

İŞ HUKUKU

Grevin Uygulanma Tarihi

I. Kenu :

Grevin uygulanma tarihi konusunda Yargıtay, görüşünde büyük değişikliği ifade eden çeşitli kararlar vermiş bulunmaktadır.

Bilindiği üzere, 15.7.1963 tarihli ve 275 sayılı Toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt Kanununa göre, bir toplu iş uyuşmazlığında, toplu görüşmenin olumlu sonuca ulaşmaması üzerine başvurulmuş uzlaştırma safhasında, uzlaştırma kurulu kararı taraflarca kabul edilmediği takdirde, yetkili işçi teşekkülü (sendika veya federasyon) greve başvurmak kararında ise, uyuşma olmadığını belirten tutanak tarihinden itibaren altı iş günü içinde bu kararını karşı tarafa bildirmek zorundadır. Bildiri tarihinden başlayarak altı iş günü geçmedikçe de grev kararı yürürlüğe giremez. Fakat, söz konusu altı iş günü geçtikten sonra grev kararının hangi tarihte yürürlüğe girebileceği noktasında Kanunda açık bir hüküm yoktur. İşte aşağıda inceleyeceğimiz Yargıtay Kararları bu konuda çıkmış ihtilâfları çözmek için verilmiştir.

II. Yargıtay Kararları :

1 — Yarg. 9. HD. 2.11.1964 tarihli ve E. 6840/K. 7266 sayılı kararında :

«275 sayılı Kanununun 23. maddesi uyarınca işçi teşekkülü ancak grev kararını yazı ile bildirmekle yükümlü olup anılan maddede grev tarihinin bildirileceğinden söz edilmiş bulunmadığı» nı kabul etmiştir. (Karar için bak. Bâki Orhaner, 274 Sayılı Sendikalar ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşme-

si, Grev ve Lokavt Yasalarına İlişkin Uyuşmazlıklarla ilgili Yargıtay Em-sâl Kararları, Ankara 1966, sah. 103).

2 — Yarg. 9. HD. 5.4.1965 tarihli ve E. 1695/K. 3239 sayılı Kara-rında :

«Grevin, sosyal ve iktisadi önemi büyük, zarar ve tehlike alanı gayet geniş olduğundan, grev ile karşılaşan işverenin ve Hükümetin grev ile doğacak zararları sınırlandırıcı tedbirleri alabilmeleri için grev kararı ile uygulama günü arasında grevin amacına uygun belli bir sürenin geçme-si, işverenin sürpriz grev ile karşı karşıya kalmaması grev uygulamaların-da göz önünde tutulan konulardandır. Bu zorunluluğu göz önünde tutan yasa koyucu, grev kararı alınır alınmaz hemen uygulanmasını, diğer bir deyimle sürpriz grevlerini yasak etmiştir. Netekim, 15.7.1963 günlü 275 sayılı Toplu iş sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 23. maddesinde, gre-ve karar vermeye yetkili işçi teşekkülünün grev kararını, uzlaşmaya va-rılamadığını gösteren tutanağı aldığı günden başlayarak, 6 iş günü için de karşı tarafa yazılı olarak bildirmek zorunda olduğu ve bildiri tarihin-den başlayarak 6 iş günü geçmeden grev kararının yürürlüğe giremeyece-ği bildirilmiş, diğer bir deyimle, grev kararının alınması ve uygulanması sürelerle bağlanmak yoluyla sürpriz grevleri yasaklanmıştır. Öteyandan grevin uygulama tarihinin bildirileceğini gösteren bir hüküm yasaya konul-muş bulunmadığından, yazılı bildiride uygulama gününün belirtilmiş ol-maması, karar verilen grevin kanun dışı sayılmasını da gerektirmez. **23. Maddenin incelenmesinden, grev kararı veren ve bu kararını süresi içinde bildiren işçi teşekkülünün, bildiri gününden başlayarak 6 iş günü geçme-dikçe grev kararını uygulayamayacağı ve yazılı bildiride uygulama tarihi gösterilmemişse anılan maddenin 1. bendinin 2. fıkrasındaki sürenin bit-tiği günü izleyen günde grevi uygulamak zorunda bulunduğu anlamı çık-maktadır.** Bu düşünceye göre, yazılı bildiride uygulama günü bildirmeyen işçi teşekkülünün söz konusu 6 işgünü izleyen 7. gün grevi uygulama kararında olduğunun kabulü zorunludur. Aksi düşüncenin benimsenme-si uygulanmasına karar verilen grevin aylarca hatta senlerce sonra uygu-lanabileceğinin, diğer bir deyimle sürpriz grevlerinin kanuniliği ilkesinin kabulüne ve az önce bildirilen tedbirlerin alınmasını engelleyen sakınca-ların meydana çıkmasına yol açacaktır. Böyle bir düşüncenin yasanın sö-züne ve özüne ve yasa koyucunun amacına uygun düştüğü ileri sürüle-mez. 275 sayılı kanunun 17. maddesinin 2. fıkrası hükmünce kanunî grev, işçilerin işverenlerle olan ilişkilerinde iktisadi ve sosyal durumlarını ko-rumak ve düzeltmek amacı ile bu kanun hükümlerine uygun olarak yapı-lan grevdir. Meslekî amacın dışına çıkan, işvereni grevin amacı dışında zarara sokmayı hedef tutan grev uygulamaları yasak edilmiş olduğun-dan, yazılı bildiride, uygulama tarihi bildirilmemiş ve söz konusu sürenin bitimini izleyen yedinci günden sonra uygulanmaya başlamış olan grevi kanun dışı grev olarak nitелеmek gerekir. 23. maddenin 1. bendinin 1. fık-rası uyarınca, yapılacak yazılı bildiride, grevin uygulama gününün belir-tilmesi kanunî şartlardan sayılmamıştır. Bununla beraber, karara bağla-

nan grevin 6 iş gününden az olmamak ve yazılı bildiride gösterilmek şartı ile belli bir tarihte uygulanmasını önleyen bir hüküm de yasada yer almış değildir. Grev kararı veren işçi teşekkülü greve başvurma kararını bildirdiği tarihten başlayarak belli sürenin bitiminde grevi uygulamak kararında değilse uygulayacağı günü grevin amacını ve işyerinin özelliklerini göz önünde tutarak uygun şekilde tesbit etmesi ve belli günde uygulamaya başlaması lâzımdır. Bu esastan hareket edilince de grev gününün belli edilmesinde keyfi takdirlere yer verilmemeli ve aksine davranışlar âfaki iyiniyet kurallarına aykırı düşeceği için kanunî himayeye lâyık görülmemelidir» neticesine varmıştır. (Karar için bak. Orhaner, age. sah 92).

3 — İstanbul Asliye 22. Hukuk Hakimliği ise 26 7.1965 tarihinde E. 1052/K. 409 sayılı aşağıdaki kararı vermiştir :

«Davacı vekilleri tarafından mahkemeye verilen 21.5.1965 tarihli dave dilekçesinde Bank-İş Sendikasının 21.2.1964 tarihinde toplu iş sözleşmesi için çağrıda bulunduğu Uzlaştırma Kurulu tarafından verilen kararın sebepsiz olarak reddedildiğini, Grev uygulama kararının alındığının taraflarına bildirilmişse de tarihinin bildirilmediğini ve 6 gün geçtiği halde 7. günün hiçbir şubede grevin uygulanmadığını İstanbulda Osmanbey, Şubesinde 14.1.1965 tarihinde sürpriz olarak kanun dışı grev uygulaması yapıldığını beyan ile bu grevin Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin görüşüne uygun olarak kanun dışı olduğunun tespitine karar verilmesi istenmiştir. Taraflar vekillerinin yüzlerine karşı bitirilen açık duruşmada davalı vekilleri tarafından verilen 6 sahifeden ibaret lâyhada grevin kanun içi grev olduğu hususu izah edilmiştir.

