

İŞ KOLUNDAKİ TOPLU SÖZLEŞME KARŞISINDA İŞ YERİNDE TOPLU SÖZLEŞME YAPMA YETKİSİ - TOPLU SÖZLEŞMEDE «ÖZELLİK İLKESİ»

— Değerli yazar Şükran KURDAKUL'a —

Prof. Dr. İsmet SUNGURBEY

I. İş kolundaki işçilerin çoğunluğunu temsil ettiğini ileri süren (temsil etmediği de iddia edilmektedir) «Türkiye Şişe, Cam ve Seramik Sanayii İşçileri Sendikası», iş kolunda bir toplu sözleşme yapmıştır. Buna karşılık, «Türkiye Seramik, Şişe ve Cam Sanayii İşçileri Sendikası» ise, 7/1/1964 günlü «İşçi Postası» gazetesinde, iş kolundaki bu toplu sözleşmenin, iş yerinde çoğunluğunu temsil ettiği «binlerce işçiyi inletecek korkunç bir sözleşme» olduğunu belirterek işyerinde çoğunluğunu temsil ettiği bu işçilerin haklarını koruyacak ayrı bir toplu sözleşme yapmak istemiştir. Gelgelelim, İstanbul Bölge Çalışma Müdürlüğünün 26/2/1964 gün, 256 sayılı kararı ile İstanbul 13. Asliye Hukuk Mahkemesinin bu kararı onayan 964/28 günlü kararına göre, iş kolunda toplu sözleşme yapıldıktan sonra artık iş yerinde toplu sözleşme yapılamıyacağı kabul edilmiştir. 15/7/1963 gün, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, md. 11, I e göre de, bu denli önemli bir konudaki mahkeme kararlarına karşı Yargıtay'a başvurma yolu yazık ki kapalı tutulduğundan, iş yerinde toplu sözleşme yapmak isteyen sendika için, (iş kolunda toplu sözleşme yapmış olan sendikanın, gerçekte iş kolundaki işçilerin çoğunluğunu temsil etmediğini ileri sürerek yargılamanın yenilenmesini = iade-i muhakeme istemek dışında) çıkar yol kalmamıştır. Görülüyor ki, sözü geçen md. 11, I in bir an önce değiştirilerek bu denli önemli bir konudaki mahkeme kararlarına karşı Yargıtay'a başvurma hakkının tanınmasında büyük zorunluluk vardır.

Bu yazımızda, ilkin iş kolunda toplu sözleşme yapıldıktan sonra iş yerinde toplu sözleşme yapılıp yapılamıyacağı sorununu (aşağıda II), sonra da birden çok toplu sözleşme bulunması durumunda bir iş yerinde bunlardan hangisinin daha önce uygulanacağı sorununu (toplu sözleşmede «özellik ilkesi» ni) (aşağıda III) inceliyeceğiz.

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

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

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

Görülüyor ki, bu madde, iş kolunda çoğunluğu temsil eden sendikaya toplu sözleşme yapmak yetkisini verdiği gibi, iş yerinde çoğunluğu temsil eden sendikaya da toplu sözleşme yapmak yetkisini vermiş olup iş kolunda toplu sözleşme yapıldıktan sonra artık iş yerinde toplu sözleşme yapılamıyacağını asla söylemiş değildir.

Maddede böyle bir kural bulunmadığına göre, yukarıda I de sözü geçen İstanbul Bölge Çalışma Müdürlüğü ile bu müdürlüğün kararını onayan İstanbul 13. Asliye Hukuk Mahkemesinin, iş kolunda toplu sözleşme yapıldıktan sonra artık iş yerinde toplu sözleşme yapılamıyacağını kabul ederken, 15/7/1963 gün, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununu hazırlıyan Geçici Komisyonun raporuna dayanmış oldukları anlaşılmaktadır. Gerçekten, bu raporda aynen şöyle denilmektedir:

