

## İŞ İHTİLÂFLARI VE HAL YOLLARI

Doçent Dr. Ferit H. Saymen

### I. — Giriş

Bir fabrika, bir imalâthane, bir matbaa, bir şantiye, bir maden ve benzerlerine iktisatçılar «işletme» adını verir, hukukçular da, İş Kanununa dayanarak «iş yeri» derler. Böyle bir sanayi işletmenin veya iş yerinin faaliyette bulunabilmesi için iş verenin bütün personeli ve bu meydana işçileri ile şahsî iş münasebetleri tesis etmiş olması icabeder. Bu şahsî iş münasebetleri de iş akdi ve hizmet akdi (bazan da vekâlet akdi) ile meydana gelir.

Fakat bir iş yerinde iş verenin personeli ile olan münasebetleri bu şahsî, münferit münasebetlerden ibaret değildir. İş yeri veya işletme bir iktisadî unite (vâhit) olduğuna göre, heyeti umumiyesi itibariyle bir küll, bir bütün teşkil eder ve bundan dolayı iş veren ile işçiler arasında bir de *kollektif* münasebetler meydana gelir. Bu kollektif münasebetler dolayısıyla iş yeri nizamlanmış bir câmia manzarası arzeder; öyle ki, işçiler ile iş veren arasında bir dayanışma, bir tesanüt meydana gelir. Filhakika, iş verenin işletmesine müteallik alacağı yanlış bir iktisadî veya malî karar, işçilerin ücretlerini tehlikeye sokabilir ve işletmenin istikrar ve emniyetini haleldar edebilir. Buna mukabil işçilerin gayretlerini gevşetmeleri, mübalâğalı mütalebeleri işletmeyi harabîye sürükleyebilir.

Bu tesanüt, işletmenin sosyal ve hukukî nizamında da kendisini gösterir. Filhakika iş veren bütün personelin tâbi olduğu iş şartlarını dahilî talimatname ile tâyin eder; bu dahilî talimatname iş yerinin dahilî kanunu mahiyetinde olup, modern telâkkilere göre artık bir akit veya akdin mütemmimi değildir. Diğer taraftan işçilerin de iş verene karşı kabul ettirmeğe çalıştıkları bir takım müşterek mütalebeleri, menfaatleri vardır.

Şu halde bir işletmenin, bir iş yerinin normal, verimli ve disiplinli bir şekilde faaliyette bulunabilmesi için, iş veren ile işçiler arasındaki bu ferdî ve kollektif münasebetlerin âhenkli bir tarzda nizamlanması ve her iki tarafı tatmin edecek kaidelere bağlanması zarureti vardır.

Bunu temin etmek için işletme, hiyerarşik bir tanzime tâbi tutulmuştur, şöyle ki: işletmenin bir şefi, bir başı mevcuttur. Buna iş veren veya iş veren vekili denilir. İşletmeyi yürütebilmeleri için bunlara bir takım salâhiyetler bahşedilmiş bulunmaktadır. Binaenaleyh, işletme, müsavî hak ve salâhiyetleri haiz ortakları bir arada toplıyan bir teşekkül değildir. İşletme şefinin üstün bir mevkiî vardır. Bundan dolayıdır ki, Alman doktrini işletmeyi «Herrschaftsverbände» kategorisine sokar. Yâni işletmede bir mafevk (üst) ve bir mādûn (ast) münasebeti teessüs eder.

Fakat bu demek değildir ki, personel ve bilhassa işçiler tamamen pasif bir durumda kalırlar. Bir işletme bir bölük, tabur veya alay gibi idare olunmaz. İşçiler, işletmenin tanzimi, organizasyonu ile yakından alâkadarlırlar ve bu yüzden işletme şefi ile personeli arasında bir takım münasebetlerin tesisi lüzumu modern iş hukuku tarafından ehemmiyetle tebarüz ettirilmiş ve ileri sürülmüştür. Fakat şu noktayı unutmamak lâzımdır: bu münasebetlerin tanzimi hiç bir zaman işçi topluluğuna işletmeyi doğrudan doğruya alâkadar edecek kararların ittihazına salâhiyet vermez.

İşte işçilerle iş verenin bu karşılıklı münasebetleri ile iş yerinin hiyerarşik bir şekilde nizamlanması her iki tarafın hak ve salâhiyetlerinin hudutlarını tayin etmeğe yardım eder. Filhakika iş veren üst durumu dolayısıyla aşırı kararlar ittihaz etmeğe veya, ittihaz etmesi icabeden kararları da ittihaz etmekten imtina etmeğe mütemayil olabilir. Buna mukabil işçiler de ast durumlarını unutarak işletmeyi sarsacak kararlar almağa, bir takım uygunsuz hareketlerde bulunmağa, mesailerini gevşetmeğe, aşırı menfaatler sağlamağa kalkışabilirler. Bütün bu hareketler iş yerinin âhengini haleldar eder, havasını bozar, çalışma ve çalıştırma şevk ve neşesini kırar. Bundan sadecce işletme değil, fakat millî menfaatler de haleldar olur.

Fakat iş verenin bir Allah, işçilerin de melekler gibi saf olmadıklarını, nihayet her birinin birer insan olduklarını ve bu itibarla hata-dan masun, his ve insiyaklardan müberra, maddî menfaatlerden münezeh olmadıklarını da düşünmek lâzımdır. Bu itibarla, iş yerinde bir âhengın bulunması ne kadar zarurî ise, yer yer ve zaman zaman bu âhengın bczulacağını da gözönünde bulundurmak o kadar ehemmiyetlidir. Şu halde, bozulan bu âhengi iade etmek, suiistimallere, aşırı hareketlere set çekmek ve lüzumlu tedbirleri almak lüzumu kendisini gösterir.

İşte bu âhengın bozulmasına *iş ihtilâfları* ve bu aynı âhengın iadesi için alınacak tedbirlere de *iş ihtilâflarının hal yolları* adı verilir.

## II

## Meselenin Türkiyede tecelli tarzı

İşçi ile iş veren ayrı ayrı sınıflara mensup olduklarından, menfaatleri de bir çok hallerde birbirine denk olmayabilir ve bu yüzden aralarında ihtilâflar çıkar. Bu ihtilâflar nasıl halledilmelidir?

I. — *Garp memleketlerinde*, liberalizmin hâkim olduğu ve devlet müdahaleciliğinin pek de revaçta bulunmadığı zamanlarda iş ihtilâfları, işçilerin aralarında muvakkat bir zaman için toplanmaları ve birleşmeleri neticesini doğurdu. Menfaatleri birbirlerine zıt olan bu iki sınıf mensuplarının aralarında bu şekilde birleşmesine «Koalisyon» adı verilir. Profesör Kessler koalisyonu şöyle tarif eder:

«Gerek ücret mukabili çalışan kimselerin ve gerek müteşebbislerin iş akdine ve iş hukukuna müessir olmak maksadıyla serbestçe birleşmeleri» dir<sup>1</sup>.

Bu tarifte eksik olan nokta, kanaatimizce, bu birleşmelerin muvakkat bir zaman için meydana getirilmiş olduğunun kâfi derecede tebarüz ettirilmemiş olmasıdır. Filhakika sendikaların birer gayesi de iş şartlarını, iş akdi hükümlerini tâdil etmek, daha âdil bir şekle sokmaktır. Fakat bu teşekküller devamlı bir mahiyeti haizdirler, teşkilâtlanmış ve taazzuv etmişlerdir. Halbuki koalisyon, neticesi ne olursa olsun, girişilen hareketin muvaffak olması veya olmaması ile sona erer. Bu itibarla koalisyon, daima muvakkat bir mahiyeti haizdir.

İşte bu koalisyonlarda şayet işçiler iş akdini ve iş şartlarını lehlerine değiştirmek için birleşmişler ise, işi toplu bir şekilde ve aynı zamanda terkederler; yâni bir grev yaparlar. Bilâkis birleşenler iş verenler ise ve iş akdini yahut iş şartlarını kendi lehlerine değiştirmek için birleşmişlerse, işi durdururlar; yâni bir lakavt yaparlar.

Grev ve lakavtın garp memleketlerinde uzun bir tarihçesi, türlü iktisadî ve siyasi sebeplerle geçirdiği müteaddit merhaleleri vardır. Bugün bir çok garp memleketlerinde grev ve lokavt meşru sayılmakta, ferdi hürriyetlerin ve ezcümle çalışma ve akit hürriyetinin tabii ve zarurî bir neticesi olarak telâkki edilmektedir. Pek büyük zararlarını gören memleketler bile bu hakkı işçi ve iş verenlerden geri alacak kadar ileri gitmeğe cesaret edemiyorlar, hattâ belki bunu düşünmüyorlar bile!

1) Ebülûlâ Mardin Armağanı, adlı müsterek eserdeki yazı, İstanbul 1944, s. 263.

Zira grev ve lokavt hakları, bir sınıf mücadelesinin silâhları olarak bu memleketlerde elde edilmiş bulunmaktadır. Birbirine karşı duran işçi ve iş veren sınıfları kuvvetli teşkilâta malik bulunmakta, siyasi çevrelerde her birinin mümessilleri yer almakta ve bu itibarla grev ve lokavt haklarını kaldırmak düşünülmemektedir.

II. — Halbuki *memleketimizde* durum, tamamen farklıdır. Bunu izah edebilmek için biraz geriye doğru gitmemiz lâzımdır. Birinci Dünya Savaşından sonra milletler, kendi kendilerini idare edecek iktisat sistemleri kurmağa başladılar; buna «otarşi» adı verildi. İktisaden kendi kendine yetecek bir ekonomiye sahip olmıyan devletin askerî ve siyasi sahada elde ettiği egemenliğini kısa bir zamanda kaybetmek tehlikesine maruz bulunduğu düşünülüyordu. Bunun için her millet kendi kabuğuna çekilmiş, kendi yağıyla kavrulmağa çalışıyor ve başka bir milletin iktisadi boyunduruğu altına girmemeğe gayret ediyordu.

İstiklâl Savaşı ile memleketi siyasi egemenliğe kavuşturanlar, iktisadi egemenlik elde edilmedikçe Türkiyenin yabancı boyunduruğundan kurtulamıyacağını pek iyi biliyorlardı. Hakikaten yabancı sermayesi, yabancı ticareti, yabancı münakalesi kapitülasyonlar yoluyla memlekete girerek bünyemizi kemirmiş ve kemirmekte devam ediyordu. İşte bundan kurtulmak lâzımdı. 1923 yılında İzmirde toplanan iktisat kongresi, bu iktisadi zaferi kazanmak çarelerini aradı. Bunun için çıkar yol şuydu: yabancı ekonomiyi hudut harici etmek ve yerine milli ekonomiyi tesis eylemek.

Yabancı ekonominin hudut harici edilmesi nisbeten kolay idi. Filhalka devlet, kanunları ile, yabancı ekonominin girmesine mani olacak tedbirleri kolayca alabilir, içerde mevcut olanları ya anlaşma veya devletleştirme yollarıyla eline geçirebilirdi. Nitekim bu her iki çareye de başvurulduğu ve yabancı iktisadi hegemonyanın bu şekilde tasfiye olunduğu malûmdur.

Fakat milli sanayiın kurulması o kadar kolay bir iş değildi. Bunun için devlet, iki çareye başvurdu: birisi, faaliyette bulunan sanayii himaye etmek, yeni sahalara müteşebbisleri celp ve teşvik etmek idi. Bunun için bir çok teşviki sanayi kanunları neşrolunmuştu.

Fakat iyi işlemyen, veya rağbet görmiyen, yahut çok büyük sermaye ve emeklere ihtiyaç gösteren sanayii kalkındırmak veya kurmak için de devlet bizzat müdahale etmek zaruretinde bulundu. Bu da ikinci çare idi. Devlet takattan düşmüş sanayie yardım etti, bizzat kendisi müteşebbis gibi yeni sanayii kurdu. İşte bugün sanayimiz bu yollarda yürümektedir.

Bu sınaî inkişafı, işçi adedinin çoğalması ve bilhassa işçi kesafetinin artması takip ediyordu. Gün geçtikçe iş meseleleri, işçi - iş veren ihtilâfları doğabilir ve cemiyetin bünyesi, emniyet ve istikrarı için çok vahim neticeler tevhit edebilirdi. Filhakika devletin muhtaç bulunduğu sanayi erbabı başı boş bırakılacak olursa, bunlar, kısa zamanda işçiyi ezmekten çekinmiyeceklerdi. Sınaî memleketlerin tarihi bunu isbat ediyordu. Halbuki sermaye kadar emeği de korumak lâzımdır; hattâ daha da fazla, zira sermayeyi nihayet devlet temin edebilir, fakat emeği işçiden talebe mecburdur. Bu itibarla memleketimizde henüz bir sınıf mücadelesi, bir sınıf çarpışması meydana gelmeden evvel bunu önleyici tedbirlerin alınması lâzımdı. Nitekim 1933 - 1934 yıllarında, memleketimizde iktisadî tetkikler yapmış olan bir Amerikan heyeti, hükûmete verdiği raporunda şöyle demektedir:

«Eğer bu memleket kendisine çok faydası dokunabilecek olan bu yeni sınaî inkişâplarda, işçilerin maruz kaldıkları hata, suiistimal ve istismarların da girmesine müsaade ederse, yazık olur.»

