

Grev Esnasında Stokların Satılmasının ve İşyeri Dışına Çıkarılmasının Serüveni

Yazının başlığına bakınca, konuyu yakından bilen okuyucularımın “serüveni” sözcüğü ile ne demek istediğimizi anladıklarını düşünüyorum. Gerçekten, 1963 tarihli 275 sayılı Yasa döneminden beri Yargıtay kararları ve doktrin tartışmaları içinde süregelen bu serüvene, 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun (SETİSK) bir nokta koyduğunu düşünüyoruz (SETİSK md.64/3). Kanunun ilgili hükmünü açıklamaya başlamadan önce, serüvenin bu güne kadar gelen seyrine değinmekte yarar olduğunu düşünüyoruz.

275 ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Dönemi

Bilindiği gibi, 275 sayılı Yasa zamanında bu konuda bir düzenleme bulunmadığı için Yargıtay vermiş olduğu kararlarda; “grevin uygulandığı işyerinde greve katılmayıp da ilgili işlerde çalışmaya devam eden işçilerin ürettikleri ürünlerin” ve daha önce üretilmiş “stokların işyeri

dışına çıkarılabileceğine” ve “bu tür girişimlere işçilerin ve sendikaların engel olamayacağına” karar vermişti¹. Bu kararlara doktrin de katılmış², 1983 yılında 2822 sayılı Sendikalar Kanunu hazırlanırken 38. maddenin 3. fıkrasında Yargıtay ve doktrin görüşleri doğrultusunda şu maddeye yer verilmişti: “Çalışan işçilerin ürettiği ürünlerle her türlü stokların işveren tarafından işyeri dışına çıkarılmasına ve işyeri için lüzumlu maddelerin araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu işlerin görülmesinde de 43. madde hükümlerine uyulması şarttır”³. Bu arada, 43. maddenin “greve katılan işçilerin yerine başka işçi alma yasağı” ile ilgili olduğunu hatırlatalım...

3451 Sayılı Yasa Değişiklikleri Sonrası

Gerçekten, 1988 yılında 2822 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 38. maddesinin 3. fıkrasında yer alan “her türlü stokların işveren tarafından işyerinden dışarı çıkarılması” cümlecisi, Bakanlar Kurulu’nca da benimsenen Çalışma ve Sos-

yal Güvenlik Bakanlığı Tasarısı'nda yer almadığı halde TBMM tarafından 3451 sayılı Kanun'la metinden çıkarılmış⁴ ve fıkra şu şekli almıştır: “Çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri için lüzumlu maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu işlerin görülmesinde de 43. madde hükümlerine uyulması şarttır”.

Yasa koyucunun bu değişikliği gerek doktrinde gerekse Yargıtay kararlarında çok tartışmalar yaratmıştır. Başlangıçta Yargıtay, yasa değişikliğinin hemen akabinde verdiği isabetli bir kararda “Grev ve Lokavt Kanununun 38. maddesinin değişik şekli ile de ürünlerin satışına cevaz vermiş bulunması ve satım tabirinin içerisine emtianın tesliminin de gireceği yolunda anlaşılması gerekeceği cihetle grevden önce üretilmiş olan stoklar da dahil olmak üzere bütün mamul maddelerin greve katılmayan ve işyerinde çalışmasını sürdüren işçiler tarafından dışarı çıkarılabileceği” sonucuna varmıştır⁵.

Tartışma Yaratan Karar

Aynı Daire, bu karardan iki yıl kadar sonra verdiği bir kararda ise, tartışmalara yol açmıştır: “1988 yılında yapılan değişiklikle ‘her türlü stokların’ sözcükleri fıkra metninden çıkarılmak suretiyle kapsam daraltılmıştır. Bu yeni düzenleme göz önünde tutularak grevin uygulanmasından önce üretilmiş olan mallar açısından ayırım yapmak zorunluluğu vardır. Buna göre, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerce üretilmiş olan malların işyeri dışına çıkarılması mümkündür. Buna karşılık greve katılan işçilerce üretilmiş malların ise dışarı çıkarılma olanağı yoktur. Grev sırasında çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılması, dışarıya sevki yasada açıkça kabul edildiğine göre, yine aynı işçiler tarafından önce(den) üretilmiş mallar bakımından bu olanağın tanınması zorunludur. Yasa koyucunun amacı, greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği malların ayırık tutulmasıdır. Bu malların grevden önce veya sonra üretilmiş olmalarının hiçbir önemi yoktur... Bütün bu açıklamalara göre; mahkemeye öncelikle greve katılan işçilerle katılmayan ve katılmaktan vazgeçen işçilerin belirlenmesi, daha sonra greve katılmayan veya katılmaktan

vazgeçen işçilerin grevden önce ürettikleri malların gerekirse bilirkişi aracılığı ile saptanması, şayet maddi yönden bu saptama mümkün görülüyorsa, greve katılan ve katılmayan işçilerin oranına göre belirlenmesi yoluna gidilmesi ve böylece greve katılmaktan vazgeçen işçilerin ürettiği malların işyeri dışına çıkarılabileceğinin tespitine karar verilmesi gerekir”⁶.

