

Doç. Dr. Mustafa ALP

Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Greve Sonradan Katılmanın Sonuçları

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2006/1570

Karar No : 2006/4778

Tarihi : 27.02.2006

KARAR ÖZETİ

İşçinin işyerinde başlatılan greve katılması için sendika üyesi olması gerekmezse de, grev uygulamasının başladığı tarihte greve katılmayan veya greve katılıp sonradan vazgeçerek işyerinde çalışan işçi sonradan greve katılamaz. Aksi halde işverence iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir.

DAVA

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

Davacı işçi, sendika üyesi olduğu ve sendikal faaliyetlere katıldığı için iş sözleşmesinin geçer-

li sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşa geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, davacının şirketin başka bir işyeri üzerinde kayıtlı işçisi olarak çalıştığını, işyerinde yetkili sendika tarafından uygulanan grevin başladığı halde sendika üyesi olmadığını, grev kararının uygulanmasına başlandıktan 13 gün sonra sendikaya üye olup greve katıldığını, başlangıcında katılmadığı greve sonradan katılmasının mümkün olmadığını, iş sözleşmesinin devamsızlık nedeni ile haklı olarak feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacının fiilen davalı işyerinde çalıştığı, diğer işçiler ile birlikte aynı çalışma şartları ile aynı işyerinde görev yaptığı, aynı fabrikada çalıştığı, ücretlerinin de aynı şekilde ödendiği, işyerinde yetki alan sendikanın almış olduğu yasal grev kararına davacının da katılma veya katılmama hakkının bulunduğu, davacının da grev başladıktan sonra sendikaya üye olup, greve katıldığı ve grevin taraflar arasında anlaşma ile son bulmasına rağmen farklı bir hükmi

şahsiyete ait çalışan olması nedeni ile başlatılmadığı, ancak bu durumun İş Kanununun 18. maddesinde belirtilen geçerli bir sebep teşkil etmediği, ayrıca feshin sendikal nedene dayanmadığı sonucuna varılarak isteğin kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Davacı işçinin fiilen dava konusu işyerinde çalışmasına rağmen yine davalıya ait başka bir işyeri sicil numarası ile kaydedildiği, dava konusu işyerinde yetkili sendika tarafından grev kararı verildiği ve 11.02.2005 tarihi itibarıyla grevin uygulanmaya başlandığı, başlangıçta greve katılmayan davacının 24.02.2005 tarihinde sendikaya üye olup aynı gün greve katılarak çalışmadığı, grev kararının 14.03.2005 tarihinde kaldırıldığı, iş sözleşmesinin davalı işverence devamsızlık nedenine bağlı olarak 4857 sayılı İş Kanununun 25/II-g maddesi uyarınca feshedildiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, dosya içeriğine göre davacı sürekli olarak fiilen dava konusu işyerinde çalışmış olduğundan aynı işverenin başka bir işyeri üzerinden sigortaya kaydedilmiş olması kayıtlı olduğu işyerine bağlı olduğunu göstermez. Bu nedenle mahkemece davacının dava konusu işyerinin işçisi olarak değerlendirilmesi isabetlidir.

Dairemiz uygulamasına göre işçinin işyerinde başlatılan greve katılması için sendika üyesi olması gerekmezse de, grev uygulamasının başladığı tarihte greve katılmayan veya greve katılıp sonradan vazgeçerek işyerinde çalışan işçi

sonradan greve katılamaz. Aksi halde işverence iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir. Somut olayda da, davacı işçi 11.02.2005 tarihi itibarıyla başlanmış olan greve sonradan katılarak 24.02.2005 tarihinden grev kararının kaldırıldığı 14.03.2005 tarihine kadar çalışmamış olup iş sözleşmesinin davalı işverence devamsızlık nedeniyle feshi haklı nedene dayanmaktadır. Bu durumda, davacının işe iade isteminin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.

Belirtilen nedenlerle, yerel mahkeme kararının 4857 sayılı İş Kanununun 20/3 maddesi uyarınca bozularak ortadan kaldırılması ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmektedir.

SONUÇ

Yukarıda açıklanan nedenlerle;

- 1-) Yerel Mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,
- 2-) Davanın reddine,
- 3-) Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 4-) Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 35.- YTL. Yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
- 5-) Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 400.- YTL. ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
- 6-) Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine kesin olarak 27.02.2006 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN ÖZETİ

Karara konu olan uyuşmazlığın çıkış noktası, işçinin işyerinde başlamış olan yasal greve sonradan katılmasıdır. Bunun üzerine iş sözleşmesi işveren tarafından devamsızlık gerekçesi ile haklı nedenle feshedilmiştir.

