



**ÖZ İPLİK-İŞ SENDİKASI**  
ve  
**YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ**  
**HUKUK FAKÜLTESİ**  
**TARAFINDAN DÜZENLENEN**

**30. YILINDA**  
**YENİ TOPLU İŞ**  
**HUKUKU DÜZENİ**  
**KONFERANSI**

İSTANBUL - 2013



**BİR İŞÇİ HAREKETİDİR**

**ÖZ İPLİK-İŞ SENDİKASI**

Anıttepe Mah. Işık Sk. No: 28 06570 Maltepe/ANK.  
Tel : +90 312 222 06 07 (Dokuz) - Faks : 221 00 06



**YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ**

Yeni Doğan Mahallesi Yılanlı Ayazma Caddesi  
No: 26 PK 34010 Zeytinburnu/İSTANBUL

**ER ve GÖRÜŞLER**

“30. Yılında Yeni Toplu İş Hukuku Düzeni”  
KONFERANS

Öz İplik-İş Eğitim Yayınları

Birinci Baskı  
Kasım 2013

Yayıma Hazırlayan  
**Didem BOZTAŞ**

Bu yayın, tebliğ sahiplerinin katkılarıyla hazırlanmıştır.

Hazırlık – Baskı  
**REHBER OFSET**

Alı Suavi Sokak No: 1/28 Maltepe/ANKARA  
Telefon: 312 324 00 41 - 71 • e-mail: rehberofset@hotmail.com

“30. YILINDA YENİ TOPLU İŞ HUKUKU PANELİ”  
DÜZENLEME KURULU ÜYELERİ

**Murat İNANÇ**  
Öz İplik-İş Sendikası  
Genel Başkanı

**Rafi AY**  
Öz İplik-İş Sendikası  
Genel Sekreteri

**Mehmet KAPLAN**  
Öz İplik-İş Sendikası  
Genel Eğitim Sekreteri

**Engin DOĞAN**  
Öz İplik-İş Sendikası  
Genel Mali Sekreteri

**Didem BOZTAŞ**  
Basın Danışmanı

**Prof. Dr. Refik KORKUSUZ**  
Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı

**Doç. Dr. Talat CANBOLAT**  
Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

**Doç. Dr. İbrahim SUBAŞI**  
Marmara Üniversitesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku  
Öğretim Üyesi

**Doç. Dr. Fuat BAYRAM**  
Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

**Yard. Doç. Dr. Nusret BEDÜK**  
Yalova Üniversitesi Özel Hukuk Bölüm Başkanı

**Yard. Doç. Dr. Saim OCAK**  
Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

## İÇİNDEKİLER

Sunuş	9
<b>PROTOKOL KONUŞMALARI</b>	11
<b>Prof. Dr. Refik KORKUSUZ</b>	13
<b>Murat İNANÇ</b>	17
<b>Prof. Dr. Demir BUDAK</b>	20
<b>Dr. Osman YILDIZ</b>	22
<b>I. PANEL</b>	
<b>Yeni Kanunda Sendikalar</b>	29
<b>Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ</b>	
Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi	30
<b>Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER</b>	
6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi	31
<b>II. PANEL</b>	
<b>Yeni Kanunda Toplu İş Hukuku</b>	61
<b>Mesut BALCI</b>	
Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Başkanı	62
<b>Doç. Dr. İbrahim SUBAŞI</b>	
6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri	64
<b>III. PANEL</b>	
<b>Yeni Kanunda Grev ve Lokavt Hakkı</b>	103
<b>Dr. Halil YILMAZ</b>	
Oturum Başkanı Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Üyesi	104
<b>Prof. Dr. Murat ŞEN</b>	
6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Grev ve Lokavt Konusunda Getirdiği Yenilikler	106
<b>IV. PANEL</b>	
<b>Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu</b>	135
<b>Prof. Dr. Cevdet İlhan GÜNAY</b>	
TOBB Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi	136
<b>Doç. Dr. Aydın BAŞBUĞ</b>	
Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi	137
<b>MÜZAKERE</b>	155
Soru - Cevap - Kapanış	156



"30.YILINDA"



### III. PANEL Yeni Kanunda Grev ve Lokavt Hakkı

**Dr. Halil YILMAZ**

Oturum Başkanı

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Üyesi

**Prof. Dr. Murat ŞEN**

Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı

## Sunucu:

Hızlı bir şekilde öğleden önceki son oturumumuzda "Yeni Kanununda Grev ve Lokavt Hakkı" düzenlemesini değerlendirmek amacıyla 3 oturumun başına Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Üyesi Sayın Dr. Halil Yılmaz'ı ve Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Sayın Prof. Dr. Murat Şen'i kürsüye davet ediyorum.



**Dr. Halil YILMAZ**  
Oturum Başkanı  
Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Üyesi

Değerli katılımcılar, öğleden önceki bu oturum maalesef şanssız bir saate denk geldi. Ancak bu şanssız saate denk gelen oturumu hocamızın eşsiz anlatımıyla aşacağız. Zamanımızın kısıtlı olması nedeniyle bende bazı açıklamalarda bulunacaktım ama onların hepsini geçiyor, çok kısa bir açıklamada bulunmakla yetiniyorum. Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin sosyal ve ekonomik durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu kanun (6356 sayılı kanun) hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denilmektedir (m. 58/3).

Grev kararı, arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamaması üzerine, arabulucunun uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenleyip görevli makama tevdi etmesi, görevli makamın da bu uyuşmazlık tutanağını taraflara tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir. Bu arada görevli makamın neresi olduğu da kanunun tanımlar kısmında açıklanmış bulunmaktadır. Bu süre içinde olmak

üzere altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Belirtilen süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi halinde sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer (m. 60/1). Buradaki düzenlemeye bakıldığında, önceki kanunda olduğu gibi tutanağın tebliğinden itibaren 6 iş günü içinde hareketsiz kalınması söz konusu olmayacaktır. Bundan çıkan sonuç grev sürecinin hızlandırılmış olmasıdır.

Öte yandan işletmeye dahil işyerlerinin bir veya birkaçında grev yasağı bulunması halinde nasıl hareket edileceğine ilişkin önceki kanun zamanındaki sorun, yeni kanun açısından da giderilmiş değildir. Giderilmeyen sorunlardan bir başkası da, grev oylamasının mahkeme tarafından iptal edilmesi durumunda nasıl hareket edileceğidir. Oylamanın iptali ile birlikte yeniden oylama yapılabilecek mi yapılamayacak mı veya bu konuda ayrıca yeniden talepte bulunma koşulu var mıdır yok mudur netliğe kavuşmamıştır.

