



DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ YAYINLARI

GREV KAVRAMI

TÜRK VE FRANSIZ HUKUKU AÇISINDAN
KARŞILAŞTIRMALI İNCELEME

Yard. Doç. Dr. Melda SUR

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
YAYINLARI

Yayın No: 0905.87.BY.007.035

GREV KAVRAMI

**TÜRK VE FRANSIZ HUKUKU AÇISINDAN
KARŞILAŞTIRMALI İNCELEME**

Yard. Doç. Dr. Melda SUR

İZMİR

1987

0905.87.BY.007.035

Üniversite Yayın Komisyonu

karar tarihi ve numarası : 17.8.1987 / 31-4

Bu eserin bilim ve dil bakımından
sorumluluđu yazarına aittir.

Baskı adedi : 2000

Baskı sayısı : 1.baskı

Basım tarihi ve yeri : İzmir-1987, Karınca Matbaası.

Ö N S Ö Z

“Grev” olgusu ile “hukuk” arasındaki ilişki son derece ilginç olup aynı zamanda da çelişkilerle doludur. Bir yandan bir baskı aracı anayasal hak olarak tanınmıştır. Diğer yandan da anayasal bir hak olan bu aracın kullanımı ancak dar bir çerçeve içinde hukuken caiz görülmektedir. Böylece grev, bir bakıma “uzlaştırıcı toplum”un en tipik özelliklerini taşıyıp, toplumsal gerçeğimizi çarpıcı şekilde yansıtmaktadır.

Bu çalışma, “Türk ve Fransız Hukuk Sistemlerinde Grev Kavramı” adı altında, 1984 yılında Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde doktora tezi olarak savunulup kabul edilmişti.

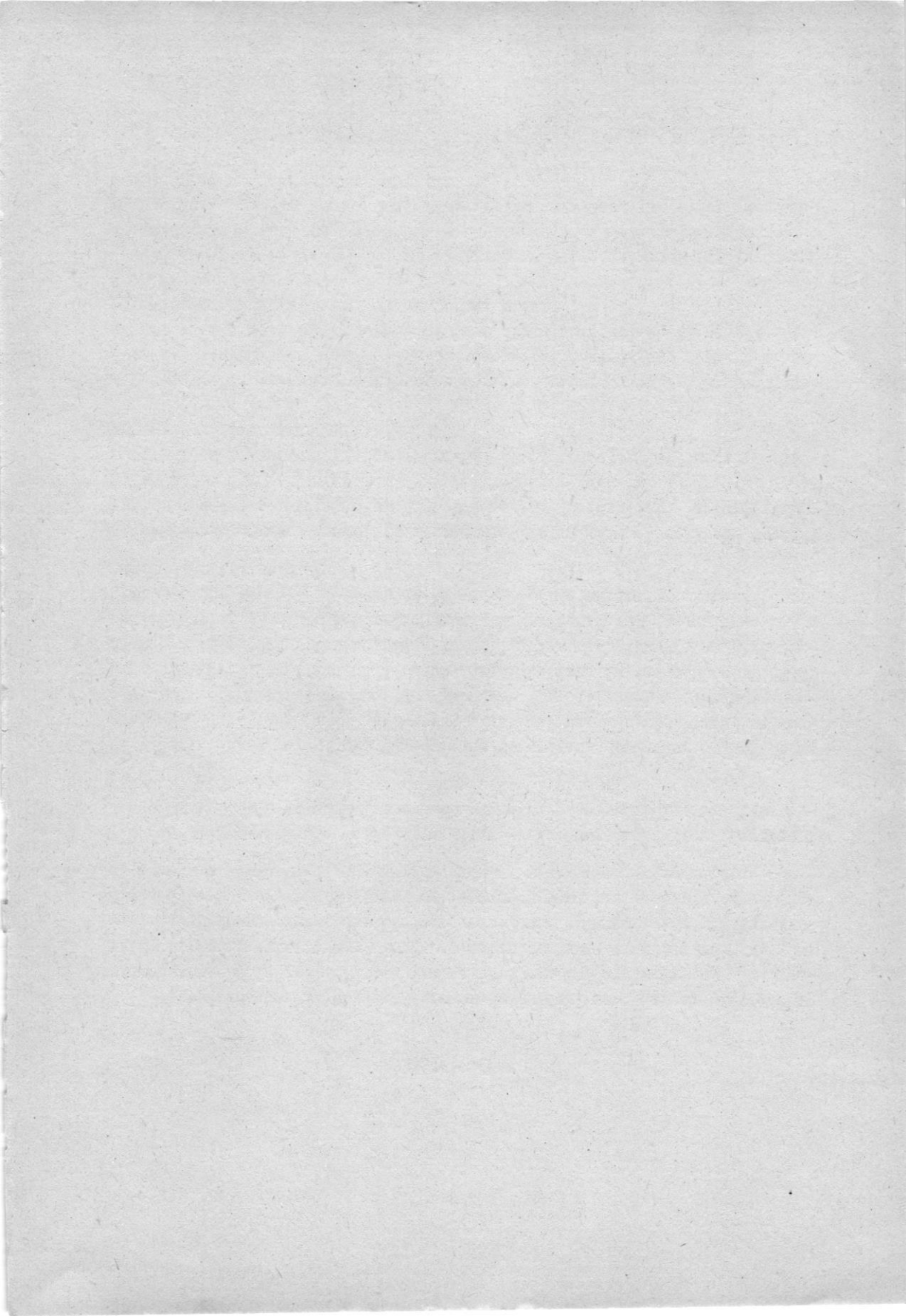
Tezin hazırlandığı yıllarda çalışma hayatında getirilen değişiklikler arasında, “grev kavramı” değişmeyen bir hüküm olarak varlığını sürdürmüştür. Hukuk normları bazı davranış modellerini ve bunların hukukî rejimlerini belirlerler. Öğretide özellikle grev konusunda görüldüğü gibi, genellikle daha dinamik olan hukukî rejim ve bilhassa sonuçlar üzerinde durulup, çeşitli incelemeler daha çok bu konularda yoğunlaşır. Oysa herhangi bir hukukî incelemenin nüvesini, odak noktasını hukukî kavramlar oluşturmaktadır.

Bu incelemede pozitif hukukumuzda kabul edilen şekliyle, “grev” kavramına uyan davranış modeli çizilecektir. Fransa’daki uygulamalar ve içtihatlardan yararlanılarak greve benzerlik gösteren çeşitli pasif direniş tipleri yaşamızdaki “grev modeli” ile karşılaştırılıp bunların nitelenmesi yapılacaktır.

Akademik çalışmalarımı yakın zamana kadar sürdürmüş bulunduğum Siyasal Bilgiler Fakültesine asistanı olarak girdiğim, manevî desteğinden daima şevk aldığım değerli Prof. Dr. Cahit Talas’a burada en derin şükran ve saygılarımı ifade etmek isterim.

Hocam, Prof. Dr. Seyfullah Edis’in gerek tez çalışmalarım boyunca gösterdikleri özveri, ilgi ve sabırları için, gerekse Dekanı oldukları yeni Kurumumun yayını olarak bu kitabın basılmasındaki desteklerinden dolayı sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İzmir, Haziran 1987.



İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	X
GİRİŞ	1

Birinci Bölüm

SOSYOLOJİK VE HUKUKİ AÇIDAN GREVİN TANIMLANIŞI

§ 1. GREVİN SOSYOLOJİK TANIMI	6
I. Grev kelimesinin kökeni	6
II. Sosyolojik anlamda grevin işçi-işveren ilişkilerindeki diğer bazı baskı araçlarından ayırdedilmesi	7
1. Grevin sosyolojik tanımı	7
2. Boykot	11
III. Hukukî grev tanımını sosyolojik tanımdan ayırma zorunluluğu	13
1. Bağdaştırma denemeleri	13
2. Ayırımın gerekliliği ve önemi	14
§ 2. GREVİN HUKUKİ TANIMLARI	17
I. Genel olarak grevi yasaya uygun grevden ayırma zorunluluğu	17
II. Fransız hukukundaki durum	19
1. Grev hakkının anayasada yer almadığı dönem	19
a) İşçi çevrelerinin yorumu	19
b) Yargı yerlerinin yorumu	19
2. Grev hakkının anayasada ve özellikle kanunda yer aldığı dönem	20

a) İşçi ve işveren çevrelerindeki görüş değişikliği	20
b) Yargı yerlerinin çözümü	20
c) Öğretideki çeşitli tanımlar	20
aa) Grev kavramını nisbeten geniş kabul eden görüşler	20
bb) Grev kavramını nisbeten dar kabul eden görüşler	20
III. Türk hukukunda tarihi gelişme	22
1. Tatil-i Esgal Kanunu	22
2. Türk Ceza Kanunu m.201	24
3. 3008 sayılı İş Kanunu	25
4. 275 sayılı TSGLK	28
5. 2822 sayılı TSGLK	29

İkinci Bölüm

HUKUKİ TANIMA GÖRE GREVİN MADDİ UNSURLARI

§ 1. HAREKETİ YAPANLARIN İŞÇİ OLMASI	30
I. Anayasa anlamında işçi	31
II. TSGLK anlamında işçi	33
1. Yasalarda "grev"i işçilere hasretme eğilimi	33
2. TSGLK'da "işçi"nin tanımlanmamasından doğan farklı görüşler	34
a) "Hizmet akdine göre çalışmayı meslek edinme" esasını benimseyen görüş	34
b) "Hizmet akdine göre çalışma" esasını benimseyen görüş	35
3. "Hizmet akdine göre çalışma esasını benimseyen görüşün dayandığı gerekçeler	35
a) İş Kanununun genel yasa kabul edilmesine dayanan gerekçe ve eleştirisi	36
b) Meclis görüşmelerine dayanan gerekçe	38
c) Grevdeki amaca dayanan gerekçe	38
d) Çalışma yasalarındaki genel eğilime dayanan gerekçe	39

III. "Hizmet akdine göre çalışma" esasının sonuçları	39
1. Hizmet akdine göre çalışmayan bazı kimselerin durumu	39
2. Hizmet akdinin hükümsüzlüğü durumu	41
a) Çeşitli görüşler	41
b) Türk pozitif hukukuna uyan görüş	42
§ 2. İŞİN BIRAKILMASI	43
I. İşin bırakılmasının biçimi	44
1. İş tamamen bırakmanın gerekip gerekmediği konusundaki görüşler	44
a) "İşi bırakma"yı en geniş anlamıyla ele alan görüş ...	44
aa) Görüşün açıklanması	44
bb) Görüşün dayandığı gerekçeler	45
cc) Görüş lehine öne sürülebilecek başka özellikler	46
b) Münhasıran "iş tamamen bırakma"yı unsur kabul eden görüş	46
c) Görüşlerin değerlendirilmesi	48
2. İşin tamamen bırakılması bakımından değişik eylemlerin pozitif hukukta nitelendirilmesi	49
a) Genel olarak	49
b) Kaliteyi düşürme	50
c) İş yavaşlatma	51
aa) İş yavaşlatma kavramı	51
bb) İş yavaşlatma konusunda Türk hukukundaki çözüm	52
cc) İş yavaşlatma konusunda Fransız hukukundaki çözüm	54
d) İş düzenleyen kurallara aşırı hassasiyetle uyma	56
e) İşverenin bazı emirlerine uymama	58
3. 1982 Anayasası ile TSGLK'da grev ile benzeri eylemler ayrımı	59
a) 270 sa. TSGLK'da	59
b) 1982 Anayasasında	59
c) 2822 sa. TSGLK'da	60

II. İşi bırakma süresi	61
1. Sürenin grev kavramında ele alınışı	61
2. Değişik eylemlerin süre bakımından nitelendirilmesi	62
a) Kısa süreli işi bırakma	62
b) Kısa süreli, tekrarlanan işi bırakmalar	65
aa) Kısa süreli, tekrarlanan işi bırakma kavramı ...	65
bb) Kısa süreli, tekrarlanan işi bırakmaya bağlı sorunlar ve çözümleri	66
c) Dönen grevler	72
aa) Dönen grev kavramı	72
bb) Dönen grev türleri	73
cc) Dönen grev sorununun Fransız hukukunda çözümü	73
dd) Türk hukukunda dönen grev	75
§ 3. İFA YÜKÜMLÜLÜĞÜ OLAN İŞİN BIRAKILMASI	76
I. İfa yükümlülüğü bulunmayan bazı haller	76
1. Fazla çalışma	76
2. Mücbir sebep ve umulmayan hal	77
3. Devamlı uygulama ve işverenin rızası	79
II. Ödemezlik def'inin kullanılması	80
1. Ödemezlik def'i kavramı ve hizmet akdi	80
2. İşverence edimin ifa edilmemesi hallerinde işi bırakmanın grev sayılacağı görüşü	82
3. İşverence edimin ifa edilmemesi hallerinde işi bırakmanın grev sayılmayacağı görüşü	84
4. Uygulamada getirilen çözümler ve eleştirileri	86

Üçüncü Bölüm

HUKUKİ TANIMA GÖRE GREVİN MANEVİ UNSURLARI

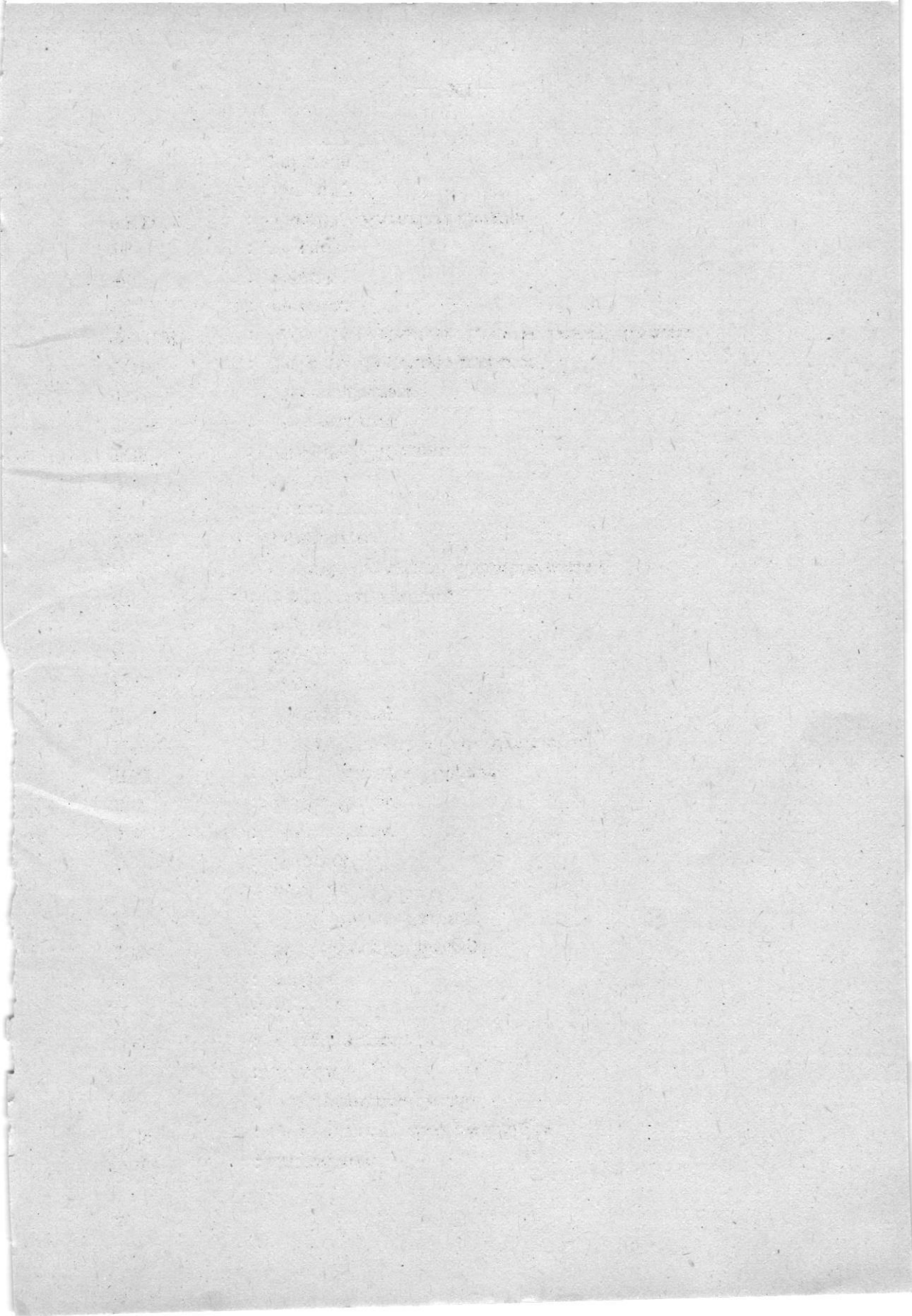
§ 1. İŞİ BIRAKMA KARARININ TOPLU NİTELİĞİ VE KONUSU	90
I. Kararın toplu niteliği	91
1. Problematik	91
2. Anlaşma - teşekkül kararına uyma	92

3. Karara katılanların sayısı	95
II. Kararın konusu : Topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurma veya önemli ölçüde aksatma	99
1. Kararın konusuna ilişkin sorunlar (genel olarak)	99
2. Faaliyetin fiilen aksamasının önemli olup olmadığı	100
3. Başka amaçlarla işi bırakmanın nitelendirilmesi	102
4. Faaliyeti aksatmanın başlı başına amaç teşkil etmesi problematiği	105
§ 2. BASKI AMACI VE GREV KAVRAMI	109
I. Genel olarak grev ve baskı amacı arasındaki ilgi	109
II. Pozitif hukukumuzda taleplerin kabul ettirilmesi amacıyla grevin unsuru olup olmadığı	110
1. Fransız hukukuna göre	110
2. Türk hukukuna göre	111
3. Baskı amacı dışındaki grevler - hakkın kötüye kullanımı	113
a) Konuya ilişkin yasal kurallar	113
b) Fransız öğretisindeki görüşler	113
c) Baskı amacı dışındaki grevler bakımından Türk hukukunda "iyiniyet kuralları'nın işlerliği ve sınırları	114
III. Baskı amacının grev kavramında unsur olarak kabul edilmemesinin bazı sonuçları	116
1. İşverene zarar verme amacıyla işi bırakma	116
2. İş bırakmanın geçici niteliği şart mıdır?	119
3. İş bırakmak suretiyle talep edileni kendi kendine elde etme	121
IV. Amaç ve taleplerin niteliği ve grev kavramı	123
SONUÇ	128
BİBLİYOGRAFYA	133
RESUME	146

KISALTMALAR

BATİDER	: Banka ve Ticaret Hukuku Enstitüsü Dergisi
BK	: Borçlar Kanunu
Bkz.	: Bakınız
Bul.	: Bulletin des arrêts de la Cour de cassation
C.	: Cilt
CA	: Cour d'appel
Cah.Prud.	: Cahiers prud'homaux
CD	: Yargıtay, Ceza Dairesi
CGK	: Yargıtay, Ceza Genel Kurulu
CE	: Conseil d'Etat
chr.	: chronique
C. Prudh.	: Conseil des prud'hommes
Cr'm	: Cour de cassation, Chambre criminelle
D	: Recueil Dalloz
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
doctr.	: doctrine
DP	: Recueil Dalloz-Sirey
D.Ouv.	: Le Droit ouvrier
D.Soc.	: Droit social
éd.	: édition
esp.	: espèce
GP	: Gazette du Palais
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HUMK	: Hukuk Usûlü Muhakemeleri Kanunu
İBD	: İstanbul Barosu Dergisi
İBK	: İçtihadı Birleştirme Kararı
ICE	: Informateur du chef d'entreprise
İHD	: İş Hukuku Dergisi
İHFİM	: İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası
İHU	: İş Hukuku Uygulaması
İş K.	: İş Kanunu
İKİD	: İlmî ve Kazâî İçtihatlar Dergisi

imp.	: impression
JCP	: Jurisclasseur civil périodique
JS	: Jurisprudence Sociale
K.	: Kanun
Karş.	: Karşılaştırınız
L	: Loi
m.	: madde
MGK	: Millî Güvenlik Konseyi
MK	: Türk Medenî Kanunu
n.	: note, not.
No.	: Numara
obs.	: observations
RG	: Resmî Gazete
RKD	: Resmî Kararlar Dergisi
RTDC	: Revue trimestrielle de droit civil
S	: Recueil Sirey
Sa.	: Sayı
s.	: Sayfa
sa.	: sayılı
SK	: Sendikalar Kanunu
Soc.	: Cour de cassation, Chambre sociale
Som.	: Sommaire
T.	: Tome
ta.	: tarihli
TCK	: Türk Ceza Kanunu
T.Civ.	: Tribunal civil
TD	: Ticaret Dairesi
TGI	: Tribunal de grande instance
TSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu
vd.	: ve devamı
vol.	: volume
vs.	: ve saire
YKD	: Yargıtay Kararları Dergisi
Yt.	: Yargıtay
yuk.	: yukarıda



GİRİŞ

1

Grev, çok eski çağlardan beri mevcut bir olgu olmakla birlikte ancak XIX. yüzyıldan itibaren üzerinde durulup başlı başına bir inceleme konusu teşkil etmeye başlamıştır. Hukukî alandaki gelişme çizgisine genel bir bakış, grevin pek çok Batı ülkesinde önceleri "suç"; yakın zamanlara kadar da "hukuka aykırı fiil" teşkil ettiğini gösterir. Gerçekten de grev, toplumsal uyum ve dayanışmada bir kopmayı ifade eder. Bu eylem, en azından kısa dönemde hem işçiyi, hem de işveren ve işletmeyi zor duruma sokabilen, ülke ekonomisi için zararlı bir olgu olarak ele alınmıştır.

Bununla birlikte, özellikle II. Dünya Savaşından sonra grevin hemen hemen bütün Batı demokrasilerinde "hak" veya hiç olmazsa "özgürlük" olarak tanınması, sosyal ve politik düşüncelerde önemli bir gelişmenin işaretidir (1). Bu gelişme, nisbî bir devlet müdahaleciliği yanında, sosyal politikada "kendi kendine yardım" fikrinin de güç kazanması yönünde kendini göstermiştir.

Grev hakkının tanınması, iş uyuşmazlıklarında, özellikle menfaat uyuşmazlıklarında devlet etkinliğinin azalmasını, çözümün bir bakıma tarafların girişim ve karşılıklı baskılarına bağlanmasını ifade eder. Devlet

(1) Grev hakkı, 18.10.1962'de imzalanıp 26.2.1965'de yürürlüğe giren "Avrupa Sosyal Temel Yasası" ile, ilk defa uluslararası bir belgede tanınmaktadır. Bu anlaşma, onaylayan devletler üzerinde zorlayıcı etkiye sahip olup uluslararası kontrol sistemi ile donatılmış ekonomik ve sosyal hakları koruyan uluslararası anlaşmaların ilkidir. Bkz: Avrupa Sosyal Temel Yasası m.6/IV'e göre "âkit Devletler, yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerine uyma kaydı ile, çalışanlara ve işverenlere, menfaat uyuşmazlıklarında grev hakkı dahil, toplu eylemlere başvurma hakkını tanırlar." Bununla birlikte m.31'de, Anlaşma metninde yer almayıp da "başkalarının hak ve özgürlüklerinin temini ile kamu yararını, milli güvenliği, ülke sağlığını, genel ahlâkı korumak için demokratik bir toplumda gerekli olan" kısıtlamaların yasalarla getirilebileceği de belirtilmiştir. Bu uluslararası metin Türkiye tarafından da imzalanmış olmakla birlikte henüz onaylanmamıştır.

bu hakkı tanımakla, iş uyuşmazlıklarının çözümünde hukuk normları yanında "fiili başkî"yi da çözümü etkileyici bir faktör olarak kabul eder. Esasen grev hakkının tanınması, Batı demokrasilerinde bile işçilerin gerçekte işveren karşısında eşit durumda olmadıkları görüşüne bağlanabilir. Böyle bir yaklaşımla grev hakkı, işverenlerin sahip oldukları ekonomik gücü dengeleyecek nitelikte ve işçilere özgü bir pazarlık aracıdır. Bu hak sayesinde işçiler, çalışmalarını geçici biçimde geri çekip işvereni hizmetlerinden yoksun bırakabileceklerdir. İşte bu şekilde, sözleşme özgürlüğü sistemi içinde gerçekte işverenin daha güçlü bir durumda olduğu görüşünden hareket edilerek sözleşmeye bağlılık (ahde vefa - pacta sunt servanda) ilkesine önemli bir istisna getirilmektedir.

Grev hakkının açıkça tanınması, bir çok yeni sorunun da ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu sorunların başlıcaları, grev hakkının kapsamına girecek eylemin, özellikle de grev kavramına uyacak hareketin belirlenmesidir; sonra da grevin yasaya uygunluk şartları ve bu arada grev yapılabilecek işler, yerler, durumlar; ve nihayet grevin hizmet akdi çerçevesinde hukukî statüsü ve etkileridir. Çalışmamızın konusu, bu sorunlar arasında ilk olarak ele alınması gereken "g r e v k a v r a m ı" dır.

Bu incelemede grev kavramı yasaya uygunluk şartlarından ayrı olarak ele alınmaktadır. Gerçekten, bir eylemin grev teşkil edip etmediği saptandıktan sonradır ki yasal veya yasa dışı grevin meydana gelip gelmediği anlaşılır. Oysa bu ayırımın açık biçimde yapılmamasından doğan kavram karışıklığı birçok yazı ile yargı kararında gözlenmekte, bu tutum ise bazan çelişkili sonuçlara da neden olabilmektedir. İşte bu çalışmanın amaçlarından birisi Türk hukuku bakımından grev tanımını dakik şekilde ortaya koymak, bu sırada karşılaşılabilecek sorun ve tartışmaları irdelemek olacaktır.

2

Grev kavramı ile ilgili bir çalışma Türk ve Fransız hukuklarını karşılaştırarak yapıldığında, gerek tarihî gelişme çizgisindeki, gerekse şimdiki düzenlemedeki farklılıklar dikkat çekicidir: Fransız hukukunda grev, 1791'den 1864'e kadar suç (délit de coalition) sayılmıştır. 1864-1946 yılları arasındaki dönemde ise mahkemeler tarafından ya hizmet akdinin işçilerce tek yanlı olarak sona erdirmeye şekli, ya da işçilerin akdî yükümlülüklerini yerine getirmemeleri nedeniyle

akdin işverence bir haklı fesih nedeni olarak nitelendirilmiştir. 1946 Fransız Anayasasının "Başlangıç" hükümlerinde grevin hak olarak tanınmasından sonradır ki, 1950'de (11.2.1950 tarihli Yasa) "hizmet akdini sona erdirmeyeceği" hükmü getirilmiştir. Böylece üç aşamalı bir gelişme olarak sırayla, "grev yasağı", "grev özgürlüğü" ve "grev hakkı" dönemlerine geçildiği kabul edilir. Şimdi ise, Fransız hukukunda grev hakkının anayasal bir hak olarak tanınması (2) ve işçinin ağır kusuru hali dışında, grevin hizmet akdine son vermeyeceğine ilişkin yasa hükmü (11.2.1950 tarihli Yasa m.4) istisna edildiğinde, kamu hizmetleri dışındaki grevlere ilişkin herhangi bir düzenlemenin bulunmadığı dikkati çeker. Bu durum karşısında grev kavramı mahkemeler tarafından belirlenmektedir. Ayrıca, grev hakkının diğer haklar gibi kötüye kullanılmayacağı kabul edilip bu hakkın sınırlarını da bizzat mahkemeler çizmektedir.

Türk hukukunda ise grevin apayrı bir gelişme gösterdiği görülür. Hukukî bakımdan grev özgürlüğünün 1936 yılında çıkan 3008 sayılı İş Kanununa kadar esas itibarıyla mevcut olduğu kabul edilir. 3008 sayılı İş Kanununda ise ayrıntılı ve dar kapsamlı bir grev tanımı verilerek, grev yasaklanmış ve suç sayılmıştı. 1961'den itibaren "grev hakkı" (1961 Anayasası m.47; 1982 Anayasası m.54) anayasal hak olarak kabul edilmiş; 275 sayılı Kanunla (3), sonra da 2822 sayılı Kanunla (4) tanımı, yasaya uygunluk koşulları ve hukukî rejimi çok ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. Yürürlükte olan 2822 sayılı yeni Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu konumuz olan grev kavramı bakımından bir önceki yasaya nazaran değişiklik getirmeyip m.25/I'de, 275 sa. Kanun m.17/I'de yer alan grev tanımının aynısını benimsemektedir.

Çalışmamızın başlıca konusunu Türk pozitif hukukundaki grev kavramı teşkil etmekle birlikte, incelemeyi Fransız pozitif hukuku ile karşılaştırarak yapmanın yararlarından biri, grevin yasal hükümlerle hemen hemen hiç düzenlenmediği bir sistem (Fransa) ile son derece ayrıntılı olarak düzenlendiği sistemin (Türkiye) karşılaştırılması ve böyle bir karşılaştırmadan bazı sonuçların çıkarılmasının sağlanmasıdır: Fransız

(2) 1958 Fransız Anayasası, 1946 Anayasasının Başlangıç hükümlerini ve bu arada grev hakkını tanıyan hükmünü aynen kabul etmişti. Bu hükme göre, "grev hakkı, bunu düzenleyen yasaların çerçevesi içinde kullanılır."

(3) Kabul ta: 15.7.1963, RG 24.7.1963, S:11462; bazı maddelerinin değiştirilmesi hak. K. No: 503, kabul ta: 16.7.1964, RG 23.7.1964, Sa: 11761.

(4) Kabul ta: 5.5.1983, RG 7.5.1983, S:18040; bazı maddelerinin değiştirilmesi hak. K. No:3299, kabul ta: 3.6.1986, RG 19.6.1986, Sa:19139.

pozitif hukukunda yargı kararları ile çizilen grev kavramı ile ülkemiz mevzuatında kabul edilen ayrıntılı grev tanımı birbirine benzerlik göstermekte midir? Başka bir deyişle, hukukî grev kavramı anlayışlarında ortak unsurlara ulaşılmış mıdır? Grev tanımına girip girmediği tartışılan birçok değişik ve yeni işçi eylem türlerinin özellikle Fransa'da ortaya çıkıp uygulanmaları, bu ülke içtihatlarında tartışılıp çözümlenmeleri, grev kavramı ile ilgili incelememizi Fransız hukukunun ve bu ülkedeki uygulamaların ışığı altında yapmaya sevk etmiştir.

3

Fransa'daki yargı kararları ve öğretici görüşlerinde, bazı hususların grevin varlığını etkileyip etkilemedikleri konusunda tereddütler ortaya çıktığında, eylemin grev sayılmadığı veya da aksine grev sayılıp grev hakkının kötüye kullanıldığı kabul edildiği görülür. Dolayısıyla objektif hüsnüniyet ile grev kavramı arasında bu şekilde kurulan ilişki, grev kavramını yakından ilgilendirdiğinden "grev hakkının kötüye kullanılması" sorununun da incelenmesini gerektirir. Bu nedenle bu konuda da MK m.2 anlamında "objektif hüsnüniyet" ilkesinin önemi ile uygulama alanının sınırları sorunu ortaya çıkar. Bir yandan 1982 Anayasası m.54/II, diğer yandan da yeni TSGLK m.47/I'de grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı tarzda kullanılmayacağı hükmünün getirilmiş olması, ülkemiz mevzuatında objektif hüsnüniyet ilkesinin uygulama alanının dahi bu konuda düzenlendiğini gösterir. Hukukumuzdaki sorun, objektif hüsnüniyet kuralının grev kavramı ile bağdaşır şekilde ele alınması gereği ile ilgili olduğundan, bu yönde grevin amacı sorunu ile birlikte incelenecek. Belirtmeli ki, eylemin grev sayılması durumlarında Fransız yargı kararlarının "hakkın kötüye kullanımı kuramı"ni uygulayarak ulaştıkları çözümler, diğer yandan da hukukumuzdaki yasa dışı grev halleri, çalışmamızın konusunu ilgilendirmez. Dolayısıyla gerek grevin yasaya uygunluk koşulları ile yasa dışı grev ve sonuçları, grev kavramı ile yakından ilgili olmadıkça, gerekse grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı şekilde kullanılma halleri ve sonuçları bu çalışmanın dışında bırakılmıştır.

Grev kavramında —ve bu kavrama bağlı olduğu ölçüde "yasaya uygun grev" ve "iyiniyet kurallarına uygun grev" kavramlarında— Türk ve Fransız hukuklarında farklı yollarla ortak sonuçlara varıldığı saptandığı takdirde, bu konularda herhangi bir hukukî düzenlemenin gereksiz olduğu mu düşünülmeli? Bu sorunun cevabı da gerek ülkemizdeki,

gerekse Fransa'daki uygulama, yargı kararları ve öğretilerdeki görüşlerin incelenmesini gerekli kılar. İşte bu çalışmanın diğer bir amacı da, yasa sistemimizde kabul edilen grev kavramının tam olarak belirlenmesi yanında, dolaylı olarak da mevzuat yoluyla böyle bir tanımın getirilmesinin gerekliliği hakkında bazı sonuçlara varabilmektir.

Normatif bir inceleme çerçevesinde, bu çalışmanın temeli Fransız hukuku ile gerektiği ölçüde karşılaştırmalı olarak Türk pozitif hukuku ve özellikle 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu m.25/I'de yer alan grev tanımı üzerine inşa edilmiştir. Diğer yandan tanımdaki unsurların 275 sa. K. m.17/I'deki grev tanımı ile özdeş olmaları nedeniyle, grev konusunda eski öğreti görüşleri ile uygulamadaki çözümler önemli ölçüde güncellik ve geçerliliklerini korumaktadır.

Yukarıda belirtilen amaç ve yönteme uygun olarak konu üç bölümde ele alınmıştır :

İlk bölümde değişik grev kavramları, hukukî bir tanımın yeri ve önemi, hukukumuzda yasal tanımların tarihî gelişmesi yer alacaktır.

Diğer iki bölümde ise Türk pozitif hukukunda kabul edilen grev kavramının unsurları incelenecektir :

İkinci Bölümde ilk önce, grevin "maddî unsur" olarak nitelendirilebilecek unsurları ele alınıp, "ifa yükümlülüğü olan işin işçilere fiilen ve tamamen bırakılması" unsurları;

Üçüncü Bölümde ise grevin "manevî unsur" olarak nitelendirilebilecek unsurları, yani işi bırakma kararı, kararın toplu niteliği ve konusu ele alınacaktır. Aynı bölümde ayrıca konuyla yakından ilgili olduğu için baskı amacının grev kavramı bakımından unsur teşkil edip etmediği sorununa da yer verilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYOLOJİK VE HUKUKİ AÇIDAN GREVİN TANIMLANIŞI

§ 1. GREVİN SOSYOLOJİK TANIMI

I. Grev kelimesinin kökeni :

“Grev” kelimesi dilimize fransızcadan alınmıştır. Fransız hukuk diline nisbeten yeni giren bu kelime, Académie Française Sözlüğüne ancak 1877’de kabul edilmiştir. Fransa’da Birinci Dünya Savaşına kadar çeşitli hukuk tezlerinde ve resmî metinlerde, Fransız Medenî Kanununda da kullanılan “coalition” sözcüğüne yer verildiği görülür. “Coalition” ise iki anlamda kullanılmaktadır : Birinci anlamda, “kişi veya örgütlerin aynı gaye etrafında geçici olarak biraraya gelmeleri” ; ikinci anlamda ise, “işçi, işveren, tüccar veya sanayicilerin iktisadî veya meslekî amaçlarla aralarında anlaşmaları” olarak tanımlanır (1). Buna karşılık, iş hukuku eserlerinde coalition, “işverenin veya işçilerin, çoğu zaman topluca anlaşıp işi bırakarak çalışma koşullarının değiştirilmesini sağlamak amacını taşıyan, geçici birleşmeleri” olarak tanımlanmaktadır (2).

“Grev” sözcüğü ise bugünkü anlamını tedricen kazanmıştır: Francada grev (“grève”) kelimesinin ilk anlamı, deniz veya nehir kenarındaki kumsal arazidir. İkinci anlamı ise, Paris’te Seine nehri kenarındaki Belediye sarayının yanında bulunan ve eskiden idamların alenen infaz edildiği “Grev Meydanı”ndan gelmektedir. Bundan itibaren sonraları

(1) Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française, Robert-Litt-ré-P.U.F., Paris 1953.

(2) ROUAST, A. - DURAND, P.: Précis de Droit du travail, 3.éd., Paris, 1963, s.318.

halk dilinde, bu meydanda iş arayanların toplu şekilde beklmeleri, "grev yapmak" olarak dile getirilmiştir. Dolayısıyla, "grev yapmak", "grevde olmak", işsiz olma anlamını kazanmıştır. Nihayet XIX. yüzyılın başlarından itibaren bugünkü, "işçilerin çeşitli menfaatlar sağlamak amacıyla toplu ve iradî şekilde işe ara vermeleri" anlamını kazanmıştır (3).

Ülkemizde ise, bilindiği gibi yüzyılımızın başlarına kadar hukukî metinlerde, örneğin 1845 tarihli Polis Nizamnamesinde "tatil-i mesalih", 1909 tarihli Tatil'i Eşgal Kanununda da "tatil-i eşgal" veya bazan da "terk-i hizmet" deyimleri kullanılmaktaydı. Grev kelimesi Cumhuriyet döneminde resmî metinlerimize girmiştir. Örneğin, 1936'da çıkarılan 3008 sayılı ilk İş Kanunumuzda "grev" sözcüğü kullanılmıştır.

Bugün grevden genellikle, "işçilerin maddî ve manevî menfaatlar sağlamak amacıyla toplu ve iradî olarak işe ara vermeleri" anlaşılmaktadır. Ancak grev, diğer iş mücadelesi araçlarından farklı hukukî rejime tâbi olduğundan, bunları birbirinden kesin biçimde ayırmak zorunludur. Bu nedenle grevin sosyolojik tanımı ile hukukî tanımları arasındaki ayırımı belirlemeden önce, daha geniş olan sosyolojik anlamdaki grev ile diğer iş mücadelesi araçlarının ve özellikle boykotun ayırımının yapılması aydınlatıcı olur. Bunu yaptıktan sonra, hukukî anlamda grev ile çoğu zaman grev ile karıştırılan bir kısım eylemlerin hukukî nitelendirilmesi kolaylaşmış olacaktır.

II. Sosyolojik anlamda grevin işçi - işveren ilişkilerindeki diğer bazı baskı araçlarından ayırılması :

1. Grevin sosyolojik tanımı :

Grevin sosyolojik tanımı, "Meslekî bir grubun, karşı koymak istediği bir durum veya karar karşısında, işi bırakmak suretiyle direnmesi" şeklinde verilmektedir (4).

(3) Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française, Robert-Littré -SAFOR, Paris 1960; benzer tanımlar, 1876 tarihli Littré'nin Dictionnaire de la langue française'inde de verilmektedir.

(4) SINAY, H. - JAVILLIER, J. C. : La Grève, Droit du travail, T.VI, 2.éd., Paris 1984, s.57, No.37; RIVERO, J. - SAVATIER, J. : Droit du travail, 9.éd., Paris 1984, s.375; LATOURNERIE, R. : Le Droit français de la grève, Paris 1972, s.259; REİSOĞLU, S. : 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.249-250. Karş: SINAY - JAVILLIER, No. 108, s.173; TUNÇOMAĞ, K. : İş Hukuku C.II, Tam. yen. 2.bası, İstanbul 1985, s.399, adı geçen eserde Hueck/Nipperdey'e de atıf yapılarak işi yavaşlatmanın grev sayılması gerektiği savunulmaktadır.

Birçok hukuk kitaplarında rastlanılan grevin bu şekildeki sosyolojik tanımı ile hukukî tanımlar arasındaki önemli farkın odak noktası grev yapan kişilerin sadece **bağımlı çalışanlar** veya ayrıca **bağımsız çalışanlar** da olup olmadığıdır. Sadece bağımlı çalışanların yaptıkları grev, hukukî grev; buna karşılık bağımlı veya bağımsız çalışanların yaptıkları grev ise sosyolojik grev kavramını oluşturur (5).

Verilen sosyolojik tanıma uygun olan, işverene bağlı olmaksızın çalışan serbest meslek sahiplerinin - örneğin serbest doktorların (6), avukatların, eczacıların, ziraatçıların (7) işi bırakma eylemlerinin son yirmi yıl içinde Batı Avrupa'da yaygınlaştığı görülmektedir. Bu eylemlerin ortak yanı, hükümetin veya yasama organının bazı tasarruflarına karşı itiraz niteliğini taşıması, yani bir anlamda siyasî olmasıdır. Bu eylemler, kamu organlarına baskı uygulamak amacına yönelmekle birlikte, birinci derecede zarar gören zümre tüketici halk olmaktadır (8). Baskı, doğrudan doğruya karar makamına zarar verilerek uygulanmaz; fakat halka, yani seçmene zarar verip kamuoyunun etkilenmesi sağlanarak dolaylı biçimde uygulanır.

Buna karşılık halk dilinde "grev" olarak adlandırılan bazı eylemler vardır ki, fikrimizce sosyolojik grev tanımına dahi uymazlar. Örneğin, meslekî bir faaliyette bulunmadıkları halde, öğrencilerin protesto amacıyla toplu halde derslere girmemeleri Fransız basın ve halk dilinde yanlış olarak "öğrenci grevi" olarak isimlendirilmiş (9); çalışma ile herhangi bir ilgisi olmadığı halde "açlık grevi" deyimini de çok geniş biçimde yerleşmiş bulunmaktadır (10). Böylelikle halk ve gazete dilinde, çalışanla-

(5) SINAY - JAVILLIER, s.57, No.37; CATALA, N. - AARON, J.: Le Personnel et les intermédiaires de l'entreprise, Paris 1971, s.149; REİSOĞLU, s.249-250.

(6) CRAVEN, J.V.: A Strike of Self Employed Professionals: Belgian Doctors in 1964, Industrial and Labor Relations Review, Oct 1967, Vol. 21, No.1: Yazar, Belçika'da doktorların grevinin halkın onlarla sözleşme yapma imkânını kaldırdığından, teknik bakımdan ikinci derecede boykot kavramına girdiğini ileri sürmekte. Diğer bir örnek: Haziran 1965'de Fransa'da sosyal güvenlik sistemine karşı doktorların giriştikleri 1 günlük direnişleri için bkz. Le Monde, 12.6.1965.

(7) Olay örnekleri için bkz: SINAY, H.: La Grève, Traité de Droit du travail, T.VI, Paris 1966, No.33, s.62, dipnot 1-5.

(8) Özellikle doktorların grevi için bkz: Craven'in anılan yazısında yönelttiği diğer bir eleştirisi, yasama organı tarafından büyük bir çoğunlukla kabul edilmiş bir yasaya karşı çıkılarak pasif direnişe girişilmesinden kaynaklanır.

(9) Bu yönde: OĞUZMAN, K.: Hukukî Yönden Grev ve Lokavt, 2.bası, İstanbul 1967, s.21; REİSOĞLU, s.250; ayrıca bkz: WEISS, D.: Relations industrielles, Paris 1973, s.73.

(10) "Açlık grevi" için bkz: WEISS, s.100-102.

rın yanında, öğrencilerin derse girmemelerinden, otomobil ruhsat harcı zammını protesto amacıyla araç sahiplerinin arabalarını kullanmamaları, vergi yükümlülerinin bazı vergilerini toplu halde ödememeleri, öğrenci velilerinin çocuklarını okula göndermemelerine varan çok değişik "protesto eylemleri" "grev" olarak adlandırılmakta. Böylece de ortak nitelikleri "baskı veya protesto amacıyla bazı hareketleri yapmaktan kaçınma"dan ibaret ve bu biçimde tanımlayabileceğimiz pek geniş ve müphem bir "grev" anlayışının, özellikle Batı'da yayıldığı görülmektedir (11).

Sosyolojik grevi hukukî grevden ayırmanın önemi üzerinde ileride durulacaktır. Burada sosyolojik anlamda grev kavramına dahi girmeyip de işçi-işveren ilişkilerinde kullanılan bazı diğer baskı araçlarının birbirinden açık ve kesin ayrımı gerekir. Gerçekten boykot, iş değiştirme (labour turnover), işe gelmeme (absentéisme), sabotaj, isyan (12), verimi düşürme gibi birbirinden çok farklı açık veya örtülü değişik mücadele ve protesto araçları mevcuttur. Bunlardan birkaçı bazı yazarlarca aynı gruba dahil edilmektedir. Örneğin sabotaj, genel olarak ham madde, makina ve mamüllerin tahrip edilmesini, işlev göremez hale getirilmesini ifade ederken, bir görüşe göre (13), "üretimde geçici ve sürekli kalite ve miktar azalmasına yol açan, işçilerin tek başına veya topluca yapacakları her türlü hareket" sayılmaktadır. Bu son tanımda sabotaj kavramı, eylemlerin ortak sonucu olan üretimdeki kayıpların varlığına dayandırıldığından, ayırıcı kıstas olarak eylemin sonucuyla yetinildiği söylenebilir. Bu şekilde de bu anlayışta "sabotaj" eylemleri üç gruba ayrılmaktadır: 1) makina, ham madde ve mamülleri bozma, işlev getiremez hale sokma şeklinde gerçekleşen dar anlamlı sabotaj; 2) üretimi durdurma, yani grev; 3) görülen işte yapılan her türlü azalma biçimi, yani işi yavaşlatma, işe gelmeme, iş değiştirme, işe girmeme vs.... (14).

(11) Eylem örnekleri için bkz: WEISS, s.72-74.

(12) Isyan ile grev arasındaki ilişkilerin incelenmesi için bkz: LAMMERS, C.T. : Strikes and Mutinies, Institute of Sociology of the University of Leyden (1969) : Aynı kuramsal çerçeve içinde incelenebilir olmakla birlikte isyan ile grevin, tipik biçimleri, belirleyici faktörleri ve sonuçları bakımından bağımsız nitelik gösterdikleri saptanmaktadır.

(13) DUBOIS, P. : Sabotage in Industry, Penguin 1979, s.14. (Asıl metin: Le Sabotage dans l'industrie, Paris 1976).

(14) DUBOIS, s.21 vd.; aynı yazarın işçilerin değişik mücadele araçlarında yaptığı sistemli bir sınıflandırma için bkz: DUBOIS, P. : Comment transformer les conditions de travail, Economie et Humanisme, No.214, s.27 vd.

İncelememizin konusu hukukî anlamda grev olduğundan, sosyolojik grev başlığı altında şimdilik sadece boykotu grevden ayırmakla yetineceğiz. Diğer hareketlerin hukukî nitelendirilmesi ise grevin unsurları içinde ele alınacaktır.

İmdi ulaşılan sosyolojik grev tanımının sınırları şu şekilde çizilebilir :

1. Faaliyetin durdurulması ile menfaatlarına zarar verilecek kişi veya kamu makamları karşısında bağımlılık ilişkisi içinde bulunan bir çalışanlar grubunun varlığı gerekir (15). Buradaki bağımlılık ilişkisi hizmet akdindekinden daha geniş biçimde ele alınıp iki yanlı düşünülür; özellikle faaliyetlerini durduran grubun, karar merciiin sorumlu bulunduğu değişik çıkarları tehlikeye sokabilecek (örneğin işletmenin iktisadî çıkarı, toplumsal barış ve huzurun sağlanması, hizmetlerin iyi işlemesi gibi) konumda olması gerekir.

2. Sosyolojik grevde işin tamamen bırakılması gerekip gerekmediği tartışmalıdır. Hukukî bir incelemede toplumbilimi alanının ayrıntı ve tartışmalarına girmek konunun sınırlarını geniş ölçüde aşacağından, üstelik de bu hususun tesbitinden doğrudan doğruya hukukî sonuçlar doğmayacağından, işin bırakılması gerektiği yönündeki baskın görüşe (16) bu çalışmada katıldığımızı belirtmekle yetinilebilir.

3. Grevciler, böyle bir aksatma meydana getirerek, yakından veya daha uzaktan bağımlı oldukları mercilerce bazı istemlerinin yerine getirilmesi çabasında bulunurlar.

Sosyolojik anlamda grevin kesin ve herkesçe paylaşılan açık bir tanımının yapılmamasından dolayı (17), bir İngiliz yazarının ifade ettiği gibi, "grev, olağanüstü derecede karmaşık bir toplumsal olgu olarak bütünüyle tam bir tasvire ve hatta tam bir açıklamaya dahi elverişli değildir" (18). Böyle bir belirsizlik hukuk normları ve incelemelerinde sa-

(15) RIVERO - SAVATIER, s.375.

(16) Örneğin, RICHARDSON, J.H. : An Introduction, to the Study of Industrial Relations, 2.imp., London 1956, s.249; LESTER, R.A. : Labor and Industrial Relations, New York 1951, s.281-282; MILLER, D.C. - FORM, W.H. : Industrial Sociology, The Sociology of Work Organizations, 2.ed., Tokyo 1964, s.415.

(17) Örneğin bkz: FRIEDMANN, G. - NAVILLE, G. - TREANTON, J.R. : Traité de Sociologie du travail, T.II, s.193-194; FOURNIER, J. - QUESTIAUX, H. : Traité du Social, 3.éd., Paris 1980, bu eserde ise grevin sosyolojik tanımının verilmesinden kaçınılmıştır.

(18) GOULDNER, A.E. : Wildcat Strike, London 1955, s.65 (HYMAN, R. : Third World Strikes in International Perspective, Development and Change, London 10 (2) 1979, s. 322'de atıf yapılmaktadır.)

kıncalar gösterir. Dolayısıyla hukukî bir tanımın açık ve kesin olma zorunluluğu, sosyolojik tanımlardan farklı, daha dar, ayrıntılı ve belirleyici tanımların getirilmesine yol açmıştır.

Bu tanımlara geçmeden önce, bazan sosyolojik anlamda grev ile karıştırılan, oysa en geniş anlamda grevden dahi ayrılması gereken "boykot"a değinilmelidir.

2. Boykot :

Sosyolojik anlamdaki grevden farklı bir kavramı oluşturmakla birlikte boykot, grev ve lokavta yardımcı bir araç olarak ortaya çıkar. Genel anlamda boykot, bir insan topluluğunun, birden ve bir plâna uyarak belirli bir veya birçok kimselerle sosyal veya iktisadî ilişkilerini kesmesidir (19). Daha da spesifik bir anlamda ise boykot, bazı kişi veya grupların piyasa alanlarını daraltmak amacıyla girişilen ortak tutum ve davranışlardır (20).

Özellikle A.B.D.'de önemli bir iş mücadelesi aracı olarak kullanılan boykot, işçi ve işveren teşekkülünün kararıyla belli kişilerle hizmet akdi yapmamaya, belirli kişi ve işletmelerden mal almamaya yönelik toplu hareketlere yol açabileceğinden bazan grev ile karıştırılır. Gerçekten de grev ile boykot kavramlarının kesiştikleri bazı noktalar vardır : Her ikisi de fiilî baskı araçları olup, baskının uygulanış tarzı olumsuz, pasif hareketlerden oluşur ve baskı yapılması istenilen kişinin faaliyetlerinde aksama, durma meydana getirme amaçlanır.

Ancak boykotta işçi-işveren ilişkileriyle sınırlı alanda kalsa dahi, belirli bir iş mücadelesi amacına erişmek için işveren veya işçilerin t e c r i t edilmesi amacı hakimdir. Bu tecrit ediş, belli kişilerle hukukî ilişkiye girmeme, diğer kişileri de aynı biçimde davranmaya çağırma yollarıyla sağlanır. Boykotun amacı grevinkinden farklı olarak, boykot edilenin iktisaden batırılmasına kadar gidebilir (21).

İş mücadelesi aracı olarak boykot değişik tiplere ayrılır; özellikle işverene karşı uygulanan boykotlarda :

(19) Türk Hukuk Lûgatı, Türk Hukuk Kurumu, Ankara 1956 : Ancak bu sözlükte verilen tanımdan sonra, "boykot, biri iş boykotu (grev ve lokavt), diğeri mal boykotu (mal vermemek ve mal almamak) olmak üzere ikiye ayrılır" denilerek grev, lokavt ile boykot kavramları birarada ele alınmaktadır; Encyclopedia of Social Sciences, 1934, Vol.II, s.662.

(20) WOLMAN, L. : The Boycott in American Trade Unions, Baltimore 1916, s.12 (Aaron, s.102'den naklen).

(21) TUNÇOMAĞ, s.402 (Nikisch'e de atıf yapılmıştır).

— Birinci derecede veya doğrudan doğruya, dolaysız boykot (primary boycott) : İş uyuşmazlığına karşılıklı taraf teşkil eden belirli işverenle işçilerin aralarında sözleşme yapmamalarıyla gerçekleşir.

— İkinci derecede veya dolaylı boykot (secondary boycott) : İş uyuşmazlığına taraf olmayan üçüncü kişiler işverenle akdi ilişkiye girmemeye sevkedilmektedir (22).

Serbest meslek sahiplerinin faaliyeti durdurma sonucu üçüncü kişilerle hukukî işlem (örneğin alım-satım, istisna akdi) yapmamalarının sosyolojik anlamda grev teşkil edeceği görülmüştü. Böyle bir tutum, üçüncü kişilerle hukukî işlem yapılmaması bakımından dolaylı boykota benzer (23). Bununla birlikte kanımızca söz konusu eylemler boykottan farklı niteliktedir: zira amaçları belli bir tüketici zümresini tecrit etmek değil, kamuoyunun ilgisini çekmektir. Serbest meslek sahiplerinin faaliyetleri zaten sürekli sözleşmeler yapmayı gerektirdiğinden, faaliyetleri durduğunda onlarla ilişkiye giremeyenler, taleplere cevap verecek kişi ve merciler değil, uyuşmazlığa taraf olmayan üçüncü kişiler olmaktadır.

İş mücadelesi araçları olarak grev, boykot ve kara listeyi birbiriyle karşılaştıran bazı yazarlar, bunları ayrı şekilde değerlendirmektedir. Boykot ve kara liste uygulamaları, çoğu zaman gizli olup yöneltilene kendini savunma imkânı vermediğinden, üstelik de son amaçları grevden farklı olarak boykot edilenin iktisaden batırılmasına kadar gidebileceğinden, ayrı mütalâa edilmektedir. Bu düşünceye göre grev ilke olarak meşru bir araç kabul edilmesine karşılık boykot, hukuken izin verilmemesi gereken "ahlâka aykırı" bir yol teşkil etmektedir (24). Bununla birlikte hukukumuzda, şiddet unsurunu içermeyen boykot eylemi başlı başına bir suç oluşturmamaktadır (25).

Sonuç olarak, boykotu kavram olarak grevden ayıran temel özellik şu şekilde ifade edilebilir: Grevde işçi, mevcut bir hukukî ilişki (hizmet akdi) süresince ve bu çerçeve içinde kalarak sadece çalışmasını durdu-

(22) MUELLER, S.J. - MYERS, A.H. : Labor Law and Legislation, 3.ed., Cincinnati 1962, s.245-246; AARON, s.102-103.

