

TÜRK İŞ HUKUKU YÖNÜNDEN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN BİRLEŞİMİ (TELÂHUKU)

Prof. Dr. Turhan ESENER

I. Genel olarak hakların birleşimi

Bir hukukî olayın özellikleri birden fazla kanun hükmünün şartlarını gerçekleştirebilir. Böylece o olaya birkaç kanun hükmünün uygulanması problemi ortaya çıkar. Aynı hukukî neticeyi sağlamaya yarayan kanunî iki hak birleşmektedir. Alacaklının iki ayrı hukukî sebebe dayanarak aynı edayı birden ziyade talep hakkını (Anspruch) kullanarak isteyebildiği hallerde «hakların birleşimi» bahis konusu olur. Bir aynı hak ile bir şahsî hak birleşebilir. Bir şeyin kiracısı, o şey üzerinde mülkiyet hakkını da kazandığı zaman hem aynı (MK m. 618) hem de şahsî hakka (BK m. 266) dayanarak o şeyin kendisine teslimini isteyebilir. İki şahsî hakkın da bu şekilde birleşmesi mümkündür. Bundan başka, bir hukukî olayda hem akdî hem de akit dışı sorumluluğun şartlarının gerçekleştiği hallerde zarar veren şahsın hem akit hem de haksız fiil sebebiyle sorumluluğu bahis konusu olabilir.

Borçlar hukukuna paralel olarak «birleşim» problemi iş hukuku doktrininde de toplu iş sözleşmeleri dolayısıyla başka bir yön almış ve «toplu iş sözleşmelerinin birleşimi» (Tarifkonkurrenz) adıyla anılan bir hukukî müessese ortaya çıkmıştır.

İş hukukunda bir ferdi hizmet akdinin birden fazla toplu iş sözleşmesi ile idare edildiği, başka bir deyimle bir hizmet akdinin birden fazla toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı içerisine girdiği hallerde toplu iş sözleşmelerinin birleşiminden söz edilir (1).

II. Toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine etkisi

275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 1. maddesi gereğince, toplu iş sözleşmesi esas itibariyle hizmet ak-

(1) Hueck - Nipperdey - Stahhacker, Tarifvertragsgesetz, München - Berlin 1964, No. 248, s. 327; Durand - Vitu, Traité de droit du travail, Paris 1956, No. 200, s. 565.

dinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenler. Şu halde, bir toplu iş sözleşmesi taraflarını (işveren, işveren sendikası veya federasyonu ile işçi sendikası veya federasyonu) (2) ve taraf olan meslekî teşekküllerin üyelerini bağlar. Toplu iş sözleşmesinin ferdi hizmet akdi üzerinde iki türlü etkisi vardır. Bir taraftan, hizmet akdinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır (m. 3 f. 3). Ferdi hizmet akdinde düzenlenmemiş olan iş şartlarına toplu iş sözleşmesinin bu konudaki hükümleri uygulanıyorsa buna «toplu iş sözleşmesinin doğrudan doğruya etkisi» diyoruz. Burada ferdi hizmet akdinin boşluklarının doldurulması bahis konusudur. Bundan başka, kanun koyucu bununla yetinmemiş, 275 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 1. bendinin 1. fıkrasında toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olmayacağını açıklamıştır. Aynı hükmün ikinci fıkrası gereğince de, «hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır». Buna da toplu iş sözleşmesinin emredici tesiri diyoruz. Böylece, ferdi hizmet akdindeki iş münasebetini ilgilendiren bir hüküm toplu iş sözleşmesinin normatif hükmüne aykırı ise, hizmet akdindeki bu hüküm netice meydana getirmeksizin yerini toplu iş sözleşmesinin tekabül eden normatik hükmüne terkedecektir. Kanunda açık bir hüküm bulunmadıkça böyle bir ikameye imkân yoktur. Zira medenî hukukun genel prensiplerine göre hiç kimse bir üçüncü şahıs aleyhine borç doğuramaz. Hizmet akdindeki toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümlerin almasını kanun sağlamaktadır. 275 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 3. fıkrasını kabul etmekle kanun koyucu, toplu iş sözleşmesinin taraflarına bir nev'i emredici karakteri haiz normatif kural koymak yetkisini vermektedir. Toplu iş sözleşmesi kanunun âmir hükümleri ferdi hizmet akdi bakımından Borçlar Kanunu'nun âmir hükümleri gibi netice meydana getirir.

Prensip olarak toplu iş sözleşmesinin normatif kaideleri emredici karakteri haizdir. Toplu iş sözleşmesinin tarafları istisnaî olarak bunun aksini kararlaştırabilirler. Bu takdirde toplu iş sözleşmesinin normatif hükmü emredici karakterini kaybeder ve bir yedek hukuk kaidesi haline gelir. O zaman bu hüküm ya bir ta-

(2) Toplu iş sözleşmesinin tarafları için: Esener, İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, İstanbul 1964, s. 5-26.

mamlayıcı hüküm olarak ferdi hizmet akdinde sakit bırakılan bir irade beyanı yerine geçer (MK m. 73, 301 gibi) veya tefsir edici bir hüküm olarak hizmet akdindeki bir hususun iyi anlaşılabilmesini sağlamak gayesini istihdaf eder (BK m. 76, 209 gibi).

Toplu iş sözleşmesinde normatif hükümler âkid taraflarca yedek hukuk kaidesi olarak kararlaştırılırsa bunun neticesi şudur: toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işçi ile işveren bunun aksine bir tanzim tarzını muteber olarak hizmet akdinde kararlaştırabilirler.

Buna mukabil, toplu iş sözleşmesinin tarafları normatif kaide-lerin yedek hüküm mahiyeti taşımadığını belirtmemişler veya zım-nî iradelerinden bunun çıkarılması mümkün olmuyorsa, normatif hükümlerin prensip itibariyle emredici karakteri taşıdığına yani aksine mukavele yapılamıyacağına karar vermek lâzımdır. Normatif hükümler asıl olarak emredici, istisnaî olarak yedek hukuk kuralı mahiyetindedir. Aksini iddia eden taraf bu iddiasını isbata mecburdur.

III. Toplu iş sözleşmelerinin birleşimi probleminin vaz'ı

Ferdi hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesi tarafından nasıl etkilendiğini kısaca görmüş bulunuyoruz. Bir hizmet akdini etkileyen ve idare eden sadece bir tek toplu iş sözleşmesi ise mesele yoktur. O zaman yukarıda açıklanan hüküm ve neticeler meydana çıkar. Ancak, ferdi hizmet akdi birden fazla toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanı içerisine giriyorsa veya girebiliyorsa o zaman birleşim problemi karşımıza çıkacaktır. Bu durum yalnız toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden sonra değil, yürürlüğe girmesinden evvel aktedilmiş bulunan ferdi hizmet akitleri için de bahis konusudur. Zira toplu iş sözleşmesi in'ikadı anında mevcut hizmet akitlerine de etkisini meydana getirerek makabline şamil hüküm ve netice meydana getirmektedir.

Acaba, Türk iş hukuku yönünden bir ferdi hizmet münasebetinin birden fazla toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanı içerisine girmesi mümkün müdür ?

