

lunacak d) Bu saldırıların bina içinde bulunanlarda şahsi emniyetlerini tehlikeye düşürecek aklen varit bir endişe ve ciddi korku meydana getirmesi de olayın manevi unsurunu teşkil etmektedir. Hakim sanığın aklen varit bir endişe ve ciddi korkuya kapıldığını olayın oluş tarzı sanıkla maktul arasında olaydan evvel geçen ve düşmanlıklarının nedenini teşkil eden olayları değerlendirmek suretiyle serbestçe tayin edecektir.

Bazı müellifler T.C.Y.sının 49/2 maddesinde tarifini bulan meşru savunma müessesesinin varlığı karşısında T.C.Y.sının 461 inci maddesinin 2 bendindeki bu savunma tarzının fuzuli olduğunu iddia etmekte iselerde bazı müellifler hem şahsa ve hemde mala matuf olan bu taarruzun karma bir meşru savunma olduğunu belirtmektedirler.

Yukarıda temas ettiğimiz gibi Medeni Kanunun 894. maddesi zilyede bütün tecavüz ve gasp fiillerini defetmek için kuvvet kullanma yetkisini bahşetmekte, borçlar kanununun 52. maddesi meşru müdafaa halinde mütecavizin şahsına veya mallarına yapılan zarardan dolayı tazminat lazım gelmeyeceği belirtilmekte kişinin malını ve canını meşru olarak savunması hukuki yönden de teminat altına alınmaktadır.

T.C.Y.sının 49/2. maddesinde belirtilen meşru savunmada bazı unsurların tekevvün etmemiş olması sanığı cezai sorumluluktan tam olarak kurtaramayacağı gibi 461 inci maddenin 2 bendindeki savunma tarzının unsurlarının tam tekevvün etmemesi halinde de sanık kendisini cezadan kurtaramayacaktır. Maddenin 3. bendinde kapı kırmak duvar delmek, fiillerinin faillerini defa için 2 numaralı bentte yazılı şartlar mevcut bulunmamış olduğu halde asıl fiile mürettep ceza, ağır hapis, hapse tahvil olunmak üzere üçte birden yarısına kadar indirilir. Örneğin saldırıya uğrayan evin meskun mahalde bulunması ve saldırının gündüzün vaki olması, saldırının şahsın emniyeti şahsiyesince aklen varit olmayacak derecede bir endişe veya hafvı ciddi yaratmaması, şahsın sadece bir kuruntu neticesinde suçu işlemiş bulunması hallerinde fail tahfif edilmiş bir cezaya mahkum olacaktır.

Netice olarak kişinin dokunulmazlığı Anayasa, Medeni Hukuk ve Ceza Hukuku tarafından teminat altına alınmış ve vatandaşların bu hürriyetlerinin tecavüzlere karşı korunması bizzat kolluk kuvvetlerinin gözetimi altında bulunmasına rağmen bu gözetiminde çok zaman etkili olamayacağı düşüncesi ile yasa koyucu şahsın belli unsurlar gerçekleştiği takdirde kendi kendisini bizzat korumasına da izin vermiş bulunmaktadır.

YETKİLİ SENDİKANIN BELİRLİNMESİ SORUNU

Av. Suleyman AVKAN

GİRİŞ

Toplu iş ilişkilerinde yeni bir dönem başlamakta, 3.5 yıllık bir aradan sonra serbest toplu pazarlık düzenine yeniden dönülmektedir. 15.7.1963 tarih ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasının yürürlüğü girmesiyle başlayan serbest toplu pazarlık düzeni, 12.9.1980 tarihinden sonra askıya alındı. 24.12.1980 tarih ve 2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğü Konulması Hakkındaki Yasa ile zorunlu tahkim düzeni getirildi. Sözü edilen yasanın yürürlüğe girmesinden sonra süresi sona eren toplu iş sözleşmeleri Yüksek Hakem Kurulu'na yenilendi. Bu arada bilim adamlarının görüş ve önerileri de alınarak toplu iş ilişkilerini düzenleyen yeni yasa tasarıları hazırlandı.

