

KOLLEKTİF İŞ AKTİ KANUN TASARISI HAKKINDA MÜTALÂA

Ord. Prof. Dr. Ferit H. SAYMEN

I

GİRİŞ

Memleketimizde kollektif iş akitleri hemen hemen hiç bir tatbik imkânı bulamamış; gerek işçiler ve sendikaları, gerek işverenler ve bunların sendikaları bu nevi akitleri meydana getirmekte bazen çeşitli zorluklarla karşılaşmış, bazan da - bilhassa işverenler - bir takım endişelere kapılmışlardır. Tarafları, kollektif iş akdi yapmaya zorlayıcı bir sistemimiz mevcut olmadığı gibi; yapıldığı farzedilse bile, bu aktin işyerindeki sendikalı işçilerden gayri işçilere tatbikini temin edecek bir teşmil hükmümüz de yoktur.

Halbuki kollektif iş aktinin çalışma hayatının düzenle yürümesini temin eden, işçi ile işveren arasındaki kollektif iş münasebetlerini karşılıklı olarak tanzim eden çok mühim bir vasıta olduğu malûmdur. Garp memleketlerinde fevkalâde inkişaf ettirilmiş olan bu akit tipi, bilhassa Anglo-Sakson devletlerinde İş Hukukunun bel kemiğini teşkil edecek bir önemi haizdir.

Bizdeki bu zaafı gidermek, İş Hukuku sahasında ötedenberi hissedilen boşluğu doldurmak ve senelerden beri - bilhassa ikinci Çalışma Meclisi toplantısından sonra - izhar olunan arzulara cevap vermek düşüncesi ve gayesiyle Çalışma Vekâleti, ahiren bu mevzuda önemli bir kanun tasarısı hazırlamış bulunmaktadır. Bu tasarrının Türk İş Hukukunda feyizli bir çığır açmağa çok müsait olduğu mâlâhazasiyle, biran evvel kanunlaşmasını temenni etmekteyiz.

Ancak bu tasarı, kanaatımızca, her bakımdan mükemmel bir eser olarak tezahür etmemektedir. Bunu hazırlayanların pek büyük gayretler sarfederek bir sistem kurmaya çalıştıkları ve bu sistemin Türk İş Huku-

ku istemi ile âhenkli olmasına itina ettikleri her maddenin tetkikinden açıkça anlaşılmakta ise de; bazen umumî mahiyette, bazen de teferruata taallûk eden noksanlara tasarıda tesadüf olunmaktadır. Her ne kadar bunları ortaya koymak bir görüş ve kanaat meselesi ise de, bu görüş ve kanaatler objektif olarak mukayeseli hukuk malzemesine, hukuk tekniğine, umumî hukuk prensiplerine ve bazı tecrübelerine istinat etmektedir.

Filhakika 1957 senesi Haziran ayında İsviçre'nin Cenevre şehrinde toplanan "İş Hukuku Milletlerarası 2. Kongresi" nin gündeminin birinci maddesi "Kollektif iş aktinin muhtevası, hukukî hükümleri, tatbikatı ve ifası" mevzuunu ihtiva etmekte idi. Millî raporlar ile umumî raporlar bugünkü İş Hukuku âleminde kollektif iş aktinin durumunu açık ve bîtaraf bir şekilde aksettirmektedir.

Ayrıca meihazımız olan İsviçre Borçlar Kanununun kollektif iş aktini tanzim eden 322-323 üncü maddelerini (Türk BK. m. 316-317) tâdil eden ve yeni bir çok hükümler ilâve eden 28/Eylül/1956 tarihli bir kanun, 1/Ocak/1957 den itibaren yürürlüğe konulmuştur. Kanun tasarılarımız hazırlanırken emsali arasında en yenisi olan bu kanunun da göz önünde bulundurulması ve bundan mülhem olunması pek faydalı olurdu.

II

KANUN TASARISININ METNİ

Esbabı mucibe lâyihası

Çalışma hayatının âhenk ve intizam içinde cereyanını sağlayan faktörler arasında mühim bir mevki işgal edip sosyal politikanın müessir vasıtalarından birini teşkil eden Kollektif İş Mukaveleleri memleketimizde Borçlar Kanunu'nun 316 ve 317 nci maddeleriyle umumî mukavele namı altında kanunî bir statüye tâbi tutulmuştur.

Borçlar Kanununun iki maddeye inhisar eden hükümlerinin, çeşitli cepheleri ihtiva eden ve çok taraflı mudil bir mekanizmaya malik bulunan kollektif mukaveleler sistemini nizamlamak hususundaki kifayetsizliği mezkûr kanunun mer'iyet mevkiine vazedildiği 4/Ekim/1926 tarihinden itibaren bu güne kadar geçen 32 senelik bir devre zarfında hemen hiç bir tatbik sahası bulamamış olması ile sabittir.

İstihsalin başlıca iki unsurunu teşkil eden sâ-y sermaye arasındaki münasebetlerde taraflar arasında iktisadî bir muvazene tesisi ihtiyacın-

dan doğan kollektif iş mukaveleleri Borçlar Kanunumuzun memleketi olan İsviçre'de dâhil olduğu halde, bütün garp memleketlerinde hususî bir kanun mevzuu olarak tedvin edilmiş bulunmaktadır.

1950 yılından beri Sosyal ve Ekonomik sahada kaydedilen inkişaf-lara muvazi olarak devamlı bir sosyal politika ilerlemesi içinde bulunan memleketimizde kollektif iş mukavelelerini sosyal hayatımızın ve millî ekonomimizin bugün vâsıl olduğu inkişaf seviyesinin şartlarına intibak edecek surette nizamlamak hususunda duyulan zaruretlere binaen işbu Kanun lâyihası kaleme alınmıştır.

Kollektif İş Mukavelesi hakkında Kanun Lâyihası

Tarif ve mevzuu

Madde 1 — A) Kollektif iş mukavelesi bir mukaveledir ki onunla bir taraftan işveren veya işveren sendikası diğer taraftan işçi sendikası, işçi ve işverenler arasında cari hizmet akdine müteallik hükümler tesis ederler.

B) Kollektif iş mukavelesi işçilerin tâbi tutulacakları inzibat, işçi sağlığını koruma, iş emniyeti icaplarıyla sosyal yardımları ve âkîd tarafların karşılıklı haklarını ve vecibelerini de ihtiva edebilir.

C) Bir işyerinin idaresi başında bulunan işveren vekilleri bu Kanunun tatbiki bakımından işveren hükmündedir.

Mukavele ile bağlı olanlar

Madde 2 — Kollektif iş mukavelesi âkîd sendikaların üyeleriyle mukavelelenin tatbik sahası içinde bulunan işyerlerinde çalışıp sendikaların üyesi olmıyan işçiler ve münferiden taraf teşkil eden işverenler hakkında tatbik olunur.

Şekil

Madde 3 — Kollektif iş mukavelesinin akdi, tadil ve feshi yazılı olmadıkça muteber değildir.

Hükümler

Madde 4 — Kollektif iş mukavelesiyle bağlı bulunan işverenlerle işçiler arasında yapılacak hizmet âkitlerinin kollektif iş mukavelesine muhalif hükümleri bâtıldır.

Bâtıl hükümler yerine kollektif iş mukavelesi hükümleri kaim olur.

Bununla beraber, ferdî hizmet akitlerinde işçilerin lehine tesis edilen hükümler muteberdir.

Ferdî hizmet akitlerinin sâkıt kaldığı ahvalde kollektif iş mukavelesi hükmü tatbik olunur.

Tamamlayıcı Hükümler

Madde 5 — Bir ferdî hizmet akdinin birbirine tevafuk etmeyen birden ziyade kollektif iş mukavelesine tâbi olması halinde hilâfı mukavelede tasrih

edilmiş olmadıkça bu kavelelerin ihtiva ettiği şartlardan işçinin lehine olanları tatbik olunur.

Mukavelenin Müddet ve Hitamı

Madde 6 — Müddeti muayyen olan kollektif iş mukavelesinin bir seneden az üç seneden fazla müddetle akti caiz değildir.

Ancak faaliyetleri bir seneden az devam eden işyerlerinde tatbik edilmek üzere aktebilecek Kollektif İş Mukavelelerinin mer'iyet müddeti bir seneden az olabilir. Şu kadar ki bu mukaveleler işin hitamına kadar tatbik olunur.

Kollektif iş mukavelesi gayrı muayyen bir müddet için yapıldığı takdirde, âkit taraflardan herbiri bir senenin mürurundan sonra (3) aylık müddet için yapılacak bir ihbarla mukaveleyi feshedebilir.

Kollektif iş mukavelesinin hitamında, bu mukavelenin çalışma şartlarına taallük eden hükümleri, yeni bir mukavele meriyete girinceye kadar tatbik olunur.

Fesih ve İşveren Değişikliği

Madde 7 — Âkit tarafları teşkil eden sendikaların feshi veya kollektif iş mukavelesinin tatbik edildiği işyerlerinde işverenler arasında halefiyet suretiyle vuku bulan değişiklikler, kollektif iş mukavelesinin feshini tazammun etmez.

Sendikadan Ayrılma

Madde 8 — Bir işveren sendikasının üyesi, mensup olduğu sendikadan ayrıldıktan veya çıkarıldıktan sonra da kollektif iş mukavelesi ile bağlı kalır.

Medenî Kanununun Tatbiki

Madde 9 — Kollektif iş mukavelesi hakkında bu kanunda sarahat olmayan hallerde Medenî Kanunla Borçlar Kanunu hükümleri tatbik olunur.

Müzakereye İştirak Mecburiyeti

Madde 10 — Bir işyerinde çalışan işçilerin eksoriyetini temsil eden işçi sendikası o işyerinin işveren veya işverenin mensup olduğu işveren sendikası ile kollektif iş mukavelesi akti hususunda müzakere talebinde bulunduğunda işveren veya işveren sendikası talebi kabul etmeğe mecburdur.

Buna mukabil bir işveren kendi işyerinde veya bir işveren sendikası kendi üyelerine ait işyerlerinde çalışan işçilerin eksoriyetini temsil eden işçi sendikalarıyla kollektif iş mukavelesi yapmak üzere müzakere talebinde bulunduğu takdirde bu işçi sendikası işbu talebi kabulden imtina edemez.

Kollektif iş mukavelesi akti hususunda yapılacak müzakerenin mahal, gün ve saatini taraflar, arasında anlaşarak tâyin ve tesbit ederler.

Toplantı mahal, gün ve saatini tâyin hususunda taraflar arasında bir anlaşmaya varılamadığı takdirde alâkadarların müracaatı üzerine Bölge Çalışma Müdürleri müracaat tarihinden itibaren bir hafta içinde, toplantı, gün, saat ve mahallerini re'sen tâyin ve tesbit ederek iki tarafa tebliğ eder. Bu tebliğe her iki taraf ittibaa mecburdur.

