

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI

TOPLU HAK UYUŞMAZLIKLARININ
YARGI YOLUYLA ÇÖZÜMÜ

117863

YÜKSEK LİSANS TEZİ

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

Tez Danışmanı
Prof. Dr. E. Tuncay SENYEN KAPLAN

Hazırlayan
Murat CANGÜL

117863

ANKARA - 2002

Gazi Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Murat CANGÜL'e ait **Toplu Hak Uyuşmazlıklarının Yargı Yoluyla Çözümü** adli çalışma, jürimiz tarafından İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

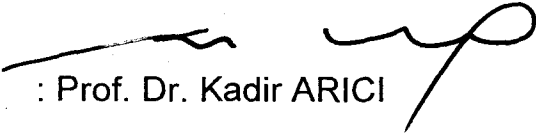


Başkan: Prof. Dr. Pars ESİN



Üye : Prof. Dr. E.Tuncay Senyen KAPLAN(Tez Danışmanı)

Üye : Prof. Dr. Kadir ARICI



İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	
KISALTMALAR.....	
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLU HAK UYUŞMAZLIĞI KAVRAMI

I. GENEL OLARAK TOPLU HAK UYUŞMAZLIĞI KAVRAMI VE MUHTEVASI	4
II.TARİHİ GELİŞİM İTİBARIYLA TÜRK İŞ HUKUKUNDA TOPLU HAK UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜ	7
1. 275 Sayılı Yasa Döneminde Toplu Hak Uyuşmazlıklarının Grev ve Lokavt Yoluyla Çözümü.....	7
2. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'na Göre Toplu Hak Uyuşmazlıklarının Çözümü	8

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YORUMUNDAN KAYNAKLANAN HAK UYUŞMAZLIKLARI VE ÇÖZÜMÜ

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YORUMU.....	15
1. Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Bölümünün Yorumu.....	17
2. Toplu İş Sözleşmesinin Borç Doğurucu Bölümünün Yorumu	21
II.TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YORUMUNDAN KAYNAKLANAN HAK UYUŞMAZLIKLARININ YARGI YOLU İLE ÇÖZÜMÜ (YORUM DAVALARI)	25
1. Genel Olarak	25
2. Yorum Davasının Tarafları	26
A. İşçi Tarafı: İşçi Sendikası.....	26
B. İşveren Tarafı: İşveren-İşveren Sendikası	28
3. Yorum Davasının Açılma Koşulları.....	29

A.Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin bulunması.....	29
4.Yorum Davasında Görevli ve Yetkili Mahkeme	33
A. Görevli Mahkeme	33
B. Yetkili Mahkeme	34
5. Yorum Kararı ve Kesinleşmesi	35
A. Yorum Kararının Niteliği	35
B. Yorum Kararının Verilmesi	37
C. Yorum Kararının Kesinleşmesi	37
III.TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YORUMUNDAN KAYNAKLANAN UYUŞMAZLIKLARIN DİĞER ÇÖZÜM YOLLARI.....	38

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İFASINDAN KAYNAKLANAN HAK UYUŞMAZLIKLARI VE ÇÖZÜMÜ

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İFASINDAN DOĞAN UYUŞMAZLIKLARIN YARGI YOLUYLA ÇÖZÜMÜ(EDA DAVALARI)	39
1.Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Bölümünden Kaynaklanan Eda Davaları.....	42
2.Toplu İş Sözleşmesinin Borç Doğurucu Hükümlerinden Kaynaklanan Eda Davaları.....	49
3. Eda davasının tarafları	51
A. İşçi Tarafı.....	51
B. İşveren Tarafı	53
4. Eda davasında görevli ve yetkili mahkeme.....	54
A. Görevli Mahkeme	54
B. Yetkili Mahkeme	54
5. Eda davasının sonuçları.....	55
A. Eda Davasında Temerrüt ve Sonuçlar.....	55
a. Genel Olarak Temerrüt ve Sonuçları	55
b. Eda Davasında Temerrüdün Sonuçları	57
1. Temerrüt Faizi	57

2. Temerrüt Tarihi	60
B. Ayni Taahhüdün İfası.....	62
6.MAHKEMECE VERİLEN EDA KARARININ KESİNLEŞMESİ.....	63
II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKİM TARAFINDAN EDA DAVASI YOLUYLA DEĞİŞEN KOŞULLARA UYARLANMASI.....	64
1)GENEL OLARAK DEĞİŞEN KOŞULLARIN SÖZLEŞMELERE ETKİSİ	64
2. BORÇLAR HUKUKUNUN UYARLAMAYA İLİŞKİN ESASLARI.....	65
3.HAKİMİN SÖZLEŞMEYE MÜDAHALESİ İÇİN GEREKEN ŞARTLAR....	66
A) Değişen hal ve şartlar önceden öngörülemeyen-olağanüstü nitelikte olmalıdır.....	66
B) Değişen hal ve şartlar tarafların iradelerinin dışında ortaya çıkan objektif olaylar olmalıdır.....	67
C) Değişen hal ve şartlar nedeniyle ortaya çıkan ifa güçlüğüne tarafların kusurları neden olmamalıdır.....	68
D) Değişen hal ve şartlar nedeniyle tarafların edimleri arasındaki denge aşırı ölçüde ve açık bir biçimde bozulmalıdır.....	68
E) Sözleşmede ve ya kanunda değişen hal ve şartlara ilişkin bir kayıt ve ya hükümbulunmamalıdır.....	69
F) Edimler henüz ifa edilmemiş olmalıdır.....	70
4.HAKİMİN SÖZLEŞMENİN UYARLANMASI TALEBİ ÜZERİNE KARAR VERİRKEN DİKKAT ETMESİ GEREKEN HUSUSLAR.....	70
5.. UYARLAMAYA İLİŞKİN BORÇLAR HUKUKU ESASLARININ TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ BAKIMINDAN GEÇERLİ OLUP OLAMAYACAĞI SORUNLARI	71
III.TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İFASINDAN KAYNAKLANAN HAK UYUŞMAZLIKLARININ DİĞER ÇÖZÜM YOLLARI.....	76

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLANAN HAK UYUŞMAZLIKLARININ TAHKİM YOLUYLA ÇÖZÜMÜ

I. GENEL OLARAK	77
II. TOPLU HAK UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜNDE İHTİYARİ TAHKİM.....	78
1. Genel Olarak	78
2. Tahkim Sözleşmesinin Şartları	79
A. Yazılı Şekil.....	81
B. Konusu	82
3. Tahkim Sözleşmesinin Çeşitleri.....	84
A. Bağımsız Bir Sözleşme Biçiminde	84
B. Toplu İş Sözleşmelerine Konulan Tahkim Şartı	85
4. Hakemlerin Seçimi	86
A. Hakemlerin Toplu İş Sözleşmesinde veya Tahkim Sözleşmesinde İsmen Kararlaştırılması	86
B. Hakemlerin Sonradan Taraflarca Kararlaştırılması.....	87
C. Hakemlerin Seçiminin Bir Üçüncü Kişiye Bırakılması	88
D. Hakemlerin Yetkili Mahkeme Tarafından Seçilmesi	89
5. Hakemliği Sona Erdiren Sebepler	90
A. Hakemlerin Azli.....	90
B. Hakemlerin İstifası	90
C. Hakemlerin Reddi.....	91
6. Hakem Sözleşmesi ve Hakemlerin Ücreti.....	93
7. Hakem Yargılaması	95
A. Yargılama Usulü	95
B. Hakemlerde Dava Açılması	97
8. Tahkim Süresi	99
9. Tahkimde Esasa Uygulanacak Hukuk Kuralları.....	101
A. Maddi Hukuk Kuralları	101
B. Adalet ve Nesafet Kuralları	103
10. Hakem Kararı	104
11. Hakem Kararlarına Karşı Kanun Yolları	107
A. Temyiz	107
1. Temyiz Sebepleri.....	109
a. Tahkim Süresi Bittikten Sonra Karar Verilmiş	

Olması.....	109
b. Hakemlerin Talep Edilmeyen Bir Şey Hakkında Karar Vermeleri.....	110
c. Hakemlerin Yetki ve Görevi Olmayan Bir Konuda Karar Vermeleri.....	111
d. Hakemlerin İki Tarafın İddialarından Her Biri Hakkında Karar Verememeleri.....	112
e. Yargıtay'ca Uygulanan Diğer Bozma Sebepleri...	112
2. Temyiz İncelemesi Sonucunda Yargıtay'ın Verebileceği Kararlar.....	113
a. Bozma Kararı.....	114
b. Onama Kararı.....	114
B.Tashih-i karar yolunun kapalı olması.....	115
C. Yargılamanın İadesi.....	115
D. Hakem Kararlarının İcrası	117
E. Hakem Kararlarının Tavzihi.....	118
SONUÇ	119
FAYDALANILAN KAYNAKLAR.....	122

KISALTMALAR

ABD	: Ankara Barosu Dergisi
A.D	: Adalet Dergisi
a.g.e	: Adı geçen eser
a.g.m	: Adı geçen makale
a.g.t	: Adı geçen tebliğ
AYMK	: Anayasa Mahkemesi Kararı
B	: Bölüm
BK	: Borçlar Kanunu
c	: Cilt
E	: Esas
HD	: Hukuk Dairesi
HUMK	: Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
İBD	: İstanbul Barosu Dergisi
İHD	: İş Hukuku Dergisi
İHU	: İş Hukuku Uygulamaları
İİK	: İcra-İflas Kanunu
İKİD	: İlmî ve Kazai İçtihatlar Dergisi
İTİAD	: İktisadî ve Ticarî İlimler Akademisi Dergisi
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K	: Karar
Kamu-İş Dergisi	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat
Md	: Madde
MK	: Medeni Kanun
No	: Numara
RG	: Resmi Gazete
RKD	: Resmi Kararlar Dergisi
s	: Sayı
S	: Sayfa
TD	: Ticaret Dairesi
THU	: Toplu Hak Uyuşmazlıkları
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
TÜBA	: Türkiye Bilimler Akademisi
TÜHİS Sendikası	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri
Vd	: Ve devamı
Y	: Yargıtay
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı
YKD	: Yargıtay Kararları Dergisi



GİRİŞ

Ülkemiz süratli bir kalkınmayı, tam istihdama ulaşmayı ve sosyal refahı yaygınlaştırmayı hedeflerken bu çabanın temel unsuru olarak sanayileşmeyi seçmiştir. Sanayinin ve sınai yapının ülke kalkınmasında bu kadar önemli bir rol oynaması, endüstri ilişkilerini düzenleyen sistemlerin önemini ortaya koymaktadır.

Çalışma hayatında yönetimi temsil eden işveren ile emeği temsil eden işçi arasında büyük bir kuvvet dengesizliği vardır. İşveren elinde bulunan maddi üretim araçları ve beşeri kaynaklarla bir güç haline gelirken işçi birey olarak sosyal bir iktidar olmaktan uzaktır.¹

İş Hukukunun tarihi gelişimine bakıldığında onun işçileri koruma amacına yönelmiş ve bu yönde gelişmiş bir bilim dalı olduğunu görmekteyiz. Bunun temel sebebi işçinin işverene hem kişisel hem de ekonomik yönden bağımlı olmasıdır. Bu bağımlılık işçinin kişisel ve ekonomik açıdan gelebilecek tehlikelere karşı korunmasının zaruri kılmaştır.²

Toplu İş Sözleşmesi düzeninin temel felsefesi, işçi ve işveren tarafının serbest iradeleriyle çalışma koşullarını ve çalışma düzenini karşılıklı anlayış içerisinde kurmaları şeklinde modern bir yapı öngörmektedir. İhtilafların minimuma indirgenmesi ve nihayetinde tamamiyle ortadan kaldırılmasını hedefleyen bu yapı ve anlayış taraflar arasındaki çalışma barışının kalıcı olmasına yöneliktir.

Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra taraflardan birinin (bu taraf genellikle işveren tarafı olmaktadır) toplu iş sözleşmesi

¹ Kamil TURAN: İş Hukukunun Esasları Ankara, 1990, 11

² E.Tuncay SENYEN KAPLAN: İşverenin Hukuki Sorumluluğu Ankara, 1992, 30

hükümlerini ihlal etmesi durumunda toplu hak uyuşmazlığı ortaya çıkmaktadır.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 275 sayılı yasadan farklı olarak hak grevini yasaklamış, toplu hak uyuşmazlıklarını sadece yargı yoluyla çözüme kavuşturulabileceğini öngörmüştür. Bu nedenle Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 60. maddesinde "yorum davası", 61. maddesinde ise " eda davası" açılabilceğı hükme bağlanmıştır.

Çalışmamız giriş ve sonuç bölümleri haricinde toplam dört bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde toplu hak uyuşmazlığı kavramı üzerinde durulmuş, toplu hak uyuşmazlıklarının 275 sayılı eski yasa döneminde nasıl ele alınıp, çözüme kavuşturulduğu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde nasıl bir düzenleme getirdiğı, genel olarak toplu menfaat uyuşmazlığı kavramı ve toplu hak uyuşmazlıklarının çözümü bakımından B.K 81. maddesinin uygulanıp uygulanamayacağı konuları incelenmiştir.

İkinci bölümde ise toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan ihtilafları gidermek üzere 2822 sayılı yasanın 60.maddesinde düzenlenen yorum davaları ayrıntılı olarak ele alınmış, hakimin açık olmayan bir toplu iş sözleşmesi hükmünü yorumlarken, hangi yorum yöntemlerini kullanacağı konusunda doktrinde cereyan eden tartışmalar ve çözümler incelenmiştir.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılmış bir hakkın yerine getirilmemesi durumunda açılabilcek ve 2822 sayılı yasanın 61. maddesinde düzenlenen eda davaları inceleme konusu yapılmıştır. Bu bölümde ayrıca eda davalarında ortaya çıkabilecek bir istem olarak toplu iş sözleşmesinin değişen koşullar karşısında hakim

tarafından uyarlanıp uyarlanamayacağına ilişkin sorunlar bu konudaki Yargıtay kararları çerçevesinde tartışılarak bir sonuca ulaşılmaya çalışılmıştır.

Çalışmamızın dördüncü ve son bölümünde ise, toplu hak uyuşmazlıklarının çözümü için özel hakeme başvurunun taraflar arasında kararlaştırılması durumunda özel hakemin vereceği kararın mahkeme hükmü niteliğinde olmasından dolayı bir yargı yolu olarak toplu hak uyuşmazlıklarının özel hakemler marifetiyle çözüme kavuşturulması yani tahkim konusu ve usulü ayrı bir bölüm olarak detaylı bir şekilde incelenmiştir.

Yüksek lisans tezi olan bu çalışmada Yargıtay uygulamaları ve doktrindeki görüşlere geniş yer verilmiş ve konu tüm detaylarıyla incelenmeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLU HAK UYUŞMAZLIĞI KAVRAMI

I. GENEL OLARAK TOPLU HAK UYUŞMAZLIĞI KAVRAMI VE MUHTEVASI

Genel olarak hak, bireylerin hukuk düzenince tanınan ve korunan menfaatleri demektir.¹ Haklar belli bir menfaatin korunması, savunulması veya gerçekleştirilmesi için kullanılır.

Hukuken tanınan bir menfaat olarak hak, bireye yasaların emrettiği şekilde koruma sağlar. Bireyler hukuk düzeninin kendilerine tanıdığı imkan ve yetkiler dahilinde haklarını kullanırlar.

Hak sözcüğünün birden çok anlamı bulunmaktadır. Ancak konumuzu ilgilendiren anlamı adalettir.

Hukuk düzeni, sadece hakkı tanımakla yetinmemiş, bireylere haklarını elde edebilmeleri veya haklarını koruyabilmeleri için çeşitli olanaklar da bahşetmiştir.

Toplum içinde normal olan husus haklara herkes tarafından saygı gösterilmesidir. Ancak bu olağan durumun tersi de meydana gelebilir. Toplumda bireylerin birbirlerinin haklarına tecavüz etmeleri oldukça sık karşılaşılan bir durumdur. Böylesi bir durumda birey, hukuk düzeninin görevli ve yetkili kıldığı yargı mercilerinden bir edimi veya kaçınmayı talep eder. Bu noktada hak uyuşmazlığı meydana gelir.

Çalışma yaşamı, bir tarafını sosyo-ekonomik yönden daha dezavantajlı bir konumda bulunan işçiler ile diğer tarafını işverenlerin teşkil ettiği sürekli bir toplumsal ilişkiler ağından ibarettir. Bu iki zıt menfaat grubunun her zaman bir uyum içerisinde ilişkilerini sürdürdüğü söylenemez.

¹ Savaş TAŞKENT: İş Güvencesi, Belediye-İş Sendikası Yayınları (İstanbul-1991), 100.

“Hak uyuşmazlıkları işçi ve işveren arasındaki iş ilişkilerinin dayanağını oluşturan mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve hizmet akdi hükümleri ile taraflara sağlanan haklara ilişkin olarak, taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklardır”.²

İşçiler ile işverenler arasındaki hak uyuşmazlıkları bireysel olarak ortaya çıkabileceği gibi işçilerin oluşturduğu işçi birlikleri olan sendikalar ile işveren yahut işveren sendikaları arasında akdedilmiş toplu iş sözleşmelerinden dolayı, toplu hak uyuşmazlıkları ortaya çıkabilir.

İşçi-işveren arasındaki bireysel nitelikte olan hak uyuşmazlıklarına örnek vermek gerekirse, işverenin bildirimli olarak hizmet akdini feshettiği işçisine ihbar ve kıdem tazminatlarını ödememesi, işçinin ücret ve ikramiyelerini ödememesi gibi hususlar hak uyuşmazlığı doğurur. İşçinin dava açma hakkını kullanması suretiyle bu gibi bireysel hak uyuşmazlıkları yargı mercileri tarafından çözüme kavuşturulur.

İşçi ve işveren ilişkilerinde ortaya çıkması muhtemel, toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan uyuşmazlıkların en adil şekilde hakkaniyete ve nasafete uygun olarak ve kısa sürede neticelendirilmesini sağlayacak tedbirlerin alınması zaruridir.

Anayasamızın 49. maddesinde ÇALIŞMA HAKKI VE ÖDEVİ düzenlenmiştir. Bu maddede çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğu belirtilmiş, ayrıca devlete, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirleri alma yolunda aktif bir rol yüklenmiştir.

Demokrasilerin dayandığı uzlaşma temelinin çalışma hayatındaki yansımaları çalışma barışının sağlanmasıdır.

² Nuri ÇELİK: İş Hukuku Dersleri (İstanbul-2000), 503

Anayasamızın 53 maddesi "İşçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olduklarını belirtmektedir.

İşçilerin işverenlerle olan ilişkilerinde ekonomik ve sosyal durumlarını düzeltme amacı, toplu iş sözleşmesi ile düzenleme yapması sınırı olarak kabul edilmektedir.³

Toplu pazarlık yoluyla haklarını elde etmeye çalışan işçiler,yapılan toplu iş sözleşmesine işveren tarafından riayet edilmesini ve sözleşmenin eksiksiz olarak uygulanmasını isterler.

İşçilerin toplu iş sözleşmeleriyle kazanmış oldukları hakların tam olarak zamanında yerine getirilmemesi işyerinde çalışma barışı ve istikrarı olumsuz etkiler.

Bir sosyal diyalog neticesinde tarafların serbest iradeleriyle ortaya çıkmış olan toplu iş sözleşmesine tarafların riayet etmesi zorunludur. Aksi takdirde toplu iş sözleşmesi özerkliği ve toplu iş bağlayıcılığının bir anlam ve önemi kalmayacaktır.

Sosyal taraflar arasında akdedilen toplu iş sözleşmesinin uygulanması sırasında ortaya çıkan bir hakkın verilmemesi veya uygulanmamasına ilişkin uyuşmazlıklara toplu hak uyuşmazlığı adı verilir.⁴

Toplu hak uyuşmazlıkları toplu iş sözleşmesinin bir hükmünün yorumundan kaynaklanabileceği gibi uygulanmasından da kaynaklanabilir. Bu durumlarda 2822 sayılı yasanın 60 ve 61. maddelerine göre yorum ve eda davaları açılabilir.

Toplu hak uyuşmazlıklarına örnek olarak toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılmış ikramiyelerin ve ya sosyal yardımların ödenmemesi veya

³ Devrim ULUCAN: Toplu İş Sözleşmesi, Özelliği ve Hukuki Niteliği (İstanbul-1981),125.

⁴ Meryem KORAY: Endüstri İlişkileri, Basisen Yay. 22,(İzmir-1992), 145.

kıdem tazminatının toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre hesaplanmayıp işçilere eksik kıdem tazminatı ödenmesi gösterilebilir.

II.TARİHİ GELİŞİM İTİBARIYLA TÜRK İŞ HUKUKUNDA TOPLU HAK UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜ

1. 275 Sayılı Yasa Döneminde Toplu Hak Uyuşmazlıklarının Çözümü

275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 19. maddesi, toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu dönem boyunca, sözleşme kapsamındaki işçilik haklarının, sözleşmenin diğer yanı olan işveren ya da işveren sendikasıyla ihlal edilmesi durumunda meydana gelebilecek hak uyuşmazlıkları için, uyuşmazlığın çözüme kavuşturulması için grev hakkını kabul etmiştir.

275 sayılı yasanın 19.maddesinin üçüncü bendinin birinci fıkrasında aynen "İşçiye ve ya işçi teşekkülüne mevzuat, örf ve adet ve ya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan haklar, toplu iş sözleşmesiyle bağlı olan işveren ve ya işveren teşekkülü tarafından ve ya onun teşvik ve ya tahriki ile bozulursa, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işçi teşekkülünün, o işverene ait işyerlerinde greve karar verme yetkisi vardır." Denilerek 2.fıkra işçi teşekkülü tarafından hak ihlali durumunda işveren tarafına lokavta karar verme yetkisi tanınmıştı.

Grev ya da lokavta karar verecek tarafın durumu karşı taraf bildirmesi ile birlikte Çalışma Bakanlığına da yazı ile bildirmesi gerekmekte idi. Çalışma Bakanlığının bu yazıyı tebellüğ ettiği tarihten itibaren 6 işgünü içinde bir uzlaştırma toplantısı düzenleyerek, tarafları uzlaştırmaya çalışması esası öngörülmüştü. Sosyal tarafların birer temsilci ile katılabilecekleri bu uzlaştırma toplantısına birer tarafsız aracı da seçip göndermeleri ve uyuşmazlığın çıktığı işyeri düzeyine göre Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün görevlendireceği bir iş müfettişi yahut Çalışma Bakanı ve ya görevlendireceği yüksek dereceli bir bürokratin da toplantıda hazır bulunması zarureti vardı.

Tarafların seçtiği iki aracının tarafsız bir üçüncü aracı seçerek azami 15 gün devam edebilecek bir uzlaştırma toplantısı yapılması gereği vardı. Tarafların üçüncü tarafsız aracıya seçmede ihtilaf yaşamaları halinde, ihtilaf işyeri düzeyinde ise yerel iş mahkemesi, işkolu düzeyinde ise Yargıtay Birinci Başkanı ve ya vekilinin seçmesi ile üçüncü tarafsız aracının başkanlığında uzlaştırma kurulu toplanırdı. Tarafların uyuşmaları durumunda 15 günü geçebilen toplantıda tarafsız aracılardan oy çokluğu ile verdikleri uzlaştırma kararını taraflar kabul ettikleri takdirde toplu hak uyuşmazlığı çözüme kavuşturulabileceğinden hak grevi ve ya lokavtı söz konusu olamazdı.⁵

Sosyal taraflar yukarıdaki prosedür yerine getirildikten sonra hala uzlaşmamışlarsa toplu hak uyuşmazlıklarında grev ve lokavta yasal olarak gidebilirlerdi.

Sosyal taraflar arasında bağitlanmış geçerli bir toplu iş sözleşmesi mevcut değilken yalnızca toplu iş sözleşmesi yetkisi almış işçi sendikasının hakları ihlal edildiği gerekçesiyle haklı da olsa hak grevine gitmesi, yasal bir grev olarak değerlendirilmemiştir.⁶

Ayrıca taraflar arasında bağitlanmış geçerli bir toplu iş sözleşmesi öngörülen hakkı ihlal edilen tek bir işçi için bile işçi sendikasına hak grevine gitme olanağı tanınmıştı.⁷

2. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'na Göre Toplu Hak Uyuşmazlıklarının Çözümü

1982 Anayasası toplu hak uyuşmazlıklarının grev ve lokavt yoluyla çözümünü kabul etmemiştir. 1982 Anayasasına paralel olarak, 2822 sayılı kanunda toplu hak uyuşmazlıklarında grev ve lokavtın uygulanmasını 275 sayılı yasanın tersine kabul etmemiştir.

⁵ C. İlhan GÜNAY: Toplu Hak Uyuşmazlıkları (Ankara, 1995), 18-19.

⁶ Ünal NARMANLIOĞLU: Grev (Ankara, 1990), 112.

⁷ Kenan TUNÇOMAĞ: İş Hukuku, Cilt II (İstanbul, 1989), 313.

1980 öncesi çalışma hayatındaki deneyimler gözönünde bulundurularak grevin her türünün toplu hak uyuşmazlıklarının çözümü için yapılması yasaklanmıştır.⁸

Grev hakkı ve lokavt 1982 Anayasamızın 54. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre greve sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması esnasında ihtilaf doğması durumunda gidilebilecektir. Bunun zıt anlamından, sosyal taraflar arasında bağitlanmış bir toplu iş sözleşmesi yürürlükteyken, bu sözleşmenin uygulanmadığı ve ya ihlal edildiği gerekçeleriyle greve gidilemeyeceği ortaya çıkmaktadır.

1982 Anayasasının 54. maddesinde siyasi amaçlı grev ve lokavtın yanısıra, dayanışma grevi, genel grev, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme, ve diğer direnişlerin yapılamayacağı belirtilmiştir.

Böylelikle Anayasamız toplu hak uyuşmazlıklarında hak grevini yasaklamıştır.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Greve ve Lokavt Kanununun 25. maddesinin 2. fıkrası, "Bir toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması durumunda işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla, çalışma şartlarını korumak ve düzenlemek amacıyla bu yasa hükümlerine uygun olarak yapılan grevin, yasal grev olacağını ifade etmektedir.

İşçilerin aralarında anlaşmak suretiyle veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, belirli bir amaçla topluca çalışmamak suretiyle bir işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla işlerini bırakmaları grev eylemini oluşturmaktadır.⁹

Yasada gösterilmiş prosedüre uyulmadan yapılan grev, yasadışı, grev olarak kabul edilir. Konumuz yönünden de 1982 Anayasası toplu hak uyuşmazlıklarında grev yolunu kapattığı için ve bunu izleyen 2822 sayılı

⁸ Kemal OĞUZMAN: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, c.1 b.4 (İstanbul, 1984), 173

⁹ Ünal NARMANLIOĞLU: a.g.e., 75.

TİSGLK'nunu da yalnızca menfaat uyuşmazlıklarında grev yapabilme olanağı tanıdığı için, bir toplu hak uyuşmazlığı nedeniyle yapılacak olan grev, yasadığı grev olacaktır.¹⁰

Yine benzer bir olayda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işçilerin ücretlerinin zamanında ödenmediğini ileri sürerek viziteye çıkmalarının yasa dışı grev olduğunu belirtmiştir.¹¹

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde sadece yargıya başvurabilme yolunu benimsemiştir.¹²

2822 sayılı yasanın 60. maddesi, toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde 275 sayılı yasadaki farklı bir düzenleme getirerek, yorum davası müessesesini getirmiştir.

Buna göre yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan çıkan uyuşmazlıkların "hak grevi" yerine bir alternatif olarak yorum davası ile çözüme kavuşturulabilmesi esas kabul edilmiştir.¹³

275 sayılı kanunun uygulandığı dönemde de toplu iş sözleşmelerinin uygulanması esnasında ortaya çıkan ihtilaflar eda davası ile de çözümlenebilmekteydi. Ancak kanunda özel bir yeri bulunmayan eda davalarının neticeleri öteki davalardan farksızdır. 2822 sayılı kanunda eda davaları için özel bir düzenleme getirilmiştir. (Bkz. TİSGLK md. 61). Ancak bu düzenlemede eda davasının hukuki neticesi olarak sadece uygulanabilecek temerrüt faizi düzenlenmiştir.

Öte yandan toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde, hakimin toplu iş sözleşmesini değişen koşullara uyarlayıp uyarlayamayacağına ilişkin olarak,

¹⁰ Bülent KÜPELİ: Türk İş Hukukunda Yasal Grev (Ankara, 1993), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 63.

¹¹ Y. 9. HD, 26.06.1994, E.1994/1728, K.1994/9862 (İstanbul Barosu Bilgi Bankası Arşivi)

¹² Y. 9. HD, 8.10.1994, E.1994/6938, K.1994/1425. (İstanbul Barosu Bilgi Bankası Arşivi)

¹³ Fevzi ŞAHLANAN: Toplu İş Sözleşmesi, Banksis Yayınları, No: 70 (İstanbul, 1992), 167.

borçlar hukuku prensipleri de nazara alınarak Yargıtay'ın bu konudaki görüşünün her ne kadar kanaatimizce benimsenmese de, ayrıntılı olarak incelenmesi sonucunu zarureten doğurmuştur. Sonuçta bir yargı yolu olarak eda davalarında bir istem şeklinde beliren uyarılama sorunu, hakim bu konuda verebileceği kararlarla ilgili olarak incelenmesi gereken kapsamlı bir çözüm yoludur.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 58. maddesinde, tarafların anlaşarak toplu hak ve menfaat uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilecekleri hükme bağlanmış, böylelikle de toplu hak uyuşmazlıklarının tahkim yolu ile de çözüme kavuşturulabileceği öngörülmüştür.

2822 sayılı TİSGLK'nun 58. maddesinin 3.fıkrasında, toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararlarının genel hükümlere tabi olduğu düzenlenmiştir. Toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde hakemlerin vereceği kararların mahkeme hükmü niteliğinde olması dolayısıyla, tahkim de bir yargı yolu olarak toplu hak uyuşmazlıklarının çözüme kavuşturulmasında, tarafların bu konuda anlaşmalarına binaen uygulanabilecek bir yargı yoludur.

Tahkim yoluyla taraflar aralarında çıkan uyuşmazlıkların çözümünü adil ve güvenilir olduklarına inandıkları özel hakemlere bırakmaktadırlar.

Özel Hukuka ilişkin olarak Borçlar Kanunu 81. maddesinin toplu hak uyuşmazlıklarının çözümü bakımından uygulanıp uygulanamayacağı doktrinde tartışılmıştır.

Borçlar Kanununun 81. maddesi, "Mütekabil taahhütleri muhtevi olan bir akdin ifasını talep eden kimse, akdin şartlarına ve mahiyetine nazaran bir ecelden istifade hakkını haiz olmadıkça kendi borcunu ifa etmiş ve ya ifasını teklif eylemiş olmak lazımdır şeklinde bir düzenleme getirmiştir.

Buna göre karşılıklı taahhütleri havi sözleşmelerde borçlu olan tarafın, karşı edim ifa edilinceye kadar ifadan kaçınmasına hukuken olanak tanınmıştır.

Doktrinde işverenin belli bir döneme ait ücret ödeme borcunu ifa etmemesi durumunda ücret alacaklısı olan işçinin B.K 81. maddesine dayanarak iş görme edimini ifa etmekten kaçınma hakkına sahip olacağı, işverenin işçisinin ücretini ödememesinin işçiye 1475 sayılı İş Kanunu uyarınca hizmet sözleşmesini haklı sebeple fesih hakkı tanıdığı gibi, işçinin ödemezlik defini kullanmasında da yasal bir mani bulunmadığı savunulmuştur.¹⁴

275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu işçilerin toplu iş sözleşmesi ve ya yasadan doğan haklarının ihlali durumunda işçilerin grev yapabilmelerine imkan sağladığı için, yapılan eylemin yasaya uygun olup olmamasına göre grevin yasadışı olup olmadığı çözümlenebilmekteydi.

Ancak 2822 sayılı kanun HAK GREVİ yolunu kapadığı için, ücretlerin ödenmemesi sebebiyle de olsa işçilerin aralarında anlaşarak işlerini topluca bırakmaları yasadışı bir grevi oluşturacaktır.¹⁵

Nitekim Yargıtay 9.Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında, "İşyerinde çalışan davalıların 2822 sayılı Kanunun 25. maddesinin tanımına girecek eylemde bulundukları anlaşılmaktadır. Bu eylemde kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmediği için kanundışı grevin unsurları oluşmuş bulunmaktadır. Böyle olunca davanın kabulü ile davalıların eyleminin kanundışı grev sayılması yolunda tespiti karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde ve B.K 81. maddesi açısından değerlendirme yapılarak hüküm tesisi isabetli değildir" şeklinde ifade ederek BOZMAYA hükmetmiştir.¹⁶

Doktrinde B.K 81. maddesi uyarınca ödemezlik defini kullanan işçilerin aralarında bir anlaşma olmaksızın aynı zamana rastlarsa da

¹⁴ Fevzi FEVZİOĞLU: Borçlar Hukuku Umumi Hükümler c.2(İstanbul, 1969), 112 - Ünal NARMANLIOĞLU: a.g.e., 85 – Kemal OĞUZMAN: Borçlar Hukuku Dersleri (İstanbul, 1973), 63 – Cevdet İlhan GÜNAY: a.g.e., 24-25.

¹⁵ Ünal NARMANLIOĞLU: a.g.e., 86.

¹⁶ Y.9. HD, 06.03.1992, 1992/26073 – 2667 K. TUBA/İÇB: 857 – 06.04.1992.

işgörmekten kaçınmalarının bir hakkın kullanılması niteliğinde olduğundan yasadışı grev sayılmayacağı ileri sürülmüştür.¹⁷

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi bir başka kararında işçilerin aralarında bir anlaşma olmaksızın ve sendika tarafından da bir karar alınmaksızın birikmiş ücret ve diğer işçilik hakları için ödemezlik def 'ini ayrı ayrı olarak aynı zamanda da olsa vezne önünde iş görmeyerek beklemlerini haklı eylem saymıştır.

CAN TUNCAY böyle bir durumu çalışma yükümü bulunmayan bir dönemde ücretlerin ödenme yeri olan vezne önünde işçilerin beklemesinin grevin maddi unsuru olan işin bırakılmasının gerçekleştirilmesi için yeterli sayılmayacağını ifade etmiştir.¹⁸

1475 sayılı İş Kanunu işverence işçinin ücretinin hesaplanıp ödenmemesi durumunda özel bir hüküm getirerek işçiye haklı sebeple akdi feshetme yetkisini tanımıştır.(Bkz. İş Kanunu 16/II-e).1475 sayılı kanunun ücretini alamayan işçiye sunduğu tek seçenek budur. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ise hak grevini yasaklamıştır. Ücretini alamayan işçinin eda davası açma hakkı da mevcut bulunduğu göre her ne kadar B.K 81. maddesinin uygulanmasına yasal açıdan bir engel bulunmasa dahi 1475 ve 2822 sayılı yasa hükümlerinin yorumu ve iki kanunun genel prensip ve ilkeleri dikkate alındığında kanun koyucunun hak grevi sayılabilecek bir şekilde ücretini alamayan işçilerin işgörme edimlerini B.K 81. maddesine dayanarak yerine getirmemeleri şeklinde bir uygulamayı benimsemediği görüşü çıkarılabilir.

Bu durum aynı zamanda M.K 2/II'de ifadesini bulan bir hakkın kötüye kullanılması olarak da değerlendirilebilir. Medeni Kanunumuzun bu genel ilkesi uyarınca da, hakkın kötüye kullanımını kanun himaye etmez.

¹⁷ Ünal NARMANLIOĞLU: a.g.e., 87.

¹⁸ Can TUNCAY: "Toplu İş Sözleşmesi Hükümünün İptali – Ücretlerin Zamanında Ödenmemesi Sebebiyle İşbasi Yapmama", İHU, TISGLK. 19 (No:2).

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YORUMUNDAN KAYNAKLANAN HAK UYUŞMAZLIKLARI VE ÇÖZÜMÜ

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YORUMU

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 2. maddesinin I. fıkrasına göre, “Toplu iş sözleşmesi hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.”

