

# YASAL GREVE KATILMAK İSTEMEYEN İŞÇİLER VE İŞVERENİN ÇALIŞTIRMA SERBESTİSİ VE SINIRLARI

Yrd. Doç. Dr. Murat KANDEMİR\*

## I. GENEL OLARAK

Genel olarak grev, işçilerin işverene isteklerini kabul ettirmek ve onlara bu yönde baskı yapmak için aralarında verdikleri karara uygun olarak topluca işi bırakmalarınıdır<sup>1</sup>. 1982 Anayasası, 54. maddesinde “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptir.*” demek suretiyle, bu hakkı güvence altına almış, bu hakkın kullanılmasının “*usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları*”nı düzenleme yetkisini yasa koyucuya bırakmıştır<sup>2</sup>. Anayasamızdaki bu düzenlemeler ışığında, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda (TİSGLK) grev kavramı belirlenmiş, grev hakkının kullanılmasının özel bir takım kayıtlara bağlanması gerekli görülmüş, yasal ve yasa dışı grev ayrımı yapılarak bunların sonuçları da ayrıca düzenlenmiştir.

---

\* Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

<sup>1</sup> Grev kavramı konusunda bkz. **Oğuzman, K.:** Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1964, s. 17 vd. aynı yazar, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C. I, 4. Bası, (Yer ve Tarih yok), s. 158 vd.; **Narmanlıoğlu, Ü.:** Grev, Ankara 1990, s. 1 vd.; **Reisoğlu, S.:** Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 3. Bası, Ankara 1986, s. 249 vd.; **Sur, M.:** Grev Kavramı, İzmir 1987, s. 6 vd.; **Akyol, Ş.:** Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri, İstanbul 1967, s. 1 vd.; **Çifter, A.:** Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Etkisi, Kocaeli 2001, s. 1 vd.; **Özgen, G.:** Türk Hukukunda Yasa Dışı Grev, Trabzon 1980.

<sup>2</sup> Bkz. **Oğuzman, K.:** “Yeni Anayasanın Toplu İş İlişkilerini İlgilendiren Hükümleri”, İHİD (R. Sarıca’ya Armağan), Yıl 3, Sayı 1-3, 1982, s. 113 vd.; **Çifter, A.:** “Anayasamızda Sendika Kurma, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Hakkı”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan II, İstanbul 2001, s. 1545 vd.

Yasal grevin en önemli sonuçlarından birini, hiç kuşkusuz, iş sözleşmesinin askıya alınması oluşturur<sup>3</sup>. Gerek greve katılan (grevci) işçilerin ve gerekse greve katılmadıkları halde işverence çalıştırılmayan işçilerin iş sözleşmesinden doğan (TİSGLK m. 42/II) bazı hak ve borçları, grev süresince askıda kalır. Askıya uğrayan işçi ve işverenin temel borcu olan çalışma ve ücret ödeme borcudur. Temel edimler askıda kalmasına rağmen, özellikle yan borçlar kapsamı daralsa da grev süresince de devam eder<sup>4</sup>. Gerçekten, grev süresince işçiler işverenden ücret alamadıkları için, işveren de işin ve üretimin durdurulması nedeniyle zarara uğrarlar<sup>5</sup>. Ancak, grev sadece, bu iş mücadelesinin taraflarını değil, mücadeleyle ilişkisi olmayan kişileri de etkiler. Örneğin, grev (veya lokavt) uygulandığı işyeriyle hukukî ilişkide bulunan müşteriler gibi tamamen üçüncü kişilerin durumu<sup>6</sup> veya belediye grevinde olduğu gibi, belde sakinlerinin temizlik hizmetlerinden yoksun kalıp belki de bulaşıcı hastalıklarla karşılaşması olanağı bu anlamda değerlendirilebilir<sup>7</sup>.

Yasal bir grevin, iş sözleşmesinin askıya alınmasının dışında, gerek işçi ve gerekse işveren açısından başka bir takım etkileri de vardır. 2822 sayılı TİSGLK, yasal bir grevin yapılabilmesini çok ayrıntılı hükümlerle düzenlediği gibi, yasal bir greve katılıp iş sözleşmeleri askıya alınan işçilerin dışında, bu greve katılmayıp çalışmak isteyenlerin durumları ile işverenin yasal bir grev dolayısıyla çalışma ve çalıştırma serbestisini ilişkin hükümlere de yer vermiştir. Bu anlamda, 2822 sayılı Kanun, işyerinin devamlılığının ve faaliyetinin sağlanması için, yasal bir greve katılmak istemelerine rağmen bazı işçilerin greve katılmasını yasaklamış, işverenlere de bunları çalıştırma zorunluluğu getirmiştir. Diğer taraftan, yasal bir greve katılmayıp çalışmak isteyen işçileri çalıştırıp çalıştırmamak konusunda işverene bir serbesti tanırken, işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerin başka işte çalışmalarını yasaklamış, işverene de yasal bir grev (veya lokavt) nedeniyle iş sözleşmeleri askıya alınan işçilerin yerine başka işçi almama ve çalıştırmama zorunluluğu getirmiştir. Yine, 4857 sayılı yeni İş Kanununda, bazı istihdam türlerine ilişkin düzenlemelerde de bu konuyla ilgili hükümlere yer verilmiştir.

<sup>3</sup> Bunun teorik dayanağı konusunda bkz. **Süzek, S.:** İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989, s. 62 vd.

<sup>4</sup> Bkz. **Tunçomağ, K./Centel, T.:** İş Hukukunun Esasları, 3. Bası, İstanbul 2003, s. 481; **Akyol, s. 54** vd.; **Çifter, Grev, s. 44** vd.

<sup>5</sup> **Eyrenci, Ö.:** "Türk Hukukunda İş Mücadelesi Araçlarında Eşitlik", İş Hukuku Dergisi, Ocak-Mart 1992, C. II, S. 1, s. 9.

<sup>6</sup> **Soyer, P.:** İş Mücadelesinde İşverenin Üçüncü Kişiler Karşısındaki Sorumluluğu, İzmir 1988, s. 1 vd.

<sup>7</sup> **Akyiğit, E.:** İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İşçinin Başka İşte Çalışması, Ankara 1995, s. 105-106.

## II. YASAL GREVE KATILMAMA VE GREVE KATILMAKTAN VAZGEÇME

### A. Greve Katılıp Katılmama Serbestisi

Grev, özü, niteliği gereği kolektif bir davranış şeklidir. Greve kolektiflik unsuru, öncelikle kendisini karar alma, anlaşma aşamasında gösterir. Greve, aynı zamanda, kullanılışı bakımından da kolektif niteliktedir. 2822 sayılı TİSGLK m. 25’de yer alan “işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir.” düzenlemesi grevin kolektif niteliğini ortaya koymaktadır. Greve, hem karar alma hem de uygulama aşamasında kolektif bir eylem olmanın yanında aynı zamanda, bu hakkın sahibi birey olarak işçidir. Yani, kullanılış biçimi açısından salt olarak kolektif nitelikte olan greve, hak sahipleri açısından hem bireysel hem de kolektif hak görünümüne sahiptir<sup>8</sup>.

Gerçekten, hukukumuz açısından dayanağını Anayasada bulan temel bir sosyal hak olarak<sup>9</sup> greve hakkı, 1961 Anayasasında olduğu gibi 1982 tarihli Anayasada da “işçiler”e tanınmıştır. Anayasanın 54. maddesine göre, greve hakkının sahibi birey olarak işçidir. Grevin aynı zamanda, bireysel bir işçi hakkı olması bu hakkın kullanılmasını işçi iradesine bırakmayı ifade eder. Her işçi tek başına, uygulanmakta olan bir greve katılıp katılmama konusunda kendisi karar verecektir. Türk hukukunda grevin bireysel bir hak olmasının önemi, işçinin birey olarak sendika tarafından uygulanan yasal greve katılmasında kendisini göstermektedir<sup>10</sup>. Hukukumuz açısından bu hakkın kullanılması, işçilerin örgütlenmiş kuruluşları olan sendikalar eliyle yapılacaktır. Nitekim gerek Sendikalar Yasası (m. 32/IV) gerekse TİSGLK (m. 27/II) greve karar verme yetkisini uyuşmazlığın tarafı olan sendikaya vermiştir. Bu düzenleme de grevin kolektif niteliğinin ve işçiyi koruma ilkesinin bir sonucudur. Bu nedenle, bir işyerinde greve uygulanmasına

<sup>8</sup> Bkz. **Rivero, J./Savatier, J.**: Droit du Travail, 12 éd., Paris 1991, s. 339; **Camerlynck, G. H.**: Grève, Encyclopédie Dalloz, Répertoire de Droit Social et du Travail, T. II, Paris 1961, s. 16; **Durand, P./Vitu, A.**: Traité de Droit du Travail, T. III, Paris 1956, s. 714-715; **Sinay, H./Javillier, J. C.**: Droit de Travail, La Grève, T. VI, 2 éd., Paris 1984, s. 101-102.

<sup>9</sup> Konuyu 1961 Anayasası ve 275 sayılı TSGLK açısından yaklaşan **Ulucan**, sosyal hak niteliğiyle özel hukuk kişileri üzerinde doğrudan etkisi bulunan greve hakkının işçilere tanınmış olması buna "bireysel sosyal hak" niteliği verirken, kullanılması işçi topluluğunun -bir kollektifin- varlığına bağlı olması bu hakkın aynı zamanda "kollektif sosyal hak" olarak kabul edilmesini gerektirir demektir. Bkz. **Ulucan, D.**: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul 1981, s. 67.

<sup>10</sup> **Ulucan, D.**: "İş Mücadelesinin Hizmet Akdine Etkisi", İHD, Nisan-Haziran 1991, C. II, S. 2, s. 166-167.

başlanması o işyerindeki tüm işçilerin greve katılmasını, grevci sayılmalarını gerekli kılmaz<sup>11</sup>. İşyerinde çalışan bütün işçiler, grev kararını alan ve uygulayan sendikaya üye olsalar bile greve katılma konusunda tam bir serbestiye sahiptirler<sup>12</sup>. Yani, greve o işyerinin işçisi olan sendikalı/sendikasız tüm işçilerin katılma hakkı olmakla birlikte<sup>13</sup>, bu greve katılma zorunlulukları yoktur<sup>14</sup>. Çalıştığı işyerinde uygulanmasına karar verilmiş bir greve katılmak veya katılmamak işçinin arzusuna bağlıdır. Grev kararı alan ve uygulamaya koyan sendikanın üyesi işçiler dahi, sendika tarafından greve katılmaya zorlanamazlar ve grevden uzak kalma hakkına sahiptirler<sup>15</sup>. İşçi sendikasının üyesini greve katılmaya zorlaması söz konusu olamayacağı gibi, grevci işçilerin de bu yoldaki davranışları hukuka aykırı sayılacaktır<sup>16</sup>. Hatta bir işçi önce greve katılıp, sonra vazgeçerek işyerinde çalışmak isteyebilir. Greve katılmayı reddedip işyerinde çalışan sendika üyesi işçiye, sendika, grev kararına uymadığı için yasalarda ve tüzüğünde yer alan yaptırımları uygulayabilir. Ama grev kararına rağmen çalışmak isteyen işçinin çalışmasına engel olacak yaptırımlar uygulanamaz. Nitekim 2822 sayılı Kanun, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmalarının hiçbir şekilde engellenemeyeceğini açıkça belirtmiştir (TİSGLK m. 38/I). Hemen belirtelim ki, sendikalı olmayan veya sendikalı olup da grev kararı alan sendikanın üyesi bulunmayan işçilerin greve katılmaması halinde üyelikle ilgili yaptırımların uygulanması söz konusu olmayacaktır<sup>17</sup>.

### **B. Greve Katılmak İsteyen İşçinin Grev Gününe Kadar Karar Verme Zorunluluğu**

Greve katılmak isteyen işçinin ne zaman greve katılacağı konusunda yasada açık bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak, 2822 sayılı Kanunda yasal grev için öngörülen prosedür, greve katılacak işçilerin bu yöndeki

<sup>11</sup> **Oğuzman**, İlişkiler, s. 234; **Tunçomağ/Centel**, s. 492; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 684.

