

YARGITAY GREV HAKKINI DARALTIYOR

Doç. Dr. RONA SEROZAN

Yargıtay, 14.3.1973 tarihli ve E 9460, K 195 sayılı bir HGK kararıyla, belirli bir işçi sendikası tarafından işyeri düzeyinde kurulmuş bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte bulundukça, aynı sendikanın, işkolu düzeyinde kurulacak bir toplu iş sözleşmesi için görüşme çağrısına uyulmadı diye greve başvuramayacağını hükme bağlamıştır. Öte yandan, Yargıtay, 31.7.1974 tarihli ve E 20 106, K 15 549 sayılı bir 9'uncu HD kararıyla, HGK'nun öngördüğü bu «barış (dirlik) yükümü» nü ayrı ayrı sendikalar yönünden de işler kılmıştır.

Sendikal mücadeleyi Amerikan tipi işyeri sendikacılığının dar boyutlarına indirgeyen bu içtihat çerçevesinde, işverenler, mutlak egemenlikleri ve denetimleri altındaki işyerlerinde, dümen sularında tutacakları sarı sendikalar aracılığı ile diledikleri toplu iş sözleşmelerini oldu bittiye getirebilecekler, bu yoldan da, aynı etkinliğe sahibolamayacakları işkolu düzeyinde, toplu iş sözleşmesi kurma hakkının ve buna bağlı olarak da grev hakkının kullanılmasını sürgit önleyebileceklerdir. Sonuçta, işverenlerin öteden beri özlemini çektikleri «iş barışı» da, «ekonomik huzur» da sağlanmış olacaktır.

Oysa, hukukumuzda, işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmesi ile işkolu düzeyindeki toplu iş sözleşmesinin bağlayıcılıkları birbirlerinden bağımsız sayılmış olup, aralarında herhangi bir özel kural-genel kural ilişkisi öngörülmüş değildir. Nasıl (evvelce Yargıtayın da itiraf ettiği gibi) bir işkolunda yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin varlığına karşın, o işkoluna dahil bir işyerinde toplu iş sözleşmesi ve grev haklarının kullanılmasına olanak varsa, tıpkı bunun gibi, münferit bir işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin varlığına karşın, o işyerinin dahil bulunduğu işkolunda da ayrı bir toplu iş sözleşmesi için çağrıda bulunmaya ve bu çağrıya uyulmadığında ya da toplu görüşme ve uzlaştırma sonuç vermediğinde greve başvurmaya olanak vardır. Eğer her iki toplu iş sözleşmesi türünün eşdeğerliliği ve birbirinden bağımsızlığı yüzünden bir «işyeri toplu iş sözleşmesi» ile bir «işkolu toplu iş sözleşmesi» arasında herhangi bir hüküm çatışması belirecek olursa (ki bu soydan çatış-

malar toplu iş sözleşmesi hukukunda olağandır) birbiriyle gelişen hükümlerden işçi yararına olanların üstün tutulup uygulanacağı, 275 sayılı TİSGLK mad. 3 I kuralından örneksime (kıyas) mantığı ile çıkar.

Yargıtayın sözü geçen içtihadı, salt işyeri ve işkolu toplu iş sözleşmelerinin bağlayıcılıklarına ilişkin yasal ve kuramsal anlayışa ters düşmekle kalmamakta, fakat aynı zamanda 275 sayılı yasanın «barış (dirlik) yükümü» nü yalnızca belirli, somut bir toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi için ve bu sözleşmenin belirli, somut içeriği yönünden saptamış olan anlayışına da taban tabana aykırı düşmektedir. (Krş. TİSGLK mad. 10 ve mad. 20)

İmdi, Yargıtay yasanın öngörmediği bir toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı daraltımını (üstelik bu hakların asıl etkinliklerini gösterecekleri işkolu düzeyinde) öngörmek suretiyle, Anayasanın «işçiler, toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler... grev hakkının kullanılmasında ve istisnaları kanunla düzenlenir» diyen mad. 47 hükmü ile «temel hak ve hürriyetler ancak kanunla sınırlanabilir» diyen madde 11 hükmüne de açıkça ters düşmektedir.