Bu tanımdan hareketle toplu iş sözleşmesinin kurucu unsurları şu şekilde sıralanabilir:

- Her şeyden evvel toplu iş sözleşmesi bir sözleşme olup, özel hukuk anlamında tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları ile (B.K md. 1) hukuki neticeler doğurmaktadır.
- Tarafları bakımından toplu iş sözleşmesinin işçi tarafını kanunen zorunlu olarak bir işçi sendikası, işveren tarafını ise işveren sendikası yahut hiçbir sendikaya üye olmama durumunda işveren teşkil etmektedir.
- Muhtevası bakımından bir toplu iş sözleşmesinde daima bireysel hizmet akitleri üzerinde normatif etkiye sahip bazı hükümler yer almalıdır.¹⁹

Tarafların serbest iradeleri ile teşekkül eden toplu iş sözleşmeleri; kanun, tüzük ve yönetmeliklerin kamu düzeni amacı doğrultusunda koydukları hükümlerin üzerine çıkamazlar. Fakat emredici hükümler haricindeki hallerde işçi lehine olmak kaydıyla bazı

¹⁹ Melda SUR: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil (Ankara, 1991), 3

normatif kuralların üstüne çıkabilirler. Haftalık iş süresi, yıllık ücretli izin gibi konularda kanunlarla tanınmış hakların sınırlarını genişletmeleri olanaklıdır.²⁰

2822 sayılı Kanun 2. maddesinin 2. bendine göre, "Toplu iş sözleşmeleri tarafları karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümler de ihtiva edebilir."

2822 sayılı kanunun 2. maddesinin I. ve II. fıkraları bir toplu iş sözleşmesinin tanımını ve muhtevasını ortaya koymaktadır.

Buna göre Türk hukukunda, 2822 sayılı kanun 2. maddesinin 2. fıkrasında belirtildiği gibi bir toplu iş sözleşmesinde normatif kısmın (düzenleyici kısım) bulunması zorunludur. Normatif kısmı ihtiva etmeyen bir toplu iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi olarak nitelendirilemez.²¹

Buna karşılık 2822 sayılı Kanunun 2. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen borç doğurucu (vecibevi) hükümler bir toplu iş sözleşmesinin kurucu unsuru olmayıp, bu tür hükümlerin sözleşmede bulunmaması, toplu iş sözleşmesinin geçerliliğine etki etmez. Yani bir toplu iş sözleşmesinin borçlar hukukuna ilişkin taraflar için karşılıklı hak ve borçlar meydana getiren kısmı toplu iş sözleşmesinin doğumu için zorunlu, kurucu bir unsur değildir.²²

Bir toplu iş sözleşmesinin normatif ve borç doğurucu hükümlerden oluşması yorumda da bir farklılaşmayı ister istemez zorunlu kılmaktadır.²³

²⁰ Kamil TURAN: İş Hukukunun Esasları, a.g.e, 74

²¹ Fevzi ŞAHLANAN: Toplu İş Sözleşmesi, a.g.e 12; Kenan TUNÇOMAĞ: İş Hukuku-II (İstanbul, 1989), 199; Melda SUR: a.g.e., 4

²² Münir EKONOMİ: "Toplu İş Sözleşmesinin Taraflara Yüklediği Borçlar", IHD Ocak-Mart 1993, 6 - Turhan ESENER: İş Hukuku, 3. Bası (Ankara, 1978), 419; Nuri ÇELİK: a.g.e. 418.

²³ Halid Kemal ELBİR: "İş Hukukunda Yorum," IHD c.1 s.1 (İstanbul, 1969), 1; Kenan TUNÇOMAĞ: İş Hukuku II a.g.e, 222.

1. Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Bölümünün Yorumu

Bir toplu iş sözleşmesinin normatif kısmı, bireysel hizmet akitlerinin yapılması, muhtevası ve sona ermesiyle ilgili hükümleri içerir.

Kanun koyucu 2822 sayılı TİSGLK'nun 2/1. maddesinde toplu iş sözleşmesinin taraflarına "emredici hukuk kuralları koyabilme hakkı" tanımıştır.²⁴

Toplu iş sözleşmesinin normatif bölümünün objektif hukuk kuralları oluşturduğu ve böylelikle maddi anlamda bir yasa gibi olduğundan hareketle yasaların yorumuna ilişkin kuralların uygulanması gerektiği doktrinde ileri sürülmüştür.²⁵

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında "Toplu İş sözleşmesinin normatif hükümleri objektif hukuk kuralları meydana getirirler. Bunlar maddi anlamda yasa hükümleri niteliğinde olup, vecibevi hükümlerde olduğu gibi sözleşmenin yorumu ile ilgili prensiplere özellikle B.K. 18. maddesine göre değil de yasa hükümleri gibi yorumlanırlar" şeklindeki ifadesiyle yukarıdaki görüşü teyit etmiştir.²⁶

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bu açık görüşünün Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararlarına da yansıdığı görülmektedir.²⁷

REİSOĞLU'nun da belirttiği gibi bir toplu iş sözleşmesinin metninde belirtilen hususların açık ve seçik olması durumunda tarafların iradelerini aramaya gitmeye gerek olmamalıdır, yani subjektif unsur yorumda yer almamalıdır.²⁸

²⁴ Fevzi ŞAHLANAN: Toplu İş Sözleşmesi a.g.e., 13.

²⁵ Kenan TUNÇOMAĞ-Tankut CENTEL: İş Hukukunun Esasları (İstanbul,1999), 334

²⁶ Y.HGK. 1.2.1975, 9-1040/227 (İKİD Temmuz, 1975), 3634.

²⁷ Y.9. HD. 20.4.1987, 3816/3991, Kamu-İş Temmuz-1987, 55 vd.

²⁸ Seza REİSOĞLU: 2822 sayılı TİSGLK Şerhi (Ankara, 1986), 423; Karş. Fevzi ŞAHLANAN: TİS a.g.e,166

Normatif hükümlerin yasalar gibi yorumlanması gerektiğine ilişkin görüşün uygulanabilirliği tartışmak için öncelikle yasaların yorum yöntemlerini incelemek gerekir.

Bir hukuk kuralının, bir yasa hükmünün yorumlanması demek onun tam anlamının ne olduğunun belirtilmesidir. Başka bir deyişle hakim bir kuralın uygulanabilmesi için onun anlamını keşfetmek ve gerçek kapsamını saptamak zorundadır.

Kanun koyucu her zaman kullandığı terim ve sözcükleri kendi gerçek iradesini ortaya koyacak bir şekilde seçemeyebilir.²⁹

Medeni Kanunda "Kanun lafziyle ve ruhiyle temas ettiği bütün meselelerde meridir." kuralı öngörülürken, kanunun sözü ile özü arasında yani kanunun deyimisel anlamı ile ifade edilmek istenen anlam arasında bir çatışmanın bulunabileceği düşüncesinden hareket edilmiştir. Burada kanunun lafzı, kullanılan terimler veya sözcüklerin açık ve seçik anlamıdır. Buna karşılık kanunun özü (ruhu) onun tümüne ait ilkelere göre, belli bir maddeden çıkarılan anlamdır.³⁰

Kanunun özü ile sözü arasında bir çatışma olup olmadığı tespit edilmeden hukuk kuralının uygulanabilmesine olanak yoktur.³¹

Öncelikle hakim, kanunun sözünden çıkan anlama göre olayı çözüp açıklığa kavuşturmaya çalışacaktır. Bununla birlikte M.K. 1. maddesi hakime kanunun sırf sözüne bakarak hüküm vermesini yasaklamıştır.

Nitekim Yargıtay'a göre, "Kanunun yorumunda kanunun sözünü esas tutmak ve kanunun sözünde çıkan anlam kanun hükümlerinin tümünden çıkan anlamla çatışma halinde bulunmadığı takdirde bu anlamı esas almam böyle bir çatışma olması halinde ise kanunun tümünden çıkan anlamı, yani

²⁹ Seyfullah EDİS: Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri (Ankara,1989), 184.

³⁰ Jale AKİPEK: Türk Medeni Hukuku, 1. Başlangıç Hükümleri (Ankara, 1973), 106

³¹ Seyfullah EDİS, a.g.e., 184.

kanunun ruhundan çıkan sonucu esas tutmak, Medeni Kanunun 1. maddesi hükümlerindendir.”³²

Anayasa Mahkemesi bir kararında, “Hukukta yapılacak yorumlarda sözden çok öze önem verilmesi ve yorumda sözün özü belirtmeye yarayan bir araç olduğunun kesinlikle gözönünde tutulması çağdaş hukuk biliminin benimsediği temel ilkelerdendir.”³³ şeklinde ifade etmiştir.

EDİS’in de belirttiği gibi bu görüş, öze aşırı önem atfedilmesi dolayısıyla yorum adı altında yepyeni bir kural ortaya çıkarılması, veya kanunun gerçek ifadesinden başka bir şekilde uygulanması sonucu da doğurabileceği için, tek başına başvurulabilecek bir yöntem olarak kabul edilemez.”³⁴

Doktrinde “Değişen şartlara göre yorum” adı verilen yöntemin toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerine uygulanıp uygulanmayacağı da tartışılmıştır. Bu yöntemle kanunların yorumunda bile, kanunun uzun müddet uygulanması neticesinde artık değişen yeni şartlara uyum sağlamanın mümkün olmaması durumunda başvurulacak bir yol olduğu ifade edilmiştir.³⁵

Doktrinde bir görüşe göre, değişen hal ve şartlara, ilişkilere toplu iş sözleşmesini intibak ettirmek öncelikle toplu iş sözleşmesinin taraflarına düşen bir yükümlülük olduğu, ancak tarafların bu konuda anlaşılamamaları ve ya sırf bu yüzden sözleşmeyi feshetmeyi uygun bulmamaları durumunda mahkemelerin toplu sözleşme hükümlerini değişen şartlara uygun hale getireceği, özellikle toplu iş sözleşmesi metni açık bir şekilde hakkaniyete ve nesafete aykırılıklar taşıyorsa, bu yorum yönteminden yararlanılacağı, ancak hakimin, tarafların önceden düşünemedikleri, öngöremedikleri ve dikkate almadıkları yeni hal ve şartlar dolayısıyla mutlak bir zorunluluk varsa bu yola gidileceği, eğer taraflar bilerek bu değişikliği yapmamışlarsa ya da

³² YHGK, 12.2.1964, 706/1345 (Ankara Barosu Dergisi, 1964), 505.

³³ AYMK, 12.01.1973, E.31/K.3(RG, 26.03.1971, 13790).

³⁴ Seyfullah EDİS, a.g.e., 185.

³⁵ Adnan TUĞ: Toplu İş Sözleşmesi(Ankara,1996),159

anlaşamadıkları için toplu iş sözleşmesinde bu şekliyle bir düzenleme yapmışlarsa, hakime tanınmış herhangi bir yetkinin olmadığı ileri sürülmüştür.³⁶

Doktrinde bu konuyla ilgili ileri sürülen bir başka görüş, Türk Toplu İş Sözleşmesi Sisteminin çok uzun süreli toplu iş sözleşmeleri yapılmasına engel olduğu, toplu iş sözleşmelerinin 3 yıldan fazla bir müddet için yapılamamasından dolayı bu yöneme gerek duyulmayacağı, kaldı ki normatif hükümlerin yorumunda bile, tarafların ortak amacını araştırmanın bu yorum tarzını mümkün kılmadığı şeklindedir.³⁷

Kanımca da ikinci görüş daha isabetlidir. Bu konu beşinci bölümde ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Yukarıda ileri sürülen görüşlerin ışığı altında, bir toplu iş sözleşmesinin normatif bölümü her ne kadar uyulması zorunlu objektif hukuk kuralları meydana getirirse de, bunlar objektif niteliklere rağmen tarafların anlaşmalarının bir sonucudur.

Taraflar arasındaki toplu iş sözleşmesi herşeyden evvel bir özel hukuk sözleşmesi olduğundan dolayı yorum yöntemleri bakımından yasa sözleşme ilişkisinden ziyade tarafların gerçek ve ortak amaçlarına önem vermek gerekir.³⁸

Bu da toplu iş sözleşmesi metninin yeterince açık ve net olması durumunda lafzi yorum yöntemi ile hareket edilmesi yani subjektif unsura gidilmemesini gerektirirken, sözleşme metninin yeterli açıklıkta bulunmadığı hallerde ise tarafların gerçek iradelerinin araştırılması yorumda doğruluk açısından gerekli olmaktadır.

³⁶ Seza REİSOĞLU: Serh, a.g.e, 425

³⁷ Halid Kemal ELBİR: İş Hukuku (İstanbul, 1987), 198

³⁸ Kemal OĞUZMAN: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, a.g.e, 88.

Zaten yasaların yorumlanmasındaki esaslarla sözleşmelerin yorumlanmasındaki esaslar birbiriyle paralellik göstermekle birlikte aralarında az da olsa farklılıklar bulunmaktadır.³⁹

Doktrin ve uygulamada toplu iş sözleşmesinde yer alan normatif hükümlerin objektif hukuk kuralı niteliğini taşıdıkları ve maddi anlamda kanun oldukları fikrinden hareketle, bu hükümlerin yorumunda şüphe halinde işçi lehine yorum kabul edilecektir.⁴⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bu yönde verilmiş kararları mevcuttur.⁴¹

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu başka bir kararında, işçiyi koruma ilkesinin sınırsız bir şekilde uygulanmayacağına değinmektedir.⁴²

İşçi lehine yorum bir kural değildir. Toplu iş sözleşmesinin yorumla tespit edilen anlamı işçi aleyhinde de olabilir.⁴³

2. Toplu İş Sözleşmesinin Borç Doğurucu Bölümünün Yorumu

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 2/II. Maddesi, “toplu iş sözleşmesi tarafların karşılıklı hak ve borçlarını düzenleyen hükümler de ihtiva edebilir.” demektedir.

Bu hükme göre toplu iş sözleşmesinde, sözleşme taraflarının karşılıklı hak ve borçlarını belirleyen hükümleri sözleşmenin borç doğurucu bölümünü meydana getirmektedir.

Yine TİSGLK’nun 2/II. Maddesi ile toplu iş sözleşmelerine, sözleşme taraflarının karşılıklı hak ve borçları dışında, “sözleşmenin uygulanması, denetim ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları” düzenleyen

³⁹ Seza REİSOĞLU: (Serh) a.g.e ,422.

⁴⁰ Seza REİSOĞLU: (Serh), a.g.e., 424; Kemal OĞUZMAN: (İlişkiler) a.g.e 88; Fevzi ŞAHLANAN: TİS, a.g.e., 166.

⁴¹ YHGK, 13.12.1972, 2-21/35, İBD, 1973, 1-2, 199.

⁴² YHGK, 24.03.1976, 9-762/1164; Adnan TUĞ: Toplu İş Sözleşmesi (Ankara, 1996), 159.

⁴³ Adnan TUĞ: a.g.e., 159.

hükümler de konulabilecektir. Bu hükümler de borç doğurucu bölüm içine giren hükümlerdendir.

Tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin konulabilecek hükümlerin en önemlisi çalışma barışının korunmasına ilişkin dirlik borcudur. Bunun yanı sıra uygulamada en çok görülen düzenlemelere, işyeri sendika temsilcilerinin faaliyetlerine, temsilcilik odalarına, sendikanın işyerinde yapacağı toplantı ve seminerlere, işyerinde delege seçimlerine izin vermeye, ilan tahtalarına ilişkin örnekler gösterilebilir.⁴⁴

Toplu iş sözleşmesinin tarafları, karşılıklı olarak toplu iş sözleşmesinin uygulanması denetimi, borcunu da yüklenmiş olmaktadır. Toplu iş sözleşmesini imzalayan sendikalar aynı zamanda üyelerinin sözleşmeye uymasını sağlamak ve bu amaçla gerekli tedbirleri almak yükümlülüğü altındadırlar. Sendikaların üyelerine karşı harekete geçmeleri önce bilgi aktarma, uyarma ve sonra kanun hükümlerinin sağladığı hukuki yaptırımların uygulanması, biçiminde olmaktadır. Bunlar da özellikle para cezaları vermek ve üyelikten çıkarmadır.⁴⁵

Toplu iş sözleşmesi tarafları aynı zamanda uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları gösteren hükümleri de sözleşmeye koyabilirler. Mesela tahkim kurulu oluşturma gibi hükümler taraflara bu anlamda borç yükleyen hükümler olarak gösterilebilir.⁴⁶

Bir toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümleri sadece toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında hak ve borçlar doğurmaktadır. Bu hükümler sözleşmenin taraflarını oluşturan işçi ve işveren sendikalarının üyeleri için bir bağlayıcılığa sahip değildir. Ancak toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı

⁴⁴ Nuri ÇELİK: a.g.e., 397 – Fevzi ŞAHLANAN: TİS, a.g.e., 22; Turhan ESENER: a.g.e., 420; Kenan TUNÇOMAĞ: İş Hukuku II, a.g.e, 213.

⁴⁵ Kenan TUNÇOMAĞ: İş Hukuku II, a.g.e 217; Adnan TUĞ: a.g.e., 24; Nuri ÇELİK: a.g.e., 419-420.

⁴⁶ Adnan TUĞ: a.g.e., 24.

sendika değil de işverenin bizzatı kendisi ise, o takdirde bu hak ve borçlar işveren için söz konusu olacaktır.

Sözleşmelerin iki taraflı borç doğurucu hükümlere sahip olması doğaları gereğidir. Bunun içindir ki toplu iş sözleşmelerinin borç doğurucu hükümleri için B.K.'nın 18.maddesine göre, "Bir akdin şekil ve şartlarını tayinde iki tarafın gerek sehven, gerek akitteki hakiki maksatlarını gözlemek için kullandıkları tabirlere ve isimlere bakılmayarak onların hakiki ve müşterek maksatlarını aramak lazımdır." yolundaki hüküm gözönünde tutularak yorum yapılacağı tartışmasıdır.⁴⁷

Sözleşmenin yorumu, tarafların beyanları ile açıklanmış olan sözleşme iradesinin hakim tarafından tespit edilmesidir. Sözleşmeyi bağıtlayan tarafların bu irade beyanları her zaman açık, net ve anlaşılır nitelikte olmayabilir. Hakim yorum yoluyla sözleşmenin kararlaştırılmış olan içeriğini saptamaya çalışır.⁴⁸

B.K. 18. maddesine göre, tarafların gerçek iradeleri esas alınacağı için lafzi yoruma itibar edilmez.

Bu yorum tarzına göre belli bir hukuki işlem, belli bir sözleşme, aynı koşullar altında bulunan makul ve dürüst kişilerin bu işleme ya da sözleşmeye verecek oldukları anlam esas alınarak yorum yapılmalıdır.⁴⁹

Bir toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümlerinin yorumu, sosyal tarafların sözleri ve yazıları, objektif iyiniyet kuralları, çalışma hayatının gerekleri gözönünde tutularak yapılmalı, bununla birlikte yalnız taraflarca belirlenen durumlar da dikkate alınmalıdır.⁵⁰

⁴⁷ Seza REİSOĞLU: (Serh) a.g.e., 22; Fevzi ŞAHLANAN, TİS ,a.g.e., 165; Kenan TUNÇOMAĞ-Tankut CENTEL: İş Hukukunun Esasları (a.g.e.), 334; C. İlhan GÜNAY, Toplu Hak Uyuşmazlıkları, a.g.e., 110.

⁴⁸ İbrahim KAPLAN: Hakimin Sözleşmeye Müdahalesi (Ankara, 1987), 15.

⁴⁹ Kenan TUNÇOMAĞ: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C1, B.4 (İstanbul, 1969), 191.

⁵⁰ Kenan TUNÇOMAĞ-Tankut CENTEL: İş Hukukunun Esasları, a.g.e,336-337

Yorumla tespit edilecek sözleşme iradesi, sözleşmenin yazılı metnine aykırı olabilir. Yorumun amacı tarafların gerçek iş iradelerine saptamak olduğuna göre, bu amaca ulaşılamıyorsa, yorumun sözleşmedeki farazi taraf iradesinin tespitiyle sınırlı kalması gerekir.⁵¹

Sözleşme iradesi hakim tarafından sadece uyumsuzluk olan bölüme ilişkin olarak tespit edilmelidir. Ancak sözleşme iradesi birbirine bağlı bir bütün meydana getirdiğinden dolayı ve belli bir amaca yönelik bulunduğu için yapılacak yorumun sözleşmenin bütününe uygun düşmesi aranır.⁵²

Sözleşme yorum kurallarında temel ilke irade teorisi olup bu da beyanların ve sözcüklerin herkesçe verilen objektif anlamından ziyade sözleşmenin yapıldığı sırada taraflarca bilinen hal ve koşulların dikkate alınarak gerçek ve ortak amacın saptanmasını gerektirir.⁵³

Yine belirtmek gerekir ki hakim önüne gelen bir uyumsuzluğu çözmek için yukarıda zikredilen yorum yöntemlerinden sadece birine bağlı kalmamalıdır. Hakim lafzi yorumla, amaçsal yorumu birleştirerek uygulamalıdır. Yorum objektif ölçülere ve mantık kurallarına aykırı olmamalıdır.

Sadece lafzi yorumla hareket etmek hakimi her zaman isabetli karar vermeye götürmez. Bunun yanı sıra tarafların gerçek iradelerinin de araştırılması gerekmektedir. En isabetli ve sağlıklı çözüm budur.

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YORUMUNDAN DOĞAN UYUŞMAZLIKLARIN YARGI YOLUYLA ÇÖZÜMÜ(YORUM DAVALARI)

1. Genel olarak

⁵¹ İbrahim KAPLAN: a.g.e., 17.

⁵² İbrahim KAPLAN: a.g.e., 17.

⁵³ Y.9HD. 18.11.1981 t.E. 10655. K.13806: Abdullah BERKSUN- İbrahim EŞMELİOĞLU: Açıklamalı-İçtihatlı-Gerekçeli TİSGLK Şerhi(Ankara,1989), 765.

2822 sayılı yasa toplu hak uyuşmazlıklarında grev ve lokavta izin vermemiş, buna mukabil toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlığın mahkemede çözümünü özel olarak düzenlemiştir.

Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin anlam ve uygulanmasında uyuşmazlık bulunuyorsa ve ya toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanışı, işçiler ve işveren arasında davalara sebebiyet veriyorsa, yorum davası açılmasında hukuki yararın bulunduğu kabul edilir.⁵⁴

2822 sayılı yasanın 60. maddesi aynen şu şekildedir: “Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıkta sözleşmenin taraflarından her biri 15. maddeye göre yetkili iş mahkemesinde yoruma ilişkin bir tespit davası açabilir. Mahkeme en geç iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay ilgili dairesi, bozma söz konusu olan hallerde işin esasına ilişkin kesin kararını iki ay içinde verir.

Kesinleşen yorum kararına uymayan taraf hakkında 80. madde hükmü uygulanır. Kişilerin yorum kararına uyulmamasından doğan tazminat hakları saklıdır.” denmektedir (TİSGLK 15, 20, 63, 80).

Görüldüğü üzere yorum davasının açılabilmesi için uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin varlığı şarttır. Henüz yürürlüğe konulmamış olan bir toplu iş sözleşmesi hükmünün yorumu dava yolu ile mahkemeden istenemeyeceği gibi, sona ermiş bulunan bir toplu iş sözleşmesinin de yorumu istenemez.⁵⁵

Niteliği itibariyle bir tespit davası olan yorum davasının konusu yorum uyuşmazlığına neden olan toplu iş sözleşmesi hükümleridir. Bu hükümler taraflar arasındaki ilişkileri düzenleyen borç doğurucu hükümler olabileceği gibi normatif hükümler de davanın konusunu oluşturabilir.⁵⁶

⁵⁴ Oğuz KURUCU: İçtihatlarla İş Yargısı, (Ankara, 1994) ,696.

⁵⁵ Adnan TUĞ: a.g.e., .161.

⁵⁶ Kemal OĞUZMAN: İlişkiler, 79, Mehmet KOCAOĞLU:” Toplu hak ve Uyuşmazlıklarda Yorum ve Bu Konuda Yargıtay’ın Tutumu”, Kamu-iş, 1988, 4.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında, taraflar arasındaki toplu iş sözleşmesinin 72. maddesinde düzenlenmiş normatif bir hükmün yorumu ile ilgili bir uyuşmazlığın çözümünde, sözleşmedeki 72. maddenin gerek başlığından gerekse madde içindeki “seyahat” deyiminden, mutat iş koşulları dışında geçici olarak belediye ve bölge hudutları haricine gönderilenlere harcırah ve prim ödeneceğinin amaçlandığının anlaşılması gerektiğini, sözleşmelerin yorumunda tarafların ortak amaçlarının tesbitinin önemli olduğunu, Harcırah Yasasının 39. maddesinde de “muvakkaten” gönderilmeden bahsedildiğini, primin de harcırah alma koşuluna bağlı olduğunu belirterek, davacının köylerden işçi getirip götürmesinin günlük, mutat ve devamlı iş koşullarından olup olmadığının araştırılması, eğer davacının köylerden işçi getirip götürmesi mutat ve devamlı iş koşullarından ise harcırah ve buna bağlı primi alamayacağı gerekçesiyle, eksik tahkikattan dolayı bozmaya hükmetmiştir.⁵⁷

Yorum davası çok sayıda eda davasının açılarak işyerinde çalışma barışı, huzur ve istikrarın bozulmasının önlenmesi amacını güder. Yorum davasının kabulü, toplu iş sözleşmesi hükmünün nasıl anlaşılıp, uygulanacağını tespiti demektir.⁵⁸

2. Yorum Davasının Tarafları

A. İşçi Tarafı: İşçi Sendikası

Yorum davasının işçi tarafı, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 60. maddesi I. Fıkrasında “Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıkta sözleşmenin taraflarından her biri ... denilerek, açıkça belirtilmiştir. Bir toplu iş sözleşmesinin işçi tarafının ancak bir sendikayı teşkil edeceğinden dolayı, bir toplu iş sözleşmesini akdeden işçi sendikası o toplu iş sözleşmesinin uygulanması

⁵⁷ Y. 9.HD 15.06.1982,1982/5032 E.-5730K,A.BERKSUN-İ.EŞMELİOĞLU:a.g.e,775,776

⁵⁸ Oğuz KURUCU: a.g.e., 696.

esnasında ortaya çıkabilecek yorumdan kaynaklanan bir uyuşmazlık için yorum davası (tespit davası) açabilecektir.

“Toplu İş Hukukumuzda, işçi sendikası dışında dağılık işçi topluluklarına toplu iş sözleşmesi yapma olanağı tanınmamıştır. (TİSGLK m2/1). Öte yandan işçilerin tek başlarına yorum davası açma ve davaya taraf olma yetkisi de bulunmamaktadır. Çünkü yorum davasının tarafları yasada açıkça belirtilmiştir.⁵⁹

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1997 yılında verdiği bir kararda, “1.3.1995-28.02.1997 yürürlük süreli 6. dönem Toplu iş sözleşmesinin 16/4. maddesinin yorum ile ilgili olarak bu sözleşmenin tarafı niteliğini taşımayan tertip heyetinde sendika tarafından görevlendirilen işçi üye tarafından 2822 sayılı TİSGLK’nunun 60. maddesinde öngörülen yorum davası açıldığı anlaşılmaktadır. Mahkemece işin esası incelenerek dava reddedilmiştir. Ancak anılan yasanın 60. maddesine göre böyle bir yorum davasının ancak sözleşmenin taraflarından birisi tarafından açılması mümkündür. Davacı toplu iş sözleşmesinin tarafı durumda bulunmadığı için açılmış bulunan bu davanın sıfat yönünden reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde esastan red kararı verilmesi usul ve yasaya aykırıdır.” şeklinde belirtmiştir.⁶⁰

Buna göre toplu iş sözleşmesinin tarafını teşkil etmeyen işçi sendikası üyeleri işçiler, yorum davası açamazlar. Sendika üyesi işçileri ancak eda davası açabilirler. Fakat eda davasındaki yorum ancak o dava ile sınırlı kalmaktadır.⁶¹

Yargıtay 9. HD 1984 yılında verdiği bir kararda şöyle belirtmektedir. “Davacı, toplu iş sözleşmesinde öngörülen ücret zammından yararlanması gerektiği yolunda karar verilmesini istemiştir. İstek niteliği itibariyle tesbiti

⁵⁹ C. İlhan GÜNAY: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara, 1999, 1007; Adnan TUĞ: a.g.e., 162.

⁶⁰ Y.9. HD. 10.09.1997, 1997/12960-14563, İstanbul Barosu Bilgi Arşivi.

⁶¹ Nuri ÇELİK: a.g.e, 566; Argun BOZKURT: İş Yargılaması Usul Hukuku (Ankara, 1999), 219.

içermektedir. Eda davası açılabilir hallerde ise, kaideten tespit davası dinlenmez. Davada istenilen husus eda davasına konu olabilecek mahiyettedir. Gerçi 2822 sayılı yasanın 60. maddesi ile yorum davasına yer verilmiş ise de bu yetki sözleşmenin taraflarına tanınmış olup işçiye tanınmamıştır.⁶²

Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararına göre “Davacılar işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının üyeleri olduklarını bildirerek 2822 sayılı TİSGKL’nun 60. maddesi uyarınca TİS’nin kıdem zammı ile ilgili 16/C maddesinin yorumlanmasını istemişlerdir. Mahkemece istek doğrultusunda hüküm verilmiş, oysa 2822 sayılı kanunun 60. maddesinde yorum davasını toplu iş sözleşmesinin taraflarının açabileceği belirtilmiştir. Aynı yasanın 2. maddesi hükmüne göre toplu iş sözleşmesinin tarafları, işçi sendika ile işveren sendikası yahut sendika üyesi olmayan işvereni ifade etmekte olup, yorum davasını ancak bu maddede sayılanlar açabilecektir. İşçiler toplu iş sözleşmesinin tarafı olmadıkları için yorum davası açamazlar. O halde davanın bu sebepten reddine karar vermek gerekirdi. İşçilerin açtıkları davaya bakılarak hüküm tesisi yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.”⁶³

B. İşveren Tarafı: İşveren-İşveren Sendikası

Toplu iş sözleşmesinin yorumundan kaynaklanan yorum davasının taraflarından birisi de işveren tarafıdır.

Yorumunda uyuşmazlık ortaya çıkan bir toplu iş sözleşmesini bağıtlayan işverenin kendisi olabileceği gibi, işveren adına üyesi olduğu işveren sendikası da taraf olabilecektir.

Nitekim Yargıtay 9. HD. 16.9.1988 tarihli bir kararında “..... Sendikası, Türkiye Sanayi İşverenleri Sendikası ile yaptıkları toplu iş sözleşmesinin “iş ve işyeri değişikliği” başlığını taşıyan 22. maddesi ile ilgili

⁶² Yargıtay 9 HD. 0802. 1984, 597/1105; Yasa Dergisi (Haziran 1984), 872.

⁶³ Y. 9. HD. 1988/8272 E. 1988/10738 K. (Argun BOZKURT, a.g.e., 219).

olarak işveren (.....) Mensucat Ticaret ve Sanayi A.Ş. hasım göstermek suretiyle yorum davası açmıştır. Adı geçen davalı, söz konusu toplu iş sözleşmesinin tarafı işveren sendikası üyesi olduğunu, bu durumda kendisine husumet tevcih edilemeyeceğini, davanın üyesi bulunduğu sendika aleyhine açılması gerektiğini bildirmiştir. Gerçekten durum böyle ise, yani davalı işverene toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işverenler sendikası üyesi ise, davanın işveren değil, üyesi bulunduğu sendika aleyhine açılması gerekir. Bu husus dikkate alınmadan davalının adı geçen işveren sendikasına üye olup olmadığı araştırılıp tespit edilmeden hüküm tesisi usul ve yasaya aykırıdır." şeklinde karar vermiştir.⁶⁴

Eğer işveren, işveren sendikasına üye olmadan toplu iş sözleşmesini kendisi işçi sendikası ile bağtlamışsa elbette ki yorum davası işverene karşı açılacaktır.

3. Yorum Davasının Açılma Koşulları

A-Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin bulunması

Yorum davası, özel nitelikli bir "Tespit Davası" olarak 2822 sayılı yasanın 60. maddesinde düzenlenen ve uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi hükmünün yorumunda uyuşmazlık çıkması halinde başvuru olan bir dava yoludur.

Yorum davasının açılabilmesi için öncelikle dava konusu yapılan toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olması gerekir.⁶⁵

Yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesindeki bir hüküm ile ilgili uyuşmazlık çıkması halinde açılacak yorum davasında sözleşmenin imza tarihinden önce fakat yürürlük başlangıcından sonraki uyuşmazlıklarla ilgili yorum davası açma hakkı vardır. Buna karşılık toplu iş sözleşmesinin metninde gösterilen yürürlük süresinin sona ermesi ile tarafların yorum

⁶⁴ Y. 9. HD. 16.9.1998 T. 1988/8917E. – 8241 K. (Tekstil İşverenleri Dergisi, Ocak 1990, .20).

⁶⁵ Y. 9. HD. 17.10.1991 – 18804/19613 (C. İhan GÜNAY: TİSGLK Hukuku, a.g.e 1005).

davası açma hakları sona erer. Bundan böyle uyuşmazlık toplu nitelikte de olsa ancak eda davasına konu oluşturabilecektir.⁶⁶

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda, toplu iş sözleşmesi yürürlük süresi içerisinde açılmış bulunan bir yorum davasında, toplu iş sözleşmesinin süresinin sona erdiğinden bahisle kuralların yorumunda taraflar açısından pratik bir yarar kalmadığı, kararını oyçokluğu ile onamıştır. Karardaki karşı oy yazısında ise her davanın açıldığı tarihteki duruma göre incelenip karar bağlandığı, bu ilkenin 28.11.1956 tarih ve 1956/15-15 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararında da açıkça belirtildiğini, bu davanın açıldığı tarihte ise toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu, kuşkusuz bir dava açıldıktan sonra vuku bulan bazı olaylar sebebiyle o davanın konusunun kalmayabileceği ancak bu davada böyle bir hususun mümkün olmadığı çünkü sözleşme hükümlerinin yanlış uygulandığının tespitinde, davadan önceki ve hatta davadan sonraki döneme ilişkin olarak gerçekleşmiş ve gerçekleşecek haklar bakımından hukuki yarar bulunduğu ifade edilmiştir.⁶⁷ Kanımızca da karşı oy yazısında isabetli bir görüş ileri sürülmüştür.

B. Toplu İş Sözleşmesinin Yorumundan Bir Uyuşmazlık Doğması

Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin bir hükmünün yorumunda uyuşmazlık çıkması durumunda yorum davası açılabilecektir. Burada uyuşmazlığın yazılı olarak tespiti şart değildir. Uyuşmazlık tarafların biraraya gelerek bir tutanak tutmalarıyla belgelenebileceği gibi işçi sendikasının karşı tarafa toplu iş sözleşmesini yorumlayıp uygun bulduğu

⁶⁶ Fevzi ŞAHLANAN: TİS, a.g.e., 167.

⁶⁷ Y. 9. HD, 7.9.1987.T, E.7853, K.7372, Şemsettin KIRAL: İçtihatlı-Gerekçeli 2822 Sayılı TİSGLK-Basisen Yayınları (İstanbul, 1988), 259-260

şekilde uygulanmasını isteyip işveren tarafın bunu kabul etmemesi ve işverenin eski uygulamaya devam etmesi suretiyle ortaya çıkabilir.⁶⁸

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda, "Davacı sendikanın davada söz konusu edilen Toplu İş Sözleşmesinin 5. ve 38/A. Maddelerine ilişkin isteği, bu maddelerin açıklığı karşısında yorum davası şeklinde ileri sürülemez." demiştir.⁶⁹

Toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlık bir hak uyuşmazlığıdır. 275 sayılı eski TİSGLK döneminde bir tarafın kendi yorumunu karşı tarafı kabul ettirebilmek amacıyla yasal bir grev veya lokavta başvurma olanağı sağlanmıştı (275 sayılı TİSGLK 19/II. Md). Ancak 1980 sonrası dönemde çıkarılan 2822 sayılı TİSGLK'nu, Anayasamızın 54/II. Maddesine paralel olarak grev hakkını sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında taraflar arasında uyuşmazlık çıkması durumunda (menfaat uyuşmazlığı) kullanılabilecek bir hak olarak düzenlemiştir.⁷⁰

Böylelikle bir toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu zaman zarfında taraflar arasında sözleşmenin yorumunda bir uyuşmazlık olması durumunda bu uyuşmazlık ancak yorum davası açarak yani yargı yolu ile çözüme kavuşturulmuş olacaktır. Eski yasadaki hak grevinin bir alternatifi olarak düşünülen bu çözüm şekli çok daha isabetlidir.

