

MÜKERRER TOPLU SÖZLEŞME SORUNU VE BARIŞ YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Doç. Dr. Nurhan AKÇAYLI

Bugün Türkiye'de uygulanmakta olan işkolu ve işyeri ayırımı-na dayanan ikili toplu iş sözleşmesi sisteminin, barış yükümlülüğü ve bu yükümlülüğün türleri ve kapsamı açısından ele alınması halinde hukukî bir dayanağa sahip olduğu iddia edilemez. Aslında adı geçen ikili sistemin doğrudan doğruya ilgili olduğu husus, barış yükümlülüğüdür.

Gerçekten barış yükümlülüğü içeriği itibarıyla ikiye ayrılmaktadır: 1) Relatif barış yükümlülüğü, 2) Mutlak barış yükümlülüğü.

Relatif barış yükümlülüğü, toplu sözleşme süresi içinde ve sadece toplu sözleşmede düzenlenmiş olan hususlarda, barışı koruma yükümlülüğü doğurur, toplu sözleşmede düzenlenmeyen hususlarda ise, barış yükümlülüğü, yani grev ve lokavt yasağı ihdas etmez. Dolayısıyla yürürlükte bir toplu sözleşme bulunmasına rağmen, bu toplu sözleşmede düzenlenmeyen hususların diğer bir toplu sözleşme ile düzenlenmesini istemek ve bu isteği grevle zorlamak barış yükümlülüğünün bu türüne göre, mümkün bulunmaktadır.

Mutlak barış yükümlülüğü ise, toplu sözleşme süresi içinde mutlak bir grev ve lokavt yasağı ihdas etmektedir. Yani sadece toplu sözleşmede düzenlenen hususlarda değil, toplu sözleşmede düzenlenmeyen hususlarda da grev ve lokavt yasağı devam eder. Böylece mutlak barış yükümlülüğü, taraflar arasında her türlü fikir ayrılıklarının, ister bu fikir ayrılıkları toplu sözleşmede yer alan hükümlerin yorumlanmasına ilişkin bulunsun, ister toplu sözleşmede hiç yer almayan, yani boş bırakılan hususlara ait olsun, barışı yollarla çözümlenmesini gerekli kılmaktadır. Bu suretle mutlak barış yükümlülüğünü ihtiva eden bir toplu sözleşme, bir tür barış mua-

hedesine benzemektedir. Nitekim İsviçre'de 1937 yılında makina ve metal sanayii iş kolunda yapılan mutlak bir barış antlaşması, o tarihten beri yenilenecek günümüze kadar devam etmiştir.

Sonuç olarak görülüyor ki, relatif barış yükümlülüğünü ihtiva eden bir toplu sözleşme yürürlükteyken, aynı iş yeri için aynı konuda olmamak şartile diğer bir toplu sözleşmenin yapılması ve bu toplu sözleşmenin yapılmasının grevle zorlanması mümkün bulunmamaktadır. Halbuki yürürlükte bulunan toplu sözleşme ile mutlak bir barış yükümlülüğü tesis edilmir bulunuluyorsa, bu takdirde o işyeri için ikinci bir toplu sözleşmenin yapılmasını talep etmek, daha doğrusu bu talebi grev tehditi altında ileri sürmek katiiyen mümkün değildir.

Bu sonucu diğer bir ifade ile şöyle tekrarlayabiliriz: *Relatif barış yükümlülüğü aynı iş yerinde aynı konuda ikinci bir toplu sözleşme yapılmasını önlemekte, fakat aynı işyerinde başka bir konuda ikinci bir toplu sözleşme yapılmasına mâni olmamaktadır. Mutlak barış yükümlülüğü ise, sözleşme süresi içinde aynı iş yeri için aynı konuda veya başka konuda ikinci bir toplu sözleşme yapılmasını katiiyen yasaklamaktadır.*

Relatif barış yükümlülüğü, tabii sınırlarının dışına çıkartılarak mutlak bir barış yükümlülüğüne dönüştürülebilir. Ancak bunun için tarafların yazılı bir anlaşması veya bir kanun maddesi gerekli bulunmaktadır.

Öte yandan relatif barış yükümlülüğü sözleşme ile birlikte doğar, ayrıca yazılı olarak ifade edilmesine gerek yoktur.

Acaba ülkemizde yürürlüğe konulan yasal düzenleme ile nasıl bir barış yükümlülüğü kabul edilmiştir?

Ülkemizde kabul edilen Grev ve Lokavt Yasasındaki sisteme göre, yapılacak bir toplu sözleşme ile önce relatif bir barış yükümlülüğünün doğacağından hiç şüphe edilmemektedir. Çünkü relatif barış yükümlülüğü, toplu sözleşmenin zarurî — unsurunu teşkil eder. Bu yükümlülük toplu sözleşme ile birlikte doğar, ayrıca belirtilmesine gerek yoktur. Relatif barış yükümlülüğünü ortadan kaldıran bir anlaşma muteber olmadığı gibi, böyle bir şartı ihtiva eden sözleşmeye de zaten toplu sözleşme denilemez.

Durum böyleyken yasada barış yükümlülüğüne değinen özel bir madde ile karşılaşmaktayız. Grev ve Lokavt Kanununun 20. nci maddesinin 10. ncu bendinde, toplu sözleşme süresi içinde grev ve lokavt yasaktır. denilmektedir.

Acaba yasa koyucu, özel bir madde sevkederken ne düşünmüştür? Yasal bir gereksinmeye ihtiyaç olmadan toplu sözleşmenin yapılmasıyla kendiliğinden doğacak olan relatif bir barış yükümlülüğünü fuzuli yere tekrarlamış mıdır? Yoksa yasa koyucu, özel bir madde sevk etmekle, ya bir yazılı anlaşma veya bir yasal düzenleme ile doğabilecek olan mutlak barış yükümlülüğünü mü düşünmüştür?

Bu husus açıklığa kavuşturulduğu takdirde mükerrer toplu sözleşme sorununun da kendiliğinden çözümleneceği aşikârdır.

Aşında ikili toplu iş sözleşme sistemini uygulamaya getiren Yargıtayın konuya bu açıdan hiç yaklaşmadığı, meseleyi barış yükümlülüğünün iki türlüğü bakımından ise, katıyken ele almadığı anlaşılmaktadır. Yargıtayın bu kararı tek bir tür barış yükümlülüğü bulunduğu, bunun ise relatif nitelikte olduğu, daha doğru bir ifade ile sanki relatif ve mutlak barış yükümlülüğü diye bir ayırım yokmuş gibi bir düşünce içinde bulunduğu kanısını uyandırmaktadır.

Öte yandan Yargıtayın, barış yükümlülüğünün relatifliği noktasından hareket ederken de, yanılıya düştüğü görülmekte ve bu husus yargıtaya atfedilen birinci tenkide nazaran çok daha belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

Bu iki noktayı yargıtayın maruf kararlarına dayanmak suretiyle kanıtlamak mümkündür.

1) Yargıtay, Türk Hukukunda, F. Almanya'da olduğu gibi, relatif barış yükümlülüğünün hâkim olduğu görüşünden hareket etmiştir.

