

İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜM YOLLARI VE YERLERİ

Av. Suphi N. OKAY

Istanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi

İlkin işaret etmek isteriz ki klâsik anlamdaki hukukî ihtilâflar konumuzun dışındadır. İnceleme mevzuumuz sadece, işçilerle işverenler arasındaki ilişkilerden, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerden doğabilen ferdi veya kollektif mahiyetteki uyuşmazlıklardır. Bunlara kısaca İş Uyuşmazlıkları diyoruz.

Mevzusunuzu üç bölümde izaha çalışacağız :

- 1 — Uyuşmazlığın tanım ve mahiyeti
- 2 — Uyuşmazlığın tasnifi ve tahlili
- 3 — Uyuşmazlığın çözüm yolları ve yerleri

İş Uyuşmazlığı nedir? Bundan neyi anlarız?

Bu hususta mevzuatımızda herhangi bir tarif ve tavsife rastlamamaktayız. 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 14. maddesinde, Toplu görüşme sırasında ve sonunda ne gibi hallerin uyuşmazlık sayılacağı şekli olarak ve yalnız bu safhaya münhasır olmak üzere gösterilmiştir. Bunun dışında her hangi bir açıklık yoktur. Halbuki aşağıda görüleceği üzere, ferdi veya kollektif mahiyetteki iş uyuşmazlıklarının özellikleri, çeşitleri ve safhaları birbirinden pek ayrıntılıdır. Şimdi Uyuşmazlıkların tanımı konusunda teorik olarak mevcut ve birbirinden farklı görüşlerin izahına geçiyoruz. Bunları şöylece sıralayabiliriz:

A) Hukukî Görüş :

Bu görüşe nazaran, uyuşmazlık, çalışma mevzuatına aykırı hareketlerden yahut ferdi veya toplu sözleşmelerden doğan ve anlaşmazlık nite-

liğindeki olaylar ve konulardır. Menfaat uyumsuzlukları bu anlayışa göre, ihtilâf mahiyeti arz edemez. Görüldüğü üzere, bu görüşe sahip olanlar uyumsuzluk kavram ve tanımını çok dar ve teknik bir sahaya inhisar ettirmişlerdir. Meselâ, işçi ücretinin ödenmemesi bir iş uyumsuzluğu oluyor da ücretin bazı şartlara göre yeniden ayarlanması ve düzenlenmesi isteği bu hukukî görüşe nazaran ihtilâf mevzuu sayılmamaktadır. Çünkü, bunlar için ortada mevzuatın veya sözleşmenin tamdığı bir hakkın ihlâli yoktur. Bu görüşün, İş Hukuku konularında ve alanında bizce de kifayeti ve isabeti yoktur.

B) Beşeri Münasebetler Görüşü :

Bu görüşü savunanlar ve benimseyenler, Endüstride beşeri münasebetlerin iyi olması tezine dayanırlar. Kanunlar ve Sözleşmeler bütün uyumsuzluk ihtimallerini ortadan kaldıracabilecek bir mükemmeliyet ve yeterlilik gösteremezler. Bunların iş uyumsuzluklarının tesbitine ve çözümüne etkileri eksik ve kısmî kalmağa mahkûmdur. Özellikle, Toplu Sözleşmelerin şümulü dışında kalabilen ve işverenin sevk ve idaresine ilişkin tasarruflarından doğabilecek ihtilâfların çözümünde en önemli faktör, işçilerle işverenlerin veya bunları temsil eden kuruluşların sıkı ve samimi ilişkiler kurmaları ve devam ettirmeleri esasdır.

Bu görüşü temsil edenlere egemen olan espri, işçilerin şikâyet ve problemlerini asgariye indirmek için bir taraftan işverenler işçilerle iyi niyet ve ortak bir anlayışla hareket ederlerken diğer yandan bunların bir an önce halledilmesine ve âdil kararlara bağlanmalarına yardım etmektir. Netice itibarıyla anlaşılmalıdır ki, bu Ekole göre, uyumsuzlukların sahası takyit ve tahdit edilmiş değildir. Her anlaşmazlık iyi niyet ve karşılıklı anlayış havası içinde giderilmeli ve çözümlenmelidir.

C) Orta Görüş :

Bu görüş, yukarıda belirttiğimiz iki uç arasında kalan üçüncü ve telifçi bir sistemi ifade etmektedir. Bu görüşü temsil edenlere göre, hangi konuların uyumsuzluk sayılacağı ve uyumsuzluk mekanizmasına başvurulacağı, ne gibilerin sayılmayacağı, bunların şümulü dışında kalan şikâyet ve problemlerin ne suretle halledileceği hakkında önceden belli ve kesin bir tanımlama ve kural yoktur. Bu hususu, işverenlerle işçilerin veya toplu görüşmelerde bunları temsil eden kuruluşların, maharetlerine, pazarlık güçlerine ve neticeye ağır basmadaki kabiliyetlerine bağlı görürler. Pazar-

lık sonucu meydana gelen sözleşmelerle uyuşmazlıkların tanımı, mahiyeti, çözüm yolları ve şekilleri belli edilmiş olur¹.

Tatbikata bakılınca ve bilhassa tetkik etmek fırsatını bulduğumuz pek çok Toplu İş Sözleşmelerinin muhtevaları dikkata alınırca, memleketimizde daha ziyade bu üçüncü görüşe yer verildiği görülür. Pratik bakımdan da bir çok faydaları olan ve kolaylıklar sağlayan bu görüşü ileride daha çok aydınlatmaya ve değerlendirmeye çalışacağız.