Eda davasının açılmasının gerektirdiği durumlarda yorum davası açılmaz. Nitekim Yargıtay 9. HD bir kararında "Davacı işçi sendikası 1.8.1984 – 31.7.1986 tarihli toplu iş sözleşmesinin 35. maddesindeki ikramiye ile 40. maddesindeki yakacak yardımının bilfiil çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın işçiye iş akdinin devamı süresince kesintisiz ödenmesi gerektiğinin yorum yoluyla tespitine karar verilmesini istemiştir.

⁶⁸ Seza REİSOĞLU: şerh, a.g.e, 426; Argun BOZKURT: a.g.e, 218; C. İlhan GÜNAY: Toplu Hak Uyuşmazlıkları a.g.e, 121.

⁶⁹ Y. 9. HD. 16.9.1988 T. E. 9282, K. 8243; Abdullah BERKSUN – İbrahim EŞMELİOĞLU: a.g.e., 809.

⁷⁰ Adnan TUĞ: a.g.e., 161.

İşçilik haklarında çalışılan ve çalışılmış gibi sayılan günler nazara alınmaktadır. İkramiye ve yakacak haklarının tespit ve tediyesinde de bu ilkenin geçerli olacağı kuşkusuzdur. Ancak izinli ve raporlu sürelerin çalışılmış gibi sayılan sürelerden olup olmadığı, her olayda iddia ve savunmaya hizmet akitlerinde veya toplu iş sözleşmelerinde bulunan hükümlere ve diğer özel hallere göre yapılacak inceleme ve değerlendirme sonucu tespit ve tayin edilebilecek bir husustur. Böyle bir inceleme ve değerlendirme ancak eda davasında yapılabilir. Bunlar gerçekleştirilecek biçimde yorum davasına konu edilemez. Bu nedenle mahkeme kararı isabetsiz olduğunda bozularak kaldırılmasına ve yorum davasının reddine karar verilmiştir⁷¹ şeklinde hüküm vermiştir.

2822 sayılı yasanın 60. maddesine göre açılacak bir yorum davasında yetkili iş mahkemesince verilecek yorum kararı aynen bir toplu iş sözleşmesi gibi tarafları ve üyelerini bağlayacaktır. Çünkü bu yorum kararı objektif bir tespit kararı olarak, toplu iş sözleşmesi metnine açıklık kazandırarak, uyuşmazlık konusu hükmün anlamının tespit edilmesini sağlar. Böylelikle bir toplu iş sözleşmesinin, iş mahkemesi tarafından yorumu yapılan hükmü daha sonra bir eda davasına konu olursa hakim evvelce verilen yorum kararını nazara almak zorundadır. Aksi halde toplu iş sözleşmesine aykırı bir hüküm verilmiş olur.⁷²

Toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmemiş bir konuda toplu iş sözleşmesinde boşluk bulunduğu iddia edilerek bunun yorum yolu ile doldurulması için dava açılmaz. Toplu iş sözleşmesinde düzenlenmeyen konularda hizmet akdinde veya yasal mevzuatta yer alan çözüm uygulanır.⁷³

⁷¹ Y. 9. HD. 23.3.1987 T. 1987/2836 E. -3118 K., Toplu İş Hukuku, Öz Gıda İş Sendikası Eğitim Yayınları Mevzuat Dizisi 3 (Ankara, 1993), 201.

⁷² Fevzi ŞAHLANAN: TİS, a.g.e, 16; C. İlhan GÜNAY: Toplu Hak Uyuşmazlıkları, a.g.e, 220; Argun BOZKURT: a.g.e, 218.

⁷³ Argun BOZKURT: a.g.e., 217.

Bir işçi sendikasının açacağı yorum davasının bütün işçileri ilgilendirmesi şart değildir. Tek bir işçiyi ilgilendiren sebep dolayısıyla bir toplu iş sözleşmesi hükmü yorum davasına konu edilebilir.⁷⁴

Bir toplu iş sözleşmesi ile belirlenen disiplin ceza cetveline uymadan, işverenin bir işçisinin hizmet akdini sona erdirmesi durumunda sendika bu hususa ilişkin olarak iş mahkemesinde yorum davası açabilir.

4. YORUM DAVASINDA GÖREVLİ VE YETKİLİ MAHKEME

A. GÖREVLİ MAHKEME

TİSGLK 60. maddesinin 1. fıkrasına göre toplu iş sözleşmesinin yorumu için açılacak davalar bir ihtisas mahkemesi niteliğinde olan İş Mahkemeleri tarafından görülecektir.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa göre, İhtisas mahkemelerinden olan iş mahkemeleri 30. 1.1950 tarihinde kurulmuştur. Başlangıçta bir hakim başkanlığında birisi işçi temsilcisi diğeri işveren temsilcisi olmak üzere toplu mahkeme⁷⁵ olarak yargılamaya başlanılmış, lakin 5521 sayılı İş Mahkemeleri kanununun işçi ve işveren temsilcilerine ilişkin hükümleri, 1961 Anayasasının "Mahkemelerin Bağımsızlığı" ilkesine aykırı olduğu yolundaki gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir.⁷⁶ Bu tarih itibariyle iş mahkemeleri tek hakimden oluşan bir mahkeme durumuna gelmiştir.

İş mahkemeleri sadece belirli uyuşmazlıklara bakmakla yetkili birer ihtisas mahkemeleri olup idari ve cezai uyuşmazlıklar hizmet akdinden yahut İş Kanunundan doğmuş olsalar bile iş mahkemelerinin görevi dışında kalmaktadır.⁷⁷

⁷⁴ Nizamettin AKTAY: Toplu İş Sözleşmesi, TÜHİS Yayınları (Ankara, 2000), 133

⁷⁴ Necip BİLGE: Medeni Yargılama Hukuku Dersler (Ankara, 1967), 2

⁷⁶ A.Y.M.K. 13.04.1971, 1970/63 E., 1971/88 K. RG. 16.01.1971, 14017.

⁷⁷ C. İlhan GÜNAY: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, (Ankara, 2000) 27.

İş mahkemeleri asliye hukuk mahkemesi düzeyinde iş hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıkları çözmek üzere Türkiye'nin çeşitli sanayi merkezleri ve illerde kurulmuş bulunmaktadır. Ankara, İstanbul, İzmir, Adana, Bursa, Eskişehir, Zonguldak, Kütahya, Kırıkkale gibi iş davalarının yoğun bulunduğu merkezlerde iş mahkemeleri bulunmakla birlikte sanayiinin henüz gelişmediği merkezlerde (Muş, Erzurum gibi) bulunmamaktadır.

İş mahkemelerinin bulunmadığı yerlerde iş davalarına bakmak için bir asliye hukuk mahkemesi görevlendirilir (5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu mad. 1/III). Hakimler, Savcılar Yüksek Kurulu tarafından bir yerdeki asliye hukuk mahkemelerinden sadece biri iş davalarına bakmak üzere görevlendirilir. Bir yerde iş davalarına bakmakla görevlendirilmemiş asliye hukuk mahkemesinde iş davası açılmış bulunursa mahkemenin re'sen görevsizlik kararı verip dosyayı görevli mahkemeye intikal ettirmesi gerekmektedir.⁷⁸

Buna karşılık iş davalarına bakmakla görevli Asliye Hukuk Mahkemesinde açılan dava "İş Mahkemesi sıfatıyla" açılmamış ise mahkeme görevsizlik kararı veremez. Bu durumda mahkeme vereceği bir ara karar ile davaya İş Mahkemesi sıfatıyla baktığını belirterek davaya bakmaya devam eder.⁷⁹

B. YETKİLİ MAHKEME

2822 sayılı TİSGLK yorum davasına bakmakla yetkili olan mahkeme için aynı yasanın 15. maddesine atıfta bulunmuştur.

Buna göre yorumu istenen toplu iş sözleşmesi bir bölge çalışma müdürlüğünün yetkili alanına giren işyerlerini kapsamakta ise yorum davası bu bölge çalışma müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede açılır. Lakın toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge

⁷⁸ C. İlhan GÜNAY: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, a.g.e.,34.

⁷⁹ Baki KURU: Hukuk Muhakemeleri Usulü, (Ankara,2001),5595

çalışma müdürlüğünün yetki alanına gören işyerlerine kapsamakta ise yorum davası Ankara İş Mahkemesinde açılacaktır.

İşletme toplu iş sözleşmesinde ise işletme merkezinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş mahkemesi yetkili olacaktır.

5. Yorum Kararı ve Kesinleşmesi

A. Yorum Kararının Niteliği

Toplu iş hukukunda önemli bir yeri bulunan yorum davası niteliği itibariyle bir tespit davasıdır.

İş mahkemesinin toplu hak uyuşmazlığını çözüme kavuşturan toplu iş sözleşmesinin yorumuna ilişkin dava neticesinde verdiği ve kesinleşen tespit kararı tarafları bağlayıcıdır. Ancak bu kararın icrai niteliği yoktur. Diğer bir deyişle karar icraya konularak karşı taraf ifaya zorlanamaz.⁸⁰

Yorum kararı bir tespit davası neticesinde verilmiş bir karar olduğu için, açılacak her eda davasında bağlayıcılığa sahiptir. Zira toplu iş sözleşmesi bu yorum kararı ile açıklık kazanmış olmaktadır ve yorum davasına konu olan toplu iş sözleşmesi hükmünün anlamı konusunda hakimi de bağlar bir nitelik kazanır.⁸¹

Ancak yorum kararının tarafları yoruma konu toplu iş sözleşmesinin tarafları olduğundan HUMK m. 237 anlamında maddi anlamda kesin hükümden bahsedilemez. Eda davasında toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi doğrudan dava açabileceğinden taraf farklı olacaktır. Sadece dava nedeninin aynı olması kesin hüküm için yeterli değildir. Bu nedenle mahkemenin yorum kararına riayet etmeyen işçi veya işverene karşı diğer

⁸⁰ Seza REİSOĞLU: (Şerh), a.g.e., 427; C.İ. GÜNAY: THU a.g.e., 228; Fevzi ŞAHLANAN: "İş Yargılaması" İÜHFM c.42 s.1-4 (İstanbul, 1977), 168

⁸¹ Adnan TUĞ: a.g.e, 162; Seza REİSOĞLU: a.g.e, 427; Fevzi ŞAHLANAN: TİS, a.g.e, 168; Can TUNCAY: Toplu İş Hukuku, (İstanbul, 1999), 204.

taraf ayrıca bir zarara uğramış ise bunu da tazmin ettirebilir (TİSGLK md.60/II).⁸²

Bir usul hukuku kuruma olan maddi anlamda kesin hükmün şartları, madde 237'de sayıldığı gibi üç tanedir: Buna göre yeni açılan bir davaya karşı, o davanın daha önce kesin hükme bağlanmış olduğunu söyleyebilmek için, eski dava ile yeni davanın müddeabihlerinin (dava konusu yapılmış olan hak), dava sebeplerinin ve taraflarının aynı olması gerekir.⁸³

Bir davada verilen kesin hüküm, bu davanın taraflarından biri tarafından başka birine (üçüncü kişiye) karşı açılan (veya üçüncü kişi tarafından birinci davanın taraflarından birine karşı açılan) ve konusu ile dava sebebi aynı ikinci bir davada kesin delil teşkil etmez; çünkü iki davanın tarafları farklıdır. Ancak birinci davada verilen kesin hüküm, ikinci davada kuvvetli bir takdiri delildir.⁸⁴

Böylelikle iş mahkemesinin kesinleşen yorum kararından sonra, yorumu yapılan toplu iş sözleşmesi hükmü ile ilgili olarak, toplu iş sözleşmesinden yararlanan bir işçinin eda davası açmış olması halinde, her ne kadar tarafları farklı da olsa ilk davadaki kesin hükmün, ikinci dava (eda davası) için kuvvetli bir takdiri delil teşkil etmesi gerekir.

Yorum kararına uyulmamasının cezai müeyyidesi de vardır. 21822 sayılı TİSGLK'nun 80. maddesine göre işveren veya işçi, toplu iş sözleşmesinin mahkemece karara bağlanmış ve kesinleşmiş yorum kararına uymaz ise ağır para cezasına mahkum edilecektir. Bu durumun tekerrürü halinde ceza üçte birden yarıya kadar arttırılacaktır. (TİSGLK md.81)

⁸² C. İlhan GÜNAY: THU a.g.e, 129

⁸³ Baki KURU – Ramazan ARSLAN – Ejder YILMAZ: Medeni Usul Hukuku (Ankara, 2001), 788

⁸⁴ Baki KURU – Ramazan ARSLAN – Ejder YILMAZ: a.g.e.,801

B. Yorum Kararının Verilmesi

Bir toplu iş sözleşmesinin yorumu için yetkili iş mahkemesinde açılan dava en geç iki ay içerisinde neticelendirilmelidir. 2822 sayılı kanunun 60. maddesinin I. Fıkrasında öngörülen bu mehil kanun koyucunun talimatı niteliğindedir.⁸⁵

Mahkemelerin süratli ve adil karar vermeleri hem adaletin sağlanmasının hem de hukuk devleti ilkesinin gereğidir. Ancak mahkemelerin iş yükü ve hakim eksikliği sebepleriyle kanunun emrettiği sürelerle uyulması çoğu kez mümkün değildir.

Çalışma barışı yönünden iş mahkemelerinin en geç iki ay içinde yorum davasını neticelendirmeleri büyük öneme sahiptir. Ancak yetkili iş mahkemesinde dava açıldığı tarihten itibaren iki ay içinde karar verilmemesi durumunda daha sonra verilecek hükmün geçerli olacağı şüphesizdir.⁸⁶

C. Yorum Kararının Kesinleşmesi

Yetkili iş mahkemesince bir toplu iş sözleşmesinin yorumuna ilişkin verilen karar kesin değildir. İş mahkemelerinde tarafların veya vekillerinin yüzlerine karşı tefhim edilen kararlar, tefhim tarihinden itibaren 8 gün içerisinde temyiz olunmadığı takdirde kesinleşir (5521 sayılı yasa 8. madde).

Yorum kararı tarafların veya vekillerinden birinin yokluğunda verilirse 8 günlük temyiz süresi kararın tebliğinden başlar, 8 gün içerisinde taraflarca temyiz olunmazsa karar kesinleşir.

Yorum kararı süresi içinde temyiz edildiğinde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2 aylık süre içerisinde incelenmesini yapar. Bu iki aylık sürenin geçmesi durumunda da verilecek karar yine geçerli olacaktır.⁸⁷

⁸⁵ C. İlhan GÜNAY: THU a.g.e, 127.

⁸⁶ Seza REİSOĞLU: a.g.e., 427.

⁸⁷ Seza REİSOĞLU: a.g.e., 427.

2822 sayılı TİSGLK'nun 60. maddesinin I. Fıkrasında "Yargıtay'ın ilgili dairesi, bozma söz konusu olan hallerde işin esasına ilişkin kesin kararını iki ay içinde verir" şeklinde bir düzenleme yapılmıştır.

Buna göre Yargıtay yetkili iş mahkemesince verilen yorum kararını inceleyip usul ve yasaya aykırı bulur ise kararı bozar. Ancak dosyayı iş mahkemesine göndermez. TİSGLK 60/1'e göre Yargıtay bozduğu yorum kararının yerine işin esasını inceleyerek önceki kararı bozarak ortadan kaldırır ve davayı reddeder⁸⁸ veya esas hakkında yorum kararı verir.⁸⁹ Yargıtay'ın vereceği yorum kararı kesindir.

Ayrıca iş mahkemesi kararlarıyla ilgili olarak Yargıtay'ın verdiği kararlar aleyhine tashih-i karar yoluna gidilemez (5521 sayılı iş mahkemeleri Kanunu md. 8/II).

Tavzih yoluyla da sonucu tashih-i karar alan bir talepte bulunulamaz.⁹⁰

III.TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YORUMUNDAN KAYNAKLANAN UYUŞMAZLIKLARIN DİĞER ÇÖZÜM YOLLARI

Toplu iş sözleşmesini bağittlayan taraflar toplu iş sözleşmesinin bir hükmünün yorumundan kaynaklanan uyuşmazlığın 2822 sayılı yasanın 58. maddesine göre tahkim yoluyla çözüme kavuşturulmasını kararlaştırabilirler. Bu durumda uyuşmazlık özel hakemler tarafından çözüme kavuşturulacaktır. Toplu hak uyuşmazlıklarının tahkim yoluyla çözüme kavuşturulması çalışmamızın dördüncü bölümünde ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

⁸⁸ Bkz. Y. 9. HD. 14.9.1990, 9102/9334; C. İlhan GÜNAY: THU a.g.e., 130.

⁸⁹ Bkz. Y. 9. HD. 20.12.1988, 9845/12249; C. İlhan GÜNAY: THU a.g.e., 130.

⁹⁰ Baki KURU: Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.IV, B.4 (Ankara,2001), 5653

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İFASINDAN KAYNAKLANAN HAK UYUŞMAZLIKLARI VE ÇÖZÜMÜ

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İFASINDAN KAYNAKLANAN UYUŞMAZLIKLARIN YARGI YOLUYLA ÇÖZÜMÜ (EDA DAVALARI)

Toplu iş sözleşmelerinin uygulaması sırasında çıkan uyuşmazlıkların çözümü için açılacak, 2822 sayılı yasada kaynaklanan diğer bir dava türü ise EDA davasıdır.

Usul hukukumuzda dava türleri çeşitli kıstaslara göre tasnif edilebilirler. Bu kıstaslardan uygulamada en büyük önemi haiz olanı ise yargıda talep edilen hukuki himayeye göre yapılan ayrımlaşmadır.

Yargıda talep edilen hukuki himayeye göre tasnif edilen dava türlerinden en önemlisi ve uygulamada en çok rastlanılanı EDA DAVALARI olmaktadır.

Eda davasında, davacı davalının bir iş yapmaya, bir şeyi vermeye yahut bir işi yapmamaya mahkum edilmesini ister.¹

Eda davalarına örnek vermek gerekirse bir alım-satım sözleşmesinden kaynaklanan bir alacak davasında, borcunu ödemeyen davalı alıcının teslim aldığı malların bedelini ödemeye mahkum edilmesi, kira sözleşmesine aykırı davranışından dolayı davalının gayrimenkulu tahliye etmesine karar vermesi, işçinin ücretini ödemeyen işverenin mahkemece ücret ödemeye mahkum edilmesi gibi.

¹ KURU-ARSLAN-YILMAZ, Medeni Usul Hukuku, a.g.e, 322

Eda davaları İFAYA ZORLAMA DAVASI olarak da isimlendirilebilmektedir.²

Mahkemelerce verilen her eda hükmü, eda emrinden başka zorunlu olarak dava konusu hakkın veya hukuki ilişkinin tespitini de kapsar. Böylelikle eda davasının kabulü halinde verilen hükmün tespit bölümü bundan sonra aynı taraflar arasında aynı hukuki ilişkiye dayanılarak açılan ikinci davada kesin delil teşkil eder.³

Eda davalarının konusunu hem aynı haklar (tapu iptal ve tescil davası) hem de ŞAHSİ HAKLARI satış bedelinin ödenmesi, kiralananın tahliyesi gibi) oluşturabilir.

Davacının eda davası açmakta hukuki yararının bulunması gereklidir. Usul hukukunda hukuki yarar re'sen gözönünde tutulması gereken bir dava şartı olarak telakki edilir.⁴

Eda davalarında hukuki yararın varlığı asıldır. Yani kural olarak davacı dava açmakta hukuki yararının varlığını bildirip ispatlamakla yükümlü değildir.⁵ Ancak şüphe durumunda hukuki menfaatin olup olmadığı incelenebilir.

Hukuki yarar şartının temeli M.K. madde 2'deki kuraldır. Başka bir ifadeyle M.K. m.212 'nin uygulama alanı içinde yer alan "bir hakkın kullanılmasında yararın korunması, savunulması veya gerçekleştirilmesi kısmı medeni yargılama hukukunda 'HUKUKEN KORUNMUŞ YARAR' kavramı olarak dava şartına dönüşmüş bulunmaktadır.⁶

Eda davalarında bir edimin aynen yerine getirilmesi mümkün bulunan hallerde alacaklı bunu her zaman borçludan isteyebilir. Lakin

² Argun BOZKURT:a.g.e 209

³ KURU-ARSLAN-YILMAZ, Medeni Usul Hukuku,a.g.e., 323

⁴ Necip BİLGE-Ergun ÖNEN: Medeni Yargılama Hukuku Dersleri, 3. Basım (Ankara, 1978), 406

⁵ Baki KURU-R.ARSLAN-Ejder YILMAZ:a.g.e, 314

⁶ Saim ÜSTÜNDAĞ: Medeni Yargılama Hukuku Cilt 2, 5.Basım(İstanbul, 1977), 398

borçlunun edimi aynen yerine getirmesi durumunda, yerine getirmediği zaman ödemesi gereken tazminata oranla aşırı bir masrafı gerektirebilir. Böyle bir durumda alacaklının aynen edimin yerine getirilmesini istemekte direnmesi hakkını kötüye kullanım olarak değerlendirilebilir.⁷

Eda davasının kabulüne ilişkin hükümler ilamların icrası yoluyla icra olunur.(İ.İ.K m.24-41)

Eda davasının reddine dair verilen hüküm sadece bir tespit hükmüdür. Eda hükmü değildir. Çünkü bu hükümle davacının iddia ettiği hakkın yahut hukuki ilişkinin mevcut olmadığı tespit edilmektedir. Bu tespit hükmü de H.U.M.K. 237. maddesi gereğince kesin hüküm ve kesin delil teşkil etmektedir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 61. maddesinde, toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde yorum davasından ayrı olarak toplu iş sözleşmesine dayanan eda davaları için özel bir düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemede sadece eda davasının hukuki neticesi ifade edilmiştir.

2822 sayılı yasanın 61. maddesi aynen şu şekildedir: " Toplu iş sözleşmelerine dayanan eda davalarında ifaya mahkum edilen taraf, temerrüttarihinden itibaren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkum edilir.

Ayni taahhüdünü yerine getirmeyen ve ya eksik yerine getiren taraf derhal ifaya mahkum edilir. Tarafların tazminat hakları saklıdır"

Maddedeki "ifaya mahkum edilen taraf "sözü, toplu iş sözleşmesinin tarafı anlamında değil, davadaki ifaya mahkum olan taraf anlamındadır. Zira eda davasının taraflarının toplu iş sözleşmesinin tarafı olması zorunlu koşul değildir. Toplu iş sözleşmesinin doğrudan doğruya tarafı olmayan işçiler tek başlarına işverene karşı 61. madde uyarınca eda davası açabilirler⁸

⁷ Seyfullah EDİS: a.g.e, 340

⁸ Kemal OĞUZMAN: İlişkiler,a.g.e, 93; Argun BOZKURT: a.g.e, 209

Yani sosyal taraflardan birinin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan borçlarını yerine getirmemesi halinde, diğer tarafın eda davası açma hakkı vardır. Yani eda davası toplu iş sözleşmesi hükmünü uygulamayan veya eksik uygulayan tarafa karşı açılabilir davadır. Genellikle bu dava işçiler tarafından işverene karşı açılır. Ancak istisnai de olsa işverenlerin de eda davası açabilmeleri mümkündür.⁹

Toplu iş sözleşmesinin doğrudan doğruya tarafları olan işçi sendikası ile işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işverenin, borç doğurucu hükümler açısından birbirlerine karşı eda davası açmaları hukuken mümkündür¹⁰

Eda davası ile toplu iş sözleşmesini hiç uygulamayan eksik veya yanlış uygulayan tarafa karşı talepte bulunmaktadır. Bu davanın kabulü halinde davalı taraf bir edimi ifa etmeye mahkum olacaktır.

1. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN NORMATİF BÖLÜMÜNDEN KAYNAKLANAN EDA DAVALARI

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 2. maddesinin 1.fıkrasına göre, toplu iş sözleşmesinin, hizmet akitlerinin yapılması, muhtevası, ve sona ermesi ile ilgili hükümleri ihtiva etmesi zorunludur. Ancak toplu iş sözleşmesinin bu konuların tümünü değil de en az birini düzenlemesi yeterli olmaktadır¹¹

Normatif hükümler kanun hükmü gibi uyulması zorunlu objektif hukuk kuralı niteliği taşırlar¹²

Bir toplu iş sözleşmesinin normatif bölümünün en önemli hükümlerini hizmet akitlerinin muhtevasına ilişkin hükümleri oluşturmaktadır. Uygulamada

⁹ Nizamettin AKTAY: a.g.e,134,135; Haluk Hadi SÜMER: İş Hukuku (Konya 1991), 21

¹⁰ Kemal OĞUZMAN: İlişkiler,a.g.e,93

¹¹ Nuri ÇELİK:a.g.e, 414

¹² Adnan TUĞ: a.g.e, 11

da genellikle muhteva normları denilen bu normlara aykırılık halinde eda davalarının açıldığı görülmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin temel amacı olan, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını korunması ve geliştirilmesi muhteva normları diye adlandırılan bu hükümler vasıtasıyla mümkün olmaktadır. Taraflar bu hükümler vasıtasıyla asgari çalışma şartlarını teşkil eden mevzuat hükümlerinden daha elverişli çalışma koşullarını sağlamaya çalışırlar. Ancak kamu düzeni ile ilgili olan hükümlerin toplu iş sözleşmesi ile işçi lehine bile olsa aksi kararlaştırılmaz¹³

Uygulamada hizmet akdi ile doğrudan doğruya ilgili olarak toplu iş sözleşmesinde yer alan ve işçiye bireysel olarak eda davası açma yoluyla talep hakkı veren bu tür muhteva hükümlerine ücret, ücret zamları, fazla mesai ücretleri, prim ve ikramiye gibi ek ödemeler, evlenme yardımı, yakacak yardımı, yemek parası, giyim eşyası, çocuk parası gibi sosyal yardımlar, izinler ve çalışma süreleri gibi hükümler örnek olarak gösterilebilir.¹⁴

Toplu iş sözleşmelerine konulan bu tür muhteva normlarının işverence ihlali durumunda işçinin eda davası açarak bu haklarını elde edebilmesi mümkündür.

Yargıtay, davacı işçinin toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılıp da kendisine ödenmeyen yakacak yardımından dolayı açmış olduğu eda davasında yerel mahkemece yakacak yardımının tamamına hükmedilmesini hatalı bularak verdiği karar ile şu sonuca ulaşmıştır: "Toplu iş sözleşmesinde her yıl için ağustos ayı içerisinde işçilere yakacak yardımı verilmesi kararlaştırılmış, ancak bu ödeme yapılmadan davacı işçinin hizmet akdi feshedilmiştir. Böylelikle işçiye verilmesi gereken yakacak yardımının ilişkin bulunduğu yılın işçinin çalıştığı süre ile orantılı kısmının ödenmesi

¹³ Adnan TUĞ: a.g.e, 13

¹⁴ Nuri ÇELİK: a.g.e, 415

gerekmekte olup, mahkemece yakacak yardımının tamamına hükmedilmesi hatalıdır.”¹⁵

Toplu iş sözleşmelerine işçilerin bireysel çıkarlarının üstünde işçilerin işveren karşısındaki ortak çıkarlarını konu edinen, işyerinin çalışma düzenine ilişkin ve işçi-işveren ilişkilerini ilgilendiren hükümler de konulabilmektedir. Bu hükümlere örnek olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri, mutfak , kantin, servis araçları sağlama gibi sosyal amaçlı hükümler, ısıtma, havalandırma, toz arındırma, elbise dolapları, banyo imkanları gibi işyerinde çalışma ortamının sağlıklı olmasına ilişkin hükümler verilebilir.

Söz konusu hükümlerin toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümlerine mi yoksa borç doğurucu hükümlerine mi gireceği doktrinde tartışmalı olmakla birlikte bu tartışmanın konumuzu ilgilendiren yönü ise hizmet akdinin muhtevasına konuları itibariyle doğrudan doğruya girmeyen bu tür hükümlerin işçilere bireysel talep hakkı sağlayarak, eda davası açıp açamayacakları noktasıdır.

Herşeyden önce 275 sayılı eski Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu bu tür hükümleri toplu iş sözleşmesinin borçlar hukukuna ilişkin bölümünde düzenlemişti. 275 sayılı eski kanuna göre:” Toplu iş sözleşmesinin tarafların hak ve borçları dışında, işçi ve işveren ilişkilerini ilgilendiren diğer hususları da ihtiva edebileceği” hükmüne yer verilmişti(275 sayılı kanun md.1/2)

Oysa 2822 sayılı kanun 2. maddesinde, bu tür hükümlerden hiç bahsetmemiştir.

Doktrinde ÇELİK, toplu iş sözleşmesinin borçlar hukukuna ilişkin kısmını düzenleyen hükümde(2822 SAYILI TİSGLK md.2/II) artık bu tür hükümlere yer verilmediğine göre bu tür hükümlerin normatif hükümlere gireceğini savunarak, bu hükümlerin hizmet akdini ve çalışma koşullarını

¹⁵ Y. 9.HD,08.03.1991,1991/8107E.-8821K.Çimento İşverenleri Dergisi, Temmuz-1991,30,31

yakından ilgilendirmesi sebebiyle, kanunda yapılan değişikliğin bu sonuca varmayı kolaylaştırdığını ifade etmiştir¹⁶

Doktrinde bir başka görüş, bu hükümlerin normatif nitelikte olduğunu, fakat bu tür hükümlerin kural olarak hizmet akdinin doğrudan doğruya muhtevasına ilişkin olarak kabul edilemeyeceğini, bu tür hükümlerin nitelikleri itibariyle genelde bir hizmet akdine konu edilemeyeceğini bu nedenle de bu nitelikteki toplu iş sözleşmesi hükümlerinin kural olarak muhteva normu olarak kabul edilemeyeceği ve işçiye de bireysel olarak dava açma imkanı vermeyeceği çünkü söz konusu hükümlerin bireysel çıkarların üstünde işçilerin ortak çıkarları için öngörüldüğü yolundadır.¹⁷

Doktrinde bu konuyla ilgili bir başka görüş ise bu tür hükümlerin hiçbir şekilde hizmet akdinin muhtevasını ilgilendirmedeği ve işçiye bireysel talep hakkı vermediği anlamında da değildir. Toplu iş sözleşmesinin tarafları bu tür hükümleri koyarken işçilerin bireysel çıkarlarının yanısıra ortak çıkarlarını da gözetmiş olabilirler, söz konusu hükmün yorumundan böyle bir sonuç çıkarılabiliyorsa, birey olarak işçinin de böyle bir hükme dayanarak bireysel olarak eda davası açma hakkının olduğu kabul edilmelidir, şeklindedir.¹⁸

Toplu iş sözleşmesinde yer alan bu tür hükümlerden işçinin yararlanması doğrudan doğruya değil, işyerinde ortak çıkarları olan işçi topluluğunun yani işyeri bütünlüğünün bir üyesi olması dolayısıyla gerçekleşmektedir.

Bu tür hükümlerin işçiye bireysel olarak eda davası açma imkanı verebilmesi için, bireysel iş ilişkisi çerçevesinde bir hizmet akdinde düzenlenebilecek konulardan olması ve ayrıca konunun direkt olarak işçinin hukuk alanını ilgilendirecek ölçüde somutlaşarak, hukuki menfaatinin ortaya çıkması gerekmektedir.

¹⁶ Nuri ÇELİK: a.g.e, 417

¹⁷ Fevzi ŞAHLANAN: TİS, a.g.e,17; Öner EYRENCİ: "Toplu İş Sözleşmesinin İşyerinde Çalışan Bütün İşçilere Uygulanacak hükümleri" Kamu-İş, Nisan-1988,12

¹⁸ Seza REİSOĞLU: Şerh,a.g.e, 51

Örneklerle açıklamak gerekirse, bir işyerinde çalışan işçilerin ortak çıkarları bakımından onlara servis aracı sağlanması,yine işyerinde kantin kurulması ve vardiya düzeninin nasıl olacağına ilişkin hükümler toplu iş sözleşmesine konulmuş olabilir. Bunlar işçi-işveren ilişkilerinden kaynaklanan, işçilerin ortak çıkarı bulunan, işyerinin çalışma düzenine ilişkin hükümlerdir. Ancak bunlar bireysel hizmet akitlerinin konusunu teşkil edebilecek hükümlerden değildir ve dolayısıyla bu hükümlerin işverence ihlali durumunda bireysel olarak işçiye eda davası açma imkanı vermez.

Ancak işverenin kararlaştırılan bu hükümlere aykırı davranması, işçi sendikasının, Sendikalar Kanunu md. 32/III'e göre dava açmasına engel değildir¹⁹

Bununla birlikte işçi-işveren ilişkilerinden kaynaklanan, işyerinin çalışma düzenine ilişkin olarak toplu iş sözleşmesine konulacak hükümlerden bazıları, işverence ihlali durumunda işçiye bireysel olarak eda davası açma imkanı verebilmektedir.

Örneğin işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin alınması bireysel hizmet akitlerine konu oluşturabilecek şekildedir ve bu tedbirlerin alınması ile ilgili olarak işçinin bireysel olarak eda davası açabilmesinde hukuki yararının bulunduğu açıktır.

Yine pilotların belirli saatten fazla uçuşa çıkarılmamasını öngören toplu iş sözleşmesi hükmünün işverence ihlali durumunda pilot ve ya uçucu personelin bireysel olarak eda davası açma hakkının bulunduğu kabul edilmelidir.²⁰ Çünkü bu husus bireysel hizmet akitlerinin konusu olabilecek bir husus olmakla beraber pilotun dava açmakta hukuki yararının da bulunduğu ortadadır.

Öte yandan toplu iş sözleşmesi taraflarınca kararlaştırılmış olan bütün disiplin cezalarına karşı da dava yolu açıktır.

¹⁹ Fevzi ŞAHLANAN: TİS, a.g.e, 17-18

²⁰ Cevdet İlhan GÜNAY: TİSGLK Hukuku, a.g.e, 86

Eğer disiplin cezası, davacının iş akdini fesih şeklinde belirmiş olduğu takdirde, işçinin haksız fesih iddiası ile açacağı işçilik alacak ve tazminatlarına ilişkin eda davasında zaten yasal denetim söz konusu olmaktadır.²¹

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında, işçinin hizmet akdini fesih dışındaki bütün disiplin cezalarını aynı nitelikte ele alarak, bu kararların da yargı denetimine tabi tutulması gerektiğini benimsemiştir. Disiplin cezalarının uygulanmasını gerektiren fiillerin ve bu cezaların işçilerin özlük hakları ile ilgili oldukları, onların parasal yönden ilerlemelerine, işlerindeki gelişmelerinde etkili olduğundan dolayı işçinin dava açılmasında hukuki yararının sabit olduğu, bu tür cezaların tekrerrü halinde daha ağır bir cezanın ortaya çıkabileceği disiplin kurulları tarafından öngörülmüş olabileceğinden hareketle dava hakkının varlığını kabul etmek anayasal hak arama özgürlüğünün bir sonucu olmaktadır, şeklinde belirtmiştir.²²

Böylelikle Yargıtay, kararında disiplin cezası olarak işten çıkarma dışındaki uyarma, kınama ve ihtar cezaları ile ilgili olarak işçinin dava açmada hukuki yararı bulunduğunu kabul etmiştir.

Bu tür disiplin cezalarına karşı açılacak olan dava eda davasıdır. Çünkü bu dava ile talep edilen, bu cezaların toplu iş sözleşmesi ile öngörülen cezanın verilmesini gerekli kılan şartların gerçekleşmediği için ya da verilen cezanın çok fahiş ve hakkaniyete aykırı olmasından dolayı geçersiz kınması ya da iptalidir. Bu talep üzerine, eğer şartlar oluşmuşsa, mahkeme ceza kararının geri alınması şeklinde bir edada bulunulmasına karar verecektir.

