

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR	7
İÇİNDEKİLER.....	9
KISALTMALAR.....	15
GİRİŞ	19
I. Konunun Önemi.....	19
II. Konunun Sınırlandırılması ve Sunulması	20

BİRİNCİ BÖLÜM

GREV VE LOKAVT

I. GREV KAVRAMI VE UNSURLARI	23
A. Grev Kavramı	23
B. Grevin Unsurları	26
1. Maddi Unsur (İşin Bırakılması).....	27
a. İşin Tamamen Bırakılması	27
b. İş Bırakan Kişilerin İşçi Olması	30
c. İşçilerin Yapmakla Yükümlü Oldukları İş Bırakması.....	34
d. Grev Sayılmayan İş Bırakma Hâlleri	35
aa. Ücretin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görmekten (Çalışmaktan) Kaçınma Hakkı.....	35
bb. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Hükümlerine Göre İşçinin İş Bırakması	39
2. Manevi Unsur (Psikolojik Unsur)	40
a. Amaç Unsuru	40
b. Toplu Karar	41
II. KANUNİ GREV KAVRAMI VE UNSURLARI	43
A. Kanuni Grev Kavramı.....	43
B. Kanuni Grevin Unsurları	44
1. Mesleki Amaç	44
2. Uyuşmazlığın Toplu İş Sözleşmesi Yapılması Sırasında Ortaya Çıkması	46
3. Uyuşmazlığın Barışçı Yolla Çözümlememiş Olması.....	49
4. Kanunda Belirtilen Usulün Yerine Getirilmesi	50
a. Yetkili İşçi Sendikası Tarafından Grev Kararının Alınması	50

b. Grev Kararının İşyerinde İlan Edilmesi ve Grevin Uygulamaya Konulacağı Tarihin İşverene Bildirilmesi.....	54
5. Grev Yasağı ya da Engelinin Bulunmaması.....	57
III. KANUN DIŞI GREV.....	58
A. Kanun Dışı Grev Kavramı.....	58
B. Kanun Dışı Greve Yol Açan Hâller	60
1. Grevin Amaç Bakımından Kanuna Aykırı Olması.....	60
2. Grevin Kanunda Aranılan Usule Uyulmaksızın Yapılması.....	64
IV. TOPLU EYLEM HAKKI	66
A. Toplu Eylem Kavramı	68
B. Toplu Eylem Hakkının Sınırları	70
1. Mesleki Amaç.....	72
2. Barışçıl Olma	73
3. Ölçülü Olma	75
4. Son Çare Olma İlkesi	80
C. Toplu Eylem Hakkına Dair Ara Değerlendirme	81
V. LOKAVT KAVRAMI VE UNSURLARI.....	82
A. Lokavt Kavramı	82
1. Türk Hukuk Sisteminde	82
2. Alman Hukuk Sisteminde	84
3. Birleşik Krallık ve İtalyan Hukuk Sisteminde.....	85
B. Lokavtın Unsurları.....	86
1. İşçilerin İşten Geçici ve Topluca Uzaklaştırılması	86
2. İşçilerin İşyerindeki Faaliyeti Tamamen Durduracak Tarzda İşten Uzaklaştırılması	90
3. İşveren veya İşveren Kuruluşunun Kararı.....	91
4. İşten Uzaklaştırmanın Başka Bir Nedene ya da Hakka Dayanmaması	92
C. Kanuni Lokavt Kavramı ve Unsurları	94
1. Uyuşmazlığın Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasında Ortaya Çıkması ve İşçi Sendikası Tarafından Grev Kararı Alınması	94
2. Kanuna Uygun Bir Lokavt Kararının Alınması	96
3. Lokavtın Uygulanmasına Engel Bir Durumun Bulunmaması	97
4. Alınan Lokavt Kararının İşçi Sendikasına Bildirilmesi ve İşyerinde İlanı	97
D. Kanun Dışı Lokavt.....	98
1. Genel Olarak	98
2. İşyerinin Kapatılması ve Kanun Dışı Lokavt Arasındaki İlişki	98
a. Türk Hukuk Sisteminde	98
b. Alman Hukuk Sisteminde	107