275 sayılı kanunun 23. maddesi grev ve lokavtın başlaması başlığı altında koyduğu esasları şartlar tahakkuk ettikten sonra grev kararı vermeğe yetkili bulunan teşekkülün tutanak tarihinden başlayarak 6 iş günü içinde işverene yazı ile bildirmesi ve bu bildiri tarihinden başlayarak 6 gün geçmedikçe grev kararının yürürlüğe giremeyeceğinden ibarettir. Davalı sendikanın müddeti içinde aldığı grev kararını diğer tarafa bildirdiği, ancak bu bildiride grevin hangi tarihten itibaren yürürlüğe gireceği hakkında bir kayıt olmadığı gibi bildiriden itibaren 7 gün geçtikten sonra grevin başlamış olması itibariyle bu grevin bir sürpriz grevi olduğu ve bu sebeble kanun dışı bir grev telâkkisi icabedeceği one sürülmüş ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bu şekildeki bir kararına istinat edilmişse de bu karar mahkememizce benimsenmemiştir.

Kanun vazı açıkca kararın tebliğinden itibaren 6 gün geçmedikçe grevin uygulanamayacağını şart olarak ele almış fakat bunun azamî müddetini yani tebliğinden itibaren ne kadar müddet sonra uygulanması gerekeceği hususunu tayin etmemiştir. Bu madde sevk edilirken Hükümet Tasarısında (15. madde uyarınca uzlaşmaya varıldığını gösteren tutanağı alan yetkili işçi sendikası greve başvurma kararında ise, bu kararını tutanağı aldığı tarihten başlayarak 7 iş günü içinde karşı tarafa yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirim gününden başlayarak 7 gün geçme-

dikce ve bu 7 günlük sürenin bitiminden başlayarak 7 gün geçtikten sonra grev yapılamaz) şeklinde tanzim edildiği halde burada grev gününün tayin edilmesi fikri meclisce uygun görülmemiştir. İctihatlar, üzerinde durulmamış, münakaşası yapılmamış boşlukları doldurur. Halbuki, grevin bir müddetle takyit edilmesi açıkca ele alındığı halde Millet Meclisinin buna iltifat etmiyerek müddet tayinin mahzurlu bulunduğunu bu suretle ortaya koyması üzerine bunun bir boşluk olduğu mülâhazasıyla içtihat tesisine imkân vermez. Zira Kanunun buradaki görüşü ve hükümet tasarısına iltifat etmemesi sebepsiz değildir. Gerçekten Sendikanın bildiriye bir müddet tayin etmesi veya bildiriden itibaren 7 gün geçtikten sonra grev kararını uygulaması hali bir taraflı olarak işverenin yararına bir tasarruf mahiyetindedir. Bunu izah edebilmek için grevin amacını evvelâ tetkik icabeder.

(275 sayılı kanunun 17. maddesi grevi işçilerin topluca çalışmamak suretiyle bir iş yerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacı ile aralarında anlaşarak veyahut bir teşekkülün aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyarak işi bırakmasıdır) şeklinde tarif etmiştir. Bu tariften kanunun diğer hükümleriyle birlikte ele alındığı takdirde işvereni iktisaden zor duruma düşürmek kastının mevcut olduğu inkâr edilemez. Bu tarif aynı zamanda grev süresinin başlamasını işçilerin işi bırakması ile olacağını da izah etmektedir.

Yine kanunun 27. maddesinin 2. fıkrasında işverenin kanuni bir grevin süresi içinde hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları askıda kalmış olan işçilerin yerine hiç bir suretle daimi veya geçici olarak başka bir işçi alamıyacağı ve başkalarını çalıştıramıyacağı hükmünü vazetmiş ve bunu bir ceza tehdidi altında tutmuştur.

Grevin süresi işçilerin işi bırakmak suretiyle faaliyete geçtikleri andan başlar. Yine bu kanunun diğer maddeleri ile kalan işçiyi çalıştırıp çalıştırmamak hakkı işveren için bu anda doğar. Demek ki bir iş yerinde işçiler toplu bir halde işi terkeder ve bu suretle grev süresi başlarsa bu andan itibaren artık işveren iş yerine işçi alamaz ve başkasını da burada çalıştıramaz. Kanunun iş vereni bu suretle kayıt altına aldıktan sonra, grev kararının hangi gün başlayacağı hususunda evvelden malûmat verilmesi veyahut işverence malûm olması hususu ve zorunluğu kabul edilirse grev süresinin başlamasına kadar işverenin muvakkat kayıt ile işyerine başka işçi alması ve grev gününde terk edecek işçilerin yerine bunları çalıştırmasını önliyecek bir hüküm kanunda mevcut değildir. Bu da grevin amacı ile tam bir zıddiyet teşkil eder ve bu husustaki hükmün işlememesine büyük bir imkân verir. Gerçi kanuna göre 6 gün geçmedikce grevin uygulanamayacağı esası da işverene tedbir alması için bir müddet tanımakta ise de bu müddet hiç bir zaman uzun vadeli bir bildirinin faydalarını işverene sağlamaz. Yargıtay kararında bahsedilen bir grev kararının müddetsiz olarak uzaması belki bir hakkın kötüye kullanılması durumu ile hâkimi başbaşa bırakabilir. O takdirde hâkim tebliğ edilen kararın mahiyeti, işverenin ve sendikanın durumu ve aradan geçen müddeti nazara alarak bunun bir hakkın kötüye kullanılması mahiyetinde

telâkki edilip edilemeyeceğini takdir eder. Hadisemizde ise bir hakkın kötüye kullanılması hali hiç bir şekilde varit görülmediğinden açılan davanın bu sebeble reddine 400 lira vekâlet ücreti ile 15 lira red harcının davacıdan alınmasına Yargıtay yolu açık olmak üzere 26/7/1965 tarihinde münferiden verilen karar taraflar vekillerine açık olarak bildirildi. (26/7/1965)

4 — Yukarıdaki Asliye Mahkemesi Kararının temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 9. HD./17.9.1965 tarihli ve E. 7472/K. 7856 sayılı Kararı ile Asliye Mahkemesi kararını bozmuş ve 5.4.1965 tarihli kararındaki görüşünü yeniden izah etmiştir. Bu karara göre :

Davacı vekili, davalı Bank-İşin greve başvurma kararını müvekkiline 7.12.1964 gününde bildirdiğini, bu tarihten itibaren 7 iş günü geçtikten sonra İzmirdeki 6 şubede 5.1.1965, Aydın şubesinde 16.1.1965, İstanbul'daki merkez şubesiyle Osmanbey şubesinde 14.1.1965 tarihlerinde sürpriz mahiyetinde grev uygulamasına başladığını ileri sürerek, iş bu grev uygulamasının kanun dışı olduğuna karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili, 275 sayılı kanununun 23. maddesi gereğince greve başvurma kararının bildirilmesinden itibaren 6 iş günü içinde grev kararının yürürlüğe girmesinin yasaklandığını, 6 iş gününden sonra herhangi bir günde uygulamaya gidilebileceğini, bunu yasaklayan bir hükmün bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme, 275 sayılı yasanın belirli süre içinde grev uygulamasını yasak ettiğinden, azamî bir müddet tayin etmediği için belirli 6 iş günü geçtikten sonra her hangi bir günde grev uygulamasına geçmenin yasa ya aykırı olmadığından ve bu halin kanun dışı grev sayılmıyacağından vesairenden söz ederek davayı reddetmiştir.