Gerçekten Yargıtay 9. ncu Hukuk Dairesi Kurulunun 7.2.1966 günlü kararında şöyle demektedir¹ : "275 sayılı kanunda işçi kuruluşlarının aynı işyeri için hem işkolu ve hem de işyeri esasına göre, toplu iş sözleşmesi yapamayacaklarını gösteren bir hüküm

1) Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 8425, K. 8230, T. 12.8.1965

yer almış değildir. Gerek doktrinde, gerekse uygulamalarda aynı işyerleri için hem işkolu ve hem de işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmeleri yapılabileceği kabul edilmiştir. İşkolu seviyesindeki toplu sözleşmeler, genel normları tesbit eder. Daha başka bir deyimle, bu sözleşmeler normatif bir nitelik taşırlar. İşyeri esasına göre akdedilen toplu sözleşmeler ise, fer'î bir karaktere sahiptirler. Gerçekten işkolu esasına göre toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra, o iş koluna dahil işyerleri için toplu sözleşme yapılmayacağını gösteren bir hüküm yasaya konulmamıştır. Yasa ile kabul edilen sisteme göre, hem işkolu, hem de işyeri için toplu sözleşme yapılabileceği esası benimsenmiştir.

Esasen işkolu seviyesinde yapılan toplu iş sözleşmelerine o işkolu içindeki işyerlerinin özelliklerini kapsayan hükümlerin konulması çoğu kez mümkün olmaz. O halde, işkolu esasına göre, bir toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra diğer şartlar da gerçekleşirse, o işkolundaki işyerlerinin özelliği ile ilgili bulunmak şartile o işyeri için toplu sözleşme yapılabileceği düşüncesine yer vermek gerekir. Burada 275 sayılı Yasanın 20. nci maddesinin 10. ncu bendindeki yasak hüküm karşısında işyeri esasına göre, toplu sözleşme yapılamayacağı yollu bir düşünceye yer verilmesi söz konusu olamaz. Çünkü anılan yasak hüküm 19. ncu maddenin 2 nci bendi hükümleri saklı kalmak kaydıla toplu iş sözleşmesi süresi içinde greve başvurulamayacağına ilişkindir. Az önce açıklandığı üzere işyeri esasına göre yapılacak toplu sözleşme o işyerinin özelliği ile ilgili olacağı için anılan yasak hükmün uygulanması söz konusu olamaz.”

Böylece Yargıtayın, işkolu toplu sözleşmesi ile işyeri toplu sözleşmesinin başka başka konuları içerdiğini söylemek suretile tamamen relatif barış yükümlülüğünü benimsediği anlaşılmaktadır. Çünkü yukarıda da değinildiği gibi, ancak relatif barış yükümlülüğünün geçerli olması halinde, aynı işyeri için başka konularda olmak şartile birden fazla toplu sözleşme yapılması mümkün bulunmaktadır. Aslında bu toplu sözleşmelerin mutlaka işkolu ve işyeri gibi iki ayrı düzeyde olması da şart değildir. Konular başka olduktan sonra, yani yürürlükte bulunan toplu sözleşmede düzenlenmemiş olmak şartile aynı işyeri için ayrı düzeyde veya aynı düzeyde birden fazla toplu sözleşmelerin yapılmasına da bir engel bulunmamaktadır.

2) Yargıtay barış yükümlülüğünün relatifliği noktasından hareket ederken yanlışta düşmüştür.

Gerçekten bir başka uyuşmazlıkta şirket vekilleri, "işyerinde, işyeri seviyesinde ve halen mer'î ve muteber toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu, işkolu seviyesinde yeniden yapılacak bir toplu iş sözleşmesinin işverene yeni *malî külfetler tahmil etmesi*, işçilerin greve gidememeleri gibi imkânsızlıklar dolayısıyla", işkolu seviyesindeki bir toplu sözleşme çağrısına itiraz etmiş bulunuyorlardı. Bu uyuşmazlıkta yargıtay kararını şöyle açıklamıştır²: "275 sayılı yasada toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili işçi kuruluşlarının aynı işyeri için hem işyeri, hem de işkolu seviyesinde toplu iş sözleşmeleri yapamayacağı gösteren bir hüküm sevkedilmemiştir. Öte yandan uygulama ve doktrinde hem işyeri, hem işkolu seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapılabileceği esas kabul edilmektedir."

Burada ilginç bir nokta "malî külfetler" itirazında karşımıza çıkmaktadır. Relatif barış yükümlülüğüne göre, toplu iş sözleşmesi yürürlükteyken, yapılacak yeni toplu sözleşme ile, "işverene yeni malî külfetler tahmil edilecek ise"³ bu toplu sözleşme, yürürlükte bulunan toplu sözleşmeyi tâdil etmiş sayılacağından, yapılamaz, yani grevle zorlanamaz. Gerçekten relatif barış yükümlülüğünün kapsamının tayininde başvurulan en sağlam ölçü, "malî külfetler" kıstasıdır. Buna göre, eğer yapılacak yeni toplu sözleşme yürürlükte bulunan toplu sözleşmenin malî portesini değiştiriyor ise, yürürlükte bulunan toplu sözleşmenin hükümlerini değiştirici mahiyette olduğu açıklık kazanır ve bu toplu sözleşme, ister işkolu, ister işyeri düzeyinde olsun yapılamaz. Daha doğru bir ifade ile böyle bir toplu sözleşmenin yapılması grevle zorlanamaz.

Gerçi Yargıtay bir işyeri toplu sözleşmesi ile, bir işkolu toplu sözleşmesinin içtima edebileceğini kabul ederken, "İşkolu toplu sözleşmesi genel hükümleri ihtiva eder, işyeri toplu sözleşmesi ise, işyerine ait özellikleri tesbit eder" demek suretile, bunların konularının ayrı ayrı olacağını varsaymış gibi görünmüştür. Ancak dava konusunda, bu husus üzerinde hiç durmamak suretiyle bunun aksini ifade etmiştir.

2) Yargıtay 9 ncu Hukuk Dairesi, E. 74, K. 3, T. 11.1.1966.

3) Hueck - Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., S. 317.

Halbuki relatif barış yükümlülüğünün kapsamının tayininde önemli olan, toplu sözleşmelerin düzeyleri değildir. Önemli olan yapılacak toplu sözleşmenin yürürlükte bulunan toplu sözleşmeyi değiştirici mahiyette olup olmamasıdır. Buna göre bir işkolu toplu sözleşmesi yürürlükteyken, bir işyeri düzeyinde toplu sözleşmenin yapılması aynı konuda olduğu takdirde (yani önceki toplu sözleşmeyi değiştirici mahiyette ise) hiçbir suretle relatif barış yükümlülüğü ile de bağdaşamamaktadır. Şayet bir toplu sözleşme —işyeri veya işkolu düzeyinde— yürürlükte bulunan bir toplu sözleşmenin —bu toplu sözleşme ister işyeri, ister işkolu düzeyinde olsun— bütünü ve bilhassa malî portesini değiştirmiyorsa, o takdirde yapılabilmektedir.

Yukarıdaki açıklamalara göre, Yargıtay relatif barış yükümlülüğünün kapsamı açısından da yanlışlığa düşmüştür. Dolayısıyla Yargıtayın bu görüşüne, barış yükümlülüğünün hiçbir türüne göre katılmak mümkün değildir.