İKİNCİ BÖLÜM

GREV VE LOKAVTIN KANUN DIŞILIĞININ TESPİTİ DAVASI

I. TESPİT DAVASININ TANIMI VE KOŞULLARI	111
A. Tanım.....	111
B. Tespit Davasının Koşulları.....	112
1. Hak veya Hukuki İlişkinin Varlığı	113
2. Hukuki Yararın Mevcudiyeti	113
II. KANUN DIŞI GREV VE LOKAVTIN TESPİTİ DAVASI	117
A. Genel Olarak.....	117
B. Tespit Davasının Tarafları	124
1. Tespit Davası Açma Hakkına Sahip Olanlar.....	124
2. Tespit Davasında Fer'i Müdahale	135
a. Genel Olarak Fer'i Müdahale	135
b. Fer'i Müdahalenin Şartları	137
c. 6356 Sayılı Kanun'un 71. Maddesi Kapsamında Açılan Tespit Davasında Fer'i Müdahale	137
3. İşçi ve İşveren Sendikasının Kapatılması ve Faaliyetinin Durdurulmasının Davaya Etkisi.....	140
C. Tespit Davasının Açılabilirliği Süre	141
D. Tespit Davasında Yargılama	147
1. Görevli ve Yetkili Mahkeme.....	147
2. Tahkikat	151
a. Genel Olarak	151
b. Aynı Zamanda Görülmekte Olan Tespit Davası ile Eda Davası Arasındaki İlişki	154
3. Mahkeme Tarafından İhtiyati Tedbire Karar Verilmesi	155
a. Türk Hukuk Sisteminde	155
aa. Genel Olarak	155
bb. İhtiyati Tedbir Kararının Verilmesi	159
cc. İhtiyati Tedbir Kararına Uyulmamasının Sonuçları.....	165
b. Alman Hukuk Sisteminde.....	167
aa. Genel Olarak	167
bb. İhtiyati Tedbir Kararı Vermeye Yetkili Yargı Organı.....	170
cc. İhtiyati Tedbir Kararı Verilmesi İçin Gerekli Şartlar	171
dd. İhtiyati Tedbir Kararının Verilmesi	174
c. Ara Değerlendirme: Türk ve Alman Hukukunda Varılan Sonuçların Karşılaştırılması	175
4. Yargılama Sırasında Grev ve Lokavtın Sona Ermesinin Davaya Etkisi	177
5. Mahkeme Tarafından Tespit Hükümü Verilmesi ve Sonuçları.....	179

a.	Tespit Hükümünün Davanın Açıldığı Tarihteki Duruma İlişkin Olması	184
b.	Tespit Hükümünün Etkisi ve Toplu İş Uyuşmazlığı Taraflarının Üyelerini Bağlayıcı Niteliği.....	185
aa.	Tespit Hükümünün Hukuk Davalarına Etkisi.....	185
bb.	Tespit Hükümünün Ceza Davalarına Etkisi	188
6.	Kanun Yolu	192
E.	Tespit Davasında Davaya Son Veren Taraf Usul İşlemleri.....	193

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GREV HAKKININ VE LOKAVTIN KÖTÜYE KULLANILMASI

I.	HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI	197
A.	Genel Olarak	197
B.	Hakkın Kötüye Kullanılmasının Unsurları	200
1.	Hukuk Düzenince Tanınmış Bir Hakkın Bulunması	200
2.	Hakkın Açıkça Dürüstlük Kuralına Aykırı Bir Biçimde Kullanılmış Olması	200
3.	Hakkın Kötüye Kullanımı Sırasında Başkalarının Zarar Görmesi ya da Zarar Görme Tehlikesi ile Karşı Karşıya Kalması	201
C.	Hakkın Kötüye Kullanılmasının Sonuçları.....	202
II.	GREV HAKKININ VE LOKAVTIN GENEL OLARAK KÖTÜYE KULLANILMASI (STİSK MADDE 72/1)	203
A.	Genel Olarak	203
B.	Grev Hakkının ve Lokavtın Kötüye Kullanılmasının Unsurları	208
1.	Kanuni Grev ve Lokavtın Varlığı	208
2.	Grev ve Lokavt Kararının Uygulamaya Konulmuş Olması	210
3.	Grev Hakkının ve Lokavtın 6356 Sayılı Kanun'da Belirtilen Kötüye Kullanılma Hâlleri	212
a.	Genel Olarak.....	212
b.	Grev Hakkının ve Lokavtın İyi Niyet Kurallarına Aykırı Toplum Zararına veya Milli Servete Zarar Verecek Şekilde Kullanılması	217
aa.	Grev Hakkının ve Lokavtın İyi Niyet Kurallarına Aykırı Kullanımı	221
bb.	Grev Hakkının ve Lokavtın İyi Niyet Kurallarına Aykırı Toplum Zararına Kullanılması	224
cc.	Grev Hakkının ve Lokavtın İyi Niyet Kurallarına Aykırı Milli Servete Zarar Verecek Şekilde Kullanılması.....	226
C.	Grev Hakkının ve Lokavtın Kötüye Kullanılmasının Sonuçları	229
1.	Grev ve Lokavtın Mahkeme Tarafından Durdurulması	229

