

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

87603

TÜRK HUKUK SİSTEMİNDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
ÖZERKLİĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
Bahadır YAKUT

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Kamil TURAN

ANKARA - 1999

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bahadır YAKUT' a ait Türk Hukuk Sisteminde Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği adlı çalışma,
Jürimiz tarafından.....
Anabilim /Anasanat Dalında DOKTORA /SANATTA YETERLİK /YÜKSEK LİSANS TEZİ
olarak kabul edilmiştir.

Başkan Prof. Dr. Kamil TURAN

Üye Doç.Dr. Nizamettin AKTAY

Üye Doç.Dr. Emine TUNCAY

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No:
I-GİRİŞ.....	I-II
1)Konunun Önemi.....	I
2)Konunun Sınırlanması.....	I-II
3)Konunun Sunulması.....	II

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLU SÖZLEŞME ÖZERKLİĞİNİN KÖKENİ,ANLAMI,KAYNAĞI VE GEÇİRDİĞİ AŞAMALAR

I-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİNİN KÖKENİ.....	1-3
II-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİNİN TANIMI VE KAYNAĞI.....	4-9
1)Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Tanımı.....	4-5
2)Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Teorileri.....	5
A) Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Kamu Otoritesince verildiği Görüşü.....	5-6
B) Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Devlet Düzeninden Kaynaklandığı Görüşü.....	7-8
C) Kollektif Özerkliğin Kaynağı Kendinde Bulduğu Görüşü.....	8-9
III-TÜRK HUKUKUNDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİNİN GEÇİRDİĞİ AŞAMALAR.....	10-18
1)Meşrutiyet Döneminden 1947 Tarihli Sendikalar Yasasına Kadar Geçen Dönem.....	10-12
2)1947 Tarihli Sendikalar Yasasından 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasına Kadar Geçen Dönemde Toplu Sözleşme Özerkliği.....	13
3)1961-12 Eylül1980 Döneminde Türk Hukukunda Toplu Sözleşme Özerkliği.....	14-16
4)12 Eylül 1980 Sonrasında Türk Hukukunda T.İ. Sözleşmesi Özerkliği	16-18

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK HUKUK SİSTEMİNDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİNİN HUKUKİ DAYANAĞI , HUKUKİ NİTELİĞİ VE BELİRLEYİCİ ETKENLER

I-TÜRK HUKUK SİSTEMİNDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİNİN HUKUKİ DAYANAĞI.....	19-29
1)1961 Tarihli T.C. Anayasası Dönemi.....	19-20
A)Anayasa Hükümleri	19-23
a)Anayasanın 46.ve 47. Maddelerinin Anlamı.....	20-21
aa)Sendikal Haklar.....	20-21
bb)Grev ve Toplu İş Sözleşmesi Hakları.....	21
cc)Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği	22-23

b)Anayasanın Koruma İlkesi.....	23
B)274 ve 275 Sayılı Yasalarla Yapılan Düzenlemeler	23-24
2)1982 Tarihli T.C.Anayasası Dönemi	25-27
A)2821 ve 2822 Sayılı Yasalarla Yapılan Düzenlemeler.....	26-27
3)Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Anayasa Tanınmasının Anlamı.....	28-29
 II-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİNİN NİTELİĞİ.....	29-54
1)Pozitif Hukuk Açısından T.İ.S. Özerkliğinin Hukuki Niteliği.....	29-30
A)Toplu İş Sözleşmesinin Özünü ve Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Düzeni	30-32
B)Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Erki ile Toplu İş Sözleşmesi ve Kural Koyma Yetkisi.....	33-37
2)Özel Hukuk ve Kamu Hukuku Açısından Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki Niteliği.....	37-38
A) Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Kamu Hukuk Kurumu Olarak Nitelenmesi.....	39-40
B) T.İ.S. Özerkliğinin Özel Hukuk Kurumu olarak Nitelenmesi	40
a) Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin İrade Özerkliğine Dayandırılması ve Salt Özel Hukuk İçinde Değerlendirilmesi	41-42
b) Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğine İrade Özerkliği Dışında Dayanak Aranması ve Sosyal Hukuk Değerlendirmesi.....	42-44
c) Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Özel Hukuk Alanı İçinde Norm Sözleşmesi Olarak Değerlendirilmesi.....	44-45
3) Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Kollektif Niteliği	45
A)2822 Sayılı T.S.G.L.K.'da Toplu İş Sözleşmesinin Tarafları.....	46
a)Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti.....	46-48
b)Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi	48-49
B)2822 S.T.S.G.L.K.'da Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı.....	50-53
a)Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi.....	50-52
b)Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Uygulama Alanı.....	52-53
 III-TÜRK HUKUKUNDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİNİ BELİRLEYİCİ ETKENLER.....	54-55
1)Ekonomik Etkenler	54
2)Siyasal Etkenler	55
3)Hukuki Etkenler.....	55

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİNİN İŞLEVİ VE SINIRLARI

I-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİNİN İŞLEVİ.....	56-61
1)İşçiyi Koruma İşlevi	56-58
2)Düzen İşlevi	58-59
3)Barış İşlevi.....	60
4)Gelir Dağılımı İşlevi.....	61
5)Devletin Düzenleme Alanının Sınırlanması İşlevi.....	61

II-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİNİN SINIRLARI.....	62-76
1) Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Dış Sınırları.....	62
A)Toplu İş Sözleşmesi Taraflarının Temel Haklarla Bağlılıkları.....	63-65
B)T.S.G.L.K.M.5 Uyarınca Toplu iş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler.....	65-66
a)Devletin Ülkesi ve Milletiyle Bölünmez Bütünlüğü , Milli Egemenlik , Cumhuriyet ve Milli Güvenliğe Aykırı Hükümler.....	66
b)Kamu Düzeni,Genel Asayiş,Genel Ahlak ve Genel Sağlığa Aykırı Hükümler.....	67
c)Kanunlarda Suç Sayılan Fiilleri Teşvik, Tahrik ve Himaye Eden Hükümler.....	67
d)Yasaların ve Tüzüklerin Emredici Düzenlemelerine Aykırı Hükümler.....	68-69
aa)Yasaların Emredici Hükümlerine Aykırılık	68
bb)Tüzüklerin Emredici Hükümlerine Aykırılık	68-69
2) Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin İç Sınırları	69-74
A)Toplu İş Sözleşmesinin Konu Bakımından Sınırları.....	69-70
a)Toplu İş Sözleşmesinin Anayasada Öngörülen Konusu.....	70-73
b)Toplu İş Sözleşmesinin T.İ.S.G.L.K. 'nda Öngörülen Konusu.....	73-74
B) Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Kişiler Bakımından Sınırları	75-76
Sonuç	77-78
Kaynakça.....	79-81

KISALTMALAR

Ay.	: Anayasa
Ay.M.	: Anayasa Mahkemesi
Bak.	: Bakanız
B.K.	: Borçlar Kanunu
C.	: Cilt
Çev.	: Çeviren
Çimento İşv. D.	: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Dergisi
Dn.	: Dipnotu
İHD.	: İş Hukuku Dergisi
İHU.	: İş Hukuku Uygulaması
İkt. Ve Mal D.	: İktisat ve Maliye Dergisi
İşK.	: İş Kanunu
İÜHFM.	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
M.	: Madde
No.	: Numara
S.	: Sayı
Sen. K.	: Sendikalar Kanunu
TİSGLK.	: Toplu iş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu
Y. 9HD.	: Yargıtay Dokuzuncu Hukuk dairesi
Vd.	: ve devamı
v.s.	: ve sair

GİRİŞ

1. Konunun Önemi

Özünde batı demokrasisinin ekonomik düzeni içerisinde meydana gelen sosyal devinimler ve bunun doğurduğu sosyal ve ekonomik gelişmeler, bu gelişmelerin ortaya çıktığı işçi sınıfı ve işçi sınıfının sosya- ekonomik zafiyeti, bunun getirdiği mücadeleler, toplu iş sözleşmesi özerkliğini bir olgu olarak ortaya çıkarmıştır. Ancak devlete ve hukuk düzenine rağmen son derece tabi bir süreç içerisinde ortaya çıkan toplu iş sözleşmesi özerkliği zorunlu olarak da hukuk düzenince tanınmıştır.

18.yüzyılda sanayi devrimi ile başlayan sosyal ve ekonomik gelişimiyle çok sonraları tanışan Türk toplumu kabul ettiği yeni ekonomik düzen gereği batı toplumlarında ortaya çıkan kurumları, bu arada toplu iş sözleşmesi özerkliğini doğrudan benimseme durumun da kalmıştır.

Çalışmanın temel amacı ; yukarıda kısaca bahsettiğimiz benimseme süreci içerisinde yaşadığımız macerayı başından günümüze hukuki aşamaların tarihi dönemeçlerde ne tür değişimler gösterdiğini ve günümüzde nasıl bir aşamaya ulaştığını ortaya koymak, Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin Türk Hukuk sistemi içerisinde nasıl bir çerçeveye oturduğunu irdelemektir. Öncelikle toplu iş sözleşmesi özerkliğinin hukuk sistemi içerisinde hangi anlamlarda kullanıldığını ortaya koymak unsurlarına ayırtırmak ve orjinal taraflarını şerh etmek gerektiğini belirtmek durumundayım.

Toplu sözleşme özerkliğini açıklamaya çalışan teorilerin ortaya konması özerkliğin hukuki kaynağının saptanmasını sağlayacak ve ortaya konan objektif hukuk kurallarının hukuki niteliklerinin açıklanmasına yarayacaktır.

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin hukuk sistemimizde Anayasal bir kurum olarak tanınması ve ardından kanuni düzenlemelerle perçinlenmesi bu kurumun anlaşılması açısından pozitif hukukun önemini artırmaktadır.

Anayasaca belirlenen toplu iş sözleşmesi özerkliğinin amacı ve işlevi, kodifikasyonla somutlaşmakta ve bu yöntemle özerklik kurumunun sınırları da ortaya çıkmaktadır.

2. Konunun Sınırlanması

Tezin temel konusu Türk Hukuk Sisteminde toplu iş sözleşmesi özerkliği olduğu için Batı pozitif hukukunun durumu tümüyle konumuz dışındadır. Toplu iş sözleşmesi özerkliği kurumu batıda ortaya çıkıp hukuk sistemimizde benimsediği için batıda yaşadığı gibi bir sosyolojik gelişme yaşanmaması dolayısıyla Türkiye'deki sosyolojik gelişmenin ayrıntıları konumuz dışındadır.

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin Türkiye'deki hangi siyasi gelişmeler sonucu nasıl bir değişim geçirdiği genel hatlarıyla ekonomik ve sosyal değişim paralelinde incelenecektir. Bu gelişmelerin Anayasal ve kodifikasyon yani kanunlaştırma süreci incelenmiştir.

Toplu iş sözleşmesi özerkliği; Toplu iş sözleşmesi hakkı, grev ve sendika hakkı ve özgürlüğüyle temin edilen toplu iş sözleşmesi özerkliği düzeniyle temin edilmektedir. Bu düzenin ayakları ise yukarıda saydığımız üç haktan oluşmakta . Bunlara kollektif sosyal haklar denmektedir. Bu üç kollektif hakkın toplu iş sözleşmesi özerkliği bağlamında kombinasyonu konumuzu doğrudan ilgilendirmekle birlikte grev ve sendika hakkı ve özgürlüğünün ayrıntılı incelemesi konumuzun kapsamı dışında kalmaktadır. Toplu iş sözleşmesi hakkının konumuzu ilgilendiren yönü ise toplu iş sözleşmesi özerkliğinin toplu iş sözleşmesini temine yönelik olması dolayısıyla Toplu iş sözleşmesi özerkliği perspektifiyle Toplu iş sözleşmesi hakkı incelenecektir.

Özerklik, otonomi kelimesinin eş anlamlısı olunca otonomi kelimesi heteronomi ise sınırlılıklar kelimesini çağrıştırmakta ve Toplu iş sözleşmesi özerliğinin sınırları da konumuz kapsamındadır.

3. Konunun Sunulması ~

Türk hukuk sisteminde Toplu iş sözleşmesi özerkliği konulu bu çalışma giriş haricinde üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde özerkliğin hukuk sistemindeki anlamı, kaynağı ve geçirdiği aşamalar üzerinde durulmuştur. Bu bölümün ilk alt bölümünde toplu iş sözleşmesi özerkliğinin kökeni üzerinde durulmuş sonra ikinci alt bölümde tanımı ve toplu iş sözleşmesi özerkliğini açıklamaya çalışan teoriler üzerinde durulmuş son olarak da Türk hukukunda toplu iş sözleşmesi özerkliğinin geçirdiği aşamalar incelenmiştir.

İkinci bölümde ; Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin hukuki dayanağı niteliği ve belirleyici etkenler üç alt bölüm halinde incelenmiştir. Türk hukuk sisteminde toplu iş sözleşmesi özerkliğinin 1961 T.C Anayasası dönemi anayasa hükümleriyle birlikte 274 ve 275 sayılı yasalarla 1982 T.C. Anayasası Dönemi anayasa hükümleriyle birlikte 2821 ve 2822 sayılı yasalarla yapılan düzenlemeler incelenmiştir. İkinci alt bölümde ise özerkliğin pozitif hukuk açısından hukuki niteliği, özerkliğin kollektif niteliği, özel hukuk ve kamu hukuku açısından özerkliğin hukuki niteliği incelenmiştir. Üçüncü alt bölümde ise Türk hukukunda toplu iş sözleşmesi özerkliğini belirleyici etkenler ekonomik etkenler siyasal etkenler ve hukuki etkenler olarak incelenmiştir.

Üçüncü bölümde ise toplu iş sözleşmesi özerkliğinin işlevi ve sınırları üzerinde durulmuştur.. Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin koruma işlevi, barış işlevi ve düzen işlevi ilk alt bölümde incelenmiş İkinci alt bölümde ise toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sınırları özerkliğin dış sınırları ve iç sınırları iki ayrı alt başlıkta incelenmiştir. Dış sınırlarda tarafların temel haklarla bağlılıkları ve TİSGLK. M.5. uyarınca getirilen sınırlamalar değerlendirilmiştir. İç sınırlar bölümünde ise özerkliğin konu bakımından ve kişiler bakımından sınırları incelenmiştir.

Sonuç bölümünde ise, Türk hukuk sisteminde toplu iş sözleşmesi özerkliğine ilişkin genel gözlemler ve çalışma sonunda varılan önemli mülahazalara yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖZERKLİĞİN ANLAMI, KAYNAĞI VE GEÇİRDİĞİ AŞAMALAR

1- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİNİN KÖKENİ

Toplu iş sözleşmesi ve onun türevleri olan hukuk kurumları kendiliğinden ve defaten oluşmamışlardır, pozitif hukuk öncesi sosyal yaşamdan gelen süreci kökeninde barındırır. Özellikle batıdaki sanayi devriminin oluşturduğu sosyal süreçle ortaya çıkmış ve gelişmesini sürdürmüştür. Şu çok önemli bir gerçek ki ; Toplu sözleşme özerkliği, serbest piyasa ekonomisinin uygulandığı endüstrileşmiş Batı Avrupa toplumunun bir kurumudur. (1) Oradaki Endüstri devrimiyle ortaya çıkmış ve piyasa ekonomisinin uygulanması ona uygun zemin teşkil etmiştir. Gelişmesiyle birlikte bilimsel incelemelere konu teşkil etmiş, ortaya çıkan toplumsal ihtiyaçla birlikte uyumsuzluklara ve bu nedenle yargı kararlarına konu olmuş daha sonra da yasal düzenlemelere dönüşmüştür.

Serbest Piyasa Ekonomisi iki temel ilkeye dayanır ; Üretim araçlarının mülkiyetinin özel kişilerin elinde olması ve ekonomik ilişkilerin arz ve talep uyarınca düzenlenmesidir. (2)

Avrupa hukuk felsefesi hukuk yazarlarının kabul ettiği ferdin üç vazgeçilmez temel hakkı ; hayat, hürriyet mülkiyettir. Hürriyet hakkının temel türevleri de irade özerkliği ve sözleşme serbestisi ilkeleridir. İnsan hak ve özgürlüklerinin geliştiği bu aşamada irade özerkliği ve eşitliği kabul edilen fertlerin sosyal ve ekonomik hak ve ilişkilerini başkalarının özgürlüklerini kısıtlamayacak şekilde düzenlemeleri tabidir.

Üretim araçlarının özel mülkiyeti süreç içinde emek ve sermaye öğelerinin ortaya çıkmasına ortam hazırlamıştır. (3) Kar getiren varlığı olmayan çalışan toplumun büyük bir kısmı, yaşamı için gerekli olan geliri, üretim araçlarının mülkiyetini elinde bulunduran sermaye sahibine emeğini satarak sağlar.(4) Bu koşullar altında emek ve sermaye arasındaki ekonomik ilişki serbest piyasa ekonomisinin temel ilkesi olan arz ve talep uyarınca kurulur ve içeriği belirlenir. (5)

Teorik olarak şu tespiti yapmak gerekir ki ; liberal ekonomik düzende sermaye sahibi işveren ile emek sahibi işçinin iki eşit ve özgür kişi olarak, piyasa ekonomisinin egemen olduğu bir toplum düzeni içinde, arz ve talep ilkeleri uyarınca aralarında temeli ekonomik olan bir hukuki ilişkiyi, iş ilişkisini, kurdukları kabul edilir. (6)

(1) Ulucan, Devrim, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği Teknik Üniversite Matbaası İstanbul 1981 S. 3

(2) Ulucan, Devrim, (a.g.e)s.3

(3) Talas, Cahit Sosyal Ekonomi gözden geçirilmiş 6.bas. Ankara 1983 sh. 341

(4) Daubler, Mitbestimmung, sh. 3 ; Aktaran;Talas, Cahit (a.g.e) ,sh. 167

(5) Ulucan, Devrim, (a.g.e) , sh. 4

(6) Ulucan, Devrim,(a.g.e), sh 4

Ancak bu tespit bir varsayımdan öteye gitmemiş ve somut gerçekler bu varsayımla bağdaşmamıştır. Çünkü gerçek irade özerkliği ekonomik ve sosyal yönden eşit olanlar arasında olabilir. Bu yüzden gerçeklikte durum hiçte böyle olmamıştır. İşverenler ekonomik ve sosyal durumlarının iyi olması nedeniyle ekonomiyi istedikleri gibi yönlendirebiliyorlar bunun karşısında emeklerinden başka hiçbir şeyleri olmayan işçiler her yönüyle işverenlere bağımlı kalıyorlar özerk irade yerine bağımlı irade ortaya çıkıyordu. Ayrıca batıdaki sanayi devrimiyle başlayan sosyal süreç ve işsiz kitlelerinin ortaya çıkması arz talep dengesinin ortaya çıkmasına engel oldu. “Bu koşullar altında iş ilişkilerinin içeriği işveren tarafından tek taraflı olarak saptanmış, sözleşme özgürlüğü işveren yararına işlemiştir. (7) “

İşçiler yönünden olumsuz sonuçlar doğuran piyasa ekonomisi, onları örgütlemeye ve işverenlere karşı örgütlü davranmaya itmiştir. İşçilerin sömürüldüklerinin bilincine varmaları, bağımsızlık ve özgürlük düşüncesinin gelişmesine, örgütlenme arzusunun artmasına neden olmuş, gittikçe güçlenen işçi örgütleri ortaya çıkmıştır. (8)

Ortak menfaatler doğrultusunda bir araya gelmiş ve örgütlemiş işçi topluluğu gerektiği durumlarda tavır olarak üretim sürecinden çekilmiş ve bu davranışıyla işverenlerin çalışma hayatındaki mutlak egemenliğinin kırılması sonucunun doğmasına neden olmuştur.

Bu süreç sermaye sahiplerini üretim araçları üzerindeki hakimiyetinden vazgeçmeksizin üretim ve yönetime ilişkin kararları pazarlık yaparak uzlaşma yoluyla, toplu iş sözleşmesi ile düzenlemeyi, kabul etmek durumunda bırakmıştır. Bu aşamayla birlikte işçiler fert olarak çok zayıf konumda bulundukları sermaye sınıfı karşısında örgütlenmeyle ulaştıkları güç sayesinde eşit düzeyde pazarlık yapma serbest iradeleriyle hak ve menfaatleri doğrultusunda müzakere imkanına kavuşmuşlardır. Bireysel sözleşme özgürlüğü yeni bir niteliğe bürünmüştür. Bu yeni nitelik toplu iş sözleşmesi özerkliği olarak ifade edilmiştir. Liberal ekonomi bu sosyal süreçle birlikte yeni bir hukuksal kurum doğurmuştur. Her ne kadar ekonomik düzenin varlığında ve devamında liberal ilkeler ve bu ilkelere uygun hukuk geçerliliğini koruyup gittikçe sosyalleşse de böyle bir kısmı evrim geçirmiştir. Ancak bu evrim nedensellik ilkesi çerçevesinde oluşan süreci içindeki hukuka yeni bir kurum kazandırmıştır.

Batı toplumunun sosya – ekonomik gelişim süreci içinde önce toplu iş sözleşmesi özerkliği doğmuş ardından ise hukuki çerçeveye oturtulmuştur. Bu şekilde bir oluşum liberal sistemin yapısına uygun bir oluşumdur.

T.C. YATIRIM MENKUL DEĞERLER A.Ş.
DOKÜMAN TAYIN

(7) Işıklı, Alparslan Toplu İş Sözleşmesi ve Türkiye Ekonomisi içindeki Yeri, AÜSBF., yayını, sh. 9
(8) Talas, Cahit, (a.g.e) sh. 167 ;

Ancak bu oluşum tek başına bir ekonomik yapı değişikliği olarak algılanamaz. Sadece işçinin bağımlı gücü, bireysel sözleşme özgürlüğünü toplu iş sözleşmesi katına çıkarmış, serbest pazar ekonomisi içinde yeni bir kavram doğmuştur. (9)

Uygulamada hiçbir hukuki dayanağı olmadığı halde toplu iş sözleşmelerinin yapıldığı ; normatif etki kabul edilerek bunlara uyulduğu görülmüştür. (10) Bu gerçeği göz önünde tutan sinzheimer, toplu iş sözleşmesini “hukukçuların kafasında değil özgür ve yeni olarak hiçbir hukuki korunmaya gerek duymadan yaşamdan doğan bir ücret yasası” olarak tanımlamaktadır. (11)

Sosyo – Ekonomik bakımdan zayıf konumda olan örgütlü işçilerin bu şekilde çalışma hayatında hak – menfaat müzakeresine girmesi, çalışma hayatına güç dengesi getirdiği doğrudur. Böyle bir dengenin piyasa ekonomisi kurallarıyla uyumlu olduğu söylenebilir. Güç dengesi pazardaki rekabeti müspet yönde etkileyecektir. Bu yönüyle toplu iş sözleşmesi özerkliği Pazar ekonomisine işlerlik kazandırmıştır. Piyasa ekonomisiyle karşıt özellikler içeren merkezi plan ekonomisi toplu iş sözleşmesi özerkliğini bünyesinde taşıyamaz.

Toplu iş sözleşmesi özerkliği sadece işçilerin çıkarlarının değil, işverenin çıkarlarının da korunmasını sağlar. Toplu iş sözleşmeleri, çok sayıda işvereni kapsaması halinde, işverenler arasında düşük ücretle işçi çalıştıracak rekabet olanağını ortadan kaldıracığından işverenlere bir güvence verir. Bu durumun ekonomik açıdan da büyük önemi vardır. Toplu iş sözleşmelerinin saptadığı en az ücreti ödeyecek durumda olmayan işverenler piyasadan silinirler. Böylece iş sözleşmelerinin piyasa ekonomisine uygun, radikal, liberal ve ağır sonuçları olan işleri ortaya çıkar, zayıf işletmeler yaşama olanağını kaybederler. (12)

Toplu iş sözleşmesi özerkliği ekonomisinin gelişmesinde, ücret ve fiyatların oluşmasında, etkili olduğu için birleştirici bir vasıta, görevi görmektedir.

Sosyal Politika açısından da değerlendirecek olursak toplu iş sözleşmesi yapma amacına yönelik olmayan grevlerin yasadışı oldukları düşünülecek olursa ekonomik ve sosyal düzene ne derece katkıda bulunduğu anlaşılır. Ayrıca toplu iş sözleşmesi özerkliği aracılığıyla işçilere yönetime katılma olanağının sağlandığı önemli bir husustur.

Netice itibariyle Toplu iş sözleşmesi özerkliği ekonomik gelişmenin itici gücü ve muharrik aygıtı olabilir. Merkezi ekonomik yapılanmayla bağdaşmayan kurum ekonomik ivmede belirleyici bir fonksiyon görevi görmekle birlikte bağımlılığı ve eşitsizliği ortadan kaldırmaya yetmemiştir.

(9) Ulucan, Özerkliğinin Hukuki Niteliği ve Uygulamaya ilişkin güncel sorunlar kent basımevi İstanbul 1987 sh. 173 Devrim Toplu İş Sözleşmesi

(10) Herschel, Referat 46 DJT, sh. 11 v.d. ; Ulucan, Devrim,(a.g.e), sh. 6

(11) Sinzheimer, Grvndfragen ; sh. 48 ; Ulucan , Devrim,(a.g.e), sh. 6

(12) Esener, Turhan iş hukuku Sevinç – Makbaası – Ankara 1978 sh. 377 vd.

II- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİNİN TANIMI VE KAYNAĞI

1- Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Tanımı :

Doktrinde, toplu sözleşme özerkliğinin tanımında tek bir tanım olduğu söylenemez. Bu konuda farklı bakış açılarıyla yapılmış ve kavram zenginliği içersinde tanımlar mevcuttur.

Özerklik kavramı Türk Dil Kurumunca yayınlanan Türkçe sözlükte “1. Bir toplumun, bir kurumun kendine özgü yasalarla kendini yönetme hakkı, ‘muhtariyet’, ‘otonomi’, 2. Bir kişinin, bir topluluğun kendi uyacağı yasayı kendisinin koyması (13) “ olarak tanımlanmıştır.

Kelime anlamı yanında bir hukuk kavramı olarak bir çok batılı yazar farklı yaklaşımlar sergilemiştir. Galperin ‘e göre özerklik, kelime anlamı olarak kendi kurallarına uygun hareket etme, hukuki anlamda ise bir grup insanın kendileri için yasa koymalarıdır. (14) H.Kelsen ‘ e göre özerklik (muhtariyet ; autonomie) ; norm koyanlar ile bunlara tabi olanların aynı kimselerden oluşmasını ifade eder. Kural koymada özerklik esasının karşılığı heteronomi de ise (yaderklik; heteronomie), kuralı getirenler bu kurallara uyacaklardan ayrıdır.(15) Kelsenin sözleşmeler için kabul ettiği özerklik ilkesi oldukça kapsamlı bir anlam taşır : Bir kere sözleşmeden doğan hak ve borçlara tabi bulunanlar aynı zamanda bunları kurmuş olan kimselerdir. Diğer yandan da önemle vurgulandığı gibi, sözleşmenin yapılmasında bu sujeler özgür ve eşittir. (16)

Zaten hukukun temel ilkelerinden olan irade ve akit serbestisi ilkelerinin gereği sözleşmeye kurallar koyarak kendi kendisini bağlayan fert, böyle bir akdi yapıp yapmamakta serbest olmalıdır. Bu serbestlik hem karşı tarafı seçme özgürlüğünü hem de muhtevasını tayin bakımından olmalıdır.

Reuss ise; özerkliği devlet dışındaki örgütlerin sahip olduğu kural koyma yetkisi olarak tanımlanmıştır. Schnorr da ; özerkliği bir kavram şeklinde değerlendirerek devletin, devlet dışındaki topluluklara kendi sorunlarını kendilerinin düzenlemesi için ilke olarak bıraktığı alan olarak tanımlamaktadır. Bu alan fiilen var olabileceği gibi Anayasa tarafından da sağlanmış olabilir. Bags ise özerklik ve kendi kendine yönetim kurumlarının hukuk sistemi içinde yerinin saptanmaya çalışılması halinde, bunların süreç içinde geliştiğinin görülebileceğini ve bu bağlamda artık devletlerin tek başına hukuk yaratıcısı olmadığını, örgütlerin de kendi üyeleri için kural koyma erkine sahip bulunduklarını belirtmiştir. (17)

(13) Türkçe sözlük, TÜRK DİL KURUMU Yay. 505/2 Ankara - 1983 , sh. 932

(14) Galperin, autonome Rechtsetzung, sh 143 ; Ulucan, (a.g.e), sh.8

(15) H. Kelsen, sh. 63 ; Sur, Melda Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil D.E.Ü. Huk. Fak. Döner Sermaye İşletmesi Yay. No : 21 Ankara – 1991 sh. 28

(16) Kelsen, H. Sh. 64 ; Sur, Melda, (a.g.e), sh. 29

Genel olarak toplu sözleşme özerkliğine kafa yormuş olan yazarlar özerkliği istenç özerkliğinin dışında tutmakta ve ayrıca ele almaktadır. Böyle bir anlayışın temelinde toplu sözleşme özerkliğinin Batıdaki gelişiminin payı yadsınamaz . Gerçekten toplu sözleşme özerkliğinin tarihsel gelişimi değerlendirilince gerek belirli bir amaç için sözleşme yapılsın gerekse kollektif bir işlem olsun özerkliğin sözleşme özgürlüğünden ayrı ve bağımsız bir kurum olduğu görülecektir.

Hal böyle olunca, öğretide toplu sözleşme özerkliğini, “nesnel hukuk yaratma erki olarak gören yada kendine özgü bir yetkilendirme yada ayrı bir hukuk düzeni içinde değerlendirme gereksinimiyle ortaya çıkan ve açıklamaya çalışan değişik teoriler ortaya atılmıştır.

2.)Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Teorileri

En genel anlamda, işçi ve işverenlerin karşılıklı sorunlarını devletin kendilerine terk ettiği bir bağlayıcı kurallar koyarak çözebilme erkini ifade etmekte olan (18) toplu sözleşme özerkliğinin ortaya çıkışı ve sonuçlarında ki özgün yanlar, araştırmacıları toplu iş sözleşmesi özerkliğinin kaynağını irade özgürlüğünün dışında aramaya itmiş, bu konuda birden fazla görüşün ortaya çıkmasına neden olmuştur. (19)

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin kaynağını açıklamaya çalışan bu görüşler genel olarak özerkliğin objektif kural koyma erkini, devlete ve hukuk düzenine yönelik yaklaşımları temelinde irdelemiş, özerkliğin kaynağına ilişkin görüşleri devletin kural koyma erkine getirdikleri açılımlara göre farklılaşmıştır.

A) Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Kamu Otoritesince Verildiği Görüşü :

Bu temel anlayışa göre, nasıl sözleşme özgürlüğü Devletin hukuk düzeninde öngörüldüğünden dolayı mevcutsa, benzeri şekilde toplu iş sözleşmesi erki de kamu otoritesinin bu yöndeki bir buyruğu ya da rızasına dayanır. Ancak burada tamamıyla spesifik bir yetkilendirme, delegasyon söz konusu olmaktadır. (20)

Delegasyonu Ulucan ; üyelerinin onayından yoksun devletin verdiği bir kural koyma olarak (21) ; Sur ise hukuk normlarının özellikle kamudan kaynaklandığı ve ancak bu otorite tarafından yaratılması olarak tanımlamaktadır. (22)

Alman öğretisinde geliştirilerek önemli bir etki kazanan bu delegasyon teorisi ; - Kimi yazarlara göre buradaki norm koyma yetkisi, özel hukuka girmektedir. (23) Diğer bazı yazarlar ise, yasama yetkisinin delegasyonu olarak kabul ettikleri bu yetkinin zorunlu olarak kamu hukuku özelliklerini taşıyacağını kabul eder .

