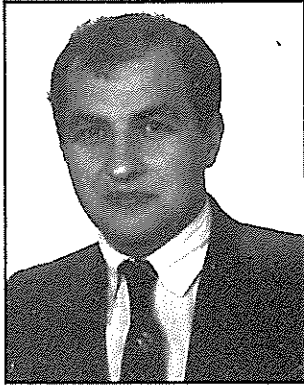


İŞ MÜCADELESİ ARACI OLARAK GREV KIRMA PİRİMİ VE MEŞRULUĞU SORUNU



Ar. Gr. Ercan AKYİĞİT

*İ.T.Ü. İşletme Fakültesi,
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı*

1964 yılında Kadirli / Adana'da doğdu. İlk ve ortaokulu Kadirli, Liseyi Kayseri'de bitirdi. 1982-1983 öğretim yılında girdiği İ.Ü. Hukuk Fakültesi'nden 1986'da mezun olup, aynı yıl İ.T.Ü. İşletme Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalına Araştırma Görevlisi olarak girdi. İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 1989'da Yüksek Lisansı bitirip, Özel Hukuk Doktora Programına kaydoldu. Şu an İ.Ü. Hukuk Fakültesi ile Köln Üniversitesi Sosyal Hukuk Araştırma Enstitüsü'nde Doktora Tezini yazmaktadır.

I. GİRİŞ

"Çalışma hayatında işçilerle işverenlerin özellikle toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin anlaşmazlıkla sonuçlanması ve barışçı yolların da mevcut bu uyuşmazlığı çözmeye yetersiz kalması halinde, diğer tarafı kendi isteklerini kabule zorlamak için başvurdukları ya da başvurabilecekleri çeşitli baskı yolları ya da araçları mevcuttur ve bu araçların kullanımına meyledilmesi halinde "iş mücadelesi" (Arbeitskampf) dediğimiz kavram ortaya çıkar. İş mücadelesi çeşitli açılardan sınıflandırmaya tabi tutulmakla birlikte hukukumuz açısından meşru olanı, yukarıda da belirttiğimiz gibi barışçı yolların sonuçsuz kaldığı ve toplu iş sözleşmesi yapılması amacıyla kendisini gösteren kolektif iş mücadelesidir(1). İşte hukuka uygun bir iş mücadelesinde tarafların diğerini anlaşmaya

zorlamak için başvuracağı araçlara "iş mücadelesi araçları" (Arbeitskampfmitteln) yahut bir başka deyişle "iş mücadelesi silahları" (Arbeitskampfwaffen) adı verilmektedir(2). İş mücadelesine giren tarafların başvuracağı araçlar ya da silahlar olarak klasik bir yaklaşımla "grev" (Streik) lokavt (Aussperrung) ve boykot (Boycott) üzerinde durulmaktadır(3). Biz tek tek ve geniş bir şekilde bu kavramlar hakkında açıklamaya gitmeyeceğiz ancak gerek grev ve gerekse lokavtın, inceleyebildiğimiz kadarıyla Alman ve İsviçre hukukundan farklı olarak bizde hem anayasa (Any. 54) ve hem de özel bir yasayla oldukça ayrıntılı bir şekilde düzenlendiğini belirtmeden geçmeyelim. (TSGLK. 25, 26 vd.) Boykotunsa Türk hukuku açısından grev / lokavt dışında bir iş mücadelesi aracı olarak görülüp görülmeyeceğinin de tereddütler vardır ve

- (1) Kolektif iş mücadelesi hakkında fazla bilgi için bkz. Löwisch (Krauss / Bittner / Rieble / Rumler), Schlichtungs- und Arbeitskampfrecht, AR-Blattei, Bd. 17, Wiesbaden 1989, s. 103 ud. Rn. 222 ud. Daeubler, Arbeitskampfrecht, 1. Auflage, Baden-Baden 1984, s. 41 ud. Brox / Rütters, Arbeitskampfrecht, 2. Auflage, Stuttgart / Berlin / Köln / Mainz 1982, S 1 vd.
- (2) İş mücadelesi araçlarıyla ilgili detaylı açıklamalar için bkz. Rehbinder, Formen des Arbeitskampfes, Bern 1980, s. 15 vd. C. Tuncay, Erseheinungsformen und Rechtsmaessigkeit des Arbeitskampfes, Bern 1980, s. 32 ud. Söllner, Grundriss, 10. Auflage, München 1990, s. 76 vd.
- (3) Bu konuda bkz. Löwisch, Arbeitsrecht, Rn. 367. Söllner, Grundriss, s. 78 vd. Hanau / Adomeit, Arbeitsrecht, s. 80 vd. Nikisch, Arbeitsrecht II, s. 78 vd. Hueck / Nipperdey, Lehrb, II, s. 604 vd. Rehbinder, Formen des Arbeitskampfes (Recht und Arbeitskampf) Bern 1980, s. 29 vd. C. Tuncay, Erscheinungsformen und Rechtsmaessigkeit des Arbeitskampfes, (Recht und Arbeitskampf) Bern, 1980, s. 32-33 ve dn. 10. FN Feyzioğlu, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C. I. Yenilenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, İstanbul 1976, s. 567-569.

bizde boykot, temelde bir haksız fiil olarak kabul görmektedir(4).

Bu arada grevin işçilere, lokavtın ise işverene tanınmış hukuka uygun birer iş mücadelesi aracı olmasına karşın boykotu hem işverenin ve hem de işçilerin yapabileceği görülmektedir(5). Bu andığımız araçlar, iş mücadelesinin deyim yerindeyse "klasik" ve üzerlerinde uzun boylu değerlendirmelerin yapıldığı silahlardır. Ama ne var ki, iş mücadelesine girişen tarafların diğer taraf üzerinde kollektif baskı meydana getirebilmek ve onu kendi önerdiği şartlar çerçevesinde anlaşmaya zorlamak için kullandığı araç ya da silahlarda son yıllarda özellikle Alman hukukunda ilginç denebilecek gelişmeler yaşanmaktadır.

İşte amacımız bir yandan bu yeni gelişmeyi tanıtmak diğer yandan da kavramın Türk İş Hukuku açısından ne derecede uygulanma şansına sahip bulunduğu hususunda fikir yürütmektir. Bu anlamda değineceğimiz problem "grev kırma piri-mi" adıyla anılabilir. Şimdi, bu kavramın incelemesine geçebiliriz.

