

# YASADIŞI GREV VE SONUÇLARI

Prof. Dr. Algun ÇİFTER\*

## Özet

Mesleki amaç denilen ve yasada "toplular iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek" olarak tanımlanan amacın dışındaki amaçlarla yapılan grevler yasadışıdır. Yasa, grevin yasal sayılabilmesi için amaçla yetinmemiş, ayrıca uyuşmazlığın toplu görüşme ve arabuluculuk aşamalarından geçirilmiş olması, sendikaların grev kararını zamanında alması, notere tevdi etmesi, işyerinde ilan etmesi, grev kararının yasal süresi içinde uygulanması gibi usuller de öngörmüştür. Bu usullerden birine uyulmamış olması kural olarak grevi yasadışı kılar.

Yasadışı grevin greve katılanlar açısından önemli sonucu işverenler grevcilerin iş sözleşmelerini süresiz fesih bildirimini ile tazminatsız feshedilebilmesidir. Ancak hukukumuzda grevci işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilebilmesi için yalnız grevin niteliğine bakılmaması, grevci işçinin kusurlu davranışının da aranması gerektiği yargı kararı ile isabetli olarak kabul edilmiş bulunmaktadır. İşveren ayrıca grevcileri işyerinden ayrılmaya zorlayabilir, konuttan çıkarabilir, disiplin cezası verebilir ve tazminat isteyebilir. Yasadışı greve katılmayanlara ise işveren kural olarak iş vermek ve ücret ödemek zorundadır.

Bu çalışmada, önce yasa dışı grev ve unsurları, grevin yasadışı olup olmadığının tespiti ve sonra da yasa dışı grevin sonuçları ele alınmıştır.

## Abstract

The strikes, except the ones with occupational purpose those mentioned in the law as "the objectives of safeguarding or improving their economic and social position and working conditions in the event of a dispute during negotiations to conclude a collective labour agreement", are unlawful. Besides the occupational purpose for calling a lawful strike the Law also specify various conditions such as; after fulfilling the negotiations to conclude a collective labour agreement and

\* İstanbul Ticaret Üniversitesi, Hukuk Fakültesi

*the nonbinding mediation; taking the decision to call a strike, submitting to a notary public, announcing in the establishment and come into effect in legal the period. The strike would be considered as an unlawfull strike in the case of not observing even one of these provisions.*

*The employer shall be entitled, without any liability as to notice or compensation, to terminate the contract of employment of any worker who has taken part in the strike is the most important consequence of an unlawful strike for the strikers. By the Supreme Court; the nature of the strike mentioned above isn't enough but also the strikers should have act imperfectly for the termination of the contract of the employment. Furthermore, the employer shall force the strikers to leave the workplace, vacate the housing he has placed at the worker's disposal, inflict disciplinary punishment, ask for compensation. The employer shall be required to employ and to pay wage those who has not taken part in the lawful strike.*

*In this study the unlawful strike and its elements, determining whether the strike is lawful or unlawful and the consequences of the unlawful strike is explained.*

## **I. YASA DIŞI GREV VE UNSURLARI**

Hukukumuzda yasadışı grev, TİSGLK'nun 25. maddesinin ikinci fıkrasında tanımlanmıŐtır: "Kanuni grev için aranan Őartlar gerçekteşmeden yapılan greve kanun dışı grev denilir". Eksikliğin niteliğine göre yasadışı grevler iki grupta toplanabilir.

### **A. Amaç Dışına Çıkan Grevler**

Mesleki amaç denilen ve yasada "toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma Şartlarını korumak veya düzeltmek" olarak tanımlanan amacın dışındaki amaçlarla yapılan grevler yasadışıdır.

Ancak Kara Avrupa'sı ülkelerinde yasadışı grev sayılmamasına rağmen ülkemizde siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanıŐma grevinin yasadışı olduğu, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düŐürme ve diğer direniŐler hakkında yasadışı grevin yaptırımlarının uygulanacağı AY'nın 54. maddesinin 7. fıkrası doğrultusunda yasa ile hükme baĐlanmıŐtır (m.25/III ve m.72/IV). Yine 25. maddenin son fıkrasında yer alan "devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez btnlĞine, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamaz" hükmü ile 73. maddenin 1. fıkrasında yer alan "yasama, yürütme ve yargı organları ile merkezi veya mahalli idarelerce bir

karar alınmasını veya alınmış bir kararın değiştirilmesini veya kaldırılmasını sağlamak veya alınmış bir kararı protesto etmek” amacıyla kanun dışı greve karar - kamu tüzeli kiŐisinin karar vermesini gerektirdiği durumlarda istemlerin kabulü için yapılan grevin politik grev mi yoksa mesleki amaçlı kanuni grev mi olduğunu tayin için kesin bir kriter konulamaz ve konu hakimnin takdirine bırakılır. Bu bağlamda kamu sektöründe çalıŐan işçilerin ücret artırma isteği ile başvurdukları grev, bütçede deęiŐiklięi gerektirse bile, politik grev oluŐturmaz. Buna karŐılıklı toplu iş sözleşmesi görüŐmelerinde görünüŐte uyuşmazlık çıkarıp gerçekte politik bir amaçla grev yapılması durumunda grevin yasadışı sayılması gerekir. Her halükarda 73. maddenin, mesleki amaçlı grevlerde kamu organlarının karar alınmasını engeller biçimde yorumlanmaması gerekir (Oğuzman, 1987, s. 169; Narmanlıoğlu, 1990, ss. 173-174).

Madde ancak mesleki amaç bulunmaksızın kamu organlarının karar almasını sağlamaya yönelik grevler için uygulanmalıdır (Nitekim Yargıtay Devlet Güvenlik Mahkemeleri Kanununun çıkarılmasını protesto amacıyla yapılan grevi, bu yönden yasadışı saymıştır. YHGK, T.17.4.1978, E.9-89, K.140, **İŞveren Dergisi**, Mayıs 1979, s.15).