<sup>12</sup> **Çifter**, Grev, s. 67; **Sümer**, s. 303-304.

<sup>13</sup> Kanunda, greve, sadece grev kararı alan işçi sendikası üyelerinin mi yoksa sendika üyesi olmayan işçilerin de mi katılabilecekleri noktasında açıklık yoktur. Ancak, uygulamada, greve sendika üyeleri ile birlikte bazen üye olmayanların da katıldıkları görülmektedir. Bu durum, Kanuna aykırılık sayılamaz. Bkz. **Çelik, N.:** İş Hukuku Dersleri, 17. Bası, İstanbul 2004, s. 583.

<sup>14</sup> **Tunçomağ/Centel**, s. 492.

<sup>15</sup> Öğretide, “grevden uzak kalma ve greve katılmaya zorlanamama”, olumsuz grev özgürlüğü olarak nitelenmektedir. Bkz. **Demircioğlu, M./Centel, T.:** İş Hukuku, 9. Bası, İstanbul 2003, s. 355.

<sup>16</sup> **Reisoğlu**, s. 328.

<sup>17</sup> **Oğuzman**, İlişkiler, s. 235; **Günay, C. İ.:** “Kanuni Greve Katılmayan ve Katılmayan İşçilerin Hukuki Durumu”, Adalet Dergisi, Eylül-Ekim 1981, S. 5, s. 760-761.

tercihlerini belirli bir tarihe kadar yapmalarını zorunlu kılmaktadır<sup>18</sup>. Bu nedenle, “greve katılma” ve “çalışmayı arzu etmek” kavramlarının neyi ifade ettiğini ortaya koymak gerekir. Çünkü bu kavramlara verilecek anlam, iş sözleşmesinin askıya alınmasını ve işverence çalıştırılmayacak işçilerin hukukî durumunu etkileyecektir. Bu anlamda, yasal bir greve katılma için, işçinin, grevin hazırlık hareketlerine, örneğin greve kararının alınmasına iştirak etmesi iş sözleşmesinin hemen askıya alınması sonucunu doğurmaz<sup>19</sup>. Grev hakkının doğmuş olması, iş sözleşmesinin askı halini otomatik olarak beraberinde getiren bir durum değildir<sup>20</sup>. Çünkü iş sözleşmesinin askıda olması, ancak, yasal grevin başlamasından itibaren ve sadece greve katılan veya katılmamasına rağmen işveren tarafından çalıştırılmayanlar için söz konusu olur<sup>21</sup>. Yasal düzenlemede de, grev kararının işverene tebliğini izleyecek altmış gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığıyla altı iş günü öncesinden bildirilecek tarihte uygulamaya konulabileceği belirtilmiştir (TİSGLK m. 37/?). Bu nedenle, işçinin greve katılıp katılmama konusundaki tercihini en geç grevin uygulanacağı tarihe kadar yapması gerekir. Öğretide de, ilke olarak grevin başladığı tarihte, greve katılma üzerinde durulmaktadır<sup>22</sup>.

### C. Greve Sonradan Katılma ve Greve Katıldıktan Sonra Vazgeçme

Grevin başlayacağı tarihte, işyerinde çalışması zorunlu olan işçilerin dışında, çalışmak istemeyen işçiler grevci sayılır ve iş sözleşmeleri askıya alınır. Yine, işçilerin greve katılmak istemeyip işyerinde çalışmalarını, eğer işveren istiyorsa olanaklıdır (TİSGLK m. 38/II). Grevin başladığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin, daha sonra greve katılmak istemeleri, TİSGLK’nda açık bir düzenleme yer almasa da, yasal grevin sonuçlarını düzenleyen Kanun hükümleri karşısında olanaklı değildir. Gerçekten, grev kararının belirli bir süre içinde karşı tarafa tebliği ve görevli makama tevdi edilmesi, işyerinde usulünce ilanı, öngörülen süre içinde kalmak koşuluyla altı iş günü önce karşı tarafa bildirilen tarihte grevin uygulanmasını öngören hükümlerin anlatımı ve amacı, uygulamanın başlayacağı tarihte grevin yapılmasını ve işçilerin o tarihte işlerini bırakmalarını zorunlu kıldığı gibi, grev kararının alınması yetkisi de işçi sendikasına aittir. Dolayısıyla, işçilerin diledikleri tarihte greve katılmaları olanağının tanınması, tüm bu hükümler değerlendirildiği zaman olanaklı değildir<sup>23</sup>.

<sup>18</sup> Narmanhoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 691.

<sup>19</sup> Akyiğit, Başka İşte Çalışma, s. 108, dn. 343.

<sup>20</sup> Ulucan, D.: “Karar İncelemesi”, İHU., V m. 17, N. 5.

<sup>21</sup> Oğuzman, İlişkiler, s. 212.

<sup>22</sup> Bkz. Oğuzman, İlişkiler, s. 210-234; Reisoğlu, s. 328; Narmanhoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 691; Esener, T.: İş Hukuku, Ankara 1978, s. 637.

<sup>23</sup> Narmanhoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 691-693.

Buna karşılık, greve başlangıçta katılan işçilerin, grev devam ederken greve katılmaktan vazgeçmesi mümkündür. Bu husus, yasada “*greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin*” çalışmalarının engellenemeyeceği şeklinde ifade edilmiştir (TİSGLK m. 38/I). Ancak, greve katılmaktan vazgeçen işçinin sonradan greve katılması da olanaklı değildir. Grev uygulamasının başladığı tarihte greve katılmayan veya greve katıldıktan sonra vazgeçen ve işyerinde çalışan işçi sonradan<sup>24</sup> greve katılamaz<sup>25</sup>. 2822 sayılı Kanun sisteminde, dönen grev veya nöbetleşe grev türleri kabul edilmemiştir. Bir işyerinde işçilerin bir grubunun daha sonra sistematik bir biçimde işi bırakarak, işverene baskı yapmaları olanaklı değildir<sup>26</sup>.

Yine, grevin başlatılacağı usulünce bildirilen tarihte, işyerinin hiçbir işçisinin greve katılmaması durumunda, bu tarihten sonra işlerini bırakan işçilerin de yasaya uygun bir grev yaptıklarından söz edilemez<sup>27</sup>. Çünkü, Yasada açıkça belirtildiği üzere, “*bildirilen günde başlamayan grev hakkı ...düşer.*”(TİSGLK m. 37/II). Dolayısıyla, ancak söz konusu tarihte işi bırakanların davranışı kanunî grev oluşturur<sup>28</sup>.

Grevin uygulanmaya başladığı tarihte, grev dışı nedenlerle işyerinde çalışmamakta olan işçilerin, örneğin, hasta ve izinli olan işçilerin greve katılıp katılmaması konusunda yasada açık bir düzenleme yer almamaktadır. İşçinin, grev dışında çalışmamasına yol açan sebebin devamı süresince, bu sebeplerle ilgili hükümlerin uygulanması yerinde olacaktır<sup>29</sup>. Bu anlamda, hastalık, izinlilik gibi nedenlerle, grevin başladığı tarihte işyerinde çalışmayan işçinin bu durumu sona erince, işyerindeki greve katılabileceğini kabul etmek gerekir<sup>30</sup>. Yine, grev sırasında izinli olan işçinin, grevin başlamasıyla birlikte, izinden vazgeçip greve katılması da olanaklıdır<sup>31</sup>. İzin sırasında işçinin greve katılmak istemesi, grev sırasında da çalışmayacağı

<sup>24</sup> Bkz.: Yarg. 9. HD, 23.09.1993, E. 1993/1714, K. 1993/13599 (Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları, 1990-1995, Kamu-İş, Ankara 1996, s. 548-549); Yarg. 9. HD, 22.04.1988, E. 1988/4472, K. 1988/4603, (Berksun, A./Eşmeliöğlu, İ.: Açıklamalı Gerekçeli Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1989, s. 579-580).

<sup>25</sup> Çelik, s. 583; Oğuzman, İlişkiler, s. 234; Esener, s. 637; Reisoğlu, s. 328-329; Tuncay, A. C.: Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999, s. 259; Günay, C. İ.: İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 2004, s. 486; Tunçomağ/Centel, s. 494; Narmanlioğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 692.

<sup>26</sup> Güzel, A.: “Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, MESS yayını, İstanbul 1995, s. 85-86.

<sup>27</sup> Narmanlioğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 694.

<sup>28</sup> Oğuzman, İlişkiler, s. 210.

<sup>29</sup> Oğuzman, Grev, s. 70.

<sup>30</sup> Oğuzman, İlişkiler, s. 210 ve dn. 74 ile s. 234, dn. 124; Reisoğlu, s. 328; Narmanlioğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 691.

<sup>31</sup> Akyol, s. 84; Reisoğlu, s. 328; Çelik, s. 588; Aksi yönde bkz. Oğuzman, Grev, s. 60.

için, yıllık ücretli iznin konuluş amacı ve buna ilişkin hükümlerle de çelişik bir durum yaratmayacaktır<sup>32</sup>. Ancak, isterse grev süresince de iznini kullanmaya devam edebilir. İzin hakkı doğmuş, ancak yasal greve katılmış olan işçiler ise, izin hakkını kullanamazlar. Çünkü hem greve katılmak hem de izin hakkını kullanmak grevin amacı ile bağdaşan bir durum olmaz<sup>33</sup>. Kararlaştırılan izin gününün, grevin içine rastlaması durumunda ise, işçi, ancak, greve katılmaktan vazgeçtiğini beyan ederek iznini kullanabilir<sup>34</sup>.

### III. İŞVERENİN ÇALIŞTIRIP ÇALIŞTIRMAMA SERBESTİSİ

#### A. İşverenin Grev Halinde İşçileri Çalıştırmama Yetkisi

275 sayılı Kanunda olduğu gibi, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu grev uygulanan bir işyerinde, gerek greve katılmayan ve gerekse greve katıldıktan sonra vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta işvereni serbest kılmıştır (TİSGLK m. 38/II). Dolayısıyla, bu yetkiyi kullanabilecek olan işverendir. İşçiye, işverenin değil de üyesi olduğu işveren sendikasının böyle bir bildirimde bulunması, madde metnine bağlı kalınırsa bir hüküm ifade etmeyecektir. Ancak, işçi bu bildirimde dayanarak işi bırakmış ve işveren de bu durumu bilmesine rağmen ses çıkarmamış ise, işverenin bu yetkisini kullandığı ileri sürülebilir.

Yasal düzenlemede, işverenin bu yetkisini her işçi için ayrı ayrı mı yoksa bütün işçileri için mi kullanabileceği konusunda bir açıklık yoktur. Ancak, her halde, işverene tanınan bu serbestinin mutlak anlamda yorumlanmaması, kayıtsız ve şartsız olarak, işverenin greve katılmayan işçilerden bazılarını iş verdiği halde bazılarını iş vermemesi olanağının bulunduğu şeklinde anlamamak gerekir<sup>35</sup>. Bu anlamda, işverenin işçileri çalıştırıp çalıştırmama konusunda serbest olmasını, işçilerin tümü için kabul etmek doğru olur. Yoksa işverenin keyfi olarak istediği işçilere iş vermek, istemediğine vermemek gibi bir yetkisi olduğu kabul edilemez<sup>36</sup>. Burada göz önüne alınacak esas işverenin işçilere eşit davranma borcu olmalıdır<sup>37</sup>. Buna göre, işveren, ancak, fiilî veya hukukî farklılıklar haklı gösterdiği takdirde ve ölçüde, işçilerine eşit olmayan davranışlarda bulunabilir<sup>38</sup>. 4857 sayılı İş Kanununda da ilk defa ayrı bir maddede düzenlenen eşit davranma ilkesi ile

<sup>32</sup> Akyol, s. 84.

<sup>33</sup> Oğuzman, Grev, s. 60; Akyol, s. 85.

<sup>34</sup> Reisoğlu, s. 328.

<sup>35</sup> Çelik, s. 168; Akyol, s. 122.

<sup>36</sup> Çelik, s. 168; Oğuzman, İlişkiler, s. 236; Reisoğlu, s. 329; Narmanhoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 684; Tuncay, s. 259; Çifter, Grev, s. 69.