Sırası gelmişken burada bir noktaya daha değinmek isteriz: Acaba, anlaşmazlık ve uyuşmazlık anlam ve kavram itibariyle birbirinin aynı mıdır? Yoksa ayrıntıları var mıdır? Bu iki terim hakkında da belirli ve ortak bir görüş ve anlayış yoktur. Fakat nazari bir tanımlama olarak denebilir ki, anlaşmazlık bir meselede iki tarafın görüş ayrılığıdır. Bunu, tarafların kendi aralarında her an hal ve telif etmeleri imkân ve ihtimali mevcut farz ve zan olunur. Uyuşmazlık ise, iki tarafın anlaşamadıkları ve çözümleyemedikleri ve daha çok üçüncü bir şahsın veya makamın aracılığına yahut hakemliğine lüzum ve ihtiyaç duyulan konulardır. Ancak, umumî ve afaki bir görüşün ifadesi ve mücerret tanımı olan bu izahın mevzuat yönünden ve pratikte muayyen ve kesin dayanağı ve ölçüsü yoktur. Yukarıda da arz ve izah eylediğimiz veçhile, Toplu İş Sözleşmelerinde zaman zaman ve halden hale değişen tanımlamalara, hal, şekil ve yollarına rastlamaktayız.

İŞ UYUŞMAZLIKLARININ TASNİFİ VE TAHLİLİ :

İş Uyuşmazlıkları çeşitli açılardan sınıflandırılmaktadır. Fakat konuşmamızın mevzuu itibariyle ve daha çok klâsik bakımdan bizi iki tasnif tarzı ilgilendirmektedir.

- a) Ferdi ve Toplu Uyuşmazlıklar,
- b) Menfaat ve Hak Uyuşmazlıklarıdır².

Ferdi Uyuşmazlıklar :

Bilindiği gibi tek başlı iş uyuşmazlıklarına eski çağlardan beri rastlanır. İşçilerle işverenler arasındaki ferdi iş münasebetleri sosyal ve ekono-

1) Prof. Bertram R. Grane: Türk İş Hukuku Mevzuatına göre İş Uyuşmazlıklarının halli. Produktivite merkezi Ankara. 1965, sayfa: 12.

2) Prof. M. Kemal Oğuzman, Hukuki yönden Grev ve Lokavt. 1964, sayfa: 1-11.

mik alanda etkili olamamıştır. Bu ilkel diyebileceğimiz sistem, iktisaden geri kalmış memleketlerde ve daha çok koalisyon yasaklarının cari olduğu devirlerde görülür. Çünkü, işçiler teşkilatsız ve zayıf durumdadırlar. Pazarlık gücüne sahip değillerdir. Dengeli ve kollektif mücadele imkân ve vasıtalarından yoksundurlar. Bu hal bütün dünyada böyle başlamış ve zamanla tarihi seyrini takip ederek ve gelişerek bugünün sistemleri ve müesseseleri doğmuş ve tekemmül etmiştir.

Türkiye'de, 1936 yılına kadar geçici devirler ve bazı istisnai hükümler dışında) ferdi iş uyuşmazlığı rejimi cari idi.. Halen mülga 3008 sayılı İş Kanununun 1936 da yürürlüğe girmesiyle ferdi uyuşmazlıklar yanında toplulukla iş uyuşmazlıkları şekli de kabul edildi.

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI :

Bu çeşit uyuşmazlıklar kapitalist sanayim doğmasıyla başlamış ve zamanımızın önemli konusu haline gelmiştir. İşçiler ve işverenler için koalisyon yasakları kalkmış, mesleki teşekküller halinde kuruluşlara sahiptirler. Toplu görüşmeye çağırma, toplu sözleşme yapma hakları, grev ve lokavt müesseseleri mücadele imkânlarını gerçekleştirmiş ve hukukileştirmiştir.

Memleketimizde, 3008 sayılı İş Kanununun 78 inci maddesi uyarınca çıkarılmış olan (UZLAŞTIRMA VE TAHKİM) Tüzüğüne göre, meri iş şartlarının tamamı yahut bir veya bir kaç veya bunların uygulama tarz ve usulleri hakkında her hangi bir işyerinde genel işçi sayısının 10 kişiden aşağı olmamak üzere beşte biri kadar işçi ile işveren arasında çıkan ihtilâfa, toplu iş uyuşmazlığı denilmiştir. 275 sayılı Kanunun kabulünden sonra, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt sistemi geçerli olmuştur. Bugün artık kollektif pazarlığa işçi teşekkülleri oturmakta ve toplu iş ihtilâfları bu teşekküller tarafından çıkarılmaktadır. Bir işyerinde veya iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu haiz olan ve temsil eden kanunca belli işçi mesleki kuruluşları toplu görüşme çağrısında bulunmaya ve toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidirler.