«... Fransız hukukunda iş yeri veya işletme esasına göre yapılan «convention d'établissement», toplu iş sözleşmesi yani «convention collective» sisteminin sadece tamamlayıcı bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Toplu iş sözleşmesi sisteminin tanzimî fonksiyonunu ifa edebilmesi, bu sözleşmelerin iş kolu esasına göre yapılmasının esas olması takdirinde mümkün olabilir. Bu itibarla komisyonumuz, tasarıda yer alan iş yeri — ve muhtelif iş yerleri ve bu arada muhtelif iş yerlerinden mürekkep bir işletme — esasına göre toplu iş sözleşmesi yapılması imkânını saklı tutmuş; ancak, asıl olarak da, toplu iş sözleşmesinin iş kolu esasına göre yapılması ilkesini kabul etmiştir...»¹.

1) Millet Meclisi Tutanak Dergisi, Dönem 1, Cilt 16, Toplantı 2, 74 üncü Birleşim, 17/4/1963, S. sayısı 132, s. 14. — Geçici Komisyon raporunda bundan sonra gelen: «Böyle olunca, iş kolunda toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, asıl olarak o iş kolunda işçilerin çoğunluğunu temsil eden federasyona ve ancak federasyon yoksa aynı vasıftaki sendikaya tanınmıştır.» yolundaki cümlelerin ilişkin olduğu Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısı, md. 7, sayı 1 in: «Bir iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi sendi-

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

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

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

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

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

Geçici Komisyonun sözünü ettiği, toplu sözleşmenin yalnızca bütünleyicisi olan «*convention d'établissement*» (*Betriebsvereinbarung*, işletme anlaşması), Fransız hukukunun değil, Alman hukukunun kabul ettiği bir kavram olup işçi sendikasıyla değil, işçileri temsil eden «*Betriebsrat* = İşletme Kurulu»na yapılması; yalnız sendika üyelerine değil, iş yerindeki bütün işçilere uygulanması; ancak yasayla ya da toplu sözleşmeyle düzenlenmemiş olan konularda yapılabilmesi yönlerinden toplu sözleşmeden ayrılır². Görülüyor ki, Geçici Komisyon, Fransız hukukunda da iş kolundaki toplu sözleşmenin yalnızca bir bütünleyicisi niteliğinde olmayıp iş kolundaki toplu sözleşmedekinden daha yeni, işçiler için daha elverişli kurallar koyabilen iş yerindeki toplu sözleşmeyi (*accord d'établissement*'ı), Alman hukukundaki iş kolundaki toplu sözleşmenin yal-

kası, aynı nitelikte işçi federasyonu yoksa, o iş kolundaki iş yerlerini kapsayan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.» yolundaki 2 nci fıkrası, yasalaşmamıştır.

2) Bakınız: *Durand*, *Traité de droit du travail*, cilt 3, Paris 1956, s. 405 (No. 145), not 1, s. 677 (No. 241), not 2; *Hueck / Nipperdey*, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, cilt 2, Berlin - Frankfurt a.M., 1957, 6. bası, § 65, III, 1, § 67. I, 4; *Nikisch*, *Arbeitsrecht*, cilt 2, Tübingen 1959, 2. bası, § 79, V, 2.

nızca bütünleyicisi olan, ancak toplu sözleşmede düzenlenmemiş konularda yapılabilen «işletme anlaşması» (Betriebsvereinbarung, convention d'établissement) sanarak bağışlanmaz bir yanlış yapmıştır.

Ne var ki, «yasa gereçleri»ndeki düşüncelerin, üstelik bağışlanmaz yanlışların bağlayıcı gücü olmaması, yerleşmiş bir hukuk ilkesidir. Bundan dolayı Geçici Komisyonun tersi düşüncesine karşın, iş yerinde sendikaca yapıp kural olarak yalnız sendika üyelerini bağliyan toplu sözleşmenin, iş kolundaki toplu sözleşmenin yalnızca bütünleyicisi olan «convention d'établissement» (Betriebsvereinbarung, işletme anlaşması) niteliğinde bir sözleşme olmadığı, iş kolunda toplu sözleşme yapıldıktan sonra da iş yerinde toplu sözleşme yapılabileceği, gerekse iş kolundaki toplu sözleşmedekinden daha yeni, işçiler için daha elverişli kurallar koyabileceği açıktır.