II. Grev Kırma Pirimi (Streikbruchpraemie):

İşyerinde grevle karşılaşmış bir işverenin menfaati, greve mümkün olduğunca az sayıda işçinin katılması ve böylece kalan yani greve katılmayan işçilerle üretimi devam ettirmeyi gerektirir zira böylece işveren, işçi tarafının uyguladığı kollektif baskıya karşı daha fazla direnç gösterir ve baskının azalmasıyla işverenin iş mücadelesini kazanma şansı artar. Bu nedenle işveren hu-

kuken caiz görülen sınırlar içinde ve yine meşrû yollarla grevdeki kollektiviteyi azaltmaya çalışacaktır; Böyle bir azalmayı sağlamak için, işçilere "siz greve katılır veya devam ederseniz, bende lokavt uygulayım" biçiminde açıklamalarda bulunabileceği akla gelebilirse de, bunun istenilen etkiyi doğurmayabileceği bir yana lokavt ilân edildiği takdirde, en az işçiler kadar işveren de sıkıntıya düşecektir. İşte kısmî bir grev halinde işverenin üretim vs. gibi kayıplarla karşı karşıya kalmamak için işçilerine; "Grev katılmayan işçilere, bazı finansal edimlerde bulunacağını taahhüt etmesi" ve bu nedenle de bazı işçilerin greve katılmamak yahut grevden vazgeçmeyi üstlenmesi üzerinde durulabilir. Örneğin, greve katılmayacak olan işçiye belli bir miktar pirim ödeneceğinin bildirilmesi gibi. İşte görebildiğimiz kadarıyla Alman hukukunda son yıllarda gerek yargı kararlarında ve gerekse öğretide caiz bir iş mücadelesi aracı olup olmadığı ve olsa bile ödenme koşulları vs. üzerinde ilginç değerlendirmelerin yapıldığı "grev kırma piri-mi" (Streikbruchpraemie)nin ifade ettiği olgu budur. Yani işverenin, greve katılmamayı sağlamak amacıyla greve katılmayacaklara birtakım ekonomik/finansal teşviklerde bulunması halinde "grev kırma piri-mi"nden söz edilmektedir(6). Bahsedilen pirimin şekli de önemli görünmüyor, örneğin greve katılmayana belli bir miktar özel ödemelerde (Sondernahlungen) bulunulması biçiminde görülebileceği gibi(7) işçiye bizzat kredi açılması veya bir başkasınca açılacak krediye güvence vermek vs. şeklinde de karşımıza çıkabilir veya işçiye ücret yükseltiminde bulunulması gibi.

(4) Feyzioğlu, s. 568-569. Yazar, boykot edilen aleyhine boykotçularda, aşırı bir nisbetsizliğe neden olmuşsa, boykotun hukuka aykırılığı kanısındadır. Keza bu anlamı verebilir tarzda bkz. Tuncay, Erscheinungsformen, s. 32 dn. 10.

(5) Rehbinder, Formen des Arbeitskampfes, s. 30. Yine Rehbinder, Arbeitsrecht, s. 178. Bu anlama gelebilecek tarzda bkz. Feyzioğlu, s. 568. İşverenlerin başvurduğu en önemli boykot şekli, işçi önderlerinin veya sendikaca organize edilen işçilerin isimlerini "kara liste" (schwarze liste) denilen listeler haline getirip adeta o işçileri herhangi bir uğraşı yapmaktan alıkoymaktır. (Bu hususta bkz. Rehbinder, Arbeitsrecht, s. 178. Aynı sayfada boykotun diğer somut görünüm biçimlerine ait bilgiye vardır.) Keza bkz. Löwisch, Schlichtungs und Arbeitskampfrecht, AR-Blattá, Bd. 17, Wiesbaden 1989, s. 113 Rn. 270. Söllner, s. 77.

(6) Bu anlamda bkz. G. Von Hoyningen-Huene, Streikbedingte Sonderzuwendungen als Arbeitskampfmittel, DB 1989, s. 1466 vd. E. Günter Mager, Finanzielle Anreize für Nichtteilnahme am Streik-Neue Kampfmittel der Arbeitgeber, (M. Ekonomi'ye 60. Yaşgünü Armağanı, Yay. Ulucan / Eyrenci / Taşkent) Ankara 1993. s. 369-381. W. Daeubler, Das Arbeitsrecht 1, Reinbek bei Hamburg 1990, s. 301 vd. ile s. 336 M. Löwisch, Zur rechtlichen Beurteilung besonderer Arbeitskampfmassnahmen im Medienbereich, RdA 1987, s. 219-234 (s. 222-223). M. Lieb, Der Kampf um den Arbeitskampf, RdA 1988, s. 327-332 (s. 330). Rastladığımız yargı kararları olarak bkz. BAG. Uv. 28.7.1992-1 A2R 87/92, NZA 1993/6, s. 267-270 ile yine Federal İş Mahkemesine ait önceki tarihli karar olarak bkz. BAG. U.v. 4.8.1987-1 AZR 486/85, NZA 1988, s. 61 veya DB. 1987, s. 2470

(7) Löwisch / Krauss s. 192-193 Rn. 567 vd. Von Hoyningen-Huene, s. 1466 vd. Günter-Mager, s. 379 vd.

III. Grev Kıрма Piriminin Hukuken Caiz Olup Olmadığı

1. Alman Hukukunda:

İşverenin greve katılmayacak işçilere birtakım ekonomik / finansal ödemelerde bulunarak işçileri grevden alıkoymaya çalışmasının hukuken, caiz görülüp görülemeyeceği hususunda Alman hukuku yoğun tartışmalar içindedir. Öyle ki bir anlayışa göre(8) işverenin vermeyi önerdiği bu tür ekonomik teşvikler karşılığında tek tek münferit işçilerin veya bir gurup işçinin grevden vazgeçmesini öngören kayıtlar (grevden vazgeçme kaydı : Streikverzichtsklausel) çeşitli açılardan itiraz edilebilir nitelik taşımaktadır. İlk itiraz, bu tür bir kaydın anayasayla güvence altına alınmış olan örgütlenme özgürlüğünü (Koalitionsfreiheit) zedeleyeceği noktasındadır. (GG. Art. 9 Abs. 3 Satz 2) İkincisi ise, Alman Medeni Kanunundaki "eşit davranma ilkesi" (Gleichbehandlungsgrundsatz)nden kaynaklanmaktadır.

Çünkü, iş hukukunda bu saydığımız hususlar dikkate alındığında, işçilerin örgütlenme özgürlükleri vardır ve bunun bir uzantısı da işçi sendikalarının organize edilen bir greve katılabilme imkânıdır. Sonra işveren objektif / haklı bir neden yoksa işçileri arasında ayırım yapamayacaktır, aksi halde yapılan işlemi caiz kabul etmek mümkün değildir. Kısacası ayırımı öngören ve işçilerin örgütlenme özgürlüğünü zedeleyen işlemler hukuka aykırı bir nitelik taşıyacaktır. İşte greve katılmama karşılığı özel ödemelerde bulunmayı öngören anlaşmaları bu ilkeler ışığında irdelemeye kalktığımızda, herşeyden önce bunların, işçinin örgütlenme özgürlüğünü (GG. Art. 9 Abs, 3 Satz 2) ihlâl etmesi yanında sırf greve katılıp katılmamayı temel aldığı için, greve katılanları katılmayanlar karşısında olumsuz bir konuma ittiği dikkate alınırsa, eşit davranma ilkesinin de zedelendiği görülecektir.