<sup>37</sup> Tuncay, A.C.: İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982, s. 155 vd.; Çelik, s. 168; Tunçomağ/Centel, s. 494. Aksi yönde bkz. Turan, K.: Ferdi İş Hukuku, Ankara 1993, s. 111.

<sup>38</sup> Tunçomağ/Centel, s. 494.

(İşK m. 5) işverenin işe almadan başlayarak, tüm çalışma koşulları yönünden işçilerine karşı eşit davranma ve cinsiyet ayrımına gitmeme yükümlülüğü getirilmiştir. Genel olarak öğretide, eşit davranma borcu, bunun mutlak olarak uygulanacağı ve uygulanamayacağı durumlar olarak ikili bir ayırım çerçevesinde ele alınmaktadır<sup>39</sup>. Buna göre, eşit davranma borcunun sosyal yardımların verilmesinde, sigara içme yasağı, giriş çıkış kontrolü gibi yönetim hakkına ilişkin konularda, geve katılmayan işçilerin çalıştırılmasında mutlak olarak uygulama alanı bulabileceği ve tüm bu hallerde işverenin eşitliği uymak zorunda olduğu kabul edilmektedir<sup>40</sup>.

Bunun dışında, yasal düzenlemede yer almamakla birlikte, öğretide, işverenin bir kısım işçileri çalıştırırken, diğerlerini çalıştırmamasının, ancak, bu işçilere iş verme imkânsızlığının varlığı halinde kabul edilebileceği belirtilmekte<sup>41</sup>, yasal bir değişiklik yapıncaya kadar, işverenin grev dışında kendisine isnat edilebilen bir nedenle greve katılmayan işçilere iş vermediği durumlarda, borçlar hukukunun genel kuralları uyarınca ücret ödenmesinin adil olacağı belirtilmektedir<sup>42</sup>.

### B. İşverenin İşçileri Çalıştırmamasının Hukukî Niteliği

İşverenin, greve katılmayıp çalışmak isteyen işçilere karşı çalıştırmama şeklinde giriştiği tutumunun nasıl nitelendirilmesi gerektiği konusunda öğretide değişik görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüş, bunun bir lokavt olmadığı, yalnızca işverene tanınmış bir “yetki” olduğunu<sup>43</sup> belirtirken bir başka görüş<sup>44</sup>, yasa da yer alan bu düzenlemenin “gerçekte üstü kapalı bir lokavt” olduğu yönündedir. Bir anlayışa göre ise, bu düzenleme ile “aynen lokavtın etkilerini gösteren ikinci bir iş mücadelesi aracı”<sup>45</sup> tanınmış olmaktadır. Diğer bir anlayış ise, bunu “lokavttan farklı olmakla birlikte lokavt benzeri başka bir olanak olarak” nitelemektedir<sup>46</sup>. Bir başka görüş<sup>47</sup>, bunun “işverene lokavt kararı alınmadan tanınmış bir tür lokavt olanağı” olduğunu ifade etmektedir.

<sup>39</sup> Çelik, s. 165; Demircioğlu/Centel, s. 83-84; Süzek, s. 361 vd.; Demir, F.: Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2003, s. 88-89.

<sup>40</sup> Çelik, s. 167-168; Tuncay, Eşit Davranma, s. 155 vd.; Tunçomağ/Centel, s. 494.

<sup>41</sup> Oğuzman, İlişkiler, s. 236; Reisoğlu, s. 329; Narmanhoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 686; Tuncay, s. 260.

<sup>42</sup> Tunçomağ/Centel, s. 494.

<sup>43</sup> Oğuzman, İlişkiler, s. 236-237.

<sup>44</sup> Mollamahmutoğlu, H.: Türk Hukukunda Lokavt, Ankara 1993, s. 50.

<sup>45</sup> Eyrenci, s. 15.

<sup>46</sup> Sur, M.: “Lokavtın Meşruluğu ve Sınırları - Fransız Hukuku Örneği”, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Sorunları, Kamu- İş, Ankara 1993, s. 354 vd.

<sup>47</sup> Taşkent, S.: “Grev Hakkı ve Sorunları”, (Eyrenci, Ö./Sağlam, F./Taşkent, S./Ulucan, D. ortak yayını), Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, İstanbul 1987, s. 218.



Greve katılma olanağı varken katılmak istemeyip çalışmak isteyen işçileri işverenin çalıştırmaması, TİSGLK'nun sistemi ve grev ile lokavt konusunda getirdiği düzenlemeler dikkate alınırca lokavt olarak nitelendirilemez<sup>48</sup>. Bu işverene tanınmış olan bir yetkidir. Çünkü her şeyden önce işverenin bu tutumu, yalnızca greve katılmayıp çalışmak isteyenlere yöneliktir. İşçilerin işten uzaklaştırılmasının bir lokavt sayılabilmesi için, işçilerin topluca işten uzaklaştırılması gerekir<sup>49</sup> (TİSGLK m. 26). Yine, greve katılmak istemeyip çalışmak isteyen ve işverence çalıştırılmayan işçilerin iş sözleşmelerinin askı süresi, yapılan grevin süresi ile sınırlıyken, lokavta uğrayanların iş sözleşmeleri lokavtın sonuna kadar askıda kalır<sup>50</sup>. Ayrıca, grevi uygulanmasına son verilmesi lokavtın; lokavtın uygulanmasına son verilmesi de grevin kaldırılmasını gerekli kılmadığı (TİSGLK m. 51/II) halde, grev sona erince iş vermekten kaçınan işverenin davranışı bir lokavt teşkil eder.

### C. İşverenin Çalıştırıp Çalıştırmama Yetkisini Kullanabileceği Süre

Yukarıda belirttiğimiz gibi, greve katılmak isteyen işçinin ne zaman greve katılacağı konusunda yasada açık bir düzenleme yer almadığı gibi, işverenin de greve katılmayan veya greve katılmaktan vazgeçip çalışmak isteyen işçiyi çalıştırıp çalıştırmama yetkisini ne zamana kadar kullanabileceği ve bu yönde vermiş olduğu karardan vazgeçemeyeceği konusunda da açık bir düzenleme yer almamaktadır.

İşçilerin greve katılıp katılmama yönündeki iradelerini en geç grev gününe kadar belirtmeleri gerektiği kabul edilirse, işverenin de bu yetkisini grevin başlangıcında almasının<sup>51</sup> adil bir çözüm olacağı belirtilebilir. Ama, greve katılıp sonradan vazgeçebilecek işçilerin durumu (TİSGLK m. 38/II) düşünülürse, önceden çalıştırmama yetkisini kullanan işverenin, bu yetkisini grevin başlangıcında kullandığı için, hem greve katılmayanların hem de greve katılmaktan vazgeçen işçilerin daha sonra işyerinde çalıştırılmaması sonucu ortaya çıkacaktır. Bu anlamda, işverenin, vazgeçmeyi öğrendiği tarihte bir karar vermesi gerektiği söylenebilir<sup>52</sup>. Aynı şekilde, hastalık, izin gibi grev dışı nedenlerle işyerinde çalışamayan ve bu durumları, grevin başladığı tarihten sonra biten işçilerin de benzer gerekçeyle işyerinde çalıştırılmaması da söz konusu olabilecektir ki, bu durum çalışmak isteyen işçilerin aleyhine bir durumdur.

<sup>48</sup> Bu anlamda bkz. **Oğuzman**, İlişkiler, s. 237; **Reisoğlu**, s. 330; **Akyiğit**, Başka İşte Çalışma, s. 110; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 669.

<sup>49</sup> Bu konuda bkz. **Mollamahmutoglu**, s. 27 vd.; **Tuncay**, s. 285-286; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 669.

<sup>50</sup> **Oğuzman**, İlişkiler, s. 237; **Akyiğit**, Başka İşte Çalışma, s. 110.

<sup>51</sup> **Reisoğlu**, s. 329.

<sup>52</sup> **Akyiğit**, Başka İşte Çalışma, s. 117.

Bu nedenle, işveren bu yetkiye grev süresince sahip olmakla birlikte<sup>53</sup>, bu yetkisini grevin sona ermesine kadar geçecek sürede istediği zaman kullanamaz. Çünkü işverenin bu yetkisini, grev sonuna kadar kullanabileceği kabul edilirse, greve katılmaktan vazgeçen ve grev sırasında bir süre çalışan bir işçinin daha sonra işveren tarafından çalıştırılmaması gibi bir olanak da işverene tanınmış olacaktır. Halbuki grev sırasında çalışan bir işçinin tekrar greve katılması kabul edilmemiştir. Bu nedenle, işveren grevin başlamasından sonra, greve katılmayan işçileri çalıştırmış ise, sonradan onları bu yetkisine dayanarak çalıştırmamazlık edemez<sup>54</sup>. Diğer yandan, işverenin çalıştırmadığı işçileri, daha sonra çalıştırmamaktan vazgeçerek çalıştırmak istemesi de olanaklı değildir. Çünkü iş sözleşmesinin askıda kalması, grevin sona ermesine kadar sürer (TİSGLK m. 42/II). Bu gibi durumlarda, işverenin, anılan işçilere iş verme olanağı varken veya iş vermesi beklenirken iş vermekten kaçınmasının işverenin işi kabulde temerrüdü olarak nitelenebileceği belirtilmektedir<sup>55</sup>.

#### **IV. İŞVERENİN ÇALIŞTIRIP ÇALIŞTIRMAMA SERBESTİSİNİN SINIRLARI**

##### **A. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Yer Alan Düzenlemeler**

##### **1. İşverenin Yasal Grev Süresince Başka İşçi Alamaması veya Başkalarını Çalıştırmama Zorunluluğu**

###### **a) Yasağın Kapsamında Olanlar**

İşveren, yasal bir greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip istemeyip işyerinde çalışmak isteyen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbest olmakla birlikte, gerek çalıştırmadığı bu işçilerin yerine ve gerekse greve katılanların yerine, hiçbir surette daimi veya geçici işçi almaz veya başkalarını çalıştırmaz. Aynı zorunluluk lokavt için de öngörülmüştür (TİSGLK m. 43/I). Bu yönüyle, yerine işçi çalıştırılmayacak olan işçilerin içine, sadece grevci işçiler değil, aynı zamanda, işveren tarafından çalıştırılmayan işçiler de girmektedir<sup>56</sup>.

Öğretide, işverenin, grevcilerin yerine başkasını alma ve çalıştırma yasağı geniş olarak yorumlanmakta, işverene iş sözleşmesi ile bağlı olmayan, işçi sayılmayan kimselerin de, örneğin, işverenin yakınlarını,

<sup>53</sup> **Oğuzman**, İlişkiler, s. 237; aynı yazar, Grev, s. 69; **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 685.

<sup>54</sup> **Reisoğlu**, s. 329; **Günay**, Greve Katılmayan İşçiler, s. 763-764.

<sup>55</sup> Bkz. **Akyiğit**, Başka İşte Çalışma, s. 117-118.

<sup>56</sup> **Yurdakul, C.:** "Türk Hukukunda Grev Esnasında İşverenin Başka İşçi Almama ve Çalıştırmama, İşçinin Başka İş Tutmama Mükellefiyeti", İş Hukuku Dergisi, Temmuz 1969, C. I, S. 7, s. 600-601; **Akyol**, s. 127.

çocuklarını, eşini dahi grev uygulamasından itibaren çalıştırmayacağı belirtilmektedir<sup>57</sup>. Ancak, işverenin gerçek kişi olması durumunda, bizzat kendisinin kendi işinde çalışmasının olanaklı olması gerekir<sup>58</sup>. İşverenin fabrika, büro ve atölye gibi işyerlerinde, grevci işçiler yerine başkalarını çalıştırmaması kolaylıkla uygulanabilecek bir hüküm olmakla birlikte, işverenin yerine üçüncü kişilerin, kendi menfaatleri ile doğrudan ilgili olsa bile, grev uygulanan işyerinde çalışmaları veya başkalarını çalıştırmaları olanaklı olmamalıdır<sup>59</sup>. Yine, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip işveren tarafından çalıştırılan işçiler de, ancak, kendi işlerinde çalıştırılabilir, bunlara greve katılan işçilerin işleri yaptırılmaz (TİSGLK m. 43/II).