“Kuyumcu terazisinde” tartışarak verildiği anlaşılan bu kararın “teorik” anlamda isabeti yanında; “pratikte” uygulanma kabiliyetinin zorluklarla karşılaşması kaçınılmaz olduğu gibi, uygulamada da hangi malların greve katılan işçiler hangi malların greve katılmayan işçiler tarafından üretildiği gibi sorunlar çıkarması kaçınılmazdı. Esasen, 3451 sayılı Yasa ile metinden çıkarılan “her türlü stokların işveren tarafından işyerinden dışarı çıkarılması” cümlecığının insanda bıraktığı ilk izlenim, kararda belirtilen “greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerin ürettiği malların işyeri dışına çıkarılabileceğinden” de öte; aşağıda karşı oy yazısında da belirtildiği gibi, “stoklardan hiçbirinin çıkarılmayacağı” yolundadır. İsabetsiz olan, 275 sayılı Yasa zamanında doğan boşluğun Yargıtay kararları ile çözüme kavuşturulması ve bilahare bu çözümün başlangıçta 2822 sayılı Yasa ile devam ettirilmesine rağmen, yasa koyucunun 2822 sayılı Yasa'nın 38/3. maddesinde 1988 yılında yaptığı değişikliktir.

Kararı İsbetli Bulan Görüşler

Nitekim, kararda yazılan “karşı oy” yazısında aslında karara “karşı” (!) değil, yapılan “greve katılan işçiler” ve “greve katılmayan işçiler” ayırımını isabetli bulmayan “radikal” bir görüşle karara “destek” çıkılmaktadır: “Bu düzenlemeye göre sadece greve katılmayan veya önce katılıp sonra vazgeçerek çalışan işçilerin grev sonrasında ürettikleri ürünler (bunlar stok haline dönüşse dahi) 43. madde hükümlerine uymak koşulu ile işveren tarafından satılabilecek ve işyerinden çıkarılabilecektir. Halbuki, grevden önce mevcut olan stokların bundan böyle dışarıya çıkarılması hukuken mümkün değildir. Aksi halde, yapılan yasa değişikliklerinin bir anlamı kalmayacaktır. Zira grevden önce işyerinde mevcut olan stokların çıkarılması amaçlansa idi

bu hususu açıkça düzenleyen sözcüklerin fıkra metninden çıkarılmasına gerek kalmazdı. Yasa koyucunun abesle iştigal etmeyeceği, yapılan değişikliğin belli bir anlam ve amacı olması gerektiği söz götürmez. Buradaki amaç, grevden önce işyerinde bulunan stokların grev devam ederken satılıp dışarıya çıkarılması suretiyle (geçici süre için dahi olsa) grevin etkisiz kılınmasını ve iş barışının sürüncemede kalmasını önlemektir. Böylece greve daha fazla etkinlik kazandırılmak istenmiştir”.

Doktrinde de Yargıtay’ın kararından çok işbu “karşı oy” görüşüne destek çıkmıştır: “Grevden önce çalışan işçilerce üretilmiş ürünlerin de işyerinden dışarı çıkarılması kabul edilirse, bunun yanında greve katılan işçilerce daha önce üretilmiş ürünlerin de dışarı çıkarılması tehlikesi ortaya çıkabilecektir. Yargıtay’ın belirttiği gibi, mahkemece öncelikle greve katılan veya greve katılmaktan vazgeçen işçilerin grevden önce ürettikleri malların bilirkişi aracılığıyla saptanması kabul edilirse, bu incelemenin bizi sağlıklı sonuçlara götüreceğine inanmak mümkün değildir. Çünkü, her ne kadar greve katılan veya katılmayan işçilerin belirlenmesi mümkün ise de bunların ürettikleri malların ayrı ayrı belirlenmesinin mümkün olacağını sanmıyoruz. Kaldı ki, çoğu zaman bir ürünün üretilmesi karmaşık olduğu için o ürünün kimin tarafından üretildiğini belirlemek mümkün olmaz. Yine bir işçinin önce greve katılıp sonradan greve katılmaktan vazgeçerek çalışması durumunda, üretime katılarak bir ürün üretmesi halinde de aynı sorun yine karşımıza çıkabilecektir. Yargıtayın greve katılmayan veya katılan işçilerin oranına göre belirleme yapılması yoluna gidilmesi şeklindeki görüşünü de haklı kılacak hiçbir hukuki esas yoktur. Böyle bir hesaplama çözüm getirmekten ziyade sorunu daha da çözümsüz hale sokacaktır”. Bütün bu nedenlerle, yasa koyucunun “çalışan işçilerin ürettikleri ürünler” ibaresinden “sadece greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip çalışan işçilerin grev sırasında ürettikleri ürünlerin” anlaşılması gerekir. Stok haline dönüşse dahi, 43. madde koşullarına uymak koşulu ile işveren tarafından satılabilecek ve işyerinden çıkarılabilecek ürünler” sadece bu

ürünlerdir. “Grevden önce çalışan işçilerce üretilmiş olan ürünlerin ise artık işyerinden çıkarılması mümkün olmamalıdır. Yoksa, karşı oy yazısında belirtildiği gibi, yapılan değişikliğin bir anlamı olmayacaktır”⁷.