Toplu iş sözleşmelerinin normatif bölümünde hizmet akitlerinin sona ermesine ilişkin hükümler de yer alabilir.

Uygulamada fesih bildirimi sürelerinin kanundaki öngörülen sürelerin üzerine çıkarılması ve işverenin fesih hakkının sınırlandırılmasına dair

²¹ Aydın BAŞBUĞ: Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Ankara, 1999, 229

²² YHGK, 23.10.1987, 9-639/797 (İKİD, Şubat, 1989, 6241-6244), Aydın BAŞBUĞ: a.g.e, 229

hükümler, hizmet akitlerinin sona ermesine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümlerinin başlıcalarını oluşturmaktadır

Hizmet akitlerinin sona ermesine ilişkin hükümler, İş Kanunlarının emredici hükümlerine aykırı olamaz. Mesela işverenin fesih hakkını ortadan kaldıracı hükümler geçersiz sayılmaktadır.²³

Bu konuda açılmış eda davaları ile ilgili olarak Yargıtay'ın çeşitli kararları mevcuttur.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında,"31.12.1989-31.12.1990 tarihleri arasını kapsayan toplu iş sözleşmesinin 9/A maddesinde sendika yönetici ve temsilcilerinin bu toplu iş sözleşmesi süresi içinde hizmet akitlerinin feshedilemeyeceği öngörülmüş, 9/C maddesinde ise fesih halinde işçinin işçinin 1 yıllık ücreti tutarında tazminat ödeneceği belirtilmiştir. Davacının talebi toplu iş sözleşmesinin işbu maddesi uyarınca 1 yıllık tutarındaki tazminattır. Sendikanın dava tarihinden önce işverene gönderdiği ve dosyada mevcut olan 16.07.1990 tarihli yazısından davacının işyeri baş temsilcisi olarak atandığının bildirilmiş olduğu anlaşılmaktadır. Davacının hizmet akdi ise 17.12.1990 tarihinde feshedilmiştir. Bu durumda davacının hizmet akdinin feshi tarihinde işyeri sendika temsilciliği devam etmektedir. O halde bu husus üzerinde durulup, bir yıllık ücret tutarında tazminata karar vermek gerekir.²⁴

Yine Yargıtay bir başka kararında, toplu iş sözleşmesi ile hizmet akdinin fesih için "gerekli bir sebep " koşulunu getiren ve gerekli bir sebep olmadan fesih durumunda işten çıkarılanlara her meslek yılı için ödenecek bir yıllık tazminatın, haksız fesih tazminatı olacağını kabul etmiştir.²⁵

²³ Seza REİSOĞLU:Şerh,a.g.e, 53

²⁴ Y. 9.HD,30.11.1992, 1992/4952E.-12913K.,1989-1994 Yıllarına ait Çalışma hAyatı ile ilgili Yargıtay Kararları ve Hukuk Genel Kurulu Kararları, Tez-Koop İş Eğitim Yayınları, No:16,376-377

²⁵ Y. 9.HD,28.01.1991, 1991/9747-596,Türk Kamu Sen, Mart-1991,12

2. TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN BORÇ DOĞURUCU HÜKÜMLERİNDEN KAYNAKLANAN EDA DAVALARI

Toplu iş sözleşmesinde, sözleşme taraflarının karşılıklı hak ve borçlarını belirleyen bölüm borç doğurucu bölüm olarak adlandırılmaktadır.

2822 sayılı TİSGLK'nun 2. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanması ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin hükümleri de içerebilecektir

İşçi ve işveren sendikaları, toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu bölümü ile üyelerinin de hak kazanabilmelerini öngörmüş olabilirler. Bu durumda bu hükümleri "başkası yararına sözleşme" olarak nitelendirmek mümkündür. Buna karşılık işçi ve işveren sendikaları borç doğurucu hükümler vasıtasıyla üyelerini borç altına sokamazlar. Çünkü İsviçre-Alman ve Türk Hukuk Sistemleri "başkası zararına sözleşmeyi" kabul etmemektedirler.²⁶

Ancak böyle bir durum işçi ve işveren sendikalarının borç doğurucu hükümlerle yükümlülük altına girdikleri sorumlulukların yerine getirilmesi için üyeleri üzerinde sendikal otoriteden, tüzükten ve yasalardan doğan müeyyide ve yetkilerini kullanabilmelerine engel değildir.²⁷

2822 Sayılı Kanun 2.maddesinin 2.fıkrasında tarafların karşılıklı olarak hak ve borç doğurabilecek düzenlemeler yapabileceğini belirtmekle beraber bunların hangi konularda olduğunu gösteren bir hükme yer vermemiştir. Toplu iş sözleşmesi taraflarının karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin en önemli borcu çalışma barışının korunmasına ilişkin dirlik borcudur.

Dirlik borcu, tarafların toplu iş sözleşmesine aykırı iş mücadelesine girişmemeleri anlamını taşımaktadır. Böyle bir durumda taraflar yalnızca toplu iş sözleşmesine aykırı bir iş mücadelesine girmemekle

²⁶ Kenan TUNÇOMAĞ: İş Hukuku-II, a.g.e, 212; Adnan TUĞ: a.g.e, 20

²⁷ Fevzi ŞAHLANAN: TİS, a.g.e, 21

değil, aynı zamanda üyelerini de çalışma barışını korumaya zorlamakla yükümlüdür. Bunlar denetim borçları olarak adlandırılmaktadır. Sendikalar, ister toplu iş sözleşmesinin niteliğinden isterse özel bir anlaşmadan kaynaklansın, borçlarının büyük bir bölümünü üyelerinden toplu iş sözleşmesine uygun hareket etmelerini sağlamak suretiyle yerine getirirler. Sendikaların üyeleri üzerindeki bu denetimi, tüzüklerindeki özel hükümler yoluyla yapılıır.²⁸

Bunun dışında işyeri sendika temsilcilerinin sendikal faaliyetlerine, temsilci odalarına, ilan tahtalarına ilişkin hükümler ve kurulmuş olan tesislerin bakımı sağlama gibi borçlar tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin diğer hükümlerdir. Uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin olarak hakem heyeti oluşturma, disiplin kurulu oluşturma gibi hükümler de borç doğurucu hükümlere girmektedir. Bu hükümlerle borç altına girenler toplu iş sözleşmesini bağıtlayan taraflardır. Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaların üyeleri ise ancak dolaylı olarak ve kendi davranışlarını ilgilendirdikleri ölçüde üyelik durumları nedeniyle bu borçlardan etkilenirler.²⁹

Bu borçların yerine getirilmemesi durumunda TİSGLK md.61/1'e göre eda davası açılabilir.

Toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu bölümünün ifa olunmaması, toplu iş sözleşmesine aykırı bir davranıştır. Taraflardan birinin toplu iş sözleşmesine aykırı davranması üzerine doğacak sonuçlar, niteliği uygun düştüğü ölçüde Borçlar Kanunu hükümlerine göre belirlenmektedir. Bu sebeple toplu iş sözleşmesine aykırılık halinde B.K 96. maddesine göre tazminat istenebilir.

B.K 96. maddesi genel olarak bir borcun ifasının hiç ya da gereği gibi edilmemesi neticesinde, borçlunun kendisine hiçbir kusur düşmediğini ispat etmedikçe, alacaklının zararını tazmin etmekle yükümlü olduğunu düzenlemiştir.

²⁸ Kenan TUNÇOMAĞ-Tankut CENTEL: Esaslar, a.g.e,391

²⁹ Kenan TUNÇOMAĞ-Tankut CENTEL: Esaslar, a.g.e, 391

Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi ve işveren sendikaları, organlarının borca aykırılık teşkil eden eylemleri sebebiyle sorumlu tutulurlar. Örneğin toplu iş sözleşmesini bağıtlayan sendikanın genel kurulu, toplu iş sözleşmesindeki borç doğurucu hükümlere aykırı bir karar almasından dolayı sorumlu olur. Bu sorumluluğun hukuki dayanağı M.K md. 48'dir . M.K 48. maddesine göre tüzelkişiler organlarının tüm fiillerinden sorumludur. Sendikanın bu sorumluluktan kurtulabilmesi için toplu iş sözleşmesine aykırılıkta bulunan organın kendi organı olmadığını ve ya organın yetkisini aştığını ispatlaması gerekmektedir.³⁰

3.EDA DAVASININ TARAFLARI

A. İŞÇİ TARAFI

Genellikle eda davaları toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin uygulanması amacıyla açılır ve davalı durumunda işveren bulunur.

Yukarıda da ayrıntılı olarak belirtildiği gibi toplu iş sözleşmesini bir işçi sendikası ile işveren sendikası yapmış olsa bile işçiler tek başlarına da işverene karşı 2822 sayılı yasanın 61. maddesi uyarınca eda davası açabilirler.³¹

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararına göre "Davacının tüm çalışması, tarım işinde geçmiştir. 1475 sayılı İş Kanununun 5. maddesine göre hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Bu itibarla davacı işçi, İş Kanununa göre kıdem tazminatı isteyemez. Ancak hizmet akitlerinde veya toplu iş sözleşmesinde tarım işçilerine de kıdem tazminatı ödeneceğine ilişkin bir hüküm mevcut olduğu takdirde, tarım işçisi de böyle bir hükme dayanarak iş mahkemesinde dava açmak suretiyle kıdem tazminatı isteyebilir. Davacının emekli olduğu 1990 yılını da kapsayan TİS'nin 88/B. maddesinde tarım işçilerinin TİS'den yararlandıkları süreye ait kıdem

³⁰ Kenan TUNÇOMAĞ-Tankut CENTEL: Esaslar, a.g.e,395

³¹ Argun BOZKURT:a.g.e, 209; C.İlhan GÜNAY: THU, a.g.e, 132

tazminatı alabilecekleri kararlaştırılmıştır. Buna göre tarım işçileri de TİS'den ilk defa yararlandırıldığı tarihten sonra emekli olduğu tarihe kadar geçen süre için kıdem tazminatı isteyebileceklerdir".³²

İşçi sendikalarının genel olarak bir tüzel kişi olmalarından dolayı davalarda aktif ve pasif husumet ehliyetine sahip oldukları tartışmasızdır.

Sendikalar Kanunu madde 32'ye göre sendikaların toplu iş sözleşmesi akdetmek, toplu iş uyuşmazlıklarında ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına, iş mahkemelerine ve diğer yargı organlarına başvurmak, çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve adetten doğan hususlarda işçiler ve işverenleri temsilen veya yazılı başvuruları üzerine nakliye, neşir veya adi şirket mukaveleleri ile hizmet akdinden doğan hakları ve sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen davayı ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olmaları... açıkça belirtilmiştir.

Bu hükme göre sendikalar, çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve adetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen davacı ve davalı olabilirler. Sendikaların bu anlamda davacı ve davalı olabilmelerinde somut, belirli üyeleri temsilen değil, anonim ve kolektif nitelikli bir temsil söz konusu olmaktadır.³³

Doktrinde toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerine aykırılık halinde sendikanın üyelerini temsilen onların yazılı müracaatları olmaksızın eda davası açabilecekleri, 274 sayılı yasa döneminde ileri sürüldüğü gibi³⁴ 2821 sayılı yasa döneminde de ileri sunulmuştur.³⁵

Sendikaların toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümlere aykırılık halinde zaten uyuşmazlığın doğudan doğruya tarafı olmaları

³² Y.9. H.D., 1992/2280E.-9386 K., 9.9.1992, 1989-1994 Yıllarına ait Çalışma Hayatı ile ilgili Yargıtay Kararları(Der)TEZ Koop. İş Sendikası Eğitim Yayınları, No.16,395-396

³³ Fevzi ŞAHLANAN: Sendikalar Hukuku (İstanbul,1995), 225

³⁴ Kenan TUNÇOMAĞ: İş Hukuku, Cilt 2, (İstanbul, 1989), 561

³⁵ Öner EYRENCİ: Sendikalar Hukuku (İstanbul,1984), 151

hasebiyle ifaya yönelik eda davası açabileceklerinde kuşku yoktur. Lakin toplu iş sözleşmesinin normatif bölümüne aykırılık halinde üyelerini temsilen yazılı bir müracaat olmaksızın ifaya yönelik eda davası açabilmelerinin kabulüne imkan yoktur. Çünkü normatif bölümdeki hükümler işçiler için hak doğurucu nitelikte olup bunlar artık TİSGLK M.6 uyarınca hizmet sözleşmeleri hükümlerinin yerini alacaktır.³⁶

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında, "Sendikaların eda davası açabilmesi için adına dava açacağı işçilerin her birinden ayrı ayrı yazılı yetki belgesi alması istek miktarlarını ayrı ayrı göstermesi ve harçları da yatırması gerekir" şeklinde belirtmiştir.³⁷

Ancak işçi sendikası şubelerinin tüzel kişiliği bulunmadığı için şubenin işçiler adına eda davası açma yetkisi yoktur. Sendika tüzüğüne göre sendika genel merkezi şubeye dava açma yetkisi verebilir.³⁸

Görüldüğü gibi eda davasının taraflarının toplu iş sözleşmesinin tarafı olması zorunlu koşul değildir. Ancak toplu iş sözleşmesinin borç doğuruşu hükümleri ile ilgili bir uyuşmazlık dolayısıyla açılacak davanın işçi sendikası tarafından açılması gerekmektedir.³⁹

Öte yandan bir toplu iş sözleşmesinin yorumu için işçi sendikasının açtığı dava neticesinde verilen kararı esas alarak genellikle üyelerinin ayrı ayrı eda davası açma hakkı bulunmaktadır.

B.İŞVEREN TARAFI

Toplu iş sözleşmesinin uygulanması esnasında az da rastlansa uygulamada işçilerin toplu iş sözleşmesine aykırı davranışları neticesinde

³⁶ Fevzi ŞAHLANAN: Sendikalar H., a.g.e, 225

³⁷ Yargıtay 9. HD, 28.12.1988, 1988/12912E-12922 K, Tez-Koop İş Eğitim Yayınları No:16, 66-67

³⁸ Yargıtay; üyeleri adına dava açma yetkisinin açık yetki verilmedikçe şubeyi değil, işçi sendikası genel merkezine ait olduğu görüşündedir. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 30.10.1987, 1987/9420E, 9694/K A.BERKUN-İ.EŞMELİOĞLU: a.g.e.,633)

³⁹ Kemal OĞUZMAN: İlişkiler, a.g.e, 93

ortaya çıkan zararın tazmini davası söz konusu olabilmektedir. Böyle bir durumda işveren doğrudan doğruya işçisi aleyhine eda davası açma hakkına sahiptir.⁴⁰

Ayrıca bir işveren sendikasının toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümleriyle ilgili olarak işçi sendikası aleyhine eda davası açması da yasalara göre mümkündür. Öte yandan işveren sendikasının 2821 sayılı Sendikalar kanunu çerçevesinde üyesi işvereni temsilen işçisi aleyhine toplu iş sözleşmesine aykırı davranıştan ötürü tazminat (Eda) davası açması da olanak dahilindedir.⁴¹

4. EDA DAVASINDA GÖREVLİ VE YETKİLİ MAHKEME

A.GÖREVLİ MAHKEME

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 66/2. maddesinde de anılan kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların iş mahkemesinde görüleceği hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan eda davaları için görevli mahkeme özel bir ihtisas mahkemesi olan iş mahkemeleridir.

İş mahkemelerinin bulunmadığı yerlerde iş davalarına bakmak üzere Hakimler ve Savcılar yüksek kurulu tarafından bir yerdeki Asliye Hukuk Mahkemelerinin sadece biri görevlendirilir (5521 sayılı iş mahkemeleri Kanunu md.1/III).

B. YETKİLİ MAHKEME

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 15. maddesine göre yetkili mahkeme belirlenecektir.

Buna göre toplu iş sözleşmesinin tarafları, toplu iş sözleşmesi bağtılarını Bakanlığın çoğunluk tespit yazısına itiraz yapılırken olduğu gibi, işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge

⁴⁰ Kemal OĞUZMAN: İlişkiler, a.g.e, 93; C. İlhan GÜNAY: THU, a.g.e, 132.

⁴¹ Kemal OĞUZMAN: İlişkiler, a.g.e, 93; C. İlhan GÜNAY: THU, a.g.e, 132.

Müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde eda davası açılabilir. Öte yandan toplu iş sözleşmesinin birden ziyade bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsamaması durumunda eda davasının Ankara İş Mahkemesinde açılması gerekecektir. İşletme toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan eda davalarının ise, işletmenin bağlı bulunduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde açılmalıdır (Bkz. TİSGLK m.15).

5. EDA DAVASININ SONUÇLARI

A. EDA DAVASINDA TEMERRÜT VE SONUÇLAR

a. Genel Olarak Temerrüt ve Sonuçları

Genel olarak bir borcun ifasında gecikmenin hangi hallerde borçluyu mütemerrit kılacağı ve borçlunun temerrüdüne bağlanan hukuki sonuçlara yol açacağı B.K. md.101'de düzenlenmiştir.

B.K. md.101'e göre "Muaccel bir borcun borçlusu alacaklının ihtarıyla mütemerrit olur." Borcun ifa edileceği gün birlikte belirlenmiş veya saklı tutulan bir hakka dayanılarak iki taraftan birinin yaptığı bildirim ile saptanmışsa borçlu sadece bu günün sona ermesiyle mütemerrit olur."

Borçlunun temerrüde düşürülmesinin ilk şartı borcun muaccel olmasıdır. Diğer bir deyişle alacaklının ifayı isteyebilme günü gelmiş olmalıdır. Ancak ifa zamanının gelmiş olmasına rağmen ifa isteğine karşı zaman aşımı ve ya ödemezlik def'i gibi ifadan kaçınmaya yasal olarak imkan veren bir haktan fiilen yararlanan temerrüde düşmez.⁴²

Borçlunun temerrüdünden söz edebilmek için gereken ikinci yasal şart borçluya ihtarda bulunulmasıdır (B.K.Mad. 101/1). Kanunun ön gördüğü istisnalar dışında alacak muacceliyet kazanmış olsa bile borçluya ihtar yapılmadığı müddetçe temerrüt durumu ortaya çıkmaz.⁴³

⁴² Safa REİSOĞLU: Borçlar Hukuku Genel Hükümler (İstanbul, 1995), 289

⁴³ Mehmet AYAN: Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Konya, 1996), 303

B.K. 101 maddesi iki halde ihtar yapılmaksızın borçlunun mütemerrit sayılacağını öngörmüştür. Bunlardan biri tarafların anlaşmasıyla borcun ifa edileceği günün belirlenmesidir (Mesela sözleşmede 01.01.2000 tarihinde borç ödenecektir). Belirlenen bugünün ifa yapılmaksızın sona ermesiyle, ihtara lüzum olmadan borçlu mütemerrid olmaktadır. Diğer ikinci hal ise sözleşmenin taraflarından birine ifa gününü belirleme hakkının tanınmış olmasıdır. Yine böyle bir durumda da borçlu ihtara ihtiyaç olmaksızın mütemerrit sayılacaktır.

Tabi bütün bunların yanında borcun ifasının mümkün olması gerekmektedir.⁴⁴

Borçlunun temerrüdünün genel sonuçları B.K. 102. maddesinde düzenlenmiştir. B.K. 102/1'e göre "Mütemerrit olan borçlu borcun gecikerek ifasından dolayı zarar ve ziyan ödemeye mecbur olduğu gibi kazadan doğacak zarardan da sorumludur."

Borçlu mütemerrit ise, alacaklı borcun aynen ifasıyla birlikte B.K. md. 102 uyarınca ifada gecikmeden doğan zararın ödenmesini de isteyebilir. Borçlunun temerrüdü alacaklıya , B.K. md.106'da karşılıklı taahhütleri havi sözleşmeler için öngörülen istisnanın dışında, borcun aynen ifasından vazgeçip borcun ifa edilmesinden doğan zararın ödenmesini isteme hakkı vermez.⁴⁵

Para borçlarında ise temerrüde düşen borçlu geçmiş günler faizi ödeme yükümlülüğü altındadır. Geçmiş günler faizi kural olarak borçlunun mütemerrit olduğu tarihi izleyen günden itibaren işlemeye başlar ve borcun ifa edildiği güne kadar devam eder.

Borçlu temerrüde düşmede kusurlu olmadığını ispat ederek temerrüt geçmiş günler faizi ödemekten kurtulamaz. Aynı şekilde borçlunun temerrüt

⁴⁴ Kemal OĞUZMAN: Borçlar hukuku B.3a.g.e, 94; Kenan TUNÇOMAĞ: Borçlar,a.g.e,522-523

⁴⁵ Safa REİSOĞLU: Borçlar H. Genel Hükümler,a.g.e,291

faizi ödemesi ödemede gecikme nedeniyle alacaklının bir zarara uğramasına da bağlı değildir.⁴⁶

b. Eda Davasında Temerrüdün Sonuçları

1. Temerrüt Faizi

Toplu iş sözleşmelerine dayanan eda davalarının konusu çoğunlukla para borcuna ilişkin olmaktadır. İşverenlerin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan parasal edimlerini bazen yerine getirmedikleri rastlanan bir durumdur. Böylesi durumlarda işçilerin işveren aleyhine iş mahkemesinde eda davası açarak, yargı kararı ile haklarına kavuşmaları zarureti doğmaktadır. Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan eda davalarında ifaya mahkum olan işveren temerrüt tarihinden itibaren bankalara uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden faiz ödemeye mahkum edilir. (TİSGLK m.61/1).

Toplu iş sözleşmesinden doğan alacaklara uygulanacak en yüksek işletme kredisi faizinin oranı, Merkez Bankasından değil işletme kredisi veren bankalardan sorulmalıdır. Yargıtay 12. Hukuk dairesinin vermiş olduğu bir karara göre, "Takip dayanağı ilâm uyarınca, alacak kalemlerinden 11.043.373.-TL ikramiye alacağına 2822 sayılı Kanunun 61/1. maddesi uyarınca faiz uygulanması gerekir. Anılan madde, toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkum edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkum edilir, şeklinde düzenlenmiştir. Merkez Bankasından gelen yazı ekinde belirtilen oranların değişik türde kredi veren bankaların kendilerine bildirdikleri en düşük ve en yüksek faiz oranları olduğu anlaşılmaktadır. İşletme kredisini Merkez Bankası vermediğine göre, bu tür kredileri veren Halk Bankası, T.Kalkınma Bankası, T.Sinai Kalkınma Bankası

⁴⁶ Y.HGK. 16.05.1973, K.432 ;Senai OLGAÇ, İçtihatlarla Borçlar Kanunu c.1(Ankara,1976),501-502

gibi bankalardan özellikle anılan yasa maddesinde belirtildiği gibi uygulanan işletme kredisi faizinin sorulup saptanması ve bundan sonra oluşacak duruma göre hesaplama yapılması gerekirken, Merkez Bankasınca gerçek uygulama ile ilgisi bulunmayan yazı ekindeki listeler gözönünde tutularak faiz hesabının yapılması ve buna dair bilirkişi raporuna dayanılması isabetsizdir” denilerek bozmaya hükmedilmiştir.⁴⁷

Ancak 2822 sayılı yasadaki yüksek faize ilişkin hüküm sadece toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan eda davaları için öngörülmüştür.

Yargıtay vermiş olduğu bir kararda “En yüksek işletme kredi faizi toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklar için söz konusudur. Hüküm altına alınan ilave tediye ise 6772 sayılı yasa da öngörülmüş olup bu alacaklar için yürütülmesi gereken faiz 3095 sayılı yasa da kabul edilen %30-50 oranındaki faizdir. Bu itibarla tediye alacağı için dava tarihinden geçerli olmak üzere az önce sözü edilen yasal faiz uygulanmalıdır.”⁴⁸

Temerrüt faizinin hesaplama yöntemiyle ilgili olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 1998/3831E-3093K sayılı kararı örnek olarak verilebilir. Kararda “Davacı işçiye 31.05.1994 tarihinde ödenmesi gereken ikramiye alacağı toplu iş sözleşmesinin 51 maddesinden kaynaklanmaktadır. Böyle olunca bu alacak için bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi yürütülmesi 2822 sayılı toplu iş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 61. maddesi gereğidir. Davacı bu alacak yönünden geçmiş günler faizi istemektedir. Gecikilen süreye göre hesaplama birer yıllık dönemler itibariyle yapılmalıdır. Bunun için de somut olayda 31.05.1994 tarihinden ikramiye ödenmediğine göre, bu tarihteki bir yıllık süre için en yüksek işletme kredisi faizi belirlenmeli, sonra aynı şekilde 31.05.1995 tarihinde başlayan ikinci yıllık dönem için de aynı belirleme yoluna gidilmeli ve 31.05.1996 tarihinde de

⁴⁷ Yargıtay 12. Hukuk Dairesi, 1996/15477 E-15847 K, 17.12.1996, (İstanbul Barosu Bilgi Bankası Arşivi)

⁴⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 1998/3831E-3093K, 03.03.1998, (İstanbul Barosu Bilgi Bankası Arşivi)

yine aynı şekilde işlem yapılmalı ve geçirilen ay ve gün sayısına göre en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden hesaplama yapılmalıdır. Ortalama hesap yöntemi Dairemiz uygulamasına aykırılık oluşturur. Bunun için..... Barkasının 1 yıllık süre için bankalarca uygulanan en yüksek faiz tereddüte yer vermeyecek şekilde sorulmalı ve alınacak cevaba göre belirtilen dönemler faizleri tespit edilerek toplamı üzerinden hüküm kurulmalıdır” denmiştir.

İş mahkemelerinde görülmekte olan davaların nicelik olarak çokluğu ve bilirkişilik sistemindeki aksaklıklar gibi sebeplerle davaların neticelenmesi gecikmektedir. Bu gecikmeden de işçilerin zararlı çıkacağı muhtemeldir.⁴⁹

Bazı işverenlerin ise dışarıdan kredi almak yerine işçilerin haklarını geç ödemek suretiyle kendilerine fayda sağlamaları ihtimalini bertaraf etmek ve davaların uzamasından dolayı işçilerin zarara uğramalarını önlemek maksadıyla 2822 sayılı yasa asıl alacağın temerrüt gününden itibaren bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faiziyle birlikte işverenden tahsil edilmesi hükmüne yer vermiştir. (61. mad.). Böylece işçilerin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarını en kısa sürede alabilmeleri amaçlanmıştır.⁵⁰

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin vermiş olduğu bir kararda “Hüküm altına alınan yakacak yardımı toplu iş sözleşmesinden kaynaklandığı için 2822 sayılı TİSGLK’nun 61. maddesi uyarınca en yüksek işletme kredisi faizi yürütülmelidir. Yasal faiz şeklinde hüküm kurulması ilamın icrasında tereddütlere yol açabileceğinden faizin türünün açık şekilde yazılarak hüküm kurulması gerekir” şeklinde bir ifadeyle yerel mahkeme kararını bozmuştur.⁵¹

Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi “Ücret farkı ikramiye, giyim yardımı fazla mesai ücreti alacakları toplu iş sözleşmesinden kaynaklandığından

⁴⁹ C. İlhan GÜNAY: THU, a.g.e., 133

⁵⁰ Argun BOZKURT: a.g.e, 210; H.H. SÜMER: İş Hukuku, a.g.e, 201; BERKSUN-EŞMELİOĞLU: a.g.e, 767

⁵¹ Yargıtay 9. HD, 1997/19329 E-23027K, 30.12.1997 (İstanbul Barosu Bilgi Bankası Arşivi)

2822 sayılı yasanın 61/2 maddesi gereğince en yüksek işletme kredisi faizinin hükmedilmesi gerektiği halde %30 faiz yürütülmesi hatalıdır” şeklinde bir karar vermiştir.⁵²

2822 sayılı yasanın 61. maddesinin I. bend hükmünün uygulamada genel kanunî faizin düşüklüğünden yararlanarak toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmekten kaçınan işverenlere karşı bir önlem olarak getirmiş olduğu açıktır.⁵³

2. Temerrüt Tarihi

Toplu iş sözleşmesi ile işçilere tanınan parasal hakların ödenme tarihi sözleşmede kararlaştırılan tarihtir. Ancak gerek ekonomik sıkıntılar gerekse sözleşmenin yorumundan kaynaklanan sebeplerden ötürü işverenlerin parasal ödemeleri aksatmaları çalışma hayatının realitelerinden biridir.

İşverenin temerrüde düştüğü tarih hususunda iş kanunlarında bir düzenleme bulunmamaktadır. Dolayısıyla B.K. hükümlerine göre temerrüt tarihi belirlenmelidir. B.K. 101. maddesine göre “Muaccel bir borcun borçlusu alacaklının ihtarı ile mütemerrit olur. Borcun ifa edileceği gün müttefikan tayin edilmiş ve ya muhafaza edilen bir hakka istinaden iki taraftan birisi bunu usulen bir ihbarda bulunmak suretiyle tespit etmiş ise mücerret bugünün hitamıyla borçlu mütemerrit olur”. Bu sebepten dolayı temerrüt için iki şart birlikte bulunmalıdır. Bunlar borcun muaccel hale gelmesi ve ihtardır. Bununla birlikte borcun ifasının imkan dahilinde bulunması ve alacaklının ifayı kabule hazır olması da gereklidir.⁵⁴

İhtar alacaklının borçluya borcunu ifa etmesi yönünde isteğini belirten irade beyanıdır. İşçiler ve ya işçi sendikasının, işverene toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan parasal edimini ifa etmesi için yazılı olarak

⁵² Yargıtay, 9. HD, 1997/10489E-12966K, 26.05.1997 (İstanbul Barosu Bilgi Bankası Arşivi)

⁵³ Nuri ÇELİK: a.g.e, 567

⁵⁴ Kenan TUNÇOMAĞ: Borçlar, a.g.e, 522-523; Kemal OĞUZMAN: Borçlar Hukuku B.3, a.g.e, 94; C. İlhan GÜNAY: TİSGLK Hukuku, a.g.e, 1032

yaptığı bildirim ile işveren temerrüde düşer. İhtarın geçerliliği hiçbir şekle bağlı değildir.⁵⁵

İhtar karşı tarafa ulaştığı anda hüküm ve sonuçları doğurur⁵⁶ ihtar iş saatleri içinde yapılmalıdır (b:k: md.78) işverenin işyerine iş saatleri içerisinde iadeli taahhütlü posta yahut noter kanalıyla ihtar yapılmalıdır.

İhtarda karşı tarafa belli bir süre verilmiş ise, verilen bu sürenin hitamında işveren temerrüde düşmüş sayılacaktır. Belirli bir şartın gerçekleşmesine bağlı tutulan ihtarda, o şartın gerçekleşmesi durumunda temerrüt doğacaktır. Ancak şarta bağlı ihtarın hüküm ifade edebilmesi için işverenin anılan şartın gerçekleştiğini bilmesi gerekecektir.⁵⁷

Toplu iş sözleşmesinde belirli bir zam diliminin uygulaması açıkça gösterilmiş olabilir. Bu durumda ihtara gerek olmadığı kabul edilebilir.⁵⁸

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1996 yılında vermiş olduğu bir kararda, "Dava konusu akdi ikramiye ile giyim yardımı yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin 74 ve 88. maddeleri ile işçiye sağlanmış bir haktır. 2822 sayılı TİSGUK'nun 61. maddesinde "toplular iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkum edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkum edilir, "hükmü öngörülmüştür. Ayrıca toplu iş sözleşmesinin 44/2. maddesinde de "Her türlü işten ayrılmalarda işçilerin iş bu hükümleri uyarınca almaları gereken her tarım hakları ilişik kesme pusulasının işverence verilmesinden itibaren en geç 1 ay içerisinde ödenir" hükmü getirilmiş olduğuna göre toplular iş sözleşmesinden doğan alacaklar için işvereni ayrıca temerrüde düşürmeye gerek yoktur. O halde hüküm altına alınan akdi ikramiye ile giyim yardımından doğan alacaklar için toplu iş

⁵⁵ C. İlhan GÜNAY: TİSGLK Hukuku, a.g.e ,1033

⁵⁶ Kenan TUNÇOMAĞ: Borçlar, a.g.e,525

⁵⁷ Kemal OĞUZMAN: Borçlar Hukuku B.3,a.g.e,97

⁵⁸ Kenan TUNÇOMAĞ: Borçlar H, a.g.e., 525; Kemal OĞUZMAN: Borçlar Hukuku, a.g.e. 97-98; C. İlhan GÜNAY: THU, a.g.e., 148

sözleşmesinin 44. maddesine uygun şekilde temerrüt tarihinden itibaren en yüksek işletme kredi faizi yürütülmesi gerekirken anılan alacaklara yasal faiz yürütülmesi hatalı olup bozması gerektirmiştir” şeklinde belirtmiştir.⁵⁹

Herhangi bir ihtar ile işverenin temerrüde düşürülememesi durumunda açılacak eda davasının harç yatırma yönünde işveren temerrüde düşmüş olacaktır.⁶⁰

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararında “Davacı fazlaya ilişkin kısım için açmış olduğu bu ek davasında alacağının işletme kredisi faizi ile birlikte tahsiline karar verilmesini istediğine göre, hüküm altına alınan miktar için ek dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekirken daha önceye gidilerek ilk dava tarihinden itibaren faize karar verilmesi hatalıdır” diyerek dava dilekçesindeki talebin HUMK 74. maddesi nazara alınarak aşılması gerektiğine işaret etmiştir.⁶¹

Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacakların işçilere ödeme tarihinin kesin olarak sözleşmede kararlaştırılması durumunda Borçlar Kanununun temerrüdü düzenleyen hükümlerine uygun olarak ihtar ile işvereni temerrüde düşürmeye gerek yoktur.

B.AYNI TAAHHÜDÜN İFASI

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 61/II. maddesinde, “Ayni taahhüdünü yerine getirmeyen veya eksik yerine getiren taraf derhal ifaya mahkum edilir” hükmü yer almıştır.

Toplu iş sözleşmelerinde parasal hakların yanısıra işveren ayni taahhütlerle de bazen borç altına girebilmektedir.

Toplu iş sözleşmesinde işverenin taahhüt ettiği ayni yükümlülöklere örnek olarak giyim malzemesi verilmesi, yakacak malzemeleri verilmesi, bayramlarda işçilere ayakkabı vs. verilmesi gösterilebilir.

⁵⁹ Yargıtay 9.HD, 27.11.1996, 1996/13179E-22058 K, İstanbul Barosu Bilgi Bankası Arşivi

⁶⁰ C.İlhan GÜNAY:THU ,a.g.e. 148

⁶¹ Yargıtay 9. HD, 3.10.1991, 1991/7758-12819, İstanbul Barosu Bilgi Bankası Arşivi

Aynı taahhütlerin ifa edilmesi için de eda davası açılabilir. Toplu iş sözleşmesinin taraflarınca yerine getirilmesi gereken borçlar, o müspet fiilin yapılmasıyla eda edilmiş olur.⁶²

Aynı taahhüt, sözcükleri bir malın teslimine ilişkin borcun yanısıra “yapma ve yapmama” borçlarını kapsayacak şekilde anlaşılmalıdır. Aksi halde mal teslimi dışındaki borçlardan dolayı eda (ifaya zorlama) davasının açılmayacağının kabulü gerekir. Dolayısıyla kanun koyucunun “ Aynı”dan kastettiği para borcu dışındaki tüm borçlardır.⁶³

Toplu iş sözleşmesi ile aynı yükümlülük borcu altına giren işverenin aynı taahhüdünü aynen yerine getirmesi imkansız olursa aynı taahhütlerin parasal değeri hesaplanıp en yüksek işletme kredisi faizi eklenerek karar verilmelidir.⁶⁴

Bununla birlikte toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin aynı taahhüdünü geciktirmesi sebebiyle genel hükümlere göre tazminat da mevzu bahis olur. çünkü 2822 sayılı kanunun 61 . maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesinde, eksik yerine getirilen yahut hiç yerine getirilmeyen aynı yükümlülük sebebiyle tarafların tazminat hakları saklı tutulmuştur.⁶⁵

6. MAHKEMECE VERİLEN EDA KARARININ KESİNLEŞMESİ

Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan eda davalarına ilişkin yetkili iş mahkemesince verilen karar kesin değildir. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 8. maddesine göre iş mahkemelerinden tarafların ve ya vekillerinin yüzlerine karşı verilen hükümler 8 gün içinde temyiz edilmediği takdirde kesinleşir(İş Mahkemeleri Kanunu md.8). Hükmün taraf ve ya vekillerinin gıyabında verilmesi halinde 8 günlük temyiz süresi hükmün tebliği

⁶² Kenan TUNÇOMAĞ-Tankut CENTEL: İş Hukukunun Esasları ,a.g.e., 394

⁶³ Kemal OĞUZMAN:İlişkiler ,a.g.e. 94

⁶⁴ Ergün İNCE: Toplu İş Hukuku (İstanbul, 1983), 197

⁶⁵ Kemal OĞUZMAN:İlişkiler , a.g.e., 94

tarihinden itibaren başlar,ve temyiz edilmeme durumunda 8 günün sonunda kararkesinleşir.