Tasarılar daha sonra kamuoyuna sunuldu. Bilimsel çevrelerde, işveren kuruluşlarında ve faaliyetleri durdurulmamış olan işçi kuruluşlarında tartışıldı. Tartışmalardan sonra yeniden değerlendirilen tasarılar, 5.5.1983 tarihinde Milli Güvenlik Konseyi'nce kabul edilerek, 7.5.1983 tarihli 18040 sayılı Resmi Gazete'de 2821 sayılı Sendikalar Yasası ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası olarak yayımlandı ve yürürlüğe girdi.

Bu iki yasayla, 12.9.1980 tarihinden önceki döneme yeniden dönülmesini engelleyici önlemler alınmıştır. Geçmişte ortaya çıkan sorunların bir daha doğmaması; doğabilecek yeni sorunların çözümlenebilmesi için – 274 ve 275 sayılı yasalara göre– yeni ve değişik kurallar getirilmiştir. Yapılan değişikliklerin tümünü, bir dergi yazısının sınırları içinde ele almak olanaksızdır. Bu yüzden, güncel bir sorun da olması nedeniyle "yetkili sendikaların belirlenmesi" konusunda getirilen değişiklikler üzerinde durulmaya çalışılacaktır.

275 sayılı yasanın yürürlükte kaldığı on yedi yıllık uygulama boyunca en büyük sorun, yetkili sendikaların belirlenmesinde ortaya çıkmış; gerek yönetsel gerekse yargı organlarınca değişik bir çok yöntem denenmesine karşın, hileli uygulamaların bir türlü önü alınmamıştır (1). İşyerlerindeki üye çoğunluğuna sahip sendikalar yetki alamazlarken, azınlık sendikaları, kimi zamanda bir tek üyesi bile olmayan sendikalar yetki alarak toplu iş sözleşmeleri bağlayabilmişlerdir. Bu durum, işyerlerinde huzursuzlukların doğmasına

yol açmıştır. Dürüst sendikacıların ve işçilerin devlete olan inançlarının sarsılmasının temel nedenlerinden birisi olmuştur.

2822 sayılı yasada da 275 sayılı yasada olduğu gibi yetkili sendikaların belirlenmesinde üyelik fişleri temel alınmıştır. 2821 sayılı yasayla, sendikalara üye olma ve üyelikten çekilmenin noter huzurunda yapılması öngörüldüğünden, geçmişte olduğu gibi sahte üyelik fişlerinin düzenlenmesi önlenmiştir. Anılan yasayla, 7.5.1983 tarihinden önceki üyelikler geçerli sayıldığından, bir süre daha sahte üyelik fişleri kullanılabilir. Üyelik fişlerinin, sahteliği ileri sürülebilecektir. Bu iddialar ileri sürülmektedir de (2).

Yetkinin belirlenmesinde yeni getirilen yöntem, geçmişte ortaya çıkan kimi sorunları ortadan kaldıracak niteliktedir. Bununla birlikte, yeni yöntemin tüm sorunları giderebilecek oranda başarılı bir yöntem olduğunu söylemek olanaklı değildir. Uygulamaya yeni yeni geçilmekte olduğu şu günlerde yasa değişikliği istemlerinde bulunulması, bu yargımı doğrulamaktadır.

Toplu sözleşme yapmaya yetkili olacak kişi ve kuruluşların nasıl belirleneceği, yasada ayrı ayrı maddelerde ancak birbirine koşut olarak düzenlenmiştir. İşçi sendikaları yönünden yetkinin belirlenmesi öncelikle ve daha ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Burada da yasadaki sıra izlenerek, getirilen düzenlemeler açıklanmaya çalışılacaktır.

A-İşçi Sendikalarının Yetkisinin Belirlenmesi:

2822 sayılı yasanın 12 nci maddesine göre bir işçi sendikasının yetkili olabilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %10 kadar üyesi bulunması zorunludur. İşkolundaki bu barajın altında üyesi olan bir sendika, belli bir işyerinde çalışan tüm işçileri üye kaydetse bile yetki alamayacak ve toplu iş sözleşmesi bağtılamayacaktır. Tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolunda kurulu sendikalar için işkolundaki %10 luk barajı aşma koşulu aranmayacaktır. Ayrı bir deyişle bu işkolunda kurulu sendikalar, işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlası üyeleri olmaları durumunda yetki alabilecek ve toplu sözleşme bağtılayabileceklerdir. Öteki işkollarında kurulu sendikaların yetki alabilmele-ri için %10'luk işkolu barajını aşma koşulu yanında, sözleşme yapmak istedikleri işyerinde işçilerin yarısından fazlasını üye kaydetmeleri de aranacaktır. İşletme sözleşmelerinin yapılmasında da işyerinde aranan işkolu barajı ve yarısından fazla üyelik koşulları aranacaktır.