İşçinin sendikal nedenle fesih iddiası ve işe iade talebi ile açtığı davaya karşı işveren tarafı, öncelikle işçinin grev yapılan işyerinde değil, işverene ait başka bir işyerinde kayıtlı olması nedeni ile greve katılma hakkı olmadığı savunmasını getir-

miştir. Ancak başka bir işyerinde kayıtlı görünmesine rağmen, işçinin fiilen grev yapılan işyerinde çalışan bir işçi olması nedeni ile yerel mahkeme ve Yargıtay bu savunmaya itibar etmemiştir. İşveren tarafının diğer savunması ise, işçinin başlangıçta katılmadığı greve sonradan katılma hakkının bulunmadığı ve devamsızlığın bu nedenle haklı bir nedene dayanmadığıdır. Yerel mahkeme bu savunmayı kabul etmemiş, sendikaya sonradan katılan işçinin greve katılma veya katılmama hakkının varlığı karşısında feshin geçerli sebebe da-

TSGLK m. 37'den işçinin sonradan greve katılmasını yasaklayan bir sonuca ulaşmak güçtür.

yanmadığı sonucuna varmıştır. Yargıtay ise yerel mahkemenin bu kararını, başlangıçta greve katılmayan işçinin sonradan greve katılmasının mümkün olmadığı gerekçesi ile bozmuş ve feshin haklı nedene dayandığını kabul etmiştir.

HUKUKİ SORUN

Olayda başlangıçta sendikaya üye olmayan ve greve katılmayan işçinin, grev uygulaması başladıktan 13 gün sonra sendikaya üye olduğu, aynı tarihte greve katılarak iş bıraktığı, grevin yasal bir grev olduğu ve işçinin gerçekte grev uygulanan işyerinin işçisi olduğu hususları tartışma dışıdır. Yargıtay greve sonradan katılmanın mümkün olmadığını kabul etmiştir. Bu durumda işçinin devamsızlığı meşru bir nedene dayanmadığından devamsızlık sebebi ile iş akdinin haklı nedenle feshi yerinde görülmüştür. Tartışılması gereken temel sorun, grev uygulaması tarihinde greve katılmayan işçinin, sonradan greve katılmasının hukuken mümkün olup olmadığıdır. Buna bağlı ikinci hukuki sorun ise, bu durumda iş sözleşmesinin feshi için haklı veya geçerli bir sebep bulunup bulunmadığıdır.

1. YASAL GREVE SONRADAN KATILMA

1. Öğretideki Görüşler ve Değerlendirme

2822 sayılı TSGLK'da greve katılma konusu sadece "greve katılmama hakkı" bakımından açıkça düzenlenmiş, greve katılmayan veya katılmaktan sonradan vazgeçenlerin işyerinde çalışmalarının hiçbir şekilde engellenemeyeceği öngörülmüştür (TSGLK m. 38). Grev uygulaması başladıktan sonraki bir tarihte greve katılma konusu ise yasada açık bir düzenlemeye tâbi tutulmamıştır. Bununla birlikte öğretideki hakim görüş ve Yargıtay içtihadı greve sonradan katılmanın mümkün olmadığını yönündedir¹. Oğuzman'a göre, "grev kararının uygulanmaya başladığı tarihte greve katılmamış işçi sonradan greve katılamaz"². Oğuzman bu görüşü-

ne gerekçe olarak TSGLK m. 37'nin "Bildirilen günde başlamayan grev hakkı...düşer" hükmünü göstermekte ve "ancak söz konusu tarihte işi bırakanların davranışı kanuni grevdir" sonucuna varmaktadır³. Reisoğlu'na göre ise, "grevin fiilen uygulanmasının başladığı gün greve katılmayan işçinin birkaç gün çalıştıktan sonra greve katıldığını ileri sürmesi bu kanunun sistemi içinde mümkün değildir"⁴. Farklı bir gerekçe gösterilmeden aynı görüş Esener, Tuncay, Narmanlıoğlu, Tunçoğlu/Centel, Sur ve Uşan tarafından da paylaşılmaktadır⁵. Öğretide sadece Akyol, 275 sayılı yasa döneminde işçilerin sonradan greve katılabileceği görüşünü savunmuştur. Ancak Akyol da bu hakkı daha ziyade başlangıçta greve katılmadıkları halde sonradan işveren tarafından çalıştırılmayan işçilere tanır gözükmektedir⁶.

