

## TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ MEVZUATIMIZ ÜZERİNDE BAZI MÜLAHAZALAR

*Doç. Dr. Sait Kemal MİMAROĞLU*

Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi

Toplu iş sözleşmesi, Türk sosyal ve iş hayatına, müessese olarak, 15/7/1963 tarih ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile girmiştir. Bu kanunun yürürlüğe girmesinden önce, Türkiye'de rastladığımız bir iki münferit uygulamaya rağmen (1), gerçek anlamda bir toplu iş sözleşmesi uygulamasından bahsedilemez. Başka bir ifade ile, Türkiye'de toplu iş sözleşmesi, mazisi itibariyle, ancak Temmuz 1963 tarihine inen yeni ve taze bir hukuki ve sosyal müessesedir. Ancak müessesenin yeni oluşu sosyal ortamın bu müesseseyi kabule hazırlıklı olmaması anlamına gelmemek gerekir. Bunun aksine olarak, toplu iş sözleşmesi, Türk hukuk hayatına girdiği zaman, kendisi bakımından hazır yahut hiç olmazsa hazırlığı yapılmış bir sosyal ortamla karşılaşmıştır. Çünkü toplu iş sözleşmesi, 1963 yılında bir hukuk müessesesi olarak memleketimizde kabul edilmiş olmasına rağmen, bunun mücadelesi Türkiye'de 1945 senesinde başlamıştır. 1945 yılından beri, bir yandan ilim muhitleri diğer yandan işçiler ve kuruluş halindeki işçi teşekkülleri toplu iş sözleşmesinin ve grev ve lokavt hakkının Türkiye'de kabulü için çalışmalarına başlamışlardır. Bu çalışmalar, zamanla teşkilatlanmış ve etkin bir mücadele haline gelmiştir. Neticede, toplu iş sözleşmesinin Türk müsbet hukukuna girmesinde bu mücadele çok büyük çapta rol oynamıştır. Toplu iş sözleşmesinin gerek sosyal gerekse hukuk müessesesi olarak ilgililere tanıtılmasında ve yayılmasında, Türkiye'de kabul edilmesi için gerekli fikir akımının hazırlanmasında İstanbul ve Ankara Üniversitesinin sosyal ekonomi ve sosyal hukuk

(1) Bu uygulamalar ve Türk Hukukunda toplu iş sözleşmesinin geçirdiği gelişimin tarihçesi için bkz MİMAROĞLU, S. K. Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara, 1965, 2. bası s. 27 vd.

okutan kürsülerinin çok büyük etkisi olmuştur. Bunlar, bu mücadeleye, her safhada, önderlik etmişlerdir. Bu itibarla, Üniversitenin bu yoldaki aydınlatıcı ve müsbet çalışmasını ve işçi ve işverenlerin aynı konudaki olumlu tutumunu şükranla karşılamak kadirbilirlik olur.

Bütün bunlardan çıkarmak istediğim sonuç şudur: Toplu iş sözleşmesi, 15-20 yıl devam eden devamlı bir çalışma ve mücadelenin mahsülü olarak Türk sosyal hayatına girdiği için, kendisini kabule hazır yahut kabule hazırlıklı bir sosyal ortamla karşılaşmıştır. Söylemeğe hacet görmem ki, sosyal ortamın hazır olması veya olmaması bir müessesenin başarısı yahut başarısızlığı için hayati önem taşır. Bu itibarla, sosyal ortamın, toplu iş sözleşmesi bakımından hazırlıklı olmasını, bu müessesenin başarısı için ciddi bir faktör olarak mülhaza etmek gerekir. Bunun en önemli delili, kanunun yürürlüğe girmesinden bu yana, iki yıldan daha da kısa bir süre içinde, toplu iş sözleşmesinin bütün iş muhitlerinde şiddetle benimsenmesi, her teşkilâtli işyerinde uygulama bulması ve bu kısa süre içinde, Türkiye'de bir çok toplu iş sözleşmesi yapılmış olmasıdır.

Bu süre içinde yapılan uygulamaya misal olarak şunu gösterebiliriz: Bugün 802 si özel sektörde, 236 sı Kamu kesiminde olmak üzere 1038 adet toplu iş sözleşmesi aktedilmiştir. Bu toplu iş sözleşmeleri, 170930 u özel kesim, 260760 Kamu kesiminde olmak üzere 431690 işçiyi kapsamaktadır. Türkiye'de işçi kesinlikle bilinmemekle beraber, sigortalı işçi sayısı 650.000 civarında olduğuna göre, toplu iş sözleşmesine bu kısa süre içinde giren işçilerin adedi küçümsenemez. Keza bu süre içinde, 2427 özel işyeri ile 1379 kamu işyeri olmak üzere 3806 işyeri toplu iş sözleşmesi imzalamıştır.

Bu izahlarımla, toplu iş sözleşmesinin ideal ve mükemmel bir başarı kazandığını söylemek istemiyorum. Türkiye'de, bütün müsait şartlara rağmen, bugün, toplu iş sözleşmesi uygulanmasında aksaklıklar ve hatta başarısızlıklar mevcuttur. Bunların asıl sebebini üç ana nokta etrafında toplamak mümkündür:

- I. SOSYAL VE İKTİSADİ SEBEPLER,
- II. İŞÇİ VE İŞVERENLERLE İLGİLİ SEBEPLER,
- III. HUKUKİ SEBEPLER.

Sosyal ve iktisadî sebeplerle işçi ve işverenlerle ilgili sebeplerin tahlili ve değerlendirilmesi konferans konumuzun dışında kalacak-

tır. Zira, bunlar, iktisatçı ve özellikle sosyal iktisatçıların uğraşı alanı içindedirler.

Biz, bu konuşmalarımızda, kanundan doğan hukukî sebepler üzerinde duracak ve 275 sayılı Kanunda genel hukuk ilkelerine ve toplu iş sözleşmesinin mahiyetine aykırı telakki ettiğimiz bazı mülâhazaları tartışma konusu yapacağız.

275 sayılı Kanun, yakından incelendiği zaman, bunun başlıca şu mülâhazaları davet ettiği anlaşılır:

275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (2) 1961 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 47. maddesine dayanılarak çıkarılmıştır. Bu itibarla, bu kanun tartışma konusu edilirken, Anayasanın adı geçen hükmü dikkat nazara alınmak gerekir.

#### I. İLERİ SÜRÜLECEK İLK MÜLAHAZA TERİMİLE İLGİLİDİR.

Önce şunu söyleyelim ki, 1961 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile 1933 tarihli Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun yürürlüğe girmesinden önceki Türk doktrini ve mevzuatı gerek toplu iş sözleşmesi gerekse bu sözleşmenin düzenlediği iş münasebetlerine komşu iş münasebetlerini düzenleyen diğer iş sözleşmelerini adlandırmak için bir terim birliği içinde bulunmamakta idi. Bu sözleşmelerle ilgili terim meselesinde, doktrinle kanunlar arasında beraberlik olmadığı gibi, doktrin ve kanunlar, aynı konuda, kendi aralarında, birlik halinde bulunmamakta idiler (3). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile 275 sayılı Kanun, bu konuda ciddi katkılar getirmiş olmalarına rağmen, bu karışıklığı tamamen ortadan kaldıramamışlar, üstelik te, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Anayasa karşısında, terim meselesinde tartışılacak bir durum yaratmıştır. Mesele şudur:

Anayasanın 47. maddesi, işçilerin, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme hakkına sahip olduklarını hükme bağlamak-

(2) Söylüyelim ki, 15/7/1963 tarih ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, grev ve lokavt Kanununun bazı maddeleri 16/7/1964 tarih ve 503 sayılı Kanunla değiştirilmiştir. Değişiklik getiren Kanun için bkz. Resmî Gazete 23 Temmuz 1964 ve 11761 sayı. Değiştirilen maddelerin tahlili için bkz. MİMANOĞLU, a.g.e. basım, 2.

(3) Bu konuda teferruat için bkz. MİMAROĞLU, a.g.e. bas. 2 s. 1 vd.

tadır. Başka bir deyimle, Anayasa, işçilerin toplu sözleşme hakkına sahip olduklarını belirtmektedir. Oysa, Anayasanın 47 nci maddesine dayanılarak çıkarılan 275 sayılı (4), Toplu İş sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu başlığını taşımakta ve 1 ilâ 16 ncı maddeleri arasında yalnız toplu iş sözleşmesini düzenlemekte, diğer hükümlerini de grev ve lokavta tahsis etmektedir. Şu hale göre, Anayasa, toplu sözleşmeyi konu edip bunun prensibini öngördüğü halde, buna dayanılarak çıkarılan kanun, sadece toplu iş sözleşmesini düzenlemiş bulunmaktadır. Kanun koyucunun bu tutumu şu mülâhazaları dâvet etmektedir:

Acaba kanun koyucu, toplu iş sözleşmesini, toplu sözleşme anlamında mı kullanmaktadır, yâni, bu iki terimi eş anlam da mı almaktadır? Bu husus incelenmeğe değer: Hükümet Tasarısı, Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu başlığı altında Meclise sevk edilmiş ve Toplu Sözleşme başlığı altındaki hükümlerde Toplu İş Sözleşmesini düzenlemiştir (5). Bu husus, Hükümet Tasarısında bu iki terim arasında bir ayırım yapılmadığı ve toplu sözleşme, yahut toplu iş sözleşmesi terimlerinin aynı terimler gibi mülâhaza edildiği kanısını uyandırmaktadır.