İşkollarında çalışan işçilerin %10'nun saptanmasında Çalışma Bakanlığı'nca yayımlanacak istatistikler esas alınacaktır. İstatistikler Bakanlık'ca her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanacaktır. İstatistikler, yeni istatistikler yayımlanuncaya değin geçerli olacaklardır.

Çalışma Bakanlığı istatistikleri, işverenlerce bildirilen işçi sayıları ile sendikalarca bildirilen üye sayılarına göre düzenlemektedir. 2821 sayılı yasanın 62 nci maddesiyle işverenlerin işe yeni işçi alınması ya da herhangi bir nedenle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde durumun 15 gün içersinde Çalışma Bakanlığı'na ve işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirmeleri zorunluğu getirilmiştir. Aynı yasanın 22 nci maddesiyle de sendikalara üyelikleri kesinleşen işçileri bildirme zorunluluğu getirilmiştir. Bu zorunluluklara uymayanlar hakkında yaptırımlar öngörülmüştür. Öngörülen yaptırımların yeterli olup olmadığı ayrı bir tartışma konusudur. Öte yandan ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolunda aranmayacaktır. Bu işkolunda kurulu sendikaların,

toplu iş sözleşmesi yapmak istedikleri işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu asgılamış olmaları yeterli olacaktır. Çalışma Bakanlığı'da bugünkü personel sayısı ve örgütlenme biçimiyle bu zorunluluklara uyulmasını sağlayabilecek; yapılan bildirimlerin doğruluğunu araştırabilecek durumda değildir. Bakanlıkca 17.2.1984 tarihli 18315 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan istatistiklerin durumu bu kanıyı doğrulamaktadır. İstatistiklerin yayımlanışından sonra özellikle işçi sendikalarınca; istatistiklerin gerçekleri yansıtmadığı, ciddi hiçbir inceleme yapılmaksızın hazırlanıp yayımlandığı iddiaları yoğun bir şekilde ileri sürülmüştür. İddialar inandırıcı gözükmemektedir. İstatistiğe göre 09 No'lu Kağıt işkolundaki sendikalı işçi sayısı, çalışan işçi sayısından daha yüksektir. Bakanlıkta bu durumun işverenlerin ve sendikaların bildirimlerinin farklı olmasından ileri geldiğini belirtmekle yetinmektedir (3). Bu durumda, istatistiklerin hazırlanması sırasında yapılan bildirimlerin doğruluğunun araştırılmadığını ortaya koymaktadır.

2822 sayılı yasanın 12 nci maddesinde, istatistiklere, yayımlanışından itibaren 15 gün içinde gerçeğe uymadığı iddiasıyla Ankara İş Mahkemesi'nde itiraz edilebileceği süresinde itiraz edilmemesi halinde istatistiklerin kesinleşeceği hükümü yer almaktadır. Yine madde hükmüne göre,

mahkeme yapılacak itirazları 15 gün içerisinde sonuçlandırarak ve verilen karar kesin olacaktır. Ön görülen 15 günlük süre hak düşürücü nitelikte olduğundan sürenin geçmesinden sonra yapılan itirazlar geçerli olmayacak ve istatistikler kesinleşecektir.

Yasada itirazın kimler tarafından yapılabileceği açıklanmış değildir. Barajı aşamayan sendikaların itirazda bulunabilecekleri kuşkusuzdur. Ancak, sendikaların diğer sendikalarla ilgili verilere itiraz edip edemeyecekleri belli değildir. Aynı şekilde işverenlerin ve işveren sendikalarının itiraz haklarının olup olmayacağıda belli değildir. Kanunca, yalnızca barajı aşamayan işçi sendikalarının itiraz haklarının bulunduğunu kabulü, yasakoyucunun amacına daha uygun düşen bir yoldur. Çünkü, yasakoyucu, itirazı ve sonuçlandırılmasını 15 günlük sürelerle sınırlayarak, istatistiklerin kısa sürede kesinleşmesini amaçlamıştır. Barajı aşan sendikalara işverenlere ve sendikalara itiraz hakkı tanındığı zaman, yapılacak çok sayıda itirazın yasada öngörülen süre içerisinde sonuçlandırılması olanağı ortadan kalkacaktır. Sonuçta ise yetkili sendikanın belirlenmesiyle ilgili işlemler bir süre içinde olsa sürüncemede kalacaktır. Bu nedenle