Bu sorunun cevabını vermeden evvel toplu iş sözleşmesinin birleşiminin şartlarını araştırmak ve bunu, hakikî olmayan birleşimden ayırmak icabeder. Gerçek anlamda birleşim, birden fazla toplu iş sözleşmesinin, şahıs, işyeri veya işkolu bakımından aynı hizmet münasebetine uygulanması halinde bahis konusu olur.

IV. Gerçek anlamda toplu iş sözleşmesi birleşiminin mevcut olabilmesi için aranılacak şartlar

1. Gerçek anlamda birleşimin bahis konusu olabilmesi için aktedilmiş veya aktebilecek ferdi hizmet akdinin, muteber surette aktedilmiş ve halen yürürlükte bulunan birden fazla toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanı içerisine girmesi lâzımdır. Toplu iş sözleşmesinin zaman itibariyle uygulanma alanını tâyin bakımından ortaya çıkabilecek birleşim halleri toplu iş sözleşmesinin hakiki anlamda birleşimi değildir. Yapılmış olan toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerinin sonradan yapılan ikinci bir toplu iş sözleşmesinde yürürlükten kaldırılması birleşim hali teşkil etmez. Olsa olsa toplu iş sözleşmesinin gerçek olmayan anlamda birleşimi bahis konusu olabilir.

İş hukuku yönünden toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da hüküm ve netice meydana getirip getirmeyeceği muhtelif mevzuatta farklı şekilde düzenlenmiş bulunmaktadır (3).

275 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 1. bendinin 5. fıkrasına göre, «Her ne suretle olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam eder». Bu hüküm hukukumuzda bir yenilik getirmektedir.

Kanun koyucunun karşılaştığı problem şudur : Toplu iş sözleşmesi, süresi içinde veya daha evvelce yapılmış olan hizmet akitlerine karşı iki şekilde hüküm ve netice meydana getirmektedir. Hizmet akdi bir iş şartı üzerinde boşluğu ihtiva ediyorsa, toplu iş sözleşmesi doğrudan doğruya tesir ederek hizmet akdine uygulanacaktır. Bu suretle toplu iş sözleşmesinin hükmü hizmet akdinin mütemmim cüz'ü haline gelmektedir. İşte toplu iş sözleşmesi, herhangi bir sebeple sona erdiği takdirde hizmet akdine uygulanan tanzim edici hükümler de ortadan kalkacağından mevcut hizmet akitlerinde (belirsiz süreli veya henüz süresi bitmemiş) bir boşluk hasıl olacak veya hizmet akdinin toplu iş sözleşmesine ay-

(3) Meselâ, 1949 tarihli Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 4. maddesine göre normatif hükümlerin tesiri toplu iş sözleşmesinin sona ermesini müteakip yeni bir toplu iş sözleşmesi ikame edilinceye kadar devam eder. Aynı konuda İsviçre BK. m. 323/3'de buna benzer bir hükmü ihtiva etmektedir : «Hizmet akdi devam ettikçe veya hitamını takip eden bir ay içerisinde, işçi toplu iş sözleşmesinin düzenleyici kaidelerinin kendisine bahsettiği haklardan feragat edemez.»

kırı olduğu için hükümsüz kalan şartının yeniden uygulanma kabiliyeti olup olmadığı meselesi ortaya çıkabilecektir. Kanun vazın ortadan kalkan toplu iş sözleşmesinin tanzim edici hükümlerini, hizmet akitinin bir mütemmim cüz'ü olarak kabul etmiş ve bunların, yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar, mevcut hizmet akitlerinin hükmü olarak devam edeceğini kabul etmiştir. Buna mukabil, ortadan kalkan toplu iş sözleşmesinin bundan sonra yapılacak hizmet akitlerine hiçbir etkisi olamaz. Böylece 275 sayılı Kanun'un 3. maddesinde sözkonusu olan hükmün gerçek olmayan anlamda olsa dahi bir birleşim haline sebep olacağını zannetmiyoruz.

2. Birden fazla toplu iş sözleşmesinin sırf birbirlerini tamamlamak amacı ile yapıldıkları hallerde toplu iş sözleşmelerinin gerçek anlamda birleşimi bahis konusu olmaz. Bir toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra onu tamamlayıcı nitelikte olmak üzere ve onda öngörülmemiş bulunan meselâ izinlerle ilgili hususlar düzenlense toplu iş sözleşmesinin birleşimi yoktur. Keza, bir toplu iş sözleşmesinin ücret hakkındaki hükmü bilahare değiştirilse, o sözleşmenin ücret hükmünün değişmesi söz konusu olup ortada bir birleşme hali yoktur. Yine, yeni yapılan toplu iş sözleşmesinin eski sözleşmenin bazı hükümlerini sarahaten veya zımnen yürürlükten kaldırmış olması halinde de birleşim yoktur.

3. Birleşim için, birden fazla toplu iş sözleşmesinden birinin şahıs bakımından uygulanma alanının muhakkak surette diğerinin aynı olması lâzımdır. Bunun için de o toplu iş sözleşmelerinin uygulanma alanı içerisine giren ferdi hizmet akitinin taraflarının şahsen toplu sözleşmelerle bağlı kimseler olması şarttır.

4. Toplu iş sözleşmesi ile beraber Borçlar Kanunumuz'un 316. ve 317. maddelerine uygun olarak aktedilmiş bulunan bir «umumî mukavele»nin varlığı gerçek anlamda bir birleşim hali meydana getirmez.

275 sayılı Kanun'un, kaldırılan kanun maddelerini öngören 64. maddesinde Borçlar Kanunu'nun 316. ve 317. maddeleri sayılmamıştır. Borçlar Kanunu'nun «umumî mukavele» başlığı altında düzenlediği akit tipi de halen yürürlükte bulunmaktadır. Böylece, taraflar çalışma şartlarını toplu iş sözleşmesinin yanında bir umumî mukavele ile de düzenleyebilirler. Umumî mukaveleye ilişkin hükümlerin kaldırılmamasının sebebini, fiilî işçi topluluklarına da çalışma şartlarını bir umumî mukavele ile düzenlemek imkânının

verilmek istenmesinde aramak lâzımdır. Neticede, tüzel kişiliği haiz olmayan işçi birlikleri Anayasa'nın 47. maddesinde tanınan toplu sözleşme hakkından istifade ettirilmiş sayılabilecektir (4).

Ancak, grev ile müeyyidelenirilmiş bulunan sadece 275 sayılı kanuna göre akdedilmiş bir toplu sözleşme olabileceğine göre, umumî mukavelelerin pratik bir değeri yoktur (5). Umumî mukavelelerin 275 sayılı Kanun'un öngördüğü toplu iş sözleşmesinin yanında yürürlükte bırakılmasının sebebi, tüzel kişiliği haiz olmayan işçi topluluklarına da hiç değilse umumî mukavele yapmak imkânını vermek suretiyle Anayasa'nın 47. maddesinin işçilere tanıdığı toplu sözleşme hakkının sadece işçi teşekküllerine tanındığı iddiasını bertaraf etmek olsa gerektir (6) (7).