Yasadışı grevler arasında, uyarı veya gösteri grevleri gibi diğer grev türleri sayılmamıŐtır. Buna karŐılıklı, bu yasadışı eylemlere de aynı yaptırımın uygulanacağının yasada belirtilmiş olması herhangi bir boŐluęa meydan vermemektedir. Nitekim 275 sayılı yasa döneminde de Yargıtay, amaç unsurundan hareketle aynı sonuca varmıştır (Çelik, 2003, s. 554). Hukukumuzda dayanıŐma grevlerine izin verilmemiş, buna karŐılıklı grev sırasında diğer işçi kuruluşlarının ve işçilerin grevci işçilere maddi yardımda bulunmasını engelleyecek bir düzenlemeye de gidilmemiŐtir (Akyol, 1967, s.29).

Son yıllarda işin kısmen veya tamamen durmasına yol açan eylemlerin baŐında işçilerin topluca viziteye çıkması gelmektedir. Yargıtay’ın yerleŐen kararlarına göre, bu tür eylemler yasadışı grev olarak nitelendirilmekte ve bu tür eylemlere yasadışı greve ilişkin yaptırımların uygulanması gerekmektedir (Y9HD,1991, ss.618,619) ve kararın incelenmesi için bkz. Tuncay, 1992, ss.23-26; Y9HD, 1995, s.18.).

Ayrıca, yasalarca yasaklanmış bir hükmü işverene kabul ettirmek için yapılan grevler de yasadışı grevlerdir. Örneğin, yalnız kendi üyelerinin işe alınması gibi hükümleri kabul ettirmek için yapılan grevler, amaç açısından yasadışıdır. Yine hak uyuşmazlıklarında başvurulacak grevler de yasadışıdır.

Anayasa ve yasa, grevin yasal olabilmesi için gereken amaç unsurunu belirlemiş olduğuna göre, hangi grevlerin amaç açısından yasadışı, hangi grevlerin ise iyi niyet kurallarına aykırı uygulama olduğunun belirlenmesi önemlidir çünkü, her iki durumda uygulanacak yaptırımlar farklıdır.

Amaç açısından yasadışı grevler, yasada belirtilen amaç koşulu gerçekleşmediği için doğrudan doğruya yasa gereği (*ipso iure*) yasadışı grevdir ve yasadışı grevin cezai ve hukuki yaptırımlarına tabidir. Buna karşılık grev hakkının kötüye kullanıldığı durumlarda, yasal grev için aranan koşullar gerçekleşmesine rağmen grevin uygulanması dürüstlük kuralları ile bağdaşmayacaktır. Grevin uygulanmasının bu nitelikte olduğu mahkemece saptanıp grevin durdurulmasına karar verilmeye kadar grev yasal olarak etkisini sürdürür. Ancak mahkemenin grevi durdurma kararına rağmen grevin uygulanmasına devam edilirse, bu andan itibaren grev yasadışı greve dönüşür ve yasadışı grevin yaptırımlarına tabidir. Bu nedenle hukukumuzda, amaç açısından yasadışı olan grevlerde grev hakkının kötüye kullanıldığı kavramına başvurmak isabetli değildir. Amaç açısından yasadışı grev kendiliğinden yasadışıdır ve yasadışı grevin yaptırımlarına tabidir. Oysa yasadaki amaca ve öngörülen usule uygun olan bir grevin uygulanmasının dürüstlikle bağdaşmaması durumunda hakkın kötüye kullanılması hükümlerinden yararlanılabilir. Grevin toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek biçimde kullanılmasını da yasa bu nitelikte saymıştır. Bu kavramlar soyut kavramlardır. Bu nedenle her olayın kendi koşulları içinde değerlendirilmesi gerekir. Örneğin işverenin işçi sendikasının bütün isteklerini kabul etmesine rağmen işçi sendikasının grevi sürdürmesi böyle kabul edilebilir. (Oğuzman, 1987, ss.251, 252; Reisoğlu da bu tür uygulamaların çok istisnai hallerde ortaya çıkabileceği ve çok dar yorumlanması gerektiği görüşündedir. bkz. Reisoğlu, 1986,ss.382,383).

### **B. Yasada Belirtilmiş Usule Uyulmadan Yapılan Grevler**

Türk hukukunda grev hakkı, işçi hareketi sonucu ortaya çıkmadığı ve yasa ile işçilere tanındığı için, yasal bir greve ulaşabilmek için izlenmesi gereken yöntem de en ayrıntılı biçimde yine yasa tarafından belirlenmiş bulunmaktadır. Oysa yasanın bu kadar ayrıntılı bir biçimde bütün prosedürü düzenlemesi grev hakkının özgürce kullanılmasını aşırı derecede zorlaştırmaktadır. Bu nedenle usul basitleştirilmeli, ölçütlerin belirlenmesi uygulama ve öğretiyeye bırakılmalıdır.

Oysa yasa, grevin yasal sayılabilmesi için amaçla yetinmemiş, ayrıca uyuşmazlığın barışçı yolla çözümüne çaba harcama, başka bir deyişle toplu görüşme ve arabuluculuk aşamalarından geçilmiş olması, sendikanın grev kararını zamanında alması, notere tevdi etmesi, işyerinde ilan etmesi, grev kararının yasal süresi içinde uygulanması gibi usuller de öngörmüştür. Bu usullerden birine uyulmamış olması kural olarak grevi yasadışı kılar. Uygulamada direniş olarak tanımlanan eylemler yasadışı grevin yaptırımlarına tabidir. Ayrıca yasada işyeri işgali, işi yavaşlatma ve verimi düşürmenin de yasadışı grevin yaptırımlarına tabi olacağı belirtilmiştir.