İstatistiklere karşı yapılacak itirazlarda hangi nedenlerin ileri sürülebileceği yasada açıklanmış değildir. İtirazlar sırasında işçi sendikaları, kendi üye sayılarının daha az gösterildiğini ileri sürebilecekleri gibi işkolundaki işçi sayısının da olduğundan daha yüksek gösterildiğini ileri sürebilirler.

İşkolu barajını aşan sendika toplu iş sözleşmesi yapmak istediği zaman Çalışma Bakanlığı'na yazı ile başvurarak, işkolunda üye sayısı yönünden %10 oranını sağladığının belirlenmesini ve toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyerindeki işçi sayısı ile üyelerinin sayısının saptanmasını isteyecektir. Başvuru üzerine Çalışma Bakanlığı kendi kayıtlarına göre sendikanın çoğunluğu sağladığını saptadığında başvuruyu ve işyerinde çalışan işçi sayıları ile üye sayısını o işkolunda kurulu bulunan işçi sendikaları ile işverene, işverenin sendika üyesi olması durumunda ise işveren sendikasına başvurunun alınışından itibaren altı işgünü içinde bildirecektir. Başvuruda bulunan sendikanın çoğunluğa sahip olmaması durumunda ise bu bilgiler yalnızca başvuruda bulunan sendikaya bildirilecektir (2822 sayılı yasa m.13)

B-İşveren Sendikalarının Yetkisinin Belirlenmesi

İşveren sendikaları yönünden işkollarında faaliyet gösteren işverenlerin %10'nu sağlama gibi bir baraj sistemi getirilmemiştir. Bu nedenle üyelerine ait işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işveren sendikaları Çalışma Bakanlığı'na başvuruda bulduklarında aynı işçi sendikalarının başvurusunda olduğu gibi başvuruları anılan Bakanlıkca incelenip özdeş işlemler yapılacaktır. Sendika üyesi olmayan işverense işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak istediğinde Çalışma Bakanlığı'na başvuruda bulunarak yetkili işçi sendikasının saptanmasını isteyecektir. Çalışma Bakanlığı'nda başvuru üzerine, saptadığı yetkili işçi sendikasının isim ve adresi ile işkolundaki işyerindeki işçi sayısı ile, bu sendikanın işkolundaki ve işyerindeki üye sayısını, işkolunda kurulu işçi sendikaları ile istekte bulunan işverene bildirilecektir (2822 sayılı yasa m 14).

Yetki İtirazı:

Yetki itirazının nasıl yapılacağı 2822 sayılı yasanın 15 nci maddesinde açık ve ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Anılan maddede yer alan kurallara göre; yetki istemine ilişkin başvurular nedeniyle Çalışma Bakanlığı'nca kendilerine saptama yazıları gönderilmiş olan işçi sendikaları, işveren sendikaları ve sendika üyesi olmayan işveren, saptama yazısını aldıkları günden itibaren altı işgünü içerisinde, toplu iş sözleşmesi yapılmak istenilen işyerinin bağlı olduğu bölge çalışma müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye başvurarak itirazda bulunabileceklerdir. Toplu sözleşme yapılacak işyeri ya da işyerlerinin birden çok bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanının ilgilendirmesi durumunda ise itiraz Ankara İş Mahkemesine yapılabilecektir. İtiraz sırasında ileri sürülebilecek nedenler maddede tüketici olarak sayılmıştır. Buna göre itirazda bulunan; taraflardan her ikisinin de yetkisiz olduğunu, işyerindeki çoğunluğun kendisine ait olduğunu ya da taraflardan birisinin yetkili olmadığını ileri sürebilecektir. İtirazlar, yazılı olarak yapılabilecektir. İtiraz dilekçeleri, bölge çalışma müdürlüğüne ya da birden çok bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanını ilgilendiren işyerlerine ilişkin olması durumunda Çalışma Bakanlığı'na kaydedildikten sonra mahkemeye sunulacaktır. İtiraz dilekçelerinin bölge çalışma müdürlüğüne ya da Çalışma Bakanlığı'na kaydedilmesiyle, itirazın mahkemece incelendiği süre içerisinde başka sendikalarca yetki alınmasının önlenmesi amaçlanmıştır.