Oysa öncelikle TSGLK m. 37'den işçinin sonradan greve katılmasını yasaklayan bir sonuca ulaşmak güçtür. Hükmün asıl amacı sürpriz ve ani bir grev yapılmasının önlenmesidir⁷. Bu nedenle grev kararının uygulanmasında yasal sürelerle uyulması aranmakta, bildirilen tarihte başlamayan grevi uygulama olanağı tamamen ortadan kalkmaktadır. Fakat bildirilen günde işçilerin bir kısmının dahi olsa iş bırakması ile grev uygulaması başlayacak olursa bu hükmün uygulanması söz konusu olmayacak ve grev hakkı düşmeyecektir⁸. Bu durumda zamanında uygulanmaya başlamış bir greve sonradan katılmaya da bir engel yoktur. Süresinde uygulanmaya başlamayan grev kararının sonucunu düzenleyen m. 37'ye, greve sonradan katılma ve bireysel grev hakkını ortadan kaldıran bir sonuç bağlamak hükmün amacını aşacaktır. Sonradan iş bırakmanın yasadaki "toplucu iş bırakmak" şeklindeki grev tanımına aykırı olduğu da söylenemez. TSGLK m. 25/1'in "Topluca iş bırakmak" ifadesi, daha çok grevin amaç unsuruna işaret etmekte, grevin konusunun "toplucu çalışmamak suretiyle faaliyeti durdurmak veya aksatmak amacı" olduğunu göstermektedir⁹. Bu ifade, 3008 sayılı İş Kanunu m. 73'deki grev tanımında yer alan "hep birlikte ve birdenbire iş bırakma" ifadesinden farklıdır ve bu farka uygun olarak, işi bırakmanın zaman içinde yapılmasının mümkün olmadığını kesin olarak söylenemez¹⁰.

Oğuzman, Reisoğlu ve Narmanlıoğlu'nun bu görüşün devamında getirdikleri açıklamalardan, konu-

nun asıl olarak nöbetleşe grev ve dönen grev türlerinin yasallığı bakımından tartışıldığı izlenimi doğmaktadır. Nöbetleşe grev ve dönen grev, birbirini izleyen kısmi grev şekilleridir. Nöbetleşe grevde (greve intermittente) işçiler bir plana uygun olarak aralıklı şekilde grevi bırakmakta ve sonra tekrar işbaşı yapmaktadırlar. Dönen grevde (greve tournante) ise işyerinin çeşitli kısımlarında sıra ile iş bırakılmakta, bir bölüm veya işte tekrar işe başlanırken sıradaki bölüm veya işte greve gidilmekte ve grev uygulaması dönüşümlü olarak sürdürülmektedir¹¹. Oğuzman ve Reisoğlu, greve sonradan katılmanın mümkün olmadığı görüşüne bağlı olarak nöbetleşe grev ve dönen grevin hukukumuzda yasal olmayacağı sonucuna varmaktadırlar¹². Bu nedenle anılan yazarların, “greve sonradan katılma” olgusunu daha çok nöbetleşe grev ve dönen grevin yasaya uygunluğu bakımından değerlendirmiş olmaları da olasıdır. Zira işçinin sonradan greve katılması mümkün olmayınca, bir kısım işçinin sonradan greve başlaması sayesinde gerçekleşen nöbetleşe ve dönen grevler de olanaksızlaşmaktadır. Ancak bunun tersi geçerli değildir; dönen grev ve nöbetleşe grev yasak olsa bile bir işçinin sonradan greve katılmasının da yasak olacağı sonucuna varılamaz.

Bunun nedeni başlangıçta greve katılmayan bir işçinin sonradan greve katılmaya karar vermesi ile dönen grev veya nöbetleşe grev arasında önemli farklılıklar bulunmasıdır: Bu farklılıkların ilki, dönen grev veya nöbetleşe grevin işçinin bireysel greve katılma iradesi ile değil, sendikanın önceden yaptığı bir plana göre, belirli bir süre veya sıraya uyularak toplu eylem şeklinde gerçekleştirilmesidir. İkinci önemli fark ise, bu grev türlerinde başlangıçta greve katılmayan bir kısım işçinin sonradan katılmasından ziyade, başlangıçta greve katılanların bir süre sonra işbaşı yapmaları ve sonra tekrar iş bırakmalarının ön plana çıkmasıdır. Böylece

Zaten ayrıntılı düzenlemelerle grev hakkını aşırı ölçüde sınırlayan yasal düzenlemeyi, açık bir hüküm bulunmadıkça daha da sınırlayıcı şekilde yorumlamak yerinde değildir.

Grevin uygulanması için asgari bir sayı veya oranda işçinin katılması koşulunu bile aramayan yasanın, mutlaka sonradan katılımı yasaklamak amacına yöneldiğini söylemek güçtür.

lece dönemselsel olarak grev yapmayıp çalışan işçilerin kısmen de olsa ücret almaya hak kazanması amaçlanmakta, işçiler ve sendika açısından grevin yükü hafiflerken işveren üzerinde daha fazla baskı kurulabilmektedir. Bu nedenle nöbetleşe grev ve dönen grevin yürütülebilmesi için zorunlu temel husus, işçinin sonradan greve katılabilmesinden ziyade, greve katılıp vazgeçen işçinin sonra tekrar, yani ikinci kez greve katılabilmesidir¹³.