#### **b) Yasağın Başlangıcı ve Süresi**

Başka işçi almama veya başkalarını çalıştırmama zorunluluğu “*kanuni grev veya lokavtın süresi içinde*” söz konusudur (TİSGLK m. 43/I). Söz konusu süre de, yasal grevin uygulanmaya başlaması ile hukuken sona ermesi arasında geçen zamandır. Ancak, grev kararının alınması ile bunun uygulamaya konulması, 2822 sayılı Kanunun sisteminde yer alan düzenlemelere göre, aynı tarihte olamaz. Bu anlamda, grev kararı alındıktan sonra işverenin yeni işçi alması olanaklıdır. Ancak, grev kararının alınmasından sonra ve fakat grevin uygulamaya geçeceği süreye kadar, işverenin sırf grev sırasında, grevci işçilerin yerine kullanmak amacıyla yeni işçi alması hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilir<sup>60</sup>.

#### **c) Başka İşçi Alma ve Çalıştırma Yasağının Bulunduğu İş**

İşverenin grev sırasında başka işçi almama ve başkalarını çalıştırmama zorunluluğu iş sözleşmesi askıda olan işçilerin çalıştığı yer bakımındandır<sup>61</sup>. Bunu, işçinin fiilen çalıştığı yer olarak anlamak gerekir. Yukarıda da belirttiğimiz üzere, bu işçiler, hem greve katılan hem de greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip işyerinde işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerdir. Bu anlamda, tekstil fabrikasında boyacılık, tezgâh işçiliği, iplik işçiliği, otomobil sanayinde boyacılık, kilit işçiliği işçinin yeri sayılmalıdır<sup>62</sup>. Ancak, boş bir kadroya veya işyerinin genişletilmesi nedeniyle işçi alınması, gerçekten amacın bu olması halinde geçerli sayılabilir<sup>63</sup>.

<sup>57</sup> Çelik, s. 591; Oğuzman, İlişkiler, s. 226; Reisoğlu, s. 354; Akyol, s. 110; Tunçomağ/Centel, s. 490; Sümer, s. 303.

<sup>58</sup> Reisoğlu, s. 354.

<sup>59</sup> Reisoğlu, s. 354-355. Yarg. HGK'nun aksi yönde bir kararı için bkz. Oğuzman, İlişkiler, s. 226, dn. 110.

<sup>60</sup> Reisoğlu, s. 356.

<sup>61</sup> Yurdakul, s. 601.

<sup>62</sup> Akyol, s. 110.

<sup>63</sup> Tunçomağ/Centel, s. 490; Yurdakul, s. 601.

#### d) Yasağın İstisnası

İşverenin, başka işçi alamama veya başkalarını çalıştıramama durumu grev süresince devam etmekle birlikte, greve (ve lokavta) katılmayacak işçilerden, haklı sebeple iş sözleşmeleri feshedilenlerin yerine yeni işçi alabilmesi mümkündür (TİSGLK m. 43/I). Bu hüküm, işverene Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin almadan yeni işçi alma olanağı tanımaktadır. Yine, greve (ve lokavta) katılmayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışmayanların yerine ve o işyerinde çalışan ve toplu görüşmede taraf olan işçi sendikasının ve şubesinin başkan veya yönetim kurulu üyesi olup, grev sırasında işyerinde çalışmaya mecbur olmayan işçilerin yerine, Bölge Çalışma Müdürlüğünün yazılı izni ile yeni işçi alınabilecektir (TİSGLK m. 40/I-II). İşverenin, yazılı izin alarak yeni işçi almasının olanaklı olduğu durumda, buna uymaması ağır para cezası ile cezalandırılmasına yol açar (TİSGLK m. 78/II).

Diğer yandan, grev sırasında işyerinde çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin ölüm, tarafların anlaşması, işçi veya işverenin iş sözleşmesini feshetmeleri gibi sebeplerle sona ermesi de olanaklıdır. İşveren açısından gerek haklı sebeple ve gerekse geçerli sebeplerle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi, grev sırasında çalışmak zorunda olan işçiler için olabileceği gibi, greve katılmayıp veya katıldıktan sonra vazgeçen ve işveren tarafından çalıştırılan işçiler için de söz konusu olabilir. Bu anlamda, işverenin bu işçilerin iş sözleşmelerini haklı sebep (İş K. m. 25) ve geçerli sebeple (İş K. m. 18) feshetmesi durumunda, bu işçilerin yerine yeni işçi alma olanağının bulunduğunu ve bunları grev süresince çalıştırabileceğini TİSGLK m. 43'deki hükmü geniş yorumlayarak söylemek olanaklıdır<sup>64</sup>. Diğer yandan, işverenin başka işçi alamama ve başkalarını da, grev süresince iş sözleşmeleri askıda olanların yerine çalıştıramayacağını öngören TİSGLK m. 43 hükmü, yasa dışı grev halinde uygulanamaz<sup>65</sup>.

#### e) Başka İşçi Çalıştırmama Borcuna Aykırılığın Yaptırımı

İşverenin, TİSGLK m. 43'deki yasağa rağmen, işyerine yeni işçi almış olması durumunda, alınan bu işçilerin iş sözleşmelerinin geçersiz sayılmasını gerektirmez. Çünkü yasanın yasakladığı, işverenin yeni iş sözleşmeleri yapması değil, iş sözleşmeleri askıda olan işçilerin yerine başka işçi alma ve çalıştırmadır<sup>66</sup>. İşverenin, bu yasağa rağmen, yeni işçi almasının doğurabileceği bir sonuç, grev sonunda grevcilere iş verememesidir. Bir görüşe göre, işveren, grev sonunda grevci işçilere iş veremez ve giderek

<sup>64</sup> Bkz. **Reisoğlu**, s. 357.

<sup>65</sup> **Narmanlıoğlu, Ü.**: “Kanun Dışı Grevin, Grevle İlgili İşçilerin İş İlişkilerine Etkileri”, Kamu-İş, Haziran 1997, C. 4, S. 2, s. 337.

<sup>66</sup> Bkz. **Oğuzman**, İlişkiler, s. 227; **Tunçomağ/Centel**, s. 492; **Akyol**, s. 111; Yeni işçinin iş sözleşmesinin geçerli olamayacağı yönünde bkz. **Yurdakul**, s. 604.

onların sözleşmelerini feshederse, bu bir haksız fesih, hatta fesih hakkının kötüye kullanılmasıdır. İş vermemenin bazı işçilere değil de, tüm grevci işçilere yönelik olması ve bunların işlerine son verilmesi durumunda ise, yasa dışı lokavt olarak yorumlanabilir<sup>67</sup>.

Diğer yandan, işverenin, iş sözleşmesi askıda kalan işçilerin yerine başka işçi almama ve başkasını çalıştırmama yasağına uymaması cezai sonuçlar da doğurur. Buna göre, bu yasağa aykırı davranan işveren veya işvereni bu yasağa aykırı hareket etmeye zorlayan veya teşvik eden ya da bu yönde propaganda yapanlar, bu yasağa aykırı olarak aldıkları veya alınmasına neden oldukları veya grev yapan işçilerin yerine çalıştırdıkları her işçi için TİSGLK m. 78/III'deki ağır para cezasına çarptırılırlar.

## 2. İşverenin Çalıştırma ve İşçinin Çalışma Zorunluluğu

### a) Genel Olarak

Grev özü gereği zarar verici bir eylem olmakla birlikte, işletmenin ortadan kaldırılması, yıkıma uğratılması için tanınmamıştır. İş mücadelesi aracı olarak grev, aynı zamanda, uyuşmazlığın çözülmesinden sonra çalışma iradesini de içerir<sup>68</sup>. Aksi halde bir iş mücadelesinden bahsedilemez. Grev hakkının kullanılması nedeniyle, eğer işletme tamamen duracaksa, artık bir daha çalışmayacak duruma gelecek ise, zaten işçilerin çalışacağı bir işyeri de kalmaz.

2822 sayılı Kanun da, uygulanan yasal bir greve, bazı koşullarla, bir kısım işçilerin katılmasını önlemiş, bunlara grev sırasında çalışma zorunluluğu getirirken, işverene de bu işçileri çalıştırma zorunluluğu yüklemiştir. Burada amaç, grevi etkisiz hale getirmek, işyerindeki üretim faaliyetinin devamını sağlamak değil, ulusal bir servet olarak işyerini korumaktır. Çünkü grevin sonunda işçilerin iş başı yaptıkları sırada makine, malzeme, hammaddelerin bozulmuş olması üretimin uzun süre aksamasına sebep olabilecek, böylece, grevin olumsuz etkileri grev sonrasında da devam edebilecektir<sup>69</sup>.

### b) Greve Katılmanın Yasaklandığı İşlerin Niteliği

Grev (ve lokavt) uygulamasında işyerinde çalışmak zorunda olan işçiler, hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmama koşuluyla, niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde, faaliyetin devamlılığını ve işyerinin güvenliğini, makine ve demirbaş eşyanın,

<sup>67</sup> Tunçomağ/Centel, s. 491; Oğuzman, İlişkiler, s. 228; Akyol, s. 111.

<sup>68</sup> Sinay, H.: *Traité de Droit du Travail, La Grève*, T. VI, Paris 1966, s. 245-246; Durand/Vitu, s. 826-827; Boldt, G.: *La Grève, et le Lock-out en Droit Allemand, Le Droit de Travail Dans la Communauté*, V, Grève et lock-out, Luxembourg 1961, s. 97.

<sup>69</sup> Çelik, s. 584; Oğuzman, İlişkiler, s. 233; Kutal, M.: “2822 Sayılı Yasada Greve Katılmayan İşçiler”, İktisat ve Maliye, Şubat 1985, C. XXXI, S. 11, s. 489-490.

gereçlerin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ve de hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak işlerde çalışan işçilerdir (TİSGLK m. 39/I). Ayrıca, grev nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grevin başlamasından önce işlemiş olan ücret ve eklerinin mutad gününde ödenmesi zorunlu olduğundan, bu ödemelerin yapılmasını sağlamak için, ödemeyi yapacak personel de çalışmak zorundadır (TİSGLK m. 42/IV). Yasada yer almasa da, grev (ve lokavt) dışında kalan işçilerin ücretlerini, ücretlerinden yapılan sosyal sigorta primleri ile vergi kesintisi ve taksitlerini hesaplamak ve ödemek için bir ya da birkaç kişinin grev (ve lokavt) dışı işçiler arasına sokulması gerekebilir<sup>70</sup>.

### c) Greve Katılmayacak İşçilerin Saptanması

#### aa) Greve katılmayacak İşçilerin Kadro Olarak Belirlenmesi

Greve katılmayacak işçilerin niteliği ve yedekleri de göz önünde tutulmak suretiyle sayısı, işveren veya işveren vekili tarafından, toplu görüşmenin başlamasından itibaren altı işgünü içinde belirlenir ve işyerinde yazı ile ilan edilerek, bir örneği de toplu görüşmenin tarafı olan işi sendikasına gönderilir. Toplu görüşmenin tarafı olan işçi sendikası, bu duyurudan itibaren altı işgünü içinde iş mahkemesine yazılı olarak itiraz edebilir. İtiraz halinde mahkeme, altı işgünü içinde kararını verir ve bu karar kesindir. İşçi sendikası itirazda bulunmaz ise duyurunun hükümleri kesinleşir (TİSGLK m. 39/II).

Greve (ve lokavta) katılmayacak işçilerin herhangi bir sebeple kanuni süre içinde tespit edilmemesi durumunda, bu tespit taraflardan birinin talebi üzerine veya gerekli durumlarda resen bölge çalışma müdürlüğüne en kısa sürede yapılarak taraflara tebliğ edilir. Buna karşı taraflardan her birinin mahalli iş mahkemesine itiraz hakkı vardır (TİSGLK m. 39/III). İşletme sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda görevli mahkeme işletmenin merkezine göre, bölge müdürlüğü ise bağlı bulunduğu mahkemeye göre belirlenir (TİSGLK m. 39/son). Kanunda yer alan “*grev ve lokavta katılmayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun tespit edilmemişse*” sözleri, hem bu yolda önceden hiç tespit yapılmamış olması halini hem de işçilerin niteliği ve işçi sayısı bakımından gerekli ve yeterli tespitin yapılmamış ve değişen şartların ek tespit zorunluluğu doğurması hallerini kapsayacak niteliktedir<sup>71</sup>.