(23) Craven, makalesinde doktorların grevinde teknik bakımdan ikinci derecede boykotun söz konusu olduğunu ileri sürmektedir; ayrıca bkz. REİSOĞLU, s.250.

(24) KESSLER, G. : Grev, Lokavt, Kara Liste ve Boykot Gibi İş Mücadeleleri Hakkında Bazı Mülhazalar, İ.F. Pelin'in Hatırasına Armağan, İ.Ü. İktisat Fakültesi, 1948, s.95 vd.

(25) Bkz. ERSOY, Y. : Çalışma Hürriyetine Karşı Suçlar, Ankara 1973, s.127. Şiddet ve tehditle boykota zorlama durumunda TCK m.201'e giren çalışma hürriyeti aleyhine cürüm işlenmiş olur.

rur. Boykotta ise bizzat böyle bir ilişkiye girmekten kaçınılıp, ko-
numuz bakımından hizmet akitleri yapılmamaktadır. Görüldüğü gibi iki
eylem tipi arasında esaslı bir farklılık söz konusudur.

III. Hukukî grev tanımını sosyolojik tanımdan ayırma zorunluluğu

1. Bağdaştırma denemeleri :

Grevin hukukî tanımıyla sosyolojik tanımının aynı olması gerektiğini savunan önemli bir görüş akımı vardır. Örneğin, G. DIOGUARDI'ye göre (26), Fransız ve İtalyan hukuklarında olduğu gibi anayasada grev hakkının tanındığı, fakat bu hakkın içeriği hakkında herhangi bir hüküm bulunmadığı sistemlerde yasakoyucu tanımı belirlemede serbest değildir. Gerek yasakoyucu, gerekse yargıç, grevin sosyolojik tanımı ile bağlı kalmak zorunda olup bu kavramı hiç bir surette daraltamaz, başka bir deyişle anayasal hakkın içeriğini sınırlayamaz. Benzer bir görüşü benimseyen H. SINAY'ın grev tanımı bu nedenle çok geniştir: Grev, "işçilerin istemlerinin yerine getirilmesini sağlamak için, toplu bir kararla çalışmayı reddedip, geçici olarak sözleşme dışına çıkmalarıdır" (27). Bu tanımdaki karmaşık anlatımdan özellikle şu hususlar dikkati çeker :

— "Çalışmanın reddi", tam veya kısmî bir red şeklinde de anlaşılabilirliğinden, tanımın içine verimin herhangi biçimde düşürülmesi ve özellikle çalışmanın yavaşlatılması da girer. Önem taşıyan, grevin özgün ve esas niteliğini oluşturan, işi bırakmak veya yavaşlatmak değildir. İşçilerin alışlagelen davranışlarında vukubulan değişiklik önemlidir. Bu anlayıştaki önemli bir özellik, kanımızca manevî, psikolojik unsurlara verilen ağırlıktadır.

— Diğer yandan, sözleşme çerçevesinden geçici olarak çıkma iradesi veya bir başka deyişle, bağımlılık ilişkisi içinde çalışmaya ara verme, önemli bir unsur oluşturup hukukî anlamdaki grevi bağımsız çalışanların eylemlerinden ayırır. Hukukî ve sosyolojik tanımları bağdaştıran görüşü benimseyen H. Sinay'ın daha önce vermiş olduğu sosyolojik tanımdan bu

(26) DIOGUARDI, G. : Le Droit de grève, Paris 1961, s.23.

(27) SINAY, s.133-135, No.60-63; aynı görüş : LEVASSEUR, G. : La notion de "grève", D. Soc. 1960, s.655. Karş. : SINAY - JAVILLIER'in "La Grève" adlı eserin yeni baskısında benimsedikleri tanım biraz farklıdır: Buna göre grev, "bağımlı çalışmanın yapılmasının toplu olarak reddi şeklinde uygulanan ve taleplerin yerine getirilmesine yönelik bir baskı aracıdır". (s.170, No.104). Eserde bu kez yazarlar grev tanımının sosyolojik tanımdan farklı olabilecek şekilde açık ve dakik olması gerektiğini ifade etmektedirler (s. 157, No.92).

hususta uzaklaştığı söylenebilir (28). “Tâbiyet içinde çalışmayı geçici olarak reddetme” veya “akit çerçevesinden geçici olarak çıkma” unsurunun önemi, kavram itibarıyla çalışmayı tamamen bırakma şartının aranmamasındadır. Sonuç itibarıyla da bu şekilde grev teşkil eden eylem, hizmet akdinin ihlâlini teşkil etmeyecektir.

— Bu tanım grevdeki talepleri sırf meslekî nitelikli olarak sınırlamamaktadır: Hangi taleple olursa olsun, yapılan eylem daima grev sayılabilecektir.

Fransa’da, öncelikli ve sistemli olarak işçi çıkarlarını savunan öğreti kesimi ile sendikacılar geniş bir grev kavramını kabul ederler. Bu sayede, işçilerin hizmet akdinin getirdiği yükümlülüklerle aykırı sayılabilecek ve grev kavramına girip girmediği tartışılan bazı davranışlar grev hakkının koruma alanına sokulmaktadır. Ülkemizde de bazı işçi kuruluşlarının grevin en geniş biçimde anlaşılması yönünde oldukları, işverenlerin ise daha dar bir grev kavramını benimsedikleri gözlenmiştir (29).

Oysa bu kavramın yeterince açık olmayıp müphem kalması, hukukî güvenlik açısından hiç bir zaman işçi yararına olamaz. Üstelik ve bilhassa hukukumuzdaki düzenlemeler ve çok geniş kapsamlı yasa dışı grev durumları karşısında grevin geniş anlamda kabul edilmesi, ileride değinileceği gibi işçinin yararına sonuçlar doğuramaz.

2. Ayrımın gerekliliği ve önemi :

Boycot ile bazı pasif direniş biçimleri bir yana bırakıldığında bile, geniş açıdan ele alınan sosyolojik grev kavramına çok çeşitli eylemler girer. Grev konusundaki istatistiksel bulguların sınıflı ilişkilerdeki gerçek durumu yansıtmadıkları özellikle son yıllarda yapılan araştırmalarda ortaya çıkarılmıştır. Nitekim, dar anlamda “grev”in iş mücadelesi araçlarından sadece bir kısmını oluşturduğunu, bunun yanında fazla çalışmayı yapmama, verimi düşürme, çalışma kurallarını aşırı titizlikle uygulama, işe türlü nedenlerle gelmeme, iş değiştirme gibi genellikle örtülü olan tepkilerin çok daha önemli bir yer tuttıkları gözlenmektedir (30). Değişik iş mücadelesi araçlarının birbiriyle ilişkileri, özellikle eklenen (cumulatif - additive) ya da tersine ikame eden (alternatif - alternative)

(28) SINAY - JAVILLIER, s.57, No.37 : Yazarlara göre, sosyolojik tanımda herhangi bir meslekî grup “grev” yapabilirken, hukukî anlamdaki greve ancak bağımlı çalışanlar girişebilir; ayrıca bkz. : s.175, No.109.

(29) TUNA, O. - KUTAL, M. : Grev Hakkı, İstanbul 1962, s.25.

(30) Örn. : KELLY, J. - NICHOLSON, N. : Strikes and Other Forms of Industrial Action, Industrial Relations Journal, Nov-Dec 1980, 4, s.20-31.

etkisinin araştırılması büyük önem taşır (30 a). Ancak, dar ve hukukî anlamda grev ile diğer eylemler arasında kesin bir tutarlılık bulmakta güçlük çekilmektedir. Varılan sonuçlar, iş uyuşmazlıklarının basit ve tek-türden (homogène) olmadığını daha belirgin biçimde ortaya çıkarmıştır. Çeşitli iş mücadelesi araçları arasında kesin ilişkiler saptanamadığından, her olayın ayrı ayrı incelenmesi gerektiği görüşü de güç kazanmaktadır (31).

Sosyolojik grev kavramının değişken oluşu bir yandan, sınırlarının kesinlikle çizilememesi diğer yandan, hukukçuları grev tanımını sosyolojik tanımdan ayırmaya sevk etmiştir. Üstelik hukuk kurallarının sosyal gerçeklere ve olgulara daima tam bir uyum göstermesinin mümkün ve hatta yararlı olmayacağı da düşünülmektedir.

Hukukî grevi sosyolojik grevden ayırmanın türlü açılardan yararları varır :

1. Genel olarak : Sosyolojik grev kavramının yeknesak olmadığı, herkesçe kabul edilen kesin sınırlarla çizilmiş bir tanımı bulunmadığına değinildi. Oysa hukukî araştırmalar ve özellikle "olan"ı değil "olması gereken"i belirleyen ve çeşitli müeyyidelere bağlanan hukuk normları açık ve kesin olmalıdır.

2. Diğer kavramların belirlenmesi bakımından : Greve sağlam ve yeterince belirleyici bir tanım getirildiğinde, bundan hareketle yapılacak diğer, örneğin yasaya uygun grev, yasa dışı grev, verim düşürme eylemi gibi kavramlarda da tutarlılık ve kesinlik sağlanacaktır. TSGLK m.25/I' de grevin tanımı yapılmış bulunmaktadır. Buna karşılık Fransa ve İtalya gibi grevin yasada tanımlanmadığı ülkelerde, yargı içtihatları gerçek grev kavramından daha dar ve değişken bir "meşru grev" (gréve légitime) kavramını doğrudan doğruya oluşturmuşlardır. Bir çok yargı kararında "meşru grev" tek ölçü teşkil ettiğinden, hem kavram daraltılmış, hem de getirilen çözümler birbiriyle çelişkiler gösterip kavram karışıklıklarına yol açmıştır (32).

(30a) FRIEDMAN - NAVILLE, s.142. Ülkemizde kuramsal yaklaşım için bkz. : MAKAL, A. : Grev - Kuramlar ve Uluslararası Farklılıklar, Ankara 1987, öz. s.9 vd.

(31) KELLY - NICHOLSON, s.20-31. İş mücadelesi araçları hakkında bazı klâsik kaynaklar için bkz. Örneğin: AKYOL, Ş. : Grevin Hizmet Akdine Tesiri, İstanbul 1967, s.21, dipnot 9.

(32) Tutumun eleştirisi için bkz. örn. : LEVASSEUR, D. Soc. 1960, s.654 vd., özellikle s.655; SINAY, s.132, No.60; LATOURNERIE, s.263-264.

3. Hak ve borçların tayini bakımından : Eylem grev olarak kabul edildiğinde bazı yazarlara göre hizmet akdi askıda olacağından dolayı grevcilerin durumu "sözleşme çerçevesi dışında" incelenip, hukukî sonuçlar buna göre belirlenecektir (33). Bununla birlikte Fransız öğretisinin diğer bir kesimi bu görüşe katılmamaktadır. Gerçekten de grev süresince hizmet akdi ilişkisi tamamen kesilmez (34). Hukukumuzda da 2822 sa. TSGLK m.42 (275 sa. TSGLK m. 27) hükmünde kullanılan sözcüklere rağmen gerçek anlam itibarıyla grev süresince hizmet akdinden doğan sadece bazı edimlerin (özellikle hizmet borcunun) askıda kaldığı, diğerlerinin ise (özellikle sadakat ve saygı borçlarının) devam ettiği kabul edilmiştir (35). İşçinin hareketinin grev kavramına uymaması borçlarının yerine getirilmemesi olarak nitelenip sözleşmenin feshine, akdî sorumluluğuna ve disiplin cezalarının uygulanmasına yol açabilecektir.

Kısaca ifade etmek gerekirse, grevcilerin haklarının en iyi şekilde korunması, greve açık bir tanımın getirilmesini gerektirmektedir (36).

4. Cezaî sonuçlar bakımından : Hukukumuzda üstünde en çok durulan cezaî sonuçlar (37), ilk önce hareketin grev olarak nitelenmesine bağlıdır. Ceza hukukunun "kanunsuz suç olmaz" ilkesi, yasa dışı grev suçlarının meydana gelebilmesi için hareketin yasada tanımlanan greve uymasını gerektirir (38). Bunun yanında 2822 sa. TSGLK'da "iş yavaşlatma, verimi düşürme ve üretimi aksatacak nitelikteki her türlü direnişler" daima yasa dışı olup, üstelik m.72'de öngörülen alelâde kanun dışı grevin yaptırımlarına nazaran (m.70-71) daha ağır olan "yasak hallerinde grev ve lokavt"ın cezalarına bağlanmıştır (m.72/IV). Görüldüğü gibi bazı hallerde grev kavramına girmeyen direniş eylemlerinin cezaî yaptırımları alelâde yasa dışı grevin yaptırımlarından dahi daha ağır olmaktadır.

(33) LEVASSEUR, s.658; LYON-CAEN, G. : n. D 1965, s.114; SINAY, No.60, s.132; SINAY - JAVILLIER, No.92, s.157.

(34) Görüşün başlıca savunucusu: R. LATOURNERIE, s.445 vd.

(35) Konu Ş. AKYOL'un adı geçen eserinde ayrıntılı şekilde incelenmiştir: Bkz. öz. s. 80-82.

(36) DUPEYROUX, J. - J. : Le droit de grève protège-t-il les grévistes? Le Monde 28.6.1977; SINAY - JAVILLIER, s.156-57, No.92; s.180, No.115.

(37) Bkz. Özellikle Y. ERSOY'un adı geçen eserinde ilk önce hukukî bakımdan grevin ayrıntılı bir incelemesi yapılmıştır (s.245 vd.). Ayrıca 3008 sa. eski İş Kanunu zamanında grev (suçunun) unsurlarının incelenmesi için bkz.: ERMAN, S. : Mevzuatımızda grev ve lokavt suçları, T. Taner'e Armağan, İstanbul 1956, s.79 vd.

(38) Yasa dışı grev ve lokavt suçlarını öngören TSGLK hükümleri: m.70-75. Bu suçlardan hüküm giymenin sonuçları arasında örneğin sendika kurucusu, yöneticisi ve işyeri temsilcisi olamama gibi iş hukuku bakımından spesifik önem taşıyanları da mevcuttur.

Bütün bu açıklamalar, kesin biçimde belirlenmiş bir hukukî grev kavramının gerekliliğini göstermektedir.

§ 2. GREVİN HUKUKİ TANIMLARI

I. Genel olarak "grev"i yasaya uygun grevden ayırma zorunluluğu :

"Grev" ile "yasaya uygun grev" kavramları birçok eserde birlikte tanımlanmaktadır. Grev kavramının ayrıca belirlenmediği muhtelif eserlerde doğrudan doğruya yasaya uygunluk koşullarıyla bu tanım yapılmaktadır (39). Bu tutumun nedenlerinden biri, önceleri grevin hukuken düzenlenmediği dönemden kalan bir eğilim olarak bu ayrımın gereksiz görülmesi olabilir. Grevin hak olarak tanınmadığı bir dönemde direnişin her türlü sözleşmeye aykırılık sayılmaktaydı. Grevin başlı başına suç teşkil ettiği sistemlerde ise söz konusu ayrımın anlamı ve yararı çoğu zaman yoktu.

"Sosyal Devlet" in işçi lehine karışımının sonucu grev hakkı hukuk metinlerinde ve özellikle anayasalarda tanındıktan sonra, bir çok yazar "grev"i, sosyal bir olgunun tasvirinden ayrı ve farklı olarak bu kez meşru veya hukuka uygun biçimiyle tanımlamayı tercih etmişlerdir. Bunun sonucu olarak da yasal şartlara uymayan eylemler grev sayılmamıştır (40).

Oysa hukukî anlamda "grev" kavramı ile "yasal grev" kavramlarının birbirinden ayrılmasının türlü yararları vardır. Özellikle :

1. İspat yükü bakımından : Bir hakkın varlığı ile kanıtlanabilmesi arasında uygulamada çok sıkı bir ilişki bulunmaktadır. Bu nedenle ispat yükünün kime ait olduğunun saptanması büyük bir önem taşır. İşte bu bakımdan işçinin belirli bir hareketinin "sözleşmeden doğan yükümlülüklerin yerine getirilmemesi" olmayıp "grev" teşkil ettiğinin ispat yükü bunu ileri süren tarafa, yani uygulamada çoğu zaman işçiye ait olacaktır. Buna karşılık grev, aksi kanıtlanmadıkça yasaya uygun sayılma-

(39) Bu özdeşleşmenin en belirgin örneği: KESSLER, G. : İş Kanunumuza Göre Grev ve Lokavtlar (Çev. S.Ş. ERKUN), İBD 1953, s.521; YARSUVAT, D. : Çalışma Ceza Hukuku, İstanbul 1978, s.279 vd. Karş. : ÇELİK, N. : İş Hukuku Dersleri, 4.bası, İstanbul 1979, s.439 vd. : Eserin bu baskısında "grev" başlığı altında yasaya uygun grevin unsurları yer almaktaydı.

(40) Bkz.: RAMM, T. (Industrial Conflict, AARON, B. - WEDDERBURN, K.W.), s.295.

ldır. Grevin yasa dışı olduğu ise bu hususu ileri süren tarafca, yani genellikle işverence kanıtlanmalıdır (41).

2. Hareketin nitelenmesinin hukukî sonuçları bakımından : Hizmet borcunu yerine getirmeyen işçinin grev yaptığı kabul edildiğinde hizmet akdinden doğan hizmet borcu askıda kaldığından, sonuçları farklı olacaktır. Oysa grev ile yasaya uygun grev kavramları özdeşleştirildiği takdirde, daha görelî ve dar bir "grev" kavramı ortaya çıkıp, grevciler grev hakkının hizmet akdine uyma borcu karşısında sağladığı bazı koruyucu hükümlerinden daha zor yararlanabileceklerdir.

3. Hareketin cezaî sonuçları bakımından : Yukarıda değinildiği gibi "grev", yasa dışı grev suçlarının unsurları içinde yer almaktadır (2822 sa. K. m.70-75). Grev dolayısıyla işlenen suçlar (2822 sa. K. m. 76-80) ve bu arada çalışma hürriyetine karşı işlenen suçlar bakımından da (TCK m.201 dışında) 2822 sa. K. m.70-75'de, hareketin "grev" olarak nitelenmesi suç fiillerinin ön şartını oluşturmaktadır. İşte burada grev ile yasaya uygun grev kavramları özdeşleştirildiği takdirde, anılan hükümlerin kapsamı sadece yasaya uygun grev ile sınırlı tutularak, bu hükümlerin uygulama alanları amaçlarına ters düşecek şekilde daraltılmış olacaktır.

Bu bakımdan TCK m.201/II'deki iktisadî amaçla işi bırakmaya zorlama suçunda görülen sınırlamaya benzer bir durum ortaya çıkabilir: TCK m.201'de yasaya uygun olabilecek bir greve zorlama, yasa dışı greve zorlamaya nazaran (2822 sa. K. m.70-75) daha ağır yaptırımlara bağlanmıştır (42). Aynı kavram karışımı sonucu önşart olarak "yasaya

(41) Bkz. örn. : 9.HD. 11.5.1981, 3715/6757, İHU TSGLK m.29, No.6; ve D. ULUCAN'ın incelemesi. GIVORD, F. : La notion et la licéité de la grève dans la jurisprudence constante contemporaine, D. Soc. 1961, s.29 vd., s.34 dipnot 41'de zikredilen Fransız yargı kararları; LEVASSEUR, D. Soc. 1960, s.655 ve dipnot 6; SINAY, No.60, s.132; SINAY - JAVILLIER, No.116, s.184; karar örnekleri: Soc. 2.7.1954, D. Soc. 1954, s.621; Soc. 20.5.1955, D. Soc. 1955, s.568; Soc. 4.6.1959, D. Soc. 1959, s.457; Bul 1959, 4.530; Soc. 29.1.1960, JCP 1960, IV, 39. Karş. grev karinesi bulunduğuna ilişkin görüş: TEYSSİE, B. : Les Conflits collectifs du travail, grève et lock-out, Paris 1981 ve zikredilen kararlar: Soc. 21.7.1951, D. Soc. 1952, obs. DURAND; Soc. 5.5.1960, D. Ouv 1961, s.14; C.E. 26.10.1960, D. Soc. 1961, s.103.

(42) Bkz. ERSOY, s.213 : 275 sa. K. m.54 gereğince alelade yasa dışı bir greve katılmaya veya devama zorlama fiilinin cezası 1-3 ay hapis ve 100-1000 TL. ağır para cezası iken, yasaya uygun bir greve katılmaya veya devama zorlama halinde faile duruma göre TCK m.201/I veya II'deki çok daha ağır yaptırımlar uygulanacaktı. Yeni TSGLK m.70 gereğince bu Kanunda belirtilen şartlar gerçekleşmeden yapılması dolayısıyla yasa dışı olan greve zorlama 1-3 ay hapis cezasına bağlanmış olup TCK m.201/II hükmüyle çelişki sürmektedir.

uygun grev" in kabul edilmesi grev dolayısıyla işlenen bazı suçlarda (275 sa. K. m.61, 63; 2822 sa. K. m.77-79) fiillerin ancak bu hallerle sınırlı olarak cezalandırılması gibi amaca aykırı bir durumu meydana getirecektir.

II. Fransız hukukundaki durum :

Yasakoyucu tarafından grev tanımının yapılmadığı Fransız hukukunda bu tanım yargı kararlarıyla oluşturulmuştur. Bu oluşturma süreci içinde başlıca iki dönem belirlemektedir (43) :

1. Grev hakkının anayasada yer almadığı dönem :

İkinci Dünya Savaşı öncesi grev hakkının anayasada yer almadığı dönemde grev, yargı içtihatlarınınca hizmet akdinin sona ermesine yol açan bir eylem sayılmaktaydı. Bu tutum karşısında değişik çevrelerin görüşleri aşağıdaki şekilde biçimlenmiştir :

a) İşçi çevrelerinin yorumu : "Koalisyon suçu" nun 25.5.1864'de kaldırılmasından beri suç teşkil etmeyen grev, bu kez işçilerin işlerini kaybetmesine yol açtığından işçi çevreleri grev kavramının dar biçimde anlaşılması gerektiği görüşünü savunmuşlardır. Böylelikle de bazı işi bırakma şekillerinin grev kavramına dahil edilmesine karşı görüşler bu çevrelerden gelmiştir.

b) Yargı yerlerinin yorumu : Grevin anayasada hak olarak tanınmasından önce, Yüksek Hakem Divanı (Cour supérieure d'arbitrage) ile Fransız temyiz mahkemesi (Cour de cassation) arasındaki içtihat ayrılığı anlamlıdır: Temyiz mahkemesi, grevin hizmet akdini sona erdirdiği yönündeki görüşünün sonuçlarını yumuşatmak için grev kavramını sınırlı tutmuş; böylece ileride görüleceği gibi, örneğin kısa süreli olan veya ödemezlik def'ine dayanabilecek, örf ve âdete uyan, işçinin iradesi dışındaki işi bırakmalar grev sayılmamıştır. Buna karşılık Yüksek Hakem Divanı grevin hukuken (de jure) hizmet akdini sona erdirmeyeceği ve grevci işçinin fesih iradesi yoksa böyle bir sonucun doğmayacağı görüş ve içtihadında olduğundan, grev kavramını daha geniş tutma eğilimini göstermiştir (44).

(43) Yargı kararları ve görüşlerin sınıflandırılması için bkz: DURAND, P. - VITU, A. : *Traité de Droit du travail*, T.III, Paris 1956, s.739; DURAND, P. : *La grève et le lock-out en droit français*, *Le Droit du travail dans la Communauté*, V Grève et lock-out, Luxembourg 1961, s.206.

(44) DURAND - VITU, s.828-834, özellikle s.828-829; AKYOL, s.12-13.

2. Grev hakkının anayasada ve özellikle kanunda yer aldığı dönem :

a) İşçi ve işveren çevrelerindeki görüş değişikliği: Grev bir hak olarak 1946 Anayasasının "Başlangıç" kısmında yer alıp ve özellikle sonradan 11.2.1950 tarihli Kanununun 4. maddesinde grevin işçinin ağır kusuru hali dışında hizmet akdini sona erdirmeyeceği hükmü getirildikten sonra, bu kez işveren çevrelerce savunulan görüş grev kavramının dar tutulması yönünde olmuştur. Zira bu şekilde işçilerin bazı hareketleri grev kavramı dışında kalacağından, hizmet akdinin feshi işveren bakımından kolaylaşmaktadır. İşçi çevreleri ise aksine grev kavramının genişletilmesi yoluyla anayasal haklarının koruma alanını ve yeni yasa hükmünün işlevini arttırmak istemektedirler.

b) Yargı yerlerinin çözümü: Bu değişik görüşler bir ölçüde yargı içtihatlarına da yansımıştır; ancak kararları belirleyen esas husus, bu iki çıkar arasında bir denge arayışı içinde her olayın ayrı ayrı incelenip kendi koşullarına göre değerlendirilmesi olmuştur. Grev unsurlarının incelenişinde görüleceği gibi, Fransız temyiz mahkemesi grev kavramını oluştururken belirli olaylardan itibaren unsurları teker teker ortaya çıkarıp, bunları tedricen sistemli bir hale getirerek oldukça istikrarlı bir içtihadı ulaştırmıştır. Ancak kazüistik yöntemle tam bir tutarlılık ve istikrarın sağlanamadığı, özellikle birçok kararda grev kavramı ile meşru grev kavramlarının bir tutulduğu da görülmektedir.

c) Öğretideki çeşitli tanımlar:

Muhtelif Fransız yazarları, belli bazı unsurlara ağırlık vermek ve yargı kararlarına değişik ölçülerde dayanmak suretiyle hukukî anlamda grevi farklı şekillerde tanımlamışlardır. Bunlar arasında karakteristik sayılabilecek birkaçı aşağıdaki şekilde sınıflandırılabilir :

aa) Grev kavramını nisbeten geniş kabul eden görüşler :

— H. SINAY / J.-C. JAVILLIER'nin getirdikleri tanım en genişidir : Bu yazarlara göre grev, "bağımlı çalışmanın topluca reddi şeklinde uygulanan ve istemlerin yerine getirilmesi amacına yönelik bir baskı aracı" olarak tanımlanmıştır (45). Görüldüğü gibi burada ça-

(45) SINAY - JAVILLIER, No.104, s.170; eserin önceki baskısında H. SINAY'ce yapılan tanım "işçilerin, taleplerinin yerine getirilmesini sağlamak için geçici olarak hizmet akdi çerçevesinin dışına çıkma iradelerini açığa vuran, toplu bir kararla çalışmayı reddetmeleri" şeklindeydi (SINAY, No.60, s.133).

lışmanın tam olarak bırakılması gerekmez. Temel unsur, işçilerin işverenin emrinden çıkmaları, akdî yükümlülüklerinden geçici olarak kurtulup bağımsız biçimde hareket etmeleridir. Bu görüşte grev kavramının sübjektif unsurlarına ağırlık verildiği söylenebilir. Zira grevcilerin hiç olmazsa belirli bir süre için işverenle olan sözleşme ile kendilerini bağlı hissetmemeleri ve özellikle de işverenin yönetim ve denetimine tâbi olmayı reddetmeleri büyük önem taşımaktadır.

— Gene en geniş tanımlar arasında yer alan G. LYON-CAEN'ın getirdiği tanıma göre grev, “işveren veya kamu organlarına baskı yapma amacıyla işin birlikte karar verilerek ve topluca bırakılmasıdır” (46). Görüldüğü gibi burada grev, işçi-işveren ilişkilerine ve meslekî amaçlara hasredilmemiştir. Bununla birlikte işin topluca bırakılması unsuru açıkça belirtildiğinden, bu tanım aşağıda yer verilecek bazı tanımlara oranla bu bakımdan kısıtlayıcı olup grev hakkının bireysel değil, kollektif nitelik taşıdığı sonucuna götürülebilir. Diğer taraftan, Sinay/Javillier'in tanımından daha dar olarak da, işin tamamen bırakılması söz konusudur.

— Geniş tanımlar arasında yer alabilecek P. DURAND/A. VITU'nün tanımında grev, “işçi kamuoyunu yeterince temsil edici bir grubun desteğini gören ve personelin tümünün veya bir kısmının yararlanabileceği taleplerin kabul ettirilmesi amacıyla yönelik geçici bir işi bırakmadır” (47). Daha kısa bir tanımlarına göre grev, “sosyal taleplerin kabulü için işin toplu kararla bırakılması” olarak da ifade edilmiştir (48). İlk tanımda ileride göreceğimiz tanımlarda bulunmayan bir unsur dikkati çeker: İş bırakmanın grev teşkil edebilmesi için eylemin önemli bir işçi kesimince enazından zımnen desteklenmesi gereklidir. Bununla birlikte işi bırakan işçi sayısı önem taşımaz: Görüldüğü gibi burada da manevî unsurlardan olan karar (destek) unsuru ağır basmaktadır.

bb) Grev kavramını nisbeten dar kabul eden görüşler:

— Daha dar bir tanım, J. RIVERO / J. SAVATIER'nin eserinde verilmektedir: “Grev, işçilerin birlikte karar vererek, bu baskı aracı sayesinde işverene ara-

(46) LYON-CAEN, G. : Précis de droit du travail, Paris 1965, No.599.

(47) DURAND - VITU, s.739; DURAND, s.207.

(48) DURAND - VITU, s.739.

larındaki ihtilâfta kendi görüşlerini kabul ettirmek amacıyla işi bırakmalarıdır” (49). Burada grevin amacı yalnız işverenle olan ihtilâflı konuyla sınırlandırılmış, ancak burada da işi bırakan işçi miktarı belirtilmemiştir.

— G. H. CAMERLYNCK'e göre ise, “grev, meslekî talepler nedeniyle işin topluca ve tamamen bırakılmasıdır” (50). Bu tanım taleplerin meslekî nitelikli, işi bırakmanın da toplu olması bakımından sınırlayıcıdır. Böylece hem işin bırakılmasının toplu ve tam olması belirtilerek maddî unsurlar, hem de amacın belirlenmesiyle manevî unsurlar daraltılmıştır.

— A. BRUN / H. GALLAND ise verdikleri tanımları doğrudan doğruya Fransız temyiz mahkemesinin en kısıtlayıcı tanımına dayandırıyorlar. Bu yazarlar grevi, “önceden belirlenmiş ve işverenin kabul etmediği meslekî taleplerinin yerine getirilmesi amacıyla, işin topluca karar verilerek bırakılması” şeklinde tanımlıyorlar (51). Buradaki grev tanımı “meşru” veya “yasaya uygun” grev tanımına en yakını olup bu bakımdan birçok Fransız yargı kararında görülen kavram özdeşleşmesini yansıtmaktadır.

Sosyolojik tanımın dahi sınırlarını zorlayacak kadar geniş grev tanımları ne kadar sakıncalı ise, mahkemelerin hukuken caiz gördükleri grevin dar sınırları içinde kalan tanımlar da o kadar eleştirilebilir (52). Dolayısıyla Fransız hukukunda grevin hukukî tanımına ulaşabilmek için yargı kararlarının incelenmesi yanında bu kararları eleştirili bir yaklaşımla ele almak gerekli olmuştur. Zira grevin anayasada hak olarak tanınıp üstelik yasa ile korunduğu bir sistem içinde, grevin işlev ve mantığına uygun bir tanımın kabul edilmesi tercih edilmelidir.

III. Türk hukukunda tarihî gelişme

1. Tatil-i Eşgal Kanunu

Ülkemizde grevi kısmen de olsa düzenleyen ilk yasa 1909 tarihli

(49) RIVERO - SAVATIER, s.364; benzer tanım: LATOURNERIE, s.266-267.

(50) CAMERLYNCK, G.H. : Encyclopédie Dalloz, Grève, No.14.

(51) BRUN, A. - GALLAND, H. : Droit du travail, T.II, Paris 1978, s.427; karşı LATOURNERIE, s.266-267, s.267 dipnot 3'de zikredilen yargı kararlarında kabul edilen aynı tanıma da yer verilmektedir.

(52) Yeni eleştiriler için bkz: SINAY - JAVILLIER, s.180 No.115.

Tatil-i Eşgal Kanunu'dur (53). Önceleri de konuya ilişkin bazı küçük çaplı düzenlemeler getirilmişti. Örneğin 1845 tarihli Polis Nizamnamesi m.12'de (54), "işini ve gücünü terk ile mücerret tatil-i mesalih"ten söz edilip bu tür eylemlere engel olunması emredilmişti.

Tatil-i Eşgal Kanununda ise grevin tanımına hiç yer verilmemiştir. Ancak kanun tasarısının komisyonca hazırlanan gerekçesinde tatil-i eşgalin şöyle bir tarifi yapılmıştır :

"Bir müessesede, bir sanatta çalışan müstahdem ve amele- nin umumu veya kısm-ı azamı tarafından def'aten terk-i hizmet ve ameliyat edilmesinden ibaret olan tatil-i eşgal, ücreti tezyid veyahut saati mesaiyi tenkis ettirmek veya menafi-i saire-i meşruayı bu suretle vikaye ve temin etmek gibi netayicin istihsalı maksadına müsteniden vukubulur." (55).

Görüldüğü gibi komisyon gerekçesinde grevin oldukça ayrıntılı bir tanımı yer almaktadır. Ancak grevin hangi maksatla yapılacağına ilişkin ikinci ibaredeki açıklamanın yorumu tereddütlere yol açabilir: Belirtilen amaç grevin tanımında bir unsur mudur, yoksa genel uygulamanın betimlenişinden ibaret midir? Yahut da üçüncü bir şık olarak grevin hukuka uygunluk şartlarından birisini mi teşkil eder?

Gerekçenin daha sonraki paragrafında ise grevin hukuka uygun olması için :

— meşru bir amaç taşıması, yani "müteahhitleri ile aralarında tahaddüs eden ihtilâfat üzerine ve iddia ve taleplerini istima için";

-
- (53) a) Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-ı Muvakkat, 8 Ekim 1908, Takvim-i Vekayi (27 Eylül 1324) No.11 s.2-3; Düstur II, 1, s.88-89.
b) Tatil-i Eşgal Kanunu, 2 Ağustos 1909, Takvim-i Vekayi (2 Ağustos 1325) No.302, s.1; Düstur II, 1, s.433; Sicilli Kavanın C.16, s.26-28. "Tatil-i işgal Kanunu" olarak yazılmış olmakla birlikte gerçek deyim itibarıyla "meşgul etmek" anlamına gelen "şegel" kelimesinin çoğulu "eşgal" kelimesinin kullanılması gerektiği belirtilmektedir: İŞİK, R. : Sendika Hakkı, Ankara 1962, s.59 dipnot 5. Metinler için bkz: ÖKÇÜN, G. : Tatil-i Eşgal Kanunu, 1909, Ankara 1982, s.2 vd.; GÜLMEZ, M. : Türkiye Belgesel Çalışma İlişkileri Tarihi, Ankara 1983, s.201 vd.; GÜZEL, M.Ş. : 9 Ağustos 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu, İm-Der, Şubat 1980, s.64 vd.; GÜLMEZ, M. : Tatil-i Eşgal Yasası Üzerine Bir Not, S.L. Meray'a Armağan, C.I, Ankara 1981, s.113.
- (54) Metin için bkz: GÜLMEZ (Belgesel Tarih) s.540; Ayrıca bkz: ERİŞÇİ, L. : Türkiye'de İşçi Sınıfının Tarihi, İstanbul 1951, s.3, dipnot 2; LEFRANC, G. - SÜLKER, K. : Dünyada ve Bizde Sendikacılık, İstanbul 1966, s.136; FiŞEK, K. : Devlete Karşı Grevlerin Kritik Tahlili, Ankara 1969, s.25; ERSOY, s.66.
- (55) ÖKÇÜN, s.5; İlm-i Hukuk ve Mukayese-i Kavanin Mecmuası, C.I, S.1, s.292-301.

— “cebr-ü şiddetten azade olarak” yapılması gerektiği belirtilmektedir.

Bundan sonra da, işin terkinin “zahiren muhik görüldüğü” ve ah-lâka aykırılık bulunmadığı ifade edilmiştir.

Meclis tartışmaları sırasında (56) ve o tarihlerde yayınlanan değişik yorumlarda (57) da tekrarlanan tanım komisyon gerekçesindeki ilk ibarenin aynısıdır. Böylece amacın niteliğinin grev tanımında bir unsur teşkil etmediği görüşüne varmak mümkündür. Ancak o zamanlardaki Meclis tartışmaları incelendiğinde, grevin açık bir siyasî amaçla yapılmasının söz konusu bile edilmediği dikkati çeker.

2. Türk Ceza Kanunu m. 201 :

1 Mart 1926 tarihinde kabul edilen Türk Ceza Kanununda “İş ve Çalışma Aleyhindeki Cürümler” başlığı altındaki m.201’de şöyle bir hüküm yer almaktadır (m.201/II) :

“Her kim cebir ve şiddet veya tehdit ile gerek işçiyi ve gerek ticaret ve sanat sahiplerini veya işverenleri, yevmiyeleri azaltıp çoğaltmaya yahut evvelce kabul edilen şartlardan başka şartlar altında mukaveleler kabulüne icbar etmek maksadıyla bir işin tatiline veya nihayet bulmasına sebebiyet verir veya tatilin devamına âmil olursa sekiz aydan beş seneye kadar hapis cezasıyla cezalandırılır.”

Çalışma özgürlüğünü korumayı amaçlayan TCK m.201’in ikinci fıkrasındaki ibarede o dönemde hâkim olan grev kavramı, yani hizmet akdine ve çalışma şartlarına ilişkin taleplerle sınırlı bir anlayış yansımaktadır. Buna karşılık çalışma hürriyetleri korunan kişilerin kapsamı geniş olup işçiler yanında “ticaret ve sanat sahipleri, işverenler” de korunmaktadır. İşaret etmeli ki m.201/I’de genel bir ifade ile sanat ve ticaret serbestisinin her ne suretle olursa olsun tahdit ve men’inden söz edilerek çalışma özgürlüğünün tam olarak korunması sağlanmaktadır.

(56) Örneğin Münir Bey’in verdiği tanım (ÖKÇÜN, s.16); ayrıca işi bırakmanın geçici niteliğinin de o zamanlarda genel bir kabul görmediği de dikkat çekicidir (karş: Boşo Efendiye Asım Bey’in cevabı: ÖKÇÜN, s.73).

(57) Defter-i Hâkani Nazırı MAHMUD ES’AD’ın bir yazısı, Mizan’ül Hukuk Der-gisi I, 24, yıl 1325, s.270-273 (ÖKÇÜN, s.139 vd.); İşçiler Gazetesi 1.sene No.1, 28 Kanun-ı Sani 1325, s.2 (ÖKÇÜN, s.152 vd.).

3. 3008 sayılı İş Kanunu :

15.6.1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu 15.6.1937'de yürürlüğe girmiştir. Bu Kanununun 17. maddesinde grev ve lokavtın yasak olduğu belirtildikten sonra, 73. maddesinde grevin tanımı yapılmış (I.fıkra), II. fıkrada "grev sayılan", III.fıkroda ise "grev hükmünde tutulan" hareketler belirtilmiştir :

"Elli kişiden az işçi bulunan iş yerlerinde on işçinin ve eliden itibaren 500 kişiden az işçi çalışan iş yerlerinde umum işçi sayısının beşte biri kadar işçilerin ve beşyüz kişi ile daha yukarı sayılarda işçi çalıştıran iş yerlerinde ise, en az yüz işçinin; gerek iş mukaveleleriyle önceden taahhüt etmiş olan ve gerek işin mahiyetine ve çalışma taahhütlerine veya kanunî ve nizamî hükümlere müsteniden mer'i bulunan umumî veya hususî iş şartlarının hepsi yahut bir veya birkaçı yerine, kendi menfaatlerine daha uygun gördükleri başka iş şartlarını işverene kabul ettirmek veyahut muayyen ve mer'i iş şartlarına karşı itirazları bulunmaksızın ancak bunların tatbikine ait usuller ve tarzların değiştirilmesini temin eylemek kasdiyle, aralarında kararlaştırarak, hep birlikte ve birdenbire işi bırakmaları "Grev"dir.

"Birinci fıkrada yazılı nisabları doldurmamakla beraber, aynı maksatlardan biri için, her hangi bir işyerinde, en az üç kişinin dahi, aralarında kararlaştırarak, hep birlikte ve birdenbire işi bırakmaları yüzünden o iş yerindeki faaliyet tamamen veya işin mahiyetine göre ehemmiyetli derecede kısmen atalet uğrarsa, bu hale sebeb olan işçilerin işbu hareketleri de "Grev" sayılır.

"Çalıştıkları iş yerindeki iş şartlarına itirazları olmayıp da mahza başka bir iş yerinde çıkan "toplulukla iş ihtilâfı"nın oradaki işçiler lehine kotarılımasını sağlamak maksadıyla, yukarıda yazılı nisablarda işçilerin, aralarında kararlaştırarak, hep birlikte ve birdenbire işi bırakmaları dahi "Grev" hükmünde tutulur".

Bu yasada verilen ayrıntılı grev tarifinden hareketle F.H. SAYMEN bir sentez oluşturup şöyle bir tanıma ulaşmıştır : "İş Kanununa göre grev, iş akdinin hükümlerini veya çalışma şartlarını lehlerine değiştirmek gayesini güderek muayyen sayıdaki işçi-

lerin mütesanit olarak anlaşılıp işi anıde ve hep birlikte terk etmeleridir" (58).

Grevin unsurları ise şu şekilde sınıflandırılabilir :

a) Grev yapan kişiler :

— Grev işçilerce yapılır; ancak 3008 sayılı Kanununun 75. maddesinde, aynı Kanununun 1. maddesindeki işçi tarifine girmeyip de Kanunun uygulama alanına giren işyerlerinde çalışan "müstahdemler" in de grev tanımının içinde olduğu açıklanmıştır. Buna karşılık 3008 sayılı Kanunun alanı dışında kalan işyerlerinde çalışan işçilerin işi bırakmalarını grev saymamak gerekir (59).

— İşçi sayısı : 4-9 işçi çalıştıran işyerlerinde bu hükümlerin uygulanmayacağına ilişkin Bakanlar Kurulu Kararı mevcuttur (60). Bunun yanında bu yasa anlamında grevin varlığından söz etmek için:

* 10-40 işçi bulunan işyerlerinde 10 işçinin,

* 50-499 işçi bulunan işyerlerinde çalışan işçilerin 1/5'inin,

* 500'den fazla işçi bulunan işyerlerinde 100 işçinin işi bırakması gerekir.

Bununla birlikte eğer 3 işçinin işi bırakması o işyerindeki faaliyeti tamamen veya işin niteliğine göre önemli derecede aksatırsa, bu eylem de grev sayılır (m.73/II).

b) İşin bırakılma şekli :

— İşin bütün bu işçilerce aynı zamanda bırakılması gerekir (61). Dolayısıyla ileride incelenecek olan "dönen grev"ler 3008 sayılı Kanun bakımından grev sayılamazdı. Buna karşılık çok kısa aralarla işi bırakmalar, birlikte yapılma koşuluyla grev sayılabilecekti (62).

(58) SAYMEN, F. H. : Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s.344. Benzer sentez: TALAS, C. : Sosyal Ekonomi, Ankara 1976, s.483; TUNÇOMAĞ, K. : İş Hukuku, C.II, 2.bası, İstanbul 1985, s.411.

(59) Karş: TALAS, s.482-483; OĞUZMAN (Grev), s.18: Bir yandan Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanununa tâbi işyerlerindeki, diğer yandan tarım işçilerinin "grev"lerinin bu yasağın kapsamına girmediği belirtilmektedir.

(60) 3008 sa. Kanunun uygulama alanı, 5518 sa. Kanunla değiştirilen m.2/C'de tanınan yetkiye dayanılarak Bakanlar Kurulu Kararları ile genişletilmiştir; ancak İş Kanununun greve ilişkin hükümleri bu uygulamanın dışında bırakılmıştır (29.4.1952, 3/14937 sa. Bak. Kur. Kar. Cetvel A) : OĞUZMAN (Grev), s.18, dipnot 15.

(61) Örnek ve açıklamalar için bkz: ESEN, B.N. : Türk İş Hukuku, Ankara 1944, s.130 vd.

(62) SAYMEN, s.345.

— İşin tamamen bırakılması gereklidir; dolayısıyla işi yavaşlatma eylemi grev teşkil etmez.

— İşin bırakılmasının geçici niteliği kanunda açıkça yer almamakla birlikte grevin m.73/T'de belirtilen amacından çıkarılabilir. Bunun sonucu olarak da hizmet akdinin feshi ihbarının grev sayılması mümkün olmazdı (63).

— İşçilerin kanunen veya akden yapma yükümlülüğünde oldukları işi isteyerek bırakmış olmaları gerekir. Böylece örneğin, işverenin borçlarını yerine getirmemesi nedeniyle işçilere işin bırakılması grev değil, BK m.81'de kendilerine tanınan hakkın kullanımınıdır (64).

c) Karar ve amaç :

— Grevin önceden kararlaştırılmış olması gereklidir;

— Amaç ise genel bir ifadeyle çalışma şartlarının saptanması ve uygulanmasında işçi lehine değişiklik getirilmesidir. Böyle bir amaç dışında, örneğin bir toplantıya katılmak için işin bırakılması grev teşkil etmez.

Diğer bir işyerindeki işçilerin yukarıda belirtilen çıkarlarının sağlanması amacıyla işin bırakılması da "grev hükmünde"dir (m.73/III).

Görüldüğü gibi 3008 sayılı İş Kanununda grev kavramı çok dar tutulmuştu. Bunun sonucu olarak, özellikle belirli yetersayıları doldurmasızın girişilen işi bırakmalar grev sayılamazdı. Böylece m.72'ye göre yasak olan grevin özellikle ceza yaptırımlarının (m.127-129, 130, 132) uygulama alanı da dar tutulmuş bulunmaktaydı. Buna karşılık grev teşkil etmeyip de akdi yükümlülüklerin yerine getirilmemesi sayılacak diğer hareketler hakkında sadece hukukî yaptırımlar uygulanabilirdi.

Grev kavramının bu şekilde düzenlenmesi ve grevin ceza yaptırımlarına bağlanması esasen o devirde hakim olan devlet müdahaleciliği görüşünün bir sonucudur. Bu yöndeki temel siyaset işçi ve işverenlerin birbirine karşı çıkarları olan iki grup olarak görülmemesine, grupların örgütlenip çıkarlarını "kendi kendine yardım" mekanizması ile değil, özellikle uyumsuzluklarda çözümün devlet müdahalesiyle sağlanmasına yol açmıştır.

Bizatihi grevin suç teşkil ettiği böyle bir düzenleme çerçevesinde grev kavramının dar tutulmuş olması tabii işçi lehinedir. 3008 sayılı Kanunun uygulandığı dönemde işçilerin girişecekleri her türlü direnişin,

(63) SAYMEN, s.345; aksi görüş: KESSLER (Armağan), s.99; İBD 1953, s.522.

(64) ESEN, s.133.

özellikle bireysel direnme hareketlerinin cezalandırılması istenmediğinden bu kavram dar tutulmuştur. İşi bırakma toplu, kitlesel bir boyut kazandığı zaman tehlikeli, zararlı görüldüğünden olacaktır ki, işyerinde nisbeten önemli sayıda işçi eyleme katıldığında grevin varlığı kabul edilmiş ve bu şekilde yasak kapsamına alınarak cezai sonuçlara bağlanmıştır.

Görüldüğü gibi grev kavramının dar veya geniş tutulması belirli bir toplumda hakim olan görüşün sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Çeşitli unsurların belirlenmesi de o dönemdeki kaygıları yansıtır.

4. 275 sayılı TSGLK :

Ülkemizde şimdi de geçerliliğini koruyan son grev tanımı, 15.7.1963' de kabul edilen 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile getirilmiştir. Bu Kanununun 17. maddesinin I. fıkrasına göre :

“İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle bir işkolunda veya işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir teşekkülün aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir”.

Aynı maddenin II. fıkrasında ise Kanuna uygun grevin tanımı ve rilmıştır.

275 sa. Kanundaki grev tanımı, 2822 sa. Kanunun yürürlüğe girmesine kadar pozitif hukuk normu niteliğini korumaya devam etmiştir. Gerçi 12 Eylül 1980'den hemen sonra Millî Güvenlik Konseyi'nin 15 Numaralı Bildirisi ve 3 Numaralı Kararı ile (65), “tüm grev ve lokavtlar ikinci bir emre kadar ertelenmiş”ti (1.bend). Ancak “Anayasa Düzeni Hakkında Kanun” m.6 gereğince, “Millî Güvenlik Konseyi'nin bildiri ve kararlarında yer alan ve alacak olan hükümlerle Konseyce kabul edilerek yayımlanan ve yayımlanacak olan kanunların 9 Temmuz 1961 tarihli ve 334 sayılı Anayasa hükümlerine uymayanları Anayasa değişikliği olarak ve yürürlükteki kanunlara uymayanları da kanun değişikliği olarak yayımlandıkları tarihte ve metinlerinde gösterilen tarihlerde yürürlüğe” girecekleri kabul edilmişti (66). Bu Kanunun gerekçesinde belirtildiği gibi, “12 Eylül 1980 harekâtı sonrasında Millî Güvenlik Konseyinin hukukî tasarrufları, 11 Eylül 1980 tarihinde Türkiye Cumhuri-

(65) MGK 15 No. Bildiri ve 3 No. Kararı. RG 14.9.1980, S:17105.

(66) Kabul ta: 27.10.1980, No: 2324, RG 28.10.1980, S:17145.

yetinde yürürlükte olan hukukî mevzuatı ortadan kaldırmamış, ancak yukarıda belirtildiği üzere bildiri, karar ve kanun halinde bazı hükümler değiştirilmiş ve bazı hükümler ihdas edilmiştir. Böylece 12 Eylül 1980 tarihinden itibaren Millî Güvenlik Konseyi'nin kabul ederek yayınladığı bildiri, karar ve kanunların getirdiği bazı değişiklikler dışında 9 Temmuz 1961 tarihli 334 sayılı T.C. Anayasası ve değişiklikleri yürürlükte kaldığı gibi hükümleri değiştirilmemiş kanunlar da bütünü ile yürürlükte dir." Dolayısıyla 275 sayılı Kanun m.17/T'deki grev tanımı, 14.9.1980 ile 2822 sa. TSGLK'nun yürürlüğe girdiği tarih arasındaki süre içinde de hükmünü korumuştur.

5. 2822 sayılı TSGLK :

5.5.1983 tarihinde kabul edilip 7.5.1983 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanıp (S:18040) aynı tarihte yürürlüğe giren 2822 sayılı yeni Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu m.25/T'de de grevin tanımı verilmiştir. Bu tanıma göre :

"İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyetini durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir".

Görüldüğü gibi, önceki tanımda yer alıp da aslında gereksiz olan "bir işkolunda veya" ibaresi tanım metninden çıkarılmıştır. Bunun dışında ise, 275 sa. TSGLK m.17/T'deki grev tanımı aynen kabul edilmiş bulunmaktadır. Dolayısıyla 275 sa. TSGLK zamanında grev kavramı ve unsurlarını ilgilendiren yargı kararları ve öğretici görüşleri yeni düzenleme karşısında da önemli ölçüde geçerliliklerini korumaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

HUKUKİ TANIMA GÖRE GREVİN MADDİ UNSURLARI

§ 1. HAREKETİ YAPANLARIN İŞÇİ OLMASI

Grev olgusunun Antik çağa kadar uzandığı saptanmıştır. İlk grevlerin eski Mısır'da III. Ramses'in mezarının yapımında çalışan işçilerce uygulandığı söylenir. İncil'de bazı direniş eylemlerine değinilmektedir (Exodus, V.Bölüm). Roma İmparatorluğunun son döneminde bu tür eylemler o kadar önem kazanmıştı ki bu konuda, özellikle kamu hizmetleri ile temel ihtiyaçlarla ilgili kısıtlayıcı düzenlemelere rastlanılır (1).

Buna karşılık burada belirtmeli ki kölelerin isyan ve direnişleri "grev" anlayışına dahil edilmemektedir : Gerçekten de bir grevden söz edebilmek için hak konusu değil, hakkın süjesi olan kişilerce serbestçe görülmekte olan işin bırakılması gerekir (2). İşte grev olgusu serbest ve ücretli çalışma sistemine bağlı olup, çok farklı devir ve toplumlarda varlık göstermiştir.

Grev doğrudan doğruya liberal kapitalizme bağlı olarak ortaya çıkmamakla birlikte, bu olgu Batı Avrupa'da önemli ölçüde liberal kapitalizm döneminde boyut kazanmıştır. Zira bu dönemde sanayi devriminin sonucu olarak ücretli işçi sayısı artıp belli alanlarda yoğunlaşmıştır. Klâsik demokrasinin yerleşip genel oy hakkının verilmesi bir yandan, en geniş anlamıyla sosyalist fikirlerin yayılması diğer bir yandan, bu süreci hızlandırmış bulunmaktadır.

Ülkemizde ise sınaî gelişme çok daha geç başlamıştır. Bununla birlikte XIX. yüzyılın ikinci yarısından itibaren özellikle savaş araçları, mensucat, kâğıt, gıda, matbaa sanayiinin kurulmasıyla Osmanlı sanayi işçileri, yabancı teknik ve usta zümresiyle birlikte nisbî çoğalma gös-

(1) SINAY, No.10-11, s.12-14; SINAY - JAVILLIER, s.8-9, No.10, dipnot 1-6'daki kaynaklar; musevî işçilerin M.Ö.1440'daki grevleri için bkz.: BOUERE, J.-P. : Le Droit de grève, Paris 1958, s.20, dipnot 3; Antik çağdaki grev örnekleri için bkz.: BOUERE, s.20-21; SINAY, s.11-14, No.10-11.

(2) BOUERE, s.20; SINAY, s.13 dipnot 1.

termekteydi. İşte grev hareketlerinden de o zamanlardan itibaren söz edilmeye başlanmıştır.

İncelemenin bu kısmında grevcilerin "işçi olmaları" unsuru, hukukumuzdaki yaklaşımla ele alınacaktır.

I. Anayasa anlamında işçi

1961 Anayasasının 47.maddesine göre :

"İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev hakkına sahiptirler.

"Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir."

1982 Anayasası m.54/I'e göre de :

"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir."

1. 1961 Anayasasının yürürlükte olduğu dönemde bazı yazarlar grev hakkının Anayasada sadece işçilere değil, memurlara da tanındığını ileri sürmüşlerdir (3). Bu görüşe göre memurlar, özel kanuna gerek olmaksızın dahi grev hakkına sahip olup bu hakkı serbestçe kullanabilmelidir. Anılan görüş 1961 Anayasasının bir bütün olarak ele alınıp amaçsal (gaî, teleolojik) bir yorumuna dayandırılmaktadır.