a.	Mahkemeden Grev ve Lokavtın Durdurulmasını Talep Etme Hakkı Olanlar.....	231
b.	Dava Açma Süresi	234
c.	Görevli ve Yetkili Mahkeme.....	234
d.	Davanın Usul Hukuku Bakımından Gösterdiği Özellikler	235
aa.	Yargılama	235
bb.	Hüküm.....	236
cc.	Kanun Yolu	238
e.	Yargılama Süreken Grev ve Lokavtın İhtiyati Tedbir Kararı ile Durdurulabilirliği	241
f.	Mahkeme Kararının Sonuçları	243
aa.	Genel Olarak	243
bb.	Mahkeme Tarafından Verilen Durdurma Kararının Grev ve Lokavtın Kapsamı Açısından Doğurduğu Sonuçlar	246
2.	Grev Hakkının ve Lokavtın Kötüye Kullanılması Durumunda Uğranılan Zararların Tazmini	248
III.	ÖZEL BİR DÜZENLEME OLARAK: İŞVERENİN KANUNİ BİR LOKAVTI İŞYERİNİ TEMELLİ KAPALI TUTMAK AMACIYLA YAPMASI (STİSK MADDE 72/2)	250
A.	İşyerini Temelli Kapalı Tutmak Amacıyla Lokavt Yapılması	250
B.	Davanın Usul Hukuku Bakımından Gösterdiği Özellikler	255
1.	Yargılama ve Hüküm.....	255
2.	Kanun Yolu.....	258
C.	İşyerini Temelli Kapatmak Amacıyla Yapılan Lokavtın Mahkeme Tarafından Durdurulmasının İşçiler Açısından Sonuçları.....	259
IV.	GENEL OLARAK GREV HAKKININ VE LOKAVTIN KÖTÜYE KULLANILMASININ (STİSK MD. 72/1) BENZER DURUMLAR İLE KARŞILAŞTIRILMASI.....	261
A.	Grev Hakkının ve Lokavtın Kötüye Kullanılmasının Grev ve Lokavtın Ertelenmesi ile Karşılaştırılması.....	261
1.	Genel Olarak Grev ve Lokavtın Ertelenmesi	262
2.	Grev ve Lokavtın Ertelenmesi ile Kötüye Kullanılması Durumunda Mahkeme Tarafından Verilen Durdurma Kararı Arasındaki Benzerlikler ve Farklılıklar.....	265
3.	Grev ve Lokavtın Ertelenmesine İlişkin Kararın Kötüye Kullanılma Nedeniyle Mahkeme Tarafından Verilecek Olan Durdurma Kararına Etkisi	266
B.	Grev Hakkının ve Lokavtın Kötüye Kullanılmasıyla Kanun Dışı Grev ve Lokavt Kavramlarının Ayrımı	267
C.	Grev Hakkının ve Lokavtın Kötüye Kullanılması Nedeniyle Durdurulması Davasının Kanun Dışı Grev ve Lokavtın Tespiti Davasından Farkı.....	268

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİ SENDİKASININ ÜYE SAYISININ AZALMASI NEDENİYLE GREVİN MAHKEME KARARI İLE SONA ERDİRİLMESİ