#### bb) Greve Katılmayacak İşçilerin İsmen Belirlenmesi

Greve katılmayacak işçilerin sayı ve niteliklerinin belirlenmesinden

<sup>70</sup> Çelik, s. 584.

<sup>71</sup> Yarg. 9. HD, 25.01.1991, E. 1991/341, K. 1991/534 sayılı kararı ve bu kararı olumlu bulan incelemesi için, bkz. Ekmekçi, Ö.: “Karar İncelemesi”, İş Hukuku Dergisi, 1991, C. I, s. 283 vd.

sonra, bu işçileri isimleri ile belirleme yetkisi bölge çalışma müdürlüğüne aittir. Bölge çalışma müdürlüğü, grev kararını kendisine bildirilmesinden itibaren üç işgünü içinde, grevde çalışmaya devam edecek işçileri belirleyerek durumu, işveren ile işçilere yazıyla bildirecektir (TİSGLK m. 40/I). Ancak, o işyerinde çalışıp, toplu görüşmede taraf olan işçi sendikasının veya şubesinin başkan ve yönetim kurulu üyelerini, greve katılamayacak işçiler arasına koyamaz.

#### **d) Greve Katılmayan İşçilerin Çalışma Zorunluluğu**

Greve katılmayan işçiler, grev süresince de çalışmalarına devam edeceklerdir. Ancak, bu işçiler, üretim ve satışla ilgili hiçbir iş yapamayacakları gibi, grevci işçilerin yerine, yani onların işlerinde de çalıştırılmazlar. Bu işçilerin yapacakları işler teknik zorunluluk nedeniyle sürekli olması gereken ve makinelerin, gereçlerin korunması, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmaması için zorunlu bulunan işlerdir.

2822 sayılı Kanun, grev süresince çalışmaya mecbur oldukları halde, geçerli bir özrü olmaksızın işyerinde çalışmayanların hapis ve ağır para cezasına mahkûm edilecekleri hükmünü koymuştur (TİSGLK m. 77/II). Ayrıca, greve katılmayan işçilerin grev süresince çalışmaması veya çalışmaya devam etmemesi, işverene bu işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle fesih yetkisi verir. Yani, bu işçilerin ihbar ve kıdem tazminatı isteme hakları yoktur<sup>72</sup>. Bu durumda, işveren, bu işçilerin yerine bölge çalışma müdürlüğünden izin almaksızın yeni işçi alabilir (TİSGLK m. 43/I).

#### **e) İşverenin Greve Katılmayan İşçileri Çalıştırma Zorunluluğu**

Greve katılmayacak işçiler, grev sırasında çalışmak zorunda oldukları gibi, işveren de bu işçileri çalıştırmak zorundadır (TİSGLK m. 39/I). Çalıştırmak zorunda olduğu işçileri çalıştırmayan işveren, hem hapis hem de ağır para cezası ile cezalandırılır (TİSGLK m. 78/I). İşveren tarafından çalıştırılmayan işçiler de, iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir ve ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmesini isteyebilirler<sup>73</sup>. Hatta işverenin bu davranışı, grev sonunda işyerinin yeniden çalışmasını imkânsız kılarsa, bu kusurlu bir imkânsızlık olur ve işveren bütün bu işçilere karşı bunun sonuçlarına katlanır. Eğer, işyerinin çalışmaması geçici bir süreye ilişkin ise, işveren bu süre için, bütün işçilere çalıştırmamasına rağmen ücretlerini ödemek zorunda kalır. İşyeri mutlak surette çalışmaz

<sup>72</sup> Çelik, s. 586; Tunçomağ/Centel, s. 497; Çelik, s. 586; Oğuzman, İlişkiler, s. 234; Narmanhoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 689; Akyol, s. 135.

<sup>73</sup> Bu konuda bkz. Tunçomağ/Centel, s. 497; Akyol, s. 134. Kendisini çalıştırmayan işveren karşısında, greve katılmayan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyeceği konusunda bkz. Tunçomağ, K.: İş Hukuku, C. II, Kıkırelili Vize 1980, s. 368.

duruma gelmiş ise, bu durumda, işveren bütün işçilere karşı haksız fesih hükümlerine göre sorumlu olur<sup>74</sup>.

#### **f) Greve Katılamayacak İşçilerin İşi Görmekten Kaçınma Hakkı**

4857 sayılı İş Kanununa göre, ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde zorlayıcı bir neden dışında ödenmeyen işçinin, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle, kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır (İş K m. 34/I). İşçinin, bu durumda iş sözleşmesini, ücretinin ödenmemesi nedeniyle haklı nedenle feshetmesi olanağı vardır (İş K m. 24/I-e). Burada, üzerinde durulması gereken konu, gerek greve katılmak istemeyip işveren tarafından çalıştırılan ve gerekse greve katılamayacak işçilerin, ücretlerinin zorlayıcı bir sebep dışında yirmi gün ödenmemesi nedeniyle çalışmaktan kaçınmaları durumunda, bu işçilerin yerine işverenin yeni işçi alıp alamayacağı, bunların işlerini başkalarına yaptırıp yaptıramayacağıdır. İş Kanununda, bu konuda açık bir düzenlemeye gidilerek, “*Bu işçilerin, bu nedenle iş sözleşmeleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.*” Demektedir (İş K m. 34/II). Her şeyden önce, greve katılmayıp işveren tarafından çalıştırılan işçilerin, ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle işi görmekten kaçınmaları yasa dışı bir grev olamaz<sup>75</sup>. Bu işçilerin iş sözleşmelerini feshetmeleri durumunda, bu fesih, işçi açısından haklı bir sebebe dayandığı için, işveren bu işçilerin yerine yeni işçi de alamaz<sup>76</sup>. Aksi takdirde, başka işçi alma yasağına aykırı davranmış olur (TİSGLK m. 43).

Diğer yandan, işi görmekten kaçınan işçinin, greve katılamayacak işçilerden olması durumunda, işçi çalışma ve işveren de bu işçiyi çalıştırma zorunluluğundan kurtulacak mıdır? İşçinin bu durumda çalışmaması, geçerli bir nedene dayandığı için kendisine yaptırım uygulanması söz konusu değildir. Diğer yandan, işverenin hem bu işçileri çalıştırmaması hem de İş Kanununda öngörüldüğü gibi bunların yerine yeni işçi alamaması durumunda, greve katılamayacak işçileri çalıştırma borcuna aykırı davranması nedeniyle kendisine TİSGLK’ndaki yaptırımların uygulanması gibi bir durum ortaya çıkabilecektir. Bu anlamda İş Kanunu m. 34’de

<sup>74</sup> **Oğuzman**, İlişkiler, s. 234; **Çifter**, Grev, s. 74; **Tunçomağ/Centel**, s. 497’de çalıştırılmayan işçilerin, kendilerini çalıştırmayan işverenden, TİSGLK m. 39’daki borca aykırılık nedeniyle, grev süresince ücretlerini ödemesini isteyebileceklerini, ücret talebinin hukukî dayanağının alacaklının temerrüdü olamayacağını belirtmektedir,

<sup>75</sup> Aksi yönde bkz. **Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D.:** Bireysel İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2005, s. 120.

<sup>76</sup> Bu konuda bkz. Yukarıda, IV, A, 1, d.



getirilen düzenleme ile 2822 sayılı TİSGLK’ndaki düzenlemeler arasında bir çelişki ortaya çıkmaktadır. Kanımızca, bu konuda yasal bir değişikliğin yapılarak konunun açıklığa kavuşturulmasına, bu iki yasa arasında bir uyum sağlanmasına ihtiyaç vardır. Aksi takdirde, işverenin bu çalıştırma yükümünü yerine getirmediği için kendisine TİSGLK’ndaki yaptırımların uygulanması söz konusu olabilecektir. Ancak, hemen belirtelim ki, İş Kanunu, yasağa rağmen yeni işçi alan veya bu işçilerin işlerini başkasına yaptıran işverene herhangi bir idari para cezası öngörmemiştir. Yine, yasağa rağmen, ilgili işçilerin işlerini yapmak üzere işe alınan yeni işçilerle yapılan iş sözleşmesinin de geçersiz olduğu söylenemez<sup>77</sup>.

## **B. İş Kanunu ve Diğer Mevzuattan Kaynaklanan Durumlar**

### **1. Geçici(Ödünç) İş İlişkisine Dayanarak Çalışanların Durumu**

İş Kanununa göre, işveren devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur (İş K m. 7/I). Geçici iş ilişkisi, üç kişinin yani, işçi, onun iş akdi ile bağlı olduğu işveren ve bu işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yapan diğer (geçici) işverenin iradeleriyle oluşan üçlü bir ilişkiye dayanmaktadır<sup>78</sup>. Geçici iş ilişkisinde, işçinin bir başka işverenin emir ve talimatı altında çalışmaya başlamasıyla, işçi ile geçici işveren arasında bir hizmet ilişkisi kurulmamaktadır. Bu anlamda, geçici iş ilişkisi, işçinin kendi işvereni ile olan iş sözleşmesinin başka bir işverene devri değildir. İşçi ile sürekli işvereni arasındaki iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur<sup>79</sup>.

Geçici iş ilişkisi, hem bireysel ve toplu iş hukuku hem de sosyal sigortalar bakımından önemli sonuçlar doğurur. Bu anlamda, konumuz ile bağlantılı sorun, geçici işçinin kendisini devreden ve devralan işverenin hangisinin işyerindeki greve katılıp katılamayacağı ve işverenin çalıştırıp çalıştırmama yetkisi (TİSGLK m. 38/II) ile ilgidir.

İş Kanununda, geçici (ödünç) iş ilişkisinin, sadece grev ve lokavta ilişkin 2822 sayılı Kanun hükümleri karşısındaki durumu ile ilgili

<sup>77</sup> **Akyiğit, E.:** “Ücreti Geciken işçinin Çalışmaktan Kaçınması”, Legal İSGHD, 2005/5, s. 25-26.

<sup>78</sup> **Süzek, S.:** İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2005, s. 228; **Ekmekçi, Ö.:** “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, Legal İSGHD, Nisan-Mayıs-Haziran 2004, C. I, S. 2, s. 372; **Akyiğit, E.:** İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995, s. 12 vd.; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan,** s. 85.

<sup>79</sup> **Çelik,** s. 94; **Ekmekçi,** Ödünç İş, s. 372.

düzenlemeler yapılmıştır<sup>80</sup>. Buna göre, işçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelmiş bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavt sırasında çalıştırılmaz. Ancak, 2822 sayılı TİSGLK'nun 39. maddesi hükümleri saklıdır. İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır (İş K m. 7/V). Görülüyor ki, grev kırıclılığını önlemek amacıyla getirilen bu maddeye göre, devralan işveren, işyerindeki grev esnasında geçici işçi çalıştıramayacaktır. Aksi takdirde, devralan işveren grevci işçilerin yerine geçici işçi çalıştırmak suretiyle grevi etkisiz hale getirebilir<sup>81</sup>. Ancak, yukarıda da belirttiğimiz gibi, 2822 sayılı TİSGLK m. 39 gereği, greve katılması yasaklanmış işçiler arasında geçici işçiler var ise bunların grev ve lokavt esnasında çalışma zorunlulukları vardır. Öğretide, geçici işverenin işyerinde grev başladığında, başka hiçbir araştırma yapmaksızın, yani geçici işçinin greve katılan işçinin yerine çalıştırılıp çalıştırılmadığı üzerinde durulmaksızın, geçici işçinin çalışmasının engellenmesinin yerinde olup olmadığının tartışılabilir nitelikte olduğu belirtilmektedir<sup>82</sup>. Geçici iş ilişkisi, devralan işverenin işyerinde bir toplu uyuşmazlık ortaya çıkmadan çok önce kurulmuş olsa da, uyuşmazlık grev ve lokavt aşamasına geldiğinde, geçici işçinin o işyerinde çalıştırılması mümkün olmayacaktır.

