

türkiye işveren
sendikaları
konfederasyonu

**İŞYERLERİNDE
VUKU BULAN
KANUN DIŞI
OLAYLAR HAKKINDA
RAPOR**

1968

**İŞYERLERİNDE
VUKU BULAN
KANUN DIŞI
OLAYLAR HAKKINDA
RAPOR**

Ö N S Ö Z

Son zamanlarda dünyada öğrenci boykotlarıyla başlayan bazı fiili davranışlar, memleketimizde çalışma hayatına da sirayet etmiş ve çalışma hayatımız bu nev'i fiili davranışlar nedeniyle, sıkıntılı bir dönem içine girmiştir. İşi yavaşlatma, durdurma, işyerini kuşatma, işgâl ve işyerine işçi sokmama gibi şekillerde tezahür eden fiili davranışların devam etme istidadı göstermesi üzerine, Konfederasyonumuz konuyu bilimsel açıdan incelemekte ve gerekli tedbirleri tesbitte zaruret duymuştur.

Bu nedenle, üye sendikalarımız genel sekreterleri ve hukuk müşavirleri ile konfederasyonumuz hukukçularının katıldığı bir komisyon teşkil olunmuştur.

Komisyonca yapılan çalışmalar sonucu hazırlanan rapor, konuya ışık tutması bakımından, bastırılarak sayın işverenlerimizin dikkatlerine sunulmaktadır.

TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

I — GİRİŞ

İstanbul, Bakırköy'de kurulu Derby Lâstik Fabrikası'nın 4. Temmuz. 1968 günü işçiler tarafından işgâl edilmesi ve bu işgâlin 5 gün sürdürülmesi, bilâhare benzer kanunsuz fiil ve hareketlerin diğer bazı işyerlerine de sıçraması ve bu gibi olayların âdeta belli bir merkezden yönetiliyor intibasının doğması üzerine, kanunsuz fiil ve hareketleri incelemek ve alınması gerekli tedbirleri tesbit etmek üzere, Yönetim Kurulu'nun verdiği yetkiye istinaden, Yürütme Komitesi kararıyla kurulmuş bulunan komisyonumuz, 13.Eylül — 22.Ekim.1968 tarihleri arasında olmak üzere 4 oturum yapmış ve aşağıda sunulan rapor üzerinde mutabakata varmıştır.

II — OLAYLAR

Kanunsuz fiil ve hareketleri başlıca 4 grupta toplamak mümkündür.

1 — İşgâl :

İşgâl fiili, birtakım isteklerini işverene zorla kabul ettirebilmek amacı ile, işçilerin kanunî usûllerin dışında, aralarında topluca anlaşarak işi bırakmaları, ancak işyerini terketmeyip, giriş ve çıkışı tutarak sevk ve idare elemanlarının, çalışmak isteyen işçilerin ve emniyet kuvvetlerinin işyerine girmelerine engel olmaları şeklinde tarif edilebilir.

İşgâl süresi içinde, giriş ve çıkışlar engellenmekte, emniyet kuvvetlerinin görevini yapmasına mâni olunmaktadır.

Komisyonumuz son zamanlarda meydana gelen ve kamu oyunun hayli ilgisini çeken 4 işgâl olayını incelemiş bulunmaktadır.

a) **Derby Olayı** : Olaya sahne olan, İstanbul, Bakırköy'de kurulu Derby Lâstik Fabrikası, 3 vardiya halinde takriben 1650 işçi çalıştırmakta olup, Türkiye Lâstik ve Plâstik Sanayii İşverenleri Sendikasının 7 üyesinden en büyüğüdür. İşveren sendikası ile Lâstik-İş arasında 7 işyerini kapsamak üzere imzalanmış bulunan işyerleri sözleşmesi 26.Mayıs.1968 günü sona ermiş bulunmaktadır. Olayın meydana gelişinden, önce, aidat kesintilerinden edinilen bilgiye göre, işyerinde çalışan işçilerin takriben % 70'i Türk-İş üyesi olan Kauçuk-İş'in, % 30'u ise DİSK'e bağlı Lâstik-İş'in üyesi bulunmaktadır.

İşkolunda gerek işkolu seviyesinde, gerekse işyerleri seviyesinde toplu sözleşme yapma yetkisini ele geçirmek için Kauçuk-İş ile Lâstik-İş, dolayısıyla Türk-İş ve DİSK arasında şiddetli bir mücadele sürmektedir. İşkolu seviyesindeki mücadele, Eylül 1967 tarihinden bu yana çeşitli safhalardan geçtikten sonra, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Esas 5632, Karar 15 ve 4.4.1968 günlü kararıyla Kauçuk-İş lehine sonuçlanmış bulunmaktadır. Kararda, Lâstik-İş'in 10876, Kauçuk-İş'in ise 12869 üyeye sahip oldukları belirtilmektedir. Oysa ki, işyerlerindeki çoğunluk durumları işkolu seviyesinde böyle bir sonucu haklı gösterir nitelikte değildir. Örneğin, Tekerlek Lâstiği dalında çalışan takriben 2000 işçinin ancak 200 kadarı Kauçuk-İş'in üyesi bulunmaktadır. Bunun gibi Türkiye Lâstik ve Plâstik Sanayii İşverenleri Sendikasına üye 7 işyerinden 5 inde Lâstik-İş kesin çoğunluğa sahip bulunmaktadır.

