

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ AÇISINDAN BARIŞ BORCUNUN GETİRDİĞİ BAZI SORUNLAR VE 275 SAYILI KANUNUN 20 MADDESİ, 10. BENDİNİN ANAYASAL YORUMU

Dr. Fazıl SAĞLAM

I. GİRİŞ :

Bilindiği gibi toplu iş sözleşmesi iki ayrı kısmı bünyesinde toplar.

1. *Normatif (düzenleyici) kısım* : 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 1. madde, birinci bendi gereğince «hizmet aktinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenleyen» normları kapsar. Hukukumuzda bu kısım toplu iş sözleşmesinin zorunlu unsurudur. Bu normların özelliği hizmet sözleşmeleri üzerinde doğrudan doğruya ve zorlayıcı etkidir.

2. *Borçlar Hukukuna ilişkin kısım* : Aynı maddenin 2. bendine göre toplu iş sözleşmesi aşağıdaki hükümleri içerebilir.

a. «İşçi işveren münasebetini ilgilendiren diğer hususlar» : Bunlar münferit işçi ve işverenlerin toplu iş sözleşmesi taraflarına karşı belli bir davranışta bulunma ya da bulunmama borcunu doğuran hükümlerdir. İsviçre Hukukunda bunlara «Dolaylı borç doğuran hükümler» denilmektedir.¹ Bireysel barış borcu, ortak kasalara ödenti borcu, işyerinin genel düzenini ilgilendiren sorunlar veya işçilerin işyerinde organizasyonu ve işyerine ilişkin hususlarda söz sahibi olmaları bu hükümler arasında yer alır.²

b. «Tarafların hak ve borçları» : Bunlar İsviçre Hukukunda «Dolaysız borç doğuran hükümler» olarak adlandırılır. Burada söz

(1) HUG, Die neue schweizerische Gesetzgebung über den Gesamtarbeitsvertrag und dessen Allgemeinverbindlicherkaerung, RdA 1958, s. 83.

(2) HUG, age., s. 83.

konusu olan, toplu iş sözleşmesi taraflarının, üyelerin davranışlarını etkilemek zorunluğu olmaksızın doğrudan doğruya yerine getirebilecekleri borçlardır. Örneğin bir uzlaştırma kurulunun meydana getirilmesi veya genişletilmiş barış borcu gibi hükümler.

c. Toplu iş sözleşmesi normlarının veya «işçi ve işveren münasebetlerini ilgilendiren diğer hususlar (a) ile tarafların karşılıklı hak ve borçlarının (b) uygulanması ve denetimi ile ilgili hükümler : Sendikaların üyelerini toplu iş sözleşmesi doğrultusunda etkileme yükümlülükleri (Einwirkungspflicht) bu grubun önde gelen borçlarındandır.

Bütün bu hükümler, öncelikle toplu iş sözleşmesi tarafları arasında karşılıklı hak ve borçlar doğururlar. Bunların münferit işçi ve işverenler için geçerli olabilmesi ise ancak üyeleri etkileme borcu (Einwirkungspflicht) dolayısıyla imkân dahiline girer.³

3. Borçlar Hukukuna ilişkin hükümlerin yukarıda kısaca değinilen tasnifi İsviçre Borçlar Yasasının 322. maddesine dayanmaktadır. Ancak İsviçre Yasa koyucusu borçlar hukukuna ilişkin kısmı başka bir madde ile (İBY m. 323 bis ve ter) tekrar ele alarak ayrıntılı bir biçimde düzenlemektedir. Barış borcu, toplu iş sözleşmesini yerine getirme borcu, tarafların toplu iş sözleşmesinin kapsamı içine girenleri hukuken etkilemek olanakları bu maddelerde açık ve kesin bir biçimde saptanmıştır. Ne var ki İBY m. 322 ile 323 bis ve ter arasındaki bu ilişki yasa koyucumuz tarafından nazara alınmadığı için 275 sayılı yasanın 1/2. maddesi yasanın sistemi içinde eksik kalmıştır. Bu durum bir çok kavramların, özellikle barış borcunun açıklanmasında bazı güçlükler doğurmaktadır.

İşte bu yazıda söz konusu güçlüklerin birlikte getirdiği ana sorunlara dikkati çekmek ve bazı çözüm önerileri getirmek amacı güdülmüştür.