Geçici iş ilişkisinde, geçici işçi ile onu devralan işveren arasında bir iş sözleşmesi bulunmadığından, geçici işçi, devralan işverenin işçisi niteliğine sahip değildir. Dolayısıyla, devralan işverenin işyerindeki bir greve katılması zaten olanaklı değildir<sup>83</sup>. Greve katılma serbestisi olmayan geçici işçinin greve katılmayıp çalışmak istemesi de olanaklı olamaz. Devralan işverene ait işyerindeki bir greve katılma serbestisi olmayan geçici işçiyi, devralan işverenin, grev sırasında çalıştırıp çalıştırmama yetkisi de söz konusu olamayacaktır<sup>84</sup>. Bu durumda, devralan işverenin, geçici işçiyi çalıştırmaması, TİSGLK m. 38/II anlamında bir çalıştırmama yetkisi değil, "fiili bir çalıştırmama" olgusu olarak nitelendirilebilir<sup>85</sup>.

Görüldüğü gibi, yasada, sadece, devralan işverenin taraf olduğu uyuşmazlığın grev ve lokavt aşamasına gelmesi ile ilgili olarak işçinin

<sup>80</sup> Çelik, s. 96.

<sup>81</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 239.

<sup>82</sup> Ekmekçi, Ödünç İş, s. 380-381.

<sup>83</sup> Akyiğit, Ödünç İş, s. 169; Engin, M.: "İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkını Devri: Ödünç İş İlişkisi", İş Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1991, C. I, S. 3, s. 348.

<sup>84</sup> Öğretide bir görüş, devralan işverenin TİSGLK m. 38/II'deki greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmama serbestisini geçici işçiye karşı da kullanabileceği, bu durumda, çalıştırılmayan işçinin, BK m. 325 hükmü gereği işverenin temerrüde düştüğünü öne sürerek, ücretini talep edebileceği yönündedir. Bkz. Engin, s. 348-349.

<sup>85</sup> Akyiğit, Ödünç İş, s. 169.

durumunu düzenlemiş, ancak, devreden işverenle ilgili bu konuda bir düzenleme getirmemiştir<sup>86</sup>. Greve ve lokavta katılmayan işçiler dışında kalan, yani, greve esnasında yasa gereği devralan işverenin yanında çalıştırılmayan geçici işçiler, iş sözleşmesi ile bağlı oldukları işverenin yanında çalıştırılırlar. Ancak, bu işçiler, devreden işverenin yanında başlayan bir greve katılabilirler mi? Katılabilirlerse, devralan yanında çalışmalarını devam ettirmek zorunda mıdır yoksa devreden işverenin işyerinde greve katılmaları olanaklı mıdır? Her şeyden önce, greve, devreden işverenin işyerinde yapılıyorsa, işçinin işverenle olan iş sözleşmesi devam ettiğinden, greve katılmasında bir engel yoktur. Çünkü greve hakkına sahip olanlar, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkan işyerinin işçileridir. Toplu iş sözleşmeleri de iş sözleşmelerini düzenlemek amacıyla yapıldığından, geçici işçinin taraf olduğu iş sözleşmesini etkileyecek toplu iş sözleşmesine ulaşmak için, işverenin işyerindeki greve katılmasına bir engel olmadığı gibi<sup>87</sup>, greve katılmayacak işçiler arasında yer almıyorsa, greve katılmaması veya katıldıktan sonra vazgeçmesi de olanaklıdır. Bunun gibi, devreden işverenin bu işçiyi çalıştırıp çalıştırmama serbestisi de mevcuttur. Greve katılmayan veya katıldıktan sonra vazgeçen işçi, eğer işveren tarafından çalıştırılacaksa, bu durumda, geçici işçinin, devralan işverenin yanında çalışması gerekecektir.

Geçici işçinin greve katılması nedeniyle, iş edimini yerine getirdiği devralan işverenin yanındaki işini bırakması da gerekecektir. Böyle bir durumda işçinin, devralan işverene karşı yükümlü olduğu iş görme borcunu ihlal ettiği ve devralan işverenin, geçici işçinin iş sözleşmesini derhal feshini devreden işverenden isteyebileceği öne sürülmektedir<sup>88</sup>. Greve hakkının kullanılması, işçinin işe devamsızlığını meşru kılan ve bu nedenle de iş sözleşmesini sona erdirmeye için geçerli ve haklı bir neden oluşturmayan bir durumdur. Dolayısıyla, anayasal bir hakkın yasada öngörülen şekilde kullanılması sonucu işçinin iş görme edimini yerine getirmemesi, iş görme borcunu ihlali olarak nitelendirilemez. Ancak, bu durum devreden ve devralan arasındaki ilişki açısından değerlendirilebilir.

## 2. Alt İşverenin İşçilerinin Durumu

4857 sayılı İş Kanunu, bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işverene alt işveren denilir diyerek, bu kuruma yer

<sup>86</sup> Çelik, s. 97.

<sup>87</sup> Bu yönde bkz. Çelik, s. 96-97; Süzek, İş Hukuku, s. 238; Akyiğit, Ödünç İş, s. 170-171; aksi yönde bkz. Engin, s. 349.

<sup>88</sup> Engin, s. 349.

vermekle beraber, 1475 sayılı İş Kanunundan farklı olarak, asıl işveren- alt işveren ilişkisinin kurulmasında birçok yönden sınırlamalar öngörmüş ve yeni hükümler getirmiştir<sup>89</sup>. Ancak, getirilen bu düzenlemelerde de, alt işveren işçilerinin, asıl işverenin işyerindeki bir grev sırasındaki durumlarına ilişkin açık bir düzenleme yer almamaktadır.

Yasada açıkça belirtilmemiş olsa bile, bazı işlerin yerine getirilmesini üstlenen alt işveren ile bu işverene bağlı olan işçilerin grev sırasında çalışma serbestilerinin bulunduğunu kabul etmek gerekir<sup>90</sup>. Çünkü toplu iş sözleşmesinin kişiler açısından uygulama alanına, sözleşmeye taraf işveren sendikasına üye olan veya sendikaya üye olmayan işveren ile onun sözleşmeye taraf işçi sendikasına üye olan veya bazı yasal koşullarla sözleşme kapsamına sokulan işçileri girecektir. Dolayısıyla, asıl işveren ve onun işçileri için yapılacak bir toplu iş sözleşmesinin ve bu sözleşmeye ilişkin uyumsuzluğun alt işveren ve buna bağlı işçilerle ilişkisi yoktur. Kaldı ki, İş Kanunu ile 2822 sayılı TİSGLK'na göre, alt işverenin yanında çalışan işçiler asıl işverenin işyeri için yapılan toplu iş sözleşmesinden ayrı olarak alt işverenle yapılacak bir toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler<sup>91</sup>. Alt işveren işçileri için ayrı bir toplu iş sözleşmesi yapılması olanağı ile ilgili olarak, İş Kanununda yeni bir hükme yer verilmiştir. Buna göre, asıl işveren, alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur (İş K m. 2/VI). Getirilen bu düzenleme, asıl işverenin, alt işverenin işçilerini korumaya ve güvence altına almaya yönelik bir düzenlemedir. Bu, asıl işvereni, alt işverenin işçilerinin de işvereni durumuna sokmaz. Bu nedenle, alt işverenin işçilerinin işverenin kendi işverenleri olduğu, asıl işverenin bu kişilerin işvereni olmadığını kabulünde kuşku duyulmamak gerekir<sup>92</sup>.

Bu nedenle, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda, asıl işverenin işyerinde yapılacak bir toplu iş sözleşmesinin uyumsuzlukla sonuçlanması halinde greve gidilmesi durumunda, asıl işyerinde çalışan ve greve katılan işçiler işyerinden ayrılırken, alt işverenin işçileri çalışmalarına

<sup>89</sup> Bu konuda bkz. **Taşkent, S.:** "Alt İşveren", Legal İSGHD, Nisan-Mayıs-Haziran 2004, C. I, S. 2, s. 363 vd.; **Süzek,** İş Hukuku, s. 136 vd.; **Çelik,** s. 45 vd.; **Tunçomağ/Centel,** s. 54 vd.; **Mollamahmutoglu, H.:** İş Hukuku, Ankara 2004, s. 133 vd.

<sup>90</sup> **Çelik,** s. 595.

<sup>91</sup> Bu konuda bkz. **Çelik, N.:** "Türk Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Bazı Uygulama Sorunları", İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Sorunları, Kamu- İş , Ankara 1993, s. 163 vd.; **Elbir, H. K.:** "Asıl İşveren-Alt İşveren (Müteahhit-Taşeron) Kavramları", İş Hukuku Dergisi, Ocak-Mart 1991, C. I, S. 1, s. 5 vd.; **Şahlanan, F.:** "Türk İş Hukukunda Alt İşveren ", İş Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1992, C. II, S. 3, s. 325 vd.; **Canbolat, T.:** Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992, s. 94 vd.

<sup>92</sup> **Şahlanan,** s. 332.

devam edecekler ve bunların çalışmaları da engellenemeyecektir. Asıl işyerinde uygulanan bir grevin (ve lokavtın) alt işveren işçileri açısından bir etkisi olamayacaktır. Asıl işyerindeki grev nedeniyle, buradan bağımsız bir işyeri olan alt işverenin işçilerinin iş sözleşmeleri askıya alınamaz. İşyerlerinden birinde yapılan grev sadece bu işyeri için sonuçlarını doğurur. Alt işveren işyeri için greve gidilmediği takdirde buradaki işçiler çalışmalarını sürdürecekler ve ücretlerini alacaklardır<sup>93</sup>. Bu nedenle, alt işveren işçilerinin asıl işverenin işyerinde uygulanan greve katılıp katılmama serbestisi söz konusu olmadığı gibi<sup>94</sup>, asıl işverenin de, bu işçileri uygulanan grev nedeniyle çalıştırıp çalıştırmama yetkisi yoktur.

Bununla birlikte, işyerindeki asıl işin bir bölümünün işyeri için yapılacak toplu iş sözleşmesinden doğacak uyumsuzluk üzerine, sendikaca uygulanacak grevi etkisiz kılmak amacıyla, asıl işveren tarafından alt işverene devredilmesi ve grevin de yapılması halinde, muvazaalı nedeniyle iki işveren arasındaki hukuki ilişki geçerli sayılamayacağından, asıl işverene bağlı grevci işçiler yerine çalıştırılan alt işverenin işçilerinin çalışma serbestisinden bahsedilemez<sup>95</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu da, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasını önlemek amacıyla, asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının kısıtlanamayacağını ve daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamayacağını belirtmektedir. Aksi halde ve genel olarak, asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılarak işlem görürler (İş K m. 2/son).

### 3. Özel Güvenlik Görevlilerinin Durumu

Özel güvenlik görevlilerinin hukuki durumu esas olarak, 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanunda düzenlenmiştir<sup>96</sup>. Yasanın uygulanmasına yönelik olarak, İçişleri Bakanlığınca “Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanunun Uygulanmasına İlişkin

<sup>93</sup> Canbolat, s. 125.

<sup>94</sup> Elbir, s. 13.

<sup>95</sup> Yarg. 9. HD, 12.04.1991, E. 1991/7302, K. 1991/7518 sayılı kararı ve bu konuya ilişkin bilgiler için bkz. Çelik, Alt İşveren, s. 173-175.

<sup>96</sup> RG, 24.07.1981, 17410. Bu Kanunda da, daha sonra bazı değişikliklere gidilmiştir. Bu konuda bkz.: Akyiğit, E.: “Özel Güvenlik Görevlilerinin Hukuki Konumu”, TÜHİS, Mayıs 2000, C. XVI, S. 2, s. 7 vd.; Gerek, N.: “Yetki Tespitinde Özel Güvenlik Görevlilerinin Durumu”, TÜHİS, Kasım 2000-Şubat 2001, C. XVI, S. 4-5, s. 25 vd.