İşçiler, işverenin yerine getirmediğine inandıkları haklarını almak için dahi, anlaşarak direniş veya işi durdurma yollarına gidemez. Böyle bir davranış yasadışı grevin yaptırımlarına tabidir (Oğuzman, 1987, s.254. Karşı görüşte Polat Soyer, Direniş Nedeniyle Çalışılmayan Günlerde Ücret Ödenmemesi, İHU, İş K II/1, 26, (No.1); Can Tuncay, Toplu İş Sözleşmesi Hükümünün İptali- Ücretlerin Zamanında Ödenmemesi Nedeniyle İşbaşı Yapmama, İHU, TİSGLK 19, (No.2); Sur, 1987, s.81.)

Grev kararı alınması veya alınmış grev kararının uygulaması konusunda bir yasak veya engel varsa bunlara uyulmaması da grevi yasadışı kılar.

## II. GREVİN YASADIŞI OLUP OLMADIĞININ TESBİTİ

Karar verilen veya uygulanmakta olan bir grevin yasadışı olup olmadığının yargı yolu ile tesbitinde işveren, sendika ve greve katılacak işçiler açısından çıkar vardır (Yargıtay ise uygulamaya konulmuş veya sona ermiş bir grevin yasadışı olduğunun tesbitini istemekte işverenin hukuki yararı olmadığı görüşünü bir süre sürdürmüştür. Y9HD, T.18.11.1986, E.9465, K.10291, İşveren, Ocak 1987, s.17). Karar kısmen isabetli değildir. Uygulanmadan önce de bir grev kararının kanuna aykırı olduğunun tesbitinde yarar olabilir. Yine Yargıtayın bir kararına göre ise, yasal süresi içinde grev kararının uygulanamaması nedeniyle yetki belgesinin hükmünün kalmadığının tesbiti istenebilir (Y9HD, 1986, s.16). Ancak Yargıtay daha sonra bu görüşünü değiştirmiş ve grevin başladıktan sonra sona ermesi, hatta uyuşmazlığın toplu iş sözleşmesi ile sonuçlanması halinde dahi tesbit davasının bundan etkilenmeyeceği sonucuna varmıştır (Y9HD, Yayınlanmamıştır). Grev sona erdikten sonra tesbit davası eda davası sayılmalıdır, tesbit davası açmakta hukuki çıkar yoktur. Karar bu açıdan isabetsizdir. Bir grevin yasadışı olduğunun tesbiti işveren tarafından açılacak bir davaya konu olabileceği gibi, bir grevin

yasal olduğu da sendika veya işçiler tarafından açılacak bir davaya konu olabilir.

275 sayılı yasada bu konuda açık bir düzenleme bulunmamakta idi. Buna rağmen eski uygulamada da tesbit davasının açılabilmesi kabul edilmekteydi. Yargıtaya göre, grevin yasadışı olduğunun tesbiti grev sona erdikten sonra da istenebilir (YHGK, T.9.5.1996, E.8681, K.9859, Günay, 1999, s. 865).

2822 sayılı TİSGLK, içtihatla ortaya çıkan bu durumu 46. maddesinde düzenleyerek çözüme kavuşturmuştur. Bu hükme göre; "Karar verilen veya uygulanmakta olan bir grevin .... kanun dışı olup olmadığının tesbitini, uyuşmazlığın tarafı olanlardan her biri 15'inci maddeye göre yetkili iş mahkemesinden her zaman talep edebilir. Mahkeme bir ay içinde karar verir. Verilecek karar, tarafları ve işçi ve işveren sendikasının mensuplarını bağlar ve ceza davaları için de kesin delil teşkil eder".

Bir grevin yasadışılığının tesbiti davasında davacı, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverendir. Tespit davasında davalı ise, uyuşmazlığın tarafı olan işçi sendikasıdır. Ancak sendika kararı olmaksızın işçilerin yürüttüğü grevlerde davalı grevci işçiler, davacı da işverendir.

Yasa, tespit davalarına bakmakla iş mahkemelerinin görevli olacağını belirtmiş, ayrıca yetkili mahkemeyi de belirlemiştir. Yetkili mahkeme 15. maddeye göre, yetkili iş mahkemesidir. Bu nedenle işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş mahkemesidir. Uyuşmazlık birden çok bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsıyorsa, Ankara İş Mahkemesi yetkilidir. İşletme toplu iş sözleşmesi nedeniyle çıkan uyuşmazlıkta ise, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesi yetkilidir.

Mahkeme kararını bir ay içinde verecektir (m.46/I). Hakim duruşma yapmak zorundadır. Karar temyiz edilebilir. Mahkemenin duruşma sonunda vereceği karar bir tespitten, grevin yasadışı olduğunu (veya olmadığını) belirlemeden ibarettir. Bu kararda ayrıca eda hükmü (yasadışı grevin kaldırılması veya durdurulması hükmü) verilemez (Tunçomağ-Centel, 2003, s. 506; Tuncay, 1999, s.277).

Hakim, tespit kararının kesinleşmesine kadar, grevin ihtiyati tedbir olarak durdurulmasına karar verebileceği gibi, konulmuş tedbiri de her zaman kaldırabilir (m.46/II).

### III. YASADIŞI GREVİN SONUÇLARI

Yasadışı grev, greve karar veren ve katılanlar ile greve katılmayan işçiler açısından farklı sonuçlar doğurur.

#### A. Greve Karar Veren ve Katılanlar Açısından

İşveren yasadışı greve karar veren ve katılan işçilerin iş sözleşmelerini feshedebilir, işyerinden ve konuttan ayrılmalarını isteyebilir, disiplin cezası verebilir, zararlarının tazminini talep edebilir.