II. PROBLEM :

Toplu iş sözleşmesi açısından barış borcu ile ilgili olarak akla gelen ilk soru şudur : Barış borcu, Alman Hukukunda olduğu gibi toplu iş sözleşmesinin özünden mi doğar yoksa 275 sayılı yasanın 20/10. maddesindeki hükmün bir sonucu mudur? Soru hukukumuzda tartışmalıdır.

(3) HUG, age., s. 83.

ESENER'e göre barış borcu toplu iş sözleşmesinin nitelik ve amacından doğar.³ Buna karşılık ÇELİK, hukukumuzda Alman Hukukunun aksine toplu iş sözleşmesinde borçlar hukukuna ilişkin kısmın sözleşmenin zorunlu bir unsuru olmadığını, bu nedenle «toplu iş sözleşmesinin nitelik ve amacının dirlik (barış) borcunun doğumu için yeterli sayılamıyacağını» belirtiyor. Ona göre bu borç doğrudan doğruya 275 sayılı yasanın 20/10. maddesinden doğar.⁴

Yukarıda değindiğimiz tartışmanın pratik önemi, barış borcu ile kimlerin ve ne ölçüde yükümlü olacağı sorunlarında ortaya çıkar. Şayet barış borcunun toplu iş sözleşmesinin özüne dahil (immanent) bir borç olduğu görüşünden hareket edersek hukukumuzda da kabul edilen «DERNEK TEORİSİ» (Verbandstheorie)⁵ gereğince sadece tarafları bağladığı sonucuna varacağız. Bunun doyurucu olmaktan uzak, adaletsiz bir çözüm olduğu daha ilk bakışta ortadadır. Çünkü buna göre toplu iş sözleşmesi tarafı olan işveren sendikasına mensup bir işveren, sözleşme tarafı olmadığı için barış borcu ile yükümlü olmayacak ve yasal süreci tamamlayarak istediği zaman lokavta gidebilecektir. Buna karşılık toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası mensuplarının buna tekabül edecek biçimde yasal bir grev hakkı söz konusu olamayacaktır. Böyle bir sonucun, Anayasamızın işçi lehine öngördüğü toplu iş sözleşmesi ve grev düzenine tamamen ters düştüğü ortadadır.

Buna karşılık barış borcunun 275 sayılı yasanın 20/10. maddesinden doğduğunu kabul edersek, kimlerin ne ölçüde bu borçla bağlı olduğu bir yorum sorunu olarak karşımıza çıkar. Burada kanunun Anayasaya uygun olarak yorumlanması⁶ ile âdil bir çözüme

(3) ESENER, İş Hukuku, Ankara, 1973, s. 405 vd. Ancak ESENER'in aynı eserde 275 sayılı yasanın 20/10. maddesini de barış borcunun kaynakları arasında ele aldığını görüyoruz, bkz. s. 407.

(4) ÇELİK, Türk ve Alman Hukukunda toplu iş sözleşmesinin hükümleri ve sona ermesi, İstanbul 1966, s. 23; Aynı sonuç için bkz. REİSOĞLU, Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara 1967, s. 65.

(5) Bu teori için bkz. HUECK-NIPPERDEY, Grundriß des Arbeitsrechts, 4. Aufl., Berlin 1968, s. 224; NIKISCH, Arbeitsrecht, 2. Band, 2. Aufl., Tübingen 1959, s. 277 vd.; ESENER, İş Hukukuna Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara 1964, s. 35 vd.; Y HGK, 10.11.1965, E. 643/D-9-K. 405 (Orhaner, Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Ankara 1966.)

(6) «Anayasaya uygun yorum ilkesi» için bkz. SEÇKİN, R., Anayasa Mahkemesinden başka Mahkemelerin Anayasa'yı uygulamaları ve o Mahkemelerce Hukuk Kurallarının Anayasaya Uygun Yorumu, Yargıtay Yüzüncü Yıldönümü Armağanı, İstanbul 1968, s. 144-149.

gidilebileceği görüşündeyiz. Kaldı ki ÇELİK'in de isabetle belirttiği gibi borçlar hukukuna ilişkin kısmın yasamıza göre toplu iş sözleşmesinin zorunlu bir unsuru olmaması, barış borcunun, sözleşmenin özünden doğduğu görüşünün pozitif dayanağını kaldırmaktadır.⁷

Bu temel görüşten çıkararak problemi iki soru altında inceleyebiliriz : 1. Barış borcunun süjeleri kimlerdir? - 2. Barış borcunun kapsamı nedir? Bu soruları 20/10. madde açısından inceleyeceğimize göre, önce söz konusu maddeye bir göz atmak yararlı olur.

