

TOPLU SÖZLEŞME GREV VE LOKAVT
KANUNU TASARISI
TAHLİL VE TENKİDİ

Doç. Dr. Kemal OĞUZMAN

— I —

TOPLU SÖZLEŞME GREV VE LOKAVT
KANUNU TASARISI

BİRİNCİ BÖLÜM
TOPLU SÖZLEŞME

TANIM VE KONU:

Madde: 1 — A) İşverenler veya İşveren sendikalarıyla işçi sendikaları arasında iş bağitlarının yapılması, konusu ve bitimi ile ilgili şartları birlikte tesbit etmek amacı ile yapılan sözleşmelere toplu sözleşme denir.

B) Sözleşme, işverenlerle işçiler arasındaki münasebetlerle ilgili olmak şartıyla, birinci fıkrada gösterilen şartlardan başka hükümleri de kapsayabilir.

C) Sözleşme, bağitlı tarafların karşılıklı hak ve borçlarını A ve B fıkralarında gösterilen şartların kontrol ve uygulanmasını da düzenleyebilir.

ŞEKİL:

Madde: 2 — Toplu sözleşmenin yapılması, değiştirilmesi ve feshi yazılı olmadıkça muteber değildir.

HÜKÜMLER:

Madde: 3 — İş bağitlarının yapılması, konusu ve bitimi ile ilgili şartlar, sözleşme süresince, sözleşme ile bağitlı işveren ve işçiler için emredici hüküm niteliğindedir.

Toplu sözleşme ile bağlı bulunan işverenlerle işçiler arasındaki iş bağlarının toplu sözleşmenin emredici hükümlerine aykırı şartları batıldır.

Ferdi iş bağlarının batıl şartlarının yerini toplu sözleşme şartları alır.

Toplu sözleşmede tersi belirtilmedikçe iş bağlarının işçiler lehine olan hükümleri muteberdir.

İş bağlarında açıklık bulunmayan durumlarda toplu sözleşme hükümleri uygulanır.

SÖZLEŞMENİN SÜRESİ VE BİTİMİ:

Madde: 4 — Toplu sözleşme belirli veya belirsiz süreli olabilir. Süresi belirli toplu sözleşme bir yıldan az, üç yıldan uzun süreli olamaz.

Sürenin bitiminden önce taraflar sözleşmeyi feshedeceklerini bildirmezlerse eski sözleşme bir yıl süre ile kendiliğinden yenilenmiş sayılır.

Bu fıkra hükmüne göre sözleşmenin feshini bildirip bildirmeye, sözleşmenin bitiminden önceki üç aylık süre içinde o işyerinde en çok üyesi bulunan işçi sendikası yetkilidir.

Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılacak toplu sözleşmelerin yürürlük süresi bir yıldan az olabilir. Şu kadar ki bu sözleşmeler, işin sonuna kadar uygulanır.

Toplu sözleşme belirsiz bir süre için yapılmışsa, bağıtlı taraflardan her biri bir yılın geçmesinden sonra üç ay önce bildirmek şartıyla sözleşmeyi feshedebilir.

Bu fıkra hükmüne göre feshin bildirilmesine o işyerinde en çok üyesi bulunan işçi sendikası yetkilidir.

SÖZLEŞMENİN FESHİNİ VEYA İNFİSAHINI GEREKTİRMEYEN DURUMLAR:

Madde: 5 — Bağıtlı sendikaların feshi veya infisahı, faaliyetlerinin yasaklanması durumu veya toplu sözleşmenin uygulandığı işyerlerinde işverenler arasında yer alan değişiklikler toplu sözleşmenin infisahını gerektirmez.

Şu kadar ki, bağıtlı sendikanın feshi veya infisahı yahut faaliyetten alkonulması yüzünden belirsiz süreli toplu sözleşmenin feshini bildirmek, imkânsız olursa bu imkânsızlığın belirlediği günden başlayarak üç ay sonunda toplu sözleşme münfesihi sayılır. Bu üç aylık süre içerisinde sendika yeniden faaliyete geçerse bu hüküm uygulanmaz.

SENDİKADAN AYRILMA VEYA ÇIKARILMANIN SÖZLEŞMEYE ETKİSİ:

Madde: 6 — Toplu sözleşmenin yapılmasından sonra sendikadan ayrılan veya çıkarılan işveren;

a) Toplu sözleşme belirli süre içinde yapılmışsa, değişiklik veya yenileme yolu ile getirilecek hükümler hariç olmak üzere, toplu sözleşme ile bağlı kalır.

b) Toplu sözleşme belirsiz bir süre için yapılmışsa sözleşmenin uygulanmasından başlayarak bir yılın geçmesinden sonra üç ay önce bildirme şartıyla sözleşmeyi feshedebilir.

MEDENİ KANUN VE BORÇLAR KANUNUNUN UYGULANMASI:

Madde: 7 — Toplu sözleşme hakkında bu kanunda açıklık olmayan durumlarda Medeni Kanunla Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

İKİNCİ BÖLÜM**TOPLU GÖRÜŞME VE TOPLU SÖZLEŞME YAPILMASI****YETKİ VE TOPLU GÖRÜŞMENİN YAPILMA YOLU:**

Madde: 8 — Bir işyerinde en çok üyesi bulunan işçi sendikası toplu sözleşme yapma konusunda o işyerinde çalışan bütün işçileri temsile yetkilidir.

Ancak bir işyerinde çeşitli işçi kategorilerini temsil eden sendikalar işin niteliğinden ötürü zaruret bulunan durumlarda ayrı ayrı toplu sözleşme yapmağa yetkilidirler.

Zaruretin bulunup bulunmadığına, başvurma üzerine, Yüksek Hakem Kurulu karar verir.

Yetkili işçi sendikası, işyerinin işvereni veya bu işverenin bağlı olduğu işveren sendikası ile toplu sözleşme yapmak için görüşme isteğinde bulunursa, adı geçen işveren veya işveren sendikası bu isteğe uymağa mecburdur.

Bir işveren kendi işyerinde veya bir işveren sendikası kendi üyelerine ait işyerlerinde çalışan işçileri temsil eden yetkili işçi sendikası ile toplu sözleşme yapmak üzere görüşme isteğinde bulunursa, işçi sendikası bu isteğe uymağa mecburdur.

Toplu sözleşme yapmak için girişilecek görüşmenin yer, gün ve saatini taraflar aralarında anlaşarak belirtirler.

Toplantı yer, gün ve saatini belirtmek bakımından taraflar arasında bir anlaşmaya varılamazsa ilgililerden her hangi birinin

baş vurma üzerine Bölge Çalışma Müdürü baş vurma tarihinden başlayarak bir hafta içinde, toplantı, gün, saat ve yerini tesbit ederek iki tarafa bildirir. Bu bildirim her iki taraf uymağa mecburdur.