Kararı İsabetsiz Bulan Görüşler

Yargıtay kararı ile “karşı oy” ve işbu karşı oya destek çıkan yazarın görüşlerine rağmen, doktrinde genellikle bu görüşlerin aksi görüşler ağırlık kazanmıştır: Gerçekten, işbu görüşlere karşı çıkan EKONOMİ, ayrıntılı ve titiz incelemesinde “Yargıtay’ın grevin uygulanmaya başlamasından önce üretilen malların grev sırasında da işyeri dışına çıkarılabileceğine karar vermesi isabetli, ancak dışarıya çıkarılabilecek stoklar yönünden greve katılan ve katılmayan işçiler tarafından üretilmelerine göre bir ayrımın esas alınacağı yolunda bir sonuca varması uygun değildir” kanısına varmaktadır. Ona göre, “Grev kavram olarak işçilerin işi bırakma eylemi olup, onu hizmet akdi ile üstlendiği iş görme borcundan kurtarmakta ve aynı zamanda baskı da gerçekleştirmeye başlamaktadır. Grevin uygulanmaya başladığı tarihten itibaren işverenin sattığı, piyasaya sürmek istediği ya da işyeri dışında depolamayı amaçladığı stoklanmış veya üretimden henüz çıkmış ürünleri işyeri dışına çıkarma faaliyeti de ürünleri yükleme, taşıma ve teslim etme gibi işlerde çalışan işçilerin işi bırakmaları durumuna göre tamamen durabilir, önemli veya çok az aksayabilir ve ancak bu eylemler kanunun öngördüğü baskıyı oluşturur. Buna karşılık, sözü edilen işlerde iş bırakılmadığı halde stokların işyeri dışına çıkarılmayacağı ve stoklara ilişkin faaliyetlerin yürütülemeyeceği görüşünden hareket edildiğinde, işçinin iradesi dışında zorunlu bir iş bırakma ve iş görme eylemi ortaya çıkar ki, bunu grev kavramı içinde görmek mümkün olmaz. Buna işçilerin işi bırakmadan önceki üretim faaliyetlerine kadar giden bir etkiyi tanımak, grev eylemini adeta işveren üzerine ayrıca baskı kurmayı amaçlayan ek bir iş mücadelesi aracı ile desteklemek anlamını taşır. Böyle bir düşünceyi benimsemek grev kavramının etkisini, hukuki çerçevesini aşan bir alana taşıyarak genişletmek anlamına gelir. Halbuki, 2822 sa-

yılı Yasa'ya göre grevin hukuki sonuçları grevi oluşturan işi bırakma eylemi ile ortaya çıkmakta ve bu eylem dava devam ettiği sürece etkisini göstermektedir. Bu nedenle, işi bırakma eylemi işin görüldüğü dönemdeki faaliyetler, hak ve yükümlülükler yönünden etkili olamaz. Grev, işverenin üretim, ürettiğini pazara ulaştırma ve gerekli diğer işlem ve eylemlerini yasaklayan bir kurum değildir; grev işçinin işi bırakmasıyla üretim ve bağlı diğer faaliyetlerin durması veya aksamasıyla oluşur". Bu görüşlerini yazar şöyle bir sonuca bağlamaktadır: "Bu nedenle işveren grev sırasında gerek işyerinde çalışan işçilerin ürettikleri ürünleri gerekse stokları 43. maddede şartlara uymak suretiyle işyeri dışına çıkarabilecek; ancak, ürünlerin işyeri dışına çıkarılmasını sağlayan işlerde çalışan işçiler de greve katıldıklarında, işveren bunların yerine yeni işçi alamayacağı veya başkalarını çalıştıramayacağı için belirtilen işlerin durması veya aksaması söz konusu olacaktır. Böyle bir durumda işyerinde eskiden beri yükleme, boşaltma ve nakliye işleri müteahhitler ve dışarıdan tutulan hamallar tarafından yapılıyorsa, grev sırasında da bunlar sözü edilen işleri yürütebileceklerdir"⁸.

Aynı görüşe 2822 sayılı Yasa'nın 38/1. maddesi ile Anayasanın 54/son maddesine dayanarak destek veren ÇELİK şöyle demektedir: "Kanımızca, 38. madde hükmünü Yargıtayca yapıldığı gibi tek başına ve sadece üretimde çalışan işçilerle ilgili olarak ele almamak gerekir. Kanun koyucunun amacı ne olursa olsun, Kanun hükmüne anlam verilirken grev sırasında greve katılmayıp işyerinde çalışmasını sürdüren işçilerin çalışma serbestisini düzenleyen 38. maddenin ilk fıkrası ve bunun Anayasadaki dayanağı olan 54. maddenin son fıkrası gözden kaçırılmaz. Grev sırasında greve katılmayıp işyerinde çalışan işçilere tanınan çalışma serbestisi ve bu işçilerin çalışmasının engellenmemesi esası, normal zamanlarda bu işçilerin yapabilecekleri, stokların dışarıya çıkarılması işi de dahil olmak üzere tüm işleri yapabilmeleri anlamındadır. Şöyle ki, greve katılmayıp üretimle ilgili işlerde çalışanlar bu işi yapmaya devam edebilecek, aynı şekilde üretilen malların sevk edildiği veya stok edildiği yerlerde, mamul ambarında, nakliye, yükleme-boşaltma

ve satış işlerinde çalışanlar da grev öncesinde ve grev sırasında bu yerlerde bulunan veya bu yerlere gelen stoklar dahil olmak üzere, her türlü malın satışı durumunda bununla ilgili işleri yapabilecek ve malları dışarıya çıkarabileceklerdir"⁹. Bu görüşler, doktrinde de geniş kabul görmüştür¹⁰.