Öte yandan Yargıtay, relatif barış yükümlülüğünün kurallarına, şayet yapılacak toplu sözleşmeler aynı düzeyde ise, *bir an itibar* etmekte ve bu görüşünü çok açık bir şekilde belirtmektedir. Gerçekten Yargıtay bir kararında şöyle demektedir⁴: “İşkolu esası üzerine kurulmuş bir işçi teşekkülü tarafından yapılmış bir toplu iş sözleşmesi yürürlükteyken *aynı işkolunda aynı konuda diğer bir toplu iş sözleşmesi* yapılamıyacağı gibi, işyedi esasına göre kurulmuş işçi sendikası tarafından bir veya birden fazla işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapılmış ise, bu sözleşme yürürlükte olduğu sürece *aynı işyeri veya işyerleri için aynı konuda diğer bir işçi teşekkülü* tarafından bir toplu iş sözleşmesi yapılamaz.”

Görülüyor ki Yargıtay, aynı seviyede olduğu takdirde aynı konu şartı üzerinde açıklıkla durmaktadır. Bu ise, barış yükümlülüğünün relatif olması halini ifade etmektedir. Öte yandan aynı konu üzerinde olmadığı takdirde aynı işyeri için ikinci bir işkolu veya ikinci bir işyeri seviyesinde toplu sözleşmenin yapılabileceğini mümkün görmektedir. Halbuki yukarıda da temas ettiğimiz gibi aynı konuda ikinci bir toplu sözleşmenin yapılabilmesi barış yükümlülüğünün relatif olması halinde mümkün bulunmaktadır.

4) Yargıtay 9. ncu Hukuk Dairesi, E. 4612, K. 5416, T. 17.6.1965.

Sonuç olarak gerçek şu ki, Yargıtay 275 sayılı yasaya göre mutlak değil, kesin surette relatif barış yükümlülüğünü kabul etmiş bulunmaktadır. Ancak relatif barış yükümlülüğünü kabul eden de, bu yükümlülüğün kapsamına hiç itibar etmemiştir.

O halde Yargıtayın görüşünü şöyle özetleyebiliriz.

1) Yargıtay 275 sayılı yasaya göre, mutlak barış yükümlülüğü değil, relatif barış yükümlülüğünü kabul etmiştir.

2) Yargıtay relatif barış yükümlülüğünün kapsam ve anlamına, içtima edecek toplu sözleşmeler aynı düzeyde ise, bir an itibar eder görünmüştür.

3) Yargıtay relatif barış yükümlülüğünün kapsamı ve anlamına içtima edecek toplu sözleşmelerden biri işkolu, diğeri işyeri olmak üzere ayrı düzeylerde ise hiç itibar etmemiştir.

Birinci olarak Yargıtayın 275 sayılı yasanın 20. nci maddesinin 10. ncu bendine rağmen, mutlak değil relatif barış yükümlülüğünü kabul ettiğini görüyoruz. Aslında yukarıda da değinildiği gibi, Yargıtayın meseleyi barış yükümlülüğünün iki türlü olduğu açısından ele almadığı açıkça belli olmaktadır.

Eğer gerçek Yargıtayın düşündüğü gibi ise, bu takdirde yasa koyucunun 275 sayılı yasanın 20. nci maddesinin 10. bendinde belirtmiş olduğu hüküm de lüzumsuz ve yersiz tekrarlanmış bir hüküm olmakta ve üstelik ait olmadığı bir başlık altında yer almış bulunmaktadır. Gerçekten yukarıda da belirtildiği gibi relatif barış yükümlülüğünün doğması için bir kanun maddesine ihtiyaç yoktur. Kanun maddesi, mutlak bir barış yükümlülüğünün doğması için yeterli bulunmaktadır.

Öte yandan 20. nci madde başlığı altında tasnif edilen diğer hallere göz atılacak olursa, bunların hiçbirinde grev ve lokavta gidilemeyeceği kesin ve açık bulunmaktadır. Örneğin savaş halinde kelimenin tam anlamı ile mutlak bir barış yükümlülüğü hüküm süreceğinden hiç kimsenin kuşkusu bulunmamaktadır. 20. nci maddenin birinci bendi gibi diğer 9 bendinin de mutlak bir barış yükümlülüğü ihtiva ettiğinden yine şüphe edilmemektedir. Böylece garip bir durum ortaya çıkmaktadır. 20. nci maddenin ayrı ayrı 9 bendinde mutlak bir barış yükümlülüğünden söz edilirken 10. ncu

bendinde birdenbire karşımıza mutlak değil, fakat relatif bir barış yükümlülüğü çıkmaktadır. Böylece maddenin "grev ve lokavt yasakları" ibaresini taşıyan başlığı sadece 9 bent için geçerli olup 10. ncu bent için geçerli olmamaktadır. Bu öncelikle kanun okuma tekniğine aykırı düşmektedir ve kabule şayan bulunmamaktadır. Zira toplu sözleşme süresi içinde grev ve lokavt yasağını ihdas eden bent, grev ve lokavtın mutlak olarak yasak edildiği madde içinde yer almaktadır. Bunun tek bir istisnası ve diğer sapmalar yine kanunla başka maddeler halinde belirtilmiştir.

Böylece kanımıza göre, Türk Hukukunda barış yükümlülüğü mutlak bir grev ve lokavt yasağı olup, kanuna dayanmakta ve barış yükümlülüğünün ihlali tipik bir kanun ihlali teşkil etmektedir. Bu duruma göre de Türk Hukukunda aslanan bir işyeri için tek sözleşme prensibidir⁵.

Yargıtayın (2) ve (3) numaralı maddelerde açıklanan görüşüne gelince, burada söz konusu olan relatif barış yükümlülüğüdür. Mutlak barış yükümlülüğünde barış ile grev ve lokavt arasında kalın bir duvar çekilmiştir. Sınır haller mevcut olamamaktadır. Basit bir şekilde grev ve lokavt yapılamamaktadır. Buna mukabil relatif barış yükümlülüğünde, sınır haller mevcut olabilmektedir. Relatif barışın sınırlarını tayinde ise, güçlükler bulunmaktadır. Temel kaide şudur: Relatif barış yükümlülüğü toplu sözleşme ile sarahaten ve zımnen düzenlenmiş olan hususları ve mevcut toplu sözleşmenin bütününe tesir edecek olan yeni talepleri kapsamaktadır. Bu temel ilkeye göre, ileri sürülen tek tek talepler, toplu sözleşmede düzenlenmiş olmamakla beraber, toplu sözleşmenin bütününe tesir edebilecek bir mahiyet taşıyorlarsa, relatif barış yükümlülüğünün kap-

5) In dem türkischen TVG lautet kategorisch und uneingeschränkt: "Während der Dauer des Kollektivarbeitsvertrages darf nicht gestreikt oder ausgeperrt werden. Also nach dem türkischen Recht erscheint die Friedenspflicht nicht eine relative, selbstverständliche Vertragsgrundlage, sondern darüber hinaus als eine absolute Fridespflicht kraft gesetzlicher Regelung, deren Verletzung eine typische Gesetzesverletzung darstellt., Nurhan Akçaylı "Die Auswirkung der tariflichen Friedenspflicht auf das Einzelarbeitverhältnis nach dem Recht der Türkei und nach deutschem Recht", Doktora tezi, Münih 1964, s. 25.