Ancak hemen ifade edelim ki bu düşünce taraftarları dahi kendi kendilerine herbir somut olayda sözünü ettikleri ihlâlin nasıl gerçekleşeceği ve burada sınırlamanın nasıl yapılacağı sorusunu soruyorlar. Hele de bir yazarın deyimiyse grev hakkının bir mülkiyet ya da işyerini seçme hakkı gibi subjektif bir hak değilde bir yetki (Befugnis) olarak nazara alındığı, keza sendika ya da örgütlenme özgürlüğünün sadece pozitif değil bir de "negatif örgütlenme / sendika özgürlüğü" yanının bulunduğu hatırlarsak, çözüm biraz daha güçleşecektir. Ancak bütün bunlara rağmen bazılarınca önemli olanı, işveren veya işveren birliklerinin ödemeyi vaadettikleri bu tür teşviklerle grevci işçilerin içteki irade oluşumunu etkileyip etkilemedikleridir ve böyle bir etkide bulunmaya kalkışmak anayasa hükmünü (GG. Art. 9 Abs. 3 Satz 2) zedeleyeceğinden hukuka aykırıdır(9). Aynı düşünce içindeki bir başka anlayış ise, kural olarak greve katılmayanlara yapılacak ödentileri reddederken, greve katılmayıp çalışan işçilerin işlerinde normal aşan bir yığılmanın varlığı halinde bunlara yapılacak özel ödemeleri caiz görmektedir(10). Netice olarak diyebiliriz ki, grev kıрма pirimini reddeden düşünce taraftarları, grev / kıрма piriminin meşrû bir iş mücadelesi aracı ya da silahı niteliğinin de bulunmadığı kanısındalar.

Oysa tartışmalı olduğunu söylediğimiz bu konudaki diğer bir düşünce, grev kıрма piriminin tamamen caiz bir iş mücadelesi aracı olduğu yönündedir(11). Gerçekten de bu düşünce taraftarlarına göre herşeyden önce iş mücadelesi araçları sınırlı sayı (numerus clausus) ilkesine tabi bulunmadığı gibi başvuruları bir tedbirin (ya da yolun-aracın) iş mücadelesi aracı olarak kabul görmesi, seçilen olgunun iş ilişkilerini engellemesi şartına da bağlı değildir. Sonra işverenin başvuracağı böyle bir yolun iş mücadelesindeki denge ya da iş mücadelesi araçlarında eşitlik ilkesine de (Kampfparität: Waffengleichheit) aykırı olduğu söylenemeyecek-

(8) **Daeubler**, Das Arbeitsrecht 1, Reinbek bei Hamburg, 1990, s. 301-304 ile s. 336. **Löwisch / Krauss**, Rn. 567-574. s. 192-193. **Schaub**, Münchener Kommentar, (Kommentar zum BGB) 2. Auflage, 1988. § 612 a Rn. 9. **Staudinger / Richardi**, BGB. 12 Auflage, Vorbem. zu § 611 Rn. 1279 ile § 612 a Rn. 9 ve 14. **Hagemeier / Kempen / Zachert / Zilius**, Tarifvertragsgesetz-Kommentar, 2. Avflage, 1990 § 1 Rn. 205. Yine böyle bir ödemeyi caiz görmeyen **Lieb**, Der Kampf, s. 330.

(9) **Daeubler**, ArbR.1, s. 301-304. Hatta bu yazara göre karşılaşılabilecek bu tip ihlallerde henüz ihlâl gerçekleşmemişse ve fakat gerçekleşmesinden korkuluyorsa, açılacak bir "içtinap / kaçınma davası" (Unterlassungsklage) ile bunun önlenmesi mümkündür. Ancak zedeleme oluştuğu takdirde de ihlâl kaldırılması ve tazminat davaları açılabilir. (s. 305).

(10) **Löwisch / Krauss**, Rn. 568-569, s. 193.

(11) Bu anlamda bkz. **Von Hoyningen-Huene**, s. 1466 vd. **Günter Mager**, s. 374-378 ve s. 381. **Konzen**, SAE 1989, s. 22, **Löwisch / Rumler**, AR-Blattei (D) Arbeitskampf II Streik, Entscheidung, 29-30. **Löwisch**, RdA 1987, s. 223.

tir. Zira nasıl ki grev lokavt esnasında işçi sendikası grevci işçilerin mücadeleye dayanımlarını ve grevci işçi sayısını artırmak için, greve katılanlara finansal yardımlarda bulunuyorsa, işverenin de grevin sonuçlarını ve grevci sayısını azaltmak için böyle bir yola başvurması, caiz görülmek gerektir. Bu tür teşviklerin olumlu örgütlenme / sendika özgürlüğünü (GG. Art. 9 Abs. 3 Satz 2) ihlâl ettiği yolundaki itiraza gelince;

Bir kez işverenin bu tür finansal teşviklerden amacı işçilerin olumlu sendika / örgütlenme özgürlüğünü ihlâl etmek değildir. Çünkü; sendika (örgüt) üyesi olup olmamayı kendisine ölçüt almış değildir. Sonra işçi sendikasının lokavt esnasında işçilere yaptığı finansal yardımları yalnızca kendisi tarafından organize edilen işçilere ödeyip diğerlerine ödemediği dikkate alınır, iki teşvik arasında benzerlik ortaya çıkar.

Tabii durum bu olunca, işçi sendikasının yaptığı ayırımı haklı ve caiz bulurken, işverenin kendi açısından aynı amacı izleyen grev kırma piriminin anayasa hükmünü ihlâl edeceğini söylemenin de bir anlamı olmayacaktır.

Keza olaya bir de eşit davranma yükümü açısından bakarsak, işmücadelesine katılmayan (ve genelde sendikaca örgütlenmeyen) işçinin tıpkı katılanlar gibi iş mücadelesi rizikosunu (Arbeitskampfrisiko), katılanlardan farklı olarak sendikaca yapılan yardımlardan yoksun biçimde üzerinde taşıdığı gibi ayrıca mücadele sonrası (işyerine ve işyeri örgütlenme hukukuna ait hükümleri dışında) yapılan toplu iş sözleşmesinden de doğrudan yararlanamadığı (TVG § 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1) bilinmektedir.

İşte örgütlenmemiş işçi açısından bu sakıncalar devam ettiği sürece aynı işçinin çalışmaya hazır olması için özel bazı ödentiler almasının eşit

davranma ilkesini zedeleyeceği söylenemeyecektir(12).

Alman hukukunda grev kırma piri mi etrafında söylenenler genel hatlarıyla bunlar olup, şimdi sorunun Türk hukuku açısından değerlendirilmesine geçeceğiz.

2. Türk Hukukundaki Durum:

İnceleyebildiğimiz kadarıyla grev kırma piri mi hakkında Türk hukuku açısından herhangi bir bilgiye rastlamış değiliz(12a). Bu nedenle yaptığımız bu incelemede ileri süreceğimiz düşünceler hukumuz bakımından ilk olmakla kalmayıp kendi açımızdan da bir deneme niteliği taşıyacaktır.