III. Şimdi, iş kolunda toplu sözleşme yapıldıktan sonra iş yerinde de yapılması durumunda, iş yerinde bunlardan hangisinin daha önce uygulanacağı sorununu inceliyelim. İş hukuku alanının büyük otoriteleri H u e c k / N i p p e r d e y'in «Lehrbuch des Arbeitsrechts» adlı yapıtlarındaki bu konudaki bilgiyi olduğu gibi çevirerek sunmayı yararlı görüyorum:

«b) Toplu sözleşmeler yarışmasının (çokluğunun) çözümünde i k i n c i i l k e, — önceki hukuk bilimi ile uygulamasının ortaya koyduğu gibi — ö z e l l i k i l k e s i denilen ilkedir. Başlangıçta Toplu Sözleşme Tüzüğü, § 2 nin söylemi (lâfzı) ile bundan çıkan hukukî sonuçlara dayanılarak geliştirilmiş, Genel İş Kanunu için de haklı olarak bu ilkeye bağlı kalınmıştır. Genel hukuk anlayışı olmuş bulunan bu işletmece, uzmanlıkça, kişice, yerce y a k ı n l ı k ilkesi, teker teker işletmelerle bunların işçilerinin özelliklerinin, özel gereksinmelerinin (ihtiyaçlarının) en iyi bir yolda gözetilmesi olanağını vermektedir. Bu ilke, toplu sözleşme hukukunda lex specialis'in (özel yasanın) lex generalis'e (genel yasaya) önceliği demektir. İşletmeye; işletmece, uzmanlıkça, kişice, yerce en yakından ilişkin bulunan toplu sözleşme uygulanmak gerekir... Bu, toplu sözleşmenin meslek birliklerince mi, yoksa daha alt birliklerce mi, yoksa teker teker işverenlerce mi yapıldığı sorusundan bağımsız olarak böyledir.

Bundan şu sonuçlar çıkar:

aa) İşletmece, uzmanlıkça daha dar olan toplu sözleşme, daha geniş olan sözleşmeden önce uygulanır; bu ikincisi, yerce daha dar

sınırlandırılmış olsa bile. Bu durumlarda ilkin işletmece, uzmanlık ça yürürlük çevresine bakılacaktır. Böylece, örneğin, çilingirler toplu sözleşmesinin, genel maden işçileri toplu sözleşmesinden, balık lokantaları toplu sözleşmesinin lokantalar toplu sözleşmesinden, firma toplu sözleşmesinin birlik toplu sözleşmesinden, ya da bir uzmanlığa ilişkin işverenler birliği toplu sözleşmesinin karma işlere ilişkin işverenler birliği toplu sözleşmesinden önceliği vardır.

bb) Kişice daha dar toplu sözleşmenin, kişice daha geniş toplu sözleşmeden önceliği vardır; örneğin müstahdemler toplu sözleşmesinin, işveren ile müstahdemler için yapılmış toplu sözleşmeden önceliği vardır.

cc) Yerce daha dar olan toplu sözleşmenin, yerce daha geniş olandan önceliği vardır. Bu kural da, özellik ilkesinden çıkar. Yerel (mahallî) bir düzenleniş, herbir işletmenin özelliğini, özel gereksinmelerini, merkezî toplu sözleşmeden daha iyi gözetebilir.»³

*
**

Görülüyor ki, Bölge Çalışma Müdürlükleri ile mahkemelerimizin, iş kolunda toplu sözleşme yapıldıktan sonra da iş yerinde toplu sözleşme yapılabileceğini, gerekse bu durumda «özellik ilkesi» nin uygulanacağını kabul etmeleri gerekmektedir.

Prof. Dr. İsmet SUNGURBEY

3) *Hueck / Nipperdey*, adı geçen yapıt, s. 464/465; ayrıca bakınız: *Nikisch*, adı geçen yapıt, § 86, III, 5.