Meclis tartışmaları sırasında ise Anayasaca teminat altına alınanın sadece işçilerin grev hakkı olduğu, özellikle komisyon sözcüsü tarafından açıkça belirtilmişti (4). Dolayısıyla yukarıda değinilen amaçsal yorum biçiminin Meclis Tutanaklarında saptanan görüşleri yansıtmadığı söylenebilir. Amaçsal yorum, belirli sınırlar içinde kalmaksızın uygulandığında, yasakoyucunun amacından ziyade yorumu yapanların subjektif görüşüne uyum gösterebilmesi bakımından ihtiyatla ele alınacak bir yön-

(3) AKSOY, M. : 1961 Anayasasına göre Memurların Grev Hakkı, SBFD 1971, C.XXVI, No.4, s.1 vd., s.66-67'deki yazarlar ve ortak raporları için bkz. s.67-71.

(4) ÖZTÜRK, K. : Tutanaklarıyla T.C. Anayasası, C.II, Ankara 1966, s.2061-2064; İŞİK, R. : Ehliyet ve Yetki, 3.baskı, Ankara 1977, s.9-10.

temdir (5). Yorumda hareket noktasının yasa metninin teşkil etmesiyle-
dir ki hukukî güvenlik sağlanabilir.

Meclis tutanaklarından anlaşıldığı gibi 1961 Anayasasında memur-
ların grev hakkına sahip olduklarının belirtilmemesi tercih edilmiştir. Bu
meselenin çözümü, şartların daha elverişli olacağı bir durumda yasako-
yucunun bulunabileceği bir tasarrufa bırakılmıştı. Başka deyişle bu ko-
nuda Anayasamızda gerçek anlamda bir boşluk bulunmayıp b i l e r e k
s u s m a (mevsuf sükût) söz konusuydu. Böyle bir durumda ise yargı-
cın MK m.1/Te dayanarak hukuk kuralı yaratma görev ve yetkisinin
bulunmadığı kabul edilir (6). Sonuç olarak memurların grevinin, 1961
Anayasası çerçevesinde kalındığında dahi talep hakkı doğuracak nitelik-
te bir anayasal himaye görmediği söylenebilir.

Ancak önemle belirtmeli ki bu husus grev hakkının bir yasa ile me-
murlara tanınamayacağı sonucuna götüremezdi (7). Bu dönemde me-
murlara grev hakkının tanınması yasakoyucunun bir tasarrufuna bağlı
olarak, hukuken caizdi. Ancak yasakoyucu bu yönde bir tasarrufta bu-
lunmamıştı.

1982 Anayasasının hazırlanması sırasında bu sorunun ele alınıp tar-
tışma konusu edilmediği, m.54'de de grev hakkının yalnız işçilere
tanındığı görülmektedir. Bununla birlikte Anayasada memurlara ve di-
ğer kamu görevlilerine grevi yasaklayan herhangi bir hüküm bulunma-
dığından, yasakoyucu şimdi de grev hakkını memurlara tanıyabilir (8).

2. Anayasa bakımından işçi kavramının belirlenme-
sinde ise, eşitlik ve özgürlük ilkelerinden hareket ederek, "işçi" kavra-
mının mümkün olduğu kadar geniş bir yorumu savunulmaktadır. 1961
Anayasası zamanında öne sürülmüş bir görüşe göre "Anayasa anlamın-
da işçi, yine Anayasa anlamında memur olmayan ve başkası namına ça-
lışan herkes" olarak anlaşılabilir (9). Başka bir görüşte daha da ile-
riye gidilerek, "Anayasanın 117.maddesindeki memur kavramını aşan
her kanun hükmü Anayasa'ya aykırılık sebebiyle iptal ettirilmeye mah-
kûm" telâkki edilmişti (10).

(5) Bkz. özellikle: EDİS, S. : Medenî Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri.

(6) EDİS, s.110 vd.

(7) ÖZTÜRK, Meclis Tutanakları, s.2061-2064; IŞIK, s.10.

(8) REİSOĞLU, s.13.

(9) IŞIK, s.12.

(10) OĞUZMAN, K. : 275 sayılı Kanun Bakımından İşçi Kavramı, Türk-İş Der-
gisi, Ekim 1966, No.11, s.105-108, b.107. Bununla birlikte Anayasa Mahkeme-
sinin bir kararında "memur" niteliğinde olmayan bütün kamu hizmeti gö-
revlilerinin işçi sayılmayacağı da kabul edilmişti: Anayasa Mahkemesi
14.10.1969 ta., E.1968/34, K.1969/55, RG 22.7.1970, S: 13556.

İşçi kavramını doğrudan doğruya belirleyici bir hüküm 1982 Anayasasında da bulunmamaktadır (11). Anayasa m.128, memurlar dışında işçi sayılmayan bir grubun "diğer kamu görevlileri" olarak varlığına açıkça yer verdiğinden, yukarıdaki görüşün benimsenmesi şimdi daha da güç olacaktır.

II. TSGLK anlamında işçi

1. Yasalarda "grev"i işçilere hasretme eğilimi :

Gerek 275 sa. TSGLK (m.17/I), gerekse 2822 sa. TSGLK (m.25/I) uyarınca sadece işçilerin tanınma uyan eylemleri grev teşkil etmektedir.

275 sa. Kanunda ayrıca "işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin 17.maddenin I.fıkrasında tarif edilen tarzda işi bırakmaları" da ceza yaptırımlarına bağlanmıştır (m.56/II). Yeni 2822 sa. Kanunda genel biçimde kamu hizmeti görevlilerinin bu tür eylemlerini yasaklayıp cezaya bağlayan herhangi bir hüküm konulmamıştır.

Bununla birlikte gerek TCK m.236 ile, gerekse Devlet Memurları Kanunu m.26-27 ile memurlara grev yasaklanmıştır:

TCK m.236 gereğince: "Memur veya işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinden, üç veya daha fazla kimse aldıkları karar gereğince, kanun hükümlerine aykırı olarak, memuriyetlerini terk eder veya vazifelerine gelmezlerse veya vazifelerine gelip de görevlerini, geçici de olsa, kısmen veya tamamen yapmazlar yahut yavaşlatırlarsa, herbiri hakkında iki aydan altı aya kadar hapis ve beşyüz liradan üç bin liraya kadar ağır para cezası ile birlikte muvakkaten memuriyetten mahrumiyet cezasına hükmolunur.

"Başkaları tarafından alınan karara uyararak yukarıdaki fıkrada yazılı fiilleri işleyen memur veya işçi niteliğini taşımayan kamu hizmeti görevlilerine de aynı ceza hükmolunur".

Görüldüğü gibi TSGLK'da eylem işçi tarafından yapılmadıkça "grev" kelimesinin kullanılmamasına yasakoyucu özen göstermiştir.

Buna karşılık DMK m.26 ve 27'deki düzenleniş farklılık gösterir :

DMK m.26/II'ye göre : "Devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak birlikte

(11) Bkz. REİSOĞLU, s.15-6.

çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya görevlerine gelip de Devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır”.

m.27'ye göre ise : “Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplenmeleri, ilân etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır.

“Devlet memurları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler.”

Görüldüğü gibi DMK'daki 27.maddede diğer düzenlemelerden farklı olarak “grev” sözcüğünün kullanılmasından kaçınılmamıştır.

Dolayısıyla hukukumuzda genel olarak eylemin grev teşkil etmesi eyleme girenlerin işçi sıfatını taşımasına bağlı olmakla birlikte, bu anlayış bugün ancak iş hukuku dahilinde kesinlik taşımaktadır (11a).

2. TSGLK'da “işçi”nin tanımlanmamasından doğan farklı görüşler :

Eskiden 275 sa. TSGLK'da olduğu gibi yeni 2822 sa. TSGLK'muzda da işçi tarifinin yer almayışı, bu Kanunlar bakımından hangi işçi tanımının geçerli olacağı konusunda tartışmalara yol açmıştır :

a) “Hizmet akdine göre çalışmayı meslek edinme” esasını benimseyen görüş :

Eski 274 ve 275 sayılı Yasaların yürürlükte oldukları dönemde öne sürülen görüşler arasında, bazı yazarlara göre TSGLK bakımından işçi niteliğinin tesbitinde 274 sa. Sendikalar Kanunu m.2 gözönünde tutularak, bir grevin varlığı “hizmet” akdine göre çalışmayı meslek edinmiş kişilerin işi bırakmaları koşuluna bağlanmıştı (12). Bunun sonucu olarak da, hizmet akdi ile çalışmayı meslek edinmeyip de bu çalışmayı talî ve arızî biçimde yapanların işlerini bırakmaları grev kavramı dışında kalmaktaydı.

2821 sa. yeni Sendikalar Kanunu m.2/I'de “hizmet akdine dayanarak çalışma” yeterli olup “meslek edinme” koşulu aranmamaktadır. Bu nedenle bundan böyle hizmet akdiyle çalışanlar bakımından TSGLK ile

(11a) Konunun tartışması için bkz: OĞUZMAN, K. : Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları Açısından Yargıtayın 1976 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi; Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi - 1976, İstanbul 1979, s.192-193, s.242-243; karş.: ÇELİK, N. : (Genel Görüşme) s.225.

(12) ESENER, T. : İş Hukuku, 3.bası, Ankara 1978, s.597; UĞUR, G. : Çeşitli Kanunlarda İşçi Tarifleri, BATİDER 1968, C.IV, S.3, s.467-476, s.469.

SK arasındaki kapsam farkı kalmadığından, bu görüşün dayanağı da ortadan kalkmış bulunmaktadır.

b) "Hizmet akdine göre çalışma"
esasını benimseyen görüş:

Eskiden mevcut olan baskın görüşe göre TSGLK bakımından işçi, hizmet akdine göre çalışan kimsedir (13). Aynı görüşün yeni TSGLK bakımından da geçerliliğini sürdüreceği olasıdır; zira aşağıda gösterilecek olan gerekçeler yeni düzenleme karşısında da aynı anlamlarını korumaktadır.

Hizmet akdinin tanımı Borçlar Kanununda yapılmıştır. BK m.313'de göre: "Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder" (f.I). Bu tanımda işçinin hizmet borcu, işverenin de görülecek hizmet karşılığında ücret ödeme borcu unsurları belirtilmiştir. Bunlara ilaveten, "işçinin hizmetini işverenin gözetim ve denetimi altında yapması" şeklinde tarif edilebilecek "bağımlılık" unsuruna öğretici ve yargı içtihatlarınca bir üçüncü unsur olarak yer verilmektedir (14).

Doğaldır ki burada ifade edilen işçi kavramı, İş Kanununun kapsamına giren işçilerle sınırlı olmayıp, İş K. m.1/1'deki işçi tanımındaki "bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişi" olarak anlaşılması yeterlidir. Yemel ölçüt hizmet akdi olduğundan, böyle bir sözleşmeyle çalışan herhangi bir kimse, İş Kanununun kapsamına girmese de işçi sayılacaktır.

3. "Hizmet akdine göre çalışma" esasını benimseyen görüşün dayandığı gerekçeler:

Yazarların çoğunluğu tarafından paylaşılan yukarıdaki görüş değişik gerekçelere dayandırılır:

(13) Örneğin: OĞUZMAN, Grev, s.24; OĞUZMAN, K.: Hukukî Yönden İşçi - İşveren İlişkileri, C.I, Toplu İlişkiler, Yeni Mevzuata göre Yeniden Yazılmış 3.bası, İstanbul 1984, s.5; REİSOĞLU, s.252; TUNÇOMAĞ II (1985), s.435; İŞİK, s.7 dipnot 21; ERSOY, s.249.

(14) Özellikle: Anayasa Mahkemesi 27.9.1967, E.1963/336, K.1967/29, RG 19.10.1968.

a) İş Kanununun genel yasa kabul edilmesine dayanan gerekçe ve eleştirisi :

Öne sürülen gerekçeler arasında ağırlıklı olan bu gerekçeye göre, "işçiyi belirlemek bakımından genel bir yasa olan İş Kanununda yer alan tanımı kabul etmek gerekir" (15).

Söz konusu gerekçenin tartışılabilir nitelikte olduğu düşüncesindeyiz; zira İş Kanununun genel bir yasa olduğunu gösteren herhangi bir açık hüküm bulunmamaktadır. Aksine, 275 sa. TSGLK m.50'de yer alan, "bu kanunda hüküm olmayan hallerde, Medenî Kanun ve Borçlar Kanunu ile hizmet akdini düzenleyen diğer kanunların hükümleri uygulanır" hükmünün benzeri yeni TSGLK'da da yer almaktadır. Yeni TSGLK m.66'ya göre: "Bu Kanunda hüküm olmayan hallerde Medenî Kanun ve Borçlar Kanunu ile hizmet akdini düzenleyen diğer kanunların bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır." (f.I, ilk cümle).

Böyle bir hüküm karşısında, özellikle Borçlar Kanunu ile İş Kanunu arasındaki ilişki bakımından hangisinin genel yasa olma niteliğini taşıdığına araştırılması gerekir :

Bir kere, bireysel hizmet ilişkilerini düzenleyen iş mevzuatı içinde İş Kanununun, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununa nazaran genel yasa niteliği taşıdığını öne süren önemli bir görüş akımı mevcuttur (16). Bu görüşe göre, iş mevzuatı "işçilerin hukukî ilişkilerini düzenleme amacı"ni gütmesine karşılık Borçlar Kanunu, "eşit saydığı kişiler arasındaki ilişkileri" liberal bir temel düşünce ile düzenler (17). Bu nedenle de Borçlar Kanunu yerine İş Kanununun genel yasa kabul edilmesinin daha doğru olacağı savunulmaktadır.

Aynı görüşün toplu ilişkileri düzenleyen Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu bakımından da geçerli olduğunu öne süren yazarlar da vardır (18). Ancak bu görüşe aşağıdaki nedenlerden dolayı katılamıyoruz :

— Bir kere toplu ilişkileri düzenleyen SK ile TSGLK'larında İş Kanununa nazaran görülen espri farkı, Borçlar Kanunu ile İş Kanunu arasındaki fark kadar önemlidir: Gerek Sendikalar, gerekse TSGLK "kendi

(15) TALAS (1976), s.489-490.

(16) TUNÇOMAĞ, K. : Türk İş Hukuku, C.I, 2.bası, İstanbul 1975, s.51; ÇENBERCİ, M. : İş Kanunu Şerhi, 4.bası, Ankara 1978, s.57-58; 6.bası 1986, s.10-11; eserde zikredilen Yargıtay kararları.

(17) TUNÇOMAĞ, I (1975), s.51-52.

(18) ÇENBERCİ (1978), s.57-58; (1986), s.10.

kendine yardım" anlayışı üzerine inşa edilmiştir. Bu Yasalar bir yandan toplu örgütlenmeyi, diğer yandan önemli ölçüde toplu ve fiilî baskı araçlarının kullanımını düzenlemeleri bakımından ne bireyci liberalizme, ne de doğrudan doğruya Devlet müdahaleciliğine dayanırlar. Söz konusu yasalarda bu kez bireylerin ve bunların kurdukları örgütlerin fiil ve çabalarıyla işçi - işveren ilişkilerinin temeline eşitlik getirme gayesi görülür. Nisbeten nötr ve liberal bir zemin oluşturması nedeniyle, toplu iş ilişkilerinde de Borçlar Kanununun temel yasa olarak kabulü, muhtelif yasaların niteliklerine daha uygun olacaktır (19).

— Diğer yandan, Borçlar Kanununun TSGLK karşısında genel yasa niteliği taşıdığı TSGLK m.66'daki hükümden de anlaşılmaktadır. m.66'ya göre, "bu Kanunda hüküm olmayan hallerde Medenî Kanunun ve Borçlar Kanunu ile hizmet akdini düzenleyen diğer kanunların bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır" (f.I, ilk cümle). Bu hükümde Medenî Kanun ile Borçlar Kanununun açıkça belirtilmiş olmasına karşılık İş Kanununun aynı biçimde vurgulanmayışı görüşümüzü doğrular (20).

— Nihayet, düzenlenen durum ve amaçlardaki farklılık, kavram ve hükümler bakımından da İş Kanunu ile SK ve TSGLK arasında farklılıklara yol açmıştır. Örneğin, İş Kanunu ve Sendikalar Kanununda işçi, işveren, işveren vekili kavramları özdeş değildir: İş K. m.1 ile 2821 sa. SK m.2 (eski 274 sa. SK m.2-3) tanımlarındaki fark bir yandan; diğer yandan da 2822 sa. TSGLK m.62'de yer alan (275 sa. K. m.45) işveren kavramındaki özellik dikkat çekicidir (21).

Bütün bu nedenlerden dolayı, TSGLK bakımından işçi kavramının belirlenmesinde İş Kanununun genel yasa olduğu görüşünden hareket edilmesi bizce isabetli değildir.

(19) Borçlar Kanununun genel yasa niteliği taşıdığı yönündeki görüşlerden örneğin: OĞUZMAN, K. : Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s.26-29; REİSOĞLU, S. : İş (Hizmet) Akdi yönünden Borçlar Kanunu ile İş Kanunları Arasındaki Münasebetler, BAtıDER 1965, C.III, s.96; REİSOĞLU, S. : Hizmet Akdi, Ankara 1969, s.36; ELBİR, H.K. : İş Hukukunda Yorum, İHD 1969, C.I, S.1, s.3-34, s.7-8. Yargıtay kararları: ORHANER, B. : Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Ankara 1967 (1) : 9 HD 26.10.1964, 6723/7191; ORHANER, B. - ORHANER, S. : Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Ankara 1969: 9 HD 24.2.1967, 1364/1614.

(20) 275 sa. SK. m.50'de benzeri bir hüküm yer almaktaydı.

(21) ELBİR, s.8. Bkz: 2822 sa. TSGLK m.62/II : "İşyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimse, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır."

b) Meclis görüşmelerine dayanan gerekçe :

274 ve 275 sa. Kanunların görüşülmesi sırasında Karma Komisyon-
da, 274 sa. SK m.2'de sayılanlar arasında hizmet akdiyle çalışmayanla-
rın, yani taşıma sözleşmesine göre esas itibarıyla bedenî hizmet arzı su-
retiyle çalışmayı (serbest hammallar), yahut yayım sözleşmesine göre
eseri yayımlayana terketmeyi meslek edinmiş olanlar (serbest yazarlar)
ve âdi şirket sözleşmesine göre ortaklık payı olarak esas itibarıyla fizi-
kî veya fikrî emek arzı suretiyle bir işyerinde çalışanların, 1961 Anaya-
sası m.47'de tanınan toplu sözleşme ve grev hakkına sahip olmadıkları
belirtilmişti (22).

Kanımızca hem 274 sayılı eski SK, hem de 2821 sayılı yeni SK m.2'
de işçi kavramına sokulup da hizmet akdine göre çalışmayanların işle-
rini bırakmaları, aslında bu kimseler TSGLK bakımından işçi sayılma-
dıklarından dolayı grev teşkil etmez.

c) Grevdeki amaca dayanan gerekçe :

Bir çok yazar tarafından gösterilen bir başka gerekçe ise grevin
toplu iş sözleşmesi yapma amacına yönelik olmasına, toplu iş sözleşme-
sinin de hizmet akitlerinin kurulması, içerikleri ve sona ermesini düzen-
lemesine dayanır. Bunun sonucu olarak da, ancak hizmet akdine göre
çalışanların "grev" yapmaları söz konusu olabilir (23).

Bu açıklamanın eleştirilecek yanı, grevin amacını toplu iş sözleşme-
si akdedilmesine hasretmesidir. Oysa 275 sa. TSGLK düzeni içinde gre-
vin tek amacı toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin olmayıp, örneğin
hak grevine (m.19/2) de cevaz verilmişti. Dolayısıyla eski TSGLK'da bu
açıklama tatmin edici sayılmazdı. Ancak bu fikir hem 1982 Anayasası
m.54/I, hem de 2822 sa. TSGLK m.25/II'de yer alan hükümlerle güç ka-
zanmıştır: Bu hükümlere göre işçiler grev hakkına "toplular iş sözleşmesi-
nin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde" sahiptirler ve an-
cak bu durumda yapılacak grev yasal olacaktır. Buna rağmen söz ko-
nusu gerekçe gene de kanımızca yeterli değildir; çünkü "grev" ile "ya-
saya uygun grev" kavramlarının bileşiminden hareket etmektedir. Özel-

(22) Millet Meclisi Tutanak Dergisi, Dönem I, Toplantı 2, C.16, 69.Birleşim, s.212;
76.Birleşim, s.431; OĞUZMAN, Grev, s.23-24; REİSOĞLU, Şerh, s.252; TA-
LAS (1976), s.489.

(23) OĞUZMAN, Grev, s.23-24; ATASAYAR, K. : İşçi Niteliğini Tespit Etmek
İçin Hareket Noktası Ne Olmalıdır? İşveren 1968, Ocak, s.19; REİSOĞLU,
Şerh, s.252; TUNÇOMAĞ, II (1985), s.435.

likle de böyle bir gerekçe mantıksal olarak, toplu iş sözleşmesini ilgilendirmeyen bir amaçla yapılan grevde işçi kavramının farklı şekilde anlaşılacağı sonucuna da götürebilir.

d) Çalışma yasalarındaki genel eğilime dayanan gerekçe :

1963'den bu yana çalışma ilişkilerini ilgilendiren yasalarda işçi niteliği ve tanımı "hizmet akdiyle çalışma" esasına bağlanmıştır. Bu hususu belirten genel kapsamlı yazılı bir norm bulunmamakla birlikte söz konusu eğilim belirgindir: 506 sa. Sosyal Sigortalar Kanunu, 854 sa. Deniz İş Kanunu ile 1475 sa. İş Kanunlarının hepsinde işçi tanımı yapılırken hizmet akdi kavramı esas alınmıştır. Oysa bazı yazarlar işçi kavramını Borçlar Kanunundaki hizmet akdi tanımıyla sınırlandırmayıp bundan daha geniş tutulmasını önerirler (24). Fakat pozitif hukukumuzda ilke olarak hizmet akdinin temel ölçüt kabul edildiği yadsınmaz.

Gerek 275 sa. TSGLK, gerekse 2822 sa. TSGLK'daki boşluk karşısında, öğretinin baskın kesimi haklı olarak "hizmet akdiyle çalışma" esasını kabul etmektedir. Zira yasalarda daha geniş bir işçi kavramı esas alındığında bu husus, 2821 sa. SK'da (m.2) görüldüğü gibi, açıkça belirtilmiştir. Ayrıca, sadece toplu iş sözleşmesi ve grev konularına mahsus olarak, diğer çalışma yasalarından daha geniş bir işçi kavramının kabulü için mantıksal bir neden görmemekteyiz. Bütün çalışma yasalarında yeknesak bir "işçi" kavramının kabul edilmesi tercih edilmelidir. Bu bakımdan da 2831 sa. SK'da hizmet akdiyle çalışmayan bazı grupların kapsam içine alınmasının yol açtığı eleştirilere katılıyoruz (25).

III. "Hizmet akdine göre çalışma" esasının sonuçları :

TSGLK bakımından işçi kavramının "hizmet akdine göre çalışan kimse" olarak anlaşılmasının bazı sonuçları ile yol açtığı bazı sorunları da burada incelemekte yarar vardır :

1. Hizmet akdiyle çalışmayan bazı kimselerin durumu :

Hizmet akdiyle çalışma esası kabul edildiğine göre, işçilerin Borçlar Kanunu, İş Kanunu, Basın İş Kanunu veya Deniz İş Kanununa tâbi olmaları bu bakımdan herhangi bir fark yaratmayacaktır.

(24) İŞIKLI, A. : Kamu Kesiminde Çalışanların Sendikal Hakları, Mali Hukuk Dergisi, Yıl 7, Eylül 1976, S.40, ayrı basım, s.12-13; OĞUZMAN, İşçi Kavramı, s.107; benzer görüş: İŞİK, s.11-12.

(25) 274 sa. SK'nın yürürlüğü zamanından: ÇELİK, İş Hukuku Dersleri (1979) s.264; ÇELİK, N. : İş Hukuku, II, Kollektif İş Hukuku, Sendikalar, 2.bası, İstanbul 1979, s.85-90.

Ancak 2822 sa. TSGLK m.62/II gereğince: "İşyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimse, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır" (26). Burada işveren vekilliği niteliğinin işçilere tanınan hak ve borçları ortadan kaldırmadığını belirten İş K. m.1/IV hükmünden ayrıldığı görülmektedir. Bu hükmün sonucu olarak, TSGLK m.62/II'deki durumda bir işveren vekilinin "grev" yapması söz konusu olamayacağından, bu kimseler grev hakkından da yararlanamayacak, işlerini bırakmaları grev teşkil etmeyecek, yasal ya da yasa dışı greve bağlı hükümler bu kişilere uygulanmayacaktır.

Diğer taraftan, önceden değinildiği gibi 2821 sa. SK m.2/II'de "araç sahibi hariç, nakliye mukavelesine göre esas itibariyle bedenî hizmet arzı suretiyle çalışmayı yahut neşir mukavelesine göre eserini nâşire terketmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve âdi şirket mukavelesine göre ortaklık payı olarak esas itibariyle fizikî veya fikrî emek arzı suretiyle -bu mukavelenin aynı durumdaki herkese fiilen açık olması kaydıyla- bir işyerinde çalışanlar", Sendikalar Kanunu bakımından işçi sayılmakla birlikte (27), hizmet akdine göre çalışmadıklarından dolayı TSGLK bakımından işçi değildirler.

İşçiler hizmet akdine göre çalışan kimseler olduklarına göre, çalışma yükümlülüğüne tâbi tutulan ve kanun hükmü dolayısıyla çalışan kişilerin, cezaevlerinde veya diğer işyerlerinde çalıştırılan mahkûmların, çırakların (28), serbest meslek erbabının topluca işi bırakmaları grev sayılmaz. Keza memurların ve işçi sayılmayan diğer "sözleşmeli" ve "geçici" (29) kamu hizmeti görevlilerinin topluca işi bırakmaları da, TSGLK anlamında bir grev teşkil etmez (30).

(26) 275 sa. K. m.45/II'de "bir işletme ve müessese yahut" ibaresi ile başlayıp da aynı tanımı içeren hüküm bulunmaktaydı.

(27) 274 sa. SK m.2/T'de "araç sahibi hariç" ibaresi dışında aynı hüküm bulunmaktaydı.

(28) Karş: ÇENBERCİ, 3.bası 1976, s.213: Yazar, 18 yaşından büyük çırakların aslında hizmet akdine göre çalıştıkları görüşündeydi. Bu görüşün 5.6.1968 ta. 3308 sa. yeni Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu karşısında sürdürülmesi güçleşmiştir: Yeni Yasa kapsamına giren çıraklardan 18 yaşını doldurduktan sonra çıraklık sözleşmesi devam edenlere 1475 sa. İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir (m.13/IV).

(29) 657 sa. Devlet Memurları Kanunu m.4/A-B-C ve karş: D.

(30) Karş: 9 HD 11.5.1976, 2146/3457, YKD 1977/4, s.523; incelemesi: ÇELİK, N., İHU IV, m.2, No.3. Ayrıca DMK'nun 2670 sa. K. ile değişik m.26 ve 27'de, ayrı ayrı bir yandan "topluy eylem ve hareketlerde bulunma yasağı" (m.26), diğer yandan "grev yasağı"nın (m.27) da yer alması Türk hukukunda grev kavramının işçi unsuruna bağlanması anlayışında bir değişimin işareti olabilir.

İşçi sıfatının işi bırakma anında taşınmakta olması gerekir. Dolayısıyla örneğin işsiz kalan kimselerin bir işi kabul etmemeleri, o alanda işçi bulunmamasından ötürü işte aksamaya yol açsa bile, hiç bir surette grev teşkil etmez (31).

2. Hizmet akdinin hükümsüzlüğü durumu :

Diğer bir sorun, işçi sıfatının bağlı bulunduğu hizmet akdinin geçerli olup olmamasıdır.

a) Çeşitli görüşler :

Bir görüşe göre, işçi sıfatının taşınması hizmet akdinin varlığına sıkı biçimde bağlıdır (32). Bu görüşün mantıksal uzantısı da, akdin aynı zamanda geçerli olarak yapılmış olma koşuludur. Bu nedenle örneğin, yazılı şekle tâbi bir hizmet akdinin bu şarta uymaması halinde, işi bırakan "işçi"nin hareketi grev sayılamayacaktır (33).

Diğer bir görüşe göre ise, bir hizmet akdi bulunmasa, hatta hükümsüz olsa bile, başkasının emri altında çalışmak işçi sayılmaya yeterli olmalıdır (34). Gerçekten de hizmet akdinin yerine hizmet ilişkisi kavramının Batı öğretisinde önem kazandığı (35), ülkemizde de bazı hallerde yargı kararlarında kabul edildiği görülür. Örneğin Yargıtay'ın bir İçtihadı Birleştirme Kararında (36), yaş küçüklüğü veya kadın olma nedenleriyle bazı işlerde çalıştırılması yasak olanların yasağa rağmen çalıştırılması halinde, işçi sigortaları bakımından işçi sayılacakları görüşü

(31) ERMAN, s.98; ERSOY, s.249; REİSOĞLU, s.252.

(32) Bu görüşten, örneğin: SAYMEN, s.448; ESENER, s.144 : Türk İş Hukukunda "hizmet ilişkisi ile hizmet akdini birbirinden ayırmanın" doğru olmadığı ifade edilmektedir.

(33) ERMAN, s.98; ERSOY, s.249; REİSOĞLU, s.252.

(34) TALAS (1976), s.489; TUNÇOMAĞ, K. : İş Hukuku, C.I, 4.bası, İstanbul 1986, s.92-93; ÇENBERCİ (1978), s.83; karş.: hizmet akdinin geçersizliğinin bazı haller dışında geçmişe etkili hüküm doğurmayacağı görüşü: EKONOMİ, M. : İş Hukuku, C.I, 3.bası, İstanbul 1984, s.160-162; ÇENBERCİ (1978), s.97.

(35) OĞUZMAN, Grev, s.25, dipnot 21'de zikredilen yazarlar; DURAND, P. - VITU, A. : *Traité de Droit du travail*, T.II, Paris 1950, s.199-213: bu eserde (öz. s.213) tek bir kuramın kabulünün mümkün olmadığı, hizmet akdinin butlanı halinde iş ilişkisinin hukukî rejiminde bazı farklılıklar olacağı belirtilmiştir; BRUN, A. - GALLAND, H. : *Droit du travail*, Paris 1958, s.179-181'de de uzlaştırıcı görüşe yer verilmiştir.

(36) Yt. İBK: HGK 18.6.1958, 20/9, RG S:10020, ta: 30.9.1958; aynı yönde: 9.HD. 9.4.1970, 1555/3438, ÇENBERCİ (1978), s.99, dipnot 163 a; SAYMEN, F.H. : Karar incelemesi, İHFM C.XXIV, S.1-4, s.489 vd.

benimsenmiştir. Kararın gerekçesinde, işçileri koruma amacını güden hükümlerin bu amaca aykırı şekilde uygulanmaması gerektiği belirtilmektedir.

Konumuz bakımından Yargıtay'ın bu görüşünden hareket edildiğinde, işçiyi koruma amacı taşıyan kurallara aykırılık nedeniyle bâtil bir hizmet akdiyle çalışanlar da "işçi" sayılabilecektir. Ancak sadece yasal grev hallerinde böyle bir çözüme ulaşılabilecektir. "Grev" yasa dışı olduğunda işçi aleyhine sonuç doğurmamak için bu kez aksine karar verilecektir. Görüldüğü gibi anılan İBK kararının mantığına uyulması işçi kavramının belirlenmesinde çifte ölçütün kullanımına bağlıdır. Bu nedenle kanımızca hem mantıksal bakımdan, hem de hukukî güvenlik açısından yukarıdaki içtihadın grev kavramına uyarlanması isabetli olmaz.

b) Türk pozitif hukukuna uyan görüş:

1. Türk pozitif hukukunda hizmet akdinin esas alındığı, hizmet ilişkisinin ise kural olarak hizmet akdinin yapılp yürürlüğe girmesiyle başlayacağı söylenebilir. Bu kuralın istisnaları vardır: Örneğin, kıdem tazminatında kıdem işçinin "işe başladığı tarihten itibaren" (İş K. m. 14/II) hesaplanacağı; gene takım sözleşmesinde (m.10/III), hizmet ilişkisinin in'ikad ile birlikte değil, fakat "fiilen işe başlama" anında başlayacağı kabul edilmiştir: Bu durumlarda "işe fiilen başlama"nın esas alındığı, yasa hükmünde açıkça belirtilmiş bulunmaktadır.

Dolayısıyla kanımızca hizmet ilişkisinin doğumunu işçinin işyerinde fiilen işe başlamasına bağlayan "katılma teorisi", hukukumuzda ancak bu yönde açık bir hüküm getirildiği durumlarda kabul görmüştür. Böyle bir düzenlemenin bulunmadığı hallerde hizmet ilişkisinin ancak hizmet akdinin yapılması ile doğacağı (akit teorisi) kabul edilmelidir. Konumuz olan grev tanımında yer alan işçi kavramı içinse hizmet akdinin hem varlığı, hem de kural olarak geçerliliği aranmalıdır.

2. Bu kuralın istisnası, bazı hallerde hizmet akdinin hükümsüzlüğünün MK m.2'deki objektif hüsnüniyete sahip olmayan kişilerce öne sürüldüğünde kabul edilebilir. Özellikle şekil şartlarına uyulmaması veya ehliyetsizlik hallerinde:

— Eğer geçersizliği ileri süren, kendi ahlâka aykırı davranışına dayanıyorsa; örneğin hileyle karşı tarafı şekle bağlı bir sözleşmeyi şekilsiz yapmaya sevkettikten sonra şekil eksikliğini öne sürerek borcundan kurtulmak isterse, MK m.2/II'ye başvurarak veya da "müzakereye girismekten doğan borç ilişkisi"ne aykırılığa dayanılarak butlanın öne sürülmesi önlenebilir (37).

(37) TUNÇOMAĞ, K. : Türk Borçlar Hukuku, C.I, Genel Hükümler, 6.bası, İstanbul 1976, s.236-238; EDİS, s.246-347; İMRE, Z. : Medenî Hukuka Giriş, yen. 3.baskı, İstanbul 1980, s.315-319, s.321-325.

— Hakkı kullananın davranışında çelişki görüldüğünde; örneğin borçların tamamı veya büyük bir bölümü ifa edilmiş olup üstelik de butlanı öne süren, geçersizliği daha ilk ifa zamanında bilip de sonradan durumdan yararlanmaya kalkışmışsa, hakkın kötüye kullanıldığı kabul edilmelidir. Böyle bir durumda sözleşme baştan beri geçerli sayılıp edimler geri istenemeyecektir (38).

— Butlan, ihlâl edilen kuralın amacına aykırı şekilde öne sürülmeğe (39); örneğin işlemin ehliyetsizlik nedeniyle butlanında, eğer işlem aynı kayıt ve şartlarla hareket eden mümeyyiz bir kimsenin yapacağı işlemde farksız ise, gene geçerli sayılmalıdır (40).

Yukarıda en belirgin örnekleri verilen objektif hüsnüniyet kuralına aykırılık hallerinde hizmet akdinin hükümsüzlüğünün ileri sürülemeyeceği kabul edilebilir. Bu gibi hallerde hizmet akdi baştan beri geçerli sayılacağına göre, bu şekilde işçi niteliğini taşıyan kimselerin eylemleri de grev olarak nitelenecek, greve bağlı çeşitli hükümler bunlar hakkında uygulanacaktır.

§ 2. İŞİN BIRAKILMASI

Grev kavramının çeşitli unsurları arasında ilk akla gelip aynı zamanda da gerçekten en ağırlıklı ve önemli olanı, işin bırakılmasıdır.

Bu unsur ilk bakışta belirgin ve basit görünür. Fakat daha yakından incelendiğinde "iş bırakma" unsurunun, özellikle uygulamada farklı sonuçlara yol açan çeşitli sorun ve tartışmalara konu olduğu görülür :

İlk önce, "iş bırakma"nın biçimi hakkında, özellikle Fransız hukukunda görüş birliği olmadığı, çeşitli eylem tiplerinin farklı şekillerde nitelendirildikleri dikkati çeker. Buna karşılık Yasamız-

(38) EDİS, s.341, s.344 ve s.248'de zikredilen mahkeme kararları; İMRE, s.315-319; TUNÇOMAĞ, Borçlar Hukuku, s.239; Yt. TD 3.3.1972, 5927/1045, RKD 1972, S.9-10, s.241-242.

(39) EDİS, s.338, s.340-341.

(40) VELİDEDEOĞLU, H.V. : Türk Medenî Hukuku, C.I, Cüz.2, Şahsın Hukuku, 6.bası, İstanbul 1963, s.71-72; OĞUZMAN, K. : Medenî Hukuk Dersleri, 3.bası, İstanbul 1978, s.173'de anılan mahkeme kararları; OLGAÇ, S. : Türk Medenî Kanunu Şerhi, İstanbul 1967, s.373, No.4, dipnot 2; EDİS, s.338-344; İMRE, s.325-326; Yt. İBK 9.3.1955, 22/2, RG S:9039; TD 28.11.1955, 6637/7734, OLGAÇ, s.36. Karş. : İBK 18.6.1958 (dipnot 36).

daki açıklık karşısında aynı görüş ayrılıkları Türk hukukunda ortaya çıkmamaktadır.

Diğer taraftan, işi bırakma süresi açısından da bazı sorunlar çıkmaktadır: İşin tamamen bırakılmış olması ile işin bırakıldığı süre arasında çok sıkı bir ilişki vardır. Öyle ki bazı hallerde işi bırakma süresinin kısalığı nedeniyle eylemin hukukî nitelenişi hukukumuzda dahi güç olur. Bu nedenle "iş tamamen bırakma" unsuru, Türk hukuku açısından da araştırma gerektiren bir konudur.

İşi bırakmayla doğrudan doğruya ilgili görünen geçici niteliği ise bizce manevî unsurlara daha yakındır. Bu nedenle bu hususa bu bölümde yer verilmeyip, konunun manevî unsurlar arasında incelenmesi tercih edilmiştir.

I. İşin bırakılmasının biçimi

1. İş tamamen bırakmanın gerekip gerekmediği konusundaki görüşler :

a) "İşi bırakma"yı en geniş anlamıyla ele alan görüş :

aa) Görüşün açıklanması :

Özellikle H. SINAY'in sürekli ve sistemli biçimde savunmakta olduğu bu görüşe göre, grevin özelliği çalışmanın bırakılmasından ziyade, günlük iş yaşamında yapılan değişiklik, kopmadır: "İşçiler alışlagelen davranışlarından farklı olarak, tamamen edilgin ya da kısmen etkin olan yeni bir davranışa girerler. Önemli olan, günlük faaliyetlerinde meydana gelen değişiklik tir" (41). İşçiler çalışmalarını sürdürseler bile "sözleşme çerçevesi dışına çıkıp" çalışma biçim ve koşullarını kendileri belirlemektedirler. Artık işverene bağımlılıkları ortadan kalk-

(41) SINAY, s.134, No.61; benzer düşünceye daha önce dayanmış olanlar : DURAND - VITU, T.III, s.742-745 ; aynı görüşte: HEBRAUD, P. : D. Soc. 1950, s.323; LEVASSEUR, C. : D. Soc. 1952, s.389; LYON-CAEN, G. : Le droit de grève, D. Ouv 1954, s.2; LYON-CAEN, G. : Manuel de droit du travail, Paris 1955, No.125; LAUGIER, J.-J. : Analyse et effets de la grève, Thèse, Lyon 1954, s.85; OLLIER, P.-D. : Le Droit du travail, Paris 1972, s.391; SINAY - JAVILLIER, s.174, No.108. Karş. : LAGRANGE, E. de : Constitutionnalité de la grève perlée, D 1961, II, Chr. s.35 vd. : yazar s.36-38'de aynı görüşe daha nüanslı ve dolaylı şekilde katılıp, sırf biçimsel bir ölçüt yerine hakkın kötüye kullanıldığına dayanılmasını önerir.

mıştır. Bu görüşe göre hizmet akdinin askıda kalması ile birlikte işçilerin çalışmalarını bir anlamda sürdürmeleri arasında herhangi bir çelişki yoktur (42).

Bu görüşün en önemli sonuçları, işin tamamen, hatta kısmen dahi bırakılmasını gerektirmeyen bazı davranışların grev sayılmasıdır. Örneğin, işi yavaşlatma, işi düzenleyen kurallara aşırı biçimde uyma, çalışmayı kendi hesabına sürdürme gibi hareketler bu görüşte grev kavramı içine sokulmaktadır.

bb) Görüşün dayandığı gerekçeler :

Yukarıdaki görüşü desteklemek üzere ileri sürülen gerekçeler birkaç nokta etrafında toplanmaktadır. Bunlar kısaca şu şekilde sıralanabilir :

1. Grev kavramının spesifik özelliği, "iş bırakma" veya "yavaşlatma"da değildir. Bunlar bazı değişik grev taktiklerinden başka şey değildir. Greve kendine özgü niteliğini veren kurucu unsur, işçilerin olağan (mutat, normal) günlük çalışma faaliyetlerine kendi istençleriyle getirdikleri değişikliktir (43).

2. İşin tamamen bırakılması ile yavaşlatılması arasında bir nitelik farkı bulunmayıp, sadece derece farkı vardır. Her iki durumda meydana gelen üretim düşüşü benzer boyutlarda olmaktadır (44).

3. Ücretlerin verime göre saptandığı hallerde işi yavaşlatan işçilerin ücret kaybı üretimde meydana gelen düşüşle orantılı olacaktır. Zaman esasına göre saptanan ücretlerde de benzeri bir indirim yapılması gene daima mümkündür. Dolayısıyla, işi yavaşlatan işçilerin karşı karşıya gelecekleri riziko ve maddî kayıp işi tamamen bırakanlarla kıyaslanacak boyuttadır. Bu nedenle işi yavaşlatmanın "hileli" bir davranış olarak telâkki edilmesi yerinde değildir (45).

4. İş yavaşlatma eylemleri için Fransa'da "grev" deyiminin ("gréve perlée") kullanılması bu tahlilin sosyolojik gerçeklere uygunluğunun bir belirtisidir (46).

(42) SINAY - JAVILLIER, s.174, No.108 : Bu yeni açıklamalar R. LATOURNERIE'nin yapmış olduğu bir eleştirinin yanıtıdır. Eleştiri için bkz: LATOURNERIE, s.298-302: Yazar, özellikle çalışmanın sürdürülmesi ile hizmet akdinin askıda kaldığı görüşünün çelişki oluşturduğunu öne sürmektedir.

(43) SINAY, s.134, No.61.

(44) DURAND - VITU, III, s.743; SINAY, s31.4, No.61; SINAY - JAVILLIER, s.173, No.108.

(45) DURAND - VITU, s.743.

(46) SINAY, s.134, No.61.

Diğer taraftan Alman (47) ve A.B.D. (48) pozitif hukukları bakımından işin tamamen bırakılması şartı aranmamaktadır. Bu ülkelerin hukukunda işi yavaşlatma da grev sayılmaktadır.

cc) Görüş lehine öne sürülebilecek başka özellikler :

Yukarıdaki görüş, işi yavaşlatma ile kötü görme arasındaki önemli ayırımı gözönünde tutması bakımından yararlıdır (49). Diğer taraftan bazı hallerde işi yavaşlatma ile kısa süreli tekrarlanan grevler arasındaki fark güçlkle ortaya çıktığından, bu görüşün benimsenmesi bu sorunu bir ölçüde ortadan kaldıracaktır.

Bu çözümleme, grevin manevî unsurlarına ağırlık vermesi bakımından da psikolojik gerçeklere daha uygundur ve ayrıca da hizmet akdinin iş görme borcunu içeren benzer sözleşmelerden (istisna, vekâlet) ayrılmasında esas alınan "bağımlılık" unsuruna dayanmaktadır. Gerçekten de grevde işçilerin işlerini bırakmalarından ziyade çalışma ile ilgili hareketlerini işverenin yönetim ve denetimi dışında sürdürmelerinin önem taşıması, bu yönden de ağırlık kazanacak ilginç bir görüştür.

b) Münhasıran "iş tamamen bırakma"yı unsur kabul eden görüş :

"İş bırakma"yı son derece geniş kapsamlı bir unsur olarak kabul eden yukarıdaki Fransız öğretisi görüşü, öğretinin diğer bir kesimince eleştirilmektedir. Karşıt görüşün başlıca temsilcilerinden A. BRUN / H. GALLAND ve R. LATOURNERIE'nin eleştirileri (50), bu şekilde anlaşılan bir mücadele aracının dürüst olmaması ve çıkarlar dengesini işveren aleyhine bozması fikirleri etrafında oluşmaktadır. Diğer taraftan, söz konusu görüşün borçlar hukukunun temel kuralları ile de bağdaşmadığı öne sürülmektedir. Şöyle ki:

1. İş tamamen bırakılmayınca, işçi çalışma borcunu yerine getirir gibi görünmekle birlikte faaliyetini örtülü bir şekilde azaltmaktadır. Bu

(47) BOLDT, G. : Grève et lock-out V, Le Droit du travail dans la Communauté (CECA), Luxembourg 1961, s.96 vd.; SINAY - JAVILLIER, s.173, No.108.

(48) Labor-Management Relations Act, m.501/2'de grevin tanımı içinde işi yavaşlatma da yer almaktadır; BLANC-JOUVAN, X. : Les Rapports collectifs du travail aux Etats-Unis, Paris 1957, s.421; MUELLER - MYERS, s.127, s.133; AARON, B. : The Right of the Worker to Organize, Max Planck Institute, Berlin - Heidelberg - New York 1980, s.965.

(49) DURAND - VITU, s.742-743.

(50) BRUN - GALLAND (1958), s.919; (1978), s.428-429; LATOURNERIE, s.298-302.

nedenle açık ve dürüst olan normal grev ile bu tür eylemler arasındaki fark, sadece bir nicelik farkından ibaret değildir (51).

2. İşi yavaşlatmanın işletmeye vereceği zarar özellikle ağır olmaktadır; çünkü bu tür eylemler üretimde önemli bir azalmaya yol açmakla birlikte işletmenin genel harcamaları devam eder. İşçinin ücretinde yapılabilecek indirim ise bu kaybı karşılayamaz. Böylece, işçilerin grev hakkının sağladığı hak ve yararlarından istifade etmelerine karşılık zararlarına aynı oranda katlanmamaları hakkaniyete aykırı görülmektedir. Bunun yanında, götürü ücret sisteminin yaygınlık kazanması da durumu düzeltmez: işçilerin ücretlerine faaliyetlerindeki veya üretimdeki azalma ile orantılı bir indirimin hesaplanması son derece güç olacaktır.

3. R. LATOURNERIE'ye göre, çalışmanın eksik veya kötü biçimde sürdürülmesi, hizmet akdinin grev süresince askıda kaldığı görüşü ile bağdaşmamaktadır (52). Fransız mahkemeleri ise Anayasada grev hakkının tanınmasından sonra, hizmet akdinin askıya alınması konusunda çelişkili kararlar vermişlerdi (53). 11.2.1950 tarihli Yasanın 4. maddesindeki açık hükme göre, işçinin ağır kusuru dışında grev hizmet akdini sona erdirmeyecektir. Bu hüküm getirildikten sonra hizmet akdinin, daha doğru bir deyişle iş görme borcu ile ücret borcunun grev süresince askıda kaldıkları, grevin bitiminde de hizmet akdinin bütün hükümleriyle yeniden uygulanmaya devam edildiği kabul edilmiştir. İşte bu durum karşısında işçilerin bireysel hizmet akitleri çerçevesinde kalıp işyerinde iş görme borçlarına ilişkin bir takım kısmî ifa edimlerinde bulunmaları yeni ilke ile bağdaşmamaktadır.

(51) GALLAND, H. : La grève perlée et ses conséquences juridiques, JCP 1947, 1, 637; CARBONNIER, J. : RTDC 1948, s.353 vd.; GARAY, J. : Les grèves perlées, Gaz. Pal. 1949, 1, Doct., s.20; BRUN - GALLAND (1958), s.919; GIVORD, D.Soc. 1961, s.29, s.31; HULSTER, J. de: Le Droit de grève et sa réglementation, Paris 1952, s.52, vd.; SAVATIER, J. : La grève perlée et la faute grave du salarié, n. JCP 1972, II, 14148.

(52) LATOURNERIE, s.298-302, özellikle s.298-299; benzer düşünce: BRUN - GALLAND, s.919; GIVORD, s.31.

(53) DURAND, P. : Une controverse actuelle: les effets de la grève sur le contrat de travail, D.Soc 1948, s.364 vd.; DURAND, P. : D.Soc 1948, s.264 vd.; HULSTER, s.38-51. Grevin, kötüye kullanılma durumu olmadıkça, hizmet akdini sona erdirmeyeceğine ilişkin bazı kararlar : C. Prud. Seine 26.3.1947, JCP 1948, 4367; T.Civ. Seine 20.3.1948, D.Soc 1948, s.302; T.Civ. Seine 21.4.1948, JCP 1948, II, 4367, obs. GALLAND; C.A. Paris 13.7.1949, JCP 1949, II, 5019, Concl.Dupin. Karş: bizatihi grevin hizmet akdini sona erdirdiği yönünde: T. Civ. Douai 6.4.1948, Gaz. Pal. 1949; T. Civ. Riom 16.12.1948, JCP 1949, 4655; T. Civ. Seine 16.11.1949, JCP 1949, 5209; BRUN - GALLAND s.904-905.

H. SINAY / J. C. JAVILLIER, bu itiraza yanıt olarak, grevde önemli ve kurucu unsurun işyerinde çalışıp çalışmama olmadığını, bu davranışın işverenin yönetimi dışında işçilerce belirlenen koşullarla yapılmasının önem taşıdığını öne sürmüşlerdir (54). Bu yazarlara göre aynı "çelişki", var ise, çok kısa süreli ve dönen grevlerde de söz konusu olacaktır. Zira çok kısa süreli tekrarlanan işi bırakmalar ile işi yavaşlatma arasındaki fark pek belirsizdir. SINAY / JAVILLIER, aynı mantığı tersine çevirerek, işi yavaşlatmanın grev teşkil etmesi nedeniyle sözleşmenin askıda kaldığını öne sürerler. Önceden de değinildiği gibi grevde önemli olan, çalışıp çalışmama değil, tâbiyetten geçici olarak çıkmaktır (55).

c) Görüşlerin değerlendirilmesi :

Yukarıdaki görüş ayrılıklarının kaynağı kanaatimizce grevin değişik temel ilkelere tâbi tutulmasıdır. R. LATOURNERIE'nin içinde yer aldığı öğretisi kesimi grevi borçlar hukuku genel kuramının alanına sokup "sinallagmatik" akitlerdeki mütakabiliyet esasına dayanmaktadırlar. Buna karşılık öteki görüşte iş hukukunda ve özellikle de kollektif iş hukukunda yer alan greve tamamiyle farklı ilkelerin uygulanacağı savunulur. Bu temel fark diğer görüş ayrılıklarının çoğunun da temel nedenini teşkil etmektedir :

— Örneğin, "grev" in geniş veya dar anlamda ele alınması konusunda, eğer grev hakkı borçlar hukukunun genel teorisi içinde bir istisna olarak görülürse, dar anlaşılır. Buna karşılık grev hakkı başlı başına bir "genel ilke" kabul edildiğinde, bu kez en geniş biçimiyle ele alınıp kullanılış tarzlarına da önem verilmeyecektir (56).

— Aynı şekilde grev hakkının sınırları (objektif hüsnüniyet kuralı), sonuçları ve hizmet akdi üzerindeki etkileri (genel olarak karşılıklı borçlar yükleyen sözleşmelerin rejimi) bakımlarından bu iki temel çözümlenme çok farklı sonuçlara götürecektir (57).

Pozitif hukukumuz açısından "iş bırakma"yı geniş anlamıyla kabul eden ilk görüşe katılmak, bizce oldukça güçtür. Fransız hukukunda bile bu görüş önemli sakinler taşımaktadır :

(54) SINAY - JAVILLIER, Mise à jour au 1er Janvier 1979, s.57-58, No.90 bis.

(55) SINAY - JAVILLIER, s.174, No.108.

(56) BORYZEVICZ, M. : Les grèves tournantes, D.1961, Chr. s.53, s.55.

(57) Bkz: örneğin, JAVILLIER, J.C. : Droit du travail, 2.éd., Paris 1981, s.530, dipnot 10; LYON-CAEN, G. : Karar inc. (Soc. 16.7.1964, Rychter c. Soc. Anon. des fins de l'Est) D 1964, s.705, s.706-708.

Bir kere, grevin etimolojik anlamında "iş durdurma" mevcut olduğundan, bu kavramın yasakoyucu tarafından başka şekilde anlaşıldığını gösterir bir kanıt bulunmamaktadır (58).

İkinci görüş mensuplarınca öne sürülen argümanlardan bir kısmının yanıtları, işi bırakmaya nazaran daha geniş bir grev kavramını öneren yazarların öne sürdükleri gerekçelerde bulunabilir. Fakat, kanımızca ilk görüşe karşı öne sürülebilecek en önemli itiraz, maddî, yani nesnel biçimde belirlenmeye elverişli bir unsur olan "iş bırakma"nın yerine, saptanması daha zor olan "hizmet akdini farklı biçimde ifa"nın kabulünden kaynaklanır. Çözümlemenin mantığı sonuna kadar götürüldüğünde, normal çalışma bile (59) grev sayılabilir. Söz konusu görüş kabul edilip uygulandığında önemli nitelendirme sorunlarını birliğinde getirecektir. Bu arada yargıcın takdir alanını hukuksal güvenliği zedeleyecek ölçüde genişletmesi de ciddi bir sakıncadır. Bütün bu nedenlerden dolayı hukukî grev kavramında işin t a m a m e n bırakılması unsuru kanımızca şimdiki koşullarda tercih edilmelidir.

2. İşin tamamen bırakılması bakımından değişik eylemlerin pozitif hukukta nitelendirilmesi :

a) Genel olarak :

Verim düşürücü eylemler geniş açıdan ele alındığında:

- Kaliteyi düşürme;
- İş yavaşlatma (dar anlamda "grève perlée") (60);
- İşin görülmesinde aşırı titizlik gösterme ("grève du zèle");
- Kısa ve tekrar eden iş bırakmalar;

biçimindeki hareketleri kapsadığı görülür. Bazı yazarlar, "grève perlée" deyimini, zikredilen bütün hareketleri içine alacak şekilde kullanırlar

(58) GIVORD, s.31; LATOURNERIE, s.298-299.

(59) Fransa'da özellikle 1973'de Lip olayında, işçilerin yeni bir eylem türü ortaya çıkmıştır: bu eylemde genelde işçiler kendi hesaplarına olarak işyerinde üretimi sürdürmüşler, iflâs durumundaki işletmenin alacaklılarıyla bizzat teması geçmişler, işin devamını sağlayacak yeni girişimcilerle anlaşmalar yapmışlardır. Başlıca amacı işletmedeki istihdamın korunması olan bu tür eylemler aynı zamanda işletmenin hukukî statüsünün, özellikle üzerindeki mülkiyet hakkının tanınmamasını da ifade eder. Bkz: RIVERO - SAVATIER, 3.372, s.374; SINAY - JAVILLIER, s.38-40, No.29-4; JAVILLIER, J.-C. : Une nouvelle illustration du conflit des logiques (droit à l'emploi et droit des obligations), Etudes G.H. Camerlynck, Paris 1978, s.101.