Diğer yandan, Millet Meclisi Geçici Komisyonu, tasarının başlığını Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu şeklinde değiştirmiş, tasarının diğer yerlerinde geçen aynı terimi de bu şekilde tâdil etmiş ve tasarı bu terimle kanunlaşmıştır. Geçici Komisyon Raporundan bu değişikliğin sebebi belirtilmemekte, ancak şu husus kaydedilmektedir: «Komisyonumuz, Kanun Tasarısının başlığındaki (Toplu Sözleşme) deyimini (Toplu İş Sözleşmesi) olarak kabul etmiştir» (6)

Komisyon raporunda kullanılan bu ifade'nen ne anlaşıldığı çok açık olmamakla beraber, rapor, «kanun tasarısının başlığındaki toplu sözleşme deyiminin toplu iş sözleşmesi olarak kabul...» etmiş ol-

(4) «Bu tasarı Anayasamızın toplu sözleşme ve grev haklarından bahseden 47 nci maddesine dayanılarak kaleme alınmıştır.» (Gerekçe MM TD., D. 1. B. 74, 17/4/1963, s. 1).

(5) Bkz. Hükümetin teklifi (MMTD., D. 1. B. 74, 17/4/1963, s. 20).

(6) Millet Meclisi Geçici Komisyon Raporu (MMTD., D. 1. B. 74, 17/4/1963, s. 13).

«Komisyonumuz, Birinci Bölümün başlığım da aynı şekilde tâdil ederek kabul etmiştir.» (IDEM).

duğunu beyan ettiğine göre, bu iki terim, Komisyon bakımından aynı mânayı ifade etmektedir.

Terim meselesi, Cumhuriyet Senatosu müzakereleri esnasında da tartışılmış ve Millet Meclisinin kabul ettiği «Toplu İş Sözleşmesi» teriminin Anayasanın 47 nci maddesinin ifadesi karşısında Anayasaya aykırı olduğu belirtilmiştir: «... kanun tasarısında toplu iş sözleşmesinden bahsedilmektedir. Bendeniz, bu tâbirin ve kanunun bu suretle isim almasının Anayasaya aykırı olduğunu ifade etmek istiyorum. Filhakika, Anayasanın 47 nci maddesinde (toplu sözleşme) tâbiri kullanılmıştır. Borçlar Kanununda ise (umumî mukavele) terimi kullanılmıştır. Her iki kanunun da mâna ve medlûlü biridir. Durum böyle olduğu halde, tasarıda, (toplu iş sözleşmesi) teriminin kullanılmasının hikmeti bizce anlaşılammaktadır. Acaba, Anayasa toplu sözleşmeden bahsederken tasarı, toplu iş sözleşmesi terimini kullanmakla Anayasanın bahsettiği mukavele nev'inin dışında başka bir mukavele nev'ini mi tanzim etmiştir? Anayasa hükümünün yerine getirilmesi için bu tasarı meydana getirilmiştir. Şu halde, kanun adının (Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt) Kanunu olarak değiştirilmesi lâzım gelmektedir. Buna mütenazır olarak da kanun metninde bulunan bicümle (Toplu İş Sözleşmesi) sözlerinin, (Toplu Sözleşme) şeklinde düzeltilmesi lâzım ve zarurî bulunmaktadır. «... Anayasanın 47 nci maddesinde toplu sözleşme olarak kullanılan tâbirin de aynen kullanılması lâzım geldiği mütalâasındayım. Aksi durumun Anayasaya tamamiyle aykırı olduğunu ifade etmek isterim. Bu hususta bir önerge takdim ediyorum» (7).

Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyon sözcüsü, bu mülâhazalara ve bu konuda ileri sürülen diğer hususlara (8) şu yolda cevap vermiştir: «... Filhakika, Anayasanın 47 nci maddesinde, (toplu sözleşme) denmiştir. Fakat, bu toplu iş sözleşmesi yerine kullanılmış bir terimdir. Aslında bütün ilim sahasında, hukuk kitaplarında (C o n t r a t C o l l e c t i f d u t r a v a i l) diye geçer. Türk-

(7) ARTUKMAÇ, S., CSTD, B. 83, 8/7/1963, D. 1, s. 800. Aynı üye bir başka vesile ile şunu eklemektedir: «... Anayasada, vâzu kanun eğer arzu etmiş olsa idi toplu iş sözleşmesi tâbirini kullanırdı ve Anayasa vâzu durumun böyle olduğunu gayet iyi bilmekte idi. Bu (i;) kelimesini koymayıp ta, sadece (toplu sözleşme) demesinin bir hikmeti olması lâzımdır...» (İDEM, s. 803).

(8) Bkz. CSTD, B. 83, 8/7/1963, D. 1, s. 803 vd.

gesi toplu iş sözleşmesidir. Fakat, kısaca, yani sözü uzatmamak için toplu sözleşme denmiştir. Maalesef Anayasaya böyle geçmiştir. Fakat, kasıt, (toplu iş sözleşmesidir)...» Anayasada (iş) kelimesi kullanılmamış olabilir; belki ihmâl edildi; belki aceleye geldi, unutuldu diye, kastın açıkça meydanda olduğu bir yerde tamamen lâfza bağlanarak, Anayasada iş kelimesi yok diye lâfzî olarak bir tefsire gitmek, yüksek Senatonun şanma uymaz... Eğer, biz, burada, toplu sözleşme dersek, hakikaten ne sözleşmesi gibi bir soru ile karşılaşmak vaziyeti hâsıl olur... Anayasada, bu anlaşılır diye, herhangi bir şekilde zühul olmuş olabilir...» (9).

Cumhuriyet Senatosunun Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Geçici Komisyon sözcüsünün görüşünün isabetli olduğunu kabule imkân yoktur:

1 — Toplu sözleşmeyi toplu iş sözleşmesiyle eş anlamda kabul eden görüş, doktrinin umumî görüşüne aykırıdır; toplu sözleşme ile toplu iş sözleşmesi birbirinin aynı mânâyı ifade eden terimler değildir. Toplu iş sözleşmesi, toplu sözleşmenin kapsadığı iş sözleşmelerinden yalnız bir tanesidir.

2 — Komisyon sözcüsünün görüşü Anayasayı ilzam etmez. Komisyon sözcüsünün kanaatı, ancak sözcülüğünü yaptığı, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununu ilgilendirdiği nisbette ve Senatoca iltifat gördüğü takdirde, kanunun kendisine mal edilebilir. Bu itibarla, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun müzakeresi esnasında, Anayasanın bir hükmü ile ilgili olarak ileri sürülen bir görüş, Anayasasının o hükmünü ilzam etmez. Olsa olsa, görüşü ileri sürün kimse kendi kanaatini ifade etmiş olur.

3 — Anayasadaki «Toplu Sözleşme» teriminin «zühül eseri» kullanılmış bir terim, «sözü uzatmamak ve kısa olmak için» 47 nci maddede konmuş gelişmiş güzel bir ifade sayabilmeğe imkân yoktur. Anayasada kullanılan «toplu sözleşme» terimi düşünülerek ve isabetle kullanılmış bir terimdir (10). Bu terim, toplu iş sözleşmesi, tip iş sözleşmesi ve takım sözleşmesi olmak üzere üç türlü sözleşmeyi

(9) CSTD., B. 88, 8/7/1968, D. 1, s. 802 vd.

(10) Gerçekten Cumhuriyet Senatosunda ifade edildiği gibi, Anayasa Kanun koyucusunun, ... Bu (iş) kelimesini koymayıp ta sadece (toplu sözleşme) demesinin bir hikmeti olması lazımdır. (CSTD., B. 88)

kapsar. Toplu sözleşmenin bu kapsamı üzerinde Türk (11) ve Fransız (12) doktrininde birlik vardır. Bu hale göre, 275 sayılı kanunun Anayasa karşısındaki durumu şu olmaktadır:

A. Anayasanın 47 nci maddesi, toplu sözleşmeyi, doktrinin anlayışına uygun olarak ve yukarıda belirttiğimiz anlamda kullanmıştır. Yani, Anayasa, işçilerin toplu sözleşme hakkı olduğunu ifade ederken, bunların toplu iş sözleşmesi, tip iş sözleşmesi ve takım sözleşmesi hakkına sahip olduklarını kastedmiştir. Oysa, 275 sayılı Kanun, toplu iş sözleşmesini toplu sözleşme yerine ve onunla eş anlamda kullanmıştır. Bunu yapmakla, 275 sayılı Kanun, doktriner bakımdan yanlış bir terim kullanmıştır; ayrıca, yalnız toplu iş sözleşmesini düzenlemekle, Anayasa hükmünü, Anayasada öngörüldüğü şekilde yerine getirmemiş, bu hükmü eksik şekilde yerine getirmiştir. Anayasa, işçilerin toplu sözleşme hakkından bahsetmektedir. 275 sayılı Kanun yalnız toplu iş sözleşmesini düzenlemektedir (13). Bu tutum, Anayasanın hükmü karşısında eksik bir tutumdur.