Kanunda sosyal güvenlik açısından önceki kanunda bulunmayan önemli bir boşluğun giderildiği de görülmektedir. Şöyle ki kanunun 66. maddesinin son fıkrasına baktığımızda "*Grev ve lokavt süresince işçiler, sigorta yardımlarından 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ilgili hükümlerine göre yararlanır*" şeklinde bir düzenleme getirildiği görülmektedir. Dolayısıyla, grev ve lokavt süresince işçiler hizmet akitleri askıya alınmış olmasına rağmen 5510 sayılı yasanın ilgili hükümlerinden yararlanmaya devam edeceklerdir. Ben zamanın bir hayli ilerlemiş olması nedeniyle daha fazla uzatmayarak sözü üstadımız hocam Prof. Dr. Murat ŞEN'e bırakıyorum.



**Prof. Dr. Murat ŞEN**  
Melikşah Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi Dekanı

Teşekkür ediyorum sayın başkan. Öncelikle böyle bir programı ertip eden başta Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi'ne, dekanına çok önemli katkılar sağlayan Öz İplik-İş Sendikası yöneticilerine ve bağlı olduğu Hak-İş Konfederasyonu'na teşekkür ediyorum. Gerçekten çalışma hayatının önemli bir ayağına önemli destekler sağlıyorlar. Bu tür toplantıların bilimsel programların hem yargıya hem de uygulayıcılara çok fazla katkı sağlayacağını düşünerek hepimizi saygıyla selamlıyorum.

## 6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU'NUN GREVVE LOKAVT KONUSUNDA GETİRDİĞİ YENİLİKLER

### GİRİŞ

Toplu iş sözleşmeleri işçiler bakımından getirdiği haklar ve sağladığı imkânlar nedeniyle önemli olduğu gibi işçi-işveren ilişkilerini ve çalışma koşullarını kollektif düzeyde (toplucu) belirleyen ve hiyerarşik açıdan iş sözleşmelerinin üstünde yer alan sözleşmeler olması yönüyle de iş hukuku açısından ayrı bir yere sahiptir. Toplu iş sözleşmesinin bu önemine binaen kanun koyucu da toplu iş sözleşmesinin yapılmasını, yürürlüğe girmesini, uygulamasını belirli usul ve esaslar çerçevesinde kanuni düzenlemeye bağlamıştır. Toplu iş sözleşmesinin taraflarınca yapılamaması halinde de kanun koyucu "barışçı çözüm yolu" olarak "Arbuluculuk" kurumunu öngörmüş ve toplu görüşmelerinin olumlu anlamda sona erdirilmesini arzu etmiştir.

Toplu iş görüşmelerinin barışçıl yollarla çözüme kavuşmaması halinde ise artık "mücadeleci çözüm yolları" devreye girecektir. İşte bu mücadeleci çözüm yolları işçiler bakımından "grev hakkı" işverenler açısından ise "lokavt"ı gündeme getirmektedir. Toplu iş sözleşmelerinin tarafları toplu görüşmelerinin barışçıl yollarla nihayete erdirememeleri halinde artık taraflar açısından grev hakkı ile lokavt hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Kanun koyucu toplu iş sözleşmesinin yapımı aşamasında olduğu gibi mücadeleci çözüm yollarında da bir takım usul ve esaslar getirmiştir. Tarafların bu mücadeleci yollara başvurabilmeleri için Kanun'da düzenlenen bu usullere uymaları beklenmektedir.

Grev, işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerindeki faaliyeti durdurmak veya önemli ölçüde aksatmak amacıyla kendi aralarında anlaşarak ya da bir kuruluşun kararına uyarak işi bırakmalarıdır.

Lokavt ise, işyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasıdır. Grev ve lokavt, yürürlükten kalkan **2822 sayılı Kanunda<sup>1</sup>, Kanun'un ikinci kısmında üç bölüm halinde 25-51 maddeler arasında 27**

maddede düzenlenmişti. 6356 sayılı Kanunda<sup>2</sup>, Kanunun onbirinci bölümünde 58-75 maddeler arasında 18 maddede düzenlenmiştir. Eski Kanun'da 27 maddede düzenlenen grev ve lokavt yeni Kanun'da 18 maddede düzenlenmiştir.

## I. GREV ve LOKAVTIN TANIMI

2822 sayılı Kanun ile 6356 sayılı Kanun arasında grev ve lokavtın tanımı konusunda bir farklılık bulunmamaktadır.

6356 sayılı Kanun'da grevin tanımı şu şekilde yapılmıştır: "İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyetini 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 (m. 58/1).

*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 (m. 58/2).*

Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır (m. 58/3)".

2822 sayılı Kanun'da ise grev tanımı aynı kalmış, siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevinin kanun dışı grev olduğunu belirten hüküm ile, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyidelerinin uygulanacağına ilişkin hükme de yer verilmişti (m.25/III). Bunun yanında Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamayacağına ilişkin hüküm de 25. maddenin son fıkrasında yer almıştı. Ancak sözü edilen hükümlerin 6356 sayılı Kanun'da yer almamış olması söz konusu durumların kanun dışı grev hükümlerine tabi olmadığı anlamına gelmez. Zira sözü edilen durumlar kanuni grevin şartlarına uygun olmayan hukuka aykırı davranışlar olduğundan, kanun dışı grev hükümlerine tabi olacaktır.

6356 sayılı Kanun'da Lokavt da şu şekilde tanımlanmıştır: "İşyerinde faaliyetin **tamamen durmasına neden olacak tarzda**, işveren veya

işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin **topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir (m. 59/1).**

*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).*

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

2822 sayılı Kanun'da da kanuni lokavt savunma lokavtı olarak benzer şekilde tanımlanmıştı. Bunun yanı sıra, "Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavta kanun dışı lokavt denilir. **Siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtı kanun dışı lokavttir.**

**Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla lokavt yapılamaz"** (m. 26) hükümlerine de yer verilmişti.

Görüldüğü üzere, 6356 sayılı Kanun'da, devletin fazla müdahale ettiği ve denetim altında tuttuğu kanuni grev hakkı ve lokavt, 2010 Anayasa değişikliği (AY.m.54) paralelinde yeniden düzenlenmiş, 2822 sayılı Kanun'un 25. maddesinden farklı olarak "Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır. Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamaz." hükmüne 6356 sayılı kanunda yer verilmemiştir. Kanuni greve hangi hallerde gidilebileceği belirtildiğinden bu şartları taşımayan siyasi amaçlı grev, dayanışma grevi, genel grev, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler kanun dışı grev olarak kabul edilecektir.