Bu nedenle nöbetleşe grev ve dönen grevin hukukumuzda yasal grev kapsamına girip girmeyeceği sorunu ile bir işçinin belirli bir süre veya sıra sözü konusu olmaksızın sonradan greve katılmaya karar vermesinin sonuçları aslında birbirinden farklı konulardır. Başlangıçta greve katılmakta kararsız kalan ama sonradan katılmaya karar veren işçinin davranışı grev hakkının bireysel kullanımı ile ilgili bir sorundur. Nöbetleşe grev ve dönen grevin yasa dışı grev olduğuna sonucuna ulaşmak için işçinin sonradan greve katılmasını yasaklamak yerinde değildir¹⁴.

Greve sonradan katılmanın, yasanın grevi ayrıntılı şekil ve koşullara bağlayarak sınırlayan sistemi karşısında mümkün olmadığını söylemek ise kanaatimizce doğru değildir. Birincisi, 2822 sayılı Yasa'nın selefi 275 sayılı Yasa, daha az sınırlama içermesine rağmen, 275 sayılı Yasa döneminde de greve sonradan katılmanın mümkün olmadığı görüşü benimsenmiştir¹⁵. Bu durumda greve sonradan katılma konusundaki katı yaklaşım 2822 sayılı Yasa'dan bağımsız gözükmektedir. İkincisi, zaten ayrıntılı düzenlemelerle grev hakkını aşırı ölçüde sınırlayan yasal düzenlemeyi, açık bir hüküm bulunmadıkça daha da sınırlayıcı şekilde yorumlamak yerinde değildir. Yasanın sadece açıkça izin verdiği davranışları hukuka uygun kabul etmek yerine, açıkça yasaklamadığı davranışları hukuka uygun bulmak daha doğrudur. Aslında 2822 sayılı Yasa,

Sendikaya grev başladıktan sonra üye olan işçinin greve katılmasının engellenmesi hakkaniyete ve normal hayat tecrübesine aykırıdır.

ne yasal grevin tanımında, ne yasal grev için aranan şekil ve koşullarda ne de yasal grevin başlaması ve yürütümü bakımından, sonradan greve katılma konusunda bir sınırlama getirmemektedir. Grevin uygulanması için asgari bir sayı veya oranda işçinin katılması koşulunu bile aramayan yasanın, mutlaka sonradan katılımı yasaklamak amacıyla yöneldiğini söylemek güçtür. Aksine diğer konularda olduğu gibi bu konuda da açık bir sınırlama getirmeyen, örneğin greve katılanların bir listesinin işverene ve bölge çalışma müdürlüğüne verilmesini öngörmeyen yasanın daha özgürlükçü yorumlanması da mümkündür. Bir işçinin sonradan greve katılması konusunda yasa açık bir yasaklama içermediğine göre, bu alanda bir düzenleme boşluğu bulunduğunu kabul etmek ve bu boşluğu anayasal grev hakkı ve iş mücadelesi araçlarında eşitlik ilkelerini dikkate alarak doldurmak gerekir.

2. Bireysel Grev Hakkı ve Sendika Üyeliği İlişkisi

Grev hakkı niteliği bakımından hem kolektif hem de kişisel yani çifte görünümlü bir temel hak. AY m. 54'deki ifadeye de uygun olarak grev hakkı işçilere tanınmıştır. Bu itibarla grev hakkı, işçinin "grev yapmak hakkı"dır. Bunun anlamı da, işçinin doğrudan bu hakka sahip olması, grev süresince iş bırakabilmesi ve grev bitince işine tekrar başlayabilmesidir¹⁶. Hakkın kullanımı sadece işçi sendikasının inisiyatif ve kararı ile mümkün olabilmekle birlikte, grev hakkının bireysel yönü de yasal sistemde geri planda kalmamaktadır. Sendikaya üye olmayan işçilerin de greve katılma hakkının bulunması, grev hakkını örgütlü olmayan işçi için de olumlu anlamda sağlamaktadır. Buna karşılık, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerin çalışma özgürlüğünün güvenceye alınması da olumsuz anlamda greve katılmama hakkına karşılık gelmektedir. Kişisel grev hakkı, işçinin greve katılması veya katılmaması konusunda devletin bir

güvence, bir dokunulmazlık sağlamasını da gerektirmektedir¹⁷. Yasal bir greve katılan işçinin devamsızlığının hukuka uygun kabul edilmesi ve fesih sebebi olarak tanınmaması, yasal greve katılan işçilerin iş ilişkisine askı sonucunun bağlanması ve yerlerine yeni işçi alınmasının yasaklanması bu dokunulmazlığı sağlayan koruyucu önlemlerdir. Bu şekilde gerek Anayasa gerek TSGLK ile kolektif hak olmak yanında kişisel grev hakkı da güvenceye alınmaktadır.