Soruna eğildiğimizde denilebilir ki, Türk hukukunda da işverenin işçileri grevden vazgeçirmek için onlara para veya diğer finansal / ekonomik değerler vermeyi, buna karşında işçilerin başlamış / başlayacak bir grevden vazgeçmeyi üstlendiği anlaşmalarla karşılaşılabilir. Fakat özellikle "hizmet akıtlarına grev hakkından vazgeçilmesine veya grev hakkının sınırlanmasına yönelik olarak konulacak hükümlerin geçersiz olacağını öngören yasa hükmü (TSGLK.41) açısından bunun ne tür bir alanda ve hangi derecede hukuken caiz kabul edileceğinin tartışılması büyük önem taşıyacaktır.

Probleme bir ayırımla yaklaşmanın isabetli olacağını düşünüyoruz, şöyle ki;

a) Henüz hizmet akdi kurulurken veya daha sonraki bir aşamada ama grevden evvel işçinin elde edeceği bir ekonomik değer karşılığı, hiç veya belirli bir süre greve katılmayacağını öngören anlaşmanın gerçekten de işçinin grev hakkından o iş ilişkisi süresince veya belirli bir süre için vazgeçmesi sonucunu doğuracağından geçersizlikle kar-

(12) Bu anlamda bkz. **Von Hoyningen-Huene**, s. 1466-1468, Benzer şekilde **Günter-Mager**, s. 374-381.

(12a) Sadece grev esnasında çalışmayan işçilerden bu çalışmama nedeniyle, normalde yıl içinde alacakları ikramiye, piri mi, vs. nin ne derecede kesinti yapılacağı hususu tartışılıp hem grev esnasında çalışmayan işçilerden sadece çalışmadıkları sureyle orantılı olarak bir kesinti yapılacağı ve fakat bunun dışında bir kesintinin mümkün olmadığı dile getiriliyor. Yine bununla bağlantılı biçimde deniyorki, buna aykırı olarak hizmet akdinde getirilen hükümler geçersizdir. Örneğin, hizmet sözleşmesinde, çalışanlara yıl sonunda bir maaş ikramiye verileceği, fakat bir süre çalışmamış olanların hiç ikramiye alamayacaklarını öngören hüküm, grev hakkının kullanılmasını tehdit ederek grevi önleyici bir rol oynayacaklarından TSGLK. 41 gereği geçerli kabul edilemezler. (Bu açıklamalar K. Oğuzman'a ait olup bkz. **Oğuzman**, İşçi-İşveren, s. 222). Öyle anlaşılıyorki yazar, greve katılmayıp çalışanlara ekstra bir ödeme yapılmasının geçersizliğini değil, işyerindeki kıdeme bağlı olarak normalde bütün işçilere ödenecek bir piri mi, vs. nin greve katılanlara bu nedenle ödenmeyeceğini öngören hükümlerin geçersizliği üzerinde duruyor.

Hatta yazar, anılan türden ödemelerden fiili çalışma karşılığı olanların grev esnasında grevciiler çalışmadıklarından dolayı, bu çalışılmayan sureyle orantılı bir kesintinin yapılabileceğini de belirtiyor. (Keza konuyla tam bağlantılı olmasa da bkz. **Ekonomi**, İHU İşK. 14 (No. 17) ile **C. Tuncay**, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982, s. 174-175 ile 202-207.

şılacağı söylenebilecektir. Örneğin işçinin bir yıl veya 6 ay süreyle o işyerinde greve katılmayacağını öngören kayıt gibi(13).

b) Fakat henüz grev kararı alınmış olmasa bile, işçinin greve katılmayacağını değil de, işverenle yaptığı anlaşmada elde edeceği ekonomik bir edim karşılığında (veya bedava) işyerinde her zaman veya belli bir zaman dilim için, grev kararı

alınır, alınan bu grev kararına karşı "grev oylaması" isteyeceğini taahhüt etmesi, doğrusu bize mümkün bir yol olarak gözüküyor. Öyle ki böyle bir taahhüdün, işçinin grev hakkını sınırladığı veya ondan vazgeçme sonucu doğurduğu da söylenebilecektir. Çünkü, işçi "ben greve katılmayacağım" değil, sadece "grev kararı alınması halinde grev oylaması yönünde istekte bulunacağım"

- (13) Bu arada üzerinde durulabilir bir husus, grev hakkından vazgeçmeyi öngören kaydın ne tür bir anlaşmaya konu olması gerektiğidir. Bu noktada 2822 sayılı TSGLK. 41'nin metninde açıkça ve sadece "hizmet akitleri"ne anılan türden kayıtların konulması halinde geçersizlikle karşılanacağından sözedilmektedir. Maddenin gerekçesine baktığımızda ise metinle bağlantısı olmayan ifadeler yer verildiği görülmektedir.

Çünkü, "maddede grev hakkı ve lokavt, anayasamızdaki ifadesine uygun şekilde belirtilmiştir" biçimindeki gerekçeye (gerekçe için bkz. **Berksun / Eşmelioğlu**, Açıklamalı-İçihattı-Gerekçeli Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara 1989, md. 41 s. 603) işçinin grev (ve işverenin lokavt) hakkından vazgeçip geçemeyeceğine dair hiçbir açıklık ihtiva etmeyen anayasa (Any. 54) karşısında başka bir anlam vermek zor. 2822 sy. TSGLK. 41 nci madde hükmüne benzer bir hüküm 275 sy. TSGLK. md. 26/1'de de yer almıştı ve bu hükümde de hizmet akdinden bahsedilmekteydi. Ancak 275 sy. TSGLK 26'nın "Kanun tasarısı gerekçesinde" herhangi bir ayırım yapılmaksızın"sözleşmelerin grev.... hakkından vazgeçildiğini belirten yahut grev... hakkını kısan hükümlerinin batılacağı bu madde ile belirtilmiştir" biçiminde bir ifadeye yer verilmişken (bkz: **Egemen / Otabaş** Türk Toplu İş Sözleşmesi Mevzuatı, Ankara 1965, s. 13) yine aynı maddede ilişkin "Geçici Komisyon Raporu" "...Komisyonumuz... bu maddede vazedilen yasağın sadece ferdi hizmet akitlerine şamil olduğunu, yoksa bütün demokratik memleketlerde olduğu gibi toplu iş sözleşmesine akdî grev yasağına dair hükümler konulmasına cevaz verilmesi gerektiğini mütalaa etmiştir..." şeklinde düzenlenmişti. (bkz. Türk-İş Yayınları No. 35, s. 100 ve **Berksun / Eşmelioğlu** TSGLK. 41 s. 603 dn. 2). 275 sy. TSGLK. Kanun Tasarısı gerekçesinin ilginç yanı hiçbir ayırım yapılmadan "sözleşmeler" biçiminde bir ifadeyi taşımaya iken, Geçici Komisyon Raporu'nda geçersizliğin yalnızca hizmet akdiyle getirilen vazgeçme / sınırlamayı hedef aldığı, buna karşın toplu iş sözleşmesinin ihtiva ettiği aynı tür kaydın geçersizlikle karşılaşmayacağını belirtilmemesi de dikkate değer. Ancak raporun dikkat çeken bir başka yanı komisyonda ele alınan metnin hem grev ve hem de lokavttan vazgeçmenin veya bunları kısıtlamanın geçersizliğinden söz etmesine karşın, Geçici Komisyonun yalnızca "greve" yönelik olarak TİS ile getirilecek yasağın caiz görüldüğünü dile getirmesidir. (Dolayısıyla acaba lokavtı sınırlayan veya yasaklayan bir TİS hükmü geçersizlikle mi karşılaşacaktı? sorusu akla takılmaktadır.)