MENFAAT UYUŞMAZLIĞI :

Ferdi olsun kollektif olsun çıkarılan ihtilâf, ekonomik ve sosyal ilişkilerin yeniden gözden geçirilmesi, mevcut ve mer'î çalışma şartlarının değiştirilmesi, ücret ve sosyal yardımların artırılması gibi bir mana ve ma-

hiyet taşıyorsa buna menfaat uyuşmazlığı adı verilmektedir. 3008 sayılı kanun zamanında bizde, tek başlı menfaat uyuşmazlığı rejimi vardı ve uzlaştırmaya tabi idi. İşçinin işverenle uzlaştırılması işçi temsilcilerinin aracılığıyla olurdu. Toplulukla iş ihtilâfında ise, bir işyerindeki işçilerin çoğunluğu Sendika üyesi olduğu takdirde Sendikanın tavassutunu isteyebilirdi. Böyle bir çoğunluk yoksa, işçiler kendi aralarında toplu iş ihtilâfının devamı süresince yetkili olmak üzere iki temsilci seçerek uzlaşma ve kesin uzlaştırmaya başvururlardı. Uzlaşma sağlanmadığı takdirde, mecburi tahkim müessesesine (İl Hakem Kurullarına) müracaat ederlerdi. İl Hakem Kurulları kararlarına karşı Yüksek Hakem Kurulu yanında itiraz hakları vardı. Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindi. İki tarafı bağlardı. Şimdiki sistemimizi biraz aşağıda açıklayacağız.

HAK UYUŞMAZLIĞI :

Genellikle, çalışma mevzuatına aykırı hareketlerden, hizmet akitletinin yahut Toplu İş Sözleşmelerinin ihlâlinden, yorum ve uygulanmalarından doğan uyuşmazlıklardır. Ferdi mahiyette ise, eskiden ilgililer (işçi ve işveren) doğrudan doğruya mahkemeye gitmekte serbest idiler. Kanunla veya sözleşme ile tanınmış bir hakkının ihlâl edildiği kanısında olan taraf kaza merciinde dava açmakta muhtar sayılırdı.

275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun yürürlüğe girmesinden ve uygulanmaya başlamasından sonra, işçi Sendikalı olmayıp toplu sözleşmeye dahil değilse yahut teşmil mekanizması işlememiş ise, durum aynıdır. İşçi tek başlı olarak hakkını mahkemeden arayabilir. Toplu İş Sözleşmesine konu teşkil eden bir uyuşmazlık ise, taraflar Özel Hakeme ve diğer kanuni mercilere başvurabilirler. Bu gibi ihtilâflarda halen Grev ve Lokavta yol açabilecek niteliktedir. Ancak, 275 sayılı Kanunda yapılacak değişiklikler arasında, bu çeşit ihtilâflarda grev veya lokavta gidilmenin önleneyeceği hususunun da yer alacağı söylenmektedir. Bu noktanın eleştirilmesi konumuzun dışında kalmaktadır. Şimdi mevzuumuzun son bölümünü teşkil eden uyuşmazlıkların çözüm yollarının ve mercilerinin izahına geçiyoruz :

İş İhtilâflarının Hal Yolları ve Mercileri :

Bunları tek başlı ve toplu uyuşmazlıklar olarak iki ayrı grupta incelemeye çalışacağız.

A) Ferdi Uyuşmazlıkta çözüm yolu ve yeri iki şekilde belirir:

I — Hak ihtilâfı şekli :

Sendikasıız ve Toplu İş Sözleşmesi şumulü dışındaki bir işçinin kanunca ve sözleşme icabı hak ettiği ücretinin bir kısmının veya tamamının ödenmemesi, taahhüt edilmiş sosyal yardımlardan mahrum bırakılması, ihbar ve kıdem tazminatının ödenmeden iş (hizmet) akdinin fesh edilmiş olması gibi hal ve sebepler hak ihtilâfını doğurur. Çözüm yolu ve şekli tamamiyle hukuki ve adlidir. Hal mercii ise, İş Mahkemeleridir.

II — Menfaat uyumsuzluğu biçimi :

Yukarıda açıklanan nitelikte ve durumda olan bir işçi veya işveren, meselâ ücretin yeniden ayarlanması isteğiyle uyumsuzluk çıkarabilir. Anlaşamazlarsa iki taraf serbest sayılır. İşçi dilerse işini terk edebilir. İş-terse aynı hizmet akdi hükümleri uyarınca işine devam etmesi mümkündür. Ancak, buna paralel olarak işverenin de aynı hakka sahip olduğu unutulmamalıdır. Bu takdirde işveren de iş akdini fesh edebilir. Daha açık bir deyimle, işveren tek başlı menfaat ihtilâfı çıkarmış (örneğin, ekonomik ve sosyal şartların değişmiş olduğu sebebiyle ücrette indirim yapılması suretiyle yeniden ayarlanması istenmiş) olupta işçi buna yanaşmamış ve mevcut hizmet akdinin devamında ısrar etmiş ise, işveren için akdi fesh yoluna gitmekten başka çıkar yol düşünülemez. Fakat, bu takdirde iki taraf, kanun ve sözleşme hükümlerine uymak zorunluğundadırlar. Yani ihbar önellerine ve muayyen prosedüre riayet zaruridir. Aksi halde, bu yüzden doğabilecek hak ihlâlinden ve zararlardan işçi veya işveren sorumludur.

B) Toplu İş Uyuşmazlıklarına gelince :

Bu çeşit uyumsuzluklar, Sendikalaşma ve Grev hareketleri kadar eskidir. Koalisyon yasalarının kaldırılmasından, Sendika kurma ve Grev hakkının tanınmasından sonra, İngiltere'de 1824, Fransa'da 1884, Almanya'da 1896 yıllarından itibaren istihdam şartlarının düzeltilmesi için teşkilâtlı olarak toplu iş mücadeleleri ve toplu iş uyuşmazlıkları baş göstermiştir³.