İşkolu seviyesinde Toplu Sözleşme yapma yetkisini eline geçiren Kauçuk-İş sendikası münferit işverenleri toplu görüşmeye çağırmaya başlamıştır. Nitekim, 27.4.1968 tarihinde Tekerlek Lâstiği Sanayii İşverenleri Sendikası da, üyelerinden Türk-Pirelli Lâstikleri A. Ş. ve Uniroyal Endüstri T.A.Ş. adına toplu görüşmeye dâvet edilmiş fakat, bu sendika böyle bir çağırının işyeri seviyesinde toplu sözleşme yapma çağırısı niteliğinde olduğundan bahisle çağrıya icabet etmemiştir.

Türkiye Lâstik ve Plâstik Sanayii İşverenleri Sendikası ise, vâki çağırısı üzerine üyelerinden Derby Lâstik ve Plastel adına görüşmelere başlamıştır. Görüşmelerde, işkolu sözleşmesi olarak adlandırılan sözleşmenin muhtevasının ne olacağı tartışılmış, neticede işyeri sözleşmesi gibi, ücret artışları dahil, işyerleri ile ilgili bütün ayrıntıları kapsaması kararlaştırılarak, sözleşme imzalanmak üzere hazırlanmıştır.

İşte, bu imza keyfiyetinden önce, 4. Temmuz. 1968 günü 07.40 da işgâl olayı meydana gelmiştir. Olaya 23-07 ve 07-15 vardiyaları olmak üzere, takriben 600 işçi katılmış, bu sayı işgâlin son günü 900'e kadar yükselmiştir.

İşveren, işyerinin zabıta marifetiyle tahliyesi talebinde bulunmadığı gibi, cezaî takibat için de herhangi bir müracaatta bulunmamıştır. İşveren sendikası ise, işgâlin diğer 5 üyesi adına yürütmekte olduğu toplu görüşmelere baskı yapması nedeniyle müzakere masasından ayrılarak, işgâlin kaldırılmasını Lâstik-İş Sendikası'ndan talep etmiş ve işgâl kalkmadıkça, Derby Lâstik işyeri ile ilgili olarak hiçbir görüşme yapmama kararı almıştır.

Ancak, işveren, Lâstik-İş Sendikası ile doğrudan doğruya müzakerelere girişerek, sevk ve idare ile ilgili istekler dışında şu tavizleri vermiştir :

- 1 — Kauçuk-İş ile sözleşme yapmamak;
- 2 — Çalışılmadan geçen günlerin ücretini ödemek;
- 3 — İlerde yapılacak sözleşme ile sağlanacak ücret artışlarına mahsuben günde 2.00 TL. zam vermek;
- 4 — İşgâle katılan işçilere karşı herhangi bir cezaî veya hukukî tedbir yoluna gitmemek.

Verilen bu tavizler karşılığında işgâl 9.Temmuz.1968 günü Lâstik-İş tarafından kaldırılmıştır.

b) **Kavel Olayı** : İkinci işgâl olayına sahne olan; İstanbul, İstinye'-de kurulu Kavel Kablo ve Elektrik Malzemesi A. Ş. işyeri, 2 vardiya üzerinden 172 işçi çalıştırmakta olup, 1966 yılındanberi MESS'e üye bulunmaktadır. İşyerinin Çelik-İş ile işyeri seviyesinde sözleşmesi mevcut olup, feshi ihbar süresi içinde âkit işçi sendikası feshi ihbarda bulunmamıştır. İşyerinde Çelik-İş ve DİSK'e bağlı Maden-İş arasında çekişme olup, çoğunluğun hangi tarafta olduğu bilinmemektedir.

Montaj ve inşaat işinde çalışan 26 işçinin, işin bitmesi sebebiyle işten çıkarılması üzerine, işçilerin ekseriyeti 9.9.1968 günü işi bırakarak, işyerini işgâl etmişlerdir. İşçilerin, bu kanuna aykırı davranışları üzerine işveren savcılığa müracaat etmiş, Savcı 14 işçiyi nezaret altına alarak kovuşturmaya girişmiştir. Ancak, öte yandan işveren ve işçiler arasında İstanbul Vâlisinin arabuluculuğu ile müzakereler yapılmıştır. İşverenin çıkarılan 26 işçiyi Vâlinin ısrarı üzerine geri almayı kabul etmesiyle 10.9.1968 günü işgâl kaldırılmıştır.

c) **Emayetaş Olayı** : Emayetaş işyeri, İstanbul Bakırköy'de kurulu olup, 3 vardiya üzerinden 684 işçi istihdam etmekte ve 1959 yılından beri MESS'in üyesi bulunmaktadır. İşyeri seviyesindeki sözleşme bir yıl önce sona ermiş olup, Türkiye Metâl-İş ile DİSK üyesi Maden-İş arasındaki yetki ihtilâfı takriben bir yıl sürmüştür. Yetki ihtilâfının sürüp gitmesine ise, mahallî İş Mahkemesinin 275 sayılı kanundaki prosedürün dışına çıkarak bildiri ve ilân şartlarına uyulup uyulmadığının tesbitinin ayrı bir dava konusu olabileceğine karar vermesi sebep olmuştur denebilir.

Yetki ihtilâfının Metâl-İş lehine sonuçlanması üzerine, MESS ile bu sendika arasında müzakerelere girilmiş, 9.Eylül.1968 günü ise taraflar arasında uyuşmazlık zaptı tutulmuştur. Müzakerelerin uzaması ve nihayet uyuşmazlıkla sonuçlanması, esasen işçilerde mevcut huzursuzluğu arttırmış, bazı tahrikler de araya girince, Kavel olayının yatıştığı saatlerde yâni 10.9.1968 günü saat 23.00 de 15-23 ve 23-07 vardiyalarının bir-

leşmesi ile takriben 300 işçi işyerini işgâl etmiştir. İşveren, üyesi bulunduğu MESS ile işbirliği yaparak herhangi bir tavize yanaşmadığı gibi, işyerinin tahliyesi için de idarî makamların müdahalesini talep etmiştir. Gerçekten de, işyeri, emniyet kuvvetleri tarafından tahliye edilerek, 11.9.1968 günü işçiler yeniden işe başlamışlardır. İşveren ise sadece iyi niyetli işçilerin ücretlerini ödemeyi kabul etmiştir.

d) **Çamaltı Tuzlalarında** da aynı tarihlerde bir işgal olayı vukubulmuştur. Ancak, olaya müzakerelerin uzamasının ve sendikalararası çatışmanın sebep olduğu dışında herhangi bir bilgi elde etmek mümkün olmamıştır.