samı içine girerler. Bu temel kaidenin uygulanmasında da özellikle şu prensipten hareket edilmektedir : Yapılan bir toplu sözleşmenin malî portesi, yeni taleplerin değerlendirilmesinde esas olmaktadır. Şayet yeni talepler bu porteyi değiştiriyor ise, relatif barış yükümlülüğünün kapsamı içinde kalmaktadır. Halbuki mevcut toplu sözleşmenin malî portesini doğrudan doğruya veya dolayısıyla değiştirmeyen ve mevcut toplu sözleşme içinde de yer almayan hususlarda relatif barış yükümlülüğü bahis konusu olmamaktadır. Aslında relatif barış yükümlülüğünün sınırını tayinde dikkat edilecek husus, tarafların toplu sözleşmeyi yaparken bir noktayı bilerek açık bırakmaları ve bu noktada sarahaten veya zımnen grev ve lokavt serbestisini saklı tutmalarıdır. Görülüyor ki relatif barış yükümlülüğünde, bir işyeri için birden fazla sözleşmelerin içtima etmesi mümkündür. Bu sebepten erlatif barış yükümlülüğünü benimseyen F. Almanya'da "sözleşmelerin çatışması" sorunu ortaya çıkmıştır. Halbuki mutlak barış yükümlülüğünde bir işyeri için tek sözleşme prensibi esas olduğundan, kaide olarak mutlak barış yükümlülüğünü benimseyen İsviçre'de uzlaştırma kurulları ve hakem müessesesi çok gelişmiştir. Buna mukabil sözleşmelerin çatışması problemi hiç aktüel değildir.

Relatif barış yükümlülüğünün sınırını bir örnekle açıklayalım : İşkolu seviyesinde bir toplu sözleşme yapılmış ancak ücretlerin tesbiti işyeri seviyesinde yapılacak toplu sözleşmelere terkedilmiş ve böylece münferit işyerleri için ücretleri tesbit eden işyeri seviyesinde toplu sözleşmeler aktedilmiş ve bu toplu sözleşmeler için muhtelif süreler tesbit edilmiş olsun. Bu durumda ücretlere taallük eden işyeri seviyesindeki toplu sözleşmelerden birinin süresi dolmuş, ancak işkolu seviyesindeki toplu sözleşme hâlâ yürürlükte bulunuyorsa, süresi biten işyeri seviyesindeki toplu sözleşmenin taallük ettiği işyeri için yapılacak yeni toplu sözleşme, artık relatif barış yükümlülüğü altında bulunmamaktadır. Çünkü ücretlerle ilgili olarak ileri sürülecek yeni talepler, yürürlükte bulunan işkolu seviyesindeki toplu sözleşmeyi değiştirmemektedir. Buna mukabil ücret ve maaşlarla ilgili işyeri seviyesinde toplu sözleşmeler yürürlükteyken, işkolu seviyesindeki toplu sözleşme dolmuş olsa, yapılacak yeni işkolu toplu sözleşmesi ile ücretlerin artırılması sonucunu doğuran bir düzenleme mümkün bulunmamaktadır. Çünkü bu düzenleme, ücretlerle ilgili olarak malî külfetin ağırlaşması sonucunu doğurmak-

ta, dolayısıyla henüz yürürlükte bulunan işyeri seviyesindeki toplu sözleşmelerin değiştirilmesi mânasını taşımaktadır.

Halbuki yukarıda verilen örneklerden anlaşılacağı üzere, Yargıtay aynı işyeri için aynı düzeylerde olmak üzere, yani şikolu ve işyeri toplu sözleşmelerinin yapılabileceğini kabul ederken, bunların birbirlerine olacak *yansımaları* üzerinde hiç durmamış ve barışın relatifliği halindeki kurallara uymamıştır. Hatta bu ihmalkârlığı aynı seviyede yapılacak toplu sözleşmelerde de göstermiştir. Gerçekten Yargıtay basit bir şekilde bir işyeri için aynı düzeyde iki toplu sözleşme yapılamayacağından söz etmektedir (taraf işçi sendikasının aynı olup olmaması burada önemli değildir). Bunu açıklıkla ifade eden Yargıtay yine yanlıya düşmüştür. Çünkü relatif barış yükümlülüğüne göre böyle mutlak bir yasak söz konusu olmamaktadır. Eğer aynı düzeyde yapılacak ikinci toplu sözleşme ile mevcut toplu sözleşmenin konusuna dahil olmayan bir husus hükme bağlanacaksa ve bu hususun düzenlenmesi mevcut toplu sözleşmenin tâdil edilmesi sonucunu doğurmuyorsa ve bütününe tesir etmiyorsa, aynı düzeyde ikinci toplu sözleşmenin yapılması pekâlâ mümkün bulunmaktadır.

Ashında barış yükümlülüğü bakımından ülkemizde ortaya çıkan uyumsuzluğa ait sorunun şöyle ifade edilmesi gerekmektedir :

- 1) Bir işyerini kapsayan bir toplu sözleşme yürürlükteyken, aynı işyeri için ikinci bir toplu sözleşme yapılabilir mi?
- 2) İkinci toplu sözleşmenin yapılması grevle zorlanabilir mi?

Meselenin özü budur. Yargıtay konuyu sadece birinci soru açısından ele almış ve bu açıdan isabetli bir görüş açıklamış bulunmaktadır. Gerçekten bir sözleşmenin tarafları aynı ise, bu sözleşme süresi içinde aynı konuda ikinci bir sözleşme yapılamayacağı aşkârdır. Öte yandan büyük organizasyonun sözleşme yetkisi küçük organizasyon tarafından kısıtlanamayacağı gibi, küçük organizasyonun sözleşme yetkisi de büyük organizasyon tarafından bertaraf edilemez. Bu durum ise, hukukun genel prensiplerinin tekrarlanmasından başka bir şey değildir.

İkinci suale gelince, burada barış yükümlülüğünün relatif veya mutlak olduğunu araştırmak gerekir. Önceden yapılan toplu sözleş-

leşme, kapsadığı işyerleri için sadece bir relatif barış yükümlülüğü tesis etmiş ise, aynı konuda olmamak şartıyla ikinci toplu sözleşmenin yapılmasını grevle zorlamak mümkündür. Fakat yürürlükte bulunan toplu sözleşme, mutlak bir barış yükümlülüğü tesis etmiş ise, bu takdirde aynı işyeri için başka konuda dahi olsa, ikinci bir toplu sözleşmenin yapılması grevle zorlanamaz.

EK : Bilindiği gibi F. Almanya'da relatif barış yükümlülüğü geçerli bulunmaktadır. Konuya açıklık kazandıracığı düşüncesiyle, bu konuda Hueck - Nipperdey'dan (Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl. s. 313 vd.) yaptığımız bir çeviriyi ek olarak veriyoruz.

