

## GREV VE LOKAVT TATBİKATININ GÜNÜMÜZDEKİ PROBLEMLERİ

*Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN*

275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 1963 yılında yürürlüğe girmesinden bu yana, grev ve lokavt tatbikatı ortaya, sosyal, iktisadî ve hukukî yönlerden çeşitli problemler çıkarmış bulunmaktadır.

Biz bu konferansımızda, söz konusu problemlerin hukukî olanlarından günümüzde önem arzedenlerin üzerinde duracağız.

1 — Bunların başında, 275 sayılı Kanun açısından kimin işçi sayılacağı problemi gelmektedir. Gerçekten, bir kimsenin, toplu iş sözleşmesi yapacak işçi teşekkülüne üye olup olamaması, yapılan toplu iş sözleşmelerinden yararlanıp yararlanamaması ve işvereni toplu iş sözleşmesi yapmağa icbar için grev yapıp yapamaması işçi sıfatı bulunup bulunmamasına bağlıdır.

275 sayılı Kanun, bu kanun açısından kimlerin işçi sayılacağını belirtmemiştir. Bu sebeple, bu kavramın tayini doktrine ve mahkeme içtihatlarına kalmıştır.

Doktrin ve mahkeme içtihatlarında ise bir görüş birliği hasıl olmamıştır.

Esas itibariyle, hizmet akdine dayanarak çalışan bir kimsenin işçi sayılacağı kabul edilmekle beraber, görülen hizmetin kamu hizmeti olmasının, ücretin ve sair hakların kanunlara tesbit edilmiş bulunmasının ve Emekli Sandığına tâbi olmanın hizmet akdinin varlığını kabule engel olup olmayacağı hususunda önemli görüş ayrılıkları mevcut bulunmaktadır.

Bize göre, görülen işin kamu hizmeti olması, işi görenin işçi sayılmasına engel değildir. Zira bizzat Anayasanın 46. maddesinin 2. fıkrasının

“işçi niteliği taşıyan ve taşımayan kamu hizmeti görevlisi” ayırımını yapmış olması, 274 sayılı Sendikalar Kanununun 2. maddesinin aynı ayırma yer vermiş bulunması kamu hizmeti görenlerin bir kısmının işçi olabileceğini açıkça ortaya koymaktadır.

Emekli Sandığına tâbi olma da bir kimsenin işçi sayılmasına engel olmaz. 274 sayılı Sendikalar Kanununun 2. maddesinin 1. bendinin 4. fıkrası işçi olup da Emekli Sandığı Kanununa tâbi olanların işçi sendikası kurulabileceği veya kurulu sendikaya üye olabileceğini tasrih etmektedir. Kanunun, Millet Meclisi ve Senatodaki hazırlık çalışmaları da bunu ortaya koymaktadır. Bu cihet Yargıtay tarafından da kabul edilmektedir. Buna mukabil, Danıştayın bir istişarî mütalâa da aksi fikri kabul etmiş olması kanuna aykırı bulunmaktadır.

Ücretin ve sair hakların Kanun, Tüzük veya Yönetmelikle düzenlenmiş olması da bir kimsenin işçi sayılmasına engel olmamak gerekir. Aksi kabul edilirse, Yasama Organının bir Kanunla, idarenin bir tüzük veya yönetmelikle, evvelce işçi durumunda olan kimselerin bu durumun dışına çıkarabilecekleri sonucuna varılır ki, Anayasanın işçilere tanıdığı hakların bertarafına yol açan böyle bir sonuç Anayasaya aykırı düşer.

2 — Grev ve Lokavt tatbikatında karşılaşılan diğer bir problem de, mevcut bir toplu iş sözleşmesinin ortaya çıkardığı grev ve lokavt yasasının kapsamının tâyini olmuştur.

Bilindiği üzere bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken bir tarafın ikinci bir sözleşme için diğer tarafa çağrıda bulunması, çağrıya uymaması üzerine karşı tarafı sözleşmeyi yapmağa icbar için grev ve lokavta başvurması imkânı yoktur.