İşte karşılıklı ve birbirine zıt menfaatler, çarpışmağa vakit bulmadan beşikte öldürülmeli idi. Fakat bu da yapılırken itidal, teennî ve temkin ile hareket etmek lâzımdı; zira işçiyi himaye ederken sermayeyi ürkütmemek icabettiği gibi, sermayeye de bir takım haklar bahşedilirken onun istismarına mani olmak gerekiyordu. Bu menfaatlerin telif edilmesi için Devlet, kendisini vazifeli addetmiş ve bu işi üzerine almıştı; zira iş ihtilâflarının meydana çıkması, her şeyden evvel muhtaç olduğumuz sınaî kalkınmayı köstekliyecek, içtimaî sükûnu bozacak, işçi ve iş veren münasebetlerine zehir katacaktı. Bunlara mani olmak bir Devlet vazifesi olarak telâkki olundu; Devlet, her şeyden üstün tuttuğu milli menfaatleri korumak gayesiyle işçi ve iş veren münasebetlerinde bitaraf bir hakem, yüksek bir uzlaştırıcı rolünü aldı. Binaenaleyh Türk iş hukuku ve Türk sosyal politikası ne Adam Smith'in liberalizmine dayanmakta, ne de Karl Marx'ın kolektivizminden ilham almaktadır<sup>2</sup>; bu politikanın ana umdesi, her şeyden evvel milli menfaatleri gözeterek bunun temini için Devletin nezaret ve mürakabesi, icabında müdahalesi yoluyla âhenkli bir işçi - iş veren münasebetleri kurmaktır.

Bu da *İş Kanunu* ile temin edilmiş bulunmaktadır. Filhakika İş Kanunumuzun ruhu, temeli ve ana umdesi milli menfaatleri korumak için

2) İktisadî Tetkik, cilt IV, sah. 246 (Bülent Esen'den naklen, Türk İş Hukuku; Ankara 1944; sah. 8).

3) Basvekil Saracoğlu 11.XI.1942 de B. M. M. nutkunda şöyle diyordu: «Biz, ne Adam Smith'in talebesi, ne de Karl Marx'ın çırağıyız.»

işçi - iş veren münasebetlerini Devletin nâzım otoritesi altında ve âhenkli ve uzlaştırıcı bir şekilde inkişaf ettirmektir. Hakikaten, hükûmetin hazırladığı İş Kanunu tasarısını incelemek üzere Büyük Millet Meclisinde teşekkül eden muvakkat komisyonun mazbatasında şöyle denilmekte idi:

«Türk ülkesinde iktisadî her iş, millî ve sürekli çalışma bütünlüğünün âhengine ve memleketin umumî menfaatine uygun kılmak ve millîtin iktisadî yükselmesini ve refaha ermesini temin, Devletin asli bir vazifesi olduğu gibi, iş hayatında ve iş teşebbüslerinde ferdi mesai ve faaliyet esas olmakla beraber bu iş hayatını da Devletin tanzim etmesi lâzım geldiğinden, iş veren ile işçi arasındaki âhengi umumî menfaate olduğu kadar millî ve bütün çalışmanın âhengine uydurularak iş veren ile işçilerin karşılıklı münasebetlerini gözönünde bulundurmak ve işçilerin hayatını, haklarını korumak ve bunları yaparken de işverenlerin haklarını bozmamak ve memlekette başlamış olan endüstri hayatını millî bir varlık halinde görmek ve bu intizam ve âhengi bozabilecek herhangi bir ihtilâfı, Devletin kuracağı telif vasıtalarının hakemliği ile halletmeyi iktisadî bünyemize uygun bir yol» olduğunu görmekte encümenimiz mütefikdir.

Zamanın Cumhuriyet Halk Partisi Genel Sekreteri Recep Peker, İş Kanununun Mecliste kabulünü müteakip söylediği 8 Haziran 1936 tarihli nutku da bu hususta bizi aydınlatmakta, hükûmetin bağlı bulunduğu tek partinin noktai nazarını açıklamaktadır; bu nutukta Genel Sekreter şöyle diyordu: «Bu eserle (yâni İş Kanunu ile) tek taraflı bir maksat takip edecek yolda değil, hakları ve karşılıklı durumları tanzim edilmiş bir iş hayatı ile milliyetçi ve halkçı bir iş ve çalışma cephesi kuracak yolda yürüyoruz.»; «Bu İş Kanunu... Türkiyede ulusal Devlet tipinde âhenkli ve muvazeneli bir hayatın tanzimine yarıyacak bir eser olacaktır»; İş Kanunu ile «Türkiyede iş hayatı yeni rejimimizin istediği âhenk ve anlaşma yoluna girecektir». «Yeni İş Kanunu sınıfçılık şuurunun doğmasına ve yaşamasına imkân verici hava bulutlarını ortadan silip süpürecektir. Bu kanunla millî hayatın iş alanında muvazene kurulacaktır. Muvazenesiz her şey yıkılmağa mahkûmdur.»

Bu görüşün ifadesini İş Kanununun 91 inci maddesinde görmek mümkündür; mezkûr maddeye göre: «Ulusal çalışma bütünlüğünün düzen altında yürümesini sağlamak üzere, iş hayatının kanun hükümlerine ve memleket menfaatlerine uygunluğunu Devlet takip, mürakabe ve teftiş eder.» Yâni millî emek ve sermayenin bir arada çalışarak memleket menfaatlerine aykırı bir hal almamasını Devlet mürakabe etmek ile kendisini vazifeli saymıştır.

4) Türkiye B. M. M. Zabıt Cêridesi, 1936; cilt XII.

Bu görüş ve anlayışın daha açık ve veciz ifadesini 28/1/1946 tarihli ve 4841 sayılı «Çalışma Bakanlığının kuruluş ve görevleri hakkındaki kanun» un birinci maddesinde bulmaktayız; bu madde aynen şöyledir: «Çalışma Bakanlığı, *çalışma hayatının düzenlenmesi, çalışanların yaşama seviyesinin yükseltilmesi, çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki münasebetlerin memleket yararına âhenklendirilmesi, memleketteki çalışma gücünün genel refahı arttıracak surette verimli kılınması, tam çalıştırma ve sosyal güvenin sağlanması ile görevlidir.*»

Bu sistemin mühim bir tatbik şekli, iş ihtilâfları hususunda kanun vâzının tutmuş olduğu yoldur. Şöyle ki, kanun vâzı sınıf mücadelesine has bir silâh olarak telâkki ettiği grev ve lokavtu kat'i bir ifade ile menetmiş bulunmaktadır (İş K. m. 72). Fakat bu yasak, iş ihtilâflarının çıkmasına mani olmaz, sadece bu yollardan biriyle halledilmesini imkânsız kılar.

Şu halde iş ihtilâfları iş hayatının mukadder bir neticesi, kaçınılmaz bir ârızası olduğuna göre, bunların, bir mücadele silâhı olarak grev ve lokavtun dışında, barışçı ve telif edici yollarla halledilerek giderilmesini de temin etmek lâzımdır. Kanunumuz bunu ne tarzda tanzim etmiştir? Şimdi bunu tetkik edelim.

### III

#### İş ihtilâflarının neveleri

Grev ve lokavt hariç bırakılırsa, iş mevzuatımız, işçi ile iş veren arasında tahaddüs edebilecek ihtilâfları iki kategoriye ayırmış bulunmaktadır. Esasen bir çok yabancı hukuklarda da durum böyledir. Bu ihtilâflar tek başlı (veya münferit) iş ihtilâflarıyla, toplulukla (veya kollektif) iş ihtilâflarıdır (İş K. m. 77).

#### I. — Tek başlı iş ihtilâfı:

İş Kanununun 77 nci maddesine göre tek başlı iş ihtilâfı ayrı ayrı işçilerin kendi hak ve menfaatleri için iş verenle aralarında çıkan anlaşmazlıktır.

1. Bu ifadeye göre, tek başlı iş ihtilâfı, ya iş akdinin, ya dahili taahhütlerinin, yahut kanun ve nizamların tatbiki dolayısıyla bir tek işçi ile bir iş veren (veya iş veren vekili) arasında mevcut bir görüş ayrılığından mütevellit anlaşmazlıktır. Meselâ, işçinin iş verenle yaptığı iş akdine göre, iş veren üç günden az bir müddetle hastalanan işçiye tam gündelik vereceğini taahhüt etmiştir. Cuma günü hastalanan bir işçi, salı günü işi başına avdet ediyor ve üç günlük hastalanma yevmiyesini iş

verenden talep ediyor (Cuma tam gün, Cumartesi yarım gün, Pazar tatil, Pazartesi tam gün, yâni iki buçuk gün). Halbuki iş veren hastalığın devam ettiği günleri hesaplamakta (Cuma, Cumartesi, Pazar, Pazartesi tam gün) ve bunun dört güne balığ olması dolayısıyla bu yevmiyeleri veremeyeceğini bildirmektedir. Diğer bir ifade ile işçi hastalık dolayısıyla devamsızlığı «iş günü» olarak anlamakta, iş veren ise bunu «hastalığın devam müddeti» olarak tefsir etmektedir. İş akdine taraf olan işçi ile iş veren arasındaki mevcut görüş farkından doğan bu anlaşmazlık tek başlıdır; zira bir tek işçinin hak ve menfaati mevzuubahs olmaktadır.

Dahilî talimatnamenin tatbikinden de bu nevi ihtilâflar doğabilir. Meselâ, bir iş yerinin dahilî talimatnamesine göre, işe geç gelen işçiden yarım yevmiye para cezası kesilecektir. Bir işçi sabah vaktinde işine gelirken, iki arkadaşı birbirleriyle kavga ediyor, el ile tecavüzden sonra birisi bıçağını çekerken, bu işçi müdahale ediyor ve bir yaralanmaya manî oluyor. Fakat vâki şikâyet üzerine polis işe el koyuyor ve bunları hep birden karakola ve oradan da cürmü meşhut mahkemesine sevk ediyor. Bu suretle bu işçi işine yarım gün gelemiyor. Bunu tesbit etmiş olan iş veren, dahilî talimatnameye göre bu işçinin yarım yevmiyesini kesmeğe kalkıyor, halbuki işçi, elinde bulunmayan mücbir bir sebep dolayısıyla böyle bir vakaya şahit olduğunu, âmme kanunlarına göre şahitlikten kaçınması mümkün bulunmadığını, binaenaleyh vatandaşlık vazifesini yapmak mecburiyetinde kaldığı için işine vaktinde gelemediğini, hülâsa kendisine hiç bir kusur, ihmal veya teseyyüb tahmil olunamayacağını ve bu itibarla yevmiyesinin kesilmesine iş verenin hakkı bulunmadığını iddia ediyor. Buna mukabil iş veren de dahilî talimatnamede işçinin kusuru ile veya kusursuz olarak işine vaktinde gelip gelmediğine dair bir tefrik yapılmadığını, talimatnamenin hükmü mutlak olduğunu ve bu itibarla işçi her ne sebeple olursa olsun işine geç gelirse, ücretinden kesinti yapılacağını bildiriyor. İşte dahilî talimatnamenin tefsirinden ve tatbikinden bir işçi ile iş veren arasında çıkan bu anlaşmazlık da tek başlı bir ihtilâftır.

2. Fakat zannedilmemelidir ki tek başlı iş ihtilâfı ancak ve sadece bir işçi ile iş veren arasındaki ihtilâftır. Bu ihtilâf *birden ziyade işçi* ile iş veren arasında da çıkabilir. Şöyle ki, toplulukla iş ihtilâfından bahsedebilmek için, birazdan göreceğimiz gibi, kanun asgarî bir nisab aramakta ve herhalde iş yerinde çalışan işçilerden en az on kişinin bu ihtilâfta alâkalı bulunması lâzım geldiğini bildirmektedir. İşte kanunun aradığı bu nisab dolmaz, veya ihtilâfı çıkaran işçilerin adedi onu tutmazsa (toplulukla iş ihtilâfının diğer şartları mevcut olsa da) buna tek başlı



iş ihtilâfı denilmek lâzımdır. Nitekim «İş ihtilâflarını uzlaştırma ve tahkim Nizamnamesi» 27 nci maddesinde bu durumu bildirmektedir. Halbuki İş Kanununda bu nokta meskûttur. Filhakika talimatnamenin mezkûr maddesine göre: «26 ncı maddede yazılmış olan nisablardan az sayıda işçilerin aynı mesele hakkında birleşmek suretiyle dahi işveren veya iş veren vekiliyle aralarında çıkan ihtilâflar tek başlı iş ihtilâfı mahiyetinde» dir.

Meselâ, bir iş yerinde yürütülen asıl işin düzenle yapılması için çalışma saatlerinden önce veya sonra icrası gereken ârizî yahut istisnâî bir mahiyet göstermeyip dâima aynı suretle tekerrür eden hazırlama, tamamlama veya temizleme işleri için İş Kanununun 47 nci maddesinin a bendine müsteniden 1943 tarihinde bir nizamname neşrolunmuştur. Bu nizamnameye göre hazırlama, tamamlama veya temizleme işlerinde çalıştırılacak işçi sayısı şöyledir:

	15 kişiye kadar işçi çalıştıran işyerlerinde en çok 3 işçiden								
16— 30	>	>	>	>	>	>	>	4	>
31— 60	>	>	>	>	>	>	>	6	>
61— 80	>	>	>	>	>	>	>	8	>
81—100	>	>	>	>	>	>	>	10	>

100 den yukarı işçi çalıştıran işyerlerinde işçi sayısının %10 undan fazla olmamak üzere hazırlama, tamamlama veya temizleme ekipleri kurulur. Bunlar işe başlama saatlerinden önce veya işin bitme saatlerinden sonra ancak iki saat çalıştırılabilir. Bunun için umumiyetle iş yerinde bulunan işçiler gruplandırılarak, nöbetleşe bu işlerde çalıştırılır. Bu işler için de çalıştırılan işçiye gündeliğinin saat başına göre tekabül eden miktarına %25 bir zam yapılarak ücreti hesaplanır.

İşte iş veren altı işçi çalıştıracak yerde 10 işçi çalıştırmak isterse, dördü buna itiraz edebilir. Veya iş veren %25 munzam ücreti vermektan imtina ederse çalıştırdığı 6 işçi buna razı olmayabilir. Yahut postalar arasında nöbet usulünü haksız bir şekilde iş veren değiştirmeye kalkışırsa hakları ihlâl olunan işçiler buna itiraz edebilirler. Bunların miktarı kanunun aradığı nisablara varmadığından çıkan ihtilâf bir toplulukla iş ihtilâfı değil, fakat tek başlı bir iş ihtilâfıdır.