Şu anki mevcut toplu iş sözleşmesi, grev / lokavt sistemi dikkate alındığında bir TİS'in yürürlüğü esnasında grev / lokavt (iş mücadelesi) caiz olmadığından, (getirilebilirse) getirilecek düzenlemenin ancak TİS sonbulduktan sonra hizmet akdi hükmü olarak devam edebilip edemeyeceği üzerinde durulabilecektir. (Nitekim bu yönde bkz. **Reisoğlu**, 2822 sayılı TSGLK. Şerhi, Ankara 1986, md. 41 s. 342-343, ile **Berksun / Eşmelioğlu**, md. 41 s. 604). Fakat bize öyle görünüyorki, TSGLK. deki yasağın amacı dikkate alındığında toplu iş sözleşmesiyle kendinden sonraki dönem için grev hakkını sınırlayan veya ondan vazgeçmeyi hedefleyen bir yasağın getirilebilmesi şüphelidir. (Bazı yazarlar bu tereddütü, böyle bir düzenlemeyi reddederek çözmüş görünüyor. Bkz. **Berksun / Eşmelioğlu**, md. 41 s. 603, **Reisoğlu**, md. 41 s. 343). Kanaatimce getirilen böyle bir sınırlamanın işçiler açısından bir etkisi olup olmayacağı ayrı bir konudur ama acaba o TİS nin tarafı olan sendika yenisi için yeniden yetki aldığı anda o sendikayı bağlamayacağı söylenebilir mi? Gerçekten de aslında fiilen grevi yapan ve onun acı / tatlı sonuçlarıyla karşılaşacak olanlar işçiler olmasına rağmen, yetkili sendika istemediği takdirde işçiler ne kadar istese de bizim hukuk sistemimizde hukuka uygun bir grev oylaması isteme imkânının varlığı da bir anlam taşımamaktadır. Zira bizdeki grev oylaması sisteminde işçilerden grev kararı alınmasını isteyip istemedikleri değil, alınmış bir grev kararının uygulanmasını belirli koşullarla (TSGLK. 35) önleme imkânlarından sözedilmiştir.

Durum bu olunca gerçekte grevin işçilere mi yoksa sendikaya mı bir hak olarak tanındığı sorusu, mevcut düzenlemeler (Any. 54 ve TSGLK.25 vd.) çerçevesinde dahi akla takılabilecektir. Sosyal realiteye pek uymasa da sendikayı yetkili olmasına ve grev için gerekli koşullarda gerçekleşmesine rağmen grev kararı alıp bunu uygulamaya zorlamak hukuken mümkün olmadığına ve hatta sendika grevi her zaman sona erdirebilme imkânına sahip bulunduğuna göre, ilgili işçileri bağlamasa da toplu iş sözleşmesinde (veya işverenle yapılan başka bir anlaşmada yer alacak kaydın) hiç değilse o sendikayı bağlayacağını kabul etmek gerekir. Yani sendika için geçerli bir taahhüttür fakat sendika buna rağmen aranan yasal şartlar gerçekleştiği takdirde greve başvurma imkânına sahiptir ancak taahhüdünü ihlâlin sonuçlarına da katlanması gerekecektir.

diyor. Dolayısıyla münferiden işçinin böyle bir taahhüdünün hemen grev oylamasına götürmeyeceği bir yana (çünkü, oylama için belli sayıda işçinin istekte bulunması şarttır-TSGLK. 35/1) bu tür anlaşma yapılan işçi sayısının aranılan rakamı yakalaması halinde bile, oylamanın ne yönde sonuç vereceği henüz bilinmeyeceği için yapılan bu tür anlaşmaların geçerli olacağı kanısındayız. Hatta grev oylaması yapma kaydı bir toplu iş sözleşmesinde de yer alabilir ve aynı sendika yeni toplu iş sözleşmesi için yetkili olduğunda grevi uygulamadan evvel veya henüz grev kararı almadan evvel bu tür bir grev oylamasına gitmek, sendikanın gerçekten işçi desteğine sahip olup olmadığını anlama imkânı da vereceği için yararlıdır, ama buna rağmen ilgili sendika (yasa - TSGLK. 35-36 anlamında değil) bu anlamdaki bir grev oylaması taahhüdüne uymadan grev kararı alsa veya alınmış olan kararı uygulamaya koysa; Taahhüde aykırı olmakla birlikte diğer yasal koşulları gerçekleşmek kaydıyla anılan grevin hukuka aykırı bir grev olduğu söylenemeyecektir. Zira bize öyle geliyor ki, taraflar yapacakları anlaşmalarla kanuna uygun bir grevi kanuna aykırı kılma yetkisine sahip değildir. Fakat taahhüde uymayan sendikanın (lokavt veya çalışmak isteyenleri çalıştırmama yetkisi açısından da işverenin) diğer tarafa tazminat ödemekle sorumlu tutulması mümkündür.

c) Şimdi bir başka ihtimal, işçinin elde edeceği bir ekonomik değer karşılığında grev oylaması istemesi kaydı yanında oylamada grevin reddi yönünde oy kullanacağını taahhüt etmesi halidir ki;

Grev oylamasının "gizli oy ve açık sayım" esasına göre yapılacağını belirten kanun hükmü karşısında, (TSGLK. 35/2) belirli yönde oy kullanma vadinin bir anlamı olmasa gerektir, diye düşünüyoruz. Çünkü taahhüdüne rağmen işçinin ne yönde oy kullandığını belirlemek mümkün değildir.

d) Elde edeceği ekonomik değer karşılığında (veya karşılıksız) greve katılmamayı taahhüt eden işçinin henüz grev kararı alınmadan evvel yaptığı bu tür taahhüdün yasa hükmüne (TSGLK.41) aykırılık nedeniyle geçersiz olacağını gördük.

Ancak, işçinin taahhüdü grev kararı alınmasından sonraki bir zamanda yapılmışsa, durumun ne olacağını ayrıca tartışılması gerekecektir.

Öyle ki işçi, grev kararı alınmış ve fakat henüz uygulanmaya geçilmediği bir aşamada işverene bu greve katılmayacağını veya karar alınıp uygulamaya geçilen ve kendisinin katıldığı

grevden vazgeçmeyi taahhüt etmiş olabilir, acaba bunların da geçersiz olacağı söylenebilecek midir?