Yargıtayın Doktrinde Genel Kabul Gören Görüşler Doğrultusundaki Kararı

Yargıtay doktrinde genel kabul gören görüşler doğrultusundaki kararını, 1994 yılında vermiştir. Buna göre, "Grev amacı ve sınırları yasada belirlenmiş bir baskı aracı olup, işverenin bu amaç ve sınırlar dışında zorlanması düşünülemez. 2822 sayılı TİSGLK'nın 38. maddesinin son fıkrasına göre işveren greve katılmayan veya önce katılıp sonra vazgeçerek çalışan işçilerin grev sırasında ürettikleri ürünleri 43. madde hükmüne uymak koşulu ile işyeri dışına çıkartabilir ve satabilir. Bu hüküm, grev uygulaması başlamadan önce üretilmiş stoklarda yer alan ürünlerin dışarıya çıkarılmasını ve satılmasını yasaklamış değildir. Aksi halde grev eylemine uygulanmaya başlamasından önceki dönemde de etki sağlanmış olur ki, bu yasanın ve grevin amacına uygun düşmez. Gerçekten, grevin hukuki sonuçları ve etkisi uygulanmaya başlamakla ortaya çıkmakta ve grev süresince ileriye dönük olarak etkisini göstermektedir. Bu nedenle, grevden önce üretilmiş stokların işyerlerinden dışarıya çıkarılması ve satılması mümkündür. Ancak bunların dışarıya çıkarılması, taşınması ve yüklenmesinde de 43. maddede hükümlerine uymak gerekir. Öğreti de bu görüşü paylaşmaktadır. Dairemizin 07.09.1992 günlü 9380-9273 sayılı kararında greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerle evvelce üretilmiş malların işyeri dışına çıkarılması olanağı bulunduğu, buna karşılık greve katılan işçilerce üretilmiş malların dışarıya çıkarılmayacağı görüşü kabul edilmiş ise de, bu çözüm şekli 2822 sayılı Yasanın sistemine ve grevin amacına uygun düşmediği gibi, uygulamada bir çok güçlükler yol açmaktadır. Bu nedenle Dairemiz, münferit bir olayda oy çokluğu ile

verdiği anılan kararında kabul ettiği görüşü sürdürmemiştir”¹¹.

Karar üzerine yazdığı ayrıntılı inceleme yazısında SÜMER, karara destek vererek şöyle demektedir: “Yargıtay doktrinde yöneltilen haklı eleştirileri de göz önünde tutarak, grevden önce oluşan stokların sınırlı olarak çıkartılabileceğine ilişkin kararından dönmüş ve 1988 tarihli kararında yer alan görüş doğrultusunda karar vermiştir. Yargıtay’ın bu kararı, 275 sayılı Kanun döneminde stokların işyerinden çıkartılabileceğine ilişkin verdiği kararlara da uygundur. Bu görüşünü doğru buluyoruz. Başka bir ifadeyle, grevden önce oluşan stokların tamamının belli bazı şartlar halinde işyerinden grev sırasında da çıkartılabileceği görüşüne katılıyoruz. Kanunda grevden önce oluşmuş stokların işyerinden çıkarılmasını yasaklayan ve sınırlandıran herhangi bir hüküm yoktur. İşyerinden ürünleri çıkarmakla, taşımakla görevli olan işçilerin grev döneminde çalışmaları halinde söz konusu stoklar işyeri dışına çıkarılabilir. Bu nedenle, ürünlerin çıkarılmasının mümkün olup olmadığının belirlenmesinde grevin amacı, unsurları, greve katılmayan işçilerin çalışma serbestileri gibi hususlar gözönünde tutulmalıdır”¹².

Bazı kararlarda hammadde ve stokların işyerinden çıkartılmasının denetlenmesi amacıyla açılan tespit davalarının ilke olarak kabul edildiğini¹³ belirten SUR, grev esnasında hammadde ve stoklardaki hareketlerin denetim altında tutulmasını öngören yasal bir dayanağa dikkat çekerek Yargıtay kararına bu açıdan da destek çıkmaktadır. Gerçekten, Grev ve Lokavtlarda Mülki İdare Amirlerince Alınacak Önlemlere İlişkin Tüzük hükmüne göre, “Çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunmasına karşı önlemler alınır. Bunlar dışında işyeri için gerekli olmayan maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına güvenlik kuvvetlerince izin verilmez” (md.18). Bu nedenle yazar, “herhangi bir ayrıma gidilmeden madde veya stokların giriş çıkışının hiçbir surette engellenmemesi” gerektiğini, “grevin işçilerin bizzat kendi çalışmalarını durdurmalarıyla sınırlı bir eylem” ol-

duğunu, “üretilenlerin satılmasının, hammadde girişi ve stokların çıkarılmasının engellenmesinin grevin sınırlarını aşmış” olacağını, “grevi etkili kılmamanın yolunun işyerinde üretimin tamamen durmasını sağlayacak ölçüde geniş bir katılımın sağlanması” ile “işverenin başka işçi çalıştırma yasağına uyup uymadığının etkili bir denetiminin de önemli” olduğunu, “buna karşılık işyerinde giriş çıkışları engellenmenin hukuk sistemimizin temel ilkeleriyle, özellikle çalışma özgürlüğü ile bağdaşmadığını” belirtmektedir¹⁴.

Yargıtay Kararlarında Sapmalar

Yukarıdaki isabetli kararlarına rağmen, Yargıtay’ın 1993 ve 2006 yıllarında verdiği iki kararında sapmalar görülmektedir. Gerçekten, 1993 yılında üçte iki oy çokluğu ile verdiği kararda Yargıtay, “grev esnasında işverenin işi bir başka işverene ait işyerinde yaptırmasının grevin kırılması veya aşılması” anlamına geleceği sonucuna varmıştır¹⁵. Kararın, özel hukukun genel ilkeleriyle çeliştiği için çok tartışılır nitelikte olduğunu belirten TUNCAY’a göre, “Olayda ne grev esnasında işyeri kapama vardır ne de adres değişikliği, sadece işlerin başka bir işyerinde başka bir işveren tarafından görülmesi söz konusudur, bu da sözleşme özgürlüğü kapsamına giren bir işlemdir” demektir¹⁶. Gerçekten, Anayasa’ya göre “Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir” (md.48). Bu nedenle, grev yapılan işyerinden çıkarılan veya alınan araç, gereç ve malzemelerle olmadığı sürece, yapılan işi “çalışma özgürlüğü” ve “özel teşebbüste bulunma” olarak algılamak gerekir. Aksi halde, işverenin işyerinde grev devam ettiği sürece yeni bir işyeri satın alarak veya kiralayarak başka bir işyerinde aynı nitelikte bir işi devam ettiremeyeceği gibi bir sonuca varmak gerekir ki, bu da “teşebbüs özgürlüğüne” aykırı olur.