Bu suretle gelişen, ardı arkası kesilmeyen kollektif iş mücadelelerinin sosyal düzende yarattığı huzursuzluğu gidermek ve toplu iş ihtilâflarına barışçı yollardan hal etmek gereği ve zorunluğu, uzlaştırma ve tahkim müessesesini meydana getirmiştir. Dünyada ilk defa olarak İngiltere'de

3) Sedat Toydemir: Türkiye'deki İş İhtilâflarının tarihçesi ve bugünkü durum. Sosyal Siyaset konferansları dördüncü kitap. sayfa: 45-47.

Uzlaştırma ve Tahkim Büroları kurulmuştur. Bu çeşit kuruluşlara Almanya'da 1890 yılından itibaren rastlanır. Yeni Zelanda'da 1894 yılında mecburi tahkim sistemi kabul edilmiştir. Amerika Birleşik Devletlerinde ilk demiryollarıyla diğer nakliye müesseselerinde çıkacak toplu uyuşmazlıkların halli için 1888 senesinde bir kanun çıkarılmıştır⁴.

Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollardan halli için mevcut veya tarihe mal olmuş yahut gelişmiş ve mahiyet değiştirmiş sistemleri başlıca üç grupta toplayabiliriz :

a) **Serbesti Sistemi :**

İşçi ve işveren ilişkilerinin çalışma hürriyeti prensibi ve serbest rekabet şartları içinde iktisat kanunlarına bırakılması, devletin veya her hangi teşekkülün bu münasebetlere müdahale etmemesidir. Bu sistemde uzlaştırma veya tahkime başvurma mecburiyeti yoktur.

b) **Otoriter Sistem :**

Özellikle Birinci Dünya Savaşından sonra siyasi, iktisadi ve sosyal reformlar yapabilmek iddiası ve gerekçesi ile bazı devletlerde iş mücadeleleri ortadan kaldırılmış, koalisyon, grev ve lokavt yasakları konmuştur. İş ihtilâflarının halli de kanunla teşkil edilen resmi kurullara verilmişti. Bu kurulların kararlarına uymak zorunluğu vardı.

c) **Müdahaleci Sistem :**

Bu sistemde Devlet, iş ihtilâflarına ve mücadelelerine düzenleyici olarak karışır. Koalisyon yasaları olmamakla beraber grev ve lokavt müesseseleri de vardır. Ancak, gerektiğinde devletin müdahalesine yer veren bazı kayıt ve şartlar da vardır. Uzlaştırmaya ve hakeme başvurma mecburiyeti bu sistemde de mevcuttur⁵.

Uzlaştırma ve tahkimin amacı, tarafların anlaşmalarına yardım etmek (Conciliation), yahut bu hususta bir hakem kararı (Arbitrage) alınmasını sağlamaktır. İşçi ve işverenin iş mücadelesine (grev ve lokavt'a) müracaattan önce uzlaştırmaya başvurması zorunlu kılabilir. Fakat her-

4) Suphi N. Okay: 275 sayılı Kanuna göre Uzlaştırma Müessesesi. Sosyal siyaset konferansları onyedinci kitap, sayfa: 93-94.

5) Prof. Ferit H. Saymen: İş İhtilâfları ve hal yolları, Sosyal siyaset konferansları, ikinci kitap, sayfa: 121-123.

halde uzlaştırma kurulunun vereceği karar tarafları bağlayıcı olmamak icap eder. Çünkü, Grev ve Lokavt hakkının işlemlerine imkân vermek lüzumu vardır. Aksi takdirde yani uzlaştırmanın vereceği karara uymak mecburiyeti vazedilirse denge ve sistem bozulmuş, iş mücadelesi yolu kapanmış ve bertaraf edilmiş olur.

Türkiye'de ilk defa olarak iş uyuşmazlıklarının çözüm şekli ve grev hakkının tanınması 1909 da Tatili Eşgal Kanunu ile başlar. Birinci Cumhuriyet devrinde, 1936 yılında kabul edilmiş olup halen yürürlükten kalkmış bulunan 3003 sayılı İş Kanunu ile Toplu İş İhtilâflarının hallinde tanzimci ve müdahaleci sisteme yanaşmış ise de, Grev ve Lokavt yasaklanmış ve hattâ suç sayılarak ceza tayini lâzımgelen bir fiil olarak tanımlanmış olmakla memleketimiz, iş hayatında mücadele imkân ve vasıtalarını ortadan kaldırmış ve otoriter sisteme kaymış bulundu. Bilindiği gibi iş mücadelesi vasıtaları, kollektif münasebetler sisteminin ayrılık kabul etmez tabii bir neticesidir. Bunlarsız toplu münasebetler düzeni düşünülemez. Gerçi bizde 1961 Anayasasından önce Sendikalar ve bunların toplulukla iş ihtilâfı çıkarma hakları vardı. Fakat Grev ve Lokavt olmayınca sistem belli başlı karakterini kaybetmekte idi⁶.

İkinci Cumhuriyet döneminde durum tamamen değişmiş ve Batılı Demokratik Devletler sistemine geçilmiştir.