Bununla beraber, teorik bakımdan aynı hizmet akdini idare etmek üzere toplu iş sözleşmesinin yanında bir de umumî mukavele mevcut olabilir. Bu, gerçek olmayan anlamda bir birleşme halidir. Zira, belirttiğimiz gibi, ikisinin arasında müeyyide ve hiyerarşi bakımından geniş farklar mevcuttur.

275 sayılı Kanun tarafından öngörülmüş bulunan toplu iş sözleşmesi ile BK m. 316 ve 317 uyarınca akdedilebilecek umumî mukavele sebebiyle, gerçek olmayan anlamda olsa bile yine de bir birleşme halinin meydana gelebileceğini tesbit etmiş bulunuyoruz. Bu birleşim halinin çözüm yolunu yine 275 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 2 numaralı bendi göstermektedir. Buna göre, «bir toplu iş sözleşmesinin hükümleri bu sözleşmenin kapsadığı iş yerlerinde uygulanan ve Borçlar Kanunu'nun 316. ve 317. maddeleri uyarınca akdedilmiş olan umumî mukavelelerin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini alır; ancak umumî mukavelede işçiler lehine mevcut hükümler mahfuzdur».

(4) Anayasa'nın 47. maddesine göre işçiler işverenlerle olan münasebetlerinde iktisadî ve sosyal durumlarını düzeltmek ve korumak amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler.

(5) Esener, s. 2 ve 12.

(6) Millet Meclisi Tutanak Dergisi, C. 16, Toplantı 2,76. Birleşim, s. 429 ve 433.

(7) 275 sayılı Kanun'un Anayasa'ya aykırılığı üzerindeki tartışmalar için: Mimaroglu, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmeleri, 1965, s. 80, Not 8; Oğuzman, Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısının Tahli ve Tenkidi, İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. XXVIII 1962, Sayı 2, s. 423; Karş. Esener, s. 13 ve 14.

Kanun koyucu toplu iş sözleşmesi muvacehesinde umumî mukaveleyi bir nev'i hizmet akdine benzetmiş (8) ve bu sebeple de umumî mukaveledeki toplu iş sözleşmesine aykırı kuralların yerini o toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin alacağını açıklamıştır. Nasıl ferdî hizmet akdi toplu iş sözleşmesine prensip itibariyle aykırı olmazsa, umumî mukavele de toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Prensip bu olmakla beraber, kanunumuz umumî mukavelenin işçiler yararına mevcut hükümlerinin, aynen ferdî hizmet akitlerinin işçiler yararına hüküm ihtiva etmesi halinde olduğu gibi saklı bulunduğunu öngörmüştür. Böylelikle umumî mukavelenin işçi yararına hükümleri uygulanır.

V. Türk iş hukukunda toplu iş sözleşmesinin birleşiminin sınırlandırılması (Birden fazla işyeri toplu iş sözleşmesi yapılamaz)

Toplu iş sözleşmeleri arasında çıkabilecek ihtilâfları halletmek için en iyi çare olarak birden fazla toplu iş sözleşmesinin aynı hizmet münasebetini idare edebileceği düşünülebilir. Bu halde ise, muhtelif toplu iş sözleşmelerinin hükümlerini terkip ve telif ederek aynı hizmet münasebetine uygulamak icabeder.

Ancak, toplu iş sözleşmelerinin birleşimini özellikle iki sebeple kabul etmek prensip itibariyle doğru olmaz. Bir defa, toplu iş sözleşmeleri birbirleriyle tezat halinde bulunan bazı hükümleri ihtiva edebilir. Saniyen, toplu iş sözleşmelerinin hükümleri arasında çatışma bulunmasa dahi muhtelif hükümleri terkip ederken, taraf teşekküllerinin tesbit ettikleri denge bozulabilir (9). Bundan başka, toplu iş sözleşmelerinin hükümleri ekseriyetle nisbî emredici hüküm niteliği taşır. Bu takdirde bunlardan hangisi uygulanacaktır?

İşte, toplu iş sözleşmelerinin birleşiminin sebep olacağı mahzurları önlemek için kanun koyucu bazı tedbirler öngörebilir. Bunlardan en çok rağbet bulmuş olanı, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini muhtelif sendikalar arasından sadece en ziyade temsil yetkisine sahip olana veren sistemdir. Bir taraf çağırma yetkisini kullanmışsa diğer taraf onun en ziyade temsil yetkisini haiz olmadığını ileri sürebilecektir.

(8) Aynı görüş: Mımaroğlu, s. 144.

(9) Aubert, Les conflits de conventions collectives de travail, Lozan 1957, s. 22 ve 23.

275 sayılı Kanunumuz'da da toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi en ziyade temsil yetkisini haiz olan sendikaya verilmiştir. En fazla temsil yetkisini haiz sendika, diğer sendikalara nazaran özel bazı yetki ve imtiyazlara sahip meslekî teşekküldür (10).

En fazla temsil yetkisini haiz sendika kavramı, herşeyden evvel sendika hukukumuzdaki çokluk prensibi ile ilgilidir. Yeni sendikaların serbestçe kurulabilmesi ve tatbikatta aynı işleri yapmak hususunda ehil bulunmaları, bunlar arasında bir ayırım yapılmamasını ve bunlardan yalnız birisine toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin verilmesini haklı göstermektedir.

Sendika hukukumuzda cari olan çokluk prensibi, yani bir iş yerinde veya işkolunda birden fazla sendika kurulabileceği sistemi ve bundan çıkacak problemler iş hukukumuzda en fazla temsil yetkisini haiz sendika nazariyesinin kabulü ile çözülmek istenmiştir. Birden fazla sendikaya toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi verilecek olursa, toplu iş sözleşmelerinin birleşmesi (telâhuku) yolu açılmış olacak ve bir hizmet münasebetinin birden ziyade toplu iş sözleşmesi ile idare edilmesinin zorlukları ortaya çıkacaktır. Aynı kimsenin muhtelif sendikalara üye olması mümkün olduğuna göre, bir işçinin muhtelif sendikalara girerek farklı hükümleri ihtiva eden birden fazla toplu iş sözleşmesine tâbi olması yani birleşim hali meydana gelebilecektir.

275 sayılı Kanun'un 7. maddesinde en fazla temsil yetkisini haiz sendika, işçilerin adet itibariyle çoğunluğunu temsil eden sendika olarak kabul edilmiştir.

VI. Toplu iş sözleşmelerinin gerçek birleşim halleri

1. İşkolu ve işyeri esasına göre ayrı ayrı toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi

İşkolu ve işyeri esasına göre toplu iş sözleşmesinin ayrı ayrı yapılması mümkün ise ortaya gerçek anlamda toplu iş sözleşmesinin birleşimi hali çıkar. Türk iş hukukunda böyle bir hal mümkün müdür ?

(10) Metin Kutal, En Fazla Temsil Kabiliyetini Haiz Sendika Mefhumu, İktisat ve İctimaiyat Enstitüsü Sosyal Siyaset Konferansları'nın XVI. kitabından ayrı bası, 1965, s. 2.