Fakat, acaba mevcut sözleşme işkolu seviyesinde ise, iş yeri seviyesinde yeni bir sözleşme yapılması istenemez mi ve buna icbar için grev ve lokavt yapılamaz mı?

Keza, bir işçi teşekkülü bir toplu iş sözleşmesi yaptıktan sonra, çoğunluğu ele geçirmiş olan başka bir işçi teşekkülü yeni bir sözleşme yapılmasını isteyemez mi ve bu hususta grev yapamaz mı?

Mevcut toplu iş sözleşmesinin ortaya çıkardığı grev ve lokavt yasasının kapsamını tâyinle ilgili bu iki sorudan birincisine Yargıtay müsbet cevap vermiş, ikincisini ise menfî şekilde cevaplandırmıştır.

Yargıtayın işkolu seviyesinde bir toplu iş sözleşmesi varken, işyeri seviyesinde bir toplu iş sözleşmesi yapmak imkânını, işkolu sözleşmeleri-

nin genel normları tesbit edeceği, işyeri toplu iş sözleşmelerinin fer'i karaktere sahip olduğu fikrine dayandırdığı söylenebilir.

Buna mukabil, bir toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra, çoğunluğu ele geçiren işçi teşekkülünün aynı seviyede yeni bir sözleşme yapılmasını talep edemeyeceğini kabul eden Yargıtayın, bu sonucu, ikinci sözleşme ile birincisinin hükümden düşeceği, halbuki düzeni korumak için buna cevaz verilemeyeceği; çoğunluğu ele geçiren sendikanın mevcut sözleşmeye katılabileceği kanaatine dayandırdığı anlaşılmaktadır. Kanaatimizce bu fikrin dayandığı gerekçeler varit değildir. Yapılacak ikinci sözleşme ile birincinin yürürlükten kalkmasını gerektiren bir kanun hükmü mevcut değildir. Her iki sözleşme de aynı zamanda yürürlükte kalır; her sözleşme âkit sendikanın kendi üyelerine uygulanır. Düzeni korumaya gelince, ikinci sendikanın üyelerinin birinci sözleşmeden istifade etmemeleri, esasen işyerinde onlar için kurulmuş bir düzen bulunmadığını ifade eder. Nihayet, çoğunluğu ele geçiren ikinci sendikanın mevcut toplu iş sözleşmesine katılabileceği yolundaki fikir de 275 sayılı kanunla bağdaşmaz. Kanun böyle bir imkânı düzenlememiştir. Kanaatimizce, çoğunluğu ele geçiren sendika yeni bir toplu iş sözleşmesi için çağrıda bulunabilir. Çağrıya uyulmazsa grev kararı alabilir. Fakat mevcut toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işçiler, yâni bu sözleşmeye taraf olan teşekkülün üyeleri, yapılacak greve katılamazlar.

3 — Grev ve lokavt tatbikatında ihtilâflı noktalardan biri de, grev ve lokavt kararının bildirilmesi tarzı ile ilgilidir.

Bilindiği üzere, bir toplu iş uyuşmazlığında, uzlaştırma teşebbüsünün müsbet sonuca ulaşmaması halinde, grev veya lokavt yapmak isteyen taraf bu husustaki kararını, uzlaştırmanın netice vermediğini tesbit eden uzlaştırma kurulu tutanağının tarihinden itibaren altı iş günü içinde karşı tarafa yazı ile bildirmek zorundadır. Bildiri toplu görüşmedeki tarafa veya temsilcisine yapılacaktır. Yargıtay bildirin karşı tarafa tebliğ edilmek üzere süre içinde notere tevdi edilmesini önce kâfi saymışsa da, oldukça yeni bir kararı ile eski içtihadından dönerek süre içinde bildirin notere tevdiinin kâfi olmadığı, bildirin süre içinde karşı tarafa ulaşmasının şart olduğu sonucuna varmıştır.