Dairemizin 5.4.1964 tarihli 1695/3239 sayılı kararında da belirtildiği üzere grevin sosyal ve iktisadî önemi büyük, zarar ve tehlike alanı gayet geniş olduğundan, grev ile karşılaşan işverenin ve hükûmetin grev ile **doğacak zararları sınırlandırıcı tedbirleri alabilmeleri için grev kararı ile uygulama günü arasında grevin amacına uygun belli bir sürenin geçmesi**, işverenin sürpriz grevi ile karşı karşıya kalmaması grev uygulamalarında gözönünde tutulan konulardandır. Bu zorunluğu gözönünde tutan yasa koyucu grev kararı alınır alınmaz hemen uygulanmasını, diğer bir deyimle sürpriz grevlerini yasak etmiştir.

Nitekim Ord. Prof. Dr. Ferit H. Saymen bir seminer konuşmasında aynen (Kanunumuza göre, sürpriz grevler yapılamaz. Çünkü grevin meydana getireceği zararlar bakımından işverenin tedbirlerini alabilmesi için bu gibi sürpriz grevleri yasak edilmiştir. Binaenaleyh Sendika greve karar verecek ise tutanağın kendisine verildiğinden itibaren 6 gün içinde grev kararı alıp işverene bildirmek mecburiyetindedir. Bu müddet içerisinde grev yapmazsa evvelki çalışma şartları uyarınca çalışmaya devam edilir.) (Toplu Sözleşme Bilgileri sayfa 44) demek suretile 275 sayılı yasa ile sürpriz grevinin yasaklandığı görüşünü savunmuştur.

Öteyandan grevin uygulama tarihinin bildirileceğini gösteren bir

hüküm yasaya konulmuş bulunmadığından, yazılı bildiride uygulama gününün bildirilmiş olmaması karar verilen grevin kanun dışı sayılmasını da gerektirmez. 23. maddenin incelenmesinde, grev kararı veren ve bu kararını süresi içinde bildiren işçi teşekkülünün, bildiri gününden başlayarak 6 iş günü geçmedikçe grev kararını uygulayamayacağı ve yazılı bildiride uygulama tarihi gösterilmemişse anılan maddenin 1. bendinin 2. fıkrasındaki sürenin bittiği günü izleyen günde grevi uygulamak zorunda bulunduğunun kabulü zorunludur. Aksi düşüncenin benimsenmesi uygulanmasına karar verilen grevin aylarca hatta senelerce sonra uygulanabileceğinin, diğer bir deyimle sürpriz grevlerinin kanuniliği ilkesinin kabulüne biraz önce bildirilen tedbirlerin alınmasını engelleyen sakıncaların meydana çıkmasına yol açacaktır. Böyle bir düşüncenin yasanın sözüne ve özüne ve yasa koyucunun amacına uygun düştüğü ileri sürülemez. 275 sayılı kanunun 17. maddesinin 2. fıkrası hükmünce kanunî grev, işçilerin işverenlerle olan ilişkilerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltme amacıyla bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grevdir. Anılan kanunun 17. maddesinin 1. fıkrasına göre de grev, işçilerin, topluca çalışmamak suretile bir iş kolunda veya iş yerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacı ile aralarında anlaşarak veyahut bir teşekkülün aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyarak işi bırakmalarınıdır. Görülüyor ki, grev işi durdurmak veya önemli ölçüde aksatmak amacı ile işçilerin topluca işi bırakmalarınıdır. Diğer bir deyimle işçi ancak işi bırakarak işi durdurmak veya önemli suretle aksatmak suretile işvereni iktisaden zorlamak yetki ve hakkına sahiptir. İş bırakmadan işvereni iktisaden zarara sokmak, onu kanun dışı bir davranışla zorlamak demektir. Greve karar verip uygulamaya başlamadan bir işçi teşekkülü işvereni belirli süre ve işlemler dışında tedirgin etmek ve zarara sokmak hakkına sahip değildir. İşlem ve süreler yönünden konulan sınırların dışına çıkan, işvereni kanunî grevin amacı dışında zarara sokmayı hedef tutan grev yasak edilmiştir. O halde yazılı bildiride uygulama tarihi bildirilmemiş ve söz konusu sürenin bitimini izleyen 7. günden sonra uygulanmaya başlanmış olan grevi kanun dışı grev olarak nitелеmek gerekir. 23. maddenin 1. bendinin 1. fıkrası uyarınca yapılacak yazılı bildiride grevin uygulama gününün bildirilmesi kanuni şartlardan sayılmamıştır. Bununla beraber karara bağlanan grevin 6 iş gününden az olmamak ve yazılı bildiride gösterilmek şartıyla belli bir tarihte uygulanmasını önleyen bir hüküm de yasada yer almış değildir. Grev kararı veren işçi teşekkülü greve baş vurma kararını bildirdiği tarihten başlayarak belli sürenin bitiminde uygulamak kararında değilse uygulayacağı günü grevin amacını ve işyerinin özelliklerini gözönünde tutarak uygun şekilde tesbit etmek ve belli günde uygulamakla yükümlüdür. Bu esastan hareket edilince de grev gününün belli edilmesinde keyfi takdirlere yer verilmemeli ve aksine davranışlar afaki iyiniyet kurallarına aykırı düşeceği için kanuni himayeye lâyık görülmemelidir. Olayda yazılı bildiride grev kararının uygulanacağı günün bildirilmediğinde ve uygulanmasının işaret olunan 7. günden sonra yapıldığında taraflar arasında bir uyuşmazlık yoktur. 275

sayılı kanunun 23. maddesinin 1 numaralı bendinin 2. fıkrasındaki süre geçtikten sonra uygulanan grev ise açıklandığı üzere kanun dışı grevdir. **Tasarı ile kanun arasındaki farka mahkemenin verdiği anlam kanunun söz ve özüne uygun düşmemektedir.** Gerçekten tasarının A bendinde (bu 7 günlük sürenin bitiminden başlayarak 7 gün geçtikten sonra grev yapılamaz.) denilmiştir. Geçici Komisyon raporunda ise (Komisyonumuz tasarının 23 ve 24. maddelerini birleştirerek yeniden kaleme almış ve 23. maddeyi meydana getirmiştir.) denilmek suretile **tasarıdaki bir takım zait hükümler çıkarılmış bir kısmı da değiştirilerek maddeye alınmıştır.** Böylece grevin uygulanması adına biraz daha seyyaliyet verilmiştir. Fakat anılan kanun sürpriz grevlerini yasaklamıştır. Sürpriz grevi, işveren tarafından bilinmeyen ve kestirilemeyen bir anda işin bırakılmasıdır. 275 sayılı Yasa toplu iş sözleşmelerine çağır, konuşma ve uzlaştırma vesair usulleri kabul ederek, sürpriz grevini önlediği gibi grev kararını almayı ve uygulamayı belirli sürelerle bağlamak suretile de önlemiş ve yasaklamıştır. **Hiç bir zaman bir işçi teşekkülü, bir işvereni veya bir işveren veya işveren teşekkülü işçileri anılan kanunla çizilmiş sınırlar dışında baskı altında tutamaz.** Böyle bir davranış anılan kanuna ve anayasaya aykırıdır. Olayımızda olduğu gibi grev kararı alıp uygulayacağı tarihi işverenden saklamak suretile onu her an grev tehdidi ve iktisadî kararsızlık içinde bulundurmaya ve bu yolla toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayamaz. **Kanun maddesine tasarıdaki hükmün konulmaması, sakıncalı durumların önlenmesi, uygulama zamanını büsbütün sınırlayan hükmün kaldırılması, sakıncalı durumların önlenmesi, ve lüzumsuz hükümlerin çıkarılması amacına dayanmaktadır.** Bu hükme mahkeme gibi anlam vermek, kanun koyucunun amacına aykırıdır. Öte yandan mahkemece uygulama süresinin belli olması halinde işverenin işçi tedarik edeceği yolunda belirtilen sakınca da yerinde değildir. O halde olayda 275 sayılı yasanın 23. maddesinin 1 numaralı bendinin 2. fıkrasında yazılı 7. gün geçtikten sonra uygulanan grevin kanun dışı olduğunun tesbitine karar verilmek gerekirken ilâmda yazılı sebep ve düşüncelerle davanın reddi yasaya aykırıdır.