2 — Oturma Grevi :

Oturma grevini, işçilerin topluca işi bırakıp çalışmamaları şeklinde târif etmek mümkündür. Oturma grevi belirli istekleri işverene kabul ettirmek veya işverenin bir kararını protesto etmek veya geri aldirmek gibi çeşitli amaçlarla yapılmaktadır. Bunun birkaç gün sürenleri olduğu gibi, 15 veya 30 dakika gibi kısa süreli olanlarına da rastlanmaktadır.

Komisyonumuz bu grupta aşağıdaki olayları müşahade etmiştir :

a) **Magirus Otobüs Karoseri Sanayii A. Ş.**

Bu işyeri, 3 vardiya halinde 800 işçi çalıştırmakta olup MESS'in üyesi bulunmaktadır. Olayın vukubulduğu tarihte işyerinde herhangi bir sözleşme yoktur. Olay Maden-İş sendikasının, sendika temsilcisi olarak gösterdiği işçilerin işten çıkarılmaları üzerine başlamış, işverenin müracaatı üzerine Savcılık da cezaî takibat için harekete geçmiştir. Ancak, işverenin işçi isteklerini kabul edip, çıkarılan işçileri geri almayı ve çalışılmayan günlerin ücretini ödemeyi de kabul etmesi üzerine 4 gün süren oturma grevi sona ermiştir.

b) Yine MESS üyelerinden Gemi Zinciri Sanayii Koll. Şti., Yapar Biraderler Âdi Kom. Şti. ve Topuz Koll. Şti. işyerlerinde de değişik süreli oturma grevleri vukubulmuş, ilk işyerindeki olay idarî makamlar ve emniyet kuvvetlerinin yardımı ile 14 gün sonra sona erdirilmiş, diğer iki işyerinde ise anlaşma yoluyla halledilmiştir. Sebepler ise, işçi çıkarma, imzalanan sözleşmenin işçilerce anlaşılmaması, iş değişikliği gibi çeşitlidir.

c) Sayılanların dışında İstanbul Porselen Sanayiinde vukubulan oturma grevini de zikretmek gerekir. Bu işyerinde Çimse-İş ile toplu sözleşme imzalanmasının akabinde, işyerinde güçlü olan şube yöneticileri bütün işçilerin istifasını sağlayarak, Keramik-İş adlı yeni bir sendika kur-

muşlar, bu suretle iki sendika arasında bir mücadele başlamıştır. Mücadele, iki sendikanın baştemsilcilerinin görüşmelerine kadar gidince, işveren nihâî kararı daha sonra vermek üzere her iki temsilciyi de muvakkaten işyerinden uzaklaştırma kararı almıştır. Her iki sendikanın işverene yaptığı olayları ört-bas etme teklifi kabul edilmeyince, işçiler işbaşı yapmayı red etmişlerdir. Olaylar üzerine kendilerine gerekli müraaat yapılan Kaymakam ve Savcı ise, kanunları uygulamaktan ziyade, birer uzlaştırıcı olarak müdahale etmeyi uygun görmüşlerdir. Tahmin edileceği üzere olay, işverenin uzlaştırıcı tutumu ile sona ermiştir. Gerçekten de işveren, Disiplin Kurulu'nun temsilciler hakkında verdiği işten çıkarma cezalarını, 15 gün muvakkat tard cezasına çevirerek olayın yatışmasını sağlamıştır.

d) Oturma grevleri bundan başka Lâstik ve Plâstik işkolunda da görülmüştür. Derby Lâstik Fabrikasının işgâli üzerine, işçi isteklerinin büyük ölçüde kabul edildiğini, çalışmadan geçen günlerin ücretlerinin ödendiğini, üstelik toplu sözleşme ile verilecek zamlara mahsuben ücret zammı verildiğini ve olaylara karışanların hukukî ve cezaî sorumluluğu yoluna gidilmediğini gören ve bu durumdan cesaret alan diğer işçiler ve bunların bağlı olduğu Lâstik-İş Sendikası, diğer işyerlerinde de kanunsuz fiil ve hareketleri amaçlarına ulaştıracak en kestirme yol olarak görme eğilimine kapılmışlardır. Nitekim, Derby Lâstik Fabrikası'nda işgâl sayesinde 2.— TL. zam alındığını gören Gıslaved işçileri de bir oturma grevi yapmışlar ve onlar da aynı zammı almışlardır. Ancak, iş burada kapanmamış, bu sefer çeşitli işyerlerinde verimin düşürülmesi hareketlerine girişilmiştir.

3 — Verimin Düşürülmesi :

Bu fiili, her ne maksatla olursa olsun, işçilerin aralarında anlaşarak topluca iş verimini düşürmeleri şeklinde târif edebiliriz.

İşçiler, bu fiile, toplu görüşmelerde işveren üzerine baskı yapmak, işvereni, herhangi bir kararını değiştirmeye veya geri almaya zorlamak veya bir kararını protesto etmek gibi çeşitli amaçlarla girişmektedir. Bunun gibi, verimin düşürülmesinde imalât birim sayısının, kalitenin düşürülmesi, ıskarta oranının ve malzeme israfının artması, makinelerdeki durma ve aksamaların çoğalması gibi çeşitli yollara başvurulmaktadır.