Yönetmelik” çıkarılmıştır<sup>97</sup>. Daha sonra, özel güvenlik hizmetlerini bir düzene ve denetime kavuşturmak, güvenlik hizmetlerinin çağdaş gereksinim ve gelişmelere uygun olarak yerine getirilmesini sağlamak amacıyla<sup>98</sup>, 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun yürürlüğe girmiş<sup>99</sup> ve 2945 sayılı Kanunu yürürlükten kaldırmıştır (5188 Sayılı K. geçici m. 1). Yasanın, ceza hükümleri getiren 19. ve 20. maddelerinin yürürlüğe girmesi 26 Mart tarihine bırakılmış (m. 28), ancak, bu maddede 5335 sayılı Kanunla<sup>100</sup> değişiklik yapılarak bu ceza hükümlerinin yürürlük tarihi 01.01.2006 tarihine bırakılmıştır. Kanununun 26. maddesinde İçişleri Bakanlığınca çıkarılacağı sözü edilen yönetmelik de 07.10.2004 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir<sup>101</sup>.

2945 sayılı Kanunun, toplu iş hukuku konusunda, özel güvenlik görevlileri ile ilgili getirdiği önemli düzenlemelerden biri, sendikaya üye olmalarının açıkça yasaklanmış olmasıydı. (m. 21)<sup>102</sup>. 5188 sayılı Kanunun 2945 sayılı Kanunu yürürlükten kaldırmasıyla, silahlı olsun olmasın, özel güvenlik görevlilerinin, asıl işin girdiği işkolunda faaliyet gösteren bir işçi sendikasına üye olmasına engel kalmamıştır<sup>103</sup>. Ancak, konumuz, özel güvenlik görevlilerinin gerek bireysel ve gerekse toplu iş hukuku açısından durumlarını incelemek olmadığı için, özel güvenlik görevlilerinin greve katılıp katılamaması ve bu anlamda işverenin çalıştırıp çalıştırmama yetkisi açısından, 5188 sayılı Kanunun getirdiği düzenlemeler konusunda durmak istiyoruz.

Bu anlamda, 5188 sayılı Kanun, özel güvenlik personelinin greve katılamayacağını belirttikten başka(m. 17), lokavt dolayısıyla işten uzaklaştırılmaz (m. 18) hükmüne de yeniden yer vermiştir. Grev yasağına uymayan, ateşli silahını bu Kanuna aykırı veya görev alanı dışında kullanan veya özel kimlik kartını başkasına kullandıran özel güvenlik görevlisine bir milyar lira para cezası verilir ve bu kişilerin çalışma izinleri iptal edilir. Ayrıca, bu kişiler bir daha güvenlik görevlisi olamazlar (m. 20/I-c). Bu hükümler çerçevesinde, özel güvenlik görevlisinin her şeyden evvel greve katılmak gibi bir sendikal faaliyette bulunmasının olanaklı olmadığı açıkça hükme bağlanmıştır.

<sup>97</sup> RG, 27.10.1981, 17497.

<sup>98</sup> **Ekmekçi, Ö.:** “5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulaması”, MESS Mercek Dergisi, Nisan 2005, s. 28.

<sup>99</sup> RG, 26.06.2004, 25504.

<sup>100</sup> 5188 sayılı Kanunda yapılan değişiklikler konusunda bkz. RG, 27.04 2005, 25798.

<sup>101</sup> RG, 07.10.2004, 25606.

<sup>102</sup> Bu konudaki tartışmalar için bkz. **Akyiğit**, Özel Güvenlik Görevlileri, s. 24 ve dn. 30-36’daki kaynaklar.

<sup>103</sup> **Ekmekçi**, Özel Güvenlik Hizmetleri, s. 38.

5188 sayılı Kanun, ister silahlı ister silahsız olsun, özel güvenliğin işverenin kendi işçileriyle veya bir güvenlik şirketinden hizmet alınmak suretiyle yerine getirilmesi konusunda serbesti tanımıştır (m. 3/II). Bu nedenle, işverenin 5188 sayılı Kanun kapsamında özel güvenlik hizmetinin bir kısmını kendi personeliyle, bir kısmını da güvenlik şirketi personeli çalıştırmak suretiyle yerine getirmesine hukuken bir engel bulunmamaktadır<sup>104</sup>. 2822 sayılı Kanunda düzenlenen grev ve lokavt esnasında çalışması zorunlu işçiler kapsamına, işyeri güvenliğini sağlayacak işçiler de dâhil edilmiştir (TİSGLK m. 39/I). Buna, özel güvenlik görevlilerinin de girdiği söylenebilir<sup>105</sup>. Yine, 5188 sayılı Kanun, özel güvenlik görevlilerinin koruma ve güvenlik hizmetleri dışında başka bir işte çalıştırılmayacağını (m. 16), aksine davranan kurum ve kuruluşlara her eylemleri için bir milyar lira para cezası verileceğini hüküm altına almıştır (m. 20/I-e). Bütün bu hükümler değerlendirildiği takdirde, özel güvenlik görevlilerinin bir greve katılmaları olanaklı olmadığı gibi, işverenin de, bunları çalıştırmak zorunluluğunda olduğu söylenebilecektir.

Hemen belirtelim ki, yukarıda belirttiğimiz hükümlere aykırı davranılması durumunda verilecek idari para cezaları uygulanmadan önce, suça ilişkin tutanaklar eklenmek suretiyle ilgili kişi ve kuruluşa en az yedi gün süre verilerek savunmasının alınması zorunludur. Savunması yeterli görülmeyenlere ilçelerde kaymakamın, illerde valinin onayı ile idari para cezası verilir. Para cezası verilmesine ilişkin onaylar yedi gün içinde ilçelerde mal müdürlüklerine, illerde defterdarlığa gönderilir. Verilen para cezalarına dair kararlar, ilgililere 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu cezalara karşı, tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz, verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz, zaruret görülmeyen hâllerde, evrak üzerinden inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. İtiraz üzerine verilen kararlara karşı bölge idare mahkemesine başvurulabilir. Bölge idare mahkemesinin verdiği kararlar kesindir. Bu Kanuna göre verilen idarî para cezaları, ilgili valilik veya kaymakamlığın bildirim üzerine 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre Maliye Bakanlığınca tahsil olunur (5188 sayılı K. m. 20 ve Yön. m. 46).

## **V. İŞVEREN TARAFINDAN ÇALIŞTIRILMAYAN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA SERBESTİLERİ**

### **A. Genel Olarak**

Yasal bir greve katılanlar ile greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip işyerinde çalışmayı arzu edip, işveren tarafından çalıştırılmayan

<sup>104</sup> **Ekmekçi**, Özel Güvenlik Hizmetleri, s. 32.

<sup>105</sup> **Akyiğit**, Özel Güvenlik Görevlileri, s. 26, dn. 42.

işçilerin açısından ilk sonuç, bu işçilerin iş sözleşmelerinden doğan kimi hak ve borçlarının, grevin sona ermesine kadar askıda kalmasıdır (TİSGLK m. 42/II). Bunun doğal sonucu olarak, greve katılmayan ve işveren tarafından çalıştırılmayan işçiler, grev sırasında ücret alamazlar. Böylece, bu işçilerin grevde hiçbir rolleri olmadığı halde gelirsiz kalmaya terk edilmektedirler<sup>106</sup>. Bunun adil bir hüküm olmadığı, bu durumda bulunan işçilere, belli bir oranda ücret ödemesi yapılması veya işsizlik sigortasının uygulanması<sup>107</sup> gerektiği ileri sürüldüğü gibi, bu durumdaki işçilere, grev sırasında başka işte çalışmalarına olanak tanımak gerektiği de belirtilmektedir<sup>108</sup>.

Ancak, bir işçi ister greve katıldığı için işyerinde çalışmamış olsun, isterse greve katılmamakla beraber işveren tarafından çalıştırılmamış olsun toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir<sup>109</sup>. Bununla birlikte, işyerinde bir süre çalıştıktan sonra, işveren tarafından çalıştırılmayanlar greve katılmadıkları ve işyerinde çalıştıkları için, grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden kural olarak yararlanamazlar<sup>110</sup>.

### B. Başka İşte Çalışma Yasağı

Başka işte çalışma yasağı, iş sözleşmesinin askıda kalmasının zorunlu bir sonucu olmamakla birlikte<sup>111</sup>, yasal düzenlemeye göre, başka işte çalışma yasağı kapsamında olanlar, “*kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla hizmet akdinden doğan hak ve borçları askıda kalan işçiler...*”dir (TİSGLK m. 43/son). Bu anlamda, başka işte çalışma yasağına tabi olanlar, hem greve katılan işçiler hem de greve katılmak istemeyip, grev süresince çalışmak istemelerine rağmen işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerdir<sup>112</sup>. Grevin yasa dışı olması durumunda, başka işte çalışma yasağının olup olmadığı ile ilgili bir düzenleme, yasada yer almamıştır. Gerçi, işverenin çalıştırıp çalıştırmama serbestisi ile ilgili olarak, TİSGLK m. 38/II’de yasal grev ve yasa dışı grev gibi bir ayrım yapılmamış olmakla birlikte, bu durumda, greve rağmen işyerinin çalışması olanaklı ise, kanun dışı greve katılmayarak çalışmak isteyen işçilere, işveren iş veremiyorsa, bu işçilerin başka işte çalışması olanaklı olmalıdır<sup>113</sup>.

<sup>106</sup> Oğuzman, İlişkiler, s. 237; Akyol, s. 125.

<sup>107</sup> Oğuzman, İlişkiler, s. 237; Akyol, s. 125-126; Günay, Greve Katılmayan İşçiler, s. 765.

<sup>108</sup> Akyol, s. 126.

<sup>109</sup> Reisoğlu, s. 330.

<sup>110</sup> Oğuzman, İlişkiler, s. 238.

<sup>111</sup> Oğuzman, İlişkiler, s. 228; Akyol, s. 112.

<sup>112</sup> Oğuzman, İlişkiler, s. 228; Reisoğlu, s. 357; Esener, s. 638; Yurdakul, s. 606.

<sup>113</sup> Oğuzman, İlişkiler, s. 274; Akyol, s. 52-53; Yurdakul, s. 606.



### 1. Başka İşte Çalışma Yasağının Süresi ve Özellikleri

Başka işte çalışma yasağının ne kadar süreceği konusunda yasada açık bir düzenleme yer almasa da, bunun grevin başladığı tarihten sona ereceği tarihe kadar devam edeceğinden kuşku duymamak gerekir. Burada, üzerinde durulması gereken bir konu, grev uygulamasından önce işçinin başka bir işte çalışıyor olmasının başka işte çalışma yasağı kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğidir.

“Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir” diyerek çalışma hakkını güvence altına alan Anayasanın 49/I maddesi, kanuni düzenlemeler aksini öngörmediği sürece birden çok işin birbirinin yanı sıra yapılması olanağını da sağlamaktadır. Dolayısıyla, bir işçi, kurulan ilk iş ilişkisinin çalışma saatleriyle çatışmaması, iş sağlığı ve iş güvenliği hükümlerine aykırı olmaması ve ilk işverenin de bunu yasaklamamış olması halinde birden çok iş ilişkisine girebilir<sup>114</sup>.

Bu anlamda, başka işte çalışma yasağına, kısmi süreli işte çalışan işçi açısından yaklaşan bir görüş, grev nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan bu işçilerin, başka işte çalışma yasağını, yasal grev süresince yeni bir işe giremeyeceği, buna karşılık, yasal grev öncesinde başka bir işte çalışan aynı işçinin yasal grev (ve lokavt) süresince çalışmasını sürdürebileceği şeklinde anlamak gerektiğini, çünkü TİSGLK m. 43/III hükmünün amacının, grev yapan işçinin, daha önce girmiş bulunduğu iş ilişkisini yasaklamak, işyerinden kopup başka bir işyerine geçmesine olanak tanımak olmadığını, aksi bir durumun grevin (ve lokavtın) işlevini yitirmesine yol açacağını belirtmektedir<sup>115</sup>. Bu konuda, bir başka görüş, kısmi süreli iş ilişkisiyle çalışan ve grev nedeniyle iş sözleşmesi askıda kalan işçinin, sadece grev (ve lokavt) öncesi değil, grev(ve lokavt) süresince de gireceği bir başka kısmi süreli iş ilişkisinin dahi, TİSGLK m. 43/III anlamında yasak bir çalışma oluşturmayacağını, çünkü kısmi süreli çalışan bir işçinin geriye kalan süreyi bir başka uğraşla değerlendirmekten alıkoyan bir kuralın olmadığını belirtmektedir<sup>116</sup>. Gerçekten de, greve katılmak istemeyip çalışmak isteyen ve işveren tarafından da çalıştırılmayan bir işçini başka işte çalışma yasağını, işyerinde uygulanan grev öncesi çalışılan işi de kapsayacak bir genişlikte ele almak, bu yasağa çok geniş ve genel bir nitelik verir. Bu nedenle, başka işte çalışma yasağının, işyerinde grev uygulamasına geçildikten sonra başladığını kabul etmek gerekir.