Bir işçinin sonradan greve katılmasının yasaklanması ve haklı nedenle sözleşmesinin feshi ise bu işçinin kişisel grev hakkının tamamen ortadan kaldırılması anlamına gelir. Böyle bir sınırlama AY m. 54'deki grev hakkının özünü zedeleyen, ölçsüz bir müdahale olur. Grev sonradan katılmanın yasaklanması veya sadece işçinin grev tarihinde hasta ya da izinli olması gibi istisnai durumlar ile sınırlanması başka bir sonucu daha doğuracaktır. Grev uygulaması başladıktan sonra işyerinde ilk kez çalışmaya başlayan yeni bir işçi de (örneğin, grevden önce boş bulunan bir kadro için yapılan başvuru ancak grev başladıktan sonra sonuçlandırıldığında) öğreti ve Yargıtay'ın görüşü benimsenirse yasal greve katılamayacaktır. Bu durumda işyerine grev başladıktan sonra yeni giren bir işçinin de greve katılma hakkı elinden alınmış olacaktır. Bu sonucun grev hakkının içeriğine ve hakkaniyete uygun olduğu herhalde söylenemez.

Özellikle sendikaya grev başladıktan sonra üye olan işçinin greve katılmasının engellenmesi hakkaniyete ve normal hayat tecrübesine aykırıdır. Zira her ne kadar grev hakkı sendika üyeliğinden bağımsız olsa da aslında sendika üyeliği ile greve katılma arasında sıkı bir bağlantı bulunmaktadır. Grev hakkı işçinin üyesi bulunduğu sendikanın örgütlemesi ile kullanılabilir. Bu anlamda işçinin grev hakkını kullanmak için sendikaya ihtiyacı bulunduğu gibi, üyesi bulunduğu sendikanın grev kararına uyma yükümlülüğü de bulunmaktadır. Sendikaya üye olan işçi, sendikanın yürüttüğü greve katılmazsa üyelik yükümlülüklerini ihlal etmiş olur¹⁸. Sendikaya üye olmayan işçi bakımından ise böyle bir yükümlülük bulunmamaktadır. Bunun aksine sendika üyesi işçi greve katıldığında sendikadan grev yardımı alabilecektir. Sendika üyesi olmayan işçi ise greve katılsa dahi böyle bir yardımdan yararlanamayacak ve ücret kaybının sonuçları

vi daha etkili hale getirme olanağı böylece kapatılmış olmaktadır. Bunun sonucu ise, işverene sağlanan hakla zaten bozulan iş mücadelesi dengesinin, işçilere sonradan greve katılma hakkı tanımayarak daha da ağır bir şekilde bozulmasıdır. Oysa işçinin sonradan greve katılabilmesi işverenin bu hakkına karşı bir ölçüde denge sağlayabilecektir²⁴.

Eğer işverene böyle bir hak hiç tanınmamış olsaydı işçinin de sonradan greve katılmasına daha farklı yaklaşmak düşünülebilirdi. Fakat işverenin işçileri sonradan çalıştırmama hakkı korunduğu sürece, işçinin de sonradan greve katılma hakkı elinden alınmamalıdır. Aksi takdirde bireysel grev hakkının ihlal edilmesi yanında, iş mücadelesi araçları arasındaki denge de önemli ölçüde bozulacak, grev hakkının kullanımı haklı görülemeyecek şekilde fiilen sınırlanacaktır. İşçiye sonradan greve katılma hakkının tanınması halinde bir sakınca yaratabilecek tek husus işveren tarafında oluşan belirsizlik olabilir. Zira işveren açısından grev günü işe devam ederken sonradan gelmeyen işçinin greve katılıp katılmadığını açık olarak anlamak olanaksızdır. Ancak bu sakıncanın da kolayca giderilmesi mümkündür. Başka devamsızlık hallerinden ayırt edilebilmesi için sonradan greve katılan işçi bu iradesini işverene dürüstlük kuralına uygun şekilde bildirmelidir.

