

## İŞ KOLU SENDİKALARININ İŞ YERİ İÇİN TOPLU SÖZLEŞME YAPMA YETENEĞİ

*Prof. Dr. İsmet SUNGURBEY*

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 17/6/1965 gün, 4612/5416 sayılı kararında, iş kolu sendikalarının iş yeri için toplu sözleşme yapamıyacağını belirtmiş, kararın en yüksek işçi örgütlerince, «sendikacılığın ölümü» diye nitelendirilerek pek büyük bir tepkiyle karşılanması karşısında da geçen gün bu görüşünü değiştirmiştir. Yargıtayın birinci kararı üzerine yazılmış olup ancak şimdi yayınlanabilen yazımızda, bu pek önemli sorun, bilimsel açıdan incelenmiştir.

15/7/1963 gün, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, md. 7, sayı 1 e göre:

«Bir iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi federasyonu veya iş kolu esasına göre kurulmuş işçi sendikası, o iş kolundaki iş yerlerini kapsıyan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

Bir veya birden fazla iş yerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendika, o iş yeri veya iş yerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.»

Bu kural gereğince, bir iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi federasyonu ya da iş kolu esasına göre kurulmuş işçi sendikası, o iş kolundaki bütün iş yerlerini kapsıyan toplu iş sözleşmesi yapabileceği gibi, «Daha çoğunu yapabilen, daha azını haydi haydi (evleviyyetle) yapabilir.» yolundaki mantık ilkesi gereğince de o iş kolundaki iş yerlerinden yalnız birtakımı ya da biri için de, burada çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil ediyorsa, toplu sözleşme yapabilmek gerekir. İş kolu sendikası ya da federasyonu için toplu sözleşme yapmak yüküm değil, bir yetki olduğundan, iş kolu sendikası ya da federasyonu bu yetkiyi tüm, yâni iş kolundaki işyerleri için ya da yalnız birtakımı ya da biri için kullanmakta özgürdür.

Bu mantıkî ve hukuk tekniğine ilişkin kanıtlar yanında pek önemli birtakım toplumsal gerçekler, zorlayıcı iç nedenler ve yasanın amacı da, maddenin bu yolda yorumlanmasını gerekli kılmaktadır.

Gerçekten, bugün dünya ülkelerinin ancak pek azında belli bir iş kolunda işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendika ya da federasyon bulunup yurdumuzda ise böyle bir kuruluş yoktur. Öte yandan, iş veren yönünden de, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi K., 503 sayılı K.la değiştirilmiş md. 7, sayı 2 ye göre: «Bir iş veren federasyonu veya sendikasının bir iş kolundaki iş yerlerini kapsıyan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olabilmesi için, mensûbu olan iş verenlere aid iş yerlerinde çalışan işçilerin, o iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu teşkil etmesi gerektir.»; oysa, bizde, iş verenler, ya biraraya gelemediklerinden, ya da işçi sendikalarına toplu sözleşme yapmak olanağını vermemek için iş kolu esasına göre örgütlenmemişlerdir<sup>1</sup>. Bundan dolayı, iş kolu sendikası ya da federasyonunun ancak iş kolu için toplu sözleşme yapabileceğini kabul etmek, yasanın bu kuralını uygulamaz bırakmak demek olacaktır. Bundan başka, bu görüş, iş kolu sendika ya da federasyonlarının iş yeri için toplu sözleşme yapma yeteneğini tanımadığından, bu türlü toplu sözleşmeler geçmez sayılarak, işçilerin şimdiki gereğinde kurşunlanmak pahasına yaptırdıkları bu türlü toplu sözleşmelerle sağladıkları haklar da ellerinden alınabileceği gibi, bundan sonra da iş kolu sendika ya da federasyonlarının iş yeri için toplu sözleşme yapma yeteneği tanınmıyacak, böylece iş verenler, iş yerindeki güçsüz sendikalara kolayca boyun eğdirerek, üstelik iş yerinde kolaylıkla sarı sendika da kurdurarak işçileri daha da ezebileceklerdir. Nitekim, Adalet Partisi, bu karara dört elle sarılmış, ortak hükûmete bu partiden katılan Çalışma Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü aracılığıyla Bölge Çalışma Müdürlüklerine bundan böyle bu karara göre işlem yapılması yolunda genelge yollamıştır.