I. GENEL OLARAK	271
II. TARAF İŞÇİ SENDİKASININ ÜYE SAYISININ AZALMASI SEBEBİYLE GREVİN MAHKEME TARAFINDAN SONA ERDİRİLMESİNİN ŞARTLARI.....	273
A. Uygulanmakta Olan Kanuni Grevin Varlığı.....	273
B. İşçi Sendikasının Üye Sayısının Belirli Bir Oranda Azalması	275
1. Sendika Üyeliğinden Ayrılma	275
2. Üyelikten Ayrılma Tarihi.....	284
3. Grevin Etkisiz Hâle Gelmesi.....	289
C. İlgililerden Birinin Mahkemeye Başvurması	294
D. Davanın Usul Hukuku Bakımından Gösterdiği Özellikler	298
1. Yargılama	298
2. Hüküm.....	301
3. Kanun Yolu	302
III. GREVİN MAHKEME KARARIYLA SONA ERDİRİLMESİNİN SONUÇLARI	304
A. Genel Olarak	304
B. Yetki Belgesine Etkisi	306
1. 6356 Sayılı Kanun'da Yetki Belgesinin Hükümsüz Kalacağı Hâller.....	308
2. Yetki Belgesinin Hükümsüz Kalmasının Sonuçları	310
3. Konuya İlişkin Öğreti Görüşlerinin Tespiti	311
a. Sendikanın Yetki Belgesinin Hükümsüz Kalacağını Savunan Görüşler.....	312
b. Sendikanın Yetki Belgesinin Geçerli Olmaya Devam Edeceğini Savunan Görüşler	315
4. Yargı Kararlarındaki Eğilim	323
5. Görüşümüz.....	329
GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ	335
KAYNAKÇA.....	347

KISALTMALAR

ABAD	Avrupa Birliđi Adalet Divanı
Abs.	Absatz
AİHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AP	Arbeitsrechtliche Praxis
ArbG	Arbeitsgericht
Art.	Artikel
AT	Avrupa Topluluđu
Aufl.	Auflage
AÜSBF	Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi
AYM	Anayasa Mahkemesi
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgericht
BAM	Bölge Adliye Mahkemesi
BB	Betriebs-Berater
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
bkz./Bkz.	Bakınız
Bşv. No:	Başvuru Numarası
c.	cümle
CD.	Ceza Dairesi
Çev.	Çeviren
ÇÜHFD	Çukurova Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DEÜHFD	Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DİDDK	Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu
dn.	dipnot
E.	Esas
ERÜHFD	Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

ET.	Erişim Tarihi
f.	fıkra
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
GS	Grosser Senat
HD.	Hukuk Dairesi
HMK	Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HUAK	Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu
ILO	International Labor Organization (Uluslararası Çalışma
İBD	İstanbul Barosu Dergisi
İHD	İş Hukuku Dergisi
İHU	İş Hukuku Uygulamaları
İMK	İş Mahkemeleri Kanunu
İş K.	4857 sayılı İş Kanunu
İÜHFMD	İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	Karar
Krş.	Karşılaştırınız
LAG	Landarbeitsgericht
md.	madde
MEFHFD	MEF Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
MİHDER	Medenî Usûl ve İcra İflas Hukuku Dergisi
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (Örgütü)
RG.	Resmi Gazete
Rn.	Randnummer
s.	sayfa
S.	Sayı
SAE	Sammlung Arbeitsrechtlicher Entscheidungen
SGB	Sozialgesetzbuch
SK	Sendikalar Kanunu
ss.	sayfa aralığı
STİSK	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
sy.	sayılı

TAAD	Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TGV	Tarifvertragsgesetz
TİSGLK	Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TMK	Türk Medeni Kanunu
Türk-İş	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜTİS	Türk Taşıt İşverenleri Sendikası
vd.	ve devamı
Vol.	Volume
Y.	Yıl
Yarg.	Yargıtay
YCGK	Yargıtay Ceza Genel Kurulu
YHGK	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
ZPO	Zivilprozessordnung

GİRİŞ

I. Konunun Önemi

Toplu iş sözleşmesi tarafları arasında doğan uyuşmazlıklar, uyuşmazlığın tarafları dışında toplumu da yakından ilgilendirmektedir. Bu nedenle devletin bu uyuşmazlıklara kayıtsız kalması düşünülemez. Aksi takdirde, tarafların uyuşmazlığın çözümünde serbest olması kamu düzenini bozma ya yönelik birtakım sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilecektir. Toplu iş uyuşmazlıklarının sonlandırılmasında barışçı ve mücadeleci çözüm yolları bulunmaktadır. Arabuluculuk ve tahkim, barışçı çözüm yollarındandır. Uyuşmazlığın giderilmesi için işçilerin başvurduğu grev ve işverenlerin uyguladığı lokavt, mücadeleci çözüm yolları arasında yer almaktadır.