Bilindiği üzere kanuni grev için, bir toplu iş (menfaat) uyuşmazlığı bulunması, grev yasağı bulunması, grev kararının mesleki amaçla alınması, barışçı uzlaşma yollarının uyuşmazlığı giderememiş olması ve yetkili işçi sendikası tarafından usulüne uygun grev kararının alınmış olması gerekir. Kanuni lokavt için de, işçi sendikası tarafından alınmış bir grev kararı olmalı. Kanuna uygun lokavt kararı alınmalı. Lokavt kararı



tebliğ ve ilan edilmeli, işçiler topluca işten uzaklaştırılmalı ve lokavt yasağı bulunmamalıdır.

## II. GREV ve LOKAVT YASAKLARI (m.62)

2822 sayılı Kanun'dan farklı olarak 6356 sayılı Kanun'da grev yasakları hayati nitelik taşıyan temel kamu hizmetleri ile sınırlandırılmıştır.

6356 sayılı Kanun'da grev ve lokavt yasakları tek maddede ele alınmıştır: "Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; bankacılık hizmetlerinde; Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz" (m. 62/1).

"Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz" (m. 62/3).

2822 sayılı Kanun'da ise grev ve lokavt yasakları, grev yasağının bulunduğu "işler" ve "işyerleri" olarak ayrı ayrı düzenlenmişti. Kanun'un 29. maddesinde **grev ve lokavt yapılamayacak işler** düzenlenmişti: "Aşağıdaki işlerde grev ve lokavt yapılamaz:

1. Can ve mal kurtarma işlerinde,
2. Cenaze ve tekfin işlerinde,
3. Su, elektrik, havagazı, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde,
4. Banka ve **noterlik** hizmetlerinde,
5. Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, sehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde,
6. **Havacılık hizmetlerinde**."

**işyerleri** düzenlenmişti. Buna göre "Aşağıdaki işyerlerinde grev ve lokavt yapılamaz:

1. İlaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal eden müesseselerle, **hastane, klinik, sanatoryum prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde**,

2. **Eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde**,

3. Mezarlıklarda,

4. Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde."

Grevin yasak olduğu iş ve işyerleri dışında ayrıca 6356 sayılı Kanun'la "**Bakanlar Kurulu, genel hayati önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavt yasaklayabilir**. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir" (m.62/2) şeklinde düzenle ile Bakanlar Kurulu'nun grev ve lokavtı yasaklayabileceği de belirtilmiştir. 2822 sayılı Kanun'un 31. maddesinde de geçici yasaklar düzenlenmiş ve "Savaş halinde, genel veya kısmi seferberlik süresince grev ve lokavt yapılamaz. Yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremlerin sebebiyet verdiği ve genel hayati felce uğratan felaket hallerinde **Bakanlar Kurulu, bu hallerin vuku bulduğu yerlere inhisar etmek ve bu hallerin devamı süresince yürürlükte kalmak üzere, gerekli gördüğü işyerleri veya işkollarında grev ve lokavtın yasak edildiğine dair karar alabilir**. Yasağın kaldırılması da aynı usule tabidir.

Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış mahallerinde bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz" düzenlemesine yer verilmişti.

Eğer grev oylaması yapılmış ve grevin yapılmaması şeklinde bir sonuç ortaya çıkmışsa, bu durumda 6356 sayılı Kanun'da Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmave sonuçları 51. maddede düzenlenmiştir. Buna göre "**Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması** uyarınca"



grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen **tutanağın tebliğinden** ya da erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması hâlinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer". Bu durum 2822 sayılı Kanun'da ise şu şekilde düzenlenmişti; "Grev ve lokavtın yasak olduğu işler ile yerlerdeki uyuşmazlıklarda, taraflardan biri 23 üncü maddede belirtilen tutanağın alınmasından veya geçici grev ve lokavt yasağının altı ayı doldurmasından itibaren altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir" (m. 32).

Görüldüğü üzere, 2822 sayılı Kanun döneminde yer alan **Noter hizmetleri, aşı ve serum imal eden işyerleri, hastane dışındaki klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerleri, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerleri ile huzurevleri** ve 2012 yılında 29. maddeye eklenen **havacılık hizmetleri** grev yasağı kapsamından çıkarılmış, 6356 sayılı Kanunda bu yasaklara yer verilmemiştir.

Ayrıca 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu<sup>3</sup> (m.137/2) gereğince de, "Bu Kanun uyarınca kurulan ve faaliyet gösteren borsalar ve teşkilatlanmış diğer pazar yerleri, merkezi takas kuruluşları, merkezi saklama kuruluşları ile MKK (Merkezi Kayıt Kuruluşu) tarafından yürütülen hizmetlerde grev ve lokavt yapılamaz."

### III. GREV ve LOKAVT KARARININ ALINMASI VE UYGULANMASI

6356 sayılı Kanuna göre grev kararı **uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde** alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir (m. 60/1). 2822 sayılı Kanunda ise grev kararı uyuşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren **altı işgünü geçmeden** alınamamakta, bu sürenin geçmesinden sonraki altı işgünü içinde de muhakkak grev kararının alınması gerekmekte ve ayrıca karar tarihinden itibaren altı işgünü içinde kararın karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneğinin de görevli makama tevdi edilmesi zorunlu idi.

6356 sayılı Kanun'da "Kanuni Grev ve Lokavt Kararının Alınması

ve Uygulamaya Konulması" kenar başlıklı 60. maddeye göre, "Grev kararı, 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen **uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir** ve bu süre içerisinde **altı işgünü 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.

(2) 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**.

(3) Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

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

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.

(6) **Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev kararı, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir**.

(7) Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik **Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir**".

Aynı konu 2822 sayılı Kanun'da ise şu şekilde düzenlenmiştir; "Bir veya birden çok işyerinde veya bir işletmede, bu yerlere ilişkin 21 inci maddedeki uyuşmazlığın çözülemediğini 23 üncü madde uyarınca belirten **tutanağın tebliğinden itibaren altı işgünü geçmeden grev kararı alınamaz**.

**grev kararı altı işgünü içinde uyuşmazlığın tarafı işçi sendikasında alınabilir.** Bu süre içinde grev kararı alınmazsa veya grev yasalarında Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, işçi sendikasının almış olduğu **grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altı işgünü içinde lokavt kararı alabilir.** Grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir" (m. 27).

"27 nci madde uyarınca alınan grev ve lokavt kararları, **karar tarihinden itibaren altı işgünü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve kararın birer örneği görevli makama tevdi edilir.** Grev ve lokavt kararı işyerinde veya işyerlerinde kararı alan tarafça derhal ilan edilir (m. 28).