Karşılaştırmalı hukuk incelemesi de, iş kolu sendika ve federasyonlarının iş yerinde toplu sözleşme yapmasına hiçbir engel bulunmadığını, böyle sözleşmeleri de yapabileceklerini göstermektedir. Gerçekten, Fransız İş Kanunu, Kitap I (11/2/1950 günlü Kanun, Bölüm III) md. 31 a, fıkra I e göre: «Toplu iş sözleşmesi, bir yandan bir ya da birçok işçi sendika örgütü, öbür yandan bir ya da birçok iş veren sendika örgütü ya da başkaca bütün iş veren topluluğu ya da bireysel olarak bir ya da birçok iş veren arasında kurulan iş koşullarına ilişkin bir anlaşmadır.» 28/9/1956 günlü İsviçre Toplu İş Sözleşmesi K., md. 19 la İsviçre Borçlar K. md. 322 ye konulan kuralın 1. fıkrasına göre de: «Toplu İş sözleşmesi, bir yandan iş

1) «Yön» dergisi, sayı 131, 1/10/1965, s. 7.

verenlerin ya da iş veren kuruluşlarının, öbür yandan işçi kuruluşlarının ilgili iş verenlerle işçiler arasında kurulacak bireysel iş sözleşmelerinin kurulması, konusu ve sona ermesine ilişkin kuralları ortaklaşa düzenledikleri bir sözleşmedir.» (Uluslararası Çalışma Teşkilâtının 1959 da salık verdiği toplu sözleşme tanımı da bunun gibidir.) 9/4/1949 günlü Alman Toplu İş Sözleşmesi K. da «Toplu İş Sözleşmesi» başlıklı § 2 ye göre de:

«Toplu iş sözleşmesinin yanları, işçi sendikaları, ayrı ayrı işverenler ve iş veren birlikleridir.

İşçi sendikası birlikleri ve iş veren birlikleri (üst örgütler), bu konuda yetkileri bulunuyorsa, kendilerine katılmış olan birlikler adına toplu iş sözleşmesi kurabilirler.

Üst örgütlerin kendileri de, toplu iş sözleşmesi kurmak tüzükleri uyarınca ödevlerinden bulunuyorsa, toplu iş sözleşmesinin yanlarından olabilirler.»

Nitekim, iş hukuku alanının büyük otoriteleri Hueck/Nipperdey da, bu konuda aynen şöyle demektedirler: «Üst örgütler, toplu iş sözleşmesini kendi adına kurmuşlarsa, toplu sözleşme üzerinde yalnız onlar «harcamaya (tasarrufa) yetkilidirler»; ancak onlar sözleşmeyi ortadan kaldırabilir, değiştirebilir ya da bozacağını (feshi) bildirebilirler. Üst örgütün toplu iş sözleşmesindeki karşı-yanının gene bir üst örgüt olması zorunlu değildir. Tersine, toplu iş sözleşmesi, tek bir işçi sendikasıyla, tek bir işverenler birliğiyle ya da bir iş verenle de kurulabilir. Bunun gibi, üst örgütün toplu iş sözleşmesini kendisine katılmış olan bütün işçi sendikaları ya da iş veren birlikleri için (yani hepsi yararına, hepsi çevresinde) kurması da zorunlu değildir. Kuşku yok ki bu, ayrı ayrı birlikler çevresine sınırlandırmadan yana bir dayanak yoksa kabûl edilmelidir. Üst örgüt, örneğin, işçi yönünden maden işletmesi ya da maden sanayii için toplu iş sözleşmesi kurabilir.»<sup>2</sup>