2. Barış yükümlülüğünün nisbîliği (Relativitaet).

Nisbî barış yükümlülüğünün kapsamı, yukarıda belirtildiği gibi, sınırlıdır. Barış yükümlülüğü aslında mutlak değil, nisbî bir yükümlülüktür. Bu yükümlülük herşeyden önce toplu sözleşme içinde, yürürlükte bulunan toplu sözleşmenin hükümlerinin değiştirilmesi veya ortadan kaldırılması hedefini güden her türlü barışı bozucu davranışlardan kaçınılmasını gerektirir. Nisbî barış yükümlülüğü ile toplu sözleşmenin muhtevası, toplu sözleşme ile getirilen düzenin korunması gerekir. Aynı şekilde toplu sözleşme ile düzenlenen çalışma şartlarının, grev ve lokavt gibi iş kavgalarıyla, sürenin bitiminden önce, değiştirilmesine teşebbüs edilmesini önler. Bu "Relativität", aslında "genel bir barış yükümlülüğünün", —ki böyle bir yükümlülük yoktur— sunî bir şekilde sınırlanması veya kısıtlanması suretile ortaya çıkmamaktadır. Bil'akis sözleşmeye riayet borcunun mantıkî bir sonucu, böyle bir borcun bir yansımasıdır.

Öte yandan nisbî barış yükümlülüğü toplu sözleşmenin varlığına tevcih edilmemekle beraber, toplu sözleşme ile çelişkili hedeflerin elde edilmesi için başvurulacak grev ve lokavt gibi açık iş kavgasını da yasaklar. Bu sebepten doğrudan doğruya toplu sözleşmenin varlığına değil de, barış yükümlülüğünün ve sözleşmeye iyiniyetle riayet borcunun anlam ve amacına aykırı düşecek grev ve lokavtlar da, toplu sözleşmeye yani toplu sözleşme içinde yer alan barış yükümlülüğüne aykırılık teşkil eder.

Özellikle toplu sözleşme süresi içinde, bu toplu sözleşme ile hüküm altına alınan ücretlerin ve çalışma sürelerinin yükseltilmesi

veya azaltılmasına yönelik grev ve lokavtlar açık bir şekilde barış yükümlülüğünü ihlâl ederler⁶.

a) Çoğunlukla barış yükümlülüğünün ihlâli şöyle bir durumda ortaya çıkmaktadır. Taraflardan biri toplu sözleşmenin muhtevası hakkında objektif bakımdan doğru olmayan bir yorumu benimsemekte ve bu görüşünü grev ve lokavt yoluyla gerçekleştirmeğe çalışmaktadır. Böylece toplu sözleşmenin değiştirilmesi için, bir taraf, baskı aracını kullanmakta ve bu baskı da toplu sözleşmeye aykırılık teşkil etmektedir. Ancak bu gibi durumlarda, toplu sözleşmenin kusurlu bir şekilde ihlâlinden söz edilememektedir. Yeter ki, toplu sözleşmenin bir hükmüne karşı çıkılırken toplu sözleşme tarafları objektif bir anlayışla hatalı bir hukukî görüşten hareket etmiş olsunlar ve hukuken düşülen bu hata da mazur görülebilir türden bulunsun. Böyle bir durum, istinat edilen hukukî görüşün,

- 6) Öte yandan, toplu sözleşme ile tesbit edilen ücretlerin asgarî ücret düzeyini teşkil ettiği gerekçesiyle girişilecek bir grev ve lokavtın, barış yükümlülüğüne aykırı olmayacağı iddiası ıleri sürülemez. Çünkü burada, bizzat toplu sözleşmenin kendisine tevcih edilen bir hareket mevcuttur. Gerçekten o ana kadar geçerli olan ücretler yerine daha yüksek ücretlerin getirilmesi söz konusu olmaktadır. Burada toplu sözleşme ile ferdî iş sözleşmesi arasındaki münasebeti ilgilendiren işçi yararına şart ilkesi ile bir irtibat bulunmamaktadır.

Bundan başka, toplu sözleşmede tesbit edilen ücretlerin üstünde ücret ödenmesine bir toplu sözleşme ile değil de, ferdî iş sözleşmesinde temin edilmesini ve ferdî iş sözleşmesi hükümleri mucibince ödenmekte olan toplu sözleşme fevkindeki ücretlerin artırılmasını hedef alan grev ve lokavtlar da barış yükümlülüğüne dolayısıyla aykırılık teşkil ederler. Toplu sözleşmenin asgarî ücretleri tesbit ettiği gerçeği karşısında, münferit ücret artışları taleplerinin ve bu ücret artışını öngören iş sözleşmelerinin, toplu sözleşmenin ihlâlini teşkil etmeyeceği, iddiası, böyle bir iddia ile ortaya çıkan ve bu iddiasını grevle tazyik eden sendikanın, toplu sözleşmeden doğan barış yükümlülüğünü ihlâl etmesini önleyemez. İşçi daha iyi çalışma şartlarını aramak için iş sözleşmesini feshedebilir. Fakat daha müsait çalışma şartlarını elde edebilmek için grev gibi baskı yoluna başvuramaz. Başka bir düşünce şekli, toplu sözleşmenin mâna ve amacına aykırı düşer ve toplu sözleşmenin işveren bakımından ifade ettiği bütün mâna ve değerini ortadan kaldırır.

geçmiş bir davada doğru olarak hükme bağlanması veya hasım taraflarca mükerreren kabul edilmiş olması halinde mümkündür. Bununla beraber, bu tür hukukî yanılı müteceviz davranışın dayanağını teşkil ediyorsa, söz konusu hukukî yanılığın mazur görülürlüğü sert koşullar içinde değerlendirilmelidir.

Bunun dışında, barış yükümlülüğünün bir de şu halde ihlâl edildiğini kabul etmek gerekir : Toplu sözleşmede tesbit edilen çalışma şartlarının düzeltilmesi veya temdit edilmesi, toplu sözleşmenin bitiminden sonraki bir zaman süresi için istenildiği halde, grev ve lokavt toplu sözleşmenin süresi içinde başlatılmış ise, bu takdirde, bu grev de, toplu sözleşmenin, çalışma barışını yürürlükte bulunduğu süre içinde teminat altına almak şeklindeki amacma aykırı düşer. Öte yandan sözleşmenin tarafını teşkil eden işveren teşekkülü, üyelerine sendika kararı ile toplu sözleşme fevkinde ücret anlaşması yapmalarını önerirse, bu önerinin, tarafların sözleşmeyi yürütme yükümlülüklerine aykırılık teşkil ettiğini kabul etmek gerekir. İşçi yararına şart ilkesi, § 4 Abs. 3 TVG'de açıkça ifadesini bulduktan sonra, bir işveren sendikasının, sendika kararı ile üyelerinden, onların toplu sözleşme şartlarını azamî şartlar olarak kabul etmelerini talep etmesi kabule şayan olamaz.

b) Bu özel haller dışında, genel olarak bir toplu sözleşmenin ne fiilî, ne hukukî geçerliliğine yöneltilmeyen iş kavgalarının da, toplu sözleşmeye aykırılık teşkil edeceği çoktan beri kabul edilmektedir. Şu şartla ki, yürütülen iş kavgası gütmüş olduğu hedef açısından, toplu sözleşmenin iyiniyet hükümlerine göre yorumlanan barış yükümlülüğü ile bağdaşmamış olsun. Sınırlı haller için, bu genel prensibin kapsamını daha etraflı bir şekilde ele almak gerekir (Vgl. unten c. ff). Ancak bu prensip, kesinleşmiş bir hüküm şekline, kısmen ve doğrudan doğruya şöyle bir sonucun doğmasını hazırlamıştır. Bir sendika, özel bir noel parası almak veya işçi elinde varlık teşkiline ilişkin olmak üzere işverene ek külfetler yükletilmesi amacile, toplu sözleşme ücretlerinin henüz yürürlükte bulunmasına rağmen, bu taleplerini grevle zorlayabilmektedir. Böyle bir grev, ücretleri tesbit eden toplu sözleşmede doğal ve zorunlu olarak mevcut olan barış yükümlülüğünü ihlâl etmektedir. Çünkü işçiye özel bir tediye yapılması, ücretlerin yükseltilmesi sonucunu doğurmaktadır (s. 315).