#### I. İşverenin İş Sözleşmesini Fesih Hakkı

Yasadışı grev halinde, greve katılanların davranışı işin yapılması veya devamsızlık, greve karar veren veya teşvik edenlerin davranışı ise sadakatsizlik durumlarını oluşturur. Bu eylemler iş yasalarına göre işverene haklı nedenle iş sözleşmesini sona erdirmeye olanağını verir. Ancak 275 sayılı yasa gibi 2822 sayılı yasa da bu konuda özel bir hüküm getirmiştir: “Kanun dışı grev yapılması halinde, işveren, böyle bir grevin yapılması kararına katılan, böyle bir grevin yapılmasını teşvik eden, böyle bir greve katılan veya böyle bir greve katılmaya veyahut devam teşvik eden işçilerin hizmet akitlerini, feshin ihbarına lüzum olmadan ve herhangi bir tazminat ödemeye mecbur bulunmaksızın feshedebilir”. Bu nedenle, işveren dilerse genel hükümlerdeki koşulların gerçekleşmesini beklemeden iş sözleşmesini süresiz fesih bildirimini ile ihbar ve kıdem tazminatı ödemeksizin derhal feshedebilir. Çünkü TİSGLK'nun 45. maddesi, yasadışı grev halinde uygulanması gereken ve iş yasalarında yer alan benzer düzenlemeler karşısında özel hüküm niteliğindedir. Bu nedenle, genel hükümlerdeki koşulların gerçekleşmesine bakılmaksızın yasadışı greve katılma halinde işverenin fesih hakkı doğar (Narmanlıoğlu, 1997, ss.316,317). Yargıtay verdiği çeşitli kararlarda yasadışı grev hallerinde işverenin fesih yetkisini İş Kanununun 25. maddesinin II/d bendindeki doğruluk, bağlılığa uymayan davranışlar ile II/g bendindeki işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması gerekçelerine dayandırmıştır (Y9HD, T.26.3.1996, E.1986, K.6197, **Tekstil İşveren**, Haziran, 1998, ss.18,19; Y9HD, T.21.1.1997, E.21517, K.740, **Tekstil İşveren**, Mart 1997, s.20; Y9HD, T.27.1.1998, E.17598, K.606, **TÜBA/İİÇB**, 19 Ekim 1998; Y9HD, T.22.4.1998, E.4345, K.7650, **Tekstil İşveren**, Eylül 1998, s.20). Bu olaylarda İş Kanununun 25. maddesinin II/d ve g bentlerinin uygulanabilmesi için

eylemin bireysel olması gerekir. Oysa karara konu olan olaylarda eylemler bireysel değil, toplu niteliktedirler. Bu nedenle bu olaylara TİSGLK'nun 45. maddesinin uygulanması gerekir.

Taraflar toplu iş sözleşmelerine yasadışı grev halinde, grevcilerin iş sözleşmelerinin feshedilemeyeceğine veya belirli bir prosedüre uyularak feshedilebileceğine ilişkin bir hüküm koyabilir mi, böyle bir hüküm geçerli olur mu? Başka bir deyişle haklı nedenle fesih hakkından önceden vazgeçebilir mi? İş hukukunda yasa hükümleri genelde nisbi emredici niteliktedir ve işçi zararına değiştirilemez, ancak işçi yararına değiştirilebilir. Bunun dışındaki bazı yasa hükümleri ise mutlak emredici niteliktedir ve aksi düzenlenemez. Öğretide haklı nedenle feshe ilişkin yasa hükümlerinin mutlak emredici nitelikte oldukları, süresiz fesih hakkından önceden vazgeçilemeyeceği ve bunların tersine sözleşmelere konulacak hükümlerin geçerli olamayacağı kabul edilmektedir. Haklı nedenlerle feshi ortadan kaldıran veya kullanılmasını çok güçleştiren anlaşmalar da geçerli olamaz. Ancak feshin koşulları ağırlaştırılabilir. Örneğin devamsızlık nedeniyle fesih için bir aylık süre içinde üç işgünü değil de, dört iş günü kararlaştırılmışsa bu sınırlama geçerli sayılmalıdır. Üç işgünü yerine yirmi iş günü kararlaştırılmış olsa idi fesih hakkının kullanılmasını çok güçleştirdiği için geçerli sayılmaması gerekirdi. Hırsızlık yapan bir işçinin işten çıkartılmasını yasaklayan bir anlaşma da geçerli olamaz. (Ekonomi, 1997, s.228). Buna karşılık işverenin bu hakkını kullanmasını belirli bir prosedüre bağlayan, örneğin fesih yetkisini disiplin kurulu kararına bağlayan bir sözleşme hükmü geçerlidir. Bu konuda kararsız bir tutum sergileyen Yargıtay, son kararlarında disiplin kurulundan karar alma zorunluluğunu getiren sözleşme hükmünün geçerli olduğuna ve buna uymamanın feshi haksız feshe dönüştüreceğine isabetli olarak hükmetmiş bulunmaktadır. (YHGK, T.1.6.1994, E.9-71, K.381, **Yargıtay Kararları Dergisi**, Kasım, 1994, ss.1737-1739; Y9HD, T.11.5.1998, E.6405, K.8616, **TÜHİS**, Mayıs 1988, s.26; Y9HD, T.13.5.1998, E.7407, K.8804, **TÜHİS**, Mayıs 1998, s.27; Y9HD, T.7.4.1997, E.23047, K.6718, **Tekstil İşveren**, Eylül 1997, s.19; Y9HD, T.29.9.1997, E.12420, K.16463, **TÜHİS**, Mayıs-Ağustos 1997, s.51; Y9HD, T.1.12.1997, E.16129, K.19955, **Tekstil İşveren**, Ocak 1998, s.20; Y9HD, T.5.3.1996, E.35962, K.3819, **Çimento İşveren**, Mayıs 1996, s.30; Y9HD, T.4.3.1996, E.29936, K.3805, **Çimento İşveren**, Mayıs 1996, s.35. Ayrıca bkz. Münir Ekonomi, Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesi İle Sınırlandırılması ve Disiplin Kurulu Kararının Alınması Zorunlu, **İHU**, TİSGLK 1 (No.16); Devrim Ulucan, Fesih Yetkisinin Toplu İş Sözleşmesi İle Kısıtlanması, **İHU**, TİSGLK 1 (No.1)).