Yargıtay’ın bu konuda 2006 yılında verdiği bir başka kararında da yine bize göre bir sapma daha olmuştur. Açılan davada işveren grev ve lokavt uygulanan işyerinde mevcut bazı hammadde bedellerini ödeyemediği için bu malları satan firmalara iadesini sağlamak üzere satış yapan firmaların işçileriyle söz ko-

nusu hammaddelerin işyerinden çıkarılmasına tedbiren karar verilmesini istemiştir. Yargıtay, TİSGLK md.38/3 ve md.39/1 çerçevesinde yasada “olayımızla ilgili bir düzenleme bulunmadığından” bahisle; yasada “bazı eşya ve yarı mamul maddelerin korunabilmesi için işveren- ce dışarıya çıkartılması veya satılması gibi bir tedbire izin verilmemiştir” diyerek, işverenin “... grevi etkisiz bırakacak şekilde işyerinde bulunan hammaddeleri dışarıya çıkarmak gibi bir eyleme başvurması ve mahkemenin de bu doğrultuda karar vermesi yasaya aykırıdır” sonucuna varmıştır¹⁷. Doktrinde “basiretli işverenin işletme rizikosuna katlanması” gerektiği ve yasanın “grevci işçilerin yerine hiçbir şekilde daimi veya geçici olarak başka işçi alınamayacağı ve çalıştırılmayacağı” (TİSGLK md.43/1,2) hükmü nedeniyle karara destek çıkmıştır¹⁸.

Karara titiz ve ayrıntılı bir inceleme ile eleştiri getiren EKMEKÇİ, “işverenin işyerinde mevcut hammaddeleri türlü kılıflar altında işyeri dışına çıkarması” halinde bunun “uygulanan grevi etkisiz bırakmaya yönelik bir eylem olarak kabul edilebileceğini”; bu açıdan değerlendirildiğinde, “Yargıtay’ın vardığı sonucu da kabul etmek gerektiğini” ifade etmektedir. Ancak, yazar devam ederek “Bununla birlikte bunun genel geçerli bir kural olarak ortaya konulması kanımca mümkün değildir. Gerçekten, grev esnasında işyerinde üretim yapılmaması nedeniyle mevcut hammadde bedellerinin ödenmemesi durumu mevcut ise, işverenin bunları iade etmesine doğrudan grevi etkisiz bırakmaya yönelik bir eylem sonucunu bağlamak mümkün değildir. Nitekim yasal bir grev esnasında yasaklanan husus, işyerindeki tüm faaliyetler değil, greve katılan işçilerin yerine başka işçilerin çalıştırılmasıdır. Nitekim, (...) işverenin grev başlamadan önce üretilmiş bulunan ürünleri veya grevci işçilerin ürettiği ürünleri dışarı çıkarmasına ve bunlar üzerinde tasarruf etmesine bir engel bulunmamaktadır. Grev başlamadan önce üretilmiş bulunan ürünlerin dışarıya çıkarılmasına bir engel bulunmayan yasal sistemin bütünlüğü içerisinde, somut olayın özellikleri haklı kılma- dıkça, grev başlamadan önce mevcut hammaddelerin dışarıya çıkarılmasına da grev kırılcılığı sonucunu bağlamak mümkün olmasa gerekir”

demektedir¹⁹. Görüldüğü gibi, isabetli olarak olayı somut özellikleri içinde değerlendirme gereğine değinen yazar, hammaddenin iadesini grevi etkisiz kılmaya yönelik bir eylem olarak görmemektedir. Yazarın bu görüşü, özellikle hammaddenin grev süresi içinde bozulma ihtimalinin bulunması halinde çok daha önem kazanmaktadır. Bu gibi hallerde hammaddenin işyerinden çıkarılmasında işyeri dışından işçilerin çalıştırılması ile işyerinde greve katılmayan işçilerin çalıştırılması arasında da bir fark olmadığını düşünüyoruz. Aşağıda da açıklayacağımız gibi, hiçbir yasanın amacı gereksiz yere birilerinin “zarar” görmesine yönelik olamaz. Olayımızda da grevin devamına veya bitirilmesine olumlu veya olumsuz hiçbir katkısı olmayacak “işveren zararı” yaratmak yasanın amacı olamaz.

Serüvenin Sonucu: 6356 Sayılı Yasanın Eksik Düzenlemesi

Kanımızca, yasalardaki düzenlemeler ve Yargıtay kararlarındaki isabetli ve isabetsiz kararlar arasında gidip gelen işyerinde üretilen ürünlerin ve stokların satılması veya işyeri dışına çıkarılması konusundaki tartışmaları kısmen sona erdirecek ve Yargıtay kararlarına istikrar kazandıracak düzenleme 6356 sayılı Yasa’nın getirdiği yeni düzenlemedir: “Grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamaz. Greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu fıkra göre işlerin görülmesinde 68 inci madde hükümleri uygulanır” (md.64/3,4). Bu anlamda 68. maddeye göre de “İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince (...) iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz” (md.68/1).