Grev kararı alındıktan sonra işçinin bu greve katılmayacağını öngören anlaşmanın hangi zaman dilimi içinde yapılması gerektiği de önemli bir problemdir ve işçinin ne zamana dek greve katılmasının caiz olduğu sorunuyla bağlantılı olarak cevaplanması gerekir. Yasaya bakıldığında işin niteliği gereği greve katılmayacak olanlar (TSGLK.30+40) dışında katılma hakkını haiz işçilerin bu katılma hakkını ne zamana kadar kullanabilecekleri hususunda bir açıklık mevcut değildir. Buna rağmen doktrinde, greve katılmayacak olanların, "grev uygulamasının başlayacağı güne kadar bu konuda bir karar vermeleri gerektiği" aranarak, greve katılma kararı olarak engeç grevin uygulamaya geçilişi anı gösterilmektedir.

Bu düşünce içinde kalınırsa, işçinin greve katılmayacağını öngören anlaşmanın grev kararının alınmasından itibaren grevin uygulanmaya başlaması anına dek yapılabileceğini kabul gerekir. Başlamış ve bu işçinin de katıldığı bir grevden işçinin vazgeçmesini öngören anlaşmanın greve katıldıktan sonra grevin son bulmasına kadar geçecek zaman dilimi içinde yapılabileceği söylenebilecektir. Nihayetinde karar alınmış bir greve katılmamayı veya katıldıktan sonra ondan ayrılmayı öngören anlaşmaların yapılmasının işçinin grev hakkını geçersizlikle karşılaştıracak derecede sınırlanmış olacağı kanısını taşımıyoruz. Zira; herşeyden önce bu tür bir sınırlama veya vazgeçme, henüz greve katılma imkânı doğmadan peşinen yapılan bir sınırlama veya vazgeçmeyi deyimlemektedir. Durum böyle olunca, karar alınmış bir greve katılmama veya katılınan bir grevden ayrılma (işçinin tek taraflı isteğiyle olsa da) işçi hiçbir karşılık elde etmeden mümkün bulunmasına rağmen, aynı olgunun işverenden alacağı bir ekonomik edim karşılığında vuku bulamayacağını iddia etmek, biraz zor görünüyor. Buna karşın, işverenin bu tür bir teşvikinin işçinin kararına etken olarak greve katılıp katılmama veya katıldığı bir greve devam edip etmemeyi de içerebilecek sendika özgürlüğünü ihlâl ettiği, hatta bununla da kalmayıp bizzat grevci sendikanın kolektif sendika özgürlüğünü de zedeleyip zedelemeyeceğinin tartışılması yerinde olacaktır. Gerçekten de karar aldığı ve / veya uygulamaya geçtiği bir greve daha fazla sayıda işçinin katılmasında grevci sendikanın haklı bir menfaati olduğu açıktır. Çünkü o, grevci işçi sayısı ne kadar çok olursa, işveren üzerinde o derecede kuvvetli baskı kurabilecektir.

Halbuki işverenin deyim yerindeyse grev kırma piri mi veya teşviki vererek grevci işçi sayısını azaltması durumunda, işçi sendikasının (ve diğer geri kalan grevci işçilerin) başlamış olan bu iş mücadelesine devam gücü, direnme gücü zayıflayacak ve belki de sendika mücadeleyi kaybedecektir. İşte bu yönleriyle grev kırma piri minin işçileri grevden kaçmaya özendirdiği ve bunun da ilgili işçi sendikasının sendika özgürlüğünü belli bir ölçüde ihfâl ettiği söylenebilecektir. Keza, alacağı bu piri mi veya teşvik nedeniyle greve katılmayan veya grevden vazgeçen işçinin bu katılmama veya vazgeçme kararına, işverenin vermeyi önerdiği bu teşviklerin etken olduğu, bunda işçinin grevle bağlantılı olarak (grev bizde zorunlu biçimde sendikal bir faaliyet olduğundan) işçinin olumlu / olumsuz sendika özgürlüğünü; zedelediği düşünülebilir. Ancak, biz bu tür ihlâl ya da zedelemenin hukuka aykırı olduğu kanısında değiliz. Zira işveren teşvik ya da piri mi vererek işçilere greve katılmamayı yahut katıldıkları grevden vazgeçmeyi önermek yerine, greve katılacaklara lokavt uygulayacağını söyleyerek onları tehdit yoluna da gidebilirdi. Lokavta başvuracağını söylemek ne kadar meşru ise, grev kırmayı teşvik amacıyla piri mi ödenmesi

yolunun da en az o derecede meşru olduğu kanaatini taşıyoruz. Çünkü, bu türdeki işçinin işverenin lokavt tehdidinden ne oranda etkileniyorsa teşvikleri de en fazla o oranda etkilendiğini düşünüyoruz.

Sonra, greve katılma hakkına rağmen katılmayarak veya baştan katılıp da sonra vazgeçerek çalışmak isteyen işçi gibi işverenle yaptığı anlaşma gereği piri mi alarak çalışmak isteyen işçinin de mücadele sonrası imzalanan TİS'nden yararlanamayacakları (TSGLK. 38/2 c. 2) hatırlanır; Hiçbir ekonomik değer elde etmeden vazgeçtiğinde de aynı durumda olacak işçinin, hiç değilse alacağı bir finansal edim karşılığında vazgeçmesinin makûl görülebileceğini zannediyoruz(15).

Keza bu tür piri mi haklı gösterebilecek bir başka olguda şudur; grevci sendika henüz grevi uygulamaya başlamadan evvel, belki de bir grev oylaması esnasında, grevin uygulanması (ve nihayetinde lokavtla karşılaşılması) halinde grevci işçilere grev süresince ekonomik yardımda bulunacağını söyleyerek, onları greve teşvik ediyorlar(16).

(15) Bu arada verilecek teşvikin mutlaka belli bir maddi edim, örneğin ücret yükseltilmesi veya belli bir miktar paranın ödenmesi şeklinde mi olması gerektiği akla takılabilir. (Alman hukuku uygulamasında bunlar üzerinde durulmaktadır ve greve katılmayan işçilerin, normaldeki iş yüklerinin (herhalde grevcilerin işini de yaparak) artmış olacağından söz edildiği görülmektedir. (Bkz. **Günter-Mager**, s. 375-376, **Von Hoyningen-Huene**, s. 1467 vd. BAG. U. v. 28.7.1992 1 AZR 87/92, NZA 1993/6, s. 267-270, **Löwisch / Krauss**, Rn. 569 s. 193). Bizde, iş mücadelesine katılmayıp çalışanlara grevci işçilerin işleri yaptırılmayacağına göre (TSGLK.43) çalışan işçilerin bu anlamda işyüklerinin arttığı söylenemeyecektir.)

Kanaatimizce işverenin greve katılmama veya grevden vazgeçme karşılığında işçilere vereceği teşvik piri mi mutlaka finansal / ekonomik bir değer olmasını aramamak gerekir. Bu, tek başına veya belirli bir maddi (parasal, finansal) değer yanında yeralabilecek bir başka olguya da işaret edebilir. Örneğin; işverenin bu tür işçilere kanunun kendisine verdiği "greve katılmayan veya grevden vazgeçenleri çalıştırmamak şeklindeki" yetkiyi (TSGLK. 38/2) kullanmamayı taahhüt biçiminde de olabilir. Tabii bu ifademiz ister istemez, işverenin sözünü ettiğimiz bu yetkisinden vazgeçmesinin mümkün bulunup bulunmadığı sorusunu da gündeme getirecektir ki, zaten isabetli olduğu kuşku bulunmayan bu yetkiden vazgeçmenin yetkiyi kullanma imkânı doğmadan evvel veya doğduktan sonra mümkün ve geçerli olacağını düşünüyoruz.