(60) DELPECH, H. : Karar inc., JCP 1953, No.7553.

(61). Bu bakımdan belirleyici sayılan temel özellik, işçilerin işyerinde geçirdikleri sürede herhangi bir azalma olmaksızın üretimde bir azalmanın meydana gelmesidir (62).

Yukarıda sayılan türlü eylemleri tek bir kavrama dahil edip özdeş hukukî sonuçlara bağlamanın doğru olmayacağı kanısını paylaşıyoruz. Bu nedendir ki, Fransızca "grève perlée" deyimini genelde "iş yavaşlatma" anlamında ele almır (63).

Aşağıdaki incelemeler de bu ayrımlar gözönünde tutularak yapılmıştır.

b) Kaliteyi düşürme :

İşi yavaşlatma, kalite düşürme veya bozuk iş görme ile bir tutulmalıdır. Zira kötü iş görme, sadece ekonomik ve sosyal bakımlardan zararlı değil, ayrıca ahlâka da aykırı bir davranış olarak mütalâa edilebilir (64). Baskın görüşe göre böyle bir hareket ağır nitelik taşıyabilen bir meslekî kusur oluşturup, sözleşmenin çerçevesi içinde değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte birçok eserde "grève perlée" adı altında, işi yavaşlatmadan başlayarak, işi kısa sürelerle ve tekrarlayarak durdurma, üretilenin kalitesini düşürme, hatalı mal üretme (65), ve hatta makina ve ham maddeleri tahrip etme şeklinde sabotaj eylemleri bile aynı kavrama dahil edilmiştir (66). Oysa dar anlamlı işi yavaşlatmayı kalite düşürme eyleminden ayırıp farklı ve daha hafif yaptırıma bağlamak kanımızca daha doğru olur (67).

(61) "Grève perlée" kavramını geniş tutan başlıca yazarlar : HULSTER, s.58 vd.; LAUGIER, s.81 vd.; HORION, P. : V, Grève et lock-out, Luxembourg 1961, s.33; CAMERLYNCK, G.H. - LYON-CAEN, G. : Droit du travail, 10.éd., Paris 1980, s.756; RIVERO - SAVATIER, s.281; JAVILLIER, s.529; GALLAND, JCP 1947, I, s.637; BORYZEVICZ, D.1961, Chr. s.53; TOSCANO, G. : La grève perlée, ICE 1971, s.17, s.18; PAUTET, A. : La grève perlée et les sanctions qu'elle comporte, ICE 1971, s.975.

(62) GALLAND, JCP, 1947, I, s.637.

(63) "Grève perlée" tanımını dar biçimde veren başlıca yazarlar : DELPECH, JCP 1953, 7553; DURAND - VITU, s.742-743; BRUN - GALLAND (1978), s.428; SINAY, s.38-39, s.134, s.201; SINAY - JAVILLIER, s.42, No.29-6, s.172-173, No.108; OLLIER, s.391; CAIRE, G. : La grève ouvrière, Paris 1978, s.65; CAMERLYNCK, Encyclopédie Dalloz, Grève, No.26.

(64) DURAND - VITU, s.743.

(65) Bkz. yuk. dipnot 61'de zikredilen yazar ve eserler.

(66) HULSTER, s.52 vd.

(67) Bu yönde : DURAND - VITU, s.742-743.

H u k u k u m u z d a , 275 sa. TSGLK m.58'de yasa dışı grevlerden ayrı olarak "verimi düşürmek için toplu hareket" ayrı suç sayılmış ve m.54'deki "kanun dışı grev"e nazaran daha ağır bir ceza yaptırımına bağlanmıştı. 2822 sa. yeni TSGLK m.25/III ile m.72/IV gereğince ise, "iş yavaşlatma, verimi düşürme ve üretimi aksatacak nitelikteki her türlü direnişler" hakkında "yasak hallerde grev" için öngörülen yaptırımlar (m.72) uygulanacaktır. Bu yaptırımlar "kanunî şartlar gerçekleşmeden yapılan grev" in yaptırımlarına nazaran (m.70) daha ağır olup, özellikle eyleme katılanlar hakkında hapis cezası öngörülmektedir.

275 sa. K. m.58'deki "verimi düşürmek için toplu hareket" in kapsamına yavaş çalışarak üretim miktarını düşürme gibi, kötü çalışarak üretimin kalitesini düşürmenin de gireceği düşünülmekteydi (68). Eski Yasa bakımından öne sürülen bu görüşe katılmak mümkündür, zira bu tür eylemlerin ceza yaptırımlarının genel olarak yasa dışı grevinkine nazaran (275 sa. K. m.54) daha ağır olması bu şekilde açıklanabilirdi. Diğer taraftan, Hükümet Tasarısı gerekçesinde de bozuk ve yavaş iş görme bir arada zikredilmiş olup (69), 275 sa. Kanunda "topluca iş yavaşlatma" yerine "verimi düşürmek için toplu hareket" deyimini tercih edilmişti.

2822 sa. yeni TSGLK m.72/IV'de "iş yavaşlatma" nın yanında, "verimi düşürme ve üretimi aksatacak nitelikteki her türlü direnişler" şeklindeki ifadenin genelliği kalite düşürme eylemlerini de kapsar görünmektedir. Bununla birlikte bu konuda yasada açıklık getirilmesinin (70) ve özellikle de iki durumun ayrı cezalara bağlanıp, kaliteyi düşürme için daha ağır bir yaptırımın öngörülmesinin isabetli olacağı kanısındayız.

c) İş yavaşlatma (grève perlée) :

aa) İş yavaşlatma kavramı :

Dar anlamda "grève perlée", işin yavaşlatılmasıyla eş anlamda olup, işçilerin çalışma tempolarının veya daha genel bir ifadeyle hareketlerinin yavaşlatılması şeklinde ortaya çıkar. Bu tutum sonuç itibarıyla üretimde bir azalma meydana getirir; buna karşılık normal olarak üretilenin kalitesinde herhangi bir değişiklik olmaz.

(68) OĞUZMAN, Grev, s.35, dipnot 45.

(69) Millet Meclisi Tutanak Dergisi, Dönem 1, Toplantı 2, C.16, S sayısı, 132, s.5.

(70) Eski Yasa zamanında benzeri görüş için bkz.: AKYOL, s.20.

İş i yavaşlatma eylemi uygulamada değişik biçimlerde ortaya çıkar : Her işçi diğerlerine uyum göstermeksizin kendi doğal temposuna göre işini yavaşlatabilir. Veya da işçilerin tamamı işyerinde olağana nazaran daha düşük, fakat ortak bir tempoyla çalışabilirler. Bazı durumlarda bu harekete ek olarak da işyeri yönetiminin çalışma temposu hakkında bilgi edinmesi önlenir. Örneğin, yöneticiler kontrole giriştikleri an çalışmalar durdurulur, veya da mesainin bitiminde yapılan işin miktarını gösteren bordro verilmez (71).

bb) İş i yavaşlatma konusunda Türk hukukundaki çözüm :

Türk hukukunda gerek 275 sa. TSGLK m.17/I'de, gerekse yeni TSGLK m.25/I'deki grev tanımında işçilerin "iş i bırakmaları" unsuru açıkça belirtilmiş olduğundan, "iş i yavaşlatma"nın "grev" sayılması mümkün değildir.

275 sa. K. m.58'de tarif edilen "verimi düşürmek için toplu hareket" suçu ayrı ceza yaptırımlarına bağlanmıştır. Bu maddeye göre :

"Herhangi bir sebep ve maksatla, işçilerin anlaşarak topluca iş verimini düşürmeleri halinde, buna karar verenler veya bunu tertipleyenler veya ilân edenler veya buna devam edenler veyahut buna karar verilmesine veya bunun tertiplenmesine veya ilân edilmesine veya buna katılmaya veya devama zorlayan veya teşvik edenler veyahut bu yolda propaganda yapanlar, üç aydan bir yıla kadar hapis cezasına mahkûm edilirler."

Görüldüğü gibi söz konusu suçun işlenmesi bakımından işçilerin aralarında anlaşarak ve topluca iş verimini düşürmeleri gerekliydi. Anlaşma bulunmadan az veya çok sayıda işçinin yavaş veya kötü çalışmaları maddenin kapsamı dışında kalmaktaydı. Ancak tabii ki kötü çalışma, maddenin kapsamına girmeyen hallerde dahi hukukî yaptırımların uygulanmasına özellikle yol açabilmekteydi. Bu durumlarda örneğin hizmet akdinin işverence feshi için haklı bir neden ortaya çıkardı (İş K. m.17/II g, h).

Yeni TSGLK m.25/III'e göre, "...iş i yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır". Aynı yasanın "Ceza Hükümleri" Bölümünde, "Yasak

(71) DUBOIS, P. : Comment transformer les conditions de travail? Economie et Humanisme, No.214, Nov-Dec 1973, s.33; Sabotage in Industry, s.46-47.

hallerinde grev ve lokavt" başlığı altında düzenlenen m. 72/IV'de, "...iş i yavaşlatma, verimi düşürme ve üretimi aksatacak nitelikteki her türlü direnişler hakkında da yukarıdaki fıkralar hükümleri uygulanır" denilmektedir. Çeşitli müeyyideler arasında özellikle vukubulan böyle bir eyleme katılanlar hakkında 6 aydan az olmamak üzere hapis cezasının öngörülmesi dikkat çekicidir (m.72/III).

Bundan anlaşılacağı üzere, eski "verimi düşürmek için toplu hareket" suçuna nazaran (275 sa. TSGLK m.58), eylemin vukubulması halinde cezanın alt sınırı yükseltilmiştir: 275 sa. K. m.58'de 3 ay - 1 yıl hapis cezası; yeni 2822 sa. K. m.72/III'de eyleme katılmakla yetinenler hakkında ise 6 aydan az olmayan hapis cezası öngörülmektedir. Bununla birlikte eylemin uygulanmasına katılma dışında karar, teşvik, zorlama, propaganda konularında farklı ve daha hafif cezalar söz konusudur (m.72/I: 2-6 ay hapis, 50 000 - 100 000 TL ağır para cezası). Vukubulan eyleme hem karar, teşvik, zorlama veya propagandada bulunma, hem de bizzat eyleme katılma halinde ise 9 aydan az olmamak üzere hapis ve 100 000 - 200 000 TL'lık ağır para cezaları öngörülmüştür (m.72/II).

1. Görüldüğü gibi artık yasak hallerde grev ile geniş anlamda verim düşürme suçları **birlikte** ele alınıp genel olarak aynı ceza yaptırımlarına bağlanmıştır. Buna karşılık dikkati çeken husus, karar-teşvik-zorlama-propaganda hallerinde, eğer eylemin uygulanmasına katılma yoksa nisbeten hafif bir ceza öngörülmesine karşılık (f.I), sadece eylemin uygulanmasına katılma halinde daha ağır (f.III), ve iki halin bir arada bulunması durumunda (f.II) en ağır ceza yaptırımlarının öngörülmüş olmasıdır: Söz konusu suçlarla ilgili değişik tutumlar ayrı ayrı ele alınıp farklı yaptırımlara bağlanmıştır.

2. Son düzenlemenin getirdiği diğer yenilik, m.25/III'de zikredilen grev dışındaki eylemler hakkında yasa dışı greve bağlanan **hukukî yaptırımların da uygulanması**dır. Gerçekten, m.25/III'deki "...kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır" ifadesi bu yoruma elverişlidir. Böylece, doğrudan doğruya TSGLK m.45'de öngörülen, işverence hizmet akdinin derhal ve tazminatsız feshi ile zararın sendika veya işçilere tazmin edilmesini öngören hükümler uygulanacak; İş K. m.17'deki fesih nedenlerine başvurmaya gerek kalmayacaktır.

3. Yeni düzenlemenin getirdiği önemli bir değişiklik de, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve üretimi aksatacak nitelikte-

ki her türlü direnişlerin yasa dışı grevin yaptırımlarına bağlanmasıdır. Burada dikkati çeken, verimi düşürme kavramının dar şekilde yorumlanması olasılığı gözönünde tutularak, verimi düşürme kavramı içinde ele alınması mümkün olduğu halde işi yavaşlatmanın da ayrıca zikredilmesidir. Diğer taraftan aşağıda değinilecek olan bazı eylemler, özellikle işverenin bazı emirlerini yerine getirmeme halini de içerebilecek "üretimi aksatacak nitelikteki her türlü direnişler" de yasa metninde kapsamlı bir ifade ile öngörülüp, yasa dışı grevin yaptırımlarına bağlanmıştır.

Belirtmeli ki, 275 sa. TSGLK m. 58'deki "verimi düşürmek için toplu hareket" suçunda işçilerin anlaşarak topluca verimi düşürmeleri gerekmektedirken, yeni düzenlemede bu koşullar kaldırılmıştır. Böylece işçinin bireysel olarak iş verimini düşürmesi de m.72'deki cezaî hükümlere ve yasa dışı grevin hukukî yaptırımlarına tâbi olabilecektir.

cc) İş i y a v a ş l a t m a k o n u s u n d a F r a n s ı z
h u k u k u n d a k i ç ö z ü m :

Fransa'da ise temyiz mahkemesi, "çalışmanın yavaş görülmesi halinde işi bırakmanın söz konusu olmadığını" kabul etmektedir (72). Bu nedenle de "grev hakkı hizmet akdini askıya alıp akdin sona ermesine engel olmakla birlikte, sözleşmede öngörülenden veya meslekte uygulanan farklı bir ifaya izin vermez" (73). Bu formül artık klâsikleşmiş ve Fransız temyiz mahkemesi bu görüşünü istikrarlı biçimde bugüne kadar sürdürmüştür (74) : Görüldüğü gibi, Fransız yargı içtihatlarında işi yavaşlatma kollektif ilişki düzeyinde değil, bireysel hizmet akitleri çerçevesinde değerlendirilmektedir.

İşin yavaşlatıldığıının tespitinde Fransız temyiz mahkemesi işçinin sağlamak zorunda olduğu temel randıman sınırını değil, a l i ş i l m i ş
r a n d ı m a n ile olaydaki randımanı karşılaştırmaktadır (75). Bu

(72) Soc. 5.3.1953, Dunlop c. Plissón, JCP 1953, II, 7553, n. DELPECH; Bul Civ IV, s.140, No.185.

(73) Soc. 19.3.1953, S 1953 1 199; JCP 1953 II 7681; Bul Civ IV 167; D.Ouv. 1955, s.523.

(74) Örneğin: Soc. 3.10.1963, D 1964, 19, n. ROUAST; Soc. 6.1.1972, D 1972, Som. s.178; JCP 1972, II, 17148, n. SAVATIER; Soc 15.6.1978, Bul Civ V, s.369, No.477; Soc. 23.1.1980, JCP 1980 éd. C.I, I, 8870, s.201, obs. TEYSSIE.

(75) Soc. 22.4.1964, Ciardelli c. Forges et Chantiers de la Méditerranée, Bul IV, s.263, No.320; JCP 1964 G II 13883, n. B.A. : Bu olayda randımanda yüzde 3 azalma meydana gelmiştir; oysa yüzde 35'e kadar varan bir tolerans mevcuttu. Soc. 15.1.1979, SEIMA c. Dlle. Munoz, J.S. 1979, No.396, s.179. Karş: Soc. 5.5.1964, Bul IV, s.306; No.371 : İşyeri yönetmeliğinde öngörülen temel randıman sağlanmış olduğundan, işin yavaşlatılmasına rağmen üretim priminin verilmesine karar verilmiştir.

içtihat ise bazı eleştirilere yol açmıştır : Anılan yargı kararlarına göre işçinin sözleşme ve işyeri yönetmeliğine uygun hareket etmesine rağmen "hizmet akdinin doğurduğu yükümlülükleri yerine getirmemiş" sayılmasında çelişki görülmektedir (76). Fakat burada sözleşmeyi iyiniyet kurallarına uygun şekilde ifa etme zorunluluğu (Code Civil m.1134/III), mutad randımanı sağlama yükümlülüğünü de birliğinde getirebilmekte. Dolayısıyla bu eleştiriler kanımızca aslında borçlar hukuku kurallarının iş hukukuna uygulanmasından kaynaklanmaktadır.

Fransız mahkemeleri bazı işi yavaşlatmalarda grev hakkının kötüye kullanıldığını kabul edip bu tür eylemleri "gayri meşru grev" ("grève illégitime") veya "grev hakkının kötüye kullanımı" ("abus du droit de grève") olarak değerlendirmiştir (77). Bu içtihat bazı yazarların desteğini görmektedir : Anayasa'da grev tanımı yapılmadığına göre, mahkemelerin biçimsel bir sınırlama getirmek yerine hükmün ruhuna, özüne ilişkin bir ölçüt kullanmaları daha isabetli sayılmaktadır (78).

Sonuç olarak, işi tamamen bırakmanın, Türk hukukundaki yasal düzenlemede olduğu gibi, Fransız pozitif hukukunda da genellikle unsur kabul edildiği söylenebilir. Fransız temyiz mahkemesi işin tamamen bırakılmasının grevin bir kurucu unsurunu teşkil ettiği yönündeki oldukça istikrarlı içtihadını büyük olasılıkla biçimsel ölçütün sağladığı güvence nedeniyle benimsemiştir.

Böylece, işi yavaşlatma eylemi Fransız pozitif hukukunda iki sonuca yol açar :

— İşçilerin ücretinde üretimdeki azalma oranında indirim yapılabilir;

— Yerleşmiş yargı içtihadına göre, işverence hizmet akdinin feshi için işçinin yeterince ağır bir kusuru bulunmaktadır. Bunun dışında işçi disiplin cezalarına da çarptırılabilir (80).

(76) JAVILLIER, s.529-530.

(77) Soc. 11.10.1957, D.Soc. 1957, 628; Soc. 11.10.1962, Bul IV, No.702; Soc. 6.1.1972, JCP 1972 II 17148.

(78) LAGRANGE, D 1961, Chr. s.38; benzer düşünce: DIOGUARDI, s.23.

(79) Soc. 5.3.1953, JCP 1953 II 7553; D.Soc. 1953, s.226; Soc. 22.4.1964, JCP 1964 II 13883; Soc. 6.1.1972, D 1972, Som. s.178; BRUN, A. : La Jurisprudence en droit du travail, Paris 1967, s.621, s.631 vd.

(80) Soc. 11.10.1957, Bul IV, No.950, s.671; D.Soc. 1957, s.628; Soc. 28.12.1959, Bul IV, No.1280; s.1016; Soc. 22.4.1964, JCP 1964 II 13883.

d) İşi düzenleyen kurallara aşırı hassasiyetle uyma

(grève du zèle, gayret grevi) :

Bazan işçiler işlerinin verimini düşürmek için bu kez de çalışmalarını aşırı bir titizlikle yaparlar. Bunun için ya akdî yükümlülükleri gereğini aşarak yerine getirirler, ya da işletmede işi düzenleyen kuralları yumuşatan âdetlere uymayarak bu kuralları büyük bir titizlikle uygularlar (81). Sonuç olarak işyerindeki faaliyette çok önemli aksamalar meydana gelir.

Bu eylem türü şu özellikleri taşır :

— İşin yapılmaması veya azaltılması yerine, tersine çoğu zaman çaba artışı görülür; bu nedendir ki “gayret grevi” (“grève du zèle”) olarak adlandırılır;

— İlk önce zarar görenler çoğu zaman işveren (veya idare) olmayıp bu hizmetlerden yararlanan üçüncü kişilerdir;

— Böyle bir eylem oldukça iyi bir organizasyonu ve özellikle işle ilgili mevzuatın titiz bir incelemesini gerektirdiğinden (82), baskı araçları arasında belki de en “zor” uygulananıdır.

Bu tür eylemlerin en tipik örneklerine Fransa’da kamu sektöründe zaman zaman rastlanılmakta. Örneğin, gümrük memurları yolcu ve eşyaların tümünü teker teker arayıp giriş çıkışları aksatabilmekte; bu tür eylemlere posta memurları, hava alanı trafik kontrol memurları da sıkça başvurmaktadır (83).

Bazı yazarlar bu eylemlerin grev sayılması görüşündedir (84). Görüşün temelinde gene işin bırakılmasından daha geniş bir unsur esas alınır : Söz konusu eylem bir toplu iş uyuşmazlığından kaynaklanıp işin aksamasına yol açtığından grev olarak mütalâa edilmektedir (85).

(81) DURAND - VITU, s.744.

(82) Örneğin ülkemizde 19-24 Şubat 1987 tarihlerinde İstanbul Belediyesine bağlı bazı İETT otobüs şoförleri, çok eskiden yayınlanmış ve artık uygulanmayan bir “İETT Otobüs Şoförleri İdarî ve Teknik Talimatnamesi”ne (m.4/h) uyarak otobüsleri “köprülerden geçerken saatte 10 km, yolda da 30 km” sürmüşlerdir. Yapılmakta olan bir toplu iş sözleşmesinde kendi istemlerini kabul ettirmek için, 2822 sa. TSGLK m.29/5’de bu işçilere yasaklanan “grev” yerine, baskıyı bu şekilde uygulamışlardır. (Bkz. Cumhuriyet, 24.2.1987, s.1 ve 11).

(83) Örnekler için bkz. SINAY - JAVILLIER, s.44, No.29-8.

(84) DURAND - VITU, s.744; LAUGIER, s.85.

(85) DURAND - VITU, s.744.

Fransa'da bu konuda yargı kararına rastlanılmaz; ancak mahkemelerin böyle bir eylemi grev olarak nitelermeleri beklenemez, çünkü burada gene işi yavaşlatmaya ilişkin kararlardaki gerekçe söz konusu olacaktır. Bu kez iş, iyiniyet kuralları çerçevesi içinde sözleşmede öngörülenden farklı biçimde yerine getirilmektedir (86).

İşi bırakmayı grevin bir kurucu unsuru olarak, faaliyetin durması veya aksamasını ise sadece grevin amacı olarak ele alan Türk hukukunda bu eylemlerin grev sayılmasına imkân yoktur.

Diğer taraftan, borçların yerine getirilmesinde sırf biçimsel olarak ve kasten akdin özüne aykırı aşırı bir özen gösterilmesi, akdi yükümlülüklerle aykırı bir davranış teşkil eder. Zira işletmedeki bazı kuralları yumuşatan, bunlara esneklik getiren âdetlere ve objektif hüsnüniyete uyma zorunlulukları (MK m.2/I), grev süresince de devam eder (87). Bu nedenle gerek hizmet akdi, gerekse işyeri iç yönetmeliği objektif iyiniyet ilkesine uygun biçimde yorumlanmalıdır. Aksi takdirde hem tarafların gerçek iradelerine, hem de kuralların ruhuna uyulmamış olur.

Öğretimizde de K. OĞUZMAN'a göre, "işçilerin işi düzenleyen kurallara aşırı derecede bir hassasiyetle riayet ederek verimi düşürmeleri de" "üretimi aksatacak nitelikteki her türlü direniş" in yaptırımlarına tâbi tutulacaktır. Bunun için anlaşma veya teşekkül kararının gerektiğine de işaret edilmektedir (87a).

Ancak burada bir görüşe de temas etmekte yarar vardır: Şöyle ki, işyerinde çalışmayı düzenleyen kurallara titizlikle uymanın yol açtığı aksamada işverenin de sorumluluk payı olabilir. Haklıca belirtildiği gibi, işveren de işletmesinin gereklerine uygun ve uygulanabilir bir iç yönetmelik düzenlemeli; kurallarda gereksiz ayrıntılardan kaçınmalıdır (88).

(86) Benzeri düşünce için bkz: DURAND - VITU, s.744; LAUGIER, s.82; LEVASSEUR, s.657.

(87) MENGONI, L.: La grève et le lock-out en droit italien, Grève et lock-out, Luxembourg 1961, s.269: "Kuralların yorumu temel esprisine uygun biçimde yapılıp; bu kuralların uygulanmasında da iyiniyet ilkesi gözetilmelidir; BELORGEY, G.: Le Droit de grève et les services publics, Paris 1964; s. 114; AKYOL, s.80-82; LATOURNERIE, s.306.

(87a) OĞUZMAN, ilişkiler, s.149.

(88) Bu görüş MENGONI'nin s.269'da atıf yaptığı STENDARDI tarafından da savunulmaktadır (dipnot 28).

e) İşverenin bazı emirlerine uymama :

Bir toplu iş uyuşmazlığı dolayısıyla işçiler çalışmalarını sürdürmekle birlikte işverenin istediği bir takım hareketleri yapmayabilirler. Çoğu zaman halen sürdürülmekte olan bir grev sırasında yapılan bu edilgin davranış grev kavramına sokulabilir mi?

1. DURAND / VITU'ye göre bu tür hareketlere girişenler grev eylemiyle ilişkili oldukları hallerde ve sadece bu hallerde, greve katılmış sayılmalıdır. Bu nedenle örneğin, grev sırasında güvenlik görevini yerine getirecek personele yapılan çağrılar iletmeyenlerin bu hareketlerini grev saymayan Fransız temyiz mahkemesi içtihadı (89) DURAND/VITU'nün eserinde eleştirilmiştir: Yazarlara göre zikredilen karar, ancak herhangi bir grevden bağımsız olarak ve kötüniyetle ya da isteksizlikten dolayı işverenin emir ve talimatlarının yerine getirilmemesi halinde yerinde olurdu. Oysa söz konusu yargı kararında kabul edilen grev kavramı aşırı derecede daraltılmış bulunmaktadır: işçinin bu tutumunda, sınırlı biçimde de olsa grevcilerin eylemine katılma irade ve amacı bulunmaktadır; dolayısıyla bu davranışı "grev" sayılmalıdır (90).

Buna karşılık LATOURNERIE'ye göre (91), bir işçinin greve katıldığıının kabul edilmesi için o işçi dahil tüm grevcilerin işi tamamiyle bırakmaları gerekir. Çünkü işi aksatma amacı, daha geniş bir ifadeyle grevin uygulanmasını kolaylaştırma, grevin etkinliğini artırma amacı manevî unsurdur. Grevin maddî unsurlarından "iş (tamamen) bırakma" unsuru bulunmadığında grev de yoktur. Fransız mahkemelerinde de genellikle bu görüş benimsenmektedir (92).

2. T ü r k H u k u k u n d a ise, gerek 275 sa. K. m.171/I, gerekse 2822 sa. K. m.25/I'de bu tür davranışlar grev kavramının dışında bırakılmıştır. Grev ancak işçilerin işi bırakmaları halinde söz konusu olabilir (93). Sözü edilen davranışlar, kanımızca 2822 sa. K. m. 72/IV'deki "üretimi aksatacak nitelikteki her türlü direnişler"dendir. Bu nedenle de, bir yandan o maddede öngörülen ceza yaptırımlarına, diğer yandan da m.25/III gereğince yasa dışı grevin hukukî sonuçlarına tâbi tutulabilir.

(89) Civ Soc 21.7.1951, 3.esp., D.Soc. 1952, 117.

(90) DURAND - VITU, s.745.

(91) LATOURNERIE, s.294.

(92) Soc. 21.7.1951, 3.esp., D.Soc. 1952, 117; Soc. 7.5.1951, Bul 1951, III, No.362, s.265; HORION, Grève et lock-out, s.34; DURAND, Grève et lock-out, s.208.

(93) Bu yönde bkz. özellikle: OĞUZMAN, Grev, s.34; ilişkiler, s.147.

3. 1982 Anayasası ile TSGLK'da grev ile benzeri eylemler ayrımı :

a) 275 sa. Kanununda :

275 sa. Kanun, mülga 3008 sayılı İş K. m.130'daki hükme benzer bir şekilde grevi verimi düşürmeden ayırmaktaydı. Bundan dolayı hukukumuzda bu konuda tereddüt ve tartışmalar olmamıştı. Yargı kararlarına da bu hususta rastlanılmaz: Şimdi olduğu gibi o zaman da doğrudan doğruya işi bırakma teşkil etmeyen davranışlar grev kavramının dışında kalmaktaydı. Unsurları bulunduğu, bu davranışlar 275 sa. K. gereğince verimi düşürmek için toplu hareket suçunu oluştururdu (94).

b) 1982 Anayasasında :

1982 Anayasası m.54/VII'ye göre. "siyasî amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz".

Görüldüğü gibi burada en geniş anlamda verimi düşürme hareketleri grev kavramının dışında tutularak aynı zamanda yasaklanmaktadır (95).

Yeni Anayasamızın bu hükmünün oluşma sürecine bakıldığında bazı değişimler dikkati çeker: Gerek Komisyon tasarısında (m.58/IV), gerek Danışma Meclisinde kabul edilen şekilde (m.56/VI) (96), "verim düşürme ve direnişler" yasaklanmaktaydı. Millî Güvenlik Konseyinden geçtikten sonraki nihai metinde ise "iş yavaşlatma..." ve "diğer" (direnişler) sözcükleri eklenmiştir. Bu eklemeler, işi yavaşlatmanın verim düşürmeden farklı bir kavram olarak ele alındığını gösterebilir. Ancak sanıyoruz ki, Anayasada genellikle dikkati çeken bir eğilim burada da söz konusu olmaktadır: Şöyle ki, durumların tümünü kapsayacak genel ifadeler kullanılıp, yasaklamalara karşı açık kapı bırakılmamaya özen gösterilmiştir. Bazan tekrarlamalar da olsa, çifte güvenceler de getirilerek yasakları daraltıcı yoruma olanak bırakılmamıştır. İşte bu şekilde "verim düşürme"nin dar anlaşılması olasılığı gözönünde bulundurularak "iş yavaşlatma" deyimine de yer verilip, her iki deyim de metinde yer almıştır.

(94) ERSOY, s.288 vd.'da ayrıntılı biçimde incelenmiştir.

(95) Danışma Meclisi Tutanak Dergisi, S. sayısı, 166'ya ek (1/463), s.112.

(96) m.58/IV : Danışma Meclisi Tutanak Dergisi, C.8, Yıl 1, 135.Birleşim, 25 Ağustos 1982, 3.Oturum, s.578, s.579.

m.56/VI : Danışma Meclisi, T.C. Anayasa Tasarısı ve Anayasa Komisyon Raporu 1/463, s.125.

Ancak kanımızca “direnış” yeterince belirleyici bir kavram değildir. Aslında ilk tasarırlarda sadece “direnışler” deyimi bulunurken, başına “diğer” sözcüğünün eklenmesi bir bakıma yararlı olmuştur: Böylelikle “direnış” sözcüğü, grevi de içirip “grev”den daha geniş olarak, “işıyerinde faaliyet aksatma amacı taşıyan, işin görölmesiyle ilgili her türlü hareket” şeklinde anlaşılabilir. Başka deyişle yukarıda inceleyip de grev kavramı dışında tuttuğumuz eylemler, hükmün MGK’de kabul edilen son şeklinde de hem grev kavramının dışında tutulmuş, hem de yasaklanmış bulunmaktadır.

Diğer taraftan, m.54/VII’de, “siyasî amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz” hükmünden anlaşıldığı gibi, grev kavramı amacının niteliği bakımından sınırlanmamış, sadece yasaklama getirmekle yetinilmiştir.

Genel olarak denilebilir ki, grev kavramı bakımından 1982 Anayasasında büyük bir titizlik gösterilerek, işin tamamen bırakılmaması hallerinde “grev” sözcüğünün kullanılmamasına özellikle dikkat edilmiştir.

c) 2822 sa. T S G L K ’da :

Yeni TSGLK m.25/III ile m.72/IV’de de Anayasaya uygun biçimde, grev kavramı dışında kalıp da üretimi aksatma amacı taşıyan eylemler yasaklanmıştır. Zikredilip de grev dışında kalan eylemlerin de yeni TSGLK’da yasa dışı grevin yaptırımlarına bağlandığı görölmüştü. Bu tür eylemler için, m.70’de genel olarak “kanun dışı grev ve lokavt” başlığı altında yer alıp da yasada belirtilen şartlar gerçekleşmeden yapılan greve bağlanan cezalara oranla daha ağır olan “yasak hallerinde grev ve lokavt”ın cezaları bağlanmıştır (m.72/IV) (97).

Bu nedenle, grev kavramı ile üretimi isteyerek aksatma amacını taşıyan diğer eylemleri birbirinden ayırdetme gereği halâ bulunmaktadır : Zira iki kavramın karıştırılıp grevle bir tutulduğunda çoğu zaman m.70’in uygulanması cihetine gidilecektir. Oysa anılan maddelerde, gerek sınırlamaların amacı, gerekse de yaptırımlar farklılık göstermektedir.

Diğer yandan ve bilhassa, hangi şartlarda yapılırsa yapılsın grev kavramına girmeyen çeşitli direnişlerin tümü daima yasa dışı grevin hukukî yaptırımlarına tâbi tutulabilecek, aynı zamanda da suç teşkil edecektir.

(97) Özellikle m.70’de yasa dışı greve katılmakla yetinenler hakkında hapis cezası öngörölmüş olmayıp sadece para cezası mevcuttur; buna karşılık m.72’de 6 aydan az olmayan hapis cezası öngörölmüştür.

II. İşi bırakma süresi :

İşi bırakmanın grev sayılması için belli bir süre devam etmesi gerekir mi? Bu konuda da öğretide tam bir görüş birliği yoktur. Özellikle çok kısa süren işi bırakmalarda, iki ayrı durum söz konusu olabilmektedir:

— Bir defaya mahsus olarak uygulanan işi bırakma (Fransızca “débrayage”, “grève d'avertissement”, Türkçe “uyarı grevi”);

— Kısa fasılalarla tekrarlanan işi bırakmalar.

Her iki durumda da ne zaman bir grevden söz edilebileceği sorusuna kesin bir yanıt vermek bazan güç olmaktadır. Bu nedenle, değişik eylemlerin süre bakımından değerlendirilmesini yapmadan önce “süre uzunluğu”nun grev kavramında gözönünde tutulup tutulmadığını incelemekte yarar vardır.

1. Sürenin grev kavramında ele alınışı :

2822 sa. TSGLK m.25/T'deki grev tanımında işi bırakma süresi hakkında herhangi bir kayıt bulunmamaktadır. Dolayısıyla madde metnine sıkı biçimde bağlı kalındığında, bir grevin meydana gelmesi için asgarî veya azamî bir süre şartı aranamaz.

Öğretide öne sürülen bir görüşe göre de eylemin süresi, grev olarak nitelenmesini hiç bir surette etkilemez (98).

İleride incelenecek olan verimi etkilemeyen çok kısa süreli işi bırakma hali dışında, gerçekten de grev süresinin grev tanımında ilke olarak önem taşımaması gerekir. Başka türlü olursa, işçiler eylemlerinin grev sayılmasını sağlayıp borçlarını yerine getirmemekten doğacak hukukî yaptırımlardan kurtulma amacıyla işlerini daha uzun sürelerle bırakmaya yöneltmiş olurlar. Böyle bir durum ise hem grevcilerin uzun süre ücretlerinden yoksun kalmalarına, hem de grev fonlarının tükenmesiyle bazı sendikaların malî güçlük çekmelerine yol açabilir. Diğer yandan, asgarî bir süre koşulunun kabulü, işletme ve ülke ekonomisi bakımından da zararın önemini arttıracaktır. Hukukumuz bakımından ise uygulamada yasa dışı grevin cezaî yaptırımlarından kurtulma amacıyla pek kısa “uyarı” eylemlerine girişilmesi daha olasıdır. Yasal tanımlarımızda ise gre-

(98) ÖZBEK, O. : Karar incelemesi, İHD 1969, S.3, s.334-339; Çalışma ve İş 1969, S.2, s.216 vd.; LASLO, H. : Karar incelemesi, İHD 1969, S.2, s.216 vd.; ULUCAN, D. : Karar incelemesi, İHU V, TSGLK m.17, No.1.

vin süresi açısından herhangi bir kayıt bulunmayışı karşısında durum nasıl değerlendirilecektir?

2. Değişik eylemlerin süre bakımından nitelendirilmesi :

İşi bırakma süresinin eylemin grev olarak nitelenişinde önem taşımadığı görüşümüzü somut olarak ele almak ve uygulamada ortaya çıkabilecek sonuçları araştırmak gerekir. Yukarıda açıklanan ilkenin mantığını sonuna kadar götürmek mümkün müdür? Başka bir deyişle, çok kısa süreli tek veya tekrarlanan işi bırakmalardan her biri başlı başına, bağımsız bir grev mi teşkil eder?

a) Kısa süreli işi bırakma :

Fransa'da, özellikle II. Dünya Savaşından sonra, grev sürelerinde kısalma eğilimi (99), bu ülkede ortalama grev süresinin 1 güne indiği gözlenmiştir.

Grev sürelerinin kısalması çeşitli nedenlere bağlanabilir. Genellikle grev süresinin kısa oluşu,

- İşçiler arasındaki dayanışmanın zayıflığını veya da sendikanın malî yetersizliğini;
- Eylemin sembolik bir nitelik taşıdığını;
- Ya da işverenin direncinin zayıflığını gösterebilir (100).

Grev kavramı açısından gerçekten nitelendirme sorunu getiren eylemler, bir çalışma günü içine sığıp da pek kısa süren işi bırakmalardır.

Ülkemizdeki yargı içtihatlarına bakıldığında, işi bırakma süresinin eylemin grev olarak nitelenişinde önem taşımadığı görülür: İncelenen

(99) SHORTER, E. - TILLY, C. : Strikes in France, 1830-1968, London 1974, s.51-55, s.71-75; SELLIER, F. - TIANO, A. : Economie du travail, 2.éd., Paris 1970, s.505; SINAY, s.85-86, No.38; SINAY - JAVILLIER, s.37, No.29-3; s.68, No.42.

(100) SHORTER - TILLY, s.71.

olaylarda birkaç saatlik işi bırakmalar bile grev olarak nitelendirilmiştir (101).

Fransız öğretisi ve yargı kararlarında da, bir defaya mahsus işi bırakmada aynı görüş hâkimdir (102).

Buna karşılık öğretimizde K. OĞUZMAN (103), verime te s i r e t m e y e n bir defaya mahsus kısa süreli işi bırakmanın ne grev, ne de verim düşürme suçunu oluşturduğunu, böyle bir eylemin sadece “işverene karşı toplu bir protesto gösterisi” niteliğinde kalacağı fikrindedir. Aynı görüş Fransa’da P. DURAND / A. VITU ile İtalya’da MENGONI tarafından da savunulmaktadır (104). Aslında söz konusu eylemlerde işverene zarar vererek baskı uygulamaktan ziyade işverenin dikkatini çekme amacı baskındır. Burada, işi bırakmanın sembolik nitelik taşıyıp işyerindeki faaliyeti hiç aksatmamış olması koşulu özellikle vurgulanmaktadır. Dolayısıyla esasen Yasamız bakımından grevin manevî unsurları arasında inceleyeceğimiz “faaliyeti durdurma veya önemli

(101) İstanbul Asl. HM 23.9.1968, 717/1367, İHU V, TSGLK m.17, No.1 : 2 saatlik bir oturma grevinde eylemin grev olup olmadığı sorununa hiç değinilmeksizin, dayanışma amacının bulunduğu gerekçesiyle “yasa dışı grev” nitelimesinde bulunulmuştur;

9 HD. 9.2.1968, 13483 / 15638, İHD 1969, Mart, s.340 : 9 HD. 9.2.1976, 1358/4516, OĞUZMAN, K. : Vak’a Metodu ile Hukukî Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, Olaylar-Kararlar, 2.bası, İstanbul 1978, s.248; 9 HD 8.11.1977, 14799/16121, İHU VI/2, TSGLK m.58 No.1 : 1 saatlik işi bırakma (olayda yasa dışı) grev sayılmıştır. Buna karşılık 9 CD 9.6.1977 tarihli kararında (2162/2094) 85 dakikalık işi bırakmayı “verimi düşürmek için toplu hareket” olarak niteleyip, TSGLK m.58’deki daha ağır yaptırımlara tâbi tutmuştur. Kararın eleştirisi : TUNCAY, C. : Karar incelemesi, İHU VI, TSGLK m.58 No.1 : Yazar, duraksama halinde yasal sistemimiz gereği eylemin grev olarak nitelendirilmesinin daha uygun olacağını, verim düşürme suçunun ise ancak istisnaen kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır.

(102) SARAMITO, F. : Les débrayages - La notion de durée intervient - elle dans la définition de la grève? D.Ouv. 1955, s.501 vd.; RIVERO - SAVATIER, s.378; CAMERLYNCK - LYON-CAEN, s.683; BELORGEY, s.114; LEVASSEUR, D.Soc. 1960, s.656; D.Soc. 1952, s.390; GIVORD, D.Soc. 1961, s.31 vd.; BRUN - GALLAND, s.920; LATOURNERIE, s.170.

Karar örnekleri : Soc. 6.11.1958, D.Soc. 1959, s.291; Soc. 29.1.1960, JCP 1960 IV 39 : 15 dakika süren işi bırakma eylemi grev sayılmıştır; Soc. 4.7.1972, D.Soc. 1974, s.55, n. SAVATIER : Her biri birer saatlik değişik ki işi bırakma eyleminden ilki grev olarak nitelenmiş, çünkü meslekî istemlerle uygulanmıştır. İkincisinde ise böyle bir amaç bulunmadığından, işi bırakma, “çalışma saatları içinde düzenlenen bir sendika toplantısı” olarak nitelendirilmiştir : Soc. 16.5.1971, JCP 1972 II 17074.

(103) OĞUZMAN, Grev, s.37; İlişkiler, s.151; AKYOL, s.21; REİSOĞLU, s.256; ERSOY, s.257.

(104) DURAND - VITU, s.741; MENGONI, s.290.

ölçüde aksatma amacı'nın bulunmaması nedeniyle (105) bu görüşe biz de katılıyoruz.

Bununla birlikte söz konusu görüşte "verime tesir etme" ölçütü yalnız yasa dışı grevle sınırlı olarak kullanılmaktadır. Dolayısıyla yasaya uygunluk şartları bulunduğu bir grevin varlığının verimi etkilemiş olmasına bağlanmadığı sonucu çıkmaktadır (106). Örneğin, eğer yasal formaliteler yerine getirilmişse verimi etkilemeyen pek kısa süreli işi bırakma, akdin ihlâli olarak ele alınmayıp, "grev" sayılacaktır.

Yasaya uygun grev ile yasa dışı grev kavramlarına farklı ölçütlerin uygulanması mantıksal açıdan yerinde görülmeyebilir. Fakat uygulamada yasal formaliteleri yerine getirmeden girişilen ve verimi etkilemeyecek ölçüde kısa olan bir işi bırakmayı yasa dışı grevle bir tutmanın sakıncaları ortadadır : Eğer böyle bir eylem yasa dışı grev olarak cezalandırılırsa, işçiler bunun yerine verimi etkileyici süre ve biçimlerle işi bırakmaya sevk edilmiş olacaklardır.

Bu konuda benzeri bir görüşe de değinmeli: Bazı yazarlar "débrayage" ile "kısa süreli grev"i birbirinden ayırırlar : Bu ayrıma göre "débrayage", işin teknik açıdan derhal devamını mümkün kılan bir eylem olup, aynı zamanda da herhangi bir meslekî talebin kabul ettirilmesine yönelmez. Bu durumda bir defaya mahsus ve çok kısa süreli olması nedeniyle genelde uyarı cezası ile yetinmek gerektiği ifade edilmektedir (107). Bu görüşte yukarıda önerilen "verimi düşürme" yerine, "yeniden işe başlamada bazı ek teknik işlemleri gerektirme" ölçütü önerilmektedir. Ashında her iki durumda da önceden ve genel bir nitelendirme mümkün olmayıp; her durumun fiilî değerlendirilmesi özgün koşullarına göre yapılacaktır (108).

Yukarıdaki bizim de katıldığımız ilk görüşün sonucu şudur : Yasal koşul ve formalitelere uyulmaksızın çok kısa süreli işi bırakmada, eğer verim düşmemişse ne yasa dışı grev, ne de verim düşürme eylemlerine bağlanan ceza yaptırımları uygulanacaktır.

(105) REİSOĞLU, s.256; AKYOL, s.21. Fransız temyiz mahkemesi de aynı doğrultuda bazı kararlar vermişti; örneğin: Civ. 16.11.1927, DP 1928, I, 33, n. ROUAST.

(106) OĞUZMAN, Grev, s.37; İlişkiler, s.151; AKYOL, s.21; ERSOY, s.257-258. Bu sonuncu yazar işi bırakmanın süresi ve geçici niteliği bakımından yasa dışı grev ile yasaya uygun greve farklı ölçütlerin uygulanmasını açıkça önermektedir. Buna karşılık S. REİSOĞLU'nun eserinde böyle bir ayırım yapılmamıştır (s.256).

(107) BIZIÈRE, P. : La grève de courte durée et la jurisprudence actuelle, ICE 1972, s.772, s.776-777.

(108) REİSOĞLU, s.256; ERSOY, s.257-258.

Verimi etkilememiş olan pek kısa süreli işi bırakma hakkında önerilen istisna dışında, işi bırakma süresi grev kavramında önem taşımayacaktır. Aynı zamanda da bu husus, hukukumuzda grevin yasaya uygunluğunu hiç bir surette etkileyemez (109).

Ülkemizde çok kısa süreli işi bırakma eylemlerine nadiren rastlanılacaktır. Zira grevin yasaya uygun olabilmesi için önceden birçok formaliteyi yerine getirmek gereklidir (TSGLK m.27). Haklıca belirtildiği gibi, eğer çok kısa süren bir işi bırakmayla işveren talepleri kabul edecekse, aynı sonucun toplu görüşme ve arabuluculuk aşamalarında elde edilmesi olasıdır (110).

b) Kısa süreli, tekrarlanan işi bırakmalar :

aa) Kısa süreli, tekrarlanan işi bırakma kavramı :

Fransız işçi sendikaları bir yandan grevin baskı aracı olarak etkili olma niteliğini koruma, diğer yandan da mali külfetleri azaltma amaçlarıyla grevin değişik biçimlerine başvurumaktadırlar. Özellikle de daha kısa süreli (1 saat, 1/2 saat ve hatta 15 dakikalık) tekrarlanan işi bırakma eylemlerine giderek daha sık başvurdukları gözlenmiştir.

Uygulamada bu eylemlerde işçiler, işlerine saatinden geç başlar veya işlerini erken bitirirler. Veya da iş saatleri içinde işyerinde bulunmakla birlikte zaman zaman ve kısa sürelerle işlerini bırakırlar. İşçilerin çalışma saatleri içinde işyerinde kalıp işlerini bırakmaları, "oturma grevi" ("grève sur le tas") olarak adlandırılır. Buna karşılık çalışma saatleri dışında işyerinde kalıp buradan ayrılmamaya dar anlamda "işgalli grev" ("grève avec occupation des lieux de travail") denilmektedir (111).

Bu çeşitli davranışlardan hepsinin veya bir kısmının bir arada uygulandığı da görülmektedir.

Kısa süreli ve tekrarlanan işi bırakmaların hukukî nitelendirilişinde önemli bazı sorunlarla karşılaşılır. Fransız öğretisinde "grèves alternées", "grève intermittente", "débrayages répétés" (nöbetleşe grev, fasılalı grev) ve bazan da yanlış olarak "grève per-

(109) Fransız yargı kararları da bu yöndedir : Soc. 6.11.1958, SNCF c. Ferry, Bul IV, s.867, No.1141; D.Soc. 1959, s.291 (15 dakikalık grev); TEYSSIE, s.63'de gösterilen kararlar; Soc. 13.6.1957, D 1957, s.578.

(110) OĞUZMAN, Grev, s.36; İlişkiler, s.150.

(111) CAMERLYNCK - LYON-CAEN, s.691.

lée" olarak adlandırılan bu eylemlerde işçiler bir plân uyarınca belirli bir zaman zarfında işlerini kısa sürelerle bırakırlar; ara ara da çalışmayı sürdürürler.

Örneğin bir olayda 1 ay içinde her gün ikişer kere birer saatlik sürelerle iş bırakılmıştır (113). Diğer bir olayda ise işçiler her saat 15'er dakikalık sürelerle işlerini bırakmışlardır (114). İlk örnekte Fransız temyiz mahkemesi eylemin grev teşkil edip etmediği hakkında açık bir sonuca varamamış; hem hizmet akdindeki borçların yerine getirilmediği, hem de grev hakkının kötüye kullanıldığı gerekçesiyle eylemi grev hakkının koruma alanından çıkarmıştır. Bu karar, gerekçe açısından eleştirilmektedir : Aynı eylemin hem grev sayılmaması, aynı zamanda da grev hakkının kötüye kullanılmasını teşkil etmesinde çelişki vardır (115). İkinci örnekte ise her saat başı 15'er dakikalık işi bırakmalar grev sayılmayıp, sırf hizmet akdindeki yükümlülüklerin yerine getirilmemesi olarak nitelenmiştir. Bu karar da eleştirilmektedir, çünkü davaya konu olayda her defasında iş tamamen bırakılmış olduğundan, aslında grev mevcuttur. Zira grevin varlığı için bir süre koşulu söz konusu olmamalıdır (116).

bb) Kısa süreli, tekrarlanan işi bırakmaya bağlı sorunlar ve çözümleri :

Sorunlara açıklık getirmek için, birbirine bağlı olan iki noktayı şu şekilde ayırıp incelemekte yarar vardır :

1— Kısa fasıllarla tekrar eden işi bırakmalarda her işi bırakma ayrı bir grev sayılmalı mı, yoksa işi bırakmaların tümü bir bütünlük gösterip tek bir grev olarak mı nitelenmeli?

2— Kısa aralarla tekrar eden kısa süreli işi bırakmalar grev mi, verim düşürme eylemi mi sayılmalı? Bu iki eylem tipini birbirinden ayırmak için hangi ölçüt kullanılmalı?

3— Bundan başka, kısa süreli iş bırakmaları yasa dışı grev, veya Fransız hukukunda grev hakkının kötüye kullanımını teşkil eder mi? Bu son sorun, grev kavramının belirlenmesinden sonra gelip konumuzu doğrudan ilgilendirmedüğinden, ayrıca incelenmeyecektir.

(112) Bkz. yuk. dipnot (61)'de zikredilen eser ve makaleler.

(113) Soc. 13.12.1962, D.Soc. 1963, s.226; n. SAVATIER.

(114) Soc. 19.3.1953, Bul III, No.224, s.167.

(115) SAVATIER, D.Soc. 1963, s.226.

(116) SARATIMO, D.Ouv. 1955, s.504.

1— İşi bırakma kavramı zaman içinde ke-sintili olarak kabul edilebilir mi? Bu konuda bir sonuca varıldıktan sonradır ki kısa süreli ve tekrarlanan işi bırakmalardan her birinin ayrı bir grev sayılması veya da bütün bu hareketlerin tamamının bir tek grev olarak nitelenmesi sonuçlarından birisine ulaşılır.

Grev kavramını işin tamamen bırakılmasına bağlamayan yazarlara göre eylem, iş bırakmaların her birinden bağımsız bir bütün olarak ele alınıp grev sayılmalıdır (117). Fakat Fransız temyiz mahkemesinin baskın içtihadı her hareketin ayrı ayrı grev sayılması doğrultusundadır. Bukonudaki ilke kararına göre, “her biri meşru bir grev teşkil eden işi bırakmaların tekrarlanması, ilke olarak grev hakkının kötüye kullanımını ifade etmez” (118). İşçilerin işi bırakmaları arasında işyerinde kalmış olmaları ise bu bakımdan önem taşımaz (119).

Ancak hemen belirtmeli ki Fransız içtihatlarına göre, eğer tekrarlanan işi bırakmalar, üretimi sürekli biçimde aksatacak nitelikteyse (“désorganisation concertée de l’entreprise, de la production”), özellikle de üretimdeki düzeni bozup tamamen durmasına neden oluyorsa, eylemlerin tümü bir bütün olarak grev hakkının kötüye kullanılmasını teşkil eder (120). Bu kararlar incelendiğinde, kısa ve tekrarlanan işi bırakmaların grev hakkının kötüye kullanıldığına dair bir karine kabul edildiği ve tersinin ispatının işçilere ait olduğu görülür (121). Bu içtihadı eleştiren yazarlara göre, böyle bir çözüm grev hakkının varlığı ile bağdaşmamaktadır. Özellikle, eylem sırasında işverene zarar vermemek için işçilere önlem alma zorunluluğu getirilmesi, baskı amacıyla girişilen ve özünde zarar verici olması gereken grevin bu niteliğiyle çelişmektedir (122).

Diğer taraftan Fransız temyiz mahkemesi kararlarında “grev” anlayışında da bir tutarsızlık görülür: İş bırakmaların sayısı ve zaman içinde yoğunluğu dolayısıyla bazı hallerde bu eylemlerin grev sayılmayıp “hizmet akdindeki çalışma borcunun gerektiği şekilde yerine getirmeme”

(117) BORYZEVICZ, D 1961, s.55-56.

(118) Soc. 18.4.1963, S.A. Papeteries Chancel c. Paolieri, Bul V, s.258, No.316; D 1963, s.305, n. ROUAST; D.Ouv. 1963, s.213; JCP 1965, II, 13370, n. BIZIÈRE, Soc. 11.3.1964, Bul IV, No.194.

(119) CAMERLYNCK - LYON-CAEN, s.683.

(120) Örneğin: Soc. 13.12.1962, D 1963, 148; D.Soc. 1963, s.226, n. SAVATIER; Soc. 9.11.1978, JCP 1978, éd.G, IV, 20; Soc. 11.6.1981, Jur. Soc. 1981, No.81-423, s.459; eleştirisi için bkz.: SINAY - JAVILLIER, s.199, No.128-3.

(121) TEYSSIE, s.67, No.64.

(122) SINAY - JAVILLIER, s.197, No.127.

olarak nitelendiği de görülmektedir (123). Böylece kısa ve tekrarlanan işi bırakmalar ile işi yavaşlatma eylemi arasındaki ayrımın güçlüğü ortaya çıkıyor : Bazan bu ayrım yapılamadığından olacaktır ki, her iki eylem türü de "hizmet akdindeki çalışma borcunun gerektiği gibi yerine getirilmemesi" olarak nitelenmiştir.

Türk hukuku açısından ise tekrar eden kısa süreli işi bırakmalardan her birinin ayrı bir grev sayılması, veya da bütün bu hareketlerin bir tek grev olarak nitelenmesi bakımından :

— İş her defasında tamamen bırakıldığından, her işi bırakmada maddî unsurlar oluşmuştur.

— Buna karşılık manevî unsurlar açısından bazı eksiklikler gözlemlenebilir. Her işi bırakma için ayrı bir karar ve ayrıca belirlenmiş bir amaç çoğunlukla yoktur. Her işi bırakma, tek bir plân çerçevesinde yapılan bir eylemin parçasıdır. Özellikle de, tek bir karar veya anlaşmaya dayanan işi bırakmaların sürece sınırlı olmaları, birbirlerini izlemelerine bağlıdır.