Komisyonumuz, Derby olaylarından sonra meydana gelen verimi düşürme fiillerini incelemekle yetinmiştir.

Lâstik ve Plâstik işkolunda, Derby olayı ile işverenlere karşı kazanılan başarıdan cesaret alan işçiler ve Lâstik-İş Sendikası, bu defa veri-

mi düşürme hareketlerine girişmişlerdir. Maksat ise, toplu görüşmelerde işverene baskı yapmaktı. İlk verimi düşürme fiili yine Derby'de başladı ve bilâhare Balina, Gıslaved ve Plastel firmalarının işyerlerine de sirayet etti. Başvurulan yol ise imalât biriminin düşürülmesi ve mamûllerin kalıpta fazla tutularak yakılması, dolayısıyla ıskarta oranının artırılması oldu. İşverenin alabildiği tek tedbir ise, bu fiile katılanların hizmet akitlerini, İş Kanununun 17. maddesine göre feshetme cihetine gittiği takdirde, gerekçe olarak kullanmak üzere, verimin düşürüldüğüne dair mahkemeden delil tesbiti istemek olmuştur.

4 — Kuşatma :

Kuşatma, bir topluluk tarafından işyerinin tamamının çevrilmesi veya yalnızca giriş ve çıkış kapılarının tutularak, giriş ve çıkışa engel olunması şeklinde tezahür etmektedir. Bu olayda, kanun dışı grev veya verimin düşürülmesi gibi 275 sayılı kanunun yasakladığı bir fiilin vukubulması şart olmayıp, topluluğun da işyerinde çalışan işçilerden meydana gelmesi gerekmez.

Komisyonumuzun müşahade ettiği tek kuşatma olayı, Lâstik ve Plâstik Sanayiinde faaliyet gösteren İstanbul'da kurulu Altintel işyerinde meydana gelmiştir. İşyerinde 200 civarında işçi çalışmakta olup, bunların çoğunluğu Türk-İş'e bağlı İdeal Lâstik-İş'in üyesi bulunmaktadır. İşyerinde mezkûr sendika ile imzalanmış ve 1969 Temmuz'una kadar geçerli bir toplu iş sözleşmesi vardır. İşyeri ise herhangi bir işveren sendikasına bağlı değildir. Olay, sendika temsilcilerinin seçimine dayanmaktadır. Seçimi kaybetmelerine muğber olan eski baştemsilci ve temsilciler, işyerinde birtakım huzursuzluklar çıkarmaya koyuluyorlar, ayrıca sendikalarından da istifa edip, DİSK'in üyesi Lâstik-İş'e geçerek, üye kaydetme faaliyetlerine girişiyorlar. İşveren ise tazminatlarını ödeyerek işlerine son verildiğini, anılan işçilere bildiriyor. Ancak, mezkûr işçiler tazminatlarını almadan, işvereni tehditle işyerini terk ediyorlar. Gerçekten de, iki gün sonra saat 7.30 da, civar işyerlerinde çalışan takriben 200 kadar bir işçi topluluğunun başında, fabrikayı kuşatmakla tehditlerini gerçekleştiriyorlar. Topluluğun amacı içeri girerek işyerini işgâl etmektir. Ancak, toplum polisinin olayı kendi kaynaklarından öğrenerek zamanında müdahalesi ve elebaşılarını tutuklaması karşısında, topluluk amacına ulaşmadan dağılmak zorunda kalıyor.

Kavel olayında da kuşatma benzeri bir duruma rastlamak mümkündür. Malûm olduğu üzere Kavel Kablo ve Elektrik Malzemesi Fabrikası, İstanbul, İstinye'de kurulu olup, topografik yerleşmesinden ötürü yolunun kolaylıkla kesilmesi mümkündür.

İşçilerin çoğunluğu da yakınlarda ikâmet ettiklerinden, işçi eşleri ve çocukları işçiler bakımından âdeta takviye kuvveti niteliğindedir. Nitekim son olaylarda da işçi eşleri ve çocukları harekete geçerek yolu kesip emniyet kuvvetlerinin fabrikaya yaklaşmasına engel olmaya çalışmışlardır.

III — NEDENLER

Komisyonomuz, yüzeydeki nedenleri bir yana bırakarak temeldeki nedenleri ortaya çıkarmaya çalışmış, bunları ise iki grupta toplamıştır.

A — Ortak Nedenler :

1 — Özellikle işgâl olaylarının temelinde, işçi sendikaları arasındaki çekişmenin yattığı görülmektedir. Eskidenberi Türk-İş bünyesindeki sendikalararası çekişmeye, Türk sendikacılığındaki ideolojik bölünmeden sonra bir de Türk-İş, DİSK mücadelesi eklenmiş bulunmaktadır. İki grup arasındaki mücadelenin ise Türk-İş bünyesindeki mücadeleden çok daha şiddetli olduğu, ideolojik niteliği dolayısıyla kamu oyunun ilgisini çok daha fazla çektiği, başvurulan mücadele vasıtalarının ise, işveren bakımından hayli yaralayıcı olduğu müşahade edilmiştir.

2 — Bazı işverenlerin, toplu sözleşme rejiminin gereklerine henüz tam olarak intibak edememeleri ve kısa vâdeli menfaatleri ön plana alarak, işçi sendikaları arasındaki mücadelede tarafsızlıklarını tam olarak koruyamamaları da, işçilerin kanunsuz fiil ve hareketlere başvurmalarına âmil olmaktadır. Kanuna uygun olarak teşkilâtlanma ve diledikleri sendika kanalıyla sözleşme yapma imkânları kısıtlanan işçilerin kanun dışı yollara iltifat etmeleri ihtimâlini hiçbir zaman unutmamak gerekir.