YETKİ UYUŞMAZLIĞININ ÇÖZÜLMESİ:

Madde: 9 — Toplu sözleşme yapma konusunda işçileri temsil bakımından işçi sendikaları arasında çıkacak yetki uyuşmazlıkları işveren, veya işveren sendikaları tarafından işçi sendikalarının yetkilerine karşı yapılan itirazlar, ilgili Bölge Çalışma Müdürü tarafından çözülür.

Bölge Çalışma Müdürünün yetki uyuşmazlıklarını çözme kararlarına ilgililer, kendilerine yapılacak bildirim tarihinden başlayarak altı iş günü içinde, İl Hakem Kuruluna itiraz edebilirler. İl Hakem Kurulu 15 gün içinde karar verir. Bu karar kesindir.

BİLDİRME:

Madde: 10 — Toplu sözleşme yapmağa kendini yetkili gören işçi sendikası toplu görüşmeye başlamadan en az bir hafta önce Bölge Çalışma Müdürlüğüne yazı ile baş vurarak aynı yerde ve aynı iş kolunda kurulu başka bütün işçi sendikalarının adreslerini gösteren bir listeyi almağa ve bu listede yazılı sendikalara hangi işyerinde toplu sözleşme yapmak istediğini yazı ile bildirmeğe ve bunu varsa mahallî bir gazete ile ilân etmeğe mecburdur.

Bildirim ve ilân şartına uyulmaksızın yapılmış olan toplu sözleşmeler, itiraz sonunda yetkisiz sendikalar tarafından yapıldığı anlaşılırsa hükümsüz sayılır.

İTİRAZ SÜRESİ:

Madde: 11 — 10. madde gereğince bildirim ve ilânın yapıldığı günden başlamak üzere bir hafta geçtikten sonra temsile ait yetkisizlik iddiası kabul edilmez.

TOPLU SÖZLEŞMENİN YAPILMASI:

Madde: 12 — Toplu sözleşme için yapılan görüşmeler sonunda bir anlaşmaya varılırsa dört nüsha olarak düzenlenecek olan toplu sözleşmeden birer nüshası bağıtlı taraflara, 2 nüshası bağıtlı işveren veya işveren sendikası tarafından en geç bir hafta içinde görüşmenin yapıldığı yerin bağıtlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne verilir.

Toplu sözleşmenin değiştirilmesi veya feshi durumunda da yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

UYUŞMAZLIK VE UZLAŞTIRMA

UYUŞMAZLIĞIN BELİRTİLMESİ:

Madde: 13 — Toplu görüşme sonucunda bir anlaşmaya varılamazsa karşılıklı teklif ve itirazları belirten dört nüsha tutanak düzenlenerek birer nüshası en geç bir hafta içinde görüşmenin yapıldığı yerin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne verilir.

Toplu sözleşme yapmak için görüşmede bulunmak üzere belirtilen gün ve saatte taraflardan biri toplantı yerine gelmezse öbür taraf durumu yazı ile Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirir.

UZLAŞTIRMA:

Madde: 14 — Bölge Çalışma Müdürü anlaşmaya varılamadığını belirten tutanağın veya görüşmeye katılmaktan kaçınıldığını gösteren yazının kendisine verildiği tarihten başlayarak bir hafta içinde belirteceği toplantı yer, gün ve saatini iki tarafa bildirir ve belirtilen yerde toplantı gün ve saatinde, bir uzlaştırma yolu araştırıp taraflara teklif yapmak üzere Bölge Çalışma Müdürü veya vekil edeceği bir İş Müfettişi hazır bulunur.

Önemli görülen uyuşmazlıklarda bu toplantılara Bölge Çalışma Müdürü veya İş Müfettişinden başka ilgili valilikçe seçilen bir veya iki tarafsız uzlaştırıcı da katılır.

Yapılacak toplantıda bir karara varılırsa 12. madde hükmüne göre davranılır.

Bir anlaşmaya varılamazsa teklif edilen uzlaştırma biçimi ve yolu ile buna karşı yapılan itirazları göstermek üzere dört nüsha tutanak düzenlenerek derhal Bölge Çalışma Müdürlüğüne verilir.

Taraflardan biri uzlaştırma toplantısına gelmezse buna dair düzenlenecek dört nüsha tutanak derhal Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilir.

UYUŞMAZLIĞIN TARAFLARA BİLDİRİLMESİ:

Madde: 15 — Bölge Çalışma Müdürü 14. madde gereğince kendisine gönderilen tutanakların birer nüshasını tutanakları aldığı tarihten başlayarak üç iş günü içinde taraflara ve Çalışma Bakanlığına gönderir, bir nüshasını da dosyasında saklar.

UYUŞMAZLIĞIN SONUCLARI:

Madde: 16 — Uzlaşmaya varılamadığını gösteren tutanakların verilmesinden sonra toplu görüşme ve uzlaştırma sırasında tekliflerinden bir veya bir kaçını kabul edilmemiş bulunan taraf veya taraflar:

a) Grev veya lokavt yapılabilecek durumlarda özel tahkim, yahut grev veya lokavt'a gitmekte,

b) Grev veya lokavt yapılmayacak durumlarda ise, özel veya kanuni tahkim yoluna baş vurmakta serbesttirler.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**GREV VE LOKAVT****GREVİN TANIMI:**

Madde: 17 — İş şartlarında veya bunların uygulanma tarz ve yollarında değişiklik yapmak amacı ile o işyerindeki faaliyetin büsbütün veya işin niteliğine göre önemli ölçüde kısmen işlemeziğe uğramasına sebep olacak biçimde işçilerin anlaşarak topluca işi bırakmalarına (Grev) denir.

LOKAVTIN TANIMI:

Madde: 18 — İş şartlarında veya bunların uygulanma tarz ve yollarında değişiklik yapmak amacı ile, o işyerindeki faaliyetin büsbütün veya işin niteliğine göre önemli ölçüde kısmen işlemeziğe uğramasına sebep olacak biçimde işveren veya işveren vekili tarafından işçilerin topluca işten çıkarılmalarına (Lokavt) denir.

İSTİSNALAR:

Madde: 19 — Aşağıda yazılı durumlarla, işlerde ve işyerlerinde grev veya lokavt yapılamaz:

- a) Genel veya kısmi seferberlikte,
- b) Milli Savunma Bakanlığının yönetim veya denetimi altında bulunan işyerlerinden piyasada benzeri işlerin yapılmadığı işyerlerinde,
- c) Hastane, klinik, sanatoryum, dispensar, eczane (ilâç yapan işyerleri hariç) gibi sağlık ile ilgili işlerde,
- ç) Can ve mal kurtarma işlerinde,
- d) Su, elektrik, havagazı istihsal ve dağıtma işlerinde,
- e) Toplu sözleşme süresi içinde.

BAKANLAR KURULUNUN YETKİSİ:

Madde: 20 — Bakanlar Kurulu, başlamış veya beklenen bir grev veya lokavtı memleketin güvenliğini ve sağlığını, bozacak nitelikte görürse, durumun incelenmesini Yüksek Hakem Kuruluna bildirir.