275 sayılı yasanın 20/10. maddesi aynen şöyledir :

«19. maddenin 2. bendi hükümleri saklı kalmak kaydıyla, toplu iş sözleşmesi süresi içinde grev ve lokavt yapılamaz.»

Hak ihtilâflarını düzenleyen 19. maddenin ikinci bendinin konumuz bakımından önem taşıyan ilk iki fıkrasını da aynen aktarmak gereğini duyuyoruz :

«İşçiye veya işçi teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan haklar, toplu iş sözleşmesi ile *bağlı* olan işveren veya işveren teşekkülü tarafından veya onun teşvik veya tahriki ile bozulursa, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işçi teşekkülünün, o işverene ait işyerlerinde veya o işveren teşekkülünün mensubu olan işverenlere ait işyerlerinde greve karar verme yetkisi vardır.

İşverene veya işveren teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan haklar, toplu iş sözleşmesi ile *bağlı* olan işçi teşekkülünce veya onun teşvik veya tahriki ile bozulursa, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işveren teşekkülünün kendi mensubu olan işverenlere ait işyerlerinde ve işverenin de kendisine ait işyerlerinde lokavta karar verme yetkisi vardır.»

III. BARIŞ BORCUNUN SÜJELERİ

275 sayılı yasanın 20/10. maddesi sözünden yasal barış borcunun sadece toplu iş sözleşmesi taraflarını bağladığı sonucunu çıkararak mümkün değildir. Aksine maddenin «...toplu iş sözleşmesi süresi içinde grev ve lokavt yapılamaz.» şeklindeki genel ifadesi, barış

(7) Karş. ÇELİK, age., s. 23.

borcu ile yükümlü olanların daha geniş bir çevreyi kapsadığını gösteriyor.

Diğer yandan özellikle grev açısından bu çevrenin sınırsız olamayacağı da açıktır. Burada bir grev yasağı söz konusu olduğuna, ve anayasal güvence altındaki grev hakkının AY m. 11 gereğince özüne dokunulamıyacağına göre, yasal sınırlamanın nereye vardığının belli olması anayasal bir zorunluluktur. Eğer bu sınırı yasanın sözünden çıkarmak olanağı yoksa, anayasaya en uygun düşecek bir yorumla sınırı saptamak gerekir. Çünkü yasanın buradaki görev ve amacı anayasanın öngördüğü bir düzeni somutlaştırmaktır.

Aynı şeyi lokavt açısından savunmak mümkün değildir. Çünkü lokavt hakkı anayasal güvence altında olmadığından yasa koyucu tarafından istenildiği ölçüde sınırlanabilir.

Görülüyor ki burada işçi ve işveren tarafları açısından farklı bir değerlendirme yapmak zorunluluğu vardır.⁸

Anayasamız, 275 sayılı yasanın aksine iş savaşında eşitlik (Kampfparität)⁹ ilkesine yer vermemiş,¹⁰ sadece işçilerin bu konudaki haklarını güvence altına almak istemiştir. Anayasanın bu tek yanlı tutumu 47. maddenin sözünde açıkça görülür. Madde sadece işçilerin toplu sözleşme ve grev haklarından söz ediyor: İşveren, toplu iş sözleşmesinin doğal tarafı olduğu halde, 47. maddede toplu sözleşme hakkının süjesi olarak belirtilmemiştir. Bu bir raslantı değildir. Anayasa koyucu grev ve toplu sözleşme haklarını tanıırken, bu hakların sıkı sıkıya bağlı olduğu koruma amacını (Schutzzweck) yalnız işçiler için gerekli görmüş ve bu yüzden 47. maddenin 1. fıkrasında işvereni toplu sözleşmenin hak süjesi olarak öngörmemiştir. Sadece 2. fıkrada «...işverenlerin hakları kanunla düzenlenir.» diyerek anayasal güvencenin dışında bırakmıştır.¹¹ Diğer bir deyişle toplu iş sözleşmesi ve

(8) Karş. RAMM, Die Parteien des Tarifvertrags, Stuttgart 1961, s. 71 vd. Der Arbeitskampf und die Gesellschaftsordnung des Grundgesetzes, Stuttgart 1965, s. 183 ve 199 vd.