Selâhiyet İhtilâfı

Madde 11 — Kollektif iş mukavelesi akti hususunda işçileri temsil baki-

mından işçi sendikaları arasında çıkacak selâhiyet ihtilâfları ile işveren veya sendikaları tarafından işçi sendikalarının selâhiyetlerine karşı vâki itirazlar alâkalı Bölge Çalışma Müdürleri tarafından halledilir.

Bölge Çalışma Müdürlerinin selâhiyet ihtilâfının halline müteallik kararları aleyhine, alâkahılar kendilerine yapılacak tebligat tarihinden itibaren bir hafta içinde Çalışma Vekâleti nezdinde itirazda bulunabilirler. İtirazlar Vekâletçe incelenerek karara bağlanır. Bu karar aleyhine adlî ve idarî kaza mercilerine müracaat olunmaz.

Mesmu Olmıyan Selâhiyetsizlik iddiası

Madde 12 — Kollektif iş mukavelesinin aktinden sonra dermeyan edilecek temsile ait selâhiyetsizlik iddiası nazarı itibara alınmaz.

Mütalâası Alınacak Sendikalar

Madde 13 — Kollektif iş mukavelesi aktine selâhiyetli olan işçi sendikası kollektif iş mukavelesi müzakeresine başlamadan en az 15 gün evvel mukavelenin mevzuunu teşkil eden meseleler hakkında aynı mahalde aynı işkolunda kurulu diğer işçi sendikalarının istişarî mütalâalarını bildirmesini talep ve keyfiyetten alâkalı Bölge Çalışma Müdürünü haberdar edecektir.

Bölge Çalışma Müdürleri mütalâa beyanı için tâyin edilen mühletin hitamında vuku bulacak talep üzerine mukavele aktine selâhiyetli İşçi Sendikasına yukarıdaki fıkra hükmüne riayet edildiğini natık bir vesika vermeye mecburdurlar.

Talep halinde vesikalar ibraz edilmedikçe işveren veya sendikaları kollektif mukavele aktinden imtina edebilirler.

Birinci fıkra hükmü gereğince mütalâaları alınması icabeden sendikalar kollektif iş mukavelesi müzakere toplantılarına selâhiyet vesikasını hâmil müşahit sıfatıyla birer temsilci gönderilebilir.

Anlaşma

Madde 14 — Kollektif iş mukavelesi akti hususunda yapılan toplantılar neticesinde bir anlaşmaya varıldığı takdirde 4 nüsha olarak tanzim edilecek olan kollektif iş mukavelesinden birer nüshası âkit taraflara 2 nüshası âkit işveren veya işveren sendikası tarafından en geç bir hafta içinde müzakere nin cereyan ettiği mahallin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne tevdi olunur.

Kollektif iş mukavelesinin tâdil ve feshi halinde de yukarıki fıkra hükmü tatbik olunur.

İhtilâf

Madde 15 — Taraflar arasında bir anlaşmaya varılamadığı takdirde karşılıklı teklif ve itirazları ihtiva eden 4 nüsha zabıt varakası tanzim edilerek birer nüshası taraflara ve 2 nüshası en geç bir hafta içinde müzakere nin yapıldığı mahallin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne verilir.

Müzakereye İştirakten İmtina

Madde 16 — Kollektif iş mukavelesi akti hususunda müzakere icra edilmek üzere tesbit edilen gün ve saatte toplantı mahallinde isbatı vücut edil-

mediği takdirde müzakere talebinde bulunan taraf keyfiyeti yazı ile Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirir.

Uzlaştırma

Madde 17 — Bölge Çalışma Müdürlüğü taraflar arasında bir anlaşmaya varılmadığı tesbit eden zabıt varakasının veya müzakereye iştiraktan imtinayı mübeyyin yazının kendisine tevdi edildiği tarihten itibaren bir hafta içinde re'sen tâyin ve tesbit edeceği toplantı mahal, gün ve saatini iki tarafa tebliğ ve mezkûr mahalle toplantı gün ve saatinde hazır bulunmak ve bir uzlaştırma tarzı araştırıp taraflara teklif etmek üzere bir memur izam eder.

Yapılacak toplantıda bir karara varıldığı takdirde 4 nüsha olarak tanzim edilecek olan kollektif iş mukavelesinden birer nüsha âkit taraftara 2 nüsha da memura tevdi olunur.

Taraflar arasında anlaşmaya varılamadığı takdirde memurun teklif ettiği uzlaştırma şekliyle buna karşı yapılan itirazları havi olmak üzere tanzim edilecek 5 nüsha zabıt varakasından 2 nüshası taraflara, 3 nüshası Bölge Çalışma Müdürlüğüne tevdi olunur. Bölge Çalışma Müdürlüğü bu zabıt varakalarından bir nüshasını 48 saat zarfında Vilâyet Hakem Kurulu Başkanlığına ve bir nüshasını da Çalışma Vekâletine gönderir.

Tahkim: Vilâyet Hakem Kurulu

Madde 18 — A) Hakem Kurulu Başkanı zabıt varakasının vürudu tarihinden itibaren 7 iş günü içinde Hakem Kurulunu toplantıya davet ederek meseleyi rüyete başlar.

1 - Hakem Kurulu o Vilâyet merkezindeki İş Mahkemesi Başkanının İş Mahkemesi kurulmamış olan Vilâyet merkezlerinde ise iş dâvalarına bakmak üzere görevlendirilmiş bulunan hâkimin başkanlığında bir işçi ve işveren temsilcisi ile Vilâyet Sıhhat ve İçtimâî Muavenet Müdürü ve Bölge Çalışma Müdüründen tereküp eder.

O Vilâyet merkezinde müteaddit İş Mahkemesi mevcut ise kurula başkanlık edecek zat Adliye Vekâleti tarafından tâyin olunur.

2 - Hakem Kuruluna katılacak işçi ve işveren temsilcileri aşağıdaki usule göre seçilecek olan temsilciler arasından kurul başkanı tarafından toplantıya dâvet olunur.

a) İşçi Temsilcilerinin Seçimi :

Hakem Kurulunun teşekkül ettiği Vilâyet hududu içinde kollektif mukavelelenin taallûk ettiği işkolunda bir işçi sendikası varsa sendika idare heyeti, birden ziyade işçi sendikası varsa bu sendikaların idare heyetlerinin bir araya gelmesi ile teşekkül edecek heyet tarafından 5 temsilci seçilir.

b) İşveren Temsilcilerinin Seçimi: :

Hakem Kurulunun teşekkül ettiği Vilâyet hududu içinde kollektif mukavelelenin taallûk ettiği işkolunda bir işveren sendikası varsa bu sendika idare heyeti, birden ziyade işveren sendikası varsa bu sendikaların idare heyetlerinin bir araya gelmesi ile teşekkül edecek olan heyet tarafından 5 temsilci seçilir.

İşveren sendikası bulunmayan mahallerde bu temsilciler o Vilâyet merkezinde kurulu Ticaret ve Sanayi Odası, bu odaların ayrı ayrı bulunduğu yer-

lerde Sanayi Odası, bu odaların bulunmadığı yerlerde o mahalle en yakın oda tarafından aynı esaslar dairesinde seçilir.

İşçi ve işveren temsilcilerine ait seçim neticeleri alâkâlılar tarafından Hakem Kurulu Başkanı ile Bölge Çalışma Müdürüğüne bildirilir.

İşçi ve işveren temsilcilerinde aranacak vasıflar hakkında İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4 üncü maddesinin (d) fıkrası dışında kalan fıkraları hükmü tatbik olunur.

Temsilcilerin seçim süresi 3 yıldır.

İnhilâl eden temsilciler yerine aynı esaslar dairesinde yenileri seçilir.

3 - Kuruldaki işçi temsilcileri kurulun toplandığı günlerde mezun sayılırlar. Temsilcilerin prim veya aidatının İşçi Sigortaları Kurumu ile alâkalı sendikalara tediyesi hakkında İş Mahkemeleri Kanunu'nun ek 2 nci maddesi hükmü uygulanır.

B) Hakem Kurulu iki tarafı dâvet ederek duruşmalarını yapar. Kollektif iş mukavelesinin mevzuunu teşkil eden meseleler hakkında malûmat ve mütâlâasının öğrenilmesine lüzum gördüğü kimseleri şahit veya ehli-vukuf sıfatıyla çağırıp dinler. Bu sıfatlarla çağrılan her şahsın Hakem Kurulu huzuruna gelerek sorulan hususlara cevap vermesi mecburidir. Bunlar hakkında Hukuk Mahkemeleri Usulü Kanunu'nun şahitlere ve ehli-vukuf'lara müteallik hükümler caridir.

C) Hakem Kurulu reylerin ekseriyetiyle karar verir. Bu karar taraflara yazı ile bildirildiği günden itibaren 12 iş günü içinde kurul başkanlığına itiraz dilekçesi verilmemesi halinde kesinleşmiş olur. Kesinleşmiş karar kurul tarafından münasip görülecek bir vasıta ile neşir ve ilân olunur.

Yüksek Hakem Kurulu

Madde 19 — A) 18 inci maddede yazılı mühlet içinde taraflardan birinin Hakem Kurulu Başkanlığına verdiği itiraz dilekçesi dolayısıyla birlikte 7 iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığına gönderilmek üzere postaya verilir.

B) Bu evrakın Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığınca alındığı günden itibaren 7 iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu toplanarak meseleyi rüyete başlar.

1 — Yüksek Hakem Kurulu Temyiz Mahkemesi, Hukuk, İcra ve İflâs Daireleri Reislerinden birinin başkanlığı altında iki işçi ve iki işveren temsilcisi ile Çalışma Vekâleti Hukuk Müşavri ve Çalışma Umum Müdürü, Ticaret Vekâleti İç Ticaret Umum Müdürü ile Fakülte veya Yüksek Mektep İş Hukuku veya İctimaî İktisat Profesörleri arasında Çalışma Vekilinin seçeceği bir zattan teşekkül eder.

Başkanlık için Temyiz Mahkemesinin bahsi geçen Dairelerinin Reisleri, aralarında biri aslî, diğeri de yedek olmak üzere iki kişi seçerler. Asli başkanın kurula iştirak edememesi halinde yerine yedek vaziyetinde bulunan Daire Reisi Başkanlık eder.

2 — Yüksek Hakem Kuruluna iştirak edecek işveren temsilcileri (Türkiye Ticaret Odaları, Ticaret ve Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği) İdare Heyeti tarafından seçilir.

3 — Yüksek Hakem Kuruluna katılacak işçi temsilcileri; ihtilâfın taallük ettiği iş koluna mensubiyetleri göz önünde tutulmak suretiyle Ankara Vilâyet Merkezinde müteşekkil en yüksek kademedeki işçi sendikaları birliği ve kademeler arasında muadelet bulunduğu takdirde üye adedi en fazla olan birlik tarafından seçilir.