Kurul en geç 20 gün içinde durumu inceleyerek hazırlayacağı raporu Başbakanlığa verir.

Bakanlar Kurulu raporu alınca, başlamış veya beklenen bir grev veya lokavtın devamını veya başlamasını üç ayı geçmemek üzere geri bıraktırabilir.

GREVE YETKİLİ SENDİKA:

Madde: 21 — Greve, toplu sözleşmeye taraf olan sendika karar verir. Ancak, bu sendika, grev kararı alınacağı sırada, o toplu sözleşme kapsamına giren işçilerin çoğunluğunu temsil etmiyorsa, o toplu sözleşme kapsamına giren işçilerin çoğunluğunun gizli oyla muvafakatını alarak karar verebilir.

NİSABIN BELİRTİLMESİ:

Madde: 22 — 21. madde gereğince işçilerin muvafakatlerinin alınması ile ilgili işlemler işyerinin denetimine bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürünün veya vekil edeceği iş müfettişinin başkanlığında sendika temsilcisi ile işveren veya işveren vekilinden veya yetkili bir temsilcisinden veyahut işveren sendikası temsilcisinden kurulu kurul önünde iş saatleri dışında yapılır. Oylama sonucu üç nüsha olarak düzenlenecek tutanakla belirtilir.

Bu tutanağın bir nüshası oylamanın yapıldığı işyerinin işverene, bir nüshası ilgili sendikaya ve bir nüshası da Çalışma Bakanlığına gönderilmek üzere Bölge Çalışma Müdürlüğüne verilir.

GREV VEYA LOKAVTIN TARAFLARA BİLDİRİLMESİ:

Madde: 23 — a) 15. madde uyarınca uzlaşmaya varılamadığını gösteren tutanağı alan yetkili işçi sendikası greve baş vurma kararında ise bu kararını tutanağı aldığı tarihten başlayarak bir hafta içinde karşı tarafa bildirmek zorundadır. Bildirim gününden başlayarak yedi gün geçmedikçe ve bu yedi günlük sürenin bitiminden başlayarak yedi gün geçtikten sonra grev yapılamaz.

b) 15. madde uyarınca uzlaşmaya varılamadığını gösteren tutanağı alan işveren veya işveren vekili veya yetkili işveren sendikası tutanağı aldığı tarihten başlayarak bir hafta içinde lokavta baş vurma kararında olduğunu yetkili işçi sendikasına bildirmek

zorundadır. Bildirim gününden başlayarak yedi gün geçmedikçe ve bu yedi günlük sürenin bitiminden başlayarak yedi gün geçtikten sonra lokavt yapılamaz.

**GREV VEYA LOKAVTIN BÖLGE ÇALIŞMA
MÜDÜRLÜĞÜNE BİLDİRİLMESİ:**

Madde: 24 — Grev veya lokavta baş vurma kararı 23. madde uyarınca ilgililere bildirildiği süre içinde Bölge Çalışma Müdürlüğüne de yazı ile bildirilir.

İŞYERİNDEN AYRILMA MECBURİYETİ:

Madde: 25 — Grev veya lokavt durumunda işçiler işyerinden ayrılmağa mecburdurlar.

Ancak greve katılmayan veya işverenin şartlarını kabul etmiş olan işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta işveren serbesttir.

Grev sonunda yapılacak toplu sözleşme, tersine bir hüküm yoksa, ikinci fıkrada belirtilen işçilerden işyerinde çalıştırılanlara uygulanmaz.

GREVE KATILAMIYACAK İŞÇİLER:

Madde: 26 — a) İşyerlerinde niteliği bakımından sürekli olması gerekli işlerde faaliyetin sürekliliğini,

b) İşyerinin güvenliğinin, makine ve döşemlerinin, gereçlerinin, yapılı ve yarı yapılı maddelerinin bozulmamasını, sağlıklı olacak sayıda işçi greve katılamaz.

c) a fıkrasına giren işlerle a ve b fıkralarına göre greve katılmıyacak işçilerin sayısı ve niteliğini işveren veya işveren vekili toplu sözleşme görüşmelerinin açılışından başlayarak yedi iş günü içinde belirtip işyerinde ilân eder. Bu ilânın bir örneğini yetkili işçi sendikasına gönderir.

Yedi iş günü içinde ilgili İl Hakem Kuruluna itiraz edilmezse işveren veya işveren vekilinin belirttiği hususlar kesinleşir.

İtiraz edilirse İl Hakem Kurulunun vereceği karar kesindir.

HÜKÜMSÜZ OLAN VAZGEÇME:

Madde: 27 — Sözleşmelerin grev veya lokavt hakkından vazgeçildiğini belirten yahut grev veya lokavt hakkını kısan hükümleri batıldır.

GREV VEYA LOKAVTIN İŞ BAĞITLARINA ETKİSİ:

Madde: 28 — Bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grev veya lokavt iş bağitlerini bozma hakkını vermez. Bu bağitlerden

doğan hak ve borçlar uyuşmazlık kotarılincaya kadar askıda kalır.

GREV VEYA LOKAVTIN KONUT HAKLARINA ETKİSİ:

Madde: 29 — İşveren grev veya lokavtın süresince işçilere ücret ödemekle ve eskiden yapmakta olduğu eşya, yiyecek veya para yardımlarına devam etmekle yükümlü değildir. Ancak, işçilerin oturdukları, konut ile su, gaz, aydınlatma ve ısıtma işveren tarafından sağlanmış bulunuyorsa işçiler grev veya lokavt başladıktan sonra üç ay süre ile bu menfaatlerden önce olduğu gibi yararlanırlar. Şu kadar ki grev veya lokavt yüzünden bu hizmetler arasında kesintiye uğrayanların devamını işçiler isteyemezler.

Birinci fıkrada sözü geçen sürenin bitiminden sonra işveren konut ve öbür hizmetlerin normal karşılığını isteyebilir.

İŞÇİ ALMA VE ÇALIŞMA:

Madde: 30 — Grev veya lokavt süresince işveren greve katılmış veya lokavta uğramış işçilerin yerine başka işçi alamaz ve bu işçiler de başka işyerinde çalışamazlar.

Birinci fıkra hükmüne aykırı davranan işçilerin iş bağlantıları işverence bildirimsiz ve tazminatsız derhal bozulabilir.

KANUNA AYKIRI LOKAVTIN İŞÇİ HAKLARINA ETKİSİ:

Madde: 31 — Bu kanun hükümlerine aykırı olarak lokavt yapılmışsa işveren lokavt süresince işçilerin ücret ve başka menfaatlerini bir iş karşılığı olmaksızın ödemeye mecburdur.