(9) RAMM, Arbeitskampf, s. 199.

(10) RAMM'ın aynı eserin 200. sayfasında belirttiği «iş savaşında eşitlik ilkesinin söz konusu olamayacağı» yolundaki görüş Anayasa Hukukumuz açısından tam anlamıyla geçerlidir. Bu görüşün Alman Hukuku açısından değerlendirilmesi ise konumuzun dışındadır.

(11) Karş. A. Y. M., 20.10.1967, E. 1963/337-K. 1967/31 (A.Y.M.K.D., Sayı 6, 1969, s. 61.

grev «işçilerin işverenleriyle olan münasebetlerinde iktisadî ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek amacıyla» sahip kıldıkları haklardır.

Buna karşılık lokavt anayasal güvence altına alınmamış, yasa koyucunun düzenlemesine bırakılmıştır. Yasa koyucu lokavtı bir hak olarak düzenleyebilecek, ancak bu düzenleme grevin anayasa da güvence altına alınmasıyla işçi ve işveren arasında kurulmuş olan dengeyi bozacak bir ölçüde olamayacaktır. İşçi ve işveren tarafları açısından farklı bir değerlendirme yapmanın zorunlu olduğunu tespit ettikten sonra, 275 sayılı yasanın 20/10. maddesinin her iki taraf için taşıdığı anlamı ayrı ayrı inceleyebiliriz.

1. İşçi tarafı açısından sorunun çözümü büyük bir güçlük taşımaz. Burada toplu iş sözleşmesine ve greve yetkili olarak daha çok çoğunluk sendikaları söz konusu olur. Bu durumda barış borcu yalnız sendikayı bağlar, çünkü sendika içindeki bir grubun grev yetkisi zaten söz konusu değildir.

Burada tek sorun bir işçi f e d e r a s y o n u n u n u n toplu iş sözleşmesi tarafı olduğu durumlarda ortaya çıkar. Böyle durumlarda federasyonun bir üyesi kurulduğu işyerinde çoğunluğu temsil ediyorsa, o iş yeri için toplu iş sözleşmesi ve grev yetkisine sahip olabilir. Bizce barış borcu burada da yalnız federasyonu bağlar. Federasyonun toplu iş sözleşmesi yetkisi, üye sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisini ortadan kaldırmadığına göre, toplu iş sözleşmesi yetkisi bulunan üyeyi grev açısından yetkisiz sayabilmenin tutarlı bir açıklaması, yapılamaz. Grev hakkının kısıtlanabilmesi için açık bir yasa hükmüne ihtiyaç vardır. Bu hükmü 20/10. maddeden çıkarmak mümkün değildir.

2. Buna karşılık işveren açısından barış borcu, hem taraf işveren kuruluşunu hem de toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren kuruluş mensubu işverenleri bağlar.

a. Bu sonuç, işçi tarafında bir çoğunluk sendikasının sözkonusu olduğu hallerde her hangi bir kuşkuyla yer vermiyecek kadar açıktır. Burada barış borcunu işveren kuruluşuna inhisar ettirmek iş savaşında eşitlik ilkesini Anayasanın izin vermediği bir ölçü ve yönde bozar. Çünkü işveren sendikası üyesinin lokavt yetkisini varsayarsak, 275 sayılı yasa buna eş değerde bir yetkiyi işçi tarafı için öngörmediğinden, işçi ve işveren arasında zaten mevcut olan fiili eşitsizliğe bir de hukukî bir eşitsizlik eklenmiş olacaktır. İş savaşında eşitlik ilkesini benimsemiş olan 275 sayılı yasanın böyle bir sonuca izin verebileceği düşünülemez.

b. Bizce aynı çözüm işçi tarafı bir federasyon olan sözleşmelerde de geçerlidir. Çünkü lokavt hakkı Anayasa ile korunmamıştır. 275 sayılı yasanın 20/10. maddesinin toplu iş sözleşmesi süresince koyduğu genel lokavt yasağı karşısında toplu iş sözleşmesi kapsamına giren üye işverenin lokavt yetkisini pozitif hukuk açısından bir dayanağa oturtmak olanaksızdır.