275 sayılı Kanun'un 7. maddesine esas olan Hükümet Tasarısı'nın 8. maddesinde «işyeri esasına göre toplu iş sözleşmesi yapılması» kabul edilmiş ve toplu iş sözleşmesi ehliyeti sadece sendikalara tanınmış idi. Geçici Komisyon, tasarının 8. maddesini 7. maddede olarak ele aldı ve raporunda asıl olarak işkolu esasına göre toplu iş sözleşmesi yapılması ilkesini kabul ettiğini açıkladı. Böylece toplu iş sözleşmesinin asıl olarak işkolu esasına göre, fer'i olarak işyeri esasına göre yapılması lâzımgeliyordu (11). Geçici Komisyon tarafından hazırlanan metne göre, işkolu esası üzerine toplu iş sözleşmesi ehliyetini o iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden federasyon ve ancak federasyon yoksa aynı vasıftaki sendika haiz idi. Sistemin özelliği herhalde şu idi: toplu iş sözleşmesi yapılması bakımından federasyonların da ehliyeti vardır. Hattâ işkolu esas olduğuna göre, öncelikle daha üst teşekkül olan federasyon, yoksa Türkiye çapında faaliyette bulunan sendika.

Ancak, bu prensip Cumhuriyet Senatosu'nca değiştirilmiştir. Nitekim, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun Millet Meclisi'nce kabul edilen metni üzerinde Cumhuriyet Senatosu'nca 10 Temmuz 1963 tarihli ve 90. birleşimde yapılan değişiklikleri inceleyen Geçici Komisyon, toplu iş sözleşmesi ehliyeti bakımından işçi federasyonuna işkolu çapında mevcut işçi sendikasına nisbetle öncelik tanıyan hükmü çıkararak her iki tip teşekkülü de bu konuda aynı seviyede mütalaâ eden değişikliği yerinde görmüştür. Netice itibariyle bir işkolunda toplu iş sözleşmesi ehliyetini düzenliyen hüküm, işçi federasyonu veya işçi sendikası şeklinde kaleme alınarak kesinleşmiştir.

Bu maddeden anlaşılacağı üzere, bir işkolu toplu iş sözleşmesi ehliyetini, işçi federasyonu veya Türkiye çapında işkolu esasına göre faaliyette bulunan işçi sendikası haizdir. Bunların ehliyetleri arasında hiçbir fark gözetilmemiştir. Halbuki toplu iş sözleşmesinin işveren tarafında işveren federasyonu mevcutsa, işveren sendikası ehil değildi. Böylece işçi ile işveren teşekküllerinin ehliyetleri bakımından bir fark meydana gelmiştir. İşveren tarafından da hem federasyon hem de sendikaya ehliyet tanımak, toplu iş sözleşmesinin iki tarafının dengesini sağlamak bakımından faydalı olurdu. Nitekim 275 sayılı Kanun'un 7. maddesinin 1. fı-

(11) Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısı Geçici Komisyon Raporu 1/273 Karar No. 5.

rasının 2. cümlesi 503 sayılı Kanun'la kaldırılmak suretiyle bu husus sağlanmıştır.

İşkolu toplu iş sözleşmesi ehliyetini aynı derecede işçi federasyonu ile işçi sendikası haiz olduklarına göre ve bunlardan her ikisi de mevcutsa, ehliyeti haiz iki teşekkülden hangisinin yetkili olacağı problemi ortaya çıkar. Bu takdirde kanun koyucu bu nev'i yetki ihtilâflarının zımnen sendika ve federasyonun kendi aralarında halletmelerini derpiş etmiştir (12). İhtilâf halinde genel kural gereğince, işçilerin çoğunluğunu teşkil eden federasyon veya sendikanın yetkisini kabul etmek icabeder. Çağrı yetkisi üzerinde ihtilâf çıktığı takdirde, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 11. maddesindeki usule göre karar vermek lâzımdır (13).

Bir federasyon, bir işkolunda veya birbirleriyle ilgili birkaç işkolunda birden fazla toplu iş sözleşmesi yapamaz, bir iş kolunda yapılır.

Görüldüğü gibi halen 275 sayılı Kanun'un kabul ettiği sisteme göre işkolunda çoğunluğu teşkil eden bir federasyon tarafından bir işkolu toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra bu sözleşmenin kapsama giren işyerlerinden birinde işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendika tarafında da bir işyeri toplu iş sözleşmesi yapılmasına mâni herhangi bir durum yoktur ve Türk doktrininde hâkim olan görüş de budur (14). Nitekim, bu bakımdan biz de Sungurbey gibi (15), işkolunda toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra artık işyerinde toplu iş sözleşmesi yapılamıyacağına karar veren İstanbul 13. Asliye Hukuk Mahkemesi'nin kararına (16) iştirak edemiyoruz.

Diğer taraftan Yargıtay 4. Hukuk Dairesi de nisbeten eski bir kararında (17) yine aynı probleme değinerek ve yukarıda anılan Geçici Komisyon Raporu'na dayanarak 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun bir kural olarak işkolunda toplu iş söz-

(12) Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısı ve Geçici Komisyon Raporu 1/273, Geçici Komisyon E 1/273 K 5, 8.3.1964.

(13) Yarg. 9. H. D. E 129 K 160.

(14) Oğuzman, Hukukî Yönden Grev ve Lokavt, 1964, s. 43; Sungurbey, İşkolundaki Toplu Sözleşme Karşısında İşyerinde Toplu Sözleşme Yapma Yetkisi - Toplu Sözleşmede Özellik İlkesi, İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası, 1964, C. XXX. Sayı I - 2, s. 213.

(15) Sungurbey, s. 213.

(16) İstanbul 13. Asliye Hukuk Mahkemesi Kararı 964/8 26.2.1964.

(17) Yarg. 4. H. D. 25.9.1965 E 12605 K 8498.

leşmesi yapılması ilkesini kabul ettiğini, işyerlerinde yapılacak sözleşmeleri ise bunun tamamlayıcısı olarak benimsendiğini açıklamıştır. Doktrinde Mimaroglu da (18) bu prensibi isabetli bulmaktadır.

Bu durum karşısında toplu iş sözleşmesinin birleşimi problemine dönersek netice şu olacaktır: Bu son görüş kabul edilecek olursa işkolunda bir toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra bu işkolu toplu iş sözleşmesinin kapsadığı bir işyerinde ayrıca bir işyeri toplu iş sözleşmesi yapılamıyacağına veya yapılsa dahi tamamlayıcı nitelikte olacağına göre, toplu iş sözleşmelerinin birleşimi bahis konusu olmayacaktır. Zira, tamamlayıcı nitelikteki toplu iş sözleşmeleri (convention collective complémentaire stricto sensu), esas olan toplu iş sözleşmesine ilâve edilen, onun hükümlerini ihlâl etmeyen ve onun uygulama alanı içerisinde bulunan sözleşmelerdir (19).