(16) Bu tür yardımlara İsviçre'de de rastlanmaktadır. **Rehbinder**, Arbeitsrecht, gerçi işçi sendikasının grevci (iş mücadelesine katılan) üyelerine grev esnasında yaptığı ekonomik yardımlara karşın, işveren sendikalarının da iş mücadelesiyle karşılaşan işverenlere yardım yapması üzerinde durulabilir. Nitekim rastladığımız bir Yargıtay kararına konu olaydan işverenin üye olduğu işveren sendikası grev / lokavt esnasında üyelerine yardımda bulunmak amacıyla bir "Grev-Lokavt Yardım Fonu" kurmuş ve bu fondan ilgili işverene, grev esnasında bir miktar para yardımı yapmıştır ki bu yardım yasaya uygundur (TSGLK. 39/3). Kararın konumuzla ilgili yanı bu ise de, çok daha ilginç ve hazin bir yanı da; işçi sendikasının ilgili işverenle anlaşmaya yanaşmasına rağmen, işveren sendikasının gurup toplu iş sözleşmesinde prensip maddesidir diyerek, toplu iş sözleşmesini imzalamaktan kaçınıp işvereni adeta ekonomik çöküntüye itmeye kalkışmasıdır. Yargıtay'ın oldukça, ilginç özellikler taşıyan bu kararı, İstanbul 1. İş Mahk.'nin 25.1.1990 tarih ve 1988/512 E, 1990/7 K. sayılı kararının aynen onaylanması şeklinde olup Yarg. 9. HD'ne ait 1.5.1990 T. ve E. 1990/2736, K. 1990/5338 sy. karardır. Hem Yargıtay'ın onama kararı ve hem de İş Mahkemesi kararı için bkz. İBD. C. 64, Sayı: 4-5-6 1990, s. 521-528). Görünen o ki, işveren böyle bir yardımı aldığına pişman olmuştur.

İşverenin de greve katılmayanlara özel bazı ödemelerde bulunarak onları grevden vazgeçirmeye çalışmasını da doğal karşılamak gerektiği söylenebilir. Teşvik pirimi ya da grev kırma pirimini bu anlamda değerlendirince, bunun yukarıda andığımız sınırlar çerçevesinde Türk hukuku açısından da caiz bir iş mücadelesi aracı (yolu, taktiği) olduğu sonucuna varmak mümkündür. Çünkü, Alman hukukunda da dile getirildiği üzere anılan pirimin amacı, iş mücadelesinde işverenin uğrayacağı üretim, vs. kaybını asgariye indirmek ve nihayetle belki de iş mücadelesinde ibreyi işverenden yana çevirmektir. Tabii bunu iş mücadelesi aracı gören düşüncemizin götüreceği sonuç, Türk hukuku açısından da iş mücadelesi araçlarının "sınırlı sayı" prensibine bağlı tutulmamış bulunduğu olacaktır.

d) İşverenin grevden vazgeçen veya hiç katılmayan işçiye grev esnasında yaptığı özel ödemelerin, örneğin ücret yükseltiminin imzalandıktan sonra toplu iş sözleşmesiyle getirilen ücreti aştığı hallerde, acaba greve katılmış işçiler aynı orandaki ödemenin kendilerine de yapılmasını aksi halde işverenin eşit davranma borcuna aykırı davranmış olacağını ileri sürebilecekler mi? Gerçekten, böyle bir durumda grev kırma pirimi olarak niteleyeceğimiz ücret yükseltiminin iş mücadelesi süresini aşır barış döneminde de ödemeye devam edilmesi söz konusudur. Acaba böyle bir hal, sendikal faaliyet nedeniyle (toplular iş

sözleşmesi hükümleri dışında) işçiler arasında ücret vs. ayırımı yapılamayacağını öngören hükmün (SenK. 31/3, 4, 5) greve katılan işçilere yönelik olarak ihlali biçiminde değerlendirilebilip, hiç değilse, sendikal tazminatın ödenmesini gündeme getirebilecek midir? İşin ilginç yanı grev kararı alıp uygulamanın en karakteristik sendika faaliyeti olmasıdır, dolayısıyla işçinin greve katılması, tipik bir sendikal faaliyet olacaktır. Kanaatimizce, grev esnasında yapılan özel ödemenin, ücret yükseltiminin grev süresince işverenin eşit davranma borcuna aykırılık taşıyacağı söylenemeyecektir. Aynı ödemenin TİS'nden sonraya sarkması halinde durum tartışmaya açık görünmekle birlikte, farklı davranışın iş mücadelesi anındaki bir olgudan kaynaklandığı ve bu nedenle de haksız olmadığı söylenebilir(17).

IV. SONUÇ

Grev kırma pirimine yönelik olarak yaptığımız bu incelemede vardığımız sonuçları şöylece özetlemenin mümkün olacağını sanıyoruz:

a) Herşeyden evvel denilebilir ki, henüz grev vs. ortada yokken işçinin işverenle yaptığı bir anlaşma gereği kendisine sunulacak bir ekonomik / finansal teşvik (edim) karşılığında o işyerindeki greve "hiç" veya "belli bir dönem" katılmayacağını taahhüt etmesi, grev hakkını caiz görülemeyecek bir biçimde sınırlandıracağı için (TSGLK. 41) geçersizlikle karşılaşacaktır.

(17) Hemen şunu ifade edelim ki, bizde sorun işverenin iş mücadelesi esnasında grevden vazgeçerek çalışan işçilere, ileride imzalanacak toplu iş sözleşmesinin altında veya üstünde olmasıyla ilgili olarak değil; Toplu iş sözleşmesi imzalanıp ortaya çıktıktan sonra ondan yararlanılmasıyla bağlantılı biçimde, işverenin sendika üyesi olmayan işçilere toplu iş sözleşmesinin getirdiğinden az veya ona denk yahut ondan fazla bir zam yapması haliyle ilgili olarak tartışılmakta ve bu konuda çeşitli fikirlere rastlanmaktadır. (Üzerinde fazla durmayacağımız bu konuda bkz. **Oğuzman**, İşçi-İşveren s. 77-78 ve aynı sayfada dn. 81-82 b.) Oysa bizim tartıştığımız problem, grevden vazgeçerek grev esnasında çalışan işçilere işverenin bu nedenle ödediği diğer yollu bir pirimin yahut ücret yükseltiminin, iş mücadelesi sonrasında greve katılanlarca da istenilip istenemeyeceğidir.