## II. — Toplulukla iş ihtilâfı:

Yine İş Kanununun 77 inci maddesine göre, toplulukla iş ihtilâfı, «mer'î iş şartlarının hepsi, yahut bir veya bir kaç veya bunların tatbik tarz ve usulleri hakkında, herhangi bir iş yerindeki umum işçi sayısı-

nın on kişiden az olmamak üzere beşte biri kadar işçi ile iş veren arasında çıkan anlaşmazlık» tır.

Uzlaştırma ve tahkim nizamnamesinin 26 ncı maddesindeki ifade de şöyledir: «Herhangi bir iş yerinde çalışmakta olan işçiler sayısının beşte biri kadar işçinin aynı mesele hakkında birleşmesi suretiyle iş veren veya iş veren vekili ile aralarında çıkmış olan ihtilâflara (toplulukla iş ihtilâfı) denir. Şu kadar ki çalışmakta olan işçi sayısının beşte biri 10 kişiden az olan iş yerlerinde işçilerle iş veren veya iş veren vekili arasında aynı mesele hakkında çıkacak olan ihtilâfların toplulukla iş ihtilâfı sayılabilmesi için herhalde en az 10 kişinin bu ihtilâfa iştirak etmiş olması şarttır.»

Bu hükümlere göre toplulukla iş ihtilâfından bahsedebilmek için bir takım şartların bulunması lâzımdır. Şöyle ki:

### 1. Adet şartı.

İş Kanununa ve İş ihtilâflarını uzlaştırma ve tahkim Nizamnamesine göre, toplulukla iş ihtilâfından bahsedebilmek için, aynı iş yerinde çalışan işçilerin en az beşte birinin aynı mesele hakkında uzlaşarak iş veren veya iş veren vekili ile ihtilâf halinde bulunması lâzımdır. Bundan iki etice çıkarmak mümkündür:

a) İhtilâfa iştirak edenlerin «işçi» olması lâzımdır. Yâni İş Kanununun birinci maddesindeki tarife göre: «bir iş akdi dolayısıyla başka bir şahsın iş yerinde bedenen, yahut bedenen ve fikren çalışan kimseler» mevzuubahs olmalıdır. Şu halde aynı iş yerinde çalışan kimselerin kalifiye işçi (ustabaşı, kalfa, usta) veya alelâde işçi olması, muvakkat veya daimî işçi bulunması, iş verene sürekli veya süreksiz bir iş akdiyle bağlı bulunması arasında fark yoktur. Nitekim İzmir Elektrik ve Tramvay işçileri ile şirket arasında çıkan bir toplulukla iş ihtilâfı dolayısıyla Yüksek Hakem Kurulu 5 Birinciteşrin 1939 tarihinde vermiş olduğu bir kararda, şirketin «yedek işçi» ile «gündelikçi işçi» arasında yapmak istediği tefriki reddetmiştir<sup>5</sup>.

İş yerinde çalışan «müstahdemlerin» işçi tâbirine girip girmeyeceği şüphelidir. Bu müstahdemler şayet İş Kanununun birinci maddesindeki tarife giriyorlarsa, bunlara müstahdem denilmesine rağmen işçi olarak telâkki edilmesi kanunî bir zarurettir. Fakat müstahdem bu tarife girmiyorsa, ve meselâ bir iş akdiyle değil de bir hizmet veya vekâlet akdiyle

5) Gayrı münteşir olan bu kararı *Bülent Nuri Esen*'in Türk İş Hukuku, Ankara 1944; sah. 157; No. 2 den naklediyoruz.

iş verene bağlı bulunuyorsa, işçi kategorisine girmemesi iktiza eder. Ez-cümle iş yerinde çalışan bilûmum büro personeli ile mühendisler, başmühendisler, teknisyenler işçi sayılmazlar; zira bunlar ya iş akdi ile iş verene bağlı değildirler veya yaptıkları işte fikrî unsur bedeni unsura nazaran çok üstündür. Diğer bir görüşe göre de, bunlar doğrudan doğruya iş yerinin istihsal gayesinden ziyade sevk ve idaresine iştirak ettiklerinden işçi sayılmazlar.

Nitekim İş Kanununun 75 inci maddesi grev ve lokavt hükümlerini işçilerden gayri müstahdemlere de teşmil etmiştir. Mezkûr maddeye göre, «grev ve lokavt hallerine müteallik 73 ve 74 üncü maddelerin hükümleri işbu kanunun tatbik olunduğu iş yerlerinde, *birinci maddenin işçi tarifi çerçevesine girmeyecek tarzla çalışmakta olan müstahdemler hakkında dahi caridir.*» Kanunun bu hükmü sadece grev ve lokavt'a mahsus bulunmakta, tek başlı veya toplulukla iş ihtilâflarına müteallik maddelerde buna benzer bir hüküm sevkedilmemiş olduğu görülmektedir. İstisnai hükümlerin ancak taallûk ettikleri hususlara hasrolunması ve —müşabih de olsa— diğer münasebet ve müesseselere teşmil edilmemesi hukukun ana kaidelerinden bulunması dolayısıyla, mezkûr madde hükmünü iş ihtilâflarına kıyasen tatbik etmek mümkün değildir. Binaenaleyh müstahdemler bu hükme girmezler.

Çıraklara gelince, bunların işçi sayılıp sayılmıyacağı meselesi ihtilâfıdır. Filhakika işçi ile çırak arasında mahiyet ve bünye itibariyle fark vardır; işçi iş yerinde başkasının menfaatine olarak ve onun hesabına istihsal faaliyetine iştirak eden emekçi bir unsurdur. Halbuki çırak istihsal faaliyetine iştiraktan ziyade bir sanat veya mesleği öğrenmek için iş yerinde bilhassa kendi menfaati için çalışan kimsedir. Bundan başka işçinin iş verene bir iş akdiyle bağlı bulunması icabeder; halbuki çırak iş verene Borçlar Kanunu çerçevesi dairesinde çıraklık mukavelesiyle bağlıdır (B. K. m. 318, 330, 342/2). Nitekim Devlet Şûrası (Danıştay) 7.XII.1938 tarihli bir kararında çırakları işçi kategorisi dışında tutmaktadır<sup>6</sup>.

b) Fakat işçilerin muayyen bir adette olması da iktiza eder; bu da «bir iş yerindeki umum işçi sayısının on kişiden az olmamak üzere beşte biri olmalıdır.»

Kanunun nazara aldığı miktar, iş yerinde ihtilâfın çıktığı günde fiilen mevcut olan işçi adedi değil, fakat iş yerinde işçi olarak kayıtlı bu-

6) Deavi Dairesinin 58/1000 ve K. 2067 sayılı gayri müntezir kararı (Esen, adı geçen eser, sah. 58-59 dan naklen).

lunanların adedidir. Bu da iş yerinin kayıt defterleri, muhasebe defterleri, ücret bordroları vesaire ile tesbit olunabilir. Meselâ, bir iş yerinde 320 kişi işçi olarak kayıtlı bulunuyorsa, bunun beşte biri olan 64 kişinin ihtilâfa iştirak etmiş olması lâzımdır. Yoksa ihtilâfın çıktığı gün, herhangi bir sebeple, iş yerinde ancak 300 işçi bulunuyorsa, bunun beşte biri olan 60 işçinin ihtilâfa katılması kâfi değildir.

Fakat iş yerinde çalışan işçi adedi 10 dan fazla olmakla beraber bunun beşte birinin umumî yekûna nazaran pek cüz'î bir sayı tutması da mümkündür; meselâ yirmi beş işçi çalıştıran bir matbaada, bunun beşte biri olan beş işçinin iş verenle ihtilâf haline düşmesi toplulukla bir iş ihtilâfı teşkil edecek olsaydı, çok küçük bir ekalliyetin oldukça ehemmiyetli bir ekseriyeti sürükleyebilmesi tehlikesinden başka, ihtilâfı halledecek hakem heyetlerini harekete getirebilmesi gibi mühim bir mahzuru da bulunurdu. İşte bundan dolayı kanun, toplulukla iş ihtilâfından bahsedebilmek için en az on işçinin iş verenle ihtilâfa girmesini emretmektedir. Ezcümle 25 kişilik matbaada on kişi ihtilâfa katılmamış olursa, toplulukla değil, fakat tek başlı bir iş ihtilâfı meydana gelir.

## 2. Birleşme şartı.

İş Kanunu bu şartı açıkça belirtmemiştir; halbuki İş ihtilâflarını uzlaştırma ve tahkim Nizamnamesi 26 nci maddesinde bu şarta açıkça işaret etmektedir; «... işçinin aynı mesele hakkında *birleşmesi* suretiyle...» ibaresini birinci cümlede kullandıktan sonra, aynı maddenin ikinci cümlesinde de «... Aynı mesele hakkında... her halde en az on kişinin bu ihtilâfa *iştirak etmiş* olması şarttır» denmektedir. Bundan da iki netice çıkar:

a) Şüphe yok ki, buradaki «birleşme» veya «iştirak» tâbirleri hükmi şahsiyeti haiz bir müessesenin meydana gelmesini ifade etmez; bundan maksat, bir vücut halinde toplanmış olan işçilerin hepsinin veya bir kısmının işletme ile mücadeleye girişmesidir; yâni işçilerin fiili olarak ve muvakkat bir zaman için toplanmaları, birleşmeleri kâfidir.

Bir çok garp memleketlerinde toplulukla iş ihtilâfını işçi sendikaları da tahrik edebilirler; ezcümle Fransada durum böyledir\*. Halbuki Türkiyede sendikaların toplulukla iş ihtilâfı çıkarmaları hakkında Sendikalar Kanunu kendilerine salâhiyet vermiş değildir. Bunu meneder bir hüküm sevketmemiş ise de, İş Kanunu olsun, İş ihtilâflarını uzlaştırma ve

7) *Georges Scelle*, Législation Industrielle, sah. 274.

8) *Rouast - Durand*, Législation Industrielle, 2. bası, Paris 1947, sah. 270.

tahkim Nizamnamesi olsun «aynî iş yeri» nden bahsettiğine göre, birleşen işçilerin ancak aynî iş yerinde çalışan işçilerden ibaret olması lâzım geldiği neticesine varmayı zarurî kılmaktadır. Hattâ İş Kanununun 73 üncü maddesinin son fıkrası da nazara alınır, kanun vâzının maksadının bu yolda olduğu daha bariz bir şekilde görülür. Mezkûr fıkra aynen şöyledir: «Çalıştıkları iş yerindeki iş şartlarına itirazları olmayıp da mahza başka bir iş yerinde çıkan toplulukla iş ihtilâfının oradaki işçiler lehine kotarılmasını sağlamak maksadıyla, yukarıda yazılı nisablarda işçilerin, aralarında kararlaştırarak, hep birlikte ve birdenbire işi bırakmaları dahi grev hükmünde tutulur.» Bu vaziyet karşısında toplulukla bir iş ihtilâfının sendika tarafından tahrik edilmesi de herhalde bir grev telâki olunur ve bu itibarla buna imkân kalmaz.

Bunun yegâne istisnası iş verenlerin bir tröst meydana getirip işçi ücretlerini normal rayiçten aşağı düşürmeğe teşebbüs etmeleri halidir. Böyle bir vaziyette sendika doğrudan doğruya teşebbüsü ele alarak bir iş ihtilâfı çıkarabilir ve alâkalı mercilere müracaatta bulunabilir. Filhakkâ Sendikalar Kanununun 4 üncü maddesinin C bendine göre: sendikalar «iş verenler veya sendikaları, iş arayanlara karşı ücreti râyiçten aşağı düşürme teşebbüsü ile birleştikleri hallerde toplulukla iş ihtilâfını tetkika yetkili merci ve hakem kurullarına başvurmak» salâhiyetini haizdirler (bu gibi hallerde toplulukla iş ihtilâfı hakkındaki hükümler uygulanır).

b) Birleşen ve toplaşan işçilerin de iki husus hakkında uyuşmaları lâzımdır: *Birisi* ihtilâfın mevzuu hakkında, *diğeri* de bu mevzuda bir toplulukla iş ihtilâfı çıkarmakta mutabık olmaları hakkında. Birinci noktayı biraz aşağıda mevzu şartında inceliyeceğiz. İkinci noktaya gelince, yukarıda bildirilen asgarî miktarda işçinin toplulukla bir iş ihtilâfı çıkarmak hususunda birbirine uygun irade beyanında bulunmaları, yâni bu hususta bir karar ittihaz etmiş olmaları lâzımdır.

Bu kararın ittihazı da iki şekilde olabilir: Toplulukla iş ihtilâfına iştirak edecek olan işçiler, ihtilâf mevzuunu ve bunun halli için derpiş ettikleri formülü bir kâğıda yazarak elden ele dolaştırmak suretiyle arkadaşlarına imza ettirebilirler. Veya aynî iş yerinden çalışan işçiler sendikalarında toplanarak sendika başkanının, hattâ yönetim kurulunun müzaheretini ile icabeden kararı verirler. Bu işin sendikada yapılması, sendikanın toplulukla iş ihtilâfı çıkardığını ifade etmez. Bu ihtilâfı çıkaran yine aynî iş yerinde çalışan işçilerdir; sendika bu arkadaşlarına sadece kanunî ve iktisadî imkânlar sağlamak, toplulukla iş ihtilâfı hususunda kanun ve nizamnamelerin emirlerini ve hükümlerini izah etmek,

bu ihtilâfların çıkmasında ve hâlinde çok önemli bir rolü olan işçi müessillerinin vazifelerini kendilerine hatırlatmak, icap ederse bunlara cesaret vermek, icap ederse itidal ve teenniye sevk etmek gibi yardımlarda bulunur. Bu ihtilâflarla sendikaların alâkadar olmalarını tabii karşılamak lâzımdır, zira kanun, sendikalara ihtilâf çıkarmak salâhiyetini bahşetmiyorsa da, Sendikalar Kanunu, hakem kuruluna intikal eden ihtilâfta, sendikanın da «ihtilâfın konusu hakkında mütalâa bildirmek ve hal şekli hakkında istekte bulunmak» salâhiyetini bahşediyor (madde 4, B). Şu halde sendika böyle bir mütalâa dermeyan edebilmek ve hal şeklini bildirmek için ihtilâfa muttali olması, alâkalı işçi üyelerini dinlemesi, onlarla toplantılar akdetmesi kaçınılmaz bir zarurettir.