Görüldüğü üzere, 6356 sayılı Kanunda grev kararının alındığının karşı tarafa bildirilmesinden vazgeçilmiş, azami olarak altmış günlük bir uygulama süresi konulmuş, aniden sürpriz bir grevle karşı karşıya kalınmasını engellemek için de 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Yeni düzenleme ile grev kararının uygulanma süresinin de kısaltıldığı anlaşılmaktadır. 60 günlük süre daha önce grev kararının karşı tebliğinden itibaren başlamasına karşılık 6356 sayılı Kanunda uyuşmazlık tutanağının tebliği ile başlamaktadır. Bunun sonucunda da grev kararının uygulanmaya konulması gereken azami süre de eski düzenlemeye göre biraz daha kısaltılmış bulunmaktadır. Kanunda öngörülen süreler içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer.(m.60).

Grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alan işveren veya sendikası altı işgünü önceden karşı tarafa bildirerek lokavtı uygulamaya başlayacağı tarihi karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve görevli makama tebliğ eder ve belirlenen lokavt uygulama zamanı geldiğinde lokavt başlar.

Grev kararı ile lokavt kararı aynı zamanda uygulanabilmektedir. Lokavt kararı tarafların toplu iş sözleşmesi üzerinde anlaşması ile sona

erebilir.İşçi sendikasının grev kararından vazgeçmesinin lokavt kararı üzerinde etkisi yoktur(m.75/3).Ancak işçi sendikası grev kararından vazgeçerek uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kuruluna götürürse, işçi sendikasının ya da lokavt kararı alan işveren sendikasının tüzel kişiliği sona erer ya da faaliyeti durdurulursa, grev oylaması olumsuz sonuçlanır ve grev kaldırılırsa, taraflar uyuşmazlığı sona erdirme konusunda anlaşılırsa bu takdirde de lokavt kararı ortadan kalkar.

#### IV. GREV KARARININ TEBLİĞİ, TEVDİ VE İLANI

Öncelikle **grev kararı, kararı alan tarafça işyeri, işyerleri ve işletmelerde derhal ilan edilir.** Bunun amacı, işyerinde grev yapılacağına işçiler ve işverence bilinmesinin sağlanmasıdır. Grev kararının 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 derhal ilan edilir (m. 60/3-5). Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa yine yetki belgesinin hükmü kalmaz (m.60/4).

#### V. GREV OYLAMASI (m.61)

6356 sayılı Kanunda grev oylaması eski düzenlemede olduğu üzere grevin ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin yazılı başvurusu üzerine yapılabilecektir. 2822 sayılı Kanundan farklı olarak **grev oylaması talebi mahallin en büyük mülki amiri yerine işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yani Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne** yapılacaktır.

2822 sayılı Kanuna göre grev kararının uygulanmaması için grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğunun grevin uygulanmaması yönünde oy kullanması aranmakta iken 6356 sayılı Kanuna göre grev oylamasında grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden **oylamaya katılanların salt çoğunluğunun** grevin yapılmaması yönünde karar vermesi gerekmektedir. Artık grevin ilan edildiği tarihte **işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu değil bunlardan oylamaya katılanların salt çoğunluğunun grevin**

Yapılan oylamada grevin uygulanmaması yönünde karar çıkması halinde başvurulması gereken prosedür de 2822 sayılı Kanundan farklı bir şekilde düzenlenmiştir. 6356 sayılı Kanuna göre oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz. Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikası altı iş günü içerisinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır (m. 61/3).

*Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönünde karar ortaya çıkarsa, bu kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikası; grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen tutanağın tebliğinden ya da erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması hâlinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer* (m. 51).

6356 sayılı kanunda grup toplu iş sözleşmesi yapılmış işyerlerinde grev oylaması talepleri ayrıca düzenlenmiştir. "Grup toplu iş sözleşmesi yapılması sırasındaki grev oylaması talepleri, grubun her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılacak ve grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşmış olup olmadığına tespiti ile grev oylamasını sonuçları her işyeri ayrı ayrı belirlenecektir" (m.61/5).

Grev oylaması sonucunda işçiler grevin uygulanmamasına karar verirlerse ve uyuşmazlıkta taraf olan işçi sendikası, oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren onbeş gün içinde karşı tarafla anlaşmaya varamazsa veya Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz.

İşletme sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi işletmenin her bir işyerinin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğine yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşmış olup olmadıklarının tespiti ile grev oylamasının kesinleşen sonuçları işletmenin merkezinin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğinde toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir.

## VI. GREVİN ERTELENMESİ (m.63)

Karar verilmiş veya başlanmış olan bir grevin ertelenmesine ilişkin Bakanlar Kuruluna tanınmış 60 günlük erteleme süresine ilişkin hükümlere 6356 sayılı kanunda da yer verilmiştir. Ancak 2822 sayılı Kanunda erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamaması halinde çalışma ve sosyal güvenlik bakanının Yüksek Hakem Kuruluna başvurması bir zorunluluk olarak düzenlenmiş iken 6356 sayılı Kanunda bu başvuru bir yetkiye dönüştürülmüş ve bu konudaki yetki de taraflara tanınmıştır.

2822 sayılı Kanundan farklı olarak taraflar erteleme süresinin bitiminden itibaren 6 iş günü içinde uyuşmazlığı yüksek hakem kuruluna götürmezlerse işçi sendikasının yetkisi düşer. Hüküm, karar verilmiş veya başlanmış olan bir grevin etkisiz bırakılmasını en son idareye bıraktığı için yerinde değildir.

6356 sayılı Kanun'da grevin ertelenmesi şu şekilde düzenlenmiştir: "*Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar.*

*Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60 ıncı maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir.*

*Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer*" (m. 63).

Bu durum 2822 sayılı Kanun'da ise şöyle düzenlenmişti: "*Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı bir kararname ile altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararnamenin yayımı tarihinde işlemeye başlar.*

*Bakanlar Kurulunun erteleme kararları aleyhine Danıştayda iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi*



istenebilir. Olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde grev ve lokavt ertelenmesi kararlarına ilişkin davalarda yürütmenin durdurulmasına karar verilemez”.

“Erteleme kararnamesinin yürürlüğe girmesi üzerine, Çalışma Bakanı bizzat ve resmi arabulucu listesinden seçeceği bir arabulucu yardımı ile uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü gayreti gösterir.

Erteleme süresi içinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirebilirler.

Erteleme süresinin sona erdiği tarihte taraflar anlaşmamış veya uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirmemişlerse, Çalışma Bakanı uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kuruluna başvurur” (m. 34).