İşverenin TİSGLK'nun 45. maddesinin 1. fıkrasına göre fesih yetkisini kullanabilmesi için herşeyden önce işyerinde yasadışı bir grevin başlamış olması gerekir. Yasadışı bir grev kararı alınmış olsa bile, bu karar uygulamaya konulmadıkça işveren açısından fesih hakkı doğmaz. Çünkü yasadışı grev uygulamaya konmadıkça işveren için bir zarar söz konusu değildir. Yasadışı bir grevin varlığı ise, daha önce açılmış bir tespit davası ile belirlenebileceği gibi, daha sonra konuyla ilgili olarak açılacak bir dava ile de belirlenebilir (Reisoğlu, 1986, ss. 363-364).

İşveren fesih hakkını yasadışı grevle ilgilerini kanıtladığı işçilerine karşı kullanabilir. Kendi isteği dışında işyerini terketmek zorunda kalan veya geçerli bir nedenle işyerine gelemeyen işçiler grevci sayılmaz ve kendileri hakkında bu madde hükmü uygulanamaz (Y9HD,T.30.6.1971, E.9453, K.13343, **İş ve Hukuk**, Ekim 1971, ss. 35-36).

İş sözleşmesinin feshi için yasadışı greve katılmak tek başına yeterli değildir, ayrıca işçinin kusurlu bulunması gerekir. Oğuzman ise yasadışı greve katılmanın bizatihi kusurlu bir davranış olduğunu, ancak işçinin grevi yasadışı kılan hususu bilmeme halinde (yasayı bilmeme değil) kusurlu sayılmayacağını belirtmektedir. Buna örnek olarak, grev sona ermiş olmasına rağmen haberi olmadığı için işe gelmemiş işçinin durumu ile grev kararı alınırken vuku bulan bir eksiklik yüzünden yasadışı olan bir grevde bu eksikliği bilmeksizin greve katılan işçinin durumunu göstermektedir. Ancak grevi yasadışı kılan hususu bilmemekte failin kusuru bulunması gerektiğini, katıldığı grevin yasadışı olduğu ihtar edilmesine rağmen greve katılmaya devam eden işçinin bunun sonucuna katlanacağını belirtmektedir (Oğuzman, 1997, ss.265-266).

Akyol da, yalnız grevin niteliğine bakmanın doğru olmayacağı, grevci işçilerin niyetlerine de bakmak gerektiği, 275 sayılı TİSGLK'nda yer alan hükmün (şimdi aynı hüküm 2822 sayılı TİSGLK'nda yer almaktadır) grevin yasadışı olduğunu bilerek katılanlara, katılmaya teşvik edenlere, yasadışı greve devam edenlerle devam teşvik edenlere uygulanması, bilmeden katılanlara ve teşvikte bulunanlara ise uygulanmaması gerektiği ve işverene mutlak bir fesih yetkisi verdiği yönündeki görüşün sosyal icaplara uygun düşmeyeceği görüşündedir (Akyol, 1967, ss.46-48).

Reisoğlu da işverenin grevci işçinin iş sözleşmesini feshedebilmesi için grevci işçinin kusurlu davranışının bulunması gerektiğini, sendika tarafından alınmış bir karara uyan işçinin yasanın öngördüğü bütün koşulları bilmemesinin kusur sayılmayacağını, işçilerin ancak grevin yasadışı olduğunu bilmesi veya

bilebilecek durumda olmasına veya işverenin bu hususta onları uyarılmış olmasına rağmen greve devam etmeleri koşuluyla kusurlu sayılacaklarını belirtmekte, ancak hiçbir toplu görüşme yapmadan veya arabulucuya gitmeden sendikanın grev kararı uygulaması veya yasadışı oturma grevine başvurusu hallerinde, greve katılan işçilerin, bu davranışlarının yasadışı olduğunu bilmediklerini ileri sürmelerine olanak bulunmadığını vurgulamaktadır (Reisoğlu, 1986, s.367.)

Süzek de grevci işçilerin iş sözleşmelerinin haklı nedenle feshi için greve katılmalarının yeterli olmadığını, grevin yasadışı olduğunu bilmeleri veya bilebilecek durumda olmaları gerektiği görüşündedir. Kusurun ağırlığının da tartışılması gerektiğini belirten yazar, Ulucan gibi işçinin bu konuda kastının aranması görüşündedir (Devrim Ulucan, Yasadışı Greve Katılan İşçinin Hizmet Akdinin Sona Erdirilmesi, İHU, TİSGLK 29 (No.3) 1989, ss.82-84). Esener ise, ağır kusurun varlığını aramaktadır (Esener, 1978, ss. 644-645).

Ertaş da, işçinin iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için özel düşün yeteneği sonucu veya grevin görünüşüne göre yasadışı olduğunu bilebilecek durumda olması ya da işveren veya üçüncü kişiden grevin yasaya aykırılığı konusunda ciddi bir uyarı alması gerektiğini belirtmektedir (Ertaş, 1982, ss. 81-82).