### 3. Mevzu şartı.

Toplulukla iş ihtilâfının mevzuubahs olabilmesi için aranılan üçüncü bir şart da, böyle bir ihtilâf çıkaracak olan işçilerin ihtilâfa mevzu teşkil eden mesele hakkında uyuşmalarıdır. Meselâ muayyen bir iş yerinde işçiler ücretlerin azlığından şikâyet etmektedirler. Bu hususta aralarında tam bir mutabakat vardır. Fakat bazıları ücretin nakten %50 olarak arttırılmasını, diğerleri ise günde iki öğün yemek ile yılda biri yazlık, biri de kışlık iki elbise verilmesi şeklinde aynen tediyesini istiyorlar. Her iki tarafı teşkil eden gruplarda kanunun aradığı nisablar mevcut değilse, toplulukla iş ihtilâfı çıkarılamaz. Her iki grupta bilâkis nisap mevcutsa ayrı ayrı iki ihtilâf çıkarılabilir. Uzlaştırma kurulu bunun birini veya diğerini işçilere ve iş verene kabul ettirirse mesele kalmaz. Kabul ettiremediği takdirde meseleyi hakem kurulu ayrı iki ihtilâf olarak tetkik edip bir hal şekline bağlar.

Fakat işçilerin herhangi bir mesele hakkında uyuşmaları da bir ihtilâf çıkarmağa elverişli değildir. İhtilâf mevzuunun ya *iş şartları* veya bunların *tatbik tarzına* taallük etmesi lâzımdır (İş K. m. 77). Meselâ işçilerin müessese müdürünün değiştirilmesini, komandit şirket olan işletmenin anonim şirket haline getirilmesini, bir mühendisin bir servisten alınarak başka bir servise naklolunmasını veya azledilmesini, yahut azlolunan muhasebecinin tekrar işe alınmasını talep edemezler; bu hususta toplulukla bir iş ihtilâfı çıkaramazlar. Zira bütün bunlar ne iş şartlarına, ne de bu şartların tatbik tarzına taallük eder.

İş şartları kanun ve nizamnamelerle, dahili talimatname ile ve münferit yahut kollektif iş akitleriyle muayyendir. Bunlara bir de iş hukukuna müteallik örf ve âdet kaidelerini ilâve edebiliriz. Meselâ hafta tatilinden istifade, on iki yaşından aşağı çocukların çalıştırılması, kadın ve gençlerin gece işlerinde bulundurulması, hazırlama, tamamlama ve temiz-

leme işlerinde nöbet sırasına ve munzam ücret kaidelerine riayet olunması, ücretlerin tediye tarzı, sıhhi ve koruyucu tedbirlerin alınmamış olması, müddetsiz iş akitlerinin müddetli iş akdi şekline sokulmak istenmesi", dahili talimatnameye göre haftada altı günlük çalışma müddetini beş güne indirme teşebbüsü", dahili talimatnamede munderiç ücretleri hesaplama şeklinin değiştirilmesi", dahili talimatnamede yazılı ücret miktarının tek taraflı olarak indirilmesi", hep iş şartlarına veya bunların tatbik tarzına taallük eder.

Memleketimizde zuhur edip bir hal şekline bağlanan bu nevi ihtilâfların hemen hemen hepsi ücretlerin arttırılmasına taallük etmektedir. Ezcümle İzmir Tramvay ve Elektrik Şirketi işçileriyle şirket arasındaki", İzmirde Pamuk Mensucat T. A. Ş. ile işçileri arasındaki, İstanbulda Anadolu Çimentoları T. A. Ş. nin Kartal fabrikasıyla işçileri arasındaki, İzmir Şark Sanayi Kumpanyası T. A. Ş. Mensucat fabrikasıyla işçileri arasındaki, İstanbulda Üsküdar - Kadıköy ve havalisi halk tramvayları T. A. Ş. ile işçileri arasındaki, İzmirde yün mensucat fabrikasıyla işçileri arasındaki 1946 - 1947 senelerinde çıkan ihtilâflarla", son aylarda yine Kartal Çimento fabrikasıyla, Kadıköy - Üsküdar tramvay şirketi ve Devlet Matbaası işçilerinin çıkardıkları ihtilâflar hep ücret meselesine taallük etmektedir.

Örf ve âdetten de bir misal verelim: İstanbulda gündelik gazete matbaa ve klişehanelerinde çalışan işçiler şeker ve kurban bayramlarında tatil yaparlar ve bütün bu gazeteler yerine Kızılay menfaatine olmak üzere bu bayramlarda bir tek (son zamanlarda iki) gazete çıkar. Senelerdenberi müstemirren ve muttariden tatbik edilen bu usul bir örf ve âdet kaidesi halini almıştır. Gazete sahipleri, işçilerin muvafakati olmaksızın sırf rekabet ve menfaat saikasıyla bu usulü değiştirip işçilerin şeker ve kurban bayramlarında da çalışacaklarını kendilerine bildirirlerse, buna uymak istemiyen ve senede ancak bu bayram günlerinde tatil yapan mezkûr matbaa işçileri toplulukla bir iş ihtilâfı çıkarabilirler. Zira iş şartlarına iş veren tek taraflı olarak ayrı bir veçhe vermek istemektedir.

9) Tebliğ ve İzahlar, sah. 279, No. 220.

10) Tebliğ ve İzahlar, sah. 280, No. 221.

11) Tebliğ ve İzahlar; sah. 285, No. 228.

12) Tebliğ ve İzahlar, sah. 286, No. 229.

13) Yüksek Hakem Kurulunun 5.XI.1939 tarihli kararı (Esen, sah. 157).

14) Bu mescelelerde Yüksek Hakem Heyetinin karar hülâsaları için bak Dr. Fahri Ermen, Sosyal Hukuk ve İktisat Mecmuası, yıl I, sayı 3; sah. 140, v. d.

Bütün bu halleri *hülâsa* edersek, diyebiliriz ki, toplulukla iş ihtilâfı şu iki vasıftan birini haiz olmalıdır:

1) Mevzuubahs ihtilâfın halli bir iş yerindeki işçi topluluğunun hukukî durumunu alâkadar eden bir prensip meselesiyle alâkadar olmalıdır. Ezcümle iş verenin yeni bir iş şartı tesis etmeğe veya müesses iş şartlarını hodbehod tâdil eylemeğe teşebbüs etmesi bu kabildendir. Kezalik iş hukuku kaidelerinin tefsiri hususundaki bir anlaşmazlık da bu vasfı haizdir.

2) Yahut mevzuubahs ihtilâfın halli işçi câmiasının tamamını veya bir kısmını alâkadar eden umumî bir menfaate taallûk etmelidir. Ezcümle fikir ve din hürriyetini, sendikaya girme ve çıkma hürriyetini, işçi mümessillerinin haklarını alâkadar eden hususlar bir toplulukla iş ihtilâfına sebebiyet verebilir. Meselâ, bir sendikaya üye yazılması dolayısıyla bir işçinin işten çıkarılması, bir partiden diğeri bir partiye geçmesi şartıyla bir işçinin işe alınabileceğinin kendisine bildirilmesi toplulukla iş ihtilâfına sebebiyet verebilir, zira mevzuubahs olan menfaat, işten çıkarılan veya işe alınması mevzuubahs olan işçinin menfaati değil, fakat bilûmum işçilerin sendika hürriyeti, siyasi akîde hürriyeti gibi kollektif menfaatleridir ve bu itibarla iş hukuku mevzuatı ile tâyin ve tesbit edilmiş bulunan iş şartlarına ve bunların tatbik tarzına taallûk eder.

#### IV

#### İş ihtilâflarının hal yolları

İster tek başlı olsun, ister toplulukla olsun, memleketimizde iş ihtilâflarının daima uzlaştırma yolu ile halline başlanması mecburiyeti vardır. Bu da Türk iş hukuku ve sosyal politikasının zarurî bir icabıdır. Binaenaleyh ihtilâfın nevine bakılmaksızın evvelâ uzlaştırma yolu tutulur. Şayet uzlaştırma ile bir netice elde edilemezse, yâni ihtilâf «kotarılamazsa» ihtilâfın nevine göre bunun halli için ayrı ayrı iki usul vardır. Tek başlı iş ihtilâfında taraflar mahkemeye giderler; toplulukla iş ihtilâfında ise hakem kurullarına müracaat mecburiyeti vardır: grev, lokavt ve mahkeme yolları toplulukla iş ihtilâfları için kapalıdır.

Bütün bu işlerin düzenli, seri ve makul bir şekilde kotarılması için her iş yerindeki işçilerin aralarından seçtikleri işçi mümessillerinin rolü pek büyüktür. Bunların seçim şartlarını, seçim tarzlarını ve vazife ile mükellefiyetlerini burada tetkik edecek değiliz. İş ihtilâflarını uzlaştırma ve tahkim Nizamnamesinin 1—25 inci maddeleri bu hususları gayet mufassal bir şekilde nizamlamıştır.



Bu mevzuda, sadece bir noktayı belirtmek isterim. Nizamname, işçi mümessillerinin vazifelerini bitarafane ve sadıkane ifa edebilmeleri için, iş verene karşı himaye edilmeleri, işlerinden kolaylıkla çıkarılmaması lâzım geldiğini düşünmektedir. Zira işçi mümessili diğer işçi arkadaşlarının menfaatlerini korumakla mükellef bulunması dolayısıyla, iş verenle daha fazla temas halindedir ve bu fazla temastan dolayı daha fazla ihtilâf halinde bulunması tehlikesi vardır. Bundan dolayı iş veren, kendisine muti olmıyan işçi mümessilini sadece disiplin cezasına mahkûm etmez, onu her an işten çıkarmakla da tehdit eder, hattâ çıkarır da. Binaenaleyh müstakil ve faal bir işçi mümessilini kolaylıkla bertaraf etmek mümkündür. Bunu önlemek için nizamnamenin 25 inci maddesinin 2 nci fıkrası şöyle bir hüküm sevketmiştir: «İş veren veya iş veren vekili bu (mümessil) işçilerden herhangi birini İş Kanunu hükümlerine tevfi-kan işten çıkarmak isterse iş dairesinin alâkalı teşkilâtına (yâni hali hazırda Çalışma Bölge Müdürlüğüne) keyfiyeti sebepleriyle haber vermekle mükelleftir.» Binaenaleyh iş verenin diğer işçiler hakkındaki feshi ihbar müddetlerine uyarak iş akdini feshetmesinden farklı olarak, mümessil işçiyi işten çıkarırken bölge çalışma müdürlüğünü keyfiyetten haberdar etmesi lâzımdır. Bu mürakabe de işçi mümessilleri için kâfi değilse de, oldukça ehemmiyetli ve şayanı dikkat bir teminattır<sup>15</sup>. Bu teminatın kı-fayetsizliğini hissetmiş bulunan Çalışma Bakanlığı hazırlamış olduğu İş Kanununu tâdil eden kanun tasarısında, işçi mümessillerini himaye edecek mühim ve şayanı dikkat hükümler sevketmiş bulunmaktadır.

Bu noktayı böylece aydınlattıktan sonra her bir ihtilâfın halli için tutulacak yolları inceliyelim.

### I. — Tek başlı iş ihtilâflarının hal tarzı.

İş Kanununun 79 uncu maddesi bu gibi ihtilâfların hal yollarını gayet kısa bir şekilde bildirmiş, âdeta umumî direktif mahiyetinde ana fikri belirtmiş, tafsilât ve teferrüatı bir nizamnameye bırakmıştır. Mezkûr 79 uncu maddeye göre:

«Tek başlı iş ihtilâfında alâkadar her bir işçinin iş verenle *uzlaş-tırılması* mümessillerin aracılığı ile olur. Uzlaşma, tarafların ve mümessillerin imzalıyacakları bir zabıt varakası ile tesbit olunur. Ancak bu suretle uzlaşamadığı takdirde *mahkemeye* başvurulur.»

15) Fransada da durum bu merkezdedir. Bak. P. Durand et R. Jausson, *Traité de Droit du Travail*, cilt I, Paris 1947; sah. 483; No. 393, sah. 507; No. 415.

Bu maddeden anlaşılıyor ki, tek başlı iş ihtilâfının halli iki dereceli bir usule tâbidir: Uzlaştırma ve mahkeme.

### 1. Uzlaştırma:

Tek başlı iş ihtilâfının uzlaştırma yoluyla halline gidilmesi kanuni bir zarurettir; yâni iş veren veya işçi mahkemeye baş vurmadan önce, ihtilâfı uzlaştırma yoluyla halletmeğe tevessül etmelidir. Filhakika İş Kanununun 77 nci maddesinin son fıkrası diyor ki:

«Her iki çeşit ihtilâftan her birinin ilkönce uzlaştırma yolu ile kotarılmasına tevessül edilmesi esastır.»