Fakat bu görüşün müdafaası kanaatımızca çok zordur. Zira, yukarıda da işaret ettiğimiz gibi, Geçici Komisyon Raporu'nda yer almış olan işkolu esasının önceliği prensibi 7. maddenin Senato tarafından değiştirilmesinden sonra önemini kaybetmiştir. 275 sayılı Kanun'un ruhu bakımından da işkolu toplu iş sözleşmesinin yapılmasından sonra onun kapsamına giren yerlerde işyeri toplu iş sözleşmesi yapılamıyacağı sonucuna varmak mümkün değildir. Bilâkis, işyerinin özelliklerini esas tutan işyeri toplu iş sözleşmesinin yapılmasının hiçbir şekilde kısıtlanmaması doğrudur. Tatbikat, işyeri toplu iş sözleşmelerinin işkolu toplu iş sözleşmelerine nazaran önemini ortaya çıkartmış bulunmaktadır. Şu halde hem işkolunda hem de o işkolunun kapsadığı işyerlerinde ayrı ayrı işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmelerinin yapılabileceği esasına varılmak iktiza ettiğine göre, ortada gerçek anlamda bir birleşim hali mevcuttur. Başka bir deyimle, bir işkolu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren bir işyerinde çalışanların hizmet münasebetlerine uygulanacak ayrıca bir işyeri toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bir işyerinde çalışan ve bir işkoluna mensup işçilere uygulanacak iki ayrı toplu iş sözleşmesi (işkolu ve işyeri) mevcuttur. Bir işyeri toplu iş sözleşmesi mevcut iken o işyerini kapsamına alan bir işkolu toplu iş sözleşmesi de akdedilebilir. Bunlar birbirini tamamlayıcı nitelikte olmayıp bağımsız iki toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilmek lâzımgelir. Demek ki, şahsen işçiler iki toplu iş sözleşmesi ile bağlı-

(18) Mimaroglu, s. 110.

(19) Aubert, s. 31.

dırlar. Bundan başka toplu sözleşmelerle bağlı bulunan işçilerin şahıslarından başka, yer olarak, o işyeri de hem işkolu hem de işyeri sözleşmesinin kapsamına girmiştir. Bundan da şunu anlıyoruz : iş-güvenliği, disiplin cezaları, çalışma süreleri gibi birçok âmir hükümler sadece toplu iş sözleşmesinin tarafı olan meslekî teşekküllerin üyelerini değil, işyeri olarak düşünüldüğü takdirde, orada çalışan bütün işçileri kapsar. Zira, o işyeri bir bütün olarak toplu iş sözleşmesinin kapsamına girmiştir. O işyerinin özelliği ile ilgili bütün hususlar toplu iş sözleşmesi tarafından düzenlenmiştir. Bir cümle ile işyeri, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girmiştir. Şu halde, şahıs bakımından değil, işyeri bakımından da düşünüldüğü zaman yine işyeri ve işkolu toplu iş sözleşmesinin içtima ettiği müşahade edilebilir. O işyeri her ikisinin de ayrı ayrı kapsamına girmektedir.

Buna karşılık, bir işkolunda toplu iş sözleşmesini ancak o işkoluna 11 Ağustos 1964 tarihinde yürürlüğe girmiş bulunan İşkolları Yönetmeliği'nde (19 a) tesbit edilmiş bulunan numaralara göre ve işkolları itibariyle kurulmuş bulunan sendikalar ve federasyonlar aktedebilirler. Diğer işkollarındaki sendikalar o işkoluna dahil işyerinde çalışan işçiler arasında üyesi bulursa dahi toplu iş sözleşmesi yapamazlar. Yönetmeliğin 7. maddesine göre «Bir işyerinde yürütülen esas işe yardımcı olarak yürütülen işlerde çalışan işçiler asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılırlar. Bu gibi işçiler kendi mesleklerinin asıl iş olarak yürütüldüğü işyerlerinin dahil bulunduğu işkollarındaki sendikalara da girebilirler». Şu halde, işçilerin kendi işlerinin asıl iş olarak yürütüldüğü işyerlerinin dahil bulunduğu işkollarındaki sendikalardan, toplu iş sözleşmesini, ancak o işkolundaki sendika yapabileceğinden başka işkolundaki sendikaların yetkisi bulunmayacak ve böylece aynı işkolunda toplu iş sözleşmelerinin birleşimi bahis konusu edilemeyecektir.

2. İkinci ihtimal 275 sayılı Kanun'un 6. maddesi dolayısıyla ortaya çıkmaktadır. «Toplu iş sözleşmelerinde taraf olan işçi veya işveren teşekkülünün sözleşmenin yapılması veya sözleşmeye katılması sırasında mensubu olan işçi veya işverenin o teşekkül ile ilgisinin daha sonra herhangi bir suretle kesilmesi halinde dahi, sözleşme işçi veya işveren, sözleşmenin değiştirilmesi veya yenilenmesi suretiyle getirilen hükümler dışında, o sözleşme ile bağlı kalır».

Bu 1. fıkra hükmünden anlaşıldığı üzere süreli toplu iş sözleşmesinde taraf olan işçi veya işveren teşekkülünün mensubu olan işçi veya işverenin daha sonra o teşekkülle ilgisinin kesilmesi halinde dahi o sözleşmeden faydalanmaya hakkı vardır. Çünkü toplu iş sözleşmesinin yapılması anında onun tarafı olan sendikanın üyeleri için o sözleşme hükümleri bir müstesna hak teşkil eder. Hattâ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 14.5.1965 tarihli kararına göre (20) «Bu bağlılık kanundan doğduğu için bu çeşit olaylarda 274 sayılı Kanun'un 21. maddesi gereğince taraf işçi teşekkülünün yazılı muvafakatının aranması sözkonusu olamaz ve 6. maddenin 1. fıkrası hükmünce toplu sözleşmeyle bağlı olan işçinin dayanışma aidatı ödemesi de sözkonusu edilemez. Dayanışma aidatına ilişkin hükümler 275 sayılı Kanun'un 1. maddesinin 3 numaralı bendiyle düzenlenmiş ve işçi teşekkülünün faaliyetine katılmamış bir işçinin yapılan toplu sözleşmeden yararlanması şartları anılan hükümde gösterilmiştir».

275 sayılı Kanun'un 6. maddesi gereğince sendikadan ayrılmış olmasına rağmen toplu iş sözleşmesinden faydalanmakta devam eden işçi veya işveren o arada başka bir sendikaya girmek suretiyle o sendikanın akdetmiş bulunduğu toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanına da gireceğinden (Toplu sözleşmede aksine hüküm bulunmadıkça) gerçek anlamda bir birleşim hali bahis konusu olabilir. Hattâ sendikasıyla ayrılan işçi dayanışma aidatı ödemek suretiyle başka bir sendikanın akdetmiş olduğu toplu sözleşmeden faydalanması halinde de telâhuk hali düşünülebilir.

3. *En fazla temsil yetkisini haiz olan sendikanın toplu iş sözleşmesini akdettikten sonra bu yetkisini kaybetmesi üzerine en fazla temsil yetkisini kazanan sendikanın bir ikinci toplu iş sözleşmesi yapmak istemesi hali*

Burada bahis konusu olan probleme konu olan olay şudur : Bir işyerindeki sendikalardan birisi işyeri esaslı üzerinden bir toplu iş sözleşmesi akdettikten sonra en ziyade temsil yetkisini kaybetmekte, bir diğer sendika ise, üyelerinin adedinin artması sonucu, en ziyade temsil yetkisini kazanarak işvereni aynı işyerini kapsıyacak olan ikinci bir toplu iş sözleşmesi akdetmeye çağırılmaktadır. Aynı problem ve olay bir işkolunda da iki federasyon veya Türkiye çapında faaliyette bulunan sendikaların yetkisi dolayısıyla çıkabilir.