3 — Gerek kanundaki boşluklar, gerekse yetkili mercilerin isabetsiz kararları sonucu (Emayetaş olayı güzel bir örnektir) yetki ihtilâflarının uzayıp gitmesi, veya müzakerelerin uzaması, bir an önce sözleşme yapılmasını isteyen işçileri huzursuzluğa sevketmekte, her türlü tahriklere müsait bir ortam yaratmaktadır. Böyle bir ortamda ise sendikalararası çekişmenin kolaylıkla patlamalar yaratması mümkündür.

4 — Bazı kanun dışı fiil ve hareketler karşısında işverenlerin huku- kî ve cezaî yollara başvurmaktan sakınmaları, başlangıçta işten çıkarılan işçilerin daha sonra yeniden işe alınmaları, hatta kanunsuz olayların faili olan işçilerin isteklerinin bir kısmını kabul etmeleri, çalışılmayan günlerin ücretlerini ödemeleri gibi tavizler vermeleri, bazı ahvalde de yetkili idarî ve adlî mercilerin olaylara gerekli müdahalede bulunmama- ları işçi kitlesinde kanunsuz fiil ve hareketlerin cezasız kalacağı, hatta

bu gibi olayların faillerinin adeta mükâfatlandırılacağı inancının doğmasına sebep olmakta, böyle bir inanç ise olayların işyerinden işyerine, hatta işkolundan işkoluna sirayetine sebep olmaktadır. Derby'de başlayan kanunsuz olaylar zincirinin diğer Lâstik ve Plâstik fabrikalarına, oradan da Madeni Eşya Sanayiine uzaması bunun en açık delilidir.

5 — İşverenler arası teşkilâtlanma ve dayanışma eksikliği de kanunsuz olayların gelişmesinde veya devamında rol oynamaktadır. Müşterek bir işveren politikası yokluğunun acı sonuçlar verdiğini olaylar göstermiştir. Son olaylarda Konfederasyon camiası dışında da olsa vukubulan kanunsuz olaylara bigâne kalınmayacağı görülmüştür. Bunun gibi münferit bir işyerinin yaptığı hatanın bütün işveren camiasını yaralayabildiği müşahade edilmiştir. Buna karşılık bazı işkollarında meydana gelen olaylar da, müşterek bir işveren politikası güdülmesi, işveren sendikası bünyesinde sıkı bir işbirliği ve dayanışmanın varlığı halinde olayların önlenildiği veya kısa zamanda ve mümkün olan en az zararla sona erdirildiğini göstermiştir.

B — Münferit Nedenler :

Bazı hallerde aşağıdaki nedenlerin de kanunsuz fiil ve hareketlere götürdüğü müşahade edilmiştir :

- 1 — İşçi ile doğrudan doğruya temasta bulunan işveren vekillerinin beşerî münasebetlere aykırı davranışları, sendika yönetici ve temsilcilerine anlayışsızlık göstermeleri,
- 2 — İşyerinde tutarlı ve sağlam bir personel politikası ve ücret sisteminin yokluğu,
- 3 — Bazı ender hallerde işverenlerin, toplu sözleşme rejiminin icabı olan sendikacılık yerine, kısa vadeli menfaatlere etkisi altında sun'î işçi kuruluşlarına âlet olmaları veya bu gibi kuruluşların teşvikçisi olmaları da işçilerde büyük bir huzursuzluk birikimine sebep olmaktadır. Huzursuz bir işçi topluluğunun ise kanunsuz yollara iltifatı daima mümkündür.

IV — ÇARELER

X A — Önleyici Çareler :

Komisyonumuz aşağıdaki tedbirlere başvurulduğu takdirde, kanunsuz fiil ve hareketlerin büyük ölçüde önleneyeceği kanısını paylaşmaktadır.

a) İşletme içi tedbirler :

- 1 — Herşeyden önce işletmede sağlam bir personel ve sınaî münasebetler politikasının kurulması ve yürütülmesi gelmektedir. Böyle bir politikanın yürütülmesinin devamlı bir iş olduğunun anlaşılması ve yetişmiş personele verilmesi gerekir. Bunun gibi, işçilerle ve sendikayla olumlu beşeri münasebetler kurulması, işyerinde iyi işleyen bir haberleşme sisteminin ve maksada en uygun ücret sisteminin tesisi, toplum psikolojisi ve sınaî psikoloji esaslarına riayet de olayları önlemede şüphesiz etkili olmaktadır.
- 2 — Toplu sözleşme müzakerelerinin ve uyuşmazlıkların çözümünün ihtisaslaşmış organlar olan işveren sendikalarına bırakılması bu gibi konularda kanunsuz fiil ve hareketlerle sonuçlanması mümkün hata payını azaltacak, dolayısıyla önleyici bir fonksiyon icra edecektir.
- 3 — İşçi sendikaları arasındaki mücadelede işverenin tarafsızlığını kesin olarak korumasında, işyeri dahilinde mücadele faaliyetlerine asla müsaade etmemesinde, sun'î işçi kuruluşlarının aleti ve teşvikçisi olmamasında olayları önleme bakımından sayısız faydalar vardır.
- 4 — Yetki ihtilâflarının ve müzakerelerin uzamasının işçilerde yarattığı huzursuzluk göz önüne alınarak, işverenin imkânları dahilinde lüzumsuz uzamalara engel olması, bu mümkün olmazsa yan tedbirlerle huzursuzluğu azaltmaya çalışması da olayların önlenmesinde olumlu rol oynayacaktır.
- 5 — Kanunsuz bir fiil ve hareket karşısında işverenin olayı sona erdirmek amacıyla alınacak tedbirleri uzun uzadıya tartması gerekmektedir. Komisyonumuz, kolektif birer suç olan işgal, oturma grevi, verimin düşürülmesi gibi olayların uzamasının, bu gibi olaylarda toplum psikolojisine aykırı katı davranışların işveren bakımından muhtemel tehlikelerini müdrik bulunmaktadır. Ancak, sonuçları etraflıca düşünülmemiş tavizlerin de yeni kanunsuz fiillerin tohumunu ektiği, işçiler üzerinde teşvik edici rol oynadığı son olaylarda müşahade edilmiştir.