B. Aynı tutum, mevcut iş mevzuatımız bakımından da gerçekçi değildir; ihtiyaca cevap vermemektedir. Zira, tip iş sözleşmesi Türk pozitif hukukunda düzenlenmemiştir (14), takım sözleşmesinin Türk pozitif hukukundaki düzenlenme tarzı yeterli değildir (15). Bu duruma göre, 275 sayılı Kanunun, toplu sözleşme başlığı altında her üç sözleşme tipini düzenlemesi, yalnız Anayasadaki hükmü eksiksiz yerine getirmekle kalmıyacak, ayrıca, hukukumuzdaki boşluklar ve

(11) Nitekim Dr. SAYMEN de aynı tasnifi, biraz farklı terimlerle, fakat tamamen aynı mahiyette yapmaktadır. Müellife göre, kolektif iş mü-nasebelerinin doğurduğu sözleşmenin adı, toplu iş mukaveleleridir. Toplu iş mukaveleleri ise, kolektif iş mukavelesi, tip mukavele ve takım mukavelesi olmak üzere ayrılır (Türk İş Hukuku İstanbul, 1954, s. 366).

(12) Fransız hukuku da aynı tasnifi yapmaktadır. Bkz. CAPITANT - CUCHE, Cours de Législation Industrielle, Paris, 1921, p. 449.

(13) Kanunun tip iş sözleşmesi ve takım mukavelesinin düzenlenmesini sonraki bir kanuna bırakılabileceği düşünülebilirse de, bu husus imkânsız görünmektedir. Bir kere, zabıtlarda bu konuda hiç bir açıklık yoktur. Sonra da böyle bir tutum kanun yapma tekniği bakımından kötü bir tutumdur. Esasen, bu kanunların, Anayasanın yürürlüğe girmesinden itibaren en çok iki yıl içinde çıkarılması, gene de Anayasanın hükmü icabıdır.

(14) Bu hususlar için bkz. MİMAROĞLU, age, p. 2, I, 2.

(15) Bu hususlar için bkz. MİMAROĞLU, age, Giriş, p. II, II.

yetersizlikler önlenecek ve toplu iş münasebetlerinin doğurduğu bütün sözleşmeler bir kanunda toplanmak suretiyle, Türk Pozitif Hukuku, sistematik bir düzenleme tarzına kavuşmuş olacaktır.

## II. TÜRK HUKUKUNDAKI DÜZENLEME TARZI, ANAYASA, KANUN TEKNİĞİ VE UYGULANACAK HÜKÜMLER BAKIMINDAN TARTIŞILMASI GEREKEN BİR İKİLİK YARATMIŞTIR.

### 1. Mesele şudur :

Toplu iş sözleşmesi, Türk pozitif hukukunda iki kanunda düzenlenmiştir. Bunlardan biri Borçlar Kanunu, diğeri Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunudur.

Borçlar Kanunu 316 ve 317 nci maddelerde «umumi mukaveleyi» düzenlemiştir. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu da ilk 16 maddesinde toplu iş sözleşmesini hükme bağlamıştır. 15/7/1963 tarihli olan bu kanun kendi anlamında (16) bir toplu iş sözleşmesi tedvin etmiş ve Borçlar Kanunundaki umumî mukaveleyi eski halinde ve yürürlükte bırakmıştır. Bu konudaki, tutumun sebep ve sonuçları üzerinde durmak ilgi çekicidir:

Hükümet Tasarısı, Borçlar Kanununun 316 ve 317 nci maddelerini yürürlükten kaldırmıştı. Bunun sebebi, toplu sözleşmelere ait hükümlerle grev ve lokavta ait hükümlerin özel ve bağımsız bir nitelik taşıyan bir kanun bünyesinde toplamaktır (17).

Toplu sözleşme, Grev ve Lokavt Kanununu incelemekle görevli Millet Meclisi Geçici Komisyonu, Hükümetin bu görüşüne katılma-

(16) Gerçekten adı geçen kanunun birinci maddesi, toplu iş sözleşmesini «bu kanun anlamında...» şeklinde bir ibare ile tarif etmiştir.

(17) İsviçre'de 28 Eylül 1956 tarihinde kabul edilen 1/1/1957 de yürürlüğe giren özel bir kanun (Loi Fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail) Borçlar Kanununun 316 ve 317 nci maddelerine tekabül eden ve toplu sözleşmelerle ilgili olan 322 ve 323 üncü maddelerini kaldırarak yerine yeni ve daha etraflı hükümler koymuştur.

İsviçre Borçlar Kanununda yer alan bu değişiklik toplu sözleşmeleri düzenleyen kanunun bünyesi içinde yapılmış olduğundan, biz de Borçlar Kanununun 316 ve 317 nci maddelerini kaldırmayı ve toplu sözleşmelere ait hükümlerle grev ve lokavta ait hükümleri hususî ve bağımsız bir nitelik taşıyan bu kanun bünyesi içinde toplamayı uygun bulduk. (Hükümet Tasarısı Gerekçesi, s. 9). Söyliyelim ki Hükümet tasarısı asıl itibarile, İsviçre Toplu İş Sözleşmesi Kanunundan yararlanarak hazırladığı halde (Gerekçe, s. 2). Millet Meclisi Geçici Komisyonu Değiştirisinde geniş ölçüde Fransız Hukukundan mülhema olmuştur. (MMTD, B: 76, 19/4/1963, O: 1, s. 431).



miş ve Borçlar Kanununun 316 ve 317 nci maddelerini yürürlükten kaldırmamış ve tasarı bu şekilde kanunlaşmıştır. Komisyon Raporu ve Meclis müzakerelerinden anlaşıldığına göre, bunun iki sebebi vardır:

A) Borçlar Kanununun 316 ve 317 nci maddeleri, genel esasları ihtiva etmeleri dolayısıyla yürürlükte kalmaları gerektiğinden metinden (bunları yürürlükten kaldıran metinden) çıkarılmışlardır. Borçlar Kanununun bu maddelerinin, bu kanunun kapsamına giren hallerde uygulanmayacağı tabiidir (18).

B) «... Bu kanun (19) yürürlüğe girdikten sonra dahi Borçlar Kanununun 316 ve 317 nci maddeleri yürürlükte kalacaktır ve bu maddelere göre de tüzel kişilik taşımayan işçi toplulukları, umumî mukavele namı altında, Anayasanın 47 nci maddesinin tanıdığı toplu sözleşme hakkından istifade edebileceklerdir. Bu kanunla yapılan şey, sadece şudur: Anayasanın 47 nci maddesinin son fıkrasının, grevin düzenlenmesini kanuna bırakan hükmü muvacehesinde, grev müeyyidesiyle takviye edilmiş olan toplu sözleşme, sadece bu kanun anlamındaki toplu iş sözleşmesi olacaktır. Yani Borçlar Kanununun 316 ve 317 nci maddelerine istinaden yapılan umumî mukavelelere grev müeyyidesi bağlanmamıştır. Sadece bu kanuna göre yapılacak toplu iş sözleşmelerine, yani sadece işçi teşekküllerince yapılacak toplu iş sözleşmelerine grev müeyyidesi bağlanmıştır. Aradaki fark budur. Bu husus toplu sözleşmenin hangi nev'ine grev müeyyidesinin bağlanacağı konusu ile ilgilidir ki, bu grev hakkının tanzimine müteallik bir husustur ve bu tanzimi yapmak selâhiyetini Anayasa Kanun vâzıma vermiştir... Zaruret varsa, sendikanın bulunmadığı yerlerde, Borçlar Kanununun 316 ve 317 nci maddelerine istinaden tüzel kişilik taşımayan işçi grupları da umumî mukavele aktedebilecekler; fakat bu umumî mukaveleyi aktedebilmek için grev müeyyidesine başvuramayacaklardır» (20).

İşte kanun koyucu, bu mülâhazalarla, umumî mukaveleyi Borçlar Kanununda, 316 ve 317 nci maddelerinde bırakmış, toplu iş söz-

(18) Millet Meclisi Geçici Komisyon Raporu (MMTD., B. 74, D. 1, 17/4/1963, s. 18).

(19) 275 sayılı Kanun.

(20) Millet Meclisi Geçici Komisyon Sözcüsünün Beyanı (MMTD., B. 78, 19/4/1963, O: 1, s. 430). Komisyon sözcüsü işçi gruplarının aktedebilecekleri toplu iş sözleşmelerinden dolayı greve başvurmaları gerektiğini şu sebeplere dayandırıyor. «Tüzel kişilik taşımayan işçi gruplarının

leşmesini ayrı bir kanunda düzenlemiştir. Bu tutum birçok bakımlardan esabetli değildir:

Kanun koyucunun bu tutumu Anayasa karşısında muhtelif yönlerden tartışılabilir:

## 2. Anayasa Bakımından:

A — Anayasanın 47 nci maddesi, işçilerin, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla «grev hakkına sahip olduklarını hükme bağlamaktadır. Dikkat edilirse, Anayasa, grev hakkını işçi teşekküllerine değil, işçilere vermektedir. Oysa, Borçlar Kanununun 316 ve 317 nci maddeleri uyarınca işçinin yaptığı umumî mukaveleye grev hakkı verilmediğine ve bu hak, «sadece işçi teşekküllerince yapılacak toplu iş sözleşmelerine» (21) verildiğine göre, Anayasanın işçiye tanıdığı grev hakkı, bu kanunla, bu sözleşmeler için işçilerin elinden alınmakta ve işçi teşekküllerine verilmiş bulunmaktadır. Böyle bir tutum Anayasaya aykırı görünmektedir (22), (23).

aktedecekleri toplu sözleşmeler için grev müeyyidesine baş vurabilmek hususunu hem işçi teşekküllerinin kısa zamanda kuvvelenmesi ve merkezileşmesi yolunda uzun vâdeli kalkınma plânında yer alan prensiplere aykırı görürüz. hem de memleketimiz için ziyadesi ile tehlikeli buluruz. Toplu İş Sözleşmesi ve grev konularında yetişmiş, tecrübeli liderlerin yönetimi altında bulunmayan ve geliş güzel tekkül etmiş bir takım işçi gruplarına bu hakkı tanımanın, Türkiye'de anarşik grevler silsilesini yaratacağından Komisyonumuz ciddi şekilde endişe eder. (IDEM).