S o n u ç : Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile hükmün yukarıda yazılı sebeplerden ötürü BOZULMASINA 17.9.1965 gününde oybirliği ile karar verildi.

III. Çeşitli Görüşler :

1 — Grev kararının hangi tarihte yürürlüğe girebileceği doktrinde de birbirine zıt görüşlerin savunulmasına yol açmış bir meseledir.

Bir görüş, altı iş günü süren asgarî bekleme müddeti bittikten sonra işçi teşekkülünün, kararını dilediği tarihte yürürlüğe koyabileceği ve grevin başlayacağı bu tarihi grev kararında bildirmek zo-

runda olmadığı yolundadır. Bazı gazete makalelerinde de ileri sürülmüş olan bu görüş Türkiye Banka İşçileri Sendikası (Bank - İş) tarafından yayınlanan «Grev, grev kararının bildirimini takip eden 7 nci iş günü mü uygulanmalı? İstanbul 1965» adlı kitapta ve özellikle bu kitapta yer alan İstanbul Milletvekili Coşkun Kırca'nın mütalâasında (sah. 33 vd.) savunulmuştur.

Buna mukabil biz gerek «Hukukî yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1964» adlı kitabımızda (sah. 42), gerekse Özel Galatasaray Yüksek İktisat ve Ticaret Okulu Dergisinin 1965, 2 nci sayısında yayınlanan «Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulanması» konferansımızda, grev kararının yürürlüğe gireceği tarihin grev kararında belirtilmesi gerektiği görüşünü savunmuştuk.

Yargıtay, son kararında ortaya çıkan içtihadı ile, ortalama bir yolu benimsemiş bulunmaktadır. Buna göre, grevin, altı iş günlük bekleme süresinin hemen sonunda yedinci iş günü uygulanması gerekir. Fakat, grev kararına ait yazılı bildiride gösterilmek ve altı iş gününden az olmamak şartile grevin uygulanacağı tarihin işçi teşekkülünce ayrıca tayin edilmesi de mümkündür.

IV. Kanaatimiz :

1 — Kanaatimizce Yargıtayın bu görüşü isabetli değildir. Altı iş günlük bekleme devresi sonunda yedinci iş günü grevi uygulama zorunluğunu kabul etmeyi sağlayacak kanunî bir mesned yoktur. Zira :

a) Kanun, «bildiri tarihinden başlayarak altı iş günü geçmedikçe, grev kararı yürürlüğe giremez» demektedir. Bu hükümden, grev kararı altı iş günü sonunda yürürlüğe girecektir, anlamını çıkarmağa imkân yoktur. Eğer Kanun grev kararının bildiriden itibaren geçecek altı iş günü sonunda yedinci iş günü yürürlüğe girmesini öngörse idi, maddenin o şekilde kaleme alınması gerekirdi. Bu sebeple, Yargıtay'ın, grev kararının yedinci iş günü uygulanması gerektiği yolundaki yorumuna bu bakımdan yapılan itirazlar yerindedir.

b) Diğer taraftan Kanun, grev kararının bildiriden itibaren hesaplanacak yedinci iş günü yürürlüğe girmesi mecburiyetini kabul etmiş olmamakla da isabetli davranmıştır. Gerçekten, grevin mutlaka yedinci gün uygulanacağı kabul edilirse, toplu görüşme ve uzlaştırma safhalarının uzaması, bazı hallerde grevin başlama tari-

hinin işverene en az tesir edecek bir zamana rastlamasına yol açabilirdi. Böyle bir sonuç grev hakkını tesirsiz kılmağa müncer olması bakımından mahzurlu olurdu.

2 — Grev kararının yürürlüğe gireceği tarihin grev kararı içinde yer alması gerekir. Grev kararının bildirilmesi lüzumu, kararın yürürlüğe gireceği tarihin bildirilmesini de kapsar. Diğer bir ifade ile grev kararını bildirmek demek sadece «grev yapacağız» diye bildirmek demek değildir; «şu tarihte grev başlayacak» diye bildirmeyi de gerektirir. Bu sonuç kanundaki «grev kararı» kavramının kanunun sistemi ve ruhuna göre yorumlanmasından çıkmaktadır.

Bu yorumun isabet derecesini tesbit, bu hususta yapılan itirazların teker teker ele alınıp incelenmesini gerektirmektedir:

a) Böyle bir yorum neticesi, grevin başlayacağı tarihin bildirilmesi lüzumunun kabul edilmesinin «*grev hakkının özüne dokunacağı*» ileri sürülmüştür.

Bu iddia varit değildir. Zira, Anayasanın 47. maddesi, grev hakkının hangi kaidelere riayetle kullanılabileceğinin tayinini açıkça özel kanuna bırakmıştır. 275 sayılı Kanun ise grev hakkının kullanılmasını bazı kaidelere bağlamış, sadece amaç unsurunun greve kanunîlik vasfı vermiyeceğini açıkça belirtmiştir. Gerçekten sözü geçen Kanunun 17. maddesinin 2. fıkrasına göre «İşçilerin işverenle olan münasebetlerinde iktisadî ve sosyal durumlarını *korumak veya düzeltmek amacıyla ve bu kanunun hükümlerine uygun olarak* yapılan greve, kanunî grev; *bu amacın dışında veya bu kanun hükümlerine uyulmaksızın* yapılan greve, kanun dışı grev denilir».

Nasıl uzlaştırma kurulu tutanağı tarihinden itibaren altı iş günü içinde grev kararı karşı tarafa bildirilmemişse artık o prosedür içinde grev yapma hakkı sukut eder ve amaç bulunmasına rağmen kanunî grev yapılamazsa ve bu Anayasaya aykırılık teşkil etmezse, grev kararının yürürlüğe gireceği tarihin belirtilmemesinin aynı sonucu doğurması da Anayasaya aykırılık teşkil etmez. Nasıl birinci tahdit grev hakkının özüne dokunmuyorsa, ikinci tahdit de grev hakkının özüne dokunmaz, sadece hakkın kullanılması şartları çerçevesine girer. Nasıl grev kararını bildirme zamanı kaçırılınca prosedüre yeniden başlanarak grev uygulanabilirse, uygulama tarihi belirtilmediği için grev yapılamıyan hallerde de prosedüre yeniden başlanarak ve kanuna riayet edilerek grev yapılması imkânı mevcuttur.

Binaenaleyh mesele *grev hakkının özü ve Anayasaya uygunluk meselesi değil*, 275 sayılı Kanun bakımından grev kararının yürürlüğe gireceği tarihin bildirilmesine zaruret bulunup bulunmadığının tesbiti yani *kanunun yorumlanması meselesidir*.

b) Grev kararının yürürlüğe gireceği tarihi bildirmek gerekmediği görüşünü savunanlar, bu yolda kanunda açık bir hüküm bulunmadığını, tefsir yolu ile ve mahkeme içtihatları ile böyle bir şartın kabul edilemeyeceğini ileri sürmektedirler. Bunlara göre, aksine davranış yorum ve kıyas yolu ile suç ihdasına yol açar ve suçların kanunîliği prensibini ihlâl eder.