II. GREVE KATILMA NEDENİ İLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

İşçinin sonradan greve katılabileceği kabul edilmediği takdirde, işçinin iş bırakması haklı bir nedene dayanmayan bir devamsızlık ve iş görmekten kaçınma halini alacaktır. Bu durumda işverenin İK m. 25/II-g uyarınca derhal fesih hakkı doğar. Ancak işverene doğrudan derhal fesih hakkı tanınmasının ölçülülük ilkesine ve hakkaniyete uygun düşüğü de söylenemez. Yasa dışı grev durumunda iş-

İşçiye sonradan greve katılma hakkının tanınması halinde bir sakınca yaratabilecek tek husus, işveren tarafında oluşan belirsizlik olabilir.

İşçinin sonradan greve katılma hakkı olmadığı kabul edilse bile, bu eylemin sonucu doğrudan haklı fesih olmamalıdır.

verenin derhal fesih hakkını kullanabilmesi için getirilen sınırlamalar ile karşılaştırıldığında bu durum açıkça ortaya çıkmaktadır. Öğretide ittifakla savunulan ve Yargıtay tarafından da benimsenen görüş uyarınca, sadece yasa dışı greve katılmış olmak iş sözleşmesinin derhal feshi için haklı sebep oluşturmaz. Bunun yanında işçinin grevin yasa dışı olduğunu bilmesi ya da bilecek durumda olması aranır. Buna gerekçe olarak, işçi sendikası tarafından alınmış bir grev kararına uyan işçinin, yasal grev için aranan tüm şekil ve süre şartlarını bilemeyeceği, bu nedenle yasa dışı greve katılmakta kusursuz ise, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilemeyeceği gösterilmektedir. İşçinin yasa dışı greve bilerek ve isteyerek katılması söz konusu olmadıkça da kusursuzluğu esastır²⁵. Bu sonucun isabetli ve iş hukukunun amacına uygun olduğu açıktır.

Yasa dışı greve katılan işçinin sözleşmesinin haklı nedenle feshi dahi, işçinin grevin yasa dışı olduğunu bilmesi veya bilebilecek durumda olması koşuluna bağlanırken, yasal greve sonradan katılan işçinin sözleşmesinin hiçbir sınırlama olmadan, bildirim süresine, kıdem tazminatına ve işsizlik ödeneğine hak kazandırmayacak şekilde feshi tutarsız ve aşırı bir sonuçtur. Yasada açıkça öngörülen şekil ve süre şartlarını bilmesi işçiden haklı olarak beklenemiyorsa, yasadaki açık bir düzenlemeye konu olmayan, öğretide ve Yargıtay içtihadı ile yerleşen greve sonradan katılma yasağını işçinin bilmesi evleviyetle beklenemez. Bu durumda sonradan da olsa, hukuki sonucu bilmeden ve istemeden yasal bir greve katılan işçi, yasa dışı bir greve pek de araştırıp soruşturmadan katılan bir işçiye göre çok kötü bir duruma düşürülmektedir. İşçinin bu durumda iş hukukundaki en ağır yaptırıma, İK 25/II uyarınca derhal feshi muhatap olması haksız bir sonuçtur. Zira işçinin devamsızlığı kendisinin bilemeyeceği bir yanılgıya dayanmakta, işçi yasal grev hakkını kullandığını düşünmektedir. Kanunu bilmemek mazeret sayılmamakla birlikte, katıldığı

Yasanın açıkça yasaklamadığı bir hususta, bireysel grev hakkını sınırlayan bir hukuki sonuç kabul edilemez.

grevin yasa dışı olması sonucunu doğuran kanun hükümlerini bilmemek işçiyi haklı fesihten kurtarıırken, yasa'yı değil de içtihadı bilmediği için yasal bir greve katılan işçinin haklı fesihle cezalandırılması uygun görülemez. Bu durum hakkaniyete aykırı olduğu kadar feshin son çare olması ilkesine de aykırıdır. İşçinin sonradan greve katılma hakkı olmadığı kabul edilse bile, bu eylemin sonucu doğrudan haklı fesih olmamalıdır. Öncelikle işveren bu durumdaki işçiye uyarıda bulunmalı, greve katılma hakkının bulunmadığı ve sonucun haklı nedenle fesih olacağı konusunda işçiyi bilgilendirmelidir. Böyle bir uyarı ve bilgilendirme yapılmadan doğrudan haklı fesih yoluna başvurulması işverenin işçiyi gözetme borcuna, dürüstlük kuralına ve feshin son çare olması ilkesine aykırıdır. Bir uyarı yapılmadan gerçekleşen feshin ölçüsüz ve geçersiz olduğu kabul edilmelidir. Ancak işverenin uyarısı ve bilgilendirmesine rağmen işbaşı yapmayan işçinin sözleşmesinin feshi geçerli kabul edilebilir.