Gene Millet Meclisi Komisyon sözcüsüne göre Borçlar Kanunundaki yolun açık tutulmuş olmasının sebebi bir başka bakımdan şudur: «... tüzel kişi teşkil etmeyen işçi topluluklarına toplu sözleşme hakkını Anayasasının istediği şekilde tanınamış bulunuyorsunuz diyerek bu mesele Anayasa Mahkemesinde bir iptal konusu olmasın» (MM TD., B. 76, 19/4/1963, D. 1, s. 433). Aynı yolda, KIRCA, C. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununa vücut veren temel fikirler, toplu sözleşme bilgileri 1964, s. 4.

(21) Millet Meclisi Geçici Komisyon sözcüsünün beyanâtı (MMTD., B. 76, 19/4/1963, O: 1, s. 430).

(22) Esasen bu husus Millet Meclisi müzakerelerinde de açıklanmıştır: «... Elimizdeki tekliflere bakarak, birinci maddeden 7 nci maddeye atıf yapılmak suretiyle bu için (Toplu İş Sözleşmesi müzakerelerini yapmak ve bunu aktirmek), sadece işçi teşekküllerine bırakıldığını işçiye verilmediğini görürüz. Benim anlayışına göre, bu da, işçinin

Anayasanın 47 nci maddesinin son fıkrasının grev hakkının kullanılmasını ve istisnalarının düzenlenmesini kanuna bırakması grevin işçinin elinden alınıp, tamamen işçi teşekküllerine verilmesi yolunda bir istisna getirilmesini meşru gösteremez ve bu mânada anlaşılamaz (24). Nitekim grev ve lokavt yasaklarını belirten 20 nci

hakkım tahdit etmek, sendikacılık bakımından da ihtiyarı olmak prensibini biraz haleldar etmek olur... Anayasanın 46 ve 47 nci maddelerinde, toplu sözleşme hakkı işçilere verildiği gibi, işçilerin sendikalara girip çkmlarının da tamamıyla onların ihtiyarı dahilinde olduğu kaydedilmiştir. Eğer, Anayasanın 4 üncü maddesinde, Hâkimiyet kayıtsız şartsız millettir, fakat millet bu hâkimiyeti mesul organları vasıtasıyla kullanır, dediği gibi; Anayasanın 47 nci maddesinde de, toplu sözleşme işçinin hakkıdır, fakat işçi bu hakkı teşekkülleri vasıtasıyla kullanır, deseydi bu madde üzerinde konuya lüzum kalmayacaktı... Bu mâruzatımla, 1 inci maddenin ne Anayasaya, ne de beynelmîl kaidelere uymadığını söylemekteyim (KOCAMEMİ, Z., MMTD., B. 76; 19/4/1963. O: 1, s. 428).

(23) Aynı görüş, kanun tasarısı Meclise sevk edildiği zaman ileri sürülmüştür. Buna göre, "... Grev ve toplu sözleşme yapma hakkının sadece, iş yerinde en çok üyesi bulunan işçi sendikasına tanınmış olması (Tasarı Mad. 8 ve 21) diğer bir ifade ile teşkilatlanmamış işçi topluluklarına bu hakın tanınmamış olmasının Anayasanın 47 nci maddesine aykırı sayılması ihtimalinin nazara alınmamış olması ve bu iddiayı çürütecek herhangi bir gerekçe gösterilmemiş olması, kanaatimizce tasarının temelinde bir aksaklık olarak ortaya çıkmaktadır.

Gerçekten Anayasanın 47 nci maddesine göre, İşçiler yoksa sendikalar değil- toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler.

Bu hükümde, sözü geçen hakları teşkilatlanmış işçilere hasretmeyi tazammun edecek bir işaret mevcut olmadığına göre teşkilatlanmış olsunlar veya olmasınlar işçilerin sözü geçen hakları haiz olacaklarının Anayasa ile kabul edildiği söylenebilir.

Her ne kadar Anayasanın 47 nci maddesinin 2 nci fıkrası grev hakkının kullanılmasının istisnalarının ve işverenlerin haklarının kanunla düzenleneceğini bildiriyorsa da, bundan yapılacak kanunla grev hakkının sadece sendikalara hasrına cevaz verildiği manasını çıkarmak çok güçtür.

Kaldı ki, toplu sözleşmeler bakımından yukarıdaki fıkraya benzer bir hüküm Anayasada mevcut bulunmamaktadır. (OĞUZMAN, K., Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısının tahlil ve tenkidi, İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası cilt XXVIII, 1962, sayı 2, s. 428 vd.)

Kanun koyucusunun, bu tutumunun Anayasayı ihlâl etmediği yolunda Dr. OĞUZMAN ve bizim görüşümüze aykırı görüş için bkz. ESENER, İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara, 1964, s. 14.

(24) Aynı görüş, KOCAMEMİ, MMTD., B. 76, 19/4/1963, O: 1, s. 428.

maddedeki kısıntılar, işçilere değil, işin mahiyeti dolayısıyla konmuş kısıntılardır.

B — Anayasanın 47. maddesinin birinci fıkrası, toplu sözleşme hakkını işçi kuruluşlarına değil, işçiye tanımaktır. Bundan çıkan sonuç, toplu sözleşme hakkını işçiye bütün netice ve hükümleriyle birlikte tanımaktır. Oysa, Türk kanun koyucusu, işçi veya bir işçi grubu tarafından yapılan toplu iş sözleşmesine grev hakkı tanımamak suretiyle, bunu işçiye kısıtlı olarak vermektedir (25). Bu tanzim tarzı, bu bakımdan da Anayasaya uygun değildir. Zira Anayasanın işçiye tanıdığı toplu sözleşme hakkı, toplu sözleşmeyi ve bunun bütün sonuçlarını kapsar. Kısıtlı yahut hiç olmazsa, sonuçlarının bir kısmı bertaraf edilmiş olan bir toplu sözleşme, Anayasanın kasdettiği sözleşme değildir.

C — Grev hakkının, «sadece işçi teşekküllerince yapılacak toplu iş sözleşmelerine» verilmesi, Anayasanın sendika kurma hakkı ile ilgili hükmü ve bu hükme dayanılarak çıkarılan 274 sayılı Kanun karşısında da tartışılabilir: Zira, Toplu iş sözleşmesi yapan işçilerin grev hakkından faydalanabilmeleri için, bunların bir işçi teşekkülü kurmuş olmaları yâni bir sendika veya federasyona girmiş bulunmaları şartıyla mümkün olacak, bu nev'iden teşekkül üyesi olmayan işçiler toplu iş sözleşmesinin tabii sonucu olan grev hakkından istifade edemeyeceklerdir. Oysa, Anayasanın 46 ncı maddesi sendika ve sendika birlikleri kurma hakkını çalışan ve işverenlere tanımış, fakat bu kuruluşlara üye olma ve üyelikten ayrılmanın ihtiyar olduğunu bildirmiştir (26). Sendikalar Kanunu da bu hususu teyit et-

(25) 17 nci madde grevi şöyle tanımlıyor: «İşçilerin, topluca, çalışmamak suretiyle bir iş kolunda veya işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir teşekkülün aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyarak işi bırakmamalarına grev denir». Bu tariften, açık surette anlaşılmaktadır ki, grev her hâl ve kârda işçinin hakkıdır. İşçi teşekkülünün grev konusunda karar verme yetkisi, grevin teşekküle ait olduğu mânasına gelemez. Zira açıkça söylendiği gibi, grev, teşekkülün verdiği karara işçilerin uyması halinde meydana gelecektir. İşçilerin, işçi teşekkülünün grev kararına uymamaları, grev olmasını önliyecektir.

(26) Anayasa Mad. 46/1: «Çalışanlar ve işverenler, önceden izin almaksızın, sendikalar veya sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler».

miştir (27). Oysa, toplu sözleşmede, grev hakkının bir sendikal teşekküle girme veya ona mensup olmaya bağlanması grev hakkına sahip olmak için bu nev'i teşekküllere girmeye icbar edilmek mânası taşır ki, bu husus, yukarıda zikredilen Anayasa hükmüne uygun değildir (28).