Hüküm süresi içerisinde temyiz olunduğunda Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin incelemesinden geçer. Yargıtay hükmü onamak suretiyle kesinleştirebilir. Yargıtay eğer hükmü usul ve yasaya aykırı bulursa, bozma kararı verir. Bu durumda bozma üzerine dosya yetkili iş mahkemesine yeniden incelenip, hükme bağlanmak üzere gönderilir. Bozmadan sonra yargılama süreci yeniden başlar.

İş mahkemesinin kararları ile ilgili olarak Yargıtay'ın verdiği kararlar aleyhine tashih-i karar yoluna gidilemez.(5521 sayılı kanun md.8/II)

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN EDA DAVASI YOLUYLA HAKİM TARAFINDAN DEĞİŞEN KOŞULLARA UYARLANMASI

1. DEĞİŞEN KOŞULLARIN SÖZLEŞMELERE ETKİSİ

Sözleşmeler hukukunda her sözleşme ile taraflar arasında bir edim ve karşı edim dengesi kurulur ve sözleşme ile bu edimlerin muhtevası detaylı olarak düzenlenir. Taraflarca bir sözleşmede kararlaştırılmış olan edimlerin hepsi aynı anda ifa edilmez. Sözleşmenin kuruluş ile edimlerin ifası zaman bakımından farklı olabilir.⁶⁶

Örneğin hizmet sözleşmeleri sürekli borç ilişkisini, ani edimli borç ilişkisinden ayıran temel özellik yüklenilen edim borcuna zaman unsurunun yaptığı etkidir.⁶⁷

Sürekli borç ilişkileri edim borcunun bir defa da değil de, zaman süreci içinde ifa edildiği borç ilişkileridir. Bu anlamda hizmet sözleşmelerinde

⁶⁶ İbrahim KAPLAN: a.g.e., 112-113

⁶⁷ Sarper SÜZEK: İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi (Ankara, 1989), 31-32

işçinin çalışma borcu devamlılık gösteren bir edim niteliğindedir. İşverenin ücret ödeme edimi de belirli ve ya belirli olmayan bir süre devam eder.⁶⁸

Sözleşmenin kurulması anından sonra edimlerin ifası gereken dönemlerde değişen ekonomik koşullar, ekonomik kriz halleri, savaş veya tabi afet gibi olağanüstü bir takım durumların ortaya çıkması muhtemeldir.

Böyle olağanüstü durumlarını ortaya çıkması sözleşme adaletini tamamen veya kısmen yok edebilir.⁶⁹ Bu haliyle sözleşme taraflardan birisi için katlanılmaz bir hal alabilir.

2. BORÇLAR HUKUKUNUN UYARLAMAYA İLİŞKİN ESASLARI

Borçlar Hukukunun temel ilkelerinden biri olan, sözleşmeye bağlılık ilkesine göre, sözleşmede yahut konuda aksi kararlaştırılmadıkça, tarafların sözleşmeyi ifa etmeleri gerekmektedir. Bu ilke hukuki güvenlik, istikrar ve dürüstlük kuralının bir gereği olarak borçlar hukukuna yön verici bir ilkedir.

Yani tarafların sözleşme ile kurdukları düzen içerisinde yüklendikleri borçları yerine getirmeleri gerekmektedir. Sözleşme bağlayıcılığı, çerçevesinde verilen sözler tutulmalıdır.⁷⁰

Ancak bu ilkenin mutlak bir şekilde uygulanması sürekli borç ilişkilerinde adaletsizliğe neden olabilir. Sözleşmenin imzalanmasından sonra ekonomik kriz, devalüasyon, savaş, tabi afet gibi önceden tahmin edilemeyen olaylar neticesinde, taraflar arasında sözleşme ile kurulmuş olan denge, taraflardan birinin aleyhine katlanılmaz bir ölçüde bozulmuş olabilir.⁷¹

⁶⁸ E.Tuncay SENYEN KAPLAN: Türk İş Hukuku ile Uluslar arası Sözleşmeler ve Mukayeseli İş Hukuku Açısından Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması (Ankara, 1999), 4-5

⁶⁹ Mustafa DURAL: Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sonraki İmkansızlıklar (İstanbul, 1976), 29

⁷⁰ Serdar ÇETİNKAYA: Türk İş Hukukunda Sözleşmenin Değişen Duruma Uyarlanabilirliği, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi (Ankara, 1998), 13

⁷¹ Nuri ÇELİK: a.g.e., 478

Bu gibi durumlarla ilgili olarak "CLAUSULA REBUS SIC STANTIBUS" diye adlandırılan ilkeye göre önceden öngörülemeyen ve sözleşme ilişkisinde taraflar arasındaki dengeyi taraflardan biri için dayanılmaz ölçüde bozan bir değişikliğin meydana gelmesi yani işlem temelinin çökmesi durumunda sözleşme değişen koşullara uyarlanabilmeli ve ya feshedilebilmelidir.⁷²

Borcun yerine getirilmesinin imkansızlaşmadığı ama önceden tahmin edilemeyen ve borçlunun sorumlu tutulamayacağı sebeplerle aşırı ölçüde zorlaştığı hallerde Borçlar Kanunumuzda uyaramaya ilişkin bir genel hüküm bulunmamaktadır.

Ancak Borçlar Kanununun istisna akdini düzenleyen hükümlerinden 365. maddenin 2.fıkrasına göre,"Evvelce tahmin olunamayan ve ya tahmin olunup da iki tarafça nazara alınmayan haller işin yapılmasına mani olur ve ya yapılmasını son derece işkal ederse hakim, haiz olduğu takdir hakkı dolayısıyla ya takarrür eden bedeli tezyit ve ya mukaveleyi fesheder." Türk-İsviçre Borçlar Hukukunda bu hükmün kıyas yoluyla diğer bütün sözleşme türlerine uygulanabileceği ileri sürülmüştür.⁷³

Doktrinde ortaya atılan bir başka görüş ise bu ihtilafın çözüme kavuşturulmasında esas alınacak temel ilkenin M.K 2.maddesinde düzenlenmiş olan dürüstlük kuralı olduğu şeklindedir.⁷⁴

⁷² Safa REİSOĞLU: Borçlar Hukuku Genel Hükümler (İstanbul, 1997); Mustafa DURAL: a.g.e. 28; Nuri ÇELİK: a.g.e., 478

⁷³ TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP: Borçlar Hukuku Genel Hükümler (İstanbul, 1993), 7. Bası, 783 vd.

⁷⁴ Kenan TUNÇOMAĞ: Borçlar Hukuku I, 1161-1162

3-HAKİMİN SÖZLEŞMEYE MÜDAHALESİ İÇİN GEREKEN ŞARTLAR

A) DEĞİŞEN HAL VE ŞARTLAR ÖNCEDEN ÖNGÖRÜLEMİYEN-OLAĞANÜSTÜ NİTELİKTE OLMALIDIR

Taraflar arasında bir sözleşme kurulduktan sonra, sözleşmenin gereklerinin yerine getirilmesi sırasında meydana gelen bir takım menfi değişmeler, olağanüstü ve önceden öngörülemeyen bir nitelik taşımakta ise sözleşmenin edimleri arasındaki denge aşırı ölçüde bozulabilir.

Sözleşmedeki edim ve karşı edim arasındaki dengeyi esaslı surette sarsan olaylara olağanüstü(beklenilmeyen) olaylar adı verilmektedir⁷⁵

Savaşlar, büyük ekonomik kriz ve bunalım dönemleri, paranın değerinin aniden büyük oranda düşmesi,aşırı enflasyon, tabii afetler(deprem ve sel felaketleri) gibi önceden öngörülemeyen, tahmin bile edilemeyen olağanüstü nitelik taşıyan olaylardır. Bu olağanüstü olaylar, yani sosyal felaket ve tabii afetler sözleşme taraflarından birinin aleyhine olan ve sözleşmeyi bu taraf açısından dayanılmaz ve katlanılmaz kılan menfi değişmelerdir.

B) DEĞİŞEN HAL VE ŞARTLAR OBJEKTİF OLARAK TARAFLARIN İRADELERİNİN DIŞINDA ORTAYA ÇIKMALIDIR

Yukarıda da belirtilen sosyal felaket ve tabii afetler, tarafların iradelerinin dışında oluşan, ancak taraflar üzerinde etkilerini gösterenobjektif nitelikteki menfi olaylar olmalıdır.

Aksi takdirde sözleşmenin taraflarından biriyle ilgili olan sözleşme taraflarından birisini fabrikasının yanması(burada fabrikanın kimin kusuru ya da ihmali neticesinde yandığı önemli değildir),bir terör örgütünün sözleşme taraflarından birinin işyerine bombalı saldırısı ve ya sözleşme taraflarından birisinin mali durumunun bozularak iflas etmesi gibi gelişmeler sözleşmenin

⁷⁵ Cevdet YAVUZ: Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler(İstanbul, 1997), 258

değişen şartlara uyarlanmasını yani hakimin sözleşmeye müdahalesini zaruri kılan sebeplerden değildir⁷⁶

C) DEĞİŞEN HAL VE ŞARTLAR NEDENİYLE ORTAYA ÇIKAN İFA GÜÇLÜĞÜNE TARAFLARIN KUSURLARI NEDEN OLMAMALIDIR

Ortaya çıkan ifa güçlüğü taraflardan birinin kusuru, özensizliği ve ya ihmali sonucu meydana gelmişse, sözleşme değişen şartlara uyarlanamaz. Çünkü hiç kimseye kusurundan dolayı bir hak verilemez.

Örneğin sözleşme taraflarından birinin tacir olması durumunda TTK md.20/2'ye göre basiretli bir işadamı gibi hareket etme mecburiyeti mevzu bahis olacaktır. Tacir olan şahıs taahhüt altına girdiği bir sözleşmede eğer bir takım gelişmeleri önceden göremeyip tedbirsiz, özensiz, ihmalkar ve hatta kusurlu davranışlarıyla kendisini zor duruma düşürmesi halinde sözleşmenin uyarlanmasını talep etmemelidir.

Yine yukarıdaki örnekte olduğu gibi sözleşme taraflarından birisine ait fabrikanın fabrika sahibinin kusur neticesinde yanması, fabrikası yanan tarafın sözleşme ile yüklenmiş olduğu edimi yerine getirmesine engel değildir. Nitekim B.K 96 ve 117.maddesi hükümleri bu yöndedir. Borçlu kusurlu imkansızlık durumunda borcundan kurtulamaz, kendi kusuru ile ifanın güçleşmesine sebep olan borçlu da aynı şekilde sözleşmenin değişen şartlara uyarlanmasını talep edemez⁷⁷

D) DEĞİŞEN HAL VE ŞARTLAR NEDENİYLE TARAFLARIN EDİMLERİ ARASINDAKİ DENGİ AŞIRI ÖLÇÜDE VE AÇIK BİÇİMDE BOZULMALIDIR

Sözleşmenin kuruluşu esnasında taraflar arasındaki mevcut olan denge, menfi yönde değişen objektif hal ve şartlar dolayısıyla aşırı ölçüde ve açık bir biçimde bozulmuş olmalıdır.

⁷⁶ İbrahim KAPLAN:a.g.e,148

⁷⁷ İbrahim KAPLAN:a.g.e, 152

Menfi yönde değişen hal ve şartlar dolayısıyla edimler arasında meydana gelen aşırı ölçüde bozulma ve açık dengesizliğin mutlak surette borçlunun yıkımına sebebiyet vermesi artık aranmamakta, sadece edimler arasındaki aşırı ölçüde bozulma ve açık ,büyük dengesizliğin varlığı yeterli sayılmaktadır⁷⁸

E) SÖZLEŞMEDE VE YA KANUNDA DEĞİŞEN HAL VE ŞARTLARA İLİŞKİN BİR KAYIT VE YA HÜKÜM BULUNMAMALIDIR

Hakimin sözleşme taraflarından birisinin talebi üzerine sözleşmeyi değişen hal ve şartlara uyarlayabilmesi için bu hususa ilişkin olarak sözleşmede bir kaydın ve ya kanunda bir hükmün bulunmaması gerekmektedir.⁷⁹

Nitekim sözleşmedeki bir kayıtle değişen hal ve şartların rizikosunu üstlenen kimse, doğruluk ve dürüstlük kuralına dayanarak sonradan bu rizikonun sonuçlarına katlanmaktan kendisini kurtaramaz

Yine kanunda değişen hal ve şartların taraflar arasındaki mevcut sözleşmeye etkisini düzenleyen olumlu ve ya olumsuz bir hüküm varsa hakim bu hükmü uygulamak zorundadır.

Bazen sözleşmelerde bulunan olumlu ve ya olumsuz intibak kaydına dayanarak, sözleşmenin(kayıtle birlikte) aynen uygulanmasını talep etmek, M.K 2. maddesi anlamında hakkın kötüye kullanımın teşkil edebilir. Böylesi bir durumda hakim sözleşmedeki intibak kaydına rağmen sözleşmeyi değişen şartlara göre yeniden gözden geçirebilir. Örneğin sözleşmede bulunan endeks kaydı, geçen zaman sürecinde kayıt aleyhine olan taraf için ekonomik bakımdan katlanılamaz sonuçlar doğurmaya başlarsa artık bu kayda dayanmak hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilir. Hakim hakkın kötüye kullanılıp kullanılmadığını tespit ederken büyük bir titizlik göstermek durumundadır. Konjonktürün yüksek olduğu dönemlerde endeks kaydı ile kira

⁷⁸ İbrahim KAPLAN: a.g.e,149

⁷⁹ Cevdet YAVUZ:a.g.e,259

sözleşmesi imzalayan kiracı ağır bir riziko üstlendiğini ve bu davranışının doğuracağı sonuçları bilmek zorundadır.⁸⁰

F) EDİMLER HENÜZ İFA EDİLMEMİŞ OLMALIDIR

Sonradan değişen hal ve şartlardan menfi yönde etkilenen tarafın uyarılma talep edebilmesi için, kural olarak edimini ifa etmemiş olması gerekir⁸¹

Zira borçlu sözleşme ile üstlendiği edimini yerine getirmekle, onu yerine getirebilme gücüne sahip bulunduğunu, değişen menfi koşulların borcunu yerine getirmesini engellemediğini kabul etmiş demektir.

4-HAKİMİN SÖZLEŞMENİN UYARLANMASI TALEBİ ÜZERİNE KARAR VERİRKEN DİKKAT ETMESİ GEREKEN HUSUSLAR

Hakim karar verirken sözleşmenin niteliğine göre, sözleşmeye yönelik ve sözleşme ile bağlantılı değerlendirme yapmalıdır. Özellikle tarafların farazi iradeleri yani tarafların sözleşmede açık bıraktıkları hukuki meseleyi, sözleşmenin kuruluşu esnasında düzenlemiş olsalar idi doğru ve makul düşünen taraflar olarak neyi kararlaştırmış olabileceklerinin tesbiti, doğru muhakeme açısından oldukça önemlidir.⁸²

Hakimde sözleşmenin değişen şartlara uyarlanması yönünde bir kanaat hasıl olursa, genel olarak hakim sözleşmenin süresinden önce sona erdirilmesi, yani feshedilmesi, sözleşme muhtevasının değiştirilmesi ve ya sözleşme süresinin uzatılması gibi kararlardan herhangi birini vermeye yönelik olarak seçme hakkına sahiptir. Hakim sözleşmenin muhtevasına müdahale ederse , tarafların asli ve ya yan borçlarını değiştirebilir, sözleşmeye göre bir borcun vadesini erteleyebilir ve ya taksitle ödeme gibi diğer değişiklikleri yapabilir. Yani hakim sözleşme ile borç altına giren taraflardan birinin zarar görmesini engellemek için, her iki tarafın da

⁸⁰ İbrahim KAPLAN: a.g.e,151

⁸¹ Can TUNCAY: Toplu İş Hukuku, a.g.e,196

⁸² Cevdet YAVUZ: a.g.e,259

menfaatlerini gözönünde tutan, bu hususta gerekli ve yeterli olan intibak sonucunu seçmek zorundadır.⁸³

Ancak hakimin, tarafların talepleri ile bağlı olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle, taraflar farklı şartlarla sözleşmenin devamı hususunda mutabık kalmışlar ve sözleşmenin devamını talep etmişlerse, hakim sözleşmenin feshine karar veremez. Yine hüküm ve sonuçlarına ilişkin talepleri farklı olan her iki taraf sözleşmenin feshini istemişlerse, hakim sözleşmenin muhtevasının değiştirilmesine karar veremez⁸⁴

5- UYARLAMAYA İLİŞKİN BORÇLAR HUKUKU ESASLARININ TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ BAKIMINDAN GEÇERLİ OLUP OLAMAYACAĞI SORUNLARI

Uyarlamaya ilişkin borçlar hukuku esaslarının toplu iş sözleşmesi hukuk bakımından kabul edilip edilemeyeceği problemi tartışmalar yaratmıştır.

Balıkesir İş Mahkemesince görülen bir davada, davacı, işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin 143/2-b maddesinde düzenlenen, "işyerinde çalışmakta olan işçilerin 31.08.1994 tarihindeki çıplak ücretlerine 01.09.1994 tarihi itibarıyla geçerli olmak üzere D.İ.E 1987=100 Temel yıllı, kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Endeksinin, Şubat 1994'teki sayısının Ağustos 1993 endeks sayısına bölünmesi suretiyle bulunacak değişim oranı kadar zam yapılacaktır." Şeklindeki hükmün davalı işverence uygulanmadığını belirterek, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan fark ücret ve ikramiye alacaklarının işletme kredisi faiziyle tahsili istemiyle dava açmıştır.⁸⁵

⁸³ İbrahim KAPLAN: a.g.e,156-157

⁸⁴ İbrahim KAPLAN: a.g.e,158

⁸⁵ Balıkesir İş Mahkemesi, 22.11.1994t. 1994/1084E – 324 K: sayılı kararı,C.İlhan GÜNAY: THU,a.g.e, 134

Davalı idare, davaya karşı verdiği cevap layihasında, işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden sonra uygulanmasına belli bir süre devam edildiğini ancak 05.04.1994 tarihinde alınan ekonomik tedbirler paketinin uygulamaya konulduğunu, hükümetçe alınan bu ekonomik tedbirlere tüm kamu kurum ve kuruluşlarının uymak zorunda bulunduğunu, kendilerinin de bazı kuruluşlar arasında bulunduğunu bildirmiş, hükümet genelgesinde tespit edildiği üzere ihtilaf konusu zamların 1 ila 6 aylık bir gecikme ile 20.02.1995 tarihinde işçilere ödenebileceğini savunarak davanın reddini istemiştir.

Yerel mahkeme davacının talebi doğrultusunda karar vererek, davacının fark ücret ve ikramiye alacaklarının dayalı işverenden tahsilini hüküm altına almıştır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, tarafların hür iradeleriyle usulüne uygun olarak imzalamış oldukları toplu iş sözleşmesinin bağlayıcı olduğunu, bu itibarla normal koşullar altında böyle bir toplu iş sözleşmesine hakimin müdahale edemeyeceğini, ancak dava konusu olayda, beklenmeyen ve önceden öngörülemeyen ağır bir ekonomik bunalımın ortaya çıkması sebebiyle sözleşme ile düzenlenen işlem temelinin çöktüğü bu durumda sözleşmeye sıkı sıkıya bağlılığın adalet, hakkaniyet ve objektif iyi niyet kurallarıyla bağdaşmayacağı ve böyle durumlarda hakimin müdahale ederek sözleşmeyi değişen koşullara uyarlayabileceğini, işverenin toplu iş sözleşmesindeki ücret zammını bir ödeme planı dahilinde ileri bir tarihte ödeme teklifinin bir uyarılama önerisi olduğu ve bu olgular karşısında davanın reddine karar verilmesi gerektiği sonucuna vararak, yerel mahkeme kararını bozmuştur.⁸⁶

Yerel mahkemenin direnme kararı vermesi üzerine olay Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na intikal ettirilmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, sözleşmeye bağlılık ilkesinin kural olarak kabul edilmesiyle birlikte, taraflar

⁸⁶ Y. 9. HD, 31.01.1995t, E.1994/16730, K.1995/1307, İşveren Dergisi, Şubat-1995, Sa. 5, 15-18

arasında bağtlanan toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra ortaya çıkan ekonomik bunalımın ülke şartlarında olumsuz tesirler yaratarak, dayalı işvereni müzayaka haline düşürdüğünü şu görüşüyle ifade etmiştir: “Dayalı işverenin gerçekten müzayaka halinde bulunduğu dikkate alınmaksızın ülkede olağanüstü bir durum yaşanmıyormuş gibi, ücret zamlarının zamanında ödenmesi gerektiği görüşü benimsendiği takdirde, işyerlerinin birbiri ardına kapanmalarına yol açacağı ve bundan da işsizlik sorunuyla yüz yüze gelecek işçilerin ve giderek tüm ülkenin daha büyük zararlara uğraması kaçınılmaz olacaktır. Bu nedenle Borçlar Kanununun 44. maddesinin 2.fıkrasında yer alan, “Eğer kasten ve ya ağır bir ihmal ve ya tedbirsizlikle yapılmamış olduğu ve tazmini de borçluyu müzayakaya maruz bıraktığı takdirde, hakim, hakkaniyete tevfikan zarar ve ziyarı tenkis edebilir” şeklindeki kuralın olayda uygulanması imkanı mevcuttur.” Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ayrıca ekonomik bunalımı neticesinde ülke çapındaki olumsuz gelişmelerin sözleşme adaletini bozduğu taraflarca yüklenilen edimler arasındaki dengeyi bozduğu, ücret zammını birkaç aylık gecikme ile ödeme önerisinin davacı tarafından kabul edilmemesinin Medeni kanunun 2.maddesindeki dürüstlük kuralıyla bağdaşmayacağı ve davanın reddi gerektiği şeklindeki kararıyla, 9 Hukuk Dairesi ile aynı kanaate vararak yerel mahkemenin direnme kararını bozmuştur.⁸⁷

Yargıtay görüldüğü gibi uyarlamaya ilişkin olarak Borçlar Hukukunda varılan sonuçlara göre hareket ederek, sözleşmenin hakim tarafından değişen koşullara uyarlanması esasının ilke olarak toplu iş sözleşmesine uygulanabileceği görüşünü benimsemiştir.⁸⁸

Yargıtay'ın bu görüşü doktrinde eleştirilmiştir. Doktrinde toplu iş sözleşmesinin niteliği itibarıyla diğer sözleşmelerden farklı olduğu, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin maddi anlamda kanun hükümleri

⁸⁷ Y.HGK, 03,05,1995, 1995/9-375E. – 477K,Nizamettin AKTAY:a.g.e, 137

⁸⁸ Münir EKONOMİ: “Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlkelerle Uyumu”, Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN'a Armağan (Ankara, 1997), 174-175

niteliğinde olduğu, sosyal tarafların bu yetkilerini Anayasadan aldıkları ileri sürülmüştür. Anayasanın 53. maddesi ile toplu iş sözleşmesi taraflarına özerklik tanınmış olup, bu Özerkliğe taraflardan başka kimsenin müdahale edemeyeceği, toplu iş sözleşmesi ile düzenlenen normatif kuralların sonradan değişen durumlara uyarlanabilmesi hak ve yetkisinin ancak belli koşullar çerçevesinde doğrudan doğruya sözleşme taraflarına ait olduğu belirtilmiştir.. Hakimın müdahalesi kararının kabulü durumunun hakimın toplu iş sözleşmesi kuralı koyabileceği anlamına geleceği dolayısıyla da toplu iş sözleşmesi özerkliği ile hukuk devleti ilkesine aykırı hususların ortaya çıktığı ifade edilmiştir.⁸⁹

Yargıtay'ın değişen koşullar sebebiyle hakimın toplu iş sözleşmesini yeni koşullara göre uyarlayabileceğine ilişkin temel görüşü yanında dayalı tarafından ileri sürülen "borcun ifasının imkansız hale geldiği" savunmasına, 9.Hukuk Dairesinin kararında ekonomik buhran yüzünden sözleşme zamlarının durdurulmasına yönelik genelgenin devletin koruyucu tutumunu gösterdiği aksi takdirde kamu işyerlerinin ifa imkansızlığına düşeceği şeklinde bir gerekçe gösterilmiştir. Bu görüşün temel hukuki esaslara aykırı düştüğü açıktır. Nitekim karara ilişkin karşı oy yazılarında da belirtildiği gibi borçlunun para sıkıntısı çekmesi ve borcunu ifa edememesi Borçlar Kanununun 117. maddesi anlamında bir imkansızlık olarak kabul edilmemektedir.⁹⁰

EREN'e göre B.K 117 .maddesindeki mücbir sebep, sorumlu ve ya borçlunun faaliyet ve işletmesi dışında oluşan genel bir davranış normunun ve ya borcun ihlaline mutlak olarak kaçınılmaz bir şekilde yol açan önceden öngörülmesi ve karşı konulması imkansız olan olağanüstü bir olaydır⁹¹

Ortaya çıkan ifa güçlüğüne davalı kamu idaresi özensizliği ve ya ileriye görememesi nedeniyle kısaca kusuruyla sebep olmuştur. Davalı idare

⁸⁹ Nuri ÇELİK: a.g.e., 480-481; Nizamettin AKTAY: a.g.e., 139

⁹⁰ Serdar ÇETİNKAYA: a.g.e., 192; Nizamettin AKTAY: a.g.e., 139

⁹¹ Fikret EREN: Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İliyet Bağı Teorisi (Ankara, 1975), 176

kusurunu görmezden gelip, bağlayıcı taahhüdünde yanıldığını ileri sürerek toplu iş sözleşmesi ile yükümlendiği borcunu ödemekten imtina edemez..

Bu durumda çıkan bir uyuşmazlık yargıya intikal ettirildiği zaman yargı, siyasi içerik taşıyan kamu idaresine imtiyaz tanımamalıdır. Önceden öngörülemeyen olağanüstü hallerin çözümü fedakarlığın bölüşümü ile karar a bağlanmalıdır. Siyasal ağırlık taşıyan ekonomik önlemler ile borçların ertelenmesi söz konusu olmamalıdır.

Ağır ekonomik bunalımlardan sosyo-ekonomik yönden çok daha dezavantajlı durumda bulunan işçilerin daha fazla etkilendikleri gözönünde tutulduğunda, bir siyasi tercih ile davalı kamu idaresinden yana tavır alınması hem Anayasanın eşitlik ilkesine aykırıdır, hem de bir hukuk devletinde asla olmaması gereken bir durumdur

Tüm bu görüş ve önerilerin ışığı altında, toplu iş sözleşmesine taraflar dışında hangi nedenle olursa olsun yapılabilecek her tür müdahale hukuka aykırı olacaktır. Yerel mahkemenin vermiş olduğu karar Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, Sözleşme Özgürlüğü ve Sözleşmeye Bağlılık ile Hukuk Devleti İlkelerinin tümüne uygundur. Yargı kararı ile toplu iş sözleşmesi taraflarına tanınmış özerk alana müdahale, aynı zamanda anayasa ile kabul görmüş olan hukuk devleti ilkesine de doğrudan aykırı olacaktır.

Yargıtay Kararlarındaki karşı oy yazılarında da belirtildiği gibi⁹² uyarlamanın en önemli asli unsuru, ekonomik koşullardaki önemli değişikliklerin ve olağanüstü birtakım koşulların beklenilmemesi ve önceden tahmin edilememesi gerekir. 1994 yılında meydana gelen ekonomik krizi Türkiye ilk defa yaşamamıştır. Enflasyon oranlarının yıllardır ekonomik ve mali tahminlerin üstünde çıktığı bilinen bir gerçektir. kamu işverenlerinin bunu önceden öngörüp, sorumluluk bilinci ile hareket ederek gerekli ekonomik tedbirleri alması gerekmekte iken, ortaya çıkan ekonomik krizin faturasının,

⁹² Karşıoy yazıları için C. İlhan GÜNAY: THU, a.g.e., 138-139-140-141-142

toplu iş sözleşmesi özerkliği çerçevesinde müktesep haklara sahip olan işçilere kesilmesi her türlü izahtan varestedir.

Davaya konu toplu iş sözleşmesinde işçilerin emeğinin karşılığı olan ücret miktarı belirlenmiş, bu ücretin miktarı belirlenirken enflasyona endeksli bir ücret zammı tarafların serbest iradesiyle kararlaştırılmıştır. Emeğinden elde ettiği gelir ile geçimini sağlayan işçinin satın alma gücünün düşmesinin önlenmesi ve hayat standartlarının dengede kalması bu toplu iş sözleşmesi sayesinde mümkün olacaktır. Ekonomik koşullar bakımından işverene karşı dezavantajlı bir konuma ve hayat standardına sahip işçilerin çıkan bu ekonomik krizden sanki hiç etkilenmedikleri sadece ekonomik krizin kamu işverenlerini sıkıntıya düşürdüğü gibi bir sonuca ulaşılması son derece isabetsiz bir değerlendirmedir.

İş Hukukunun işçiyi koruyucu karakteri ve işçi lehine yorum ilkeleri de bu kararlarla gözardı edilmiştir. Oysa ki Yargıtay 1958 tarihli bir içtihadı birleştirme kararında⁹³ hukukuna ait hükümlerin tefsirinde, tereddüt halinde işçinin lehine olan hal şeklinin kabul edilmesi İş hukukunun ana kaidelerindendir” şeklinde belirtmiş ve yıllardan beri bir çok kararını bu ilkelerin ışığı altında oluşturmuştur.⁹⁴

III.TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İFASINDAN KAYNAKLANAN UYUŞMAZLIKLARIN DİĞER ÇÖZÜM YOLLARI

Toplu iş sözleşmesi taraflarının serbest iradeleriyle toplu iş sözleşmesinin ifasından kaynaklanan uyuşmazlığın çözümünü Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu 518. maddesine aykırı düşmemek şartıyla özel hakemlere bırakmaları mümkündür. Tarafların kararlaştırdığı tahkim şartı toplu iş sözleşmesinden faydalanan işçileri bağlamaz

⁹³ Y.İBK, 27.05.1958, E.15-K.5 (RG 26.09.1958, 10117)

⁹⁴ Y. 9. HD, 26.02.1996, E.1995/26332 – K.1996/2570, YKD (Ağustos, 1996), 1239-1241

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLANAN HAK UYUŞMAZLIKLARININ TAHKİM YOLUYLA ÇÖZÜMÜ

I. GENEL OLARAK

Borçlar Hukukunun sözleşme serbestisi çerçevesi içinde taraflar arasında doğmuş veya doğacak ihtilafların çözümünün öze şahıslara bırakılması ya da başka bir deyişle ihtilafların çözümünün havale edildiği kişilerle ihtilaflı taraflar arasında yapılan anlaşmayı ¹ ifade eden müessese tahkim olarak adlandırılmaktadır.

Burada söz konusu olan tahkim ihtiyari tahkimdir. Yani tarafların anlaşarak kendilerinin verecekleri bir kararla söz konusu ihtilafı çözmek üzere özel şahıslara intikal ettirmeleridir. İhtilafların çözümlenmesi kendilerine bırakılan özel şahıslara hakem denir. Taraflar ihtilafı hakemlere intikal ettirerek hakemlerin verecekleri karara razı olmaktadır. Bu bakımdan hakemler o ihtilaf ile ilgili olarak adeta bir mahkeme gibi olayı inceleyerek hüküm verirler.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 518. maddesine göre “iki tarafın arzularına tabi olmayan meselelerde tahkimin cereyan etmeyeceği” kararlaştırılmıştır.

Yargıtay 15. Hukuk Dairesinin vermiş olduğu bir kararda, “Taraflar arasında doğmuş ve doğacak adli yargının görev alanına giren her çeşit uyuşmazlıkların çözümünde kural olarak mahkemeler görevlidir. Ancak bir hak üzerinde uyuşmazlığa düşmüş olan iki tarafın kamu düzenine ilişkin olmayan konularda anlaşarak bu uyuşmazlığın çözülmesini mahkemeler yerine özel kişilere bırakabilir” şeklinde belirtmiştir.²

¹ İlhan POSTACIOĞLU: Medeni Usul Hukuku Dersleri, 6. Baskı (Ankara, 1975), 783

² Yargıtay 15. H D, 26.12.1978, 2090-2486 Sayılı Kararı

HUMK 518. maddesi yukarıda belirtilen Yargıtay kararından anlaşılacağı üzere tarafların aralarındaki ihtilafın tahkim usulüne göre çözümlenmesi yönündeki arzularının gerçekleşebilmesi için bu ihtilafın kamu düzenini ilgilendiren konuda olmaması gerekir. Kamu düzenine ilişkin olmama bir ön şarttır. Kanunun tabiriyle tahkim ancak iki tarafın arzularına tabi bir hususta cereyan edebilir.

Bilindiği gibi Borçlar Hukukunda sözleşme serbestisi esastır. Bunun istisnaları ise sözleşmenin kanuna, ahlaka, kamu düzenine kişilik ve haklarına aykırı olma halidir.

B.K. 19. maddesi uyarınca “Bir akdin konusu kanunun gösterdiği sınırlar içinde serbestçe tayin olunabilir. Kanunun kesin olarak emrettiği hukuki kaidelere veya kanuna muhalefet, ahlaka adaba veya kamu düzenine yahut şahsi hükümlere müteallik haklara aykırı bulunmadıkça iki tarafın yaptıkları muteberdir ve B.K.nun 20 maddesi uyarınca belirtilen şartlara aykırı sözleşmeler butlan hükmündedir, böylelikle tahkim sözleşmesi de batıl olacaktır.

HUMK'nun 518. maddesi kamu düzenini son derece muğlak ve yetersiz bir şekilde “iki tarafın arzularına tabi olmayan konular şeklinde formüle etmekle yetinmiştir. Kanun koyucu bu düzenlemeyi getirirken ahlaki, siyasi, sosyal ve ekonomik sebeplerle genel yargının teminatı altında olup da tahkim yargısı ile ihlal edilmesi muhtemel konularda sınırlama getirme gereği duymuştur. Tahkim usulü kullanılarak kanuna karşı hile yolunun nispeten kapatılabilmesi amaçlanmıştır. Bunun için de kanun koyucu hakem kararlarına karşı yargı denetimi yollarını açık tutmuştur.³

Tahkim usulüne karşı öngörülen bu sınırlamaların devletin yargısı dışında bir müessese olan tahkim yargısının kötü örnekleri esas alınarak konulduğu anlaşılmaktadır.⁴

³ Muharrem BALCI: Ihtilafların Çözüm Yolları ve Tahkim, (İstanbul, 1999), 150

⁴ Muharrem BALCI: a.g.e., 150

HUMK'nun 518. maddesi "iki tarafın arzularına tabi olmayan meselelerde tahkimin cereyan etmeyeceği kriterini getirdiğine ve bu kriterden de kamu düzeni anlaşıldığına göre kamu düzeni kavramının analizinde fayda vardır.

1982 Anayasamız temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasında kamu yararı, genel ahlak, genel sağlık gibi ölçülerle kamu düzeninin korunmasını esas almış fakat kamu düzeninin ne olduğunun tarifini yapmamıştır.