Bu iddia da yerinde değildir. Zira, kanunların uygulanmasında yorum her zaman başvurulan bir yoldur. Bunu 275 sayılı Kanun bakımından yasaklayan bir esas da yoktur. Olması da düşünülemez. Yabancı memleketlerde de grevle ilgili hükümlerin tefsir edilemeyeceği, kanunun yorumlanarak uygulanamayacağı yolunda bir kaide yoktur. Bilâkis, mahkeme içtihatlarının ve bu içtihatlar tarafından yapılan yorumun, grev konusunda esaslı bir hukuk kaynağı teşkil ettiği bu konuda en ileri misali teşkil eden Almanyada, hangi grevin meşru, hangi grevin gayri meşru olacağını mahkeme içtihatlarınca tayin edildiği, Avrupa Kömür ve Çelik Birliğine dahil altı memlekette grev problemini inceleyen kitapta profesör Paul Horion tarafından kaleme alınmış bulunan sentez raporun 22 ve 23. sayfelerinde açıkça ifade edilmiştir (*Communauté Européenne du charbon et de l'acier, Grève et Lock-out, Rapport de Synthèse par Paul Horion, Luxembourg 1961, sah. 22, 23*).

Hülâsa, grev hakkının kullanılma şartları hususunda 275 sayılı Kanunun koyduğu hükümlerin yorumlanmasına hukukî bir engel söz konusu değildir.

Kanun dışı grevin, 275 sayılı Kanun tarafından suç sayılması ve cezaî müeyyideye tâbi kılınmış olması dolayısıyla Ceza Hukuku yönünden yoruma bir engel bulunup bulunmadığına gelince: Diğer hukuk şubelerinde olduğu gibi Ceza Hukukunda da yorum zarurîdir. Kanunları tefsir etmeden uygulamaya imkân yoktur. Ceza Hukukunda suçta kanunîlik prensibinin hâkim ve cari bulunması, uzun zamanlar, Ceza Hukuku ile diğer hukuk branşları arasında tefsir çeşitleri ve metodları bakımından esaslı ve kesin bir farkın bulunduğu kanaatine yol açmışsa da, bugün modern Ceza Hukukunun sözü geçen anlayıştan tamamiyle ayrıldığı ve yorum bakımından Ceza Hukuku ile diğer hukuk branşları arasında fark bulun-

madığı kabul edilmektedir. Ceza Hukukunda caiz olmıyan yorum değil, kıyas yolu ile suç ihdas etmektir. Kıyas ise yorumdan farklı bir fikrî ameliyedir. Yorumda mevcut bir hükmün anlamı tayin edilir. Kıyasta ise yorumlanan bir hüküm yoktur, kanunun başka hükümleri benzetiş yolu ile uygulanmak istenir (Bu konularda bak. *Dönmezer - Erman*, *Nazarî ve Tatbikî Ceza Hukuku*, *Umumî Kısım*, Cilt I, 3. bası, İstanbul 1965, sah. 178 vd.; *Faruk Erem*, *Türk Ceza Hukuku*, Cilt I, 6. bası, Ankara 1962, sah. 24 vd.).

Tatbikatta da Ceza Hukuku bakımından 275 sayılı Kanunun yorumlandığı çok taze bir misale de işaret etmek isteriz. Yargıtay Ceza Genel Kurulu 31.5.1965 tarih ve E. 7/212 K. 221 sayılı Kararında, toplu iş sözleşmesi teklifinin sözleşmede yer alacak bütün maddeleri kapsamı gerektiğini, münferit maddeleri müzakereye çağrılan işverenin görüşmeye gelmemesi halinde bu sebeple yapılacak grevin kanun dışı olacağını ve grevcilerin cezalandırılacağını kabul etmiştir (Bak. *İş ve Sigorta*, sayı 31, sah. 6 - 10). Yargıtay Ceza Genel Kurulu böylece 275 sayılı Kanunu yorumlamıştır.

Yorumla varılan sonucun uygun bulunması veya yanlış sayılması yani yorumun doğru yapıp yapılmadığı hiç şüphesiz ki her yorumda münakaşa konusu olabilir. Fakat suçla ilgili hükümlerin yorumlanmasını yasak etmek ne doğru ne de mümkündür.

Kıyas meselesine gelince, kıyas yolu ile suç ihdasına cevaz bulunmadığı şüphesizdir. Fakat 275 sayılı Kanunun 23. maddesinde yer alan «grev kararı» kavramını yorumlamanın kıyasla bir ilgisi yoktur. Mevcut bir hükmü benzetiş yolu ile uygulamaya çalışmak değil mevcut hükmün anlamını tayin söz konusudur. Yapılan yorumla, kanunun grev kararının bildirilmesini gerekli kıldığı sonucuna varılırsa, kıyasen suç ihdas edilmiş değil, 275 sayılı Kanun hükümleri doğrudan doğruya uygulanmış olur.

Aslında yapılan itirazlar 275 sayılı Kanunun, koyduğu kaidele- re riayet edilmeksizin yapılan grevi kanun dışı grev olarak cezaî müeyyideye tabi tutmuş olmasına yönelmiştir. Fakat bu davranış, meselenin pozitif hukuk yönünden değil sosyal politika yönünden ele alınmasıdır. Hiç şüphesiz ki kanun koyucu başka bir sosyal politika görüşünü benimseyip kanunî usule uymıyan grevleri cezaî müeyyideye tâbi kılmaksızın sadece hukukî müeyyide koymakla yetinebilirdi. Amma gene şüphesiz ki yasama organı kanun dışı grevleri önlemek hususunda hukukî müeyyideleri yeterli bulmamış, bu hususta cezaî müeyyide koyma yoluna gitmiştir. Binaenaleyh kanunun tanzim tarzı bir kimsenin sosyal politika görüşüne

aykırı olabilir, fakat bu, bir vakıa olan pozitif hukukun inkârına hak vermez.

c) Grev kararının yürürlüğe gireceği tarihin bildirilmesinin gerekip gerekmediğini tesbit için Kanunun yorumlanmasına bir engel bulunmaması, hiç şüphesiz ki peşin hüküm olarak, sözü geçen tarihin bildirilmesi gerektiğinin kabulünü icab ettirmez. Mesele Kanuna uygun bir yorumun yapılmasındadır.

Biz Kanunun «grev kararı» nın yürürlük tarihini de ihtiva etmesini gerektirdiği yolunda yorumlanmasının, kanunun sistemi ve ruhu icabı olduğu ve bu yorumu haksız gösterecek sebep bulunmadığı kanaatindeyiz. Şöyle ki:

aa) Böyle bir yoruma karşı ileri sürülen itirazların başında şu fikir yer almaktadır: Grev tarihi ile ilgili hüküm, Hükümet tasarısında, «Bildirim gününden başlayarak yedi gün geçmedikçe ve bu yedi günlük sürenin bitiminden başlayarak yedi gün geçtikten sonra grev yapılamaz.» şeklinde tanzim edildiği halde bu hüküm kanunlaşmamış ve kanunlaşan metne azamî müddet alınmamıştır. «*Bu değişiklik grev gününün tayin edilmesi fikrinin meclisce uygun görülmediğini ifade eder.*» denilmiştir. Bu itiraz özellikle İstanbul 22. Asliye Hukuk Hâkimliğinin 26.7.1965 tarih ve 1052/409 sayılı kararında ileri sürülmüş ve Yargıtay 9.H.D. nin bu kararı, bozan 17.9.1965 tarih ve 7472/7856 sayılı kararı ile yerinde bulunmamıştır. Yargıtay'a göre «*Tasarı ile kanun arasındaki farka mahkemenin verdiği anlam kanunun söz ve özüne uygun düşmemektedir.*» Yargıtay'a göre yapılan değişiklikle tasarıdaki bir takım zait hükümler çıkarılmış bir kısmı da değiştirilerek maddeye alınmıştır.