KANUNA AYKIRI GREVİN İŞVEREN HUKUKUNA ETKİSİ:

Madde: 32 — Bu kanun hükümlerine aykırı olarak yapılan grev veya grevin yönetim ve yürütümü yüzünden doğan zararlar greve karar veren sendika tarafından karşılanır.

KASITLI LOKAVTTA TAZMİNAT:

Madde: 33 — Lokavt süresi içinde işyerlerinin temelli kapatılmasının, işçileri kıdem tazminatından yoksun bırakmak amacını güttüğü sabit olursa, işveren ve işçiler hakkında İş Kanununun ihbar ve kıdem tazminatına ilişkin hükümleri uygulanır.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ

DEVLETLER HUKUKU ENSTİTÜSÜ

BEŞİNCİ BÖLÜM

T A H K İ M

II. HAKEM KURULUNUN KURULUŞ VE GÖREVİ:

Madde: 34 — A) İl Hakem Kurulu, o ildeki İş Mahkemesi Başkanının, İş Mahkemesi kurulmamış olan yerlerde iş dâvalarına bakmak üzere görevlendirilmiş bulunan Hâkimin Başkanlığında aşağıda belirtildiği gibi kurulur:

- 1) Bölge Çalışma Müdürü veya özürlü ise vekil edeceği yardımcısı veya bir iş müfettişi,
- 2) İl Hukuk İşleri Müdürü veya özürlü ise yerine bakan kimse,
- 3) İki işçi temsilcisi,
- 4) İki işveren temsilcisi,

B) İl Hakem Kurulu uzlaşmaya varılamadığını belirten tutanakla birlikte taraflardan birinin yazılı olarak başvurması üzerine, başvurma tarihinden sonra yedi iş günü içinde Kurul Başkanının çağırısı ile toplanarak iki tarafın duruşmasını yapar.

Kurul, toplu sözleşmeye konu olan meseleler hakkında gerekli gördüğü kimselerin tanık ve bilirkişi olarak bilgi ve görüşlerini sözlü veya yazılı bildirmelerini isteyebilir. Bu kimlikleriyle çağırılan herkes Hakem Kurulu önüne gelerek sorulanları cevaplandırmaya mecburdur. Bunlar hakkında Hukuk Mahkemeleri Usulü Kanununun tanıklara ve bilirkişiye ilişkin hükümleri uygulanır.

Kurul, üyelerinin tamamının katılması ile toplanır. Ancak, üyelerden birinin gelmemesi toplantıya engel olamaz.

İl Hakem Kurulu toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir. Oylar eşitse Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar. Bu karar taraflara yazı ile bildirildiği günden başlayarak 12 iş günü içinde Kurul Başkanlığına itiraz dilekçesi verilmezse kesinleşir.

YÜKSEK HAKEM KURULUNUN KURULUŞU VE GÖREVİ:

Madde: 35 — A) İl Hakem Kurulu Başkanlığına verilen itiraz dilekçeleri 34. maddede yazılı itiraz süresinin bitiminden sonra gelen üç iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığına verilmek üzere Çalışma Bakanlığına gönderilir. Bakanlık itiraz dosyasını bekletmeden Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığına verir.

B) Yüksek Hakem Kurulu itiraz dilekçesinin alındığı günden başlayarak yedi iş günü içinde Çalışma Bakanlığınca belirtilen gün, saat ve yerde toplanır.

C) Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtay Hukuk ve Ticaret Daireleriyle İcra ve İflâs Dairesi Başkanlarının aralarından seçecekleri birinin Başkanlığında aşağıda belirtildiği gibi kurulur:

- 1) Üniversiteden Çalışma Bakanınca seçilecek bir İçtimai İktisat veya İş Hukuku Profesörü veya Doçenti,
- 2) İş mevzuatı ile ilgili dâvalara bakan Danıştay dairesinin kendi üyeleri arasından seçeceği bir temsilci,
- 3) Çalışma Bakanlığı Birinci Hukuk Müşaviri,
- 4) Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü,
- 5) Çalışma Bakanlığı İşçi Sağlığı Genel Müdürü,
- 6) İki işçi temsilcisi,
- 7) İki işveren temsilcisi.

Önemli görülen uyuşmazlıklarda Çalışma Bakanlığı yukarıda sayılanlardan başka uyuşmazlıkla ilgili olmayan tarafsız iki kişiyi Yüksek Hakem Kuruluna üye seçebilir.

D) Yüksek Hakem Kurulu meseleyi kendisine verilen evrak üzerinde inceler, yeteri kadar aydınlatılmamış bulduğu yönleri ilgili yerlerden sorarak eksiklikleri tamamlar. Ayrıca bilgi ve görüşlerini öğrenmek istediği kimseleri çağırıp dinler veya bunların yazı ile cevaplarını getirtir. Bu yoldan Yüksek Hakem Kurulunca bilgi ve görüşlerine başvuru kimselerin sorularına cevap vermeleri mecburi olup haklarında Hukuk Mahkemeleri Usulü Kanununun bilirkişiye ilişkin hükümleri uygulanır.

Kurul, üyelerin tamamının katılması ile toplanır. Ancak, üyelerden ikisinin katılmaması toplantıya engel olamaz. Kurul toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir. Oylar eşitse başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

KURUL KARARLARININ HUKUKİ NİTELİĞİ:

Madde: 36 — Kesinleşmiş bulunan İl Hakem Kurulu kararıyla Yüksek Hakem Kurulu tarafından verilen kararlar belirsiz süreli toplu sözleşme hükmündedir.

KURULLARA KATILACAK TEMSİLCİLERİN NİTELİKLERİ:

Madde: 37 — İl Hakem Kurulu ile Yüksek Hakem Kuruluna katılacak işçi ve işveren temsilcilerinin işçi ve işveren niteliğinde olmaları gerekli değildir. Bunlarda bulunması gerekli nitelik ve şartlar aşağıda gösterilmiştir:

- A) Türk vatandaşı olmak,
- B) Okur yazar olmak,
- C) Medeni ve siyasi haklardan yoksun bırakılmamış olmak,

D) Ağır hapsi gerektiren veya şeref ve haysiyet kırıcı bir suçtan mutlak surette veya üç aydan fazla hapis cezası ile hükümlü olmamak.

İŞÇİ TEMSİLCİSİ SECİMİ:

Madde: 38 — A) İl Hakem Kuruluna katılacak işçi temsilcisi taraf olan işçi sendikasıca seçilir.

B) Yüksek Hakem Kuruluna katılacak işçi temsilcisi Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunca seçilir.

İŞVEREN TEMSİLCİSİ SECİMİ:

Madde: 39 — A) İl Hakem Kuruluna katılacak işveren temsilcisi taraf olan işveren sendikasıca veya işverence seçilir.

B) Yüksek Hakem Kuruluna katılacak işveren temsilcisi, varsa işveren sendikalarının en yüksek kademesince, yoksa Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Yönetim Kurulunca seçilir.