Greve katılmayıp çalışan bu işçilerin TİS tarafı sendikanın üyesi olsun olmasın imzalanan TİS'nden yararlanamayacakları da (TSGLK.38/2) dikkate alınırsa, bunlara henüz toplu iş sözleşmesi yokken iş mücadelesi esnasında yapılan bir zammın Sen K. 31 anlamında caiz görülemeyen bir farklı davranış olduğu da söylenemez gibi görünüyor. (Almanlardaysa durum tartışmalıdır; Bu tür uygulamanın eşit davranma yasasını ihlal edeceği ve bu nedenle greve katılanların da aynı ödentiye talep hakkına sahip oldukları savunulduğu gibi aksi yönde fikirler de vardır. Bu konuda bkz. **Von Hoyningen-Huene**, s. 1467 vd. **Löwisch**, *Rechtliche Beurteilung*, s. 222-223, **Günter-Mager**, S. 374-378. ve S. 381 Krş. **Lieb**, *Der Kampf*, s. 330, **Schaub**, MünK. § 612a Rn. 9, **Daeubler**, ArbR. 1. s. 304 ve 336. **Staudinger / Richardi**, Vorbem, Zu § 611 Rn. 1279 ve § 612a Rn. 9 ile 14.) Bunlar dışında Federal İş Mahkemesi'nin düşüncesi için bkz. BAG. U.v. 28.7.1992-1 AZR 87/92, NZA 1993/6, s. 267-270 ve U.v. 4.8.1987-1 AZR 486/85). Talep hakkını haiz bulunduğunu kabul edenler, anılan teşvikin sadece bir iş mücadelesi aracı değil, aynı zamanda ücret niteliğinde taşıdığından söz ediyorlar.

b) Buna karşı "grev kararı alınmadan evvel" veya "sonra", işçinin işverene anılan grevin uygulanmasını engellemek amacıyla "grev oylaması isteyeceğini" hatta bununla birlikte veya bundan ayrı olarak "grev oylamasında grevin uygulanmasını red yolunda oy kullanacağı" taahhüdünde bulunmasının tamamen geçerli olacağını düşünüyoruz. Çünkü, anılan yükümlülüklerde greve katılmama gibi bir durum da mevcut değildir.

c) Keza işçinin grev kararı alındıktan sonra ve fakat henüz grev başlamadan evvel, bu greve "katılmamayı" veya zaten başlamış ve kendisinin de katıldığı mevcut bir grevden (grev son buluncaya kadar ki dönem içerisinde) "vazgeçmeyi / ayrılmayı" üstlenmesinin de geçersizlikle karşılaşacak bir yanı olduğunu sanmıyoruz. Zira işçi, karar alınmış ve fakat henüz uygulanması başlamayan bir greve fiilen, somut olarak katılma hakkını elde ettikten sonra, alacağı bir pirimle bundan vazgeçmesinin, işçinin grev hakkını geçersizlikle karşılaşacak derecede sınırladığı kanısında değiliz. Öyle görünüyor ki, bu dönemde olduğu gibi başlayan ve bizzat kendisinin de katıldığı bir grevden vazgeçmeyi öngören anlaşmaların dahi geçersiz olduğu söylenemeyecektir. Çünkü bu tartıştığımız durumlarda işçi, grev hakkını ya fiilen ve hiçbir engelle karşılaşmayacak şekilde kullanma imkânına sahiptir ya da (vazgeçmede olduğu gibi) zaten katıldığı bir grevden uzaklaşmayı taahhüt etmektedir. Gerçi işçinin bu kararında işverenin önerdiği özel ödemelerin etken olduğu söylenebilecektir ama bu etki, anılan taahhüdü geçersiz kılmayı haklı gösterecek derecede görünmemektedir.

d) Tabii taahhüdü geçerli sayınca, bunun doğuracağı sonuçların da tartışılması yerinde olacaktır. Anlaşmanın geçerliliği dikkate alınınca, bunun sonucu, işçinin anılan greve "katılamayacağı" veya vazgeçmeyi taahhüt etmişse de "artık devam edemeyeceği" olacaktır. Buna rağmen katılır veya devam kalkışırsa: Bize göre işçi, anılan taahhüdünü ihlal yanında (işveren ondan çalışmasını isterse) işgörme borcunun ifasında mütemerrit duruma da düşebilecektir.

e) İlginç bir başka nokta da, bu tür anlaşmaya istinaden greve katılmayan veya katıldığı grevden vazgeçen işçiye karşı, işverenin TSGLK. 38/2c.1'deki "çalıştırmama yetkisi"ni kullanabilip kullanamayacağıdır. Doğrusu tartışmaya açık olsa da, bu tür işçilere karşı anılan yetkinin kullanılabileceğinin kabulü, ilke olarak "grev kırma anlaşması"nın amacıyla bağdaşmaz görünüyor.

f) İşte Alman hukukundan esinlenerek yaptığımız bu denemede, belirli sınırlar çerçevesinde de olsa, işverenin greve katılmayan veya grevden vazgeçen işçilere vermeyi önerdiği "grev kırma pirimi"nin Türk hukuku açısından da "caiz bir iş mücadelesi aracı" olduğu sonucuna varmış bulunuyoruz. Gerçekten de anılan pirimin amacı, diğer tarafın gücünü azaltarak işveren üzerindeki kollektif baskıyı hafifletmeyi, işverenin mücadeleye devam gücünü arttırmayı, keza anılan işçilerin de katılımıyla üretimin devam etmesini hedeflemiştir. İşte bu yönüyle grev kırma piriminin, iş mücadelesi aracının tipik unsurlarını taşıdığı kanısındayız.

Buna karşı klasik araçlardan yola çıkılarak, bunun hizmet akdinden doğan hak ve edimlerde hiçbir şekilde "askı" yol açmayacağı, bu nedenle de bir iş mücadelesi aracı niteliği taşımadığı biçimindeki iddianın da pek fazla önemi yok görünüyor. Zira bize göre de hizmet akitlerinde askıya yol açmak, bir olguya / tedbire iş mücadelesi aracı demenin bir koşulu değildir. Hatta öyleki, hizmet akdinden doğan kimi hak ve borçları (grev / lokavt gibi) askıya alsa da, mesela TSGLK. 38/2'deki işverenin "çalıştırmama yetkisi"ni, bir iş mücadelesi aracı olarak nitelemek mümkün değildir. Çünkü, mücadelenin diğer tarafına yönelik olarak uygulanıp da üzerinde baskı kurarak onu anlaşmaya zorlama amacı taşımayıp, tam tersine mücadeleye katılmayan işçileri hedef almış görünmektedir.

Keza boykotda da hizmet akdinden doğan hak ve borçlar askıyla karşılaşmamasına rağmen, boykotun bir iş mücadelesi aracı olduğunda şüphe yoktur. Ancak boykotun, bizde zaman zaman hak-sız fiil teşkil edebileceğini de gözden kaçırmamak gerekir.

(18) Boykotlu ilgili olarak bkz. **Rehbinder**, Formen des Arbeitskampfes s. 30 ile **C. Tuncay**, Erscheinungsformen, s. 32 ve dn. 10. Keza bkz. **Feyzioğlu**, s. 568-569.