(18) Kılış, İlknur Çeşitli ülkelerde ve Türkiye 'de Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulamadaki Görünümü Kamu – iş yayınları Ankara – 1993 s. 60

(19) Sur, Melda, (a.g.e.), s.34

(20) Sur, Melda, (a.g.e.), s.36

(21) Ulucan, Davrim (a.g.e.) s.33

Doğrudan doğruya anayasal dayanağa başvuranlar aslında gene delegasyon kuramını kabul etmektedirler. Buradaki özellik, toplu iş sözleşmesi erkinin özü Anayasada teminat altına aldığından, yasa koyucunun bir alelade yasa ile bu erki kaldıramamasıdır. (24)

Bunun yanında Anayasal dayanağa başvuranlarda, delegasyonu ilke olarak kabul etmekte daha üst bir norm olan Anayasal düzenlemeyi, güvence açısından yasal düzenlemeye yeğlemektedirler. (25)

Alman öğretisinin işçi ve işveren tarafından kullanılan sözleşme – norm koyma yetkisinin nereden geldiğini açıklamaya çalışan yaklaşımının yanında; Fransız öğretisi, böyle bir kaygı taşımaksızın, konuyu sözleşme örgüsü içinde açıklamaya çalışmış ve ayrı bir köken arayışı içine girmemiştir. (26)

Bu görüşte toplu iş sözleşmesi erkinin devlet tarafından verildiğinin benimsenmesi ve özerklikten söz edilmesi bir çelişki gibi görülmekle birlikte objektif hukuk yaratma savını ortaya atarak, devlete tanınan kollektif toplumsal özerklikten söze dılmıştır. (27)

Delegasyon teorisi çeşitli açılardan eleştirilere hedef olmaktadır. Söz konusu teoriye ilk getirilen eleştiri bu teorinin tarihsel gelişmeye uymadığı yönünde olmuştur. Tarihsel gelişim incelendiğinde Batıda toplu iş sözleşmeleri, daha yasal düzenlemeler getirilmeden önce kendiliğinden, doğrudan doğruya sosyal güçlerin, mesleki kuruluşların eseri olarak ortaya çıkmıştır. Toplumsal mücadeleler sonucu bizzat sosyal güçler, yeni çalışma koşullarını belirleme konusunda bu erki kendi kendilerine tanımlamışlardır. Oysa delegasyon fikri bu tarihsel gerçeği tamamıyla göz ardı etmektedir.(28)

Ayrıca delegasyon kuramı yetkili sosyal örgütlerin hareket serbestisini kısıtlamaya elverişli bir anlayıştır. Kamu otoritesi dilediği an yasal düzenlemeler yoluyla yada başka doğrudan müdahalelerle sosyal yanların özerkliklerini sınırlayabilecektir. (29) Zira bu özerklik kamu otoritesinden kaynaklanmış onun tarafından verilmiş bir kudrettir. Daha da ileri gidilerek, toplu iş sözleşmesi erkini fiilen sınırlama amacıyla da bu kuramın Almanya’ da savunulduğu gözlenmiştir. Esasen bir kuramın kötüye kullanılmış olması o kuramın değerini etkilemez. Bununla birlikte, bir teorinin deforme edilmeye bu kadar elverişli olması, dayandığı kavramlarda bazı yetersizlikler olduğunu da gösterebilir.(30)

(24) Biedenkopf, K. ; Grenzen der Tarifautonomie 1964 ; Sur , Melda, (a.g.e.), s.36

(25) Sağlam, ; Fasil , Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Erki ve Sınırları, A.Ü. S.B.F. Dergisi Cilt XXIX No :1-2 ‘den ayrı bası (Mart – Haziran) Ankara 1975 , sh. 205

(26) Ulucan, Devrim Toplu İş sözleşmesi özerkliği sh. 25

(27) Sur, Melda, (a.g.e.), sh.37

(28) Alprantis sh. 34 ; Sur. Melda, (a.g.e.), sh.37

(29) Lyon – Caen, Anamie , sh. 175 ; Sur , Melda, (a.g.e), sh.37

(30) Alprantis sh. 35 ; Sur, Melda, (a.g.e.), sh.37

Gerçekten delegasyon kuramı sosyal güçlerin eylem alanını sınırlamaya elverişli bir kuramdır. Kamusal otorite dilerse bir yasal düzenleme ile sosyal yanların özerkliğini sınırlayabilir. Yetkilerin kaynağı kamu otoritesi olunca, aynı kaynak tarafından sınırlama yapılmasına da çoğu kez hoşgörü ile bakılmıştır. (31)

B) Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Devlet Düzeninden Kaynaklandığı Görüşü :

Bu görüş Devletin hukuk düzeninin yanında, ondan ayrı bir başka hukuk düzeninin bulunduğu kabul edilmektedir. Bu düzen sosyal, sosyal mesleksi ilişkilerle oluşturulmuş bir hukuk düzenidir. Toplu iş sözleşmeleri, Devletin karışmasından önce ve ondan bağımsız bir şekilde bir sosyal hukuk düzeni içerisinde oluşmuş olup yasa koyucunun eseri değildir. Devlet, zaten var olan toplu iş sözleşmesi kurumunu saptamış ve kendi hukuk düzeni içine, olduğu gibi kabul ederek geçirmiştir. (32)

N.Aliprantis, Sinzheimer 'den farklı olarak toplu iş sözleşmesi kavramının sadece saptanmasından ibaret olmayıp, bu kurumun bir başka hukuk düzenine aktarılması olduğuna göre yeniden inşa edilmesini ifade eder bu bakımdan açıklayıcı değil kurucu bir işlem sayılmalıdır demektedir.

Sinzheimer ise "Devletin düzenlemelerinde toplu iş sözleşmesi sadece veri kabul edilip bu düzenlemeler iktibas değil, herhangi bir kurucu etkiden yoksun olan tanıma teşkil etmektedir" şeklinde değerlendirmektedir.

Kuşkusuz bir hukuksal yapının ortadan kalktığı veya kaybolduğu anlamına gelmez. İşte bu halde, toplu iş sözleşmesi hükümleri ; hem sosyal hukuk düzenine ve hem de devletin hukuk düzenine olmak üzere, iki hukuk düzenine birden ait olacaktır.

Bahsedildiği şekilde bir hukuksal yapıda hukuk düzenleri arasında bir çatışmanın da olması mümkündür. Belirgin çalışma halleri özellikle yasa koyucu sosyal yanların kural koyma erklerini kısıtlama girişimlerinde bulunduğu ya da Devlet düzeninde yasaklanmış bir kural sosyolojik gücü dolayısıyla fiilen uygulanmaya devam ettiğinde ortaya çıkar.

Aliprantis bu gibi çatışma olasılıklarını göz önünde tutarak esasen hiçbir zaman tam surette gerçekleşmeyen böyle bir iktibas sosyal düzenin ilke itibariyle iktibas olarak adlandırmaktadır. (33)

Açıklamaya çalıştığımız kuramın olumlu ve eleştirilen yönleri mevcuttur. Her şeyden önce tarihsel gelişme ile uyum içinde ve sosyolojik gerçeklerle örtüşen bir kuramdır. Ayrıca her iki hukuk düzenini eşit değerde kabul ettiğinden çatışma halinde herhangi birine üstünlük tanıma gibi bir tercihe yol açmaz. Bu yönüyle tarafsız bir kuramdır denebilir.

(31) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 24 – 25

(32) Sur, Melda, (a.g.e.), sh.38

(33) Aliprantis, sh. 37 – 38 ; Sur, Melda, (a.g.e.), sh . 39

Eleştirilen yönleri ise hukuk kuralları kaynağını en son aşamada kamu otoritesinde bulmaktadır. Oysa monist hukuk anlayışında kabul gören devlet hukuk düzeni dışında veya paralel özellik gösteren hukuk düzenlerinin varlığı hukuk kavramı ile gelişmektedir.

İkinci eleştirilen yönü ise belli ülkelerdeki tarihsel gelişme çizgisi ile sosyolojik gerçeklere uyabilmekle birlikte, bütün durumları kapsayacak evrensel geçerliliği göstermektedir.

C.) Kollektif Özerkliğin Kaynağını Kendinde Bulduğu Görüşü ;

Özerkliği doğal, kendiliğinden ortaya çıkan, bağımsız kökenli bir kural koyma yetkisi anlamında kabul eden bu görüşe göre, devlet özerkliğin kaynağı değildir, ancak onu sosyal bir gerçek olarak tanımak zorunda kalmıştır.(34)

Toplu İş Sözleşmesi özerkliğinin en radikal anlayışında, kollektif müzakerenin tarafları norm koyucu bir yetkiye sahip olup, kendi hukuklarını devletten tamamiyle bağımsız olarak yaratmaktadırlar. Böylece toplu iş sözleşmesi erki, kökeni bakımından Devlettten değil bizzat sosyal yanların sahip oldukları auto – determination, kendi ilişkilerini düzenleme, kendi hukuklarını yaratma yetkilerinden kaynaklanır. (35)

Alman öğretisinin muhafazakar düşünürlerinden O.Von Gierke tarafından geliştirilmiş bulunan özerklik anlayışı hiçbir zaman baskın bir görüş olamamıştır. (36) Ancak çağdaş Fransız öğretisinin özgürlükçü kesimi ve bilhassa G. Lyon – Caen tarafından savunulmaktadır. Lyon – Coen ‘e göre nasıl uluslar arası uyuşmazlıklar Devletin hukuk düzeni dışında kalıyor ise benzeri biçimde sosyal eylem ve uyuşmazlıklarda ayrı bir hukuk düzenini oluşturur. Bu tip uyuşmazlıklarda ayrı bir hukuk düzenini oluşturur . Bu tip uyuşmazlıklar, bir üst otorite olarak Devletin dışında, bizzat taraflarca çözümlenir. İşte bu bakımdan toplu iş sözleşmeleri bir kendi kendini düzenleme mekanizmasını ifade etmektedir. (37)

Öte yandan Herchel, işçi ve işveren örgütlerinin nitelikleri gereği kamu kurumları olmadıklarını bunların birer toplumsal güç ve gerçek olarak var olduklarını ileri sürmektedir. (38) Ayrıca Fechner ‘in görüşüne katılarak, sosyal devletin merkezîyetçi kitle devletin aksine yukarıdan aşağıya değil, aşağıdan yukarıya doğru oluştuğunu ve sosyal gerçeğin anayasa gerçeğine doğru geliştiğine inanmaktadır. (39) Herschel, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin dayanağı araştırılırken, özerkliğin devletin yetki vermesi veya merkezi olmayan devletten önce varlık hakkına sahip olması sorununun önem kazandığını belirtmektedir. Çünkü devlet, işçi ve işveren örgütlerini yaratmamış hazır bulmuştur. Bu örgütler etki alanları ve görevlerini kendileri saptamaktadırlar.

(34) Ulucan , Devrim, (a.g.e), sh.17

(35) Sur, Melda, (a.g.e), sh. 40

(36) Sur, Melda , (a.g.e.), sh. 40

(37) Sur, Melda, (a.g.e.), sh.40

(38) Herschel, *tarifliche Problematic* , sh. 34 ; Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 19

(39) Herschel , *Referat. 46 DJT . sh 7 ;* Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh.19

Bu yetki kendini özellikle toplu iş sözleşmelerinde göstermektedir. Yasa koyucu toplu iş sözleşmeleri ile kural koyma yetkisini, toplu iş sözleşmesi erkini kendisi yaratmamış, sadece var olan bu yetkiyi tanımış, güvence altına almış ve şekil vermiştir. (40) Devlet böylece toplumsal bir güç olan örgütlerle ilişkide onlara geniş alan bırakmakta, kendini sınırlamakta, ancak onlarla ilişki içine de girmektedir. (41)

Krüger, kural koyma erkinin ve hukuk düzeninin birliğinin aynı kökten kaynaklanmadığını bu birliği bağımsız kökenli kural koyma yetkilerinin birleşimi şeklinde anlamak gerektiğini belirtmektedir. Toplu iş sözleşmesi ile düzenleme getirme de toplu iş sözleşmesi taraflarının toplumsal durumlarına ve sosyal işlevlerine dayanmaktadır. Örgütler artık bireysel alanı aşmış, kamusal bir önem kazanmışlardır. Hukuk düzeni de bu gerçeği tanımaktadır. (42)

Bütün bu görüşlerin ortak yanı devletin hukuk kuralı koyma konusunda bir tekele sahip olmadığı, devletin yanı sıra kendi başına benzer yetkiye sahip devlet dışı kuruluşların da varlığıdır.

Toplu iş sözleşmesi özerkliği kaynağı ve sosyal taraflara etkisi bakımından sözleşme özgürlüğünden önemli ölçüde ayrılır. Şöyle ki, işçi ve işveren yanları kolektif düzeyde önemli ve bir toplumsal baskı ve güç oluşturarak kamusal otoriteyi etkiler. Ayrıca Kollektif ilişkilerde ki özerklik, sonuçları itibariyle normatif etki yarattığı için sözleşme yanlarına göre daha üst düzeyde bir farklılık görülür.

İşçilerin, önce yardımlaşma sandıkları çerçevesinde başlayan örgütlenme süreçleri ancak 18. y.y. başlarında sendikal örgütlere dönüşmüş, işverenlerle toplu sözleşme imzalamaları ise 19 y.y. başlarını bulmuştur. Bu uzun süreç boyunca hiçbir yasal düzenleme bulunmamasına karşın, işçiler işverenlerle toplu sözleşmeler imzalamışlardır. Dolayısıyla toplu sözleşme özerkliği, yasa koyucunun ya da hukukçuların bir eseri değil, uzun süren mücadeleler sonucu sosyal bir gerçeklik olarak ortaya çıkmış, hukuk sistemi bu sosyal gerçekliği kabul etmek zorunda kalmıştır. (43) Devletin bu sosyal gerçekliği kabul edilişle birlikte siyasi sistem daha bir demokratikleşerek, içeriği zenginleşerek gelişmiştir. Bu anlamda toplu sözleşme özerkliğinin kaynağını; içinde yer aldığı, olduğu oluşurken sisteme etki yaparak onu değişime zorladığı sosyal sınıfsal gelişmelerde aramak bizce de daha doğru bir yaklaşımdır.

Ülkemizde ise genel olarak batıda yaşanan sosyolojik süreç yaşanmamış toplu sözleşme özerkliği ancak 1961 Anayasasında, toplu sözleşme hakkının düzenlemesiyle çalışma hayatına gerçek anlamda girmiştir. Dolayısıyla Türk Hukukunda, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin kaynağını Anayasadan aldığı konusunda genel bir görüş birliği oluşmuştur. (44)

(40) Herschel, torifliche Problematik sh. 38 Referat 46 DJT . sh. D. 7 vd. ; Ulucan, Devrim, (a.g.e), sh.20

(41) Herschel, Referat. 46 DJT sh. D. 8 ; Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 20

(42) Krüger, Vereintaorunsbefugnis sh. 15 vd. ; Ulucan, Devrim, (a.g.e), sh.20

(43) Ekmekçi , Ömer Toplu iş sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi Yılmaz ajans Matbaacılık, İstanbul - 1996, sh. 7

(44) Çelik, Nuri İş Hukuku Dersleri Beta yayınları yenilenmiş 14. Bas. İstanbul 1998 sh. 370 Şahlanan , Fevzi, (a.g.e.), s. 4

III - TÜRK HUKUKUNDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİNİN GEÇİRDİĞİ AŞAMALAR

Devletin sosyal taraflara bırakmış olduğu alanda objektif nitelikte kural koyma erki olarak toplu iş sözleşmesi özerkliğinin taraflarını, işçiler onların adına sendikalar ile işveren yada işveren örgütleri oluşturmaktadır. Her iki sosyal tarafta işçi ve işveren sanayi devriminin ortaya çıkardığı sınıflardır. Bir başka anlatımla toplu iş sözleşmesi özerkliği sanayi devrimi sonrası sınıfsal – sosyal gelişmelerin ürünüdür. Ülkemizde ise sanayinin geç başlaması T.İ.S. özerkliğinin sosyal taraflarının birer sınıf olarak ortaya çıkmalarını da geciktirmiş, batıdan farklı olarak toplu iş sözleşmesi özerkliği, sosyolojik gelişimin bir ürünü olarak değil, daha çok yukarıdan aşağıya yasal, anayasal düzenlemelerin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. (45)

Daha kısa bir ifade ile toplu iş sözleşmesi özerkliği Türkiye’de sosyal bir gerçek olarak ortaya çıkmış daha doğrusu Batıdaki gelişimine uyumlu bir evrimleşme süreci yaşanmamıştır. Bunun en önemli nedeni ise Türkiye ‘de sendika ve toplu pazarlık düzeninin gecikmesindeki temel etken ülkede sanayileşme sürecinin tamamlanamamasıdır. Ayrıca, bağımlı çalışma ilişkisinin olmaması da diğer bir etken olarak gösterilmektedir.(47)

1) Meşrutiyet Döneminden 1947 Tarihli Sendikalar Yasasına Kadar Geçen Dönem :

Meşrutiyet Dönemine kadar çalışma ilişkilerini düzenleyen kanun veya nizamnamelerin başlıcaları Mecelle, Maden Nizamnamesi, Dilverpaşa Nizamnamesi ve Meadin Nizamnamesidir. (48)

1863 tarihli Maden Nizamnamesiyle, işçinin belli bir ücret karşılığında ve ancak kendi rızasıyla çalıştırılabileceği düzenlenmiş 1865 yılında kömür işçileri için çıkartılan Dilaver Paşa Nizamnamesi uygulanmamıştır. 1869 tarihli Meadin Nizamnamesinde ise işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin kurallar düzenlenmeye çalışılmıştır. (49)

1871 yılında kurulan Ameleperver Cemiyeti ve 1895 yılında kurulan Osmanlı Amele Cemiyeti dışında ülkemizde işçilerin örgütlenmesine ikinci Meşrutiyet döneminde rastlanır. (50) 1913 ve 1915 yılları Osmanlı Sanayi İstatistiklerine göre (51) 1913 yılında sadece 16.975 , 1915 de ise 14.060 kişinin tarım dışı sektörlerde çalıştığı (52) Osmanlı Döneminde, sanayinin tüm güçsüzlüğüne, işçi sınıfının oluşmamış olmasına karşın II. Meşrutiyetin estirmiş olduğu özgürlük rüzgarlarının da etkisiyle sayıları 35 ‘e ulaşan grev hareketi gözlenmiştir.

(45) Reisoğlu, Seza Toplu iş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu şerhi, Ayyıldız Matbaası, Ankara - 1986 sh. 17

(46) Esener, Turhan İş hukuku cilt

(47) Ekin, Nusret Endüstri İlişkileri İ.Ü.İ.F. yayını İstanbul 1976 sh. 49 – 50

(48) Tunçomağ, Kenan Türk İş Hukuku Cilt 1, İstanbul - 1971, sh. 20

(49) Çelik, Nuri İş Hukuku Dersleri Beta Yay. Yenilenmiş 14.Bası sh. 7

(50) Talas, Cahit, (a.g.e.), sh. 189 – 190

(51) Ekin, Nusret , (a.g.e.), sh. 212

(52) Ekin, Nusret , (a.g.e.), sh. 213

Bu dönemde görülmeye başlayan işçi eylemleri 1909 yılında Tatil – i Eşgal Kanunu ‘nun yürürlüğe konması sonucunu doğurmuş ancak buna rağmen, işçilerin eylemleri sürmüştür. Kamu hizmeti niteliğindeki işçiler dışında kalan işlerde çalışanlar için ise, 1909 tarihli Cemiyetler Kanunu işçilere örgütlenme hakkını tanımıştır. Ne var ki, o dönemde özel sermaye hareketi gelişmiş olmadığından ve işçilerin büyük çoğunluğu Tatil – i Eşgal Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalıştığından, Cemiyetler Kanundan yararlanan fazla işçi bulunmamaktaydı. (53)

Tatil –i Eşgal Kanunu imtiyazlı şirketlerle kamu yararına kurulu şirketlerde çalışan işçilere sendika kurma yasağı getirmiş, bu işyerlerinde çalışan işçilerin kurmuş oldukları sendikaların münfesihi sayıldığını belirtmiştir. Tatil –i Eşgal Kanunu aslında, işçilerin grev yapmalarının ((tatil-i eşgal) esaslarını belirlemek için çıkartılmış görünse de, 1909 tarihli cemiyetler Kanunu işçilere örgütlenme hakkı tanımışsa da, bu hak işçilerin çok büyük bölümünün Tatil-i Eşgal kanunun grev yasağı kapsamına alındığı işlerde çalışmaları nedeniyle fiilen uygulanmaz hale gelmiştir. (54)

1919-1920 yılları arasında tramvay ve demiryolu işçilerinin grevi ile ücret artışı ve çalışma sürelerinin kısaltılması gibi bazı haklar talep edilmişse de bu konularda varılan anlaşmalar birer toplu iş sözleşmesi olarak değerlendirilmemiş ne öğreti ne de yargı organları bu sözleşmeleri temel alarak, toplu iş sözleşmesi özerkliğini yeni bir kurum olarak ortaya çıkarmayı düşünmemiştir. (55)

Savaş yılları nedeniyle duran işçi hareketleri, Türkiye iktisat kongresine (İzmir) konu olmuşsa da işçiler lehine alınmış kararların uygulamaya geçirilmesi mümkün olmamıştır. (56) 1924 Anayasasında sendika özgürlüğünden söz edilmemekle, birlikte Anayasada tanınan dernek kurma hakkı, bu dönemde çeşitli işçi derneklerinin kurulmasına olanak sağlamıştır. 1926 tarihli Medeni Kanunda derneklerin kurulması ve işleyişlerini düzenlemiştir. (57)

Cumhuriyetin ilanından sonra yürürlüğe giren 1926 tarihli Borçlar Kanunu 316 ve 317. Maddeleri “Umumi mukavele adı altında işçilerin işverenlerle toplu iş sözleşmesi özerkliğini bütünü ile olmasa dahi, hiç olmazsa öz olarak tanımıştır. Ancak Cumhuriyetin ilk yıllarından çok partili döneme geçinceye kadar devletin ekonomik yaşam içinde etkin olması, tek parti sisteminin otoriter yapısı ve sermaye kesiminin zayıflığı nedenleri ile liberal ekonomik düzen ve bu düzene özgü kurumları, bu arada toplu iş sözleşmesi özerkliği işler ile kazanamamıştır. Bu dönemde, 1920 – 1924 yıllarında çoğunlukla tütün ve demiryolu işletmelerinde çalışan işçilerin grevleri dışında işçi eylemlerine de pek rastlanmamaktadır. (58)

(53) Eyrenci, Öner, Sendikalar Hukuku Banksis Yayınları İstanbul 1984 sh. 27 (54) Ekmekçi, Ömer, (a.g.e.), sh. 8

(55) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 52

(56) Talas, Cahit, (a.g.e.), sh. 191

(57) Ekmekçi, Ömer, (a.g.e.), sh. 9

(58) Işık, Alparslan Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi içindeki yeri A.Ü.S.B.F yayını Ankara 1967 sh. 66

Umumi Mukavele kurumu, hem kendinden kaynaklanan ve hem de dıştan gelen bazı etkenler nedeniyle, ülkemizde toplu pazarlık ve toplu sözleşme sisteminin gelişmesini sağlayamamıştır. Kurumun kendisinden kaynaklanan nedenler, bu iki maddenin işlerliği olan bir toplu sözleşme sistemini gerçekleştirmekte yetersiz kalmasıdır. (59)

1929 ekonomik buhranı nedeniyle işçilerin yaşam koşullarının olumsuz etkilenmesiyle işçiler arasında hoşnutsuzluğun artması da eklenince devlet çalışma yaşamına müdahale zorunluluğu doğmuş ve 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı ilk iş yasası çıkartılmıştır. (60) Bununla birlikte 1936 tarihli İş Kanunun da grevin yasaklanması (m. 72) ; 1933 değişikliği ile Ceza Kanununca iktisadi amaçla işi bırakma eylemlerinin yaptırım altına alınması (m. 102) ; 1938 tarihli cemiyetler Kanunu ile de sınıf esasına dayanan derneklerin yasaklanması (m. 914)

İşçilerin, İşverenleri umumi mukavele yapmaya yarayacak silahtan tamamen yoksun kalmalarına yol açmıştır. (16)

Sınıf bilincinin doğmasına engel olmak için çıkartıldığı vurgulanan 3008 sayılı iş yasasının sınıf bilincinin belki de en önemli ifadesi olan kendi hukukunu yaratma olanağını sağlayan toplu iş sözleşmesine gidecek yolu tıkaması da kendi içerisinde tutarlılığının bir gereğidir. Nitekim 3008 sayılı Yasa 72. Maddesinde grev lokavtı yasaklamış, 73. Maddesinde grevi 74. maddesinde lokavtı tanımlayarak bu hükümlerin fikir işçileri hakkında da uygulanacağı hükmünü getirmiştir. (62)

İş Kanunun toplu sözleşme düzenini hiçbir biçimde öngörmediği bu sistemi iş yasasının çıkmasından sonra 1938 yılında yayınlanan 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu, sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı getirerek, sendika kurma hakkını ve olanağını tümüyle ortadan kaldırarak pekiştirmiştir. (63)

Sonuç olarak saniyeleşmenin yok denecek ölçüde geri olduğu II. Meşrutiyet döneminden sanayileşmenin devlet öncülüğünde başlatıldığı genç Cumhuriyetin kendisini kurumlaştırmak için otoriter bir anlayışla çalışma yaşamını düzenleme doğrultusunda tercihini belirleyip bu tercihi yasalara da yansıttığı ikinci Dünya Savaşı sonrasına kadar geçen dönem boyunca, toplu sözleşme özerkliğinden söz edebilmek mümkün değildir. Ülkemizde, Batıda yapıldığı gibi toplu iş sözleşmesi kurumunun ortaya çıkışını sırf sosyolojik temellere dayandırıp, kaynağı sosyal güçlerin eylemlerinde aramak, tarihsel açıdan bir yanılgı teşkil eder. İş hukukunun gelişmesi içinde, toplu iş sözleşmesi kurumu ilk önce yasa koyucu tarafından tesis edilmiş, daha sonra anayasal bir kökene dayandırılmıştır. Toplu iş sözleşmesi hakkı, Anayasamızda sendika ve grev haklarıyla birlikte tanınıp, her üç kurum çeşitli güvencelerle birlikte yasayla düzenledikten sonra toplu pazarlık yaşama geçirilmiş ve sosyal güçlerce benimsenmiştir.

(59) Talas, Cahit, (a.g.e.), sh. 271

(60) Koç, Yıldırım Türkiye işçi sınıfı ve sendikacılık tarihi, Yol iş yayınları , s. 105

(61) Çelik, Nuri, (a.g.e.), sh. 308 – 309

(62) Kutal, Metin “Toplu iş uyuşmazlıklarının Çözümü ve Toplu iş sözleşmesi açısından Türk iş hukukunun 50. yıl” yayınları Ağustos 1988 sh. 123

(63) Ekmekçi, Ömer, (a.g.e.), sh. 10

2) 1947 Tarihli Sendikalar Yasasından 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasına Kadar Geçen Dönemde Toplu Sözleşme Özerkliği :

Çok partili dönemde ekonomik yaşama devletin karışması etkinliğini yitirmiş ve özel girişim güçlendiği ölçüde batı örnek alınarak, o düzenin koşullarına uygun bazı kurumlar benimsenmeye başlamıştır. (64) Ekonomik ve sosyal gelişmeye paralel olarak işçi sınıfının gittikçe güçlenmeye başlaması ve demokratik haklar konusunda ağırlığını duyurmasının etkisi ile önce 1946 tarihinde Cemiyetler Kanundaki örgütlenme özgürlüğünü olanaksız kılan hüküm kaldırılmış ; sonra da 1947 tarihinde yürürlüğe giren “işçi ve işveren sendika ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ile işçilere ve işverenler örgütlenme özgürlüğü tanınmıştır.” Aynı yasada ilk defa genel sözleşme deyimine de yer verilmiştir. (m. 4) (65) Buna rağmen 3008 sayılı İş Kanundaki grev lokavt yasağı, ülkemizde bir toplu sözleşme düzeninin oluşmasına engel olmuştur.(66) İş Kanunda toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde uzlaştırma ve zorunlu tahkim sisteminin öngörülmüş olması nedenleri ile, gene de umumi mukavele yapma hakkından yararlanamamışlardır. (67)

1950 yılında iş yasasında yapılan değişiklikle toplulukla iş uyuşmazlığı çıkartılma hakkı sendikalara da tanınmıştır. (68) Buna karşılık toplu sözleşme özerkliğinden söz edilebilmesinin temel koşulu olan grev hakkının olmaması dönemin siyasi iktidarlarınca bu hakkın verilmesinden önemle kaçınılması, toplu sözleşme ve grev hakkından yoksun, örgütsel ve ekonomik gücünü geliştirmeye çalışıp, toplu sözleşme ve grev hakkı talep ederek var olmaya çalışan, işleri genel olarak zorunlu tahkim sistemi içerisinde uyuşmazlık çıkartmakla sınırlı kalmış bir sendikal hareketin doğmasına yol açmıştır. (69)

1947 tarihli Sendikalar Kanununda düzenlenen sendikaların üyeleri adına genel sözleşmeler yapma hakkı ise ancak 1958 yılında sembolikte olsa hayata geçebilmiş, bu tarihte Maden – İş sendikası ile Dümeks T.A.O Eğmir işletmesi arasında bilinen ilk toplu sözleşme imzalanmıştır. (70)

Özetle Ülkemizde 1961 yılına kadar olan dönemde, öncelikle sanayinin yetersizliği, ekonomik yapının büyük ölçüde tarıma dayanması ve yukarıda anılan yasal engeller, sendikaların, çalışma yaşamına şekil veren bir kurum veya faktör olarak rollerinin yetersiz kalması sonucunu doğurmuştur. (71)

(64) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 53

(65) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 53

(66) Talas, Cahit , (a.g.e.), sh. 271

(67) Mimaroglu, S. Kemal Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Sevinç Matbaası Ankara 1966 sh. 28

(68) Kutal, Metin, (a.g.e.), sh. 126

(69) Ekin, Nusret, (a.g.e.), sh. 224

(70) Koç, Yıldırım, (a.g.e.), sh. 133

(71) Tuna , Orhan Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin iktisadi ve Sosyal Tesirleri On Araştırma Raporu C – 1 Ankara 1969 sh. 23

3) 1961 – 12 Eylül 1980 Döneminde Türk Hukukunda Toplu Sözleşme Özerkliği :

1961 Anayasası, çalışma ilişkileri bakımından, ülkemizde yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur. Sendika özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi özerkliği kurumu ve grev hakkı 1961 Anayasası ile ilk kez anayasal güvence altına alınmıştır. Sosyal devlet ilkesini esas alan Anayasanın 46.ncı maddesinde, çalışanlar ve işverenlerin önceden izin almaksızın sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahip oldukları, bu hakların kullanılmasında uygulanacak şekil ve usullerin kanunda gösterileceği, kanunun bu haklara devletin ülkesi ve milletiyle bütünlüğünün, milli güvenliğinin, kamu düzeninin ve genel ahlakın korunması amacıyla sınırlar koyabileceği ve 47. maddesinde de, işçilerin işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev hakkına sahip oldukları, grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenin haklarının kanunla düzenleneceği hükme bağlanmıştır. (72)

Görüldüğü gibi Yurdumuzda gerçek anlamı ile toplu iş sözleşmesi özerkliği düzeninin sosyal bir gerçek olarak ortaya çıktığını söylemek mümkün değildir. (73) Bu nedenle Türk Hukuku açısından toplu sözleşme özerkliği irdelenirken bu kurumun sosyolojik kökenine inmeye ve bazı batılı yazarların yaptığı gibi onu sosyal bir gerçek olarak ele alıp, hukuki açıdan değerlendirdikten sonra 1963 yılında yasal yoldan düzenlendiğine ve bu düzenlemeden sonra işlerlik kazanarak sosyal yaşam ve hukuk düzeni içinde yerini aldığına göre hukuki kaynağın araştırılmasında 1961 Anayasasının temel alınması doğru olacaktır. (74)

Batıdan farklı olarak Türk Hukukunda Anayasa, getirmiş olduğu düzenlemeyle toplu sözleşme özerkliğinin kaynağında tartışmasız bir şekilde yer almaktadır. (75)

Sendika, grev ve toplu sözleşme haklarının Anayasal güvenceye kavuşturulmasıyla, bu haklar devlete ve üçüncü şahıslara karşıda güvenceye kavuşturulmuş olmaktadır.

Devlet, bu hakların özünü ortadan kaldıracak yasal düzenlemeler yapamayacağı gibi üçüncü şahıslarda bu hakların kullanılmasını engelleyerek tasarruflarda bulunamayacaklardır. (76)

Kaynağını 1961 T.C. Anayasasından alan 273 sayılı Yasada toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü önceki dönemden çok farklı esaslara bağlandığı söylenebilir. Gerçekten Grev yasağının yerini Anayasa güvencesindeki grev hakkı almış toplu pazarlığın çerçevesi ayrı bir yasa ile düzenlenmiştir.

Denilebilir ki ülkemizde gerçek ve özgür sendikacılık ve toplu pazarlık sistemi 1963 den sonra işlerlik kazanmıştır. (77)

Öte yandan 1961 Anayasası toplu sözleşme özerkliğinden açıkça söz etmemiş olsa da 40. Maddesinde düzenlemiş olduğu sözleşme özgürlüğünün yanında toplu sözleşme hakkına yer vererek, toplu sözleşme özerkliğini uygulanabilir kılan grev ve sendikal hakları tanıyarak toplu sözleşme özerkliğine güvence vermiştir. (78)

(72) Ekmekçi, Ömer, (a.g.e.), sh.11

(73) Çenberci, Mustafa Türk Huk. Açısından Toplu Sözleşme, Anayasal Mahiyeti ve Bazı sorunlar Batider 1970 C. V say. 3 sh. 403

(74) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 54

(75) Sur, Melda, (a.g.e.), sh. 74

(76) Ulucan, Devrim, (a.g.m.), sh. 66

(77) Kutal, Metin, (a.g.m.) s. 127

(78) Kutal Metin. (a.g.m.) s. 103

Toplu sözleşme ve grev haklarının Anayasal güvence altında olmasının toplu sözleşme özerkliğini ilgilendiren önemli bir etkisi de bizzat bu haklardan yararlanamayacakları doğrultusunda peşin olarak vermiş oldukları güvencelerin geçersiz olacağıdır. Somutlaştırmak gerekirse işçilerin sendikaya üye olamayacakları, yasal grevlere katılmayacakları ya da toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları doğrultusunda ise girerken veya sonradan işverenle yapmış oldukları anlaşmalar geçersiz olacaktır. İşçiler, işverene vermiş oldukları tüm taahhütlere karşın sendika üyesi olabilecekler, üye olduktan sonrada toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir.