4 — İşçi ve işveren temsilcilerinden aranacak vasıflar hakkında İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4 üncü maddesinin (d) fıkrası dışındaki kalan fıkralar hükmü tatbik olunur.

5 — Kuruldaki işçi temsilcileri kurulun toplandığı günlerde mezun sayılırlar. Temsilcilerin prim veya aidatının İşçi Sigortaları Kurumu ile alâkalı sendikalara tediyesi hakkında İş Mahkemeleri Kanunu'nun ek 2 nci maddesi hüküm uygulanır.

C) Yüksek Hakem Kurulu meseleyi, kendisine tevdi edilen evrak üzerinde inceler, kâfi derecede aydınlanılmamış bulunduğu cihetleri ilgili yerlerden sorarak noksanları ikmal eder. Ayrıca malûmat ve mütalâalarını öğrenmek istediği kimseleri çağırıp dinler veya bunların yazı ile cevaplarını getirtir. Bu suretle Yüksek Hakem Kurulu tarafından malûmat ve mütalâalarına müracaat olunan kimselerin sorulan hususa cevap vermeleri mecburî olup haklarında Hukuk Mahkemeleri Usulü Kanunu'nun ehli-vukufa müteallik hükümleri tatbik olunur.

Ç) Yüksek Hakem Kuruluna taraflar yahut bunların avukat, vâva vekili gibi herhangi bir mümessili kabul edilmez.

D) Yüksek Hakem Kurulu reylerin ekseriyetiyle karar verir.

Kurul kararlarını, münasip göreceği vasıtalarla neşir ve ilân eder.

Hüküm

Madde 20 — Kesinleşmiş bulunan Vilâyet Hakem Kurulu kararlarıyla Yüksek Hakem Kurulu tarafından verilen kararlar gayri muayyen bir müddet için aktedilmiş bulunan kollektif iş mukavelesi yerine kaim olup metinlerde yazılı tarihten itibaren tatbik edilir.

Mukavele akti hususunda hakem heyetlerine müracaat caiz olmayan ahval

Madde 21 — Kollektif iş mukavelelerinin tatbik edildiği işyerlerinde bu mukavelelerin mer'iyet müddeti içinde aşağıda yazılı mevzular hakkında mukavele akti hususunda taraflar arasında bir anlaşmaya varılmadığı takdirde Hâkem Heyetlerine müracaat olunamaz.

1 — Ücret (Fazla mesai ücreti, her çeşit primler, kâra iştirak ve pahalılık zammı gibi ücret mahiyetindeki tediyeler),

2 — Çalışma müddetleri (iş müddetleri, tatiller ve izinler),

3 — İşe giriş ve çıkış saatleri,

4 — Sosyal yardımlar.

Toplulukla iş ihtilâfının çıkarılması, mukavele akti için hakem heyetlerine müracaat olunması memnu ahval

Madde 22 — A) Kollektif iş mukavelelerinin tatbik edildiği işyerlerinde bu mukavelelerin mer'iyet müddeti içinde toplulukla iş ihtilâfı çıkarılamaz.

B) Bir işyerinde toplulukla iş ihtilâfı çıkarıldığı takdirde, bu ihtilâfın

haline müteallik muamelelerin cereyan ettiği müddet ile kesin karara bağlandığı tarihten itibaren geçecek 26 iş haftası içinde o işyerinde tatbik edilmek üzere kollektif iş mukavelesi akti hususunda taraflar arasında bir anlaşmaya varılmadığı takdirde hakem hey'etlerine müracaat olunamaz.

Resim ve harçtan muafiyet

Madde 23 — Kollektif iş mukavelelerinin aktine müteallik muameleler her türlü resim ve harçtan muaftır.

Kollektif İş Mukavelesi Tahkim Nizamnamesi

Madde 24 — Hakem Kurullarıyla Yüksek Hakem Kuruluna gelecek olan ihtilâfların bu kurullarca kaç gün içinde neticelendirileceği, bu kurulların yazı işleri ile sair gerekli muamelelerinin ne suretle ve kimler tarafından ifa edileceği, Hakem Kurullarıyla Yüksek Hakem Kurulunun Başkan ve Üyelerine ve kurulların raportörlerine ne miktar huzur hakkı verileceği, Hakem Kurullarının işveren ve işçi temsilcilerine lüzumu halinde verilecek yol masrafları ile ikamet yevmiyeleri miktarı ve Hakem Heyetlerince malûmat ve mütalâalarına müracaat olunacak şahit ve ehli-vukufa verilecek yol masrafları ve ikamet yevmiyeleriyle ücretlerinin ne suretle tesviye olunacağı (Kollektif iş mukavelesi Tahkim Nizamnamesinde) gösterilir.

Yukarıdaki fıkra hükmü gereğince yapılacak masrafları karşılamak üzere her yıl Çalışma Vekâleti bütçesine tahsisat konulur.

İdari Teşmil

Madde 25 — Muayyen bir işkoluna dahil işyerinde tatbik edilen kollektif iş mukavelesinin ihtiva ettiği hüküm ve şartların veya tamamen bütün memleket sathına şâmil veya muayyen bir bölgeye münhasır olmak üzere aynı işkoluna dâhil diğer işyerlerinde, herhangi bir kollektif iş mukavelesine tâbi olup olmadıklarına bakılmaksızın, teşmil suretiyle tatbikine Çalışma Vekâleti selâhiyetlidir.

İdari teşmilin şekil ve şartları bu hususta hazırlanacak bir Nizamname ile tesbit olunur.

Meriyet

Madde 26 — Teşmile ait kararlar alâkalı işverenlere tebliğ veya lüzumu halinde mahalli gazetelerle yapılacak ilân tarihinden itibaren yürürlüğe girer.

Hitam

Madde 27 — Teşmil Kararı Çalışma Vekâletinin tâyin edeceği müddetin ve herhalde teşmile esas ittihaz edilen mukavelenin hitamında hükümden sâkıt olur.

Teşmil Kararının İlânı

Madde 28 — Teşmile ait kararlar Resmî Gazete ile ilân olunur.

İşyerin İlân

Madde 29 — Kollektif iş mukavelesi ile bağlı bulunan işverenler kollektif iş mukavelesinin tasdikli birer örneğinin işyerinin işçiler tarafından görülebilecek munasip mahallerine asmağa mecburdur.

İdarî Murakabe

Madde 30 — Bölge Çalışma Müdürlüğü Kollektif iş mukavelesi hükümlerine riayet edilip edilmediğini kotrole selâhiyetlidir.

Gazeteci ve Gemi Adamı Kollektif İş Mukavelesi

Madde 31 — 5953 ve 6379 Sayılı Kanun hükümlerine tâbi bulunan Gazeteci ve Gemi Adamlarıyla bunların işverenleri bu Kanun hükmüleri dairesinde kollektif iş mukavelesi aktebilirler.

Cezaî Hükümler

Madde 32 — 10 unncu madde mucibince kollektif müzakere talebinin is'afından imtina edenler hakkında 500 liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur.

14 üncü madde mucibince kollektif iş mukavelesini Bölge Çalışma Müdürlüğüne vermiyenlerle 29 uncu madde mucibince kollektif iş mukavelesini işyerlerinin münasip mahallerine asmıyanlar hakkında 100 liradan aşağı olmak üzere hafif para cezası hükmolunur.

İlga edilen Kanun Hükümleri

Madde 33 — Borçlar Kanunu'nun 316-317 nci maddeleri mülğadır.

Mülga Kurullar ile bunlara ait vazife ve selâhiyetlerinin tevdi

Madde 34 — İş Kanunu'nun 6298 Sayılı Kanunla muaddel 82 inci ve 83 üncü maddelerine tevfikân teşkil olunan Hakem Kurullarıyla iş ihtilâfları Yüksek Hakem Kurulu ilga edilmiştir.

Toplulukla iş ihtilâfının halî hususunda İş Kanunu ile mezkûr kurullara tanınan vazife ve selâhiyetler bu kanunun 18 ve 19 uncu maddelerinde derpiş olunan kurullara tevdi edilmiştir.

Hakem Kurullarının teşekkül ettiği Vilâyet hududu içinde iş ihtilâflarının taallük ettiği işkolunda işçi sendikası olmadığı takdirde bu kurullara katılacak işçi temsilcileri ihtiyaç hissedilmedikçe, o Vilâyet hududu içinde bulunan işyerlerinin birinci işçi temsilcileri arasında Hakem Kurulu Reisi ile Bölge Çalışma Müdürü tarafından müstereken tesbit edilerek toplantıya davet olunurlar.

Madde 35 — İş Kanunu'nun 6298 Sayılı Kanunla muaddel 89 uncu maddesinin (Vilâyetlerdeki Hakem Kurullarıyla Ankara'daki Yüksek Hakem Kuruluna gelecek olan toplulukla iş ihtilâfının bu kurullarca kaç gün içinde neticelendirileceği, temsilci işçi seçimlerinde veya iş ihtilâfı dolayısıyla vâki olacak işçi toplantılarında gözetilmesi gereken inzibat ve asayişe ait şartlar ve tedbirlerle bunlardan başka bu fasıl hükümlerinin uygulanmasına ait olmak üzere tesbitine lüzum görülecek usul ve şartların 78 inci maddesinin son fıkrasında bahsi geçen "İş İhtilâflarını Uzlaştırma ve Tahkim Nizamnamesinde" gösterilir) kaydının dışında kalan hükümleri kaldırılmıştır.

Muvakkat Madde: 1 — 24 üncü maddede bahsi geçen Kollektif iş mukavelesi Tahkim Nizamnamesi mer'iyete girinceye kadar hakem kurullarıyla Yüksek Hakem Kuruluna ait yazı işleriyle sair gerekli muameleler ve bu kurulların Başkan ve Üyeleriyle raportörlerine verilecek huzur hakları, işveren ve işçi temsilcilerine ödenecek yolluk hakkında "Toplulukla İş Uyuşmazlıkla-

rını uzlaştırma ve Tahkim Nizamnamesinin" 69, 70 ve 86 nci maddeleri hükümleri uygulanır.

Kanunun Meriyet Tarihi

Madde 36 — Bu Kanun neşri tarihinde meriyete girer.

Kanun İcrasına Memur Olan Makam

Madde 37 — Bu Kanun hükümlerini icraya İcra Vekilleri Hey'eti memurdur.

III

MÜTALÂAMIZ

Bu tasarı hakkındaki düşüncelerimizi evvelâ umumî olarak ve sonra da maddeler hakkında hususî olarak arzedeceğiz. Tabî ve terim hatâları ile düğüklük arz eden ibarelere işaret etmedik.