(20) Yarg. 9. H. D. E 3403 K 4045.

En ziyade temsil yetkisini kazanan sendikaya da sonradan toplu iş sözleşme yapma yetkisi verilecek olursa o işyeri birden fazla toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek, böylece birleşim hali bir kere daha karşımıza çıkacaktır.

275 sayılı kanunumuzda bu hususta bir açıklık olmadığından tatbikatta ortaya zorluk çıkacağı şüphesizdir. Bu konuda mahkemelerimizin tatbikatından iki misâl vermek faydalı olacaktır.

a) Türkiye-Banka İşçileri Sendikası (Bank-İş) Türkiye İş Bankası A. Ş.'nin işyerinde çalışan üyeleri adına 12.6.1964 tarihinde 31.1.1966 tarihine kadar toplu iş sözleşmesi akdetmiştir.

Türkiye İş Bankası A. Ş. mensupları sendikası ise üyeleri adına toplu iş sözleşmesi yapmak üzere harekete geçmiş ve 16.10.1964 tarihli Milliyet Gazetesi'nde bunu ilân etmiştir.

Bank-İş'in itirazı üzerine Bölge Çalışma Müdürlüğü 21.10.1964 tarihli kararı ile diğer sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olmadığına karar vermiştir. Muteriz sendika İstanbul 13. Asliye Mahkemesi'nden bu kararın kaldırılmasını istemiştir.

Asliye Mahkemesi (21) özet olarak, daha evvelce aktedilmiş bir toplu iş sözleşmesi varken, ikinci bir teşekkülün işverenle yeni bir toplu iş sözleşmesine çağırmağa ve sözleşme yapmağa hakkı olduğuna karar vermiştir. Çünkü bu haktan men eden bir müeyyide ve hüküm kanunda mevcut değildir. Aksi takdirde yeni teşekkülün faaliyetinden ve mevcudiyetinden bahsolunamayacağı gibi üyelerinin ve hattâ âmmenin menfaat ve hakları haleldar edilmiş olur.

Bununla beraber aynı mahkeme anılan hükmünü bir tavzih kararı ile aydınlatmıştır (22). Bu tavzih kararında, aktedilmiş bulunan toplu iş sözleşmesi süresi içinde yürürlükte bulunduğundan ancak süresinin hitamında sözü geçen toplu iş sözleşmesi uzatılsa dahi hiçbir kayda tâbi olmaksızın yeni bir sözleşme yapılmasının mümkün olduğu belirtilmiştir.

b) Bu konuda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu karar konumuz bakımından çok ilgi çekicidir (23).

Olay şu idi : Erzurum Doğu İlleri DES-GİS Sendikası, Devlet Su İşleri 8. Bölge Müdürlüğü işyerleri için DSİ Genel Müdürlüğü ile

(21) 13. Asliye Hukuk Mahkemesi, 6.3.1965 E 964/201 K 965/9.

(22) 13. Asliye Hukuk Mahkemesi, 20.3.1965 E 964/201 K 965/7.

(23) Yarg. 9. H. D. 17.6.1965 E 4612 / K 5414.

toplu iş sözleşmesi yaptığını, ancak DSİ Enerji ve Su İşleri Sendikası'nın toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çoğunluğu elde ettiğinden söz ederek, aynı işyerleri için yeniden toplu iş sözleşmesi yapmak teşebbüsünde bulunduğunu, halbuki aynı toplu iş sözleşmesi yapılamayacağını ileri sürerek Bölge Çalışma Müdürlüğü'nce verilen kararın iptal edilmesini istemiştir.

Erzurum 1. Asliye Hukuk Mahkemesi (İş) itiraz talebini haklı görerek sonradan çoğunluğu kazanmış olan sendikanın aynı işyerleri için ikinci defa sözleşme yapmağa hakkı bulunmadığına karar vermiştir. Bu karara HUMK'nun 427. maddesi gereğince itiraz edilmesi üzerine 9. Hukuk Dairesi aşağıdaki gerekçe ile itirazı red ve Asliye Mahkemesi kararını onaylamıştır. Dairenin kararını şu şekilde özetlemek mümkündür : Toplu iş sözleşmeleri işçi ve işveren ilişkilerinde hukukî bir düzen kurulmasını hedef tutmaktadır. Böylece, emekle sermaye arasındaki çatışma, dengesizlik ortadan kaldırılmış, uyumsuzluklar en az sınıra indirilmiş ve bu düzenin o sözleşme yürürlükte olduğu sürece devamı sağlanmış olur. 275 sayılı yasanın 3. maddesinin 1 no. lu bendinin son fıkrası, 5. ve 6. maddeleri ile 12. maddenin 3 no. lu bendinin 2. fıkrası (temsil yetkisini haiz olmayan ve fakat süresinde itiraza uğramamış bulunan teşekkül tarafından toplu iş sözleşmesinin geçerli olduğunu öngören hüküm) bu düşüncüyü haklı göstermektedir (24). O halde işkolu esası üzerine kurulmuş işçi teşekkülü tarafından yapılmış bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte oldukça aynı işkolunda aynı konuda diğer bir toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı gibi işyeri esasına göre kurulmuş işçi sendikası tarafından bir veya birden fazla işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapılmış ise, bu sözleşme yürürlükte olduğu sürece aynı işyeri veya işyerleri için aynı konuda diğer bir işçi teşekkülü tarafından yeniden sözleşmesi yapmak istediği andaki durumuna göre incelenir. Bundan sonra çoğunluğun kaybedilmesi o sözleşmenin geçersiz sayılmasını gerektirmez. Çağrıya katılmayan işçi teşekkülü yeniden toplu iş sözleşmesi yapamayıp ancak yapılan sözleşmeye katılabilir.

Kanaatimizce 9. Hukuk Dairesi problemi kökünden halletmiş ve isabetli olarak yeni bir birleşim haline meydan vermemiştir. Aksi takdirde kanuna karşı hile ve muvazaa yolları açılmış olurdu.

(24) Fikrimizce 275 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 4. fıkrası da sözleşmenin feshini âkid taraflara (o anda en çok üyesi bulunmasa dahi) bırakmakla bu görüşü kuvvetlendirmektedir.

Kaldı ki, grev kararı alma yetkisi, menfaat uyumsuzluklarında toplu görüşme ve uzlaştırma safhalarına iştirak etmiş olan teşekküle aittir (25).

Netice olarak denilebilir ki, Türk iş hukukunda işkolu veya işyeri esasına göre yapılmış bir sözleşmenin süresi içinde çoğunluğun başka bir teşekkül tarafından kazanılmış olması bir birleşim haline sebep olamaz.