Türk Hukuk Kanunu kamu düzenini "Amme nizamı bir memlekette amme hizmetlerinin iyi yapılmasını, devletin emniyet ve asayişini ve fertlerin aralarındaki münasebetlerde huzuru ve ahlak kaidelerine uygunluğu temine yarayan müessese ve kaidelerin hepsi" olarak tanımlamıştır.⁵

Anayasa Mahkemesi ise kamu düzeni kavramı ile "toplumun huzur ve sükununun sağlanmasını, devletin ve devlet teşkilatının muhafazasını hedef tutan her şeyi ifade ettiğini başka bir deyişle cemiyetin her sahadaki düzeninin temelini teşkil eden kuralları kapsadığı sonucuna varıldığını" belirtmiştir.⁶

Bütün bu açıklamalar ışığı altında kamu düzenini "toplumun sosyal, siyasi, ekonomik ve ahlak yararlarını korumak amacı taşıyan kurallar bütünü" olarak tarif etmek mümkündür.⁷

II. TOPLU HAK UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜNDE İHTİYARI TAHKİM

1. GENEL OLARAK

Toplu hak uyuşmazlıklarının hızlı bir şekilde çözüme kavuşturulması, iş yerlerinde istikrarın ve çalışma barışının kalıcı olmasını sağlar ya da

⁵ Türk Hukuk Lügati, Türk Hukuk Kurumu Yayını, 3. Basım,(Ankara, 1991)

⁶ Kemal DAYINLARLI: Milli-Milletlerarası Kamu Düzeni ve Tahkim Etkileri(Ankara, 1994), 8

⁷ Erol ERTEKİN; İzzet KARATAŞ: Uygulamada İhtiyari Tahkim ve Yolları, Hakem Kararlarının Tenfizi Tanınması (Ankara, 1997), 90

işyerinde ortaya çıkan bir toplu hak uyuşmazlığı dolayısıyla bozulan huzur ortamının bir an önce eski haline dönmesini sağlar. Bunun içindir ki uyuşmazlıkların en kısa sürede tahkim usulü ile konusunda uzman kişiler tarafından çözüme bağlaması tercih edilen bir yol olarak hukukta pratiklik ve kolaylık sağlamaktadır.

Bu nedenlerle toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde iş mahkemelerinden daha çabuk sonuç alınacağı, adli bürokrasiden kurtulma gibi sebeplerle işçi sendikaları veya işverenler ya da işveren sendikaları özel hakeme başvurarak uyuşmazlığın çözümünü isteyebilirler.

Ülkemizde yeterince iş mahkemesinin bulunmaması, birer ihtisas mahkemeleri olan iş mahkemelerinin azlığı, özellikle nitelik ve sayı yönünden yargıç yetersizliği iş davalarının uzamasına ve işçilerin haklarını geç elde etmelerine sebebiyet vermektedir.⁸

Tahkim yolu ile sosyal taraflar aralarında çıkan uyuşmazlıkları hakemlerin ellerinden gelen adalet duygularına güvenerek onların çözüme kavuşturmalarını istemektedir. Özel hakemliğin pek çok sosyal faydası bulunmaktadır.

Her şeyden önemlisi sürat ve pratiklik sağlayan bu yöntem sosyal tarafların daha adil olduklarına inandıkları, üzerinde mutabık kaldıkları, konusunda ehil kişilerin uyuşmazlığı sona erdirmeleri açısından faydalı olmaktadır.

Bir yanı işçi sendikası, diğer yanı işveren yahut işveren sendikası olan sosyal taraflar arasında yapılan tahkim sözleşmesi ile toplu hak uyuşmazlıklarının özel hakemler eliyle çözümlenmesi sağlanabilir.

Taraflar ancak toplu hak uyuşmazlığında hakeme başvurabilirler. Bireysel hak uyuşmazlıklarında ise hakeme başvuru olanağı bulunmamaktadır.⁹

⁸ C. İlhan GÜNAY: THU, a.g.e, 44-45

⁹ Y.IBK 0 H.D. 15.12.1986, 10355E, 11206K; A.BERKSUN-İ.EŞMELİOĞLU: a.g.e,724

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin vermiş olduğu bir kararda "Özel hakeme toplu hak uyuşmazlıklarında gidilebilir. Toplu iş sözleşmesinin 231. maddesinde uyuşmazlığın bu niteliğinden söz edilmiştir. Oysa özel hakem kararına konu edilen husus işyeri sendika temsilcisinin işyerine ziyaretçi almasından dolayı olup böyle bir olay bireysel niteliktedir. Öte yandan toplu iş sözleşmelerindeki özel tahkim şartı toplu iş sözleşmesi yanları olan işçi sendikası ile işveren sendikasını bağlar, işçiyi bağlamaz. Bu itibarla uyuşmazlık iki tarafın arzularına tabi olmayan işlerden olmakla hakemler HUMK 533/3'e göre yetkileri dahilinde olmayan meseleye karar vermiş olmaktadır." şeklinde belirtmiştir.¹⁰

Ayrıca toplu iş sözleşmelerine konulan tahkim şartları da geçerli olduğundan taraflardan birinin başvurması üzerine uyuşmazlık hakem tarafından çözülür.

Sosyal tarafların tahkim sözleşmesiyle veya toplu iş sözleşmesine dercedecekleri özel bir hükümle toplu hak uyuşmazlıklarında Yüksek Hakem Kurulunu özel hakem olarak seçmeleri mümkündür. (2822 sayılı TİSGLK m.58/4). Tarafların toplu hak uyuşmazlıklarının çözüme kavuşturulması bakımından Yüksek Hakem Kurulunu aralarında bir toplu hak uyuşmazlığı çıktıktan sonra seçmeleri de mümkündür.¹¹

Toplu iş sözleşmesi taraflarının Yüksek Hakem Kurulunu özel hakem olarak belirledikleri durumlarda, Yüksek Hakem Kurulu söz konusu toplu hak uyuşmazlığını inceleyip karara bağlar. Yüksek Hakem Kurulunun toplu hak uyuşmazlıklarında verdiği karar mahkeme kararı niteliğindedir.

Toplu hak uyuşmazlıklarının çözümü bakımından taraflarca özel hakem olarak seçilen Yüksek Hakem Kurulunun diğer özel hakemlerden farkı bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu görevi reddedemeyecektir.¹²

¹⁰ Y.9. HD, 7.9.1987, 3058E, 7373K (İstanbul Barosu Bilgi Arşivi)

¹¹ C. İlhan GÜNAY: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, a.g.e, 936

¹² Seza REİSOĞLU: (Şerh), a.g.e, 418

Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtay'ın iş davalarına bakan 9. Hukuk Dairesi Başkanının başkanlığında, Bakanlar Kurulunca bakanlıklar bünyesi dışında işçi ve işveren kuruluşları ile herhangi bir bağlantısı olmayan ve siyasi parti organlarında görevli bulunmayan, ekonomi, işletme, sosyal politika veya iş hukuku konularında bilgi ve deneyimi olanlar arasından seçilecek bir üye, üniversitelerden iş hukuk veya ekonomi öğretim üyeleri arasından Yüksek Öğretim Kurulunca seçilecek bir üye, Çalışma Genel Müdürü, işçi sayısı en çok işçi konfederasyonunca seçilecek iki üye, işverenler adına ise en çok işveren mensubu olan işveren konfederasyonunca seçilecek biri, kamu işverenlerinden olmak üzere iki üye toplam 8 üyeden oluşan bir kuruldur (TİSGLK m.53).

2. TAHKİM SÖZLEŞMESİNİN ŞARTLARI

A. YAZILI ŞEKİL

Toplu hak uyuşmazlıklarında tahkim yoluna iki şekilde gidilebilir. Bunlardan biri tarafların ayrıca yapacakları bir tahkim sözleşmesi diğeri de toplu iş sözleşmesine konulan özel tahkim şartı ile olmaktadır. (HUMK m.517)

HUMK'na göre tahkim sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması gerekmektedir. Bu şekil adi yazılı şekildir. Bu şart geçerlilik şartı olup, yazılı yapılmayan tahkim sözleşmesi geçersizdir.

İşçi sendikası ile işveren sendikası yahut sendika üyesi olmayan işveren arasında yazılı olarak düzenlenen tahkim sözleşmesinde işçi sendikası yetkilisi ile işveren sendikası yetkilisi veya sendika üyesi olmayan işverenin imzalarının bulunması gerekmektedir. Tahkim sözleşmesinde bunların imzaları yerine paraflarının olması yazılı olmak koşulunun gerçekleşmesi için yeterli olmamaktadır.¹³

¹³ Y. T.D. 7.2.1949, 4336/627; Baki KURU: Hukuk Muhakemeleri Usulü, 6. Baskı, a.g.e, 5944.

B. KONUSU

HUMK 518. maddesine göre tahkim sözleşmesi tarafların arzularına tabi olmayan konularda yapılamaz.

Toplu iş sözleşmesi veya mevzuatta olmayan bir konuda taraflar serbestçe tasarruf yetkisine sahip oldukları takdirde onunla ilgili tahkim sözleşmesi yapabilirler.¹⁴ Yani tarafların üzerinde sulh olabildikleri veya kabul ile bir uyuşmazlığı çözebilecekleri konular tahkim sözleşmesinin kapsamına girmektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin vermiş olduğu bir kararda kamu düzenine ilişkin konularda tahkim sözleşmesinin geçersizliği belirtilmiştir. Anılan kararda "Davacılardan de ortağı bulunduğu Şirketi Ana sözleşmesinin "Hakeme başvurmak" başlıklı 25. maddesinin şirketin devamı ve tasfiyesi esnasında vukua gelecek her türlü anlaşmazlıkların giderilmesinde taraflarca tayin edilecek hakeme başvurulacaktır." Hükmü şirket ortakları arasındaki uyuşmazlıkla ilgili olup işçi ve işveren arasındaki işçilik haklarında (kıdem tazminatı) doğacak uyuşmazlıkların çözümü ile ilgili değildir. Bu nedenle davacılara kıdem tazminatı isteklerinin çözümünde bu anasözleşme hükmüne dayanılamaz.

Taraflar arasındaki sözü edilen işçilik hakkının hakem marifetiyle çözüleceğine dair yazılı bir sözleşmede dosya da mevcut değildir. Esasen böyle bir uyuşmazlığın HUMK'nun 516 ve müteakip maddeleri uyarınca hakem marifetiyle çözümlenmesi mümkün olamaz. Zira kıdem tazminatının gerçekleşmesi için yasada öngörülen koşullar kamu düzeni ile ilgili olup, konunun hakem tarafından çözümlenmesine HUMK'nun 518 . maddesi

¹⁴ Cemal ŞANLI:"21 Nisan 1961 tarihli Avrupa Antlaşması ve Türk Tahkim Hukuku -New York Sözleşmeleri ve Türk Tahkim Hukuku Sempozyumu(tebliğ) , Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü (Ankara, 1991), 5

manidir. Bu sebepten dolayı hakem kararın bozulması gerekmiştir.” Denerek yerel mahkeme kararı bozulmuştur.¹⁵

Gerçekten de kıdem tazminatına hak kazanma ile ilgili olarak yasaca aranan koşullar kamu düzenine ilişkin olup, hakem kararına konu oluşturmaz.

Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1987 tarihli bir kararında, “İşçilik haklarına ilişkin olarak işçi ile işveren arasında HUMK'un 516 ve müteakip maddeleri uyarınca tahkim yoluna gidilemeyeceği zira işçilik haklarının kamu düzeni ile ilgili olduğu, bu nedenle iş mahkemesi olarak sözleşmedeki tahkim şartından dolayı görevsizlik kararı verilmesinin doğru olmadığı, bu durumda yapılacak işin taraflar arasındaki hukuki ilişkiyi tespit ederek, ilişkinin hizmet akdine dayandığı sonucuna varılırsa davaya bakılarak sonuçlandırılması gerektiğini belirtmiştir.”¹⁶

Bir disiplin cezasının uygulanmasından doğan uyuşmazlığın hakem önüne götürülmesinde yasal bir mani bulunmamaktadır. Ancak Yargıtay kıdem tazminatı ile ilgili konuların kamu düzeni ile ilgili olmasından dolayı hakeme başvurulmasını kabul etmemektedir. Dolayısıyla buradan çıkan anlama göre kıdem tazminatından yoksun kalınması sonucunu doğuracak fesih kararlarına karşı hakeme başvurulamayacaktır.¹⁷

Taraflar arasındaki tahkim sözleşmesinin varlığına rağmen toplu hak uyuşmazlığının çözümü için taraflardan birinin mahkemeye başvurusu durumunda karşı taraf esasa cevap süresi içinde (iş mahkemelerinde ilk celseye kadar ilk celsede de yapılabilir) uyuşmazlığın hakem tarafından

¹⁵ Yargıtay 9. Hd, 1992/5081E-5366K, 2105.1992 Kamu İş Sendikası Yayını-102,103

Yargıtay Kararları 1990-1996

¹⁶ Y. 9. HD 09.03.1987, 1987/2458E – 2774K (İstanbul Barosu Bilgi Bankası Arşivi)

¹⁷ Aydın BAŞBUĞ: Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları (Ankara,1993),243

çözümlemesi gerektiğini itiraz olarak ileri sürmezse hakim tarafından bu durum re'sen gözönüne alınamaz.¹⁸

Ancak mahkeme davaya bakmaya devam ederken karşı taraf uyuşmazlığın özel hakemde görülmesi gerektiği yolunda bir itirazda bulunursa, bu itiraz teknik anlamda da bir itiraz olmadığından, daha sonra yapılan itiraza karşı tarafın savunmanın genişletildiği yolunda bir itirazı olmadığı takdirde hakim tarafından incelenerek, itiraz haklı bulunulursa davaya hakemde bakılması gerekçesiyle dava dilekçesi reddolunabilir.¹⁹

3. TAHKİM SÖZLEŞMESİNİN ÇEŞİTLERİ

Tahkim sözleşmesinin iki şekilde yapılması mümkündür (m.516)

A. Bağımsız Bir Sözleşme Biçiminde

Sosyal taraflar doğmuş olan bir uyuşmazlığın tahkim yolu ile çözüme kavuşturulması için ayrı bir sözleşme yapabilirler.

Böylelikle tarafların aralarındaki uyuşmazlıkların hakem marifetiyle çözümleneceğine ilişkin iradelerinin yansıdığı akit genel nitelikte bir tahkim akdidir.²⁰

Tahkim sözleşmesinin hukuki mahiyeti tartışılmaktadır. Ancak genel kabule göre tahkim sözleşmesi borçlar hukukunun genel hükümlerine bağlı olmakla beraber, ancak sözleşmeye ilişkin olmak üzere konulmuş HUMK hükümleri şüphesiz B.K hükümlerinden önce uygulanmak gerekir.²¹

¹⁸ Baki KURU:a.g.e,5971; Kenan TUNÇOMAĞ-T.CENTEL: Esaslar,a.g.e, 421; Kemal OĞUZMAN:İlişkiler ,150; KURU- ARSLAN-YILMAZ:a.g.e, 922;.Bu itirazın ilk itirazlardan olmadığı ve daha sonra da yapılabileceği yolunda bkz. Burhan ÖZDEMİR: Türk İş Hukukunda Zorunlu Tahkim, (Ankara, 1989),177; Karş.görüş için İlhan POSTACIOĞLU:Medeni Usul Hukuku Dersleri, B.5, a.g.e, 648

¹⁹ C. İlhan GÜNAY: THU ,a.g.e,52; Baki KURU: a.g.e, 5977; İlhan POSTACIOĞLU:a.g.e, 648; Baki KURU:a.g.e, 5971

²⁰ Muharrem BALCI:a.g.e, 115

²¹ Kenan TUNÇOMAĞ-Tankut CENTEL: Esaslar , a.g.e,420-421

B. Toplu İş Sözleşmelerine Konulan Tahkim Şartı

Sosyal taraflar yaptıkları bir toplu iş sözleşmesine bu sözleşmeden doğacak uyuşmazlıkların tahkim yolu ile çözümlenebileceği şeklinde bir düzenlemeyi şart olarak dercedebilirler.

Toplu iş sözleşmelerindeki tahkim şartı bağımsız bir tahkim sözleşmesinin tabi bulunduğu hükümlere tabidir.

Hukuk Usulü muhakemeleri kanunumuzun tahkimi konu olan hükümlerinin başlığı TAHKİM'dir. Usul Kanunu tahkim sözleşmesi ve tahkim şartını ayrı ayrı vasıflandırmamış, birbirinden ayırt etmemiştir. Tahkimi düzenleyen 516. maddenin başındaki "Tahkim" ifadesi tahkim usulü alanında kullanıldığı halde, madde metinlerinde tahkim sözleşmesi ve tahkim şartı anlamında kullanılmıştır. Kanunun aynen iktibası sırasında yapılan tercüme eksikliği ve tabir yanlışlığı yüzünden kaynak Nevchatel Kanunu ile Türk Kanunu arasında çelişki ve eksiklik oluşmuştur.²²

Tahkimle ilgili toplu iş sözleşmesine konulan şart toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu bölümüne ilişkin olup, hizmet sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin düzenleyici bölümünü kapsamaz.²³

Toplu iş sözleşmelerine konulan tahkim şartı sadece toplu iş sözleşmesinin tarafları olan işçi sendikası ile işveren sendikası yahut sendika üyesi olmayan işvereni bağlar. Özel tahkim şartı toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümleri çerçevesinde değerlendirildiğinde bu şart sadece sözleşmenin tarafları arasında hak ve borç doğurur.²⁴

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise bir kararında toplu iş sözleşmesindeki özel tahkim şartının toplu iş sözleşmesinin tarafları olan işçi sendikası ile

²² Rasih YEĞENLİ: Tahkim, (İstanbul, 1974)

²³ Seza REİSOĞLU: Şerh, a.g.e, 51

²⁴ Savaş TAŞKENT: TİS ve Toplu İş uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay'ın 1987 yılı kararları Değerlendirilmesi, 1987, Basısen Yayınları (İstanbul, 1989), 270

işveren sendikasını bağlayacağını, işçileri ise bağlamayacağını kabul ederek uyuşmazlığın buna göre çözümlenmesi gerektiğini belirtmiştir.²⁵

Toplu iş sözleşmesinde özel tahkim şartı konulmuş olsa da o toplu iş sözleşmesine tabi olan işçiler mahkemede dava açabilirler. Çünkü işçi ve işverenler arasındaki uyuşmazlıkları çözüme kavuşturmak üzere iş mahkemeleri kurulmuştur.

5521 sayılı yasa ile kurulmuş bulunan iş mahkemelerinin yetkisi kamu düzeni ile ilgili bulunduğundan, tarafların iradelerine tabi olmadığından yetki sözleşmesi dahi geçerli sayılmaz.²⁶

İş kanunlarının işçi lehine ve çoğunluğu emredici hükümleri ihtiva etmesi sebebiyle özel hakem yoluyla işçilerin iş kanunlarının korucuyu hükümlerinden mahrum edebileceği bir yol kabul edilemez.²⁷

Yargıtay Hukuk Genel kurulu da vermiş olduğu bir kararda "Toplu iş sözleşmelerindeki tahkim şartı çalışma karşılığı bulunan şahsi hakkını işverenden isteyen işçiyi bağlamaz, mahkemece olaya bakmak gerekir" şeklinde belirtmiştir.²⁸

4. HAKEMLERİN SEÇİMİ

A. Hakemlerin Toplu İş Sözleşmesinde Veya Tahkim

Sözleşmesinde İsmen Kararlaştırılması.

Toplu İş sözleşmesinin tarafları, hakemlerini toplu iş sözleşmesinde yahut tahkim sözleşmesinde ismen gösterebilirler. Sosyal taraflar bilgili adil

²⁵ Yargıtay 9 HD,1987, 8058-7373 (İstanbul Barosu Bilgi Arşivi)

²⁶ C. İlhan GÜNAY: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, a.g.e, 207

²⁷ Seza REİSOĞLU: Şerh, a.g.e,417; Kemal OĞUZMAN: Grev.,a.g.e, 12; Kenan TUNÇOMAĞ-T.CENTEL:Esaslar ,a.g.e,422-423;Karşı Görüş için Bkz. Baki KURU: a.g.e,6000; Necip BİLGE, Medeni Yargılama Hukuku, B.2 ,a.g.e, 647

²⁸ Y.H.G.K. 10.11.1965, 9-643/405 Sayılı Kararı; Rifat ERSOY; HUMK, B.2,(Ankara, 1976), 1122

ve güvenilir olduğuna inandıkları hakemlerinin adlarını sözleşmeye dercedebilirler.

Yalnız toplu iş sözleşmesi yahut tahkim sözleşmesi ile kararlaştırılan hakemlerin, hakemliği kabul etmemeleri, ölmeleri veya istifa etmeleri durumunda sözleşmede nasıl hareket edileceğine ilişkin bir açıklık yoksa hakem sözleşmesi geçersiz hale geleceğinden davanın iş mahkemesinde görülmesi gerekecektir.²⁹

Tabii ki bununla birlikte tahkim sözleşmesinin hakemlerin çeşitli nedenlerden ötürü görev yapmamaları nedeniyle geçersiz hale gelmesi, sosyal tarafların yeni hakemler seçerek başka bir tahkim sözleşmesi bağitlemelerine engel teşkil etmez.³⁰

Sosyal taraflar toplu iş sözleşmesine koyacakları bir hüküm ile veya tahkim sözleşmesi yolu ile Yüksek Hakem Kurulunu özel hakem olarak belirleyebilirler. (2822 TİSGLK Md.58/4)

Böyle bir durumda Yüksek Hakem Kurulunun özel hakemlerinden farkı yoktur. Yüksek Hakem Kurulunun toplu hak uyuşmazlıklarında vereceği karar mahkeme kararı niteliğinde olacaktır. Sosyal taraflar uyuşmazlık çıktıktan sonra da Yüksek Hakem Kurulunu özel hakem olarak belirleyebilir.³¹

B. Hakemlerin Sonradan Taraflarca Kararlaştırılması

Tahkim sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde hakemlerin sosyal taraflarca daha sonra seçileceği kararlaştırılabilir. Bu durumda tarafların eşit sayıda hakem bildirme hakları mevcuttur.³²

Sözleşmede çoğunlukla tarafların birer hakem seçecekleri kararlaştırılır. Hakemlerde dava açmak isteyen taraf veya vekili kendi hakemini seçerek, karşı tarafa hakemini tayin etmek üzere tebligat çıkarır.

²⁹ Necip BİLGE: a.g.e, 652; Baki KURU:a.g.e, 6010

³⁰ Necip BİLGE: Medeni Yargılama Hukuku, a.g.e ,652

³¹ Seza REİSOĞLU: Şerh ,a.g.e,418; Nuri ÇELİK: a.g.e, 477

³² Cemal ŞANLI:a.g.t, 5; Kemal OĞUZMAN: İlişkiler, a.g.e 151

Tebliğatta ayrı bir süre gösterilmemişse karşı tarafın yedi gün içerisinde hakemini seçip bildirmesi gerekir. Karşı taraf hakemini 7 gün içerisinde seçip ismini bildirmezse onun hakemini de iş mahkemesi hakimi seçer (HUMK m.520).

HUMK md.520 deki 7 günlük sürede kesin bir süredir. Bu süre zarfında hakemini seçmeye taraf artık hakem seçme hakkını kullanamaz.

GÜNAY'a göre hakemler nezdinde açılan davanın mahkemenin görevi içinde bulunduğu yolunda itirazda bulunan tarafın hakemini seçmesi düşünülemez, bu durumda iş mahkemesinde davaya hakemlerin bakamayacağı yolunda menfi tespit davası açılmış olması nedeniyle HUMK'nun 519. maddesine göre açılmış menfi tespit davasının neticelenmesi hakem seçilmesi için bekletici sorun yapılır.³³

Bazen de tarafların birer hakem seçecekleri ve üçüncü hakemin ise taraflarca seçilen bu hakemler tarafından seçileceği kararlaştırılmış olabilir. Tarafların hakemleri üçüncü hakemin seçiminde uzlaşamazlarsa üçüncü hakem ya tarafların anlaşması ile ya da iş mahkemesi tarafından seçilir.³⁴

C. Hakemlerin Seçiminin Bir Üçüncü Kişiye Bırakılması

Taraflar sözleşme ile hakemlerin seçimini bir üçüncü kişiye bırakmışlar ise hakemler bu üçüncü kişi tarafından seçilecektir. Bu üçüncü kişinin hakem seçiminden kaçınması ve ya ölmesi durumunda tahkim sözleşmesi hükümsüz kalır. Böyle bir durumda taraflar başka bir tahkim sözleşmesi ile yeni hakemlerin nasıl seçileceğini aralarında kararlaştırabilirler.

Tarafların Toplu iş sözleşmesi ya da tahkim sözleşmesi ile hakemlerin seçimini bırakacakları üçüncü kişi hakim olamaz. Böyle bir anlaşma geçersizdir. Çünkü hakimler yasada belirtilen görevlerden başka

³³ C. İlhan GÜNAY: TISGLK Hukuku, a.g.e, 937

³⁴ Baki KURU-ARSLAN-YILMAZ: a.g.e, 925

hiçbir görev alamazlar (Anayasa, 140/5ml, 2802 sayılı yasanın 48. maddesi)³⁵

Bir hakimin hakem olarak tayini hakemlerin ismen belirtilmiş bir hakim tarafından seçilmesi durumların da sosyal taraflar hakem seçimi için ek bir anlaşma ile uzlaşamazlarsa tahkim sözleşmesi hükümsüz kalacaktır.³⁶

D. Hakemlerin Yetkili Mahkeme Tarafından Seçilmesi

Tahkim sözleşmesi ya da tahkim şartı ihtiva eden toplu iş sözleşmelerinde hakemlerin nasıl seçileceği yönünde bir düzenleme yapılmamışsa HUMK 520 maddesi gereğince yetkili iş mahkemesi tarafından üç kişi hakem olarak seçilir.

Yetkili iş mahkemesinin hakem tayin edebilmesi için taraflardan birinin mahkemeye müracaatı gerekmektedir. İş mahkemesinde hakem seçimi davası açıldıktan sonra mahkeme taraflar arasındaki mevcut tahkim sözleşmesi veya tahkim şartını inceler, tarafları davet ederek duruşma yapar; tarafların iddia ve savunmaları alınarak tahkikat tamamlanır ve karara bağlanır.³⁷

Taraflardan birinin müracaatı üzerine yetkili iş mahkemesi hakimi dosya üzerinde inceleme yaparak kararını veremez. Mutlaka duruşma yaparak kararını verir.³⁸

İş mahkemesinin hakem tayinine dair kararı temyizi kabil kararlardandır. Ancak HUMK'un 443. maddesine göre temyiz icrayı durdurmaz. Bu nedenle hakemler temyiz sonucunu beklemeden uyuşmazlığı çözme işine devam edebilirler.

Ancak bu sakıncalı bir durumdur. Mahkemenin hakem tayini konusundaki kararı kesinleşmeden, tahkime devam edilmesi, mahkeme

³⁵ Baki KURU:a.g.e, 6015-6016-6017

³⁶ C. İlhan GÜNAY: THU,a.g.e,55; Baki KURU:a.g.e,6018

³⁷ Necip BİLGE: Medeni Yargılama Hukuku,a.g.e, 653

³⁸ Baki KURU:a.g.e,6019

kararının bozulması halinde davaya mahkemede bakılacak olması veya yeniden hakem tayin edilmesi gerekeceğinden fuzuli emek ve masrafı mucip olacaktır.³⁹ Bu durum usul ekonomisine aykırı düşmektedir.

5. HAKEMLİĞİ SONA ERDİREN SEBEPLER

A. Hakemlerin Azli

Hakem, hukuki niteliği bakımından vekil veya temsilci sayılmasa bile tıpkı vekil ve temsilci gibi yetkilerini taraflardan alır. Hakeme tanınan yetki, akdi ilişkiye dayandığı için, bu yetkiyi geri almak hakkı, sınırlanamaz ve kaldırılamaz.⁴⁰

HUMK'un 522. maddesine göre hakemler kim tarafından ve ne şekilde seçilmiş olursa olsun tarafların karşılıklı muvafakatlari ile azledilebilirler.

Tahkim usulünde hakemler seçildikten sonra artık tarafların müşterek hakemi olmaktadır. Bu yüzden tarafların ittifakı olmadan azledilemezler. Hakemler taraflarca ayrı ayrı veya ortaklaşa seçilmiş olsalar bile hüküm değişmez.

B. Hakemlerin İstifası

HUMK 522/2'ye göre hakemler istifa ederek, taraflar arasındaki ihtilafı çözme yükünden kurtulabilirler. Hakemlerin istifa etme suretiyle görevden ayrılmasını engelleyen bir hüküm hukukumuzda mevcut değildir.

Yalnız haklı bir neden bulunmaksızın istifa suretiyle görevinden ayrılan hakem, hiçbir şekilde ücret isteyemez. Ayrıca peşin olarak aldığı ücreti de geri vermek zorundadır. İstifası haklı bir nedene dayanmayan bir hakem tarafların bu yüzden uğradıkları zararı tazmin etmekle de yükümlüdür.⁴¹

³⁹ Rasih YEGENGİL: a.g.e, 251

⁴⁰ Rasih YEGENGİL: a.g.e, 253; Muharrem BALCI: a.g.e., 137

⁴¹ Baki KURU: a.g.e,6023

Hakemin tahkim süresi içindeki istifası hüküm ve sonuç doğurur. Hakem kurulunun birlikte müzakere yapıp çoğunlukla karar verildikten sonra bir hakemin istifa ederek kararı imzalamaması çoğunlukla verilmiş hakem kararının geçerliliğine etki etmez.⁴²

C. Hakemlerin Reddi

Hakemler hakimler gibi tarafsız bir şekilde görev yapmak zorundadırlar. HUMK 521. maddesine göre hakemler hakimlerin reddine ilişkin hükümler uyarınca reddolunabilirler. Hakimlerin red sebepleri HUMK'un 29. maddesinde gösterilmiştir. Buna göre;

- a. Hakemlerin sosyal taraflardan birine yol göstermiş veya nasihat vermiş olması,
- b. İki taraftan biri veya üçüncü şahıslar nezdinde kanunen gerekmediği halde görüşünü beyan etmiş olması.
- c. Davada şahit veya bilirkişi veya hakem yahut hakim sıfatıyla dinlenmiş ya da hareket etmiş bulunması.
- d. Davanın dördüncü dereceye kadar (bu derecede dahil) civar hısımlarına ait bulunması.
- e. Davanın görülmesi esnasında sosyal taraflardan birisiyle davası veya aralarında bir düşmanlık bulunması.
- f. Umumiyetle tarafsızlığından şüpheye düşürecek önemli sebeplerin bulunması halleriyle hakim (veya hakem) ya kendisini reddeder, veya iki taraftan biri tarafından reddolunur.

HUMK 521. maddesine göre taraflar hakemin seçildiğini öğrendikleri tarihten itibaren beş gün içinde red talebinde bulunabilirler. Bu sürenin geçmesi halinde red talebinde bulunma hakkı düşer.⁴³

⁴² Rifat ERSOY:Hukuk usulü Muhakemeleri Kanunu, B.2 a.g.e, 1135

⁴³ Necip BİLGE: Medeni Yargılama H., a.g.e., 653; Muharrem BALCI: a.g.e., 139; Baki KURU-ARSLAN-Ejder YILMAZ:a.g.e, 926

Hakemin red sebebi tahkim sırasında yani hakemde dava görülürken ortaya çıktığı veya öğrenildiği taktirde yine öğrenme tarihinden itibaren 5 gün içerisinde en geç ilk oturuma kadar yeni bir işlem yapılmadan önce hakemin reddi talebini mahkemeye bildirmek gerekir.⁴⁴

Hakkında red sebepleri mevcut olan hakem tahkim sözleşmesinde ismen belirtilmiş olsa bile beş günlük red süresi sözleşme tarihinden değil de tahkim sözleşmesinde adı yazılı hakemin davaya bakacağıının öğrenildiği tarihten başlar. Aksi takdirde hakemin dava açılmadan reddi mevzu bahis olur ki bu durum red müessesesine aykırıdır.⁴⁵

Hakemin reddi talebi yazılı olarak yapılmak zorundadır. Red talebi, taraflar arasında tahkim sözleşmesi bulunmasa idi davaya hangi yetkili iş mahkemesi bakacak idi ise o mahkeme tarafından bakılacaktır.⁴⁶

Hakem kurulundan sadece bir hakem hakkında red sebebi bulunup diğerleri hakkında böyle bir talep olmasa da öteki hakemler sorunu çözemezler. Çünkü HUMK 521/3. maddesi ile bu görev yetkili ve görevli mahkemeye verilmiştir.⁴⁷

Yetkili iş mahkemesi hakimi, taraflarca reddolunan hakemi ve iki tarafı dinledikten sonra hakemin reddine ilişkin talep hakkında kararını verir (HUMK, md 521/3)

Hakemin reddi talebi hakkında iş mahkemesince bir karar verilinceye kadar, HUMK'un hakimlerin reddini düzenleyen 36/2. maddesinin delaletiyle hakemler davaya devam edemezler, tahkimi ertelerler.⁴⁸

Hakemlerce bakılan dava, hakemin reddi nedeniyle ertelendiğinde, iş mahkemesinin red talebi ile ilgili kararının kesinleşmesine kadar tahkim

⁴⁴ Baki KURU: a.g.e, 6024; Necip BİLGE: Medeni Yargılama H, a.g.e, 653

⁴⁵ C. İlhan GÜNAY: THU, a.g.e., 57; Baki KURU: a.g.e., 6025

⁴⁶ Muharrem BALCI: a.g.e., 139

⁴⁷ Necip BİLGE: a.g.e., 654

⁴⁸ Rifat ERSOY: a.g.e., 1133; Necip BİLGE: a.g.e, 654

süresi işler ise de bu durum tahkim süresinin uzatılması için haklı bir neden olarak kabul edilmektedir.⁴⁹

Hakemlerin reddi durumunda tahkim süresinin uzatılması talep edilmedikçe tahkim süresi kendiliğinden uzamaz.⁵⁰

Hakemin reddi talebi yetkili iş mahkemesi tarafından kabul edilirse hakemin görevi sona erer. Bu durumda red nedeniyle görevi fiilen biten hakemin yerine yenisi aynı usullerle seçilir.

6. HAKEM SÖZLEŞMESİ VE HAKEMLERİN ÜCRETİ

Sosyal taraflar arasındaki tahkim sözleşmesi gereğince hakeme götürülen uyuşmazlıkla taraflar ile hakem veya hakemler arasında açık veya zımni bir sözleşme meydana gelir. Buna hakem sözleşmesi adı verilmektedir.

Hakem sözleşmesi ile taraflar ile hakemler arasında bir özel hukuk ilişkisi doğmaktadır.

Hakem sözleşmeleri ne Borçlar Kanununda ne de özel bir yasada özel olarak düzenlenmemiştir.

Ancak Borçlar Kanununun 19. maddesindeki sözleşme hürriyeti esası gereğince bu durum yapılan hakem sözleşmelerinin geçerliliklerine mani teşkil etmez.⁵¹

Hakem sözleşmeleri Borçlar Kanunu hükümlerine tabidir. Taraflar ile hakemler arasında bir vekalet akdi ilişkisi olduğu Yargıtay'ca kabul edilmektedir. Yargıtay 15. Hukuk Dairesi bir kararında "Bilindiği üzere uyuşmazlığın tarafları ile hakemler arasında oluşan hukuki ilişkide galip unsur vekalet ilişkisidir. Yasada bu konuda bir açıklık mevcut olmamakla beraber bu gibi sözleşmedeki usul hükümleri yanında Borçlar kanununa giren hükümlerde yer almaktadır. Ne var ki özel borç ilişkileri içinde taraf

⁴⁹ Rifat ERSOY: a.g.e., 1135; Baki KURU: a.g.e., 6026; Necip BİLGE: a.g.e., 660

⁵⁰ Baki KURU: a.g.e., 6026

⁵¹ Necip BİLGE: Borçlar Hukuku Hususi Hükümler(Ankara, 1971), 5

iradelerine dayanan tahkim sözleşmesinin herhangi bir akit tipine tabi olduğu belirtilmemiş olduğundan kural olarak uyuşmazlığın tarafları ile hakemler arasında bir vekalet akdi oluştuğunun kabulü gerekir. (15.06.1989t-1989/1023E. 2481K).⁵²

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 06.12.1969 tarihli bir kararında tahkim sözleşmesinin tarafları ile hakemler arasındaki hukuki ilişkinin bir vekalet sözleşmesi niteliğinde olduğunu kabul etmiştir.⁵³

Yargıtay 4. Hukuk Dairesi ise, taraflar ile hakemler arasındaki ilişkiyi hizmet akdi ilişkisi olarak değerlendirmiştir.⁵⁴

Kanımca taraflar ile hakemler arasındaki hukuki ilişkiyi hizmet akdi ilişkisi olarak değerlendirmek isabetsizdir. Taraflar ile hakemler arasında tabiiyet bağı bulunmamaktadır. Oysa ki hizmet akdinin unsurlarından birisi de bağımlılık unsurudur. Hakem ile taraflar arasında bir tabiiyet durumu mevcut değildir. Ayrıca hakemlere ücret takdir edilip edilmemesi sözleşmenin niteliğinin üzerinde olmaz.