Görüldüğü gibi, grev başlamadan önce üretilen ürünler ile greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına hiçbir engel kalmamıştır. İstisna- en de olsa yukarıdaki olayda işverenin mevcut hammaddeleri iade etmesinde olduğu gibi, iş-

yerinde üretim faaliyetini durduran grevi olumsuz etkilemediği sürece grevin başlamasından önce satın alınmış yarı mamul ve hammaddelerin işverence iadesi, satılması veya dışarı çıkarılması da engellenmemek gerekir. Burada özellikle, grev süresince durduğu yerde koca-kak, bozulacak, ekşiyecek yarı mamul ve hammaddelerin iadesi ve geri satışı çok daha önem kazanmaktadır. Çünkü, greve başlama tarihine kadar uzlaşma umudu içinde bekleyen işçilerin de iradeleri son dakikaya kadar yarı mamul ve hammaddelerin de mamul hale getirilerek “paraya çevrilmesi” ve “değerlendirilmesi” yönündedir. Hiçbir işçinin yarı mamul ve hammaddelerin kokması, bozulması ve ekşimesi için işyerine getirildiğini düşünmediğini, hiçbir işçinin yarı mamul ve hammaddelerin kokması ve bozulması için greve başvurduğunu düşünmüyoruz. Bu nedenle, grevin uygulanma tarihine kadar üretilmiş mamuller ile işyerine daha önce alınmış yarı mamul ve hammaddelerin işverenin tasarrufunda satılması veya dışarıya çıkarılması yasaya ve yasa koyucunun amacına aykırı olmadığı gibi, esasen bunu açıkça engelleyen bir hüküm de yoktur.

Buradaki görüşümüze örnek olarak, bir ekmek fabrikasında çalışan işçilerin grevini verebiliriz. Grev süresi içinde daha önce fabrikaya alınan unların çuvallar içinde kurtlanması tehlikesi vardır. Bu gibi hallerde unların geri satışının veya iadesi suretiyle işyeri dışına çıkarılmasının engellenmemesi gerekir. Çünkü grevin amacı üretimin durdurulması suretiyle, grevin başladığı tarihten itibaren işvereni baskı altına almaktır. Yoksa, grev sonrası üretimin durdurulmasıyla hiç ilgisi olmayan, daha önce satın alınmış ve üretilmiş mamul, yarı mamul ve hammaddelere zarar verilmesi suretiyle “grevin etkisini önceye taşımak”, grev olmadığı zamanlarda üretilen mamul ve satın alınan yarı mamul ve hammaddeleri grev sırasında alınmış gibi bir işleme tabi tutarak çelişkili sonuçlara işvereni mahkum etmek, hukukla (hakkaniyetle, nispetle, adaletle) bağdaşmaz kanısındayız. Nitekim, 9. HD.’nin bize göre günümüzde de hala önemini koruduğu 275 sayılı Yasa zamanında verdiği eski tarihli bir kararında; “işverenin sadece her an bozulması mümkün olan bağırsakları

tedbir olarak başka bir buzhaneye nakletmesi ve muhafaza gayesiyle buzhanedeki makineyi bir başka yere nakletmesinin yasaya aykırı olmadığı” sonucuna varmıştır²⁰. Bu nedenle, grevin uygulanma tarihine kadar işyerinde mevcut mamul stokları ile yarı mamul ve hammadde stoklarının iadesi, satılması veya dışarıya çıkarılmasında bir sakınca bulunmamaktadır.

Sorun Yükleme, Boşaltma, Nakliye İşinde

Bize göre burada tartışılması gereken sorun, 6356 sayılı Yasa’nın düzenlemeyi eksik bıraktığı konudur: Üretilen ürünlerin satılmasında ve dışarıya çıkarılmasında yükleme, boşaltma ve nakliye işlerinde çalışan işçilerin greve katılmaları halinde mamul, yarı mamul ve hammaddeleri dışarıya kim ya da kimler taşıyacaktır? Yükleme, boşaltma ve nakliye işlerinde çalışan işçiler greve katılmamış veya katılmaktan vazgeçmişse, bir sorun olmayacağı kuşkusuzdur. Şayet, fabrikada daha önce yükleme, boşaltma ve nakliye işi taşeronlara yaptırılıyor idiyse, yine sorun olmayacaktır. Ancak, yükleme, boşaltma ve nakliye işlerinde çalışan işçilerin greve katılmaları halinde mamul, yarı mamul ve hammaddelerin taşınması işini kim yapacaktır? 6356 sayılı Kanun’un “kanuni grev ve lokavta katılmayacak işçiler” ile ilgili 65. maddesi çerçevesinde çözüm bulmak mümkün olur mu? Kanuna göre, “Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır” (SETİSK md.65/1).

Örneğimizde verdiğimiz ekmek fabrikasında grev sırasında unların bozulmasını engellemenin tek yolu onları dışarı çıkarmak suretiyle iade etmek veya “zararın neresinden dönlse kârdır” diyerek yok pahasına da olsa satış suretiyle elden çıkarmaktır. Ancak, yükleme, boşaltma ve nakliye işleri işyeri işçilerine yap-

tırıldığı, fakat onların da greve katıldığı durumlarda ne olacaktır? Bütün çuvalları dökerek ve unları sererek onların kurtlanmaması için devamlı ilaçlama yapılması zorunluluğu gibi bir yöntem de söz konusu olmadığına göre, “kural olarak” 65/1. maddedeki “hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ... sağlayacak sayıda işçiyi kanuni grev ve lokavt sırasında” çalıştırmak da mümkün olmayacak demektir. Ancak, “kural” bu olmakla birlikte, “istisnaen” un çuvallarını dışarıya taşıtuncaya kadar bu işçileri 65/1. madde çerçevesinde “çalışmaya mecbur” bırakıp, çuvalların taşınmasından sonra greve devam etmelerini sağlamak mümkün olur mu? Yoksa, unları çuvallar içinde kurtlanmaya bırakacak mıyız? Çünkü, Kanun “işveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince (...) iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz” (SETİSK md.68/1) dediğine göre, Kanunun “lafzına” bakacak olursak unları kurtlanmaya bırakmaktan başka çare yok!