TEMSİLCİLERİN CAĞIRILIŞI:

Madde: 40 — İl Hakem Kuruluna katılacak işçi ve işveren temsilcilerinin seçimini Bölge Çalışma Müdürleri ve Yüksek Hakem Kuruluna katılacak işçi ve işveren temsilcilerinin seçimini Çalışma Bakanlığı, Kurul toplantılarından en az bir hafta önce, uyuşmazlığın konusunu, toplantı yer, gün ve saatini ilgililere bildirerek ister.

TEMSİLCİLERİN İZİNLI SAYILMASI:

Madde: 41 — İl Hakem Kurulu ile Yüksek Hakem Kuruluna katılacak işçi ve işveren temsilcileri her hangi bir işyerinde çalışan kimselerden seçilmiş iseler, bunlar Kurul toplantı günlerinde ücretli izinli sayılırlar. Bu günlere ait ücretler temsilcilere 46. madde hükmüne göre ödenecek paradan kesilerek Çalışma Bakanlığınca bu temsilcilerin işverenlerine ödenir.

İSTEĞE BAĞLI TAHKİMİ:

Madde: 42 — Taraflar uyuşmazlığın her safhasında isteğe bağlı tahkime başvurabilirler.

Uyuşmazlık uzlaştırma veya kanunî tahkim safhasına geçtikten sonra taraflar isteğe bağlı tahkime başvurmak istediklerini uyuşmazlığın bulunduğu safhaya göre Bölge Çalışma Müdürlüğü veya Hakem Kurulları Başkanlıklarına yazılı olarak bildirirlerse uzlaştırma veya kanunî tahkime ilişkin hükümler uygulanmaz.

Şu kadar ki taraflardan biri isteğe bağlı tahkim yolu ile bir sonuca varılamadığını uyuşmazlığın bulunduğu safhaya göre Bölge Çalışma Müdürlüğüne veya Hakem Kurulları Başkanlıklarına yazılı olarak bildirirse uzlaştırma veya kanuni tahkime ait hükümler önce bırakılan yerden başlamak üzere yeniden uygulanır.

ALTINCI BÖLÜM ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

KANUNUN GAZETECİ VE GEMİ ADAMLARINI KAPSAMASI:

Madde: 43 — Bu kanun hükümleri gazeteci ve gemi adamları sendikalarıyla bunların işverenleri veya sendikaları hakkında da uygulanır.

İŞVERENLER:

Madde: 44 — Aylık veya ücretleri kanunla belirtilmiş olsa bile işveren veya işveren vekili durumunda bulunanlar hakkında bu kanunda yazılı işveren veya işveren vekiline ilişkin hak ve sorumluluk hükümleri uygulanır.

İŞVEREN VEKİLİ:

Madde: 45 — İşletme veya müesseselerin statüsüne göre bir işyerinin yönetim ve işletmesi başında bulunan işveren vekili bu kanunun uygulanması bakımından işveren hükmündedir.

TAHKİM TÜZÜĞÜ:

Madde: 46 — İl Hakem Kurulları ile Yüksek Hakem Kuruluna gelecek uyuşmazlıkların kaç gün içinde sonuçlandırılacağı, bu Kurulların yazı işleri ile başka gerekli işlemlerinin ne yoldan ve kimlerce yapılacağı, Hakem Kurulları ile Yüksek Hakem Kurulunun başkan ve üyelerine ve Kurulların raportörlerine verilecek huzur hakkı tutarı ile gerektiğinde hakem kurullarında bilgi ve görüşlerine başvurulacak tanık ve bilirkişilere verilecek ücret, bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak üç ay içinde çıkarılacak tüzük ile belirtilir. Gerektiğinde bunlara Harcırah Kanunu esaslarına göre yolluk ve gündelik verilir.

ÖDENER:

— Madde: 47 — Yukarıdaki madde hükmü gereğince yapılacak ödemeleri karşılamak üzere her yıl Çalışma Bakanlığı bütçesine yeteri kadar ödenek konur.

İŞYERİNDE İLÂN:

Madde: 48 — Toplu sözleşme ile bağlı işverenler bu sözleşmelerin onanmış birer örneğini işyerinin işçilerce görülebilecek uygun yerlerine asmağa mecburdurlar.

DENETLEME:

Madde: 49 — Toplu sözleşme hükümlerine uyulup uyulmadığı iş Kanununun VI. faslı hükümleri uyarınca denetlenir.

RESİM VE HARC BAĞIŞIKLIĞI:

Madde: 50 — Toplu sözleşme ve bununla ilgili bütün işlemler her türlü resim ve harçtan bağışiktır. Ancak taraflar toplu sözleşmenin Noterlikte onanmasını kararlaştırırlarsa Noter harçları bu hükmün dışında kalır.

YEDİNCİ BÖLÜM**CEZA HÜKÜMLERİ****TOPLU GÖRÜŞMEDEN KAÇINMAK VE TOPLU SÖZLEŞMEYİ****BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜNE VERMEMEK:**

Madde: 51 — 8. madde gereğince toplu görüşme isteğini yerine getirmekten kaçınanlar hakkında 500 liradan, 12. madde gereğince toplu sözleşmeyi Bölge Çalışma Müdürlüğüne vermiyenler hakkında 100 liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası hükmolünür.

KANUNA AYKIRI GREVİN CEZASI:

Madde: 52 — Bu kanun hükümlerine aykırı olarak grev yapılırsa, greve sebep olan sendika yöneticilerinden her biri hakkında 500 liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası, tekerrür halinde bir aydan altı aya kadar hafif hapis cezası hükmolünür.

OYLAMAYA HİLE KARİSTİRİLMASI:

Madde: 53 — 22. madde gereğince yapılacak oylamaya hile karıştıranlar hakkında 500 liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası hükmolünür.

KANUNA AYKIRI LOKAVTIN CEZASI:

Madde: 54 — Bu kanun hükümlerine aykırı olarak lokavt yapılırsa lokavta sebep olan sendika yöneticileri ile lokavt yapan işveren veya işveren vekili hakkında 5000 liradan aşağı olmamak

üzere para cezası, tekerrür halinde bir aydan altı aya kadar hafif hapis cezası hükmolunur.

İŞYERİNDEN AYRILMA MECBURİYETİNDE OLAN İŞÇİLER:

Madde: 55 — 25. madde gereğince işyerinden ayrılmağa mecbur olan işçilerden bu mecburiyete uymıyanlar hakkında hafif hapis cezası hükmolunur.

SÖZLESMENİN ASILMAMASI:

Madde: 56 — 48. madde gereğince toplu sözleşmeleri işyerinin uygun yerlerine asmayan işveren veya işveren vekili hakkında 100 liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

GEÇİCİ HÜKÜMLER

Geçici Madde: 1 — Bu kanunun yürürlüğe girmesinden önce İl ve Yüksek Hakem Kurullarına gelmiş bulunan toplulukla iş uyuşmazlıklarına ait işlemli evrak ve dosyalardan, İl Hakem Kurullarında bulunanlar ilişkin olduğu Çalışma Müdürlüklerine, Yüksek Hakem Kurulunda bulunanlar da Çalışma Bakanlığına, kanunun yürürlüğe girmesi üzerine, Kurul Başkanlarınca gönderilir.