Dolayısıyla işi bırakmaların hepsini bir bütün olarak ele alıp bir tek grevin varlığını kabul etmek, psikolojik gerçeğe daha uygun görünmektedir. Ancak böyle bir ele alış, işi bırakma kavramının zaman içinde kesin-tili olarak kabulünü gerektirir. Sonuç olarak yeniden "verimi düşürme" - "grev" ayrımı sorunu ortaya çıkar. Görülüyor ki eylemi bir bütün olarak ele alan bu görüş, esasen işi bırakmadan daha geniş bir unsuru öneren tahlilin bir uzantısını teşkil eder. Grev hakkını sınırlamak için Fransa'da grev kavramını da daraltıp bazı eylem biçimlerini ("fasıllı grev", "dönen grev", "iş yavaşlatma", "kısmî grev" vs...) kavram dışı tutan öğretisi ve yargı içtihadı ise temelde sadece "iş bırakma"yı madden ve şeklen bölünmez kabul etmektedir (124).

Hukukumuz bakımından da "iş bırakma"yı geniş şekilde, gerek zaman, gerekse katılanlar bakımından bölünebilir kabul eden benzer bir

(123) Soc. 18.2.1960, Chouin et autres c. Sté Ouest-Aviation, Bul IV, s.155, No.199; JCP 1960, éd.G, II, 11704, 2.ésp., n. F.D.; D.Soc. 1960, s.490, n. H.F. ; TEYS-SIE, s.69, No.66; Soc. 30.1.1967, Bul IV, No.99, s.81; Soc. 3.7.1967, Bul No. 541, s.458 : "iş kısa sürelerle ve tekrarlanarak bırakmak, grev hakkının normal bir kullanımı olmayıp, çalışmanın gerektiği şekilde görülmemesidir"; Soc. 26.2.1975, Bul V, s'86, No.95; TEYSSIE, s.71, No.67; D.Soc. 1975, s.450, n. SAVATIER : 2 ay içinde 101 kez iş bırakılmış, bazan aynı gün içinde 12 defa iş bırakılmıştır; Soc. 16.4.1976, Jur. Soc. 1976, No.365, s.297; TEYSSIE, s.71, No.67: 3 hafta boyunca her ekip işi 2 saat gecikmeyle devralmıştır.

(124) LAGRANGE, D 1961, s.36.

görüş ortaya çıkabilir. Ancak böyle bir görüşün uygulamadaki sonuçları tamamen farklı olur: Türk hukukunda çeşitli verim düşürme eylemleri Anayasa ve TSGLK'da geniş bir sayımla öngörülüp yaptırımlara bağlandığından, işçiler bu gibi eylemlerin grev olarak nitelenmesini bekleyemezler. Fakat eğer grev kavramı açısından işi bırakma kesintili şekliyle bir bütün olarak kabul edilirse, bu görüş hukukumuzda önemli sonuçlara yol açacaktır : Bilindiği gibi pek çok yasaya uygunluk koşulları ve bu arada önceki formaliteler yerine getirilmediğinde yasa dışı grev suçu meydana gelecektir. İşte kısa süreli ve tekrar eden işi bırakmaların tümü tek bir grev olarak kabul edilirse, yasaya uygunluk koşullarına ve özellikle önceki formalitelere uyularak girişmek bu kez mümkün olacaktır; dolayısıyla eylem yasaya uygun biçimde gerçekleştirilebilir nitelikte olacaktır. İşte bu nedenle Türk pozitif hukukunda da işi bırakmanın zaman içinde kesintili şekliyle kabulünün mümkün olup olmadığının incelenmesi büyük önem taşır.

Hukukumuzda verim düşürmenin çeşitli yönleriyle yasaklanıp ceza yaptırımlarına bağlanmış olduğu görüldü. Diğer taraftan m.25/T'deki tanımında işi bırakma unsuru açıkça yer aldığından, bir grevin meydana gelmesi tartışılmaz biçimde işin tamamen bırakılmasına bağlıdır. Buna karşılık, işi bırakmanın zaman içinde kesintili olarak kabul edilmeyeceği yönünde aynı açıklık yoktur.

Oysa 1936 ta. 3008 sa. eski İş Kanunumuzun 73. maddesindeki grev tanımında, "he p b i r l i k t e v e b i r d e n b i r e i ş i b i r a k m a" belirtilmişti. Daha eskiye gidildiğinde, Tatil-i Esgal Kanunu Komisyon gerekçesindeki grev tanımında bile "def'aten ter-ki hizmet ve ameliyat" şeklinde belirlemeler dikkati çeker (125). Buna karşılık TSGLK'da işin bırakılmasının yer, işçi ve zaman içinde bölünmezliği açıkça belirtilmediği gibi, 275 sa. Kanunun Meclis görüşmelerinde bile bu konuya değinilmemişti. Bununla birlikte, TSGLK m.25/T'deki grev tanımında yer alan "işçileriniş i bırakmalarına grev denilir" ifadesi, her işi bırakmayı ayrı bir grev saymaya daha elverişlidir (126). Dolayısıyla kısa ve tekrarlanan işi bırakmalardan her biri hukukumuzda ayrı bir grev teşkil edecek; bunlardan her birinden önce gerekli yasal formalitelere her fasılada uyulması mümkün olmayacağından yasa dışı grevler meydana gelecektir.

(125) Bkz. : ÖKÇÜN, s.5; İlm-i Hukuk ve Mukayese-i Kavanin Mecmuası, C.1, S.1, s.292-301.

(126) Benzer görüş : OĞUZMAN, Grev, s.37; ilişkiler, s.150 : Her işi bırakma ayrı bir grev olarak nitelendiğinden, "nöbetleşe" ve "dönen grevler" in hukukumuzda kanunî grev olarak gerçekleştirilmesinin mümkün olmadığı belirtilmektedir.

2. Kısa ve tekrarlanan işi bırakmalar verim düşürme eylemi mi, yoksa birden fazla grev midir?

Hukukumuzda yasal formalitelere uyulmadan başvuru kısa süreli işi bırakmanın yasa dışı grev mi (2822 sa. K. m.70), yoksa verim düşürme suçu mu sayılacağı (2822 sa. K. m.72) sorusunun pratik önemi vardır. Zira ikinci halde öngörülen cezalar daha ağırdır (127). K. OĞUZMAN, çalışma temposunu yavaşlatma ile fasilalı çalışma arasında fark olmadığı görüşündedir (128). P. DURAND / A. VITU tarafından da aynı görüş benimsenmiştir. Ancak bu sonuncu yazarlar, önceden de değinildiği gibi, bu fikri işi yavaşlatmayı da grev saymak için ileri sürmüşlerdi (129). K. OĞUZMAN ise, yasa dışı grevi verim düşürme eyleminden ayıracak bir ölçüt olarak işyerinin terk edilmiş olmasını önermiştir. Bu görüşe göre, işyeri terk edilmeksizin yapılan kısa süreli işi bırakmalar, topluca verimi düşürme suçunu oluşturacaktır (130).

Oysa mevzuatımızda, böyle bir ölçütün kabul edildiğini gösteren herhangi bir hüküm yoktur. 2822 sa. TSGLK m.38/I'e göre (275 sa. TSGLK m.24/I), "bir işyerinde grev veya lokavtın uygulanmaya başlaması ile birlikte işçiler işyerinden ayrılmak zorundadırlar." Aynı yasanın 77. maddesinde (275 sa. K. m.60), bu kural ceza yaptırımlarına bağlanmıştır. Buna karşılık grev tanımında işyerinin terki, unsurları arasında yer almamaktadır; grevin sonuçlarından ibaret olan bu hareket, greve giden işçiler için bir yükümlülük teşkil eder. Grevin tüm unsurları bir arada bulunduğu anda, işyeri terk edilmese bile gene de bir grev mevcuttur (131).

(127) Karş. : OĞUZMAN, ilişkiler, s.151.

(128) OĞUZMAN, Grev, s.37.

(129) DURAND - VITU, s.743.

(130) OĞUZMAN, Grev, s.37; ilişkiler, s.151; BRUN - GALLAND, 1.éd., s.920-921; 2.éd., s.433; LAGRANGE, D 1961, II, Chr. s.35, s.36'da bu ölçütün esas alınması eleştirilmektedir: İşçilerin ücret kaybı her durumda aynı olduğundan, aynı süreli eylemlerin, yapıldıkları yere göre bir ayrıma tâbi tutulması gerçekçi sayılmamıştır. Bununla birlikte başka bir ayırımın da mümkün olmadığı da belirtilmiştir; AKYOL, s.21-22; REİSOĞLU, s.256'da "her oalyn özelliğine göre" verim düşürme hareketi olabileceği gibi yasa dışı grev de sayılabileceği görüşündedir.

(131) İstanbul As. HD, 23.9.1968, 717/1367; 9.HD. 19.12.1968, 14483/15638; kararların incelenmesi: ULUCAN, D. : İHU V, TSGLK m.17, No.1: Kısa süreli oturma grevi yasa dışı grev olarak kabul edilmiş, bu eylemin grev sayılıp sayılmadığı hususu karara konu edilmemiştir. Ancak buradaki grev, 2 saat süren ve bir defalık bir işi bırakmadan ibarettir.

Fransız temyiz mahkemesi ise, bazı hallerde "işyerinin terki" ölçütünü açıkça belirtmeksizin kullanmıştı (132). Bu yöndeki çözümler, aslında işyeri terkedilmedikçe hizmet akdinden doğan borçların devam edeceği fikrinin uzantılarından (133). Söz konusu tahlil, tekrar eden kısa süreli grevleri işi yavaşlatmadan ayırdetmeyi kolaylaştırır. Fransız hukukunda bu görüşün uygulamada başka bir önemli sonucu daha olacaktır: Gerek kısa süreli tekrarlanan işi bırakmaların, gerekse "dönen grev"leri başarıyla yürütülmesi, eyleme katılanların işyerinde kalarak birbirleriyle sürekli bir ilişki içinde bulunmalarına bağlıdır. Oysa işyerinin terki koşulu, eylemin etkisini azaltacak, hatta yok edecektir. Üstelik diğer hukuksal sakınca işçilerin bu eylemlere daha az başvurmalarına yol açacaktır: Zira işyeri terkedilmedikçe kısa ve tekrarlanan işi bırakmalar grev sayılmayacağından, akdi yükümlülüklerin yerine getirilmemesi şeklinde nitelenip sonuçlara bağlanacaktır (134).

Hukukumuzda ise işyerinin terki ölçütünün benimsenmesi uygulamada aynı sonuçlara yol açmaz. Grev, zaten zaman içinde kesintili olarak kabul edilmemiştir; üstelik de her grevden önce zorunlu olan formaliteler bu fasılalara tekrar tekrar sığdıramayacaktır. Dolayısıyla, işyerinin terk edilmesi ölçütü kullanıldığında, her işi bırakma :

— eğer işyeri terk edilmişse birden fazla ve yasa dışı grev (2822 sa. K. m.72/IV) ;

— işyeri terk edilmemişse, tek bir verimi düşürme eylemi (2822 sa. K. m.72IV) sayılacaktır.

Görüldüğü gibi, kısa ve tekrarlanan işi bırakmalar işyeri terk edilmedikçe bir eylem, bir bütün olarak ele alınacak. İşyerinin terki ise bu bütünlüğü bozup eylemlerin ayrı ayrı ele alınmasını sağlayacaktır. Sonuç olarak, pozitif hukukumuzda bir yandan işi bırakma zaman içinde bölünmez bir şekilde kabul edildiğinden, diğer yandan da işyerinin terk edilmesi karar unsurunun açığa vurulması olarak ele alınabileceğinden, hukukî düzenlememiz çerçevesinde bu ölçüt kabul edilebilir.

(132) Soc. 19.3.1953, JCP 1953, II, 7681; BRUN - GALLAND, 1.éd., s.920.

(133) BRUN - GALLAND, 1.éd., s.920; 2.éd., s.433.

(134) Fransız temyiz mahkemesi, özellikle işi bırakmaların pek sık tekrarlanması ve bu sırada işçilerin hammadde ve âletlerin korunması için hiçbir önlem almamaları halinde, eylemi grev olarak nitelendirmemiştir. Bu durumlarda çalışma borcu gerektiği gibi yerine getirilmemiş sayılarak sonuçlar buna göre hükmedilmiştir (bkz. yuk. dipnot 123'de zikredilen kararlar).

c) Dönen grevler :

aa) Dönen grev kavramı :

Dönen grevde ("grève tournante"), işyerindeki işçilerden bir kısmı bir süre işi bıraktıktan sonra tekrar çalışmaya başlarken, diğer bir kısmı işi bırakır (135). Bu tür grevlerde, normal grevde olduğu gibi işçiler işlerini hep birlikte bırakıp sonra da aynı zamanda yeniden başlamaktaadırlar; burada greve katılan işçiler işi nöbetleşe, birbirlerini izleyerek bırakırlar.

Bu grev türü önemli bir işbölümünün bulunduğu ve değişik faaliyetlerin birbirine sıkı biçimde bağımlı olduğu işletmelerde özellikle etkili olmaktadır. Söz konusu eylemler Fransa'da 1950'den sonra gelişme göstermiştir. Bu yeni grev türü grevciler açısından çok elverişli görünmüştür : Gerçekten de eylem sonucu ücretlerde meydana gelen kayıp, her işçinin bizzat ve bilfiil çalışmamış olduğu süre ile sınırlı kalacaktır. Oysa işveren, işyerinde faaliyetin tüm eylem boyunca felce uğramış olmasına rağmen, çalışmasını sürdüren işçi kesimine ücret ödemeye devam edecektir. Başka deyişle, üretim önemli ölçüde aksamakla birlikte işletmedeki genel harcamalar devam edeceğinden işverenin zararı çok ağır olacaktır.

Bu grev tipine Fransa'da belirli iş alanlarında rastlanılır. Daha çok otomobil sanayii ile taşıma hizmetlerinde uygulanan dönen grevler, örneğin inşaat ve madencilik sektöründe hiç görülmez. Gerçekleştirilmesi oldukça ince ve karmaşık bir tekniği gerektiren bu eylemler, ancak üretim sürecindeki konum ve önemlerinin bilincinde olan işçiler tarafından başarıyla uygulanır (136). Diğer yandan, klâsik grevde işi bırakma toplu olduğundan kişisel girişim ve sorumluluk silinmiş durumdadır. Buna karşılık bir dönen greve katılanların hareketlerini plânlamak güç olup, çok daha ayrıntılı hususları içeren bir kararı ve sıkı bir disiplini gerektirir. Bu nedenlerledir ki, "dönen grev"ler büyük bir yaygınlık kazanmamıştır. Belirtmeli ki, Fransa'da 31.7.1963 ta. Yasa ile kamu hizmetlerinde dönen grev yasaklanmış bulunmaktadır.

Verim düşürme eylemlerinde olduğu gibi burada da eylemin daha uzun sürmesi mümkün olur; zira faaliyetin tamamen aksamasına rağmen belirli işçi kesimleri sadece kendi işlerini fiilen bıraktıkları sürelerle sınırlı bir gelir kaybına uğrarlar.

(135) Karş. : OĞUZMAN, Grev, s.37; ilişkiler, s.150'de "iş bırakma" deyimi yerine "grev" sözcüğünün kullanılması, her işçi grubunun işi bırakmasının ayrı bir grev olarak telâkki edildiğini göstermektedir.

(136) BORYSEVICZ, D 1961, Chr. s.53.

bb) D ö n e n g r e v t ü r l e r i :

Dönen grevler iki tipe ayrılır :

Yatay tip dönen grevde (grève tournante de type horizontal), değişik meslekî kategoriler işi sırayla bırakırlar. Örneğin, demiryollarında önce makinistler, sonra da kontrolcular. Böylelikle işi bırakmayan kesimin de işi aksar ve işletmede faaliyet tümüyle durur.

Dikey tip dönen grevde (grève tournante de type vertical) ise belli bir sektörün değişik düzeylerinde iş durdurulur. Her sektör genelde nisbî bir özerklik gösterdiğinden, faaliyetin durması çoğu zaman sadece o sektörle sınırlı kalır. Örneğin, bir montaj hattı durur, fakat diğerleri devam edebilir. Demiryolu örneğinde, bir tren hattı, sonra da diğer bir hat çalışmaz. Görüldüğü gibi, ilk önce değinilen yatay tip dönen grev, faaliyeti daima tamamıyla felce uğratması bakımından çok daha zararlı sayılır (137).

Batıda dönen grevler genellikle aynı işyerinde uygulanır. Bunun yanında, özellikle Uzak Doğu ülkelerinde, İngilizce "piston strike" adlandırılan eylem de vardır. Burada aynı işkolunda veya aynı işverene ait değişik işyerlerinde, hatta bazan ülke çapında çok geniş bir uygulama alanı bulan dönen grevlere rastlanılır. Örneğin, her gün 24 veya 48 saatlik sürelerle ve sırayla başka bir şehirde üretimin durdurulduğu ülke çapında eylemler vukubulmaktadır (138).

cc) D ö n e n g r e v s o r u n u n u n F r a n s ı z
h u k u k u n d a ç ö z ü m ü :

Fransa'da 1955'de ortaya çıkıp önem kazanan bu yeni grev türü, özel sektör yanında kamu sektöründe de çoğalma gösterince, 31.7.1963 tarihli bir yasa ile bu sektörde yasaklanmıştır.

Fransız mahkemeleri ise bu grevlerin ilke olarak yasallığına karar vermekteydiler (139). Gerçekten de, işi yavaşlatmadan farklı olarak bu-

(137) BORYSEVICZ, D 1961, s.53; SINAY - JAVILLIER, s.200-201, No.129. Karş: ESENER, s.594.

(138) IŞIK, R. : İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, Ankara 1977, s.53.

(139) İlke kararı: Soc. 14.1.1960, Régie Autonome des tramways de la ville de Marseille, Bul IV, No.43, s.35; D 1960, Som. 48; JCP 1960, II, 11704, n. F.D.; D.Ouv. 1960, s.179, n. BOITEL; Gaz. Pal. 1960, I, 286; RTDC 1960, 468, obs. H./L. MAZEAUD, No.13 : "Mevzuatta grev teşkil edebilmesi için işi bırakmanın biçimine ilişkin herhangi bir hüküm bulunmadığından dolayı..." gerekçesiyle bu sonuca varılmıştır. Aynı yönde sonraki bazı kararlar: Soc. 31.5.1963, D.Ouv 1963, s.214; Soc. 12.3.1964, D.Ouv. 1965, s.47; Soc. 22.1.1981, Sté Bastos, D.Ouv. 1981, s.195; SINAY - JAVILLIER, s.202, No.130.

rada iş tamamen bırakılır. Eylemde kişiler bakımından ve zaman içinde bir bölünme görünmekle birlikte, işi bırakma toplu bir nitelik taşır. Her işçi grubu işi genel bir plân uyarınca bırakıp bir işçi topluluğunun bu yöndeki anlaşma ve kararına uymaktadır (140).

Bununla birlikte, işletme faaliyetine getirilen aksama belli bir ölçüyü aştığında, Fransız temyiz mahkemesi grev hakkının kötüye kullanılmış olduğuna karar vermektedir. Bazı hallerde, örneğin işi yavaşlatmayla bir arada uygulanma, hammadde veya yarı mamûllerin kaybına yol açma (141), tek bir kesimin işi bırakmasının bütün bir ekibin faaliyetini durdurmasına neden olması (142) gibi hallerde, grev hakkı kötüye kullanılmış sayılmaktadır. Bu kararlara konu olayların tümünde üretimin ağır biçimde aksamasının ("désorganisation concertée de l'entreprise") amaç edildiğinin saptanması da rol oynamıştır.

Bu son kararlar bazı eleştirilere hedeftirler : Grevde işletme faaliyetinin ağır şekilde aksaması, bizzat grevin özgül amaçlarından olan baskı amacının doğal bir sonucudur. Dolayısıyla doğal hedefine ulaşmış bir eylemde hakkın kötüye kullanıldığı iddia edilemez. Diğer taraftan, belli işçi kategorisinin üretim sürecinde önemli rolü olması ve işi bıraktığında üretimin tümüyle durması, bu kişilerin grev yapmasına engel teşkil etmemelidir (143).

Dönen grevler meşru sayıldıkça, Fransız uygulamasında ve yargı kararlarında işçilerin ücretlerinde yapılan indirim, dönen grevin bütün süresi boyunca üretimdeki azalma ile orantılı olarak gerçekleştirilmektedir (144). Fransız temyiz mahkemesinin bu içtihadı bazı yazarların, özellikle G. LYON-CAEN'ın eleştirisine yol açmıştır : Ücret indiriminin işçilerin işi fiilen bıraktıkları süreye göre değil de üretimdeki kayıpla orantılı olarak yapılması, sinallagmatik akitlere ilişkin kuralların tam olarak uygulanmamasını ifade eder. Yazara göre mahkemeler borçlar hukuku kurallarını greve ancak işverenin lehine sonuçlar doğması hallerinde uygulamaktadırlar (145). Buna karşılık anılan kararlardaki çözü-

(140) DURAND - VITU, s.746.

(141) Soc. 23.4.1958, Bul IV, No.516, s.425; D 1959, s'513; D.Ouv. 1959, s.401.

(142) Soc. 16.7.1964, Rychter, D.Soc. 1965, s.106, obs. SAVATIER; Bul IV, s.509, No.620; D 1964, 705, n. LYON-CAEN; JCP 1964, éd.G, II, 13943 bis, n. B.A.: TEYSSIE, s.73, No.71.

(143) SINAY - JAVILLIER, s.203, No.131. Bu durumda eylem "grève thrombose" veya "grève bouchon" (tıkama grevi) olarak isimlendirilmektedir.

(144) Soc. 16.7.1964, Rychter.

(145) LYON-CAEN, G. : note, D 1964, s.706-708; benzeri yönde : SINAY - JAVILLIER, s.319-320, No.230.

me katılan diğer yazarlara göre ise, toplam üretimdeki azalma her grevcinin izlediği amaç olduğundan (146), hakkaniyet böyle bir indirimi yapılmasını gerektirir (147). Bizce bu içtihadın temelinde, dönen grevde hakkın kötüye kullanılma durumunun bulunduğu düşüncesi yatar: Bu nedendir ki dönen greve katılanların "aşırı" bir yarar sağlamaları bu şekilde önlenir. Karar gerekçelerinde "grev hakkının kötüye kullanılması"nın yer almayışının başlıca nedeni, hizmet akdinin işverence feshi gibi daha önemli bazı sonuçlara yol açmama kaygısı olabilir.

Diğer taraftan yukarıda da değindiğimiz üzere, Fransız temyiz mahkemesinin dönen grevleri böyle bir sonuca bağlaması, aslında eylemin tek bir grev (148) olarak nitelendiğini gösterir. Bu nedendir ki ücretler, bütün kısmi iş bırakmalarını içeren tüm eylem süresince üretimde meydana gelen azalma ile orantılı bir indirimle tâbidir.

Grev hakkının kötüye kullanıldığı gerekçesinin bulunduğu kararlarda ise bu indirimin daha çok disiplin cezası niteliği taşıdığı öne sürülür (149). Bu içtihadı tasvip eden öğreti kesimi, söz konusu indirimin aslında sinallagmatik akitlerdeki karşılıklı ilkesinin ruhuna ve objektif hüsnüniyete uygun olduğunu savunurlar (150).

"Dönen grev" in grev olarak nitelenmediği bazı durumlarda ise işi bırakmaların tümü gene bir bütün olarak ele alınıp, işi bırakmanın grev teşkil etmesi sürekli olma koşuluna bağlanmıştır. Ancak bu yöndeki kararlara çok nadiren rastlanılmaktadır (151). Zira dönen grevde, kısa ve tekrarlanan işi bırakmalardan farklı olarak, aynı kişiler daima işlerini kısa fasullarla müteaddit defalar bırakmamakta; değişik gruplar çoğu zaman bir defaya mahsus olarak sıra ile işi bırakmaktadır. Önceden işi bırakmış bulunan grubun yeniden işi bırakmasına dek oldukça uzun bir süre geçeceğinden, işi bırakma eyleminin sınırları oldukça kesindir.

dd) T ü r k h u k u k u n d a d ö n e n g r e v :

Türk hukukunda ise dönen grevler hakkında, kısa ve tekrarlanan grevlere ilişkin açıklama ve tahlil aynen uygulanabilecektir: Böylelikle

(146) TEYSSIE, Grève et lock-out, s.76, No.72.

(147) SAVATIER, J. : D.Soc. 1964, s.708.

(148) Bu yönde : BORYSEVICZ, D 1961, s.55-56; LATOURNERIE, s.295.

(149) LYON-CAEN, D 1964, s.708.

(150) LATOURNERIE, s.486-489.

(151) Soc. 31.5.1967, Bul IV, s.360, No.433; D.Soc. 1967, s.631. Eleştiri için bkz. : TEYSSIE, Grève et lock-out, s.325, No.308; Droit du travail, s.578, No.1186.

kanımızca, yasadaki grev tanımının bütün unsurlarını içeren işi bırakmalardan her biri ayrı bir grev teşkil edecektir (152).

Değişik işçi veya gruplarının işlerini bırakmaları arasında geçen süreler pek kısa olarak, aynı işçi veya grubun kısa fasıllarla tekrar tekrar işi bırakması halinde, gene grev ile verim düşürme eylemi ayrımı sorunu ortaya çıkabilir. Burada da "işyerini terketme" ölçütüne yer verilebilir; böylelikle işyeri terkedilmedikçe bir verim düşürme eyleminin söz konusu olduğu kabul edilebilir.

§ 3. İFA YÜKÜMLÜLÜĞÜ OLAN İŞİN BIRAKILMASI

Bir grevin meydana gelmesi için işçilerin mevzuat, toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi veya örf ve âdete göre görmekte yükümlü oldukları işi bırakmaları gerekir. Grevin bu unsuru, manevî olarak sınıflandırdığımız diğer unsurlara en yakınıdır ve bu nedenle maddî unsurlara ilişkin bölümün sonunda yer almaktadır. Bu unsurun aynı zamanda manevî unsurlar arasında yer alacak karar ve amaca ilişkin unsurların incelenişinde de gözönünde tutulmasında yarar olacaktır.

İşçinin hizmetini ifa etme yükümlülüğü bulunmadığı çeşitli durumlar mevcuttur. Bunlar arasında "ödemezlik def'inin kullanılması" özel bir önem taşıyıp nitelendirme sonuçları getirdiğinden, bu kısımda ayrı bir başlık altında incelenecektir.

I. İfa yükümlülüğü bulunmayan bazı haller :

1. Fazla çalışma :

Bir grevden söz edebilmek için, işçilerin çalışmaları gerekirken işi bırakmış olmaları lâzımdır. Bu nedenle normal fazla çalışma (İş K. m. 35) bakımından, işçilerin işverence istenen bir fazla mesaiyi reddedip ifa etmemeleri, grevin bütün diğer unsurları bulunsa bile, grev sayılmaz. Çünkü m.35/e gereğince, "fazla saatlerde çalışmak için işçinin muvafakatının alınması gerekir." Tabiidir ki önceden fazla çalışma taah-

(152) Bu yönde: OĞUZMAN, Grev, s.37; ilişkiler, s.150 : Dönen grev tanımında her işi bırakmanın "grev" olarak adlandırılması bu görüşün benimsendiğini göstermektedir.

hüdünde bulunulduğunda, artık fazla mesaiden kaçınmak, grevin diğer unsurları varsa, grev sayılabilecektir (153).

Diğer taraftan İş K. m.36 ve m.37'de öngörülen "zorunlu sebeple fazla çalışma" ile "olağanüstü hallerde fazla çalışma" durumlarında işçinin rızası alınmadığından, ifadan kaçınma bir grevi meydana getirebilecektir.

Fransız hukukunda da aynı görüş hakimdir. Bu nedenle Fransız temyiz mahkemesi, zorunlu olmayan fazla çalışmadan kaçınmayı grev saymamıştır (154). Burada işçiler fazla çalışmayı reddetme hakkını kullanmakla yetinip, fazla çalışma yükümlülüğü getirmeyen hizmet akitlerine uygun biçimde hareket etmişlerdir. Buna karşılık en çok temsil yeteneğini haiz meslekî teşekküllerin uygun görüşü üzerine çalışma müfettişinin izni alındıktan sonra (25.2.1946 ta. Yasa, Code du travail m.L 212-7 uyarınca) işçiler için zorunlu hale gelen fazla çalışmanın topluca reddi, grev sayılabilmektedir (155). Aynı şekilde hizmet akdi, işyeri iç yönetmeliği veya meslekteki sürekli uygulama dolayısıyla zorunlu olan fazla çalışmanın topluca reddi de grevi meydana getirebilir. Buna karşılık, bir işçinin tek başına kendi girişimiyle yaptığı böyle bir davranışı, Fransız mahkemelerince akdin ihlâli sayılmıştır (156).

2. Mücbir sebep ve umulmayan hal :

Mücbir sebep (zorlayıcı neden) veya umulmayan hal dolayısıyla işçilerin işlerini bırakmaları grev teşkil etmemelidir. Çünkü böyle bir durumda işçi, imkânsız hale gelmiş bir edimi yerine getirmekle yükümlü bulunmaz (BK m.117). Tabii, bunun için mücbir sebep veya umulmayan hal koşullarının bulunması gerekir. Bu koşullar kısaca; mücbir sebep için: 1) Sebep dıştan gelmesi, 2) Sebepin meydana gelmesini ve borcun imkânsızlaştırmasını önlemenin mümkün olmaması, 3) Sebepi oluşturan olayın öngörülmez bir nitelik taşımasıdır.

(153) OĞUZMAN, Grev, s.34; ilişkiler, s.147. Karş.: YARSUVAT: Bu gibi hallerde, "verimi düşürmek için toplu hareket" söz konusu olacağı görüşündedir (s.295, BARASSI ve MENGONI'ye atfen).

(154) Soc. 24.7.1954, D 1954, 698; Bul IV, s.335, No.446; Soc. 30.1.1958, 2 karar, Bul IV, s.118, No.408; Soc. 27.6.1979, Bul V, s.426, No.583; DURAND - VITU, s.739-740; SINAY - JAVILLIER, s.163, No.98. Buna karşılık, işverence tek taraflı olarak talep edilip de işçiler için zorunlu olmayan fazla çalışmanın reddi, başka bir kararda yasal bir grev sayılmıştır: C.A. Paris, 24.4.1978, D.Ouv. 1978, s.279-285.

(155) SINAY - JAVILLIER, s.163, No.98.

(156) SINAY - JAVILLIER, s.163, No.98.

Umulmayan halde ise, olayın borçlu ile bağlantılı olmaması şartı aranmaz. Diğer yandan umulmayan halde, sadece borçlunun kaçınmamacacağı bir olay söz konusu olabilirken, mücbir sebepte hiç kimsenin alacağı tedbir borcun ihlâlini önleyemez nitelikte olmalıdır (157).

Umulmayan hal ve mücbir sebep hallerinde çoğu zaman grevdeki manevî unsurlar da bulunmaz.

Zorlayıcı neden örneği olarak, hava koşullarının aşırı elverişsizliği dolayısıyla yolların kapanması, doğal âfetler; umulmayan hal olarak da işçinin hastalanması örneği gösterilebilir. Uygulanmakta olan bir grev sırasında greve katılmayan işçinin hastalığı nedeniyle işe gelmemesi, bu işçinin grevci sayılmasına yol açmamalıdır. Ancak böyle bir durumda ispat yükü sorunlarıyla birlikte, işçinin hasta olduğunu işverene bildirmesi gerekip gerekmediği sorusu ortaya çıkabilir. Fransa'da, özellikle sendika delegeleri ile işçi temsilcilerinin grev sırasında hastalanıp işe gelmediklerinde, uygulanmakta olan greve katıldıklarını işverene tebliğ ettiköleri görülmektedir. Grev sırasında işyerine gelmeyen işçilerin greve katıldıklarına dair bir karine bulunmadığı yönünde görüş mevcuttur (158). Ancak uygulamada, grev sırasında hastalığı nedeniyle işine gelmeyen işçinin bu durumu işverene bildirmesi yararlı olacaktır. Aksi takdirde ispat yükü hakkındaki tereddütler işçi açısından güven-sizliğe yol açabilir. Nitekim hukukumuzda Yargıtay, işçinin (yasa dışı) bir grevin başladığı tarihte izinli olmasının bu eyleme katılmadığının kesin kanıtını teşkil etmediğine karar vermiştir (159). Aynı şey, bir grev yüzünden işin durması nedeniyle veya işverence iş verilmediği için çalışmayan işçiler bakımından da söylenebilir.

Aynı şekilde bazı işçilerin çalışmaları diğerleri tarafından engellenendiğinde de (160), bu işçiler greve katılmış sayılmamalıdır.

İşyerinde bulunmanın tehlike göstermesi (161) nedeniyle işe topluca gelmemenin de grev sayılmayacağı açıktır. Ancak özellikle uy-

(157) FEYZİOĞLU, F.N. : Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C.II, 2.bası, İstanbul 1977, s.221, s.226-227; OĞUZMAN, K. : Borçlar Hukuku Dersleri, 3.bası, İstanbul 1979, s.132-133.

(158) DURAND - VITU, s.749.

(159) 9.HD. 11.5.1981, 3715/6757, İHU TSGLK m.29 (No.6) ve D. ULUCAN'ın eleştirisi: Haklıca belirtildiği gibi, "yasal izin hakkını kullanan işçi hem çağrıya uymayıp çalışmamakta haklıdır, hem de çalışmamasının yasa dışı greve katılma anlamına gelmediğini kanıtlama zorunda değildir."

(160) DURAND - VITU, s.749; krş. : ROUAST, A. : n. DP 1938, s.23-24 : bu gibi halleri grev olarak nitelemektedir.

(161) DURAND - VITU, s.749, dn.2.

gulamada karşılaşılan, işyerinin ısınmaması dolayısıyla işe topluca gelmemenin ne biçimde nitelendirileceği hakkında tereddütler doğabilir. İfanın aşırı derecede güçleşmesi nedeniyle, öngörülmezlik (clausula rebus sic stantibus) kuramının objektif hüsnüniyet kuralına dayanılarak buraya da teşmili önerilebilir. Ancak bu durumda kuramın amaca elverişli sonuçlar doğurmayacağına da işaret edilmelidir. Özellikle işyerindeki çalışma koşullarının önemli bir tehlike göstermesi veya zorlaşması hallerinde, çoğu zaman koşulların değişmesinden işveren sorumludur. Böyle hallerde hizmet akdinin feshi veya ücret artışı değil, çalışma koşullarının düzeltilmesi istenir. Oysa emprevizyon kuramının uygulanışında ancak hakimden borçtan tamamen kurtulunması veya sözleşmenin değiştirilmesi istenebilir (162). Diğer yandan pozitif hukukumuzda clausula rebus sic stantibus'u tanıyan genel bir kural da bulunmamaktadır. Bu nedenle sözü edilen durumlarda kanımızca işçiler için isabetli çözüm, BK m.81'e dayanarak işin bırakıldığının kabulüdür. Böyle bir durumda, işverence sağlanan çalışma koşullarının işin niteliğiyle bağdaşmaz hale geldiği ve sözleşmede öngörülenden farklı biçime dönüştüğüne dayanılarak, işçilerce ödemezlik def'inin (BK m.81) ileri sürülmesi söz konusu olacaktır.

Fransız temyiz mahkemesi ise, işyerinin yeterince ısıtılmaması nedeniyle işyerinde çalışılmadan geçirilen süreleri çalışılmış gibi saymıştır : Burada topluca çalışmama grev olarak nitelenmediğinden dolayı olacaktır ki, o süre zarfında hizmet akdi askıda sayılmamıştır (163). Görüldüğü gibi, bu gibi durumlarda hareketin grev olarak nitelendirilmesi işçi lehine sonuçlar doğurmaz. Diğer bir kararda da, inşaat işçilerinin hava koşullarının bozulması nedeniyle şantiyeyi terketmeleri grev teşkil edici kabul edilmemiştir (164).

Yukarıdaki örneklerde işin görülmemesinin, hukukî dayanakları ayrı ayrı tartışılmaksızın genel biçimde, grev teşkil etmediği söylenebilir. Bu durumların çoğunda, ayrıca manevî unsurlardan işyerinde faaliyeti durdurma veya aksatma amacı da bulunmamaktadır.

3. Devamlı uygulama ve işverenin rızası :

Fransa'da görülen yaygın bir teamüle göre, yılın belirli günlerinde topluca çalışmama uzun zamandır işverence itiraz edilmeden uygulan-

(162) Öngörülmezlik kuramı ve etkisi hakkında özellikle bkz. : DESCHENAUX, H. : Le Titre préliminaire du Code civil, Fribourg 1969, s.183 vd.

(163) Soc. 10.6.1971, Bul V, s.368, No.439; D 1971, Som. 188; Encyclopédie Dalloz, Répertoire de droit social et du travail, Mise à jour 1980.

(164) Soc. 8.4.1974, Bul V, s.211, No.223.

geldiği hallerde, artık işverence, zımnen kabul edilmiş sayılmaktadır. Özellikle 1 Mayıs'ta çalışmama, devamlı bir işyeri uygulaması ve hizmet akdinin diğer hükümlerine eklenen zımni bir hüküm olarak kabul edilmektedir; bu nedenle sözü edilen günlerde bir grevin söz konusu olmadığına karar verilmektedir (165).

İşverenin açık kabulü olduğunda, örneğin işçilerin bir spor karşılaşmasına, kültür faaliyetine veya siyasi bir gösteriye katılmalarına izin verdiği hallerde de grev yoktur (166).

Ülkemizdeki içtihat ise bu konuda aynı açıklıktan uzaktır: Yargıtay, yukarıda da değinilen bir kararında grev başladığında izinli olan bir işçinin, halen uygulanmakta ve yasa dışı olan bu greve katılmadığını ispat etmek zorunda olduğuna karar vermiştir. Kararın eleştirisinde ise, iznin o sırada uygulanmakta olan greve katılmamış olmanın en açık nesnel ölçüsünü teşkil ettiği belirtilmektedir (167).

II Ödemezlik def'inin kullanılması (BK m.81) :

1. Ödemezlik def'i kavramı ve hizmet akdi :

İşçilerin, ücretlerinin zamanında ödenmediği bazı hallerde işi topluca bıraktıkları görülmektedir. Özellikle ülkemizde 1970'li yıllarda belediye işçilerinin halk ve gazete dilinde "grev" veya "direniş" olarak adlandırılan bu eylemlerinin ortaya çıkması, bunların gerçek anlamda grev teşkil edip etmediği konusunda tereddütlere yol açmıştır. Uygulamadaki önemi nedeniyle sorunu yakından incelemek gerekir. Bu incelemede de sözü edilen eylemin borçlar hukuku anlamında "ödemezlik def'i"nin uygulama alanına girip girmediği araştırılmalıdır. Böylelikle ifa yükümlülüğü bulunup bulunmamasından hareketle, eylemin grev teşkil edip etmediği anlaşılabilir.

(165) Civ 15.6.1937, DP 1938, 1, 23, n. ROUAST; D.Soc. 1938, 57, n. DURAND; DURAND - VITU, s.739-740; BOUERE, s.182, No.18; SINAY, s.141, No.66.

(166) GIVORD, D.Soc. 1961, s.30-31; Ocak 1960'da Fransız Devlet Başkanının siyasetini desteklemek için girişilen işi bırakma eylemleri grev sayılmamaktadır. Karş. : SINAY - JAVILLIER, s.164, No.98'de bu durumda eylemin grevin bütün unsurlarını birarada bulundurduğuna haklı olarak işaret edilmektedir.

(167) 9 HD 11.5.1981, 3715/6757, İHU TSGLK m.29, No.6; inceleme ve eleştirisi : D. ULUCAN.

BK m.81'de öngörülen ve kısaca "ödemezlik def'i" veya "akdin ifa edilmediği def'i" olarak adlandırılan imkânı kullanma koşulları şunlardır :

1. Sinallagmatik, yani iki tarafa karşılıklı borç yükleyen bir sözleşme bulunmalıdır.

2. Ödemezlik def'i ancak aynı sözleşme içinde biri diğerinin karşılığı olan edimlere uygulanır.

3. Her iki borç doğmuş ve muaccel durumda ve sona ermemiş olmalıdır.

4. Ödemezlik def'ini ileri sürenin önce ifa borcu altında olmaması gerekir. Yasalarımıza göre ise, hizmet akdinde ilk önce işçinin işi görmesi, işverenin ise en geç bir aylık dönemin sonunda ücret ödemesi gerektiği anlaşılmakta (BK m.326, İş K. m.26). Bununla birlikte, genel olarak sürekli ve dönemli edimli sözleşmelerde, önce ifa zorunda olan tarafın, yerine getirdiği bölümün karşılığını almaması halinde edimini ifaya devam etmekten kaçınabileceği kabul edilmelidir (168). Çünkü sürekli bir nitelik gösteren hizmet ilişkisinde tarafların ortak amacı edimlerin tamamlanmasının karşılıklı olarak sağlanmasıdır. Eğer edimler arası sinallagmatik ilişki sadece doğrudan doğruya mübadele edilecek kısmî edimler bakımından kabul edilseydi, BK m.81'deki imkân, taraflardan birine önce ifa yükümlülüğü getiren dönemli edimli akitlerde kullanılamazdı. Bizim de katıldığımız bu görüşe göre, örneğin 1 ay sürece çalışıp ayın sonunda ücretini alamamış olan işçi, bunu izleyen ay çalışmakla yükümlü kalmayacaktır.

Bunun yanında, BK m.82'ye göre de borçlu (işveren) sonradan aciz haline düşmüşse ve bu durumu alacaklının (işçinin) alacağını elde etmesini tehlikeye sokmaktaysa, işçi teminat verilinceye kadar borcunu ifadan kaçınabilir.

Böylece ücretlerini alamayan işçilerin her birinin ödemezlik def'ine dayanarak işi bırakması hukuken caiz olduğundan, hizmet akdinin ihlâli sayılmamalıdır. Bunun sonucu olarak da bu durumlarda topluca çalışmama grev teşkil etmemelidir.

(168) KANETİ, S. : Akdin İfa Edilmediği Def'i, İstanbul 1962, s.74-75; OĞUZMAN, Borçlar Hukuku, s.74; FEYZİOĞLU, s.130. Konumuzdaki durumla ilgili etraflı bir inceleme için bkz. özellikle: SOYER, P. : karar incelemesi, İHU I/2, İş K. m.26, No.1; TUNCAY, C. : karar incelemesi, İHU V/2, TSGLK m.19, No.2; ULUCAN, D. : karar incelemesi, İHU, İş K. m.17, No.20.

Ülkemizdeki yargı içtihatlarında ve öğretide bu görüşün tartışmalı olması dolayısıyla sorunu iki karşıt görüşü ayrı ayrı ele alarak incelemekte yarar görüyoruz.

2. İşverence edimin ifa edilmemesi hallerinde işi bırakmanın grev sayılacağı görüşü :

Böyle bir durumda işçilerin topluca işi bırakmaları ilk bakışta greve benzemektedir. Özellikle 275 sa. TSGLK'nun hak grevine izin veren sisteminde bu görüşü benimsemek mümkündür. 275 sa. K. m.19/2'ye göre :

“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.”

Görüldüğü üzere, 275 sa. K. m.19/2'de ancak mevzuat ve toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hakların ihlâli halinde hak grevine başvurulabilmekte idi. Buna karşılık, maddenin metnine sıkı biçimde bağlı kalındığında, hizmet akdinde öngörülen bir ücretin ödenmemesi halinde grev yasaktı ve hatta bir grev söz konusu olmamaktaydı.

Kanımızca da maddede hak grevine verilen tanım, genel olarak grevin tanımını daraltacak bir nitelikte değildi. Yetkiye ilişkin olan bu maddede, grevin yasaya uygun biçimde uygulanması için gerekli bazı koşulları koymaktaydı. Bundan dolayı 275 sa. K. m.19/2 hükmü, mevzuat ve toplu iş sözleşmesi dışında, hizmet akdinden doğan hakların işverence yerine getirilmemesi halinde işi topluca bırakmanın grev sayılmamasına engel teşkil etmemekteydi.

Ücretlerin ödenmemesi dolayısıyla girişilen eylemin eski düzenleme çerçevesinde yasal bir grev sayılması sonucuna götürecek bazı gerekçeler de gösterilebilirdi :

1. Bu tür eylemlerin 275 sa. K. m.19/2'de tanımlanan “hak grevi”ne girmemesi halinde, eylemlere “menfaat grevi” niteliği verilip, menfaat grevine ilişkin usûl ve yetki kurallarına tâbi tutmak mümkündür.

2. Hizmet akdindeki hükümleri gerektiği gibi yerine getirmeme, 275 sa. K. m.19/2'de açıkça hak grevi nedenleri arasında gösterilmemiş

olmasına rağmen, hukukî işlemlerin hükümlerini saptayan ve bunlara uyma zorunluluğu getiren gene de mevzuattır. Dolayısıyla, hizmet akdindeki yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren, “işçi veya işçi te-sekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan hakları” bozmuş sayılmalıdır. Bu nedenle de işçiler, TSGLK m.19 uyarınca hak grevine girişebilmelidir. Aynı şey, bazı hallerde toplu iş sözleşmesi açısından da söylenebilir: Toplu iş sözleşmelerinde kabul edilip de hizmet akdi hükmü haline gelen bazı hükümler (275 sa. K. 3/II, 2822 sa. K. m. (6), özellikle ücrete ilişkin hükümler ihlâl edildiğinde, toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hakların ihlâli de söz konusu olmaktadır.

Sözü edilen eylemlerin her zaman yasaya uygun grev teşkil edeceği görüşü açısından oluşturmaya çalıştığımız gerekçelerin de eleştirilecek yanları olabilir; şöyle ki :

1. İşçilerin bu eylemleri, dar ve hukukî anlamda haklarının korunmasına yönelik olup, hak grevi kavramına girer. Oysa hizmet akdinin ihlâli nedeniyle grev yapılması 275 sa. K. m.19/2’de öngörülmediğine göre, yasa dışı sayılması gerekir.

2. 275 sa. KK. m.19/2’de “mevzuat ve toplu iş sözleşmesi ile sağ-lanan haklar” olarak belirlenen haklar, hizmet akdinde öngörülenlerden farklı bir nitelik taşırlar. Yasada bu sonuncuların belirtilmemiş olmasının bir nedeni olmalıdır. Meclis görüşmelerinden doğrudan anlaşılma-makla birlikte, denilebilir ki, eğer hizmet akdinden doğan hakların ihlâ-linde de greve başvurmak mümkün olsaydı, bu husus kanun metninde yer alırdı. Senatoda “örf ve âdet” ibaresinin metninden çıkarıldığı da göz-önünde tutulduğunda (169), m.19/2’deki hak grevi nedenlerinin her bi-ri üzerinde teker teker durulduğu anlaşılır.

1982 Anayasası m.54/I’de grev hakkının ancak toplu iş sözleşmesi-nin yapılması sırasında uyumsuzluk çıkma durumuyla sınırlı olarak ta-nınması, bundan böyle hak grevinin yasa dışı olabileceği sonucuna götü-rürdü (170). Nitekim, 2822 sa. yeni TSGLK m.25/II ve m.60-61 hüküm-leri bu yönde olup, toplu hak uyumsuzluklarında artık grev yapma im-kânını ortadan kaldırmıştır.

(169) Cumhuriyet Senatosu Tutanak Dergisi, Dönem 1, Toplantı 2, Birleşim 89, C.13, s.45 vd.; özellikle s.52; AKYOL, s.25; AKYOL, Ş : karar incelemesi, İHU V, TSGLK m.19, No.1, s.3.

(170) REİSOĞLU, S. : T.C. Anayasasının Çalışma Hayatı ile İlgili Hükümleri, Tutis - İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ocak 1983, C.7, S.1, s.3-28, s.21 : Da-nışma Meclisi gerekçesinde hak grevinin “yasaklanmasına” mahkemelere saygı ve çalışma barışı ilkelerinin âmil olduğu ve bir toplu iş sözleşmesi döneminde mutlak iş barışı kabul edildiği belirtilmektedir.

275 sa. K.'nun yürürlüğü sırasında ise mahkeme içtihatlarında, işveren edimini ifa etmemesi halinde işçilerin hak grevine başvurabileceklerini kabul eden pek az karara rastlanılır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, bu konudaki son bir kararında (171), bir belediyenin zorlayıcı neden göstererek işçilerine ücret ve diğer alacaklarını ödemediği bir olayda, işçilerin yasaya uygun bir hak grevine başvurabileceklerine karar vermiştir. Temel sorunu teşkil eden, eylemin grev sayılıp sayılmadığı meselesi üzerinde hiç durulmamıştır. Eylemin yasal bir hak grevi sayılmasının şartı olarak da, "verilmeyen hakkın kollektif bir mahiyet taşıması" gerektiği belirtilmiştir. Kararın gerekçesinde yer alan ifadeye göre :

"Eğer işveren tarafından bir veya birkaç işçinin mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile tanınan hakkı verilmemişse, bu kişiler hizmet akdinin gereği olarak kişisel girişimlerde bulunabilirler; yoksa greve gidilemez. O halde işveren tarafından yerine getirilmeyen hak işçilerin çoğunluğuna yönelik ve toplu iş sözleşmesinin bütünlüğünü bozacak nitelik ve nicelikte olmalıdır. Aksi halde hakkın bozulmasından söz edilemez."

Bu karar da haklı eleştirelere yol açmıştır : Gerçekten de m.19/2'de hak grevinin kabulü için, bozulan hakkın "kollektif" nitelik taşıması aranmamaktaydı (172). Sadece bir tek işçinin mevzuat veya toplu iş sözleşmesinde sağlanmış bir hakkın ihlâlinde bile, işçilerin hak grevine başvurmaları caiz olmalıydı.

Bu kararda konumuz grev kavramı bakımından önemli saydığımız husus, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun, önceki kararlarıyla aynı doğrultuda olarak, ücretlerin ödenmemesi dolayısıyla işi bırakmayı grev saymasıdır.

3. İşverence edimin ifa edilmemesi hallerinde işi bırakmanın grev sayılmayacağı görüşü :

İşçilerin eylemlerinin grev sayılmasına engel asıl husus, kanımızca işçilerin bu durumda artık çalışma borcunu yerine getirmekle yükümlü olmamalarıdır. Yukarıda görüldüğü gibi, çalışılmış günlerin ücretini alamayan işçiler, diğer dönemde işi görmekten kaçınıp Borçlar Kanunumuzda öngörülen ödemezlik def'ini (BK m.81) ileri sürebilmelidirler. Ücretlerinden yoksun kalan işçilerin bu haklarını hep birlikte ve toplu biçimde

(171) HGK 2.4.1980, 1345/1435, YKD 1980, C.6, S.9, s.1196-1199; İHU V, TSGLK m.19, No.5; inceleme: D. ULUCAN.

(172) ULUCAN, Karar inceleme, İHU V/2, TSGLK m.19, No.5.

kullanmalarına bir hukukî engel bulunmamaktadır. BK m.81'deki imkânın kullanımı, hukuken görmekle yükümlü iken işin bırakılmasına nazaran temel bir farklılık getirir ve işin topluca bırakılmasının grev olarak nitelenmesine engel olur (173).

Belirtmeli ki, ancak işi bırakan işçilerin her birinin ücretinin ödenmemiş olması BK m.81'e dayanarak işi bırakmalarını haklı kılar. Yoksa ücretlerini elde eden bir kısım işçinin eyleme katılması bu işçiler bakımından bir grevi meydana getirecektir.

Bu tahlilin sonuçları genelde işçi lehinedir. Gerçekten, işi görmekten kaçınmanın ödemezlik def'i (BK m.81) esasına dayandırılması, grev ve nazaran önemli kolaylık ve yararlar sağlar: Bu yola sendika kararı olmaksızın başvurmak mümkün olacak; aynı zamanda da bir grev uygulamasına başlamadan önceki formalite ve bekleme sürelerine uyma zorunlulukları da kalkacaktır. Diğer taraftan 2822 sa. K. m.29, 30, 31'deki grev yasakları, grevin ertelenmesi (m.33), hak grevinin yeni düzenlemede yasa dışı olması (m.25/II, m.60) gibi türlü kısıtlamalar burada söz konusu olmayacaktır. Önemli diğer bir sonuç, işi kabulde temerrüdü nedeniyle (BK m.90, m.325), işverenden çalışılmayan süreye ilişkin ücretin ödenmesinin istenebilmesidir (174). Bununla birlikte bu sonuncu hususun mahkemelerce kabul edilebilirliği şüpheli olmaktadır. Zira BK m.90'da alacaklının yapmakla yükümlü bulunduğu "...borçlunun borcunu ifa edebilmesi için tekaddümen kendi tarafından yapılması lâzımgelen muameleleri" deyişi, işverence muaccel hale gelmiş ücret borcunun ödenmesini de kapsar şekilde anlaşılabilir. Fakat böyle bir durumda "direniş nedeniyle çalışılmayan günlerde ücret ödenmeyeceği" yönünde bir kararın eleştirisinde haklı olarak belirtildiği gibi, BK m.81'in pratikte anlamlı ve yararlı olması sözü edilen görüşün de kabulüne bağlıdır (175).

(173) Bu görüşte : DURAND - VITU, s.740; ESEN, s.135; ERMAN, Taner'e Armağan, s.106; OĞUZMAN, Grev, 3.s4; İlişkiler, s.255; SOYER, İHU I, İş K. m.26, No.1; TUNCAY, İHU V, TSGLK m.19, No.2.

(174) SOYER, İHU I/1, m.26, No.1; TUNCAY, İHU V, m.19, No.2; aynı yönde Fransa'da : Soc. 12.3.1959, D 1959, 241; CAMERLYNCK, Encyclopédie Dalloz, Répertoire de droit social et du travail, T.II, Paris 1961, s.18; SINAY - JAVILLIER, Mise à jour 1979, s.32; CALONNEC, J. le : n. Revue Judiciaire de l'Ouest, 1977, s.73 vd.

(175) SOYER, İHU I/1, m.26, No.1.

4. Uygulamada getirilen çözümler ve eleştirisi:

Ülkemizde yargı içtihatlarındaki gelişmeye bakıldığında, ücretleri ödenmeyen işçilerin işi bırakmalarının hemen her zaman grev veya grev benzeri eylem olarak nitelendirildiği görülür. Bunlar arasında Yargıtay'ın 5.11.1974 tarihli bir kararında (176), işi bırakmanın grev olup olmadığı incelenmeksizin, “direniş” deyimini kullanılıp, çalışılmayan süreye ilişkin ücretin ödenmeyeceğine karar verilmişti.