Kanaatimizce, 22. Asliye Hukuk Mahkemesinin «grev gününün tayin edilmesi fikrinin meclisce uygun görülmediği» hususundaki iddiası Meclis çalışmalarına ait tutanaklarda herhangi bir dayanağı olmayan şahsî bir fikirdir. Tasarıdaki hükmün kanunlaşmamış olması ile böyle bir gaye güdüldüğünü gösterecek her hangi bir işaret ne Çalışma Komisyonu raporunda ne de Meclis müzakerelerinde yer almaktadır. Sırf tasarıdaki azamî sürenin kabul edilmemiş olması, Meclisin grev kararının yürürlüğe gireceği tarihi bildirmeye lüzum görmediği neticesini çıkarmak için yeterli bir gerekçe teşkil etmez. Zira azamî sürenin bulunması, grevin başlayacağı tarihin önceden tesbiti serbestisini kısıtlar. Bu sürenin kabul edilmemesi, azamî bir had söz konusu olmadan grevin başlayacağı ta-

rihin tesbitine imkân verir. Fakat hiçbir şekilde bu, tarihin bildirilmesine lüzum görülmediği manasını tazammun etmez.

bb) Gene 22. Asliye Hukuk Hâkimliği kararına göre «grev süresi işçilerin işi bırakmak suretiyle faaliyete geçtikleri andan başlar. Yine bu kanunun diğer maddeleri ile kalan işçiyi çalıştırıp çalıştırmamak hakkı işveren için bu anda doğar. Demek ki bir işyerinde işçiler toplu bir halde işi terkeder ve bu suretle grev süresi başlarsa bu andan itibaren artık işveren işyerine işçi alamaz ve başkasını da burada çalıştıramaz. Kanun işvereni bu suretle kayıt altına aldıktan sonra grev kararının hangi gün başlayacağı hususunda evvelden malûmat verilmesi veyahut işverence malûm olması hususu ve zorunluğu kabul edilirse grev süresinin başlamasına kadar işverenin muvakkat kayıt ile işyerine başka işçi alması ve grev gününde işi terk edecek işçilerin yerine bunları çalıştırmasını önleyecek bir hüküm kanunda mevcut değildir. Bu da grevin amacı ile tam bir zıddiyet teşkil eder ve bu husustaki hükmün işleme-mesine büyük bir imkân verir.»

Bu itiraz, 275 sayılı Kanunda düzenlenen «grev» bakımından yanlış bir esastan hareket etmektedir. Mahkemeye göre, grevin başlaması işçilerin *toplu halde işi terk* etmelerine bağlıdır. Bu fikir 275 sayılı Kanunun kabul ettiği grev kavramına uymaz. Şöyle ki:

Her ne kadar Hükûmet tasarısının 17. maddesindeki grev tarifinde «işçilerin işi topluca terk etmeleri» unsuruna önem verilmiş ve 23. maddesi de grevin yani topluca işi bırakmanın başlayacağı tarihi düzenlemiş ise de, kanunlaşan metinde 17. maddede grev bakımından karar unsuruna önem verilmiş ve hali hazır 23. maddede yetkili teşekkülün kararının yürürlüğe girmesinden bahsedilmiştir. Kararın yürürlüğe girdiği gün, bir kaç işçi dahi karara uyarak işi terk etse ve bu, işi aksatmaya yetmese dahi sözü geçen işçilerin davranışı kanunî grev sayılır. Halbuki tasarıdaki sistemde bu mümkün değildir. Tasarının sistemi kabul edilse idi ancak işçiler o iş yerinde faaliyetin büsbütün durmasına veya işin önemli ölçüde aksamasına sebep olacak biçimde topluca işi bırakınca grev başlamış olacak, aksi halde bu nisaptan az işçi işi terkederse, bunların işi terk fiilleri grev teşkil etmiyecek ve grev hakkının himayesinden istifade edemeyecek ve işveren tarafından devamsızlık sebebiyle işten çıkarılmalarına imkân verecekti.

Halbuki Kanun, tasarıdaki sistemin aksine, işin topluca terki şartını aramamış, grev yapılması hususunda yetkili işçi teşekkülü

kararı bulunmasını ve kararın yürürlüğe konmasını kâfi görmüştür. Bu karara dayanarak kararın yürürlüğe girdiği gün kaç işçi işi bırakmış olursa olsun davranışları kanunî grev teşkil eder ve bunlar grev hakkının kullanılması ile ilgili olarak kanunun kabul ettiği himayelerden istifade ederler.

Binaenaleyh grev kararının yürürlük tarihinin bilinmesi sadece işveren yönünden değil, bizzat grev yapacak işçiler yönünden de önemlidir. Bu konuda şöyle bir mülâhazanın ileri sürülmesi ihtimali düşünülebilir: «İşçi teşekkülü başlangıçta grev kararının yürürlüğe gireceği tarihi bildirmez, bu hususta kararı yürürlüğe koymak istediği zaman ikinci bir karar alıp bunu işçilere duyurur. İşçiler ancak bu duyurudan sonra greve başlayabilirler. Binaenaleyh işçiler bu ikinci kararı beklemelidirler.» Hemen işaret edelim ki kanun bu ihtimale yer vermemiş, önceki kararı yürürlüğe koyacak ikinci bir karardan ve bu kararın işçilere duyuruluş tarzından bahsetmemiştir. Kanun sadece grev kararının bildirilmesini ve işyerinde ilân edilerek işçilere duyurulmasını nazara almıştır. İkinci bir duyuru yoktur. Bunun sebebi yürürlük tarihinin esasen kararda yer alacağı ve yapılan ilânla açıklanacağı düşüncesi olabilir. Aksi halde Kanunun grev kararının yürürlük tarihinin nasıl tayin edileceğini ve işçilere nasıl duyurulacağını düzenlemesi gerekirdi.

İşçiler yönünden gözönünde tutulması gereken bu mülâhazalar dışında grevin uygulanacağı tarihin bilinmesi işveren için de önem taşır. Zira, grev esnasında kanunun kendisine yüklediği mükellefiyetlere muhatap olması ve hak ve yetkilerini kullanması, işçilerin topluca işi bıraktıkları anda değil, işi kaç işçi bırakmış olursa olsun, grev kararının yürürlüğe girdiği tarihte başlar. İşveren için hukuken bilinmesi önemli olan işi bırakan işçi adedi değil, kararın yürürlüğe girmiş olup olmadığıdır.

Grev kararının yürürlüğe gireceği tarihin önceden bildirilmesinin, işverene muvakkat işçi alma ve grev başlayınca bunları çalıştırma imkânı vereceği yolundaki itiraz 275 sayılı Kanunu gereği gibi değerlendirmeyen bir kanaate dayanmakta ve bu sebeple aslında söz konusu olamayacak bir imkânı var farzetmektedir. Evvelâ şunu belirtelim ki, bu görüşte ifade edildiği gibi şayet henüz işçiler topluca işi terk edinceye kadar işveren muvakkat işçi alıp grev başlayınca bunları grevcilerin yerine çalıştırma imkânına sahip ise, grev kararının yürürlüğe gireceği tarih bildirilmemiş de olsa bu imkân mevcut olacak demektir. Muvakkat işçi alması için tarihi bilmesi zarurî değildir. Keza, şayet henüz işçiler topluca işi terket-

meden önce alınan muvakkat işçiler grevcilerin yerine çalıştırılabilecekse, işveren bunu bildiriden itibaren asgarî bekleme müddeti olan altı iş günü içinde yapar ve uygulanacak grevi tesirsiz kılmak için bu yeni işçilere de ücret ödeyerek grevin başlamasını bekler.

Böyle bir imkânın mevcudiyetini kabul etmek 275 sayılı Kanuna aykırıdır. Zira sözü geçen kanunun 27. maddesinin 2. bendi, işverenlerin bu tarz suiistimallerini önleyecek niteliktedir ve bu gaye ile vaz edilmiştir. Grevin başlayacağı tarih ister bilinsin ister bilinmesin, işveren grev başladıktan sonra grevcilerin yerine yeni işçi alamıyacağı gibi, başlama tarihinden önce muvakkat veya daimî olarak işe aldığı işçileri hatta işçi sıfatı taşımayan kimseleri grevcilerin yerine çalıştıramaz.