Hakemlerin yaptıkları iş karşılığında bir ücret almaları gerekir. Ancak hakemler kendi ücretlerini kendileri belirleyemezler. Hakemlerin kendi ücretlerini tespit edebilmeleri önceden doktrinde tartışmalı bir husustur.⁵⁵

Yargıtay 13.05.1964 tarihli 1-3 sayılı içtihadı birleştirme kararı ile hakemlerin kendi ücretlerini belirlemelerini uygun bulmamıştır. Yargıtay'ın gerekçesi şu şekildedir. "Hakemlerin kendi ücretlerini belli edememeleri bir kimsenin kişisel alacağı hakkında hakim olamayacağı hüküm veremeyeceği kuralına dayanır. Gerçekten hakemin kendi emeğinin karşılığı için hakim

⁵² Kemal DAYINLARLI: a.g.e., 41

⁵³ Y.H.G.K. 06.12.1969;t, 1110/1866 s.kararı (RKD 1970/5, 125 -128)

⁵⁴ YKD, 1972/1, .23-27

⁵⁵ Necip BİLGE: Medeni Yargılama Hukuku, a.g.e., 655

durumuna girerek hüküm vermesi, hakemin tarafsızlığı kuralı ile bağdaşmaz.”⁵⁶

Taraflar seçtikleri hakemlerin ücretini serbestçe kararlaştırabilirler. Hakem ücretinin borçlusu uyuşmazlığın taraflarıdır. Hakemlerin ücreti tahkim sözleşmesi, tahkim şartı veya hakem sözleşmesinde kararlaştırılmamış ise hakemlerin genel mahkemede taraflara karşı ücret tespiti davası açma hakları vardır. Bu dava bir eda davasıdır.⁵⁷

Hakemlerin açacakları bu eda davası ücretin miktarına göre sulh veya asliye hukuk mahkemesinde açılmalıdır. Toplu hak uyuşmazlıklarına hakemlik yapmış kişilerin işçi sendikasına veya işverene karşı açacakları hakem ücreti davası iş mahkemesinde görülmez.⁵⁸

Sulh veya asliye hukuk mahkemesi, hakem ücretini belirlerken uyuşmazlığın niteliğine dava konusunun değerine, hakemlerin uyuşmazlığı çözümlmek üzere harcadığı emeğe göre takdir eder.⁵⁹

Hakem ücretlerinin borçlusu olan sosyal tarafların ücretten müteselsilen sorumlu oldukları doktrinde kabul edilmektedir. Haklı sebepleri dolayısıyla istifa etmek suretiyle görevinden ayrılan hakemlerin yahut haksız olarak taraflarca azledilen hakemlerin o tarihe kadar sarfettikleri emeğe karşı ücretlerini talep etme hakları vardır.⁶⁰

7. HAKEM YARGILAMASI

A. Yargılama Usulü

Sosyal taraflar tahkim sözleşmesinde hakemlerin uygulayacakları yargılama usulünü kararlaştırmış olabilirler. Bu halde hakemler taraflarca

⁵⁶ 8.7.1964 T.11748 sayılı RG ,6

⁵⁷ C. İ GÜNAY, THU., a.g.e., 60; Baki KURU, a.g.e., 6035-6036

⁵⁸ Yargıtay, 9. HD, 7.12.1965, 9513-11613 (İstanbul Barosu Bilgi Arşivi)

⁵⁹ Necip BİLGE: Medeni Yargılama H. a.g.e., 655; Baki KURU: a.g.e., 6038

⁶⁰ Baki KURU, a.g.e., 6039; Necip BİLGE: Medeni Yargılama H. a.g.e., 655; C. İlhan GÜNAY: THU a.g.e. 60

tahkim sözleşmesinde kararlaştırılan yargılama usulünü uygularlar. Yalnız hakemlerin bu usule aykırı hareket etmiş olmaları bir temyiz (bozma) sebebi olarak sayılmamıştır.⁶¹

Tahkim sözleşmesinde uygulanacak yargılama usulü hakkında bir açıklık yoksa, hakemler uygulayacakları yargılama usulünü (tahkikatın şeklini ve sürelerini) kendileri kararlaştırırlar (HUMK m.525).

Hakemler Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununa göre tahkikat yapabilecekleri gibi başka bir yargılama usulünün uygulanmasına da karar verebilirler. Ancak hakemler her ne kadar usulü kendileri kararlaştırabilecekse de tamamen keyfi hareket ederek usul hukukunun temel kurallarına da aykırı davranamazlar.⁶²

Hakemler her iki sosyal tarafa da eşit işlem yapmakla yükümlüdürler. Bu nedenle mesela davalıya tebligat yapılmadan davalının savunması alınmadan karar verilmesi yolsuzdur.

Hakemler dosya üzerinde inceleme yapmak suretiyle karar verebilecekleri gibi duruşma yapmalarına da hukuki bir mani bulunmamaktadır.⁶³

Hakemler tarafların dilekçelerini aldıktan sonra ve taraflara tanınan süreler bittikten sonra dosya üzerinde inceleme yapıp karar verebilirler. (HUMK, m.525)

Ancak uygulamada hakemler genellikle duruşma yapmak suretiyle karar vermektedirler. Hakemler duruşma yapmaya karar verirlerse taraflar tebligat çıkararak tarafları duruşmaya davet ederler. Taraflardan biri duruşmaya mazeret ileri sürmeksizin katılmazsa duruşmaya gelmeyen

⁶¹ Baki KURU-Ramazan ARSLAN-Ejder YILMAZ: a.g.e. 928

⁶² Kenan TUNÇOMAĞ: Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uzlaştırma ve Tahkim (İstanbul, 1973), 155

⁶³ Baki KURU: a.g.e., 6049, Necip BİLGE: Medeni Yargılama H. a.g.e. 657; Baki KURU-R, ARSLAN-E. YILMAZ: a.g.e.,928

tarafın gıyabında devam edilir. Her iki taraf da duruşmaya gelmez ise dosya işlemiden kaldırılmaz, inceleme dosya üzerinde yapılır, her halükarda karar vermek gerekir. Yani burada HUMK 409. maddesinin uygulama yeri yoktur.⁶⁴

HUMK'un 526. maddesinde "Deliller hakkında kanunen tayin olunan kaideler hakem huzurundaki tahkikatta dahi tatbik olunur" denilmektedir. Böylelikle hakemlerin delilleri inceleme ve değerlendirmeleri hakkında Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun hükümlerinin bir bütün olarak uygulanması gerekliliği vardır.⁶⁵

Hakemler tarafları dinleyip karar verebilecekleri gibi kendiliğinden gelen tanıkları da dinleyebilirler. Ancak hakemlerin tanıkları ihzar etmek , gelmeyen tarafı isticvap etmek gibi yetkileri bulunmamaktadır. Hakemler bu gibi işlemler için sulh hukuk mahkemesine başvurmak zorundadırlar. Hakemler ihtiyati tedbir ve ihtiyati haciz kararı da veremezler.⁶⁶

B. Hakemlerde Dava Açılması

Tahkim usulünde davanın tarafları tahkim akdinin taraflarıdır. Hakemler de mahkemeler gibi taraflardan birinin talebi olmadan bir uyuşmazlığı çözmek için re'sen harekete geçemezler.

Hakemlerde dava açılması kural olarak herhangi bir mahkemenin aracılığını gerektirmez, dava doğrudan hakeme açılır. Hakemde açılan dava doğrudan taraflardan biri tarafından açılabileceği gibi vekaletnamedeki yetkiye dayanılarak vekil tarafından da açılabilir.⁶⁷

⁶⁴ C. İlhan GÜNAY: TİSGLK Hukuku, a.g.e., 944; Necip BİLGE: Medeni Yargılama H. a.g.e. 657

⁶⁵ C. İlhan GÜNAY: THU, a.g.e., 61; Necip BİLGE: Medeni Yargılama H. a.g.e., 657; Baki KURU-R.ARSLAN-E. YILMAZ: a.g.e., 928

⁶⁶ Necip BİLGE: Medeni Yargılama H. a.g.e. 658; Baki KURU: a.g.e., 6055

⁶⁷ Muharrem BALCI: a.g.e. 187

Hakemler önünde davanın nasıl açılacağına ilişkin yasada bir açıklık bulunmamasına rağmen HUMK'un 525. maddesinden hareketle davanın açılmasında yazılı usulün geçerli olduğu kabul edilmektedir.⁶⁸

Dava kural olarak hakemler belli olduktan ve hakem kurulu oluştuğundan sonra açılmış sayılır.⁶⁹

Hakemler mahkeme tarafından belirlenecek ise, hakemlerin seçimleri için mahkemeye başvurulduğu tarihte dava açılmış sayılır (HUMK m.523). Hakemlerin seçilmesi taraflara bulunuyorsa davacının hakemini seçip karşı tarafa hakemini seçmesini tebliğ ettirdiği günde dava açılmış sayılabilir. (HUMK md. 520 delaletiyle md. 523)

Tahkim sözleşmesinde hakemlerin ismen belirlenmiş olması durumunda davanın açılış tarihine ilişkin HUMK 523. maddesinde bir açıklık bulunmamaktadır. Bu durumda davacının dava dilekçesini hakeme gönderdiği tarihin davanın açılma tarihi sayılması gerekir.

Yine hakemlerin seçiminin bir üçüncü kişiye bırakılması durumunda hakemlerin seçilmesi için üçüncü kişiye başvuru tarihi davanın açılma tarihi olmaktadır.⁷⁰

Hakemlerde davanın açıldığı tarih itibariyle zamanaşımı kesilir. Davayı açan taraf karşı tarafın muvafakati olmadan davayı takipten vazgeçmez. Ayrıca davanın tevsii ve tebdili yasakları da dava açıldığı tarih itibariyle başlar.⁷¹

Hakemlerde açılacak davanın dilekçesinde davayı açan tarafın iddiaları ve talebi ile birlikte HUMK'un 179. maddesinde belirtilen şartlarda yer almalıdır. Bu şartlar şöyle sıralanmaktadır:

⁶⁸ Necip BİLGE: Medeni Yargılama H. a.g.e. 656; C. İlhan GÜNAY: TİSGLK Hukuku, a.g.e, 944

⁶⁹ C. İlhan GÜNAY: THU, a.g.e., 62; Baki KURU: a.g.e., 6042

⁷⁰ Baki KURU: a.g.e., 6043

⁷¹ Necip BİLGE, Medeni Yargılama H. a.g.e. 656; C. İlhan GÜNAY: THU, a.g.e. 63

Taraflar veya vekillerinin ad ve adresleri

Dava konusunun açık bir şekilde belirtilmesi.

Davacı taraf iddiasının dayanağı olan olayların açık özetleri ve maddi delillerinin nelerden ibaret olduğu

Hukuki sebepler (zorunlu değildir)

Cevap süresi (zorunlu değildir)

Davacı veya varsa vekilinin imzası

8. TAHKİM SÜRESİ

Hukuk usulü Muhakemeleri kanunun 529. maddesi uyarınca hakemler 6 ay içerisinde hüküm vermek zorundadırlar. Bu süre içinde hüküm verilmemişse hakemlerin yapmış oldukları işlemler batıl olup, davaya yetkili ve görevli mahkeme tarafından bakılır.

Yasada öngörülen 6 aylık tahkim süresinin başlangıcı hakemlerin ilk toplantılarını yapmış oldukları tarihten itibaren.

Sosyal tarafların daha kısa bir tahkim süresi kararlaştırabilmeleri mümkün olduğu gibi tarafların bu 6 aylık süreyi açık ve yazılı anlaşmayla uzatabilmeleri de mümkündür.⁷²

Hukuk usulü muhakemeleri kanunu 529. maddesine göre hakim zorunluluk halinde tahkim süresinin uzatılmasına karar verebilir. Mesela hakemlerden birinin red veya istifası sebebiyle görevinden ayrılması, hakimin tahkim süresini uzatabilmesini haklı kılan bir sebep olarak sayılmıştır.(HUMK md.522/II cümle 2)

Hakimin tahkim süresinin uzatılmasına karar vermesi, tarafların bu hususta anlaşamamaları ve taraflardan birinin sürenin uzatılmasını

⁷² Kenan TUNÇOMAĞ-Tankut CENTEL:Esaslar,a.g.e,422

mahkemeden talep etmiş olması halinde mümkündür. Hakimin tahkim süresinin uzatılmasına ilişkin kararları temyiz edilemez.⁷³

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda taraflarca kararlaştırılan toplu iş sözleşmesinin 58. maddesinde "hakimler 3. hakemin seçiminden itibaren 6 iş günü içerisinde toplanarak bir ay içinde karar verirler" hükmünü esas alarak özel hakemlerin belirtilen 1 aylık süre zarfında uyuşmazlığı çözemedikleri gibi, tahkim süresinin de taraflarca veya mahkeme tarafından uzatılmadığını da dikkate alarak HUMK 533/1'e aykırı olarak verilen hakem kararını bozmuştur.⁷⁴

Böylelikle tarafların veya yasanın belirlediği tahkimin süresinin geçmesinden sonra özel hakemlerce verilecek olan kararlar geçersiz olur. Süre geçtikten sonra alınan karar, taraflardan birinin temyizi üzerine Yargıtay tarafından bozulur. (HUMK md.533)

Süresi dolan bir tahkim sözleşmesine dayanılarak hakem kurulu karar veremez. Böyle bir durumda toplu hak uyuşmazlığı yetkili iş mahkemesi tarafından çözüme kavuşturulur. (HUMK md. 529)

Hakemler kendiliğinden süre uzatımına karar veremezler. Yargıtay kendiliğinden süre uzatımına karar veren hakem kararını bozmuştur⁷⁵

Hakemin süre uzatılması hakkında yapacağı müracaat üzerine hakim tahkim süresini uzatabilir. Uygulamada mahkemelerin tatbikatı bu şekilde cereyan etmektedir.⁷⁶

Hakem yargılaması daha süratli olması nedeniyle tercih edilen bir yoldur. Dolayısıyla hakemin görevine giren bir işin görülmesini sağlayacak bir

⁷³ Y.İçtihadı Birleştirme Kararı, 6.6. 1956 tarih ve 3/11 Sayılı karar (RG 16.08.1956 sayı 9383)

⁷⁴ Yargıtay 9. HD, 3.10.1977, 11989/13912, YKD 1978/4,561 -562

⁷⁵ Yargıtay 15. Hukuk Dairesi, 25.2.1954, 680-1357, Erol ERTEKİN, İzzet KARATAŞ, a.g.e., 246

⁷⁶ Rasih YEGENGİL: a.g.e. 311

takım tedbirlere başvurmaya hakemin yetkili olabileceğinin kabulü, hakem yargılamasından beklenen faydayı azami ölçüde gerçekleştirecektir.

Süre uzatılması ancak taraflar arasında ihtilaf ortaya çıktıktan sonra ve görülmekte olan davalar hakkında söz konusu olabilir.⁷⁷

Süre uzatılması talebine karşılık hakim, karşı tarafı da dinleyerek hakemdeki dosyayı inceler, süre uzatılma talebinin süresinde yapılıp yapılmadığını ve haklı sebeplere dayanıp dayanmadığını ve işin mahiyetinin ne kadar bir ek süre daha gerektireceğini tetkik ederek kararını verir. Süre uzatılması talebi en son tahkim süresinin sonuna kadar yapılmalıdır. Aksi takdirde süre uzatımına hakim tarafından karar verilmiş olsa bile hakemlerin kararlarını tahkim süresinin bitiminden sonra verdikleri kabul edilir.⁷⁸

Bazı durumlarda ise tahkim süresi durur yani işlemez. (Bkz. HUMK md. 528). Bundan başka yasada belirtilmemiş olmasına rağmen bir uyuşmazlığın hakemlerde görülüp görülemeyeceği noktasında taraflar arasında çıkan yetki ihtilafının mahkeme tarafından seri usule tabi olarak çözümlenmesine kadar geçecek sürenin de tahkim müddetinin uzatılması için haklı sebep meydana getireceği kabul edilmelidir.⁷⁹

9. TAHKİMDE ESASA UYGULANACAK HUKUK KURALLARI

A. Maddi Hukuk Kuralları

Türk hukukunda hakemler uyuşmazlığı maddi hukuk kurallarına (mesela Medeni Kanun, Borçlar Kanunu, Ticaret Kanunu) göre çözümlemekle yükümlü değildir.⁸⁰

⁷⁷ Rasih YEĞENGİL: a.g.e.,307

⁷⁸ Muharrem BALCI: a.g.e..209

⁷⁹ C. İlhan GÜNAY:THU a.g.e.,64, Baki KURU: a.g.e. 6069, Baki KURU-R.ARSLAN-Ejder YILMAZ: a.g.e. 929

⁸⁰ Güven Vural, "Hakem Kararlarına Karşı Kanun Yolları," Ankara İTİAD, c.6, 1974, 1-2

Toplu hak uyuşmazlıkları bakımından da hakemlerin İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve lokavt kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın-İş Kanunu hükümlerine göre karar verme zorunluluğu bulunmamaktadır.

Sosyal taraflar toplu iş sözleşmesi ile ya da tahkim anlaşmasıyla hakemlerin maddi hukuk kurallarına göre ihtilafı çözmelerini kararlaştırabilirler. Bu durumda hakemler maddi hukuk kuralları çerçevesinde karar vermek zorundadırlar. Tahkim yargılamasının temelini, tarafların serbest iradeleriyle oluşturdukları tahkim sözleşmesi oluşturmaktadır. Tahkim sözleşmesinde taraflar maddi hukuk kurallarının uygulanmasını öngörmüşlerse hakemlerin seçme hakkı yoktur.⁸¹

Nitekim bu konuda Yargıtay İçtihadı birleştirme kararı mevcuttur. Buna göre "Hakem sözleşmesinin tarafları hakem sözleşmesi veya şartında taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümünde maddi hukuk kurallarının uygulanması gerektiğini öngörmüşlerse, artık hakemler bu kurallar uyarınca karar vermelidir. Maddi hukuk kurallarının uygulanmasında başta anayasa olmak üzere kamu düzenine ilişkin kurallar ile öğretideki bilimsel görüşler ve bu konudaki Yargıtay uygulaması da göz önüne alınmalıdır. Hakemlerin öngörülen bu maddi hukuk kurallarına uymadığı hususu tarafların herhangi biri tarafından ileri sürülerek bir temyiz nedeni yapılabilir ve bu temyiz isteminin de Yargıtay'ca mahkeme kararları gibi temyiz incelemesi gerekir."⁸²

Doktrinde de tarafların maddi hukuk kurallarına göre karar vermelerinin kararlaştırıldığı durumlarda hakemlerin bu kurallara aykırı kararlarının Yargıtay'ca HUMK Md.533/3'e uyarınca bozulacağı ileri sürülmektedir.⁸³

⁸¹ Baki KURU, R.ARSLAN, Ejder YILMAZ: a.g.e .930; İlhan Postacıoğlu, a.g.e.655

⁸² Y.İBK 28.01.1994 Tarih ve 1994/4-1 Sayılı kararı, Muharrem BALCI: a.g.e,218

⁸³ İlhan POSTACIOĞLU: a.g.e.658; Kenan TUNÇOMAĞ: (Uzlaştırma-Tahkim), a.g.e_156; Fevzi DOĞANLILAR: "Hakemlerin Karar Serbestisi," İstanbul Barosu Dergisi, cilt 48, 9-10

Bunun dışında tahkim sözleşmesinde hangi kuralların hakemlerce uygulanacağına ilişkin bir belirleme yok ve maddi hukuk kurallarının uygulanacağına ilişkin hüküm de yok ise hakemler kendi görüş ve anlayışları çerçevesinde müzakere ve karar oluşturacaklardır. Bu halde Yargıtay'ca işin esasına dair temyiz itirazları dikkate almayacaktır.⁸⁴

Yani bu durumda Yargıtay maddi hukuk kurallarının uygulanarak karara bağladığı hakem kararını yine maddi hukuk kuralları yönünden incelemeye tabi tutacaktır.

B. Adalet ve Nesafet Kuralları

Taraflar arasındaki tahkim sözleşmesinde uyuşmazlığın maddi hukuk kurallarına göre çözümlenmesi şartı yok ise hakemler kanundan ziyade adalet ve nesafet esasları dahilinde karar vermeye yetkilidirler.⁸⁵

Bu açıkça istenebileceği gibi zımnen de istenmiş olabilir. Durum ve şartlar tarafların gerçek iradelerinin araştırılmasını gerekli kılabilir. Tarafların hukukçu olmayan hakemler seçmiş olmaları bunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir.⁸⁶

Maddi hukuk kurallarının uygulanmamasını isteyen taraflar, irade serbestisine sahiptir. Ancak bunun sınırı kamu düzeni ve genel ahlak kurallarıdır. Sınır konulmaması durumunda hakemlerin keyfi hareketlerine yol açılmış olur.⁸⁷

Maddi hakikati bulmak hakimin olduğu kadar hakemin de görevidir. Hukuk uyuşmazlıklarının çözümünde objektif ve adil bir muhakeme hukukta istikrar ve güven unsurunu perçinleştirir. Taraflar hakeme başvurdıklarında objektif bir uygulama isterler. Hakemler bu kararlarını verirken mutlaka

⁸⁴ Muharrem BALCI: a.g.e. 218

⁸⁵ Cemal ŞANLI: " 21 Nisan 1962 tarihli Avrupa Antlaşması ve Türk Tahkim Hukuku Sempozyumu, Banka ve Ticaret hukuku Araştırma Enstitüsü", agt, 11

⁸⁶ Necip BİLGE: Medeni Yargılama H. a.g.e., 658

⁸⁷ Necip BİLGE: " Hakem Yargılamasında Hukuk Kaideleri, Tahkim, IV. Banka ve Ticaret Hukuku Haftası (Ankara, 1966)" Tebliğ, 105, vd.

adalet ve nesafet ölçüleri dahilinde, hukukun temel prensiplerine, kamu düzenine ve genel ahlak kurallarına bağlı kalmalıdır. Öte yandan toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde iş hukukunun işçiyi koruyucu hükümlerinin de nazara alınması gerekmektedir.

Doktrinde de tarafların toplu iş sözleşmesindeki tahkim şartı ile veya tahkim sözleşmesinde maddi hukuk kurallarının uygulanmasını açıkça istediklerini göstermeseler de işçiyi koruyucu iş kanunlarının emredici hükümlerine uygun karar vermeleri gerektiği ileri sürülmüştür.⁸⁸

Öte yandan Yargıtay da bir kararında hakemlerin adalet ve nesafet kurallarına göre hüküm vermekle yükümlü olduklarını isabetli bir kararında belirtmiştir. Yargıtay “ tarafların hakemlerin mer’i kanunlar dairesinde karar vereceklerini şart koşmadıkları tebeyyün eylemesine ve Türk hukukunda hakemlerin mer’i hukuk kaidelerine uyarak nizai çözmek mecburiyetinde olmayıp kanundan ziyade adalet ve nesafet esasları dairesinde karar vermeye yetkili bulunmalarına binaen yerinde olmayan ve usulün 533. maddesinde hasren tayin ve tadat edilen sebeplerden hiçbirine uymayan temyiz itirazlarının reddi ile usul hükümlerine uygun olan hakem kararının tasdikine karar verildi. “ şeklinde belirtmiştir.⁸⁹

Hakemlerin karar verirken hakimlerden takdir hakkı yönünden daha fazla bir serbestiye sahip olmaları tahkimin zaten ayırıcı ve belirgin bir özelliğidir. Ancak bu takdir hakkı keyfi tutumlara yol açmadan kullanılmalıdır. Buradaki ölçü de tarafların iradelerini oluşturan inanç ve anlayışlara önem atfederek M.K. 2. Maddesinde ifadesini bulan objektif iyiniyet kulları kuralları olmalıdır.

10. HAKEM KARARI

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunun 520. maddesi “ Tahkim akdinde aksine hüküm olmadıkça hakemler üç kişi olmak üzere, davayı

⁸⁸ Saim ÜSTÜNDAĞ: Kanun Yolları ve Tahkim, B.2 (İstanbul-1973), 122; Kenan TUNÇOMAĞ: Uzlaştırma-Tahkim, a.g.e. 156

⁸⁹ Yargıtay 3. Hukuk Dairesi, 31.03.1961 Tarih, 1215/2321, AD 1965/5 -6

görmeye yetkili hakim tarafından tayin edilir. İki taraftan biri hakem seçmeye davet edildiğinin kendisine tebliğ edilmesinden sonra 7 gün içinde kendi hakemini seçip bildirmezse onun hakemini de hakim tayin eder" şeklindedir.

Yargıtay da bir kararında "HUMK'un 520. maddesine göre mukavelede aksine başka bir açık hüküm konmadıkça hakemlerin üç kişi olmak üzere seçilmesi gerekir. Toplu iş sözleşmesinde özel hakem seçimine dair aksine bir hüküm mevcut değildir. Bu durum karşısında HUMK'un 520. maddesinin anılan hükmünce hakemlerin mahkemece 3 kişi olarak seçilmesi gerekirken hakemin tek kişi olmak üzere seçilmesi ve özel hakem kararının tek kişilik hakem tarafından oluşturulması doğru değildir. Bu yön yargılama usulünün ana ilkelerindendir. Seçimde bu ilkeye uyulmamış olması HUMK'un 533. maddesinde yer almamış olsa dahi bozmayı gerektirmiştir" diyerek kararı bozmuştur.⁹⁰

Görüldüğü gibi Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu durum bir temyiz sebebi olmamasına rağmen yargılama usulünün ana ilkelerinden olduğundan bahisle kararı bozmuştur.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 531. maddesine göre hakemlerin çoğunlukla aldığı kararlar geçerli sayılmıştır.

Ancak burada aranılan çoğunluk hakem heyetinin tam olarak teşekkülü halindeki çoğunluktur. Hakemlerden biri müzakereye katılmamış ise tarafları bağlayıcı hukuken geçerli ve icra kabiliyeti olan bir karardan bahsedilemez. Bu nedenle tahkim davası görülürken tüm hakemlerin hazır bulunması gerekli ve önemlidir.⁹¹

Hakemlerin birlikte müzakere yapıp çoğunlukla kararlarını vermelerinden sonra karara katılmayarak muhalif kalan hakemin kararı imzalamaması veya istifa ederek ayrılması kararın geçerliliğine etki etmez. Ancak bu çoğunluk hakem kurulunun tam sayı ile toplanıp oy çokluğu ile

⁹⁰ Yargıtay 9. HD, 7.9.1989 tarih, 1989/6497 -6450, İstanbul Barosu Bilgi Bankası Arşivi

⁹¹ Muharrem BALCI: a.g.e.,201

alacakları kararı ifade etmektedir. İki hakem aynı görüşü paylaşmış olsa da üçüncü hakem müzakerelere katılmadan yapılan toplantıdan sonra alınan karar geçerli bir karar değildir.⁹²

Hakem Kurulu kararına muhalif kalan hakem muhalefet şerhini kararın tevdi edildiği yetkili iş mahkemesine doğrudan bildirebilir.⁹³

Hakem kararını şekli HUMK m.530'da gösterilmiştir. Buna göre hakemin kararında bulunması gerekenler şunlardır;

1. Uyuşmazlığın neden ibaret olduğu

2. Gerekçe

3. Davanın esas ve yargılama giderleri hakkındaki karar ve yargılama giderlerinin miktarı.

Karar hakemler tarafından imzalanır. Tahkim sözleşmesi de hakem kararına eklenir.

Taraflar arasındaki toplu hak uyuşmazlığını karara bağlayan hakemler kararı yetkili iş mahkemesi kalemine tevdi ederler. (HUMK m. 532).

Yasada hakemin kararının hangi sürede mahkemeye tevdi edileceği yolunda bir açıklık yoktur. Ancak hakemlerin 6 aylık süre içinde karar verdiklerinin tespit edilebilmesi için tahkimin süresi içinde tahkim kararının mahkeme kalemine verilmesinin zaruri olduğu söylenebilir.⁹⁴

Fakat Yargıtay isabetsiz bir kararında özel hakem kararının tahkim süresi içinde verilmesinin ve de tebliğe çıkarılmasının zorunu olmadığını kabul etmiştir.⁹⁵

Hakem kararı mahkeme kalemi tarafından evrak mahzeninde saklanır ve isteyen tarafa süreli verilir. Mahkeme kararına neden ibaret

⁹² Güven VURAL: a.g.m. 217; C.İlhan GÜNAY; THU ,a.g.e., 70

⁹³ Baki KURU: a.g.e., 6083-6084

⁹⁴ Baki KURU: a.g.e., 6086

⁹⁵ Y.TD. 3.2.1950, 1950/4643E. – 539 K.; Baki KURU: a.g.e., 6086.

olduğu taraflara tebliğ eder, karar iki taraf hakkında ancak bu tebliğ tarihinde mevcut sayılır (HUMK m. 532/2)

Kararın tebliği için kanunî bir süre tespit edilmemiş ise de karar günü ile tebliğ tarihi arasında 10 yıl geçmesiyle karar zamanaşımına uğrar, yani mahkeme kararları için geçerli olan 10 yıllık zamanaşımı süresi hakem kararları için de geçerlidir.⁹⁶

Doktrinde kabul gören baskın görüşe göre hakem kararları kazai (Yargısal)dır. her ne kadar hakemler uyuşmazlığı çözmek üzere taraflarca seçilseler de tarafların talimatlarına uymaya mecbur olmadıklarından dolayı ve işlevleri hakimlerden farksız olduğu için verdikleri kararlar yargısal kabul edilmelidir.⁹⁷

Hakem kararları kesinleşmedikçe icra olunamazlar (HUMK m.536 İcra-İflas Kanunu md. 24 vd). Kesinleşen hakem kararı maddi anlamda kesin hüküm teşkil eder.⁹⁸

Sosyal taraflar toplu hak uyuşmazlıkları çözmek üzere özel hakeme başvurmak zorunda değildirler. Ancak taraflar arasındaki uyuşmazlık özel hakemlerce karara bağlandıktan sonra tarafların karara uymaları gerekir. Diğer özel hukuk uyuşmazlıklarında olduğu gibi taraflar aralarında anlaşarak tahkim kararını uygulamayabilirler. Özel hukuka hakim olan irade serbestisi ilkesi gereğince bu durumda yasal mevzuata herhangi bir aykırılık bulunmamaktadır.

11. HAKEM KARARLARINA KARŞI KANUN YOLLARI

A. Temyiz

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunun 533. maddesi gereğince hakem kararlarına karşı temyiz yolu açıktır. Hakem kararının isabetli olup

⁹⁶ Y.İ.B .K. 11.4.1940, bkz. Necip Bilge,; Medeni Yargılama H., a.g.e. 661

⁹⁷ Mustafa Reşit BELGESAY; "Hakem Kararlarının Hukuki Mahiyeti, Tahkim IV Banka ve Ticaret Hukuku Haftası, tebliğ"(Ankara 1966), 46; Güven VURAL: a.g.m., 218-219

⁹⁸ Bkz. 23.10.1972 gün ve 2/12 sayılı içtihadı birleştirme kararı (RG 18.12.1972, sayı 14395)

olmadığının değerlendirilmesi ve kararın bir kez daha Yüksek mahkeme tarafından gözden geçirilmesinin tarafların hukuka güven duymaları yönünden yararı büyüktür.

Hakem kararlarının icra kabiliyeti kazanabilmesi için ya tarafların kararı temyiz etmemeleri veya Yargıtay'ca kararın onanması gerekmektedir. Öte yandan mahkemeye tevdi edilmeyen hakem kararının Yargıtay'ca incelenmesi de mümkün değildir. Zira hakem kararına resmîyet kazandıran kararın mahkemeye tevdi edilmesidir. O halde mahkemeye tevdi edilmeden önce yapılan temyiz müracaatı gerekli usul işlemleri yerine getirilmediği için kabul edilmeyecektir.⁹⁹

Hakem kararlarının yetkisiz mahkemeye tevdi edilmesi durumunda temyiz müracaatı kanımca geçersiz sayılmaz, öncelikle yetkili mahkemeye gönderilerek hata düzeltilir ve temyiz süresi başlar.

Tarafların tahkim sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesindeki tahkim şartında kararlaştırdıkları hakem kararının temyiz olunamayacağı şeklindeki şart, karar verilmesinden önceki bir aşamada temyiz hakkından feragat edilmesine ilişkin olduğundan HUMK 535. maddesine göre geçersizdir. Zira sosyal tarafların doğmamış haklarından feragat etmeleri kamu düzenini ilgilendiren hususlardandır.

Yargıtay da bir kararında taraflar arasındaki bu tür anlaşmaların hakem kararlarının temyiz olabilmesine engel olmayacağını açıkça ifade etmiştir.¹⁰⁰

Hakem kararlarının temyiz süresi kanunda gösterilmemiştir. Ancak HUMK 536. maddesindeki “..... karar temyiz süresi geçince....” ifadesinden hakem kararlarının belli bir süreye tabi olarak temyiz edilebileceği anlaşılmaktadır. Genellikle hakem kararlarının asliye hukuk mahkemesi

⁹⁹ Muharrem BALCI: a.g.e. 223

¹⁰⁰ Y. TD. 6.12.1943, Güven VURAL: a.g.m., 225

kararlarının temyizine ilişkin hükümlere göre temyiz edilebileceği kabul görmektedir.¹⁰¹

Toplu hak uyuşmazlıklarının tahkim yoluyla çözümüne ilişkin hakemlerin kararı iş mahkemesi kalemine tevdi edilmek durumunda olduğuna göre ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri kanununun 8. maddesinde hükme bağlanan “İş mahkemesinin nihai kararları tefhim tarihinden itibaren 8 gün içinde temyiz olunabilir” maddesi gereğince anılan mahkemenin kendisine tevdi olunan hakem kararını tebliğe çıkardığından temyiz süresi yönünden de 8 günlük süreye tabi olduğu kabul edilmelidir.¹⁰²

Hakem kararının temyizine dair dilekçe, hakem kararının tevdi edildiği yetkili mahkemeye verilebilir (HUMK md. 532-432/II) Hakem kararının tevdi edildiği mahkeme temyiz dilekçesini karşı tarafa tebliğe çıkarır (HUMK md. 433/1) Karşı taraf 10 gün içinde temyiz dilekçesine cevap verebileceği gibi katılma yolu ile de hakem kararını temyiz edebilir. (HUMK md. 433/II).

Hakem kararlarına karşı temyiz süresinin adli tatil esnasında da devam edeceği yolundaki uygulama eleştirilmektedir.¹⁰³

1. TEMYİZ SEBEPLERİ: HUMK m. 533'de temyiz sebepleri sınırlı olarak gösterilmiştir.

a. Tahkim Süresi Bittikten Sonra Karar Verilmiş Olması

Tahkim süresi eğer uzatılmışsa (m. 529) uzatılan süre içinde verilen hakem kararı bozulamaz. Tahkim süresi uzatılmamışsa hakem kurulunun ilk toplantı tarihinden itibaren 6 ay geçtikten sonra karar verilmiş olabilir. Bu durumda taraflardan birinin temyizi üzerine hakem kararı Yargıtay tarafından bozulur. Yargıtay'ın bozma kararı üzerine eski hakemler davaya bakamazlar, yeniden hakem seçimine de gidilemez. Davaya yetkili mahkeme tarafından bakılır. (HUMK m. 529)

¹⁰¹ Baki KURU: a.g.e. 6106

¹⁰² C. İlhan GÜNAY: THU, a.g.e. 73

¹⁰³ İlhan POSTACIOĞLU: a.g.e., 659

Taraflardan biri Yargıtay'ın bozma kararını öğrendiği tarihten itibaren 10 gün içinde yetkili iş mahkemesinde dava açmalıdır. Açılacak bu dava hakemlerde açılmış bulunan davanın devamı sayılır. 10 gün içinde dava açılmadığı takdirde hakemlerde açılmış olan dava açılmamış sayılır.¹⁰⁴

Yargıtay tahkim süresini kamu düzeninde saymaktadır. Tahkim süresi geçtikten sonra karar verilmiş olması Yargıtay'ca re'sen nazara alınır.