Bununla beraber çok zaman iş kavgasının hedefi ile yürürlükteki toplu sözleşme arasında bulunan bu illiyet, açık bir şekilde reddedilmektedir. Örneğin, ücretleri tesbit eden bir toplu sözleşmenin süresi içinde, iş gruplarının başka bir bölünme ile yeniden düzenlenmesini amaçlayan bir iş kavgasında, çalışma saatlerinin yeniden düzenlenmesi, dolaylı olarak dahi, ücretle ilgili düzenlemeye yansımayaacağı için, bu iş kavgası, ücretlerle ilgili toplu sözleşme ile, bu toplu sözleşmenin süresi devamınca kurulmuş olan barış yükümlülüğünün kapsamı içine girmemektedir.

Öte yandan toplu sözleşmede saklı olan barış yükümlülüğü grev yapan işçilerin çalışma şartlarının —kısmen veya tamamen— grevin konusunu teşkil etmediği iş kavgalarını kapsamı içine almamaktadır. Özellikle taraflardan birinin öncelikle yabancı amaçlarla (sempati grevi gibi) yapmış olduğu grev de relatif barış yükümlülüğünün kapsamına girmemektedir.

c) Öte yandan iki birbirine zıt olaylar doğması, yani, grevin amacının yürürlükte bulunan toplu sözleşme ile bağdaşır bağdaşmadığının şüpheli olduğu hallerde de, açık bir çözüm bulunmamaktadır. Uygulamada böyle bir şüphe, sadece toplu sözleşme taraflarınca şimdiye kadar hükme bağlanmayan sorunların ilk defa toplu sözleşme ile düzenlenmesi gerektiği halinde değil, aynı zamanda ve özellikle büyük bir toplu sözleşme kompleksinin (burada birden fazla toplu sözleşmeler olabilir, veya birbirini tamamlayan toplu sözleşmeler olabilir, veya bir tek toplu sözleşmenin çeşitli ihbar önelleri bulunan müteaddit bölümleri söz konusu olabilir) sadece bir kısmının, muteber bir feshi ihbardan sonra bu kısmın yeniden düzenlenmesi gerektiği hallerde de ortaya çıkmaktadır. Böylece bir konunun yeniden düzenlenmesi ile doğan problem, bir toplu sözleşme - kompleksinin müteaddit sözleşmelere veya farklı yürürlük süreleri bulunan sözleşme birimlerine bölünmesinin hukuken nasıl bir anlam taşıyacağı sorununun, barış yükümlülüğünün sınırlarının tayin edilmesinde, ön plâna geçmesiyle kısmen çözümlenebilmektedir. Böylece ortaya çıkan bu sorun şu hususu haklı kılmaktadır; bu gibi hallerde dahi, *barış yükümlülüğünün kapsamını, bundan sonra yürürlüğe girecek olan toplu sözleşmenin maddî muhtevasına göre tam anlamı ile tesbit etmek*, tıpkı grev ile güdülen amacın değerlendirilmesinde olduğu kadar önemli bulunmaktadır. Ortaya çıkan sorun bu kuraldan inhiraf edilmemesini gerektirmektedir.

d) Bir koalisyonun, grev başladığında henüz hükme bağlanmamış olan sorunların normlara bağlanmasını talep etmesi halinde prima facie bir barış yükümlülüğünden söz edilememektedir. Çünkü bu maddelerin sadece toplu sözleşme süresi içinde düzenlenmesi istenemez. Sonradan yapılacak her türlü düzenlemelerin ise, her an yapılabilecek bir toplu sözleşme ile mümkün olacağı hususunun, eğer grev ve lokavt serbestisi muhafaza edilmek isteniyorsa, açık bir şekilde veya zımnen, mahfuz tutulması gerekmektedir. Bununla beraber, son zamanlarda bazı yazarlar barış yükümlülüğünün kapsamının münhasıran toplu sözleşmenin muhtevasından çıkarılması gerektiğini, şüphe ile karşılamaktadırlar. Çünkü bu şekilde toplu sözleşme sisteminin Alman Hukuk düzenindeki görevi ve yeri kolayca küçültülmektedir. Halbuki barış yükümlülüğünün kamu hukuku niteliği, bu yükümlülüğe özel hukuk çerçevesi içinde sahip olduğundan daha büyük bir kuvvet ve daha geniş bir kapsam vermektedir. Buna şu gözlemi de ilâve etmek gerekir. Barışın gerçekleştirilmesi ve güven altına alınması yükümlülüğü, özel bir ağırlığı bulunan kendine mahsus bir hukuk değerine sahiptir. Bu sebeplerden dolayı, bir toplu sözleşmenin, iş hukuku ile ilgili belli bir kompleksine ait olmak üzere bir veya müteaddit münferit hükümleri ihtiva etmesi halinde dahi, henüz düzenlenmemiş hususlarda da bir barış yükümlülüğünün mevcudiyetini kabul etmek gerekir. Ancak bu "genişletilmiş barış yükümlülüğü" taraflarca tesbit edilen açık bir hükümle ortadan kaldırılabılır.

Öte yandan toplu sözleşmenin özel hukuk niteliğine sahip olduğu yolundaki hâkim görüşten hareket edildiğinde dahi, tesbit edilen nakdî yekûnun (malî külfetin), toplu sözleşmenin amacı olarak "kendine özgü bir anlam" taşıdığını kabul etmek ve bu yüzden adı geçen hususu toplu sözleşmede mündemiç barış yükümlülüğünün kapsamı içine sokmak gerekir. Bu şekilde anlaşılan barış yükümlülüğü, ekonomik bakımdan yürürlükte bulunan bir toplu sözleşmenin muhtevası ile münasebeti olduğu kabul edilen tüm taleplerin grev yoluyla istenmesini önler. Böyle bir ilişki, toplu sözleşmenin "düzenli bir ekonominin ön şartını teşkil eden belli bir hesap düzeni sağlama şeklindeki fonksiyonel anlamı dikkate alındığında" işverenin parasal yükümlülüklerinin tümünde mevcuttu. Bu anlamda, "parasal bütün çalışma şartları arasında dahili bir münasebet

bulunduğu temel kaidesi" geçerli olmaktadır. Bunun yanında toplu sözleşme taraflarının, toplu sözleşmeler yapmak suretile mümkün olduğu kadar geniş kapsamlı bir barışı güven altına almak isteği, ayrıca tarafların sosyal bağımlılıklarına da uygun düşmektedir. Bu sebepten, toplu sözleşmenin barış yükümlülüğü, eğer açık bir şekilde aksi kararlaştırılmamış ise, kural olarak en geniş bir şekilde, en geniş bir kapsamla arzu edilmektedir. Özellikle bir ücret - toplu sözleşmede iktisadî barışın mutlak bir şekilde, sözleşmenin amacı olarak görülmesi bir kural olmalıdır. Aksi takdirde taraflar grev ve lokavt serbestisini açık bir şekilde saklı tutabilirlerdi.