Geçici Madde: 2 — 46. maddede sözü geçen tüzük yürürlüğe girinceye kadar Hakem Kurulları ile Yüksek Hakem Kuruluna ait yazı işleri ve başka gerekli işlemler, bu kurulların başkan ve üyeleri ile raportörlerine verilecek huzur hakları, işveren ve işçi temsilcilerine ödenecek yolluk hakkında toplulukla İş Uyuşmazlıklarını Uzlaştırma ve Tahkim Nizamnamesi'nin 69, 70 ve 86. maddeleri hükümleri uygulanır.

DOKUZUNCU BÖLÜM

SON HÜKÜMLER

KALDIRILAN KANUN MADDELERİ:

Madde: 57 — Borçlar Kanununun 316 ve 317. maddeleriyle 3008 sayılı İş Kanununun 72, 73, 74, 75, 76, 77, 79, 80, 81, 85, 87, 88, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136 ve sözü geçen kanunun

5518 sayılı kanunla değişik 78, ve 6298 sayılı kanunla değişik 82, 83, 84 ve 89. maddeleri kaldırılmıştır.

Madde: 58 — Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde: 59 — Bu kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

— II —

TASARININ TAHLİL ve TENKİDİ

Demokrasi rejimini kabul etmenin tabii bir icabı olarak Anayasanın 47. maddesi işçilerin grev hakkını haiz olduğunu ve bunun kullanılmasının ve istisnalarının ve işverenlerin haklarının kanunla düzenlenmesini bildirerek Türkiye'de mevcut grev yasağı rejimine son verilmesini kabul etmiştir.

Grevin işverenler bakımından mütenazırı olan Lokavt yasağının kaldırılması da kabul edilen sistemin tabii neticesidir. Fakat Lokavt'ın bir hak olarak Anayasada zikredilmesine lüzum görülmemekte beraber bunun da, mahiyetinden doğan farklılıklar hariç, grev hakkına muvazi olarak kanunla düzenlenmesi gerektiği Anayasa gerekçesinde açıkça ifade edilmiştir.

Grev ve Lokavt, işçi - işveren ihtilâflarının hallini sağlamak gayesine yöneltilmiş birer mücadele vasıtasıdır. Neticede taraflar ya taleplerinden karşılıklı fedakârlık edecek veya bir taraf diğerinin arzularını kabul edecektir. Kısaca, mücadeleyi hangi taraf kazanırsa kazansın sonunda bir anlaşmaya varılacaktır.

Bu anlaşmanın, sert mücadeleye girişilmeden elde edilmesi, tarafların ve bilhassa cemiyetin menfaatinedir. Bunu sağlama, toplu sözleşme müessesesinin iyi şekilde işlemlerini temin edecek bir zeminin hazırlanmasına bağlıdır. Her ne kadar, toplu sözleşme müessesesi halen Borçlar Kanununun 316 ve 317. maddeleri ile düzenlenmiş bulunmakta ise de, bu hükümlerin ihtiyacı karşılamaktan uzak olduğu İsviçre'de dahi kabul edilmiş ve 28 Eylül 1956 tarihli bir kanunla İsviçre Borçlar Kanununun, bizim kanunun sözü geçen maddelere tekabül eden 322 ve 323. maddeleri tâdil edilmiştir. Aynı zamanda toplu sözleşmelerin teşmili (extansion) hakkında da hükümler kabul edilmiştir.

Binaenaleyh Çalışma Bakanlığınca hazırlanmış olan tasarının grev ve lokavt'la birlikte toplu sözleşme ile ilgili hükümleri de düzenlemesi ve kabul edilen sisteme uyacak şekilde, toplu pazarlık, uzlaştırma ve tahkim müesseselerini nizamlaması yerinde bir davranıştır.

Kabul edilen sistemin ana hatları itibariyle memleketimizin bünyesine uygun düşeceği söylenebilir. Fakat:

I — Bizzat tasarının sistemi ile ahenktar olmayan ve biraz ileride üzerinde duracağımız hükümler bir yana, grev ve toplu sözleşme yapma hakkının sadece «İşyerinde en çok üyesi bulunan İşçi Sendikasına tanınmış» olması (Tasarı m. 8 ve m. 21) diğer bir ifade ile teşkilâtlanmamış işçi topluluklarına bu hakkın tanınmamış olmasının Anayasanın 47. maddesine aykırı sayılması ihtimalinin nazara alınmamış olması ve bu iddiayı çürütecek her hangi bir gerekçe gösterilmemiş olması, kanaatimizce *tasarının temelinde bir aksaklık* olarak ortaya çıkmaktadır.

Gerçekten Anayasanın 47. maddesine göre «İşçiler — yoksa Sendikalar değil — toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler».

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

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

Kaldı ki, toplu sözleşmeler bakımından yukarıdaki fıkraya benzer bir hüküm Anayasada mevcut bulunmamaktadır.

Diğer taraftan, grev ve toplu sözleşme yapma haklarının işyerinde en çok üyesi bulunan sendikaya hasredilmiş olmasının, işçilere bu sendikaya girmek hususunda dolayısıyla bir tazyik vasıtası teşkil edeceği ve bu suretle Anayasanın 46. maddesile teminat altına alınan dilediği sendikaya girme veya sendikaya girmeme hak ve hürriyetine dolayısıyla bir tecavüz teşkil edeceği de gözden uzak tutulmamalıdır.

Şayet bu itirazlar vârit görülmezse, sebebinin etraflı gerekçe ile belirtilmesi icap eder.

II — Tasarının sistemine ve temeline yapılabilecek yukarıdaki itiraz dışında, ne sebeple nizamlanmadığı gerekçesinden de anlaşıl-mayan mühim bazı *eksiklikler* vardır.

1 — Bunlardan biri, toplu sözleşmelerin diğer işyerlerine *tesmili meselesidir*.

Tasarı gerekçesinde «Şu noktayı da belirtmek yerindedir ki toplu sözleşmeler iş hayatında çeşitli teşebbüs erbabının ücretler üzerinde baskı yaparak kötü bir rekabet kurmalarına engel olur. Öyle ki Batı Dünyasında bütün sanayiciler durulmuş ve tek düzen maliyet hesaplarına yer hazırladığı için toplu sözleşme sistemini benimsemiş bulunmaktadırlar. Bu rejimde sanayici rakibinin de aynı nitelikteki işçilere aynı ücretleri ödemek durumunda olduğunu bilmekte ve öylelikle çeşitli işletmeler arasındaki rekabet, daha çok, kuruluş, ilkel maddelerin satın alınması, rasyonalizasyon, sürüm vesaire gibi başka alanlarda olmaktadır. Onun içindir ki iktisadi bakımdan gelişmiş bütün memleketlerde sanayi hayatı toplu sözleşmelerden kurulu bir sisteme dayanmaktadır.» denmiştir. Belirtilen hususun gerçekleşmesi ancak, bir veya müteaddit işyerine şâmil olarak yapılacak toplu sözleşmelerin, gerektiği zaman diğer işyerlerine işmali hususunda Hükûmete yetki tanınmış olmasıyla mümkündür.