Narmanlıoğlu'na göre de, TİSGLK'nda öngörülen hukuki yaptırım, sadece kusurlu olarak yasadışı grev kararına katılan, bu tür grevin yapılmasını teşvik eden ya da böyle bir greve katılan, devam eden, katılmaya veya devama teşvik eden işçiler hakkında söz konusu olabilecektir. Kusurdan anlaşılması gereken ise işçinin grevin yasadışı olduğunu bilmesi veya bilebilecek durumda olmasıdır (Narmanlıoğlu, 1997, ss. 321-322.)

Öğretideki bu görüşlere paralel olarak Yargıtay da, TİSGLK'nun 45. maddesindeki fesih hakkının kayıtsız şartsız uygulanamayacağına, grevin yasadışı olduğunu bilmeyen ve bilecek durumda olmayan, grevin yasadışı olduğunu öğrendiği anda ise işe başlamak isteyen işçiye kusur yüklenemeyeceğine karar vermiş bulunmaktadır (Y9HD, T. 29.5.1978, E.6458, K.8736. Karar metni ve kararın incelenmesi için bkz. Devrim Ulucan, Yasadışı Greve Katılan İşçinin Hizmet Akdinin Sona Erdirilmesi, İHU, TİSGLK 29 (No.3). Aynı yönde Y9HD, T. 2.11.1990 E.11449 K.12316, **Tekstil İşveren**, Şubat 1991, ss.15, 16; YHGK, T.27.9.1985, E.9-502, K.764, **İKİD**, Nisan 1986, s. 4073.)

Gerek öğreti gerekse Yargıtay'ca benimsenen görüş, yasadışı grevle bilinçli olarak ilgisi bulunan işçilerin iş sözleşmesinin feshedilebileceği yolundadır. Grevin yasadışı nitelikte olduğunu bilmeyen ya da bilecek durumda bulunmayan işçiler hakkında TİSGLK'nun 45. maddesindeki yaptırım uygulanamaz.

İşçinin grevi yasadışı kılan hususu bilmediğini veya bilecek durumda olmadığını ispat yükünün işçiye mi yoksa işverene mi ait olduğu tartışmalıdır. Bir görüşe göre, burada bir akdi iş ilişkisinin sona ermesi bahis konusu olduğundan, grevin kanun dışı olduğunu bilmediğini, burada hiçbir kusuru olmadığını veya isteğine rağmen işbaşı yapmadığını ispat yükümlülüğü işçiye düşer (Reisoğlu, 1986, s. 368; Oğuzman, 1987, s. 268).

İkinci bir görüşe göre, ortada ağır bir ortak kusurun bulunmaması halinde işçilerin iş sözleşmeleri feshedilemez ve bu durumda ispat yükümlülüğü işverene düşer (Esener, 1978 s. 645; Çelik, 2003, s.600). Bir başka görüşe göre ise, yasada öngörülen usule ilişkin bir hata varsa işçiler bunu bilemeyeceğine göre greve katılan işçilerin iş sözleşmeleri feshedilemez ve bunun ispat yükümlülüğü işverene düşer. Buna karşılık mesleki amaç dışına taşan ya da grev yasalarına veya ertelemesine aykırı olan grevlere katılan işçilerin kural olarak durumu bildikleri ve iş sözleşmelerinin feshedilebileceği ve bu istisnai durumda ispat yükünün işçiye düşeceği kabul edilmelidir (Tunçomağ,- Centel, 2003, 510.).

TİSGLK'nun işverene fesih yetkisi veren 45. maddesinin grev gibi toplu bir eyleme ilişkin olması nedeniyle olabildiğince dar yorumlanması ve bu eyleme bilerek ve isteyerek katılanları kapsamaması gerekir. Bu nedenle de, bu maddeye dayanarak işçinin iş sözleşmesini feshetmek isteyen işveren, işçinin yasadışı grevle bilinçli olarak ilgili bulunduğunu kanıtlamalıdır. Ancak yasadışı olduğu yargı kararı ile belirlenmiş olan grevlere katılmayı sürdüren işçiler açısından işverenin böyle bir sorumluluğu yoktur (Narmanlıoğlu, s.323).

Yargıtayımız da, ilke olarak, bu gibi durumlarda ispat yükünün işverene ait bulunduğunu, ancak işyerinde faaliyetin büsbütün durmasını doğuran toplu bir eylemde böyle bir greve katılmadığını, işbaşı arzusunda olmasına rağmen buna olanak bulamadığını ispatın işçiye düştüğüne isabetli olarak karar vermiş bulunmaktadır (Y9HD, T. 11.5.198,1 E.3715, K.6757, **İşveren**, Cilt XX, Sayı 2, Kasım 1981, s.17)

Fesih bildirimini, haklı nedenle feshi düzenleyen esaslara göre yapmak gerekir (Ayrıntılı bilgi için bkz. Saymen, s.568; Çemberci, s.357; Narmanlıoğlu, 1994, s.288; Centel, 1994, s.195.)45. maddede yer alan “feshin ihbarına lüzum olmadan” deyimini isabetli değildir. Çünkü burada söz konusu olan haklı nedenle fesihtir. Haklı nedenle feshin ise, “süre vermeksizin bozacağını bildirme” biçiminde anlaşılması gerektiğinden, “süresiz fesih bildirimini” olarak nitelenmesi daha doğru olur ve grevcilerden her birine ayrı ayrı yöneltmesi gerekir. Bu yüzden fesih bildirimini hükümlerini karşı tarafa vardığı andan itibaren doğurur (Tunçomağ-Centel, 2003, s.512. Oğuzman ve Akyol ise yöneltmenin yeterli sayılması görüşündedir. Akyol, 1967, s.45). İşveren grevin sonunda iş vermekten kaçınmak suretiyle bu iradesini örtülü olarak da kullanabilir (Oğuzman, 1987, s.269).