1963 yılında yürürlüğe giren 274 ve 275 sayılı yasalar, toplu iş sözleşmesi özerkliğini somutlaştıran hükümler içermektedirler. Özellikle toplu iş sözleşmesi özerkliğinin özünü oluşturan toplu iş sözleşmesi, TSGLK ile içerik ve biçim kazanmaktadır. TSGLK. m.1 toplu iş sözleşmesinin tanımını yapmakta ; aynı zamanda konusunu ve taraflarını belirlemektedir. Bu madde uyarınca toplu iş sözleşmesinin konusu hizmet aklının yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususlarla ayrıca işçi ve işveren münasebetlerini ilgilendiren diğer hususlar ve tarafların karşılıklı hak ve borçları ile özellikle 1. bent ile bu bentte gösterilen hususların uygulanması ve denetimi ile ilgili hükümlerdir. (79)

275 sayılı TSGLK. , 1.maddesinde yapmış olduğu toplu iş sözleşmesi tanımıyla ancak tarafların kendilerine bırakılan alanda objektif hukuk kuralları yaratmış oldukları sözleşmelerin toplu iş sözleşmesi olabileceğini, açıkça vurgulayarak toplu iş sözleşmesi özerkliğini hareket noktası olarak almıştır.

TSGLK. m. 3 ile toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı hükümler içermeyeceğini hükme bağlayarak, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin objektif hukuk kuralları oldukları bir kez daha teyit edilmiştir. (80)

Ayrıca yasa grev hakkının nasıl kullanılacağı konusunda ayrıntılı hükümler getirerek toplu iş sözleşmesi uyuşmazlıklarının grev yada uzlaşmayla çözümlenmesi konusunu taraflara bırakarak, toplu iş sözleşmesi özerkliğini bir kez daha belirginleştirmiştir. (81)

Sonuç olarak 275 sayılı yasanın getirmiş olduğu sistem ancak işçi kuruluşlarıyla işveren veya işveren kuruluşunun T.İ.S. yapmaya taraf olabileceği, işyeri ve işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapmanın olanaklı olduğu ve yetkili sendikanın çoğunluk esasına göre belirlendiği, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için üyelik ya da dayanışma aidatının ödeme koşulunun arandığı bir sistem olarak özetlenebilir. (82)

(79) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 74

(80) Reisoğlu, Seza, (a.g.e.), sh. 77

(81) Reisoğlu, Seza, (a.g.e.), sh. 370

(82) Kutal, Metin, (a.g.m.) s. 140

1961 Anayasasının bir ihtilalden sonra yapılmış olması, içerdği bir dizi hakların bu hakları kullanacak olan geniş kitlelerce benimsenememiş olması, dünyadaki konjonktüre uygun olarak 1961 Anayasasıyla birlikte sol akımların çok hızlı bir gelişme göstermesi, artan grevler, gençlik hareketleri 1961 Anayasasının sürekli olarak tartışılmasına neden olmuştur. 12 Mart 1971 de askerler muhtırayla birlikte 1961 Anayasasının 11. maddesini değiştirip kamu çalışanlarına sendika yasağı getirerek son noktayı koymak istemişlerdir.

1971 sonrası dönemde yaşanan ekonomik ve siyasî krizler, toplumun terörize olması ve özellikle 24 Ocak ekonomik istikrar paketiyle ülkenin geldiği durum Eylül 1980 askeri müdahalesini doğurmuştur.

4) 12 Eylül 1980 Sonrasında Türk hukukunda T.İ. Sözleşmesi Özerkliği :

12 Eylül 1980 tarihinden itibaren demokratik kurum ve kuruluşların, geçici bir süre için askıya alındığı, olağanüstü bir döneme girilmiştir. Belirtilen tarihte sürdürülmekte olan tüm toplu pazarlıkların ve toplu iş uyuşmazlıklarının durdurulduğu bu geçiş döneminde, süresi sona eren toplu iş sözleşmelerini gözden geçirerek günün koşullarına uydurarak yeniden yürürlüğe koymak üzere olağanüstü bir organ öngörülmüştür. 2364 sayılı Yasa bu organa da Yüksek Hakem Kurulu adını vermiştir. (83) 2364 Sayılı Yasa, dokuz üyeden oluşan Yüksek Hakem Kuruluna, İşçi veya işveren teşekküllerinin faaliyetlerinin durdurulduğu veya grev ve lokavt yetkilerinin ertelendiği veya askıya alındığı hal ve yerlerde ; yürürlük süresi sona ermiş bulunan işkolu veya işyeri toplu iş sözleşmelerini yeniden yürürlüğe koyma yeniden yürürlüğe koyarken devletin ülkesi ve milletiyle bütünlüğüne, milli güvenliğe, kamu düzenine, genel asayişe aykırı hükümlerle yasalarda suç sayılan fiilleri teşvik eden hükümleri ayıklama sözleşme süresi içinde gerekli gördüğü değişiklikleri yapma, toplu hak uyuşmazlıklarını çözümü yetkisi tanımıştır. 2364 Sayılı yasa ayrıca, Yasanın yürürlüğü süresince toplu görüşme çağrısı yapılamayacağı ve yetki isteminde bulunulamayacağını ve Bakanlar Kurulunca toplu iş sözleşmelerinin teşmil edilebilmesini belirlemiştir.

Bu dönemin özelliği sendikaların toplu pazarlık yapma yetkilerinin askıya alınması, dolayısıyla toplu menfaat uyuşmazlığı ve iş mücadelesinin uygulanamaması toplu sözleşme düzeninde Yüksek Hakem Kurulunun bir itiraz organı değil karar organı olarak ortaya çıkmasıdır. (84)

Özgür toplu pazarlığın askıya alındığı ve toplu iş sözleşmesi yanlarının düzenleme yapma yetkilerinden söz etmeye olanak bulunmadığı bu dönem içerisinde, Yüksek Hakem Kuruluna tanınan bu geniş yetkilerin sosyal ve ekonomik gereksinimleri uygun olarak kullanıp kullanılmadığı yoğun tartışmalara neden olmuştur. (85)

(83) Kutal, Metin, (a.g.m.), sh. 129

(84) Kutal, Metin, (a.g.m.), sh. 129 – 150

(85) Kutal, Metin, (a.g.m.), sh. 144

Ordunun yönetime el koymasından yeniden demokrasiye geçiş süresi içerisinde 1981 yılında oluşturulan Kurucu Meclise anayasa hazırlama yetkisi verilmiş, Danışma Meclisine hazırlanan anayasa tasarısı Milli Güvenlik Konseyince yapılan değişikliklerle son halini aldıktan sonra 1982 yılında halk oylamasıyla kabul edilmiştir. 1982 Anayasasında sendika, toplu sözleşme ve grev haklarını anayasal düzeyde güvence altına almıştır. Ancak, 1982 Anayasasında bu haklar esasen yasayla düzenlenmesi gereken, ayrıntılı bir düzenlemeye tabi tutulmuş ve bu haklarla ilgili pek çok yasak ve sınırlamaya yer verilmiştir. (86)

1982 Anayasası toplu iş sözleşmesi başlığını taşıyan 53. maddesiyle işçiler ve işverenler karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Toplu İş Sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir hükmüyle açıkça toplu iş sözleşmesi özerkliğinden söz etmiş olsa da, toplu sözleşme hakkına güvence getirip taraflara devletin karışmayacağı bir alanda objektif hukuk kuralları koyma yetkisini tanıyarak, toplu iş sözleşmesi özerkliğine anayasal güvence getirmiştir. (87)

Anayasanın 51.nci maddesinde sendika kurma hakkını 54. maddesinde grev hakkı ve lokavtı düzenleyerek, toplu iş sözleşmesi özerkliği için gerekli kollektif hakların tamamını tanımış olması 48. maddesinde sözleşme özgürlüğünü düzenlerken, 53. madde de ayrıca toplu sözleşme hakkına yer vermiş olması 1982 Anayasasının da 1961 Anayasası gibi toplu iş sözleşmesi özerkliğine anayasal güvence getirdiği konusunda hiçbir kuşkuyla yer bırakmamıştır. (88)

Toplu sözleşme hakkı 1982 Anayasasında 1961 Anayasasından farklı bir lafızla kaleme alınmıştır. 1961 Anayasasında toplu iş sözleşmesi hakkından söz edilirken, işçilerin işverenlerle olan iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzenlemek için toplu sözleşme hakkına sahip oldukları belirtilirken, 1982 Anayasasında işçiler ve işverenlere bu hakkın karşılıklı olarak tanınmış olması 1982 Anayasasının koruma işlevini ortadan kaldırmış olduğu izlenimini doğurduğu belirtilmişse de, toplu sözleşme hakkının kökenine bakıldığında bu yorumun kabul edilemeyeceği konusunda doktrinde ittifak sağlanmıştır. (89)

Anayasanın sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkına ilişkin hükümlerine işlerlik kazandıran düzenlemelerde 2821 sayılı sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile gerçekleştirilmiştir. (90)

(86) Ekmekçi, Ömer, (a.g.e.), sh. 14

(87) Kutal, Metin "Toplu iş sözleşmesinin Taraf iradesi dışında oluşması" Toplu iş sözleşmelerine ilişkin Temel Sorunlar Semineri Kamu – İş Yayınları Ankara 1990 sh. 103

(88) Kutal, Metin, (a.g.e.), 103

(89) Şahlanan, Fevzi, (a.g.e.), sh. 3

(90) Çelik, Nuri, Açısından Elli Yıllık Gelişme İş Huk. ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yay. İstanbul – 1988 sh. 94 vd.

2822 Sayılı Toplu iş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, toplu iş sözleşmesinin tanımı ve muhtevası başlıklı 2. maddesinde , toplu iş sözleşmesini 275 sayılı Yasa gibi “hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesiyle ilgili hususları düzenlemek üzere yapılan sözleşme olarak tanımlamış, toplu iş sözleşmesinin normatif kısmının, onu toplu iş sözleşmesi yapan diğer sözleşmelerden ayıran temel unsur olduğunu hükme bağlamıştır. Yasanın tanımına göre normatif hükümleri içermeyen sadece karşılıklı hak ve borçları belirleyen bir sözleşme toplu iş sözleşmesi olmayacaktır. (91)

2822 Sayılı Yasanın 2. Maddesi ancak tarafların normatif hükümlerle objektif hukuk kuralı yarattıkları bir sözleşmenin toplu iş sözleşmesi olabileceği hükmünü getirerek, toplu sözleşme özerkliğini tanımaktadır.

Yasanın 3. Maddesinde toplu iş sözleşmesinin kapsam ve düzeyi belirlenmiş maddenin son fıkrasıyla bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı esası getirilerek 275 Sayılı Yasa döneminde bir işyerinde hem işyeri hem işkolu sözleşmesi yapılmasının sakıncaları ortadan kaldırılmak istenmiştir.

İşkolu toplu iş sözleşmesine bir düzenleme getirmemiş, toplu iş sözleşmesinin düzeyini işyeri ve işletme olarak belirlenmiştir. Ancak 3/1 maddesindeki bir toplu iş sözleşmesi aynı iş kolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir hükmüyle grup sözleşmelerinin yolunu açmıştır.

Yasanın 6.ncı maddesindeki toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe hizmet akitleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz hükmü önemlidir.

2822 Sayılı Yasa 275 Sayılı Yasadan farklı olarak, yetkili sendikanın belirlenmesinde işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunun üye yapılmış olması, işyerinde ise yarıdan fazla işçinin üyeliğini kazanmış olma koşulunu getirmiştir.

Ayrıca 2822 Sayılı Yasa toplu iş sözleşmesi süresinin en az 1 yıl en fazla 3 yıl olacağı süresinin bitimiyle birlikte bildirimle gerek kalmaksızın toplu iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek T.İ.S ‘ den yararlanacakları, bu konuda sendikanın muvafakatinin aranmayacağı esaslarını getirerek 275 sayılı Yasa döneminde çok sık tartışma konusu edilen konulara açıklık getirmiştir. (92)

(91) Ekonomi, Münir, (a.g.e.), sh. 313

(92) Kutal, Metin, (a.g.m.), 146.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK HUKUK SİSTEMİNDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİNİN HUKUKİ DAYANAĞI, HUKUKİ NİTELİĞİ VE BELİRLEYİCİ ETKENLER

I- TÜRK HUKUK SİSTEMİNDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİNİN HUKUKİ DAYANAĞI

1) 1961 Tarihli T.C. Anayasası Dönemi

A) Anayasa Hükümleri

Türk hukuku açısından toplu iş sözleşmesi özerkliğinin hukuki kaynağı araştırılırken, bu kurumun sosyolojik kökenine inmeye ve bazı batılı yazarların yaptığı gibi onun sosyal bir gerçek olarak ele alıp hukuki açıdan değerlendirdikten sonra, kaynak sorununu çözmeye olanak yoktur. Toplu iş sözleşmesi özerkliği gerçek anlamda ilk defa 1961 Anayasası ile tanındığına ve daha sonra 1963 yılında yasal yoldan düzenlendiğine ve bu düzenlemeden sonra işlerlik kazanarak sosyal yaşam ve hukuk düzeni içinde yerini aldığına göre hukuki kaynağın araştırılmasında 1961 Anayasasının temel alınması doğru olacaktır. (93)

1961 Anayasası 47.nci maddesiyle ilk toplu sözleşme özgürlüğünü bir hak olarak tanımıştır. Anayasanın 47.nci maddesine göre ;

“ İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev hakkına sahiptirler.

Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir.”

1961 Anayasasında toplu iş sözleşmesi özerkliği deyim olarak yer almamıştır. Ancak deyim olarak yer almamış olması Anayasal düzeyde tanınmadığı manasına gelmez.

1961 Anayasası toplu iş sözleşmesi özerkliğine temel olan kolektif sosyal hakları kurumsallaştırarak özerkliğin özünü güvenceye kavuşturmuştur. (94)

Anayasanın toplu iş sözleşmesi özgürlüğünün yanı sıra, toplu iş sözleşmesi kurumuna yer vermiş olması, klasik sözleşme özgürlüğünden daha değişik ve özgün nitelikler taşıyan yeni bir sözleşme türü oluşturduğunu ortaya koymakta .

(93) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh.54

(94) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 63

1961 Anayasası toplu sözleşmenin amacını ve yanlarını açıkça belirtilmiştir. Toplu sözleşmenin anayasada belirtilen amacı, işçilerin işverenlerle olan ilişkilerinde ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmektir. Bu amaca erişmek için işçilere ve onların örgütlü gücü olan sendikalarla işverenlerle birlikte özerklik tanınmıştır.

Taraflar devletin hukuk düzeni içinde yer alan özerk alan içinde işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını serbest pazarlık ilkeleri uyarınca saptarken aynı zamanda 47.nci madde de belirtilen işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek koşulu ile bağlı kılınmıştır. Böylelikle taraflar toplu sözleşmeyi bağtlarken, koruma amacının gerçekleşmesi koşulu ile bağlı tutulmaktadır. (95)

Bu aşamadan sonra toplu iş sözleşmesi özerkliğinin dayandığı temel hakların niteliklerini belirleyip, kaynak sorunu ele alınabilir.

a) Anayasanın 46. ve 47. Maddelerinin anlamı :

Anayasanın işçilere tanıdığı sosyal hakların başında sendika özgürlüğü, grev ve toplu iş sözleşmesi hakları gelmektedir. Bu haklar aynı zamanda toplu iş sözleşmesi özerkliğinin ortaya çıkması için varlığı zorunlu temel haklardır. (96)

aa) Sendikal Haklar

Anayasanın 46. m göre “İşçiler ve işverenler, önceden izin almaksızın sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler.” Bu hakların kullanılmasında uygulanacak şekil ve usuller kanunda gösterilir. Kanun, Devletin ülkesi ve milletiyle bütünlüğünün milli güvenliğinin, kamu düzeninin ve genel ahlakın korunması maksadıyla sınırlar koyabilir.

46.ncı maddenin başlığında “sendika kurma hakkı deyimine yer verilmekle beraber, gerçekte 46. m. ile sendika özgürlüğü tüm olarak güvence altına alınmaktadır. (97)

Ayrıca sendika hakkı ve özgürlüğü sendikaların kendi varlıkları ve faaliyetlerini de güvence altına almaktadır. Kendisini oluşturan bireylerden ayrı bir kişiliğe sahip olan sendikaların, kendi varlığını koruma ve kendine özgü faaliyetlerde bulunma hakları vardır. Örgütlenme özgürlüğü bu yönü ile de kollektif bir sosyal hak niteliği göstermekte ve böylece örgütlere bağımsız ve özerk faaliyette bulunma olanağı sağlanmaktadır. (98)

47.nci maddede ki grev ve toplu sözleşmenin işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarının korunması ve düzeltilmesi amacını sendika özgürlüğünün temel amacı olarak kabul etmek gerekir. (99)

(95) Ulucan, Devrim, Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin Hukuki ve uygulamaya ilişkin Güncel sorunları Kent basımevi İstanbul- 1987 sh. 175 – 176

(96) Ulucan,Devrim Toplu iş sözleşmesi özerkliği ve Hukuki niteliği sh. 59

(97) Ulucan , Devrim, (a.g.e.), sh. 59

(98) Ulucan , Devrim, (a.g.e.), sh. 60

(99) Çelik, Nuri Sendikalar , iş hukuku II sh. 99

Her üç hakkın aynı kollektif amaçta birleştikleri ve kollektif nitelikte oldukları söylenebilir. Bunların dışında sendikaların demokratik esaslara bağlı olmaları koşulu, aynı zamanda bunların üyelerinin demokratik temsilcileri olduklarını da ortaya koymaktadır. Bu yön özellikle sendikaların temel faaliyetlerinden biri olan toplu iş sözleşmeleri ile kural koymalarında önemli rol oynamakta ve normların kapsamına gireceklerin saptanmasına da esas olmaktadır. (100)

Anayasanın kendisi de 47. madde ile sendikal faaliyetlerden en önemli iki tanesi olan grev ve toplu iş sözleşmesi haklarını özellikle güvence altına alınmıştır. 46. maddenin bireysel sendika özgürlüğünü getirmekle kalmayıp sendikaların varlığını da koruduğu ve 47. maddeyle birlikte ele alındığında sendikaların bütün faaliyetlerini ve özellikle grev ve toplu sözleşme faaliyetini açıkça güvence altına alarak kollektif sendika özgürlüğünü tanıdığı ortaya çıkmaktadır. (101)

Hukukumuz açısından sendika özgürlüğü ile aynı zamanda toplu iş sözleşmesi özerkliğinin de güvence altına alınıp alınmadığını araştırmaya gerek yoktur. Çünkü, Anayasanın 47. maddesinin hükmü ayrıca toplu iş sözleşmesi özerkliğini güvence altına almaktadır. Bu bakımdan Anayasa m. 46. Özellikle toplu iş sözleşmesi özerkliğinin tarafları olan işçi ve işveren örgütleri için bir kurumsal güvence, aynı sendika özgürlüğünün hem bireysel yönünü, hem de kollektif yönünü kapsamaktadır ; ne yasa koyucu çıkardığı kanunlarla, ne de özel kişiler hukuki işlemlerle sendika özgürlüğünün Anayasada tanınan varlığına ve özüne aykırı davranamayacaklardır. (102)

bb) Grev ve Toplu İş Sözleşmesi Hakları :

Anayasanın 47. Maddesi hükmü, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin gerçeklik kazanması için zorunlu grev hakkını güvence altına almaktadır.(103) Her iki sosyal hak da, sendika özgürlüğü sosyal hakkının Anayasal niteliklerine sahiptir. Ancak sendika özgürlüğünden farklı ve sosyal hakların varlık nedenine uygun olarak sadece işçilere tanınmışlardır. (104)

Her iki hak da, Anayasa düzeyinde kurumsal güvenceye sahiptir. Diğer kurumsal güvenceye sahip haklar gibi hukuki etki doğururlar. Anayasanın sağladığı kurumsal güvence her iki sosyal hakkın hem bireysel yönünü, hem de kollektif yönünü kapsamaktadır ; ne yasa koyucu çıkardığı yasalarla, ne de özel hukuk kişileri hukuki işlemlerle bu hakların varlığına ve özüne aykırı davranmayacaklardır. (105)

Kollektif sosyal haklar topluca kullanılan haklar oldukları için birbirleri ile sıkı sıkıya bağlıdır. Bu haklardan birinin eksikliği diğerinin kullanılmasını olanaksızlaştırır. Bu nedenle sendika özgürlüğü, grev ve toplu iş sözleşmesi haklarının varlıklarının en büyük güvencesi bu hakların gene kendileri olmakta ve bu haklar bir yasal düzenlemeye gerek duymaksızın da uygulanabilmektedirler. (106)

(100) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 61

(101) Çelik, Nuri, Sendikalar, sh. 99

(102) Tanör, Bülent Anayasa Hakkında Sosyal Haklar, May yayınları İstanbul 1978 sh. 231

(103) Çenberci, Mustafa toplu iş sözleşmesi sh. 385 - 386

(104) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 66 - 67

(105) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 67

(106) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 69

cc) Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği

Anayasada toplu iş sözleşmesi özerkliği deyimine yer verilmemesine rağmen, bir kurumun Anayasa düzeyinde tanındığında kuşku yoktur. Çünkü, Anayasanın daha önce belirtildiği gibi toplu iş sözleşmesi özerkliğine temel olan kolektif sosyal hakları tanımakla ve özellikle toplu iş sözleşmesi hakkı ile bu kurumun özünü güvence altına aldığı açıktır.

Toplu iş sözleşmesi kurumu toplu iş sözleşmesi özerkliğinin özünü oluşturulduğu halde Anayasa da bir tanımı yapılmış değildir. Buna gerek duyulmaması da doğaldır. Çünkü batı ülkelerinde sosyal bir gerçek olarak ortaya çıkan bu kurumun ne olduğunun ayrıca Anayasada belirlenmesine gerek yoktur. Ancak, Anayasanın 40 maddesinde sözleşme özgürlüğüne yer verilmesine rağmen 47. Madde de toplu sözleşme kurumunun ayrıca güvence altına alınması, sözleşme özgürlüğünün öngörüldüğünden daha değişik, yeni bir sözleşme türünün yaratılması anlamına gelir. Buda toplu iş sözleşmesinin diğer klasik sözleşmelerden değişik, özgün bir sözleşme olduğunu ortaya koyar. (107)

Toplu iş sözleşmesi, tarafları ve amacı Anayasanın 47. Maddesinde açıkça belirtilmiş bir sözleşmedir. Toplu iş sözleşmesinin ve diğer kolektif sosyal hakların Anayasada belirtilen amacı, işçilerin işverenlerle olan ilişkilerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmektir. Bu amacın gerçekleşmesini sağlamak için işçilere ve onların örgütlü gücüne, işverenlerle birlikte bir özerklik tanınmıştır. Taraflar bu özerk alan içinde işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını serbest pazarlık ilkesi uyarınca saptarken, aynı zamanda 47. Maddede özel olarak belirtilen işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek koşulu ile bağlı kılınmışlardır. (108)

Böylece taraflar, işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını koruyan ve düzelteren koşulları toplu iş sözleşmelerinde somutlaştırırken, hem belirli bir amacın gerçekleşmesi koşulu ile bağlı olmakta ; hem de bu amaç çerçevesinde ekonomik yaşamın özgürlüğü ilkesi varlığını korumaktadır. (109)

Anayasa en çağdaş şekli ile ferdi hak ve özgürlükleri düzenleyerek insan haklarını ve dolayısı ile bireyi temel almakta, ancak bunun yanı sıra çağdaş dünyanın kendini ifade etme vasıtası olan sosyal güçlerin örgütlenmesine yasal imkan sağlayacak, bunların fertlerin devlet ile birlikte Anayasal ve toplum düzeni içinde yer almalarını öngörmektedir.

Sosyal devlet ilkesi uyarınca işveren karşısında zayıf kabul edilen işçinin örgütlü gücü olan sendikalara, işverenler karşısında gerektiğinde kullanabilmek üzere grev hakkı ve ayrıca toplu iş sözleşmesi yapma olanağı sağlamaktadır. Bu yoldan bireyin irade özerkliğinden değişik ; devletin doğrudan karışması olmaksızın, kendi kendine yardım ilkesine uygun kolektif düzeyde ve nitelikte bir toplu iş sözleşmesi özerkliği sağlanmış olmaktadır. (110)

(107) Çenberi, Mustafa Toplu iş sözleşmesi sh. 385

(106) Sağlam, Fazıl Türk Hukukunda toplu iş sözleşmesi erki ve sınırları A.Ü.S.B.F Dergisi Cilt XXIX No : 1 – 2 'den ayrı bası (Mart – Haziran) Ankara 1975 sh. 25

(109) Sağlam, Fazıl, (a.g.e.), sh. 205

(110) Ulucan, Devrim Toplu iş sözleşmesi özerkliği ve hukuki niteliği sh. 70

Toplu iş sözleşmesi özerkliğini, diğer sosyal haklardan ayıran yön, bireysel irade özerkliğine değil, kollektif özerkliğe başka bir anlatımla en azından işçi yanı bakımından kollektif irade özerkliğine dayanmasıdır. (111)

Bu açıdan bakınca toplu iş sözleşmesi özerkliği salt kollektif nitelik göstermektedir. Sadece tek işverenin taraf olduğu durumlarda bireysel bir yön ortaya çıkmaktaysa da, bu durumda da işveren kollektif alanda işlem yapmakta, bir kollektif haktan yararlanmaktadır. (112)

b) Anayasanın Koruma İlkesi :

Anayasa 2. Maddesinde sosyal devlet ilkesine yer vermekte, ekonomik ve sosyal açıdan zayıf olan kişileri ve toplum kesimlerini koruma amacı güttüğünü açıkça belirtmektedir. Anayasanın koruma amacının iki yönde gerçekleştiği söylenebilir. (113)

Birinci yön 2. Maddenin gerekçesinde ortaya konmaktadır. Gerekçeye göre sosyal devlet fertlere yalnız klasik hürriyetleri sağlamakla yetinmeyip aynı zamanda, onların insan gibi yaşamaları için zaruri olan maddi ihtiyaçlarını karşılamalarını da kendine vazife edinen devlettir. Her sınıf halk tabakaları için refah sağlamayı kendisine vazife edinen zamanımızın devleti refah devleti iktisaden zayıf olan kişileri, bilhassa işleri bakımından başkasına tabi işçi ve müstahdemleri, her türlü dar gelirleri ve yoksul kimseleri himaye edecektir. (114)

İkinci yönü ise, gene 2. Maddenin gerekçesinde açıkça saptanan işçinin iktisadi ve sosyal açıdan zayıf ve bağımlı durumda olduğu gerçeğinden kaynaklanmaktadır. Gerçekten de işçinin birey olarak işveren karşısında zayıf ve ona bağımlı olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Onun için Anayasa 46. Madde de işçilere örgütlenme özgürlüğünü tanıdıktan sonra 47. Madde de işçilerin işverenlerle ilişkilerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarını güvence altına almaktadır. (115)

B) 274 ve 275 Sayılı Yasalarla Yapılan Düzenlemeler :

Anayasada, kurumsal güvenceye bağlanan sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları 1963 tarihinde 274 ve 275 sayılı Yasalarla ayrıntılı olarak düzenlenerek, sendikacılık ve toplu pazarlık sistemine işlerlik kazandırılmıştır. Bu yasal düzenlemelerle sendikalara olan işçi sayısında artışlar olmuş ve sendikalar maddi yönden güçlenmişlerdir. (116)

274 Sayılı Sendikalar Kanunu genel olarak işçi sendikalarının örgütlenme düzeyi olarak hem işyeri ve hem de işkolu esasını kabul etmiş, sendika üstü örgütlenme şekli olarak da federasyon ve konfederasyona yer vermiştir. Sendikaların kurulması ve üyelik ve üyelikten ayrılmada serbestlik esası ve belirli koşullarla uluslararası kuruluş üyeliği kabul edilmiştir. (117)

(111) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 70

(112) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 71

(113) Ekonomi, Münir İş hukuku sh. 11 v.d.

(114) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 71

(115) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 72

(116) Çelik, Nuri Sendikalar Açısından Elli yıllık gelişme sh. 91

(117) Ekmekçi, Ömer Toplu iş sözleşmesiyle Düzenleme yetkisi sh. 11

Yasada sendikaların faaliyetlerinin durdurulması, kapatılmaları ve yönetim kurulunun iştin el çektirilmesinin ancak yargı kararı ile mümkün olabilmesi kabul edilmiş, işçi ve işveren sendikalarının hem birbirlerine karşı ve hem de devlete karşı bağımsızlıkları öngörülmüştür. 274 sayılı yasada bu konuda özel hüküm bulunmamakla birlikte 1961 Anayasasında sendikaların tüzüklerinin, yönetim ve işleyişlerinin demokratik esaslara aykırı olamayacağı düzenlenmiş olup, Anayasanın bu hükmünün doğrudan uygulanma olanağına sahip olduğu öğretilde belirtilmiştir. (118)

274 sayılı yasada sendikaların toplu iş sözleşmesi yapmasının yanı sıra iktisadi, sosyal ve kültürel faaliyetlerde bulunabilmesi ve hangi faaliyetlerde bulunamayacakları düzenlenmiştir. Nihayet 274 sayılı Yasa, üyelik aidatının serbestçe saptanabilmesi ve check – off sistemi gibi sendikaların mali-açıdan güçlenebilmesine yönelik hükümlerde getirmiştir. (119)

275 sayılı toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt kanunu da toplu sözleşme ve iş mücadelesi prosedürü konusunda ayrıntılı düzenlemeler getirmiştir. Yasada, toplu iş sözleşmesinin hizmet akdinin yapılması konusu ve sona ermesine ilişkin hükümlerin yanısıra işçi – işveren ilişkilerini ilgilendiren diğer hususlar ile tarafların karşılıklı hak ve borçlarını düzenleyen hükümler içerebileceği belirlenmiştir.

275 Sayılı Yasa işçi ve işveren federasyonlarının bağitleyebilecekleri işkolu toplu iş sözleşmesinin yanı sıra, işçi ve işveren sendikalarının bağitleyebilecekleri, işyeri toplu iş sözleşmesi olmak üzere iki tür toplu iş sözleşmesi öngörmüş, ancak bu iki toplu iş sözleşmesi arasındaki ilişkiyi düzenlememiştir. (120)

275 Sayılı Yasa toplu iş sözleşmesinin belirli ve belirsiz süreli olabilmesini kabul etmiş, kimlerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğini ve ayrıca teşmil yoluyla uygulama alanının genişletilebilmesi olanağını düzenlemiştir. Toplu görüşmelerin uyuşmazlıkla sonuçlanması durumunda uyuşmazlığın barışçı yollarla çözümü için uzlaştırma ile özel ve resmi tahkim kurallarına yer verilmiş, grev ve lokavt yasaklarının bulunduğu işlerde uyuşmazlığın İl hakem kurulları veya yüksek Hakem Kurulunca çözümlenmesi grev veya lokavtın milli güvenlik veya memleket sağlığı nedeniyle hükümetçe ertelenmesi, toplu menfaat uyuşmazlıklarının yanı sıra toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklarda da (topluluk hak uyuşmazlığı) grev ve lokavta başvurulabilmesi olanağı düzenlenmiştir. (121)

274 ve 275 sayılı yasalar, toplu iş sözleşmesi özerkliğini somutlaştıran hükümler içermektedirler özellikle toplu iş sözleşmesi özerkliğinin özünü oluşturan toplu iş sözleşmesi, T.S.G.L.K. ile içerik ve biçim kazanmaktadır.

TSGLK. 'nın başta gelen ilkesi güçlü meslek örgütlerinin oluşturulmasıdır. Yasa koyucu, iş yaşamına giren toplu iş sözleşmesi ve grev kurumlarının başarıya ulaşmasını güçlü ve sorumluluk bilincine sahip örgütlerin varlığına bağlı kılmaktadır. Bu nedenle de örgütlenme özgürlüğü ile yetinmemekte, ayrıca güçlü örgütlerin kurulmasını teşvik ederek özellikle toplu iş sözleşmesi vermektedir. (122)

(118) Şahlanan, Fevzi , Sendikaların İşleyişinin Demokratik ilkelere uygunluğu İstanbul 1980 sh. 35

(119) Ekmekçi, Ömer, (a.g.e.), sh. 11 – 12

(120) Seza, Reisoğlu, Toplu iş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi Ankara 1971 sh. 144 – 145

(121) Ekmekçi , Ömer, (a.g.e.), sh. 12

(122) Ulucan, Devrim , (a.g.e.), sh. 77

TSGLK. , işçilerin grev hakkının yanısıra, işverenlere de lokavt hakkını tanıyarak tarafları bu açıdan eşit kılmak ve bazı ayrılıklar dışında her iki hakkı birbirine koşut düzenlemek amacındadır. Ayrıca, TSGLK. hakeme gitme serbestisini tanımakta, grev ve lokavt yasağı bulunan durumlar dışında zorunlu tahkim sistemini öngörmektedir. Böylece toplu iş uyuşmazlıklarının. Toplu pazarlıkların bir toplu iş sözleşmesi ile mi yoksa grev veya lokavtla mı sonuçlanacağı taraf iradelerine bırakılmakta, başka bir anlatımla taraflara toplu iş sözleşmesi özerkliği tanımlanmaktadır. (123)

Yasal düzenlemelerde sendika, grev ve toplu iş sözleşmesi hakları arasında sıkı bir ilişki kurulmakta ; her üç kurumda Anayasa da saptanan işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek amacını gerçekleştirmek üzere birbirini tamamlayan bir bütün oluşturmaktadırlar. (124)

2) 1982 Tarihli T.C. Anayasası Dönemi

1982 Anayasasında da toplu iş sözleşmesi özerkliği benimsenmiş sistemin varlığı için zorunlu kurumlar Anayasal güvenceye kavuşturulmuştur. Bunlar sendika, toplu sözleşme ve grev haklarıdır.