I — UMUMİ MAHİYETTE BAZI DÜŞÜNCELER

1. İş hayatımızın inkişafına paralel olarak, Çalışma Bakanlığının 4841 sayılı kanunla kuruluşuna tesadüf eden 1946 yılından itibaren iş hukuku sahasında görülen inkişaf gün geçtikçe artmaktadır. Bununla beraber, iş hukukumuzun belli başlı bazı hukuk müesseselerinden mahrum olması, garp memleketlerinde uzun zamandan beri kabul edilmiş, yerleşmiş ve gelişmiş olan bir takım mefhum ve prensiplerin henüz iş hukukumuzda intikal etmemiş bulunması dolayısıyla emsaline nazaran, Türk İş Hukuku bazı noktalarda geri kalmış bulunmaktadır. Bunlar arasında, iş münasebetlerinde büyük bir yer tutan kollektif iş mukavelelerini zikretmek lâzımdır. Her ne kadar Borçlar Kanununun 316 ve 317 nci maddeleri umumî bir şekilde mezkûr mukaveleyi tanzim eylemiş, Sendikalar Kanunu bu hususa atıfta bulunmuş, İş Kanununun 82 nci maddesinin D bendinin son cümlesinin bu akitten bahsetmiş olmasına rağmen, kollektif iş mukavelesi memleketimizde henüz üzerinde durulacak bir tatbik alanı yaratamamıştır.

2. Esbabı mucibe lâyihası bunun sebeplerini Borçlar Kanununun kifayetsizliğine bağlamaktadır. Halbuki bu mütalâa kanaatimizce hatâlıdır. Her ne kadar Borçlar Kanununun 316-317 nci maddelerindeki hükümler, bizde 1926 da - fakat me hazımız olan İsviçre Borçlar Kanununda 1911 de - tanzim olunmuş ve bu itibarla oldukça eskimiş ve yeni ihtiyaçlara tekabül etmekten uzak bulunmuş ise de; İsviçre gibi sanayi gelişmiş olan bir memlekette kollektif mukaveleler büyük bir inkişaf

kaydetmiş, gayet geniş bir tatbik sahası bulmuş ve tarafları tatmin etmiştir. Bu durum 1911 den İkinci Dünya Harbinin sonuna kadar böylece devam etmiştir. Fakat İkinci Dünya Harbinden sonra iş hukukunda görülen büyük inkişafın tesiri altındadır ki İsviçrede kollektif iş akdine mütedair hükümler yeni bir tanzime tâbi tutulmuş ve 28 eylül 1956 tarihli bir kanun İsviçrenin yeni ihtiyaçlarını karşılayacak bir şekilde ısdar olunmuştur. Bu kanun 1 Ocak 1957 den itibaren yürürlüğe girmiştir.

Binaenaleyh İsviçrede 1911 den 1957 ye kadar kollektif mukaveleler sahasını tanzim eden Borçlar Kanunu yarım asra yakın bir müddet zarfında tatbik edilmiş iken, bu hükümlerin memleketimizde tatbik edilmemelerini “kanunun kifayetsizliğine” izafe etmek doğru değildir. Mezkûr hükümlerin memleketimizde tatbik edilmemesinin sebepleri çeşitlidir ve bunları Borçlar Kanunu dışında, yukarıda işaret ettiğimiz bir takım mefhum ve esasların iş hukukumuzda henüz intikal ettirilmemiş olmasında aramak lâzımdır. İşbu sebepler izale olunmadıkça, yeni bir kanunla tanzim edilecek kollektif mukavelelerin aynı âkıbete mâruz kalacağı düşünülebilir. Bir müessesenin hukuk alanında yaşayabilmesi için onun kanunla tanzim edilmiş olmasının kâfi olamayacağı malûm bir hakikattir; o müesseseyi yaşatacak içtimaî, iktisadî ve hukukî “klimin”, “muhitin” hazırlanması da lâzımdır.

3. Bizdeki durum nedir?

Halen Türkiye’de kollektif iş aktine mütedair bir kanun yoktur. Mer’i mevzuatımızda kollektif mukavelelere ait merkezî hükümleri Borçlar Kanununun 316 ve 317 nci maddeleri teşkil eder. 1936 da yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanununda kollektif mukavelelere dair en ufak bir işarete dahi tesadüf edilmez. Bu kanunu 1954 de tâdil eden 6298 sayılı kanun, toplulukla iş ihtilâfları statüsünde bazı değişiklikler meydana getirirken, 82 nci maddenin D bendinde mevcut bir hüküm, bu akde şöylece atıfta bulunmaktadır:

“Kesinleşen (Hakem kurulu kararı) üzerinden yirmi altı iş haftası geçmiş olmadıkça bunun mevzuu olan mes’ele için yeniden toplulukla iş ihtilâfı çıkarılamaz. Şu kadar ki iş yerindeki işçilerin çoğunluğunu ihtiva eden işçi teşekküllerinin Borçlar Kanununun 316. maddesine göre işverenle aktecekleri umumî mukavelelere konulacak hükümlerle yirmi altı haftalık müddetin uzatılması caizdir.”

1947 senesinde kabul olunan 5018 sayılı Sendikalar Kanunu da

4. cü maddesinin (A) bendinde bu teşekküllere genel sözleşmeler aksettirmek ehliyetini tanımaktadır.

Nihayet 1951 yılında 5834 sayılı kanunla tasdik edilmiş olan "Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Mütteallik 98 numaralı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi" 4. maddesinde "Kollektif Mukaveleler" akti hususundaki serbestiyete dair bir hüküm sevketmiş bulunmaktadır.

Bu hükümlerde kullanılan tâbirler (Genel Sözleşme, Umumî Mukavele, Kollektif Mukavele) çeşitli olmakla beraber, hepsi aynı mefhumu ifade etmektedirler. Ancak tanzim edilen hususlar dağınık, gayrimütecanis ve gayri kâfidir. Memleketimizde bu hükümler çerçevesi içerisinde kollektif mukavelelerin inkişaf edememiş olduğu bir hakikattir. Bu gibi mukavelelerin yer yer yapıldığı, zaman zaman görülmüş ise de; bu mukaveleler pek şümüllü olamamış, büyük işçi kitlelerini içerisine alamamış, uzunca bir zaman olsun yaşayamamıştır. Ekserisi dinamik ve fikri tâkib sahibi, bilgili sendika başkanlarının gayreti ve bazı işverenlerin anlayışı sayesinde meydana gelebilmiştir.

Muhtevaları da pek mahc'uddur. Hakikaten bu kollektif mukaveleler bilhassa işçi ücretleri, bunların hesap tarz ve usulleri, fesih ve feshi ihbar ve bazan da muayyen müddet için toplulukla iş ihtilâfı ihdas etmemek gibi mevzulara taallûk etmektedir.

Diğer taraftan, meydana gelen kollektif iş mukavelelerinin hiç birinde işveren sendikası taraf teşkil etmemiş, ancak münferit işveren böyle bir mukaveleyi imza etmiştir. Bu sebeple ancak o işverenin işyerinde çalışan işçiler bu mukavelelerin hükümlerine tâbi tutulabilmiş; hattâ bunlardan ancak sendikalı olanlara mukavele tatbik edilebilmiştir. Zira kanunlarımızda teşmil hükmü mevcut değildir.

Kollektif iş mukavelesinin memleketimizde gelişmemesinin, hattâ kök salamamasının sebebi nedir? Bunun sadece kanunun kifayetsizliğine bağlanmasının doğru olmayacağını yukarıda belirttiğimizden, diğer sebeplerin nelerden ibaret olduğunu araştırmamız icabeder. Bunları başlıca şu noktalar etrafında toplamak mümkündür. Şöyle ki:

a) Borçlar Kanununun 316-317. maddeleri, hali hazır Türkiye'nin inkişaf etmiş iş mevzuatı, gelişme yolunda bulunmuş sınaî ve ticarî hayatı, uyanmış işçi şuuru ve sendika taazzuvu karşısında hakikaten gayri kâfidir. Bu hükümler yarım asır evvel (İsviçre'de 1911 de) tedvin edilmiş bulunduğundan, iki dünya harbi sonrasında içtimaî, ikti-

sadî ve hukukî ihtiyaçlarına cevap vermekten uzak olduğu şüphe götürmez. Nitekim İsviçre'de bu hükümler 1957 senesine kadar tatbik edilmiş ise de, bu tarihte yeni bir kanunla Borçlar Kanununun bu mevzua müteallik hükümleri tâdil ve inkişaf ettirilmiştir.

b) Kollektif mukavelelerin inkişafına mâni olan diğer mühim bir sebep de işçi ve işveren sendikalarının bizde henüz kâfi derecede kuvvetlenmemiş, İdare ve işçi kitleleri karşısında varlıklarını ve şahsiyetlerini kuvvetle kabul ettirememiş, henüz temelli bir şekilde gelişmemiş olmalarıdır. Filhakika sendikalarımız 12 senelik bir hayata maliktirler. (Sendikalar Kanunu 1947 tarihlidir). Bu müddet zarfında, bilhassa işçi sendikalarının küçümsenemeyecek başarılar ve gelişmeler kaydettikleri; birlikler, federasyonlar ve bir konfederasyon kurdukları muhakkak ve istikbâl için ümit verici ise de; bir çoklarının henüz kâfi tecrübesi olmadığı gibi kifayetli sendika liderleri de yoktur. Sendikalar içerisindeki çekişme ve hizipleşmeler, açık veya kapalı politik tesirler, idarî cebir ve izaçlar (birliklerin yer yer kapatılması, beynelmilel hür sendikalar birliğine iltihaka müsaade edilmemesi gibi) bunların normal inkişafına mâni olan âmillerdir. Öyle ki, bugün Türk işçi sendikaları arasında en çok temsil kudretini haiz sendika vasfını ihraz ettiğini iddia edecek sendika adedi pek mahduttur.

Bu böyle olunca, akdolunacak kollektif mukaveleye azâlarının riayetini temin ve ademi ifa halinde husule gelecek mes'uliyeti zamin kâfi derecede otorite sahibi sendika pek az bulunduğundan, kollektif mukaveleler gelişme imkânı bulamamışlardır. Binaenaleyh bu sahada her şeyden evvel sendikaların hür bir şekilde gelişmelerini engelleyen kanun hükümlerini tâdil etmek; idarî müdahaleleri ancak zarurî hudutlar içerisine almak; sendika lideri yetişmesini sağlayacak çeşitli çalışmalara hız vermek icabetmektedir. Sendikalar inkişaf etmedikçe; bilgili ve sözünü geçirebilen, itimat telkin eden sendika liderleri çoğalmadıkça kollektif iş mukaveleleri de gelişemez.