İhtilâfın evvelâ uzlaştırma yoluyla halledilmesi o kadar önemli görülmüştür ki, nizamnamenin 34 üncü maddesi mahkemeye başvuran işçi veya iş verenin dâva arzuhalî ile birlikte ihtilâfın uzlaştırma ile bir netice vermediğini mübeyyin mazbata suretinin mahkemeye ibrazını emretmiştir. Filhakika mezkûr madde aynen şöyledir:

«Tek başlı iş ihtilâfı için mahkemeye başvuran iş veren veya iş veren vekili ile işçiler, ihtilâfın daha evvel İş Kanununun 79 uncu maddesi mucibince uzlaştırma yoluyla kotarılmamış olduğunun *tevsiki* için işbu nizamnamenin 33 üncü maddesine göre alacağı *mazbata suretini dâva arzuhaline eklemeğe mecburdurlar.*»

Bu hükmün yerine getirilmesi ve iş ihtilâflarının barışçı yollarla halledilmesi hususundaki kanun vâzının maksadının tahakkuku için hâkim, mezkûr vesikayı dâva açılır açılmaz aramalıdır. Taraflardan birinin bu hususta bir def'i dermeyan etmesini veya itirazda bulunmasını beklemeksizin, hâkim bunu resen nazara almalıdır; kendisine mazbata sureti ibraz edilmedikçe dâvaya bakmaktan imtina etmelidir. Fakat şurasını esefle kaydetmek mecburiyetindeyiz ki, tatbikatta bu noktalara hiç de riayet olunmamakta ve bu suretle kanun vâzının takip ettiği gaye haleldar olmakta, hattâ yavaş yavaş silinmektedir. Bunu önlemek için en kestirme çare, aleyhlerine dâva ikame olunan işçi veya iş verenlerin, mahkemenin ilk celsesinde hâkimi ikaz etmeleri ve mazbata getirilinceye, yâni uzlaştırmaya başvuruluncaya kadar dâvanın tâlik ettirilmesini temin eylemeğidir. Bu usul yavaş yavaş yerleşince, tek başlı iş ihtilâflarının evvelâ uzlaştırma yoluyla halledilmesi umumî bir mahiyet alır ve kanunun emri bu suretle yerine gelmiş ve sosyal güvenle iş veren ve işçinin menfaatleri sağlanmış olur.

Fakat bu uzlaştırma nasıl icra olunur? İş ihtilâflarını uzlaştırma ve tahkim Nizamnamesi bunu mufassal bir şekilde bildirmektedir (mad. 22, 24, 28, 30 - 34). Bu maddelere göre:

Herhangi bir iş yerinde tek başlı bir iş ihtilâfı vukua gelince, bu ihtilâfı çıkararak işçi veya işçilerden biri, yahut iş veren veya iş veren vekili birinci mümessil işçiyi doğrudan doğruya yahut diğer mümessil işçilerden biri vasıtasıyla ihtilâftan haberdar eder. Birinci mümessil işçiye, yahut diğer mümessil işçilere taraflardan biri veya diğeri tarafından yapılacak müracaat iş saatleri dışında yapılmak lâzımdır; yâni ya ara dinlenmelerinde veya paydostan sonra bu müracaat vâki olmalıdır. Bundan maksat herhalde işi sekteye uğratmamaktır.

Birinci mümessil işçi ihtilâftan haberdar olunca, ihtilâfla alâkalı işçi ve iş veren yahut vekili ile görüşerek meselenin müzakeresi için toplanılacak gün ve saati ve toplantı yerini tesbit eder ve alâkalıları davet eder. Bu toplantıda bütün mümessiller yahut bunların yerine geçmiş olan ve mümessillik ehliyetini haiz bulunan diğer işçiler ile iş veren yahut iş veren vekili hazır bulundurulur. Bunlar aralarında meseleyi müzakere ederek bir hal suretine varmağa gayret ederler (iş kotarmağa tevessül ederler). Lüzum görürlerse ihtilâfla ilgili olan işçiyi, veya işçileri, yahut bir kaçını da dinliyebilirler. Binaenaleyh ihtilâfın kotarılmasına alâkalı işçi veya işçiler iştirak etmezler, müzakerelerde hazır bulundurulmazlar. Müzakere neticesinde üç ihtimal mevzuubahs olur:

a) Mümessil işçiler iş veren veya iş veren vekili ile bir hal tarzı üzerinde mutabık kahrılarsa alâkalı işçilere bu hal tarzı bildirilir. Bunlar da varılan neticeyi *kabul ederlerse*, keyfiyet bu işe mahsus bir zabıt defterine ya el ile yazılır, yahut makine ile yazılarak yapıştırılır. İhtilâfın mevzuu ve kotarma şeklinin açık ve anlaşılması kolay bir ifade ile kaleme alınması lâzımdır. Bu zaptın altını iş veren veya iş veren vekili, mümessil işçiler ve alâkalı işçi veya işçiler imza ederler. İşçilerden her birinin imzası üzerine adı, soyadı ve varsa işçilik numarâsı yazılır.

b) İş veren veya iş veren vekili ile mümessil işçilerin vardıkları hal tarzı alâkalı işçi veya işçiler tarafından *kabul olunmazsa*, ihtilâfın mevzuu ve iki tarafın ne sebeple uzlaşamadıkları aynı şekilde zabıt defterine yazılır ve imzalanır.

c) Varılan hal tarzını ihtilâfla ilgili işçilerden *bir kısmı kabul eder ve bir kısmı kabul etmezse*, kabul edenler hakkında birinci ihtimale göre, kabul etmeyenler hakkında da ikinci ihtimale göre muamele yapılır.

## 2. Mahkeme.

Teklif olunan uzlaşma şeklini ilgili işçi, yahut bir kısmı veya hepsi kabul etmezse bunlar mahkemeye müracaat edebilirler. Böyle bir niyet-

te olduklarını mümessil işçiye bildirirler. Mümessil işçi de, tanzim olunan zaptın bir suretini, diğer mümessiller, işçiler ve iş veren yahut iş veren vekili ile imzalıyarak kendilerine verir.

Kanunun ve nizamnamenin sakat tarafı burada kendisini göstermektedir. Filhakika işçinin baş vurduğu mahkeme hususî bir mahkeme olmayıp, sulh veya asliye hukuk, yahut ticaret mahkemesidir. Bunlar da Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununa göre dâvayı tetkik ve rüyet ederek bir karara varırlar. Pratik olarak işçi, avukat tutmağa muktedir olmadığı için bir çok defalar mahkemeye gitmeğe mecbur olur, dâva normal olarak uzar, ihtilâf dolayısıyla işçinin iş verenle artık bir yerde bulunması maddeten mümkün olmadığından işinden ayrılmaya mecbur olur, bir çok masraflar ihtiyar etmek zaruretinde kalır, yâni bir çok üzüntü ve sıkıntılara katlanmaya mecbur olur. Halbuki iş verenin bir avukatı, hattâ bir hukuk servisi bulunduğundan, işin mahkemeye intikal etmiş olması kendisi için büyük bir gaile teşkil etmez.

Bu sebeplerden dolayı, işçi maruz kaldığı müşkülât karşısında belki de taleplerinden vazgeçecektir. Nitekim ekseri ahvalde de böyle olmaktadır. Bu ise işçinin mağduriyetine sebebiyet verebileceği gibi, iş verene de işçiye nazaran üstün ve imtiyazlı bir vaziyet temin eder. İş verenlerin bundan istifade edeceklerini, hattâ bu vaziyeti istismar edeceklerini de tahmin etmek yanlış olmaz.

Bunu önlemek için ya mütehassıs hâkimlerden veya iş verenle işçi mümessillerinden mürekkep hususî mahkemelerin<sup>16)</sup> bir an evvel kurulması, hem iş ihtilâflarının çabuk, ucuz ve doğru bir şekilde halledilmesini, hem de lüzumsuz mağduriyet ve istismarlara sebebiyet verilmemesini temin bakımından şayanı arzudur. Nitekim memleketimizde bu mevzuda kuvvetli bir cereyan uyanmış<sup>17)</sup> ve Çalışma Bakanlığı, iş mahkemelerine dair bir kanun projesi hazırlamıştır. Fakat bu proje henüz Büyük Millet Meclisinden çıkmış ve kanuniyet kesbetmiş değildir.

16) Fransada işliyen bu gibi mahkemeler (*prud' hommes*) için bak. G. Scelle, ismi geçen eser, sah. 274; No. I; *Barthélemy — Royaud*, Manuel de Législation Industrielle, Paris 1925, sah. 252 v. d.

17) Cemal Öktem, İş Mahkemeleri, Siyasal İlimler Mecmuası, yıl XV, 1945; sah. 419 - 423; Asım Baltacıgil, İş Mahkemelerinin Kuruluş ve Görevleri, Çalışma, sayı 9, sah. 22 - 26; Nevzat Ataç (tercüme), İş Mahkemeleri, Çalışma; sayı 6; sah. 50 - 52; Sadri Aksoy, İş Mahkemeleri, Çalışma, sayı 21, sah. 58; H. A. Marguand (terc. Lütüfi Kaynak), İngilterede endüstri mahkemeleri, İzmir Barosu Dergisi, 1947; sayı 42, sah. 16 - 20.

Memleket realite ve ihtiyaçlarıyla, hukuk ve adalet prensiplerine uygun olmasını temenni ettiğimiz bu tasarının bir an evvel yürürlüğe girmesiyle işçi kütlelerinin çok rahat bir nefes alacağı da muhakkaktır.

## II. — Toplulukla iş ihtilâflarının hal tarzı.

İlgili olan işçilerin adedi, ehemmiyetli olan ihtilâfın mevzuu, doğuracağı neticelerin aksülâmelleri bakımından toplulukla iş ihtilâfı, tek başlı iş ihtilâfına nazaran hem sosyal güven, hem de millî iktisat bakımından çok daha şümüllü ve derin tesirler husule getirecek bir seciye arzeder. Bundan dolayı toplulukla iş ihtilâflarının halli hususunda kanun dört dereceli bir hal sistemi vücade getirmiş ve Devletin müdahalesini nizamlamıştır. Bu dört dereceli hal sisteminin ikisi uzlaştırmaya, ikisi de tahkime mütedairdir (İş K. m. 80 - 90, Nizamname m. 35 - 68).

### 1. Uzlaştırma.

Yukarıda zikrettiğimiz 77 inci maddenin son cümlesine göre toplulukla iş ihtilâfları da, tek başlı iş ihtilâfları gibi, ilkönce uzlaştırma yolu ile kotarılmaya çalışılır. Fakat tek başlı iş ihtilâflarından farklı olarak, toplulukla iş ihtilâflarının kotarılması iki derecelidir: birincisine alelâde uzlaştırma diyebiliriz, ikincisine de kanun kesin uzlaştırma demektedir.

#### a) Alelâde uzlaştırma:

Toplulukla iş ihtilâfının kotarılmasına, tek başlı iş ihtilâfının kotarılması gibi başlanır. Birinci mümessilin tayin edeceği gün ve saatte işçi mümessilleriyle iş veren veya vekili toplanırlar. Ancak müzakereye başlamadan önce iki noktayı incelemeleri lâzımdır:

*Birisi*, karşularına gelen meselenin toplulukla bir iş ihtilâfı mahiyetini arzettiği. Şayet ihtilâfın böyle bir mahiyet arzetmediği anlaşılıyorsa ve meselâ tek başlı bir iş ihtilâfı olduğu tebeyyün ediyorsa, tek başlı iş ihtilâfına müteallik usulle işin kotarılmasına tevessül olunur. Bunun gibi, meselenin uzlaştırma mevzuu olmaması da mümkündür. Filhakika uzlaştırma ve tahkim nizamnamesinin 26 ve 27 nci maddelerine ait izahlarda şöyle denilmektedir:

«Kanunun 77 inci maddesinde tarif olunan ve işbu nizamnameye mevzu teşkil eden tek başlı veya toplulukla iş ihtilâfları ancak kanunun ceza faslında yazılı muayyen ceza müeyyidelerine bağlı bulunmayan ve iş veren veya iş veren vekili ile bir veya bir çok işçiler arasında herhangi bir şekle bağlanması serbest olan umumî veya ferdî iş şartlarına ve işçi hak ve menfaatlerine müteallik anlaşmazlıkları ihtiva eder.

«Kanunda ceza müeyyidesine bağlanmış olan hal ve hareketlerin yapılması veya yapılmaması ise birer suç teşkil edeceğinden bu kabil hal-ler üzerinde bir veya bir çok işçilerin iş verenle veya iş veren vekili ile şu veya bu şekilde anlaşmaları yahut bunların mümessil işçiler tavassutu ile uzlaştırılmaları varit olamaz. Bu hallerin vukuunda keyfiyete müdahale etmek ve kanuni takibata girişmek salâhiyet ve vazifesi ancak İş Dairesinin (Çalışma Bakanlığının) ilgili teşkilâtına ve mahallî zabıta kuvvetlerine yahut müddeiumumiliklere mevdudur.»

Binaenaleyh meselenin toplulukla bir iş ihtilâfı mahiyetini arzemesi ve yukarıda saydığımız şartları cemeylemesi iktiza eder.

Önceden tetkik olunması iktiza eden ikinci nokta da, ihtilâfın çıktığı güne tekaddüm eden 26 iş haftası içinde aynı gaye ve şekilde diğer bir toplulukla iş ihtilâfının çıkıp çıkmadığıdır. Zira İş Kanununun 80 inci maddesinin D bendine göre:

«Her bir uzlaştırma kararının mevzuunu teşkil eden keyfiyet için, kararın tatbikine başlandığı günden itibaren 27 nci iş haftasının ilk gününe kadar gerek iş veren, gerek işçiler tarafından aynı gaye ve şekilde yeni bir toplulukla iş ihtilâfı ortaya konamaz.»

Eğer bu zaman zarfında aynı gaye ve şekilde bir toplulukla iş ihtilâfı çıkarılmış bulunduğuş ve bu ihtilâfın uzlaştırma veya tahkim suretiyle neticeye bağlandığı sabit olursa müracaat edenlerin talebi reddolunur ve zabıt defterine, ihtilâfın mevzuu ile red sebebi yazılarak imzalanır.