Öyle sanıyoruz ki, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt K. nu hazırlayan Geçici Komisyonun raporunun etkisinde kalmak yüzünden ilk kararındaki görüşü benimsemiştir. Gerçekten, bu raporda aynen şöyle denilmektedir: «...Fransız hukukunda iş yeri veya işletme esasına göre yapılan «convention d'établissement», toplu iş sözleşmesi, yani «convention collective»

2) Hueck / Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrecht, cild 2, Berlin-Frankfurt a. M., 1957, s. 307/308. Bu gerçek, Hueck/Nipperdey/Stahlhacke, Kommentar zum Tarifvertragsgesetz, München - Berlin, 1964, s. 172 ile Nikisch, Arbeitsrecht, cild 2, Tübingen 1959, s. 257 de de belirtilmiştir.

sisteminin sadece tamamlayıcı bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Toplu iş sözleşmesi sisteminin tanzîmî fonksiyonunu ifa edebilmesi, bu sözleşmelerin iş kolu esasına göre yapılmasının esas olması takdirinde mümkün olabilir. Bu itibarla komisyonumuz, tasarıda yer alan işyeri —ve muhtelif iş yerleri ve bu arada muhtelif iş yerlerinden mürekkep bir işletme— esasına göre toplu iş sözleşmesi yapılması imkânını saklı tutmuş; ancak, asıl olarak da, toplu iş sözleşmesinin iş kolu esasına göre yapılması ilkesini kabul etmiştir.»<sup>3</sup>.

Buna uygun olarak, Yargıtay 4. Hukuk Dairesinin 25/9/1963 gün, 8498 sayılı kararında da: «Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt K., bir kural olarak iş kolunda iş sözleşmesi yapılmasını kabûl etmiş, iş yerlerinde yapılacak sözleşmeleri bunun tamamlayıcısı olarak benimsemiştir.» denilmiştir.

Gerçekte ise, Fransız hukukunda iş yerindeki toplu sözleşmeler (*accords d'établissement*), iş kolundaki toplu sözleşmelerin yalnızca bütünleyicisi olarak ortaya çıkmamakta, tam tersine olarak, iş yerindeki toplu sözleşmelerle iş kolundaki toplu sözleşmelerden daha yeni, işçiler için daha elverişli kurallar konabilmektedir. Gerçekten, Fransız İş Kanunu, Kitap I (11/2/1950 günlü Kanun, Bölüm III), md. 31 n, II-IV e göre:

«İş yeri sözleşmeleri, ulusal, bölgesel ya da yöresel toplu sözleşmelerin kurallarını, başlıca verim üzerine ödenen ücretlerin, kişisel ve toplu verimlilik primlerinin kazanılma, hesaplanma yolunu, ilgili iş yeri ya da iş yerlerinin özel koşullarına uydurur.

Bu sözleşmeler, yeni ya da işçiler için daha elverişli kurallar koyabilir.

Ulusal, bölgesel ya da yöresel toplu sözleşmeler yoksa, iş yeri sözleşmeleri ancak ücret ile eklerine ilişkin olabilir.»

Geçici Komisyonun sözünü ettiği, toplu sözleşmenin yalnızca bütünleyicisi olan «*convention d'établissement*» (*Betriebsvereinbarung*, işletme anlaşması), Fransız hukukunun değil, Alman hukukunun kabûl ettiği bir kavram olup işçi sendikasıncı değil, işçileri temsil eden «*Betriebrat* = İşletme Kurulu»ncı yapılması; yalnız sendika üyelerine değil, iş yerindeki bütün işçilere uygulanması; ancak yasayla ya da toplu sözleşmeyle düzenlenmemiş olan konularda ya-

3) Millet Meclisi, Tutanak Dergisi, Dönem 1, cild 16, Toplantı 2, 74. Birleşim, 17/4/1963, S. sayısı 132, s. 14.