Kanımızca, burada “lafzi” bir yorumdan ziyade “gayi” bir yorum yaparak hiç yoktan bir zarardan hem işvereni hem de dolaylı yoldan da olsa işçileri kurtarabiliriz. Çünkü, buradaki işçi çalıştırma yasağının yine grevin başlamasından itibaren geleceğe yönelik olarak üretilen mamulleri ve bunları üretmek için alınacak yarı mamul ve hammaddeleri kapsadığına inanıyoruz. Yoksa, işyerinde grev uygulama tarihine kadar işyerinde stoklanmış mamul, yarı mamul ve hammaddelerin satılması ve dışarı çıkarılması konusunda yasal bir sınırlama olmadığına göre, bu ürünlerin dışarıya çıkarılmasında grev ve katılmayan işyeri işçileri varsa onlarla, daha önce taşeronlar bu işi yapıyorlar idiyse onlarla, her ikisi de yoksa işveren dışarıdan temin edeceği işçiler veya taşeronlar aracılığı ile mamul, yarı mamul ve hammaddeleri işyeri dışına taşıyabilecektir²¹. Çünkü, “grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamayacağı” gibi (SETİSK, md.64/3), grev başlamadan önce işyerine alınan işbu ürünlerin “mütemmim cüzü” sayılan yarı mamul ve hammaddelerin de satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına bir engel

bulunmamak gerekir. İşyerinde çalışan yükleme, boşaltma ve nakliye işçileri grev haklarını kullandıkları için, artık kendileri 65/1. madde çerçevesinde taşıma işi bitinceye kadar “çalışma mecburiyetinde” bırakılamayacağına göre, işverenin “ek bir maliyetle” işyeri dışına taşıma işini dışarıdan temin edilen işçiler veya taşeron aracılığı ile yaptırması “işlem temelini çökeren” kaçınılmaz bir “zorlayıcı neden” olmaktadır. Bu nedenle, dışarıdan temin edilen işçiler veya taşeron, sadece grev uygulamasına başlanan tarihe kadar işyerinde mevcut mamul, yarı mamul ve hammaddeleri taşıyacak, taşıma işi bittikten sonra işleri sona erecek, başka bir iş yapmayacaklardır.

Kanımızca, grev ile amaçlanan işvereni grev uygulama tarihinden sonra baskı altına alarak toplu iş sözleşmesi imzalamasını sağlamaktır. Greve başlamadan önceki döneme ait mamul, yarı mamul ve hammaddelere zarar verecek bir uygulama Kanunun lafzına da ruhuna da aykırı olacaktır. Greve çıkan işçilerin yerine başka işçi çalıştırma yasağı da grev başlama tarihinden sonra üretilen mamul ve satın alınan yarı mamul ve hammaddelerin satışı ile işyeri dışına çıkarılmasına ilişkin bir yasaktır. Bu tarihten önceki mamul, yarı mamul ve hammaddeler üzerindeki işverenin mülkiyet ve tasarruf yetkisi devam etmekte; grevci işçilerin grev uygulama tarihinden önceki mamul, yarı mamul ve hammaddelerin satışı ile dışarıya çıkışını engelleme yetkisi bulunmamaktadır. Doğal olarak, kendilerinin de “grev hakkını” sonuna kadar kullanmaları “analarının ak sütü gibi helal” yasal ve meşru bir haktır. Bu nedenle taşıma işini işverenin onlara yaptırma yetkisi de hakkı da yoktur. Ancak her an kokmaya, bozulmaya, ekşimeye maruz kalabilecek mamul, yarı mamul ve hammaddeleri, işverenin dışarıdan temin ettiği işçilere veya taşerona “ek bir maliyet” ödeyerek dışarı çıkarmasına da engel olunmamak gerekir.

Kaldı ki, grev sırasında greve katılmayan veya sonradan vazgeçen işçiler varsa, onların ürettiği ürünlerin de taşınmaya devam etmesi kaçınılmazdır (SETİSK md.64/4). Greve katılmayan işçilerin ürettiği ürünlerin de grev süresi içinde özellikle kokma, bozulma ve ekşime

tehlikesi bulunuyorsa; buna karşılık yüklenme, boşaltma ve nakliye işçileri greve katılmış ise, bu ürünlerin de dışarıdan temin edilen işçiler ve taşeronlar aracılığı ile işyeri dışına taşınması gerekir. Çünkü, yasanın kendilerine verdiği hakkı kullanarak greve katılmayan ve işyerinde çalışarak üretim faaliyetinde bulunan işçiler, herhalde koksun, bozulsu ve ekşisin diye üretim faaliyetinde bulunmamaktadırlar. Aksi halde, greve katılmayarak üretim faaliyetinde bulunma hakkı “fiilen” kullanılmaz hale gelecektir. Bu nedenle, işyerinde yüklenme, boşaltma ve nakliye işçileri greve katılmışlar ise, greve katılmayan işçilerin ürettikleri ürünlerin de dışarıdan temin edilecek işçiler veya taşeron aracılığı ile taşıtılmasının mümkün olduğunu düşünüyoruz.