## VII. SATIŞA VE HAMMADDE GİRİŞİNE ENGEL OLUNAMAMASI

Kanunda 2822 sayılı Kanun döneminde ileri sürülen öğreti görüşleri ve yargı kararlarına da uygun olarak grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, bunun gibi grev katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına işyeri için gerekli maddelerin araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamayacağı hükümlerine de yer verilmiştir (m. 64/3-4).

## VIII. GREV SIRASINDA İŞYERİNDE VERİLEN ZARARDAN SORUMLULUK (M.64/5)

Grev esnasında işyerine verilen zararlardan **sendika tüzel kişiliği yerine eylemde bulunanın** sorumluluğu getirilmiştir. Ancak eylem sendika yöneticisinin talimatıyla gerçekleşmişse, işyerinde meydana gelen maddi zarardan sendika sorumlu tutulacaktır.

6356 sayılı Kanuna göre, grev esnasında **greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu** grev uygulanan işyerinde neden olunan **maddi zarardan sendika sorumlu** tutulmuştur. Ayrıca, **yetkili işçi sendikasının kararı olmadan** işçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan **kusuru olan yönetici ya da işçi** sorumludur.

Bu hüküm **2822 sayılı Kanun'da** grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan **sendikanın sorumlu olacağı** şeklinde düzenlenmiştir.

Anayasanın 54. maddesinde yapılan değişiklikle uyumlu olarak **sendikanın sorumluluğu sadece kendi kusurlu hareketi ile verdiği zararla sınırlanmıştır.**

## IX. GREVE KATILAMAYACAK İŞÇİLER VE BUNLARIN BELİRLENMESİ

**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 sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmaya mecburdur (m. 65/1).

Grev 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 katılmayacak 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 tespitte 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).

Grevin 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.

Ancak işçi sendikası ve yöneticilerinin grev gibi önemli bir işçi eyleminde görev yapmalarının engellenmesi için taraf işçi sendikası ve şubesi yöneticilerinin greve katılmayacak kadroya dahil edilmesi söz konusu olamaz. **O işyerinde çalışan ve toplu görüşmede taraf olan işçi sendikası ve şubesinin yöneticileri bu hükme tabi tutulamaz.** Hükümün amacı kolektif sendikal hürriyeti korumaktır(m.65/4).

Bazı hallerde de mecburen greve katılmayacak işçilerde herhangi bir sebeple çalışmayanlar olursa, bu takdirde onların yerine işverenin görevli makamın izniyle yeni işçi alma hakkının olduğu kabul edilir(m.65/5).

## X. GREV VE LOKAVTIN UYGULANMASI

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).

Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri yasaktır (m. 64/2).

**Greve 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. Bu fıkraya göre işlerin görülmesinde 68 inci madde hükümleri uygulanır (m. 64/4).

Greve 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).

## XI. GREV HAKKININ VE LOKAVTIN GÜVENCESİ

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

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

Greve ve lokavt süresince işçiler, sigorta yardımlarından 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ilgili hükümlerine göre yararlanır (m. 66/3).

Bu durum 2822 sayılı Kanun'da 41. maddede şu şekilde düzenlenmişti: *"Hizmet akitlerine, grev hakkı veya lokavttan vazgeçilmesine veya bunların kısıtlanmasına dair konulacak hükümler geçersizdir"*.

## XII. GREV ve LOKAVTIN İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİSİ

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

Ayrıca toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine, grev hakkından vazgeçilmesine veya bunların kısıtlanmasına dair konulmuş hükümler de geçersiz sayılacaktır (m.66/1).

Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev süresince **askıda kalacaktır.**

İşveren, grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır. Ödemeyi yapacak personel de bunun için çalışmakla yükümlüdür. Aksi hâlde 65 inci maddenin beşinci fıkrası hükmü gereğince işveren görevli makamdan yeni işçi alma izni isteyebilecektir (m.67/2).

Greve süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre bakımından

hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamaz (m.67/3).

Grev süresince işçiler, sigorta yardımlarından 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ilgili hükümlerine göre yararlanacaktır (m.66/3).

Kanuni grev ve lokavtın iş sözleşmelerine etkisi 2822 sayılı Kanun'da 42. maddede düzenlenmiştir.

Kanuni bir lokavta uğramış işçilerin iş sözleşmelerinden doğan hak ve borçları lokavtın sona ermesine kadar askıdadır. Ancak işveren lokavttan önce doğmuş bulunan işçi alacaklarını mutad ödeme gününde ödemek zorundadır. Ancak lokavt esnasında iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönemce ücret ve diğer sosyal yardımlar yapılamaz. Bu süre kıdem tazminatının hesabında da dikkate alınmaz. Buna aykırı hükümler toplu iş sözleşmeleri ile iş sözleşmeleri de konulamaz.

İşçiler lokavt süresince Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ilgili hükümlerinden yararlanmaya devam edeceklerdir.

Lokavt esnasında işveren iş sözleşmesi askıda kalmış işçilerin yerine hiçbir surette veya geçici adla başka işçi alamaz ve başkalarını çalıştıramaz. Ancak işverenin m. 68/1 uyarınca lokavta maruz bırakılmayacak işçilerden ölen, kendi isteği ile ayrılan veya haklı sebeple iş sözleşmesi feshedilenlerin yerine yeni işçi alınması imkanı saklıdır.

İşveren lokavta maruz bırakılmayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışmayanların yerine de görevli makamın yazılı izni ile yeni işçi alabilir.

Kanuni bir lokavt dolayısı ile iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler başka işverenin yanında çalışamazlar. Ancak bağımsız olarak gelir getirici bir faaliyette bulunabilirler.

Lokavta uğrayan işçilerin grevde olduğu gibi işverence sağlanan konutlardan çıkarılması da yasaklanmıştır.

Bu konutlarda oturan işçiler lokavt süresi içerisinde konutlarıyla ilgili onarım, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma masraflarını ve rayiç bedeli işverene ödeyeceklerdir. İşveren konutların su, gaz, aydınlatma

ve ısıtma hizmetlerini lokavt süresince aksatmayacaktır. Ancak bu hizmetlerin lokavt dolayısıyla kısıntıya uğramaları söz konusu ise işveren sorumluluk yüklenemeyecektir.

## X GREV ESNASINDA İŞÇİ ALMA YASAĞI

İşveren kanuni bir grev süresince, 67 nci madde hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, **sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz.**

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. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, taraf sendikanın yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca denetlenir.

Düzenleme ile işverenin grevin etkinliğini kısıtlayıcı faaliyetleri yasaklanırken işverenin grev hakkını kullanması yasaklanmış işçilerden ölenler ve işten kendi isteği ile ayrılanlar ya da iş sözleşmesi haklı bir nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alması hakkının olduğu kabul edilmiştir.