Bununla beraber, barış yükümlülüğünün kadeten relatif olduğu ve bu sebepten yürürlükte bulunan toplu sözleşmede düzenlenmeyen hususları kapsamadığı, kuralına da bağlı kalmak gerekir. Bunun dışında bir anlam, sadece tarafların münferit bazı hallerde barış yükümlülüğü ile özel bir şekilde bağlı kalmak istedikleri yolundaki iradelerini toplu sözleşmeye dayanmak suretile pozitif bir şekilde isbat edebilmeleri halinde söz konusu olabilir. Ancak şu hususa da dikkat etmek gerekir. Tümlenilen ilişki dikkate alındığında, tarafların belli bir noktada sükût etmiş olmaları, bazan o hususun menfî bir düzenleme ile hükme bağlandığı sonucunu doğurabilir. Şöyle ki, toplu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu süreçte, o hususun hükme bağlanması istenmemiştir. Böylece barış yükümlülüğü öncelikle, toplu sözleşme ile hükme bağlanmayan diğer hususları da kapsamı içine alabilir. Şöyle ki, bu hususlar, toplu sözleşmede düzenlenen meselelerle öyle sıkı bir münasebet içinde bulunmaktadırlar ki, bu hususların düzenlenmesi dolaylı olarak yürürlükte bulunan toplu sözleşmeyi de etkisi altına almaktadır. Bu şekilde (Müller und Gift) kapsamı genişletilmiş bir barış yükümlülüğü, adeta mutlak barış yükümlülüğünün sınırlarına kavuşturulmuş bulunmaktadır (s. 317, dipnot 35). Bu görüşe göre, örneğin izin meselesi toplu sözleşmede düzenlenmiş ise, artık ek izin paralarıyla veya eğitim izni ile ilgili yeniden talepler ileri sürülemez. Çünkü hâkim olan görüşe göre, izin meselesinin düzenlenmesiyle işverenin malî külfetleri de toplu sözleşme süresince belli düzeye bağlanmıştır. Yeni toplu sözleşme ise, bu malî külfetleri artıracaktır. Yine toplu sözleşmenin sona ermesinden önce, işverenin bir sendika fonuna daha fazla para yatırması grev tehdidi altında istenirse, bu

grev de toplu sözleşmenin barış yükümlülüğünü ihlâl etmiş olur. Çünkü bu grevle işverenin malî külfeti artırılmaktadır.

(Vgl. RAG 17, 191). Öte yandan bir konu toplu sözleşmede düzenlenmiş midir, yoksa düzenlenmemiş açık mı bırakılmıştır; bunu sadece toplu sözleşmenin yazılı metni değil, duruma göre, toplu sözleşmedeki sükût da tayin edebilir. Örneğin, toplu sözleşmede bayram günleri tesbit edilmişken, bu tesbit edilen günler dışında, sendikanın ayrıca bir bayram günü tesbit ederek, üyelerini çalıştırmaması, barış yükümlülüğünü ihlâl eder,

e) Barış yükümlülüğünün muhteva itibarile sınırlarının tesbiti, yukarıda değinildiği şekilde, büyük bir toplu sözleşme kompleksinden sadece bir hükmün feshedilmesi ve sürenin bitiminden sonra, artık geçerli bir bağlılığı olmayan kısım için yeni bir hükmün getirilmesi amacıyla, greve başvurulması halinde, yeni bir ufuk kazanmaktadır.

Böyle bir durum şu hallerde söz konusu olabilir. Bir toplu sözleşme içinde farklı sürelerle bağlanan çeşitli hususlar düzenlenmiştir. Örneğin maaş ve ücretler için 12 aylık bir sözleşme süresi, iş gruplarının düzenlenmesine ilişkin hükümler için de 18 aylık yürürlük süresi tesbit edilmiştir. Böyle bir sıralamada, anlaşmaların feshi bir güçlük doğurmamaktadır. Çünkü ödemelerle ilgili anlaşma en önce feshedilebilmektedir. Dolayısıyla toplu sözleşmenin feshedilmeyen kısmına bağlı barış yükümlülüğü, ücret ve maaşların yükseltilmesini amaçlayan bir grevi yasaklamamaktadır. Çünkü böyle bir ücret ve maaş artırma talebi, toplu sözleşmenin feshedilmeyen ve yürürlükte bulunan kısmına etkili olmamaktadır. Ancak ücretlerle ilgili olarak, bir veya daha fazla sayıda anlaşmalar yapılması halinde ters bir durum ortaya çıkabilir. Şöyle ki, toplu sözleşmede yürürlük süresi daha uzun tutulan, iş gruplandırılmasına ilişkin kısmın fesih anı, bu arada yenilenen, ücretlerle ilgili olan ve yürürlük süresi kısa tutulan anlaşma ünitesi henüz yürürlükteyken gelmiş olacaktır. Halbuki, bu iş gruplandırılmasının işçi yararına değiştirilmesi, zorunlu olarak, yürürlükte bulunan ücretlere ilişkin anlaşmanın malî külfetini artıracaktır. Çünkü bu anlaşma söz konusu iş gruplarına göre, ayarlanmıştır. Bu suretle şu sorun ortaya çıkmaktadır: Halen yürürlükte bulunan malî hükümlere ilişkin anlaşmadan doğan barış yükümlülüğü, ücret tesbitinin dayandığı kaide-

lerin değiştirilmesini, yani böyle bir talebin grevle zorlanmasını ne derece önleyebilir.

Aslında toplu sözleşmenin ihtiva ettiği farklı süreli anlaşma bölümleri için belli bir grev ve lokavt hakkının saklı tutulduğu kabul edilemez. Bu açıdan bir uyuşmazlık, kaide olarak, ancak şöyle bir halde ortaya çıkabilir. İhbar sürelerinin aynı zamana rastlamaması ve farklı bulunması sonradan toplu sözleşmede yapılan kısmî yenilemeler veya tamamlamalar dolayısıyla söz konusu olabilir. Bu takdirde grev ve lokavtın saklı tutulması keyfiyeti kabule şayan olamaz. Herhalükârda, kendi aleyhine tecelli edecek belli bir grev ve lokavt hakkının saklı tutulduğu toplu sözleşme tarafının (örneğin işverenin), o andaki ekonomik durumu içinde, diğer tarafın, çeşitli feshi ihbar önellerinin kararlaştırılması suretile, yürürlükte kalan toplu sözleşme bölümleriyle olan bağlılığından tamamen veya kısmen kurtulmasını kabul ettiğini hiç bir şekilde düşünmek mümkün değildir. Halen yürürlükte bulunan kısım için asgarî bir yürürlük süresinin tesbit edilmesi halinde dahi, aksi varittir. Yürürlük süresi bîten kısım vesilesile yürürlükteki hükümler değiştirilemez. Bundan başka sözleşme ile grev ve lokavt hakkının saklı tutulması hali, sonuçta ancak yürürlüğü devam eden toplu sözleşme hükümlerinde mündemiç barış yükümlülüğünün, zorunlu hudutları (relatif hudutları) dışına genişletilemeyeceği, şeklinde açıklayıcı bir anlam taşıyabilir. Gerçekte bu asgarî kapsamın kısıtlanması, tarafların sözleşme ile girdikleri bağlılıklarıyla bağdaşmaz ve bu sebepten —toplular sözleşme normlarının aynı zamanda feshedilmemesi halinde— mümkün değildir. Nihayet bu hallerde dahi, grev ve lokavt taleplerinin yürürlükte bulunan toplu sözleşme hükümlerinin pozitif ve negatif muhtevası içinde, yani hâlâ yürürlükte kalan toplu sözleşme hükümleri dikkate alınmak suretile değerlendirilmesi gerekir.