b) İşletme dışı tedbirler :

- 1 — İşletme içi tedbirlerde de işaret edildiği gibi sanayi mü-nasebetlerinde işveren sendikalarına daha fazla rol ve-rilmesi ve böylece işçiler ve işçi sendikaları karşısın-da müşterek bir politikanın yürütülmesi şart olmuş-tur. Toplu sözleşme rejiminde infiratçılığın ne münfe-rit işverenlere, ne de işveren camiasına fayda sağla-dığı görülmektedir. İşveren cephesindeki teşkilât-lanma, bugünkü durumu ile kaldıkça, Konfederasyon camiası dışında kalan işyerlerinde kanunsuz fiillerin vukuunun önlenmesi bu gibi olayları önlemek için Konfederasyon çapında alınacak tedbirlerin veya tes-bit edilecek müşterek politikanın camia dışında kalan işyerlerinde uygulanmasının sağlanması imkânsız ol-masa bile hayli güçtür.
- 2 — Kanunsuz olayların sirayetini önleme bakımından ida-rî ve adli mercilere de büyük görevler düşmektedir. Bu mercilerin kanunsuz bir fiilin mutlaka önleneceği, faillerinin de takipsiz bırakılmayacağı, kanunların ek-siksiz uygulanacağı inancını yaratacak biçimde yetki-lerini kullanmaları gerekir.
- 3 — İşçileri huzursuzluğa sevk ederek kanunsuz fiillere mü-sait bir ortam yaratan yetki ihtilâflarının uzamasını önlemede de yetkili mercilere önemli görevler düş-mektedir.

Çalışma Bakanlığının, teşkilâtının faaliyetini dikkatle takip ederek isabetsiz kararlar vermesini önlemesi ge-rektiği gibi, İş Mahkemelerinin ve Yargıtay'ın da çe-lişik kararlardan sakınmaları gerekir. İcabında yetki tesbitindeki mevzuat boşluklarının ve aksaklıklarının kanunla giderilmesi de başvurulacak tedbirlerden bi-ridir.

B — Giderici Çareler :

a) İşletme içi tedbirler

- 1 — Kanunsuz fiil ve hareketleri kararlaştıran veya teşvik eden veya devamını sağlayan elebaşılardan tesbit edil-mesi, bunların işlerine son verme cihetine gidilmesi

gerekir. Şüphesiz her zaman ve olayların hemen akabinde böyle tedbirlere gitmek mümkün olmayabilir, hatta olayları daha da alevlendirebilir.

Ama, bazı örnekler, dikkatle uygulandığı takdirde bu tedbirlerin başarılı sonuçlar verdiğini göstermektedir. İşe son vermede olaya göre 275 sayılı Kanununun 29. maddesi uygulanabileceği gibi, 931 sayılı kanununun 17. maddesi de uygulanabilir.

- 2 — Suç derecesi daha az olan işçilere de daha hafif disiplin cezası uygulamak yerinde olacaktır. Tabiatıyla bu tedbirlerin şekil ve kapsamının da toplum psikolojisi ile bağdaştırılması gerekir.
- 3 — Çalışılmayan günlerin ücretinin ödenmemesi ve bunun da önceden kanunsuz fiile katılan işçilere duyurulması gerekir.
- 4 — Mümkün olduğu takdirde işçi sendikasının sorumluluğu cihetine gidilmesi, olayları önlemede en etkili çarelerden biridir. Bilhassa yürürlükte olan bir sözleşmenin mevcut olduğu hallerde bu tedbire baş vurmak kolaylaşmaktadır. Bir hadisede, sendika temsilcilerinin de kanunsuz fiile karışmaları, sözleşmenin ilgili maddeleri karşısında, sendikanın teşviki mahiyetinde telâkki edilmiş, sorumluluktan çekinen temsilcilerin işe başlamak sendikanın da olayı takbih etmek zorunda kalması üzerine işçiler, kanunsuz fiile son vermek mecburiyetinde kalmışlardır.
- 5 — Nihayet, işveren sendikası ile sıkı işbirliği de etkili bir giderici tedbirdir. Böylece, işveren sendikalarının benzer olaylarda edindiği tecrübelerden yararlanmak, icabı halde yetkili idarî ve adli mercilerin daha etkili şekilde müdahale etmelerini sağlamak mümkün olacaktır.

b) İşletme dışı tedbirler :

1 — İdarî tedbirler :

Kanun dışı grev, işgal, oturma grevi, verimin düşürülmesi gibi fiiller kollektif ve mütemadi birer suç teşkil etmektedirler. Bu durum karşısında mani zabitanın âmiri olan idarî mercilere, (duruma göre Valilik veya Kaymakamlık) suçu tatil etme görevi düşmektedir.