Bilâkis anlaşmazlığın toplulukla bir iş ihtilâfı mahiyetini arzettiğı ve 26 iş haftası içinde aynı mevzu ve gayede başka bir ihtilâf çıkmadığı anlaşılırsa, işveren veya işveren vekili ile işçi mümessilleri ihtilâfın kotarılması, bir hal tarzına varılabilmesi için aralarında müzakere ederler. Varılacak neticenin ittifakla karara bağlanması lâzımdır. Yani, ya işverenin tekliflerini işçi mümessillerinin hepsi kabul etmelidir, veya işçi mümessillerinin tekliflerini işveren kabul etmelidir. Bu suretle ihtilâfın kotarılması şekli ittifakla takarrür edince, bu ihtilâfın mevzuunu, karara bağlanan uzlaştırma şeklini, bunun tatbikine hangi tarihten itibaren başlanacağını gösterir üç üshalı bir zabıt varakası tanzim edilerek altları işçi mümessilleri ve işveren yahut işveren vekili tarafından imzalanır. Bu nüshalardan biri zabıt defterine yapıştırılır; ikincisi yirmi dört saat içinde Bölge Çalışma Müdürlüğüne tevdi olunur yahut taahhütlü mektupla gönderilir; üçüncüsü de iş yerinde bütün işçilerin kolaylıkla görebileceğı bir yere asılarak ilân olunur.

Ancak, uzlaştırma kararı derhal tatbik olunmaz, zira kararın kanuna aykırı olması ihtimali vardır; bunun için karar suretinin ilgili ma-

kama tevdiini takip edecek olan ikinci iş haftasıyla beşinci iş haftası arasında ne zaman tatbik olunacağını kararda bildirmek lâzımdır ( İş K. m. 80, Ç). Bu müddet zarfında eski iş şartlarının tatbikine devam olunur (İş K. m. 87, Nizamname m. 65).

İlgili makam uzlaştırma kararını alınca, bunu tetkik eder ve kanunlara aykırı bir cihetini görürse — tatbikine başlanmış olsun veya olmasın — infazını meneder, keyfiyeti işveren ve işçi mümessillerine bildirir, hangi noktaların kanuna aykırı olduğuna işaret ederek ihtilâfın buna göre yeniden bir karara bağlanmasını emreder. İhtilâfın kotarılmasına memur olanlar buna uymağa mecburdurlar. Mamafih ilgili makamın bu yoldaki mütalâasını doğru bulmayan işveren veya işçi mümessilleri hiyerarşik yoldan Bakanlığa müracaat edebilirler. Bakanlığın kararını da uygun görmüyorsa, bunun iptali zımında Danıştay'a başvurabilirler. Her ne kadar kanunda bu hususa dair bir sarahat yoksa da, idare hukukunun umumî prensipleri ve Devlet Şûrası Kanununun hükümleri bu imkânları bahşetmektedir.

Uzlaştırmaya mütedair karar, bu işe memur heyet tarafından ilân edilince, işçiler bununla derhal bağlı değillerdir. Kanun kendilerine bir itiraz hakkı tanımıştır. Bununla uzlaştırmamanın ikinci safhasına girmiş bulunuyoruz.

*b) Kesin uzlaştırma.*

Buna *iki halde* lüzum hasıl olur:

*α)* Toplulukla iş ihtilâfını uzlaştırma yoluyla kotarmağa memur heyet *ittifakla bir hal suretine varamazsa*, işveren ile mümessil işçiler son içtima gününü takip eden iş gününün akşamına kadar keyfiyeti müştereken Bölge Çalışma Müdürlüğüne doğrudan doğruya bildirirler. Çalışma Bakanlığı teşkilâtı bulunmayan yerlerde, kazalarda kaymakamlığa, vilâyet merkezlerinde de valiliğe bildirirler. Bunlar da 24 saat zarfında keyfiyeti evrakile birlikte Çalışma Bölge Müdürlüğüne gönderirler.

*β)* Heyet bir karara varmış olursa, işçilerin buna *itiraz* etmesi mümkündür. Bu itiraz şu şekilde yapılmak lâzımdır:

İtiraz, kararın iş yerinde asıldığı tarihten sonra gelen ikinci iş gününün akşamına kadar, iş yerinde mevcut işçi sayısının en az beşte biri ve her halde en aşağı on işçi tarafından yazı ile yapılır. Bu itiraz lâyihasında, itiraz eden işçilerin öz ve soyadları, iş yerindeki vazifeleri, varsa işçilik numaraları, itiraz sebepleri yazılır ve altları kendileri tarafından imzalanır. Okuma yazma bilmiyenlerin, imza yerine mühür koymaları

veya sol ellerinin baş parmağını basmaları caizdir (Nizamname m. 67). Bu şekilde hazırlanan itiraz lâyihası hem işverene, hem de birinci işçi mümessiline (bulunmadığı takdirde diğer mümessillerden herhangi birine) tevdi olunur ve mukabilinde bir makbuz alınır.

Bunlar itiraz lâyihasını, aldıkları günü takip eden iş gününün akşamına kadar, Çalışma Bölge Müdürlüğüne makbuz mukabilinde tevdi ederler veya taahhütlü mektup şeklinde posta vasıtasile gönderirler. İtiraz lâyihasına bağlayacakları tezkereyi mümessil işçilerle işveren veya işveren vekili müştereken imzalarlar. İhtilâfın çıktığı yerde Çalışma Bakanlığı teşkilâtı yoksa, kazalarda kaymakamlık, vilâyet merkezlerinde valilik vasıtasile itiraz lâyihasının Bölge Müdürlüğüne gönderilmesi temin olunur.

İtiraz lâyihasını alan Bölge Çalışma Müdürlüğü ihtilâfı yine uzlaştırma yolile halletmek için derhal harekete geçer; kanun kendisine azamî atlı günlük bir müddet vermektedir. Bu müddet içinde Bölge Müdürü ekseriya maiyetinde çalışan müfettiş veya memurlardan birini; buna imkân görmüyorsa, ihtilâfın çıktığı yerdeki makamlarla muhabere ederek, o teşkilâta bağlı memurlardan birini ihtilâfın halli ile vazifelendirir. Tayin olunan bu memurun hangi gün ve saatte iş yerinde bulunacağını en az yirmi dört saat evvel, Bölge Müdürü işverene veya vekiline bildirir; işveren de keyfiyetten mümessil işçileri haberdar eder. Ayrıca, ilk uzlaştırma formulüne itiraz etmiş işçiler mevcut idise, bunları da toplayarak aralarından birini seçmelerini ve uzlaştırmaya memur edilen zatın geldiği gün içtimada hazır bulunması lüzumunu bildirir.

Bu suretle uzlaştırma heyetine tamamen bitaraf olan, resmî sıfatı haiz bulunan ve ekseriya iş hayatı ve iş hukuku ile meşgul bir zat dahil bulunacağı gibi; itiraz etmiş olan işçilerin mütalâalarını dinlemek ve bunları mutavassıt bir hal şekliyle uzlaştırmaya ikna etmek için aralarından seçtikleri bir mümessil de katılmış olur.

Böylece genişletilerek teşekkül eden yeni heyet bildirilen gün ve saatte içtima eder. Memur bir uzlaştırma şekli arayarak taraflara teklif eder. Bu *teklif* iki şekilde karşılanabilir:

a) Bu teklif *ittifakla kabul* olunursa, toplulukla iş ihtilâfı «kesin uzlaştırma» ya bağlanmış olur. Bunun üzerine memur ihtilâfın mevzuunu ve kotarma şeklini bildiren üç nüshalı bir zabıt varakası tanzim ederek altını kendisi, işveren (veya vekili), mümessil işçiler ve itirazda bulunanların seçtikleri işçi imza ederler. Bir nüshası zabıt defterine yapıştırılır, bir nüshası Çalışma Bölge Müdürlüğüne hıfzedilmek üzere yirmi dört saat içinde tevdi olunur veya gönderilir, diğer nüshası da iş yerinde



işçilerin görebileceği bir yere asılarak ilân edilir. Bu andan itibaren kesin uzlaştırma kararı bütün işçiler için hüküm fade eder (nafiz olur) ve buna artık yeniden itiraz olunamaz. Hattâ kararın tatbikine başlandığı günden itibaren yirmi altı iş haftası geçmedikçe aynı gaye ve şekilde yeni bir toplulukla iş ihtilâfı çıkarılamaz.

β) Fakat memurun teklif ettiği uzlaştırma şeklinin *ittifakla kabul edilmemesi* de mümkündür. Bu halde, memur ihtilâfın mevzuunu, kendisi tarafından teklif olunan uzlaştırma şeklini buna karşı yapılan itirazları ve uzlaştırmaya muhalif kalanların isim ve soyadlarını, varsa işçilik numaralarını ihtiva eden üç nüshalı bir zabıt vrakası tanzim eder; bu zabıt varakası uzlaştırma heyetine dahil kimseler tarafından imzalanır; bir sureti zabıt defterine yapıştırılır, diğer ikisi de yirmi dört saat zarfında Bölge Çalışma Müdürlüğüne tevdi olunur veya gönderilir.

Bunun üzerine toplulukla iş ihtilâfının halli için tahkim yoluna gidilir.

## 2. Tahkim.

Uzlaştırma gibi, toplulukla iş ihtilâfının kotarılması da iki dereceli bir tahkim sistemine bağlanmıştır. İlk dereceli merci vilâyetlerde kurulacak «İş İhtilâfları Hakem Kurulları» dir. Üst dereceli merci de merkezde teşekkül edecek «Yüksek Hakem Kurulu» dur. Mamafih İş Kanununun 90 ıncı maddesi bir de «Büyük Hakem Kurulu» ile «Fevkalâde Hakem Kurulu» derpiş etmektedir. Bunlardan Büyük Hakem Kurulu, terkibi biraz genişletilmiş vilâyet hakem kurulundan başka bir şey olmadığı gibi, Fevkalâde Hakem Kurulu da Yüksek Hakem Kurulunun genişletilmiş şeklinden ibarettir. Filhakika

a) Vilâyette teşekkül edecek *İş İhtilâfları Hakem Kurulu* şu şekilde kurulur (İş K. m. 82, B):

1. Hakem Kurulunun başkanı Vali veya tayin edeceği muavinlerinden biridir;

2. İhtilâfın çıktığı vilâyette İş Kanununun tatbikile muvazzaf en büyük memur;

3. Vilâyet Hukuk İşleri Müdürü ve bunun bulunmadığı yerlerde Vilâyet Mektupçusu;

4. Bunların bir araya gelerek seçecekleri bitaraf ve emniyet telkin eden iki âza".

18) Hakem heyetinin bu tarzı teşekkülü hakkı bazı itirazları davet etmiş bulunmaktadır. Filhakika Hakem Heyeti, vali (veya muavininden), malyetinde bulunan

Bu şekilde teşekkül eden Vilâyet Hakem Kuruluna tevdi olunan ihtilâfın mevzuu çok şümullü bir mahiyet arzedebilir; ezcümle bu ihtilâf sadece muayyen bir iş yerinin iş şartlarını değil de aynı vilâyet içerisinde müteaddit iş yerlerinin iş şartlarını alâkadar edebilir. Hattâ bir mıntakanın, veya bütün memleketin umumî ekonomik veya sosyal şartları bakımından hususî bir ehemmiyet arzedebilir (İş. K. m. 90). Böyle bir vaziyette Çalışma Bakanı ihtilâfı Vilâyet Hakem Heyetinden alarak merkezde teşekkül etmiş olan Yüksek Hakem Kuruluna tevdi edebilir. Yahut Yüksek Hakem Kurulundan iki zatı Vilâyet Hakem Kuruluna «istisnai âza» sıfatile gönderebilir. Mesele daha mühim ise, bunlara ilâveten seçeceği bitaraf, emniyet ve itimat verici iki zatı da Vilâyet Hakem Kuruluna ithal eder. Bu suretle Vilâyet Hakem Heyeti bazan iki, bazan da dört âza ilâvesile genişletilmiş olur. İşte buna «*Büyük Hakem Kurulu*» adı verilir. Görülüyor ki Büyük Hakem Kurulu, âzası beşten yedi veya dokuza çıkarılmış Vilâyet Hakem Kurulundan başka bir şey değildir.

b) Merkezde teşekkül edecek *İş İhtilâfları Yüksek Hakem Kurulu* ise şu zatlardan tereküp eder (İş. K. m. 83, B):

1. Yüksek Hakem Kurulunun başkanı, Başbakan tarafından seçilecek Devlet Şûrası ikinci reislerinden biridir;
2. Fakülte veya yüksek mektep profesörleri arasından Çalışma Bakanının seçeceği bir zat;

---

Hukuk İşleri Müdürü (veya Mektupçudan), Bölge Çalışma Müdüründen yani üç devlet memuru ile bunların seçecekleri iki zattan tereküp ediyor. İhtilâfın devlet, vilâyet ve belediyeler tarafından işletilmekte olan bir müessese ile işçileri arasında çıkması çok muhtemeldir. Bilhassa devletçiliğin alıp yürüdüğü bu zamanlarda bu ihtimal çok daha variddir. Bu gibi vaziyetlerde hâkimlere hâs hiç bir teminatı haiz olmayan yüksek devlet memurları hem hâkim, hem de taraf durumunda bulunuyor demektir. Halbuki böyle bir hal hukuk kaidelerine aykırı olduğu gibi, akl-ı selime (sağ duyu) de aykırıdır. Seçilen iki âzanın hakem heyetine katılması da bu endişeleri bertaraf etmez: Bir defa bunları seçenler, hakem heyetine dahil yüksek devlet memurlarıdır ve bu itibarla onlara bağlı kimseleri seçmeleri saibesi mevcuttur. Böyle olmasa ve tamamen müstaklil ve bitaraf kimseler seçilmiş olsa bile, diğerlerine nazaran bunlar ekalliyettedirler. Vaziyeti düzeltmek için, kanaatimizce, Valinin yerine, heyete başkanlık edecek mahallin en kıdemli hâkimi getirilmeli, seçilecek olan iki zattan biri hukukçu, iktisatçı veya ichtimalyatçı olmalı, diğeri de sendikaların gösterecekleri namzetler arasından alınmalıdır. Bu hususta serdedilen endişeler için bak: *Ahmet Halil*, İş ve işçi ihtilâfları (Cumhuriyet gazetesi 24 Mart 1949 - sahife 2).