Kanun **greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerin başka işverenin yanında çalışamayacağını ama kendi işlerinde çalıştırılabileceklerini** kabul etmektedir.

Bundan başka greve katılan işçilerin işlerinin bu işçilere yaptırılmayacağı da kabul edilmiştir.

**2822 sayılı Kanunda** grev nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin başka bir iş tutmaları yasaklanmıştır. Grev sırasında bir işçinin başka bir işte bağımlı veya bağımsız olarak gelir elde etmesi mümkün değildir. **6356 sayılı Kanun** ise 2822 sayılı Kanundan daha farklı olarak başka bir işverenin yanında çalışmalarını yasaklanması suretiyle işçilerin grev esnasında **bağımsız olarak gelir getirici bir faaliyette bulunmaları mümkün hale gelmiştir.**

6356 sayılı Kanun ile **kısmi süreli iş sözleşmesi** ile çalışanlar bakımından da özel bir düzenleme yapılmış ve kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların **yasal haftalık çalışma süresini tamamlayacak**



süreyi aşmamak üzere başka işverenin işyerinde çalışabilecekleri belirtilmiştir (m.68/3).

#### XIV. GREVİN KONUT HAKLARINA ETKİSİ (m.69)

İşverenler kanuni bir grev veya lokavt süresince greve katılan işçilerin oturdukları ve kendisi tarafından sağlanmış olan konutlardan çıkmalarını isteyemezler.

2822 sayılı Kanunda **azami doksan gün süre** ile bu haktan yararlanılması öngörülmüştü. 6356 sayılı Kanun ise **süre sınırlaması getirmemiştir**.

İşverenin ayrıca bu konutlarda oturan işçilerden, grev süresi içinde konutların onarımı, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma giderleri ile rayiç kirayı talep edebileceği kabul edilmiştir. Yine işverenin konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetlerini, kanuni grev süresince kısıntıya uğratamayacağı belirtilmiştir. Ancak bu hizmetlerin kanuni grev ve lokavt yüzünden kısıntıya uğramış olanlarının devamı ise işçiler tarafından istenemeyecektir.

#### XV. GREV ve LOKAVTIN DURDURULMASI

Karar alınmış ya da uygulanmaya başlanmış **bir grevin kanun dışı olduğuna yönelik tespit davası açılması veya grev hakkının kötüye kullanılması durumunda mahkeme kararıyla durdurulabilir**.

6356 sayılı Kanun gereğince karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini mahkemeden talep edildiğinde, mahkemece verilecek karar, tarafları, işçi ve işveren sendikasının üyelerini bağlayacak ve ceza davaları için kesin delil teşkil edecektir. Burada hâkim **tedbir olarak dava konusu grev veya lokavtın durdurulmasına** karar verebilecektir.

Taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine mahkemece, grev hakkı veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi hâlinde, uygulanmakta olan grev durdurulmasına karar verilir.

Taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine mahkemece, grev hakkı veya lokavtın **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).

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**. Mahkeme kararına rağmen lokavtın uygulanmaya devam edilmesi, işçilere 70 inci madde hükümlerinden yararlanma hakkı verir (m. 72/2).

6356 sayılı Kanun m. 72/1'e göre lokavt hakkı iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve millî serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.

Bu şartlara aykırı olarak uygulanan bir lokavt mevcut ise taraflardan biri ya da çalışma bakanının başvurusu üzerine yetkili iş mahkemesince lokavt durdurulur.

Lokavt uygulaması işverenin işyerini temelli olarak kapalı tutması amacıyla yapılıyorsa ve bu hususta kesinleşmiş bir mahkeme kararı varsa mahkeme kararının lokavt yapmış işverene ya da bağlı bulunduğu sendikasına bildirilmesiyle lokavt uygulaması durdurulur(m.72/2).

2822 sayılı Kanunda olduğu gibi kötüye kullanılmış lokavt hakkı işçilere kanun dışı lokavt dolayısıyla doğan hakların talep edilmesi imkanını verir (m. 72/2).

Ayrıca karar verilen veya uygulanmakta olan bir lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespiti konusunda işçi sendikasının yetkili iş mahkemesine tespit davası açma hakkı vardır.

Mahkeme tespit kararının kesinleşmesine kadar dava konusu lokavtın ihtiyati tedbir olarak durdurulmasına karar verebileceği gibi konulmuş ihtiyati tedbiri de her zaman kaldırabilir (m.71).

#### XVI. KANUN DIŞI GREV VE LOKAVTIN SONUÇLARI

Kanun dışı grev ve lokavtın sonuçları 6356 sayılı Kanun'un 70. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, kanun dışı grev yapılması

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

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

Kanun dışı lokavt yapılması hâlinde işçiler iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. İşveren, bu işçilerin lokavt süresine ilişkin iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmekle yükümlüdür (m. 70/3).

Taraflardan 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 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 (71/1).Hâkim tedbir olarak dava konusu grev veya lokavtın durdurulmasına karar verebilir (71/2).**

2822 sayılı Kanun'da bu durum şu şekilde düzenlenmişti (m.46): Karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev ve lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini, uyuşmazlığın tarafı olanlardan her biri 15 inci maddeye göre yetkili iş mahkemesinden her zaman talep edebilir. Mahkeme bir ay içinde karar verir. Verilecek karar, tarafları ve işçi ve işveren sendikasının mensuplarını bağlar ve ceza davaları için de kesin delil teşkil eder.Hakim, tespit kararının kesinleşmesine kadar, dava konusu grev veya lokavtın ihtiyati tedbir olarak durdurulmasına karar verebileceği gibi, konulmuş tedbiri her zaman kaldırabilir.

## XVII. GREV VE LOKAVT GÖZCÜLERİ (m.73)

6356 sayılı Kanunla grev gözcüleri üzerindeki kısıtlamalar kaldırılmıştır.6356 sayılı Kanunla, 2822 sayılı Kanundaki grevin yapıldığı işyerleri ve çevresine, "Bu işyerinde grev vardır" ibaresinin dışında afiş, pankart gibi ilanlar asma veya yazılar yazma ile işyeri çevresinde kulübe, baraka veya çadır gibi barınma vasıtaları

kurma yasağı kaldırılmıştır. (2822.m.48). Dolayısıyla başka mevzuat hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla işçiler işyeri çevresine greve ilişkin istedikleri yazıları asabilecekleri gibi çadır gibi barınma vasıtaları da kurabileceklerdir. Bunların greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışını engelleyici nitelikte de olmaması gerekir.