3. Bir yasa hükmünün yorumlanmasında işçi ve işveren arasında fark gözetilmesi, aslında hukukumuzda yabancı bir konu değildir. 1958'den beri Yargıtayımızca benimsenen¹² «işçi lehine yorum ilkesi» bunun en belirgin bir örneğidir. Bu ilkeyi 1961 Anayasasının getirdiği eşitlik anlayışı ile güçlendirerek yeniden tekrarlayan Yargıtayımız, 9.4.1968 tarihli kararında¹³ aynen şöyle demektedir :

«..27.5.1958 gün ve 15 E., 5 K. sayılı Yargıtay içtihadı birleştirme kararında ifade olunduğu gibi, İş Hukukuna ait hükümlerin tefsirinde tereddüt halinde işçinin lehine olan hal şeklinin kabul edilmesi, İş Hukukunun ana kaidelerindedir... Toplu iş sözleşmelerinin T. C. Anayasasında düzenlenme biçimleri de, hukukumuz açısından bu yoldaki bir yorum gereğini yeterince açıklar... Hemen belirtmek gerekir ki böyle bir anlayış eşitlik ilkesine de aykırı değildir. Çünkü Anayasa m. 41'de geleneksel anlamdaki eşitlik yanında sosyal adalet düşüncesine yönelen bir başka eşitlik daha öngörülmüştür...»

275 sayılı yasanın 20/10. maddesinin yorumlanmasında işçi ve işveren açısından yapılan farklı değerlendirme, bu anlayışa paralel ve Anayasamızın zorunlu kıldığı bir yorum biçimidir.

IV. BARIŞ BORCUNUN KAPSAMI

275 sayılı yasanın 20/10. maddesinin yorumlanmasında karşılaşılan diğer bir sorun da barış borcunun kapsamı ile ilgilidir. Acaba barış borcu sadece belli bir toplu iş sözleşmesinin somut içeriğine mi yöneliktir, yoksa bu içerik dışındaki konuları da kapsar mı? Diğer bir deyişle yasada öngörülen barış borcu nisbî midir, mutlak mıdır?

(12) Y. İcd. B. K., 27.5.1958, E. 15 - K. 5, RG: 26.9.1958, Sayı: 10117.

(13) Y. 9.HD, 9.4.1968, E. 157 - K. 4628; bu kararın metni için bkz. İş Hukuku Dergisi, C. 1, Sayı: 1, Ocak 1969, s. 98; kararın eleştirisi için bkz. EİBİR, İş Hukukunda Yorum; age., s. 3. vd.

REİSOĞLU ve ESENER 20/10. maddeden mutlak barış borcu anlamını çıkartıyorlar.¹⁴ Bu soruya karşı kesin bir görüş belirtmeyen OĞUZMAN ise Yargıtay'ın 31.5.1965 tarihli kararı¹⁵ ile mutlak barış borcunu benimsediği görüşündedir.¹⁶

Buna karşılık ÇELİK, aynı yasanın 19/2. maddesinden çıkararak bu hükmün zorlayıcılığı karşısında Türk hukukunda mutlak barış borcunun söz konusu olamayacağını, hatta toplu iş sözleşmesinde dahi anlaşma konusu yapılamayacağını belirtiyor.¹⁷

Görüşümüze göre burada 20/10. madde ancak 19/2. maddedeki kuralla birlikte anlaşılabilir.

19/2. maddenin 20/10. madde ile saklı tutulması yasanın amacını ortaya koymaktadır. Toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hakların işveren veya işveren kuruluşunca bozulmasını grev müeyyidesine bağlayan, diğer bir deyişle sözleşmenin somut içeriğine ilişkin hususlarda dahi yargı yolu yanında belli koşullarla grev yetkisi veren bir yasa koyucunun mutlak barış borcu fikrinden hareket ettiği düşünülemez. Bu nedenle 20/10. maddenin sadece toplu iş sözleşmesinin somut içeriğine yönelik nisbî bir barış sağladığı sonu-

(14) REİSOĞLU, age., s. 66; ESENER, age., s. 407.