1982 Anayasası 53 maddesi ile toplu iş sözleşmesi hakkını düzenlemiştir.

Buna göre ;

“İşçiler ve işverenler ; karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.

Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir. Aynı işyerinde, aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz.”

1982 Anayasası 53 madde hükmüyle açıkça toplu iş sözleşmesi özerkliğinden söz etmemiş olsa da, toplu sözleşme hakkına güvence getirip taraflara devletin karışmayacağı bir alanda hukuk kuralları koyma yetkisini tanıyarak, toplu sözleşme özerkliğine anayasal güvence getirmiştir.

82 Anayasasıyla toplu iş sözleşmesi hakkı, sadece işçilere değil aynı zamanda işverenlere de tanınmaktadır. Böylece kanun koyucunun toplu sözleşmeyi her iki sosyal yanın simetrik biçimde yararlanabileceği bir araç olarak ele aldığı anlaşılmaktadır. (125)

Anayasanın 51 maddesinde sendika kurma hakkını, 54. Maddesinde grev hakkı ve lokavtı düzenleyerek, toplu iş sözleşmesi özerkliği için gerekli kollektif hakların tamamını tanımış olması, 48. Maddesinde sözleşme özgürlüğünü düzenlerken, 53. Madde de ayrıca toplu sözleşme hakkına yer vermiş olması 1982 Anayasasının da 1961 Anayasası gibi toplu iş sözleşmesi özerkliğini anayasal güvence getirdiği konusunda hiçbir kuşkuyla yer bırakmamıştır. (126)

(123) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh.77

(124) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh.78

(125) Sur, Melda Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil sh. 81

(126) Kutal, Metin, (a.g.e.), sh. 103

Anayasada ve kanunda toplu iş sözleşmesi yapma hakkı işçilere ve işverenlere karşılıklı olarak tanınmış olmakla birlikte eskiden olduğu gibi, bundan sonraki uygulama içinde Kanunda sendika tarafından kullanılması öngörülen bu hakkın her şeyden önce işçilere yarar sağlayıcı ve bununla çalışma koşullarının işçi yararına düzeltilmesi ortamını sürdürücü nitelikte olduğu açıktır.

Anayasanın 53. Maddesinde özerklik deyimine yer vermemekle birlikte bu özerkliği tanımış bulunmaktadır. Bu özerklik işçi sendikaları ile işveren ve sendikalarına tanınan ve kendi kendini yönetim olarak da adlandırılan geniş bir özerklik kavramının en önemlisini oluşturmaktadır. İşçi ve işveren taraflarına tanınan bu özerklik ile siyasi demokrasi yanında bir iktisadi demokrasi de yaratılmış olmakta ve gelirin paylaşılması mücadelesinde işçi sendikalarına önemli bir güç sağlanmış bulunmaktadır. (127)

Toplu sözleşme sisteminin sosyal ve özellikle bunun toplumda işçilere işverenler arasındaki çatışmaları giderici ve çalışma barışını sağlayıcı niteliği ve amaçları gözden kaçırılmamak. Toplu iş sözleşmelerindeki ücret artışlarının sınırlandırılması konusunda yapılacak yasal düzenlemeler, eskiden de önce sürülmüş olduğu gibi, Anayasanın toplu iş sözleşmesi hakkını ve özerkliğini tanıyan (m. 53) hükmü ile de bağdaşmayacaktır. (128)

3) 2821 ve 2822 Sayılı Yasalarla Yapılan Düzenlemeler

Anayasanın sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarına ilişkin hükümlerine işlerlik kazandıran düzenlemeler de 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu iş sözleşmesi, Grev ve lokavt Kanunu ile gerçekleştirilmiştir. (129)

2821 Sayılı Yasa, genel olarak, güçlü sendikacılığın gerçekleştirilmesi ve bu arada işçi sendikalarının sayısının azaltılması için bir dizi düzenlemeye yer vermiş, tek üst kuruluş olarak konfederasyon kurulmasına izin vermiş (m. 1, m. 2/ son) , iş kollarının sayısını azaltmış (m. 60), Sendikaların Türkiye çapında faaliyetle bulunmak üzere kurulmasını öngörmüş (m. S/1), meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulmayacağını (m.3/III) hükme bağlamıştır. (130) 2822 sayılı Yasa da genel olarak, güçlü sendikacılığın sağlanması için toplu iş sözleşmesiyle düzenleme yapabilecek işçi sendikalarının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunu temsil etme zorunluluğunu öngörmüştür. (m.12/ I) yeni bir toplu iş sözleşmesi türü olarak işletme toplu iş sözleşmesini kabul etmiş (m.3/II) , toplu iş sözleşmesinde yer verilemeyerek hükümleri ayrıntılı olarak saymış (m.5) toplu iş sözleşmelerinin ancak belirli süreli olarak yapılmasını kabul etmiş ve en az ve en çok süreyi belirlemiş (m.7) toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin esasları ayrıntılı şekilde düzenlenmiş (m.9), bir toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde bu uyuşmazlığın çözümüne ilişkin barışçı yolları (m.21 – 24) ve iş mücadelesine başvurma usulleriyle iş mücadelesine ilişkin yasakları (m.29 – 51) hükme bağlamıştır. (131)

(127) Çelik, Nuri İş hukuk dersleri sh. 399

(128) Çelik, Nuri, (a.g.e.), sh. 402

(129) Ekmekçi, Ömer, (a.g.e.), sh. 15

(130) Ekmekçi, Ömer, (a.g.e.), sh. 15

(131) Ekmekçi, Ömer, (a.g.e.), sh.16

2822 Sayılı Yasanın 2. Maddesine göre normatif hükümleri içermeyen sadece karşılıklı hak ve borçları belirleyen bir sözleşme toplu iş sözleşmesi olamayacaktır. Ancak tarafların normatif hükümlerle objektif hukuk kuralı yarattıkları bir sözleşmenin toplu iş sözleşmesi olabileceği hükmünü getirerek toplu iş sözleşmesi özerkliğini (tarafların hukuk yaratma erkini) tanımaktadır.

2822 sayılı Yasa temsil yolunun daha kolay uygulanabilmesi için yeni bazı hükümler getirmiştir. 2822 sayılı Yasa 1963 – 80 döneminde elde edilen deneyimlerden yararlanılarak hazırlandığından 275 sayılı Yasa dönemindeki birçok sorunu uygun çözümlere bağlamış, bu yönü ile başarılı olmuştur. (132)

Ancak endüstri ilişkileri sistemi, bir birine bağlı kurumlardan oluştuğundan 2822 sayılı yasanın sadece toplu iş sözleşmelerini ilgilendiren hükümlerini incelemek sağlıklı sonuçlara varmamıza imkan vermemektedir. Nasıl ki sendikaları toplu pazarlıktan ayrı düşünmek mümkün değilse, toplu pazarlığı da grev ve lokavt hakları dışında incelemek bilimsel açıdan isabetli değildir. Bu bakımdan 2822 sayılı yasadaki grev hakkına konulan aşırı sınırlamaların toplu pazarlık hakkını da etkilediği unutulmamalıdır. (133)

Sonuç olarak Türk iş hukukunda yarım yüzyılı aşkın bir süreden beri toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünü ve toplu pazarlığı düzenleyen hükümlere yer verilmiştir. Ne var ki siyasal koşulların etkisi ile özgür sendikacılık ve toplu pazarlık düzeni ancak 1961 ‘den sonra tüm kurumları ile, işlemeye başlamıştır. 1980 yılında çoğulcu demokrasiye geçici bir süre ara verilmesi endüstri ilişkilerini yakından etkilemiş 1983 sonrası dönemde ise bu haklar daha sınırlı bir çerçeve içinde ele alınarak düzenlenmiştir. (134)

Özgürlükçü demokrasi alanındaki her gelişmenin dolayısıyla iktisadi demokrasiyi ve toplu pazarlık düzenini, barışçı çözüm yollarını etkilemesi kaçınılmaz olduğuna göre 2822 sayılı yasanın geleceğinin de Türk demokrasindeki gelişmelere bağlı olduğu kuşkusuzdur.

(32) Kutal, Metin “Toplu iş sözleşmesi açısından Türk İş hukuk 50 yılı” sh. 148

(33) Kutal, Metin, (a.g.m.), 148

(134) Kutal, Metin, (a.g.m.), 148

3) Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Anayasaca Tanınmasının Anlamı

Her şeyden önce belirtmek gerekir ki Anayasal sosyal hakların özel hukuk ilişkileri üzerindeki etkisi iki ayrı yönde olmaktadır. Birincisi sosyal hak öznesinin kendisine karşı korunması (sahip olduğu hak ve Hürriyetten vazgeçememesi) ; ikincisi başkalarına karşı korunmasıdır. (135) Anayasa hükümlerinin özel hukuk ilişkilerini bağlayabilen doğrudan normatif etkisi hiçbir tartışmaya yer vermeyecek şekilde Anayasanın 8. Maddesinde düzenlenmiştir.

Anayasanın 8. Maddesinin 2.fıkrasına göre “Anayasa hükümleri yasama , yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır.” Bu hususu vurguladıktan sonra ;

Toplu iş sözleşmesi hakkının hukukumuzda anayasal güvence altına alınmış olması; Anayasamızın işçi ve işverenlere ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma koşullarını birlikte düzenlemeleri için özerk bir alan tanımış olmasıdır. (136)

Bundan çıkarılacak sonuç daha önce vurguladığımız ülkemize has özerkliğin gelişim süreci incelendiğinde, toplu iş sözleşmesi erkinin kaynağını anayasada bulduğudur. Bundan dolayı bu kurumun devletin hukuk düzeninden ayrı bir hukuk düzeninde kaynağını bulduğuna dair kuramların ülkemiz açısından geçerliliği yoktur.

Nitekim Ulucan ‘ın ifadesiyle, toplu sözleşme özerkliği, bağımsız kökenli, devletin hukuk düzeninin dışında, bağlayıcı , objektif nitelikte hukuk kuralları getirme erkini içeren bir kurum olarak ortaya çıkmamakta, aksine devletin anayasa ile kurulu hukuk düzeni içinde varlığını bulmaktadır. (137)

Diğer yandan toplu iş sözleşmesi erkinin özü kaynağını bulduğu Anayasadan çıkarılacaktır. Bunun çok önemli bir sonucu, toplu iş sözleşmesi hakkının anayasal tanınma alanının yasa koyucu tarafından veya başka bir kamu tasarrufu ile daraltılmaması, bu hakkın ortadan kaldırılmamasıdır. Bu nedenle, öğretimimizde de vurgulandığı üzere Alman hukukunda güç kazanmış bulunan yasa koyucunun delegasyonu kuramı hukukumuzda geçerli olmayacaktır; Çünkü yasa koyucu kendisi tarafından getirilmemiş bir kuralı geri alamayacak sınırlandıramayacaktır. (138)

(135) Tanör, Bülent Anayasal Sosyal Haklar sh. 263

(136) Sur, Melda, (a.g.e.), sh. 75

(137) Ulucan, Devrim Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği sh. 53

(138) Sağlam, Fazıl Türk Hukunda Toplu Sözleşme Erki ve Sınırları A.Ü.SBFD.C.XXIX , No : 1 – 2, Mart – Haziran 1974 sh. 207

Toplu iş sözleşmesinin doğrudan ve zorlayıcı etkisinin bizzat Anayasa hükmünde yer aldığı kabul edilmektedir. Böylece kural koyma erkinin Anayasadan yasa koyucuya, yasa koyucudan da taraflara delegasyonu fikrini de reddetmek gerekecektir.(139)

Anayasanın 53.ncü maddesi yasa koyucuya toplu iş sözleşmesi hakkını düzenleme yükümlülüğü vermektedir. Anayasal tanımanın doğrudan etkisi gereği olarak, sendika ve grev haklarında olduğu gibi toplu iş sözleşmesi hakkında kamu karışımı ve yasal düzenleme de olmaksızın doğrudan kullanılabilecek haklardandır. (140)

II) TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİNİN NİTELİĞİ

1) Pozitif Hukuk Açısından T.İ.S. Özerkliğinin Hukuki Niteliği

Toplu Sözleşme hakkının anayasaca korunarak toplu iş sözleşmesi özerkliğinin özünün Anayasa düzeyinde güvence altına alındığını daha önce belirtmiştik.

Toplu İş sözleşmesi hakkı,işçilere tanınan mutlak bir sosyal haktır.Bu niteliği ile toplu iş sözleşmesi hakkı, hem devlete karşı ileri sürebilen kamu hukuku hakkıdır, hem de üçüncü kişilere karşı ileri sürebilen bir özel hukuk hakkıdır.Toplu iş sözleşmesi kamu hukuku hakkı niteliği ile işçilere,”devlet karışmasından korunmuş bir alan sağlar ve bu amaçla kamu gücünü bağlar.(141)

Anayasaca tanınan toplu sözleşme hakkı ile sözleşme taraflarına, devletin etkisi dışında çalışma şartlarını objektif hukuk kuralları koymak ve düzenlemek üzere özerk bir alan (toplular iş sözleşmesi özerkliği) tanıdığını belirtmektedir.(142)

Ancak toplu iş sözleşmesi özerkliğinin özünü oluşturan alan ile genel olarak toplu iş sözleşmesi özerkliği düzenin kurulduğu alanın birbiriyle kesin şekilde toplu iş sözleşmesi hakkı ile belirlenirken; genel olarak toplu iş sözleşmesi özerkliği düzenini oluşturan alanda,toplular iş sözleşmesinin yanı sıra diğer kollektif sosyal haklar (sendika ve grev hakları) da geçerlik kazanmaktadır.

Anayasa da tanınan bu özerk alanın taraflara bir sözleşme ile özerk hukuk kuralları koyabilme olanağı verdiğini ve bunun devletin yasama erki gibi kural koyma yetkisinin varlığını (toplular iş sözleşmesi erkini) ortaya koyduğunu açıklamaktadır. Burada da objektif nitelikte kural koyma erkinin (toplular iş sözleşmesi erkini) toplular iş sözleşmesi özerkliğinden nasıl kaynaklandığı konusu ile toplular iş sözleşmesi erki ve yetkisi arasında bir ayırım olup olmadığının ayrıca incelenmesi zorunludur.(143)

Toplu iş sözleşmesi taraflarının maddi anlamda hukuk kuralları koymak ya da dolaylı etkiye sahip hükümler getirmek suretiyle üçüncü kişilerin hukuki ilişkilerini düzenleyecekleri özerk bir alana sahip kılınmaları gerekir. Anayasa maddesi ile güvence altına alınan toplular sözleşme hakkı da böyle bir anlam taşır diyerek toplular iş sözleşme özerkliği ile erkini özdeş olarak değerlendirildiği işlemini bırakmaktadır.(144)

(139) Sur, Melda, (a.g.e.), sh.75

(140) Tanör, Bülent, Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, May.Yay. İstanbul-1978 sh.233

(141) Sacker, Gruppenautonomie, sh.264; aktarılan Ulucan, Devrim,(a.g.e.),sh.82

(142) Ekonomi, Münir Endüstri İlişkileri sh.108

(143) Ekonomi, Münir, (a.g.e.), sh.83

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin Anayasada güvence altına alındığı bununla taraflara devlet karışmasından korunmuş bir alan sağlandığını ve bu alan içinde tarafların objektif nitelikte hukuk kuralları getirebilecekleri bilinen bir gerçektir.

Ancak özerk alanın niteliği ile toplu iş sözleşmesi özerkliği, erki ve yetkisi arasındaki ayrılıklar ve getirilen objektif hukuk kurallarının üçüncü kişileri bağlanmasının hukuki dayanağının, ayrıca ele alınıp incelenmesi ; hem hukuki niteliğin belirlenmesinde, hem de toplu iş sözleşmesi özerkliği ile ilgili değişik yönlerin ortaya çıkartılmasında yardımcı olacaktır.⁽¹⁴⁵⁾

A) Toplu İş Sözleşmesinin Özü ve Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Düzeni

Mutlak bir kamu hakkı niteliğinde olan toplu iş sözleşmesi özerkliğinin özü bakımından, devlet karışmasından korunmuş bir özerk alan olarak kurumsal güvence altında (anayasal güvence) olduğunu daha önce belirtmiştik. Bu şu anlama gelmektedir ; devletin yasama yolu ile ilgili anayasa maddesinde saptanan çerçeve içinde toplu iş sözleşmesi özerkliği kurumunun özüne dokunamayacağı ve kurumun kendisinde bir değişiklik yapamayacağıdır. Yasa koyucu zaten anayasada temel hakların güvence altında olduğunu belirtmiştir.

Konuyu daha somuta indirgemek gerekirse ; devlet yasama yolu ile veya diğer kamu erkine dayanan düzenlemelerle, Anayasada belirtilen şekli ile toplu iş sözleşmesi özerkliğinin işçi ve işveren taraflarını, iktisadi ve sosyal anlamını ve koruma amacını değiştiremez ve toplu iş sözleşmesi özerkliğini tümü ile ortadan kaldıramaz. Örneğin yasa koyucu, koruma amacına aykırı olarak, toplu iş sözleşmesi ile öncelikle işletmenin gelirinin artırılması amacının güdüleceğini veya salt kamu yararı gözleneceğini saptayamaz. Tarafların serbest pazarlık ilkeleri içinde toplu iş sözleşmesinin içeriğini belirleme haklarına, yeni toplu iş sözleşmesi özerkliğinin iktisadi ve sosyal anlamı ile koruma amacına aykırı olarak ücretlerin dondurulması veya ücretlerde tavan saptanması şeklinde yasal düzenlemeler getirmesi Anayasaya aykırıdır.⁽¹⁴⁶⁾

Toplu sözleşme özerkliğinin özü sadece devlete karşı değil aynı zamanda özel kişilere karşı da korunmuştur. Özel hukuk kişileri olarak toplu iş sözleşmesi tarafları ile rakip örgütler toplu iş sözleşmesi özerkliğinin özüne aykırı girişimlerde bulunması ve hukuki işlemler yapamazlar Çünkü Anayasanın Hükümleri kişileri de bağlar. Örneğin işçiler veya işçi örgütleri, yapacakları bir sözleşme ile toplu iş sözleşmesi hakkında feragat edemezler veya rakip örgütler, işverenlerle anlaşarak, bir işçi örgütü ile işverenin hiçbir koşul altında toplu iş sözleşmesi yapamayacağını kararlaştıramazlar. Bu tür anlaşmalar toplu iş sözleşmesi özerkliğinin özüne aykırıdır.

Toplu iş sözleşmesi özerkliği özü bakımından sadece devlet karışmasından arınmış bir alanı güvence altına almamakta ; ayrıca söz konusu alan içinde özerkliğin taraflarının, kendileri için ve özerk alanda bulunanlar bakımından düzenleme getirmelerini de kapsamaktadır. Bunun için bir toplu iş sözleşmesi özerkliği düzeninin kurulmasını da öngörmektedir.

(145) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh.83

(146) Ekonomi, Münir, Endüstri ilişkileri, sh. 109

Bu şekilde kurulacak bir düzenin amacı ise, serbest piyasa ekonomisi içinde geçerli olması gereken rekabet ve pazarlık ilkelerinin, emek piyasasında da işlerliğini sağlamak ; emek piyasası içinde işverenlerle rekabet ederek güçlerin, işçi örgütlerinin oluşmasını kolaylaştırmak ve bunlara gerektiğinde grev baskısına başvurarak, esasını iş koşullarının oluşturduğu, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını toplu iş sözleşmeleri ile düzenleme olanağını vermektir.

Türk hukukunda toplu iş sözleşmesi özerkliğinin özü çerçevesi içinde güvence altına alınan, “toplular iş sözleşmesi özerkliğı düzeninin kurulması İlkesi’nin gerçekleştirilmesi, Alman hukukunda olduğu gibi yasa koyucuya bırakılmamış, toplu iş sözleşmesi özerkliğı düzeni temel kurumları ile doğrudan Anayasada kurulmuştur. Bunun anlamı, sadece toplu iş sözleşmesi özerkliğinin özünün değil, bu öze uygun kurulan düzenin temel kurumlarının da Anayasa düzeyinde güvence altına alındığı ve düzenin temel kurumları bakımından yasa koyucuya seçim hakkı değışiklik olanağı verilmediğidir. (147)

Anayasada düzenlenen sendika özgürlüğü ile toplu iş sözleşmesi ve grev hakları aynı amaçta birleşen bir bütün oluşturmaktadır. Bu bütün toplu iş sözleşmesi özerkliğidir, ve bu özerklik aynı zamanda toplu iş sözleşmesi özerkliğı düzenini de içermektedir.

Anayasa koyucu toplu iş sözleşmesi özerkliğinin özü uyarınca kural getirilmesini öngörürken, haklı olarak diğer iki kurumu sendika ve grev hakkını da Anayasa düzeyinde tanıyarak toplu iş sözleşmesi özerkliğinin bir bütün olarak gerçekten işlerlik kazanmasını düşünmüştür.

Anayasa bu yönde, her üç sosyal hakkı işçilere bir arada tanıyarak onlara, kendi kendilerine yardım etme olanağı vermekte ve kendi sorunlarını devletin yardımı ve barışması olmaksızın işverenlerle denge içinde düzenlemelerini sağlamaktadır. Bu bakımdan, işçilerin sosyal ve ekonomik açıdan kendi kendine yardım edebilmelerinin temel kurumları olan sendika özgürlüğü ve grev haklarının toplu iş sözleşmesinden ayrı düşünülmesi söz konusu olamamaktadır. (148)

Anayasa da tanınan her üç kolektif sosyal hak bir arada anlam kazandıkları için, bu haklardan birinin özüne aykırı bir durum, aynı zamanda hepsinin birlikte oluşturduğu bütüne de aykırı olmamaktadır. Ancak bundan, kurum olarak toplu iş sözleşmesi özerkliğinin (özün korunmasında olduğu gibi) korunduğı anlamı çıkarılmamalıdır. Burada koruma dolaylı olmakta düzenin kurulduğu alan içinde birbirinden ayrı, fakat birlikte bir bütün oluşturan her bir hakkın tek tek özüne aykırılık, dolayısı ile düzenin kendisine de aykırılığı ortaya çıkarmaktadır. (149)

(147) Ulucan, devrim Toplu iş sözleşmesi özerkliğı sh. 86

(148) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 87

(149) Ulucan Devrim, (a.g.e.), sh. 87

Toplu iş sözleşmesi yapmanın sendikaların temel faaliyetleri arasında, grev kadar önemli bir yeri bulunmaktadır. Grev hakkından yoksun bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma olanağı kalmayacağı gibi ; toplu iş sözleşmesi hakkı bulunmadan bir sendikanın grev hakkından yararlanılmasının bir anlamı yoktur. Bu sıkı ilişki biraz önce değinildiği gibi hukuki yönde de sağlanmıştır.

Örneğin “zorunlu tahkim sisteminin yasa ile düzenlenmesi toplu iş sözleşmesi hakkına aykırı olmaktan öteye, sendikaların ana faaliyetlerinden birinden yoksun kalmalarına ve grev hakkının anlamsız kalmasına yol açmakta, bütünü ile toplu iş sözleşmesi özerkliğine ters düşmektedir. (150)

Yasa koyucu toplu iş sözleşmesi özerkliği düzenini somutlaştırma yükümlülüğü altındadır. Bunu ifa ederken toplu iş sözleşmesi özerkliğinin özüne dokunmadan ve Anayasada kurulan toplu iş sözleşmesi özerkliği düzeni içindeki temel kurumların özlerine aykırı düşmemek koşulu ile toplu iş sözleşmesi özerkliğinin somutlaştırılmasında bir serbestiye sahiptir. Serbestiden yararlanarak yasal düzenleme getirirken de Anayasada saptanan toplu iş sözleşmesi özerkliği düzeninin kurulduğu alanın sınırları içinde kalmak zorundadır.

Söz konusu koşullara bağlı olarak yasa koyucu, örneğin, toplu iş sözleşmesinin yapılması yöntemi saptayabilir. Toplu iş sözleşmesi kurallarının doğrudan zorlayıcı etkisinin biçimini belirleyebilir, toplu iş sözleşmesine taraf olma yetkisinin koşullarını düzenleyebilir.

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin özü anlamına özerk alan (dar anlamda toplu iş sözleşmesi özerkliği) ile toplu iş sözleşmesi özerkliği düzeninin kurulduğu alan anlamında özerkliğin (geniş anlamda toplu iş sözleşmesi özerkliği veya sadece toplu iş sözleşmesi özerkliği iki si de Anayasa içinde yer almaktadırlar. Bu nedenle her iki özerk alan da Anayasa ile kurulan hukuk düzeni dışında değildirler. Dar anlamda özerk alanda, devletin karışması tamamen ortadan kaldırılmıştır. Geniş anlamda özerklik alanında ise kollektif sosyal hakların özüne dokunmamak koşuluna bağlı olarak, devlet yasama yolu ile karışma olanağına sahiptir ve giderek toplu iş sözleşmesi özerkliğinin somutlaştırılmasında yükümlülük altına girmiştir. Bu yükümlülüğe uygun olarak toplu iş sözleşmesi özerkliğini somutlaştıran 274, 275 ve 2821, 2822 sayılı yasalar olmuştur. (151)

(150) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 87

(151) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 88

B) Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Erki ili Toplu İş Sözleşmesi ile Kural Koyma Yetkisi

Toplu sözleşme özerkliğinin Anayasada tanınması, devletin müdahalesinin bulunmadığı bir özerk alanın varlığını ortaya koymakta ve bu alan içinde bazı düzenlemeler yapabileceğini göstermektedir. Bu ifadelerle toplu sözleşme özerkliğinden kaynaklanan düzenlemelerin objektif hukuk kuralı oldukları ve doğrudan zorlayıcı nitelikleri tam manasıyla ifade edilmiş olmamaktadır. Bunun tam ifade edilebilmesi için anayasa hükmünün detaylarıyla irdelenmesi gerekmektedir.

Anayasa hükmü işçilerin, işverenlerle olan ilişkilerinde ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek için toplu iş sözleşmesi hakkına sahip oldukları belirtilmektedir. Daha açık bir ifadeyle tarafların sözleşme ile ekonomik, sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını düzeltmek için (koruma amacı) bazı düzenlemeler yapmalarıdır. Bu düzenlemenin sadece tarafları bağlaması ise maddenin öngördüğü amacın gerçekleşmesi için düzenlemenin tarafları dışında, düzenlemenin geçerli olacağı alanda bulunan kişiler (işçi ve işverenler) üzerinde doğrudan ve zorlayıcı etkisi olması zorunludur. Diğer durumda söz konusu kurallar, sadece tarafları bağlayan bundan başka bir etkisi olmayan düzenlemeler olarak kalır.

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin Anayasada tanınması taraflara, sadece özerk bir alanda irade özerkliğine dayanan hukuki işlemlerde bulunma hakkını vermemekte aynı zamanda özerk alan içinde kalan kişiler üzerinde bağlayıcı nitelikte objektif hukuk kuralları koyma erkini toplu iş sözleşmesi erkini de sağlamaktadır. (152)

Bu yönden Anayasa, irade özerkliğine dayanan sözleşme özgürlüğü kurumu ile yetinmemiş ayrıca (53) toplu sözleşme deyimiyle işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzeltmek amacını gerçekleştirme işlevini üstlenen ve bunun için doğrudan zorlayıcı nitelikte objektif hukuk kuralları getirebilme erkini (toplu iş sözleşmesi erkini) de içinde barındıran yeni bir hukuk kurumu ortaya çıkarmıştır.(153)

Toplu iş sözleşmesinin diğer özel hukuk sözleşmelerinden ayrılan söz konusu özgün niteliği işte bu koruma işlevinden kaynaklanmaktadır.(154)

Görüldüğü gibi toplu iş sözleşmesinin işlevsel bir bağı vardır (155) ve getirdiği düzenlemelerle üçüncü kişilerin – özerk alan kapsamına giren işçilerin – sorumluluğu üstlenilir. (156)

(152) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 89

(153) Sağlam, Fazıl Toplu İş Sözleşme sh. 207 yine Çemberci, Mustafa, Toplu İş Sözleşmesi sh. 385

(154) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 90

(155) Sacker, Gruppenautonomie sh. 238 – 239 Aktaran Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 90

(156) Biedenkopf, Tarifautonomie sh.25 vd. Aktaran, Ulucan. Devrim, (a.g.e.), sh. 90

Toplu iş sözleşmesinde, sözleşmeye taraf olmayan üçüncü kişi durumundaki işçilerin hukuki ilişkileri, onların iktisadi ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek amacına uygun olarak objektif nitelikte olduğundan ve zorlayıcı kurallar düzenlenir. Aynı niteliği irade özerkliğine dayanan sözleşme özgürlüğünde bulmak mümkün değildir. Çünkü irade özerkliğinin böyle bir işlevsel bağı yoktur ve geçerliliğini kendi içinde taşır. İrade özerkliği ile oluşan kurallar insanın kendi onuru ile geçerlik kazanır, herhangi bir dış amaca bağlı değildir.⁽¹⁵⁷⁾ ve üçüncü kişileri doğrudan bağlamaz.⁽¹⁵⁸⁾

Toplu iş sözleşmesi özerkliği ile irade özerkliği arasında bir başka fark da, toplu iş sözleşmesi özerkliği uyarınca yapılan hukuki işlemin taraflarının ve içeriğinin pozitif hukukça düzenlenmiş olmasıdır.⁽¹⁵⁹⁾

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin tarafları önce Anayasada saptanmış daha sonra T.SGLK 'da somutlaştırılmıştır. Ayrıca içeriği (işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve çalışma şartlarını düzeltmek) ve bu içeriği gerçekleştirmek için doğrudan ve zorlayıcı nitelikte hukuk kuralları getirilebilmesi, Anayasada güvence altına alınmış ve TSGLK. ile ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. İrade özerkliğinde ise devletten bağımsız bir özerk alan bulunmasına karşın, bu alan içinde kişilerin, irade özerkliği uyarınca hukuki işlemlerini, kimlerle ve hangi amaçla yapacakları pozitif hukukça saptanmış değildir ve herhangi bir amacı gerçekleştirme koşulu ile de bağılılıkları yoktur.⁽¹⁶⁰⁾

Ancak şunu da belirlemek gerekir ki iş hukuku alanında irade özerkliğinin yetersiz kalması devletin çalışma hayatında adil ve sosyal bir ortamın şartlarını oluşturma zorunluluğunu doğurmuştur. Bunun nedeni ise taraf örgütlerin etki alanlarının üyeleri ile sınırlı olmasıdır. Zaten toplu sözleşme tarafları da Devlet tarafından böyle bir Kamu yükümlülüğü altına da sokulmamışlardır. Ayrıca şu tespiti yapmak gerekir ki toplu sözleşme özerkliği taraflarının toplu iş sözleşmesi yapma zorunlulukları da yoktur. Toplu sözleşme bir haktır ve bundan yararlanmak isterlerse hakkın öngördüğü koruma işlevi ile bağılırlar.

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin işlevinin pozitif hukukça düzenlenmesi, Anayasa ile sağlanan güvencenin kapsamını (işçinin korunması) ve sosyal kurallara oranla toplu iş sözleşmesi kurallarının (en az koşullar olarak) önceliğini belirlemektedir. Yargıtay da ; toplu iş sözleşmesi hükümleri kural olarak işçiler için asgari şartlar olarak öngörüldüğünü belirtmiştir..⁽¹⁶¹⁾

Bu işlevsel bağ, bir yandan toplu iş sözleşmesi erkine irade özerkliğine oranla da bir öncelik verirken, diğer yandan özel bir sınırlama getirmektedir.

(157) Sağlam, Fazıl, (a.g.e.), sh. 207

(158) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 90

(159) Coester, Vorrangprinzip, sh. 69 Aktaran ; Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 90

(160) Caester, Vorrangprinzip, sh. 69 ; Aktaran ; Çenberci, Mustafa , (a.g.e.), sh. 386

(161) Çenberci , Mustafa , (a.g.e.), sh. 386

Toplu iş sözleşmesi erkine dayanan kuralların pozitif hukukça saptanan sınır içinde, toplu iş sözleşmesi özerkliği alanında diğer kurallara göre uygulamada önceliğe sahip olması ise, toplu iş sözleşmesi özerkliği kurumunun özgün niteliğini belirlemektedir.