D — Meclis müzakereleri esnasında ifade edildiğine göre, 275 sayılı Kanun çerçevesinde toplu iş sözleşmesiyle, Borçlar Kanununun 316 ve 317 nci maddelerinde düzenlenen umumî mukavele arasında mahiyet farkı yoktur. Ancak, hukukî müeyyide bakımından birincisi grev hakkına bağlandığı halde, ikincisi böyle bir haktan istifade edemeyecektir (29). Oysa, bu görüş, 275 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinin 2 nci bendi karşısında doğru değildir. Şöyle ki: Adı geçen bent, bir toplu iş sözleşmesi hükümlerinin bu sözleşmenin kapsadığı iş yerlerinde uygulanan ve Borçlar Kanununun 316 ve 317 nci maddeleri uyarınca aktedilmiş olan umumî mukavelelerin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini alacağını öngörmektedir. Bu bent ve bu bendi kapsayan 3 üncü maddenin tümünün yakından incelenmesi şunu gösterir ki, toplu iş sözleşmesi karşısında, hizmet akdini, hüküm bakımından nasıl mülâhaza etmekte ise, umumî mukaveleye de, toplu iş sözleşmesi karşısında, aynı hükmü vermektedir. Umumî mukavelede işçiler lehine mevcut olan hükümler saklı kalmak şartıyla, bir toplu iş sözleşmesinin hükümleri, bu sözleşmenin kapsadığı iş yerlerinde uygulanan ve Borçlar Kanununun 316 ve 317 nci maddeleri uyarınca aktedilmiş olan mukavelelerin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini alacaktır. Bu demektir ki, umumî mukavele, toplu iş sözleşmesiyle aynı iş yerlerinde uygulanırsa, umumî mukavele, buradaki toplu iş sözleşmesine aykırı olmayacaktır. İşçi lehine olan hükümler hariç, diğer hükümlerde, toplu iş sözleşmesi hükümleri, umumî mukavele hükümlerinin yerine kaim olacaktır. Uygulamada, ahenk yaratma endişesinden doğduğu anlaşılan bu hüküm, aslında, umumî mukavele ile toplu iş sözleşmesi arasındaki mâna ve mahiyet denkliğini bozmakta ve toplu iş sözleşmesi ile umumî mukavele karşılaştıkları zaman, umumî mu-

(27) Bkz. Sendikalar Kanunu, Mad. 1.

(28) Aynı yolda, OĞUZMAN, agm., s. 423 vd.; Bu tutum, ... sendikacılık bakımından da ihtiyarî olmak prensibini biraz haleldar etmek olur. (KOCAMEMI, MMTD., B. 76. 19/4/1963. O : 1, s. 428).

(29) Millet Meclisi Geçici Komisyon Sözcüsünün mütalâası (MMTD., B. 76, 19/4/1963, O : 1, s. 430).

kavele; toplu iş sözleşmesi karşısında; bir nev'i hizmet akdi hal'ine gelmektedir. Bu duruma göre, artık toplu iş sözleşmesi mahiyetinde bir umumî mukavele değil, hizmet akdi mahiyetinde bir umumî mukavele bahis konusu olmaktadır. Bu durumda, Türk hukukunda, yalnız 275 sayılı Kanunun toplu iş sözleşmesini düzenlediğine ve adı geçen kanun, bu sözleşmeyi yalnız işçi teşekküllerine verdiği ne göre, işçi grupları ve fiili işçi toplulukları, toplu iş sözleşmesi aktedememekten mahrum bırakılmışlardır. Bu tutum, toplu iş sözleşmesini işçilere tanıyan Anayasanın 47 nci maddesine uygun değildir.

### 3. Kanun tekniği ve uygulanacak hükümler bakımından :

Kanun tekniği, aynı nev'iden müesseselerin aynı kanunda düzenlenmesini gerektirir. Bu husus, hem kanunda, hem de müesseseler arasında birlik ve ahenk yaratır. Bunun aksi bir tutum, ahenki bozucu bir rol oynar; kanunların uygulanmasını son derece güçleştirir; hangi müesseye hangi hükümlerin uygulanacağı konusunda tatbikatı yanıltır. Meselâ, 275 sayılı Kanundaki düzenleme tarzı, bu bakımdan, tatbikatta birçok güçlükler doğuracaktır: Yukarıda bahsettiğimiz zabıtlardan anlaşıldığına göre, Borçlar Kanunundaki umumî mukavele, grev müeyyidesine bağlı değildir; grev müeyyidesine bağlı olan sözleşme, 275 sayılı Kanun çerçevesinde imzalanan toplu iş sözleşmesidir. Fakat, bu husus, yalnız Geçici Komisyon sözcüsünün beyanatından anlaşılmaktadır. Komisyon sözcüsünün beyanatı ise, tatbikatı aydınlatmağa ve doğacak şüpheleri bertaraf etfeğe yetmez. Kanunu uygulayacak olanlar, bu konuda, kanunda yol gösterici bir hüküm arıyacaklardır. Bunu bulamayınca da yanlış uygulamaları ve tereddütleri önlemek mümkün olamayacaktır (30).

275 Sayılı Kanunun 19 uncu maddesinin birinci fıkrasının, bu konuda, tatbikata yardım edebileceği mülâhaza edilse bile, bu, yetersiz görünmektedir. Şöyle ki: adı geçen hüküm, « taraflar, 15 inci maddenin son fıkrası gereğince uzlaştırma kurulunca düzenlenen

(30) Gerçekten, Millet Meclisinde de Borçlar Kanununun 316 ve 317 nci maddelerinin yürürlükte olup olmadıkları sorulmuş, yürürlükte oldukları teyit edilmele beraber, nasıl uygulanacakları hakkında açık bir bilgi verilmemiştir. Hatta, Plân Komisyonundaki bir soru üzerine Çalışma Bakanının, «... evet bu maddeler (yürürlükte) duruyor. ama, bunu işçi nasıl kullanır, nasıl bu hakkını elde eder? Bunu ben bilmiyorum», şeklinde bir cevap verdiği bir milletvekilinin beyanatından anlaşılmaktadır. (KOCAMEMLİ, MMTD., B. 76, 19/4/1963, O: 1, s. 432)

tutanağı aldıktan sonra grev veya lokavta karar verebilirler. Bir mânada, bundan anlaşılacak şey şudur. Uzlaştırmaya gitme keyfiyeti, ancak, 275 sayılı Kanun çerçevesi içinde yapılan toplu iş sözleşmelerine münhasır olduğuna, 15 inci maddenin son fıkrasındaki hal-ler uzlaştırmamanın başarısızlığını gösterdiğine ve bu husus 19 uncu maddenin birinci fıkrasında grev veya lokavt hakkı ile müeyyidelen-dirildiğine göre, böyle bir durumun umumî mukavele bakımından vâ-rit olmayacağı ve bu sebeple de, umumî mukavelenin grev hakkına bağlı olmadığı düşünülebilir.

Ancak, böyle bir muhakeme tarzı, çok zor bir istidlâle dayanır ve tatbikata pek az ışık tutucu mahiyettedir.

#### 4. Fıllî Bakımdan :

Millet Meclisi Geçici Komisyonu, tüzel kişilik taşımayan işçi gruplarına aktecekleri toplu iş sözleşmesi neticesi grev hakkı tanımanın tüzel kişiliği olan işçi teşekküllerinin kısa zamanda kuvvetlenmesi ve merkezileşmesi yolundaki uzun vâdeli kalkınma plânına aykırı bulmakta, ayrıca, gelişti güzel teşekkül etmiş bir takım işçi gruplarına grev hakkını tanımanın, Türkiye'de anarşik grevler sil-silesini yaratacağından endişe etmektedir (31). Cysa, bu iki sebep de vârit değildir.

A — İşçi teşekküllerinin kuvvetlenmesi ve teşkilâtlanması yâni sendikalizmin gelişmesi ve işçinin bunlara üye olması işçiye o kadar büyük imkânlar sağlamaktadır ki, bazı işçi topluluklarına grev hakkı tanımak suretiyle bunun gelişiminin önleneceğini düşünmek gerçeğe uygun değildir. Meselâ, işçinin Anayasa teminatı altındaki hak-larını kısmak suretiyle sendikalizmin gelişmesini sağlamayı düşün-mek değil, fakat işçiyi yetiştirmek, ona sendikal teşekküllerin fay-daları hakkında bilgi vermek ve kendisini sendikal teşekküllere yak-laştırmak suretiyle sendikalizmin gelişimini sağlamaktır.

Sonra, Türkiye sendikalizmin henüz çok az ilerlediği ve sendi-ka ve diğer işçi kuruluşlarının çok az yerde mevcut olduğu bir mem-lekettir. Bunun için, sadece işçi teşekküllerince yapılacak toplu iş sözleşmelerine grev müeyyidesi bağlamak, toplu iş sözleşmesi bakı-mından, grev hakkını belirli bölgelerde oturan ve belirli iş sahalarının

(31) Millet Meclisi Geçici Komisyon Sözcüsünün beyanatı (MMTD, B. 76, 19/4/1963, O: 1, s. 430).

da çalışan işçilerin bir nev'i imtiyazı haline getirmek ve Türkiye'nin diğer bölge ve iş alanlarında oturan çoğunluktaki işçileri bundan mahrum etmek demektir. Bu tutumun, toplu iş sözleşmesinin gelişimi için ciddi bir engel teşkil edebileceğini düşünmek lâzımdır.