4. İşyeri toplu iş sözleşmesinin teşmil edilmiş bir toplu iş sözleşmesi ile birleşimi

275 sayılı Kanun'un 8. maddesinin 1. fıkrasının ilk cümlesine göre, «Bir toplu iş sözleşmesinin kapsadığı işçiler aynı işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu teşkil ediyorsa, Bakanlar Kurulu, Yüksek Hakem Kurulu'nun istişari mütalâasını aldıktan sonra, bu toplu iş sözleşmesini aynı işkolundaki diğer işçilere ve onları çalıştıran işverenlere bir kararname ile teşmil edebilir».

Bu hükümden anlaşılacağı üzere, ister işyeri ister işkolu toplu iş sözleşmesi bahis konusu olsun o sözleşmenin kapsamına giren işçilerin adedi, aynı işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu teşkil etmesi şartıyla Bakanlar Kurulu o sözleşmeyi aynı işkolundaki diğer işçilere teşmil edebilir.

Böylece, bir toplu iş sözleşmesi teşmil edilmiş diğer bir toplu iş sözleşmesi ile içtima edebilir.

V. Toplu iş sözleşmelerinin birleşimi çatışmasının çözümü

1. Genellik ve özellik prensipleri

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılacağı gibi Türk iş hukukunda belirli sınırlar içinde olmakla beraber yine de toplu iş sözleşmelerinin birleşimi bir vakıadır. Durum böyle olunca aynı iş münasebetini idare eden muhtelif toplu iş sözleşmelerinden hangisinin veya bunların ihtiva ettiği hükümlerden hangilerinin uygulanacağı probleminin çözülmesi icap eder. Doktrinde bu problemin halli için herşeyden önce tarafların bu husustaki iradelerine bakılmaktadır. Taraflar açıkça veya zımmi olarak, iradelerine uygun olarak yapmış oldukları toplu iş sözleşmelerinin uygulama alanını sınırlaya-

(25) Oğuzman, Grev ve Lokavt, s. 39.

bilirler ve kapsamını tâyin edebilirler. Neticede taraflar toplu iş sözleşmelerindeki hükümlerin bir kısmının kapsamına girdikleri diğer toplu iş sözleşmesinin hükümlerine nazaran daha üstün olduğunu kabul edebilirler. Ancak, her iki toplu iş sözleşmesinde de bu şekilde sınırlayıcı şartlar vazedilmişse, o zaman birleşim çözümü kurallarına başvurmak icap eder. Aynı şekilde tedahül etmiş bulunan toplu iş sözleşmelerinde bu hususla ilgili herhangi bir hüküm mevcut olmadığı hallerde de sözü geçen kurallara başvurmak lâzımdır.

Bu hususta iş hukuku doktrininde bilhassa iki görüş ve sistem mevcuttur :

a) *Genellik prensibi veya genel olan toplu iş sözleşmesinin üstünlüğü prensibi*

Doktrinde hâkim olan bir görüşe göre toplu iş sözleşmesinin birleşiminden doğan ihtilâflar genellik prensibi (principe de la généralité) veya teklik prensibi (Prinzip der Tarifeinheit) ile halledilmek lâzımdır. Bu prensip gereğince sadece iş münasebeti değil işyeri de sadece bir tek toplu iş sözleşmesinin kapsamına girer. Böylece birleşim halinde bulunan toplu iş sözleşmelerinin uygulanmasında bunların farklı hükümlerinin telif edilerek, meselâ işçi lehine daha yararlı olan hükümlerin uygulanması imkânı ortadan kalkmaktadır. Toplu iş sözleşmesi ile ferdi hizmet akitlerinin arasındaki düzeni tertipleyen sistemin aksine bir hizmet münasebetinin ancak bir tek toplu iş sözleşmesinin kapsamına gireceği kabul edilmektedir. Bu prensip özellikle Alman hukukunda kabul edilmektedir (26). Bu prensip gereğince genel olan toplu iş sözleşmesi daha özel olan toplu iş sözleşmesini bertaraf edecektir. Çünkü bir toplu iş sözleşmesi genel oldukça, yani uygulanma alanının kapsamı genişledikçe, diğer toplu iş sözleşmelerine nazaran bir üstünlük elde eder, onlardan daha fazla korunmaya hak kazanır. Gerçekten bir toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı genişledikçe işçi ve işveren için ücretlerin birleşimi tehlikesi gittikçe azalır. Fakat muhtelif toplu iş sözleşmelerinden hangisinin uygulama alanı daha geniştir? Bazı müellifler bu hususta coğrafî esaslara dayanarak, millî toplu iş sözleşmelerini mahallî toplu iş sözleşmelerinden daha genel olarak kabul etmektedirler (27). Diğer bazı Alman hukukçuları ise,

(26) Hueck - Nipperdey - Stahlhake, No. 258; Strümpel, Der Tarifvertrag im französischen Recht, anhand des deutschen Rechts vergleichend dargestellt, 1963, s. 99.

(27) Meselâ : Schweingruber, ZBJV 1947, s. 198 : Landesverträge brechen lokale Verträge.

toplu iş sözleşmelerinden hangisi en çok ferdi hizmet akdini kapsıyorsa onu esas alarak üstünlük tanımaktadırlar (28). Bu müelliflere göre ferdi hizmet akdine uygulanması zorunlu bulunan toplu iş sözleşmesinin normatif kuralları, o sözleşmeyi akteden sendikaların, kendi üyelerinin iradelerinin üstünde olan toplu iradeleriyle meydana gelmiştir. O halde bir toplu iş sözleşmesinin kapsamı ne kadar geniş ise sözleşmeyi meydana getiren toplu irade de o derecede müessirdir. Böylece, en fazla sayıda hizmet akdine uygulanan toplu iş sözleşmesi en kudretli olduğundan diğerlerine üstün sayılmalıdır.

Genellik prensibinin tenkidini yapmadan evvel sade bu sonuncu görüşü tartışmak icap ederse, bunun derhal Türk iş hukukuna yabancı olduğunu kabul etmek icabeder. Zira, toplu iş sözleşmesinin normatif (düzenleyici) kurallarının ferdi hizmet akdi karşısında emredici tesiri yukarıda açıkladığımız gibi, Alman hukukunda kabul edilen görüşün aksine, sendikaların toplu iradelerinin ferdi iradeye üstünlüğünden değil, doğrudan doğruya kanunkoyucunun vaz'ettiği kanuni hükümden ileri gelmektedir. Binaenaleyh, kapsamına aldığı ferdi hizmet akitlerinin adedine göre toplu iş sözleşmelerine hukukî kıymet izafe etmek Türk iş hukukunda mümkün değildir.

b) *Özellik prensibi*

Toplu iş sözleşmelerinin birleşimi sebebiyle çıkacak ihtilâfı halletmek üzere doktrinde ileri sürülmüş olan ikinci sistem özellik prensibidir (principe de la spécialité-Spezialitätsprinzip).

Toplu iş sözleşmelerinin kapsamının genişletilmesi eğilimi iş şartlarını yeksenak hale getirmekle birçok işyerlerinin özelliklerinin icabettirdiği ihtiyaçları karşılayamamakta olması Alman hukukçularının özellik prensibini ortaya atmalarını sağlamıştır (29). Alman Yargıtayı da bu sistemi kabul etmektedir (30). Bu sistem menşei 23 Aralık 1918 tarihli Alman Toplu İş Sözleşme Yönetmeliği'nde bulur (31). Bunun ikinci paragrafı toplu iş sözleşmeleri arasın-

(28) Kaskel - Dersch, *Arbeitsrecht*, Berlin 1932, s. 82.