Gazete ile ilan suretiyle veya fabrika kapısına asmak suretiyle fesih bildiriminde bulunulamaz. Ancak işçinin adresi bilinmiyorsa, gazete veya radyo ile fesih bildiriminde bulunulabilir (Akyol, 1967, s.46). İş Kanununun 19. maddesi uyarınca bildirim yazılı olması gerekir. Bu husus geçerlilik koşulu değil ispat koşuludur.

Haklı nedenin (yasadışı grev) fesih bildiriminde belirtilmesi konusunda yasada bir açıklık bulunmamaktadır. Çoğunlukla benimsenen görüş, bildirimde haklı nedene dayanıldığıının açıklıkla belirtilmesinin gerektiği, ancak bildirimde somut olayın gösterilmesinin gerekli olmadığı yönündedir (Narmanlıoğlu, 1997, s.325).

Yasadışı grev halinde, işverenin fesih yetkisini hangi süre içinde kullanması gerektiği ne 275, ne de, 2822 sayılı TİSGLK’nda belirtilmemiştir. Bir görüşe göre, İş Kanununun kapsamına giren işçiler için bu yasanın 26. maddesi, Deniz İş Kanununun kapsamına giren işçiler için ise bu yasanın 15. maddesi hükmü uygulanmalıdır. Çünkü 2822 sayılı TİSGLK’nun 45. maddesinin 1. fıkrasındaki fesih, İş Kanununun 17. maddesinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hareketleri fesih için haklı neden sayan II. bendi ile Deniz İş Kanununun 14. maddesinin I. bendinin özel bir uygulaması sayılabilir. İşveren fesihte bulunacaksa, işçinin bu tür davranışını öğrendiği tarihten itibaren altı işgünü ve herhalde olayın vukuundan itibaren bir yıl içinde fesih iradesini karşı tarafa yönelmiş olmalıdır. Buna karşılık, Borçlar Kanunu ve Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetin Tanzimi Hakkındaki Kanunda böyle bir hüküm olmadığı için, bu yasaların kapsamına

giren işçiler için işveren fesih hakkını münasip süre içinde kullanmalıdır (Oğuzman, 1987, s.268).

Bir başka görüşe göre yasadışı grev, birlikte yapılan toplu bir harekettir. Bu nedenle, yasadışı grev halleri İş Kanununun anılan halleri arasında sayılamaz. Bu durumda Borçlar Kanununun 344. maddesinin tamamlayıcı hukuk kuralı olarak uygulanması gerekir. Bu da iyi niyet kuralları ve halin icabına göre tayin edilecek bir süredir (Çelik, 2003, ss. 601,602).

Grevin toplu bir davranış olması, yasal grev ve buna bağlanan sonuçlar içindir. Yasadışı grev halinde ise, işçi iş sözleşmesi gereği yüklediği edimini yerine getirmediği için himaye görmez, onun bu davranışı bireysel iş ilişkisi içinde değerlendirilmelidir. Bu nedenle yasadışı grev, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerin benzerleri içinde düşünölmelidir (Narmanlıoğlu, 1997, s. 327).

Yasadışı eylem devam ettiği sürece haklı neden de devam edeceği için, altı işgönlük hak düşürücü süre grevin bitimini izleyen günden itibaren işlemeye başlar. Ceza kovuşturması başlatılmış veya tespit davası açılmış ise, işveren bunların sonuçlanmasını bekleyebilir. Çünkü bunlar sonuçlandığı vakit işveren haklı nedeni tam olarak öğrenmiş olacaktır.

İşveren yasadışı grev nedeniyle sahip olduğu fesih hakkından vazgeçebilir. Fesih bildirimini işçinin sözleşmesini ulaştığı anda derhal sona erdirir. İşveren yasaya göre grevcilerin iş sözleşmelerini “feshin ihbarına lüzum olmaksızın ve herhangi bir tazminat ödemeye mecbur bulunmaksızın feshedebilir”. Tazminat deyimi, kuşkusuz kıdem tazminatını da kapsamaktadır. Bu nedenle işçiye ihbar ve kıdem tazminatı da ödenmez (Karşı görüşte Çemberci, 1986, ss. 346, 347; Talas, 1983, ss. 14, 15).

Ancak İş Kanununun getirdiği yeni düzenleme karşısında (m.59) iş sözleşmesi feshedilen işçi hak kazanıp ta kullanmadığı yıllık izin süresine ait ücreti talep edebilir. Yargıtay’a göre, işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmiş olması işverene kullanılmamış izin ücretlerini ödememe hakkını vermez (Y9HD, T.8.12.1994, E.13148, K.17387, **Tekstil İşveren**, Mart 1995, Yargıtay Kararları Eki; Y9HD, T.3.4.1997, E.718, K.6629, **Tekstil İşveren**, Temmuz 1997, s.15).

## 2. İşverenin İşyerinden Ayrılmaya Zorlama Hakkı

2822 sayılı TİSGLK'nun 38. maddesi, grevde işçilerin işyerinden ayrılmak zorunda olduğunu belirtmektedir. Bu hükmün yasal greve ilişkin olduğu ileri sürülebilirse de, yasadışı grev halinde de uygulanması isabetlidir.

## 3. İşverenin Konuttan Çıkarma Hakkı

İşveren dilerse yasadışı grev halinde, işçilerden kendisi tarafından sağlanmış konutları boşaltmalarını isteyebilir. Çünkü TİSGLK'nun 44. maddesinin sağladığı doksan gün süreyle oturma hakkı yalnız yasal greve katılan işçilere tanınmıştır.

## 4. İşverenin Disiplin Cezası Verme Hakkı

İşverenin yasadışı greve katılan işçilerin iş sözleşmelerini feshetmekten vazgeçmesi, onlara disiplin cezası verebilmesini engellemez. Ancak bunun için toplu iş sözleşmesi, (Örnekler için bkz. Egemen-Odabaş, (Yayın yılı belirtilmemiştir.), s. 779.) iç yönetmelik veya iş sözleşmesinde hüküm bulunması gereklidir. İşveren bu hakkından da vazgeçebilir.