Türk Mevzuatına göre, Toplu İş uyuşmazlıklarının hal yollarını ve mercilerini şöylece açıklaya ve özetleyebiliriz :

1 — Uzlaştırma :

Kanunumuzun kabul ettiği esaslara göre; taraflar, çıkarmış oldukları toplu uyuşmazlık, uzlaştırma mekanizması içinde olumlu veya olumsuz bir sonuca ve karara bağlanmadıkça Grev veya Lokavta başvuramazlar. Başka bir ifade ile, grev ve lokavta gitmeden önce taraflar, ihtilâfı Uzlaştırma Kuruluna intikal ettirmeye mecburdurlar. Bu Kurula müracaat prosedürü ve süresi, Kurulun tereküp tarzı, fonksiyonları ve kararlarının mahiyeti ve hukukî niteliği kanunda apaçık belirtilmiş olduğu için bu noktalar üzerinde durmayacağız. Ancak, bilindiği gibi Uzlaştırma Kurulu iki tarafın kendi seçecekleri birer tarafsız aracı ile bunların seçecekleri üçüncü tarafsız aracından teşkil edilir. Taraf araçları üçüncü tarafsız aracının seçiminde anlaşamadıkları takdirde iş davalarına bakmakla görevli mahalli

6) Prof. Orhan Tuna: Sanayi Hayatında Kollektif İhtilâflar ve Tahkim. Sosyal siyaset konferansları, 14. kitap, sayfa: 83-94.

mahkeme, yapılması bahis konusu olan Toplu İş Sözleşmesi bir İş Kolunu kapsayacak ise, bu halde Yargıtay Birinci Başkanı veya vekili seçer, üçüncü tarafsız aracı Uzlaştırma Kurulunun Başkanıdır. Kanunumuz dikkat edilirse Uzlaştırma Kurulu Başkan ve üyelerinin sadece tarafsız olmaları şartını belli etmiş başkaca hiç nitelik göstermemiş, hattâ tarafsızlığın ne olduğu hakkında hiç bir sarahat ve hüküm koymamış, tarafsızlığın ihlâli halinde ne yolda muamele yapılacağı da açıklanmamıştır. Şüphesiz bizce bunlar tatbikat yönünden birer boşluk sayılır. Birkaç misal verelim:

a) Taraflar kendi tarafsız araçları olarak çoğu zaman, hukuk müşavir veya avukatlarını, müessesenin personel, işletme, idare ve hatta muhasebe veya satış müdürlerini, aynı iş kolundaki sendika yöneticilerini, sendika avukat, müşavir ve personelini seçtikleri görülmektedir. Bu gibilerin değer, tecrübe ve ihtisas yönünden yeterliliklerini veya liyakatlerini tartışmak bahis konusu değildir. Mülüm olan cihet, uzlaştırmaya konu olan ihtilâfta taraf olanların işyerinde ve diğer müesseselerinde maaşlı veya ücretli memur veya müstahdem yahut diğer bir Sendikanın yöneticisi olmak gibi tarafsızlıkla bağdaşamayacak sıfat, ilgi ve bağlantının bulunmasıdır. Bu hal, kanunun açık olan metnine, ruh ve maksadına aykırıdır. Yapılan bir çok uzlaştırma toplantılarında, zaman zaman görülen aksamalar, zorlamalar, gecikmeler ve hatta uzlaştırmannın olumsuz bir sonuçla kapanması ve netice itibariyle işin Grev ve Lokavta yönelmesi üzerinde tarafsız araçların yukarda işaret edilen durumlarının ister istemez rol oynadığı ve müessir olduğu sezilmekte, görülmekte ve dikkattan kaçmamaktadır.

b) Bölge Çalışma Müdürlerinin, zaman zaman üçüncü tarafsız aracı olarak seçildikleri veya seçtirildikleri müşahede edilmektedir. Uzlaştırma konularında bu zevatın kompetan oldukları veya sayılacakları farz ve kabul olunabilir. Ancak, uzlaştırmannın müsbet olarak sonuçlanmaması halinde, işin bundan sonraki safhalarında ve bilhassa Grev ve Lokavt hareketlerinin gerektirdiği işlemlerde fonksiyon sahibi ve resmen vazifelidir. Uzlaştırma kurulunda, tarafların tutum ve davranışlarının etkisi altında kalması muhtemel olan Bölge Çalışma Müdürlerinin üçüncü tarafsız aracı olarak görev almaları da sakıncalı olabilir. Bölge Çalışma Müdürlerinin, amme intizamına ilişkin ve memleket yönünden önemli olan bu gibi meselelerin tamamıyla dışında kalmaları, ve kendi vazifeleri sınırları içinde görevlerini cesaretle, hiç bir etki altında kalmaksızın objektif olarak hareket etmek ve icabını yapmak inisiyatifine sahip olmaları zaruridir. Çalışma Bakanlığının bu mahzuru gidermek için tedbir aldığı, Çalışma Bölge Müdürlerinin Uzlaştırma Kurullarına üçüncü tarafsız aracı olarak katılmalarının bir genelge ile önlediği öğrenilmiştir.

c) Aracıların tarafsız olmadıkları veya tarafsızlıklarını ihlâl ettikleri hakkındaki iddia ve itirazların vukuu halinde bunların, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 11 inci maddesi uyarınca hal, edilebileceği düşünce ve mütalâası, Yargıtayın benzer kararlarıyla geçerli sayılmamaktadır. Çünkü, bu yoldaki kazai içtihat, 11 inci madde hükmünün sadece yetkiye ilişkin anlaşmazlıkların çözümlenmesiyle sınırlı olduğu merkezindedir. Bunun dışında, kıyas yoluyla hukuk usulü yargulamaları hakkındaki kanun hükmünün uygulanması ihtimali belirir. Bu takdirde de, hukuk mahkemeleri prosedürüne ait (Hakimi red) esaslarının tatbikatında Uzlaştırma Kurulunun hususiyetleri bakımından bazı mahzurların, gecikmelerin ve zorlukların doğabileceği şüphesizdir.