(15) Y CGK, 31.5.1965, E. 212-D-7, K. 221 (OĞUZMAN, Hukuki yönden grev

ve lokavt, 2. baskı, İstanbul 1967, s. 191).

(16) OĞUZMAN, age., s. 82. Bizce bu kararın mutlak barış borcu ile bir ilişkisi yoktur. Burada söz konusu olan, tarafların toplu görüşmeler sırasındaki tutumlarıdır. Yüksek Mahkememiz bu kararında, taraflardan birinin tekliflerini tüm olarak değil de, madde madde öne sürmek suretiyle karşı tarafa kabul ettirmeye çalışmasını hüsnüniyet prensipleriyle bağdaşır görmemektedir. Ancak bu karardan, tarafların bir toplu iş sözleşmesi içinde iş hukukuna ilişkin tüm sorunları düzenlemeleri gerektiği anlamını çıkarmak olanaksızdır. İşçi ve işveren ilişkileri, hele kollektif iş hukukunun henüz çocukluk çağında olduğu ülkemizde öylesine hızlı bir gelişme içindedir ki, bu ilişkilerin çokluğu karşısında bunların tümünün bir toplu iş sözleşmesi içinde düzenlenmesini şart koşturmak, toplu iş sözleşmesi kurumunun fonksiyonuna ters düşer. Bizce kararda öngörülen bütünlük, sadece yapılması düşünülen toplu iş sözleşmesinin somut içeriğine yöneliktir. Yani belli bir toplu iş sözleşmesi için ileri sürülecek teklifler belli sorunlarda toplanabilir. Ancak bunların tümü, toplu iş sözleşmesinin somut içeriği olarak karşı tarafa sunulmalıdır ki o da kendi önerilerini buna göre ayarlayabilsin. Karardan 20/10. madde açısından bunun ötesinde bir anlam çıkarmaya imkân yoktur. Aynı görüş için bkz. ULUCAN, Streik und Aussperrung in der Türkei, Kölner Diss. 1971, s. 99.

(17) ÇELİK, age., s. 24.

cuna varmak gerekiyor.¹⁸ Bu bakımdan REİSOĞLU ve ESENER'in görüşlerine katılamıyoruz.

Ancak ÇELİK'in karşı görüşünü de eksik bulduğumuzu belirtmek zorundayız. Bizce 19/2. maddenin zorlayıcılığı sadece ilk fıkrası için yani hak grevi açısından doğrudur. Bu fıkra zorlayıcılık niteliğini veren, Anayasamızın 47. maddesi ile öngördüğü «işçinin korunması» ilkesidir. (Bu nokta aşağıda 2 No. altında daha ayrıntılı olarak incelenecektir.) Bunu karşılık 19/2. maddenin ikinci fıkrasını teşkil eden hak lokavtının zorlayıcı bir yasa hükmü olarak yorumlanmasını haklı kılacak bir gerekçe göremiyoruz. İktisadî ve sosyal durumları güçsüz olan işçileri kendilerine karşı korumak İş Hukukunun ana görevlerindedir ama işverenin kendisine karşı korunmasını gerektirecek bir ilke İş Hukukunda yer almaz. Burada ikinci fıkranın zorlayıcılığını kamu düzeni ya da genel ahlâkla açıklamaya da imkân göremiyoruz. İşverenin sözleşme süresince hak lokavtı yetkisini kullanmayıp, sadece yargı yoluyla yetinmeyi kabul etmesinin kamu düzeni ya da genel ahlâka aykırı bir yanı düşünülemez. Şu halde hak grevi yetkisi sözleşme ile kaldırılamıyacak, buna karşılık işverenin hak lokavtı yetkisini kullanmaması toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılabilecektir.

Aynı sonucun toplu iş sözleşmesinin somut içeriği dışındaki konularda da geçerli olması gerekir. Sonuç olarak denilebilir ki mutlak barış borcunun sözleşme ile tesisi ancak işveren tarafı için mümkündür.¹⁹

Ne var ki bununla işçi ve işveren taraflarının anayasal yorum gereğince farklı değerlendirilmeleri sonunda barış borcunun nisbî kapsamı açısından ne gibi farklılıkların doğabileceği sorusuna tam bir cevap verilmiş olmuyor.