Tarafların başka sebeplerle temyiz yoluna başvurmaları ve bu hususu temyiz sebebi olarak dilekçelerinde belirtmemiş olmaları durumunda hür iradeleri ile mevcut hakem kararını kabullendikleri söz konusudur. Bu bakından Yargıtay'ın süre geçtikten sonra karar verilmiş olması halini re'sen nazara almaması gerekir. Bu daha isabetli bir uygulama olacaktır. Çünkü tarafların serbest iradelerinden başka kimseyi ilgilendirmeyen bir hususun kamu düzeni olarak sayılması isabetsizdir.

b. Hakemlerin Talep Edilmeyen Bir Şey Hakkında Karar Vermeleri

HUMK'un 533/2. maddesi hakemlerin talep edilmeyen bir şey hakkında karar vermiş olmalarını bozma sebebi saymaktadır.

Örneğin davacı tarafından faiz istenmediği halde hakemlerin faize ilişkin karar vermeleri temyizen bozulabilir.¹⁰⁵

Hakemlerin talepten fazlaya hüküm vermiş olmaları da, HUMK m. 533/2'ye göre bozma sebebidir (HUMK m.74). Örnek olarak dava dilekçesinde istenen meblağdan daha fazlaya hükmedilmiş olması ve alacağın davalılardan müteselsilen tahsili istenmediği halde hakemlerin davalıları müteselsilen ödemeye mahkum etmeleri verilebilir.

Talep edilmeyen bir şey hakkında karar verilmesi durumunda Yargıtay taraflardan birinin temyiz müracaatı üzerine bu hususu inceleyebilir, talep yoksa re'sen karar veremez. Zira talep edilmeyen bir şey hakkında

¹⁰⁴ Muharrem BALCI: a.g.e., 226

¹⁰⁵ Yargıtay 15. Hukuk Dairesi 6.12.1973, 277-317, İstanbul Barosu Bilgi Arşivi

karar verilmiş olması kamu düzeninden sayılmamaktadır. Nitekim Yargıtay bu hususun kamu düzeninden olmadığını içtihat etmektedir.¹⁰⁶

Hakemlerin talep edilmeyen bir şey hakkında karar vermeleri sebebiyle hakem heyeti kararının Yargıtay'ca bozulması durumunda yeni bir hakem heyeti tayin edebilir. Yeni heyete 6 aylık yeni tahkim süresi tanınır.¹⁰⁷

c. Hakemlerin Yetki ve Görevi Olmayan Bir Konuda Karar Vermeleri

HUMK'un 533/3. maddesi uyarınca hakemlerin yetkileri dahilinde olmayan bir meselede karar vermeleri bozma sebebidir.

Taraflar arasında geçerli bir tahkim sözleşmesi yoksa ve bunun gibi hakemlerde açılan dava taraflar arasındaki tahkim sözleşmesinin kapsamına girmedigi halde hakemler kendilerini görevli sayarak davaya bakmışlarsa verdikleri karar HUMK 533/3'e göre bozulur.¹⁰⁸

Ayrıca hakemlerin, "uyuşmazlığın maddi hukuk kuralları çerçevesinde halledileceği" şeklinde tezahür eden taraf iradelerine rağmen uyuşmazlığı maddi hukuk kuralları çerçevesinin dışına çıkarak çözmeleri de bu madde kapsamında değerlendirilir ve bozma sebebi oluşturur. Yargıtay'ın İçtihadı Birleştirme Kararında bu husus şöyle açıklığa kavuşturulmuştur: "Taraflar uyuşmazlığın çözümü için maddi hukuk kuralları koşulu üzerinde anlaşmaya varmakla, hakemlerin karar verme yetkilerini sınırlamış olmaktadır. Bunun olağan sonucu olarak da hakemlerin maddi hukuk kuralları dışına çıkarak karar vermeleri halini yetkilerinin aşılması saymak gerekir."¹⁰⁹

Yukarıdaki içtihadı birleştirme kararından hakemlerin yetkileri içinde olmayan bir mesele hakkında karar vermelerini, sadece taraflar arasındaki

¹⁰⁶ Rasih YEĞENGİL: a.g.e., 465, 270 nolu karar

¹⁰⁷ Muharrem BALCI: a.g.e., 230

¹⁰⁸ Baki KURU-R. ARSLAN, Ejder YILMAZ: a.g.e., 932

¹⁰⁹ Y.IBK, 28.1.1994 tarih, 1993/4, 1994/1, Erol ERTEKİN - İzzet KARATAŞ: a.g.e., 288

tahkim sözleşmesinin kapsamına girmeyen bir mesele hakkında karar vermek olarak değil aynı zamanda sözleşme ile yetkilendirildikleri sınırları aşarak hüküm vermeleri olarak da anlamak gerekmektedir.

Hakemlerin yetkileri dahilinde olmayan bir mesele hakkında karar vermeleri durumunun kamu düzenini ilgilendirip ilgilendirmeyeceği dolayısıyla da Yargıtay'ca re'sen gözetilip gözetilmeyeceği tartışmalıdır. İki tarafın arzularına tabi olmayan işlerde tahkimi caiz görmeyen HUMK'un 518. maddesi gereğince bu gibi durumlarda Yargıtay'ın re'sen bozma kararı verebileceğine tarafların arzularına tabi meselelerde de hakemlerin tahkim sözleşmesi kapsamının dışında karar vermeleri halinin re'sen nazara alınamayacağına ilişkin görüşe itibar etmek gerekir.¹¹⁰

d. Hakemlerin İki Tarafın İddialarından Her Biri Hakkında Karar Vermemeleri

HUMK'nun 533. maddesinin 4. fıkrasında hakemlerin iki tarafın iddialarından her biri hakkında karar vermeleri zorunluluğu kuralı getirilmiştir. Aksi taktirde Yargıtay'ca bozma sebebi sayılacaktır. Mesela hakemlerde açılan dava dilekçesinde faiz istendiği halde, hakemlerin faiz talebi hakkında karar vermemiş olmaları, yine hakemlerin açılan karşılık dava hakkında karar vermemeleri bu tür bozma sebeplerindendir.

Bu şekilde hakem kararını bozulmasını müteakip yeni bir hakem heyeti oluşturularak yeni heyete de 6 aylık süre tanınarak karar verilir (HUMK m.533/Son)

e. Yargıtay'ca Uygulanan Diğer Bozma Sebepleri

Yargıtay muhtelif içtihatlarında temyiz nedenlerini genişletmektedir.

HUMK'da gösterilmemiş olmasına rağmen kamu düzenine aykırı sayılan sair bazı hususlar Yargıtay'ca bozma sebebi sayılmaktadır.

¹¹⁰ Rasih YEĞENGİL: a.g.e., 331

Yargıtay hakemlerin hiçbir usul işlem yapmadan karar vermelerini davalının savunmasının alınmadan karar verilmiş olması durumunu, hakem kararlarının adalet ve nesafete aykırı olması durumunu, hakemlerin kararlarında kendilerine hakem ücreti tayin etmelerini, hakemlerin kamu düzeni ile ilgili olan usul hükümlerine uymamış olmalarını, hakimlerin hakemlik yapmış olmalarını bozma sebepleri olarak kabul etmiştir.¹¹¹

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 1991 yılında vermiş olduğu bir içtihadı birleştirme kararında HUMK'da gösterilen 4 bozma talebinin dışında kamu düzenine herhang bir aykırılık durumunda da hakem kararlarının bozulabileceği belirtilmiştir. Buna göre, "Kanun koyucu hakem kararlarının temyizi ile ilgili olarak özel bir düzenleme getirmiş bulunmaktadır. Bu cümleden olarak HUMK 533. maddesinin 1. fıkrasında hakem kararlarının ancak bu maddede sayılan hallerde Yargıtay'ca bozulabileceği belirtilerek bunlar da dört bend halinde gösterilmiştir. Bu sebeple hakim kararları anılan maddelerdeki hususlardan birinin varlığı halinde bozulabilir. Başka bir deyişle bu maddede tahdidi bir şekilde gösterilmiş olan sebepler dışında hakem kararının bozulması mümkün değildir. Ancak kamu düzenine aykırılık halinde 533. madde de sayılanlar dışındaki sebeplerle hakem kararı bozulabilir."¹¹²

Taraflar kanunda yazılmış taleplerinin dışında da temyiz sebepleri kabul edebilirler. Bu hususta sözleşmeye konacak şartlar kamu düzenine aykırılık taşımadığı müddetçe geçerlidir ve hakemler ile Yargıtay'ı bağlar.¹¹³

2. TEMYİZ İNCELEMESİ SONUCUNDA YARGITAY'IN VEREBİLECEĞİ KARARLAR

¹¹¹ Baki KURU-Ramazan ARSLAN-Ejder YILMAZ: a.g.e, 933; Muharrem BALCI: a.g.e., 235; Rasih YEĞENGİL: a.g.e. 164

¹¹² Y.HGK, 7. 11.1991t, 1991/4163-5339, Kemal DAYINLARLI: a.g.e., 94

¹¹³ Muharrem BALCI: a.g.e., 227

a. Bozma Kararı

Hakem kararı tahkim süresi bittikten sonra hakemlerce karar verilmiş olmasından dolayı bozulursa (HUMK m. 533/1) davaya artık yetkili iş mahkemesince bakılacaktır.(HUMK m. 529)

Buna karşılık hakem kararı HUMK 533. madde de yer alan diğer temyiz sebeplerinden birinden dolayı bozulursa hakemler yeniden seçilir ve yeni bir tahkim süresi tayin olunur (HUMK 533/ Son fıkra) bu durumda önceki hakemlerin yeniden tayin edilmesi mümkün olabileceği gibi tamamen yeni hakemlerin seçilmesi de mümkün olacaktır.

Gerek eski hakemler gerekse de yeni seçilen hakemler Yargıtay'ın bozma kararına karşı direnme kararı veremezler, bozma kararına uymak zorundadırlar.¹¹⁴

Yargıtay'ın bozma kararının kapsamı dışında kalan kısımları, lehine karar verilmiş olan taraf için usuli müteakip hak teşkil eder. Bu nedenle yeni seçilen hakemler bozmanın kapsamı dışına çıkamayıp yalnız bozma sebepleri çerçevesinde inceleme yaparak karar verebilirler.¹¹⁵

Ancak Yargıtay'ın bozma kararı hakemin tarafsız olmaması, veya ehliyetsizliği dolayısıyla verilmiş ise yeni seçilen hakemler bozma kararını dışına çıkarak uyuşmazlığın tümünü yeniden inceleyip karara bağlarlar.¹¹⁶

b. Onama Kararı

Yargıtay tarafların temyiz dilekçelerinde ve cevap layihalarında gösterdikleri sebeplerle bağlıdır. Yargıtay ancak kamu düzenini ilgilendiren konularda re'sen karar verir.

¹¹⁴ Muharrem BALCI: a.g.e. 225; B KURU-R. ARSLAN-E. YILMAZ: a.g.e., 935

¹¹⁵ Özcan ATALAY: "Uygulamada Tahkim Sorunu", Ankara Barosu Dergisi, c. 33, s 3, 1976

¹¹⁶ Baki KURU – Ramazan ARSLAN – Ejder YILMAZ: a.g.e., 935

Yargıtay'ın vereceği onama kararı ile karar icra kabiliyetini kazanır. Yargıtay'ın hakem kararlarına karşı verdiği onama kararına karşı karar düzeltme talebinde bulunulamaz. (HUMK m.440).

Kanaatimce Yargıtay hakem kararlarının temyizi üzerine düzelterek onama kararı da verebilmelidir. Mesela Yargıtay, hakem heyeti kararını talepten fazla hakem verildiği için bozacağı yerde fazla hüküm altına alınan kısmı talep edilen miktar üzerinden düzelterek onayabilmelidir. Bu tür bir uygulama hem tahkimin amacı olan çabukluk ve pratiklik ilkesine hem de usul ekonomisine daha uygun düşer.

B. TASHİH-İ KARAR YOLUNUN KAPALI OLMASI

1711 sayılı kanundan önce, hakem kararları hakkındaki Yargıtay kararlarına karşı karar düzeltilmesi yolu açıktı 1711 sayılı kanun ile hakemlerin verdiği hükümlerin (ve HUMK'un tahkim hükümlerine göre mahkemece verilecek kararların) onanmasına veya bozulmasına ilişkin Yargıtay kararlarına karşı karar düzeltme yoluna gidilemeyeceği kabul edilmiştir. (HUMK m.440-III/4)¹¹⁷

C.YARGILAMANIN İADESİ

HUMK'un 534. maddesinde hakem kararları aleyhine yargılamanın iadesi yolu kabul edilmiştir.

Temyiz olunarak yahut Yargıtay yoluna gidilmeyerek kesinleşen hakem kararları için bu yola başvurulur.

Hukuk Usulu Muhakemeleri Kanununun 534. maddesinin yollamasıyla aynı kanunun 445. maddesinde gösterilen sebeplerle hakim kararları hakkında yargılamanın iadesi istenebilecektir.

Toplu hak uyuşmazlıklarında daha ziyade bu nedenlerin vekil ve mümessil olmayan kimselerin huzuruyla davaya bakılıp hüküm verilmiş olması, hakem yargılamasında davaya bakmakta çekinmesi gereken

¹¹⁷ B.KURU-R. ARSLAN-E. YILMAZ: a.g.e., 936

hakemin davaya bakması ve karar vermiş olması veya daha önce aynı konuda kesinleşmiş hakem heyeti kararı veya mahkeme kararı bulunması gibi, nedenler olmaktadır. (HUMUK md. 445/VIII) –IX-X) ¹¹⁸

Hakem kararlarına karşı yargılamanın iadesi talebinin nereye yapılacağı konusunda HUMK'da açıklık yoktur.

Hakem kararlarına karşı yargılamanın iadesi talebinin hangi makam tarafından inceleneceği doktrinde tartışılmaktadır. Bir kısım hukukçuların talebin öncelikle yetkili mahkemeye yapılması, yetkili iş mahkemesince yargılamanın iadesi sebeplerinden birinin tespiti halinde işin esasının yani yargılamanın iadesinin hakemler önünde görülmesi gerekir demişlerdir.¹¹⁹ Doktrinde bu görüşün muhalifleri de vardır.¹²⁰

Yargıtay birinci görüş doğrultusunda kararlar vermiştir.¹²¹

Hakikaten de yargılamanın iadesi talebi sırasında hakemlerden birinin herhangi bir nedenle hakemlik yapmayacak durumda olması, ya da vefatı gibi fiili imkansızlık durumları olması muhtemeldir. Bu durumda belirsizlik yaşanmaması için birinci görüşün yani öncelikle talebin yetkili mahkemeye yapılması isabetli olacaktır.

Ancak mahkemece yargılamanın iadesi sebeplerinden birinin bulunduğu tespit edilirse uyuşmazlığın mahkemece değil, eski hakemler görevlendirilip yapılabilecek durumda ve hayatta iseler eski hakemlere tevdi edilerek çözümlenmesi, eğer bu fiilen mümkün değilse yeniden seçilecek hakemlerce çözüme kavuşturulması tahkimin amacına daha uygun düşecektir.

¹¹⁸ C.İlhan GÜNAY: THU a.g.e., 82

¹¹⁹ Kemal DAYINLARLI: a.g.e. 135; Rasih YEĞENLİ: a.g.e. 347

¹²⁰ Erol ERTEKİN - İzzet KARATAŞ: a.g.e. 330

¹²¹ Yargıtay 15 HD 2.7.1981/1255-1565, Baki KURU: a.g.e, 6123

HUMK'un 445. maddesinde belirtilen on sebepten herhangi birinin taraflardan biri tarafından öğrenilmesinden itibaren 3 ay içinde mahkemeden hakem kararının yargılanmasının iadesi talep edilmelidir. (HUMK md. 447)

Bu süre zamanaşımı süresi değil hak düşürücü süredir ve dolayısıyla hakim tarafından re'sen gözönünde tutulmalıdır.¹²²

Hakem kararları icra edilse bile aleyhine hüküm verilen tarafın halefleri hükümden usulen haberdar oldukları tarihten itibaren 1 ay içinde yargılamanın iadesi yoluna başvurabilirler (HUMK 447/1)

Tarafların hakem kararının verilmesinden önceki bir dönemde yargılamanın iadesini isteme hakkından feragat ettiklerine ilişkin yaptıkları sözleşme hükümsüzdür.(HUMK, md. 535).

D.Hakem Kararlarının İcrası

Hakem kararları kesinleşmedikçe icra (İ.İ.K md. 24 vd) olunamaz (HUMK md. 536).

Hakem kararı Yargıtay tarafından görülmek suretiyle kesinleşmişse hakim hakem kararının altına veya arkasına kararın kesinleştiğine dair bir şerh verir, bunun üzerine hakem kararı icraya konulabilir. (İ.İ.K. md. 24 vd.)

Hakem kararı müddetinde temyiz edilmediği için (Yargıtay'da geçmeden kesinleşmişse) bu durumda hakem kararı kesinleşme şerhi ile birlikte hakim tarafından tasdik olunur. Bunun üzerine hakem kararı icraya konabilir. (HUMK md. 536).

Bu tasdik sadece temyiz müddetinin geçmesi sebebiyle hakim kararının kesinleştiğini tespit eden bir şerh niteliğinde olmayıp aynı zamanda hakem kararının usule şekle ve kamu düzenine uygunluğu bakımlarından hakem kararına kesin hüküm niteliğini veren ve hakem kararını icra kabiliyetini haiz bir ilan haline getiren bir yargısal karardır. Bu sebeple

¹²² Baki KURU: a.g.e. 6122

hakimin hakim kararının tasdikine ilişkin kararına karşı usule, şekle ve kamu düzenine aykırılık sebepleriyle temyiz yoluna gidilebilir.¹²³

E.Hakem Kararlarının Tavzihi

Hakem kararlarının tavzihi ve ya tashihi Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 455-459. maddeleri hükümlerine göre istenebilecektir. Tavzih yetkisi tahkim süresi içinde karar vermiş olan hakemlere aittir(HUMK m.456 kıyasen uygulanır)

Tahkim süresi bittikten sonra hakemlerin kararlarını tavzih etmek yetkileri bulunmamaktadır. Bu durumda hakem kararının tevdi edildiği mahkeme hakemleri de dinlemek suretiyle, kararın icrasına kadar, hakem kararını tavzih edebilir(HUMK m.455)¹²⁴

¹²³ Baki KURU-Ramazan ARSLAN-Ejder YILMAZ: a.g.e. 937

¹²⁴ Baki KURU-Ramazan ARSLAN-Ejder YILMAZ: a.g.e, 936

SONUÇ

Her toplu iş sözleşmesi uygulanmakta olduğu işyerine bir düzen getirir. Toplu iş sözleşmesi ile taraflar karşılıklı olarak hak ve borçlarını belirlerler. Toplu iş sözleşmesinin akdedilmesi ile işyerinde bir çalışma barışı ortamı tesis edilir. Bu çalışma barışının güvenli ve istikrarlı bir şekilde kalıcı olabilmesi toplu iş sözleşmesi taraflarının edimlerini (özellikle de işveren tarafının) büyük bir titizlikle yerine getirmelerine bağlıdır.

Toplu hak uyuşmazlıklarının yargı yoluyla çözüme kavuşturulmasının mücadeleci yöntemlere tercih edilmesi sosyal barış, güven, istikrar, işyerinde huzur ve hukuk devleti ilkesi gereğince uygundur. Hak grevinin bu anlamda yasaklanarak 2822 sayılı yasada yer almaması isabetli olmuştur. Zira her münferit olayda hak grevinin uygulanması işyerinde çalışma barışını bozarak sürekli kargaşa çıkması sonucunu doğuracağından bu durumdan hem işverenin hem de işçilerin zarar göreceği muhtemeldir.

Yorum davası yoluyla toplu iş sözleşmesi metninde muğlak ve müphem olarak ifade edilmiş hükümlerin mahkemece açıklığa kavuşturulması, toplu iş sözleşmesi tarafları ve toplu iş sözleşmesinden yararlananlar için toplu iş sözleşmesinin doğru uygulanabilmesini sağlayan önemli bir düzenlemedir. Mahkemece toplu iş sözleşmesi hükmü yorumlanırken, yorumu istenen toplu iş sözleşmesi hükmü toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerindense mahkemece yasa hükmünün yorumlanması gibi yorumlanmalı ancak açık ve net olmayan hususlarda yine tarafların gerçek iradesi de araştırılmalıdır.

Toplu iş sözleşmesinin borçlar hukukuna ilişkin kısmının yorumunda B.K 18. maddesine göre sözleşmelerin yorumundaki ilkelerin dikkate alınacağı ise aşikardır.

Eda davası açılacak hallerde yorum davasının açılmaması yerinde bir uygulamadır. Zira her eda hükmü içinde tespit hükmünü de

barındırmakla birlikte, hukuki menfaat kıstasının bu düzenlemede gözönünde tutulması isabetlidir.

İşveren tarafınca toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan hakları ihlal edilen işçilerin eda davası açmaları hakların daha süratli bir şekilde elde edebilmeleri yönünden önemlidir. İşveren tarafından da işçilerin toplu iş sözleşmesi hükümlerini ihlal etmeleri durumunda işveren şayet zarar görmüşse bu zararını da işçilere eda davası açarak tazmin ettirebilecektir.

Eda davalarındaki işveren tarafının temerrüt tarihinden itibaren en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden faiz ödeme yükümlülüğü müeyyidesi yerinde bir düzenlemedir. Tüm işçi alacakları için bu tür bir müeyyidenin öngörülmesi gereklidir.

Toplu iş sözleşmesinde tahkim, çabukluk, sürat esneklik ve de hakkaniyeti sağlayacak niteliktedir. Tahkim sözleşmesinde yargılama süresinin altı aydan daha kısa bir süre olarak belirlenmesi tahkimin amacına daha uygun düşecektir.

Tahkim sözleşmelerinde ve ya toplu iş sözleşmelerine konulacak tahkim şartında maddi hukuk kurallarının uygulanması kararlaştırılmasa bile verilecek kararın iş hukukunun işçi lehine konulmuş kurallarına aykırı olmaması gerekir.

Tahkim sözleşmesi ile ilgili olarak Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu hükümleri, İş Hukukunun yapısına uygun olarak ihtiyaçları tam manasıyla karşılamamaktadır. İş Mahkemeleri Kanununda değişiklik yapılarak toplu hak uyuşmazlıklarının tahkim yoluyla çözümünde işçiyi koruyucu ve tahkimin daha süratli işleyecek bir mekanizmaya kavuşmasını sağlayacak hükümlere yer verilmelidir.

Toplu iş sözleşmesi özerkliği, sosyal tarafların toplu iş sözleşmeleri yapabilmeleri, toplu iş sözleşmeleriyle hukuk kuralları koyabilmeleri özgürlüğünü ifade eder.

Toplu iş sözleşmesi özerkliği çerçevesinde tarafların koyduğu kurallar, tarafları bağlayıcı ve uyulması zorunlu hükümlerdir.

Değişen hal ve şartlara göre toplu iş sözleşmesinin işveren yararı gözetilerek bu yeni şartlara uydurulması iş hukukunun işçiyi koruyucu sosyal koruma amacına aykırıdır.



FAYDALANILAN KAYNAKLAR

- AKİPEK, Jale. Türk Medeni Hukuku-1(Başlangıç Hükümleri). Ankara,1973
- AKTAY , Nizamettin.Toplu İş Sözleşmesi,TÜHİS Yayınları. Ankara,2000
- ATALAY, Özcan. “Uygulamada Tahkim Sorunu”, ABD c.33 s.3, Ankara,1976
- AYAN, Mehmet. Borçlar Hukuku Genel Hükümler. Konya,1996
- BALCI, Muharrem. İhtilafların Çözüm Yolları ve Tahkim. İstanbul,1999
- BAŞBUĞ, Aydın. Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Ankara,1999
- BELGESAY,Mustafa Reşit. “ Hakem Kararlarının Hukuki Mahiyeti, Tahkim IV. Ticaret ve Banka Hukuk Haftası(tebliğ), Ankara,1966
- BERKSUN, Abdullah-EŞMELİOĞLU, İbrahim. Açıklamalı-İçtihatlı-Gerekçeli Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi. Ankara,1989
- BİLGE, Necip.Borçlar Hukuku Hususi Hükümler. Ankara,1971
- BİLGE, Necip.Medeni Yargılama Hukuk Dersleri. Ankara,1967
- BİLGE,Necip. “Hakem Yargılamasında Hukuk Kaideleri, Tahkim, IV. Banka ve Ticaret Hukuku Haftası(Tebliğ)” Ankara,1966
- BİLGE.Necip-ÖNEN,Ergun. Medeni Yargılama Hukuku Dersleri. Ankara,1973
- BOZKURT, Argun. İş Yargılaması Usulü Hukuku. Ankara,1999
- ÇELİK, Nuri. İş Hukuku Dersleri. İstanbul,2000
- ÇETİNKAYA, Serdar. Türk İş Hukukunda Sözleşmenin Değişen Duruma Uyarlanabilirliği(Ankara,1998)-Basılmamış Yüksek Lisans Tezi
- DAYINLARLI, Kemal. Milli-Milletlerarası Kamu Düzeni ve Tahkime Etkileri,1994
- DOĞANLILAR, Fevzi. “Hakemlerin Karar Serbestisi” İBD C.48,9-10

- DURAL, Mustafa. Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sonraki İmkansızlıklar. İstanbul,1976
- EDİS, Seyfullah. Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri. Ankara,1989
- EREN Fikret. Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İliyet Bağı Teorisi. Ankara,1975
- ELBİR, Halid Kemal. İş Hukuku. İstanbul,1987
- ELBİR, Halid Kemal. "İş Hukukunda Yorum". İHD c.1 s1 İstanbul,1969
- EKONOMİ, Münir." Toplu İş Sözleşmesinin taraflara yüklediği borçlar"İHD Ocak-Mart-1993, s.6
- EKONOMİ, Münir. "Çalışma şartlarının belirlenmesi ve değişen ilkelere uyumu", Prof.Dr. Kemal OĞUZMAN'a Armağan, Ankara,1997,174-175
- ERSOY, Rıfat. İzahlı-Notlu-İçtihatlı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu Şerhi. Ankara,1976.
- ERTEKİN, Erol-KARATAŞ, İzzet. Uygulamada İhtiyari Tahkim ve Yolları-Hakem Kararlarının Tenfizi ve Tanınması. Ankara,1997
- ESENER, Turhan. İş Hukuku 3.Bası. Ankara,1978
- EYRENCİ, Öner. Sendikalar Hukuku. İstanbul,1984
- EYRENCİ, Öner. Toplu İş Sözleşmesinin İşyerinde Çalışan Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümleri. Kamu-İş, Nisan-1988
- FEVZİOĞLU, Fevzi. Borçlar Hukuku Umumi Hükümler. C.2, İstanbul,1969
- GÜNAY, Cevdet İlhan. Toplu Hak Uyuşmazlıkları. Ankara,1995
- GÜNAY, Cevdet İlhan. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku. Ankara,1999
- GÜNAY, Cevdet İlhan. İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi. Ankara,2000
- İNCE, Ergun. Toplu İş Hukuku. İstanbul,1983
- KAPLAN, E.Tuncay. İşverenin Hukuki Sorumluluğu. Ankara,1992

- KAPLAN,E.Tuncay. Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması. Ankara,1999
- KAPLAN,İbrahim. Hakimin Sözleşmeye Müdahalesi. Ankara,1987
- KOÇAOĞLU, Mehmet. "Toplu Hak Uyuşmazlıklarında Yorum ve Bu konuda Yargıtay'ın Tutumu" Kamu İş Dergisi 1988 sa.4
- KORAY,Meryem. Endüstri İlişkileri. Basisen Yayınları. İzmir,1992
- KURU, Baki. Hukuk Muhakemeleri Usulü. Ankara,200
- KURU, Baki-ARSLAN, Ramazan-YILMAZ,Ejder. Medeni Usul Hukuku. Ankara,2001
- KURUCU, Oğuz, İçtihatlarla İş Yargısı. Ankara,1994
- KÜPELİ, Bülent. Türk İş Hukukunda Yasal Grev. Ankara,1993(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)
- NARMANLIOĞLU, Ünal. Grev. Ankara,1990
- OĞUZMAN, Kemal. Borçlar Hukuku Dersleri. İstanbul,1973
- Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri.c.1 b.4İstanbul Üniv. Yayın No:3455, İstanbul,1984
- Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul,1976
- ÖZDEMİR, Burhan. Türk İş Hukukunda Zorunlu Tahkim.Ankara,1989
- POSTACIOĞLU,İlhan. Medeni Usul Hukuku Dersleri, Ankara,1975
- REİSOĞLU, Seza. Açıklamalı-İçtihatlı-Gerekçeli TİSGLK Şerhi. Ankara,1986
- REİSOĞLU Safa. Borçlar Hukuku Genel Hükümler. İstanbul,1997
- SUR, Melda. Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil. Ankara,1991
- SÜMER,Haluk Hadi. İş Hukuku. Konya,1991
- SÜZEK, Sarper. İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi Ankara,1979
- ŞAHLANAN,Fevzi. Sendikalar Hukuku. İstanbul,1995
- ŞAHLANAN Fevzi. Toplu İş Sözleşmesi İstanbul,1992

- ŞAHLANAN, Fevzi. “İş Yargılaması” İ.ÜH FM c.42 s.1-4. İstanbul, 1977
- ŞANLI, Cemal. “21 Nisan 1961 tarihli Avrupa Antlaşması ve Türk Tahkim Hukuku-New York Sözleşmeleri ve Türk Tahkim Hukuku Sempozyumu, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü” Ankara, 1991
- TAŞKENT, Savaş. İş Güvencesi(Belediye-İş Yayınları) İstanbul, 1991
- TAŞKENT, Savaş. “TİS ve Toplu İş Uyuşmazlıkları açısından Yargıtay’ın 1987 yılı kararlarının değerlendirilmesi” İstanbul, 1989
- TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP. Borçlar Hukuku Genel Hükümler İstanbul, 1993
- TUĞ, Adnan. Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi. Ankara, 1996
- TUNCAY, Can. Toplu İş Hukuku. İstanbul, 1999
- TUNCAY, Can. “TİS Hükümünün İptali-Ücretlerin zamanında ödenmemesi sebebiyle işbaşı yapmama hali”-, İHU-TİSGLK-19(No:2)
- TUNÇOMAĞ, Kenan. Borçlar Hukuku Genel Hükümler c.1.b 4., 1969(Borçlar İş Hukuku cilt 2. İstanbul, 1989
- Toplu İş Uyuşmazlıklarının çözümünde uzlaştırma ve
Ve Tahkim. İstanbul, 1973(tahkim)
- TUNÇOMAĞ, Kenan CENTEL, Tankut. İş Hukukunun Esasları İstanbul, 1999(Esaslar)
- TURAN, Kamil. İş Hukukunun Genel Esasları. Ankara, 1990
- ULUCAN, Devrim. Toplu İş Sözleşmesi, Özelliği ve Hukuki Niteliği. İstanbul, 1981
- ÜSTÜNDAĞ, Saim. Medeni Yargılama Hukuku Dersleri. Ankara, 1978
- ÜSTÜNDAĞ, Saim. Kanun Yolları ve Tahkim. B.2. İstanbul, 1973
- VURAL, Güven. “Hakem Kararlarına Karşı Kanun Yolları” Ankara İTİAD-1974, c.6 s.1-2

YAVUZ, Cevdet. Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler. İstanbul, 1997

YEĞENGİL, Rasih, Tahkim, İstanbul, 1974



ÖZET

Sosyal tarafların(işçi sendikası-işveren ve ya işveren sendikası) çeşitli toplu müzakereler neticesinde anlaşılıp, yürürlüğe koydukları toplu iş sözleşmesinin uygulanması sırasında ortaya çıkan uyuşmazlıklara toplu hak uyuşmazlıkları adı verilir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa göre, bu uyuşmazlıkların çözümü için yargı mercilerinde yorum davası ya da eda davası açmak mümkün olduğu gibi tarafların uyuşmazlığı sona erdirmek için tahkim yoluna başvurmaları da(eğer tahkim şartı öngörülmüşse) mümkündür.

İşçi ve işveren ilişkilerinde ortaya çıkması muhtemel toplu iş sözleşmelerinden kaynaklı uyuşmazlıkların en adil şekilde hakkaniyete ve nasafete uygun olarak ve kısa sürede neticelendirilmesini sağlayacak tedbirlerin alınması zaruridir.

İşçilerin toplu iş sözleşmeleriyle kazanmış oldukları hakların tam olarak ve zamanında yerine getirilmemesi işyerinde çalışma barışını ve istikrarı olumsuz etkiler.

Yapılmış ve uygulamaya konulmuş bir toplu iş sözleşmesinde gerek toplu iş sözleşmesinin yorumundan kaynaklanan, gerekse işverenin toplu iş sözleşmesi ile taahhüt ettiği edimleri ifa etmekten kaçınması ve ya eksik olarak ifa etmesi gibi sebeplerle çeşitli toplu hak uyuşmazlıkları ortaya çıkabilir.

2822 sayılı kanunun 60. maddesine göre, toplu iş sözleşmesi tarafları toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş bir hükmün açık ve net olmaması durumunda, bu hükmün açıklığa kavuşturulması amacıyla yorum davası açabilirler.

Yine 2822 sayılı kanunun 61. maddesine göre, işverenin toplu iş sözleşmesi ile taahhüt ettiği edimleri ifa etmemesi ve ya eksik olarak ifa etmesi durumunda işveren aleyhine eda davası açabileceği hükme bağlanmıştır. İşveren ve

ya işveren sendikasının da işçilerin toplu iş sözleşmesine aykırı davranışları sebebiyle, ortaya bir zarar çıkması dolayısıyla eda davası açabilme hakları vardır.

2822 sayılı kanuna göre tarafların aralarında anlaşarak toplu hak uyuşmazlığını özel hakemler aracılığıyla çözüme kavuşturabilmeleri de mümkündür.

Bir sosyal diyalog neticesinde ortaya çıkmış olan toplu iş sözleşmesine tarafların riayet etmesi zorunludur. Aksi takdirde toplu iş sözleşmesi özerkliği ve toplu iş sözleşmesinin bağlayıcılığının bir anlamı ve önemi kalmayacaktır.

Toplu iş sözleşmesinin özerkliği dolayısıyla taraflardan başka bir mercinin sözleşmeye müdahalesi de mümkün olmayacaktır.



ABSTRACT

During the application of collective bargaining, disagreements which exists between social sides is defined as collective right conflicts.

According to the Collective Bargaining, Strike and Lock-out Act Number (2822), payment and explanation lawsuit and apply to the fortification is possible to solve the disagreements.

Working peace is efecting negative because of not ensure of the collective bargaining rights on time.

If the employers don't carry out their commitment which is undertaken, there is a collective conflict.

According to the article 60 of the number 2822 act, if there is any authority which is not understand in the bargaining the sides may sue explanation lawsuit .

Also Article 61 include that if employers don't carry out their commitment, there may be sue the payment lawsuit against them

According to the act of number 2822, the sides can also solve the conflict to apply the private arbitral.

Collective Bargaining is existing the result of the social dialogue and it's oblige to the respect of the sides . On the countrary there is no meaning the collective bargaining binding and sense.

And it is not possible to interference apart from the sides to the collective bargaining authority because of the collective bargaining authonomy.

**12. YÜREK GÖKALP KURBAN
HAKKARİ-ERZURUM BİLİMSEL**