pılabilmesi yönlerinden toplu sözleşmeden ayrılır<sup>4</sup>. Görülüyor ki, Geçici Komisyon, Fransız hukukunda da iş kolundaki toplu sözleşmenin yalnızca bir bütünleyicisi niteliğinde olmayıp iş kolundaki toplu sözleşmedekinden daha yeni, işçiler için daha elverişli kurallar koyabilen iş yerindeki toplu sözleşmeyi (accord d'établissement'ı), Alman hukukundaki iş kolundaki toplu sözleşmenin yalnızca bütünleyicisi olan, ancak toplu sözleşmede düzenlenmemiş konularda yapılabilen «işletme anlaşması» (Betriebsvereinbarung, convention d'établissement) sanarak bağışlanmaz bir yanlış yapmıştır.

İşte Geçici Komisyon raporundaki bu bağışlanmaz yanlış yüzünden, Bölge Çalışma Müdürlükleri ile mahkemeler, tamamiyle yanlış ve haksız olarak, iş kolunda toplu sözleşme yapıldıktan sonra, bu sözleşme «binlerce işçiyi inletecek korkunç bir sözleşme» niteliğinde olsa bile<sup>5</sup> artık iş yerinde toplu sözleşme yapılamıyacağını kabul ediyorlardı<sup>6</sup>.

Bunun gibi, Geçici Komisyon raporundaki gene bu yanlışın etkisinde kalmak yüzünden, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin iş kolu sendika ya da federasyonlarının iş yerinde toplu sözleşme yapamıyacakları görüşüne yer verdiği anlaşılmaktadır.

Ne var ki, «yasa gereçleri»ndeki düşüncelerin, üstelik bağışlanmaz yanlışların bağlayıcı gücü olmaması, yerleşmiş bir yorum ilkesidir. Bundan dolayı, Geçici Komisyonun tersi düşüncesine rağmen, iş yerinde sendikaca yapılp kural olarak yalnız sendika üyelerini bağliyan toplu sözleşmenin, iş kolundaki toplu sözleşmenin yalnızca bütünleyicisi olan «convention d'établissement» (Betriebsvereinbarung, işletme anlaşması) niteliğinde bir sözleşme olmadığı, iş kolunda toplu sözleşme yapıldıktan sonra da iş yerinde toplu sözleşme yapılabileceği, gerekse iş kolundaki toplu sözleşmedekinden daha yeni, işçiler için daha elverişli kurallar koyabileceği açıktır. Bunun gibi, iş kolu sendika ya da federasyonlarının iş yeri toplu sözleşmesi yapabileceğinde ve bu türlü sözleşmelerin geçerliğinde de hiç kuşku yoktur.

4) Durand, Traité de droit du travail, cild 3, Paris 1956, s. 405, not 1, s. 677, not 2; Hueck / Nipperdey, adı geçen yapıt, § 65, III, 1, § 67, I, 4; Nikisch, adı geçen yapıt, § 79, V, 2.

5) 7/1/1964 günlü «İşçi Postası» gazetesine bakınız.

6) Bu uygulamayı, «Eylem» dergisi, sayı 2, 2/4/1964, s. 6 ile sonrakilerdeki, «İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası», XXX, sayı 1/2, s. 212 ile sonrakilerdeki yazılarımda adam-uslu eleştirmiştim.

Bundan dolayı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin esasen kararın gerekçesinde yer aldığından kesin yargı gücü de bulunmayan ilk görüşünü düzeltmesi, pek yerinde bir iş olmuştur. Bizde yanı sıra direnmeme erdemi seyrek görüldüğünden özellikle övgüye değer bu davranışın, yeni Anayasamızın bir hayli gerisinde kaldığı birçok kararıyla anlaşılmalı bulunan Anayasa Mahkememize de örnek olmasını dileriz.

*Prof. Dr. İsmet SUNGURBEY*