B — Toplu iş sözleşmesine dayanan grev hakkının işçi topluluklarına verilmesi halinde, anarşik grevler silsilesinin doğacağı kanaati de yerinde değildir. Zira, unutmamak gerekir ki, grev, teşkilâtlanmış işçi topluluklarının bulunması halinde etken olur. Bir işçi grubunun yahut sınırlı bir işçi topluluğunun yapacağı grev yıkıcı olmayacağı gibi, uzun vâdeli de olamaz. Bunun aksine olarak, greve müracaat eden bir işçi grubu, grevlerinin idare ve finansman bakımından tesirsiz kaldığını anlayacak ve haklarını elde edebilmek için teşkilâtlanma zaruretinin kabul edeceklerdir. Bu suretle, bu münferit grevler, onlar için, birer tecrübe olacak ve sür'atli bir teşkilâtlanmaya gitmek yolunda kendilerini teşvik edecektir.

Yukarıdan beri açıkladığımız hukukî ve fiilî sebepler göstermektedir ki, Türk kanun koyucusunun yarattığı bu ikilik isabetsizdir (32) ve Anayasaya uygun değildir. Bu itibarla, Borçlar Kanunundaki iki maddeyi yürürlükten kaldırmak ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunundaki toplu iş sözleşmesi yapma hakkını bütün sonuçlarıyla hem işçi topluluklarına, hem de işçi teşekküllerine tanımak gerekirdi.

### III. BU KONUDA İLERİ SÜRÜLMESİ GEREKEN BİR DİĞER MÜLAHAZA, İŞ KOLU SEVİYESİNDEKİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNE VE UMUMİ MUKAVELEYE TARAF OLABİLECEKLERLE İLGİLİDİR.

275 Sayılı Kanunun 7. maddesinin 1. bendinin 1. fıkrası, «...iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi federasyonu veya işkolu esasına göre kurulmuş işçi sendikasının o işkolundaki işyerlerini kapsayan toplu iş sözleşmesi yapmağa yetkili olduğunu...» hükme bağlamaktadır.

Görülmektedir ki, bu hüküm, sendika birlikleri ve konfederasyonları toplu iş sözleşmesini yapan taraflar arasında saymamakta,

(32) «Kanaatimizce pratik bir değer taşımayan ve hu'u'kumuzda i'tilik yaratması mümkün olan BK, md. 316 ve 317 nin sayılı Kanunla ortadan kaldırılması daha doğru olurdu.» (ESENER, age., s. 3).



ancak, gerek işçi, gerek işveren bakımından yalnız federasyon ve sendikaları taraf olarak zikretmektedir. Bu durum, Kanunun, konfederasyonlar ve sendika birliklerine taraf olma hakkı vermediğini gösterir. Ancak Sendikalar Kanununun, meslekî teşekküllerin faaliyetlerini hükme bağlayan 14 üncü maddesi, «Bu kanuna göre kurulan meslekî teşekküller, tüzel kişi olarak genel hükümlere göre sahip oldukları yetkilerden başka, aşağıda zikredilen faaliyetlerde bulunabilir» demekte ve birinci bendin b harfinde, bu faaliyetlerden birinin «toplu iş sözleşmesi ve umumî mukavele akdetmek» olduğunu belirtmektedir. Oysa, aynı kanunun (33) 1. maddesinde meslekî teşekküller, sendika, birlik, federasyon ve konfederasyonlar olarak sayılmış olduğundan, Sendikalar Kanununa göre, sendikalar, birlik, federasyon ve konfederasyonlar toplu iş sözleşmesi ve umumî mukavele aktebileceklerdir. Bu hak, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile yalnız sendikalar ve federasyonlara verildiğine göre, bu iki kanun arasında açık bir çelişme vardır. Fakat Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu toplu iş sözleşmesi bakımından, özel bir kanun ve ayrıca Sendikalar Kanununa göre hiç olmazsa, numarası bakımından, daha sonra gelen bir kanun olduğundan, bundan başka, bu kanun (275 sayılı Kanun), Sendikalar Kanunundan daha sonra yürürlüğe girdiğinden ve esasen, Sendikalar Kanununun 14 üncü maddesinin 4 numaralı bendi 275 sayılı Kanun hükümlerini saklı tuttuğundan (34), bu kanuna itibar etmek ve ancak bu kanunda belirtilen vasıf ve şartlardaki federasyon ve sendikaların toplu iş sözleşmesi yapabileceklerini, buna karşılık, birlik ve konfederasyonların toplu iş sözleşmesi yapamayacağını kabul etmek lâzımdır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında (35), konfederasyonun toplu iş sözleşmesi yetkisini haiz olup olmadığı meselesini tartışma konusu etmiş ve haklı olarak, konfederasyonun toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetini haiz bulunmadığını karara bağlamıştır.

Esasen, doktrin de aynı görüşü benimsemektedir (36).

Bu vesile ile, bir hususun tesbiti önemlidir: Sendikalar Kanununun adı geçen 14 üncü maddesi, bu kanun anlamındaki meslekî teşekküllere yâni sendika, birlik, federasyon ve konfederasyonlara

(33) Sendikalar Kanunu.

(34) ESENER, age., s. 25.

(35) Karar, 17/3/1964 tarih ve 1624 esas ve 1712 karar sayılıdır.

(36) ESENER, age., s. 25.

umumî mukavele yapma hakkı vermektedir. Medenî Kanununun 316 ncı maddesi, umumî mukavelenin, iş sahibi kimseler veya cemiyetleri ile, işçiler veya onların cemiyetleriyle yapılabileceğini kabul ettiğine ve işçi veya iş sahibi cemiyetleri terimi, sendika, birlik, federasyon veya konfederasyon kavramını da kapsadığına göre, bu bakımdan, Sendikalar Kanunu ile Medenî Kanun arasında ahenk vardır. Bu hale göre, işçi veya işveren sendika, birlik, federasyon veya konfederasyonları umumî mukavele aktedebilecekleri halde, toplu iş sözleşmesini yalnız sendika ve federasyonlar yapabileceklerdir. Bu iki sözleşmenin yukarıda belirttiğimiz bünyeleri, kanun koyucunun bunlara bağladığı hukukî sonuçlar ve bunların birbiri karşısındaki hükümleri dikkat nazara alındığı takdirde, taraflar bakımından, çıkan bu garip neticenin anlaşılabilmesine imkân yoktur.

#### IV. Bir diğer mülâhaza da şudur:

Acaba, bir iş kolunda bir toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra, o iş kolunun içine giren bir işyerinde bir başka toplu iş sözleşmesi yapılabilir mi?

Bu hususun özellikle Türk hukuku bakımından incelenmesi önem taşımaktadır. Hâdise şudur: "Türkiye Şişe, Cam ve Seramik Sanayii İşçileri Sendikası", işkolunda bir toplu iş sözleşmesi yapmıştır. Ancak, "Türkiye Seramik, Şişe ve Cam Sanayii İşçileri Sendikası" işyerindeki işçilerin çoğunluğunu temsil etmesi dolayısıyla, işyeri seviyesinde bir toplu iş sözleşmesi yapmak istemiştir. Bu istek, İstanbul Bölge Çalışma Müdürlüğünün 26/2/1964 gün ve 256 sayılı kararı ile reddedilmiş ve bu karar 13. Asliye Hukuk Mahkemesinin 964/28 sayılı kararı ile onanmıştır (37). Sungurbey, "işkolunda toplu sözleşme yapıldıktan sonra da işyerinde toplu sözleşme yapılabileceğini, gerekse bu durumda özellik ilkesinin (38) uygulanacağını" söylemektedir (39).

(37) Bu karar numaraları için Bkz. SUNGURBEY, İ. İşkolundaki toplu sözleşme karşısında işyerinde Toplu Sözleşme yapma yetkisi - Toplu sözleşmede özellik yetkisi - İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası, cilt XXX, sayı 1-2, s. 212.

(38) "Bu ilke, toplu sözleşme hukukunda *lex specialis*'in (özel yasanın) *lex generalis*'e (genel yasaya, önceliği demektir)" (SUNGURBEY, agm, s. 215).

(39) Agm., s. 216.

Önce şunu söyleyelim ki, 7 nci maddenin birinci bendinin bir ve ikinci fıkraları lâfzen incelendiği zaman, bunlar, bir işkolunda toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra o işkolunun kapsamı içinde bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yapılmasını açıkça yasaklayan bir ifade taşımamaktadırlar. Ancak, durum kanunun ruhu ve kanun koyucusunun güttüğü gerçek amaç bakımından ele alındığı zaman, varılacak sonuç farklıdır. Gerçekten, Geçici Komisyon gerekçesinde, (“... Fransız hukukunda işyeri veya işletme esasına göre yapılan “convention d’établissement”, toplu iş sözleşmesi yâni “convention collective” sisteminin sadece tamamlayıcı bir unsuru olarak ortaya çıkmaktadır. Toplu iş sözleşmesi sisteminin tanzimî fonksiyonunu ifa edebilmesi, bu sözleşmelerin işkolu esasına göre yapılmasının esas olması takdirinde mümkün olabilir. Bu itibarla Komisyonumuz, tasarıda yer alan işyeri- ve muhtelif işyerleri ve bu arada muhtelif işyerlerinden mürekkep bir işletme- esasına göre toplu iş sözleşmesi yapılması imkânını saklı tutmuş, ancak, asıl olarak da, toplu iş sözleşmesinin işkolu esasına göre yapılması ilkesini kabul etmiştir. Böyle olunca, iş kolunda toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, asıl olarak, o işkolunda işçilerin çoğunluğunu temsil eden federasyona ve ancak federasyon yoksa aynı vasıftaki sendikaya tanınmıştır) (40). demektedir. Komisyon raporundan açık surette anlaşılmaktadır ki, bizim toplu iş sözleşmesi hukuku sistemimizde ilke, asıl olarak işkolu seviyesindeki toplu iş sözleşmesidir. İşyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi sadece işkolu seviyesindeki toplu iş sözleşmesinin tamamlayıcısı sayılmıştır. Bu demektir ki, asıl olan işkolu seviyesindeki toplu iş sözleşmesidir, ancak onun yapılmadığı yerde işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir.