SONUÇ

Yargıtay'ın incelediğimiz karardaki gerekçesine ve vardığı hukuki sonuca katılmıyoruz. Kanaatimizce, bir işçinin uygulanmakta olan yasal greve sonradan katılması mümkündür. 2822 sayılı Yasa bu konuda açık veya örtülü hiçbir sınırlama getirmemektedir. Yasanın açıkça yasaklamadığı bir hususta, bireysel grev hakkını sınırlayan bir hukuki sonuç kabul edilemez. Aksine, bireysel grev hakkının ve iş mücadelesi araçlarında eşitlik ilkesinin gereği olarak işçinin bu hakka sahip olduğu sonucu çıkmaktadır. İşverene greve katılmayan veya sonradan katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırma hakkı tanıyan bir sistemde, işçilerin sonradan greve katılmasını engellemek tutarsız ve haksızdır. Özellikle de sendikaya grev başladıktan sonra üye olan ve üyelik borcuna uygun olarak greve katılmak isteyen işçinin elinden grev hakkını almak makul değildir. Grev hakkına yapılan bu müdahale

leden daha da kötüsü ise, bu durumdaki işçinin sözleşmesinin İK m. 25/II uyarınca feshedilebilmesidir. Yargıtay içtihadını bilmeyen, greve katılma hakkının olduğu düşüncesi ile iş bırakan işçi, kıdem ve ihbar tazminatlarını alamadan, işsizlik sigortasından da yararlanamayacak şekilde işinden olmaktadır. Yasa dışı greve katılan işçilerin sözleşmelerinin feshini dahi, işçinin grevin yasa dışılığına bilmesi koşuluna bağlayan hukukumuzda, yasal bir greve katılan işçi bu kadar ağır bir şekilde cezalandırılmamalıdır. Bu durumda işverenin işçiye grev hakkı olmadığını ve sonucun haklı fesih olacağını ihtar etmesi koşulu aranmalı, bu koşul gerçekleşmeden başvuru fesih geçersiz sayılmalıdır.

DİPNOTLAR

- 1 Yargıtay 9. HD 23.9.1993, E. 1993/1714, K. 1993/13599.
 - 2 OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, 3. Bası, İstanbul, 1984, 226, Dipnot 124.
 - 3 OĞUZMAN, 199.
 - 4 REİSOĞLU, Seza: Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 2. Bası, Ankara, 1975, 386.
 - 5 ESENER, Turhan: İş Hukuku, 3. Bası, Ankara, 1978, 637; TUNCAY, Can: Toplu İş Hukuku, İstanbul, 1999, 259; TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 3. Bası, İstanbul, 2003, 493; SUR, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara, 2006, 376; UŞAN, Fatih: İş Hukuku, Cilt I, Ankara, 2006, 278.
- Ayrıntılı bilgi için: NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir, 2001, 692 vd. Bununla birlikte NARMANLIOĞLU, işçilerin bireysel grev hakkının korunması anlamında bu koşullar aranmadan da greve katılabilmesine taraftardır. Bkz. sayfa 693.
- 6 AKYOL, Şener: Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri, İstanbul, 1967, 122; 275 sayılı Yasa'nın yürürlüğü döneminde aynı görüşte: OĞUZMAN, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul, 1964, 70; ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, 19. Bası, İstanbul, 2006, 609 ve DEMİR, Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, 4. Baskı, İzmir, 2005, 501, ise işçinin sonradan greve katılmasına Yargıtay kararları ve öğretide savunulan görüşlerin izin vermediğini belirtmektedirler.
 - 7 OĞUZMAN, 174; SUR, Toplu İlişkiler, 349.
 - 8 Hukukumuzda grevin gerçekleşmesi için asgari bir sayı ya da oranda işçinin greve katılması da aranmamaktadır.
 - 9 OĞUZMAN, 151.
 - 10 SUR, Melda: Grev Kavramı, İzmir, 1987, 69; OĞUZMAN, 150. Yasanın bu ifadesi daha ziyade nöbetleşe grev ve dönen grevlerin, birer grev türü olmakla birlikte yasa dışı grev olduklarına kanıt olarak gösterilmektedir. Aynı yönde: EKONOMİ, Münir: "İş Mücadelesinin Türleri", İHD Cilt I, 1991, 485, 490, 506.
 - 11 SUR, Grev Kavramı, 72 vd.; EKONOMİ, 485, 506.
 - 12 OĞUZMAN, 227; REİSOĞLU, 387; dolaylı olarak aynı yönde: NARMANLIOĞLU, 693.