Tasarının hazırlanmasında, toplu sözleşme hükümlerî bakımından yararlanıldığı bildirilen 1956 tarihli İsviçre Kanunu bu mesele için 18 madde tahsis etmiş bulunmaktadır. Kolektif mukavelelerin tesmili çeşitli farklarla hemen bütün garp memleketlerinde câri bulunmaktadır (Bak. Actes du deuxième Congrès International de droit Social, s. 348). 3008 sayılı İş Kanununun 86. maddesinin B bendi de bu esastan mülhem bulunmaktadır.

Binaenaleyh bu noktanın düzenlenmesinin tasarıda ihmal edilmiş olması da kanaatimizce mühim bir eksikliklerdir.

2 — Tasarıda düzenlenmemiş ikinci nokta, *sendikalı olmayan işçilerin toplulukla iş ihtilâflarının ne şekilde halledileceğidir*. Tasarı bu hususta hiç bir hüküm taşımamaktadır.

Anayasaya uygun olup olmadığı münakaşası bir tarafa bırakılırsa, tasarıda kollektif ihtilâfların halli hususundaki bütün imkânların sendikalara tanınmış olduğu görülmektedir. Halbuki bir işyerinde sendikalı olmayan işçilerle ilgili toplulukla iş uyuşmazlığı çıkması halinde nasıl hareket edileceği meselesile karşılaşılması mukadderdir. Hattâ işyerindeki sendikalı işçilerin toplulukla iş

uyuşmazlığında, sendika bu uyuşmazlığı benimsemediği takdirde nasıl hareket edileceği meselesile de karşılaşılacaktır. Tasarıda bu hususlarla ilgili hiç bir hüküm mevcut değildir.

3 — Her ne kadar tasarının gerekçesinde «Tasarının kabul ettiği ilkeye göre her ne kadar toplu sözleşme yapma yetkisi sendikalara tanınmış ise de; bu durum sınırlayıcı bir anlam taşımamaktadır. Sendikaların üst kademelerini teşkil eden birlik, federasyon ve konfederasyon gibi mesleki teşekküller de Borçlar Kanununun temsille ilgili hükümleri çevresinde temsil müessesesinden yararlanarak toplu sözleşme yapabilirler.» denilmişse de, birlik, federasyon ve konfederasyonlar bakımından yapılacak toplu sözleşmelerin ortaya çıkaracağı meseleleri Borçlar Kanununun temsil hükümleriyle halletmeye imkân yoktur. Bunların yapacakları toplu sözleşmelerin sendikaları ne nisbetle bağliyacağı, hangi işyerlerine şâmil olacağı, sendikaların birlikte ayrılmalarının ne gibi neticeler tevhit edeceği hususlarının açıkça düzenlenmesi gerekir.

4 — *Kanuna aykırı grevin cezasını tanzim eden 52. madde hükmü de kifayetsizdir.* Zira, madde kanuna aykırı grevlerde sendika yöneticilerini cezalandırmaktadır.

Halbuki 17. maddede grev hususunda verilen tarif nazara alınırca, işçilerin her hangi bir sendika kararı olmaksızın «İş şartlarında veya bunların uygulanma tarz ve yollarında değişiklik yapmak amacı ile o işyerindeki faaliyetin büsbütün veya işin niteliğine göre önemli ölçüde kısmen işlemezlğe uğramasına sebep olacak biçimde» anlaşarak topluca işi bırakmaları da grevdir. Fakat bu grev kanuna aykırıdır. Bu halde ortada cezalandırılacak sendika yöneticisi de yoktur. Eğer bu grevler cezasız kalırsa, tasarının getirmek istediği sistem temelinden yıkılır.

5 — Tasarı gerekçesinde *özel veya kanunî tahkime* gitme bakımından, grev ve lokavt yasağına tâbi işler ile buna ait istisnanın dışında tutulanlar ayrı ayrı mütalâa edildiği halde tasarı metninde tahkim bakımından bu ayırımı bağli esaslara yer verilmemiştir.

Ezcümle, 34. maddenin B bendi İl Hakem Kurulunun meseleye el koyması için taraflardan birinin müracaatını kâfi görmüştür. Halbuki, grev ve lokavt serbestisi bulunan hallerde, tasarı sistemine göre ancak tarafların muvafakatı ile tahkim cereyan edebilir.

Binaenaleyh bu eksikliğin de tamamlanması gerekir.

6 — *Tasarıda özel tahkim müessesesi ise hiç nizamlanmamıştır.* Bu hususta, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun hükümleri de her zaman tatminkâr netice vermiyebilir. Bilhassa hakem tetkikatı ile ilgili müddet (HUMK. m. 529) iş ihtilâflarının bünyesine uygun öüşmez. Çok daha çabuk karar verilmesini aramak gerekir.

Diğer taraftan, hakem kararlarının mahkemelere değil, Çalışma Müdürlüklerine veya İl Hakem Kurulu Başkanlıklarına tevdiini ve bu makamlarca tasdikini kabul etmek, keza temyizen tetkik salâhiyetini Yargıtay yerine Yüksek Hakem Kuruluna vermek iş ihtilâflarının bünyesine daha uygun düşer.

III — *Tasarının kendi sistemi içinde aksıyan hükümlerine gelince:*

1 — Bunların başında, «Greve yetkili sendika» kenar başlığını taşıyan 21. madde hükmü gelmektedir.

Gerçekten bu hükme göre «Greve, toplu sözleşmeye taraf olan sendika karar verir. Ancak, bu sendika, grev kararı alınacağı sırada, o toplu sözleşme kapsamına giren işçilerin çoğunluğunu temsil etmiyorsa, o toplu sözleşme kapsamına giren işçilerin çoğunluğunun gizli oyla muvafakatını alarak karar verebilir.»

