari para cezası da öngörülmüştür. Söz konusu düzenlemeye göre “*Bu Kanunda kanuni lokavt için belirtilen şartlar gerçekleşmeksizin alınan bir lokavt kararının uygulanması hâlinde; lokavta karar verenler, böyle bir lokavta karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devama zorlayan veya teşvik edenler ile lokavta katılanlar ve devam edenler fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde beşbin Türk Lirası, ... dari para cezası ile cezalandırılır*”.

III. GREV VE LOKAVT HÂLİNDE MÜLKÎ AMİRİN YETKİLERİ

Mahallin en büyük mülkî amirleri halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak, işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak tedbirleri alır (m. 74/1).

Grev ve lokavtın uygulanması sırasında mahallin en büyük mülkî amirinin kamu düzenine ilişkin alacağı tedbirler, kanuni bir grev veya lokavtın uygulanmasını engelleyici nitelik taşıyamaz (m. 74/2).