Yargıtay sonradan, 22.9.1975 tarihli bir kararında (177), belediye işçilerinin ücret ödemelerinin 21 günlük bir gecikme gördüğü olay hakkında karar vermişti. Bu olayda, işçilerin ücrete ilişkin haklarının işverence kabul edilip süre istenmiş olması, diğer taraftan da işverenin mücbir sebep ileri sürmesinden dolayı, eylemin yasa dışı grev olduğuna karar verilmiştir. Bu karar çeşitli bakımlardan eleştirilecek niteliktedir. Konumuzla doğrudan ilgili olan husus, burada da eylemin grev olarak nitelenmiş olmasıdır.

Bundan sonra, Ankara İş Mahkemesinin 19.1.1979 tarihli kararını onayan Yargıtay'ın 5.3.1979 tarihli kararında ise (178), ücret ve diğer hakların ödenmesine kadar işbaşı yapmama olanağını öngören bir toplu iş sözleşmesi maddesi, 275 sa. K. m.17/II'ye aykırılığı gerekçesiyle iptal edilmiştir. Burada da önceki kararlarda olduğu gibi, eylemin yasa dışı grev olarak nitelenişi bizce isabetsizdir. Gerçekten, borçlar hukukunda tanınan bir olanağın aynı hakka sahip diğer işçilerle birlikte, topluca kullanılmasına engel hiç bir hukukî neden yoktur. Haklı olarak ifade edildiği gibi, “grev hakkının ve bunun kullanılmasını düzenleyen kanunun bulunduğu bir ülkede işçilerin bu Kanun hükümlerine aykırı düşecek biçimde toplu halde işi bırakmalarının kanun dışı grev olarak nitelendirilebilmesi, kanımızca, ancak işçilerinin bu eylemlerinin başka bir hakka dayanmaması halinde mümkün olabilir. Yoksa, örneğin grev sırasında yıllık ücretli izin hakkını kullanan bir işçinin grevci sayılmaması halinde olduğu gibi, işverenin ücret ödemesi borcu-

(176) 9.HD. 5.11.1974, 6317/24156, İHU I/2, iş K. m.36, No.1; 1. inceleme: OĞUZMAN; 2. inceleme: SOYER: ücretin ödenmesi gerektiği görüşündedir.

(177) 9.HD. 22.9.1975, 25578/42855, İHU V, m.19, No.1; inceleme: AKYOL, Ş.: Özellikle karar gerekçesinde mücbir sebebin varlığının ve işçilerin ücret haklarının işverence kabul edilmiş olmasının m.19/2 anlamında “hakların bozulmasına” engel teşkil ettiği gerekçelerinin yeterince açık olmayışına işaret etmektedir. Bununla birlikte kararda getirilen esas çözüm isabetli sayılmaktadır.

(178) Ankara İş Mahk. 19.1.1979, 798/5; 9.HD. 5.3.1979, 2613/3196, İHU V, m.19, No.2; inceleme: C. TUNCAY.

nu yerine getirmemesi nedeniyle işçilerin işbaşı yapmamaları halinde de grevden bahsedilemez. Çünkü işçilerin ancak yapmak zorunda oldukları işi bırakmaları halinde bir grevden söz edilebilir" (179).

Nihayet Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2.4.2980 tarihli, önceden değindiğimiz nisbeten yeni kararında (180), işverence ücretlerin zamanında ödenmemesi halinde başvurulmuş işi bırakma eyleminin "y a s a - y a u y g u n b i r g r e v" teşkil edebileceği kabul edilmiştir. Ancak yukarıda da görüldüğü gibi, m.19/2 anlamında bir hak grevine ilişkin bazı ek koşullar getirilmiştir :

Karar metninde; "işçilerle işveren arasında yapılmış karşılıklı taahhütleri içeren hizmet akdindeki yükümlülüğün yerine getirilmemesinin sonucu olarak yapılan kişisel davranışlar konu dışındadır", denilmekte. Daha sonra da; "söz konusu olan ve verilmeyen hakkın kollektif bir mahiyet taşıması gerekir. Eğer işveren tarafından bir veya birkaç işçinin mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile tanınan hakkı verilmemişse bu kişiler hizmet akdinin gereği olarak kişisel girişimlerde bulunabilirler; yoksa greve gidilemez. O halde işveren tarafından yerine getirilmeyen hak işçilerin çoğunluğuna yönelik ve toplu iş sözleşmesinin bütünlüğüne b o z a c a k nitelik ve nicelikte olmalıdır. Aksi halde hakkın bozulmasından söz edilemez", denilmiştir.

Bundan sonra da, mahkemece sendika üye kayıt defteri ile üye fişleri yardımıyla yetkili sendikaya mensup işçi sayısının saptanması ile ihlâl edilen hakkın kollektif olup olmadığının anlaşılacağı belirtilmiştir.

Bu açıklamalar iki şekilde yorumlanabilir :

Birinci yorum, işçilerin azınlığının haklarının ihlâl edilmesi halinde, bu kimselerin topluca işi bırakmasının grev teşkil etmeyeceği, bu girişimlerin "kişisel" nitelik taşıyacağıdır. Diğer bir deyişle, böyle bir durumda işi bırakma grev değil, BK m.81'deki imkânın kullanımı sayılacaktır (181). Buna karşılık işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunun mev-

(179) TUNCA, İHU V, m.19, No.2.

(180) HGK 2.4.1980, 1345/1435, YKD 1980, C.6, S.9, s.1196-1199; İHU V, m.19, No. 5; incelemesi: D. ULUCAN.

(181) Nitekim daha sonra, "geçmiş günlere ait işçilik hakları ödenmeden, hatta bu konuda bir cevap dahi verilmeden işçinin işine devam etmesinin istenmesi en azından iyiniyet ve hakkaniyet kurallarıyla bağdaşmaz" denilip, bu durumda işçinin "devamsızlığının" haklı bir sebebe dayandığı kabul edilmiştir: 9.HD. 31.3.1986, 2492/3578, İHU İş K. m.17, No.20; inceleme: D. ULUCAN. Ancak, bu karar tek işçinin işi bırakması ile ilgilidir.

zuat veya toplu iş sözleşmesince sağlanan haklarının ihlâli halinde işi bırakma, yasaya uygun bir hak grevi sayılacaktır. Bu kararın getirdiği yenilik, hak grevi kavramı için "işçilerin çoğunluğunun haklarının ihlâli" ölçütüdür.

Diğer bir yoruma göre ise, yukarıdaki çoğunluk şartı yerine gelmedikçe, işi topluca bırakma bir yasa dışı grev teşkil edecektir.

Kanımızca, her iki yorum da tatmin edici sonuçlara götürmez. Söz konusu karara göre BK m.81'in "kollektif nitelikli" hakları ihlâl edilen işçilerce hep birlikte kullanılma durumunun grev olarak nitelenmesi, grev yasaya uygun sayılsa bile grev kavramı ile çelişir. Her ne kadar taraflar kendi eylemlerini grev olarak niteleseler de, bu hakkın toplu biçimde kullanılması işi bırakmaya grev niteliğini vermeye yeterli değildir. Bu nedenle, tarafların dilekçe ve lâyihalarda ileri sürdükleri hukukî sebeplere bağlı olmayan hakimce (HUMK m.76) (182), eylemin grev olarak değil, BK m.81'in kullanımı olarak nitelenmesi bizce daha uygun olacaktır.

Fransız öğretisine göre de, eğer hizmet ediminin topluca yerine getirilmemesi işverenin kendi borçlarını yerine getirmemesinin karşılığında yapılmışsa, borçlar hukuku genel hükümlerine uygun olarak "exceptio non adimpleti contractus"un kullanımını ifade eder ve bu nedenle grev teşkil etmez (183).

BK m.81'in işçi-işveren ilişkilerinde uygulanmasına özgü diğer bir sorun, bu alanda kanundan veya toplu iş sözleşmesinden doğup da işverenin yerine getirmek zorunda olduğu türlü yükümlülüklerinin bulunmasından ileri gelir. Bu türden herhangi bir yükümlülüğün yerine getirilmemesi halinde işçiler her zaman işlerini bırakabilecekler mi? Bu ödevlerin de işverence doğrudan doğruya bireysel hizmet akitlerindekiyle aynı hükümde olarak, hizmet akdinin kapsamına girdiğini kabul etmek

(182) İBK 4.6.1958, 15/6, RG 1.10.1958; HGK 20.9.1967, 2-1005/359, İKİD 1967/82, s.5668-5669.

(183) DURAND - VITU, s.740, s.829; LATOURNERIE, s.266; ROUAST, A. : n. DP 1938, 1, 23 : Yazar, grevin mevcut olduğunu, ancak bu durumda grevin hizmet akdini sona erdirmeyeceğini öne sürmektedir. Ancak belirtmeli ki bu karar ile incelemesi 1946 Fransız Anayasasından önceki duruma göre, yani grevin hak olarak tanınmasından önceki, hizmet akdini sona erdirdiği görüşünün hakim olduğu döneme aittir. Fransız temyiz mahkemesi, kararı inceleyen yazarın görüşünün aksine, işverenin kendi yükümlülüklerini yerine getirmediği zaman işçilerin işi bırakmalarını grev saymamıştır.

gerekir. Böylece de çalışma borcu bu yükümlülüklerin tümünün karşılığı sayılabilir. Ancak, işverenin pek önemsiz sayılabilecek bir ihllinin, işi bırakmayı haklı göstermeyeceğine de isabetle işaret edilmektedir (184). Hukukumuzda bu sonuca MK m.2'deki objektif hüsnüniyet kuralına dayanarak varılabilir.

(184) ROUAST, DP 1938, 1, 24.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

HUKUKİ TANIMA GÖRE GREVİN MANEVİ UNSURLARI

Grevin maddî unsurlarının, başka deyişle dış dünyada somutlaşacak biçiminin incelenmesinden sonra, artık bu bölümde manevî olarak nitelendiğimiz unsurları araştırılacaktır.

“Maddî” ve “manevî” unsurları birbirinden tamamen bağımsız biçimde ele almanın doğru olmayacağı düşünülebilir. Yaptığımız bu ayrımın amacı, grev kavramını belirleyen hukuk normunun çözümlenmesine açıklık getirmek; aynı zamanda da değişik hukuk sistemlerinde grevin unsurlarını karşılaştırmada müşterek bir sınıflandırmanın getireceği kolaylıktan yararlanmaktır.

Türk pozitif hukukunda grevin unsurları yasada belirtilmiş ve sınırları oldukça açık bir şekilde çizilmiştir. Buna karşılık, nitelikleri gereği, manevî unsurların belirlenme ve sınırlanmasında genellikle daha çok güçlük çekilir.

1. 2822 sa. TSGLK m.25/1'e göre, işçilerin :

“topluya çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir teşekkülün aynı amaçla topluca çalışmalarını için verdiği bir karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir” (1).

(1) 275 sa. TSGLK m.17/1'deki tanımda “...bir işkolunda veya...” ibaresi bulunmaktaydı. Bir işkolunda faaliyeti aksatma amacı bulunduğu, daha dar kapsamlı olan işyerinde de faaliyeti aksatma amacı hemen her zaman bulunacağından, gereksiz sayılan bu ibare tanımdan çıkarılmıştır.

Grevin tarifini veren bu fıkrada manevî olarak nitelediğimiz iki temel unsur belirlemektedir. Bunlardan biri, işin bırakılmasının **toplucu** kararlaştırılmış olması; diğeri ise, **sözü edilen amaca yönelik** olmasıdır.

2. Aynı maddenin metninde yer almamakla birlikte, öğretiyeye göre grevin temel ve özgün niteliğini oluşturan **baskı aracı** teşkil etmesine de değinilmelidir. Grevin bu niteliğinin kavramda bir unsur teşkil edip etmemesi uygulamada farklı sonuçlara yol açar. Genellikle paylaşılan görüş, grevde güdülen amacın her zaman bazı talepleri kabul ettirme olduğudur. Fakat ileride inceleneceği gibi, daha dikkatli bakıldığında bunun her zaman söz konusu olmadığı görülür.

Daha da ileri gidilerek, **baskıya hedef kişi ve merciler ile taleplerin niteliği** de grev kavramı bakımından önem taşıyacak mıdır? Bu soruya özellikle Fransız öğretisi ve yargı kararlarında farklı cevaplar getirilmiş, önemli ayrımlar ortaya çıkmıştır. Baskı amacına ilişkin birçok sorun, "hakkın kötüye kullanılması" ile grev kavramını karşı karşıya getirerek çözümlenebilir. 1963'den bu yana grevi ayrıntılı biçimde düzenleme yolunu seçen hukuk sistemimizde ise sorun önemli ölçüde yasalarla çözümlenmiştir. Bununla birlikte bazı tereddütler karşısında, hukukumuz bakımından da hukukun genel ilkeleri ve hakkı kötüye kullanma yasağı çözümde etkili olacaktır.

§ 1. İŞİ BIRAKMA KARARININ TOPLU NİTELİĞİ VE KONUSU

2822 sa. TSGLK m.25/I'deki grev tanımında işi bırakma kararının **toplulu bir nitelik** taşıması gerektiği ve kararın konusunun **toplucu çalışmamak** suretiyle işyerinde **faaliyeti en azından önemli ölçüde aksatma** olduğu ifade edilmektedir.

Şu halde bir ayırım yaparak :

- İlk önce, kararın toplu niteliğini;
- Sonra da, kararın konusunu incelemek gerekir.

I. Kararın toplu niteliği

1. Problematik

a) Genellikle ifade edildiği gibi grev, işçilerin aralarında anlaşarak işi bırakmalarıdır ("cessation concertée du travail"). Ancak "anlaşma" deyimini değişik şekillerde yorumlanabilir :

— Anlık da olsa, aynı veya benzer şekilde düşünenlerin faaliyeti ak-satma amacıyla eyleme girişmiş olmaları yeterli midir? Yoksa grevde daha açık ve ayrıntılı bir anlaşmanın varlığı ve özellikle de eylemin teknik düzenlenmesinin de belirlenmiş olması gerekir mi? (2).

— Diğer taraftan, işyerinde çalışanların belli bir oranı, örneğin çoğunluğunun grev konusunda anlaşmış olması gerekir mi? Yoksa birden fazla olma koşuluyla, herhangi bir sayıda işçinin aralarında anlaşması yeterli midir?

b) Diğer bir sorun da, uygulamada genellikle grevde işin topluca bırakılmasının söz konusu olmasından ileri gelir. Yapılan açık ve örtülü anlaşma sonucu işi bırakmanın toplu olarak gerçekleşmiş olması, grev kavramı bakımından gerekli midir? İşyerinde çalışan belli bir işçi oranının greve fiilen katılmış olması şart mıdır? Bu ikinci sorular yukarıdaki karar (veya anlaşma) unsuru ile öylesine bağlantılıdır ki, işin topluca bırakıldığı hallerde genellikle anlaşma unsurunun araştırılması ayrıca söz konusu olmaz. Ancak işi bırakmış işçi oranının pek düşük olduğu durumlarda böyle bir ispat sorunu ortaya çıkabilir. Diğer bir deyişle, “anlaşma” eylemin fiilen toplu bir görünüm arzemesi ile özdeşleştirildiğinden, işin topluca bırakılmış olması anlaşmanın somutlaştırılmış şekli olarak görülmektedir. Oysa bu iki hususu birbirinden ayırmak gerekir. Nitekim 275 sa. TSGLK'nun Meclis görüşmelerinden de anlaşıldığı gibi, yasamızda böyle bir ayırım yapılmıştı. Bu ayırım 2822 sa. TSGLK'da da korunmuştur. Aşağıda açıklanacağı gibi, hem anlaşmanın toplu nitelik taşıması, aynı zamanda da topluca çalışmama amacının güdülmesi gerekmektedir. Buna karşılık işin fiilen topluca bırakılmasının gerektiğine dair herhangi bir kayıt yoktur. İşte bu nedenle eylemin kolektif niteliği, grevin maddî unsurları arasında değil, manevî unsurları içinde incelenmektedir.

2. Anlaşma — teşekkül kararına uyma

Kollektif veya toplu bir eylem, “çok sayıda eylemler”den farklı bir nitelik gösterir. Toplu eylem, değişik fakat benzer içerikli iradelerin birleşerek tek bir iradeyle mezcunmasını ifade eder. Böylece sadece şeklen değil, anlam bakımından da tek bir eylem ortaya çıkar (3). İşte bu nedenle her bireysel işi bırakma hareketinin toplamı tek bir grev olarak nitelenmektedir.

Nitekim çeşitli incelemelerde işçi eylemleri, işyeri veya işletme, hatta işkolu düzeyleri aşarak, çok geniş bir alanda ele alınmaktadır. Ör-

(2) CAMERLYNCK, Répertoire Dalloz, No.38.

(3) DIOGUARDI, s.71.

neğin Fransız Çalışma Dairesi, eyleme birlikte girişildiği saptandıkça (action concertée), birçok işletmede yapılan eylemlerin farklı nedenlere dayanmasına, başlangıç ve bitim tarihlerinin tam uymamasına bakmaksızın eylemlerin tümünü tek bir grev olarak ele almaktadır (4). Uluslararası Çalışma Bürosu da, birçok işletmede aynı zamanlarda yapılan grevlerde merkezî bir esgüdümün varlığını gözönünde tutarak tek bir grevin mevcudiyetini kabul etmektedir. Ancak bu halde eylemin tek bir teşekkül veya kişi tarafından düzenlenmiş olma koşulu aranmaktadır. Bununla birlikte, bazı geniş kapsamlı genel grevlerde görülen zaman ve amaç birliği, merkezî bir güdümün varlığını kanıtlamaya yetmez. Her şeye rağmen özellikle 1945'den itibaren çalışma istatistikçileri ülke veya bölge çapındaki genel grevleri tek bir grev olarak ele almaktadırlar. Bunun başlıca nedeni, II. Dünya Savaşı sonrasında 1970'li yıllara kadar belirleşen meslekî teşekküllerde merkezîleşme eğilimi olabilir (5).

2822 sa. K. m.25/I'de grevin meydana gelmesi, işçilerin aralarında anlaşarak veya bir teşekkülün kararına uyarak hareket etmeleri şartına bağlıdır.

Her iki durumda işi bırakma kararı bireysel olmamaktadır: Eyleme birden fazla kimsenin birlikte aldıkları bir karara dayanılarak girilmiştir. İşçilerin aralarında anlaşmaları ile bir teşekkül yani tüzel kişiliği olsun veya olmasın fakat sürekli bir örgüte sahip herhangi bir topluluğun aldığı bir karara uyulması arasında ise bir nitelik farkı bulunmaz (6). Zira her iki durumda da her bir işçinin hareketi diğerlerinkiyle bağlıdır.

Öte yandan grev kararının ehliyetli ve yetkili bir meslekî teşekkülce alınmış olma şartı, kanımızca sadece grevin yasaya uygunluğu bakımından önem taşıyıp grev kavramını hiç bir surette etkilemez.

İşçilerin aralarında anlaşmaları şekle bağlı değildir. Bu anlaşmaya bazan grev oylaması sonucu (m.35), bazan da toplanarak alınan bir kararla varılmaktadır. Zımnî bir anlaşma yeterli sayılmalıdır (7). Ancak anlaşma veya kararın yeterince anlaşılabilir olması da gerekir: Bu nedenledir ki, işyerinde mevcut bir gerginlik veya kıpırdanmalar

(4) Fransa'daki eski "Çalışma Dairesi", daha sonra Çalışma Bakanlığı'nın bünyesine alınan resmî bir kuruluştur. SHORTER - TILLY, s.352-353.

(5) SHORTER - TILLY, s.352-353.

(6) Karş. : ERSOY, s.245; Yazara göre, *yasa dışı grev* bakımından eğer karar yetkisiz bir işçi teşekkülü veya işçiler topluluğu dışında herhangi bir teşekkül veya topluluk tarafından alınmışsa, aralarında anlaşma olmaksızın ve sırf bu karara uyarak işi bırakan işçilerin fiili grev kavramına girmemelidir.

(7) REİSOĞLU, s.254-255; TALAS, (1976), s.491.

dolayısıyla işçinin işi bırakması grev teşkil etmez (8). Bununla birlikte grev kararının işverene tebliği, belirli bekleme süresine uyma gibi formaliteler, grevin meydana gelmesi bakımından önem taşımayıp grevin yasaya uygunluk şartlarından (m.27, 28, 37).

Kararın topluca alınma şartı, tek işçinin bireysel bir kararıyla işi bırakmasının grev sayılmasına engel olur. Grev hakkının sendika kararı olmadan kullanılmasına izin veren Fransız sisteminde bu konuya ilişkin çok sayıda mahkeme kararı mevcuttur. Buna karşılık ülkemizde grevin yasaya uygun olması için ehliyetli ve yetkili meslekî teşekkülün bu yönde kararının aranması dolayısıyla, işçilerin bireysel bir kararla işi bırakıp sonradan mahkemede grev yaptıklarını öne sürdüklerine rastlanılmaz. İleride de görüleceği gibi önemli olan işi bırakan işçi sayısı değil, kararın topluca alınmış olmasıdır.

Bazı Fransız yazarlarına göre, greve kolektif niteliğini veren husus, işi bırakanların eyleminin işçi topluluğu içinde görüldüğü tasviptir (9). Bu fikir, işçilerin aralarında zımnen anlaşmalarını bile mümkün kılması bakımından hukukumuzdaki düzenlemenin esprisine uyumludur. Ancak "işçi topluluğunun onayı" kavramı, hukukumuzda geçerli olan "anlaşma veya teşekkül kararına uyma" kavramına nazaran bazı farklılıklar gösterir :

— Hukukumuzda bir grevin bulunması için eylemin belirli bir çoğunlukça, işçilerin belirli bir kesimince onaylanmış olması gerekmemektedir.

— Bununla birlikte eyleme fiilen katılanların aralarında anlaşmış olmaları hukukumuzda şarttır.

— Diğer taraftan, yasalarımız açısından grev anlaşması veya karar eylemin başlangıcından beri bulunmalıdır. Başka deyişle, toplu bir karar veya anlaşma olmadan tek işçinin işi bırakmasının sonradan diğer işçilerce onanması, yapılan eyleme grev niteliğini veremez. Eylem grev niteliğini ancak onamadan itibaren kazanmış olur.

Buna karşılık, grev uygulamasını sona erdiren işçiler yanında diğer bazılarının eylemlerini sürdürmeleri halinde bu eylemi sürdürenler baki-

(8) Soc. 21.7.1951, D.Soc. 1952, s.117; BRUN - GALLAND, 1.éd., s.917-918; CAMERLYNCK, Répertoire Dalloz, s.19, Soc. 30.11.1952, Bul. No.833,s. 590 : Bazı kararlarda, önceden irade beyanı bulunmaksızın aniden yapılan işi bırakmalar grev sayılmamıştır.

(9) DURAND - VITU, s.746-747; aynı yönde: LYON-CAEN, n. D 1964, s.4-5.

mından grev devam etmektedir (10). Zira böyle hallerde anlaşma unsuru, alanı daralmış olsa da varlığını sürdürmektedir. Grevi sona erdirmeye konusunda varılan anlaşma veya teşekkül kararından haberdar olmayanların eylemi de aynı gerekçe ile grev teşkil etmeye devam etmelidir.

Sona erdirmeye kararına rağmen, t e k iş ç i n i n haberdar olma nedeniyle işbaşı yapmaması halinde eylemi gene grev sayılmaya devam etmelidir; zira o işçi bakımından grev kararı etkisini sürdürmektedir. Buna karşılık grevi sona erdirmeye kararını öğrenmiş olduğu halde eylemini tek başına sürdüren işçi grevci sayılmamalıdır.

Yukarıda temas edilen “işçi topluluğunun yeterince temsil edici bir kesimince tasvip görme” ölçütünün diğer bir sakıncası, belirsizliği nedeniyle hâkimin takdir alanını fazla genişletip hukukî güvenliğe zarar verebilmesidir. Bununla birlikte aşağıda görüleceği gibi, Fransız mahkemelerinde ağırlık kazanan içtihat, “işçilerin yeterince temsil edici bir kesimi tarafından tasvip görme” görüşü doğrultusunda olmuştur.

3. Karara katılanların sayısı

Grevin kolektif olma niteliğini belirlemek üzere üç sistem önerilebilir :

— Grevin “o r g a n i k” olarak ele alınması; yani ancak meslekî teşekkül kararıyla bir grevin meydana gelebileceği görüşü (11).

— Grevin “s a y ı s a l” biçimde ele alınması; başka deyişle ancak belli sayıda işçilerin işi bırakmaları halinde bir grevin söz konusu olabileceği görüşü (12). Bu telâkki içinde yer alan en yaygın görüş, kesin bir sayı sınırı konulmaksızın grevin işçilerce toplu biçimde, yani birden fazla işçinin katılımıyla uygulanmasının aranmasıdır (13). Bu görüş bazı bakımlardan güç kazanmaktadır: Gerçekten de grevde baskı ancak bu

(10) Aynı görüş Fransız öğretisi ve mahkeme içtihatlarında da benimsenen görüştür : DURAND - VITU, s.748; CAMERLYNCK, Répertoire Dalloz, s.19, No.41; Soc. 19.6.1952, D. Soc. 1952, s.533; Bul. Cic. III, 383.

(11) LYON-CAEN, D 1964, s.4-5 : Yazar Alman hukukunda meslekî teşekkül kararı olmadan yapılan eylemin grev teşkil etmediğini ifade etmektedir. Esasen Alman sisteminde, Türk hukukunda olduğu gibi grevin yasaya uygunluğu meslekî teşekkül kararının varlığına bağlıdır (Bkz. SINAY - JAVILLIER, s.161, No.96, HUECK - NIPPERDEY'e atfen - Lehrbuchs des Arbeitsrechts, 1957, C.II, s.616, vd., s.641.

(12) LAUGIER, s.129-131; GIVORD, D.Soc. 1961, s.32-33; DIOGUARDI, s.65-67.

(13) SINAY, s.137; HORION, Grève et lock-out, Rapport de synthèse, Luxembourg, 1961, s.27. Ülkemizde bu görüş için bkz. : NARMANLIOĞLU, Ü. : İş Hukuku - Toplu İş İlişkileri (Teksir), İzmir 1986, s.180-184. Bu yönde bkz. ayrıca : TUNÇOMAĞ, İş Hukuku, C.II (1985), s.436.

şekilde etkili olabilir. Ayrıca grevcilerin davranışındaki tipik özelliklerden birisi de toplu oluşudur (14).

— Grevin “s ü b j e k t i f” telâkkisi (15); yani varlığı için sadece esasen kararın topluca alınmış olmasını veya hiç olmazsa örtülü de olsa başlangıçtan beri mevcut bir anlaşmanın mevcudiyetini arayan görüş.

Yürürlükte olan sistemimizde hangi görüş kabul edilmiştir?

3008 sayılı eski İş Kanunumuzdaki grev tanımında (m.73), işi bırakan işçi sayısı bakımından belirli alt sınırlar konulmuştu. Grevin başlı başına suç sayıldığı eski düzenlemede böyle bir sınırlamanın bozulmuş olması isabetli sayılabilir.

Buna karşılık 1963'den bu yana yürürlükte olan sistemimizde böyle bir yetersayı koşulu yoktur. Değişik ölçütler arasında **karar veya anlaşmanın toplu olması** ölçütünün, yani subjektif görüşün hukukumuzda açık biçimde seçilmiş olduğu söylenebilir (16).

Oysa Yargıtay'ın bu konudaki içtihadı aynı yönde oluşmamaktadır. Örneğin, incelenen olayda bir apartman kapıcısı, bir toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlık nedeniyle, sendikasının kararıyla ve bütün diğer koşullara da uygun olarak işi bırakmıştır. Yargıtay ise, eylemin tek işçi tarafından icra edilmesi nedeniyle “yasa dışı grev” teşkil ettiği sonucuna varmıştır. Karar gerekçesinde, gerek Yasadaki grev tanımında, gerekse Anayasada grev hakkının tanınmasında, çoğul olarak “işçiler”den söz edilmesi temel teşkil etmiştir (17).

Kanımızca toplu bir karar oldukça veya karar kuruluşun kaynaklandıkça, tek işçinin işi bırakması bile “grev” sayılabilir. Anlaşma veya

(14) HILLER, E.T. : The Strike, A Study in Collective Action, Chicago 1928, Reprinted ed. 1969, s.16-24 : Grevde eylemin toplu olmasından doğan psikolojik özellikler ve bu arada kalabalık bir topluluk içinde hep birlikte hareket etmenin sürükleyici etkisi vurgulanmaktadır.

(15) DURAND - VITU, s.746-747; LYON-CAEN, D 1964, s.4; OĞUZMAN, Grev, s.38; İlişkiler, s.151.

(16) Bu yönde : OĞUZMAN, Grev, s.38; İlişkiler, s.151-152; REİSOĞLU, s.254; ULUCAN, Değerlendirme, s.220-221.

(17) Ankara İş Mahkemesi, 6.5.1976, 325/148; bu kararı onayan 9.HD. 31.5.1976, 10702/14402, İşveren, Tem. 1976, C.XIV, Sa.10, s.26 vd. Kararlarda tek işçinin işi bırakması grev tanımına girmediğinden dolayı yasa dışı grev sayılmıdır. İşte bu tutarsızlığa çeşitli incelemelerde haklı olarak işaret edilmektedir: Bkz. özellikle: ULUCAN, Değerlendirme, s.220-221; aksi yönde fakat gene aynı çelişkiye değinen yazarlar : NARMANLIOĞLU, s.184; EL-BİR, Değerlendirme, s.226.

kararın konusu "işin topluca bırakılması" olmakla birlikte, bu sadece işyerinde işi aksatma amacına yönelik bir husus olarak belirtilmiştir. Eğer işyerinde tek işçi varsa -ki bu toplu iş uyuşmazlıklarında ender rastlanılan bir durum olacaktır- o işçinin grev hakkının dışında bırakılmaması icap eder. Şayet işyerinde birden fazla işçi çalışmaktaysa, bu kez karar tabii "toplucu çalışmamaya" yönelik olacak, ancak gene bu karara sadece tek bir işçinin uyması halinde bu işçi grev hakkının koruma alanından yalnız olması nedeniyle çıkarılmamalıdır.

Grev konusunda anlaşan işçilerin sayısı hakkında ise, kanunumuzda herhangi bir hüküm yoktur: Görülüyor ki grev kavramı bakımından sayısal bir sınır konulmasından bilinçli olarak kaçınılmıştır (18).

Fransız yargı içtihadında da sübjektif görüş benimsenmiştir :

Fransız mahkemeleri bazı kararlarda tek işçinin işi bırakmasını bile grev olarak nitelemişlerdir (19). Bu kararlardaki çözümde tek işçinin eylemi bireysel sayılmamış, bakış açısı işyeri ve hatta işletme düzeyini aşarak ülke çapında diğer eylemleri de gözönünde tutmuştur. Hukukumuz açısından "anlaşma" olmadıkça böyle bir çözüm ancak işi bırakanların tümüne yönelmiş bir meslekî teşekkül kararının bulunduğu hallerde mümkündür. Daha eski bir kararda (20), Fransız temyiz mahkemesi, başka işyerlerinde grev yapılmamasına rağmen bir işyerinde iki işçinin işi bırakmasını da grev olarak nitelemiştir. Burada çok küçük bir işletmenin söz konusu olması kararı etkilemiş; diğer taraftan işletme içinde grev kararını veren meslekî teşekküle üye işçilerin bu kişilerden ibaret olması da gözönünde tutulmuştur.

(18) Karş. : S. REİSOĞLU'na göre, "...anlaşacak işçi sayısının işi durduracak ve ya önemli derecede aksatacak miktarda olması da zorunludur." (s.255).

(19) T.I. Albertville, 19.11.1968, JCP 1969, II, 15789; D.Ouv. 1969, s.130 : İşyerinde tek başına grev yapan işçinin Fransa çapında uygulanan Mayıs - Haziran 1968 grevlerine katılmakta olduğu kabul edilmiştir. Soc. 29.5.1979, Ets. Lhomme s. Journac, D 1980, IR, s.83, obs. LANGLOIS; Bul V, s.339, No.404 : Burada da işyerinde bir tek işçinin katılmakta olduğu bir genel grevin varlığı gözönünde tutulmuştur.

(20) Soc. 1.6.1951, D.Soc. 1951, 530 : İş bırakanlar, esnaf işletmesi boyutlarında bir yerde çalışan ve orada da tek sendikalı işçiler olan karı-kocadan ibarettir.

Buna karşılık grev kararının bireysel olarak alındığı görülen diğer hallerde grev bulunmadığına karar verilmiştir (21).

Genel olarak Türk hukukunda olduğu gibi Fransız hukukunda da, greve katılanların işyerinde çalışanların azınlığını oluşturması da eylemin grev sayılmasına engel değildir (22).

Sonuç olarak denilebilir ki, grevde önemli olan ve greve kolektif niteliğini veren husus, bizce işi bırakanların sayısı değil, önceden topluca anlaşmış olmalarıdır. "Sübjektif görüş"e girebilecek olan bu çözüm, kanımızca en isabetlisidir. Başka türlü olsaydı, meslekî teşekkül kararına uyan işçiler, sayılarının azlığı nedeniyle grev hakkının koruma alanı dışında kalıp hizmet akdinin ihlâlüne bağlı hukukî yaptırımlara tâbi tutulurlardı. Bir başka deyişle, sendika kararlarına uyan disiplinli üyeler cezalandırılmış olurdu (23). Aynı şekilde, topluca anlaştıktan sonra bir kesim işçilerin ka-

(21) Soc. 19.4.1958, D.Soc. 1958, 612 (tek işçi); C. Prudh. Marseille, 29.6.1950, JCP 1951, C.I.II, 5955 (3 işçi); Soc. 8.6.1979, Cah. Prudh. No.8, 1980, s.84: 3 işçinin katıldığı protesto direnişi, taleplerin kolektif nitelik taşımaması ve diğer işçilerce eyleme itiraz edilmesi nedenleriyle grev sayılmamıştır. C.A. Rennes, 18.1.1979, Leullier, Jur. Soc. No.396, s.191: Bireysel bir istem dolayısıyla tek başına işini bırakmış olan işçinin bu hareketi grev sayılmamış, haklı fesih nedeni teşkil ettiği kabul edilmiştir.

(22) Soc. 28.6.1951, 5 karar, D.Soc. 1951, 532; Soc. 28.10.1954, D 1954, 84: Grev oylamasında işçilerin çoğunluğu greve karşı oy vermiştir; Soc. 14.1.1960, D 1960, Som. 48; Soc. 3.10.1963, D 1964, s.3 (ilke kararı).

(23) Millet Meclisi Tutanak Dergisi, C.XVI, 75.Birleşim, s.408; 76.Birleşim, s.440; 77.Birleşim, s.449; OĞUZMAN, Grev, s.38; İlişkiler, s.151-152; ERKUL, s.171; ERSOY, s.258, dipnot 39; YARSUVAT, s.279. Azınlıkta kalmaları dolayısıyla eylemleri grev sayılmayan işçiler hakkında Fransız temyiz mahkemesi kararı: Soc. 22.6.1957, D 1957, 675: eleştirisi: BRUN - GALLAND, Mise à jour 1962, s.184-185; aynı yönde: SINAY - JAVILLIER, s.160-161, No.96. Aksi yönde: DIOGUARDI, s.65 vd.; HORION, s.27; TALAS (1976), s.490-491: "Topluca çalışmama, esas itibariyle önemli kabul olunabilecek bir bölümünü kapsadığı takdirde, yasakoyucunun amacına yaklaşan bir anlam kazanır. Başka bir deyimle, topluca çalışmamak suretiyle işçiler işi durdurabilmeli veya önemli ölçüde aksatabilmelidirler"; REİSOĞLU, s.253-254: "Bir baskı vasıtası olmayacak sayıdaki işçinin ne maksatla olursa olsun anlaşmasını ve işi bırakmasını grevin tamamlanması için yeterli görmemek icap eder" (s.254). Karş.: TUNÇOMAĞ, II, s.435-436: "önemli ve yeterli olan, toplu işi bırakmanın işi (üretimi) ve böylece çalışma barışını ciddi ölçüde aksatmış olmasıdır (s.436). Karş.: NARMANLIOĞLU, s.180-184: "Bir işyerinde birden çok işçinin işlerini bırakmaları psikolojik unsurun da bulunması şartıyla, davranışın grev olarak nitelendirilmesine yetecektir (s.181); ÇELİK, s.456: "...işçi bırakanların birden çok olması, işi bırakmanın «topluca» niteliğini kazanması için yeterli sayılmalıdır."

rarlarından cayıp greve katılmamaları sonucu fiilen işi bırakanların azınlıkta kalmaları, bunları zor duruma sokmamalıdır.

Diğer taraftan grevin varlığı veya yasaya uygunluğu için fiilen katılan işçilerin sayısına ilişkin bir alt sınır konulması, her grevden önce zorunlu bir oylamaya yol açabilecektir. Bazı Fransız yazarlara göre bu durumda işçilerin çoğunluğu greve karar verdiği hallerde karşı oy verenler kendilerini greve katılmak zorunda hissedecek, dolayısıyla da çalışma özgürlükleri kısıtlanmış olacaktır (24). Nihayet, sayısal bir sınırlamadaki pratik güçlük ile hakkaniyete aykırı olabilecek sonuçları da, manevî unsurlarda bir sübjektif ölçütün tercih edilmesine yol açmaktadır.

Bunun yanında, tek işçinin çalıştığı bir işyerinde istisnai olarak grev kararının bile tek başına alınabileceğini kabul eden bir görüş de vardır. Bu durumda başka işçi bulunmadığından istisnaen "kollektif karar" unsurunun bertaraf edilmesi önerilmektedir (25). Bu gibi hallerde tek işçinin bireysel olarak karar verip işini bırakması, grevin bütün unsurlarını içermesi koşuluyla grev sayılacaktır (26). Fakat hemen belirtmeli ki, hukukumuzda yasal formaliteler sonucu yetkili meslekî teşekkül kararı alınmaksızın yapılan grev yasa dışı olduğundan, böyle bir eylem pratikte yararsız olacaktır.

II. Kararın konusu : Topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurma veya önemli ölçüde aksatma

1. Kararın konusuna ilişkin sorunlar (genel olarak)

2822 sa. TSGLK m.25/I'deki grev tanımında, kararın konusunun topluca çalışmamak olacağı; topluca çalışmamamanın amacının da işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak olacağı belirtilmiştir.

(24) GIVORD, D. Soc. 1961, s.32 : XX. yüzyılın başlarında, ünlü Fransız siyasetçisi WALDECK-ROUSSEAU'nun klâsikleşmiş ifadesine göre, "bir kişinin çalışma hakkı onbin kişinin grev hakkı kadar kutsaldır".

(25) ÖZGEN, G. : Türk Hukukunda Yasa Dışı Grev, Trabzon 1980, s.22.

(26) Öğretimizde baskın görüş, tek işçinin işi bırakmasının hiç bir surette grev teşkil etmeyeceği yönündedir: ESENER, s.597; TALAS (1976), s.490-491; TUNÇOMAĞ, II, s.435-436; YARSUVAT, s.280; ULUCAN, İHU V, m.17, No.1. Toplu bir karar bulunduğu tek işçinin bazı hallerde, "grev" yapabileceği görüşü: REİSOĞLU, s.254; AKYOL, s.23; ÇELİK, s.456.

Manevî unsurlar arasında yer alan bu unsurların yasamızda açıkça belirtilmesi, "grev"i grev sayılmayacak diğer bazı eylemlerden ayırdedilmesi bakımından yararlıdır.

Yukarıda açıklandığı gibi, işi bırakmanın toplu niteliği bizce hukukumuzda grevin unsurları arasında yer almaz. Ancak, m.25/I'de belirtildiği gibi, karar veya anlaşmanın konusu mutlaka topluca çalışmayıp faaliyeti önemli ölçüde aksatmak veya durdurmak olmalıdır. Bundan çıkarılan bir sonuç, yukarıda görüldüğü gibi, işi fiilen bırakan işçi sayısının grev kavramı bakımından önem taşımamasıdır. Diğer ve şimdi üzerinde durduğumuz sonuç ise, grevin hiç olmazsa amaç itibarıyla topluca uygulanan ve faaliyeti en azından önemli bir aksamaya uğratmaya yönelik bir eylem olmasıdır. "İşyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak" amacının grevin unsurları arasında yer alması, grevin esasen sembolik ve zarar vermeyen bir eylem olarak düşünülmediğini, yasakoyucunun bu eylemi gerçek bir baskı aracı olarak ele aldığını gösterir.

Yasamızdaki bütün açıklığa rağmen, öğretide kararın konusuna ilişkin başlıca üç sorunla karşılaşmaktadır :

1. İşyerindeki faaliyette fiilen bir aksamanın meydana gelmiş olması, veya en azından eylemin bu sonucu meydana getirecek nitelikte olması şart mıdır? Yoksa bu husus gene sadece kararın konusundan mı ibaretir?

2. İş, böyle bir amaç dışında bırakılmış olmakla birlikte faaliyette aksama sonucunun öngörülebileceği durumlarda grev var mıdır?

3. Faaliyeti aksatma grevin başlı başına, yani tek amacını teşkil edebilir mi?

2. Faaliyetin fiilen aksamasının önemli olup olmadığı sorunu :

Karar veya anlaşmanın bu yönde olmasına rağmen, işyerinde faaliyeti önemli ölçüde aksatmaya yeterli olmayan bir işi bırakma eyleminde grevin mevcudiyeti kabul edilebilir mi?

2822 sa. TSGLK ile aynı tanımı içeren 275 sa. TSGLK'nun oluşması sırasındaki Meclis görüşmelerine bakıldığında, soruya olumlu bir yanıt getirmek mümkündür : Hükümet tasarısındaki grev tanımında, "...işyerindeki faaliyetin büsbütün durmasına veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksamasına sebep olacak biçimde işçilerin anlaşarak topluca işi bırakmalarına "grev" denir", şeklinde bir

ibare mevcuttu (27). Çeşitli eleştiriler sonucu (28), faaliyeti aksatmanın fiilen gerçekleşmesi, diğer taraftan da işin topluca bırakılması unsurları tanımdan çıkarılmıştır (29). Bu değişikliğin bir amacı, önceden de açıklandığı gibi, bir kısım işçilerin verilmiş karar veya anlaşmaya uymaktan caymaları halinde karara - anlaşmaya uyan kesimin grev hakkının koruma alanının içinde bırakılması olmuştur.

Bununla birlikte işi bırakan işçi sayısı işyerindeki faaliyeti aksatacak boyutlarda olduğunda, bir grev kararı veya anlaşmasının bulunduğuun ispatı çok kolaylaşmış olacaktır. Zira işyerinde faaliyeti durduran veya önemli ölçüde aksatan işçilerin aralarında bu konuda anlaşmaları kolaylıkla belli olacaktır. Hatta bir görüşe göre, bu gibi durumlarda anlaşmanın işi durdurma veya aksatma amacına dönük olduğunun ayrıca kanıtlanması bile istenmemelidir. Çünkü bu durumda böyle bir amacın varlığı olayların normal akışının gereğidir (30).

Y. ERSOY'a göre ise, belli sayının üzerinde veya faaliyetin durmasına veya önemli ölçüde aksamasına neden olacak sayıda işçilerce işin bırakılmış olma şartının yasa dışı grev bakımından aranması uygun olur. Nitekim 3008 sa. eski İş Kanunumuz bu görüş istikametinde bir düzenlemeyi benimsemişti : Grevin başlı başına bir suç teşkil ettiği 3008 sa. K'da grev kavramının benzeri bir sınırlama ile dar tutulmuş olması anlamlıdır. Yazara göre grevin yasaklandığı bir hukukî düzenlemede grev kavramında belli nisaplar yanısıra faaliyetin tamamen veya kısmen ataletle uğramış olmasının öngörülmesine karşılık, grevin anayasal bir hak olarak kabul gördüğü şimdiki sistemde, faaliyeti kısmen bile durdurmayacak nitelikte bir işi bırakmanın suç teşkil edebilmesi gelişmenin mantığına uymayan bir yön olarak ele alınmaktadır (31).

Kanımızca buradaki esas sorun ve çelişki, yasa dışı grevin temel özelliğinin belirlenmesindedir : Acaba bazı grevler esas olarak meydana getirecekleri ekonomik zararlar dolayısıyla mı yasa dışı sayılmıştır, yoksa yasa hükümlerinin bizatihi ihlâlinden dolayı mı suç teşkil etmektedirler? Her iki düşüncenin de ağırlığı olmuştur. Ancak grev olgusunun hukuk normları ile düzenlenmesinde kanımızca ekonomik açıdan zararlı sonuçla-

(27) Millet Meclisi Tutanak Dergisi, C.XVI, S sayısı, 132, Dönem 1, Topl. 2, s.30.

(28) M.M. Tutanak Dergisi, C.XVI, 75.Birleşim, s.449 : Özellikle O. Apaydın ile C. Kırca'nın eleştirileri bulunmaktadır.

(29) Bununla birlikte bazı eserlerde bu unsurların varlığı kabul edilmektedir; bkz. öz. : TUNÇOMAĞ, II, s.436 : Üretimin fiilen aksamış olmasının şart olduğunu belirtmektedir; benzeri yönde: YARSUVAT, s.294 vd.

(30) OĞUZMAN, Grev, s.41; ilişkiler, s.155; TUNÇOMAĞ, II, s.438.

(31) ERSOY, s.258, dipnot 39.

rını önleme amacından ziyade ve bundan da öte olarak, fiili gücün baskı aracı teşkil edişinin hukuk düzeni içindeki sakıncalarını giderme düşüncesi etken olmuştur. Bunun için bu eylem hukuki bir takım kalıp ve formalitelere sokulmaktadır. Hukuk normu ile belirlenmiş şekliyle yapılmadıkça, sonucu ne olursa olsun eylem grev sayılmayacaktır. İşte bu nedenle grev kavramı bakımından yasaya uygun grev ile yasa dışı grevi birbirinden farklı biçimde ele almak, bugünkü sistemimizin mantığıyla kanımızca bağdaşamaz.

3. Başka amaçlarla işi bırakmanın nitelendirilmesi:

Eğer işçiler işi aksatma dışında bir amaçla işlerini topluca bırakarak faaliyetin önemli ölçüde aksamasına yol açarlarsa, eylemleri grev olarak nitelenebilir mi? ?

Bir mitinge veya maça gitmek veya sendika toplantısına katılmak üzere işlerini bırakan işçiler, anlaşarak ve toplu biçimde karar vererek hareket ederler. Aynı zamanda da işyerinde işin duracağını veya önemli ölçüde aksayacağını da bilirler; hiç olmazsa bilmeleri gerekir. Fakat bütün bunlara rağmen bu işçiler, gene de bir greve katılmış sayılamazlar; çünkü bir grevin meydana gelmesi bakımından, anlaşmanın söz konusu amaca yönelik olması önem taşır (32). Bu gibi durumlarda bazı tereddüt hallerinde i s p a t y ü k ü nün kime ait olacağı sorunu ortaya çıkabilir. Bir görüşe göre burada ispat yükü, yapılan eylemin grev olmadığını öne sürenlere aittir. Burada, "iş durdurma veya önemli ölçüde aksatma"nın grevin mevcudiyetine ilişkin bir karine teşkil ettiği söylenebilir (33). Nitekim Yargıtay, daha önce değindiğimiz bir kararında bu görüşü benimsemiş görünmektedir (34). Kararda belirtildiği gibi: "İlke olarak yasa dışı bir greve katıldığı iddiasıyla işçinin hizmet akdinin tazminat-

(32) Bu yönde: OĞUZMAN, Grev, s.41; ilişkiler, s.155; TALAS (1976), s.490; REİSOĞLU, s.253; TUNÇOMAĞ, II, s.438. Fransız temyiz mahkemesine getirilen bir olayda *sendika toplantısının* mevzuata (27.12.1968 ta. K. m.7) aykırı biçimde yapıldığı saptanmıştır; ayrıca da toplantıdan önce taleplerin kabul ettirilmesi amacıyla bir iş bırakma eyleminde bulunmada anlaşıldığı da kanıtlanmadığı bu olayda grevin varlığı kabul edilmemiştir: Soc. 16.7.1972, D.Soc. 1974, 55; Soc. 30.11.1977, Bul V, No.655; Soc.26.3.1980, Bul V, No.297. Diğer yandan bazı işçilerin işe başladığı sırada bir kişinin teşvikiyle aniden bir *gösteri yürüyüşüne* katılmaları da grev sayılmamıştır: Soc. 20.11.1952, D.Soc. 1953, 99; G.P. 1953, 1, 183. *Miting* hakkında aynı yönde kararlar: Soc. 5.6.1953, D.Soc. 1953, 544; Soc. 11.5.1959, D.Soc. 1959, 485.

(33) OĞUZMAN, Grev, s.41; ilişkiler, s.155; TUNÇOMAĞ, II, s.438.

(34) 9.HD. 11.5.1981, 3715/6757, İHU V, TSGLK m.29, No.6 ve D. ULUCAN'ın incelemesi.

sız feshi cihetine gidilebilmesi için grevin yasa dışı olduğunun ve işçinin de bu greve katıldığıının ispat yükü işverene aittir. Ancak işçilerin dava konusu hadisede olduğu gibi işyerinde faaliyetin büsbütün durmasını in- taç eden toplu bir harekette böyle bir greve katılmadığını, işbaşı yap- mak arzusunda olmasına rağmen buna olanak bulamadığının ispatı yükü işçiye düşer. Davacının yasa dışı grevin başladığı tarihte izinli olması bu eyleme katılmadığının kesin kanıtı olamaz.”

Fransız yargı içtihatlarında ise bu yönde karar verilmediği gözlen- mektedir : Genel eğilim, işi bırakmalarda esas olarak hizmet akdinin ih- lâl edildiğinin kabul edilmesi; hareketin grev teşkil ettiğinin ise ancak kanıtlanması halinde kabul edilmesidir. Fransız karar örneklerine bakıl- dığında, çalışma saatları sırasında yapılan sendika toplantısının grev sayılmadığı görülmektedir (35). Buna karşılık, mevcut talepleri d e s t e k l e m e k amacıyla işin bırakıldığı anlaşıldığında eylem grev sayılmıştır; böylelikle de mevcut bir grev sırasında yapılan sendika top- lantısının yasa ve hizmet akdinin ihlâlini teşkil etmediğine karar veril- miştir (36).

Kanımızca bu çözüm tarzı Türk hukuk sistemi içinde tercih edilebi- lir : Bu yoldaki çözüm, halâ genel hüküm niteliğini koruyan borçlar hu- kuku kurallarıyla uyum içindedir (BK m.96). Aynı zamanda ülkemizdeki grevin hukukî düzenlemesi açısından da işçi lehine sonuçlar doğurur. Zi- ra genel olarak hizmet akdine uymama, ancak belirli hallerde işverene derhal ve tazminatsız fesih hakkını verir. Buna karşılık örneğin yasal formalitelerden birine uymayarak girilen bir grev daima haklı bir fesih nedeni oluşturacaktır (TSGLK m.45), aynı zamanda da yasa dışı grev suçu olarak TSGLK m.70'deki cezaî yaptırımlara tâbi tutulacaktır. Bu yön grevin yapılamayacağı iş ve durumları genişletmiş olan yeni dü- zenlememiz karşısında daha da belirginleşmiş bulunmaktadır.

Fransız hukukunda ise “yasa dışı grev”, özel sektörde daha doğru bir deyimle “gayri meşru grev” halleri istisnaîdir. Oysa grev teşkil et-meyen işi bırakma hallerinde çalışma borcunun yerine getirilmemesine bağlı hukukî yaptırımların uygulanması birçok halde söz konusu olacak-

(35) Soc. 15.5'1973, Bul Civ. V, s.269, No.301: C.A. Pau, 5.4.1979, D.Ouv. 1980, s.185.

(36) C.A. Pau, 23.11.1978, JCP 1979, éd. CI, I, 7718; s.12, No.5, obs. TEYSSIE - DE- SCOTTES; D.Ouv. 1980, s.185, n. GUILLEMOT; T.G.I. Paris, 10.1.1980, JCP 1980, éd. CI, I, 9100, s.882, No.12, obs. TEYSSIE; Crim. 9.11.1972, Bul. Crim. s.755, No.305; JCP 1972, éd. G, II, 17074, n. PELISSIER; Soc. 4.7.1972, D.Soc. 1974, s.55 vd.; n. SAVATIER; Soc. 19.2.1981, D 1981, II, s.417, n. BONNEAU; Soc. 22.1.1981, 19.2.1981, 26.2.1981, D 1981, II, s.428, n. LANGLOIS.

tır. Bu bakımlardan Fransız temyiz mahkemesinin ilginç bir tutumuna da işaret edilmiştir: Bazı olaylarda, Devlet Başkanının çağrısına uyularak iş saatleri içinde yapılan gösteri yürüyüşüne katılma amacıyla topluca işin bırakılması ne grev ne de akdin ihlâli sayılmıştır (37). Bu kararlar Fransız öğretisinin bir kesiminin ağır eleştirisine hedef olmuştur (38).

Fransa'da son yıllarda gelişen ilginç bir uygulamaya daha burada değinilmelidir: İşçiler, tatil olarak kabul ettikleri bazı günler, örneğin Cumartesi'leri çalışmamışlar, veya da çalışma sürelerini kendiliklerinden azaltma girişimlerinde bulunmuşlardır. Fransız öğretiminde "autoréduction" olarak adlandırılan bu eylemler sözleşme veya mevzuatın farklı yorumu (39), veya da sözleşme değişiminin tek taraflı şekilde sağlanması olarak nitelenmektedir. Bu tip nitelermeler ise tabii, eylemin grev sayılmasına imkân vermez. Bu hareketler hakkında Fransa'da verilen yargı kararları öğretinin bir kesiminin ağır eleştirilerine uğramaktadır: Bu eleştirilere göre, işçilerin talepleriyle uyguladıkları eylem'n birbiriyle keşşmesi hukukî nitelendirmeyi etkilememelidir. Ancak burada bulunan önemli bir özelliğe işaret etmeli : Fransız temyiz mahkemesinin görüşüne göre söz konusu olaylarda esas amaç faaliyeti aksatarak baskı uygulayıp istemleri bu şekilde elde etmek değildir. Burada istem konusu hususlar doğrudan doğruya elde edilmektedir (40). Bu tür eylemlerdeki temel sorun, grevdeki "baskı amacı"na ilişkin olduğuna göre, bu konu 2. paragraftaki baskı amacı sorunuyla birlikte incelenmelidir.