İşveren sendikaları cephesinden incelenince, durumun daha az önemli olmadığı görülür. Filhakika işverenler ekseriya işçi sendikalarına karşı haşin davranmakta ve bunların inkişafını değil, hattâ tesisini dahi arzulamamakta, her vesile ile husumetlerini izhar ve imkân buldukça kuvveden fiile çıkarmaktadırlar. O kadar ki kendi aralarında dahi sendika kurmaktan kaçınmakta; kurulu olanlara âza olarak girmemekte temerrüt eylemektedirler. Kollektif mukavele aktine mâni olan âmillerden başlıcası işte bu durumdur. Zira tek başına (yâni sendikası dışında) kollektif mukavele akteden işverenin rakibi diğer işverenlere karşı malî

külfetleri ve hukukî bağları artacak ve bu da işletmesini piyasa bakımından dûn bir mevkie sokacaktır. Halbuki aynı iş kolunda kurulu bulunan bir işveren sendikası tarafından kollektif mukavele aktedilince, bu külfet ve bağlar sendikalı işverenler arasında müsavi bir şekilde tevzi edilmiş olacaktır. Bunun için de işveren sendikalarının inkişafını temin edecek esbabı tahkik ve tedvin etmek zarureti vardır. (Aynı fikir C. Talas, İctimaî İktisat Dersleri, Ankara 1955, sah. 342-343).

c) Az miktarda işçi çalıştıran, mahdut sermaye ile iş gören veya iptidaî teçhizat ile faaliyette bulunan dar bünyeli işletmeler umumiyetle kollektif iş mukavelesine muarızdırlar. Zira, yukarıda belirttiğimiz gibi, işveren sendikaları gelişir ve bunların aktecekleri kollektif mukavelelerden doğan malî külfetler rakip işverenler arasında müsavi bir şekilde ayarlanınca; hakikat halde büyük işletmeler bu külfetleri umumî masraflarına kolayca ilâve edilebilecekler, fakat küçük işletmeler bunu yapamayacak ve bu malî külfetler sermayelerinin bir kısmını yutacaktır. Her ne kadar bu gibi işletmelerin değişmesi iktisadî inkişafın başlıca şartını teşkil ederse de ve işçilerin bu gibi işletmelerin yaşayabilmesi için kötü iş şartlarını kabule mecbur tutulmamaları iktiza eylerse de (Bak. Durand-Vitu, *Traité de Droit de Travail*, Cilt III, Paris 1956, sah. 418), fiilî durum memleketimizde bu merkezdedir. Bu gibi işletmelerin bir zaptı rabt altına alınması hususunda birkaç seneden beri İcra Vekilleri Heyeti kararları ileri bir adım atmış ise de; bunlar pek kâfi değildir. Zira dört ilâ dokuz işçi çalıştıran bilcümle işyerlerine bunlar tatbik edilmediği gibi, tatbik sahası içerisine giren küçük işletmelere de İş Kanununun bilcümle hükümleri tatbik edilmemektedir.

d) Nihayet, Türkiye'de kollektif mukavelelerin inkişafına mâni olan diğer bir sebep de grev yasağıdır. Tatili işgal kanunu, Ceza Kanunu, Memurin Kanunu ve nihayet İş Kanunu ile Sendikalar Kanunu muhtelif zaviyelerden ve muhtelif sahalara şâmil olmak üzere grevi yasak etmiş bulunmaktadır. Grev hakkının kollektif mukavelenin yegane sebebi ve tek muharriki olmadığı muhakkak ise de, bu mukavelenin meydana gelmesinde ve inkişafında bu hak büyük bir tesir icra eder. İşvereni kollektif müzakereye icbar edecek, bunun neticesinde bir kollektif mukavele aktine sevkedecek en kuvvetli silâh şüphe yok ki grev tehdididir. Bunu bertaraf ederek yerine bazı uzlaştırıcı tedbirler koymak sun'î bir durum yaratır ve neticede bu mukavelenin gelişmesine ve kendisinden beklenen sosyal adaleti temine yarayacak semereleri vermesine mâni olunur. (Tafsilât için bak. Milletlerarası İş Hukuku 2. Kongresine takdim ettiğimiz tebliğ: Türkiye'de kollektif iş mukaveleleri, Cenevre 1957)

4. Memleketimizde sendikaların kâfi derecede inkişaf etmediği, sendika birlikleri ve federasyonların henüz lâyıkı veçhile kuvvet ve otorite kazanamadığı, bir kısım sendikacıların lüzumlu tecrübeden ve bilgiden mahrum bulunduğu bir zamanda, kollektif iş akitlerinin inikadı için sendikalara inhisarcı bir ehliyet ve selâhiyet tanımak bu müessesenin inkişafını ta başından engellemek olur. İşçilerimizin bir kısmı sendikalı ise de, büyük bir kısmı sendikalı değildir; sendikalı olanların bir kısmı da sendika fikrine inanmış olmalarından değil fakat sendikanın tesis ettiği kooperatif ve benzerlerinden faydalanmak için sendikaya kayıttır. Sendikalar bu husustaki kanuna göre, bir iş kolunda kurulmak iktiza ederken; bir çokları, bu hükme aykırı olarak ve İdarenin müsamahasına sığınarak, bir işyerinde kurulmuşlardır. Bu ve buna benzer bir takım realiteler karşısında kollektif iş akdine taraf olan işçilerin münhasıran sendika tarafından temsil ettirilmesi, kollektif mukaveleyi ilk gününden zaafa uğratar.

Her ne kadar garp memleketlerinde bu yola girilmiş bulunuluyorsa da, oradaki sendikaların durumu ile bizdeki sendikaların durumu; oradaki işçinin işine bağlı bulunması ile bizdeki işçinin çok seyyal olması karşısında kollektif akit yapma hususunda tasarıda kabul edilen yola girilmesini daha uygun görmekteyiz. Kanaatimizce sendikalar ile birlikte işyerinde çalışan işçilere mümessilleri vasıtasıyla kollektif iş akdi yapmak imkânı sağlanmalıdır. Nasıl ki toplulukla iş ihtilâfını işyerlerindeki işçi mümessilleri ihdas, müzakere ve hallediyorlarsa ve nasıl ki sendikalar müracaat vâki olmadıkça ve müracaat edenlerin yarıdan fazlası sendikalı bulunmadıkça toplulukla iş ihtilâfı çıkaramıyorlarsa; buna paralel olarak kollektif mukavele akdetmek selâhiyetinin işyerindeki işçi mümessilleriyle sendikalara verilmesi ve hangi şartlar altında birinin veya diğerinin işe girişebileceği tanzim olunmalıdır.

5. İşçi sendikaları tarafından akdolunan kollektif iş mukavelesi hükümlerine tâbi tutulacak olan sendikalı olmayanların bu yoldan temin edecekleri istifadeye mukabil bu istifade nisbetinde sendikaya bir meblâğ (meselâ ücretlerinin bir aylık birinci zammını) tediye etmeleri de düşünülebilir. Bu yola giren bazı memleketlerde bu gibi tediyeelere "tesanüt aidatı" (cotisation de solidarité) adı verilmektedir. Bu sayede sendikaya girme hürriyeti muhafaza olunduğu gibi, sendikanın sarf ettiği mesaiden de bir takım işçilerin külfetsiz istifade etmeleri önlenmektedir. Sendikaya aidat ödeyen, diğer bir takım mükellefiyetlere tâbi olan sendikalı işçiye kollektif mukavelenin bahşeylediği nimetlerden, sendikalı olmayan ve bu yüzden hiç bir aidat ödemeyen ve hiç bir mükellefiyete

tabi olmayan işçilerin aynı surette istifade etmeleri âdil görülmemekte ve tesanüt aidatı yolu ile bu muvazenesizlik giderilmektedir.

6. Kollektif iş akdinin tatbik alanı hakkında da tasarıda hiç bir kayıt yoktur. Yani kollektif iş mukavelesi hangi iş kollarında, hangi nevi işyerlerinde meydana getirilebilecektir? Diğer bir ifade ile kollektif iş akdi, İş Kanununun tatbik sahasına giren iş kollarıyla işyerlerinde mi sadece tesis olunabilecek; yoksa, ziraat işlerinde, hava ve deniz nakliyatı işlerinde, ev hizmetlerinde çalışanların; ve yine bunun gibi 4-9 işçi çalıştıran işyerlerindeki işçilerin, kollektif iş akdi yapabiliş yapamayacaklarının kanunda tasrihi zarurîdir. Zira kollektif iş akdi kanununun kimlere ve nerelere tatbik edileceği kanunda tasrih olunmadıkça ileride kollektif müzakere ve kollektif akdin in'ikadı hususunda bir hayli müşkülât ve ihtilâfların çıkması melhuzdur. 31 inci maddedeki, gazeteciler ile gemi adamları hakkındaki hüküm kanaatimizce kifayetsizdir ve bu gibi ihtilâfların hepsini bertaraf edecek mahiyette değildir.

7. Kollektif mukavelelerin akdinde müteaddit sendikaların bulunması halinde tasarıda kullanılan kıstas yerine, garp memleketlerinde cari olup Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı statüsünde de (mad. 3, No: 5) yer almış bulunan "en çok temsil kudretini haiz sendika" (Syndicat le plus représentatif) mefhumuna yer verilmeli ve muhtemel ihtilâfları bertaraf etmek için bu mefhum kanunda tarif, hiç değilse esaslı unsurları tasrih olunmalıdır.

8. Kollektif iş mukavelelerinin hepsine, teşmil imkânının verilmesi mahzurludur. Kanunda bu mukaveleler arasında bir tefrik yapılarak alelâde kollektif iş mukavelesiyle teşmili mümkün kollektif iş mukavelesi birbirinden ayrılmalıdır. Vazedilecek olan hükümler, birincisine daha ziyade akdî bir mahiyet, ikincisine ise daha ziyade tanzimî bir bünye taşınmalıdır.