3. Bakanlıkta İş Kanununun tatbikile muvazzaf dairenin en büyük âmiri (Bakanlık Çalışma Genel Müdürü);
4. İktisat Vekâletinde işin mahiyetine göre, keyfiyetle ilgili görülen dairenin en büyük âmiri (Sanayi ve Maadin Umum Müdürü);
5. Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Umum Müdürü;
6. Çalışma Bakanlığı Hukuk Müşaviri;
7. İç İşleri Bakanlığı Hukuk Müşaviri".

Bu şekilde kurulan Yüksek Hakem Heyetinin vazifesi iki nevidir: *Evvelâ*, Vilâyet Hakem Heyetinin kararlarını temyizen tetkik eder; *Saniyen*, işin ehemmiyetine binaen, Bakanın Vilâyet Hakem Kurullarından alıp kendisine tevdi eylediği işleri bidayeten rüyet eyler. Böyle bir vaziyette Bakan lüzum görürse o iş ihtilâfı ile ilgili vilâyetin veya vilâyetlerin Hakem Kurullarından iki zatı Yüksek Hakem Kuruluna davet eder; zira bu zevatın mahallî ihtiyaçları yakinen bildikleri ve bu itibarla Yüksek Hakem Heyetini tenvir edebilecekleri mefruzdur. Bu yeni âzanın ilâvesile toplanan Yüksek Hakem Kurulu «*Fevkalâde Hakem Kurulu*» adını alır. Şu halde, toplulukla iş ihtilâfını bidayeten tetkike memur edilen Yüksek Hakem Kuruluna vilâyet âzalarının iltihakı ile vücade gelen teşekkül Fevkalâde Hakem Kurulu adını almaktadır.

Bu hakem kurullarının vazife ve salâhiyetleri nelerdir? Vilâyet Hakem Kurulu ile Büyük Hakem Kurulunu bir arada, Yüksek Hakem Kurulu ile Fevkalâde Hakem Kurulunu da bir arada inceleyeceğiz.

19) Vilâyet Hakem Kurulu için duyulan endişeler Yüksek Hakem Kurulu için tamamen varid olamaz. Zira, Bakanlığa bağlı iki daire âmirinin bitaraf olmayacakları ve devlet tarafını iltizam edebilecekleri muhal olarak düşünülse bile, bunlara mukabil heyette bir yüksek hâkim, bir profesör ve ayrı ayrı Bakanlıklara bağlı üç hukuk müşaviri veya Hukuk İşleri Müdürü yer almaktadır. Mamefih devlet işletmelerinin büyük bir kısmının İktisat Vekâletine bağlı bulunması, bu Vekâletin ilgili daire müdürüne ayrılan hakemlik yerini de şüpheli kılıyor. Ayrıca 83 üncü maddenin B bendinin son fıkrasındaki hüküm, tatbik edilirse, bu şüphelerin çoğalmasında tehlikesi vardır. Filhakika mezkûr hükme göre: «Bazı mühim iş ihtilâfları için Çalışma Bakan yukarıda sayılanlardan başka bitaraf iki zatı daha Yüksek Hakem Kuruluna âza seçebilir.» Bakan tarafından seçilecek olan bu zevat hakikaten bitaraf ve müstakil iseler, bütün endişeler sillinip süpürülür; fakat bunlar sadece şeklen bitaraf olup, fiilen hükümetin emir ve nüfuzu altında bulunuyorlarsa, devletin alâkâh bulunduğu ihtilâfların halline memur Yüksek Hakem Kurulunda ekseriyet bu şekilde temin olunabileceğinden, endişeler tekrar canlanabilecektir.

*a) Vilâyet Hakem Kurulunun vazîfe ve salâhiyetleri:*

Toplulukla iş ihtilâfını kesin uzlaştırmaya erdiremeyen memur, tanzim ettiği üç zabıttan ikisini Bölge Çalışma Müdürlüğüne tevdi eder. Bunların birini müdürlük muhafaza eder, diğerini de yirmi dört saat içinde ihtilâfın çıktığı iş yerinin bulunduğu Vilâyet makamına sunarak, keyfiyetin İş İhtilâfları Hakem Kuruluna havale edilmesini lüzumunu bildirir (İş. K. m. 82, A; Niz. m. 46).

Vali, Bölge Müdürlüğünün tezkeresi ile zabıt varakasını aldıktan sonra üç iş günü içinde meselenin rüyetine başlanmak üzere İş İhtilâfları Hakem Kurulunu toplantıya çağırır. Hakem heyeti evvelâ dosyayı ve lüzumlu gördüğü evrakı Bölge Müdürlüğünden celbederek, ilk tetkikatını yapar. Bundan sonra işveren veya vekili ile işçi mümessillerini (yahut uzlaştırma kararına itiraz etmiş işçilerin aralarında seçecekleri iki mümessili) davet ederek bu şekilde tarafları teşkil edip duruşmaya başlar. Duruşma sırasında meselenin derinleştirilmesi, tetkikatın genişletilmesi ve aydınlatılması iktiza ediyorsa, Hakem Kurulu diğer işçileri veya işverenleri, yahut bitaraf kimseleri şahit veya ehlivukuf olarak celbederek dinler (İş K. m. 82, C). Bu sıfatlarla çağırılan her şahsın kurul huzuruna gelerek sorulan hususlara cevap vermesi mecburidir. Bunlar hakkında Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanununun şahitler ve ehlivukufa müteallik 245 - 286 ncı maddeleri tatbik olunur (İş K. m. 82, C; Niz. m. 49).

Duruşmada iki tarafın da hazır bulunması lâzımdır. Tarafların her ikisi veya birisi tayin olunan günde, her hangi bir sebeple olursa olsun, duruşmada hazır bulunmazsa Hakem Kurulu hazır olan tarafı da toplantıya almayarak, ihtilâfı her ikisinin gıyabında rüyet eder. Mamafih toplulukla iş ihtilâfının çıktığı iş yeri, Hakem Kurulunun teşekkül ettiği vilâyet merkez kazasının hudutları dışarısında bulunup da mahza bu vaziyet dolayısıyla taraflardan biri veya her ikisi kurula gelememiş olursa, bu takdirde kurul tarafından lüzum görülen kimselerin ifadeleriyle sair malûmat, kaza kaymakamı huzurunda istinabe yolile yahut doğrudan doğruya ilgililerle muhabere edilerek toplanır (İş K. m. 84, Ç; Niz. m. 51/II).

İş Kanununda ve İş İhtilâfları Uzlaştırma ve Tahkim Nizamnamesinde yazılı olmamakla beraber, ahiren neşredilen İşçi ve işveren sendikaları ve sendika birlikleri hakkındaki 20/2/1947 tarihli ve 5018 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin B bendi, sendikalara ihtilâfın konusu hakkında Hakem Kuruluna mütalâa bildirmek ve hal şekli hakkında istekte bulunmak salâhiyetini bahşediyor. Her ne kadar bu mütalâa ve istekler Hakem Kurulunu bağlamazsa da, işçilerin hak ve menfaatlerini korumak ve müdafaa etmek bakımından oldukça önemli bir tedbir olarak mütalâa

olunabilir. Zira Hakem Kuruluna (ve uzlaştırma toplantılarına) işçi veya işverenler avukat, davâvekili, yahut vekâletname ile dışarıdan tayin edilmiş her hangi bir kimseyi mümessil olarak gönderemezler (İş K. m. 82, Ç). Mamafih itirazların, talep ve müdafaaların, mütalâa ve lâyiha-ların avukat, dâvavekili veya sair mütehassis zevata yazdırılmasına, ya-hut bunlardan birile istişare edilerek kendileri tarafından yazılmasına bir mâni yoktur. İş hukukunun ne kadar girift, toplulukla iş ihtilâfla-rına mevzu teşkil eden meselelerin ekseriya ne kadar nazik olduğu göz-önünde bulundurulursa, bunun kaçınılmaz bir zaruret olduğu meydana çıkar. İşverenler mütehassis hukukçulara kolaylıkla başvurabilirlerse de işçilerin bunlarla istişare etmeleri ve onlara mütalâa yazdırmaları — malî durumları itibarile — hemen hemen imkânsızdır. Bu sebepten dolayı sendikalara verilen salâhiyetin çok yerinde olduğu kanaatindeyiz.

Taraflar, şahitler ve ehli-vukuflar dinlendikten, dosyadaki evrak okunup incelendikten sonra Hakem Kurulu meseleyi müzkere ederek karara bağlar. Bu kararlar âdi ekseriyetle verilir (İş K. m. 82, D; Niz. m. 52). Vilâyet Hakem Kurulu ilk içtima gününden itibaren on gün içinde kararını vermeğe mecburdur (Niz. m. 56). Verilecek olan kararın aşağıdaki hususları ihtiva etmesi lâzımdır (Niz. m. 55):

1. Kurul reis ve âzasının hüviyetleri ile öz ve soyadları,
2. Tarafların öz ve soyadlarla ikametgâhları,
3. Toplulukla iş ihtilâfının çıktığı iş yerinin ünvan ve adresi,
4. İhtilâfın mevzuu,
5. İki tarafın iddialarının hülâsası,
6. Karara esas teşkil eden deliller,
7. Kararın mucip sebepleri,
8. Verilen karar.

Verilen karar derhal taraflara yazı ile tebliğ olunur (Niz. m. 52/II). Bu tebliğden itibaren on iki iş günü geçtikten sonra karar kesinleşir. Kesinleşen bu karar kurul tarafından münasip görülecek vasıtalarla neşir ve ilân ediliir ve iki sureti, biri iş yerinde işçiler tarafından görülecek bir yere asılmak, diğeri de zabıt defterine yapıştırılmak üzere iş veren veya vekiline gönderilir. Böylece kesinleşip ilân olunan karar, aynı iş yerinde ihtilâfa karışmış olan ve olmayan bütün işçilere tatbik olunur (İş K. m. 86, A; Niz. m. 57). Hakem Kurulu tarafından verilip kesinleşen karara işveren de uymak mecburiyetindedir; bu karara uymazsa, bir lakavt icra etmiş addedilerek (İş K. m. 136) cezaya çarpılır; yani 500 liradan 2000 liraya kadar ağır para cezasına mahkûm edilir. Şayet işveren bir âmme hizmeti görüyorsa, iki misli para cezasına mahkûm edilmekle beraber üç

aydan altı aya kadar hapis cezasına dahi çarptırılır. İşverenin bu hareketi devlet, vilâyet veya belediyenin idare veya kararları üzerinde tesir veya tazyik icra etmek maksadına matuf bulunursa, işveren 2500 liradan 5000 liraya kadar ağır para cezasile birlikte altı aydan iki seneye kadar hapis cezasına dahi çarptırılır. Bu maksatla yapılmış olan lakavt âmme hizmeti gören müessesede vâki olmuş ise işveren aleyhine 6000 liradan başlayan ağır para cezasile birlikte üç seneden aşağı olmamak üzere hapis cezasına dahi hükmolunur (İş K. m. 131).

Fakat Vilâyet Hakem Kurulunun kararı ancak tebliğ olunduğu günden on iki iş gününün geçmesiyle kesinleşir. Bu müddet zarfında işçiler veya iş veren, yahut her iki taraf karara *itiraz* edebilir. Gıyaben verilmiş olan kararlara karşı yapılacak itirazlar da kararın gıyabî olmasından başka, meselenin esasına müteallik sebeplerin de gösterilmesi lâzımdır. Esasa müteallik sebepleri göstermeyen itiraz lâyihası kanunî müddet zarfında itirazcı tarafından noksanları ikmal edildikten sonra Valiye tevdi olunur (Niz. m. 59).

İtirazda bulunan taraf veya taraflar, itiraz lâyihalarını, Hakem Kurulunun toplandığı vilâyetteki Valiye verirler. Vali, itiraz lâyihasına Hakem Kurulu kararnamesinin ve taraflardan her birile şahitler veya ehli vukufun zaptolunan ifadelerinin vesair lüzumlu vesikaların tasdikli suretlerini bağlar ve bu hususta ayrıca yazacağı ve kendi mütalâasını havi bir raporu 48 saat içinde Çalışma Bakanlığına gönderilmek üzere postaya teslim eder (İş K. m. 82, D; 83, A; Niz. m. 58).

Bunun üzerine işe Yüksek Hakem Kurulu vaziyet eder ve tahkim sisteminin ikinci safhasına girilmiş olur.

*b) Yüksek Hakem Kurulunun vazife ve salâhiyetleri:*

Yüksek Hakem Kurulu, esas itibarile, Vilâyet Hakem Kurulu üstünde, bir temyiz mercii mahiyetini haizdir. Bu itibarla Vilâyet Hakem Kurulunun verdiği kararların kanun ve nizamlara uygunluğunu murakabe ederek, mevzuatın yurdun her tarafında aynı tarzda tatbik olunmasını sağlar. Bununla beraber ve adli temyiz mercilerinden farklı olarak, Yüksek Hakem Kurulu nısfet ve adalet prensiplerinden ilham alarak da karar verebilir. Tahkimi adli kazadan ayıran en mühim kıstas da budur.