## XVIII. GREV VE LOKAVT HÂLİNDE MÜLKİ AMİRİN YETKİLERİ (m.74)

6356 sayılı Kanun'un 74. Maddesinde grev ve lokavt halinde mülki amirin yetkileri düzenlenmiştir: "*Mahallin en büyük mülki amirleri halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak, işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak tedbirleri alır.*

*Grev ve lokavtın uygulanması sırasında mahallin en büyük mülki amirinin kamu düzenine ilişkin alacağı tedbirler, kanuni bir grev veya lokavtın uygulanmasını engelleyici nitelik taşıyamaz."*

Aynı durum 2822 sayılı Kanun'un 50. maddesinde düzenlenmiştir.

## XIX. GREVİN SONA ERMESİ HALLERİ

Grev, tarafların anlaşması, işçi sendikasının grevi sona erdirmesi, özel hakeme başvurulması, işçi sendikasının kapatılması, feshedilmesi veya infisahı ve işçi sendikasının üyelerini kaybetmesi nedenleriyle sona erer.

**6356 sayılı Kanunda grevin sona erdirilmesine ilişkin olarak bazı değişiklikler yapılmıştır.** 2822 sayılı Kanuna göre grevi uygulayan sendikanın bu grevin uygulandığı işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilmesi düzenlemesine 6356 sayılı kanunda da yer verilmiştir. Ancak 2822 sayılı Kanundan farklı olarak bu tespit yapılırken **hangi tarihteki işçi sayısının esas alınacağı** da maddede açıklığa kavuşturulmuştur. Buna göre bu konuda sendikanın **yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üye sayısı dikkate alınacaktır.** Böylece daha önce yer alan belirsizlik bu şekilde giderilmiştir.

Sona eren grevin ilanına ilişkin olarak da kanunda 2822 sayılı Kanundan farklı bir düzenleme yapılmış ve **sona eren grevin görevli makamca işyerinde ilan edileceği** belirtilmiştir. 2822 sayılı Kanunda ise sona eren grevin eski adıyla bölge çalışma müdürlüğüne bildirilmesi ve mahallinde çıkan en az bir gazetede gazete yoksa mutad vasıtalarla ilan edilmesi gerekmektedir.

## XX. 6356 SAYILI KANUNDA ÖNGÖRÜLMÜŞ OLAN CEZALAR

2822 sayılı Kanunda var olan grev ve lokavta ilişkin tespit **edilmiş hapis cezalarının tamamı 6356 sayılı Kanun ile idari para cezalarına dönüştürülmüştür.**

Bunun yanında eski Kanunda suç olarak nitelendirilen birçok fiil yeni kanunla **suç tanımından çıkarılmıştır.**

Kanunda öngörülen idari para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verilecektir.

Kanunda idari para cezasına itirazın hangi mercie ve ne kadar sürede yapılacağına ilişkin olarak herhangi bir hüküm konulmamıştır. Bu durumda Kabahatler Kanunundaki hükümlere göre çözümlenmesi gerekmektedir.

## SONUÇ

Grev ve lokavt, 2822 sayılı Kanunda, Kanun'un 25-51. maddeleri arasında 27 maddede düzenlenmişti. 6356 sayılı Kanunda ise Kanun'un 58-75. maddeleri arasında 18 maddede düzenlenmiştir. Eski Kanun'da 27 maddede düzenlenen grev ve lokavt yeni Kanun'da 18 maddede düzenlenmiştir. Madde sayılarındaki azalma, uygulamada sorun olarak görülen bazı hükümlerin bakımından olumlu bir gelişme olarak görülebilir.

Devletin yoğun bir şekilde müdahale ettiği ve denetim altında tuttuğu kanuni grev hakkı ve lokavt, 2010 Anayasa değişikliği (AY.m.54) paralelinde düzenlenmiştir. Buna göre, grev işçiler bakımından bir hak olarak görülüp "grev hakkı" olarak düzenlenirken; lokavttan hak olarak bahsedilmemiş, işverenin işçilerin grev haklarına karşı bir savunma

aracı olarak görülmüş ve savunma lokavtı olarak düzenlemeye konu olmuştur.

2822 sayılı Kanun'un 25. maddesinden farklı olarak "*Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır. Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamaz.*" hükmüne 6356 sayılı kanunda yer verilmemiştir.

2822 sayılı Kanun'dan farklı olarak grev ve yasakları hayati nitelik taşıyan temel kamu hizmetleri ile sınırlandırılmıştır. 2822 sayılı Kanun'daki grevin yasaklandığı işler, yerler ve geçici yasaklar, grev ve lokavt yasakları altında tek maddede ele alınmıştır. 2822 sayılı kanun döneminde yer alan noter hizmetleri, sağlıkla ilgili işyerleri, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerleri ile huzurevleri ve havacılık hizmetleri grev yasağı kapsamında çıkarılmış, 6356 sayılı Kanunda yer verilmemiştir. Bu düzenleme grev hakkının genişletilmesi bakımından olumlu görülmelidir. Ancak 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu (m.137/2) gereğince de, "*Bu Kanun uyarınca kurulan ve faaliyet gösteren borsalar ve teşkilatlanmış diğer pazar yerleri, merkezi takas kuruluşları, merkezi saklama kuruluşları ile MKK (Merkezi Kayıt Kuruluşu) tarafından yürütülen hizmetlerde grev ve lokavt yapılamaz*" hükmü ile 6356 sayılı Kanun dışında başka bir kanunla grev ve lokavt yasağının getirilmiş olması eleştirilere açıktır.

6356 sayılı Kanunda grev kararının alındığının karşı tarafa bildirilmesinden vazgeçilmiş, azami olarak altmış günlük bir uygulama süresi konulmuş ve sürpriz bir grevle karşı karşıya kalınmasını engellemek için de 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Yeni düzenleme ile grev kararının uygulanma süresinin de kısaltıldığı anlaşılmaktadır. 60 günlük süre daha önce grev kararının karşı tebliğinden itibaren başlamasına karşılık 6356 sayılı Kanunda uyuşmazlık tutanağının tebliği ile başlamaktadır. Bunun sonucunda da grev kararının uygulanmaya konulması gereken azami süre de eski düzenlemeye göre biraz daha kısalmış bulunmaktadır.

2822 sayılı Kanundan farklı olarak grev oylaması talebi mahallin en büyük mülki amiri yerine işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama



yani Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yapılacaktır. Yapılan oylamada grevin uygulanmaması yönünde karar çıkması halinde başvurulması gereken prosedür de 2822 sayılı Kanundan farklı bir şekilde düzenlenmiştir. 6356 sayılı Kanuna göre oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamayacaktır.