1. Her iki maddenin iç yapı ve mantığından çıkardığımız sonuç işçi tarafı için tam olarak geçerlidir. Yani işçi tarafı, toplu iş sözleşmesinin somut içeriği dışındaki konularda yeni bir sözleşme için çağrıda bulunabilecek, gerekli görürse yasal süreci tamamlayarak greve gidebilecektir. 20/10. maddede toplu iş sözleşmesi süresi içinde öngörülen grev yasağı, sadece o toplu iş sözleşmesinin somut içeriği için —o da hak grevi saklı kalmak üzere— geçerlidir.

(18) Karş. ULUCAN, Streik und Aussperrung in der Türkei, Kölner Diss. 1971, s. 99.

(19) Bu noktada «Der normative Teil des Tarifvertrages im türkischen Arbeitsrecht», (Kölner Diss. 1971) adlı doktora tezimizin 44. sayfasındaki görüşten daha farklı bir sonuca varmış bulunuyoruz.

Yasağı bunun dışına taşımak, ayrıntılarını yukarıda açıkladığımız anayasal yoruma ters düşer.

2. İşveren tarafı açısından yukarıdaki sonuca aynı ölçüde varmayı mümkün göremiyoruz. 19/2. maddenin amacı, 20/10. maddede toplu iş sözleşmesinin süreci içinde öngörülen genel lokavt yasağı karşısında ancak savunma lokavtına hak verecek bir anlam taşımaktadır. 19/2. madde, Geçici Komisyon Raporundan da anlaşılacağı gibi ²⁰ *asıl olarak* işçileri göz önünde tutan, Anayasanın 47. maddesini somutlaştırmaya yönelik bir maddedir. Öyle ki verilen gerekçe karşısında hak lokavtının maddeye niçin alındığını açıklamak oldukça güçtür. Geçici Komisyon Raporunda yer alan şu cümleler maddenin asıl amacını göstermeye yetiyor :

«... Anayasamızın 47. maddesinde grev hakkının, aynı zamanda, hak ve menfaatleri korumanın bir vasıtası olduğu da ifade edildiğine göre, mevcut bir hakkın ihlâli dolayısıyla da grev hakkı tanınmıştır. Gerçekten mevcut bir hakkın tanınması dolayısıyla *mahkemeye müracaat yolundan sonuç alınması çok uzun sürebileceği* cihetle *bu, işverenlerin türlü suiistimallerine yol açabilir ve açmaktadır.* Bu suiistimleri önlemek, ancak grev hakkının bu şıkta da mevcut olmasıyla mümkündür..»

Hak lokavtının bu gerekçeye rağmen maddede yer alışı, olsa olsa yasa koyucunun iş savaşında eşitlik ilkesini uygulamak gösterdiği *gereksiz biçimcilikle* açıklanabilir. Nitekim Geçici Komisyon Raporunun bu noktaya değinen ilk cümlesinde bu *biçim kaygısı* anlaşılmaktadır. Komisyon, bir önceki yazdıklarıyla çelişkiye düştüğüne aldırmadan «bu maddede grev bakımından vaz'edilen esaslar, pek tabiidir ki, lokavt için de aynen vaz'edilmiştir» diyebilmektedir. Aslında Geçici Komisyon da içine düştüğü çelişkinin farkındadır. Öyle ki son cümlede maddenin sözüne uymayan bir açıklama getirerek bunu tevil yoluna gitmektedir :

«Bu vesileyle, *greve karar verildiğinde*, aynı zamanda işverenin de lokavta karar vermesinin daima mümkün olabileceği belirtilir.» Bu cümle, komisyonun, verdiği gerekçe karşısında, lokavtı ancak somut bir hak grevine karşı kullanılabilecek bir *savunma* aracı olarak açıklayabildiğini göstermesi bakımından ilginçtir. Ne var ki maddenin, sözü ile bu anlamı aştığı da açıktır.

(20) Raporun tam metni için bkz. TÜRK-İŞ, Sendikalar ve Grev Lokavt Hakları, Ankara 1964, s. 91 v.d.; 19. madde için bkz. age., s. 99.