••

Yargıtayın, sırtında benzer bir Anayasa ve yasa aykırılığı kamurunu taşıyan bir kararı da grev oylaması ile ilgilidir. Şöyle ki, Yargıtay 9'uncu HD'nin 13.10.1975 tarihli ve E 28 864, K 46 110 sayılı kararında, grev oylaması isteminde bulunanlar (yani greve karşı çıkanlar) yönünden yasaca öngörülmüş üçte bir oranı saptanırken, grev kararının alındığı ve duyurulduğu günde değil de, daha ileri bir tarihte, «oylamanın istendiği günde» işverene iş sözleşmesiyle bağlı işçilerin toplam sayısının esas alınacağı içtihad edilmiştir.

Bu içtihat ışığında, artık işverenin, işçilerin grev silâhını etkisizleştirmesi çok kolaylaşmış bulunmaktadır. İşverenin yapacağı iş, grev kararı verildikten ve duyurulduktan sonra, grevden yana oy verebilecek «huysuz» işçilerin işine son vermek ve bu işçilerin yerine alelacele «uysal» işçiler almaktır. Grev kararının duyurulması ile grev oylaması istemi arasında geçecek 6 işgünü, işverene gerekli manevraları yapabilmesi için fazlasıyla yetecek bir süredir. Gerçi asgarî fesih süresi (bildirim öneli) 15 gündür. Ama işveren, işçilerin bildirim önellerine ait ücreti peşin vererek onların iş sözleşme-

lerini derhal sona erdirme yetkisine de sahip kılınmıştır. (Bk. İş Kanunu mad. 13)

Grev oylaması kurumunun bile grev hakkına getirilen zorlama, yapay bir daraltım olarak kuşku ile karşılandığı anımsanacak olursa, bu kuruma bir de işveren yanlısı ek boyut kazandırmakla grev hakkını yasal kalıpların ötesinde daha bir daraltmanın ne denli çağdışı kaldığı ve iş hukuku ile anayasa hukukunun çağdaş yorum ilkelerine ne denli ters düştüğü kendiliğinden anlaşılır.

**

Yargıtay, işçilerin grev hakkını yasal ve anayasal kalıpların ötesinde daraltma seferinde bu durakta da durmamış ve biri 20.5.1975 tarihli, E 13 656, K 31 145 sayılı, ötekisi de 24.4.1975 tarihli, E 1602, K 25 769 sayılı iki kararında, grev uygulamasına geçilmiş bir işyerinin işverence kapatılması olasılığında, işyeri de ortadan kalkmış sayılacağı için, «işyeri» ögesinin varlığını kaçınılmaz kılan grevin de «kanunî» bir grev olmaktan çıkacağını içtihat etmiştir.

Bu kararlarında, Yargıtay, işveren yanlısı tutumunu doruğuna çıkarmakta ve yasaya uygun olarak kullanılan grev hakkı ile bağdaşmayan her işlem gibi hukuken geçersiz sayılmaya mahkûm «işyerinin kapatılması işlemi» nin geçersizliği olgusunu ve buna bağlı olarak da yasaya aykırı bir lokavt olgusunu gözardı edip, açıkça yasaya uygun bir grev kararına yasaya aykırılık damgasını basmaktadır.

İmdi, üretim araçları sahiplerinin artı değer devşirip kâr elde etme ayrıcalığını koruyan lokavtın boyutları genişletilmekte, buna karşılık, üretim araçlarından yoksun dolaysız üreticilerin (işçilerin) hayat memmat sorununu oluşturan grevin zaten kayıtlı işlerlik alanı daha bir daraltılmaktadır.

Anılan kararlarda, işverenin «özel teşebbüs ve çalışma özgürlüğü» ile «mülkiyet hakkı» na dayanılmış olması, bu kararların «ta- rafsızlığı» ve «tutarlılığı» yönünden yeterince «manidar» olup, kararların uzun boylu bir eleştirisini gereksiz kılmaktadır. Yalnız şu kadarını belirtmekle yetinelim: Yargıtayın izlediği mantık, şiddetli geçimsizlik nedeniyle boşanma davası açmış karısını ortak konuta sokmayan kocanın «aramızdaki evlilik birliği ortadan kalktığına göre, şiddetli geçimsizlik nedeniyle boşanma davasının konusu da

ortadan kalkmıştır» yolunda bir savunmaya hukukî değer tanıyan bir «hem suçlu hem güçlü yavuz hırsız» mantığından pek de ayırımı- lı değildir.