Bu doğrultuda yapılacak bir incelemede çoğunlukla şu sonuca varılacaktır: Toplu sözleşmenin feshedilen hükümlerile, feshedilmeyen hükümleri arasında dolaylı bir şekilde dahi olsa, mevcut olan dahili bağlılık, feshedilen hükümlerin yeniden düzenlenmesi amacile ileri sürülecek bir grev veya lokavt isteğinin özellikle pek çok önemli konularda, toplu sözleşmenin yürürlükte kalan hükümlerinde mündemiç barış yükümlülüğü ile bağdaşamayacağını gösterecektir. Böylece örneğin, işçilerin % 40 nın daha yüksek ücret

dilimlerine tekabül eden gruplara çıkartılması şeklinde iş gruplaştırılması ile ilgili hükümler ve bu hükümlerin feshedilmesi sebebiyle yeniden düzenlenmesi amacıyla yapılacak bir grev, bu düzenlemenin neticede ücret artışlarını gerektirmesi halbuki ücret tablolarını ihtiva eden toplu sözleşme hükümlerinin halen yürürlükte bulunması ve dolayısıyla tarafların bunlarla bağlılıklarının devam etmesi sebebiyle toplu sözleşmeye aykırı bir amaç gütmüş olacaktır.

Ücretlerin artırılması sonucunu doğuran yeniden gruplaştırma isteği, işçilerin % 40'ını değil de, çok ufak bir oranını kapsama içine alıyorsa ve dolayısıyla, getireceği yeni külfetlerin (eskiye nazaran önemli sayılmayacak bir seviyede kalması) yürürlük süresi devam eden ücretle ilgili hükümlere etkisi sadece nisbî bir şekilde olsa ve önemli sayılmasa, yine geçerli olacak mıdır, sualini şüphe ile karşılamak gerekir. Çünkü bir sendikamızın bu derece önemsiz kalan bir ücret dilimi değişikliği yüzünden greve başvuracağını düşünmek pek mümkün değildir.

Burada geçerli bir feshe rağmen, feshedilen hükümlerin yeniden ve daha değişik bir şekilde düzenlenmesini, grev veya lokavt tehdidi altında talep etmenin, toplu sözleşmenin yürürlükte kalan kısmının barış yükümlülüğünü ihlâl edip etmemesi tarafların toplu sözleşmenin kısmen feshedilebilirliğine verdikleri değere, bağlıdır. Yani fesih ile söz konusu toplu sözleşme normlarının yürürlüğe son verip bunları (grev veya lokavt olmadan) yeniden serbest iradelerile düzenlemeye teşebbüs etmenin taraflar için taşıdığı öneme bağlıdır.

Aynı mahiyette problemler, bir sözleşme tarafının diğer tarafla farklı yürürlük sürelerini (feshi ihbar önelleri) ihtiva eden bir toplu sözleşme yapmayıp, farklı yürürlük sürelerine sahip birden fazla toplu sözleşme yapması halinde de söz konusu olabilir. Örneğin bir Manteltarif⁷ ve bir Lohntarif⁸. Bu haller için de yukarıda verilen açıklamalar geçerli bulunmaktadır. Böylece Lohntarifin süresi sona erdiği halde, Manteltarif hâlâ yürürlükteyse, ücretlerin düzenlenmesi amacıyla başvurulacak bir grev barış yükümlülüğünü ihlâl etmez. Hatta Manteltarif ücretlerle ilgili olarak bir barış yükümlülüğü ihdas etmiş olsa bile... Bunun aksi de varit olabilir. Üc-

7) Çerçeve toplu sözleşmesi.

8) Ücret toplu sözleşmesi.

ret ve maaşlarla ilgili bir toplu sözleşme yürürlükteyken, yürürlükten kalkan Manteltarifteki ücret sarflarının yeniden düzenlenmesi isteğinde grev serbestisi olamaz.

f) Sonuç olarak şunlar tesbit edilmektedir : Toplu sözleşmenin barış yükümlülüğü, özel bir anlaşma ile kısıtlanabilir veya mutlak, genişletilmiş bir yükümlülük değildir. Bilakis kural olarak relatiftir ve toplu sözleşmede pozitif ve negatif içerik itibarile düzenlenen hususlara inhisar eder. Bu yükümlülük —toplular sözleşme hükümleri feshedilmeden— taraflarca bertaraf edilemez ve kısıtlanamaz. Ancak kapsamının genişletilmesi mümkündür. Tarafların bu yönde bir iradesi mevcut mudur sorunu, yorum hakkındaki genel hükümlere bağlıdır. Bunu yaparken toplu sözleşme süresinde geniş kapsamlı bir barışın temin edilmesi hususunda tarafların sahip oldukları özel menfaat ve işverenin tüm maddî (parasal) yükümlülükleri arasındaki dahili irtibat dikkate alınmalıdır.

Bir toplu sözleşmenin farklı yürürlük süreleri olan (ihbar öneleri) kısımları veya farklı yürürlük sürelerine sahip birbirini tamamlayıcı toplu sözleşmenin henüz feshedilmeyen kısımların kapsamı altında bulunduğu relatif barış yükümlülüğü kısıtlanamaz.

g) Barış yükümlülüğü savunma mücadelesi⁹ söz konusu olduğunda zaman yoktur.

h) Yine, taraflardan biri, toplu sözleşmenin objektif ve isabetli yorumlanması sebebiyle, toplu sözleşmeyi bu yorumlamaya aykırı bir şekilde uygulamaya kalkar ve bu maksatla o tarafa karşı grev ve lokavta başvurursa, yine bir barış yükümlülüğünden söz edilemez. (Tabii doğru yorum daha önce mahkeme veya hakem tarafından teyit edilmiş olmalıdır. Yoksa o tehlikeyi göze alarak greve gitmiş olur).

i) Toplu sözleşme ile düzenlenmenin söz konusu olmadığı hususlarda barış yükümlülüğü de söz konusu olmamaktadır (Siyasi ve sempati grevlerinde olduğu gibi).

k) İşverenin işletmeyi, iktisadî ve teknik bir sebepten kapatması veya işçilerin başka yerlerde daha iyi ücret bulmak maksadile sendikamızın muvafakatile işi bırakmaları halinde de, barış yükümlülüğünün ihlali söz konusu olmamaktadır.

9) Abwehrkampf.