Ayrıca, teşmil imkânına malik bir kollektif mukavelenin her hangi bir sendika tarafından değil fakat sadece en çok temsil kudretini haiz bir sendika tarafından akdedilebileceği; işverenler bakımından da böyle bir mukavelenin ancak işveren sendikası tarafından meydana getirilebileceği; böyle bir mukavelenin akdi için sendikaların talebi üzerine veya re'sen Çalışma Vekâletinin tarafları müzakereye davet edebileceği ve müzakerenin akim kalması halinde tutulacak yolun neden ibaret olacağı; bu mukaveleye derci zarurî olan asgarî normların tâyini [ezcümle a) - ferdî iş ikdine mütaallik hükümler: ücret, asgarî ücret, milli asgarî

ücret, meslekî asgarî ücret, ücret baremi, feshi ihbar müddetleri, ücretli tatiller, kadın ve çocuklara ait hükümler; b) - kollektif iş münasebetleri: sendikaya girme, çıkma, işçi mümessilleri ile münasebetler, akdi uzatırma prosedürü, meslekî eğitim ve çıraklık; c) - kollektif mukavele hakkında hükümler: müddet, feshi ihbar müddeti, bu müddet zarfında tarafların durumu, fesih şekli, mukavelenin tadiline mütaallik prosedür, ademi riayet halinde sendikaların ve işverenin hukukî mesuliyeti; d) - nihayet ihtiyarî hükümler: çalışma şartları, ücretler, disiplin cezaları, işçinin ihtiraları, kıdem tazminatı, sosyal sigorta mevzuatı normlarının üstünde bazı hükümler] kanunda tanzim edilmelidir. Nihayet teşmil hususunda Çalışma Vekâletine tanınan salâhiyet bir takım garanti-lerle tahdid olunmalıdır. Ezcümle teşmil hususunda tarafların müşterek talebi sebk etmeli, böyle bir talep ilân edilip itirazlar tahrik olunmalı, Yüksek Hakem Heyetinin mütalâasıyla alâkalı sendikalardan en çok temsil kudretini haiz sendikaların mütalâası alınmalı, Bakanlık kararının ittihazından evvel keyfiyetin ilân edilerek alâkalıların münasip bir müddet içinde mütalâa beyan etmelerine imkân verilmeli, teşmil edilecek kollektif mukavelede münderiç bazı hükümlerin tadil veya lâğvına Vekâletin salâhiyetli bulunup bulunmadığı ve bunun hududu bildirilmeli, nihayet teşmil kararının kaldırılması imkân ve usulü tâyin edilmelidir. Bu hususta İsviçrenin yukarıda zikrolunan 28 eylül 1956 tarihli kanununda yer alan bazı hükümlerden mülhem olmak kabildir.

9. Teşmil hükmü yanında, münakit kollektif bir mukaveleye alâkadarların iltihak etme imkânının da kanunen sağlanması çok münasip olur. Bu iltihakın şekil ve şartları ile prosedürü de tanzim edilmelidir.

10. Yeni İsviçre Kollektif Mukavele Kanununun 323 bis maddesiyle 323 ter maddelerine benzer hükümlerin kanunumuza derci umumî sosyal politikamızla hukuk tekniğimize uygun olacaktır.

II — TASARININ MADDELERİ HAKKINDA HUSUSİ DÜŞÜNCELER

Madde 1: 1—A bendindeki (cari hizmet akdi) tâbiri doğru değildir; buna (münakid iş akdi) demek lâzımdır.

2. (mütaallik hükümler) vâzih değildir; İsviçre kanununun yeni 322 nci maddesinde olduğu gibi (ferdî iş akdinin inikadı, mevzuu, hitama ermesi hakkında hükümler) demek daha doğru olur.

3. Bunun yanında çalışma şartlarına mütaallik hükümlere de yer vermek lâzımdır; ve sadece bu hükümlerin kollektif mukaveleye mevzu teşkil edilebileceği de tasrih olunmalıdır.

4. B bendindeki (âkid tarafların karşılıklı hak ve vecibelerini de ihtiva edebilir) hükmü müstakil bir paragraf haline sokularak (âkid tarafların ve teşmili halinde kollektif mukavelenin şümülüne girenlerin karşılıklı hak ve borçları ile kollektif mukavelenin icrasını murakabeye mütaallik hükümleri de ihtiva edebilir) tarzında olmalıdır.

Madde 2: Umumi mülâhazalar kısmında arzolunan hususlar nazara alınarak bu 2 nci maddenin yeniden tahriri ve muhtelif hallere göre tanzimi icabeder. Akdin işçi mümessilleri tarafından yapılması için aranılacak bir nisabın tâyin edilmesi, sendikalar tarafından akdedilince işyerindeki işçilerin hiç değilse yarısından fazlasının sendikalı olması gibi bazı şartlara ihtiyaç vardır. Sendikalı olmayanlara da bir itiraz hakkı ve bu itirazın tetkik ve hal yolu derpiş edilmelidir. Akit serbestisi, sendika hürriyeti umdeleri ancak bu gibi tedbirler sayesinde teminat altında bulundurulabilir.

Madde 3: Yazılı şekil yanında bir de işyeri içyönemteligi gibi talep eden işçiye imzalı bir suretinin verilmesi gibi bir şekil şartı da ilâve olunmalıdır. (İş K. m. 10, 29 No: 5)

Madde 4: (Hizmet akdi) tâbiri yerine (iş akdi) demek lâzımdır.

Not: Diğer maddelerde geçen (hizmet akdi) tâbirleri de iş akdi olarak tashih edilmelidir. Aksi halde kollektif iş mukavelesi kanununun sadece Borçlar Kanunu sahasında kalan faaliyetlere münhasır olduğu düşüncesini doğurabilir ve bundan dolayı birçok ihtilâflara yol açılmış olur. Burada da iş akdi ile hizmet akdi arasında Türk doktrini ile mahkeme içtihatlarında meydana gelmiş olan ihtilâfın tekrarlanmasına mâni olacak bir sarahat verilmelidir.

Madde 5: Kollektif iş akdinin hitama ermesi halinde ferdi iş akitlerinden henüz hitama ermemiş olanlara tatbik edilecek hükümler derpiş olunmalıdır. Şöyle ki, kollektif iş akdi meriyette iken buna aykırı olan ferdi iş akdi hükümleri bâtil telâkki ediliyor; fakat kollektif mukavele herhangi bir sebeple hitama erince, ferdi mukavelelerdeki muhalif hükümler tekrar avdet edip tarafları bağlayacak mı? yoksa bunlar yerine kaim olan kollektif mukavele hükümleri - bu mukavelenin hitama ermesine rağmen - devam mı edecektir?

Madde 6: Kollektif iş mukavelesinin 1-3 senelik asgari ve âzami müddetleri yanında bilhassa mevsimlik işler için (bir faaliyet devre-

si) gibi bir esasa da yer verilmesi münasip olur. Esasen birinci fıkranın son cümlesi bu mânayı taşımakla beraber, yukarıdaki ibarenin ilâvesi buna bir mes'ed teşkil edecektir.

Üçüncü fıkrada (üç aylık) müddet için yapılacak ihbar) yerine (üç ay evvel ihbar etmek şartıyla) mukavele fesholunabilir demek daha münasip olur.

Bu müddetin kollektif mukavelede artırılabilceği fekat kısaltılamıyacağı da tasrih olunmalıdır.

Maddenin son fıkrası kaldırılmalıdır. Zira bu hüküm tarafları ilâ-nihaye kollektif mukavele yapmağa veya yapılacak kollektif mukaveleye çalışma şartlarına mütedair hüküm vaz'etmemeğe zorlamaktadır. Bundan başka kollektif mukaveleyi akdeden sendika feshedilir veya infisah ederse ve yeni mukavele yapacak sendika kurulamamış ve kurulamıyacaksa bir defa yapılan mukavele daimi bir mahiyet alacaktır ki, sosyal adalet ve hukuk tekniği bakımından tecviz olunamaz.

Madde 10: Kollektif müzakereye dair olan işbu madde -tasarının umumî mantığına uygun olarak - sadece işçi sendikalarına bu hususta selâhiyet bahşeylemiştir. Şayet muayyen bir iş kolunda henüz bir sendika mevcut değilse, feshedilmiş veya infisah eylemiş ise işçilerle iş verenleri bu haktan mahrum edilmiş; sosyal iş nizamının karşılıklı görüşme ve anlaşma ile teminini sağlamak imkânsız hale getirilmiştir ki, bunun için de hiç bir zaruret yoktur. Bilâkis aynı salâhiyet ve mükellefiyet işyerindeki işçilere de verilmelidir.

Keza aynı işyerinde çalışan işçiler müteaddit sendikalara mensup iseler ve bunlar arasında bir ekseriyet tahassül edemiyorsa durum çıkmaza girebilir. Bilâkis bu sendikalardan her biri ekseriyet teşkil edecek bir durumda ise işveren hangisiyle müzakereye girişecektir? Bundan kurtulmak için, yukarıda arzedilen, en çok temsil kudretini haiz sendika mefhumuna yer vermek icabedecektir.

Madde 11: En çok temsil kudretini haiz sendika mefhumuna yer verildiği takdirde, bu husustaki ihtilâfın bölge müdürleri tarafından hal-vedileceği tasrih edilmelidir. Bölge müdürleri kararlarına karşı Vekâlete müracaat edileceği ve Vekâletin kesin karar vereceği yolundaki ikinci fıkra hükmü idare hukuku prensiplerimize tamamiyle uygundur. Bununla beraber Vekâlet kararı aleyhine adli ve idari kaza mercilerinin müracaat olunamayacağı hakkındaki son cümle Teşkilâtı Esasiye Kanununun

51 inci maddesine tamamen aykırı olsa gerektir. Esasen demokratik ve hukuka bağlı devlet prensipleri ile de bağdaşmaz. Siyasî bazı sebepler tahtında bir iki kanuna vazedilen bu gibi hükümlerin gerek ilim muhitlerinde ve gerek umumî efkârda yarattığı tepkiler ile alâkâlılar arasında doğurduğu huzursuzluk nazara alınırca, politik hiç bir mahiyeti olmayan bu gibi ihtilâflar hususunda Vekâletin vereceği kararların kazai murakabeden azâde tutulması iş hukuku sahasında alışılmayan bir çığır açmağa müsaittir. Bu hüküm yerine bölge müdürünün ittihaz edeceği kararlara karşı vilâyet hakem heyetlerine müracaat edilebileceği ve bunların kararlarına karşı yüksek hakeme gidilebileceği; yahut Vekâletin kesin kararının yüksek hakemde veya Devlet Şûrasında tetkik edilebileceği maddeye dercedilirse, hem idarî kararların kazai murakabesi temin edilmiş, hem de Vekâletin kesin kararı ile güdülen ivedilik ihtiyacı karşılanmış olur.

Madde 17: Uzlaştırma toplantısına taraflardan biri icabet etmezse, kollektif müzakere mecburiyeti felce uğrayacaktır. Her ne kadar 32 nci madde kollektif müzakere talebini is'af etmeyenler hakkında 500 liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezasına hükmolunacağını tasrih ediyorsa da, bu maddedeki uzlaştırma müzakeresine icabet etmeyenlerden bahsetmemektedir. Kaldı ki hafif para cezası birçok işverenler için ciddi bir müeyyide de değildir. Garp memleketlerinde bu imtinalara karşı işçiye verilen grev hakkı ile hafif para cezası kıyaslanacak olursa, korunmak istenen menfaatler ile zorlayıcı müeyyidenin ne derece nisbetsiz olduğu kendiliğinden ortaya çıkar.