2 — Adli tedbirler :

Aşağıda da açıklanacağı gibi işgal ,oturma grevi, verimi düşürme gibi fiiller takibi şikâyete bağlı suçlardan değildir. Ancak ,tatbikatta, bazı savcıların psikolojik nedenlerle işverenden şikâyet dilekçesi, hatta delil talep ettikleri de bir vakiadır. Bu gibi durumlarda gerekirse Valilik veya Bakanlığa müracaatla kovuşturma açılmasını sağlamak mümkündür. Bu ise, münferit işverenden ziyade, işveren sendikalarına ve Konfederasyona düşen bir görevdir. Ceza Hukuku açısından ise işlenen fiillere göre yapılabilecek kovuşturmayı şöylece sıralamak mümkündür :

1— İşgal halinde :

Olayları Ceza Hukuku açısından incelemek üzere davet edilmiş bulunan Prof. Dr. Sahir Erman ve Av. Sahir Kurutluoğlunun açıklamalarına göre, herşeyden önce İş Hukuku açısından grevin tarifini yaparak unsurlarını tesbit etmek gerekir. 275 sayılı Kanunun 17. maddesine göre «İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle bir işkolunda veya işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya yahut bir teşekkülün aynı amaçla topluca çalışmalarını için verdiği bir karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.»

Bu tarife göre, grevin başlıca iki unsuru bulunmaktadır :

1 — İşçilerin işi bırakmaları

2 — Grev hususunda anlaşma veya işçi teşekkülünün kararına uyma.

Mesele bu tarife göre, işyerini terk'in işçilerin işi bırakmaları unsuruna dahil olup olmadığını tayine gelmektedir. Şayet işyerini terk, grevin bir unsuru olarak telâkki edilecekse işgal fiiline T. Ceza Kanununun 201. maddesi uygulanacak, aksi takdirde 275 sayılı kanunun kanunsuz greve ilişkin maddesi uygulanacaktır. Sayın Prof. Dr. Sahir Erman ve Av. Sahir Kurutluoğlu, Kara Avrupa'sındaki tatbikat

ve doktrine de işaretlerle, işyerini terk'in grevin bir unsuru sayılması gerektiği görüşünü paylaşarak, işçilerin işyerini işgal etmelerinin T. Ceza Kanununun 201. maddesinde tanımlanmış bulunan «Sanat ve Ticaret serbestisini tahdit veya men» suçunu teşkil edeceğini ifade etmişlerdir.

Gerçi 201 nci maddede 19. asrın ferdiyetçi görünüşünün hakim olduğu ve belki de İş Hukukunun gelişmesi ile zımnen ilga edildiği düşünülebilir. Maddede ferdiyetçi görüşün hakim olduğu doğrudur. Ama zımnen ilga keyfiyetini kabul etmeye imkân yoktur. Zira 1957 de T. Ticaret Kanununun yürürlüğüne dair 6763 sayılı Kanunla madde tadilen ipka edildiği gibi ne 274, ne 275 sayılı Kanunlarla, ne de daha sonra çıkarılan İş mevzuatıyla ilga edilmiş değildir.

Madde«..... sanat veya ticaret serbestisini her ne suretle olursa olsun tahdit veya men» den söz ettiğine göre işgal fiilini de kapsamına almaktadır. Suçun karşılığında tayin edilen ceza ise bir aydan iki seneye kadar hapis ve 100 liradan 500 liraya kadar para cezasıdır. Uygulamada 201. maddenin tatbiki hususunda tereddütler duyulduğu ve bazı mahkemelerin «Ticaretten men» kastı aradıkları hatırlatıldığında ;

İşçilerin ileri sürdüğü (çıkarılan işçileri geri aldırarak, başka sendikayla sözleşme imzalanmasını önlemek) gibi sebeplerin saik olduğu ve kasıt olarak nazarı itibare alınmayacağı belirtilmiştir. Maddede kasta dair herhangi bir sarahat yoktur.

Suçun manevî unsuru için işçinin ticaret serbestisini tahdit veya menetme neticesini bilmesi kâfi ve yeterlidir. Bu bakımdan uygulamada tereddüt duyulmaması gerekir. Nitekim İstanbul C. Savcılığı, özel yüksek okulların öğrenciler tarafından işgali karşısında T.C.K. 201. ci maddesine göre dâva açmıştır. Özel yüksek okulların birer ticarethane olup olmadıkları münakaşalı iken, bu maddeye istinaden dava açıldığına göre, ticaret amacı güden işyerleri-

nin işgalinde maddenin haydi haydi uygulanması gerekir.

İşgal edilen bir işyerinin tahliyesine gelince, 5917 sayılı gayri menkule müdahalenin men'i hakkındaki Kanunu uygulamaya imkân yoktur. Evvel emirde Kanunun amacı buna müsait değildir. Kanunun amacı büyük ölçüde çatışmalara sebep olan arazi ihtilâflarında mülkî makamlara anî tedbirler alma imkânını vermektir. Öte yandan işgal olayı karşısında 5917 sayılı Kanun genel kural niteliğinde olup, bu olayda özel kuralın (yani 201. ci maddenin) uygulanması gerekir. Üstelik 5917 sayılı Kanun zilyedliği koruduğundan tersine işlemesi de mümkündür. Öyle bazı idareciler çıkabilir ki, bir işyerini işgal altında tutan işçilerin zilyedliğini koruyup, malik olan işverene de mahkemeye müracaat etmesini bildirebilirler.

Bu duruma göre işyerini tahliye, sanıkları tevkif, delil tedariki gibi görevleri yerine getirmek durumunda olan savcılığa düşmektedir. Öte yandan işlenmekte olan mütemadi bir suçtu tatil bakımından mani zabıtaya ve dolayısıyla mülkî makamlara da görev düşmektedir.