DİPNOTLAR

- 1 9.HD. tarafından 20.06.1966 gün ve E.1966/4954, K.1966/5537 sayılı kararı ile onanan İstanbul 13. Asliye Hukuk Mahkemesi'nin 06.05.1966 gün ve E.1966/399, K.1966/813 sayılı kararı- M. K. OĞUZMAN, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, 2.B., İstanbul, 1967, s.216; Aynı yönde 9.HD., 15.12.1966, E.1966/12407, K.1967/11612; 9. HD., 14.12.1967, E.1967/10163, K.1967/12426-B.S. ORHANER, Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Ankara, 1969, s.678, 687; 9. HD., 15.06.1972, E.1972/38977, K.1973/20111-M. K. OĞUZMAN, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, Olaylar-Kararlar, 4.B., İstanbul, 1983, s.174; 9.HD.'nin 05.10.1988 gün ve E.1987/10134, K.1988/9127 sayılı kararı ile onanan Ankara 2. İş Mahkemesi'nin 19.09.1988 gün ve E. 1988/486, K. 1988/39 D. İş sayılı kararı-A. BERKSUN/İ. EŞMELİOĞLU, Açıklamalı, Gerekçeli, İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Ankara 1989, s.582-583.
- 2 K. TUNÇOMAÇ, İş Hukuku, C. II, Kırklareli-Vize, 1980, s.344; S. REİSOĞLU, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 2.B., Ankara 1975, s.393; K. OĞUZMAN, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, Olaylar-Kararlar, 2.B., İstanbul, 1978, s.203, 216; M. K. OĞUZMAN, Grev ve Lokavt, s.124; N. ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 5.B., İstanbul, 1980, s. 468.
- 3 M. K. OĞUZMAN, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, 4. B. İstanbul, 1987, s.237; S. REİSOĞLU, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1986, s.332 vd.; M. EKONOMİ, Grevin Uygulanması Sırasında Stokların İşyeri Dışına Çıkarılması, İş Hukuku Dergisi (İHD), Temmuz-Eylül/1993, C.III, S.3, s. 325-326.
- 4 M. EKONOMİ, İHD, Temmuz-Eylül/1993, s.326.
- 5 9.HD.'nin 05.10.1988 gün ve E.1987/10134, K.1988/9127 sayılı kararı ile onanan Ankara 2. İş Mahkemesi'nin kararı-Çimento İşveren D., Mart 1990, s.22; A. BERKSUN/İ. EŞMELİOĞLU, Açıklamalı, Gerekçeli, İçtihatlı Toplu İş Söz-

leşmesi Kanunu, Ankara 1989, s.582-583.

- 6 9.HD., 07.09.1992, E1991/9380, K.1992/9273-Çimento İşveren D. Kasım 1992, s.38; YKD, Mayıs 1993, s.705-710; H. H. SÜMER, Karar İncelemesi, Çimento İşveren D. Ocak 1996, s. 25 vd.; Ş. ERTÜRK, Karar incelemesi, Çimento İşveren D. C.7, S.5, Eylül 1993, s. 35.
- 7 Ş. ERTÜRK, Karar incelemesi, Çimento İşveren D. C.7, S.5, Eylül 1993, s. 35.
- 8 M. EKONOMİ, İHD, Temmuz-Eylül/1993, s.330 vd.
- 9 N. ÇELİK, Yargıtay 1992 Yılı Kararları Semineri, s.122; İş Hukuku Dersleri, 11. B., İstanbul, 1992, s.492-493; 22.B., 2009, s.639.
- 10 H. H. SÜMER, Karar incelemesi, Çimento İşveren D. Ocak 1996, s.28-29; K. OĞUZMAN, Yargıtay 1992 Yılı Kararları Semineri, s.135-136; B. ERGİN, Yargıtay 1999 Yılı Kararları Semineri, s.250-251.
- 11 9. HD., 26.12.1995, E.1994/18347, K. 1994/18558-İşveren D. Ocak 1995, s.15.
- 12 H. H. SÜMER, Karar incelemesi, Çimento İşveren D. Ocak 1996, s.28-29.
- 13 9.HD., 04.02.1999, E.1999/995, K.1999/1481-YKD, Mart 2000, s.367.
- 14 M. SUR, İş Hukuku, Toplu İlişkiler, 4. B. Ankara 2011, s.442.
- 15 9.HD., 15.06.1993, E.1993/992, K.1993/10241- Yargıtay 1993 Yılı Kararları Semineri, kararı isabetli bulan Ü. NARMANLIOĞLU incelemesi, s. 158-159.
- 16 A. C. TUNCAY, Toplu İş Hukuku, 2.B. İstanbul, 2010, s.318.
- 17 9. HD, 03.10.2006, E.24785/25725, Çalışma ve Toplum, 2007/1, s.218; LEGAL İHD, 2007/1, S.13, s.317.
- 18 M. SUR, Yargıtay 2006 Yılı Kararları Semineri, Ankara 2009, s.246 vd.
- 19 Ö. EKMEKÇİ incelemesi, LEGAL YKİ, 2007/3, s.9.
- 20 9.HD, 07.03.1977, E.1977/11857, K.1977/15916-S. REİSOĞLU, TİSGLK Şerhi, s.332; Ö. EKMEKÇİ, LEGAL, YKİ, 2007/3, s.16.
- 21 Aksi görüş; M. EKONOMİ, İHD, Temmuz-Eylül/1993, s.330 vd.; N. ÇELİK, Yargıtay 1992 Yılı kararları Semineri, s.122; İş Hukuku Dersleri, 11. B. s. İstanbul, 1992, s.492-493; 22.B. 2009, s.639; H. H. SÜMER, Karar incelemesi, Çimento İşveren D. Ocak 1996, s.28-29; M. SUR, Yargıtay 2006 Yılı Kararları Semineri, Ankara 2009, s.248.