Toplu sözleşme özerkliğinin pozitif hukukça saptanan koruma işlevinin yerine getirilmesi ancak gene Anayasa da saptanan toplu iş sözleşmesi ile mümkündür. Bu durumda toplu iş sözleşmesi erki sadece toplu iş sözleşmesi yapılması ile ortaya çıkabilmekte daha açık bir ifadeyle toplu iş sözleşmesi erki toplu iş sözleşmesi ile geçerlik kazanmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin işçi yanı her zaman bir topluluktur. Yani kollektif olduğunu söyleyebiliriz. Toplu iş sözleşmesi yapılması için kollektif bir iradenin oluşması gerekir. Kollektif iradenin oluşabilmesi için işçi örgütünün bulunması zorunludur. Kollektif iradenin açıklanabilmesi içinse işçi örgütü ile işveren örgütünün bulunması zorunludur. Taraf olan örgütlerinse bu iradelerini üyelerinin iradelerinden bağımsız, kendi iradeleri olarak açıkladıkları kuşkusuzdur. (162)

Toplu iş sözleşmesi ile getirilen doğrudan zorlayıcı nitelikteki kurallar üyelerin iradelerine rağmen geçerlilik kazanan bağlayıcı kurallardır ve irade özerkliklerine dayanmazlar. Bunun kapsamı içindeki işçi ve işverenler irade özerkliklerine dayanarak yapacakları bir sözleşme ile bu kuralları daha yarara olmadığı takdirde değiştiremezler.

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin özünü oluşturan toplu iş sözleşmesinin bu kendine özgü niteliği aynı zamanda Anayasanın koruma ilkesine ve genel olarak toplu iş sözleşmesi özerkliği düzeni içinde sendika özgürlüğü ve grev haklarının tanınma amacına da uymaktadır. Böylece hukukumuzda toplu iş sözleşmesi özerkliği kurumu dışa dönük bağlayıcı düzenleme getirme anlamında bir özerklik olarak ortaya çıkmakta ve paragraf başında yapılan ayırıma da aykırı olmamaktadır.

Türk hukuk sisteminde toplu iş sözleşmesi özerkliği, bağımsız kökenli devletin hukuk düzeni dışında, bağlayıcı objektif nitelikte hukuk kuralları getirme erkini içeren bir kurum olarak ortaya çıkmamakta, aksine devletin Anayasa ile kurulan hukuk düzeni içinde varlığını bulmaktadır. Anayasa toplu iş sözleşmesi özerkliğinin özünü güvence altına alıp, bu özün gerçekleşmesine olanak sağlayacak diğer kurumları da tanıyarak bir toplu iş sözleşmesi özerkliği düzeni kurmaktadır. Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin tarafı olan işçi örgütleri ile işveren tarafı, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin özünden kaynaklanan toplu iş sözleşmesi erkinden yararlanarak yasa hükümlerine benzer objektif nitelikte bağlayıcı hukuk kuralları getirebilmektedirler. Bunu yaparken kendilerine tanınan dar anlamda özerk alan içinde devletin karışmasından korunmuşlardır ; yasa koyucunun etkisi dışında bir özerklikleri vardır. Ancak devletin hukuk düzeni dışında değildirler, bundan öte yasa koyucu geniş anlamda özerk alanda toplu iş sözleşmesi özerkliğini somutlaştırarak yasal düzenleme getirme olanağına da sahiptir. (163)

(162) Seza , Reisoğlu , (a.g.e.), sh. 73

(163) Ulucan., Devrim, (a.g.e.), sh. 93

İşte toplu iş sözleşmesi ile kural koyma yetkisi de böyle bir yasal düzenlemeye bağlı olarak belirlenebilmekte ve bu yönü ile toplu iş sözleşmesi erkinden ayrılmaktadır. (164)

Toplu iş sözleşmesi erkini kullanma hakkına işveren tarafı (örgüt veya işverenler) ile işçi örgütleri sahiptir. Bu yüzden örgütsüz işçi topluluklarının veya başka örgütlerin toplu iş sözleşmesi erkini kullanmaları söz konusu olamamaktadır.

Anayasa Mahkemesi de “ dava konusu hükümde sendikalardan başka işçi kuruluşlarına veya eylemli işçi topluluklarına toplu sözleşme yetkisinin tanınmamış olmasında Anayasa ‘ya aykırı bir yön yoktur sonucuna vararak, aynı yönde görüş açıklamaktadır. (165)

Çenberci, aynı kararda yer alan Anayasa maddesindeki “işçiler” sözünden, güçlü işçi sendikalarında birleşmiş işçilerin anlatılmak istendiği yollu düşüncüyü kabul etmemekte ve gerçekten toplu iş sözleşmesi hakkı, açık Anayasa hükmü olarak bütün işçilere tanınmıştır. Yalnız bu hakkın kullanılması, işçileri korumak amacıyla yasa koyucu tarafından işçi örgütlerine verilmiştir görüşünü yansıtmaktadır. (166)

Çenberci bu görüşü ile toplu iş sözleşmesi hakkının kullanılmasının işçi örgütlerine Anayasada değil yasa düzeyinde verildiğini kabul etmekte ve dolayısı ile toplu iş sözleşmesi erkinin kullanılmasını, toplu iş sözleşmesi ile kural koyma yetkisi gibi yasaya dayandırmaktadır. Yasal düzenlemenin Anayasaya aykırı olmasını engellemek içinde, koruma amacına uygun olarak bu hakkın kullanılmasının işçi örgütlerine verildiğini ileri sürmektedir. (167)

Ayrıca toplu iş sözleşmesi ile kural koyma yetkisinin kapsamı ile toplu iş sözleşmesi özerkliğinin kapsamı arasında da bir ayırım söz konusudur.

Toplu iş sözleşmesi ile kural koyma yetkisinin alanı özerkliğin alanını aşamayacağından, kural koyma yetkisi toplu sözleşme özerkliğinden daha sınırlı kalmaktadır. Böyle bir bakış açısı ile değerlendirince toplu sözleşme özerkliği ile kural koyma yetkisi arasındaki fark belirginleşmektedir.

Toplu iş sözleşmesi erki Anayasada düzenlenmiş bir kurumu ve bunun toplu iş sözleşmesi özerkliği alanı içindeki etki gücü ve biçimini soyut olarak ortaya koyarken ; Toplu iş sözleşmesi ile kural koyma yetkisi bu erki, bir toplu iş sözleşmesinin kapsadığı daha dar bir alanda müşahhaslaştırmakta. Bu yüzden kural koyma yetkisi gereği ortaya konan bir toplu sözleşme hükümleri toplu sözleşme özerkliği alanını aşmadığı için sınırlı kalmaktadır. Toplu sözleşme ile kural koyma yetkisinin sınırı, toplu iş sözleşmesi erkinin geçerli olduğu toplu iş sözleşmesi özerkliği alanının sınırının dışına çıkamamakta ancak daha dar bir alanı içerebilmektedir. (168)

(164) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 93

(165) Ay.Mah. 19-20-10.1967 , E. 1963 / 337 , K. 1967 /31 , AMKD, VI, sh. 51

(166) Çenberci , Mustafa, (a.g.e.), sh. 94

(167) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 94

(168) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 97

Bir örnekle somutlaştırmak gerekirse ; Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sınırını belirleyen en önemli öğelerden biri işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını koruma ve düzeltme amacıdır. Yapılan bir toplu iş sözleşmesinin amacı, bu sınırı aşamaz ; fakat tümü ile bu amacı gerçekleştiremeyeceğine göre genel olarak bu amaca uygun düzenlemeler getirebilir. Toplu iş sözleşmesi erki ile yetkisi arasındaki farklılığa rağmen, özdeş sayılabilecek kadar ortak bir yönleri de vardır.(169)

Toplu iş sözleşmesinin tarafları kural koyma yetkilerini kullanılırken toplu iş sözleşmesinin kapsadığı alan içinde bir öncelikten yararlanırlar ; bu öncelik toplu iş sözleşmesi erkinden kaynaklanır. Toplu iş sözleşmesi erkinin önceliği ve üstünlüğü kendini (işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek amacının gereği) özerk alan içinde diğer hukuk kurallarından önce uygulanması ile gösterir. Böyle bir önceliğin sağlanabilmesi içinde getirilen düzenlemelerin, koruma amacını gerçekleştirmek için “en az koşullar” olarak doğrudan ve zorlayıcı nitelikte olması zorunludur. Ancak, toplu iş sözleşmesi erkinin özerk alan içindeki önceliği bir kural koyma tekeli olarak anlaşılamaz. (170)

1) Özel Hukuk ve Kamu Hukuku Açısından Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki Niteliği

Hukuk düzeni analitiğinde toplu sözleşme özerkliğinin yerinin saptanması her şeyden önce toplu iş sözleşmesinin hukuki açıdan irdelenmesiyle mümkün olur. Bu hususta çok değişik görüş serdedenler kaynağı ve hukuki niteliğini farklı farklı yorumlarla açıklamışlar ancak görüşlerin birleştiği bir husus var ki o da özerkliğin mevcut hukuk sistemi içinde yer aldığı ve toplu iş sözleşmesi ile somuta indirgendiğidir. Daha açık ve net bir beyanla özerkliğe müsait zemin hazırlayan hukuk sistemi ise ona vücut ve şekil veren toplu iş sözleşmesidir. Bu nedenle mer ‘i hukuk sistemi ve toplu sözleşmenin niteliği ; toplu iş sözleşmesinin hukuk düzeni içindeki yerini ve hukuki niteliğini belirlemektedir. Hususiyle en önemli kıstas bu sözleşmelere özgü normatif niteliktir.

Sendikal özgürlük ve grev hakkının mevcudiyeti toplu iş sözleşmesi özerkliğinin ortaya çıkış gayesini temin etmekte ve işlerlik kazandırmakta . Bu açıdan grev hakkı ve sendikal özgürlük ; toplu iş sözleşmesi özerkliğinin işlerlik kazanmasını sağlıyorsa özerk bir hukuk müessesesi olmasını da toplu iş sözleşmesi temin etmektedir. Ancak tespiti gereken önemli husus bu kurumun hukuki niteliğinin saptanmasında o kadar etkin sayılamazlar. Bu yüzden toplu iş sözleşmesinin birinci öncelikle ve bütün hukuki detaylarıyla irdelenmesi gerekmekte.

Bütün sözleşmelerde olduğu gibi bir sözleşmenin tarafları mevcut ve taraflar arasında hukuki bir münasebet ortaya çıkmakta ve sonucunda hak ve borç doğurucu sonucuyla tecelli etmekte. Toplu iş sözleşmesinin bazı hükümleri üçüncü kişilerin ferdi iş ilişkileri üzerinde doğrudan ve zorlayıcı sonuç doğurmakta. Böylece iki farklı ve çelişkili özellik aynı sözleşme içinde bir araya gelmekte. Daha net bir ifade ile özel hukuka özgü bir sözleşme ile taraflar arasında hukuki ilişki tesis olunurken ; yine aynı sözleşme objektif hukuk kuralları ortaya çıkarmakta ve bu kurallar tıpkı yasa hükümleri gibi etki yapabilmektedir.

(169) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 97

(170) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 97

Bu özelliği nedeniyle Herschel toplu iş sözleşmesini vücut olarak sözleşme. Ruh olarak yasa şeklinde tanımlamaktadır.⁽¹⁷¹⁾ Toplu iş sözleşmesine ayırıcı özelliği veren normatif niteliğin anlaşılması ve hukuki açıdan değerlendirilebilmesi, sadece toplu iş sözleşmesi özerkliğinin değil, bir bütün olarak kollektif iş hukukunun da anlaşılmasına büyük katkı sağlamaktadır. ⁽¹⁷²⁾

Toplu iş sözleşmesi taraflarının özel hukuk kişileri olmaları ve yaptıkları sözleşmenin aralarında hak ve borç doğuran bir hukuki ilişki kurması, toplu iş sözleşmesini, özel hukuka yaklaştırmakta ; aksine toplu iş sözleşmesinin hukuk normları içermesi onun kamu hukuku içinde değerlendirilmesine yol açmaktadır. Toplu iş sözleşmesi alışla gelmiş sözleşme türlerinin yetersiz kalması sonucu ortaya çıkan, yeni ve değişik bir sözleşme türüdür. Bu sözleşme türünü ortaya çıkaran nedenler, onda normatif niteliğin dışında, başka özelliklerinde bulunmasına yol açmışlardır. Toplu iş sözleşmesinin bu kendine özgü yapısı başlıca üç özellikte bütünleşmektedir.

İlk olarak ; Toplu iş sözleşmesi tarafları veya en azından işçi örgütü üyelerin kişiliklerinden bağımsız irade özerkliğine sahip birer örgüttür. İşçinin işveren karşısında sosya ekonomik açıdan zayıf durumda olması sosyal süreç içinde örgütlenmeye zorlamış işçi sendikalarının, işveren veya sendikalarıyla yaptığı toplu iş sözleşmeleri ferdi iş ilişkisinden başka kollektif düzeyde olan bir sözleşmedir.

İkinci olarak ; toplu iş sözleşmesi işçinin ferdi iş ilişkileriyle elde edemeyeceği hakları sağlar ve bunlar ferdi iş ilişkilerinin muhtevasını oluşturur. Bu nedenle ferdi iş hukukunu ilgilendirir ve özel hukuk açısından ehemmiyet arz eder.

Son olarak da ; toplu iş sözleşmesinin devlet katkısı olmadan yani kamu gücüne dayanmadan hukuk normları ortaya koyması ve devlete karşı da dermeyen edilebilen kamu hakkı oluşturması aynı zamanda kamu hukukunu da ilgilendirmektedir.

Bu özellikleri nedeniyle toplu iş sözleşmesi özerkliğini, geleneksel hukuk sistemi içindeki kamu hukuku veya özel hukuk ayrımı içinde değerlendirmek zorlaşmaktadır. Toplu iş sözleşmesi özerkliğine kamu hukuku veya özel hukuk içinde yer arayan yazarlar olduğu gibi bu geleneksel ayrımı aşarak bunların dışında bir yere yerleştirmeye çalışan yazarlar da vardır.

Bir çok yazarın izlediği yöntem hukuk sistemi içindeki yerini tespit ederken normatif hükümlerden hareket ederek bir sonuca ulaşmaya çalışmakta Diğer bir kısım yazarsa tarafların ortak hukuki işlemi sonucu ortaya çıktığı ve sadece Borçlar hukuku açısından sonuç doğurduğunu hareket noktası yapmakta. Normatif hükümlerin bireysel iş ilişkisi üzerindeki etkisinin kamu hukuku veya özel hukuk açısından dayanağı incelenmektedir.

Bu konuda izlenen diğer yöntemde pozitif hukuk öz kabul edilerek toplu iş sözleşmesi ile kural koyma yetkisinin kamu hukukuna dayanan bir yetkimi yoksa zorlayıcı etkisine rağmen özel hukuka dayanan bir düzenleme mi olduğu araştırılırken temel ölçü yasal düzenlemedir. Ayrıca toplu iş sözleşmesi özerkliğinin niteliği araştırılırken önem arz eden iki husus bu hukuk kurumunun normatif niteliği ve pozitif hukukunda önemi, gözden uzak tutulamaz.

(171) Herschel, Vom Arbeitsschutz Zum Arbeitsrecht, sh. 309 – 310 Ataran ; Ulucan, Devrim, (a.g.e), sh. 36
(172) Rehbinden, JR 1968 sh. 167 Aktaran Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 36

A) Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Kamu Hukuku Kurumu Olarak Nitelenmesi

Toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden bir bölümünün objektif hukuk kuralı niteliğinde kabul edilmesi ve bu hükümlerin kapsam içine giren bireysel iş ilişkisi taraflarının iradeleri dışında hak ve yükümlülükler getirerek, bu kişilerin iş ilişkileri bakımından düzenleyici niteliğe sahip olması, böyle bir düzenleyici erkin (toplu iş sözleşmesi erkinin) ancak devletin kamu gücü ile geçerlilik kazanacağı düşüncesine yol açmaktadır. (173)

Bu değerlendirme, normatif nitelikte kural koyma yetkisinin devletin tekelinde olduğu ilkesine dayanmaktadır. Devlet bu yetkisini ancak bazı durumlarda başka kuruluşlara da devredebilmektedir. Örneğin toplu iş sözleşmesi ile objektif nitelikte hukuk kuralları yaratma yetkisi, devletin kural koyma yetkisini tekelinde tuttuğu ilkesi uyarınca işçi ve işveren örgütlerine devlet tarafından devredilmiştir.(174)

Azınlıkta kalan bazı yazarlara göre, toplu iş sözleşmesi bir kamu hukuku kurumudur. Normatif hükümlerin zorlayıcı ve doğrudan etkisi ancak kamu erki ile sağlanabilir. Bu görüşü savunanların temel düşüncesi ; hukuk sistemi içinde bir hiyerarşik yapı olduğunu kabul eder. Hiyerarşik yapıda ; Anayasa, yasa, kararname, mahkeme kararları, idari kararlar ve hukuki işleme kadar giden hak ve borçlar yaratan hükümlere kadar uzanır. Bu bir biri içine geçmiş normlar sistemi ; hukuk devleti içindeki tek hukuk düzenini bütün olarak ortaya çıkarır. Bu yönüyle kural koymanın kaynağı ancak devlet ve onun yetkili kıldıklarıyla olur. Özerk kuruluşların normlar hiyerarşisi içinde kendi borçlarına hukuk kuralı ortaya koyma yetkisi yoktur. (175)

Yukarıda açıklanan görüş kaynağını hukuki işlemde olmayan hukuk kurallarını kamu hukuku içinde değerlendirmek suretiyle kamu erkine dayandırmaktadırlar. Normatif nitelik arz eden kural koyma hakkının devlet tekelinde olduğunu kabul eden başka bir görüşe göre toplu iş sözleşmesi bir bütün olarak özel hukuk kurumudur.

Toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerine objektif hukuk kuralı niteliği verilmesi ile toplu iş sözleşmesi ikiye ayrılmış ve bir kısmı kamu hukuku norm sözleşmesi, diğer kısmı da özel hukuk borç sözleşmesi olarak iki ayrı hukuki nitelik arz etmiştir. (176) Böyle olmakla toplu iş sözleşmesinin normatif kısmı ile kamu hukuku erki kullandığı kabul edilmektedir.(177)

Toplu iş sözleşmesini kısmen veya tamamen kamu hukuku kurumu olarak görmekle beraber sadece kamusal bir niteliğe sahip olduğunu ileri sürenlerde vardır. Bu görüşe göre, toplu iş sözleşmesinin taraflarının devlet ile toplum arasında kamusal bir kurumları vardır ve hukuki eylemleri kamu hukukuna girmese de kamusal niteliktedir. Çünkü sosyal taraflar bireysel alanı çoktan aşmışlar kamusal önem kazanmışlardır. (178)

(173) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 38

(174) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 38

(174) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 38

(175) Dechant, Der Kollektivvertrag ; Klecatsky Kollektivmacht, sh. 35, aktaran;Ulucun, Devrim(a.g.e.),sh. 39

(176) Nikisch, II, sh. 218 aktaran ; Ulucan, Devrim (a.g.e.), sh. 39

(177) Coester, Vorrangprinzip sh. 56 aktaran ; Ulucan, Devrim (a.g.e.), sh. 39

(178) Krüger, Vereinbarungsbefugnis, sh. 25 – 34 aktaran ; Ulucun, Devrim (a.g.e.), sh. 39

Toplu iş sözleşmesinin kamusal nitelikte olmasının bir anlamı da bir yandan kamu hukuku diğer yandan da özel hukuk dışında olmasıdır.⁽¹⁷⁹⁾ kamu hukukuna dayanan güç belirli koşullara bağlanmıştır ve kendi yasal dayanakları vardır ; özellikle kamu yararı güder ve maddi anlamda adaletin gerçekleşmesine çalışır. Toplu iş sözleşmesi özerkliği içinde kamu hukuku gücünden söz edilemez. Toplu iş sözleşmesini tümü ile bir kamu hukuku kurumu kabul eden görüşün pek taraftar bulunmadığı ileri sürülebilir. Aynı şekilde toplu iş sözleşmesinin normatif kısmının kamu hukukuna girdiği görüşü de eleştiriye uğramıştır.

Eleştirilerin başlıcaları her şeyden önce toplu iş sözleşmesi, tarafları özel hukuka özgü bir sözleşme ile yaratılan ve özel hukuk ilişkilerini düzenleyen bir hukuk kurumudur. Toplu iş sözleşmesinin tarafları üzerinde devlet denetimi yoktur ; kamu gücünü kullanan hiçbir kuruluş toplu iş sözleşmesi ilişkisine katılmaz ve toplu iş sözleşmesi ile kamu hukuku ilişkisi kurulduğu da söylenemez ⁽¹⁸⁰⁾ Toplu iş sözleşmesi ile öncelikle tarafların yararları korunmakta, özel hukuk ilişkileri düzenlenmekte. Devlet toplu iş sözleşmesi taraflarına kamu gücüne dayanan bir kural koyma yetkisi vermemekte, bunun yerini özel hukuk içinde toplu iş sözleşmesi erki tanımaktadır. ⁽¹⁸¹⁾ Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin kamu hukuku gücüne dayandığı görüşüne yöneltlen eleştiriler arasında ; normatif hükümlerin geçerli olabilmesi için kamu gücüne dayanan normlar gibi ve aynı prosedür içinde kamuya duyurulmasının gerekmediği belirtilmekte, bunun dışında toplu iş sözleşmesi taraflarının, özel hukuk kişileri olmaları bir yana toplu iş sözleşmesi hükümlerini düzenlerken esasen devlet denetimi dışında oldukları için özel hukuk alanına girdikleri ileri sürülmektedir. ⁽¹⁸²⁾

B) T.İ.S. Özerkliğinin Özel Hukuk Kurumu Olarak Nitelenmesi

Toplu iş sözleşmesinin kamu hukuku kurumu olduğu konusunda ortaya atılan görüşlerin yeterli olamaması ve haklı eleştirilere uğraması zorunlu olarak özel hukuk kapsamı içinde yorumlanmasına neden olmakta. Toplu iş sözleşmesi tümüyle özel hukuk kurumu olarak değerlendirmekte ve normatif kısmın özel hukuk içindeki yeri tartışılmakta. Tartışılmayan ve net olan bir şey var ki oda taraflar arasında hak ve borçlar doğuran kısmının özel hukuk kurumu olduğudur. Toplu iş sözleşmesinin taraflarından birinin tek işveren olması halinde de işverenin toplu iş sözleşmesi hükümleri ile bağlı olması, özel hukuk alanı içinde zor açıklanacak bir durum değildir. Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri bir hukuk hükmü olarak işvereni bağlamakta hukuki sonuç doğurması da işverenin irade özerkliğine dayanmakta. Sorun yaratan, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin tek işçi için bağlayıcı olmasıdır. Toplu iş sözleşmesinin tarafının tek işçi olmadığı bu yetkinin işçi örgütlerine tanıdığı göz önünde tutulursa, özel hukuk alanı içinde normatif hükümlerinin doğrudan ve bağlayıcı etkisinin geçerlilik nedeninin, işçiler bakımından ayrıca açıklaması gerekmektedir. ⁽¹⁸³⁾

(179) Krüger, Vereinbarungsbefugnis sh.27 aktaran; Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 39

(180) Nipperdey, II / I sh. 339 Aktaran ; Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 40

(181) Hinz, tarifhoheit, sh. 71 Aktaran ; Ulucun, Devrim, (a.g.e.), sh. 40

(182) Richardi, Kollektivgevvamt sh. 147 vd. Ulucun, Devrim, (a.g.e.), sh. 40

(183) Adomeit, RdA 1967 sh. 298 Aktaran ; Ulucan , Devrim, (a.g.e.), sh. 41

a) Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin irade özerkliğine dayandırılması ve Salt özel hukuk içinde Değerlendirilmesi

Toplu iş sözleşmesinin sadece ortaya çıkması değil normatif kısmını kapsayan içeriği de sözleşme niteliğindedir. Böylece toplu iş sözleşmesi bir bütün olarak özel hukuk alanına girmekte ve normatif etkisi de irade özerkliğine dayanmaktadır.

Jacobi ; toplu iş sözleşmesini kollektif borç sözleşmesi diye tanımlamaktadır. Jacobi, etki altına girenlerin iradelerinden bağımsız ve kendiliğinden hüküm doğuran objektif hukuk normları ile katılanların iradelerine uygun olduğu için hukuki etki doğuran ve hukuki işlem ile getirilen düzenlemeler arasında bir ayırım yapmaktadır. Jacobiye göre ; İşçinin toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip örgüte girmesi, onun toplu iş sözleşmesi hükümleri ile bağlı kılınması yolunda bir iradesi olduğu anlamını taşır. Başka deyişle birey, örgütün kendisi için getirdiği düzenlemede kendi iradesini bulur. Böylece toplu iş sözleşmesinin bütünü ile bir hukuki kurum olarak kabul edilmesi onun normatif kısım ve borç doğuran kısım diye ikiye ayrılmasını anlamsız kılar. Bu bakımdan, toplu iş sözleşmesi gerek taraf örgütler ve gerekse örgüt üyeleri arasında Borçlar Hukukuna dayanan yükümlülükler getirdiğinden bir bütün olarak Borçlar Hukuku Sözleşmeleri arasına girer, fakat örgüt iradesini üyeler üzerinde geçerli kılan kollektif iradeye öncelik tanıyan, yeni bir tür kollektif borç sözleşmesi oluşturur. (184) Bu görüş kollektif borç sözleşmesinin doğrudan ve zorlayıcı niteliğinin hukuki dayanağı gene de tam olarak açıklanamamaktadır.

Jacobi, normatif etkinin geçerlilik nedeninin ortaya çıkarılmasında özel hukukun temsil ve benzeri kurumlarından yararlanmaya çalışan yazarlara yaklaşmaktadır. (185)

Temsil kuramına göre işçileri işverenlere karşı işçi örgütleri temsil etmektedir. Sosyo – Ekonomik açıdan işçilerin işverenlere göre zayıf durumda olmaları, onları topluca hareket etmeye zorlamaktadır. Topluluk kendisine verilen vekalet nedeni ile işçiler için girişimde bulunmakta ; kural koyma yetkisini de işçilerin irade özerkliklerinden almaktadır. İşçi topluluğunun işveren tarafı ile anlaşarak kural koyma yetkisi, işçi ile işverenin aralarında anlaşarak kural getirme yetkisinden kaynaklanmaktadır. (186)

Taraf örgütün üyeleri, örgüt tarafından temsil edildikleri için toplu iş sözleşmesinin doğrudan etkisi altına girmektedirler. Toplu iş sözleşmesinin normatif etkisi Lotnar'a göre bireyin sözleşmeyi taraf olan topluluğa bağlılığına dayanmaktadır. (187)

Temsil kurumu toplu iş sözleşmesini açıklamaya yeterli olamamakta Çünkü normatif etkiyi bireysel hukuka dayandırmasıyla örgüt üyelerinin birey olarak değil topluluk olarak temsil edildiklerini kabul edilmekte bu ise bir çelişki oluşturmaktadır.

(184) Jacobi, Grundlehren, sh. 277 (Rehbinder, JR 1968, sh. 167 vd) Aktaran ; Ulucan, Devrim (a.g.e), sh. 42

(185) Rebinder , JR 1968 sh. 168 ; Aktaran; Ulucan , Devrim, (a.g.e.), sh. 42

(186) Adomeit, Rechtsgaellenfragen sh 127 Aktarn ; Ulucan , Devrim, (a.g.e.), sh. 43

(187) Lotmar, Arbeitsvertroug sh. 782 Aktaran ; Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 43

Yine özel hukuk alanı içinde ve temsil kurumundan değişik bir biçimde yararlanarak toplu iş sözleşmesinin normatif niteliğini açıklamaya çalışan Ramm, normatif hükümlerinin üçüncü kişiler üzerinde bağlayıcı etkisini vekaletle dayandırmaktadır. Ancak, Ram 'ın öngördüğü vekalet kurumu, temsil edilenin farklı iradesine yer bırakmayan fakat sosyal devletin koruma ilkesi uyarınca ortaya çıkan, zorlayıcı bir vekalettir. (188)

Richardi, yasanın toplu iş sözleşmesi normlarının sözleşme ile bağlı işçi ve işverenlerin iş ilişkileri üzerinde objektif nitelikte hukuk kuralı olarak etki yapacağını kabul etmesi ile toplu iş sözleşmesi taraflarına norm koyma yetkisi verilmediğini ; bireysel sözleşme özgürlüğüne gene bireysel özgürlüğe dayanan, kollektif bir düzenle sınırlama getirildiğini kabul etmektedir. Richardiye göre ; bu yasal düzenleme özel hukuk düzenine ve sözleşme özgürlüğüne yabancı olmasına rağmen, özel hukukun temel değerlerine gene de aykırı değildir. Çünkü genel ekonomik düzen açısından bakıldığında bireysel iş sözleşmesi işlevini yerine getiremediği için anlamını yitirmiştir. Bağımlı işçi, işverenin ekonomik ve sosyal üstünlüğünü ortadan kaldırmak, sosyal düzenin kurulmasını sağlamak bakımından bireysel sözleşmeden yararlanamamaktadır. Bu nedenle hukuk düzeni işçilerin işverenlere karşı kollektif bir güç oluşturabileceği, kollektif kurumlar yaratmak zorundadır. Toplu iş sözleşmesi bu ilerini yerine getirebilmek için bireysel iş ilişkisi üzerinde doğrudan ve zorlayıcı etkiye sahip olmalıdır. Hükümlerinin zorlayıcı etkisine rağmen toplu iş sözleşmesi özel hukuk kurumudur. (189)

Rehbmder ile taraf örgütlerin irade özerkliğini kabul etmekle birlikte irade özerkliğinin üyelerin irade özerkliğinden kaynaklanması gerekmediğini ileri sürerek diğerlerinden ayrılmakta. Örgüt üyelerinin kural koyabilmesi örgüt organının bir işlemidir. Kural getirme de örgüte tanınan toplu iş sözleşmesi ehliyetinden doğmaktadır. Kural koyma salt örgütün eylemi değil sosyal tarafların oluşturdukları iki taraflı bir hukuki işlem yani bir toplu iş sözleşmesidir.(190)

b) Toplu iş sözleşmesi Özerkliğine irade Özerkliği Dışında Dayanak Aranması ve sosyal Hukuk Değerlendirmesi ;

Özel hukuk irade özerkliği ile özdeş olmadığı, irade özerkliğini aşan daha geniş bir alanı kapsadığını ileri sürmekte özel hukuk alanı içinde ancak irade özerkliği baz alınmadan normatif etkiyi irdelemekteler.

Normatif etkiyi irade özerkliğine dayandıran görüşler ; irade özerkliği bireyin kendine yöneliktir yani bireyin kendisi özerktir. Bu özerklik sayesinde birey dış dünya ile ilişkilerini düzenler sözleşmeler ile kendini bağlayabilir. Bu hak, bireyin insan olarak kendi onuruna dayandığı için başka bir geçerlilik nedeni aranmaz. Bu yüzden insanın kendi onuruna dayanan ve bireyin kendi ilişkilerini düzenlemesi dışında başka bir amaç gütmeyen irade özerkliği ile üçüncü kişileri bağlayan kurallara getiren toplu iş sözleşmesi özerkliğini açıklamak mümkün değildir. (191) Toplu iş sözleşmesi ile kural getirilirken, üçüncü kişiler bu işleme katılmadıkları halde yaptıkları bireysel sözleşme, toplu iş sözleşmesine aykırı olduğu ölçüde geçersiz olmaktadır. Böylece bir sonuca irade özerkliği ile varılamaz .(192)

(188) Ramm, Partein ve JZ 1962 , sh. 78 Aktaran ; Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 44

(189) Richardi, Kollektivgevalt sh. 178 Aktaran ; Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 45

(190) Rehbminder Jr 1968 , sh. 171 Aktaran ; Ulucan , Devrim, (a.g.e.), sh. 46

(191)Biedenkopf, Tarifautonomie sh. 29 Aktaran ; Ulucan , Devrim, (a.g.e.), sh. 46

(192) Biedenkopf, tarifautonomie sh . 13 Aktaran ; Ulucan , Devrim, (a.g.e.), sh. 46

Ayrıca, irade özerkliğine dayanan kuralların bireyin kendisini bağladığı toplu iş sözleşmesi kurallarının üçüncü kişileri bağladığı gerekçesi yeterli görünmese de irade özerkliği ile düzenleme getirmede hukuki düşüncenin ve adaletin gözetildiğinin söylenemeyeceği ileri sürülmektedir.

Biedenkopf, toplu iş sözleşmesi özerkliğinde, irade özerkliğinin aksine üçüncü kişilere karşı sorumluluk söz konusu olduğunu kabul etmektedir. Bu sorumluluk daha bireysel iş ilişkisinde doğmaktadır. Sosyal bakımdan üstün durumda olan işveren sözleşme yaptığı işçinin çıkarlarını özel hukuk sözleşmesi tarafı olarak dahi kollamak zorundadır. Toplu iş sözleşmesinde de üçüncü kişilerin iş ilişkileri düzenlendiği için üçüncü kişilerle ilişki söz konusudur ve aynı şekilde üstün durumda olan işveren üçüncü kişilere karşı da sorumluluk altındadır. Bu sorumluluktan toplu iş sözleşmesi taraflarının sorumluluğunu çıkaran Biedenkopf, toplu iş sözleşmesini bir bütün olarak norm sözleşmesi saymakta ve bu norm sözleşmesinin özelliği de taraf olmayan üçüncü kişilerin ilişkisini düzenlemede görmektedir.