Grev ve lokavt birer baskı aracıdır. Her ikisi de niteliği gereği eyleme maruz kalan diğer tarafa zarar vermektedir. Keza, iş mücadelesinin çözümünde etkili araç olmaları da buna bağlıdır. Grev ve lokavtın uygulanması ve bu eylemler sonucunda işin durması çalışanlar, işletmeler ve ülke ekonomisi üzerinde birtakım olumsuz sonuçları beraberinde getirebilmektedir. Her ne kadar grev ve lokavt doğası gereği zarar verici nitelik taşısa da amacı, hukuka uygun olmalıdır. İşçilerin diledikleri zaman, diledikleri yerde, diledikleri şekilde ve amaçla grev yapması, aynı şekilde işverenin lokavta başlaması bazı sorunların ortaya çıkmasına neden olabilecektir.

Her hak gibi grev ve lokavtın da sınırları vardır. Anayasal düzeyde çalışan hak ve özgürlüklerin sınırları belirlenirken, bunlar arasında denge kurmak esastır. Bu kapsamda hakkın kullanımına ilişkin bazı sınırlamalar getirilmesi mümkündür. Ancak kanun koyucu tarafından öngörülen sınırlamalar hiçbir şekilde hakkın özüne dokunmamalıdır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da grev ve lokavtın hukuka uygun kabul edilmesi belirli şartlara tabi tutulmuştur. Kanunda belirtilen şartlara uygun olup olmamasına göre grev ve lokavt, kanuna uygun veya kanun dışı olarak nitelendirilmiştir. Bu ayırım, grev ve lokavtın hukuki sonuçları bakımından oldukça önemlidir. Bu nedenle de kanun koyucu, grev ve lokavtın hukuki niteliğinin belirlenebilmesi amacıyla tespit davası açılabileceğine dair özel bir kanun hükmü öngörmüştür.

Hukukumuzda işin ve işyerinin niteliği, ülkenin ekonomik koşulları, halkın sağlığı ve devletin güvenliği gibi hususlar dikkate alınarak grev ve lokavta ilişkin bazı sınırlamalar getirilmiştir. Bu sınırlamalardan biri de grev ve lokavta yargı organının müdahalesidir. Bu müdahale, mahkeme tarafından belirli hâllerde grev ve lokavtın durdurulması veya sonlandırılması şeklinde gerçekleşmektedir. 6356 sayılı Kanun'da, grev ve lokavtın kötüye kullanılması durumunda, mahkeme kararı ile durdurulabileceği ve sendikanın üye kaybı nedeniyle hâkim tarafından greve son verilebileceği düzenlenmiştir. Bu hâllerin yanı sıra; kanunda, grev ve lokavtın kanun dışı olup olmadığının belirlenmesi amacıyla açılan tespit davasında, hâkimin ihtiyati tedbir kararı ile grev ve lokavtı durdurulabileceğine yer verilmiştir.

Yargı organları tarafından grev ve lokavtın durdurulması ya da sonlandırılması her zaman mümkün değildir. Anayasal güvence altında olan grev ve lokavta ancak belirli şartların gerçekleşmesi hâlinde mahkeme kararı ile müdahale edilebilecektir. Hâkim önüne gelen uyuşmazlıkta söz konusu şartların gerçekleşip gerçekleşmediğini titizlikle incelemelidir. Yargı organları, anayasal ve yasal koruma altında olan grev ve lokavta yersiz müdahaleden kaçınmalıdır. Kanunda hukuka uygun bir şekilde kullanılmaları belirli koşullara tabi kılınmış ve yeri geldiğinde idare tarafından da müdahale edilebilen grev ve lokavta gerekmediği hâlde yargı kararıyla da müdahale edilmesi durumunda, grev ve lokavtın kullanım alanı daralacaktır. Bunun yanı sıra, grev ve lokavta ilişkin mevcut düzenlemelerin bir kısmının sendikal hak ve özgürlükleri aşırı sınırladığı gerekçesiyle uluslararası normlara uyumlu olmadığı yönündeki eleştiriler dikkate alındığında da mahkemelerin, grev ve lokavtı gereksiz yere sınırlandırmaktan kaçınmaları gerektiği söylenmelidir.