2 — Oturma grevlerinde :

Yukarıda da işaret edildiği gibi, Sayın Prof. Dr. Sahir Erman ve Av. Sahir Kurutluoğlu, «İşyerini terk» i grevin unsuru olarak kabul etmektedirler. Buna göre süresi ne olursa olsun oturma grevi olarak nitelenen fiillerde, işyerini terk unsuru bulunmadığından kanunsuz bir grevden sözetme imkânı olmayıp, 275 sayılı Kanunun 58. maddesinde tanımlanmış bulunan «verimi düşürmek için toplu hareket» söz konusudur. 58. maddede bulunan «anlaşarak» unsurunun ispatındaki güçlük dolayısıyla Av. Sahir Kurutluoğlu sarahat sağlama bakımından, terimin maddeden çıkarılmasında fayda umduğunu belirtmiştir. Ancak, Prof. Dr. Sahir Erman, madde Ceza Hukukunun iştirak nazariyesine göre uygulandığı takdirde herhangi bir güçlük olamayacağını be-

lirtmiştir. Anlaşmadan maksat toplanıp görüşme neticesinde alınan bir kararın varlığı değildir. Anlaşma ile kastedilen, işçinin iradesinin neticeye yönelmesidir. Bunun için, sözle, yazıyla veya işaretle anlaşmaya lüzum yoktur. Bir işçinin, başka bir işçiyi görüp aynen verimi düşürmesi veya işi durdurması ; iradesinin neticeye yöneldiğini gösterir.

Uygulamadaki asıl zorluk iş veriminin «toplucu» düşürüldüğünün ispatındadır. Oturma grevinde, (Hasan, Hüseyin, Mehmet vs.) nin işi durdurduklarını ispat etmek gerekir. Örneğin, işyerinde çalışan işçilerin listesine göre çalışanların tesbiti, diğer işçilerin çalışmadığına kuvvetli bir delil teşkil eder.

3 — Verimin düşürülmesi halinde :

Yukarıda yapılan açıklamalara göre bu gibi olaylarda 275 sayılı Kanununun 58. maddesi uygulanacaktır. Zorluk belki verimin düşürüldüğünün isbatında olacaktır. Ancak, muntazam randıman raporlarının bulunduğu nisbeten modern işletmelerde, randıman kayıtlarının mukayesesi suretiyle verimin düşürüldüğünü tesbit mümkündür. Lâstik ve Plâstik işkolunda verimin düşürüldüğüne dair delil tesbiti davasında tayin edilen bilirkişi heyeti, bu yola başvurarak verimin düşürüldüğünü tesbit etmiştir.

4 — Kuşatma halinde :

Fiilin hangi maddeyi ihlâl ettiğini, olayın oluş tarzına göre tayin etmek gerekir. Bir topluluğun işyeri dışında birikmesinde, asgarî olarak adı tehdit suçu vardır. Bunun dışında kuşatmaya katılanların söz ve davranışlarına göre T.C.K. 201. ci maddesindeki suça teşebbüs veya kanunsuz greve teşvik veya verimi düşürmeye teşvik suçu olabilir.

Kanunsuz fiil ve hareketler hakkında Sayın Prof. Dr. Sahir Erman ve Av. Sahir Kurutluoğlu'nun görüşleri yukarıda açıklanmıştır. Bu görüşler, işyerinin terk edilmesinin grevin bir unsuru olduğu faraziyesine bina edilmiştir. İşyerinin terk edilmesinin grevin bir unsuru sayılıp sayılmıyacağı konusunda

mahkemelerden henüz kesin bir içtihat sadır olmadığına dikkati çekmekte fayda vardır. Komisyonumuza göre işyerini terk, grevin kanunî tarifinde yer almamıştır ve grevin bir unsuru olarak kabul edilemez. Bu duruma göre işgal ve oturma grevi olarak adlandırılan fiiller kanunsuz grev kapsamına girecektir.

3 — Politik tedbirler :

Kanunsuz fiil ve hareketlerden edinilen tecrübeye göre başlıca güçlüklerden biri, idareyi ve adliyeyi kanunları eksiksiz uygulamaya ikna etmek olmaktadır. Yetkili mercilerin kanunları tam ve eksiksiz uygulayacaklarına dair şüphe, işverenlerin bu mercilere olan güvenini sarsmakta ve taviz yoluyla da olsa, meseleyi kendi imkânlarıyla halletmeye yöneltmektedir. Her an kanunsuz bir fiil ve hareket karşısında kalması muhtemel olan işverenlerin yasalara ve uygulamalara olan güveninin her halde iadesi gerekir. Bu konuda ise Hükümetin dikkatini çekmek Konfederasyona düşmektedir.

V — SONUÇ

Komisyonumuz, çalışmaları sonucunda raporunu hazırlarken, kanunsuz olaylara karşı kullanılacak önceden belirlenmiş bir reçeteler listesi düzenlemenin güçlüğüne anlamıştır.

Raporda etraflıca açıklanmasına çalışılan nedenlerin dikkate alınarak belirtilen tedbirlerin ilgililerce uygulanması halinde, kanunsuz olayların çıkmasının büyük ölçüde önleneceği ve meydana gelenlerin de mümkün olan en az zararla giderileceği kanaati komisyonumuzca paylaşılmaktadır.

Komisyon Başkanı
Konfederasyon Temsilcisi
Kâzım KARA

M E S S
Gürkan AKTOLUĞ

Kimya
Zuhal BAYDUR

Raportör
Konfederasyon Temsilcisi
Ali PULAT

Toprak
Aydın AKBIYIK

Şeker
İsmail HERAL

Tekerlek Lâstiği
Hadi LASLO

Tekstil
Erdal EGEMEN

Çimento
Servet KARABİBER

**TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI
KONFEDERASYONU**

Yayın No: 8

ONGUN Kardeşler Matbaası

1 9 6 8 — A n k a r a