Üçüncü kişiler ilişkisinden doğan sorumluluğu, toplu iş sözleşmesi ile norm getirildiğinden, genel olarak özel hukuk sözleşmesindeki diğer taraf ile ilişkiden doğan sorumluluktan farklı değerlendirmektedir. Bu yönden toplu iş sözleşmesi taraflarının girişimlerini irade özerkliği içinde görmektedir. (193)

Toplu iş sözleşmesi özerkliği ile irade özerkliği arasında özde bir ayrılık görmektedir. Toplu iş sözleşmesi hükümlerini hukuk kuralı kabul eden Zöllner, bu hükümlerinde, diğer hukuk kuralları gibi hukuk düşüncesini gerçekleştirmesi gereğine inanmakta ve toplu iş sözleşmesi taraflarının çıkar uzlaşması amacı güden diğer sözleşme taraflarından farklı olarak adalet ilkesi ile bağlı ve bu nedenle de genel kamu çıkarlarını gözetmek zorunda olduklarını kabul etmektedir. (194)

Yaptığımız müzakerelerden anlaşıldığı gibi klasik hukuk kurumları toplu iş sözleşmesi özerkliğinin hukuki niteliğini ortaya koymada yeterli olamamakta .

Özel hukuk kurumu olan irade özerkliğinin gerçekte eşit durumda olan irade özerkliğinin gerçekte eşit durumda olan kişilerin hukuki ilişkilerinin düzenlenmesinde bir anlamı olduğunu ; oysa sosyal ve ekonomik durumlarında fark olanlar arasında anlamını yitirdiğini belirtmektedir. Böylece zayıfın korunması gereği, kamu hukuku kurumlarına benzer kurumlardan yararlanma zorunluluğu doğmaktadır. Özel hukuk alanı içinde aynen kamu hukukunda olduğu gibi bir aşama ilişkisinin varlığını kabul etmek gerekir . Aksi halde özel hukuk gerçekten eşit durumda olanların hukuki ilişkilerini düzenleyen hukuk anlamından başka anlama gelmezdi. Özel hukuk, bu şekilde dar anlaşılmak istenmiyorsa, bu alan içindede üstün durumda olanların varlığı kabul edilmeli ve bunların gücünün, yine kamu hukukunda olduğu gibi düzenlenmesi ve sınırlanması konusunda, gene kamu hukukunda yerleşmiş temel kurum ve ilkelerden yararlanılmaktadır. Ancak yararlanılan kamu hukuku kurumları ve ilkeleri özel hukuk içinde özümsemeli yeniden düzenlenmelidir. (195)

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

(193) Biedenkopf, tarifautonomie sh. 29; Aktaran ; Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 47

(194) Zöllner, Rechtsnatur sh.28 ; Aktaran ; Ulucan , Devrim, (a.g.e.), sh. 47

(195) Biedenkopf, Tarifautonomie sh. 32 ; Aktaran ; Ulucan , Devrim (a.g.e.) sh. 48

Özel hukuk alanında varlığı yadsınamaz hale gelen Biedenkopf 'un da değindiği bu eşitsizliği gidermek amacı ile ortaya çıkan sosyal güçler ve bu güçlerin hukuken sınırlamaları sorunu zamanla özel hukuk, kamu hukuk arasındaki ayrımın silinmesine ve yeni bir sosyal hukuk alanının doğmasına neden olmuştur. (196)

Doktrinde yapılan tartışmaları yansıtabildiğimiz kadarından anlaşılacağı gibi , özel hukuk kamu hukuku geleneksel ayrımı içinde toplu sözleşme özerkliğinin yerini ve hukuki niteliğini saptama gayreti çok farklı görüşlere neden olmuştur. Nedeni ise ; toplu iş sözleşmesinin çelişki içindeki iki unsurundan kaynaklanmakta Bu unsurlardan ilki toplu iş sözleşmesinin bir hukuki işlemle ortaya çıkması diğeri ise bir bölüm hükümlerinin normatif etkiye sahip olmasıdır. Avrupa hukuk sistemi bu iki ayrı öğeyi kamu hukuku- özel hukuk ayrımı içinde görmek ve özel hukuk kişilerinin örgüt dahi olsalar yaptıkları sözleşmenin normatif etkiye sahip olamayacağını ; normatif etkinin sadece kamu hukuku içinde getirilen kurallara tanındığını kabul etmektedir.

Normatif etkiye sahip bir hukuki işlem özel hukuk sistemine aykırı düşmekte ; yasa koyucunun katılması olmadan normatif etkinin tanınması da kamu hukuku düzeni anlayışına uymamaktadır. Bu çelişkiyi hukuki açıdan ortadan kaldırmak için ileri sürülen bilimsel görüşler arasında bir de norm sözleşmesi kuramı geliştirilmiştir.(197)

c) Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Özel Hukuk Alanı İçinde Norm Sözleşmesi Olarak değerlendirilmesi

Toplu iş sözleşmesinin özel hukuk sözleşmesi olmasının yanında diğer özel hukuka has sözleşmelerden farık özelliği objektif hukuk kuralları içermesidir. Bu yetki taraflara devlet tarafından tanınmıştır.

Toplu iş sözleşmesini norm sözleşmesi kabul eden görüş , toplu iş sözleşmesini salt özel hukuk içinde irade özerkliğine dayandırılan ve normatif niteliğini yadsıyan görüş salt kamu hukuku içinde değerlendirilen görüş arasında yer almaktadır. (198) Bu yönüyle sosyal hukuk değerlendirilmesi içinde yer alan görüşlere yaklaşmakta ; toplu iş sözleşmesi ile norm getirilmesini devletin verdiği yetki olarak görmekle onlardan ayrılmaktadır. (199)

Söz konusu sözleşmeyi norm sözleşmesi kabul edenler arasında da farklı yaklaşımlar mevcuttur.

(196) Hinz, Tarifhoheit sh. 46 Aktaran ; Ulucan , Devrim,(a.g.e.), sh. 48

(197) Adomeit , RdA 1967 sh. 298 Aktaran ; Ulucan , Devrim, (a.g.e.), sh. 49

(198) Nipperdey , II/1 sh. 207 vd. Aktaran ; Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 49

(199) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 49

Ağırlıkla kabul gören görüş ; toplu iş sözleşmesini, taraflarının özel hukuk kişileri olmadığı sözleşmenin ve düzenlenen konuların özel hukuk alanına girmesi nedeniyle tümü ile özel hukuk kurumu kabul etmektedir. (200) Başka bir görüş toplu iş sözleşmesinin, borçlar hukuku ile ilgili kısmını özel hukuk içinde, normatif kısmını da kamu hukuku içinde görmektedir. (201)

Norm sözleşmesi kavramının kapsamı içinde özel hukuka özgü sözleşme ile normatif hükümler arasındaki çelişkinin tam olarak giderilemediği ve bu kavramın hukuk düzeni içinde sağlam bir yer bulamadığı eleştirisini belirtmek gerekmektedir.(202)

Buraya kadar yapılan -değerlendirmeden amaç Türk hukuku açısından toplu iş sözleşmesi özerkliği olduğuna göre ; Pozitif hukuk kapsamında yapılan değerlendirmeler yeterince anlaşılmasını sağlamıştır. Özerkliğin hukuki niteliğinin saptanmasının önemi bu hukuk müessesesinin bağlı olacağı kurallar ve ilkeler açısındandır. Ayrıca özerkliğin sınırları ve diğer kaynaklarla ilişkisi de bir yönüyle buna bağlıdır.

3) Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Kollektif Niteliği

İrade özerkliği ve sözleşme özgürlüğü esaslarında insan her şeyden önce bir birey olarak ele alınmaktadır. Birey bir takım davranış ve ilişkilerini bizzat kendisi düzenleyebilmekte ve sonuçları da kendi sorumluluk alanına dahil olmaktadır. Toplu sözleşme özerkliği kollektif nitelik taşıması bakımından önemli farklar göstermektedir.

Toplu iş sözleşmesi kollektif anlaşmaların özel bir türü olarak kabul edilir. Kollektif anlaşma içinse iki tarafın karşı karşıya gelmesi gerekir. Tek bir topluluğa ait örgütlenmeyi dahili bir karar bu türe dahil edilemez. Kurumsal nitelik kazanmış bir organın alacağı kararlar bu türe giremez. Kollektif anlaşma birden fazla birbirinden ayrı tüzel kişilere ait iradelerin karşı karşıya gelmesini gerektirir. Ayrıca taraflardan en azından biri bir topluluk olmalıdır. Bu topluluğun hukuki niteliği değişik olabilir. Uygulamada işçi yanının topluluktan, işveren tarafının ise işveren veya birkaç işverenden oluşabildiği görülmektedir.

Kollektif nitelik sadece taraflarında değil özellikle etki bakımından görülmektedir. Kollektif anlaşmalarda taahhütler veya bu taahhütlerin hiç olmazsa bir kısmı daima bir topluluğun geleceğini ilgilendirir. Ayrıca kollektif anlaşmaların tümü taraf örgüte üye olanları ve üye olmayan üçüncü kişileri bağlamaz. Toplu iş sözleşmeleri dışında kalan diğer kollektif anlaşmaların büyük çoğunluğu sözleşmelere ilişkin genel kurallara tabi tutulmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi diğer kollektif sözleşmelerden farklı olarak taraf topluluklar arasında borç doğurmakla kalmayıp ; üyeleri ve üçüncü kişiler için bağlayıcı kurallar getirmektedir.

Normatif etki olarak adlandırılan ve esasen olağandışı sayılabilecek böyle bir etki gücü toplu iş sözleşmesi benzeri bazı başka işlemlerin de değişik alanlarda yaygınlaşarak kullanılmasına yol açmıştır. Bunun en tipik örneği Fransa 'da uygulanan Sosyal güvenlik toplu sözleşmeleri zikredilebilir.

(200) Nipperday,II/1,sh.207 Aktaran;Ulucan,Devrim,(a.g.e.),sh.50

(201) Nikisch,II sh.218 Aktaran;Ulucan,Devrim,(a.g.e.),sh.50

A) 2822 Sayılı TSGLK da Toplu İş Sözleşmesinin Tarafları

Toplu İş Sözleşmesiyle düzenleme yapma yetkisine sahip bulunanlar, Anayasanın 53. maddesinde işçiler ve işverenler olarak gösterilmiştir. Diğer bir ifadeyle toplu iş sözleşmesi hakkından yararlananlar işçiler ve işverenlerdir.

a) Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti :

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti öncelikle toplu iş sözleşmesine taraf teşkil edebilecek bir kuruluş veya kişi olmayı ifade eder. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti bir açıdan medeni hukuktaki hak ehliyetinin toplu iş sözleşmesi hukuk alanındaki karşılığını teşkil etmektedir. (203)

Bu arada toplu iş sözleşmesi ehliyetinin hak ehliyetinin özel bir türü olmadığını belirtmesi gerekir. Hakikaten burada objektif norm ortaya koyma söz konusu olduğu için (204) medeni hukuktaki hak ehliyetinden daha farklı şartların oluşması gerekmektedir.

2822 sayılı TSGLK ' na ancak bir işveren sendikası olabilir. Ancak işverenin herhangi bir sendikanın üyesi bulunması halinde, bizzat işvende taraf teşkil edebilecektir.(m.2 ; m.12 / II)

İşçi tarafı bakımından ise ehliyet, münhasıran işçi sendikalarına tanınmaktadır. (TSGLK m 2,m 12)

Böylece 275 sayılı K. 'da olduğu gibi şimdide her iki taraf bakımından konfederasyonlar, Fiili işçi toplulukları ile diğer tipteki kuruluşlar taraf teşkil edemeyecektir.

Her ne kadar 1961 ve 1982 Anayasalarında toplu iş sözleşmesi hakkının işçilere tanınmasına karşılık, TSGLK 'larımıza göre ancak sendikal örgütlerin işçi tarafını teşkil edebilmesi önemli bir husustur. (204)

275 Sayılı K. 'nunun hazırlandığı ve daha sonra uygulandığı dönemde öne sürülmüş olan görüşe göre Anayasada işçilere tanınan bu hakkın kullanımının yasa ile sadece belli tipteki mesleki örgütlere bırakılması Anayasaya aykırılık teşkil eder. (205)

Bu şekilde bir düzenlemeyle hakkın sujelerinde, Anayasa hükmüne nazaran bir daraltma yapılmıştır. (206) Bu düzenlemenin özellikle sarı sendikacılığı teşvik edeceğine işaret edilmektedir. (207) Yine Anayasamız tarafından güvence altına alınan negatif sendika özgürlüğü ile dilediği sendikayı seçme özgürlüğünü zedeler.(208) Bu husus Anayasa hükmünün düzenlenişinde göz önünde tutulup anayasa hükmünde yer almalıydı. (209) Son olarak da B.K. m. 316 – 317 nin yürürlükte kalarak fiili işçi topluluklarının da toplu sözleşme yapabilme olanağının devam etmesi söz konusu aykırılığı ortadan kaldıramamaktadır. (210)

(203) Işık,Düçhan;Ehliyet ve Yetki,1. Baskı Ankara 1977,sh.13

(204)Sur,Melda,(a.g.e.),sh.85

(205)Oğuzman,Kemal “Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu tasarısı Tahlil ve Tenkid”İ.Ü.HFM,C.XXVIII,Sa.2.1962,s.423;

(206)Tanör,Bülent Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar,1.Basım İstanbul 1978 sh.300

(207)Tanör,Bülent sh.300 aynı zamanda,Lastik iş 26.Dönem Raporu,sh.143

(208)Oğuzman,Kemal (a.g.e.),İ.Ü.H.F.M. 1962 sa.2,s.423

(209) Oğuzman,Kemal Grev ve Lokavt sh.59

(210)Esener,Turhan,İş hukuku yönünden toplu iş sözleşmesi, Ankara 1964 sh 13-14

Türk öğretisinde çoğunlukla karşı görüşü savunan yazarlarsa yasa koyucunun tutumunu tasvip edersek, Anayasaya aykırılık bulunmadığını savunmaktadırlar.

Anayasa ehliyet konusunda genel prensibi öngörmüş, hangi işçi topluluklarının toplu iş sözleşmesi ehliyetini haiz oldukları, işçilerin yararına olarak yasa ile belirlenir. (211) Sendikaların taraf olması işçi haklarının etkili, devamlı, kararlı ve ciddi savunulmasını sağlar. (212) Bu hakkın kollektif niteliği göz önünde bulundurulunca toplu ve organize biçimde kullanılabilmesini doğal karşılamak gerekir. (213)

Anayasa Mahkemesi de ; işçiye yararlı olduğu gerekçesine dayanarak, Yasanın toplu sözleşme ehliyetini işçi tarafı bakımından işçi sendikalarına tanıyan maddesinin Anayasaya aykırı olmadığına karar vermiştir.

Karar gerekçesinde 5 – 10 işçiye veya eylemli işçi topluluklarına toplu iş sözleşmesi yapma yetkilerinin tanınması Anayasanın toplu sözleşme ve grev yapma yetkilerini tanıması ile güçlüğü gereğe uygun olması şöyle dursun, karşıt bulunmaktadır, denilmekte. Anayasanın 47. Maddesindeki işçiler sözünden, güçlü işçi kuruluşlarında başka deyimle güçlü işçi sendikalarında, birleşmiş işçileri anlatmak isteği, Anayasanın herkesten önce işçileri korumak hükmünü koymuş bulunduğu belirtilmektedir.

Sendika üyeliğine zorlama konusunda ise bu durum işçileri belli bir sendikaya girmeye zorlama anlamına da gelmez zira sendikaların isteğe bağlı olarak kurulmasını ve istekle sendikalara girilmesini öngören Anayasanın 46.m. aykırılık söz konusu olmaz. Sendikacılık çok yararlı bir akımdır ve işçi işveren ilişkilerinin bu gün vazgeçilmez bir koşulu niteliğindedir. O halde sendikacılığın gelişmesi için sendikalaşmış işçilere bir takım kazançlı durumlar sağlamak, işçileri sendika kurmaya veya sendikaya girmeye zorlama olarak nitelendirilemez. Bu olsa olsa teşvik niteliğindedir.

Ehliyet açısından gene önemli bir koşul ise yapılacak toplu iş sözleşmesinin münhasıran sendikanın kurulu bulunduğu iş koluna giren işyerlerini kapsamasıdır. Mevzuatımız açısından işkolu düzeyinde kurulabilen sendika ancak kurulu bulunduğu işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapabilecektir. Bu husus da önemli bir ehliyet koşulu (214) olarak değerlendirilmesi gerekir. Zira yetki koşullarından farklı olarak ehliyetsizliğe dayanan bir toplu iş sözleşmesinin geçersizliği, her zaman öne sürülüp, hakimce Re ‘ sen göz önünde bulundurabilecektir. (215) Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin anayasal güvencesi, etkisini yalnızca sözleşmenin işçi yanının somutlaştırılmasında göstermez. 2822 Sayılı Yasa toplu iş sözleşmesinin yanı olma hakkını işçi ve işveren sendikalarının yanı sıra sendika üyesi olmayan işverenlere de tanımıştır. Sendika üyesi olmayan işverenin toplu iş sözleşmesinin yanı olabilmesi de, Anayasanın 53 maddesinin yasa koyucuya , işlerliği olan bir toplu iş sözleşmesi düzeninin kurulması konusunda yüklediği ödevden doğmaktadır. Eğer, işveren sendikasının yanı sıra sendika üyesi olmayan işverenin de toplu iş sözleşmesinin yanı olması öngörülmeseydi, işverenlerin sendika üyesi olmayarak veya sendika üyeliğinden ayrılarak toplu iş sözleşmesi özerkliği düzeninin işlemlerini sağlayabilmeleri mümkün olurdu. (216)

(211)Esener ,Turhan,(a.g.e.)sh.13-14

(212)Çelik,Nuri,(a.g.e.)sh.34

(213)Işık,Rüçhan,(a.g.e.)sh.43

(214) Esener, Turhan iş hukuku sh. 430

(215) Sur, Melda a.g.e sh. 88

(216) Meik, 155 ; Aktaran Ekmekçi , Ömer a.g.e sh. 26

Bu nedenle 2822 Sayılı Yasada sendika üyesi olmayan işverenlerin de toplu iş sözleşmesinin aynı olabilmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkar. Ancak yasa koyucu, sendika üyesi olmayan işverenin toplu iş sözleşmesinin yanı olabilmesi için örneğin belirli bir güce sahip olmasını öngöremez. Böyle bir düzenleme Anayasaya aykırı olur. Çünkü, üretim araçları üzerindeki hakimiyeti ve çalışma sürecini düzenleme hakkı ile işveren münferit işçi karşısında zaten büyük ölçüde üstünlüğe sahiptir. (217)

b) Toplu iş Sözleşmesi Yetkisi ;

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinden sonra aranacak koşullar yetki koşuludur. Ehliyete nazaran daha dev bir kavram olan yetki, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine haiz bir kuruluş veya kişinin, belli bir toplu iş sözleşmesini yapabilmesi için yasaca aranan niteliklere sahip olmasını ifade eder. (218)

Toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilen bir kuruluşun bu kez belli bir alanda bir toplu iş sözleşmesini akdedebilmesi söz konusudur. (219) Toplu iş sözleşmesinin yer ve kişi bakımından uygulama alanını yetki belirlemektedir. (220)

Sendika kurmada çokluk esasının kabul edildiği sistemlerde yetki koşulları değişik sendikalar arasında belirli kuruluşların seçilmesine imkan vermektedir. Bir işyerinde aynı zamanda sadece bir tek toplu iş sözleşmelerinin yapılıp uygulanabildiği Türk hukukunda, böylelikle toplu iş sözleşmesi tekliği ile sendika çokluğu esasları birbiriyle bağdaşabilmektedir. (221)

Türk doktrininde yetki koşulu sayılan TSGLK m. 12 'deki ilk koşul ; iş kolunda yüzde onluk baraj, Elbir tarafından sosyal ehliyet şartı olarak nitelenmektedir. Öteki yetki koşulu ise ; işyerinde yarıdan fazla üyelik, işyerindeki işçileri temsil yetkisi olarak adlandırılmaktadır. (222)

Türk hukuk sisteminde yetki koşulları yasada belirtilmiştir. Anlaşmayla taraflar bunu belirleyemezler. Üçüncü kişiler ve taraf sendika ile hiçbir ilişkisi bulunmayan kimseler üzerinde bu şekilde önemli etki yapan işlemin sahiplerinde bazı koşulların aranması doğal karşılanmalıdır.

TSGLK. m. 12/1 de işçi sendikası için bazı koşullar öngörülmüştür.

- "Sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun bu sendikaya üye bulunması, ilk koşuldur". Bununla birlikte tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık iş kolunda bu koşul aranmaz.

- Buna ilaveten, 275 sayılı TSGLK. da da mevcut olan koşul varlığını sürdürmektedir. Toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyeri veya işyerlerinin kapsamına giren işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının bu sendikanın üyesi bulunması gerekir. İşletme toplu iş sözleşmesi için söz konusu olan işyerleri için bir bütün olarak ele alınarak hesaplanacaktır. (223)

(217) Daeubler / Hege , sh. 25 Aktaran; Ekmekçi, Ömer a.g.e. sh. 26

(218) Oğuzman, Kemal Hukuki yönden işçi – işveren ilişkileri, olaylar – Kararlar Yenilenmiş ve genişletilmiş 5. Bası, İstanbul 1987 sh. 22

(219) Tunçomağ, Kenan İş Hukukunun Esaslar, sh. 386

(220) Işık, Rüçhan a.g.e sh. 50

(221) Işık, Rüçhan a.g.e sh.53

(222) Elbir, H.K. sh. 205 – 206 Aktaran ; Sur , Melda a.g.e sh. 89

(223) Sur, Melda , a.g.e sh. 90

İşveren tarafı için yasada sayısal nitelikli herhangi bir yetki şartı öngörülmemiştir. Sendika üyesi olmayan işveren, ancak kendi işyeri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşveren sendikası da üyesi olan işverene ait işyerleri için yetkili sayılmaktadır. Kanunumuzda yetki başlıklı madde de yer alan bu koşullar bazı yazarlarımızca hem ehliyet, hem de yetki ile ilgili hususlar olarak değerlendirilmektedir. (224)

Yasamızca açık olarak yetki sorunu olarak düzenlenmesi nedeniyle bu koşullar yetki koşullarından sayılmalıdır. Böyle olunca, bu koşullara uyulmaması halinde yetki itirazı ile yetkisizlik nedeniyle geçersizliğe ilişkin usuller uygulanacaktır. (225)

İşçi tarafı için yapılan ayırıma koşut bir ayırımı işveren bakımından da yapmak gerekir. Böylece, sendika üyesi olup olmama durumuna göre işveren sendikasının ya da işverenin taraf olabilmesi bir ehliyet sorunu olarak değerlendirilmelidir. (226)

Yetki açısından 275 sayılı TSGLK.m.7de öngörülen koşulun, 2822 sa. Kanunda işçi tarafı yönünden ağırlaştığı görülmektedir. İş kolunda çalışan işçilerin yüzde onunu üye bulundurma koşulunun eklenmesi, ilk bakışta yadırganacak bir sınırlamadır. Ancak yüzde onluk barajın genel olarak işçilerin lehine etki yapacağı söylenebilir. Bu şartla çok sayıda dağınık küçük boyutlu sendika yerine her işkolu için ve ülke çapında çok üyesi bulunan kuruluşlar avantajlı durumdadır. Bu şekilde sendikaların birleşmesi ve güçlenmesi sağlanmıştır.

İşkolu içinde belli başlı bir veya birkaç sendikanın, çeşitli işverenlerle yapacakları toplu sözleşmelere taraf olarak, böylelikle işkolu içinde birbirine yaklaşan, benzeşen koşulların kabul edilmesidir. (227)

Getirilebilecek eleştiri ise ; bir işkolunda hiçbir sendikanın bu koşulu sağlayamaması halinde işyerlerinin toplu iş sözleşmesinden yoksun kalabilmesidir. Uygulamada ise böyle bir durum söz konusu değildir.

Toplu iş sözleşmesi hakkının kullanılması bakımından, bu hakkın kollektif özelliğinden kaynaklanan önemli bir çok kayıtlar bulunmaktadır. Bu hakkın kullanılmasının sendika tipi örgütlere hasredilmesi bu örgütler arasında da 2821 sa. SK 'da öngörüldüğü üzere (s.K. m.3) , münhasıran işkolu sendikalarının kabulü ; ve nihayet gene 2822 sa. TSGLK da işkolunda ve yurt çapında belli güce kavuşmuş sendikaların yetki sahibi olabilmesi şeklindedir. Ülkemizde toplu iş sözleşmesi özerkliğinin kollektif ve kurumsal bir özerklik olduğunu gösteren hususlardır. Bu özerkliğin sahibi olan işçi ve işverenlerinden özellikle işçiler, toplu sözleşme haklarını ancak mevzuatla ayrıntılı biçimde düzenlenen örgütler aracılığıyla, belli koşullarla ve belli bir süreci işleyerek kullanabileceklerdir.

(224) Çelik, Nuri İş Hukuk Dersleri sh.382

(225) Oğuzman, Kemal , a.g.e sh. 22

(226) Çelik, Nuri , a.g.e sh. 90

(227) Reisoğlu , seza, TSGLK şerhi sh. 170

B- 2822 Sa. TSGLK ‘da Toplu İş sözleşmesinin Uygulama Alanı :

a) Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi

Anayasamızda bu konuyla alakalı bir düzenleme mevcut değildir. TSGLK. m. 3 de ; “Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir. Bir gerçek veya tüzel kişiye veya bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı iş kolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır.

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıkları hakkında çıkan uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi halinde Yargıtayca on beş gün içinde kesin karar verilir.

Bir iş yerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz.

2822 sayılı Kanunun düzenlemesinde ilke olarak işyeri düzeyi kabul edilmektedir. Böylelikle 275 sa. K.’ da mevcut olan işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmesi ikiliği terkedilmiş bulunmaktadır.

Esasen 275 sa. Kanun zamanında gerçek anlamda işkolu sözleşmesi yapılmadığı da görünmekteydi. Genellikle içerikleri aynı , aynı hüküm ve sonuçları doğuran, tamamen benzeri fonksiyonlar gören, fakat sadece taraflarının niyet ve yetkisi ile akdedilme sırasında başvuru merciler bakımından farklılık gösteren iki toplu iş sözleşmesi yapılmaktaydı. (228)

Bazı yazarlar, işkolu toplu iş sözleşmesinin özgün fonksiyonlara yönelik, farklı içerikli, işkolu çapında genel nitelikli belli tipte hükümlere ağırlık veren sözleşme olması gerektiğini belirtiyorlardı. (229)

275 sa. K. daki düzenlemede bu bakımdan herhangi bir farklılık getirilmemişti. Toplu iş sözleşmelerinden biri yürürlükte iken diğerinin yapılıp yapılamayacağı da yasa da açıklanmadığından, uygulamada barış ortamını bozan toplu sözleşme çağrıları ve çekişmeler cereyan ediyordu. Bu nedenle bir işyerinde hem işyeri, hem de iş kolu sözleşmesi yapabilmesi haklı olarak eleştirilmiştir. (230)

(228) Işık, Rüçhan (a.g.e) sh. 59

(229) Işık Rüçhan (a.g.e) sh. 60

(230) Çelik, Nuri (a.g.e.) sh. 385

Her ne kadar bazı yazarlarımız çeşitli yarar ve sakıncalarıyla birlikte genel olarak en elverişli toplu sözleşme türünün işkolu sözleşmesi olduğunu savunuyorlarsa da (231) ülkemiz koşullarında tek düzey olarak işyeri düzeyinin kabulü yönündeki öneriler pozitif hukukumuzda geçerlidir. (232)

İşyeri esasının kabulü, her işyeri için ayrı toplu iş sözleşmesi yapılmasını gerektirmektedir. TSGLK m. 3/1 de ifade edildiği gibi ; bir toplu iş sözleşmesi, aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir. İşkolu toplu iş sözleşmesinin işlevlerini görebilecek tipte sözleşmeler yapma olanağı mevcuttur. (233)

Mevcut mer 'i düzenleme çerçevesinde, aynı işkolunda, birden fazla işyerini kapsayan tek bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Buna grup toplu iş sözleşmesi denilmektedir. Tabi bunlar için yetki koşullarının her iş yeri için ayrı ayrı sağlanması gerekir.

2822 sa. TSGLK, işletme toplu iş sözleşmesi adı altında yeni bir toplu iş sözleşmesi türü getirmiştir. (m. 3/1) Bu düzenleme ile tamamen özgün bir işletme kavramı, özgün hukuksal bir kurum benimsenmektedir. (234) İşletme toplu iş sözleşmesi için işyerlerinin aynı işkoluna girmesi kaydı mevcuttur. Böylelikle, farklı işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinin aynı işletmeye bağlı olması durumunda bile tek bir toplu iş sözleşmesi yapmak mümkün olmayacaktır. (235)

İşletmeye dahil işyerlerinin aynı gerçek veya tüzel kişiye ait olması gerekir. (236)

Kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerlerinin ayrı tüzel kişiliğe sahip olmaları halinde bile, bunların hepsi için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılması öngörülmektedir. Bu konuda da Yargıtay İçtihatlarında kabul edilen çözümün yasaya dahil edildiği söylenebilir. (237)

İşletme toplu iş sözleşmesinin konumuz açısından üzerinde durmayı gerektiren özelliği, TSGLK m. 3/1 deki koşulların bir arada bulunması halinde toplu sözleşmenin zorunlu olarak ancak bu düzeyde yapılabilmesidir. Bu hüküm emredici olduğundan, taraflar anlaşarak işyerleri düzeyinde ayrı toplu sözleşmeler yapamazlar. (238)

İşletme toplu iş sözleşmesinde yetki için, sendikanın yarıdan fazla işçiyi üye bulundurması koşulunun işyerleri değil, işletme düzeyinde ele alınacağına hatırlatmak gerekir. (TSGLK. m. 12/1, son cümle) Böyle olunca, hiçbir sendikanın işletmenin bütününde bu koşulu sağlayamama durumu kolaylıkla ortaya çıkabilir. (239)

(231) Kutal, Metin "Toplu pazarlığın Düzeyi ve batı Avrupa Ülkelerinde Başlıca Gelişmeler (I)" , iktisat ve maliye , C XXXV, Sa. 4 Temmuz 1988, s. 163

(232) Sur, Melda (a.g.e.), sh. 93

(233) Tuncay, Can 2822 sa. K. m. 3' ün gerekçesi İHU TSGLK m.3 No : 3 (Karar incelemesi)

(234) Sur, Melda (a.g.e.), sh. 94

(235) Sur, Melda (a.g.e.), sh. 94

(236) Sur, Melda (a.g.e.), sh. 94

(237) 9 H.D. 13.06.1984 5769 / 6561 sayılı kararı

(238) Sur, Melda (a.g.e.), sh. 95

(239) Oğuzman, Kemal (a.g.e.), sh. 30

Konumuz açısından üzerinde durmayı gerektiren bir başka nokta da hukukumuzda ancak belirli düzeylerin öngörülmüş olmasıdır. Taraflar aralarında anlaşsalar bile, toplu sözleşmeleri yasamızda olanak tanınmayan düzeylerde yapamazlar.

Anayasada toplu sözleşmesiyle ilgili altı çizilen hususlardan bir tanesi de toplu iş sözleşmesinin tekliği ilkesidir. Anayasada da yer alan hükme göre bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz. (TSGLK m.3)

Teklik ilkesi toplu iş sözleşmesinin değişik düzeylerde yapılmasına engel teşkil etmemektedir. 275 sa. K. 'nun uygulanmasından farklı olarak, artık belli tipte bir toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren bir işyeri, farklı düzeyde de akdedilse, bir başka toplu iş sözleşmesinin kapsamına giremez. (240)

Bu esas, gerek işyerindeki çalışma barışını ve yeknesak bir çalışma düzenini sağlaması, gerekse geçmişteki uygulama sorunlarına son vermesi bakımından öğretimizde tasvip edilmektedir. Ayrıca, bir işyerini kapsayan toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü süresince, o işyerine bir başka toplu iş sözleşmesinin teşmili de caiz olamaz. (241)

b) Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Uygulama Alanı

Toplu iş sözleşmesinin etkisi açısından da kollektif nitelik taşıdığını vurgulamak için Türk hukuk sisteminde görülen bazı özelliklere değinmek gerekir.

Hukukumuzda toplu iş sözleşmesinden yararlanmada kural olarak taraf sendikaya üyelik koşulu kabul edilmektedir. TSGLK m. 9/1- II

“Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverence bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.”