Madde 18: 1 No. lu fıkrada vilâyet hakem kuruluna (vilâyet sıhhat ve içtimaî muavenet müdürü) nün dahil olmasının vecih ve hikmeti anlaşılammıştır. Kollektif bir iş akdinin meydana getirilmesinden doğacak bir ihtilâfta sıhhat işleri bakımından mütahassıs olan bir zatın tamamen hukukî ve iktisadî bir mevzuda ne gibi bir rol oynayacağı düşündürücüdür. Bunun yerine hakem kurulu başkanı ile bölge müdürünün müştereken tâyin edecekleri bitaraf ve bigaraz mütahassıs bir zatın ikame edilmesi daha doğrudur. Vilâyet ve hattâ bölge müdürlüklerinin bölgesi dahilinde iş hukuku veya sosyal iktisat ve siyaset tedris eden yüksek öğretim müesseselerinin öğretim üyelerinden biri, bu gibi tedrisatta bulunmayan bölgelerde, iş hukuku sahasında mesleği veya faaliyetleri uolayısıyla mütahassıs tanınan bir zatın (avukat, bir işletmenin sosyal hizmetler müdürü, hukuk müşaviri gibi) seçilmesini temin etmek çok daha yerinde olacaktır.

2 No: lu fıkranın a bendinde, sendika idare heyetleri tarafından seçilecek işçi mümessillerinin kimler arasından seçileceğine dair kanunda bir sarahat yoktur. İlk intiba bunların kendi aralarından birini seçmeleri yolunda doğmaktadır. Halbuki kollektif mukavele ile alâkalı sendikalıların hakem heyetlerinde bulunmaları hukukî bakımdan doğru olmaz; zira aynı menfaatları temsil eden kimseler hem hakem hem taraf olmuş olacaktır. Bu itibarla ve böyle bir iphamı bertaraf etmek maksadiyle bu fıkraya “alâkalı sendikaya veya alâkalı iş koluna mensup kimseler dışında” gibi bir ibare ilâvesi iyi olur.

Yine aynı fıkraya, sendika bulunmaması halinde takib edilecek usulü bildiren bir hükmün ilâvesine ihtiyaç vardır. Müteakip fıkraya da, işverenler hakkındaki hükümlere benzer hükümlerin konulması ve intahap işinin işçi mümessilleri tarafından yapılması münasip olur.

Hakem kuruluna bir işçi ve bir işveren mümessili dahil olmakta-
dır. Halbuki alâkalılar beşer kişi seçmektedirler. Bunlar arasından hakem heyetine hangisinin dahil olacağı ve o zatın ne suretle intahap edileceği hususunda tasarıda hiç bir sarahat yoktur. Bunların kurul başkanı ile bölge müdürü (ve hattâ bunlar tarafından intahap olunmasını teklif ettiğimiz bitaraf mütahassis üye) tarafından seçilmeleri halen mer’i mevzuatımıza göre de uygun olacaktır.

Hakem heyetinde vazifeli olan kimselerden bir veya birkaçının duruşma günü vazifeye gelmemeleri halinde tatbik olunacak müeyyideyi de tayin etmek lâzımdır. İş mahkemeleri kanununun 12 ve 13 üncü maddelerindeki hükümlerden, tatbikat neticesinde edinilen tecrübe’ye göre, istifade edilebilir; veya başka müeyyideler derpiş olunabilir.

Seçilen işçi ve işveren üyelerin, bölge müdürünün veya hakemin reddi hususunda ve böyle bir halde takib olunacak prosedür hakkında tasarıya madde ilâvesi zarurîdir. Tarafları, mevzuatın bahsettiği bir haktan mahrum etmek için sebep yoktur.

Aynı maddenin 2 No: lu bendinin son fıkrası da sarih değildir: “İnhilâl eden temsilciler yerine yenileri seçilir” ne demektir? Seçilen beşinden birisi kurula dahil olacağına göre, bu zatın işgal ettiği yer inhilâl ederse, diğer dördü arasından mı birisi seçilir? Yoksa temsilcilerin hepsi birden istifa ederlerse yenisi mi seçilir? Bunu anlamak kabil olmuyor.

Aynı maddenin 3 üncü fıkrasının C bendinde kesinleşen hakem kurulu kararının muhtevası bildirilmiyor. Bu karar bir kollektif mukave-

le mahiyetinde mi olacak? Yoksa tarafları böyle bir mukavele akdetmeğe icbar mı edecek? Birinci şıkta kurul kararının neleri ihtiva edeceği tasanda belli edilmelidir. (Bu günkü toplulukla iş ihtilâfları sistemimizde olduğu gibi). İkinci şıkta ise, taraflardan birinin karara riayet etmesini temin edecek müeyyide derpiş edilmelidir. Tekrar etmeğe lüzum yok ki birçok garp memleketlerinde tahkimin neticesiz kalması halinde taraflar grev veya lokavt haklarından istifade ederler. Tasarı bu haklara hiç bir suretle yer vermediğine göre, hakem heyeti kararna riayetsizlik halinde müeyyidenin ne olacağı ve böyle bir müeyyide düşünülürse bunun tarafları kollektif mukaveleye nasıl icbar edeceği tâyin edilmelidir. Bunun da pek kolay olmiyacağı açıktır.

Madde 19: A fıkrasındaki "itiraz dilekçesi dolayısıyla birlikte" ibaresinin manası yoktur. İş Kanununun 83 üncü maddesinin A bendini muaddel kanun Resmî Gazetede bu şekilde neşrolunmuş ise de, Sistematik Türk İş Hukuku Mevzuatı'mızda, 4. bası, İstanbul 1958, sah. 47, dip notu 37 de belirttiğimiz gibi bunun "dolayısıyla" değil, "dosyası ile birlikte" olması icabetmektedir. Tasarıdaki metnin de bu şekilde düzeltilmesi lâzım gelir.

B fıkrasının 1 No: lu bendine Temyiz Mahkemesi Ticaret Dairesi de ilâve olunmalıdır. Aynı fıkranın 3 No. lu bendindeki ibare yerine "en çok temsil kudretini haiz sendika birliği veya federasyonu" ikame olunmalıdır.

Ç fıkrasında, yüksek hakem kuruluna avukat veya dâva vekilinin yahut herhangi bir mümessilin kabul edilmeyeceği yazılı bulunmaktadır; bu nehyinin Avukatlık Kanunu ile Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu hükümlerine ne dereceye kadar uygun olduğu düşünülebilir. İş mahkemeleri kanunu tasarisında da bu yolda bir hüküm mevcut iken yapılan tenkidler üzerine mezkûr memnuiyetin İş Mahkemeleri Kanunundan kaldırıldığı düşünülürse, aynı durumun yüksek hakem heyeti için de vârit olacağı iddia edilebilir. Bundan başka işbu tasarıya, vilâyet hakem kurullarında tarafların mümessil bulunduramayacaklarına dair bir memnuiyet vazolunmadığına ve memnu olmayan her şey caiz bulunduğuna göre; vilâyet hakem heyetlerine avukat ve dâva vekilinin girmesine müsaade edilmiş iken, bunların yüksek hakem heyetine girmelerini meneden hükmü anlamak ve bu iki zıd düşünceyi telif etmek pek zordur.

Aynı maddenin son fıkrasında (münasip göreceği vasıtalarla) ibaresine ilâve olarak (ve her halde resmî gazete ile) ibaresinin ilâvesi bu günkü duruma uygunluğu bakımından münasip olur.

Madde 21: Bu maddenin tanzim etmek istediği mekanizma pek sarih değildir. Filhakika maddeye göre bir işyerinde bir kollektif mukavele mevcuttur; bu mukavele mer'iyettedir; bu mukavelenin müddeti içinde taraflar yeni bir anlaşma yapmak isterlerse, bazı mevzularda hakem heyetine müracaat edemiyeceklerdir.

a) Bir mukavele mer'iyette iken yenisinin akdi nasıl mümkün olur? Bunun ya tadili mevzubahs olur veya feshi lâzımdır.

Mukavelenin tadilini taraflardan biri kabul etmezse, diğer tarafın onu bu tadile icbar etmesi pek istisnai ahvalde mümkündür. (Fevkalâde hal-ler, akdin yapıldığı zamanki şartlar ile sonraki şartların mühim bir şekilde değişmesi ve akdin bünyesine tesir icra etmesi, pek fâhiş menfaatların bir taraf lehine ve diğer taraf aleyhine temin olunması, ilâh...) Bunun dışında akdin bir taraflı olarak tadiline gidilemez. Hâkime veya hakeme her talebi is'af ederek akdin tadili hususunda selâhiyet verilemez; zira böyle bir selâhiyet akde olan itimadı ve akid ile meydana getirilmek istenilen istikrarı ve devamlılığı zedeler. Eğer maddeden murad olunan husus ahvalin tegayyürü ile akdin bazı noktalarında hakem kurullarına tadil selâhiyeti bahşetmek ise, bunun başka surette formüle edilmesi icabeder.

Mukavelenin feshi düşünülüyorsa ve feshi ihbar müddetleri içinde tarafların yeni bir anlaşmaya varamadıkları derpiş ediliyorsa, bunun da bu yolda tasrihi muktazidir.

b) Madde şu veya bu şekilde anlaşılın, dört bend halinde sıralanan mevzular hakkında taraflar aralarında anlaşamadıkları takdirde hakem kurullarına baş vurulamaması, altıncı maddenin son fıkrası karşısında vaziyeti çıkmaza sokmaktadır. Şöyle ki, bu fıkraya göre: "Kollektif iş mukavelesinin hitamında, bu mukavelenin çalışma şartlarına taallûk eden hükümleri, yeni bir mukavele mer'iyete girinceye kaçar tatbik olunur." 21 inci maddede dört bend halinde sayılan istisnaların hepsi çalışma şartlarına taallûk etmektedir. Nitekim bu güne kadar memleketimizde yüksek hakem heyetinin rüyet ettiği toplulukla iş ihtilâflarının ekseriyeti azimesi bu mevzulara taallûk etmekte ve bunların birer çalışma şartı olduğunda hiç bir şüphe mevcut bulunmamaktadır. Binaenaleyh 21 inci madde çerçevesinde taraflar sayılan mevzularda bir anlaşmaya varamazlarsa, hakem kurullarına başvuramayacaklar, fakat 6 ncı maddenin son fıkrasına göre bu şartlar mer'i olmakta devam edecektir. Ayrıca 22 nci maddenin A bendi de gözönünde tutulursa, kollektif

mukavele mer'i buuldukça taraflar toplulukla iş ihtilâfı da ihdas edemeyeceklerdir.