Eğer işveren, grev kararı bildirildikten sonra muvakkat kaydı ile işçi almış ise ve bu işçileri grev kararı yürürlüğe girince çalıştırmaya kalkarsa bu davranış, grevcilerin yerine «başkalarını çalıştırma» olarak 275 sayılı Kanunun 27. maddesinin 2. bendinin gerek lâfzına gerek ruhuna aykırı bir fiil teşkil eder. İşveren bu tarzda çalıştırdığı her şahıs için sözü geçen Kanunun 62. maddesindeki ceza ile cezalandırılır.

Binaenaleyh ortada, grev kararının yürürlüğe girdiği tarihin bildirilmesi lüzumunu bertaraf edecek bir aksaklık yoktur. Eğer 27. madde yanlış bir şekilde tefsir edilirse, bundan doğacak mahzur sadece grevin başlayacağı tarihin bildirildiği hallere münhasır kalmaz ve işverene daima tarihini bilmese bile grev kararını takiben ve fakat henüz grev başlamadan alacağı işçileri grevcilerin yerine çalıştırma imkânını verir ve işte bu takdirde grevi tesirsiz kılma söz konusu olur.

cc) Grevin başlayacağı tarihin bilinmemesinin işvereni anlamaya iteceği, halbuki grev tarihi belli olunca, o tarihte grevi uygulamak gerekeceği ve bunun anlaşma ihtimalini bertaraf edeceği de ileri sürülmüştür.

Bu iddia da yerinde değildir. Grev tarihinin belli olması neden anlaşma ihtimalini bertaraf etsin? Eğer işveren grevden çekiniyorsa, bundan kaçınmak için, tarihini bildiği zaman da anlaşmayı tercih edecektir. Üstelik grevin başlayacağı tarihin bilinmesi sadece işvereni değil, grev kararını alan işçi teşekkülünü de bir an önce anlaşmaya sevk edecektir. Zira grev sadece işvereni değil, sendikayı ve işçileri de zor duruma düşüren bir harekettir. Sendikanın da bu zor durumu yaratma yerine anlaşmaya gitmesi büyük ölçüde ihtimal dahilindedir.

Eğer mesele tarihi bildirmeyip işvereni tereddüt içinde bırakıp bundan istifade etmekse, bu takdirde kanunun böyle bir istifadeye cevaz verip vermediği sualinin cevaplandırılması gerekir. Yarg. 9. HD. 17.9.1965 tarihli kararında da işaret ettiği gibi, «Hiç bir zaman bir işçi teşekkülü bir işvereni veya bir işveren veya işveren teşekkülü işçileri anılan kanunla çizilen sınırlar dışında baskı altında tutamaz.»

275 sayılı Kanun bu tarz baskıları önlemek için, grevin uygulanmasını başı boş bırakmamış, bunu çeşitli kaidelere bağlı tutmuştur. Bu mesele biraz aşağıda ele alınacaktır. Burada şimdilik belirtmek istediğimiz nokta, grevin başlayacağı tarihin bilinmesinin anlaşmaya engel olacağı yolundaki itirazın yerinde olmadığıdır.

dd) Grev kararında, kararın yürürlüğe gireceği tarihin bildirilmesi lüzumuna karşı, böyle bir mükellefiyetin yabancı hukuklarda bulunmadığı da bir gerekçe olarak ileri sürülmektedir.

Yabancı hukuklarda grev tarihini bildirme mükellefiyeti bulunmadığı iddiası kısmen doğru ise de, bu hususu 275 sayılı Kanun hükümlerini izah için kullanma gayreti tamamen yersizdir. Şöyle ki:

Grevin önceden ihbar edilmesi İngilterede, İskandinav memleketlerinde ve Cenubî Amerika memleketlerinin çoğunda mecburî olduğu halde Batı Avrupa memleketlerinde böyle bir mecburiyet yoktur. (Bak. Bouère, *Le Droit de Grève*, Paris 1958 sah. 71 ve Not 1). Grev tarihini bildirme lüzumu bulunmayan memleketler olarak gösterilen Batı Avrupa memleketleri ve özellikle Avrupa Kömür ve Çelik Birliğine dahil Batı Almanya, Belçika, Fransa, İtalya, Lüksemburg ve Hollanda'da, memleketimizin aksine, grevin bir kanunla etraflı şekilde düzenlenmiş olmadığı gözden uzak tutulmalıdır. Bu memleketlerde sadece münferit bazı kanun ve kararnamelerde grev ile ilgili bazı hükümlere rastlanmaktadır. Fransa ve İtalya'da bile Anayasaları öngörmesine rağmen grev hakkının kullanılmasını düzenleyecek kanun yapılmamıştır (Tafsilat için bak. *Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier, Grève et Lock-out*, Luxembourg 1961 ve özellikle *Rapport de Synthèse* par Paul Horion, sah. 20 - 22). Sözü geçen hukuklarda greve karar verme yetkisini Sendikalara hasreden kanun hükmü de yoktur. Bundan 275 sayılı Kanunun, grev kararı alma yetkisini sendikalara hasretmediği neticesi çıkarılabilir mi? Gene sözü geçen memleketlerde grev kararını karşı tarafa bildirme mecburiyeti koyan hüküm de

yoktur; bundan da 275 sayılı Kanun bakımından grev kararını bildirme mecburiyeti olmadığı neticesi çıkarmağa imkân var mıdır? Bu hususlarda 275 sayılı Kanun sözü geçen hukuklarda mevcut olmayan hükümler koymuştur. Aynı şekilde grev kararının yürürlüğe gireceği tarihin bildirilmesini kabul etmiş olması da grev hakkının kullanılmasını etraflıca düzenleyen kanunun sisteminin normal bir neticesidir.

Bu konuda ileri sürülen yanlış bir iddiaya da temas etmek isteriz. Bu iddiaya göre 275 sayılı Kanunun sistemi Luksemburg'dan mülhemdir. Lüksemburg'da ise, uzlaştırma kuruluna başvurulduktan sonra yapılan grev sürpriz grev sayılmaz. Bu iddia her bakımdan sakattır. Şöyle ki:

— 275 sayılı Kanun ile Lüksemburg'da 6 Ekim 1945 tarihli olup Millî Uzlaştırma Meclisi kuran Kararname arasında hiç bir benzerlik yoktur.

— Lüksemburg'da grevden önce her uyuşmazlığın bu millî kurulda incelenmesi şarttır. Türkiyede böyle bir kurul yoktur.

— 275 sayılı Kanun, grevin tarifinden başlayarak sonuçlarına kadar çeşitli yönlerini düzenlemiş ve bu arada grev kararının karşı tarafa bildirilmesini şart kılmıştır. Lüksemburg'da böyle bir mecburiyet de yoktur.

İki memleket hukukları arasında tek benzerlik, grevden önce bir uzlaştırma safhasından geçme mecburiyeti bulunmasıdır ki, Dünya'da grevden önce uzlaştırmadan geçmeyi mecburî kılan tek memleket Lüksemburg değildir. (Bak. *Bouère*, a.g.e., sah. 71 - 73). Binaenaleyh 275 sayılı Kanunun sisteminin Lüksemburg'dan mülhem olduğu iddiası varit bulunmamaktadır.