Sözleşme normlarını koyanlar ile tabi olanlar aynı kimseler değilse de taraf örgüte kendi serbest iradesiyle imza tarihinde üye bulunan kimsenin normun oluşumuna hiç olmazsa dolaylı bir etki yaptığı söylenebilir. Örgüte üye olan işçi, bağımsız iradesi ile üyeliği kabul ettiği için örgütün toplu sözleşme erkini baştan kabul etmiş sayılır. Ayrıca işçinin örgütten ayrılma ile örgütün toplu sözleşme erki etkisi dışına çıkma olanağı da vardır. (242)

(240) Sur, Melda (a.g.e.), sh. 98

(241) Sur, Melda (a.g.e.), sh. 98

(242) Ulucan, devrim Karar incelemesi , İHU 1975 TSGLK m.6 no: 1

Üyelik şartı, negatif sendika özgürlüğünü dolaylı olarak zedelemesi diğer taraftan da işyerinde işçiler arasında ayırım gözetici uygulamalara yol açıp çalışma düzeninin yeknesaklığını bozması bakımından değiştirilebilir. (243)

- Sırf parasal olmayıp da işyerinin çalışma düzenini ilgilendiren toplu iş sözleşmesi hükümleri, işyerindeki tüm işçilere uygulanacaktır. (s.K. m. 31 /III – IV)

- Bunlar dışında, ayrıca “ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularındaki toplu iş sözleşmesi hükümlerinden de, taraf sendikanın üyesi bulunmayanlar, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilirler. Ancak bu yararlanma, imza tarihinde üye bulunup ta üyeliliği devam edenlerin yararlanmasına nazaran daha sınırlıdır.

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir. Yargıtay geniş biçimde yorumlayarak, talep tarihinden ve ayrıca da toplu iş sözleşmesinin imzasından önceki döneme ilişkin hakları hiçbir surette yararlanmanın kapsamına dahil etmemiştir.

Sendikanın üyesi olmayan işçiler, ayrıca sendikanın yazılı muvafakatiyle söz konusu örgütün faaliyetleriyle üyelerine sağladığı hak ve menfaatlerden yararlanabilirler. Türk hukuk sisteminde toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için genel olarak taraf sendikaya üyelik yeterli olmakla birlikte, bazı hallerde bir kısım üyeler toplu sözleşme hükümlerinin dışında kalmaktadır.

- İşveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimse işveren sayılır ve toplu iş sözleşmesinin işçilere sağladığı haklardan yararlanamaz.

- Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 39. maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine bir hüküm bulamadıkça yararlanamazlar. Toplu iş sözleşmesine aksine kayıt koyma olanağının açıkça belirtilmiş olması ve bu hususun tarafların özerk iradelerine bırakılması isabetlidir ; Zira “grev hukukumuzda gene toplu iş sözleşmesi yapılması çerçevesinde ve inisiyatif bakımından yetkili işçi sendikasının iradesine bırakılmış kollektif bir haktır.” (244)

Taraf sendikanın üyesi olmayıp da dayanışma aidatı ödeyerek toplu sözleşmeden yararlanmak isteyenler, eğer grev sırasında çalışmaya devam etmişlerse, sendika buna razı olmadıkça toplu sözleşmeden yararlanamazlar.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde bir kısım işçiler kapsam dışı bırakılmaktadır. Anayasa tarafından kendilerine tanınan toplu sözleşme hakkından kendi iradeleri dışında yoksun bırakılmaktadırlar. Böyle bir karşılaştırma sendika ve konfederasyonlar faaliyetlerinden yararlandırmada, üyeleri arasında eşitliğe uymak zorundadırlar. (S. K. m. 33 son fıkra) hükmüne de ters düşmektedir. (245)

(243) Sur, Melda, (a.g.e.), sh. 99

(244) Sur, Melda (a.g.e.), sh. 244

(245) Oğuzman, Kemal (a.g.e.), sh. 236

(246) Çelik, Nuri,(a.g.e.), sh. 416

III- TÜRK HUKUKUNDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİNİ BELİRLEYİCİ ETKENLER

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin doğup gelişebilmesi için, bu olanağın hukuken tanınmış olması, hakta güvence altına alınması yeterli olmamaktadır. Başka bazı etkenlerin de bir araya gelmesi gerekmektedir.

Zaten batıda toplu iş sözleşmesi özerkliğinin serbest piyasa ekonomisi içindeki spontane diğer bir deyimle kendiliğinden, tabi süreç içindeki gelişim ve evrimine karşılık Türk hukuk sisteminde sosyal bir gerçeklik olarak ortaya çıktığını ve hukuk sisteminde tepeden inme olarak tanıdığını belirtmiştik.

1) Ekonomik Etkenler ;

Toplu iş sözleşmesi özerkliğini temel belirleyici etkenlerden bir tanesi ekonomik etkindir. Batıdaki sosya – ekonomik gelişim süreci incelendiğinde her şeyden önce sanayi devriminden sonraki ortaya çıkan ekonomik yapı ve özellikle serbest piyasa şartları ve bunun doğurduğu sosyal koşullar toplu iş sözleşmesi özerkliğini ve gelişimini sağlamış ve onun üzerinde belirleyici etken olarak varlığını devam ettirmiştir.

Özellikle ücretle, bağımlı çalışanların belli bir kitle oluşturmaları bunun yanında da sanayileşmenin ve ekonomik gelişmenin yeterli bir düzeye ulaşması toplu iş sözleşmelerinin gelişiminin temel etkenlerindendir. (246)

Türkiye ‘ de sendika ve toplu pazarlık düzeninin gerçekleşmesindeki temel etken, ülkede sanayileşme sürecinin tamamlanamamasıdır. Ayrıca, bağımlı çalışma ilişkisinin olmaması da, diğer bir etken olarak gösterilmektedir. (247)

Demokratikleşme sürecinin de benzeri biçimde nispeten geç başlatılarak aşamalı biçimde gelişmesi diğer bir etkindir. Ancak bilhassa iktisadi gerekçelere dayandırılıp , kısaca sanayileşmedeki gecikme ve gerilik olarak özetlenecek durumdan kaynaklandığı söylenebilir. (248)

(246) Işıklı, Alparslan ; Toplu iş sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi içindeki Yeri Ankara 1967 sh. 33

(247) Sur, Melda (a.g.e.), sh. 71 Ayrıca Ekin, Nusret ,Endüstri ilişkileri 49 – 50 ; Koray, Meryem Endüstri ilişkileri , İstanbul 1992 sh. 192

(248) Işıklı, Alparslan (a.g.e.), sh. 35

2) Siyasal Etken ;

Toplu iş ilişkileri modern kapitalist fabrika sanayinin bir ürünü olduğu kadar özgürlükçü (çoğulcu) siyasi demokrasi ile de yakından ilgilidir. (249) Toplu iş sözleşmelerinin gelişmesinde siyasal bağlamda bir o kadar önemlidir. Genellikle kabul edildiği gibi, toplu iş sözleşmeleri için en elverişli ortam, çoğulcu demokrasinin fiilen uygulandığı ülkelerde mevcuttur. Böyle bir ortamda gerek bireysel, gerekse toplu düzeyde geniş bir inisiyatif ve hareket serbestisi bulunduğundan, gerek düşünsel alanda, gerekse somut uygulamalarda kendiliğinden spontane oluşumlar güç kazanır. Böylelikle de çeşitli işlemler ve özellikle sözleşme türleri artarak aralarında farklılıklar gösterilebilmekte ; hatta bunlar birer siyasal katılma mekanizması olarak da işlev görebilmektedir. (250)

3) Hukuki Etkenler ;

Toplu iş sözleşmesi özerkliğini temel belirleyici etkenleri incelerken ekonomik ve siyasal etkenler tek başlarına yeterli değildir. Her ne kadar toplu iş sözleşmesi özerkliği ekonomik ve sosyal şartların getirdiği sosyal süreçle ortaya çıkıp gelişmişse de bu spontane oluşum hukuk düzenince tanınmadan işlerliğini kazanması mümkün değildir.

Bu gelişmeler, yasalarda ve anayasada sosyal hakların yer almasına ortam oluşturacak ; bu haklarda da sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları üçlüsü güvenceye kavuşacaktır. Ülkemizde sözü edilen üçlü sosyal haklar, Batıdaki aksine bir gelişim çizgisi izlemiş ve farklı bir tarihsel özellik göstermiştir. (251)

Ülkemizdeki toplu iş sözleşmesi özerkliğinin geçirdiği hukuki aşamaları tarihsel süreci, Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin ülkemizde geçirdiği aşamalar bölümünde ayrıntılı olarak incelemiştik burada tekrar etmeyeceğim ancak birkaç hakikati vurgulamakta fayda mülahaza ediyorum.

Türkiye 'de toplu iş sözleşmesi özerkliğini ortaya çıkaran etkenleri incelerken, bu kurumun sosyolojik kökenine inmeye ve onu sosyal bir gerçek olarak ele alarak, hukuki açıdan değerlendirdikten sonra kaynak sorununu çözmeye olanak yoktur. Toplu iş sözleşmesi gerçek anlamda 1961 Anayasası ile tanındığına ve daha sonra 1963 yılında yasal yoldan düzenlediğine göre, hukuki kaynağın araştırılmasında 1961 Anayasasının temel alınması temel olacaktır. (252)

1961 Anayasası yerini 1982 Anayasasına ; 274 sayılı ve 275 sayılı yasalar ise 2821 sayılı sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı TSGLK 'na bırakmıştır.

Görüldüğü gibi siyasal, hukuki ve ekonomik etkenler birlikte, biri diğerinin koşulunu teşkil ederek etkili olmaktadır. Bu yüzden bunlardan herhangi birini diğerinden bağımsız olarak ele almak yetersiz ve eksik bir açıklama getirir. (253)

(249) Kutal, Metin, Endüstri ilişkileri sh. 81

(250) Sur, Melda (a.g.e.), sh. 71 – 72

(251) Sur, Melda (a.g.e.), sh. 72

(252) Ulucan, Devrim (a.g.e.), sh. 54

(253) Sur, Melda (a.g.e.), sh. 72

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİNİN İŞLEVİ VE SINIRLARI

I- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİNİN İŞLEVİ

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin işçileri koruma amacı dışında işçi ve işverenlerin iş ilişkileri boyutlarında gerçekleştirilmesine olanak bulunmayan bazı sosyal ve ekonomik işlevleri de bulunmaktadır. Bunların bazıları toplu iş sözleşmesi özerkliğinin doğal sonucu olarak ortaya çıkmakta ve yasal düzenlemelere konu olabilmektedir.

Bu işlevler işçilere yönelik olmalarının yanı sıra işverene yönelik olarak da ortaya çıkmaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinin en önemli işlevi, bireysel olarak güçsüz konumda bulunan işçinin işveren karşısında korunmasının sağlanması ve böylece, işçi – işveren ilişkilerinde işverenin ekonomik üstünlüğünün denkleştirilmesi ve giderilmesidir. Esasen, toplu iş sözleşmesi sistemi, sendikaların ekonomik işlevlerini yerine getiren bir mekanizma olup, işçinin çalışma koşullarının belirlenmesinde pazarlık gücünü artırmak amacıyla ortaya çıkmıştır. (254)

Toplu iş sözleşmelerinin ekonomik bakımından da önemli işlevi bulunmaktadır. Toplu pazarlık sistemi gelirin paylaşımına, istihdam oranına, girişimcinin yatırım kararına, işgücünün işkolları arasındaki dağılımına, ücretlerin düzeyine ve konjüktürel seyrine de önemli etkilerde bulunur. (255)

Toplu iş sözleşmeleriyle düzenlemeler yapma yetkisinin devletin düzenleme yapma yetkisinin paylaşımından doğan işlevleri de bulunmaktadır. Kuşkusuz toplu iş sözleşmesi düzeninin ekonomik, hukuki ve sosyal bakımdan gösterdiği önem, bu kurumun işlevlerinde de çeşitliliğe yol açmaktadır. (256)

1) İşçiyi Koruma İşlevi

1961 Anayasasının 47 maddesinin anlatımıyla Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin temel işlevi işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmektir. 1961 Anayasasının mezkur hükmüyle 1982 Anayasasının 53. maddesi hükmü, hem toplu sözleşme özerkliğini meşru kılmakta hem de temel işlevini ortaya koymaktadır.

(254) Zaim, Sebahattin, Çalışma Ekonomisi, İstanbul 1992 sh. 257

(255) Ekmekçi, Ömer (a.g.e.), sh. 65

(256) Ekmekçi, Ömer (a.g.e.), sh. 66

Anayasanın koruma gibi bir amaç ve işlevinin ortaya çıkma nedeni işverenin ekonomik üstünlüğüne dayanır. Böyle bir üstünlük, sadece bireysel iş ilişkilerinde değil, işçi ve işveren arasındaki tüm ilişkilerde varlığını hissettirir. Bu nedenle koruma amacını gerçekleştirmek için işverenin eylemsel gücünü dengeleme gereği, yalnız bireysel iş ilişkilerinde değil, kollektif alanda da ortaya çıkmaktadır. (257)

Toplu sözleşme özerkliğinde koruma işlevini, işçilerin yaşamlarını sürdürmek için en az çalışma koşullarının belirlenmesi, olarak nitelendirmek doğru bir yaklaşım değildir. Zira özerkliğin koruma işlevi, işçilerin insanca yaşamaları için gerekli ortamı oluşturmak, dahası korumaktan öte iyileştirmektir. Kuşkusuz, işlevine işçilerin hak ve çıkarlarını uzun süreli olarak koruma da girebilir. (258)

1982 Anayasasının 53 . maddesi ile 1961 Anayasasının 47 . maddesi arasında, koruma işlevi açısından bazı temel farkların olduğu göze çarpar Nitekim 1982 Anayasasının 53 ncü maddesinde toplu iş sözleşmesi hakkı, sadece işçilere değil, paralel olarak işverenlere de tanınmıştır. (259) Anayasa koyucu toplu iş sözleşmesini işçi ve işverenin birlikte yararlanabileceği bir araç olarak ele almıştır. (260)

Metin, Kutal, işçi ve işverenlerin ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını düzeltmek amacı ile toplu sözleşme yapabilecekleri kabul edildiğine göre, eskiye nazaran toplu pazarlığın kapsamında bir daralma meydana gelmektedir (261) derken, Devrim, Ulucan ; toplu iş sözleşmesi hakkı, işçinin iktisadi ve sosyal durumunu korumak ve düzeltmek amacına bağlı olmaktan çıkartılmış, toplu iş sözleşmesinin asıl ortaya çıkış ve varlık nedeni olan koruma işlevi terk edilmiş ; klasik borçlar hukuku sözleşmesi düşüncesine uygun olabilecek bir biçimde tarafların sosyal ve ekonomik durumları ile iş koşullarının işçi aleyhine değiştirilebilmesi, geriye götürülmesinin toplu iş sözleşmesi konusu olabileceği akla gelmektedir. Bir başka deyişle yeni düzenleme ile toplu iş sözleşmesinin koruma işlevi göz ardı edilerek düzen işlevi ön plana çıkartılmıştır. (262)

Toplu iş sözleşmesinin işçiyi koruma işlevi yasal düzeyde iki şekilde ortaya çıkar. Bunlardan ilki, toplu iş sözleşmesi kurallarının hizmet sözleşmeleri üzerindeki zorlayıcı niteliğidir. Koruma işlevinin bir yönü, işçinin iş koşullarının sendikası aracılığıyla saptanması ve diğer yönü de işçinin toplu düzeyde elde ettiği hakların bireysel düzeyde kolayca yitirilmesinin engellenmesidir. (263)

(257) Ulucan, Devrim (a.g.e.), sh. 125

(258) Ulucan, Devrim (a.g.e.), sh. 137

(259) Kutal, Metin, "Sosyal Hukuk açısından 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (III)" İktisat ve Maliye , CXXIX Sayı : 11 Şubat 1983

(260) Sur, Melda (a.g.e.), sh. 81 Ayrıca, Çelik , Nuri a.g.e sh. 362 – 363

(261) Kutal, metin (a.g.m.) 462 – 463

(262) Ulucan, Devrim Toplu iş sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki ve Uygulamaya ilişkin Güncel Sorunları sh. 178

(263) W. Zoellner / K.G. Loritz, Arbeitsrecht, München 1992 sh. 33 Aktaran; Ekmekçi Ömer (a.g.e.), sh. 36

Toplu iş sözleşmesiyle elde edilen hakların bireysel düzeyde yitirilmemesi içinde, toplu iş sözleşmesi normlarına emredici nitelik tanımak ve hizmet sözleşmesi ile işçinin aleyhine olacak şekilde değiştirilemez kılmak, toplu iş sözleşmesinin işçiyi koruma işlevinin zorunlu bir sorunu olarak ortaya çıkar. (264)

Toplu iş sözleşmesinin işçiyi koruma işlevinin yasal düzeyde ortaya çıktığı ikinci durum ise, işçiye yararlılık esasıdır. Bu yönü ile koruma işlevi, toplu iş sözleşmesi normlarının zorlayıcı etkisinin sınırını belirler. İşçiye yararlılık esas, toplu iş sözleşmesi normlarının zorlayıcı niteliklerini, hizmet sözleşmesindeki işçi aleyhine hükümlerle sınırlar ve bireysel düzeyde toplu iş sözleşmesindeki haklardan daha işçi yararına düzenlemeler yapabilmesi olanağını sağlar. Toplu iş sözleşmelerinin işçilere işveren karşısında sosyal ve ekonomik bakımdan en az koruma sağlama amacına uygun olarak, bu korumaya gerek olmadığı hallerde, koruma işlevlerinin bir sonucu olan zorlayıcılık esas da sona erer. (265)

Toplu iş sözleşmesi hakkının sosyal bir hak olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Böyle olunca güçsüzü koruma ereği sürekli olarak ilk planda tutulur. 2822 sa. TSGLK. 'na eski yasada bulunan "toplular iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe hükümü kaldırılmıştır. Tarafların bireysel hizmet akitlerinde yer alan veya alacak olan hükümlerin işçilerin aleyhine düzenlenmesi olanağı ortadan kalkmış olması yanında, böyle bir hüküm TSGLK m. 6/II hükmün buyurucu olmasından dolayı toplu iş sözleşmelerinde yer alacak kararlaştırmalar da geçersiz olacaktır. (266)

2) Düzen İşlevi

Toplu iş sözleşmesi özerkliği kurumunun en önemli işlevinin işçinin korunması olduğunu belirtmiştik. Bu kurumun bu işlevi yanında başka işlevi de vardır. Bu işlevlerden bir tanesi de düzen işlevidir.

Toplu iş sözleşmesini düzenleyen konular ölçeğinde düzen işlevinin aynı zamanda barış işlevini de gördüğü kabul edilmektedir. (267)

Toplu iş sözleşmesinin düzen işlevi, koruma işlevinde olduğu gibi bir hareket noktası değil, yalnızca bir sonuçtur. (268)

Toplu iş sözleşmeleri öncelikle içerikleri bakımından kapsamına aldıkları işyeri ve işyerlerinde bir düzenin kurulmasını sağlar. Toplu iş sözleşmeleri yürürlüğe girdiklerinde, toplu iş sözleşmelerine tabi hizmet sözleşmelerinin içeriğinde ve işyerinin işleyişinde bir birlik ve bütünlük oluşturur ve aynı zamanda gelecekte kurulacak hizmet sözleşmelerinin tabi olacakları kuralların belirlenmesini de kolaylaştırır. (269)

(264) Stienen, sh. 18 – 19, Aktaran ; Ekmekçi, Ömer (a.g.e.), sh. 36

(265) Ekmekçi, Ömer, (a.g.e.), sh. 36

(266) Sur, melda, (a.g.e.), sh. 82 Ayrıca ; Çelik, Nuri İş Hukuk Dersleri sh. 405 Ayrıca ; Reisoğlu, Seza TSGLK. Şerhi sh. 100

(267) Ulucan, Devrim (a.g.e.), sh. 146

(268) Hegemeier / Kempen / Zachert / Zilius, sh. 55 Aktaran ; Ekmekçi, Ömer (a.g.e.), sh. 37

(269) Ulucan, Devrim (a.g.e.), sh. 146

Asgari çalışma koşullarının bir birlik halinde düzenlenmesi ile toplu iş sözleşmeleri, ekonomik bakımdan tekel etkisi de meydana getirir ve rekabeti engeller. (270) Toplu iş sözleşmelerinin tekel etkisi daha çok bir işkolunda yer alan işyerlerinin çoğunluğunu kapsayan grup toplu iş sözleşmelerinde veya işkolu toplu iş sözleşmelerinin yapılabildiği hukuk sistemlerinde ortaya çıkar. (271)

Çatışma koşullarında birlik sağlanmasının yanı sıra, toplu iş sözleşmeleri zaman bakımından da düzen işlevi ifa ederler. Toplu iş sözleşmelerinin yürürlükte bulunduğu zaman içerisinde geçerli olacak düzen, işçi ve işveren bakımından güvence sağlar. Toplu iş sözleşmesi süresince işçilere ödenecek hakların belirlenmiş olması işverene ücret – fiyat politikasının oluşumunda emin bir hesaplama yapma olanağı sağlar. (272)

Toplu iş sözleşmesinin süresi içinde grev ve lokavtın yasaklanması ; 2822 sayılı yasanın hak grevine olanak vermemesi ve bunun aynı zamanda bir anayasa normuyla desteklenmesi düzen işlevine mutlak bir nitelik kazandırmıştır. (273)

Anayasanın 53/III maddesi aynı işyerinde aynı dönem içinde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz diyerek işyerinde kurulmuş olan iş ilişkisinin de süreklilik sağlamaya özel bir önem vermiştir. Toplu iş sözleşmesinin uygulandığı dönemdeki iş ilişkisindeki sürekliliği bitiminden itibaren de sürdürmenin anlamı 2822 sayılı Yasanın 6.ncı maddesiyle kurallaştırılmış ve her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar devam eder denilerek vurgulanmıştır.

Bir işyeri, işyerleri veya işletmede kararlı bir iş ilişkisini sürdürmeyi amaçlayan düzenlemelerden biri de 2821 sayılı yasanın 31.nci maddesindeki hükümdür. Aslında sendika üyeleri ile üye olmayanlar arasında ayırım yapılmasını yasaklayan bu hükmün, klasik ayrılacağını toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın üyelik koşuluna bağlı tutulması koşulu oluşturur. Aynı maddenin dördüncü fıkrası “ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır diyerek bir açıklık getirmiştir. Böylece toplu iş sözleşmesinin parasal hükümleri dışında kalan hükümlerinden tüm işçiler yararlanacaktır. (274)

Bu hükümler genelde işyerindeki çalışma düzenine ilişkin hükümlerdir. Denilebilir ki gerek 1982 Anayasası, gerekse buna dayalı olarak çıkartılan 2822 Sayılı Yasa, genelde düzen işlevine ağırlık vermiş, barış işlevini ise ikincil bir konuma itmiştir. (275)

(270) Loewisch / Rieble sh. 9 ; Aktaran ; Ekmekçi , Ömer (a.g.e.), sh. 37

(271) Wiedemann / Stumpf sh. 50 Aktaran ; Ekmekçi , Ömer (a.g.e.), sh. 37

(272) W. Maus, Tarifvertragsgesetz, Göttingen , 1956 , sh. 31, Aktaran , Ekmekçi , Ömer (a.g.e.), sh. 38

(273) Sur, Melda (a.g.e.), sh. 82

(274) Şahlanan, Fevzi (a.g.e.), sh. 125

(275) Ulucan, Devrim (a.g.e.), sh. 171

3) Barış İşlevi

Neredeyse Toplu iş sözleşmelerinin odağını oluşturan toplu iş sözleşmeleri, nitelikleri gereği, barış sözleşmeleri olarak da görülebilir. Aslında, tek tek toplu iş sözleşmeleri belirli bir uzlaşmanın ürünüdür. Çıkarları çatışan işçi ve işveren toplu iş sözleşmesi ile kollektif düzeyde uzlaşmakta ve kararlaştırılan süre içinde çatışmayı ertelemektedir. (276) Toplu iş sözleşmesinin önemli bir işlevi de karşıt çıkarların uzlaşmaları sonucu sosyal taraflar arasında barışın sağlanmasıdır. Bu bakımdan, toplu iş sözleşmeleri bir barış sözleşmesi olarak nitelendirilmektedir. Sözleşmenin kapsadığı alan ne kadar büyük ise barış işlevinin etkisi de o kadar fazla olmaktadır. (277)

Toplu görüşmelerde taraflar arasında uzlaşma sağlanamadığında, bu anlaşmazlık toplu iş (çıkar) uyuşmazlığına dönüşmektedir. İşçilerin sendikaları aracılığıyla toplumsal ve sosyal ilişkilere katıldıkları inancı sosyal taraflar arasındaki barışa önemli yararlar sağlamaktadır. (278)

Bu anlamda toplu iş sözleşmeleri modern bir ekonomide yalnızca çalışma koşullarının toplu olarak düzenlenmesi aracı olmayıp, bunun yanı sıra sosyal barışı sağlayıcı bir işlevi de bulunmaktadır. (279)

Toplu iş sözleşmesinin barış işlevi aslında iki tarafa da yarar sağlamaktadır. İşveren, toplu iş sözleşmesi süresi içinde, grevle karşı karşıya kalmayacağı için üretim maliyetlerini ve pazarlama işlevlerini de buna göre planlayabilir. Buna paralel olarak toplu iş sözleşmesinin sağladığı olanakları kullanabilecek olan işçiler açısından da, sınırlı bile olsa bir güvencenin varlığından söz edilebilecektir.

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin ortaya çıkardığı barış işlevi, her zaman sosyal taraflar bakımından eşit olarak işleyebilir mi? Bu soruya her zaman olumlu yanıt verme olanağı bulunmaz. Enflasyonist dönemlerde işletmenin kar oranının artması, barış işlevinin amacına uygun olarak bir güvence sağlanabilir. Ne var ki sağlanan karın dağıtılmasında böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır. Ancak kriz dönemlerinde işletmenin toplu iş sözleşmesi ile sağlanan ücret artışlarını taşıyamaması gibi bir sonuçla karşılaşılması olasıdır. (280)

1982 Anayasasının m. 54/ 1nci fıkrasında ve 2822 Sayılı Yasanın m. 25/II ve 26/II. ncı fıkralarında, grev ve lokavta ancak toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklarda (çıkar uyuşmazlığı) başvurulabileceği düzenlenmiştir. Bu nedenle Türk Hukukunda, toplu iş sözleşmesinin tarafları arasındaki iş barışını sağlama borcunun mutlak nitelik kazandığı ifade edilmektedir. (281)

(276) Ulucan, Devrim, Toplu iş sözleşmesi özerkliği sh. 137

(277) Ekmekçi, Ömer, (a.g.e.), sh. 38

(278) Wiedemann/ Stumpf , 52 Aktarn ; Ekmekçi , Ömer , (a.g.e.), sh. 39

(279) Nikisch, II, 206 Aktaran ; Ekmekçi, Ömer, (a.g.e.), sh. 39

(280) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 139

(281) Çelik, Nuri,(a.g.e.) , sh. 381 Ayrıca ; Şahlanan, Fevzi , (a.g.e.), sh. 23

4) Gelir Dağılımı İşlevi

Gelir konusu toplu iş sözleşmelerinin en önemli bölümünü oluşturmaktadır. Ücret işçinin en önemli geçim kaynağıdır. Bu bakımdan toplu iş sözleşmeleri, belirli bir refah düzeyine ulaşan ekonomilerde ulusal gelirden işçilerin daha fazla pay almalarını sağlayan bir araç olarak ortaya çıkmakta (282) ve işçiler bakımından adil bir gelir sağlamaya yardımcı olmaktadır. (283) Toplu pazarlık düzeni ülkede ücretlerin genel seyri üzerinde olumlu etkiler yapar. Bu, örgütlenmiş işçilerin örgütlenmemiş işçilere oranla daha yüksek pazarlık gücüne sahip olmalarının doğal sonucudur. (284)

Toplu iş sözleşmelerinin ülkedeki gelir dağılımı üzerinde olumlu etkilerde bulunabilmesinin önkoşulu, örgütlenmenin uygun olmasıdır. Devlet uygulayacağı politikalarla gelir dağılımının oluşumuna etkili bir biçimde karışmaktan kaçındığı zaman, eğer iyi işleyen bir toplu sözleşme düzeni de kurulmamış ve işçiler bu sosyal politika aracından gereken ölçüler içinde yararlanamamakta işçiler için adil olmayan bir gelir dağılımı ortaya çıkar. (285)

5) Devletin Düzenleme Alanının Sınırlanması İşleri

Devlet öncelikle sosyal nitelikli yasalar yoluyla çalışmaların korunması için gerekli tedbirleri almaktadır. Nitekim Anayasanın özellikle m. 49 / II. inci fıkrasında devletin buna yönelik ödevleri vurgulanmaktadır. İş hukukunda geniş uygulama alanı bulunan ve Anayasamızda devletin temel niteliklerinden biri olarak kabul edilen sosyal devlet ilkesi yasama organını yürürlükteki hukuku öze donatma konusunda yükümlü kılmaktadır. (286)

Devletin koruyucu yasalarla gerçekleştirdiği düzenlemelerin yanı sıra, işçiler ve işverenlere sorunlarını kendi kendilerine düzenleme olanağının tanınması, devletin bu konudaki erkinin sosyal taraflarla paylaşılması ve devletin işçi işveren ilişkileri alanındaki düzenleyici işlevinin azalması sonucunu doğurmaktadır. (287)

Sosyal taraflara tanınan özerk düzenleme yapma yetkisi bir anlamda devletin bu konudaki yükünün de hafiflemesini sağlamaktadır. (288)

Devletin değişen ve işletmelere veya işkollarına göre farklılık gösteren koşullara uygun düzenlemeleri süratle gerçekleştirecek durumda değildir. (289)

Toplu sözleşme taraflarınca getirilen düzenlemeler, yasalarda saptanan koşullara oranla işçinin daha yararına olmasının yanı sıra yeknesak koşullara işletmenin niteliğe göre esneklik kazandırabilmekte ve toplu iş sözleşmesiyle iş koşullarının değişen durumlara uyarlanabilmesi olanağını sağlamaktadır. (290)

(282) Talas, Cahit (a.g.e.), sh. 252

(283) Talas, Cahit (a.g.e.), sh. 256

(284) Talas, Cahit (a.g.e.), sh. 254

(285) Talas, Cahit (a.g.e.), sh. 256

(286) Centel, Tankut iş hukuku sh. 14

(287) Ulucan, Devrim (a.g.e.), sh. 134

(288) Ekmekçi, Ömer (a.g.e.), sh. 44

(289) Ulucan, Devrim (a.g.e.), sh. 135

(290) Ulucan, Devrim (a.g.e.), sh. 135

II- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİNİN SINIRLARI

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin mevcudiyeti mutlaka bu erkin sınırlarının olmasını da gündeme getirecektir. Toplu iş sözleşmesiyle kural koyma yetkisinin boyutları aynı zamanda özerkliğin de sınırlarını gösterir. (291)

Tarafların toplu iş sözleşmesiyle koyabilecekleri normların sınırları nelerdir ? Bu soruya hemen, kesin yanıt verme olanağı yoktur. Ancak Anayasal kurallar ile toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavtı düzenleyen ve bu konuya değin diğer yasal düzenlemeler, bu çözümlemede belirleyici olabilecektir. (292)

1982 Anayasasının 53.ncü maddesi, toplu iş sözleşmesinin özünü oluşturan toplu iş sözleşmesi hakkının işçilere ve işverenlere, ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla tanınmıştır. Aynı zamanda 51 ve 53. maddeleri ile özerkliğin temel kurumları olan örgütlenme özgürlüğü ile toplu iş sözleşmesi hakkını güvence altına almıştır. Bu düzenlemeler, bir yandan devletin karışımından arınmış özerk bir alan yaratırken ; diğer yandan da bu işleve temel bir çerçeve oluşturmaktadır. (293)

Özerkliğin amacı, tarafları ve özerk alan bakımından Anayasanın saptadığı kurallar içinde, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin ve bunun temel kurumlarının özüne aykırı olmamak koşulu ile kimi sınırlamalar getirebilir. (296)

1) Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Dış Sınırları

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin dış sınırları toplu iş sözleşmesinde yer alan düzenlemelerin, hukuk düzeni içerisinde diğer hukuk kurallarıyla ilişkisinden doğan sınırları anlatır. Toplu iş sözleşmesi tarafları, düzenleme yapma yetkilerinin kapsamına giren alan içerisinde diledikleri hükümlere yer veremezler. Toplu iş sözleşmesinde yer alan kurallar da hukuk düzeninin bir parçasıdır ve hukuk düzeni içerisindeki üstün hukuk kurallarına aykırı olamaz. Bu anlamda üstün hukuk kuralları tarafların toplu iş sözleşmesiyle düzenleme yetkisine bir sınır oluşturur. Hukuk düzenin en üstünde de Anayasa hükümleri yer alır. Bu nedenle toplu iş sözleşmesindeki düzenlemeler özellikle Anayasa hükümlerine aykırı olamazlar. Toplu iş sözleşmesi hükümleri yasaların emredici hükümleri karşısında daha zayıf bir hukuk kaynağıdır ve yasaların emredici hükümlerine aykırı hükümler taşıyamaz. Toplu iş sözleşmesi kurallarının diğer hukuk kurallarıyla ilişkisini genel hükümler yoluyla belirlemek mümkün iken, 2822 sayılı yasada toplu iş sözleşmesine konulamayacak hükümler açık olarak sayılmıştır. (295)

(291) Şahlanan, Fevzi, (a.g.e.), sh. 5

(292) Şahlanan, Fevzi, (a.g.e.) sh. 6, Ayrıca ; Ulucan , Devrim, (a.g.e.) 139 ; Çelik, Nuri, (a.g.e.), sh. 371

(293) Ulucan, Devrim,(a.g.e.), 149 ; Şahlanan, Fevzi, (a.g.e.), sh. 6

(294) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 149

(295) Ekmekçi, Ömer, (a.g.e.), sh. 46

A)Toplu İş Sözleşmesi Taraflarının Temel Haklarla Bağlılıkları

Kamu hukuku doktrininin klasik bakış açısında Anayasalar devletin, kuruluş ve işleyişini, kişilerle devlet arasındaki ilişkileri, fertlerin devlete karşı sahip bulundukları temel hak ve özgürlüklerini düzenleyen kurallar bütünü olarak değerlendirmekteydi. (296)

İçinde bulunulan demokratik ve felsefik bilgi birikimi 18. yüzyıla değin temel hak ve özgürlüklerin ancak ve ancak devlet tarafından ihlal edilebileceği düşünülüyor ve bu hakları yalnızca devlete yönelik olduğu kabul ediliyordu. (297) Ancak fikri ve sosyal değişim, temel hakların yalnız devlet tarafından değil devlet dışındaki güçler tarafından da ihlal edilebileceğini göstermiş olup, günümüzde artık temel hakların yalnızca devlete karşı bireylerin serbestçe hareket edebilecekleri bir alan sağlamayıp, özel hukuk ilişkilerinde de uygulanma alanı bulunduğu kabul edilmektedir. (298)

Ancak ihtilaflı olan konu ve önemli nüans Anayasa hükümlerinin kişiler arası ilişkilere ne şekilde etki edeceğidir. Anayasanın kişiler arası ilişkilerdeki etkisi, yatay etki olarak ifade edilebilir. (299) Anayasamızın 1982 düzenlemesinin 11. Maddesinde, Anayasa hükümlerinin yasama, yürütme yargı ve idare makamlarının yanı sıra kişileri de bağlayan temel hukuk kuralları olduğu hükme bağlanmıştır.