-
- (37) Cezayir'de ordunun bir kesiminin merkezi otoriteye karşı başkaldırışı dolayısıyla Fransız Devlet Başkanının "Devlet kurumlarını savunmak" için yaptığı çağrıya uyularak söz konusu eylemlere girişilmişti. Bu işi bırakma eylemlerinin amacı başkaldıran ordu kesimini kınamaktı: Soc. 19.6.1963, D 1963, 686, n. LYON-CAEN; JCP 1963, 13428, n. SINAY; D.Soc. 1964, s.43, s. SAVATIER. Karş. : Soc. 29.10.1962, D.Soc. 1963, 166, n. SAVATIER.
- (38) BOITEL, M. : "Grèves politiques bénies et grèves politiques maudites", D. Ouv. 1962, s.71 vd.; LYON-CAEN, G. : n. D 1963, J, s.686; SINAY, H. : n. JCP 1963, 13428.
- (39) REİSOĞLU, s.255 : "İşçilerin tatil olarak kabul ettikleri günde çalışmamaları bir grev sayılmaz. Olsa olsa sözleşmenin işverenden farklı yorumlanmasını ifade eder".
- (40) Soc. 22.6.1957, Bul.Civ. IV, s.547, No.171 : Fırın işçilerinin 25 Aralık (Noel) ile 1 Ocak (Yılbaşı) günleri çalışmamaları, "grev hakkının kötüye kullanımı" sayılmıştır. Soc. 15.6.1978, Bul V, No.477; D 1977, IR, obs. LANGLOIS: Pazar günleri öğleden sonraları çalışmama grev sayılmıştır. Soc. 13.11.1978, D 1979, 304, n. JAVILLIER; JCP, CI, 1980, I, 13244; n. KARAQUILLO; D 1979, IR, s.226, n. PELISSIER; Bul.Civ. V, No.790; D.Ouv. 1980, s.12, n. BONNECHERE : Cumartesi günleri işe topluca gelmeme grev sayılmamıştır. Kararı tasvip eden yazarlar : TEYSSIE - DESCOTTES : n. JCP 1979, éd.CI, Actualités "Droit et Gestion", 7921; TEYSIE, Grève et lock-out, s.26.

4. Faaliyeti aksatmanın başlı başına amaç teşkil etmesi problemiği:

Baskı amacı sorununa yaklaştıkça, genellikle faaliyetteki aksamanın grevin başlı başına amacını teşkil etmediği, bunun sadece amaca ulaşmak için bir araçtan ibaret olduğu görülür. İşçiler işi bıraktıklarında son amaçları faaliyeti aksatmak olmamaktadır; asıl amaçları, işin bırakılması sonucu faaliyetin aksaması yoluyla işverenlerine veya başka işçilerin işverenlerine, ve daha genel bir ifadeyle herhangi bir kişi veya merciye baskı uygulayarak onların kararlarını etkilemektir.

Uygulanan bir grevde güdülen tek amaç işverene zarar verme veya daha geniş olarak ülke ekonomisini olumsuz yönde etkileme olduğunda, girişilen eylem gene bir "grev" teşkil edecek midir?

Bu konuda bir ayırım yapmak gerekir :

1. Grevde işi bırakmanın amacı işyerinde faaliyeti aksatmaktır. Grev, niteliği gereği işverene zarar verebilecek bir eylemdir. Grevin esasen etkili bir araç olması da buna bağlıdır.

2. Buna karşılık, işi bırakmanın nihai amacı, başka deyişle grevin amacı, işyerinde faaliyeti aksatıp işverene veya ülke ekonomisine zarar vermektense ibaret olduğunda, gerçek ve hukuki anlamda bir grevle mi karşı karşıyayız? Grev kavramını belirleme sorunu bu ikinci durumda ortaya çıkabilir.

Yasamızdaki grev tanımında açıkça belirtilmemiş olmakla birlikte, grev kavramında "baskı amacı"nın da bulunduğunu dolaylı olarak kabul eden yazarlar vardır (41).

Başka bir görüşe göre, baskı uygulanması amacı grev kavramında bir unsur değil, grev hakkının iyiniyet kurallarına uygun olarak kullanılması için gerekli bir koşuldur. Bu nedenle sırf işverene zarar verme amacıyla topluca işi bırakma, şeklen grev kavramına girmekle birlikte, "grev hakkının kötüye kullanılması"ni ifade eder (42).

Önceden görüldüğü gibi, Fransız yargı kararlarındaki eğilime göre faaliyeti durdurma - aksatmada belli ölçüler aşıldığında, grev hakkı kötüye kullanılmış sayılmaktadır. Halbuki grev, niteliğinden ötürü işletme

(41) Öz. : OĞUZMAN, Grev, s.41; ilişkiler, s.155. Bkz. ayrıca: M.M. Tutanak Dergisi, C.XVI, 77.Birleşim, s.448 : O. APAYDIN, Faaliyetteki aksamanın amaç teşkil etme niteliğinin yanıtıcı olduğuna işaret ederek grevin bir *vasıta* olduğunu vurgulamıştır.

(42) GIVORD, D.Soc. 1961, s.39.

ve işveren için sakıncalı bir eylemdir. Fransız yargı içtihadı bütünüyle ele alınıp bir sentez yapıldığında, grev hukukunda “denge ilkesi”nin kabul edildiği görülmektedir. Bu ilke, işletmeye verilen zararın işçilerin uğradıkları kayıplara oranla aşırı olmaması anlamındadır (43). Çıkarılabilen bir başka ilke ise, üretimdeki aksamının belli bir sınırı aşılıp onarımı aşırı şekilde güçleşecek zararlara meydan vermemesi gereğine dayanır. Bu sınırı hâkim çizip, uygulamada bu konuda mutlak bir takdir yetkisine sahiptir. “İşletmenin korunması” olarak Fransız öğretisinin belirlemiş olduğu bu ilke (44), işveren veya işçinin çıkarlarından ayrı ve bunların üstünde olarak, bir bakıma “çalışma ve istihdam araçlarını koruma” anlamını taşır (45).

Grevde tek amacın işletmeye veya işverene zarar verme olması hali ele alındığında, yargı içtihatlarında bu tür olaylara yalnız biçimiyle pek rastlanılmadığı görülür. Buna karşılık, işletmeye zarar verme amacının ağırlık kazandığı, veya bazı talepleri elde etmekten çok emeğin gücünü kanıtlama, işletme sahibinin kişisel otoritesine veya ekonomik gücüne karşı koymanın ağır bastığı eylemlerde bulunduğu da bazan görülebilir. Bu gibi durumlarda gerçek amacın hâkimce saptanması hem güçtür, hem de takdire fazla açık olmasından ötürü işçiler için güvensizlik kaynağı olabilir. Bu nedenle de yargı kararlarında bu tür saptamalara rastlanılmamaktadır. Fransız mahkemeleri, yukarıda görüldüğü gibi grevin biçim itibarıyla (kısa, tekrarlanan grevler, dönen grev gibi) böyle bir amacın bulunduğu kanaatini verdiği hallerde grev hakkının kötüye kullanılmış olduğunu kabul etmektedir. Buna karşılık, baskı amacıyla yapılmadığı açık olmakla birlikte şeklen normal sayılacak grevler hakkında aynı sonuca varılması daha güç olmaktadır. Bazı grevlerde, örneğin rakip bir işletmenin gizli girişimiyle işçilere bir takım men-

-
- (43) LATOURNERIE, öz. s.281-282; HAMON, L. : Le droit du travail dans la jurisprudence du Conseil constitutionnel, D.Soc. 1980, s.431-440, öz. s.438; Conseil constitutionnel, No.79-105, DC, JO 26.7.1979. Örneğin bazı kısa süreli ve tekrarlanan grevlerde “işçilerin kötüniyetle işletmeye zarar verme amacında oldukları” saptanmıştır: Soc. 23.4.1959, Bul 1959, IV, 425 ve 426 (2 karar); aynı şekilde birçok dönen grevde “işletmede üretim düzenini kasten bozma”, grev hakkının kötüye kullanımı olarak nitelenmesine yol açmıştır (bkz. Bölüm 141, 142’de zikredilen kararlar). *Ani grevlerde* de bazan aynı çözüm getirilmektedir: Soc. 29.1.1960, JCP 1960, IV, 39.
- (44) LYON-CAEN, G. : Les principes généraux du droit du travail, Etudes Camerlynek 1978, s.35 vd., özellikle s.42-43 : Bu ilkelere yakın olarak, “aracın amaçla orantılı olması”, yani grevin meydana getirdiği zararın taleplere nazaran aşırı olmaması gereği de yer almaktadır.
- (45) Soc. 31.5.1967, D.Soc. 1967, 632; Bul.Civ. V, No.433; Soc. 12.2.1969, D 1969, 690; karş. : Soc. 2.12.1964, D 1965, 112.

faatlar sağlanarak veya vaadedilerek greve sevk etme gibi durumlarda grev hakkının kötüye kullanıldığına karar verilebilmeli. Bu gibi hallerde gene belirli maddî vakıalara dayanılarak karar verilecektir: Fransız temyiz mahkemesi, işçiler tarafından öne sürülen herhangi bir talep bulunmaksızın veya taleplerin işverence öğrenilmesine imkân vermeden yapılan eylemin grev teşkil etmediğine karar vermiştir (46). Genel olarak gerekçede, önceden taleplerin dile getirilmemesi durumunda eylemin salt bir disiplin dışı hareket olarak ele alınabileceği, ifade edilmiştir. Fransız öğretilerinin bir kesimi bu içtihadı eleştirip, bu hallerde aslında grevin bulunduğunu; ancak bu hakkın kötüye kullanılmış olabileceğini haklı olarak savunmuştur (47). Nitekim daha sonra içtihadta isabetli bir gelişme görülmüştür: Bazı yeni kararlarda istemlerin açıklanması, artık bir grevin varlığı için koşul sayılmamaktadır (48).

Türk hukukunda ise TSGLK m.25/II'deki (275 sa. K. m.17/II) yasal grevin tarifi şu şekildedir :

“Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyumsuzluk çıkması halinde işçilerin iktisadî ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanunî grev denilir”.

Önceden görüldüğü gibi grev tanımını veren I. fıkrada grevin nihai amacına ilişkin herhangi bir açıklık bulunmamaktadır. Dolayısıyla “zarar verme amacı”yla yapılan eylemin grev sayılmasına açık bir engel de yoktur. Buna karşılık, II. fıkrada yer alan yasaya uygun grevin koşulları gözönünde tutulursa, sözü edilen amaçların dışında yapılan eylemin grev kavramına girdiği hallerde, yasa dışı bir grev teşkil edeceği sonucuna varılabilir.

Diğer taraftan, bunun yanında gerek 1982 Anayasası m 54 / II, gerekse 2822 sa. TSGLK m.47 / I'de grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve millî serveti tahrip edecek şekilde kullanılmayacağı da belirtilmiştir.

(46) Soc. 17.1.1968, Bul V, No.35, s.30; Soc. 8.11.1972, Bul V, No.600, s.546.

(47) GIVORD, D.Soc. 1961, s.33 ve s.39; LATOURNERIE, s.168; karşı : LEVASSEUR, D.Soc. 1960, s.659 : Kararın toplu nitelik taşımasının bir grev olasılığını işverence öngörülebilir hale soktuğundan, yeterli sayılması gerektiği görüşündedir.

(48) Soc. 23.11.1977 (18 karar), Bul. V, No.635, s.506; Soc. 30.11.1977, Bul V, No.655, s.523. Bu eylemlerin meşru grev sayıldığına ilişkin kararlar: Soc. 24.1.1979, D 1979, IR, s.330; Soc. 26.2.1981, D 1982, IR s.428, obs. LANGLOIS; D.Ouv. 1981, s.384.

Bu çeşitli hükümler karşısında, işyerinde faaliyeti aksatmanın işi bırakanların tek amacını teşkil etmesi halinde bazı tereddütler doğmaktadır :

— İlk olarak, amacın bundan ibaret olduğu hallerde eylemin grev olarak nitelendirilmesine hiç bir engel yok mudur?

— Eylem yasa dışı grev teşkil edip, yasa dışı greve bağlanan hukukî (m.45) ve cezaî yaptırımların (m.70, 71) uygulanmasına yol açacak mıdır?

— Veya da Yasanın 47. maddesindeki grev hakkının kötüye kullanılmasını oluşturup, bu durum için öngörülen mahkeme kararı ile durdurmaya maruz kalabilir mi?

— Nihayet, eylem aynı zamanda hem yasa dışı grev, hem de grev hakkının kötüye kullanımını teşkil edip her iki hükümlerin (TSGLK m. 45, 47, 71) uygulanmasına yol açabilecek mi?

İşyerinde faaliyeti aksatma tek amaç olmamakla birlikte ön plânda yer aldığı, gene benzeri sorunlar ortaya çıkacaktır. TSGLK m.25/II'de öngörülen yasal amacın yanında, buna ilaveten yasa dışı olarak yasadaki öngörülmemiş olup da "İşverene zarar verme" amacının bulunması halinde, grev yasa dışı sayılabilir mi? Bu husus gene yasa dışı grevin hukukî sonuçlarına ilişkin m.45 ile yasa dışı grevin cezaî yaptırımlarına ilişkin m.70-71'in uygulanması bakımından önem taşır. Grev hakkının kötüye kullanıldığı kabul edildiğinde burada da grev mahkeme kararı ile durdurulabilecek (m.47/I). Hatta belki de gene aynı zamanda yasa dışı grev ve grev hakkının kötüye kullanılması sayılarak her iki hükmün de uygulanacağı öne sürülebilecektir.

İşte yukarıda problematiğine değindiğimiz "işyerinde faaliyeti aksatmanın başlı başına amaç teşkil etmesi" durumu baskı amacına ilişkin 2. paragrafta incelenecektir. Zira Türk pozitif hukukunda bu konuda getirilecek çözüm, baskı amacının grev kavramı içindeki yerine ve özellikle kavramda unsur teşkil edip etmemesine bağlıdır.

§ 2. BASKI AMACI VE GREV KAVRAMI

I. Genel olarak grev ve baskı amacı arasındaki ilişki

Genellikle kabul edilen görüşe göre grev, bir baskı aracıdır. Grev hakkının tanınma amacı, sözleşme özgürlüğü sistemi içinde genellikle daha zayıf bulunan işçiye, işverenin sahip olduğu ekonomik gücü dengeleyici bir aracın teminidir. Bu surette akde bağlılık ilkesine ("pacta sunt servanda") bir istisna getirilerek işçilere geçici olarak çalışmama hakkı tanınır (49). Bu nedenledir ki, yasal bir grevde hizmet akdine aykırı bir davranış bulunmasına rağmen, işveren haklı nedenle fesih hakkına sahip olmamaktadır : Zira grev süresince hizmet akdinden doğan çalışma borcu ile onun karşılığı olan ücret ödeme borçları askıda kalmakta, grevin bitiminde hizmet aksi bütün hükümleri ile devam etmektedir. Yasal bir grevde işveren, borçlar hukuku kurallarının sağladığı hukukî sonuçlardan bir kısmından yararlanma olanağını yitirmiştir.

Grev, özellikle geleneksel Fransız iktisat literatüründe savaşa benzetilmiştir (50). Bu benzerlik, grevin kuvvete dayanan fiilî bir baskı aracı teşkil etmesinden gelmektedir. Ancak karşılaştırmada önemli farklılıklar da ortaya çıkar : Bir kere grevde, mevcut ilişkiyi koparma veya bu ilişkinin özünü değiştirme amacı genellikle bulunmaz. Öteki amaçların yanı sıra ilişkiyi sürdürme amacı hemen her grevde daima mevcuttur. Diğer yandan bu iki olgu arasındaki yoğunluk ve anlam farkı belirgindir. Üstelik eski zamanların grevlerinde olağan olan şiddet ile amaçtaki belirsizliğe bugünlerde daha az rastlanılır (51). Bununla birlikte, Batı Avrupa'da gelişen grevin "anormal" şekilleri ile siyasî grevler, uluslararası çatışmaların büründükleri yeni şekillere (soğuk savaş, ideolojik savaş, gerilla savaşı) paralellik gösterir (52).

Grevi sırf bir baskı aracı olarak görmeyenlerden bazılarına göre grev, "devrim için ön hazırlıklardan biri" veya "işçilerin güç gösterisi" olarak ele alınır. Grev sayesinde işçiler birlikte hareket etme alışkanlığı-

(49) DIOGUARDI, s.51, SIMI'ye atıf yaparak, "işçilere işverenin sahip olduğu güce karşı kendi güçlerini, onun keyfilğine karşı kendi keyfiliklerini kullanma imkânının tanındığı" ve bu bakımdan grevin eşsiz bir araç, sosyal adalet alanında günümüzde mevcut en "tipik" hak olduğunu belirtmiştir.

(50) GIDE, Ch. : Le Droit de grève, 1909, Paris; PIROU, G. : Traité d'Economie politique, I. Les cadres de la vie économique, I. La technique et le droit, Paris 1940, s.335-337.

(51) GRUNEBaum-BALLIN, P. - PETIT, R. : Les Conflits collectifs du travail et leur réglemant dans le monde contemporain, Paris 1954, s.315; karş. : SHORTER - TILLY, s.74-75.

(52) DIOGUARDI, s.15.

nı edinip, gerek güçlerinin gerek menfaat birliklerinin bilincine varırlar (53).

Ancak uzlaştırıcı sistemi benimseyen düzenlerde tanınmış olan grev hakkının niteliği farklıdır. Böyle bir sistem çerçevesi içinde gördüğümüz hukukumuzda, grev hakkının tanınma amacı, değişik güç ve menfaatlar arasında bir dengeyi sağlama amaçlıdır. Bu dengeyi sağlayıcı araçlardan birisi grev hakkıdır. İşte "grev kavramı" ile "grev hakkının fonksiyonu" farklı içeriklidir. Grev kavramı yasada, şimdiye kadar gördüğümüz şekli ile sınırları çizilmiş, unsurları belirlenmiş bir kavramdır. Bu tanımda grevin bir baskı amacı olduğuna, yani bazı kişi ve mercilerin kararlarını etkilemek için kullanılmasına ilişkin bir hüküm yoktur. Buna karşılık "yasal grev" tarifinde baskı amacını gösterir ibareler vardır (m.25/II).

II. Pozitif hukukumuzda taleplerin kabul ettirilmesi amacının grevin unsuru olup olmadığı

1. Fransız hukukuna göre:

Fransız öğretisinin önemli bir kesimi grev tanımında baskı unsuruna da yer vermektedir.

Örneğin, P. DURAND / A. VITU'nün grev tanımında, işi bırakmanın geçici niteliği ve "personelin tamamını veya bir kısmını ilgilendiren taleplerin sebep olması" yer almaktadır (54). J. RIVERO / J. SAVATIER'e göre grev, "işçilerin, uyuşmazlık konusu olan meselede kendi çözümlerini kabul ettirmeye yönelik işveren üzerinde bir baskı uygulamak amacıyla, birlikte karar vererek işi bırakmaları"dır (55). H. SINAY de grev tanımında "taleplerin yerine getirilmesini sağlama amacı" bulunduğunu belirtmektedir (56). H. SINAY / J.-C. JAVILLIER'nin ortak eserinde yazarların önerdikleri tanıma göre ise grev, "taleplerin kabul etti-

(53) LENİN : "Grev, işçilere işverenlerin ve işçilerin güçlerinin nitelik ve niceliğini gösterir..." (1899) : HYMAN, R. : Marxism and the Sociology of Trade Unionism, London 1971, s.41; HYMAN, R. : Strikes, Glasgow 1981, 5. imp., s.138'den atfen; GRIFFUELHES, V. : Leş Syndicalisme révolutionnaire, Paris 1909, s.14-15; bkz. ayrıca, grev hakkının ülkemizde tanınması söz konusu edildiği 1950 yıllarında bazı Türk yazarlarının grevin hukuken caiz görülmesine karşı yönelttikleri eleştiriler, grevin yukarıda değinilen yönüyle ilgilidir. Bkz. örneğin, AKBAY, M. : Grev Bir Hak mıdır? Ankara 1950.

(54) DURAND - VITU, s.739.

(55) RIVERO - SAVATIER, s.364.

(56) SINAY, s.133.

rilmesine yönelik ve işin topluca reddi biçiminde uygulanan bir baskı aracı" olarak tanımlanmıştır (57).

Fransız temyiz mahkemesinin ortaya koyduğu grev tanımı ise, "işverenin kabul etmediği ve önceden belirlenmiş bulunan meslekî talepleri desteklemek üzere, anlaşılarak işin bırakılması" doğrultusundadır (58).

Yukarıda temas ettiğimiz ve taleplerin işverenin bilgisine ulaşmadan işin bırakılmasının grev teşkil etmediği yönündeki Fransız içtihadı da baskı amacının grev kavramında bir unsur olarak kabul edilmesinin bir sonucudur. Ancak bu içtihat, özellikle son yıllarda istikrarını kaybetmiştir. Bununla birlikte bazı yeni kararlarda Fransız mahkemeleri, taleplerin işverence yerine getirilmesinin mümkün olmaması hallerinde, grevin "yasa dışı" (illicite) olduğuna hükmetmişlerdir (59). Genel olarak, baskı amacının Fransız yargı kararları ile öğretisinin önemli kesimince grevin unsuru olarak ele alındığı, ancak bu sorunun genel ve soyut bir inceleme konusu teşkil etmediği söylenebilir.

2. T ü r k h u k u k u n a g ö r e :

Hukukumuzda da bu konuda genel bir görüş yoktur. Bazı yazarların grevde baskı amacının bulunduğuna işaret ettikleri görülmektedir (60); ancak bu hususun tam anlamıyla bir grev unsuru olarak belirtildiği söylenemez.

Eski 3008 sayılı İş Kanunumuzun 73. maddesindeki grev tanımında şöyle bir ibare mevcuttu :

"...gerek iş mukaveleleriyle önceden taayyün etmiş olan ve gerek işin mahiyetine ve çalışma taahhütlerine veya kanunî ve nizamî hükümlere müsteniden mer'î bulunan umumî veya hususî iş şartlarının hepsi yahut bir veya birkaçı yerine, kendi menfaatlarına daha uygun gördükleri başka iş şartlarını işverene kabul ettirmek veyahut muayyen ve mer'î iş şartlarına karşı itirazları bulunmaksızın ancak bunların tatbikine ait usuller ve tarzların değiştirilmesini temin eylemek kasdıyla aralarında kararlaştırarak, hep birlikte ve birdenbire işi bırakmaları "Grev" dir".

(57) SINAY - JAVILLIER, s.170, No.104-105.

(58) LATOURNERIE, s.266; BRUN - GALLAND, 1978, s.427.

(59) TGI Créteil, 20.7.1980, JCP 1980, CI, II, 13390, n. B. TEYSSIE; karş. : TI Montmorency, 19.6.1975, Gaz.Pal. 1976, I, Som. 29-5 (grev sayılmamıştır).

(60) OĞUZMAN, Grev, s.41; ilişkiler, s.155-156.

Tanınımın bu ibaresinden anlaşılacağı gibi, baskı amacı dışındaki işi bırakmalar grev kavramı dışında kalmaktaydı.

275 sa. TSGLK'nun hazırlanması sırasında Meclis görüşmelerinde, grevin işverene karşı bir baskı aracı olma niteliğinden söz edilmiş bulunmakla birlikte (61), bu niteliğin grev kavramında bir unsur olarak ele alınmadığı görülmektedir. 275 sa. K. m.17/I'in Mecliste kabul edilmiş sürecine bakıldığında, Hükümet teklifindeki grev tanımında, "iş şartlarında veya bunların uygulanma tarz ve yollarında değişiklik yapmak veya yeni iş şartları kabul ettirmek a m a c ı ile..." şeklinde bir ibare dikati çeker. Fakat Geçici Komisyon, bazı eleştiriler üzerine bu ibareyi kaldırıp maksat unsurunu tanımdan çıkarmıştır (62). Anlaşıldığı gibi, eğer grev kavramında taleplerin desteklenmesi amacının bulunduğu kabul edilseydi, bu husus yasa metninde bırakılırdı. Öne sürülen "taleplerin niteliğinin" de tanımdan çıkarılması ayrı bir husus olmakla birlikte aynı düşüncenin uzantısıdır.

İşte bu değişimlerden geçtikten sonra metnin son şekli 2822 sa. K. m.25/I'de olduğu gibi, baskı amacına yer vermeyen bir tanım olmuştur.

2822 sa. TSGLK m.25/II'ye göre :

"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyumsuzluk çıkması halinde işçilerin iktisadî ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanunî grev denilir".

m.25/III'de : "Kanunî grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denilir..."

ibaresi bulunmaktadır (63).

Bütün bu açıklama ve hükümler gözönünde tutulduğunda, b a s k ı amacının grevin bir unsuru olarak değil, gre-

(61) Millet Meclisi Tutanak Dergisi, C.16, 77.Birleşim, s.448, s.450.

(62) Millet Meclisi Tutanak Dergisi, C.16, S sayısı, 132, Dönem 1, Toplantı 2, s.30; Hükümet teklifindeki amaç unsuruna karşı yöneltilen eleştirilerden birisi: C. KIRCA (s.408) : "Grev, maddî unsurlar dışında maksat unsuru da ilave edilerek tarif edilmiş olsaydı, bu takdirde meselâ sempati grevi mefhumu, siyasi grev mefhumu, yerine yeni bir terim bulmak icabedecekti. Bu müşkülattan kaçmak için kanun dışı grev - kanuna uygun grev olarak bir tefrik yaptık."

(63) 275 sa. K. m.17/II'de : "İşçilerin işverenle olan münasebetlerinde iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla ve bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanunî grev; bu amacın dışında veya bu kanun hükümlerine uyulmaksızın yapılan greve, kanun dışı grev denilir."

vin yasaya uygunluk şartı veya bu hakkın iyiniyet kuralına uygun kullanımını olarak ele alındığı sonucuna varılabilir. Konumuzu doğrudan ilgilendiren husus ise, baskı amacı dışında işi bırakmaların da, yasamızdaki grev tanımında açıkça yer alan unsurların bulunduğu hallerde grev teşkil etmesidir.

3. Baskı amacı dışındaki grevler ve hakkın kötüye kullanımı

a) Konuya ilişkin yasal kurallar:

Baskı amacı dışındaki grevler grev hakkının kötüye kullanılmasını teşkil eder mi? Önemli sonuçları nedeniyle bu konunun üzerinde durulmasında yarar görmekteyiz.

1982 Anayasası m.54/II'de grev hakkının "iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve millî serveti tahrip edecek şekilde" kullanılmayacağı belirtilmiştir.

Anayasanın bu hükmüne uygun olarak, yeni TSGLK m.47/I'de "grev hakkı ve lokavt, iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve millî serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz" denildikten sonra, "bu kurala aykırı olarak uygulanan grev veya lokavt, bir tarafın veya Çalışma Bakanının başvurusu üzerine 15. maddeye göre yetkili iş mahkemesi kararı ile durdurulur" hükmü getirilmiştir.

Yukarıdaki hüküm esasen MK m.2 anlamındaki objektif hüsünüyet kuralının (64) greve de uygulanmasını ifade eder. Böyle bir hükmün TSGLK'da da yer alması, genel olarak Borçlar Kanunu ile Medenî Kanun kural ve ilkelerinin ve özellikle de iyiniyet ilkesinin iş hukukuna da ve burada daha da tartışılabilir şekilde toplu ilişkiler içindeki grev hakkına uygulanırılığı sorununu çözümler. Bu hükmün önemli diğer bir işlevi de, yasal olan ve halen yapılmakta bulunan bir grevi mahkeme kararıyla durdurma imkânıdır.

b) Fransız öğretisindeki görüşler:

Fransız mevzuatında bizde olduğu şekilde bir açıklık bulunmadığından, bu konuda uzun zamandan beri süregelen doktrin tartışmaları o ül-

(64) MK m.2: "Herkes, haklarını kullanmakta ve borçlarını ifada hüsünüyet kaidelerine riayetle mükelleftir.

"Bir hakkın sırf gayri izrar eden suiistimalini kanun himaye etmez."

ke iş hukukunun temel sorunlarından birini oluşturmuştur. Fransız öğretisinde bu bakımdan üç görüş grubu mevcuttur :

— Bu görüşlerden birisi, grev hakkının hiç bir zaman kötüye kullanılmış sayılamayacağı; grevin niteliği gereği hakkın kötüye kullanılması kuramı ile bağdaşmadığı görüşüdür. “Grev hakkının mutlak telâkkisi” (conception absolue du droit de grève) olarak adlandırılır (65).

— Diğer görüş, grevin ilke olarak hukuka uygun olduğu, aksinin ise ancak istisnâî hallerde ve çok dar biçimde anlaşılacağı görüşüdür. Gerçekten de Fransız anayasasında grev, son çare olarak ve istisnaen kullanılacak bir araç olarak değil, bir temel hak ve özgürlük şeklinde yer almaktadır. Bu görüşe kısaca, “grev hakkının azamî telâkkisi” (conception maximale du droit de grève) denilebilir (66).

— Nihayet, grev konusunda borçlar hukuku ile medenî hukuk kural ve ilkelerinin temel teşkil ettiği, özellikle de hakkın kötüye kullanılması kuramının burada da geniş bir uygulama alanı bulacağı görüşü vardır. Bu bakış açısına göre grev hakkı kullanılırken bu hakkın temelinde bulunan “denge ilkesi”nin zedelenmemesine özen gösterilmelidir. Bu görüş, “grev hakkının sınırlayıcı telâkkisi” (conception restrictive du droit de grève) olarak adlandırılır (67).

- c) Baskı amacı dışındaki grevler bakımından Türk hukukunda “iyi-niyet kurallarının” işlerliği ve sınırları:

Türk hukukunda ise, özellikle yeni düzenlemeler aynı tartışmaların yer almasına imkân vermemektedir.

(65) BOITEL, M. : Le droit de grève et la jurisprudence actuelle, D.Ouv. 1949, s.180; Le grignotage du droit constitutionnel de grève, une jurisprudence “anarchiste”, D.Ouv. 1951, s.500; La grève illégalement encadrée, D. Ouv. 1953, s.133; LYON-CAEN, G. : Le droit de grève, D.Ouv. 1954, s.1; PETIT, M. : “L’usage normal du droit de grève” et la jurisprudence, D.Ouv. 1976, s.379.

(66) SINAY, s.149; SINAY - JAVILLIER, s.184-186, No.116 ve 117 özellikle; SINAY, H. : La neutralisation du droit de grève?, D.Soc. 1980, s.250; RAMIN, A. : Exercice du droit de grève et responsabilité civile, D.Soc. 1980, s.537, s.539.

(67) JOSSERAND, L. : De l’Esprit des droits et de leur relativité, 2.éd., Paris 1938, s.244-248; LATOURNERIE, s.281, s.395 vd.; s.410.

Bir kere, gerek eski 275 sa. TSGLK m.50, gerekse 2822 sa. yeni TSGLK m.66/I'e göre : "Bu Kanunda hüküm olmayan hallerde Medenî Kanun ve Borçlar Kanunu ile hizmet akdini düzenleyen diğer kanunların bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır" (68) şeklinde hüküm mevcuttur.

Bu maddeler, toplu iş hukukumuzda dahi Medenî Kanun ve Borçlar Kanunundaki ilke ve kuralların genel hüküm niteliği taşıdıklarını gösterebilmektedir. Ancak, gerçek anlamda kanun boşluğu olup olmadığının tespiti de tartışmalara yol açabileceğinden, 1982 Anayasasının m.54/II ile 2822 sa. TSGLK m.47/I'de yer alan ve grev hakkının iyiniyet kuralına aykırı tarzda kullanılmayacağı hükmü muhtemel tereddütleri önlemesi bakımından önemli işlev görmektedir.

Bununla birlikte, iyiniyet kuralını grev hakkına uygularken çok dikkatli olmak gerekir. Çünkü grev, niteliği icabı hem işveren için, hem de işletme ve ülke ekonomisi bakımından kısa dönemde zarar verici bir eylemdir. Bu nedenle grevin uygulanışında iyiniyet kuralı kanımızca ancak sınırlı hallerde, istisnaen bir sınırlama ve engel teşkil etmeli. Örneğin, işverene baskı yapma amacının dışına açık biçimde çıktığında; veya verilen zarar "normal" sınırları (69) pek aşikâr biçimde aştığı durumlarda uygulanmalıdır. Başka bir deyişle, iyiniyet kuralı gerek şimdiye kadar bütün unsurlarıyla gördüğümüz grev kavramı ile gerekse grev hakkının niteliği ve sosyal fonksiyonu ile gelişmeyecek şekilde ele alınmalıdır.

Diğer taraftan kanımızca, "hakkın kötüye kullanılması" kuramının uygulanma alanı, yasakoyucunun o hakka ilişkin getirdiği düzenlemeler arttığı ölçüde daralmalıdır. Genel olarak ifade edildiği gibi, bir hakkın sınırları ne kadar kesin çizgilerle belirlenmişse, bu hakkın kötüye kullanılma olasılığı o kadar azalacaktır (70). Bu nedenle, grevin ayrıntılı biçimde düzenlenmiş olduğu Türk hukuk sisteminde, ancak pek sınırlı hallerde grev hakkının kötüye kullanılmış olduğu kabul edilebilmeli.

(68) Yeni TSGLK m.66/I'de bulunan, "bu Kanunda hüküm olmayan hallerde" ibaresi, 275 sa. TSGLK m.50'de yer almamaktaydı.

(69) "Normallik" kavramı için bkz. : LATOURNERIE, s.120 vd.; bu kavramın içeriğini belirlemenin her olaya özgü olarak hakimın takdir alanına girmesinin bazı sakıncaları da olabilir.

(70) Genel bakımdan bu görüşün geleneksel savunurlarından, bkz. : JOSSE-RAND, s.23, s.284-285; GHESTIN, J. - GOUBEALUX, G. : *Traité de Droit civil, Introduction générale*, Paris 1877, s.582 vd.

III. Baskı amacının grev kavramında unsur olarak kabul edilmemesinin bazı sonuçları

1. İşverene zarar verme amacıyla işi bırakma :

İşyerinde faaliyeti durdurma veya önemli ölçüde aksatmanın başlı başına amaç teşkil etmesi sorununa önceden değinilmişti. 3008 sa. eski İş Kanunu m.73'deki grev tanımında baskı unsurunun bulunduğu anlamına gelecek ibareler mevcuttu (71). Şimdiki düzenlememizde ise, diğer unsurların bulunması halinde baskı amacı dışındaki işi bırakmaların da grev sayılacağı ve m.25/II-III uyarınca yasa dışı grev teşkil edebileceği yukarıda görülmüştü. Bu durumda a y r ı c a grev hakkının kötüye kullanılmış sayılması için gerekli koşulların bulunup bulunmadığı ise şimdi incelenecektir. Bunun için, "hakkın kötüye kullanılması" kuramı ile "grev hakkı"nın niteliği irdelenmelidir. Ancak doğrudan doğruya konumuzu teşkil etmemeleri nedeniyle bu hususlar burada tüm inceliklerine inilmeksizin, kısaca ele alınacaktır.

Grev, Türk hukukunda ilk defa 1961 Anayasasında bir hak olarak tanınmıştır. Grev hakkı 1982 Anayasasında da "Temel Haklar ve Ödevler" bölümü içinde yer almaktadır (m.54). İşte bu hak, bütün diğer haklar gibi mutlak bir nitelik taşımamaktadır.

Bu hakkı genel bir biçimde sınırlayan anayasal hükümler vardır : A n a y a s a m ı z ın 14. maddesinde "Temel Hak ve Hürriyetlerin Kötüye Kullanılamaması" başlığı altında bu hak ve hürriyetlerin hiçbirinin maddede belirtilen bazı amaçlarla kullanılamayacağı öngörülmüştür :

"Anayasada yer alan hak ve hürriyetlerden hiç biri, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmak, Türk Devletinin ve Cumhuriyetin varlığını tehlikeye düşürmek, temel hak ve hürriyetleri yok etmek, Devletin bir kişi veya sosyal bir sınıfın diğer sosyal sınıflar üzerinde egemenliğini sağlamak veya dil, ırk, din ve mezhep ayırımı yaratmak veya sair herhangi bir yoldan bu kavram ve görüşlere dayanan bir devlet düzenini kurmak amacıyla kullanılamazlar.

"Bu yasalara aykırı hareket eden veya başkalarını bu yolda teşvik veya tahrik edenler hakkında uygulanacak müeyyideler, kanunla düzenlenir.

(71) Bkz. yuk. § 2, II, 2.

“Anayasanın hiç bir hükmü, Anayasada yer alan hak ve hürriyetleri yok etmeye yönelik bir faaliyette bulunma hakkını verir şekilde yorumlanamaz.”

Başlı başına greve ilişkin m. 54 / II'deki, “grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve millî serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz” hükmü, incelediğimiz sorunla daha yakından ilgili görünmektedir. Aynı yasaklama 2822 sa. K. m. 47'de tekrarlanmış, ayrıca bu hallerde bir tarafın veya Çalışma Bakanının başvurusu üzerine İş Mahkemesi kararı ile grevin durdurulacağı belirtilmiştir (72).

İşte bu iki maddedeki “iyiniyet” kavramı, bizce MK m. 2'deki objektif hüsnüniyet anlamında ele alınmalıdır.

Bir davranışın objektif hüsnüniyet kuralına uyup uymadığını hakim, ahlâkî ölçülere, cari âdetlere, hakları sağlayan ilişkilerin amacına göre tayin eder (73). Hakkın kötüye kullanılmasının ise iyiniyet kuralına uymayan bir davranışı teşkil ettiği kısaca söylenebilir. Katıldığımız öğreti görüşüne göre, hakkın kötüye kullanılması esas itibarıyla o hakkın sosyal amacına aykırı olarak kullanılmasını ifade eder (74). Hakkın kullanılmasında yarar bulunmaması, sağlayacağı yarar ile başkasına vereceği zarar arasında aşırı bir oransızlık bulunması, hakkın başkasını esirgeyici şekilde kullanılmaması, uyandırılan güvene aykırı davranmak, kendi ahlâka aykırı davranışına dayan-

(72) Karş. : 275 sa. K. m.19/2-V : *Hak grevinde* “uyuşmazlıkta taraf olanlardan birinin veya Çalışma Bakanlığının... mahkemeye başvurusu üzerine, mahkemece, hakkaniyet gerektiriyorsa yahut grev veya lokavtın durdurulmasında uyuşmazlığın konusu olan hakların korunması bakımından tehlikeli olan veyahut önemli bir zararın doğacağı anlaşılan hallerde, grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir.”

(73) OĞUZMAN, *Medenî Hukuk*, s.166.

(74) JOSSERAND, s.311 vd., s.394 vd.; benzer görüş : SALEILLES, CESAR-BRU, MORIN, DEMOGUE tarafından da savunulmuştur. Ayrıca bkz. : GHESTIN, J. - GOUBEAUX, G. : *Traité de Droit civil, Introduction générale*, Paris 1977, s.602 vd.; OĞUZMAN, *Medenî Hukuk*, s.167; EDİS, s.318; SÜZEK, S. : *İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması*, Ankara 1976, s.69 vd., ve öz s.81-83 ve s.91. Karş. : RIPERT, G. : *Encyclopédie Dalloz, Droit Civil 1*, s.28 vd.; RIPERT, *Abus et relativité des droits*, R. cr. leg. et jur. 1929, s.35 vd.; PLANIOL, J. : *Rev. cr. leg. et jur.* 1905, s.157; PLANIOL, n. D.P. 1903, 2, 329; MAZEAUD, H.-L. - TUNC, H. : *Traité théorique et pratique de la responsabilité civile*, T.I, 1965, 6.éd., s.640 vd. Karş. : DESCHENAUX, H. : *Le Titre préliminaire du Code civil, Traité de Droit civil suisse*, T.II, 1, Fribourg 1969, s.142-143, s.152-157; İMRE, s.303-304.

mak gibi haller (75) ise hakkın sosyal amacı dışında kullanımını gösteren tipik durumlar olarak da ele alınabilir.

Grevin tek amacı işletmeye zarar vermek olunca, MK m.2/II'nin ifade ettiği şekilde, "sırf gayri ızzar" bulunur. Diğer taraftan ve daha genel bir biçimde grev hakkının böyle bir amaçla kullanılması, o hakkın sosyal fonksiyonu ile çelişir: Gerçekten de grev hakkı sosyal haklardandır; bir başka deyişle, teleolojik (gaî, amaçsal) ölçüt benimsendiğinde (76), zayıf durumda oldukları kabul edilenlere ekonomik, sosyal ve sair alanlarda nisbî bir fırsat eşitliği sağlama amacını taşıyan haklar arasında yer almaktadır. Böyle olunca, bu hakkın amacı işverene veya işletmeye zarar vermek olamaz. Grev hakkı iktisaden zayıf sayılan işçilere, işverenin sahip olduğu ekonomik güce karşı bir baskı oluşturacak araç olarak verilmiştir. Bu araç ancak sosyal hakların ortak işlev ve amacını teşkil eden "nisbî bir dengeyi getirme" amacıyla kullanılabilir (77). Bu nedenle sırf işverene - işletmeye zarar verme amacıyla yapılan grevler yasa dışı grev sayılmasaydı bile bu hakkın kötüye kullanımını teşkil ederdi; dolayısıyla da grevçiler grev hakkının sağladığı hukukî himayeden yararlanamazlardı.

Bununla birlikte, yukarıda görüldüğü gibi, m.25/II ve III'e göre bu eylemler yasa dışı grev teşkil edip, m.45/I ve II'deki hukukî yaptırımlar (hizmet akitlerinin derhal ve tazminatsız feshi ile zararın tazmini) ile m.70-71'deki cezai yaptırımlar uygulanacaktır.

Acaba bu hükümler yanında, grev hakkının kötüye kullanılması nedeniyle m.47/I gereğince uygulanmakta olan grev mahkeme kararı ile hem de grev hakkının kötüye kullanılmasını teşkil edip her iki hükmün de uygulanmasına yol açabilir mi?

Yukarıda değinmiş olduğumuz, hakkın kötüye kullanılması kuramının uygulama alanını yasaca yasaklanan durumların çokluğu oranında

(75) Hakkın kötüye kullanılması durumları MERZ tarafından sınıflandırılmıştır, DESCHENAUX, s.168-178'den affen; OĞUZMAN, Medenî Hukuk, s.167-172; EDİS, s.324-349; İMRE, s.314-319.

(76) "Sosyal haklar"ın değişik ölçütleri için bkz. : DUPEYROUX, J.-J. : Quelques réflexions sur le droit à la sécurité sociale, D.Soc. 1960, s.288 vd.; TANÖR, B. : Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, İstanbul 1978, s.13 vd.; TALAS, C. : Sosyal Devlet (Yorum), Çağdaş Anayasalarda Ekonomik ve Sosyal Haklar ve Ödevler, Uluslararası Seminer, İstanbul 1982 s.343. Karş. : RIVERO, J. : Les Droits et les devoirs économiques et sociaux fondamentaux dans les Constitutions modernes, Seminer, s.13 vd.

(77) Bkz. : Denge fikrini grev hakkının temeli olarak kabul eden LATOURNERIE, s.275-285.

daraltan görüşümüz bizi şöyle bir sonuca götürür: Aynı eylem hem yasanın açık hükmünü ihlâl edip, hem de hakkın kötüye kullanılmasını teşkil ederse, sadece yasa hükmünün ihlâline bağlı sonuçlar uygulanmalıdır. Bir başka deyişle, sırf işverene zarar vermek için girişilen eyleme yasa dışı greve bağlanan sonuçlar uygulanır. Bunun dışında aynı eylem hakkında ayrıca m.47/I hükmü uygulanmaz (77a).

Grevin tek amacı işverene veya işletmeye (veya ülke ekonomisine) zarar verme olmamakla birlikte, zarar verme amacının ağırlık kazanması halinde eylem ne biçimde nitelendirilecek ve hangi hukukî sonuçlar meydana gelecektir? Söz konusu eylem, TSGLK m.25/II'deki yasal grev unsurlarını taşımakta ise, yasaya uygun bir grev teşkil edecektir. İşte böyle hallerde grev hakkının kötüye kullanıldığı kabul edilip greve katılan işçiler grev hakkının sağlamakta olduğu koruma alanının dışında bırakılabilir. Bunun sonucu olarak da hizmet akdi İş K. m.17/II uyarınca işverence derhal ve tazminatsız feshedilebilir; zararın tazmini de istenebilir. Diğer yandan ve özellikle, TSGLK m.47/I gereğince uygulanmakta olan grev İş Mahkemesi kararı ile durdurulabilir.

Uygulamada eğer işverenin bilgisine hiçbir talep sunulmadan, hatta herhangi bir talep söz konusu bile olmaksızın iş topluca bırakılmışsa, tek amacın işverene zarar vermek olduğu ileri sürülüp grevin yasa dışı olduğunun kabulü mümkündür. Tabii, bu halde de eylemin grev teşkil edip etmediğinin ispatı sorunu ortaya çıkabilir. Buna karşılık, bazı talepler bulunup da yasaya uygunluk koşullarının oluştuğu hallerde, söz konusu taleplerin sadece bahane olarak öne sürüldükleri, grevin asıl amacının işverene zarar verme olduğu anlaşıldığında durum farklı değerlendirilmelidir. Belirtmeli ki bu hususların ispatı işverene ait olup son derece güç olacaktır. İşte bu hallerde grev hakkının kötüye kullanımı ile karşı karşıya gelinecektir. Uygulamamızda bu gibi grevlerin gerçekten hakkın kötüye kullanımını teşkil ettikleri çoğu zaman kanıtlanamayacaktır; dolayısıyla herhangi bir yaptırımın uygulanması mümkün olamayacaktır.

2. İş bırakmanın geçici niteliği şart mıdır?

Grev kavramı bakımından incelenecek önemli diğer bir durum ise, işçilerin işlerini geçici olarak bırakmaları yerine hizmet akitlerini feshedip işten sürekli biçimde ayrılmaları halidir. Acaba böyle bir davranış, grevin diğer unsurları bulunduğu, grev teşkil edecek mi?

(77a) Benzer yönde bkz.: OĞUZMAN, ilişkiler, s.243-245.

Grevin hizmet akdini kendiliğinden sona erdirdiği kabul edilen zamanlarda böyle bir sorun ortaya çıkmazdı : Bu sonuç otomatik biçimde meydana gelirdi. Nitekim Fransa'da 1946'ya kadarki yargı içtihatları bu yöneydi. Oysa Türk hukukunda grevin tarif edilip yasaklandığı 3008 s.a. İş Kanunu muza bu yönde bir hüküm yer almamaktaydı. Bununla birlikte bu Kanundaki grev tanımında, ancak belirli talepleri kabul ettirmek amacıyla işin bırakılması grev sayıldığından, grev kavramı baskı unsurunu da içermekteydi.

Baskı unsurunun bulunmasının mantıksal bir sonucu, grev kavramı bakımından işin geçici olarak bırakılmış olma koşuludur. Kanımızca, işçiler hizmet akitlerini feshettiklerinde işi bırakma baskı oluşturma niteliğini yitirecektir. Çünkü grevdeki baskı amacı, grevin bitiminde yeni koşulları kabul etmiş olan işverenin hizmetinde çalışmanın devamını gerektirir (78). Eğer hizmet akitleri feshedilirse, işveren aynı işçilerle yeniden akit yapmak zorunda olmadığından, derhal başka işçi alabilecektir. Her halükârda akitlerin işçilerce topluca feshi işçiler aleyhine sonuç doğuran ve baskı amacı ile çelişen bir durumdur.

Bununla birlikte devrin bazı yazarlarınca hizmet akitlerinin topluca feshi grev sayılmış, hatta grev kavramı bu halle sınırlandırılmıştır (79). Kanımızca, eski sistemimizde hizmet akdinin işçi tarafından feshinin, grevin diğer unsurları bulunduğu hallerde bile grev olarak nitelendirilmesi mümkün değildi. Aksi takdirde işçi, hizmet akdinin feshi hususunda kanunun verdiği hakkı kullandığında grev yapmış sayılacak, bundan dolayı da cezalandırılacaktı (80). Bu nedenle, özellikle 3008 s.a. K. sistemi çerçevesinde bizzat yasak olan ve suç teşkil eden grevi fesih işleminden ayırmak şarttı.

275 s.a. ve 2822 s.a. Kanunlarıdaki grev tanımında, önceden de görüldüğü gibi grevin hangi amaçla yapıldığı belirtilmemiş olup, ayrıca işi bırakmanın geçici niteliğine de yer verilmemiştir.

(78) 275 s.a. K. tasarısında, "iş şartlarında veya bunların uygulanma tarz ve yollarında değişiklik yapmak veya yeni iş şartları kabul ettirmek amacı..." grevin tanımında unsur olarak yer almamaktaydı. Bu hükmün gerekçesi de şöyleydi : "bu unsurun içinde işçilerin işyerlerine bağlı kaldıkları düşüncesi de vardır ki, buna göre işi büsbütün bırakmak grev sayılmamaktadır. Grev belirli veya belirsiz bir süre için ve fakat daima muvakkaten çalışmaya ara verilmesidir. İşyerinin daimi şekilde terk edilmesi halinde, iş şartlarında değişiklik maksadı mündemiç olmayacağına göre işçilerin işyerine bağlılıkları düşüncesini amaç suru içinde bulmak mümkün değildir." Bkz. : Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu : Sendikalar ve Grev, Lokavt Hakları, Ankara 1964, s.85; M.M. Tutanak Dergisi, S sayı, 132, s.5.

(79) KESSLER, İBD 1953, S.9, s.521; Armağan, s.95.

(80) ERMAN, s.79, s.105-106; SAYMEN, s.345.

Öğretimizde ise bu konuda değişik görüşler mevcuttur :

— Bazı yazarlar, grevin varlığı için işi bırakmanın geçici nitelik taşımasını şart tutmazlar (81). Özellikle K. OĞUZMAN'a göre, amaç unsuru yasal tanımdan çıkarıldığından, işi bırakmanın geçici niteliği de amaç unsuru ile birlikte bir grev unsuru değil, yasaya uygunluk şartı haline getirilmiştir. Dolayısıyla da 275 sa. K. anlamında "işin geçici olarak bırakılması" var olan bir grevin yasaya uygunluğu için aranacaktır. Bu görüşün sonucu olarak, eğer işçiler işi durdurmak veya aksatmak için aralarında anlaşarak veya meslekî teşekkül kararına uyarak, bir daha o işyerine dönmeyip başka bir işyerinde çalışmak üzere işi terk ederlerse, eylemleri grev teşkil edip yasal grevin amaç şartına aykırılığı nedeniyle yasa dışı grev sayılacaktır.

— İşin bırakılmasının geçici niteliğini grev kavramında bir unsur olarak kabul eden görüşün (82) daha isabetli olduğu kanısındayız. Her ne kadar yasal tanımda bu unsur belirtilmemişse de, "işin bırakılması", "hizmet akdinin feshi"nden farklı anlamda kabul edilmelidir. Nitekim 2822 sa. K. m.42'de, yasal bir grevin hizmet akdini ortadan kaldırmadığı, hizmet akdinden doğan (bazı) hak ve borçların grevin sona ermesine kadar "askıda kaldığı" belirtilmekte; m.43'de işverenin grevcilerin yerine başka işçi alamıyacağı, başkalarını çalıştıramayacağı, grevcilerin de başka iş tutamayacakları hükümleri de bu görüşü desteklemektedir : Bütün bunlar, grev kavramında işi bırakmanın geçici niteliğinin kabul edildiğini gösterir (83).

3. İş i bırakmak suretiyle talep edilen i kendi kendine elde etme :

Fransa'da özellikle son yıllarda ilginç tartışmalara yol açan bir uygulama ortaya çıkmıştır : Bazı günlerin tatil günü kabul edilmesini veya iş sürelerinde azalma yapılmasını talep eden bir kısım işçiler, kendiliklerinden, taleplerine tekabül eden gün ve süreler zarfında işlerine ara vermektedirler.

Uygulamada bu tür eylemlerin çeşitli örnekleri görülmüştür : Bir olayda Noel ve Yılbaşında çalışmak zorunda olan fırın işçileri bu günler-

(81) OĞUZMAN, Grev, s.36; ilişkiler, s.149; aynı görüş: ERSOY, s.256-257; NARMANLIOĞLU, s.188.

(82) ERMAN, s.105-106; DURAND - VITU, s.739, s.749; DIOGUARDI, s.14, s.64; TUNA - KUTAL, s.58; AKYOL, s.22; REİSOĞLU, s.258; ESENER, s.598.

(83) Bkz. 275 sa. Kanununun Hükümet Tasarısı gerekçesi, yuk. dipnot 79.

de işlerine ara vermişlerdir (84). Bir başka olayda, Pazar günleri öğleden sonrası postasında çalışanlar topluca işi bırakmışlardır (85). Nihayet, büyük yankılar uyandıran bir başka olayda bazı işyerlerinde Cumartesi günleri toplu, sistemli ve sürekli işi bırakma eylemleri vukubulmuştur (86). Fransız temyiz mahkemesi ilk olayda grev hakkının kötüye kullanılmış olduğuna karar vermiştir; ancak diğer olaylarda eylemi grev olarak değil, "çalışma şartlarını tek taraflı değiştirme" olarak nitelmiştir. Bu kararlar bazı yazarların şiddetli eleştirilerine yol açmıştır (87). Eleştirilerin ağırlık noktası, grev eyleminin şekli ve zamanı ile talep edilenin birbiriyle kesişmesi durumunun (bazı günlerin tatil kabul edilmesi, çalışma süresinin kısaltılması) işçi aleyhine sonuç doğurmasındandır. Bununla birlikte, öğretide "autoréduction" olarak adlandırılan bu eylem tipinin belirgin diğer özelliği de, Fransız öğretisinde grev unsuru olarak kabul edilen "baskı unsuru"nu bazı hallerde gerçekten içermemesidir: İncelenen olaylarda, işverene geçici bir ekonomik zarar verecek uygulanan bir baskı sonucunda taleplerin işverence kabulünü sağlama amacı belirgin değildir. Burada talep edilen husus doğrudan doğruya bu eylemle, işverenin iradesi dışında elde edilir. Ya da hiç olmazsa bu taleplerin gerçekleşmesi için teamül yaratma çabasında bulunulur. Dolayısıyla bütün bu eylemlerde baskı amacı en azından ikinci plânda kalmaktadır. Bu nedenle olacaktır ki Fransız öğretisinin diğer bir kesimi ile yargı içtihatlarınca bu eylemler çoğu zaman "hak ve menfaatları kendi kendine elde etme" şeklinde nitelendirilip grev sayılmamaktadır.

Sözü edilen eylemler hukukumuzda ne şekilde nitelenebilir?

— BK m.52/III anlamında kendiliğinden hak alma (bizzat ihkaki hak) durum ve koşulları gerçekleşmediğinden bu eylemlerin böyle bir nitelenebileceği tâbi tutulması olanaksızdır.

— İşyerinde faaliyeti aksatma amacı güdülmeyeceği kabul edildiğinde, bu eylemler grev sayılmaz (88).

(84) Soc. 22.6.1957, Bul.Civ. IV, s.547, No.771; D 1957, 675; S 1957, 411 : Bu kararda eylem grev hakkının kötüye kullanılması olarak nitelendirilmiştir.

(85) Soc. 15.6.1978 (Usinor c. Garcia), Bul V, s.360, No.477; D 1979, IR, 25, obs. LANGLOIS : Bu kararda eylem grev sayılmamıştır.