Nitekim 4. Hukuk Dairesi bir kararında (41) “Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, bir kural olarak, işkolunda toplu iş sözleşmesi yapılmasını kabul etmiş, işyerlerinde yapılacak sözleşmeleri bunun tamamlayıcısı olarak benimsemiştir”, görünüşünü ifade etmiş ve böylece kanunun gayesini teyit etmiştir. Bizim görüşümüze göre de, bu prensip isabetlidir. Zira, işkolu seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra, işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapılabileceğini kabul etmek ve hele bu durumda, “özellik ilkesi”nin uygulanacağını düşünmek, toplu iş sözleşmesi sisteminden beklenen

(40) MMTD., D. 1, B. 74, 17/4/1963, s. 14.

(41) 25/9/1963 tarih tarih ve 1963 esas ve 8493 sayılı karar.

düzenleyici fonksiyonun gerçekleşmesine engel olur; toplu iş sözleşmesinin sağlaması gereken birlik elde edilemez. Böyle bir durumda, işkolu seviyesinde yapılan toplu iş sözleşmesini kapsadığı şartlardan memnun olmayan veya lehine başka şartlar kabul ettirmek isteyen işçi temsilcileri yahut işverenler, işyeri seviyesinde, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapmak veya yapmağa teşebbüs etmek suretiyle, iş kolu seviyesindeki toplu iş sözleşmesini bertaraf etmek istiyecek ve bu suretle taraflara kanun koyucunun, haklı olarak, nâzım rol verdiği işkolu seviyesindeki toplu iş sözleşmelerini tesirsiz bırakmak imkânı verilmiş olacaktır. Bunun sonucu olarak, bir işkolunun kapsamına giren işyerlerinde, birbirinden farklı, hattâ birbirlerine aykırı işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmelerine rastlanacak ve ciddi bir ahenksizlikle karşılaşmış olacaktır. Bunun toplu iş sözleşmesi sistemine aykırı olduğunda şüphe yoktur.

Bütün bunlara rağmen, yukarıda da belirttiğimiz gibi, kanun metninin bu hususu yasaklayan açık bir ifade taşımaması karşısında, mahkemeler biraz önce bahse konu ettiğimiz kararlarla isabetli olarak, karışıklığa yol açacak olan bu anlayışın önünü almışlar ve ayrıca 4 üncü Çalışma Meclisi de, 7 nci maddenin 1 inci bendine, "Bir işyerinde veya işkolunda toplu iş sözleşmesi yapılmış ise tekrar bir çağrı yapılamaz" şeklinde bir fıkra eklenmesini temenni etmek suretiyle bu görüşü teyit etmiştir (42).

V. Bu son mülâhaza toplu görüşme ile ilgili olacaktır. Burada iki nokta üzerinde duracağız: Kanunun toplu görüşme terimini eleştirme konusu edeceğiz. Sonra da, toplu görüşmenin kanundaki düzenleme yeri ve bu vesile ile kanunun genel sistematığı üzerinde bazı düşüncelerimizi belirteceğiz:

### 1.— T e r i m

275 sayılı Kanun, Toplu görüşme terimini kullanıyor. Bu terim üzerinde, hem diğer hukuk sistemleri ve Türk hukukunda kullanılan terimler bakımından, hem de terimin müessesenin bünyesine uygun olup olmaması bakımından durmak gerekir.

Bu müessese, ilk olarak, İngiliz hukukunda, "Collective Bargaining" terimi ile adlandırılmış (43) ve Anglo-Sakxon hukuku bugü-

(42) Çalışma Bakanlığı, bu konuda aynı görüşü 23/1/1965 tarih ve 1 numaralı genelge ile teşkilâtına bildirmiş ve aynı görüşü teyit etmiştir.

(43) TALAS, C.: İçtimai İktisat, s. 263.

ne kadar aynı terimi kullanagelmıştır. Bu terimin Türkçe tercümesi “kollektif pazarlık”tır.

Fransız hukuku ve Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı (44) aynı müessesese için “négociation collective” tâbirini kullanıyor (45). Bu terim, Türkçede, “kollektif müzakere” demektir (46).

Alman hukukunda, bu konuda, kullanılan terim, “tarif verhandlung = tarife pazarlığı”dır.

Türk hukukuna gelince, doktrin, bu konuda, kollektif müzakere (47), kollektif pazarlık (48), toplu pazarlık (49) terimlerine yer veriyor.

275 sayılı Kanuna kadar, hazırlanan tasarılar da, bu müesseseyi vasıflandırmak için kullanılan terim “toplu müzakere”dir (50). Oysa, 275 sayılı Kanun, bu terim bakımından Hükümet tasarısına uygun olarak, “Toplu görüşme” terimini kullanmıştır. Yukarıda gerek mukayeseli hukuktan gerekse Türk hukukunda verdiğimiz terim örnekleri, 275 sayılı Kanun’un, bütün bunlardan ayrı bir terimi tercih etmiş olduğunu göstermektedir. Bu durum, terim bakımından, Türk kanun koyucusunun yalnızlık içinde olduğunu ifade etmektedir. Bundan başka, kanunun kullandığı “toplu görüşme” terimi müessesenin mahiyetine ve bünyesine de uygun değildir. Şöyle ki;

---

(44) Bkz. Série Relations Professionnelles: NO. 4, Genève, 1959, s. 3 ve 9.

(45) Belçika hukukunda da aynı terim kullanılmaktadır.

(46) Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının daha evvelki izahlarda bahis konusu ettiğimiz bir eseri, Ord. Prof. Dr. SAYMEN, F. H. tarafından bu adla Türkçeye tercüme edilmiştir.

(47) TALAS, C.: age., s. 267; SAYMEN, F. H.: age., s. 366.

(48) TALAS, C.: age., s. 261.

(49) Türk - İş, yayınladığı broşürde bu terimi kullanmaktadır. (Bkz. Türk - İş yayınları No. 20; ayrıca, Türk - İş Eğitim Merkezi tarafından 1962 de yazılan bir diğer broşür).

(50) Toplu Sözleşme Kanunu Tasarısı; Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu tarafından hazırlanan Toplu Sözleşme Kanun Tasarısı; Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği tarafından hazırlanan Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanun Tasarısı; Çalışma Bakanlığının 1961 tarihli tasarısı (Bu tasarılar için bkz. Beyaz Kitap, Çalışma Bakanlığı yayını, 1961, s. 27, 65, 79 ve 114).

Toplu iş sözleşmesine zaman bakımından tekaddüm eden bu müessese, genel olarak, işçiler adına hareket eden bir sendika ile yahut bir federasyonla bir işveren veya birçok işverenler yahut işverenler adına hareket eden bir işveren kuruluşu arasında iş şartlarının tesbiti için yapılan bir müzakeredir. Bu, işveren ve işçi münasebetlerinde ortaya çıkan meselelerin çözümünde kullanılan devamlı ve dinamik bir oluşun adıdır (51). Bu müessese, "... işverme ve çalışma şartlarını görüşüp anlaşmak üzere işveren veya işveren organizasyonlarıyla işçi temsilcileri organizasyonları arasında yapılan müzakerelerdir" (52). Yahut kolektif müzakereler denen bu müessese, Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının belirttiği gibi, "bir taraftan bir işveren, bir işveren grubu veya bir yahut birden fazla işveren teşekkülü ile diğer taraftan işçileri temsil eden bir veya birden fazla teşekkülün bir anlaşmaya varmak için çalışma şartları hususunda giriştikleri münakaşalardır" (53). Gene bu müessese Amerikan hukukunda da belirtildiği gibi, "... öyle bir oluştur ki, onunla bir kumpanyanın temsilcileri ile işçileri, karşılıklı olarak kabul olunabilecek bir iş mukavelesine varmak maksadiyle, münasebetlerinin muhtelif safhalarını münakaşa ve müzakere ederler" (54).

Bütün bunları söylemekten maksat, müessesenin özellikle, münakaşa, (tartışma), pazarlık ve müzakere karakterini meydana çıkarmak, bunların müesseseyi yapan vasıflar olduğunu belirtmektir. Gerçekten, bu müessesenin asıl amacı, taraflar arasında, özellikle işçiler bakımından, iş şartlarını, ücretleri ve pazarlığa konu teşkil eden diğer hususları tesbit etmekte bir müzakere eşitliği; müzakere kuvvet ve kudretinde bir eşitlik sağlamaktır. Müzakeredeki bu eşitlik yahut denge, bir kolektif safhasının ortaya çıkmasıyla baş-

(51) TALAS, C.: Sümerbank agm., s. 245 ve ikinci bir tarif için aynı müellif, İçtimai İktisat, s. 263.