II. Konunun Sınırlandırılması ve Sunulması

Hukukumuzda iş mücadelesi araçlarından olan grev ve lokavtın kabul edilmesi, sınırsız bir şekilde kullanılacakları anlamına gelmemektedir. Devletin, zararlı sonuçlarına rağmen grev ve lokavtı hukuken tanıması, bu eylemler uygulanırken temel hukuk ilkelerinin dikkate alınmayacağı sonucunu doğurmaz. Bu nedenle de grev ve lokavtın kanuna aykırı ve kötüye kullanılmasını önlemek amacıyla, kanunda bu hakların düzenlenmesi ve kullanım sınırlarına yer verilmesi gerekir. Bu doğrultuda çalışmanın konusu, grev ve lokavta yargısal müdahale ve kanuna uygun olup olmadığının belirlenmesi amacıyla açılan tespit davası olarak belirlenmiştir.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Konunun temellerinin iyi anlaşılabilmesi adına eserde öncelikle grev ve lokavt kavramları açıklanmıştır. Ancak Türk hukukunda bu konuları ele alan çok sayıda monografi ve makale çalışması bulunduğundan tekrara düşmemek amacıyla bu hususa ilişkin açıklamalarda çok fazla detaya yer verilmemiştir. Bu bölümde, grev ve lokavt kavramından sonra çalışmanın temelini oluşturduğu ve özellikle 6356 sayılı Kanun'un 71. maddesinde düzenlenen tespit davası bakımından büyük önem taşıdığı için kanuna uygun ve kanuna aykırı grev ve lokavt ayrımı incelenmiştir. Bunun yanı sıra, kanun dışı grev ile toplu eylem arasındaki farkların tespiti, konumuz açısından önemli olduğundan ayrıca bu bölümde toplu eylem hakkı ele alınmıştır.

6356 sayılı Kanun'un 71. maddesinin 1. fıkrasında, 72. maddesinde ve 75. maddesinin son fıkrasında yer alan düzenlemelerde, grev ve lokavta yargısal müdahalenin varlığı söz konusudur. Bu durum dikkate alınarak çalışmada; grev ve lokavta yargısal müdahaleye ilişkin hususlar, kanunda yer alan sıra ile incelenmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, 6356 sayılı Kanun'un 71. maddesinde yer alan grev ve lokavtın kanun dışı olup olmadığına ilişkin açılan tespit davası ele alınmıştır. Bu çerçevede öncelikle tespit davasına ilişkin genel düzenlemeler, ardından 6356 sayılı Kanun kapsamında tespit davasının açılabileceği süre, davanın tarafları, dava esnasında ihtiyati tedbir kararı ile grev ve lokavtın durdurulması ve tespit hükmünün sonuçları açıklanmıştır. Ayrıca bu bölümde, Alman hukukunda grev ve lokavta yapılan yargısal müdahaleye dair uygulamalar incelenmiştir.

Üçüncü bölümü 6356 sayılı Kanun'un 72. maddesinde düzenlenmiş olan grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması oluşturmaktadır. Bu doğrultuda ilk olarak, genel bir hukuk ilkesi olan hakkın kötüye kullanılmasına, daha sonra ise kanunun 72. maddesinin 1. fıkrası kapsamında grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılmasının unsurlarına ve sonuçlarına yer verilmiştir. Bu bölümde ayrıca kötüye kullanıldığı ileri sürülen grev ve lokavtın, yargılama süresince ihtiyati tedbir kararı ile durdurulup durdurulmayacağı hususu incelenmiştir. Maddenin 2. fıkrasında özel bir hükümle düzenlenen işverenin işyerini temelli kapatmak amacıyla lokavt yapması da bu bölümde ele alınmıştır. Son olarak, grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması ile benzer durumlar arasındaki farklar açıklanmıştır.

Çalışmanın son bölümü olan dördüncü bölümde ise kanunun 75. maddesinin son fıkrasında düzenlenen toplu iş uyuşmazlığına taraf işçi

sendikasının üye sayısının azalması nedeniyle uygulanmakta olan grevin mahkeme kararı ile sonlandırılması ele alınmıştır. İlk olarak grevin mahkeme kararı ile durdurulması için gerekli koşullar, daha sonra grevin durdurulmasına ilişkin mahkeme kararının sonuçları ve özellikle de kararın sendikanın yetki belgesine etkisi, öğreti görüşleri ve yargı kararları çerçevesinde değerlendirilmiştir.