4 — 275 sayılı Kanun grev ve lokavt kararının bildiri tarihinden başlayarak altı işgünü geçmedikçe yürürlüğe giremeyeceğini bildirmesine mukabil, bu süre geçtikten sonra grevin herhangi bir tarihte uygulanıp uygulanamayacağı hususunda bir hüküm taşımamaktadır. İşte bu mesele de

grev ve lokavt tatbikatında değişik görüşlerin ortaya çıkmasına, Yargıtayın değişik esaslara dayanan kararlar vermesine yol açmıştır.

Yargıtay, bu konuda başlangıçta işçi teşekkülünün grev kararını dilediği tarihte yürürlüğe koyabileceğini kabul etmişken, sonraki kararlarında, şayet grevin uygulanma tarihi yazılı bildirimde belirtilmemişse, grevin altı iş günlük bekleme süresi sonunda, yedinci iş günü uygulanması gerektiğini kabul etmiştir. Fakat daha sonra Yargıtayda altı iş günlük bekleme süresi geçtikten sonra grevin önceden bildirilmiş olmayan herhangi bir tarihte uygulanabileceği yolunda bir içtihat takarrür ettiği görülmektedir. Kanunda, grevle aynı hükümlere bağlanmış olan lokavt bakımından da aynı esasa uyulacağı tabiidir.

Kanaatimizce, bu içtihat 275 sayılı Kanunun sistemine uygun değildir. Şayet bugün bir grev veya lokavt kararı bildirip bunu dokuz ay sonra uygulamak imkânı olursa, kanunun kurmak istediği sistemin bir mânası kalmaz. Kanunun sistemine aykırı düşen söz konusu içtihat, grevde işverenler için ne derece mahzurlu ise, lokavtta da işçiler için o derece mahzurlu bulunmaktadır. Memnuniyetle işaret edelim ki, Anayasa Mahkemesi, Sendikalar Kanununun ile ilgili bir kararında, “275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, grev hakkını kullanmayı bir takım ön işlemlere bağlı tutmak, grev kararı almayı ve greve başlamayı belirli sürelerle ve işverenlere haber verme koşullarına bağlamak suretiyle, işveren tarafından bilinemeyen ve kestirilemeyen bir anda işin bırakılmasını yasaklamıştır” demek suretiyle bizim görüşümüzü desteklemiş bulunmaktadır.

5 — Grev ve lokavt tatbikatında ortaya çıkan problemlerden biri de, işverenin grev süresince grevcilerin yerine başka işçi çalıştırması yasığı ile ilgili bulunmaktadır. Bir şehirde, belediye temizlik işçileri grev yapmış, bunun üzerine mahalle halkı çöpleri kendileri toplayıp kaldırmışlar. Bu durumun, 275 sayılı Kanundaki grevcilerin yerine başkalarının çalıştırılması yasığına aykırı olup olmadığı hususunda ihtilâf çıkmıştır. Yargıtay, belediye temizlik işçilerinin grevi halinde mahalle halkının kendi imkânları ile ve başka kimseleri de çalıştırmak suretiyle mahallenin temizliğini yapmalarını sözü geçen yasakla ilgili bulmamıştır. Gerçekten sözü geçen şahısları, işveren durumundaki belediye çalıştırmış değildir. Çatıştranlar ise, greve maruz işveren değildir. 275 sayılı Kanundaki yasak ise, işverenin başkalarını çalıştırması hakkındadır.

6 — Grev ve lokavt tatbikatının önemli problemlerinden birini de, grev gözcülerinin yetkisi teşkil etmektedir.

275 sayılı Kanun bu konuda “Kanunî bir grev kararına uyulmasını sağlamak için, cebir ve şiddet kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın propaganda yapmak ve kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinde grevi ilân etmiş olan işçi teşekkülü, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi mensupları arasından en çok ikişer grev gözcüsü koymağa yetkilidir. Çalışma serbestliği herhalde saklıdır”, hükmünü ihtiva etmektedir.