## 5. İşverenin Tazminat İsteme Hakkı

İşveren yasadışı bir grev yapılması halinde, ister işçilerin iş sözleşmelerini feshetmiş, isterse fesih hakkından vazgeçmiş olsun, bu grev veya bu grevin yönetimi ve yürütümü yüzünden uğradığı zararların tazminini, yasadışı grev bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçilerden talep edebilir (m.45/II). Grevci işçiler birlikte zarar verdikleri için asıl fail, yardımcı ve kışkırtıcılar müteselsilen sorumludurlar.

İşçi sendikası tarafından karar verilmemiş yasadışı bir greve katılanların işverenin uğradığı zarar ve ziyandan sorumluluğu, hem haksız fiile hem de borca aykırılığa dayanır. Burada hakların yarışması olduğu için işveren dilediği hukuki nedeni ileri sürebilir. (Reisoğlu, 1986, s. 372. Oğuzman ve Tunçomağ-Centel ise burada sadece borca aykırılık olduğu görüşündedir: Oğuzman, 1987, s. 274; Tunçomağ-Centel, 2003, s. 513.)

Zararın miktarının tespiti, müterafik kusur, zamanaşımı gibi konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır. Yasadışı grev işçi sendikasıyla alınmış bir karara dayandığı durumlarda bile, işçilerin grev sırasında işyerinden

ayrılmaması, diğer işçilerin çalışmalarını engellemesi veya makineleri tahrip etmesi sonucu doğacak zararlardan da bu işçiler yine sorumlu olacaktır.

### **B. Greve Katılmayan İşçiler Açısından**

Yasadışı grevin, bu greve katılmayanların iş sözleşmelerine etkisi yasada düzenlenmemiştir. Bu nedenle grev işyerini tamamen çalışamaz duruma getirmişse, işveren dışardan işçi alarak işyerini çalıştıramıyorsa, o zaman işverenin greve katılmayan işçilere iş verebilmesi kusuru olmadan olanaksızlaşır. Bu durumda İş Kanununun kapsamına giren işyerlerinde işveren işçilere bir hafta süre ile yarım ücret ödeyecektir. Bir hafta geçtikten sonra işçiler ya ücret almaksızın grevin sonucunu bekleyecek veya bu haklı nedenle iş sözleşmelerini feshedip kıdem tazminatını talep edeceklerdir. İş Kanununun kapsamı dışındaki işçiler ise dilerse iş sözleşmesini hemen feshedebilir. Ancak işçilerin yasadışı grev süresince başka bir işte çalışmasına da yasal bir engel yoktur (Akyol, 1967, s. 52.)

İşveren dışardan işçi alarak işyerini çalıştırabiliyorsa, bu durumda imkansızlık yoktur. İşveren greve katılmamış işçilere iş vermek ve ücret ödemek zorundadır. Bundan kaçınması halinde işveren alacaklı temerrüdüne düşer. İşçi dilerse iş sözleşmesini İş Kanununa göre haklı nedenle feshedip kıdem tazminatını talep edebilir (m. 24/II-e).

### **KAYNAKLAR\***

AKYOL, Şener: **Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri**, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1967.

ÇELİK, Nuri: **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 14. Bası, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1998.

ÇEMBERCİ, Mustafa: **İş Kanunu Şerhi**, Olgaç Matbaası, Ankara, 1986.

EGEMEN, Erdal - ODABAŞ, Mehmet: **Türk Toplu İş Sözleşmesi Mevzuatı**, Doğu Matbaacılık ve Ticaret Ltd. Şti. Matbaası, Ankara, (Baskıda yıl belirtilmemiştir).

EKONOMİ, Münir: **İş Hukuku**, Cilt 1, 3. Bası, Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul, 1987.

\* Bu makalenin yayıma hazırlanma aşamasında henüz 4857 sayılı yeni İş Yasası kabul edilmemiştir.

- EKONOMİ, Münir: "Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesi İle Sınırlandırılması ve Disiplin Kurulu Kararının Alınması Zorunluluğu", **İHU**, TİSGLK 1 (No. 16).
- ERTAŞ, Kudret: **Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**, Şafak Matbaası, Ankara, 1982.
- ESENER, Turhan: **İş Hukuku**, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978.
- GÜNAY, Cevdet İlhan: **Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Hukuku**, Turhan Kitabevi Basın Yayın Tic. Ltd. Şti., Ankara, 1999.
- NARMANLIOĞLU, Ünal, **İş Hukuku**, Yeniden Gözden Geçirilmiş. 2. Baskı, Fakülteler Kitabevi, Ankara, 1994.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: **Grev**, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1997.
- OĞUZMAN, Kemal: **Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri**, Cilt 4. Bası, Yön Ajans, İstanbul, (Yayın yılı belirtilmemiştir).
- REİSOĞLU, Seza: **2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, Ayyıldız Matbaası, Ankara, 1986.
- SAYMEN, Ferit H.: **Türk İş Hukuku**, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1954.
- SOYER, Polat: "Direniş Nedeniyle Çalışılmayan Günlerde Ücret Ödenmemesi", **İHU Dergisi**, İş K. II/1, 26, (No. 1).
- TALAS, Cahit: **Sosyal Ekonomi**, Gözden Geçirilmiş 6. Bası, Sevinç Matbaası, Ankara, 1983.
- TUNCAY, Can: Toplu İş Sözleşmesi Hükümünün İptali-Ücretlerin Zamanında Ödenmemesi Nedeniyle İşbaşı Yapmama, **İHU**, TİSGLK 19, (No:2); Sur, 1987, s.81.)
- TUNCAY, Can: **Toplu İş Hukuku**, Alfa Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti., İstanbul, 1999.