(52) HAMMERTON, A.: Türk - İş Yayınları, No. 20, s. 7.

(53) Ezz, Kolektif Müzakereler, s. 3 vd. Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının tarifi şöyle devam etmektedir. "İşçileri temsil edecek bir teşekkülün bulunmaması halinde, bunlar tarafından milli mevzuata uygun bir tarzda seçilen ve vazifelendirilen temsilciler kolektif müzakerelere taraf olabilirler. İşverenler veya ajanları vasıtasıyla kurulmuş veya hüküm altına alınmış yahut para ile temin olunmuş bir işçiler derneği, kolektif müzakereye girişmeye ehil ve işçileri temsile yetkili bir teşekkül olarak nazara alınamazlar,

(54) LEONARD, J. S.; Collective Bargaining, New York, 1956, s. 2 (TALAS' dan naklen, İçtimai İktisat, s. 263).

lar. Kollektif durum diyebileceğimiz bu safha, özellikle işçiler bakımından bahis konusudur. Zira, kaide olarak işçi, bu safhada, iş şartlarını tek başına tartışamaz; işçi, bu müzakereyi onun adına hareket eden sendika veya federasyonları vasıtasıyla yaptırır (55). Şüphesiz, müzakere, işveren kuruluşları tarafından yapıldığı zaman, onlar bakımından da kollektif durum mevcuttur.

Bu izahat gösteriyor ki, müessesenin iki önemli karakteri vardır: Bunlardan biri, kollektif bir mahiyet arzedişi, diğeri de, her şeyden evvel, bir pazarlık, müzakere ve hattâ tartışma veya münakaşa mahiyetinde oluşudur. Zira, bu safhada, tarafları bir araya toplayan asıl maksat, karşılıklı istemleri tartışmak, bunları bir müzakere veya pazarlık havası içinde çözmek arzu ve zaruretidir. Tarafların karşılıklı istemleri ele alınırken, bir görüşme değil, fakat bütün taktikleriyle bir müzakere yahut bir pazarlık hattâ bazan bir münakaşa cereyan etmektedir. Taraflar arasındaki kuvvet dengesi, iktisadî, siyasî ve sosyal şartlar ve bunlardan bilhassa iş arzı ve talebi arasındaki muvazene, bahis konusu işyerinin rantabilite durumu, işçi kuruluşlarının kuvvetli veya zayıf oluşu, bu müzakere ve pazarlık veya tartışmanın taktiğini şu veya bu yola yöneltebilir, fakat, bunları ortadan kaldıramaz. Esasen, kanun, bizzat kendisi, toplu görüşmenin, uyumsuzlığa, uzlaştırmaya ve sonra da grev veya lokavt'a götürebileceğini kabul etmekle, yukarıda sayılan karakterlerini var saymıştır.

Bu bakımdan kanunun toplu görüşme terimini seçmiş olması bize isabetli görünmemektedir. Herhalde, "toplularlık" terimi müessese bakımından en uygun terim olabilirdi.

2. Ele alacağımız diğerk bir nokta, toplu görüşmenin kanunun sistematığı içindeki yeri ve genellikle kanunun takip ettiği şema ile ilgili olacaktır.

A -- 275 sayılı Kanun, 1 ilâ 7 nci maddeleri arasında toplu iş sözleşmesine ait hükümleri kapsıyor. 8 inci maddede teşmili düzenliyor. 9 uncu madde ve bunu takip eden iki madde toplu görüşmeye yer veriyor. Kanunun 12 ve 13 üncü maddeleri de yeniden toplu iş sözleşmesine ait diğerk esasları tanzim ediyor.

Bu tutum iki bakımdan tartışılabilir:

a) Bir kere, toplu görüşme, zaman bakımından toplu iş sözleşmesine müessese olarak takaddüm eder; toplu görüşme olmadan, toplu iş sözleşmesi tasavvur edilemez. O halde, sistematik bakımdan, toplu görüşmenin yeri, toplu iş sözleşmesinden sonra değil, ondan önce gelir.

b) Sonra da, kanun koyucu, Millet Meclisi Geçici Komisyonunun kanunda yaptığı değişikliğe uyarak, 8 inci maddeye yâni toplu iş sözleşmesi ile toplu "görüşmeye çağrı" yı düzenleyen 9 uncu madde arasına "teşmil" i sokmuştur. Teşmilin sistematik yeri, her halde burası değildir. Çünkü 8 inci madde, genel yetkiyi düzenleyen 7 nci madde ile, toplu görüşmeğe çağrıyı tanzim eden 9 uncu madde arasında, mantikî silsileyi bozan iğreti bir hüküm gibi durmaktadır. Bizce, kanun koyucunun, teşmil ve katılmayı, uyuşmazlık ve uzlaştırmayı takiben, müstakil bir bölüm altında ve ayrı maddeler halinde düzenlemesi çok daha isabetli olurdu.

B — Kanunun toplu görüşmenin kendisine tahsis ettiği hükümler arasında da mantikî bir silsile mevcut değildir. Şöyle ki: Kanun, 9 uncu maddede toplu görüşmeye çağrıyı; 10 uncu maddede "toplular görüşme" başlığı altında toplu görüşmenin yer, gün ve saatinin tesbiti hususundaki prensipleri (56) düzenlemiştir. 11 inci maddeyi, "çağrı yetkisi üzerinde uyuşmazlığa", 12 nci maddeyi "toplular iş sözleşmesi yapma yetkisinin yapılmasında usul" e, 13 üncü maddeyi "toplular iş sözleşmesinin yapılmasına" tahsis etmiştir. Bütün bu hükümler, genel yetkiyi düzenleyen 7 nci madde ve teşmili derpiş eden 8 inci madde de dahil, aynı bölüm altında toplanmıştır.

Bu düzenleme tarzı kanun sistematığı bakımından şu mülâhazaları dâvet eder:

a) Kanun koyucu, her şeyden önce, sistematik bakımdan aynı bölüm altına girmesi uygun olmayan farklı müesseseleri bir araya toplamıştır; adeta farklı müesseselerden bir yığın yapmıştır.

b) Kanun koyucunun, toplu görüşmeye tahsis ettiği hükümler arasında da bir mantık silsilesi yoktur. 9 uncu madde toplu görüşmeye çağrı konusundaki prensipleri öngörmüştür. Bunun mantikî

(56) Söyliyelim ki, 10 uncu maddenin başlığı ile düzenlediği hususlar arasında münasebet yoktur.



sonucu, bunu takip eden maddenin çağrı yetkisi üzerindeki uyumsuzluğa tahsis edilmesidir.

10 uncu madde de "toplu görüşme" başlığı altında, toplu görüşmenin yer, gün ve saatini tesbit eden bir hüküm koymuştur. Herhalde, 10 uncu ve 11 inci maddenin yer değiştirmesi, hem sistematik bakımdan hem de kanunun daha kolay anlaşılması bakımından zaruridir.

Şüphesiz, belirttiğimiz bu hususlar, kanunun sistemini karışık hale getirmekte, yorumunu ve uygulanmasını güçleştirmektedir.



275 sayılı Kanunun toplu iş sözleşmesi ile ilgili kısmı üzerindeki mülâhazaları daha da çoğaltmak mümkündür. Fakat, sözlerimizi, sabrınızı tüketmemek için, burada bitiriyoruz. Bu suretle, kanun içinde yaptığımız kısa seyahat burada bitmiş oluyor. Bu seyahat esnasında, 275 sayılı Kanunun bahçesine bir hayli taş attık; kanunu kritik bir gözle tahlil ettik. Bundan maksadımız, kanunun meziyetlerini küçümsemek değildir. Ancak, bundan gayemiz, görüşümüze göre, kanunun aksayan bazı hükümlerini meydana çıkarmak ve bunları eleştirme konusu etmektir. Bu suretle, tenkit ve tahlil ettiğimiz noktaları, doktrin ve tatbikatta, tahlil ve tenkit edecek ve bu tartışmadan kanunun aksayan tarafları daha iyi şekilde meydana çıkmış olacaktır. Bu itibarla biz, bu konuşmamızda, ileriki tartışmalara konu teşkil edecek mülâhazaları ortaya atmış oluyoruz. Bu mülâhazalarda, her bakımdan, haklı olduğumuz iddiası, şüphesiz ki, bizim bakımımızdan düşünülemez. Ancak biz, tartışılmaya değer telakki ettiğimiz bazı görüşleri ileri sürmüş oluyoruz. Türk doktrin ve tatbikatı bunları bir eleştiri süzgecinden geçirerek, bunlara yenilerini takacak ve bu suretle, mutlaka yeniden gözden geçirilmesi ve bazı noktalarında değişiklik yapılması gerektiğine inandığımız, 275 sayılı Kanunun bu değişikliği esnasında bütün bu mülâhazalar kanun koyucuya ışık tutacak ve böylece daha iyi bir kanunun yapılması için yardımcı olacaktır.

Beni dinlemek lütfunda bulunduğunuz için teşekkürlerimi sunarım.