(86) Soc. 23.11.1978 (Bardot c. SAMI), D.Ouv. 1980, s.12, n. BONNECHERE; DS 1979, I, IR, s.226, n. PELISSIER; JCP 1980, éd. CI, I, 13244, n. KARAQUILLO; JCP 1979, éd. CI, Actualites droit et gestion, 7921, Chr. TEYSSIE - DESCOTTES; DS 1979, 304, n. JAVILLIER.

(87) JAVILLIER, DS 1979, s.304; BONNECHERE, D.Ouv. 1980, s.12; SINAY - JAVILLIER, s.177-178, No.112. Karş.: KARAQUILLO, JCP, CI, 1980, I, 13244. Karar lehinde görüşler : BRUN - GALLAND, 1958, s.921; TEYSSIE - DESCOTTES, JCP, CI, 1979, I, 7921.

(88) REİSOĞLU, s.255.

— İşyerinde faaliyeti aksatma amacının varlığı kabul edildiğinde, bu eylemler grev teşkil eder. Bu sonuncu telâkkinin hemen her zaman geçerli olacağı düşüncesindeyiz. Üstelik sözü edilen eylemlerde, dolaylı biçimde de olsa, faaliyeti aksatma yoluyla talepleri kabul ettirme amacı hemen her zaman mevcuttur.

Diğer taraftan burada kanımızca grev hakkının kötüye kullanılması da söz konusu değildir. Zira işin bırakıldığı zaman ile talep edilenin keşilmesi, ne hareketin grev olma niteliğini etkileyebilir, ne de hakkın kötüye kullanıldığı sonucuna götürmelidir.

Belirtmeli ki, ülkemizdeki yasal düzenleme karşısında uygulamada bu sorunun büyük önemi olmayacaktır : Zira TSGLK m.25/II, m.27, m.37'deki koşullar bu tür eylemlerde çoğu zaman gerçekleşmeyeceğinden işçilerin bu eylemlere başvurma olasılığı zayıftır.

IV. Amaç ve taleplerin niteliği ve grev kavramı :

Grev yapan işçiler işi bırakırken işyerinde faaliyeti durdurma veya önemli ölçüde aksatma yoluyla bazı sonuçlar elde etmek isterler. Yukarıda görüldüğü gibi amaç, çoğu zaman işverene baskı uygulayarak bazı taleplerin kabul edilmesini sağlamaktır. Ancak böyle bir amaç bütün grevlerde bulunmayabilir. Baskı amacı dışında işi bırakmanın, diğer grev unsurlarının bulunması şartıyla grev teşkil edeceği görüşünü benimsediğimiz yukarıda açıklanmıştı. Bu görüşün bir sonucu, sırf işverene zarar verme gibi baskı uygulama dışında kalan bir amaçla işi bırakmanın da grev sayılabileceği idi. Diğer taraftan, kamuoyu üzerinde etki yapma, işçiler arasındaki dayanışma bilincini arttırma, veya devrim hazırlama, isyana girişme şeklindeki çok değişik amaçlı işi bırakmalar yasamız bakımından grev teşkil edecektir. Son örneklerde zikredilen durumlarda grev, talep edileni kendi kendine elde etme yolu olarak da ele alınabilir.

Çalışmamızın bu kısmında, baskı amacının varlığı halinde, baskının yöneldiği kişi ve merciler ile taleplerin niteliğine kısaca değinilip, bunların grev kavramı bakımından önem taşıyıp taşıması sorunu incelenecektir.

Grevde işçilerin uygulamak istedikleri baskı, kendi işverenlerine veya başka bir veya birden fazla işverene, veya da kamu otoritelerine yönelebilir.

Diğer yandan talepler, işçi ve işverenlerin hizmet akitleriyle saptanmış karşılıklı edimleri ve sair çalışma şartlarına ilişkin olabilir. Bunun

yanında, işçilerin çalışma hayatı ve ekonomik durumları ile ilgili siyasi tedbirlere ve hatta işçileri doğrudan doğruya ilgilendirmeyen çeşitli kararlara da yönelik olabilir.

İşte bu amaçların çeşitliliği karşısında ayırım yapma gereği duyulmuş, bunlardan bazılarının grev kavramını etkileyeceği görüşü yaygınlık kazanmıştır (89). Konuya açıklık getirme amacıyla, oldukça şematik bir sınıflandırma yapılabilir :

1. İşçilerin kendi işverenleriyle olan ilişkilerinde, hak ve menfaatlarını korumak, geliştirmek amacıyla işi bırakmaları normal grevi ifade eder. Buraya kamu sektöründe çalışanların, söz konusu kamu merciini işveren sıfatıyla mütalâa ederek eyleme girişmeleri hali de girer.

Diğer yandan, kendi işverenleri olmamakla birlikte, başka işçilerin işverenlerine karşı girişilen işi bırakma eylemi, yani "dayanışma grevi" ("grève de solidarité externe") gene grev sayılıp, yasa dışı grev teşkil eder (Anayasa m.54/VII; 2822 sa. K. m.25/III).

2. İşçilerin yargı, yasama ve yürütme organlarının kararlarını etkileme amacıyla giriştikleri eylemler de grev sayılır. Tabii burada örneğin bir kamu kuruluşunun işveren sıfatıyla alacağı karar değil, kamu gücünü kullandığı alanlardaki kararlar söz konusudur. İşte bu eylemler "siyasî grev" teşkil eder (90). Böylelikle buraya örneğin :

(89) Örneğin, LAUGIER, s.129-130; BRUN - GALLAND, 1958, s.921; LATOURNERIE, s.329 vd.; GROUDEL, H. : Droit du travail, Paris, 1974, s.137-138; TEYSSIE, Grève, s.39, No.36. Bu yönde bir karar örneği: Soc. 19.6.1963, Bul. Civ. IV, s.426, No.518; D 1963, 686, n. LYON-CAEN; JCP 1963, éd.G, II, 13428, n. SINAY; D.Soc. 1964, s.64, obs. SAVATIER : Hükümeti destekleyici bir gösteri yürüyüşüne katılanların işlerini bırakması, ne grev, ne de akdin ihlali sayılmış; "yüksek bir görev" bilincini ifa eden bir yurtseverlik gösterisi olarak nitelenmişti.

(90) Bununla birlikte taleplerin işçileri yakından ilgilendiren konulara ilişkin olup olmamasına dayanan bir ayırım yapılmaktadır: OĞUZMAN, Grev, s.44-45; İlişkiler, s.157-158. Fransız öğretisinde daha açık biçimde: RIVERO - SAVATIER, s.383-384; SINAY, s.181 vd.; SINAY - JAVILLIER, s.214-216, No.140; CHARLIER, R. : Le droit constitutionnel de grève, JCP 1948, I, 729; BOITEL, M. : D.Ouv. 1952, s.293; RIVERO, J. : Le régime juridique de la grève politique, D.Soc. 1953, s.22, s.28. Fransız temyiz mahkemesi uzun yıllar grevde ağır basan amacın niteliğine göre karar vermekte iken, son yıllarda bu içtihadını işçi lehine değiştirmiştir. İşçilerin iktisadî, sosyal ve meslekî alanlarda açıkça belirlenmiş somut talepleri bulunduğu, devlet organlarının siyasî kararlarına yönelik olmasına rağmen grev meslekî nite-

— Aynı zamanda hem işverene hem de kamu otoritelerine karşı yönelen grevler (2822 sa. K. m.25/II, m.73) (91);

— Kamu otoritelerinin işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla ilgili kararlarını etkilemeye yönelik siyasî grev (2822 sa. K. m.25/II, m.73). Bu grevler Fransız öğretisinde ya siyasî sayılmamakta, ya da "karma nitelikli grev" ("grève politique mixte") olarak nitelenmektedir;

— Kamu otoritelerinin işçilerin durumlarıyla doğrudan ilgili olmayan konulardaki siyasetlerini etkilemeye yönelik "dar anlamda siyasî grev" (92) (2822 sa. K. m.25/II, m.73);

— Kamu otoritesini yıkma amacını taşıyan "isyan grevi" ("grève insurrectionnelle") (2822 sa. K. m.25/IV, m.74) (93),

girmektedir.

Siyasî grev, gerek kavramı, gerekse anlamı ve hukukî rejimi bakımından başlı başına bir tez konusu teşkil edici nitelikte kapsamlı ve karmaşık bir olgudur. Grev kavramı bakımından ortaya çıkan sorun, siyasî grevin bazı yazarlarca ve Fransa'daki yargı kararlarının bir kısmında grev sayılmamasındadır.

3008 sa. eski İş Kanunumuzdaki grev tanımında (m.73) amacın meslekî alandaki taleplerin işverence kabul ettirilmesi olduğu belirtilmek-

likli, yani meşru sayılmıştır. Eski içtihat örnekleri: Soc. 4.5.1956, D 1956, 487; Soc. 10.3.1961, D.Soc. 1961, s.363, n. SAVATIER. Mahkeme kararını etkilemek için yapılan grev, grev hakkının kötüye kullanımı olarak nitelenmiştir: T.Civ. Périgueux, 13.2.1951, D.Soc. 1951, s.565. Belirli meslekî taleplerin mevcudiyeti halinde grevi meşru sayan içtihat örnekleri: Crim. 23.10.1969, Bul.Crim. s.638, No.267; D 1970, 128, n. SINAY; Crim. 12.1.1971, D 1971, 129; Soc. 29.5.1979, Lhomme c. Journiac, Bul. V, s.339, No.464; D 1980, IR, s.23, obs. PELISSIER: Başbakan R. Barre'in iktisadî politikasında ücretlerin dondurulmasına karşı, istihdamın korunması ve çalışma sürelerinin azaltılmasına yönelik talepler, "işçilerin işletme düzeyindeki günlük sorunlarıyla yakından ilgili" kabul edilmiştir.

- (91) Grevde ağır basan amacın gözönünde tutulması yönünde bkz.: ESENER, s.602-603.
- (92) Örneğin: 9.CD. 13.4.1977, 1120/1182 ile CGK 17.4.1978, 9-89/140, İHU VI/2, TSGLK m.55, No.1 ve 2: Kararlar Devlet Güvenlik Mahkemelerinin kurulmasına karşı girilmiş greve ilişkindir.
- (93) TSGLK m.25/IV: "Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, millî egemenliğine, Cumhuriyete, millî güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamaz."

teydi. 275 sa. K. m.17/I'de ise amacın niteliği grev kavramının dışında bırakılmıştır (94). Aynı tanımı benimseyen yeni TSGLK'da da grevin nihai amacı bir unsur olarak kabul edilmemiş bulunmaktadır.

Ayrıca bu eylemlerin grev hakkının koruma alanına girmeyeceğini gösteren birçok hüküm mevcuttur :

1961 Anayasasının m.47/I'de, "işçiler, işverenle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev hakkına sahiptirler", şeklinde hüküm yer almaktaydı. 275 sa. K. m.17/II'de ise, "işçilerin işverenle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacı'nın dışındaki grevin yasa dışı grev olduğu belirtilmişti.

1982 Anayasası m.54/I'de grev hakkının anayasal korunma alanı biraz daraltılmış, işçilerin grev hakkına "toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde" sahip oldukları belirtilmiştir. Daha sonra, f.VII'de, "siyasî amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt... yapılamaz" hükmü bulunmaktadır.

2822 sa. Kanun m.25/II'de de yasal bir grevin ancak "toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla" yapılacağı belirtilmiş; m.25/III'de ise, "siyasî amaçlı grev, genel grev, dayanışma grevi... kanun dışı grevdir" denilmiştir. Aynı maddenin IV.fıkrasında, "devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, millî egemenliğe, Cumhuriyete, millî güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamaz" hükmü konulmuştur.

Görüldüğü gibi, hem dayanışma grevi, hem de en geniş anlamıyla siyasî grev de yasa dışı sayılmakta. Siyasî grev kavramı bakımından yorum farklılıklarından doğabilecek tereddütler önlenmek istendiğinden, biri diğeriyle kesişebilecek bazı hükümler mevcuttur (m. 25/II, III, IV, m.73-74). Belirtmeli ki siyasî grev, yasa dışı grevin vasıflı bir şekli olarak ele alınmaktadır (95).

(94) M.M. Tutanak Dergisi, C.16, S sayısı, 132, Dönem 1, Toplantı 2, s.30; s.408 (bkz. yuk. dipnot 62).

(95) "Kararlara tesir maksadıyla kanun dışı grev ve lokavt" başlıklı m.73/I: "Yasama, yürütme ve yargı organları ile merkezi veya mahallî idarelerce bir karar alınmasını veya alınmış bir kararın değiştirilmesini veya kaldırılmasını sağlamak veya alınmış bir kararı protesto etmek amacıyla kanun dışı grev veya lokavt..." ibaresi ile başlamaktadır.

Gerek 275 sa. K. m.17/I, gerekse 2822 sa. K. m.25/I'deki grev tanımında taleplerin nitelikleri ile bunların yöneldikleri merci hakkında herhangi bir belirleme bulunmadığına göre, grevdeki amacın niteliğinin grev kavramı bakımından önem taşımadığından şüphe edilemez. Anayasa m.54/VII ve 2822 sa. K. m.25/III'de siyasî "grev", genel "grev" ve dayanışma "grevi" deyimlerinin yer alması bu eylemlerin grev sayıldığını açıklıkla göstermektedir.

SONUÇ

Hukukumuzda yasakoyucu grevin oldukça açık ve ayrıntılı bir tanımını vermiş bulunmaktadır. Bunun nedeni, mevzuatımızda grevin ayrıntılı şekilde düzenlenmiş olması ve greve önemli hukukî sonuçların bağlanmış oluşudur. Bu sonuçlar, eylemin grev veya başka bir eylem türü olarak nitelenmesine göre bazan büyük farklılıklar göstermektedir. Böyle olunca, grevin yasada açıkça tanımlanması zorunlu görülmüştür.

Fransa, grevin bir hak olarak tanındığı, fakat özel sektörde yasal düzenlemeye tâbi tutulmadığı ülkelerdendir. Fransız Anayasasında yer alan, "grev hakkı, bunu düzenleyen kanunlar çerçevesi içinde kullanılır" şeklindeki hükme rağmen, bu konuda öngörülen mevzuat halâ çıkarılmamıştır. Uygulamada ise grevin çok değişik biçimlere büründüğü görülmektedir. Bunlar yanında amaç ve yöntem itibariyle greve benzerlik gösteren çeşitli işçi eylemleri de ortaya çıkmıştır. Bu durum karşısında yargı kararlarınca bir grev tanımı oluşturulmaya çalışılmış, bu tanıma uyan belli eylemler grev hakkının korunma alanına sokulmuş, diğerleri ise sözleşmenin ihlâli sayılmıştır. Bunun yanında, grev kavramına uyan bazı eylemler hakkında "hakkın kötüye kullanılması kuramı"ndan yararlanılarak bir takım sınırlamalar da getirilmiştir. Böylece gerek grev teşkil etmeyen davranış, gerekse gayri meşru (illégitime) veya hukuka aykırı (illicite) grev hallerinde grevciler disiplin cezalarına, hizmet akdinin feshi ve tazminat gibi çeşitli yaptırımlara tâbi tutulmaktadır. Denilebilir ki, kanunlarımızda yasa dışı olarak belirli sonuçlara bağlanan eylemlerin çoğu, Fransız mahkemelerinde grev hakkının kötüye kullanımı olarak nitelenip hukukî yaptırımlara bağlanmıştır.

Fransa'daki içtihat bu yönde olunca, genel olarak grevin yazılı hukuk normlarıyla düzenlenmesinin, hiç olmazsa tanımının ve yasal amacının sınırlandırılmasının gereksiz mi olduğu biçiminde bir soru akla gelebilir. Oysa Fransa'da grevin yasakoyucu tarafından düzenlenmeyişinin başka nedenleri vardır. Fransız kamuoyunun etkili bazı çevrelerinde grev hakkının kutsal ve dokunulmaz, herhangi bir tanım ve düzenlemeye, bir başka deyişle sınırlamaya tâbi tutulamayacak bir hak olarak görülmesinin etkisi önemlidir. Başka bir bakış açısından ise grev,

hukuka sığmayan bir olgu olarak görülmüş, bu düşünceden hareketle de grevin hukukî bir düzenlemeye, yani t a n ı n m a y a tâbi tutulmasının, hukuk düzeni içinde bir çelişki meydana getireceği düşünülmüştür. Bütün bunların yanında, yasakoyucunun grevin düzenlenmesi sırasında karşılaşacağı bir çok sorunun çözümündeki güçlük karşısında çekimser kalmayı tercih etmiş olması en başta gelen neden olabilir. Gerçekten grev kavramı ile kullanım şartlarının saptanmasının hakime bırakılmasının yararı, çözümün her olayın özelliğine göre getirilmesi ve çözümlerin değişen koşullara sürekli biçimde ayarlanma olanağıdır.

Kanımızca, grev kavramının yasakoyucu tarafından belirlenmesinin çok önemli işlev ve yararları vardır. Doğrudan doğruya hukukî sonuçlar doğuran bir kavramın tereddüte yol açmayacak şekilde hukuk normlarıyla belirlenmiş oluşu, nisbî bir sürekliliğin, eşitliğin ve hukukî güvenliğin teminatıdır. Gerçekten yazılı hukuk normları, belirli davranış modellerinin hukukî sonuçlarının herkesçe önceden bilinmesini sağlar. Böylelikle de çeşitli sonuçlara bağlanmış bir eyleme gerek biçim ve koşul, gerekse sonuçlarını bilerek girişme olanağı sağlanmaktadır. Türk hukukunda bu konuda getirilen normların bu denli ayrıntılı olması, bir bakımdan kişiler için gerçek bir güvence oluşturur. Söz konusu normların içeriklerinin eleştirilecek yanları olması ise tamamen ayrı bir sorun olup, ayrı bir incelemenin konusunu teşkil etmelidir.

Türk iş hukukunda kabul edilen grev kavramı, görüldüğü gibi 1963'den bu yana değişmemiştir. 5 Mayıs 1983'de kabul edilmiş yeni TSGLK'nun grev tanımında değişiklik getirmemesi yerinde sayılabilir.

Eski ve yeni TSGLK'daki grev tanımlarında yer alan maddî unsurları nisbeten dar, sınırlayıcı bir yoruma tâbi tutmuşuzdur. Böylelikle de özellikle görmek yükümlülüğü bulunan işin tam anlamıyla bırakılması unsurunun kabulü, grevi açık, sınırları kesin çizgilerle belirlenmiş bir eylem olarak ortaya çıkarır. Yasaya uygunluğu çok sayıda usûl, şekil, zaman ve amaç şartlarına bağlanmış bulunan ve çeşitli yasak ve sınırlamalara tâbi tutulan bu eylem hakkında çeşitli cezaî yaptırımlar öngörülmüştür. Böyle olunca, kavramı dar şekilde ele almayı hukukî güvenlik fikrine ve sistemin mantığına daha uygun görmekteyiz.

Grevin manevî unsurlarından olarak kabul ettiğimiz kolektif karar, anlaşma ve bu karar veya anlaşmanın konusu unsurları ise gene yasadaki tanımın ifade ediliş şekline sıkıca bağlı biçimde ele alınmıştır. Zira

bu unsurların da kanunumuzda özenle ayrıntılı biçimde belirlendiği anlaşılmaktadır.

Gerek baskı amacı, gerekse baskının yöneltildiği kişiler ise grev kavramı bakımından unsur teşkil etmez. Başka bir deyişle, grevin gerçek, nihai amacı grev kavramı dışında kalmaktadır. Bu tutum ise, bir bakıma grev kavramı ile grevin yasaya veya iyiniyet kurallarına uygunluğu konularını birbirinden tamamen ayrı biçimde mütalâa etmemizden ileri gelmiştir. Böylece hakkın içeriği (grev kavramı) ile o hakkın yasal fonksiyonu (belirli şartlar altında ve "toplular iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyumsuzluk çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak ve düzeltmek amacı"), birbirinden ayrı ve farklı konular olarak ele alınmış, grev kavramı en saf ve yalın şekliyle biçimsel bir kalıp olarak kabul edilmiş bulunmaktadır.

Grev hakkı sayesinde işçiler, çalışma borçlarını geçici olarak ifa etmeme hakkını elde etmiş bulunup hizmet akitleri hükümlerinde kendi lehlerine bazı değişiklikler getirilmesini sağlayabilirler. Bu hak sayesinde işi bırakmış olan işçiler, sözleşmeden doğan borcun yerine getirilmemiş olmasından doğan hukuk yaptırımlarının bazılarında (haklı nedenle fesih, tazmin yükümlülüğü, disiplin cezaları) kurtulurlar. İşte hukuk sistemi içinde bu bakımlardan ilginç bir yeri olan grevin sisteme oturtulması oldukça güç olmuştur. Bu konuda karşıt görüşler ortaya çıkmıştır:

Grev hakkının yasa metinlerinde tanınmasından önceki dönemde bile, bazı yazarlar grevin hizmet akdinin zımni bir şartı olduğunu ileri sürmüşlerdi (1). Bunun yanında grev hakkının "sınıflar arası tezatlaşmayı önleyen sosyal işlevi" üzerinde de eskiden beri durulmaktadır (2). Bu görüşe bir bakıma koşut, fakat zıt yönde, grevin bir hak olarak tanınmasının ve yasal ve içtihadî yollarla düzenlenmesinin, "işçi sınıfını kapitalist üretim sistemi içine yerleştirdiğini, aynı sistemin hukuk çer-

(1) JAURES, J. : 16.5.1904 tarihli Humanité gazetesinde çıkan yazıda : "...grev hakkı, bizzat sözleşmenin içinde yer alıp orada zımnen tanınmaktadır. Grev hakkı, akdin sona erdirilmesini ifade etmez; tam tersine çağdaş anlamda bir hizmet akdinin esaslı hükümlerindedir". Benzer görüş: Defter-i Hâkâni Nazırı MAHMUD ES'AD : Ta'til-i Eşgal Kanun Lâyihası Hakkında Mütalâat, II İstişare 26 (12 Mart 1325) s.49-55; Mizan-ül Hukuk 24 (1325) s.270-273; ÖKÇÜN, s.139 vd., s.140-141 : "Amele ta'til-i eşgal hakkına malik olmazsa tarafeyn şerait-i mütesaviye tahtında olmayacaklarından ücret mukavelesi nakıs olur. Müteahhitler beyninde hafiyyen uzlaşış ücretleri tenkis ve iş saatlerini tezyid edebilirler."

(2) Örneğin: LÖKER, E. Grev, Ankara 1951, s.49-53.

çevesi içine sürekli biçimde soktuğunu, bu nedenlerle işçi sınıfına bir tuzak" oluşturduğunu öne süren görüş akımı da burada zikredilmelidir (3).

Grevi, yani özel hukuk ilişkilerinde kuvvet ve baskı unsurunu açıkça kabul etmenin hukuk kavramı ile çeliştiği ve hukuka dayanan bir düzenin çöküşünü ifade ettiği yönündeki aksi görüşler de (4), ilke olarak grev hakkının tanınmasına karşı çıkmaları bakımından yukarıdaki son görüş akımı ile birleşmektedir.

Bu görüşler arasındaki derin farklılıklar, grev / hukuk ilişkisinin gerçekten karmaşık ve çelişkilerle dolu olduğunu gösterir.

Grev kavramının ve grev hakkının kullanılma şart ve sonuçlarının hukuk normları ile belirlenmesinin grev olgusu üzerindeki etkileri ne olacaktır?

Uygulamada, yasadaki grev tanımına girmeyip de temel nitelik ve sonuçları bakımından büyük benzerlik gösteren bir çok değişik eylemin varlığı görüldü. Grev kavramının yasaca belirlenmesinin yukarıda değinilen önemli yararları yanında, olumsuz etkileri de olamaz mı? Örneğin, grev hakkının hukukumuzda belirli usûl ve koşullarla uygulanabilmesi ve grev kavramının sınırlarının kesin çizgilerle belirlenmiş olması, hukuken grev sayılmayan fakat benzer nitelik ve amaç taşıyan bazı örtülü eylemlere başvurmaya teşvik etmez mi? Ülkemizde çok görülen işe türlü nedenlerle gelmeme, yavaş iş görme, bazı kurallara aşırı titizlikle uyma, yetki kullanmaktan kaçınma gibi haller yaşamızdaki grev tanımına uymamakla birlikte, uygulamada işin aksaması yönünden aynı sonuçları doğurarak greve benzerlik gösterir. Bununla birlikte, bu hareketlerin bilinçli veya bilinçsiz bir hoşnutsuzluğu, karşı koymayı ifade edip etmediğini açık şekilde ortaya çıkarmak güçtür.

Grev ile benzeri eylemler arasındaki sosyolojik - iktisadî ilişkiler başlı başına bir araştırma konusu teşkil edecek nitelikte geniş ve kar-

(3) EDELMAN, B. : La Légalisation de la classe ouvrière, T.1 : L'entreprise, Paris 1978, s.31 vd.

(4) Örneğin, RIPERT, J. : Les Forces créatrices du droit, Paris 1955, s.110-112; SCALLE, G. : Précis élémentaire de législation industrielle (DURAND / VITU'den naklen) s.276; AKBAY, M. : Grev Bir Hak mıdır? Ankara, 1950. Daha nüanslı olarak : CHARLIER, R.-E. : Le "droit constitutionnel de grève", JCP 1948, 729, No.33.

maşık bir konudur. Grev olgusunun hukukî düzenlenmesinin grev ile çeşitli direniş şekilleri üzerindeki etkisinin büyük önemi vardır. Ancak bir hukukî düzenlemenin ve özellikle grev kavramının yasalarca tesbitinin sınırları ve nisbî niteliği de yadsınamaz.

BİBLİYOGRAFYA

I. K İ T A P L A R :

- AARON, B. - BLANC-JOUVAN, X. - GUIGNI, G. - RAMM, T. - SCHMIDT, F. - WEDDERBURN, K.W. : Industrial Conflict, A comparative legal survey, London 1972 (editors: B. Aaron/K.W. Wedderburn).
- AKBAY, M. : Grev Bir Hak mıdır? Ankara 1950.
- AKYOL, Ş. : Grevin Hizmet Akdine Tesiri, İstanbul 1967.
- BADIE, B. : Stratégie de la grève, Paris 1976.
- BAKİ, A. - ORHANER, S. : Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Ankara 1969.
- BELORGEY, G. : Le Droit de la grève et les services publics, Paris 1964.
- BLANC-JOUVAN, X. : Les Rapports collectifs du travail aux Etats Unis, Paris 1957.
- BOLDT, G. - DURAND, P. - HORION, P. - KAYSER, A. - MENGONI, L. - MOLENAAR, A.N. : Grève et lock-out V, Luxembourg 1961.
- BOUERE, J.-P. : Le Droit de grève, Paris 1958.
- BRUN, A. : La Jurisprudence en droit du travail, Paris 1967.
- BRUN, A. - GALLAND, H. : Droit du travail, Paris 1958.
- BRUN, A. - GALLAND, H. : Droit du travail, 2.éd., Paris 1978;
T. I : Les rapports individuels du travail.
T.II : Les rapports collectifs du travail.
- BURDEAU, G. : Traité de Science politique, T.VI, Vol.II, 2.éd., Paris 1971.
- BURDEAU, G. : Les Libertés publiques, 4.éd., Paris 1972.
- CAIRE, G. : La Grève ouvrière, Paris 1978.
- CAMERLYNCK, G.H. - LYON-CAEN, G. : Droit du travail, 10.éd., Paris 1980.

- CATALA, N. - AARON, J. : Le Personnel et les intermédiaires de l'entreprise, Paris 1971.
- COLLIARD, C.A. : Libertés publiques, 5.éd., Paris 1975.
- Çalışma Bakanlığı : Grev Olayları ve Türkiyemiz, Ankara 1950.
- ÇELİK, N. : İş Hukuku Dersleri, 4.bası, İstanbul 1979.
- ÇELİK, N. : İş Hukuku Dersleri, 7.bası, İstanbul 1985.
- ÇELİK, N. : İş Hukuku, II/1 Kollektif İş Hukuku, Sendikalar, 2.bası, İstanbul 1979.
- ÇENBERCİ, M. : İş Kanunu Şerhi, 4.bası, Ankara 1978.
- DIOGUARDI, G. : Le Droit de grève, Paris 1961.
- DUBOIS, P. : Sabotage in Industry, London 1979.
- DUBOIS, P. - DULONG, R. - DURAND, C. - ERBES-SEGUIN, S. - VIDAL, D. : Grèves revendicatives ou grèves politiques? , Paris 1971.
- DURAL, M. : Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sonraki İmkânsızlık, (BK m.117), İstanbul 1976.
- DURAND, C. - DUBOIS, P. : La Grève, Enquête sociologique, Paris 1975.
- DURAND, P. - VITU, A. : Traité de Droit du travail, T. II, Paris 1950. T.III, Paris 1956.
- EDELMAN, B. : La Légalisation de la classe ouvrière, T.I, L'Entreprise, Paris 1978.
- EDİS, S. : Medenî Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Ankara 1979.
- EKONOMİ, M. : İş Hukuku, C.I: Ferdî İş Hukuku, Yenilenmiş 3.bası, İstanbul 1984.
- ENCYCLOPEDIE DALLOZ, Droit Civil I, Abus de droit (G. RIPERT).
- ENCYCLOPEDIE DALLOZ, Répertoire de Droit social et du travail. T.II, Paris 1961, Grève (G. H. CAMERLYNCK).
- ERİŞÇİ, L. : Türkiye'de İşçi Sınıfının Tarihi, İstanbul 1951.
- ERKUL, İ. : Türk İş Hukuku Dersleri, 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir 1976.

- ERSOY, Y. : Çalışma Hürriyetine Karşı Suçlar, Ankara 1973.
- ESEN, B. N. : Türk İş Hukuku, Ankara 1944.
- ESENER, T. : İş Hukuku, 3.bası, Ankara 1978.
- FEYZİOĞLU, F.N. : Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C.II, 2.bası, İstanbul 1977.
- FİŞEK, K. : Devlete Karşı Grevlerin Kritik Tahlili, Ankara 1969.
- FOURNIER, J. - QUESTIAUX, N. : Traité du Social, 3.éd., Paris 1980.
- FRIEDMAN, G. - NAVILLE, P. / TREANTON, J.R. : Traité de Sociologie du travail, T.II, Paris 1962.
- GHESTIN, J. - GOUBEAUX, G. : Traité de Droit civil, Introduction générale, Paris 1977.
- GIDE, Ch. : Le Droit de Grève, Paris 1909.
- GOULDNER, A.E. : Wildcat Strike, London 1955.
- GRIFFUELHES, V. : Le Syndicalisme révolutionnaire, Paris 1909.
- GROUTEL, H. : Droit du travail, Paris 1974.
- GRUNEBAUM-BALLIN, P. - PETIT, R. : Les conflits collectifs du travail et leur règlement dans le monde contemporain, Paris 1954.
- GÜLMEZ, M. : Türkiye'de Belgesel Çalışma İlişkileri Tarihi (1936 öncesi), Ankara 1983.
- GÜLMEZ, M. : Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 öncesi), Ankara 1983.
- HILLER, E.T. : The Strike, A study in collective action, Reprinted in 1969, New York.
- HULSTER, J. de : Le Droit de grève et sa réglementation, Paris 1952.
- HYMAN, R. : Marxism and the Sociology of Trade Unionism, London 1971.
- HYMAN, R. : Strikes, 5.ed., Glasgow 1981.
- İŞİK, R. : Sendika Hakkı, Ankara 1962.
- İŞİK, R. : Ehliyet ve Yetki, 3.baskı, Ankara 1977.
- İŞİK, R. : İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi. Ankara 1977.

- İstanbul İktisadî ve Ticarî İlimler Akademisi Fakültesi :
Çağdaş Anayasalarda Ekonomik ve Sosyal Haklar ve Ödevler,
Uluslararası Seminer, İstanbul 1982.
- İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi :
Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi -1976-
İstanbul 1979.
- İZVEREN, A. : İş Hukuku, Ankara 1974.
- JAVILLIER, J.-C. : Droit du travail, 2.éd., Paris 1981.
- JOSSERAND, L. : Le l'Esprit des droits et de leur relativité. théorie
dite de l'abus des droits, 2.éd., Paris 1939.
- KANETİ, S. : Akdin İfa Edilmediği Def'i, İstanbul 1962.
- LATOUR, F. : Les Grèves et leur réglementation, Enquête sociale,
Paris 1912.
- LATOURNERIE, R. : Le Droit français de la grève, Paris 1972.
- LAUGIER, J.-J. : Analyse et effets de la grève, (teksir), Lyon 1954.
- LEFRANC, G. - SÜLKER K. : Dünyada ve Bizde Sendikacılık,
İstanbul 1966.
- LESTER, R.A. : Labor and Industrial Relations, New York 1951.
- LÖKER, E. : Grev, Ankara 1951.
- LYON-CAEN, G. : Manuel de Droit du travail, Paris 1955.
- LYON-CAEN, G. : Précis de Droit du travail, Paris 1965.
- LYON-CAEN, G. - PELISSIER, J. : Les Grands arrêts de droit du
travail, 2.éd., Paris 1980.
- MAKAL, A. : Grev - Kuramlar ve Uluslararası Farklılıklar,
Ankara 1987.
- Max Planck Institute : La Liberté syndicale des salariés, 2.c'lt,
Berlin - Heidelberg - New York 1980.
- MAZEAUD, H., L. - TUNC, A. : Traité Théorique et pratique de la res-
ponsabilité civile, T.I, 6.éd., Paris 1965.
- MILLER, D.C. - FORM, W.H. : Industrial Sociology, The Sociology
of Work Organizations, 2.éd., Tokyo 1964.
- MUELLER, S. J. - MYERS, A. H. : Labor Law and Legislation (3.éd.,
Cincinnati 1962.

- NARMANLIOĞLU, Ü. : İş Hukuku - Toplu İş İlişkileri (teksir), İzmir 1986.
- OĞUZMAN, K. : Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi, İstanbul 1955.
- OĞUZMAN, K. : Hukukî Yönden Grev ve Lokavt, 2.bası, İstanbul 1967.
- OĞUZMAN, K. : Hukukî Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C.1 : Toplu İlişkiler, 2.bası, İstanbul 1978.
- OĞUZMAN, K. : Hukukî Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C.1, Yeni mevzuata göre yeniden yazılmış 3.bası, İstanbul 1984.
- OĞUZMAN, K. : Medenî Hukuk Dersleri, Gözden geçirilmiş 3.bası, İstanbul 1978.
- OĞUZMAN, K. : Borçlar Hukuku Dersleri, 3.bası, İstanbul 1979.
- OLGAÇ, S. : Türk Medenî Kanunu Şerhi, İstanbul 1967.
- OLLIER, P.-D. : Le Droit du travail, Paris 1972.
- ORHANER, B. - ORHANER, S. : Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Ankara 1982.
- ÖKÇÜN, G. : Tatil-i Esgal Kanunu, 1909 - Belgeler - Vorumlar, Ankara 1982.
- ÖZGEN, G. : Türk Hukukunda Yasa Dışı Grev, Trabzon 1980.
- ÖZTÜRK, K. : Tutanaklarıyla T.C. Anayasası, C.II, Ankara 1966.
- PIROU, G. : Traité d'Economie politique, I Les cadres de la vie économique, 1. La technique et le droit, Paris 1940.
- REİSOĞLU, S. : Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 2.baskı, Ankara 1975.
- REİSOĞLU, S. : Hizmet Akdi, Ankara 1969.
- REİSOĞLU, S. : 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986.
- RICHARDSON, J.H. : An Introduction to the Study of Industrial Relations, 2.imp., London 1956.
- RIPERT, G. : Les Forces créatrices du droit, Paris 1955.
- RIVERO, J. : Les Libertés publiques.
1. Les Droits de l'homme, 3.éd., Paris 1981.
2. Le Régime des principales libertés, Paris 1980.

- RIVLRO, J. - SAVATIER, J. : Droit du travail, 9.éd., Paris 1984.
- ROUAST, A. - DURAND, P. : Précis de Droit du travail, 3.éd., Paris 1963.
- SAYMEN, F.H. : Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- SELLIER, F. - TIANO, A. : Economie du travail, 2.éd., Paris 1970.
- SHORTER, E. - TILLY, C. : Strikes in France 1830-1968, London 1974.
- SINAY, H. : La Grève, Traité de Droit du travail, T.VI, Paris 1966.
- SINAY, H. - JAVILLIER, J.C. : La Grève, Mise à jour au 1 Janvier 1979, Paris 1979.
- SINAY, H. - JAVILLIER, J.C. : La Grève, Droit du travail, T.VI, 2.éd., Paris 1984.
- SÜZEK, S. : İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976.
- TALAS, C. : Sosyal Ekonomi, II. Kitap, 4.bası, Ankara 1976.
- TALAS, C. : Sosyal Ekonomi, Gözden geçirilmiş 6.bası, Ankara 1983.
- TALAS, C. : Toplumsal Politikaya Giriş, Ankara 1981.
- TANÖR, B. : Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, İstanbul 1978.
- TEYSSIE, B. : Les Conflits collectifs du travail, Grève et lock-out, Paris 1981.
- TUNA, O. : Grev Hakkı, İş Mücadelelerinde Yeri ve Ehemmiyeti, İstanbul 1951.
- TUNA, O. : - KUTAL, M. : Grev Hakkı, Başlıca Meseleleri ve Memleketimiz Bakımından Tanzimi, İstanbul 1962.
- TUNÇOMAĞ, K. : Türk Borçlar Hukuku, C.I, Genel Hükümler, 6.bası, İstanbul 1976.
- TUNÇOMAĞ, K. : Türk İş Hukuku, C.I, 2.bası, İstanbul 1975.
- TUNÇOMAĞ, K. : Türk İş Hukuku, C.I, Gözden geçirilmiş ve yenilenmiş 4.bası, İstanbul 1986.
- TUNÇOMAĞ, K. : İş Hukuku C.II, Vize 1980.
- TUNÇOMAĞ, K. : İş Hukuku, C.II, 2.bası, İstanbul 1985.
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu: Sendikalar ve Grev, Lokavt Hakları, Ankara 1964.

VELİDEDEOĞLU, H.V. : Türk Medenî Hukuku, C.I, Cüz 2, Şahsın Hukuku, 6.bası, İstanbul 1963.

WEISS, D. : Relations industrielles, Paris 1973.

YARSUVAT, D. : Çalışma Ceza Hukuku, İstanbul 1978.

II. M A K A L E L E R :

AARON, B. : The Right of Workers to Organize in the United States of America, The Freedom of the Worker to Organize, Max Planck Institute, Berlin-Heidelberg-New York 1980, s.965.

AKSOY, M. : 1961 Anayasasına Göre Memurların Grev Hakkı, AÜSBF Der. 1971, C.XXVI, No.4, s.1.

AKYOL, Ş. : Karar incelemesi, İHU V, m.19, No.1.

ATASAYAR, K. : İşçi Niteliğini Tespit Etmek İçin Hareket Noktası Ne Olmalıdır? İşveren 1968, Ocak, s.19.

B. A. : n. JCP éd.G II 13943 bis.

BIZIERE, P. : La grève de courte durée et la jurisprudence actuelle, ICE 1972, s.772.

BOITEL, M. : Le droit de grève et la jurisprudence actuelle, D. Ouv. 1949, s.180.

——— : Le grignotage du droit constitutionnel de grève, une jurisprudence "anarchiste", D.Ouv. 1951, s.500.

——— : n. D.Ouv. 1952, s.293.

——— : La grève illégalement encadrée, D.Ouv. 1953, s.188.

——— : Le droit de grève, D.Ouv. 1954, s.1.

——— : n. D.Ouv. 1960, s.179.

——— : "Grèves politiques bénies et grèves politiques maudites", D.Ouv. 1962, s.71.

BOLDT, G. : La grève et le lock-out dans le droit allemand, Le Droit du travail dans la Communauté, V. Grève et lock-out, Luxembourg 1961, s.81.

- BONNEAU, J.-R. : n. D 1981 II, s.417.
- BONNECHERE, M. : La notion de grève, D.Ouv. 1980, s.12.
- BORYZEVICZ, M. : Les grèves tournantes, D. 1961 Chr. s.53.
- CALONNEC, J. le : n. Revue Judiciaire de l'Ouest 1977, s.73.
- CAMERLYNCK, G. H. : Grève, Encyclopédie Dalloz, Répertoire de Droit social et du travail, T.II, Paris 1961; Mise à jour 1980.
- CARBONNIER, J. : Chronique RTDC 1948, s.353.
- CHARLIER, R. : Le droit constitutionnel de grève, JCP 1948 I 729.
- Confédération nationale du patronat français : La grève, Supplément à CNPF No.368, Avril 1976.
- CRAVEN, J. V. : A Strike of Self-employed Professionals : Belgian Doctors in 1964, Industrial and Labor Relations Review, Oct. 1967, Vol 21, No.1.
- ÇELİK, N. : Karar incelemesi, IHU, IV, m.2, No.3.
- DELPECH, H. : n. JCP 1953, 7553.
- DOLZER, R. : The Freedom to Strike, The Freedom of the Worker to Organize, Max Planck Institute, Berlin-Heidelberg-New York, s.1269.
- DRAGUE, O. : De quelques aspects juridiques actuels des conflits collectifs, D.Soc. 1980, s.269.
- DUBOIS, P. : Comment transformer les conditions de travail? Economie et Humanisme, No.214, 1973, s.27.
- DUPEYROUX, J.-J. : Quelques réflexions sur le droit à la sécurité sociale, D.Soc. 1960, s.288.
- DUPEYROUX, J.-J. : Le droit de grève protège-t-il les grévistes? , Le Monde 28.6.1977.
- DURAND, P. : n. D.Soc. 1938, s.57.
- : L'évolution du nouveau droit jurisprudentiel de la grève, D.Soc. 1950, s.115.
- : Fin d'une controverse: Les effets de la grève sur le contrat de travail, D.Soc. 1950, s.118.
- : n. D.Soc. 1950, s.202.

- : Le nouveau droit jurisprudentiel de la grève, D.Soc. 1951, s.523.
- : Nouvelles contributions au droit jurisprudentiel de la grève, D.Soc. 1952, s.529.
- : Le régime juridique de la grève politique, D.Soc. 1953, s.22.
- ELBİR, H.K. : İş Hukukunda Yorum, İHD 1969, S.1, s.1.
- ERMAN, S. : Mevzuatımızda Grev ve Lokavt Suçları, T. Taner'e Armağan, İstanbul 1956, s.79.
- GALLAND, H. : La grève perlée et ses conséquences juridiques, JCP 1947 I 637.
- : obs. JCP 1948 II 4367.
- : n. S 1949 II s.37.
- GIVORD, F. : La notion et la licéité de la grève dans la jurisprudence constante contemporaine, D.Soc. 1961, s.29.
- GROUTEL, H. : n. JCP 1971 II 16738.
- : n. JCP 1971 II 16883.
- GUILLEMOT, n. D.Ouv. 1980, s.185.
- GÜLMEZ, M. : Tatil-i Esgal Yasası Üzrine Bir Not, S.L. Meray'a Armağan, C.I, Ankara 1981, s.106.
- GÜZEL, Ş. : 9 Ağustos 1909 tarihli Tatil-i Esgal Kanunu, İm-Der, Şubat 1980, S.31, s.5.
- HAMON, L. : Le droit du travail dans la jurisprudence du Conseil Constitutionnel, D.Soc. 1980, s.431.
- HEBRAUD, P. : n. D.Soc. 1950, s.323.
- HORION, P. : Rapport de synthèse, Le Droit du travail dans la Communauté, V Grève et lock-out, Luxembourg 1961, s.7.
- : La grève et le lock-out en droit belge, Le Droit du travail dans la Communauté, V Grève et lock-out, Luxembourg 1961, s.153.
- HYMAN, R. : Third World Strikes in International Perspective, Development and Change, London 10 (2) April 1979.
- İŞIKLI, A. : Kamu Kesiminde Çalışanların Sendikal Hakları, Sayıştay Denetçileri Derneği Meslek Dergisi, "Mali Hukuk", Yıl 7, S.40.

- JAVILLIER, J.-C. : Une nouvelle illustration du conflit des logiques (droit à l'emploi et droit des obligations), Etudes G.H. Camerlynck, Paris 1978, s.101.
- : n. D 1979, s.304.
- KARAQUILLO, J.-P. : n. JCP 1980 CI I 13244.
- KELLY, J. - NICHOLSON, N. : Strikes and Other Forms of Industrial Action, Industrial Relations Journal(1980, Nov-Déc., 4, s.20.
- KESSLER, G. : Grev, Lokavt, Kara Liste ve Boykot Gibi İş Mücadeleleri Hakkında Bazı Mülâhazalar, İ.F. Pelin'e Armağan, İstanbul 1948, s.95.
- : İş Kanunumuza Göre Grev ve Lokavtlar, İBD 1953, S.9, s.521.
- LAGRANGE, E.D. : Constitutionnalité de la grève perlée, D 1961, Chr. s.35.
- LAMMERS, C.J. : Strikes and Mutinies, Institute of Sociology of the University of Leyden, 1969.
- LANDRE, R. : Libres réflexions sur la constitutionnalité et les limites du "droit de grève", GP 1962 Doctr. s.24.
- LANGLOIS, J. : Obs. D 1979 IR, s.25.
- : Obs. D 1981 IR, s.23.
- : Obs. D 1981 IR, s.428.
- LASLO, H. : Karar incelemesi, İHD 1969, S.2, s.216.
- LEVASSEUR, G. : n. D.Soc. 1952, s.389.
- : n. D.Soc. 1954, s.470
- : n. D 1954, s.89.
- : La notion de grève, D.Soc. 1960, s.654.
- LYON-CAEN, G. : Le droit de grève, D.Ouv. 1954, s.1.
- : n. D 1963, s.686.
- : n. D 1964, s.705.
- : n. D 1965, s.114.
- : Les principes généraux du droit du travail, Etudes G.H. Camerlynck, Paris 1978, s.35.

- MAHMUD ES'AD : Ta'til-i Esgal Kanun Layihası Hakkında Mütalâat, II İstişare 26 (12 Mart 1325) s.6-13, II İstişare 27 (19 Mart 1325), s.49-55; Mizan-ül Hukuk 24 (1325), s.270-273;
Ökçün, G. : Ta'tili Esgal Kanunu, 1909, Ankara 1982, s.129.
- MAZEAUD, H.L. : obs. RTDC 1960, s.468, No.13.
- MENGGONI, L. : La grève et le lock-out en droit italien, Le Droit du travail dans la communauté, V Grève et lock-out, Luxembourg 1961, s.245.
- OĞUZMAN, K. : 275 sayılı Kanun Bakımından İşçi Kavramı, Türk-İş Dergisi, 1966, No.11, s.105.
- : Karar incelemesi, İHU 1/II, İş Kanunu m.26, No.1.
- OLLIER, P.-D. : Réflexions sur le droit de se faire justice à soi-même dans les rapports du travail, D.Soc. 1967, s.496.
- ÖZBEK, O. : Karar incelemesi, İHD 1969, S.3, s.334.
- PAUTET, A. : La grève perlée et les sanctions qu'elle comporte, ICE 1971, s.975.
- PELISSIER, J. : n. JCP 1972, G, II, 17074.
- : obs. D 1979 IR, s.226.
- : obs. D 1980 IR, s.23.
- PETIT, M. : "L'usage normal du droit de grève" et la jurisprudence, D.Ouv. 1976, s.379.
- PIROVANO, A. : La fonction sociale des droits : Réflexions sur le destin des théories de Josserand, D 1972 I Chr. s.67.
- PLANIOL, J. : n. DP 1903, II, s.329.
- : obs. Revue Critique Législative et Jurisprudentielle 1905, s.157.
- QUERMONNE, J.-L. : Le droit public prétorien de la grève, D 1959, Chr. s.13.
- RAMIN, A. : Exercice du droit de grève et responsabilité civile, D.Soc. 1980, s.537.
- REİSOĞLU, S. : İş (Hizmet) Akdi Yönünden Borçlar Kanunu ile İş Kanunları Arasındaki Münasebetler, BATİDER 1965, C. III, s.96.

RIPERT, G. : Abus et relativité des droits, Revue critique législative et jurisprudentielle, 1929, s.35.

——— : Abus de droit, Encyclopédie Dalloz, Droit Civil I, s.28.

RIVERO, J. : La grèves d'Août 1953, D.Soc. 1953, s.517.

——— : Les droits et les devoirs économiques et sociaux fondamentaux dans les Constitutions modernes, Çağdaş Anayasalarda Ekonomik ve Sosyal Haklar ve Ödevler (Uluslararası Seminer), İstanbul 1982, s.13.

ROUAST, A. : n. DP 1928, I, s.33.

——— : n. DH 1937, s.585.

——— : n. DP 1938, I, s.23.

——— : n. D 1963, s.505.

SARAMITO, F. : Les débrayages, La notion de durée intervient-elle dans la définition de la grève ?, D.Ouv. 1955, s.501.

SAVATIER, J. : obs. D.Soc. 1961, s.363.

——— : obs. D.Soc. 1963, s.226.

——— : obs. D.Soc. 1964, s.43.

——— : obs. D.Soc. 1964, s.708.

——— : obs. D.Soc. 1965, s.106.

——— : obs. D.Soc. 1965, s.380.

SAVATIER, J. : La grève perlée et la faute grave du salarié, JCP 1972, II, 14148.

——— : obs. D.Soc. 1974, s.55.

——— : obs. D.Soc. 1975, s.450.

SAYMEN, F. H. : Karar incelemesi, İHFM C.XXIV, S.1-4, s.489.

SINAY, H. : n. JCP 1963 G 134288.

——— : La neutralisation du droit de grève? D.Soc. 1980, s.250.

SYNDER, D. : Institutional Setting and Industrial Conflict: Comparative Analyses of France, Italy and the U.S., American Sociological Review, June 1975, oV1.40, No.3, s.259.

SOYER, P. : Karar incelemesi, İHU I, İş K. m.26, No.1.

- TALAS, C. : Türkiye'de Sosyal ve Ekonomik Haklar, Türkiye'de İnsan Hakları Semineri, Ankara 1970, s.217.
- : Sosyal Devlet - Sosyalist Devlet (Yorum), Çağdaş Anayasalarda Ekonomik ve Sosyal Haklar ve Ödevler (Uluslararası Seminer), İstanbul 1982, s.343.
- TEYSSIE, B. : obs. JCP 1980, I, 9100, s.882, No.12.
- : obs. JCP 1980, CI, II, 13390.
- TEYSSIE, B. - DESCOTTES, R. : Chr. JCP 1979, CI, I, 7718, s.121.
- : Chr. JCP 1979, CI, I Actualités "Droit et Gestion", 7921.
- TOSCANO, G. : La grève perlée, ICE 1971, s.17.
- : Karar incelemesi, İHU VI, m.55, No.1.
- : Karar incelemesi, İHU VI, m.55, No.2.
- : Karar incelemesi, İHU V/2, m.19, No.2
- TUNCAY, C. : Karar incelemesi, İHU VI, m.58, No.1.
- TURPIN, D. : Le droit de grève face à un nouveau "principe de valeur constitutionnelle", D.Soc. 1980, s.441.
- UĞUR, G. : Çeşitli Kanunlardaki İşçi Tarifleri, BATİDER 1968, C.IV, S.3, s.467.
- ULUCAN, D. : Karar incelemesi, İHU V, m.17, No.1.
- : Karar incelemesi, İHU V, m.19, No.2.
- : Karar incelemesi, İHU V, m.19, No.4.
- : Karar incelemesi, İHU V/2, m.19, No.5.
- : Karar incelemesi, İHU, TSGLK m.29, No.6.
- : Karar incelemesi, İHU, İş K. m.17, No.20.

La notion de grève
— Étude comparative du système turc et français —
(Résumé)

L'objet principal de cette Thèse est d'analyser la définition juridique de la "grève". Ainsi pourront se distinguer d'une vraie grève d'autres formes d'action qui ne sont pas soumis au même régime juridique. Par ailleurs cette étude pourrait permettre d'aboutir à certaines conclusions relatives à la nécessité d'une définition légalement formulée, distincte de la notion sociologique d'une part, et de la notion de "licéité" d'autre part.

Le premier chapitre commence par la définition sociologique de la grève, sa distinction des autres formes d'action collective telles que le boycott. Le manque de précision de cette notion sociologique nous amène à la nécessité de l'examen d'une définition juridique devant être mieux délimitée.

Les diverses définitions juridiques formulées dans la doctrine et la jurisprudence en France permettent de constater que les conceptions étroites ou larges de la grève dépendent du régime juridique en vigueur et changent selon l'optique des intérêts en présence. L'étude historique des diverses définitions légales adoptées en droit turc montre l'évolution de cette notion dans son contexte juridique global.

Dans le second chapitre sont examinés les éléments dits "matériels" de la grève, telle qu'elle est définie dans la loi turque.

Le statut d'"ouvrier", déterminé par l'existence d'un contrat de travail est le premier des éléments matériels. L'élément central est la "cessation du travail", à propos duquel l'examen de la controverse française est suivie de l'énoncé de la conception du législateur turc, qui est celle d'une cessation complète du travail. Ensuite, sont examinées tour à tour diverses formes d'action collective telles que les baisses de qualité, les ralentissements du travail, les "grèves du zèle" et les diverses formes de résistance passive. Le problème de la durée de la cessation du travail et son incidence sur la qualification de grève nous amènent à l'examen

du statut des arrêts de travail courts et répétés et des "grèves tournantes".

La cessation du travail dans la grève implique le refus d'une tâche que le travailleur serait juridiquement tenu d'accomplir. Cette précision essentielle permet d'exclure de la grève notamment les refus de travail en cas de non paiement des salaires, en examinant et critiquant les solutions jurisprudentielles en Turquie.

Le dernier chapitre est réservé à l'examen des éléments "psychologiques" de la grève. La grève nécessite tout d'abord une décision collective. Par contre, le nombre des participants n'est pas pris en compte dans la détermination de la notion de grève. Ensuite, la cessation de travail doit se faire dans le but de paralyser ou tout au moins d'entraver gravement l'activité de l'établissement.

En dernier lieu, le but final normal des grèves, à savoir celui de faire aboutir des revendications, nous amène à aborder le problème de la grève en tant que "moyen de pression". Dans la définition juridique turque, ce dernier élément ne fait pas partie des éléments constitutifs de la grève. Le but d'exercer une pression serait uniquement la finalité sociale et légitime du droit de grève. De sorte que les grèves exclusives d'un tel but -par exemple des grèves dans le seul but de nuire à l'employeur- seraient néanmoins des grèves, mais constitueraient un abus du droit de grève, ou une grève illicite selon le cas en présence. Quant à l'objet et la cible des revendications, ceux-ci n'influent nullement sur la qualification de grève, mais constituent des conditions de licéité de la grève.

En conclusion, cette étude comparée fait dégager les traits de la définition légale de la grève en droit turc; une définition relativement restrictive du point de vue des éléments matériels, plus large quant à ses éléments psychologiques. Cette définition claire et nette se distingue des solutions jurisprudentielles parfois contradictoires qui donnent lieu aux controverses doctrinales en France, controverses et insécurité dues à l'absence d'une définition apporée par le législateur.