Bu esaslar dahilinde, Valinin göndermiş olduğu ihtilâfa müteallik dosya Bakanlığa geldiği günden itibaren sekiz iş günü içinde, Bakanın daveti üzerine Yüksek Hakem Heyeti toplanarak meseleyi rüyete başlar. Vilâyet Hakem Heyetinden farklı olarak, Yüksek Hakem Heye-

tinde duruşma yapılmaz; bu heyet meseleyi evrak üzerinde inceler<sup>20</sup>. Kâfi derece aydınlatılmamış bulduğu cihetler mevcutsa, bunları ilgili vilâyetten sorar, lüzumlu gördüğü kimselerden tamamlayıcı ifadeler aldırır ve bu suretle noksanları ikmal eder. Ayrıca bilgi ve mütalâalarını öğrenmek istediği şahit ve ehli vukufu, resmî veya hususî sıfatı haiz kimseleri çağırıp dinleyebileceği gibi bunların cevaplarını yazı ile de ister. Bilgi veya mütalâalarına müracaat olunan kimseler cevap vermeğe mecburdurlar.

Yüksek Hakem Kurulu, rüyet etmekte olduğu ihtilâfı, ilk içtima gününden itibaren 20 iş günü içinde karara bağlamağa mecburdur (Niz. m. 56). Bu kararlar da Vilâyet Hakem Heyeti kararları gibi âdi ekseriyetle verilir (İş K. m. 83, D). Yine adli kazadan farklı olarak, Yüksek Hakem Kurulu, Vilâyet Hakem Kurulunun kararını tasdik veya nakze ederek, yeniden karara bağlanmak üzere mahalline iade etmez. Vilâyet Hakem Kurulunun kararını, tarafların itiraz lâyihasına, dosyadaki mevcut evrakı müsbiteye, dinlediği şahit ve ehli vukufun bilgi ve mütalâalarına göre inceler ve meseleyi edindiği kanaate göre yeni bir karara bağlar. Bu karar kesindir; yani buna karşı artık bir itiraz veya müracaat mercii yoktur. Karar alâkadarlara bildirildiği günün ertesi iş gününden itibaren tatbik edilir. Ayrıca Hakem Heyeti verdiği kararı münasip göreceği vasıtalarla neşir ve ilân eder (İş K. m. 83, D). Bu kararlar halen Resmî Gazetede ilân olunmaktadır. Böyle bir ilân haddizatında doğru bulunmakla beraber, kararın daha geniş iş muhitlerinde öğrenilmesini temin mülâhazasile ihtilâfın çıktığı yerdeki bir gazete ile büyük vilâyet gazetelerinden hiç değilse bir tanesinde de neşrolunması çok münasip olur.

Yüksek Hakem Heyetinin verdiği karar kaideten toplulukla iş ihtilâfına sebebiyet veren taraflar hakkında tatbik olunur. Bunlara riayet olunmaması, yukarıda Vilâyet Hakem Heyetleri için bildirdiğimiz şiddetli müeyyideleri davet eder (İş K. m. 86, 136, 131). Hattâ, ve bu kararların bir hususiyeti de buradadır, Vilâyet Hakem Heyeti kararları gibi, toplulukla iş ihtilâfına karışmış olan işçiler dışında kalan aynı iş yerindeki işçilere de tatbik olunur (İş K. m. 86, A).

İş Kanunu daha da ileri giderek, Yüksek Hakem Heyeti kararlarına bazı hallerde âdeta bir kanun rolünü oynamaktadır. Filhakika 86 ncı

20) İş Kanununun 83 üncü maddesinin C fıkrasındaki «Yüksek Hakem Kuruluna işveren veya işçiler, yahut bunların avukat, dâvavekili gibi her hangi bir mümessili kabul edilmez» hükmün mânası yoktur. Zira aynı maddenin bir evvelki C fıkrasında incelemelerin evrak üzerinde yapılacağı hükmünü, esasen başka şekilde yorumlamak imkânsızdır.

maddenin B bendine göre: «Ekonomik ve sosyal bakımlardan fayda veya zaruret görüldüğü takdirde, Çalışma Bakanlığı tarafından yapılacak teklif üzerine, her hangi bir iş yerinde çıkmış olan toplulukla iş ihtilâfı için bu fasıl hükümlerince kesinleşerek o iş yerinde tatbik edilen iş şartlarının, aynı vaziyette bulunan ve *kendi çevrelerinde iş ihtilâfı henüz çıkmamış olan diğer iş yerleri hakkında dahi teşmilen tatbik edilmesine* İcra Vekilleri Heyetince karar verilebilir. Böyle bir kararın hükmüne, ilgili iş yerindeki işverenlerle işçilerin inkiyat etmeleri mecburidir.»

Bu tedbir sayesinde mümasil iş kollarında veya aynı bölgede silsile halinde toplulukla iş ihtilâflarının çıkmasına mâni olunmaktadır.

## V

### Netice

Türk iş hukukunun nizamladığı bu uzlaştırma ve tahkim sisteminin kıymeti hakkında bir hüküm vermek icap ederse, bu sistemin dünya mevzuatı ve iktisat telâkkileri arasındaki yerini tayin etmek zaruridir<sup>21</sup>. Bütün bu mevzuat ve telâkkileri, aralarındaki ufak tefek farkları bir tarafa bırakıp, sadece dayandıkları esasları nazara almak üzere üç büyük gruba ayırmak mümkündür:

#### 1. Serbestî sistemi.

Bu sisteme dahil memleketlerdeki telâkkiye göre, emek ve sermayenin karşılıklı durumları iktisat kanunlarına göre ayarlanmalıdır; ne Devlet, ne de herhangi bir teşekkül bu münasebetlere müdahale etmemelidir. Emek ve sermaye arasında serbest rekabet ve tasfiye kaideleri cari olmalıdır. Bu serbest rekabet sayesinde karşılıklı menfaatler çarpışır, zayıflar ortadan kalkar ve sadece kuvvetli olanlar baki kalır. Bundan ancak fayda umulabilir.

Fakat bunun ilk neticesi, zayıf işçinin kuvvetli sermayedar karşısında ezilmesi şeklinde tezahür etti. İşçi kütleleri bunu önlemek için çeşitli çareler arasında toplanma ve birleşme hürriyetinden istifade ederek

21) Bunlar için bak; *L. de Riedmatten*, *Le problème social à travers l'Histoire*, Versailles, 1945. Ayrıca bak; *Louis Baudin*, *Précis d'Histoire économique*; *Gonnard*, *Histoire des doctrines économiques*; *G. Mosca*, *Histoire des doctrines politiques*. *Walter Lipmann*, *La cité libre*; *Mossé*, *l'Economie collectiviste*; *Louis Marlio*, *Dictature ou liberté*; *F. Neumark* (terc. A. A. Özeke) *İktisadi Meslekler Tarihi*, İstanbul 1934; *İktisadi Düşünce Tarihi* (Cilt I, eski zamanlardan klâsik mektebe kadar), İstanbul 1943; *W. Röpke* (terc. M. Ete), *Ekonomi İliminin Tekâmül Tarihi*, İst. 1936.



daimî veya muvakkat birlikler kurdular; Koalisyon ve sendikalar sayesinde kuvvetlendiler ve sermayedarların istismarına elbirliği ile mâni olmağa çalıştılar. Serbest rekabet devam ettiğine göre, işçi kütleleri toplu bir halde sermayedarı sıkıştırmağa başladılar, hudutsuz arzularına boyun eğmemegi şiar edindiler. Çalışma hürriyeti de mevcut olduğuna göre son koz olarak greve tevessül ettiler.

Sermayedarlar da toplanma ve birleşme hürriyetinden istifade ederek, aralarında birlikler kurdular ve işçi kütlelerine mukavemet ettiler. Çalışma hürriyeti mevcut olduğu gibi, çalıştırma hürriyeti de mevcut olduğundan, işçi tazyiklerini hafifletmek veya bertaraf etmek için sermayedarlar lakavta başvurular. Bu suretle şiddetli bir sınıf mücadelesi başgösterdi ve bu mücadele aldı yürüdü.

Bunların şiddetini ve içtimai nizamda husule getirdiği huzursuzluğu biraz olsun bertaraf etmek için Devlet uzlaştırıcı çareleri işçi ve işverenlere tavsiye etti. Uzlaştırma ve tahkim sistemleri bu suretle meydana geldi. Fakat serbestî rejiminde bu çarelere başvurmanın mecburî olması mevzu bahis değildi. Uzlaştırma ve tahkim bir imkân olarak tarafların serbest iradesine bırakılmış bulunuyor, ihtiyarî bir mahiyet arz ediyordu. Şiddetli sınıf mücadelelerinin hâkim olduğu zamanlarda bu gibi zayıf tedbirlerin ve çekingen usullerin içtimai güveni teminden uzak olduğu da derhal görüldü.

## 2. Mutlakîyet sistemi:

Bilhassa Birinci Dünya Harbinden sonra meydana gelen bu sisteme bağlı devletlerde siyasi, iktisadi ve içtimai reformlar yapmak için sınıf mücadelelerini tamamen ortadan kaldırmak yolu tutuldu. Ferdî hürriyet tamamen veya kısmen inkâr olundu. Bazı yerlerde ferdî sermaye yerine Devlet sermayesi ikame olundu; diğer bazı yerlerde ise işçiler gruplar halinde toplandı; diğer bazılarında ise emek ve sermaye Devletin mutlak otoritesi altında faaliyete geçirildi. Bu sistemde Devlet yegâne hakikat ve yegâne varlık olarak ele alındı. Sendikalar Devlet içerisinde eritildi ve bunlar Devletin adeta bir uzvu haline sokuldu. Çalışma hürriyeti kalktı ve yerine çalışmanın içtimai bir vazife olduğu akidesi ikame edildi. Sosyal rejim otoriter bir şekilde nizamlandı; gayesi bir sınıfın, hattâ bir cemiyetin refahını temin etmek değil, fakat siyasi devlet kudretini sağlamak ve arttırmak oldu. Bu suretle içtimai ve iktisadi faaliyetler tamamen iktidarın iradesine bırakılmış bulunuyordu.

Bu düşünce ve sistemin neticesi olarak grev ve lakavtlar mutlak şekilde yasak edildi. İş ihtilâfları ya iktidarın kurduğu ve idare ettiği hususi komiteler tarafından, yahut bu maksatla vücade getirilen hususi

iş mahkemeleri tarafından hallolundu. Bunlara müracaat etmek ve bunların kararlarına mutlak olarak inkiyat etmek zarureti ilân edildi.

Tek parti ile idare olunan bu memleketlerde iş ihtilâfları otoriter ve hiyerarşik bir şekilde hallolunmakta, çarpışan karşılıklı menfaatlerden ziyade bu menfaatlerin üstünde Devletin kudret ve azameti daima gözönünde bulundurulmaktadır.

### 3. Mutavassıt sistem:

Bilhassa son yarım asır zarfında gelişen bir takım sosyal görüşlere göre, ferdi hürriyetler inkâr olunmamakla beraber, bunların başı boş bırakılmasının da doğru olmayacağı düşünülüyordu. İktisadi ve içtimai münasebetlerde ferdler yine karşılıklı menfaatlerini bizzat müdafaa edebileceklerse de, Devlet bu işlere müdahale etmeği kendisi için bir vazife telâkki ediyordu. Zira mutlak serbestî bazı zümreleri refah ve saadete ulaştırırsa da umumun refah ve saadeti bundan müteessir olur. Kezalik mutlak otoriter sistem Devlet iktidarını arttırırsa da, bu artış ferdin ve cemiyetin aleyhine olur.

Bu itibarla mutlak serbestî ile mutlak otorite arasında mutavassıt bir sistem vücade getirmek, ferdlerin münasebetlerine ancak tanzim edici (régulateur) bir tarzda müdahale etmek icap eder. Buna müdahalecilik veya «interventionisme» adı verilir. Bu müdahaleyi en iyi, en salâhiyetli ve en bitaraf bir şekilde Devlet icra edebilir, zira milli menfaatleri en iyi bir şekilde takdir edecek olan, içtimai güveni ve âmme selâmetini en kudretli bir tarzda temin edebilecek olan Devlettir. Bu müdahaleciliğin neticesinde devletçilik veya «étatisme» meydana geldi. Bu suretle Devlet bu müdahale siyasetini takip ve tatbik ederken, sadece Devletin kudretini arttırmak gayesini gütmeyeceği gibi, sadece muayyen bir sınıf veya bir zümrenin menfaatlerini korumak ve diğerleri aleyhine olarak onları refah ve saadete ulaştırmak gayesini de gütmemelidir. Devletin yegâne nazara alacağı menfaat cemiyet bütününün menfaati, yani âmmenin menfaati, âmmenin refah ve saadeti, içtimai güvenin sağlanmasıdır.

Bu sistemde iş ihtilâfları Devletin murakabesi altında uzlaştırıcı metodlarla hallolunur.. Bunun için Devletin vücade getirdiği uzlaştırma makamlarına müracaat etmek mecburiyeti vardır ve bu makamların nihai olarak verecekleri kararlar, adeta bir mahkeme kararı gibi mecburîriyedir.

Mamafih bu sistemde, serbestî sisteminde olduğu gibi grev ve lakavt tamamen serbest olmadığı gibi, mutlakiyet sisteminde olduğu gibi tamamen yasak edilmiş de değildir. Grev ve lakavt ancak bazı şartlarla

mümkün olduğu gibi, bir takım sıkı hudutlar içerisinde de alınmış bulunmaktadır.

İş ihtilâflarının hallinde Türk kanun vazının kurduğu sistem, bu sisteme pek çok yaklaşmış olmakla beraber, grev ve lakavt'u yasak etmekle mutlakiyet sistemine doğru da kaymış bulunmaktadır. Bunun neden dolayı böyle olduğunu da bu yazımızın başında tarihî sebeplerle izah etmeğe çalıştık.

**Dr. Ferit H. Saymen**