Bizce en iyi çare, bütün bunları ve benzerleri hususları 275 sayılı kanunla açıklığa kavuşturmadır. Hemen ilâve edelim ki, işçi ve işveren araçlarının (tarafsız) olmalarında, yukarda değindiğimiz bugünkü tatbikata kıyasla bir çok sebep ve zaruretlar ve hatta faydalar vardır. Uzlaştırma müesseselerinin, ehemmiyeti aşıkardır. Başkan ve üyelerinin seçimini özellikle büyük sanayi merkezlerinde ve memleketimiz şartları muvacehesinde tanzün etmek, başı-boşluktan ve tarafların keyf ve hevesine tabi olmaktan kurtarmak lüzumu hissedilmektedir. Toplu Pazarlık, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt konularında Özel Hakemlik Müessesesi de, aynı önemde ve aynı gerekçenin çerçevesi dahilinde mütalâa edilmek gerekir. Gümrük mevzuatında ve ithalât rejiminde olduğu gibi, Uzlaştırma Kurulu Başkan ve Üyeleriyle Özel Hakem olabileceklerin Hükümetçe veya işçi ve işveren konfederasyonlarının mütalâası alınmak kaydıyla Çalışma Bakanlığınca önceden bir listesi yapılarak tespit ve resmen ilân olunabilir. Liste umumiyetle muayyen müddetlidir. Belli sürenin sonunda yeni liste yürürlüğe konur. İşyerinin, küçüklüğü ve bulunduğu bölge şartları dikkate alınarak bazı istisnalar da kabul edilebilir. Bu suretle, taraflar, araçlarını ve bunlarda üçüncü tarafsız aracı ile Özel Hakemlerini bu ilân edilmiş resmi listedeki kimselerden kolaylıkla ve emniyetle seçebilmiş olurlar. Ücret konusunda da herhangi bir zorluk çıkmasını veya istismarı önlemek için resmi listeye, yapacakları hizmete göre, bir tarife eklenir. Bu tarifedeki ücretler geçerli olacak, bu konuda her hangi bir pazarlığa veya ihtilâfa mahal kalmıyacaktır. İstanbul'daki iş davalarına bakmakla görevli Asliye Hukuk Mahkemelerinde esasen pratikte kolaylığı ve sürati sağlamak için Bilirkişilerin, Uzlaştırma Kurullarında üçüncü tarafsız aracılık ve özel hakemlik yapabilecek olanların özel mahiyette yapılmış isimlerini havi listeler vardır. Bu itibarla bu meselenin, 275 sayılı Kanunda yapılması düşünülen değişiklikte önemle dikkate alınmasını ve bir çözüm seklene bağlanmasını sağlıyoruz.

Her ne kadar bugün meri Uzlaştırma ve Hakeme Başvurma Tüzüğünde, Uzlaştırma Kurulu Başkan ve Üyelerine beher toplantı için verilecek ücretler gösterilmiş ise de, yeterli ve maksada elverişli değildir. Çünkü;

I — Tüzük hükümlerinde, Uzlaştırma Kurulu Başkanlarına, 275 sayılı Kanun uyarınca kendilerini seçecek tarafsız aracılardan veya İş Mahkemesi tarafından her toplantı için 150 liradan aşağı olmamak üzere huzur hakkı tesbit ve taraflarca eşit olarak ödeneceği esası kabul edilmiştir.

II — Uzlaştırma Kurulları üyelerine ise, her toplantı için bunları seçen taraflarca (100) liradan aşağı olmamak üzere ücret ödeneceği açıklanmıştır.

Görüldüğü üzere Tüzük, sadece taban ücret tayin etmiş, tavanı açık ve alabildiğine serbest bırakmıştır. Tatbikatta mübalâğalı veya fahiş ücret talepleri olabildiği gibi işin vüs'at ve ehemmiyetile, yapılan hizmetin değeriyle orantılı ve âdil bir ücret verilmesine yanaşmayan bilhassa işverenlere tesadüf edilmekte ve bu yüzden ücret anlaşmazlıkları çıkmaktadır. Toplulukla İş Uyuşmazlıklarının halinde Uzlaştırma Kurullarının önemi ve bu Kurullara seçilecek Bilim ve meslek adamlarının şahsiyet, otorite, ihtisas ve tecrübelerinin büyük rolü inkâr kabul etmez. Meselenin, her yönüyle düşünülmesi ve ücret konusunun Kanunî bir esasa ve tarifeye bağlanması lüzumu bir kerre daha belirlemektedir.

Bu bahsi bitirirken işaret etmek isteriz ki, Uzlaştırma Kurulu Kararı tarafları bağlamaz. İki taraf kabul edip etmemekte serbesttir. Kabul ederlerse Toplu İş Sözleşmesi hükmündedir. Kabul etmedikleri takdirde, kanunda yazılı kayıt ve şartlar yerine getirilmek suretiyle taraflar Grev veya Lokavta ancak bundan sonra karar verebilirler.