**

Yargıtayın işveren yanlısı içtihat seferinde önemli bir aşama da referandumla ilgili ünlü, yankılı kararlardır. Bilindiği gibi, 9'uncu HD'nin 20.5.1975 tarihli ve E 8046, K 31 146 sayılı kararı 24.12.1975 tarihli ve E 9-754, K 1691 sayılı HGK kararı ile onaylayıp pekiştiren Yargıtaya göre, bir işyerinde hangi sendikanın toplu iş sözleşmesi için işverene çağrıda bulunma ve buna bağlı olarak da greve başvurma konusunda yetkili sayılacağı saptanmasında bun- dan böyle referandum yoluna gidilemeyecektir.

İşte bu kararlar da Anayasaya ve yasaya aykırılığın ötesinde, temel hukuk ilkelerine ve ana yorum kurallarına aykırılıkla leke- lenmiş kararlardır.

Bilindiği gibi, 275 sayılı TİSGLK, işyeri veya işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunun sağlıklı bir biçimde saptanmasını şart koş- muş ama bunun yolunu yordamını belirlememiştir. İmdi, yasaca boş bırakılmış bu alanda başvurulacak hukukî yol, ispat hukukuna ege- men genel ilkeleri işler kılmak ve «maddî hakikati» en büyük olası- lıkla bulmaya yarayacak, üstelik demokrasi ilkesini salt politika alanına hapsedmeyip tüm toplum yaşamına da aşılımış olan Ana- yasanın bu saygıdeğer yargısına da uyabilecek bir çözümü benimse- mektir. Bu çözümse, «gizli oy ve açık sayım» a dayalı demokratik işçi oylamasıdır, referandumdur. Yoksa yine yasada öngörülmemiş olduğu halde, yıllardır benimsenegelmiş olan (sahteliği hani nere- deyse «karîne» katına çıkmış belgelere dayalı) «Bölge Çalışma Mü- dürlüğü incelemesi ve sayımı» değil!

Yargıtay, referandum yolunu tıkarken, yalnızca anayasal de- mokrasi değeri ile işçilerin sendika ve grev haklarını çignemekle kalmamış, aynı zamanda anayasal hak arama özgürlüğünü de (Ana- yasa mad. 31 kuralını da) ayaklar altına almıştır. Gerçekten de Yar- gıtay, referandumu olanaksız kılarken, çoğunluğa sahibolduğunu ve üye kayıt fişleri ile istifanemelerin sahteliğini ileri süren bir sen- dikanın ispat hakkını ve buna bağlı olarak da hak arama özgürlüğü- nü fiilen ortadan kaldırmış olmaktadır. Oysa, herhangi bir hak ile-

ri süren gerçek veya tüzel kişinin hakkına kavuşabilmek için bütün ispat araçlarının dikkate alınmasını isteyebilmesi, mad. 31 kuralında da özel olarak anıldığı gibi, hukuk devleti ilkesinin en doğal bir ögesidir. Yeter ki yasaca belirlenmiş olguların ancak belirli ispat araçları ile tanıtlanması buyurulmuş ya da belirli ispat araçlarına başvurulması yasaca özel olarak yasaklanmış olmasın. Yargıç, işte bu yasal çerçeve içinde kalan bir istemi, ancak ispata hiç yaramayacaksa ya da maddî hakikatin saptanmasında herhangi bir değişikliğe yol açmayacaksa geri çevirebilir. Yargıtayın değindiği sorunda ise böyle bir durum söz konusu değildir.