Kaldı ki, Lüksemburg Hukuku ile ilgili olarak ileri sürülen iddialar ve bundan çıkarılan sonuçlarda da isabet yoktur. Gercekte, Avrupa Kömür ve Çelik Birliği tarafından bastırılan ve altı memleketin mümtaz hukukçuları (Boldt - Durand - Horion - Kayser - Mangoni - Molenaar) tarafından yazılan raporları bir araya getiren ve yukarıda çeşitli vesilelerle andığımız eserde, sentez raporu yazan Paul Horion'un grev ihbarı ve sürpriz grevle ilgili hususta vardığı sonuç şudur: Altı devletin hiçbirinde grevi önceden haber verme, «grev ihbarı» yapma mecburiyeti yoktur. Binaenaleyh sürpriz grevi yapılabilir. Fakat Lüksemburg'da grevden önce uzlaştırmaya başvurma mecburiyeti bulunması bu memlekette sürpriz grevin dolayısıyla yasaklanmasına müncer olmaktadır (Bak. *Rapport de Synthèse*, sah. 44 - 45).

Ne Prof. Horion, ne diğer raportörler, grevi haber verme mecburiyeti olan bir hukuk nizamında tarih bildirmeye lüzum bulunmayacağı veya uzlaştırmadan geçtikten altı veya dokuz ay sonra rastgele bir tarihte yapılacak grevin sürpriz grevi sayılmıyacağı yolunda bir ifade kullanmış hatta imada bulunmuş değildirler.

Kaldı ki, münakaşayı «sürpriz grevi» tabiri üzerinde toplamanın Türk Hukukunda sağlayacağı bir fayda da yoktur. Zira 275 sayılı Kanunda «sürpriz grevi yasaktır» diye bir hüküm mevcut değildir. 275 sayılı Kanunun çeşitli maddeleri işverene haber vermeksizin, rastgele tarihte grev yapılmasını önleyici hükümler iltiva etmektedir. Binaenaleyh mühim olan «sürpriz grevi» nin tarifi üzerinde anlaşmak değil, kanunun cevaz vermediği grev hallerini tesbit etmektir.

3 — Grev kararının yürürlüğe gireceği tarihin bildirilmesi lüzumu, 275 sayılı Kanunun sisteminin zarurî kıldığı bir yorumdur. Kanun grev kararının karşı tarafa bildirilmesi ve bildiriden itibaren asgarî bir süre beklenmesi mecburiyetini koymak suretiyle habersizce, rastgele tarihte grev yapılmasına müsaade etmemiştir. Şayet bugün bir grev kararı bildirip bunu dokuz ay sonra rastgele bir gün uygulamak imkânı olursa, kanunun kurmak istediği sistemin bir mânası kalmaz.

Diğer bir ifade ile 275 sayılı Kanun, işçilerin grev yaparak işvereni iktisaden tazyik etmelerini başı boş bırakmamış, bunun ancak bazı kurallara uyarak sağlanmasına cevaz vermiştir. Bu sebeplerdir ki, grev kararının yürürlüğe gireceği tarihin bilinmemesinin, işveren üzerinde grev yaparak değil, grev yapılacağı tehdidi ile bir iktisadî tazyike imkân vermesi, bu tazyikin meşruluğunu kabul için kifayet etmez. Mesele böyle bir tazyike kanunun cevaz verip vermediğindedir.

Toplu görüşme safhasından uzlaştırma safhasına nasıl geçileceğini, uzlaştırma safhası sonunda ne kadar müddet içinde grev kararının bildirilmesi gerektiğini, zamanında bildiri yapılmazsa grev yapılamıyacağı gibi, bildiriden itibaren bir müddet geçmedikçe de grev yapılamıyacağını, kabul eden ve böylece işverenin rastgele tazyik edilmesine imkân tanımayan bir kanunun, kurduğu sistemi hiçe irca edecek şekilde, kararın ileride rastgele bir tarihte haber vermeksizin uygulanmasına cevaz verdiğini söylemek, kanuna hâkim olan ruhla bağdaşacak bir tutum değildir. Böyle bir tutumu haklı gösterecek sebepleri ne kanunun sisteminde, ne metninde ne

de kanun koyucunun fikir silsilesinde bulmak mümkün olmamaktadır.

Şüphesiz ki, grevin uygulanacağı tarihin bildirilmesi lüzumu grevin her türlü kayıt ve şarttan kurtarılması tezini savunan bir sosyal politika görüşüne uymaz. Fakat 275 sayılı Kanunda bu görüşe uymayan noktalar sadece grev tarihini bildirmekten ibaret değildir; 275 sayılı Kanunun grevin uygulanmasını kayıtlayan diğer bütün hükümleri de bu politikaya uymaz. Fakat 275 sayılı Kanunun bu görüşe iltifat etmediği ve grevin ancak muayyen gayelerle ve muayyen usule uyularak uygulanabileceğini kabul ettiği bir vakıa olarak karşımızdadır. Bu sebeptendir ki, pozitif hukuk bakımından «grev kararı» kavramının «kararın yürürlük tarihini» de kapsadığı ve grev kararının bildirilmesi lüzumunun, yürürlüğe gireceği tarihin bildirilmesine de şamil olduğu yolundaki yorumun şu veya bu sosyal politika görüşüne uyup uymaması değil kanunun ruhuna uygun bulunması önem arzeder.

Yapılan yorumun işverenleri himaye ettiği de söylenemez. Zira, grevi kaidelere bağliyerek işvereni rastgele yapılacak grevlerden koruyan kanun, lokavtta da lokavtı kaidelere bağliyerek işçileri ve sendikaları korumuştur. Grev tarihini bildirmek nasıl gerekiyorsa, lokavta karar veren işverenin de bu kararının yürürlüğe gireceği tarihi bildirmesi şarttır. Şayet aksi esas kabul edilerek grev tarihini bildirmeye lüzum bulunmasa idi, lokavta karar veren işverenin de bu kararın yürürlüğe gireceği tarihi bildirmesi gerekmiyecekti. Bu takdirde bugün bir lokavt kararı alan işverenin bu kararını canı istediği zaman uygulaması imkânı bulunacaktı. Böyle bir imkânın herhalde işçiler ve sendikalar için arzu edilir bir hal tarzı olmadığı açıkça görülmektedir.

b) Grev kararının yürürlüğe gireceği tarihin bildirilmesi lüzumu, grevlerin işçilere ve sendikalara uygun düşmeyen zamanlarda uygulanmalarına yol açmaz. Zira, yetkili işçi teşekkülü, grev kararı alırken, bunun yürürlüğe gireceği tarihi kendisine ve işçilere en uygun gözüken zamana rastlatmak imkânına sahiptir. İşçi teşekkülünün, Yargıtay 9.HD. nin 17.9.1965 tarihli kararındaki görüşünün aksine grevin «uygulanacağı günü işyerinin özelliklerini göz önünde tutarak tesbit etme, mecburiyeti» yoktur. Buna mukabil «tesbit edilecek tarihin grevin amacına uygun olması» hakkın sui-istimalini yasaklayan genel hukuk kaidesi icabıdır. İki sene sonra uygulanmak üzere bir grev kararı almanın, çok zaman, grevir sos-

yal gayesi ile bir ilgisi bulunmayacaktır. Fakat bu, tamamen nazari bir ihtimaldir. Buna mukabil işçi teşekkülünün grev kararının yürürlüğe gireceği tarihi, aylarca sonra da olsa, işverene en çok tesir edecek zamana rastlatması şüphesiz ki caizdir ve grev hakkının gayesine tamamen uygundur. Yeter ki, bu tarih, grev kararında açıklanmış olsun.

4 — Yukarıda arz edilen sebeplerle Yargıtayın ne ilk ne de sonraki görüşünün Kanunun sistemi ile bağdaşmadığı neticesine varmış bulunuyoruz. Grevin, altı günlük bekleme devresi sonunda uygulanması zorunluğu yoktur. Fakat buna mukabil grevin uygulanacağı tarihin grev kararında belirtilmesi gerekir.

Prof. Dr. Kemal OGUZMAN