<sup>114</sup> Bu konularda bkz. **Centel, T.:** Kısmi Çalışma, İstanbul 1992, s. 47; **Akyiğit, E.:** “Türk-Alman ve İsviçre Hukukunda Sadakat Borcu Açısından Yan İş Problemi”, Kamu-İş, Nisan 1992, C. III, S. 2, s. 37.

<sup>115</sup> **Centel**, s. 80.

<sup>116</sup> **Akyiğit**, Başka İşte Çalışma, s. 124-125.

Yine, yasada, iş sözleşmeleri askıda olan işçilerin, başka bir iş tutamayacaklarını belirtmekle birlikte, başka işin, işçinin grevin uygulandığı işyerindeki yaptığı işin aynısını mı, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışmayı mı, başka bir sözleşmesel ilişkiyi mi veya bağımsız bir çalışmayı mı kastettiği konusunda bir netlik yoktur. Bu konuda bir görüş, bunun, işçilerin herhangi bir şekilde çalışarak para kazanmasını ifade ettiği ve bu yolla, iş sözleşmesi ile olduğu kadar, serbest çalışmanın da önlenmek istendiğini belirtmektedir<sup>117</sup>. Bir başka görüş ise, bu ifadenin grev sırasında işçinin eline para geçmesini önlemek olduğu, para kazanma amacı olmadan işçinin çalışmasının yasak kapsamına girmediği ve bu nedenle de kendi işinde çalışmasının olanaklı olduğunu belirtmektedir<sup>118</sup>. Yine, bir diğer görüş, başka iş ifadesinin ücretsiz olarak yapılan çalışmayı da kapsayacağını belirtmektedir<sup>119</sup>. Grevin amacı ve niteliği göz önünde tutulursa, başka iş tutmama ifadesi, aslında kazanç getirici bir şekilde, başkası için çalışmanın yasaklanmasını içerir. Bu anlamda, işçinin kendi işinde çalışması, örneğin, tarlasını, bahçesini ekmesi, kendine ait bir ev yapması, belki başkasını çalıştırmış olsaydı ödeyeceği masraftan kurtulacağı için bir tasarruf sağlamakla beraber, yasak kapsamında değerlendirilmemelidir<sup>120</sup>. Dolayısıyla, grevcilerin serbest çalışarak para kazanmalarının, söz konusu yasağın içine girmediğinin kabulü yerinde olur<sup>121</sup>.

## 2. Yasağa Uymamanın Yaptırımı

Bu yasağa uymayan işçiye karşı işveren, feshin ihbarına lüzum olmaksızın, yani bildirim öneline uyma mecburiyeti olmaksızın ve her hangi bir tazminat ödemeksizin işten çıkarabilir (TİSGLK m. 43/son). Burada söz konusu olan haklı nedenle fesihtir. Ancak, bu işveren açısından herhangi bir zorunluluk değil, sadece kullanabileceği bir olanaktır. Dolayısıyla, işveren bu yetkisini kullanmayabilir. İşveren, bu şekilde işten çıkardığı işçilerin yerine yenisini alabilir<sup>122</sup>. Ancak, işveren, buna dayanarak işçiden tazminat isteyemez<sup>123</sup>. Çünkü greve katılmak istemedikleri halde, bu işçileri çalıştırmayan işverendir. Dolayısıyla bir kimse kendi kusuruna dayanan bir sebepten dolayı hak iddia edemez.

<sup>117</sup> Çelik, s. 591; Reisoğlu, s. 357; Oğuzman, İlişkiler, s. 229; Akyol, s. 112.

<sup>118</sup> Akyol, s. 112-113; Yurdakul, s. 607.

<sup>119</sup> Esener, s. 630.

<sup>120</sup> Akyığıt, Başka İşte Çalışma, s. 126-127.

<sup>121</sup> Tunçomağ/Centel, s. 483.

<sup>122</sup> Oğuzman, İlişkiler, s. 229; Tunçomağ/Centel, s. 483.

<sup>123</sup> Tunçomağ/Centel, s. 483; aksi yönde bkz. Oğuzman, İlişkiler, s. 229.

### KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan:** İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İşçinin Başka İşte Çalışması, Ankara 1995. (Başka İşte Çalışma)
- Akyiğit, Ercan:** “Özel Güvenlik Görevlilerinin Hukuki Konumu”, TÜHİS, Mayıs 2000, C. 16, S. 2. (Özel Güvenlik Görevlileri)
- Akyiğit, Ercan:** İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995. (Ödünç İş)
- Akyiğit, Ercan:** “Türk-Alman ve İsviçre Hukukunda Sadakat Borcu Açısından Yan İş Problemi”, Kamu-İş, Nisan 1992, C. 3, S. 2.
- Akyol, Şener:** Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri, İstanbul 1967.
- Berksun, Abdullah/Eşmelioglu, İbrahim:** Açıklamalı Gerekçeli Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1989.
- Boldt, Gerhard:** La Grève et le Lock-out en Droit Allemand, Le Droit de Travail Dans la Communauté, V, Grève et lock-out, Luxembourg 1961.
- Camerlynck, G. H:** Grève, Encyclopédie Dalloz, Répertoire de Droit Social et du Travail, T.II, Paris 1961.
- Canbolat, Talat:** Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992.
- Çelik, Nuri:** İş Hukuku Dersleri, 17. Bası, İstanbul 2004.
- Çelik, Nuri:** “Türk Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Bazı Uygulama Sorunları”, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Sorunları, Kamu- İş , Ankara 1993. (Alt işveren)
- Centel, Tankut:** Kısmi Çalışma, İstanbul 1992.
- Çifter, Alğun:** Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Etkisi, Kocaeli 2001. (Grev)
- Çifter, Alğun:** “Anayasamızda Sendika Kurma, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Hakkı”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan II, İstanbul 2001.
- Demir, Fevzi:** Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2003.
- Demircioğlu, Murat/Centel, Tankut:** İş Hukuku, 9. Bası, İstanbul 2003.
- Durand, P./Vitu, A.:** Traité de Droit du Travail, T. III, Paris 1956.
- Ekmekçi, Ömer:** “Karar İncelemesi”, İş Hukuku Dergisi, 1991, C. I,
- Ekmekçi, Ömer:** “5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulaması”, MESS Mercek Dergisi, Nisan 2005(Özel Güvenlik Hizmetleri).
- Ekmekçi, Ömer:** “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran 2004, C. I, S. 2. (Ödünç İş )
- Elbir, H. Kemal:** “Asıl İşveren-Alt İşveren(Müteahhit-Taşeron) Kavramları”, İş Hukuku Dergisi, Ocak-Mart 1991, C. I, S. 1.
- Engin, Murat:** “İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkını Devri: Ödünç İş İlişkisi”, İş Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1991, C. I, S. 3.

- Esener, Turhan:** İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 1978.
- Eyrenci, Öner:** “Türk Hukukunda İş Mücadelesi Araçlarında Eşitlik” , İş Hukuku Dergisi, Ocak-Mart 1992, C. II, S. 1.
- Eyrenci,Ö./Taşkent, S./Ulucan, D.:** Bireysel İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2005.
- Gerek, Nüvit:** “Yetki Tespitinde Özel Güvenlik Görevlilerinin Durumu”, TÜHİS, Kasım 2000-Şubat 2001, C. 16, S. 4-5.
- Günay, C. İlhan:** İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 2004.
- Günay, C. İlhan:** “Kanuni Greve Katılmayan ve Katılmayan İşçilerin Hukuki Durumu”, Adalet Dergisi, Eylül-Ekim 1981, S. 5. (Greve Katılmayan İşçiler)
- Güzel, Ali:** “Ferdî İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, MESS yayını, İstanbul 1995.
- Kutal, Metin :** “2822 Sayılı Yasada Greve Katılmayan İşçiler”, İktisat ve Maliye, Şubat 1985, C. XXXI, S. 11.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi:** Türk Hukukunda Lokavt, Ankara 1993.
- Narmanlıoğlu, Ünal:** İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001. (Toplu İş İlişkileri)
- Narmanlıoğlu, Ünal:** “Kanun Dışı Grevin, Grevle İlgili İşçilerin İş İlişkilerine Etkileri”, Kamu-İş, Haziran 1997, C. 4, S. 2.
- Narmanlıoğlu, Ünal:** Grev, Ankara 1990. (Grev)
- Oğuzman, Kemal:** Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1964. (Grev)
- Oğuzman, Kemal:** Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C. I, 4. Bası, Yer ve Tarih yok. (İlişkiler)
- Oğuzman, Kemal:** “Yeni Anayasanın Toplu İş İlişkilerini İlgilendiren Hükümleri”, İHİD (R. Sarıca’ya Armağan), 1982, Yıl 3, S. 1-3.
- Özgen, Gülhan:** Türk Hukukunda Yasa Dışı Grev, Trabzon 1980.
- Reisoğlu, Seza:** Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 3. Bası, Ankara 1986.
- Rivero, J./Savatier, J.:** Droit du Travail, 12 éd., Paris 1991.
- Sinay, H./Javillier, J. C.:** Droit de Travail, La Grève, T. VI, 2 éd., Paris 1984.
- Sinay, Hélène:** Traité de Droit du Travail, La Grève, T. VI, Paris 1966.
- Soyer, Polat:** İş Mücadelesinde İşverenin Üçüncü Kişiler Karşısındaki Sorumluluğu, İzmir 1988.
- Sur, Melda:** Grev Kavramı, İzmir 1987. (Grev)
- Sur, Melda:** “Lokavtın Meşruluğu ve Sınırları - Fransız Hukuku Örneği”, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Sorunları, Kamu- İş, Ankara 1993.
- Sümer, H. Hadi:** İş Hukuku, Konya 1996.
- Süzek, Sarper:** İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989.
- Süzek, Sarper:** İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2005. (İş Hukuku)

- Şahlanan, Fevzi:** “Türk İş Hukukunda Alt İşveren”, İş Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1992, C. 2, S. 3.
- Taşkent, Savaş :** “Grev Hakkı ve Sorunları”, (Eyrenci, Ö./Sağlam, F./Taşkent, S./Ulucan, D.ortak yayını), Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, İstanbul 1987.
- Taşkent, Savaş:** “Alt İşveren”, Legal İSGHD, Nisan-Mayıs-Haziran 2004, C. I, S. 2., (Alt İşveren).
- Tuncay, A. Can:** Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999.
- Tuncay, A. Can:** İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982. (Eşit Davranma)
- Tunçomağ, Kenan:** İş Hukuku, C. II, Kıkırelili Vize 1980.
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut:** İş Hukukunun Esasları, 3. Bası, İstanbul 2003.
- Turan, Kamil:** Ferdi İş Hukuku, Ankara 1993.
- Ulucan, Devrim:** Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul 1981.
- Ulucan, Devrim:** “İş Mücadelesinin Hizmet Akdine Etkisi”, İHD, Nisan-Haziran 1991, C. II, S. 2, (İş Mücadelesi)
- Ulucan, Devrim:** “Karar İncelemesi”, İHU, V m. 17, N. 5.
- Yurdakul, Cent:** “Türk Hukukunda Grev Esnasında İşverenin Başka İşçi Almama ve Çalıştırmama, İşçinin Başka İş Tutmama Mükellefiyeti”, İş Hukuku Dergisi, Temmuz 1969, C. 1, S. 7.