Hüküm, greve karar veren işçi teşekkülünün yetkisini tâyin ederken, grev gözcülerinin niteliğini, vazifelerini ve yetkilerinin sınırını da ortaya koymaktadır. Grev gözcülerinin denetleme yetkisi, işçi teşekkülünün üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını tesbit konusundadır. Kanun grev gözcülerine, işverenin davranışlarını denetlemek için işyerine girme yetkisi tanımadığı gibi, işyerine girip çıkanlara mâni olmak, bunları kontrol etmek, işyerine ham madde girmesine veya mamul madde çıkarılmasına engel olma yetkisi de vermemiştir. Yargıtay da bu sonuca varmıştır. Yargıtayın bir ceza dâvasında, bir gözcünün, fabrika içinde lojmana gitmek için fabrika kapısına arkadaşları ile birlikte gelen fabrika müdürünün eşi müştekinin bindiği otomobili içerisinde greve katılan veya yabancı bir işçinin işyerine girmek için bulunup bulunmadığını kontrol maksadı ile çok kısa bir müddet durdurarak aramaktan ibaret bulunan eyleminde, şahıs hürriyetini tahdit suçunun unsurlarının bulunmadığı sonucuna varmış olması, yüksek mahkemenin grev gözcülerine işyerine girip çıkan vasıtaları durdurma ve arama yetkisi tanıdığı anlamını taşımamaktadır. Yargıtay, sadece muayyen bir olayda bir gözcünün bir arabayı durdurarak aramasında şahıs hürriyetini tahdit suçunun unsurunu görmediğini ifade etmiştir.

7 —Grev ve lokavt tatbikatını ilgilendiren önemli bir problem de işverenlere lokavt hakkı tanınmasının Anayasaya aykırı olup olmadığıdır.

Lokavt hakkının tanınmasının Anayasaya aykırı olacağı iddiası daha 275 sayılı Kanunun müzakeresi esnasında Cumhuriyet Senatosunda etraflı şekilde ileri sürülmüş ve bizzat Çalışma Bakanı tarafından cevaplandırılmıştır.

Biz de Hukukî Yönden Grev ve Lokavt adlı kitabımızda ileri sürülen görüşleri tenkit süzgecinden geçirdikten sonra lokavt hakkının 275 sayılı Kanunla düzenlenmiş olmasının Anayasaya aykırı olmadığı, Anayasanın 47. maddesinde grevin bir hak olarak nazara alınmasına mukabil, lokavttan bahsedilmemiş olmasının meydana getirdiği yegâne farkın, 1961 Anayasası ile kurulan rejimde, grevin Anayasanın teminatı altında bir “Te-

mel Hak" niteliğinde olmasına mukabil lokavttın bu niteliğe sahip bulunmamasının teşkil ettiği sonucuna varmıştık.

Memnuniyetle görüyoruz ki, Anayasa Mahkemesi de, Sendikalar Kanunu açısından açılmış bir dâvada, lokavt hakkının Anayasaya aykırı olmadığı sonucuna varırken bizim görüşümüze uyan gerekçelere dayanmıştır.

Yüksek Mahkemeye göre, Anayasa, devleti, işverenle işçi arasında ekonomik ve sosyal bir denge kurmak, sermayenin emeği ve emeğin sermayeyi sömürmesini, bu iki varlıktan birinin ötekini ezmesini önleyici tedbirleri almakla yükümlü tutmuştur. Lokavt hakkının işverenlere tanınması, sosyal devlet kavramına aykırı düşmez. Anayasa, lokavt hakkından olumlu veya olumsuz söz etmemiştir. Anayasa bu hakkı ne teminat altına almış ve ne de yasaklamıştır. Grev, Anayasa'nın teminatı altında bir temel hak olduğu halde, lokavtta böyle bir nitelik yoktur. Anayasa'nın grevi bir hak olarak kabul ettiği halde lokavttan söz etmemesi, lokavtı reddettiğini göstermez. Yasama organı, memleketin sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarını gözönüne alarak, lokavtı ister bir hak olarak tanırsın, isterse tanımaz; yeter ki işverenle işçiler arasındaki uyumsuzlukta sosyal dengeyi adalete uygun bir yolla bağdaştıracak hükümleri koymuş bulunsun. Her iki halde de Anayasa'ya aykırılık söz konusu olmaz.

---