Yapılan itirazların işyerindeki işçi sayısı ile üye sayısındaki maddi hatalara dayanması ya da süreye ilişkin olması halinde, mahkeme itirazı altı iş günü içerisinde duruşma yapmaksızın karara bağlayacaktır. Diğer nedenlerle yapılan itirazlarda ise mahkeme duruşma yaparak karar verecektir. Duruşma sonunda verilen karar temyiz edildiğinde bu karar Yargıtayca 15 gün içinde incelenerek sonuçlandırılacaktır. Mahkemeye yapılacak itirazlar, kararın kesinleşmesine değin yetki işlemlerini durduracaktır.

Çalışma Bakanlığı'nca gönderilen saptama yazısına yasada öngörülen süre içinde itiraz edilmezse, süretin bitişini izleyen altı işgünü içerisinde ya da itiraz edilmişse, itirazın reddine ilişkin mahkeme kararının tebliğinden başlayarak yine altı işgünü içinde başvuruda bulunan sendikaya Çalışma Bakanlığı'nca bir yetki belgesi verilecektir. Yetki belgesinin verilmesiyle, o işyeri yönünden yetki sorunu çözümlenmiş olmaktadır.

Sonuç:

Yetkili sendikanın belirlenmesi, 2822 sayılı yasada, 275 sayılı yasaya göre daha ayrıntılı kurallara bağlanmıştır. Ayrıntılı yasal düzenlemeler çoğu kez umulanın tersine sorunların çözümünü kolaylaştırmaz. Değişen ve gelişen ilişkilerden doğan sorunları çözümlenmesinde, ayrıntılı kurallar yeni sorunların çözümünü zorlaştıracığı gibi kendileri de sorunlar doğurabilirler. 2822 sayılı yasada geçmişte görülen sorunların doğması ve çözümlenmeleri için gerekli kurallar konulmuştur. Ancak, yeni çıkacak sorunlar için aynı olanaklar sağlanabilmiş değildir.

2822 sayılı yasayla getirilen yetki belirlenmesi yöntemi, şu andaki istatistikler veri olarak alınır- sa bir milyonu aşkın işçi toplu sözleşme düzeninin dışında bırakılmıştır sonucunu doğurmuştur. Yine bu yöntemle yetkili sendikaların sağlıklı bir biçimde saptanması da sağlanabilmiş değildir. Yetkiye yapılacak itirazlardan, mahkemece duruşma yapılarak çözümleneceklerde, mahkemele- rin itirazı sonuçlandırmaları için belirli bir süre konulmamıştır. Çoğunlukta olmadığı halde yetki isteminde bulunarak resmi makamları ve diğer ki- şî ve kuruluşları gereksiz yere meşgul edenler için belli bir süre yeniden istekte bulunmaları ön- lenmediği gibi yetki sorununun çözümlenmesini geciktirmek amacıyla itirazda bulunanlara uygu- lanmak üzere yaptırımlar getirilmemiştir. Belirtti- ğim bu hususlar, yasal düzenlemenin yetersizlik- lerinden ve boşluklarından doğan olumsuzluklar-

dır. Bu olumsuzlukların çalışma yaşamımızda or- taya çıkaracağı uyumsuzluklar, sağlıklı ve başarılı uygulamalarla en aza indirilebilir. Yasal kurallar denli bu kurallara ilişkin uygulamaların da etkili olacağı gerçeği unutulmamalıdır.

NOTLAR:

- (1) KUTAL, Metin; Türkiye'de Endüstri İlişkileri- düzenleyen İki Yeni Yasa, İktisat ve Maliye, cilt XXX, Sayı 4, Temmuz 1983, s. 175.
- (2) Yetki Kavgası Büyüyor, Günaydın Gazetesi, 20.2.1984, Sayı 1138.
- (3) Resmi Gazete, 17.2.1984, Sayı:18315, s.5.