Su ciheti de ilâve etmek lâzımdır ki, Uzlaştırma Kurulları, daimî kuruluş halinde ve vazife ifası durumunda değillerdir. İhtiyaca göre teşekkül eden ve kanunda belirtilmiş olan uzlaştırıcı fonksiyonu bitir bitmez kendiliğinden dağılan müesseselerdir.

2 — YÜKSEK UZLAŞTIRMA :

Uyuşmazlık, karar verilmiş veya başlamış kanuni bir grev veya lokavt safhasında olupta 21 inci maddeye göre memleket sağlığını veya millî güvenliği bozucu nitelikte görülerek belli bir süre için tehir edilmiş

ise bu takdirde Yüksek Uzlaştırma Kurulu teşkil edilir. Bu Kurulun terek-küp tarzı, görevleri ve kararlarının niteliği hakkında kanunda, uzlaştırma kurullarına paralel hükümler mevcuttur. Bu itibarla bu konu üzerinde fazla durmağa ihtiyaç yoktur. Ancak, şu kadarını belirtelim ki, geciktirme süresinin sona erdiği tarihte, uzlaştırma mümkün olamamış, Yüksek Uzlaştırma Kurulu kararını taraflar kabul etmemiş, uyuşmazlığı Özel Hakeme de intikal ettirmemiş iseler, Grev ve Lokavta karar vermekte seibest-tirler. Yüksek Uzlaştırma Kurulu bu halde de çalışmalarına isterse devam edebilir. Önemli olan husus, tehir süresi içinde Grev ve Lokavt yasağının eşit olarak uygulanacağıdır.

3 — Kanunî veya Mecburi Tahkim :

Mecburi Tahkim Müessesesinin doğuşu, tarihçesi, uygulanışı yukarıdaki izahatımızla açıklanmış ve oldukça aydınlanmıştır. Bu itibarla biz burada, sadece teknik mahiyette bilgi vermekle yetineceğiz.

Şimdiki halde memleketimizde kısmî olarak mecburi tahkim yolu vardır. Bilindiği gibi, 275 sayılı Kanunun 20 inci maddesinin kapsamına giren, grev ve lokavt yasağı bulunan hallerde Toplu İş Uyuşmazlıklarının hal mercileri İl Hakem Kurullarıyla Yüksek Hakem Kuruludur. Bu Kurulların kuruluşları ve fonksiyonları adı geçen Kanunda gösterilmiştir. Grev ve lokavt yasağı bulunan işyerlerinde çıkarılan toplu iş ihtilâfları işverenler veya işçi teşekkülleri tarafından mecburi olarak İl Hakem Kurullarına intikal ettirilir. Taraflar İl Hakem Kurulu kararlarına karşı Ankarada bulunan Yüksek Hakem Kuruluna başvurarak itiraz edebilirler. Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir. Uyulması mecburidir. Bu kararlar, belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

4 — İhtiyari Tahkim Usulü :

Özel Hakeme başvurma yolu, bilindiği gibi 275 sayılı Kanunun getirdiği yeniliklerden biridir. Daha önceleri bizde sadece mecburi tahkim usulü vardı. Hattâ o kadar ki, ferdi mahiyetteki iş ihtilâflarında dahi, özel hakeme gidilemezdi. Çünkü, işçi ile işverenin tek başlı iş akdine bu hususta koyacakları (tahkim şartı) İş Kanununun ve İş Mahkemeleri hakkındaki mevzuatın, Kamu düzenine ilişkin işçiyi koruyucu nitelikteki hükümlerinin ihlâl edeceği cihetle muteber sayılmamakta idi⁷.

7) Suphi N. Okay: İş Hukukumuzun Kaynakları. 1965, sayfa: 37.

Kanunumuzun kabul ettiği sisteme göre taraflar, karşılıklı anlaşarak toplu iş uyuşmazlığının her safhasında Özel Hakeme başvurabileceklerdir. Toplu ihtilâf uzlaştırma, grev veya lokavt, yahut mecburi hakem döneminde iken, bu hususta bir mutabakat olursa ve keyfiyeti müşterek bir dilek halinde ilgisine göre Bölge Çalışma Müdürlüğüne veya Çalışma Bakanlığına bildirirlerse, artık uyuşmazlık hakkında uzlaştırmaya yahut kanuni Hakeme (İl Hakem Kurullarına) başvurma mecburiyetine ait kanun hükümleri uygulanmaz. (Madde: 43)

Grev ve Lokavtın yasaklandığı hallerde dahi taraflar kendi müşterek arzu ve iradeleriyle özel Hakeme gitmekte tamamiyle serbestirler. (madde : 19)

Özel Hakemin kimler olabileceği, vasıfları ve seçim usulleri, ücretleri hakkında 275 sayılı Kanunda, Uzlaştırma ve Hakeme Başvurma Tüzüğünde bir hüküm ve sarahat yoktur. Bu hususların, Genel Hükümleri kapsayan Hukuk Yargılamaları usulü Kanunu ile Toplu İş Sözleşmeleri ve nihayet tarafların düzenleyecekleri (Tahkimname) metin ve muhtevalarıyla hal olunacağı anlaşılmaktadır. Bu konunun tahlil ve izahım uzun süreceği ve esasen ayrı bir bahis teşkil edeceği için başka bir zamana bırakıyoruz. Özel Hakem birden fazla olabilir. Örneğin: bir üç, veya beş kişiden kurulabilir. Yazılı olmayan Tahkimnameler Kanunca muteber değildir. Hukuk Yargılamaları Usulü Kanununun 516 ıncı maddesi uyarınca, ya özel bir anlaşma ile veya herhangi bir mukaveleye uyuşmazlığın Hakem vasıtasıyla çözümleneceğine dair bir şart konabilir. Nitekim Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 43. maddesinde, toplu iş sözleşmelerine (İhtilâfların Özel Hakem vasıtasıyla çözümleneceğine dair hükümler konabileceği) açıklanmıştır.