- 13 NARMANLIOĞLU, 693.
- 14 Nöbetleşe grev ve dönen grevin yasa dışı olduğu yönünde: OĞUZMAN, 150; REİSOĞLU, 387; SUR, Grev Kavramı, 69, 76; EKONOMİ, 506.
- 15 REİSOĞLU, 386; ESENER, 637.
- 16 NARMANLIOĞLU, 522; ULUCAN, Devrim: İş Mücadelesinin Hizmet Akdine Etkisi, İHD Cilt II, 1992, 165, 167; KABAKÇI, Mahmut: Grev ve Lokavt, İstanbul, 2004, 49.
- 17 NARMANLIOĞLU, 523.
- 18 ŞAHLANAN, Fevzi: Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1995, 172.
- 19 EYRENCİ, Öner: Türk Hukukunda İş Mücadelesi Araçlarında Eşitlik, İHD Cilt II, 1992, 5, 10; ERTÜRK, Şükran: İş Mücadelesinde Denge İlkesi, İzmir, 1999, 65 vd.
- 20 TAŞKENT, Savaş: Grev Hakkı ve Sorunları, Eyrenci/Sağlam/Taşkent/Ulucan, Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, İstanbul, 1987, 218; EYRENCİ, 15.
- 21 OĞUZMAN, 228, 229; NARMANLIOĞLU, 685; aksi görüşte: REİSOĞLU, 387 ve KANDEMİR, Murat: Yasal Greve Katılmak İstemeyen İşçiler ve İşverenin Çalıştırma Serbestisi ve Sınırları, AÜHF 2005/4, 182, 192; karşı: AKYİĞİT, Ercan: İşçinin Başka İşte Çalışması, Ankara, 1995, 117. Kanaatimizce aksi görüşü benimsemek güçtür. Lokavt hakkının kullanılması zaten bir süre ile sınırlanmış iken, işverene ayrıca bu hakkın da tanınması ve hakkın grevden sonradan vazgeçen işçileri de kapsamı karşısında, grev sona erinceye kadar bu hakkın kullanılabilmesi kabul edilmelidir.
- 22 EYRENCİ, 15; ERTÜRK, 216.
- 23 OĞUZMAN, 230; AKYOL, 124 vd.
- 24 Bu nedenle başlangıçta greve katılmadığı halde işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerin sonradan greve katılabilmeleri yönünde: AKYOL, 122. Grevin etkinliği bakımından sonradan katılabilme bakımından aynı yönde ÇELİK, İş Hukuku, 13. Bası, 464.
- 25 SÜZEK, Sarper: İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara, 1989, 82; OĞUZMAN, 260; NARMANLIOĞLU, 712; ULUCAN, 176; REİSOĞLU, 425; TUNÇOMAĞ/CENTEL, 510; SUR, Toplu İlişkiler, 386; Yargıtay HGK 24.10.1984, E. 1982/9-865, K. 1984/841.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir, 2001.
- OĞUZMAN, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul, 1964.
- OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, 3. Bası, İstanbul, 1984.
- REİSOĞLU, Seza: Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 2. Bası, Ankara, 1975.
- SUR, Melda: Grev Kavramı, İzmir, 1987.
- SUR, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara, 2006.
- SÜZEK, Sarper: İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara, 1989.
- ŞAHLANAN, Fevzi: Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1995.
- TAŞKENT, Savaş: Grev Hakkı ve Sorunları, Eyrenci/Sağlam/Taşkent/Ulucan, Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, İstanbul, 1987.
- TUNCAY, Can: Toplu İş Hukuku, İstanbul, 1999, 259.
- TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 3. Bası, İstanbul, 2003.
- ULUCAN, Devrim: İş Mücadelesinin Hizmet Akdine Etkisi, İHD Cilt II, 1992, 165.
- UŞAN, Fatih: İş Hukuku, Cilt I, Ankara, 2006.

KAYNAKÇA

- AKYİĞİT, Ercan: İşçinin Başka İşte Çalışması, Ankara, 1995.
- AKYOL, Şener: Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri, İstanbul, 1967.
- ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, 19. Bası, İstanbul, 2006.
- DEMİR, Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, 4. Baskı, İzmir, 2005.
- EKONOMİ, Münir: "İş Mücadelesinin Türleri", İHD Cilt I, 1991, 85.
- ESENER, Turhan: İş Hukuku, 3. Bası, Ankara, 1978.
- EYRENCİ, Öner: Türk Hukukunda İş Mücadelesi Araçlarında Eşitlik, İHD Cilt II, 1992, 5.
- ERTÜRK, Şükran: İş Mücadelesinde Denge İlkesi, İzmir, 1999, 65 vd.
- KABAKÇI, Mahmut: Grev ve Lokavt, İstanbul, 2004.
- KANDEMİR, Murat: Yasal Greve Katılmak İstemeyen İşçiler ve İşverenin Çalıştırma Serbestisi ve Sınırları, AÜHF 2005/4, 182.