Diğer yandan Anayasa Mahkememiz de hak grevini anayasal bir hak olarak görmektedir: ²¹ «..Yargı yolunun, sonuca grev ölçüsünde çabuk ulaştırılan bir yol olmadığını ve grev yolu gibi etkili bulunmadığını gözönünde tutan Anayasa Koyucu, işçilere sözleşmelere dayanan dava hakkının yanında grev yetkisi vermiştir.» ²²

Şurası muhakkak ki yasa koyucunun biçim kaygısı maddenin varoluş amacını gölgeliyemez. Bu amaç, Anayasanın 47. maddesinde öngördüğü şekilde «işçinin iktisadî ve sosyal durumunun korunmasıdır». İşte bizim için 20/10. maddenin yorumlanışında asıl olan da bu amaçtır.

19/2. maddenin amacı, işçi açısından uyguladığımız «*argumentum a fortiori*» ²³ yorumu, işveren açısından aynı ölçüde uygulamaya imkân vermez. Yani hak lokavtının tanınmış olması, toplu iş sözleşmesinin somut içeriği dışındaki konularda bir saldırı lokavtı yetkisinin doğması için yeterli bir gerekçe değildir. Belli bir yasa metninin, o madde ile güdülen amacına ters düşen kısmı, sisteme yabancı bir hüküm olarak kalır ve kendi dar anlamı ötesinde diğer yasa hükümlerinin yorumlanmasında elverişli bir araç olamaz.

Şu halde 20/10. maddedeki lokavt yasağı karşısında, ancak toplu iş sözleşmesinin içeriği dışındaki konularda başvurulacak somut bir greve karşı bir savunma lokavtının söz konusu olabileceği sonucuna varılabilir. 20/10. maddedeki lokavt yasağını bundan daha fazla daraltmaya, anayasal yorum açısından imkân yoktur.

V. SONUÇ

Bu inceleme ile vardığımız sonuçları madde madde sıralayacak olursak :

1) Barış borcu, toplu iş sözleşmesinin özünden değil, 275 sayılı Yasanın 20/10. maddesinden doğar.

2) Bu maddede yer alan toplu iş sözleşmesinin süresi içindeki grev ve lokavt yasağı, grev hakkının anayasal güvence altında olmasına karşılık, lokavtın Anayasada korunmamış olması nede-

(21) REİSOĞLU, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1971, s. 253, 254.

(22) A. Y. M., 20.10.1967, E. 1963/337 - K. 1967/31, (A.Y.M.K.D. Sayı: 6 (1969) s. 62).

(23) a fortiori yorumun Anayasa Mahkemesince uygulanışı için bkz. ESEN, Anayasanın Anayasa Mahkemesince Yorumlanması, Ankara 1972, s. 78, 79.

niyle işçi ve işveren açısından farklı değerlendirilmek gerekir. Madenin anayasal yorumu bu farklılığı zorunlu kılar.

3) İşçi açısından barış borcunun süjesi, toplu iş sözleşmesi tarafı olan işçi sendikası veya federasyonudur. Federasyonun taraf olduğu sözleşmelerde üye sendika bu borçla yükümlü değildir.

4) İşveren açısından barış borcunun süjesi, hem toplu iş sözleşmesi tarafı olan işveren kuruluşu, hem de bu kuruluşun toplu iş sözleşmesi kapsamına giren üyeleridir.

5) 20/10. madde nisbî bir barış borcu öngörür. Mutlak barış borcunun sözleşme ile tesisi ancak işveren tarafı için mümkündür. Gerek hak ve gerekse menfaat grevi, koruma ilkesine sıkı sıkıya bağlı anayasal haklardan olduğu için yasal sınırlamanın ötesinde sözleşme ile kaldırılamazlar.

6) Grev ve lokavtın anayasal değerlerinin farklı olması ve 19/2. maddenin Anayasanın 47. maddesine uygun olarak güttüğü koruma amacı, 20/10. maddedeki barış borcunun kapsamının işçi ve işveren açısından farklı olmasına yol açar.

7) Buna göre işçi tarafı, toplu iş sözleşmesinin somut içeriği dışındaki konularda grev yetkisine sahiptir.

8) İşveren tarafı ise toplu iş sözleşmesinin somut içeriği dışındaki konularda sadece bir *savunma* lokavtına yetki kazanır.