Karar verilmiş veya başlanmış olan bir grevin ertelenmesine ilişkin Bakanlar Kuruluna tanınmış 60 günlük erteleme süresine ilişkin hükümlere 6356 sayılı kanunda da yer verilmiştir. Ancak 2822 sayılı Kanunda erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamaması halinde çalışma ve sosyal güvenlik bakanının Yüksek Hakem Kuruluna başvurması bir zorunluluk olarak düzenlenmiş iken 6356 sayılı Kanunda bu başvuru bir yetkiye dönüştürülmüş ve bu konudaki yetki de taraflara tanınmıştır. 2822 sayılı Kanundan farklı olarak taraflar erteleme süresinin bitiminden itibaren 6 iş günü içinde uyuşmazlığı yüksek hakem kuruluna götürmezlerse işçi sendikasının yetkisi düşer. Hüküm, karar verilmiş veya başlanmış olan bir grevin etkisiz bırakılmasını en son idareye bıraktığı için isabetli olmamıştır.

Grev esnasında işyerine verilen zararlardan sendika tüzel kişiliği yerine eylemde bulunanın sorumluluğu getirilmiştir. Ancak eylem sendika yöneticisinin talimatıyla gerçekleşmişse, işyerinde meydana gelen maddi zarardan sendika sorumlu tutulacaktır. Anayasanın 54. maddesinde yapılan değişiklikle uyumlu olarak sendikanın sorumluluğu sadece kendi kusurlu hareketi ile verdiği zararla sınırlandırılmıştır.

2822 sayılı Kanunda grev nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin başka bir iş tutmaları yasaklamıştı. Grev sırasında bir işçinin başka bir işte bağımlı veya bağımsız olarak gelir elde etmesi mümkün değildi. 6356 sayılı Kanun ise 2822 sayılı Kanundan daha farklı olarak başka bir işverenin yanında çalışmaları yasaklanması suretiyle işçilerin grev esnasında bağımsız olarak gelir getirici bir faaliyette bulunmaları mümkün hale gelmiştir.

6356 sayılı Kanun ile kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar bakımından da özel bir düzenleme yapılmış ve kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların yasal haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi asmamak üzere başka işverenin işyerinde çalışabilecekleri belirtilmiştir.

Grevin konut haklarına etkisi bakımından, 2822 sayılı Kanunda azami doksan gün süre ile bu haktan yararlanılması öngörülmüştü. 6356 sayılı Kanun ise süre sınırlaması getirmemiştir.

Grevin durdurulması bakımından hâkime, grev ya da lokavtın hukuka aykırılığının tespitinin istendiği bir davada tedbir olarak dava konusu grev ya da lokavtın durdurulmasına karar verme yetkisi getirilmiştir.

6356 sayılı Kanunla grev gözcüleri üzerindeki kısıtlamalar kaldırılmıştır. 6356 sayılı Kanunla, 2822 sayılı Kanundaki grevin yapıldığı işyerleri ve çevresine "Bu işyerinde grev vardır" ibaresinin dışında afiş, pankart vs. gibi ilanlar asma veya yazılar yazma ile işyeri çevresinde kulübe, baraka veya çadır gibi barınma vasıtaları kurma yasağı kaldırılmıştır.

6356 sayılı Kanunda grevin sona erdirilmesine ilişkin olarak bazı değişiklikler yapılmıştır. 2822 sayılı Kanuna göre "grevi uygulayan sendikanın bu grevin uygulandığı işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti" halinde ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilmesi düzenlemesine 6356 sayılı kanunda da yer verilmiştir. Ancak 2822 sayılı Kanundan farklı olarak bu tespit yapılırken hangi tarihteki işçi sayısının esas alınacağı da maddede açıklığa kavuşturulmuştur. Buna göre bu konuda sendikanın "yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üye sayısı" dikkate alınacaktır. Böylece daha önce yer alan belirsizlik bu şekilde giderilmiştir. Sona eren grevin ilanına ilişkin olarak da kanunda 2822 sayılı Kanundan farklı bir düzenleme yapılmış ve sona eren grevin görevli makamca işyerinde ilan edileceği belirtilmiştir.

2822 sayılı Kanunda var olan grev ve lokavta ilişkin tespit edilmiş hapis cezalarının tamamı 6356 sayılı Kanun ile idari para cezalarına dönüştürülmüştür. Bunun yanında eski Kanunda suç olarak nitelendirilen birçok fiil yeni kanunla suç tanımından çıkarılmıştır. Kanunda öngörülen idari para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verilecektir.

Konuşmalarımı burada bitiriyorum. Yeni kanunun şiiir gibi bir ifadeyle özgürlüklerin önünde eskisine göre uygun bir ortam yarattığını düşünüyorum, çalışma hayatına başarılar getirmesini diliyorum, hepinizi saygıyla selamlıyorum.

## YARARLANILAN KAYNAKLAR

**AKTAY**, Nizamettin / **ARICI**, Kadir / **SENYEN – KAPLAN**, E. Tuncay, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, 6. Baskı, Ankara 2013.

**AKYİĞİT**, Ercan, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 9. Baskı, Ankara 2013.

**BAŞBUĞ**, Aydın, *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk*, Şeker-İş Sendikası Yayını, Ankara 2012.

**ERGÜN**, Muhammet (Editör), *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Ankara 2012.

**ÇELİK**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 25. Bası, İstanbul 2012.

**DERELİ**, Toker, "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/1.

**KILIÇOĞLU**, Mustafa, *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu*, Bilge, 1. Baskı, Ankara 2013.

**MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi / **ASTARLI**, Muhittin, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, 5. Bası, Ankara 2012.

**NARMANLIOĞLU**, Ünal, İş Hukuku 2 - Toplu İş İlişkileri, Beta Yayınları, 2. Baskı, İstanbul 2013.

**SUR**, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, 4. Bası, Ankara 2011.

**ŞEN**, Murat, İçtihatlı, Gereççeli ve Kısa Açıklamalı İş Kanunları Sosyal Güvenlik Kanunları, Detay Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara 2013.

**TUNCAY**, Can, *Toplu İş Hukuku*, Beta Yayınları, 2. Bası, İstanbul 2010.

Bende hocama teşekkür ediyorum. Zamanın darlığına rağmen grevle ilgili her şeyi hemen hemen hiçbir açık bırakmadan açıkladılar. Çok teşekkür ediyorum. Oturumu kapatıyorum.

## Sunucu:

Değerli katkılarından ve kısa sürede verdikleri değerli bilgilerden dolayı konuşmacılarımıza teşekkür ediyoruz.



TOBB Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Cevdet İlhan Gunay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Üyesi Halil Yılmaz'a plaketini takdim etti.