Bu hüküm şu bakımlardan sakattır:

a) 19. maddenin (e) bendi gereğince toplu sözleşme süresi içinde grev yasak olduğuna göre toplu sözleşmeye taraf olan sendikanın greve karar vereceği hükmü mânasızdır. Kaldı ki, henüz hiç bir toplu sözleşme yokken bu sözleşmenin tarafı da bahis konusu olmayacağına göre, hiç bir sendika grev kararı alamıyacak demektir. Ortada tek ihtimal olarak, evvelce mevcut bir toplu sözleşmenin sona ermesinden sonra yapılacak grev hali kalır ki, tasarının grevi yalnız bu hale hasrettiğini gösteren her hangi bir hüküm bulunmadığı gibi, böyle bir davranışı haklı gösterecek sebep de yoktur.

b) İşçilerin çoğunluğunu temsil etmeyen bir sendikanın toplu sözleşme yapma salâhiyeti esas itibariyle mevcut bulunmadığına göre 21. maddenin 2. fıkrasını anlamak da güçtür. Hükmün ancak evvelce toplu sözleşme yapılırken işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendikanın sonradan bu çoğunluğu temsil edemez hale geldiğini nazara aldığı söylenebilir. Fakat bu ihtimalde ise, 19. maddenin (e) bendi greve mâni bulunduğuna göre, hükmün bu bakımdan da anlamı yoktur. Nihayet toplu sözleşmenin sona erdiği halde ise, çoğunluğu

temsil etmeyen sendikamın yeni anlaşma için salâhiyeti kalmadığı cihetle bu ihtimalde dahi hüküm mânasız kalır.

2 — Aksayan diğer hüküm, greve katılamıyacak işçiler başlığını taşıyan 26. maddenin (a) bendi hükmüdür.

Zira, bu hüküm, sürekli olması gerekli işlerde âdeta grevi yasak etmektedir. Çünkü, işin sürekliliğini sağlayacak işçiler greve katılmazsa o işyerindeki grevin tesiri hissedilemeyecektir.

3 — Grev sonunda yapılacak toplu sözleşmenin «tersine hüküm yoksa, greve katılmıyan işçilerden işyerinde çalıştırılanlara uygulanmıyacağına» dair 25. maddenin son fıkrası hükmü de tasarının sistemi ile ahenktar değildir.

4 — Toplu sözleşmeler bünyeleri itibariyle, Borçlar Hukuku çerçevesinde mütalâa edilebilecek klâsik anlamda birer akid olmadıkları cihetle bunlara Borçlar Kanunu veya Medeni Kanun hükümlerinin doğrudan doğruya tabikini kabul etmek yerinde bir davranış sayılamaz. Bu bakımdan 7. maddenin tasarıdan çıkarılması uygun olur.

IV — Aşağıdaki hükümlerin de düzeltilmesi yerinde olacaktır.

1 — Toplu sözleşmeyi tarif eden 1. maddenin 1. fıkrası iyi kaleme alınmamıştır. Şayet mevcut sistem muhafaza edilecekse bu fıkranın aşağıdaki şekilde ifade edilmesi yerinde olur: «İşverenler veya işveren sendikaları ile yetkili işçi sendikasının, ilgili işveren ve işçiler arasındaki bağitların yapılması, konusu ve bitimi ile ilgili şartları tesbit eden sözleşmelerine toplu sözleşme denir.»

2 — 3. maddenin 2. fıkrasında yer alan «Toplu sözleşme ile bağlı bulunan işverenlerle işçiler arasındaki iş bağitlarının toplu sözleşmenin emredici hükümlerine aykırı şartları batıldır.» Hükümündeki «Batıldır» tâbiri yerine hükümsüzdür tâbirinin konulması daha doğru olur. Zira butlan bir akdin inikadı esnasında mevcut sakatlık sebeble bahis konusu olan bir hükümsüzlüktür. Toplu sözleşmeden sonra buna aykırı şekilde yapılacak iş akitleri bakımından butlan tâbiri yerinde kullanılmış olursa da, toplu sözleşme yapıldığı anda mevcut ve o zamana kadar muteber iş akidlerinin toplu sözleşmeye aykırı hükümlerinin bu tarihten itibaren hükümsüzleşmesi için butlan tâbiri uygun olmaz.

3 — 4. maddenin 2. fıkrası gereğince bir yıl süre ile kendiliğinden yenilenmiş sözleşmenin, bu bir yılın sonunda tekrar yenilenmiş sayılıp sayılamıyacağı açık olarak anlaşılmamaktadır. Tasrih edilmesi uygun olur.

4 — Müddetli sözleşmelerde yenilemeye mâni olacak fesih beyanının işverenlerce ne zaman, yani sürenin bitiminden ne kadar evvel yapılması gerektiğine dair tasarıda bir hüküm yoktur. İşçiler bakımından da 4. maddenin 3. fıkrasındaki üç aylık müddetin neye muzaf olduğu da açık değildir. Bu hususlarda da açıklık sağlanması uygun olur.

5 — 4. maddeden, sözleşmeyi fesih salâhiyetinin mutlaka sözleşmeyi yapan sendikaya değil, fesih esnasında işyerinde en çok üyesi bulunan sendikaya ait olacağı anlaşılmaktadır. Bunun sözleşmeyi yapan sendika olması mümkün ise de zaruri değildir. Halbuki 5. maddenin sevk tarzından, sözleşmeyi fesih salâhiyetinin sadece sözleşmeyi yapan sendikaya ait olacağı mânası çıkmaktadır ki, bu hususta da sarahat getirilmesi uygun olur.

6 — Süreli bir sözleşmede de, yenilemeye mâni olacak beyanın imkânsızlaşması bakımından 5. maddenin son fıkrasına benzer bir hükme ihtiyaç vardır.

7 — 8. maddenin 1. fıkrasının, ifade etmek istediği hususu iyice belirtebilmesi için cümlelerin aşağıdaki şekilde kurulması uygun olur: «Toplu sözleşme yapmaya, işyerinde en çok üyesi bulunan işçi sendikası yetkilidir. Bu sendikanın yapacağı toplu sözleşme o işyerinde çalışan bütün işçileri bağlar.»

8 — 14. maddenin 1. fıkrasının da yeniden kaleme alınması uygun olur. Cümle yapısı bakımından fıkra muvaffak olmuş değildir.

9 — 30. maddenin son fıkrasındaki «Bildirimsiz» tâbiri «Feshi ihbar mühletine riayet edilmeksizin» şekline getirilmelidir. Zira kastedilen budur. Yoksa, her fesih hakkının kullanılmasında bir fesih beyanına (Bildirime) ihtiyaç vardır.

10 — 33. maddenin bugünkü şekli de tatminkâr değildir. Bahsedilen amacı isbat ekseriya mümkün olmaz. Kaldı ki, bu amaç dışında işyeri temelli kapatılırsa buna ne gibi neticeler bağlanacağı da anlaşılmamaktadır.

Maddenin «Grev ve Lokavt süresi içinde iş akitlerinin mutlak olarak sona ermesi veya erdirilmesine genel hükümler uygulanır» şeklinde ifade edilmesi daha uygun olur.

11 — 34. maddenin B bendinin 3. fıkrası ve 35. maddenin B bendinin 2. fıkrasının ifade tarzı da uygun değildir. Bu cümlelerin «Kurulun toplantı nisabı, üye sayısının bir (iki) eksigidir» şeklinde ifadesi daha doğru olur.

Doç. Dr. Kemal OĞUZMAN