Yargıtayın referandumla ilgili bu olumsuz kararı, İşveren Sendikaları Konfederasyonunun resmî görüşü doğrultusunda yer almakta, sarı sendikalara, siyasal iktidara bağlı Bölge Çalışma Müdürlüklerine ve böylece son toplamda, «işverenlere», yasal ve anayasal kalıpları çatlatma pahasına özel bir ayrıcalık sunmaktadır. 1968 yılından bu yana uygulanagelmis referandumların 47'sinde «politika üstü sendikacılık» anlayışının şampiyonu Türk-İş'in ve MHP'nin alt örgütü MİSK'in toplam 7 oylamayı, buna karşılık, politik sınıf sendikacılığı anlayışını temsil eden DİSK ve bağımsız sendikaların toplam 37 oylamayı kazanmış olduklarını anımsamak, bu ayrıcalığın ağırlığını göstermesi bakımından yeterli olsa gerektir.

Sınıfsal sömürü ve baskı ilişkilerini «bastırıcı» (represif), «bütünleştirici» (entegratif) ve «düzenleyici» (regülatif) işlevleriyle koruyup geliştiren «devlet» aygıtının bir parçası ve bu nitelikteki bir devletin kurallattığı «hukukun» bir uygulayıcısı olarak, «yargı gücü» nün genellikle sınıflar üstü, tarafsız bir tavır takınamayacağı, bilimsel bir gerçekliktir. Kaldı ki devletin ve hukukun özü, işlevi ile ilgili bu genelgeçer sınıfsal çerçeve içinde, geride örneklenmiş «sınıfsal hukuk uygulaması» na yol açan başkaca özel etmenler daha vardır: Yargıçların çoğunlukla toplumun orta tabakalarından gelmeleri; bu nedenle de küçük mülkiyetlerini yitirme kaygıları içinde, statükocu, konformist bir ideolojinin taşıyıcıları olmaları... Aynı yargıçların, ister istemez, topluma egemen olan sınıfın düzenle bütünleştirici ideolojisi ve bu arada özel olarak burjuva hukuk öğretimi ile şartlanmış bulunmaları... Ve nihayet, yargı örgü-

tünde, düzenin isterleri dışında hüküm verenleri öğüten bir «ödüllendirme» (terfi) ve «cezalandırma» (denetim) mekanizmasının işlerliği...

İşte Yargıtayın salt egemen işveren sınıfının nesnel çıkarları doğrultusunda bir ekonomik, politik ve sosyal sonuca ulaşabilme uğruna, klâsik burjuva hukuk mantığının bile kalıplarını çatlattığı bütün bu kararları, ancak bu özgül sosyo-ekonomik, ideolojik, sınıfsal bağlam içinde yerli yerine oturtulabilir.

Şu da var ki, sözü geçen kararlar, bütün bu olguların ötesinde, tekeli devlet kapitalizminde devletin geçirdiği köklü bir yapısal değişimle ilgili çok önemli bir politik gelişmeyi de vurgulamaktadır: Bilindiği gibi, tekeli devlet kapitalizminde, yasama erki (Parlamento) giderek güçsüzleştirilir ve etkisizleştirilir. Eskiden Parlamento ya özgü sayılan yetkiler, giderek yürütme erkine (Kanun kuvvetinde kararnameler!) ve daha bir ölçüde de olsa, yargı erkine devredilir. (Yargıcın yorum ve boşluk doldurma yoluyla hukuk yaratma yetkisi, neopozitivist ekoller, yargıcın emrine sunulan kauçuk normlar!) Böylece yürütme ve yargı erkine daha geniş ve rahat bir manevra alanı sunulurken, liberal burjuva demokrasisine özgü «yasa egemenliği ilkesi» de rafa kaldırılır; bu ilkenin yerini «tepeden inme kararcılık» (desisyonizm) alır. (Delegalizasyon, legaliteden uzaklaşma!) Tekeli sermayenin Parlamento kanalıyla gerçekleştirilmesi çetrefil istekleri, Parlamento içi ve dışı muhalefetle karşılaşmazsınız, çabuk ve sessizce, kapalı kabine toplantılarında ve kapalı mahkeme salonlarında oldu bittiye getirilir.

İşte Yargıtayın işçilerin grev hakkını Anayasa ve yasa ötesinde gizlice daraltıp kısıtlayan son kararları, devletin emekçi kitleleri baskı altına alıcı ve kurulu düzenle bütünleştirici işlevini (özellikle politik ceza hukukunda ve toplu iş hukukunda) bundan böyle yargı erkinin daha geniş boyutlarda üstleneceğinin göstergesi olması yönünden göze batmaktadır.