(29) Özellikle Hueck - Nipperdey, *Lehrbuch II* (1957), s. 464; Hueck - Nipperdey - Stahlhacke, No. 259.

(30) *Bundesarbeitsgericht*, 1957, s. 188 ve 239.

(31) *Verordnung über Tarifverträge, Reichsgesetzblatt* 1918, s. 1456 vd.

da çıkacak ihtilâfları işyeri esası üzerinden en fazla uygulama alanı bulunan toplu iş sözleşmesinin hükümlerini uygulamak suretiyle hal ediyordu. Bu hüküm ratio'su şu idi : Uygulanması icap eden toplu sözleşme, işyerinin ihtiyaçlarını en iyi karşılayanıdır (Betriebsnäheprinzip). Dahili bakımdan o işyerinde birden fazla toplu sözleşme varsa, o zaman bunlardan en fazla sayıda hizmet akdine uygulananı esas olarak kabul edilir (Prinzip der grössten Zahl). Dış bakımdan özel toplu iş sözleşmesi (işyeri), işyerinin şartlarına daha çok uyduğu için, genel nitelikteki diğer toplu sözleşmelere üstündür. Bu sisteme dayanarak Hueck - Nipperdey gibi birçok Alman hukukçuları lex specialis generalis derogat (özel kanunun genel kanuna nazaran önceliği vardır) formülünü kıyas yolu ile ileri sürmüşlerdir (32).

Ancak, incelemekte olduğumuz konu bakımından bu formülün muhtevasının araştırılması icap eder. Zira, özel kanunun önceliği prensibi şu neticeyi verir : İki kanundan genel nitelikte olanı, özel kanun tarafından tamamlanır. Şu halde genel ve özel kanunlar bir bütün teşkil eder. Ancak iki kanunun hükümleri arasında tezat varsa o zaman lex specialis uygulanır. Şu halde lex specialis generalis derogat prensibinin kıyas yolu ile uygulanması hatalıdır (33).

2. Genellik ve özellik prensiplerinin eleştirilmesi

Hem genellik hem de özellik prensipleri ihtiyacı karşılayacak nitelikte değildir. Gerçekten her iki sistemin uygulanmasında bazı güçlükler çıkabilir. Bir toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı bunun, şahıs, yer ve işkolu itibarıyla uygulanma alanının sentezinden ibarettir. Bir toplu iş sözleşmesi işyeri bakımından özel olduğu halde işkolu bakımından da genel olarak tavsif edilebilir. Bundan başka, genellik prensibi kabul edilecek olursa iş şartları genelleştirilmek suretiyle lüzumlu rekabet ortadan kalkacak, özellik prensibi uygulanacak olursa, işkolu toplu iş sözleşmelerinin âmir hükümlerinin kıymeti, işverenlerin tahriki ile yapılacak işyeri toplu iş sözleşmeleri ile ortadan kalkmış olacaktır.

Sonuç olarak denebilir ki, toplu sözleşmeler arasındaki ihtilâflar, bu sözleşmelerin uygulanma alanı kıstasından hareket edilerek çözülmemelidir.

(32) Hueck - Nipperdey, s. 464; yine bk. Sungurbey, s. 215.

(33) Aynı fikirde Aubert, s. 74.

3. *Toplu iş sözleşmeleri arasındaki ihtilâfların çözümünde zaman faktörü*

Genellik ve özellik prensiplerinin mahzurları ortaya dökülünce akla zaman faktörü gelmektedir. Birden fazla toplu iş sözleşmesi aynı hukukî değeri taşıdığına göre aralarındaki ihtilâf zaman faktörü gözönünde tutularak çözülemez mi ? Nasıl aynı konuda mevcut iki kanundan daha yeni olanı uygulanırsa (lex posterior priori derogat), aynı şekilde iki toplu iş sözleşmesinden in'ikad tarihi itibarıyla daha yeni olanının hükümleri eski sözleşmenin kendisine aykırı hükümlerini ortadan kaldırır.

Böyle bir çözüm yolu ancak birden fazla toplu iş sözleşmesinin taraflarının aynı olması halinde düşünülebilir. Bu halde ise toplu iş sözleşmelerinin tadili bahis konusu olur. Sonraki tarihli sözleşme eskisini tadil eder. Fakat, birden fazla toplu iş sözleşmesinin tarafları farklı ise, zaman faktörüne başvurarak lex posterior kuralını uygulamak fikrimizce mümkün değildir. Çünkü her iki sözleşme ayrı iradelerin beyan edilmesiyle meydana gelmiştir. Böylece tarafların iradelerine başvurarak sonradan aktettikleri hükümlerin asıl iradelerine uygun olduğu sonucuna varılmıyacak ve lex posterior prensibi faydasını kaybedecektir.

İhtilâfların halinde, ilk yapılan sözleşmenin asıl olduğu, sonradan yapılan sözleşmelerin bunu değiştirmeyeceği sistemi de ileri sürülmüştür (prior tempore, potior iure). Aynı iş şartlarını düzenleyen teşekküllerden bir grup bir sözleşme akdettikten sonra bunun normatif hükümleri o sözleşmenin yürürlüğü süresince asıl olarak kabul edilmelidir.

Yukarıda izah edilen sebeplerle, zaman itibarıyla ilk akdedilen sözleşmeye üstünlük veren bu prensip de kabul edilemez.

4. *Birden fazla toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin birlikte uygulanması, en fazla işçi yararına şart prensibi*

Fransız hukuku Alman doktrinindeki genellik ve özellik prensiplerini kabul etmemekte, birden fazla toplu iş sözleşmesinin uygulanması icabettiği hallerde bunların müştereken uygulanması noktasından hareket ederek, aradaki ihtilâfı «en ziyade işçi lehine şart» prensibi ile telif etmek suretiyle halletmektedir (34). Kanaati-

(34) Durand, No. 201, s. 570.

mizce de maksada en elverişli sistem budur. Aynı hizmet akdine uygulanacak bir toplu iş sözleşmesinin hükümleri arasında aykırılık bulunduğu takdirde bu sözleşmelerin (genel veya özel olanı, başka bir deyimle işyeri veya işkolü sözleşmesi ayırımı yapılmaksızın) birbirine aykırı hükümlerinden işçi yararına olanı uygulanır. Bu hal şekli 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun ruhuna uygundur. Bu kanunun 3/1. f. 4 maddesi toplu iş sözleşmesi ile ferdi hizmet akdi arasındaki münasebetleri düzenlerken hizmet akdinin işçi lehindeki hükümlerinin muteber olduğunu açıklamaktadır. Kanunumuz prensip itibariyle işçi lehine olan hükümlere bir öncelik tanıdığına göre, bu esasın toplu iş sözleşmeleri arasındaki çatışmaları da önlemek için kabul edilmesi doğru olur (35).

(35) Hangi hükümlerin işçi lehine olduğu hakkındaki kıyaslar için bk. Esener, s. 61 - 64.