Bu durumun doğuracağı huzursuzluk, hattâ adaletsizlik meydana dadır. Filhakika taraflardan biri, meselâ ücret mevzuunu, değişen hayat şartlarına uygun bulmadığından, bir müddet evvel kollektif mukavele ile kabul edilen baremin tadilini talep etmektedir. Diğer taraf bu talebi is'af etmeyince ne olacaktır? Bu ücret baremi ilânihaye tatbik edilmeğe mahkûmdur, zira 21 inci maddeye göre hakem heyeti bu mevzua dokunamaz, 22 nci maddeye göre taraflar toplulukla iş ihtilâfı ihdas edemezler, 6 ncı maddeye göre yenisi kabul olununcaya kadar eskisi mer'i olmaktadır devam eder.

c) Binaenaleyh durum çıkmaza girmiş oluyor demektir. Böyle bir vaziyete düşmemek için taraflar ya kollektif mukavele yapmaktan imtina edecekler veya mukavelenin en canalıcı mevzuları olan bu noktalara dair hükümleri mukaveleye dercetmekten imtina eyleyeceklerdir. Bu da kanunun ısdarı ile güdülen gayeye tamamen münafi olacaktır. Böyle sıkıntılı bir durumdan kurtulmanın normal yolu grev veya lokavt'a müracaat etmektir. Kanun tasarısu bunu kabul etmeyip sun'i bazı tedbirler derpiş etmekle işi halledecek yerde gayeyi yoketmek gibi tehlike!i bir durum yaratmaktadır.

Madde 23: Resim ve harçtan muafiyet "kollektif iş mukavelelerinin akdine mütaallik muamelelere" münhasır tutulduğuna göre, bundan mukavelenin akdine takaddüm eden safha anlaşılmaktadır. Bu itibarla akdin kendisi, ilânı, (teklif ettiğimiz gibi talebeden işçiye verilecek suretler), tadil mukavelesi, feshi ihbarın tebliği ,yeni mukavele akdi ve saire resim ve harca tabi olacak demektir. Halbuki böyle bir hüküm İş Kanunu, İş Mahkemeleri Kanunu, İşçi Sigortaları mevzuatı, hattâ Harçlar Kanunu (madde 44) ile güdülen gayeye uygun olmalı ve resim ve harçtan muafiyet hususunda umumî iş hukuku prensiplerimizle ahenk-li kılınmalıdır. Bunun için madde "kollektif iş mukaveleleri ve buna teferrü eden bilcümle muameleler her türlü resim ve harçtan muafıdır. Ancak taraflar bunun noterlikçe tasdikini; kararlaştırırlarsa, noter harçları bu hükümden hariç kalır." şekline ifrağ olunmalıdır.

Madde 24: Hakem kurullarına iştirak edecek olan üyelerin hepsine verilmek üzere bu madde bir huzur hakkı derpiş ediyor; halbuki yol masrafları ile ikamet yevmiyelerini ancak işçi ve işveren temsilcilerine hasır ve tahsis eyliyor. Vilâyet hakem heyetleri için mesele pek o kadar

mühim değil ise de, yüksek hakem heyeti için bunun ehemmiyeti açıktır. Zira bu kurula iştirak ettirilecek olan üyelerin hepsinin (ve ezcümle akademik üyelerin) muhakkak surette Ankarada bulunanlar arasından seçilmesi icabetmiyeceğine göre; İstanbul veya İzmir'den yüksek hakem heyetine gelecek olanların harcırah ve ikamet masraflarının da diğer işçi ve işveren üyelerininki gibi tediye olunması icabeder.

Ayrıca vilâyet hakem heyetine bitaraf bir üyenin katılması yolundaki teklifimiz kabule şayan görüldüğü takdirde, bu üyenin de harcırah ve ikamet masraflarının ödenmesi zarureti doğacaktır. Kaldı ki, düşünce-mize göre, bu üyenin muhakkak surette hakem heyetinin toplandığı vilâ-yetten seçilmesi de icabetmez. Meselâ Edirne veya Bursa hakem heyete İstanbuldan; Kayseri veya Sivas hakem heyetine Ankara'dan; Balıkesir veya Aydın hakem heyetine İzmir'den bir üye seçilebilmelidir. Bu üyenin de masraflarını karşılayacak bir hüküm kanunda yer almalıdır.

Keza vilâyet hakem heyetine iştirak edecek bölge müdürü için de durum böyledir. Bir kaç vilâyeti içine alan bir bölge müdürünün, merkezden kalkıp bölgesine dahil başka bir vilâyet merkezine seyahat etmesi halinde yapacağı masrafları karşılayıcı bir hükmün kanuna derci icabedecektir.

Madde 25: Kollektif mukavelenin teşmili hususunu derpiş eden bu madde hakkında, yukarıda umumî mülâhazalar kısmında düşüncelerimizi arzetmiş bulunuyoruz. İşbu mevzuda madde gayri kâfidir. Çalışma Vekâletine verilecek selâhiyetin şümül derecesi tâyin edilirken a) yüksek hakem heyeti ile alâkalı sendika, birlik veya federasyonların istişari mütalâası alınmalı; b) kararın ittihazından evvel keyfiyet ilân olunmalı ve muayyen bir müddet içinde alâkalılara itiraz hakkı tanınmalıdır; c) bir itiraz mercii ve bu itirazın tetkiki ve karara bağlanması için prosedürün ne olacağı kanunda tanzim edilmelidir. Bu mevzuda en yeni kanunlardan biri olan İsviçre Kollektif Mukavele Kanunundan mülhem olmak mümkündür.

Keza teşmil hükmüne paralel olarak iltihak hükümleri de sevkonulmalı; bunun hangi şartlar altında, ne müddet için kabil olacağı, şekil şartı aranılıp aranılmıyacağı, idari makamın izin veya icazetine tâbi tutulup tutulmıyacağı gibi hususların derpiş edilmesi lâzımdır. (İsviçre BK. muaddel m. 322, 322 bis'e bak.)

Madde 30: Kollektif iş mukavelesi hükümlerine riayetın mura-kabesi hususunda maddenin derpiş ettiği tedbir gayri kâfidir.

a) Bölge müdürlüğüne selâhiyet verilmesi, bu hususun müdürlüğün ihtiyarına bırakılmış olduğu zehabını uyandırmaktadır. Bilâkis bölge müdürlüğü "vazifelidir" denilmeli ve bu makamı murakabeye bu suretle icbar etmelidir.

b) Aynı şekilde sendikalara da kollektif mukaveleye riayet hususunda vazife, hatta mükellefiyet tahmil olunmalıdır. Mukaveleyi akdeden sendikanın bu mukavele ile ne dereceye kadar bağlı olacağı, buna ademi riayet halinde veya âzalarını hilâfına hareket etmeğe teşvik eylemesi takdirinde ne gibi cezai ve hukukî müeyyidelere mâruz kalacağı derpiş edilmelidir. Nitekim 9 nisan 1949 tarihli Alman Kanunu, 1957 tarihli İsviçre Kanunu (madde 323 bis, 323 ter), Fransız İş Kanunu (madde 319) ve nihayet Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının 1951 tarihli bir tavsiyesi (Code Inter. Travail art. 876 F) böyle bir murakabeyi tanzim etmektedir.

Madde 32 :

a) Yukarıda da 17 nci madde münasebetiyle arzettiğimiz gibi, derpiş olunan para cezası maslahata elverişli değildir. Filhakika tasarıda iki para cezasından başka bir müeyyide yoktur. Birisi 100 liradan ve diğeri de 500 liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası tâyin olunmaktadır. Hafif para cezasının azamî miktarı Türk Ceza Kanununun muaddel 24 üncü maddesine göre 1000 lira olarak tesbit edildiğine göre, işbu kanuna aykırı hareketin azamî müeyyidesi bu miktarı geçemeyecek demektir.

Bu hadler dâhilinde olmak üzere de hâkimin ne zaman 500 ve ne zaman daha üstüne karar verebileceği, yani ağırlatıcı sebeplerin neler olduğu, tasarıda derpiş edilmiş değildir. Hâkim asgarî ve azamî hadler arasında vereceği ceza miktarını serbestçe takdir ederse de, yine de bir sarahat konulması mevzuun önemi bakımından faydalı olur ve çeşitli mahkemelerde ayrı ayrı içtihadların meydana gelmesini önler. Nitekim tekerür hususunda herhangi bir işaret yoktur. TCK. m. 81'e göre cezanın artırılması icab edecektir. Keza İş K. (ve tadil edilen 5518 sayılı K. m. 6) da, tekerrüre dair sarîh hükümler mevcuttur.

b) Tasarı ancak 10, 14, 29 uncu maddelere aykırı hareketleri tecrim etmiş ve derpiş ettiği diğer bir çok âmir hükümler hakkında hiç bir cezai müeyyide koymamıştır. Diğer iş mevzuatımız nazara alındıkta (İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Sigorta Mevzuatı, hat-

tâ Carson Ücretleri hakkında Kanun) bu hükümlerin ne kadar kifayetsiz olduğu görülecektir.

c) Maddede "imtina edenler", "vermeyenler", "asmayanlar,, gibi fiiller hep şahıslara muzaf olarak tanzim edilmiş olduğu fikrini uyan-dırmaktadır. Halbuki kollektif mukavele gibi bir mevzuda sadece fertlere değil fakat sendikalara da bir takım vazifeler düştüğünden, bunlar hakkında da hususi suçlar ve bunlara terettüp edecek cezai mücyideler derpiş olunmalıdır. Ayrıca "imtina eden", "vermeyen", "asmayan,, (hakikî veya hükmi şahıs) diyerek, ekseriya bir şirket veya cemiyet olarak vücut bulan işveren de bu hükme ithal edilmiş olur.

d) Nihayet, işlenen fiilin mahiyetine göre disiplin mahiyetinde veya cezai mahiyette bir takım ek cezalar da derpiş olunmalıdır. (Mese-lâ sendikanın bir müddet için kollektif iş akdi yapmaktan memnuiyeti, mahkeme hükmünün ilânı ve muayyen bir müddet için sendika lokali-ne veya işyerine ilsakı, ihtiyarî adli tevbih v.s. gibi). Keza, bir Birliğe bağlı bulunan sendikanın, birlikçe akdedilen kollektif mukaveleye aykırı hareket etmesi halinde, bu birliğe de o sendika hakkında disiplin cezası tatbik etmek imkânının verilmesi çok faydalı olur.

e) Ağulâtıcı sebepler kabul edildiği takdirde hürriyeti bağlayan cezalara da yer verilmesi düşünülmelidir. Böyle bir cezanın işveren bakımından olan tesiri ile işçi bakımından olan tesiri aynı olmadığından keyfiyet ona göre ayarlanmağa muhtaç bir hususiyet arz etmektedir. Bu ağırlaştırıcı sebepler de kanunda gösterilmelidir.

f) Nihayet bu cezaların tecil edilemeyecekleri de kanunda belirtilmelidir. Kollektif İş Akdi Kanunu ile tahakkuku arzu edilen içtimaî menfaat böyle bir hükmü mâzur ve meşru kılacak seciyededir.