Özel Hakeme başvurulduğu takdirde, Hakem Kararları belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi gibi uygulanır. Karar, taraflar için bu niteliğiyle hüküm ifade eder.

Ancak, İşçilere veya İşverenlere Toplu İş Sözleşmeleriyle yahut Çalışma Mevzuatıyla tanınmış ve sağlanmış olan hakların ihlal edildiği iddiasıyla çıkarılmış bir uyuşmazlık için Özel Hakeme gidilmiş ise, Hakem kararlarının niteliği hakkında genel Hükümlerin dikkate alınacağı kanunda açıklanmıştır. Buna göre, genel hükümlerden maksut olan şüphesiz Hukuk Yargılamaları Usulü Kanunudur. Bu nitelikteki Hakem kararları temyiz edilebilir. Ancak, usul Kanununun 533. maddesiyle sınırlıdır⁸. Filhakika

8) A. Baki Orhaner: Türk İş Hukuku. Yargıtay Emsal Kararları, sayfa: 106

bu madede, temyiz sebepleri belli edilmiş ve teker teker sayılmak suretiyle gösterilmiştir. Bunların dışında her hangi bir sebeple Hakem kararı temyiz edilemez ve Yargıtayca nazarı itibare alınmaz.

Meselenin pratik cihetine gelince, bilindiği gibi Türkiyede gerek birinci (1963-1964) gerekse ikinci (1966-1967) kampanyada, binlerce Toplu İş Sözleşmesi yapılmıştır. Arz ve temas etmek istediğimiz husus, bu toplu Sözleşmelerde Uyuşmazlıkların tanımı, niteliği ve çözüm şekil ve yolları hakkında ne gibi hükümlerin yer aldığıdır. İtiraf etmek isterizki bütün bu toplu İş Sözleşmelerini birer birer tetkik etmek ve gözden geçirmek imkânını bulamadık. Ancak, biz kendi çapımızda İş kolları itibariyle önemli olan ve geniş ölçüde işyerlerini kapsayan Toplu Sözleşmeler üzerinde yapabildiğimiz incelemelerin müşterek esaslarını şöylece özetliyoruz:

A) Bazı Toplu Sözleşmelerde, her türlü anlaşmazlık ve uyuşmazlıkların Özel Hakem yoluyla hal edileceği kabul edilmiştir. Görüldüğü üzere bunlarda umumilik prensibi hakim ve caridir. İhtilafların mahiyet, şümul ve şekline göre ayrıntı yoktur.

B) Bir kısmında, sadece Sözleşmenin tatbikatından doğabilecek uyuşmazlıkların çözüm şekli ve yolu gösterilmiştir. Bunlarda tahdidi sisteme gidildiği dikkati çeker. Meselâ, toplu Sözleşmenin tefsirinden, mevzuat hükümlerinin tanıdığı hakların ihlalinden, işçilerin tekbaşlı şikâyet konularından doğabilecek uyuşmazlıkların ne yolda çözümleneceği hakkında bir açıklık yoktur.

C) Kimisinde ise, uyuşmazlıkların halinde iki ayrı mekanizmanın kurulmuş olduğu görülür:

I — İşçilerin ferdi mahiyetteki ve işverenin yönetimine ait işlem ve tasarruflarına ilişkin şikâyet ve uyuşmazlıkların kademeli olarak kurulmuş komitelere bırakıldığı anlaşılmaktadır.

II — Kollektif mahiyetteki uyuşmazlıkların Özel Hakem vasıtasıyla çözümleneceği öngörülmüştür.

Memleketimizde yapılmış bütün Toplu Sözleşmelere şamil olmakla beraber, tetkik edebildiğimiz yüzlercesine ve bu konudaki neşriyate bakarak bizde uyuşmazlıkların halinde, işçi ve işveren teşekküllerinin daha çok Özel Hakem yolunu tercih ettiklerini ve benimsediklerini rahatlıkla söyleyebiliriz. Bu itibarla Özel Hakem müessesesi önem kazanmaktadır. Yukarıda işaret edebildiğimiz hususların düzenlenmesine ve gerekli teşrii tedbirlerin alınmasına öncelik verilmek lâzımdır.

İncelememizi bitirirken özellikle belirtmek isterizki, Kanunlar veya Toplu Sözleşmeler bangi yolu kabul etmiş olurlarsa olsunlar önemli olan husus, uyuşmazlıkların süratle, hakkaniyet ve adalet ilkeleri uyarınca çözümlenmesine tarafların ciddi çaba harcamaları, iyi niyetli ve samimi bir tutum ve davranışla yardımcı olmalarıdır. Barış içinde yaşama ve çalışma ülküsü ve esprisi iki tarafa hakim olmalıdır. Böyle olmazsa, hiç bir çözüm yolu ve şekli tarafları tatmin etmez.