Hukuk sistemimiz açısından bu düzenlemenin doğrudan kişilere uygulanabileceğini savunan görüşlerin yanı sıra (300) Anayasa hükümlerinin koruma normları olarak değerlendirilmesi gerektiği ve korumanın özel hukukça sağlanacağını ileri sürenlerde vardır.

Bütün bu aktarılanlar neticesinde vermek istediğimiz nokta ; Toplu sözleşme özerkliği açısından önemli olan husus Anayasal temel hakların, kişiler arası ilişkilerde de doğrudan uygulanacağı kabul edildiğinde toplu iş sözleşmesi yanlarının da, düzenleme yapma yetkilerini kullanırken , üyelerinin temel haklarıyla bağlı bulundukları hususudur. Ancak bu hususun kabulü, temel hakların yatay ilişkilere etkisinin kabulüne bağlı değildir.

Toplu sözleşme taraftarlarının, üyelerin temel haklarıyla bağlı oldukları hakikatinin gerekçesi doktrinde değişik görüşlerle savunulmaktadır.

Bir kısım yazarlar toplu iş sözleşmesi normlarının maddi anlamda yasa olduğunu ileri sürmektedirler. Bu sözleşmeye katılanların hizmet ilişkileri için objektif hukuk kuralları getirdiğinden maddi anlamda yasa varsayırlar.

(296) Şahlanan, Fevzi, Sendikaların işleyişlerinin Demokratik ilkelere Uygunluğu sh. 29

(297) Nipperdey, Grundrechte und Privatrecht, Festchrift für Erich Molitor, München und Berlin 1962 sh. 25. Aktaran ; Ekmekçi, Ömer (a.g.e.), sh. 46

(298) Seyer, Polat Genel iş koşulları, İstanbul 1987, sh.164

(299) Tanor, Bülent, (a.g.e.), sh. 249

(300) Tunçomağ, Kenan iş hukuku I , İstanbul 1986, sh. 8 – 9 Çelik, Nuri ,(a.g.e.), sh. , 50 – 51 Ayrıca ; Şahlanan, Fevzi, (a.g.e.), sh. 32

Diğer bir kısım yazarlar ise benzer bir yaklaşımla tarafların temel haklarla bağlılığı, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin hukuk normu karakteriyle açıklanabilir. Toplu iş sözleşmesi hükümleri hukuk normları olarak normlar hiyerarşisi içinde üst düzeyde yer alan kurallarla bağlıdır. (301)

Farklı bir görüş benimseyen Richardi 'ye göre ; toplu iş sözleşmelerinin temelinin irade özerkliğine dayanması, toplu iş sözleşmelerinin, yasaların tabi olduğu sınırlara tabi olmasını engeller. Temel haklar da toplu iş sözleşmesi yanlarına karşı devlete karşı etkili bulunduğu ölçüde etki göstermez. Temel hakların etkisi her somut olayda toplu erk karşısında gerçekleşen bağımlılığın ölçüsüne göre saptanır. (302)

Yukarıda belirtilen görüşleri kabul etmeyen başka bir yaklaşım ise bu konudaki belirleyici noktanın ; temel hakların bireyi, sosyal bakımdan üstün konumda bulunan güce karşı korumak ve özgürlüğünü garanti altına almak yolundaki işlevleridir. Sendika üyesinin sendikanın kural koyma erki karşısındaki bağımlılık ilişkisi, devlet vatandaş ilişkisinde olduğu yoğunlukta ve kaçınılması mümkün olmayan bir tarzda gerçekleşir.

Vatandaşın devletin yasaları karşısındaki kaçınamama durumu, üyenin toplu iş sözleşmesi karşısındaki konumu bakımından da gerçekleşir. Sendikaya üye olmak da üyenin temel haklarından vazgeçtiği anlamına gelmez. (303)

Toplu iş sözleşmesine tabi bulunanlarla toplu iş sözleşmesi ile kural koyma yetkisine tabi bulunanlar arasındaki ilişkiyi özel hukuk bakımından tipik olmayan ve devlet vatandaş ilişkisi benzeri bir ilişki olarak gören benzer bir görüşe göre de toplu iş sözleşmesi tarafları toplumsal bir erk olarak, devlet benzeri etkilerle bireyin hukuki durumuna müdahalede bulunurlar. Bireyin karşı karşıya bulunduğu müdahale , bu erki dizginleme gereksinimini doğurmaktadır. (304)

Toplu iş sözleşmesi taraflarının, üyelerin temel hakları ile bağılıkları konusunda, işçi ve işveren arasında farklılık yaratan görüşe katılmak mümkün gözükmemektedir. Öncelikle, toplu iş sözleşmesi sürecinin bitimine kadar işvereni toplu iş sözleşmesi ile bağlı tutan hukuki düzenleme (TSGLK m. 7- 8) işvereni dilediği takdirde toplu iş sözleşmesi hükümlerinden karşılanabileceği şeklindeki gerekçenin yerinde bulunmadığını gösterir. İşveren sendikasıdan istifar suretiyle halen uygulanan toplu iş sözleşmesiyle bağılılığını değil yalnızca gelecekte yapılacak toplu iş sözleşmesiyle bağılılığını engelleyebilir. Öte yandan, toplu iş sözleşmesi yanlarının işverenin temel hakları ile bağlı olmadıkları görüşü, toplu iş sözleşmesinde içkin bulunan eşitlik ilkesini de gözardı etmektedir. Toplu iş sözleşmesi taraflarının üstün hukuk kuralı ile bağlı olmaları işçi – işveren ayrımı yapılmaksızın toplu iş sözleşmesinin uygulama alanına giren tüm kişileri kapsar. (305)

(301) Saecker/ Oetker sh. 242 Aktaran ; Ekmekçi , Ömer (a.g.e.), sh. 49

(302) Richardi, 165 Aktaran ; Ekmekçi , Ömer (a.g.e.), sh. 49

(303) Daeubler, Das Grundrecht auf Mitbestimmung, sh. 129 Aktaran ; Ekmekçi, Ömer , (a.g.e.) sh. 50

(304) Waltermann, R "Kollektivvertrag und Grundrechte, RdA 1990, sh.141 Aktaran; Ekmekçi,Ömer ,(a.g.e.) sh. 51

(305) Saecker/ Oetker sh. 246 – 247 , Aktaran ; Ekmekçi, Ömer (a.g.e.), sh.31

İşveren de üyesi bulunduğu sendikanın özerk hukuk kuralları hukuk kuralları koyma yetkisine tabidir ve temel hakların sağladığı korumaya gereksinim duyar.(306)

Toplu iş sözleşmesi taraflarının üyelerinin temel haklarıyla bağılıkları hem işçi hem de işveren için geçerlidir.

Toplu iş sözleşmesi tarafları çalışma yaşamının özerk bir şekilde düzenlenmesi ve dirliği konusundaki haklarını algılamazlarsa, devlet sosyal adalet ve sosyal barışın sağlanması konusundaki sosyal devlet sorumluluğu çerçevesinde bu düzenlemeleri yapmak durumunda kalırdı.

Bu durum toplu iş sözleşmesi özerkliğinin devletinkine benzer bir şekilde kamuya ilişkin olduğunun bir göstergesi olup, toplu iş sözleşmesi tarafları, devlet erki gibi, temel haklarla bağılırlar. (307)

B) TSGLK m.5 Uyarınca Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler

TİSGLK 'nın 5.nci maddesinde toplu iş sözleşmesine konulamayacak hükümler sayılmıştır. TİSGLK m. 5'e göre ; Toplu iş sözleşmesine, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe, kamu düzenine, genel asayişe, genel ahlaka ve genel sağlığa aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden veya kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz.

Yukarıda sayılan hallerden bir bölümü, Anayasanın 13.ncü maddesinde temel hak ve özgürlüklerin genel sınırlama nedenleri olarak sayılmıştır.

Bu tür hükümlerin toplu iş sözleşmesinde yer almasının hukuken geçersizliği konusunda fazla bir değeri bulunduğu söylenemez.(308)

Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe Cumhuriyete, milli güvenliğe, genel asayişe ve genel sağlığa aykırı hükümler gibi, bir bölümü zaten bir toplu iş sözleşmesinin konusu olamazlar ve bu nedenle hukuken bir sonuç doğuramazlar sayılan bu hallere aykırı hükümler, daha çok propaganda niteliği taşıyan hükümlerdir. Kamu düzenine, genel ahlaka aykırı veya kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik veya himaye eden hükümler gibi, diğer bölümünün geçersizliği sonucuna da zaten toplu iş sözleşmesi normlarının kurallar hiyerarşisi içerisindeki yerine ilişkin genel hükümler yoluyla varmak mümkün olabilirdi.

(306) Hermeler, L., Betriebsrats durch Tarifvertrag, Münster 1993, 138 dn. 162 Aktaran; Ekmekçi, Ömer (a.g.e.) sh. 51

(307) Stark, 127 – 128, Aktaran ; Ekmekçi, Ömer (a.g.e.), sh.51

(308) Kutal, Metin, 2822 Sayılı Yasada Toplu iş sözleşmesi kavramı, Düzeyi, içeriği ve sona ermesi , sh. 497

TİSGLK 'nın 5.nci maddesindeki düzenlemenin sonucu kendini cezai yaptırım konusunda ortaya koyar TİSGLK m. 68 de ; toplu iş sözleşmelerine devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden hükümler koyanlar hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis cezası öngörülmüştür. Bu suçun failleri toplu iş sözleşmesinde imzası bulunan sendika veya işveren yetkilileridir. (309)

a) Devletin Ülkesi ve Milletiyle Bölünmez Bütünlüğü, Milli egemenlik, Cumhuriyet ve Milli Güvenliğe Aykırı Hükümler

Anayasa'nın 3.ncü maddesinde kabul edilen, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğü ilkesi, egemenliğin ülkede tümü ile Türk milletine ait bulunması, ülkenin tümünde aynı tarzda kullanılması, devlet egemenliğinin sınırlandırılmaması veya daraltılamaması, federatif yapının getirilememesi , vatan toprağının devredilememesi, devletin herhangi bir sınıfla özdeşleştirilememesi, sınıf egemenliğinin yasaklanması anlamına gelir. (310)

Milli egemenlik ilkesi ; egemenliğin ulusun tümünde olması, bir kişiye veya bir sınıfa bırakılamaması, merkezinde insan bulunmayan bir temele oturtulmaması, Tanrısal veya sınıfsal olamamasıdır. Cumhuriyet kavramı da milli egemenlik kavramıyla bir birlik gösterir. Cumhuriyet milli egemenliğin hukuki birimidir. Devlet şekli olarak Cumhuriyet egemenliğin bir kişiye veya zümreye değil toplumun tümüne ait olduğu devlet şeklini, hükümet sistemi olarak cumhuriyet, seçim esasına dayanan, devletin temel organlarının seçim yoluyla kurulduğu bir hükümet sistemini ifade eder. (311)

Milli güvenlik kavramı, devletin iç ve dış güvenliğinden oluşan bir bütündür. Dış güvenlik, başka devlet ve kuruluşların emir, gözetim ve denetimi altında olmama, yabancı devletlerin saldırı veya saldırı tehlikesinden uzak bulunma ve bunlara karşı korunma, iç güvenlik ise, devletin iç isyan, ayaklanma , tahrik ve yıkıcı eylemlere karşı korunmasıdır. (312)

TİSGLK'nun 5.nci maddesinde devletin temel düzenine aykırı haller ayrı ayrı sayılmış olmakla birlikte, bu kavramlara aykırı hükümleri çoğu kez biri birinden bağımsız olarak değerlendirmek de mümkün olmaz Örneğin ; Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğüne aykırı olan, bütünlüğü, ırkçılığı, bölgeciliği amaçlayan toplu iş sözleşmesi hükümleri aynı zamanda Cumhuriyete ve milli güvenliğe de aykırı olur. (313)

(309) Şahlanan, Fevzi, (a.g.e.), sh. 177

(310) Uygun, Oktay 1982 Anayasasında Temel hak ve Özgürlüklerin Genel Rejimi, İstanbul 1992 sh. 121

(311) Uygun Oktay, (a.g.e.), sh. 124

(312) Akgüner, T , 1961 Anayasasına göre Milli Güvenlik Kavramı ve Milli Güvenlik Kurulu İstanbul 1983 sh. 82 Aktaran ; Ekmekçi , Ömer (a.g.e.), sh. 55

(313) Reisoğlu, Seza, "Toplu iş sözleşmesine konulamayacak hükümler", Tühis. Kasım 1984 sh. 6

b) Kamu Düzeni, Genel Asayiş, Genel Ahlak ve Genel sağlığa aykırı hükümler

Kamu düzeni, toplumun çıkarlarını koruyan hükümlerle ortaya çıkan hukuk düzeninin bütünü kamu düzeni olarak adlandırılır. (314) Anayasa mahkemesinin kararına göre ; toplumun huzur ve sükununun sağlanmasını devletin ve devlet teşkilatının muhafazasını hedef tutan her şeyi ifade eder ve toplumun her sahadaki düzeninin temelini oluşturan bütün kuralları kapsar.

Örnek verilecek olursa Anayasanın temel prensiplerini zedeleyen suç sayılan fiillerin veya haksız fiillerin işlenmesini sağlamak üzere yapılan sözleşmeler, yerine getirildiği takdirde aile düzenini ihlal edeceği açık olan sözleşmeler kamu düzenine aykırıdır.

Kamunun güvenliğe de birey ve toplulukları tehdit eden kaza ve olayların, tehlikelerin önlenmesidir. Kamunun sağlığı ise toplulukların bulaşıcı ve salgın hastalıklardan korunması ve toplumun sağlık koşulları içinde tutulmasını anlatır. (315)

Genel ahlak toplum yaşamının manevi yönünü ifade eder ve belirli bir zaman dilimi içerisinde, toplumun büyük çoğunluğu tarafından benimsenmiş bulunan ahlak kurallarının bütününden oluşur. Ahlak kurallarının belirlenmesinde belirli bir zaman diliminin esas alınması gerekir. İkinci unsur, bu kuralın toplumun büyük çoğunluğu tarafından benimsenmiş olmasıdır.

Toplu iş sözleşmelerinde görülebilecek ahlaka aykırı hükümlerin en belirgin örneklerini, genel edep ve aile düzenine aykırı hükümler oluşturur. (316)

c) Kanunlarda suç sayılan Fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden hükümler

TİSGLK m. 5'de kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden hükümlerin de konulamayacağı hükme bağlanmıştır. Suç sayılan bir fiili tahrik de, kişinin iradesinin suç işlemek konusunda etkilenmesi, hukuka aykırı bir sonuca yöneltilmesi, kişide suçu işlemeye yönelik bir düşünce meydana getirilmesidir.

Tahrikte, bir suçun üçüncü kişiler tarafından işlenebilmesini sağlamak için, bu kişiler üzerinde suç işleme iradesi meydana getirilmekte veya mevcut olan irade güçlendirilmektedir. Böylece tahrik edilen kimsede, önceden suç işleme iradesinin bulunup bulunmadığı dikkate alınmaksızın sadece kişinin suça yöneltilmesi üzerinde durulmaktadır. (318)

Teşvik kavramı da, tahrik gibi belirli bir sonuca yönelmek için bir kimsenin iradesi üzerinde etki yapılmasıdır. Suça yönelme bakımından teşvik ve tahrik arasında bir fark bulunmamaktadır. (319)

(314) Oğuzman, Kemal/ T.ÖZ Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1995 sh. 71

(315) Tanör, Bülent, Siyasi Düşünce ve 1961 Türk Anayasası, sh. 138 – 139 ;

(316) Ekmekçi, Ömer , (a.g.e.), sh. 58

(317) Bayraktar, Köksal, Suç işlemeye Tahrik Cürmü, İstanbul 1977, sh. 19 Aktaran ; Ekmekçi, Ömer (a.g.e.), sh. 58

(318) , (319) , Bayraktar, Köksal , (a.g.e.) sh. 19 – 20 Aktaran ; Ekmekçi , Ömer , (a.g.e.), sh. 58

d) Yasaların ve Tüzüklerin Emredici Düzenlemelerine Aykırı Hükümler

aa) Yasaların emredici hükümlerine aykırılık

TİSGLK' nun 5.maddesine göre ; toplu iş sözleşmelerine yasaların emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz. Hukuk kuralları emredici ve yedek hukuk kuralları olarak ikiye ayrılır. Yedek hukuk kuralları da tamamlayıcı ve yorumlayıcı olmak üzere ikiye ayrılır. Yedek hukuk kurallarının aksi kararlaştırılabilir ancak emredici hukuk kurallarının kat'î suretle aksi kararlaştırılmaz ve mutlak surette uygulanması gerekir.

Emredici hukuk kuralları da mutlak emredici ve nispi emredici olmak üzere kendi arasında ikiye ayrılır. Nispi emredici hukuk kuralları temelde işçiye en az koruma sağlama üzere getirilmiş olan kurallardır. İşçiyi korumak üzere getirilmiş olan kuralların, toplu iş sözleşmesi veya hizmet sözleşmeleriyle işçi aleyhine değiştirilmesi mümkün olmayıp, ancak işçi lehine değiştirilmesi mümkündür. (320)

Mutlak Emredici hukuk kuralları ise yanların sözleşme özgürlüğünü sınırlayan, işçi lehine dahi olsa, aksinin kararlaştırılması mümkün bulunmayan kurallardır. (321)

Bir hükmün emredici nitelikte olup olmadığının saptanmasında madde metninin incelenmesi gerekir. Mutlak emredici kurallar bazen madde metninden "aksine hüküm konulamaz", "aksi kararlaştırılmaz", "zorunludur", "vazgeçilmez" gibi ibarelerden anlaşılır. Ancak her zaman madde metnindeki ibarelerden anlamak mümkün olmayabilir. Böyle bir durumda B.K. m. 19/11 ve yorum kuralları ile hükmün niteliğini ve korumak istediği yararı saptamak mümkün olabilir.

Aynı zamanda tüm hukuk düzeninin ve Borçlar Hukukunun emredici kurallarına aykırı hükümler de toplu iş sözleşmelerinde toplu iş sözleşmelerinde yer alamaz,örneğin toplu iş sözleşmeleri ile zamanaşımı süreleri değiştirilemez.

bb) Tüzüklerin Emredici Hükümlerini Aykırılık

Toplu iş sözleşmesine TİSGLK 'nun 5.nci maddesi gereği tüzüklerinde emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin tüzüklerin emredici hükümlerine aykırılığı sorunu yalnızca toplu iş sözleşmesi özerkliğinin konu itibarıyla kapsamına giren konuları düzenleyen tüzükler bakımından ortaya çıkabilir. Tarafların, ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartları alanı dışında kalan düzenlemeleri , herhangi bir yasa veya tüzük hükmüne aykırı olmasa dahi salt düzenleme yapma yetkilerini aştıkları için geçersizdir. (322)

(320) Ekonomi, Münir, İş Hukuku sh. 16 – 17

(321) Ekonomi, Münir, (a.g.e.), sh. 17

(322) Şahlanan , Fevzi , (a.g.e.), sh. 180

Belirtilen husus tarafların düzenleme yapma yetkileri kapsamına giren konulara ilişkin yasa hükümlerinin uygulanmasını göstermek ve emrettiği işleri belirtmek üzere çıkarılan tüzükler bakımından söz konusu olur.

Bu hususu somut bir örnekle açıklamak gerekirse; taraflar iş kanununun 73.ncü maddesi uyarınca çıkarılmış bulunan işçi sağlığı ve iş güvenliği alanını düzenleyen tüzüklerdeki işçiyi koruyucu ve iş emniyetini sağlayıcı hükümlere aykırı düzenlemeler getiremezler.

Tarafların nasıl mutlak emredici yasa hükümlerine aykırı düzenlemeler getiremezlerse veya nispi emredici nitelikteki yasa hükümlerini ancak işçi yararına değiştirebilirlerse, bu yasanın uygulanmasını göstermek veya emrettiği işçileri belirtmek üzere çıkarılan tüzük bölümlerine de aykırı düzenlemeler getiremezler.

2) TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİNİN İÇ SINIRLARI

A) TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİNİN KONU BAKIMINDAN SINIRLARI

Anayasanın 53.ncü maddesinde, işçiler ve işverenler karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapmak hakkına sahiptirler hükmüne verilmiştir. Bu kural aynı zamanda toplu iş sözleşmesinin amacını belirlemekte ve sınırlarını çizmektedir. (323)

Demokratik sistem içerisinde sendikalar çalışma koşullarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmeleri yapar ve toplu görüşmede anlaşma sağlanamaması üzerine iş mücadelesi yoluna başvurur. Sendikalar bu belirleme sürecinde sınırsız bir şekilde özgür değildir. Elbette bu özgürlük belirli sınırlarla kayıt altına alınmıştır. Anayasada güvenceye bağlanan bu özerk olan yalnızca belirli konulara ilişkindir. Her şeyden önce Anayasa, Sosyal taraflara bıraktığı toplu iş sözleşmesi özerkliği alanını konu yönüyle sınırlandırmıştır.

Hizmet sözleşmeleri üzerinde emredici ve doğrudan etkiye sahip bulunan ve yapılabilmesi için gerekirse iş mücadelesi yoluna başvurabilen toplu iş sözleşmelerinde işçi ve işveren tarafının istedikleri her konuyu düzenleyebilmeleri imkansızdır.

Kanunun hemen başında zikrettiğimiz Anayasanın 53.ncü maddesinde belirtilen amaç toplu iş sözleşmesinin konu bakımından muhtevasını da oluşturur. Tarafların ekonomik ve sosyal durumları ve çalışma şartları kapsamında değerlendirilemeyecek konular, taraflara tanınan özerk alan kapsamına girmez ve dolayısıyla toplu iş sözleşmeleri ile düzenlemez.

Bu sınırlamada iki yanlı bir işlev söz konusudur. İlki toplu iş sözleşmesi kurallarının Anayasanın koruma işlevinin sınırlarını aşmaması ; diğeri ise bu amaçla uyumlu olarak işçi ve işveren ilişkilerinin düzenlenmesidir.

Düzenlenebilecek konuların sınırlarının belirlenmesi şu açıdan önem arz eder ; her şeyden önce işçiler ve işverenlerin ekonomik ve sosyal durumları ve çalışma şartlarını ilgilendirmeyen konular nedeniyle yapılan bir grev yasadışı bir grev niteliğine maruz kalır. Çünkü , greve esas olabilecek uyuşmazlıklar, toplu iş sözleşmelerinde yer alabilecek konularla sınırlıdır.

Toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenebilecek konuların belirlenmesi, düzenlemenin geçerliliği bakımından da önem taşır. Düzenlenebilecek konuya girmediği halde sözleşmeye konulan bir düzenlemenin hukuken geçerliliği yoktur, işçiler ve işverenler için hak ve borç doğurmaz.

Bir başka durumda ; toplu iş sözleşmesinin konu bakımından kapsamına giren hususların eksiksiz belirlenmesi mümkün değildir. Sendikaların demokratik yaşamdaki rolleri ve çalışma yaşamının dinamik niteliği toplu iş sözleşmesiyle düzenleme yapma yetkisinin ekonomik, sosyal ve teknolojik değişimlere uyarlanabilecek nitelikte olmasını gerekli kılmaktadır.(324) Düzenlenebilecek konuların sınırları genel hatlarıyla belirlenmesi gerekir.

a) Toplu iş Sözleşmesinin Anayasada Öngörülen Konusu

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin konu olarak alanı sendikanın faaliyet alanına göre daha dar tutulmuştur. Toplu iş sözleşmesi bu faaliyetlerinden sadece birisidir. Sendikaların bütün faaliyetlerini toplu iş sözleşmesine konu yapabilmeleri mümkün değildir.

Bu sözleşmelerle düzenlenebilecek konular sadece bu sözleşmenin kapsamına girerek işçi ve işveren unsurlarına yerine getirebilecek konulardır. Bu nedenle, muhatabının sözleşmenin karşı yanı veya bu sözleşmenin kapsamına giren işçiler ve işverenler olmayan , örneğin ancak devlet tarafından yerine getirilebilecek konular toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenemez. (325)

Bu konuların işçiler ve işverenlerin ekonomik ve sosyal durumu ile ilgili bulunması, toplu iş sözleşmelerinde düzenlenebilmesi için yeterli değildir. Örneğin İl trafik komisyonu veya yerel yönetimler tarafından yerine getirilmesi mümkün olan konuların toplu iş sözleşmelerine konu yapılması mümkün değildir.

Bazı hususların toplu iş sözleşmesiyle düzenlenememesini bu tür hükümlerin sözleşme metnine geçirilememesi anlamında değil işverene borç yükleyememesi şeklinde anlamak gerektiği hususu önemlidir.

(324) Stark, sh. 49. Aktaran ; Ekmekçi, Ömer, (a.g.e.), sh. 69

(325) Sağlam, Fazıl, "Türk Hukukunda Toplu sözleşme Erki ve Sınırları" ,AÜSBFD C.XXIX, s. 1 – 2, 1978 ,sh. 212

Toplu iş sözleşmelerinde işçiler ve işverenlerin karşılıklı konumları düzenlenebilir. Öncelikle , karşılıklı konumları düzenlense dahi , işçiler ve işverenlerin bu sıfatları ile yer almadıkları karşılıklı ilişkiler toplu iş sözleşmelerinde yer almaz. (326) bu kişilerin arasındaki diğer özel hukuk ilişkileri toplu iş sözleşmesiyle düzenlenebilecek alanının dışında kalır. Tarafların ekonomik ve sosyal durumlarına ilişkin bir düzenleme sadece onların işçi ve işveren sıfatlarına sahip oldukları hukuki ilişkiler çerçevesinde mümkün olabilir.(327)

Özel hukuk ilişkileri salt iş ilişkisinden bağımsız şekilde ortaya çıktığı takdirde toplu iş sözleşmelerine konu yapılamaz. Böyle olmayıp temelini iş ilişkisinde bulan ve özellikle bir yan edim olarak kararlaştırılan ya da ücret borcunun eki niteliğinde ortaya çıkan ilişkiler toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenebilir. (328)

TİSGLK 'nun 44.üncü maddesinin birinci fıkrasında öngörüldüğü gibi, işveren işçilere konut sağlamışsa veya araç tahsis etmişse yahut ücretinin belli bir oranında işverenden ödünç para olanağı yaratılmışsa, bu tür ilişkiler temelini iş ilişkisinde bulan ilişkiler olduğundan, toplu iş sözleşmelerinde bu konulara ilişkin hükümler getirmek mümkün olur. (329)

İşçi ve işverenlerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla, kural olarak ilgili bulunmayan bir başka konuyu, işçinin ücretini ne şekilde kullanacağını düzenlemeye yönelik hükümler oluşturur. İşçinin hak kazandığı ücretini harcayıp harcamayacağı veya ne şekilde harcamaya ilişkin hükümler veya işçinin ücretinden belirli bir miktarın kesilerek tasarruf amacı ile biriktirilmesini öngören hükümler kural olarak toplu iş sözleşmelerinde yer alamaz.(330) Toplu iş sözleşmeleri, sendikanın üyeleriyle ilişkilerini düzenleyen, üyeleri üzerindeki disiplinini sağlayan bir kurum değildir. (331)

Toplu iş sözleşmeleri, işçilerin sendikaya karşı belirli davranışlarda bulunmasını, sendikaya karşı yükümlülükler tesisini konu alan kurallar içeremez. (332)

Sendika disiplinine uymayan üyelere işverence disiplin hükümleri uygulanması veya sendikaca üyelere yapılacak tebligatların işverence gerçekleştirileceği yolunda hükümlerde toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenebilecek alanının dışında kalır.

İşçiler ve işverenlerin ekonomik ve sosyal durumları ve çalışma şartlarına ilişkin konular, tipik hizmet sözleşmesiyle sınırlı değildir

İşçiler ve işverenlerin ekonomik ve sosyal durumları kavramı, dar anlamda ücret ve diğer iş kazalarından daha üste bir anlama sahiptir. Bir işyerinde bağımlı çalışmayı etkileyen ancak hizmet sözleşmesi yanları arasındaki ifa ilişkisi çerçevesinde değerlendirilemeyecek konular da işçi ve işverenlerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla ilgili olabilir.

(326) Loewisch/rieble, 44 ; Korakatsanis, 77 ; Aktaran ; Ekmekçi , Ömer, (a.g.e.), sh. 71

(327) Ekmekçi , Ömer, (a.g.e.), sh. 71

(328) Loewisch/ rieble, sh. 44 ; Aktaran ; Ekmekçi , Ömer, (a.g.e.), sh. 72

(329) Ekmekçi, Ömer, (a.g.e.), sh. 72

(330) Karakatsanis, 93 ; Hueck, Nipperday II/1, 407 – 408 ; Aktaran ; Ekmekçi, Ömer, (a.g.e.), sh. 74

(331) Richardi, 187, Aktaran ; Ekmekçi, Ömer, (a.g.e.), sh. 75

(332) Ekmekçi, Ömer , (a.g.e.), sh. 75

Ekonomik ve sosyal durum kavramı, üretim süreci içerisine giren tüm konuları da kapsamaz. Üretim süreci içerisinde yer almasına karşılık, işçilerle işverenlerin karşılıklı durumlarıyla ilgili bulunmayan sözgelimi, üretim satış fiyatı, işletmenin para ve kredi politikası gibi konular da bulunmaktadır.

Anayasanın 53.ncü maddesindeki ekonomik koşullar kavramı, işverenin ekonomik kararların toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenebileceği anlamına gelmez . çalışma şartları kavramı, genel olarak işyerinde bağımlı çalışmanın tabi olduğu her türlü koşulu kapsar. Bunlar öncelikle işçinin fiilen işini ifa ederken tabi olduğunu ; işin ifa yeri, ifa zamanı, ifa şekli, işin görülmesi sırasında alınacak önlemleri düzenlemeye yönelik konular olabilir. Ayrıca doğrudan işin ifası ile ilgili bulunmayıp, işçinin o işyerinde bulunması nedeniyle tabi olduğu , işyeri organizasyonu, çevre düzenlemesi, işyerinin güvenliği, işyeri düzeni ve sağlık koşulları da geniş anlamda çalışma şartları kavramı içerisinde yer alırlar. (333)

İşçiler ve işverenlerin karşılıklı ekonomik ve sosyal durumlarının en önemli bölümü ücretler oluşturur. Ücret gruplandırmaları, ücretlerin yüksekliği, ücretlendirme şekilleri, ücretlerin ödenme yeri ve zamanı, ücret türleri, tatillerde ve fazla çalışmalarda verilecek ücretler, ücretlerin belgelendirilmesi, hastalık askerlik, tutukluluk v.s. ifa engellerinde ücret konularını düzenleyen hükümler, aynı ve nakdi nitelikteki taşıma yardımı, yemek yardımı gibi ödemeleri düzenleyen hükümler toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenebilecek konuların başında gelir.(334)

Hizmet sözleşmesinin varlığının, işçinin statüsünün korunmasına ilişkin hükümler de özerk kurallarla düzenlenebilecek konuların önemli bir bölümü oluşturur ve işçilerin geniş anlamda ekonomik ve sosyal bakımdan korunmaları kapsamına girer. (335) Hizmet ilişkisinin varlığının korunması kapsamında değerlendirilebilecek hükümler ; genel olarak, işçinin feshe karşı korunması, ifanın işçiden veya işverenden kaynaklanan bir nedenle kesilmesi veya işyerinde yeni teknoloji kullanımı halinde hizmet sözleşmesinin devamını, hizmet sözleşmesinin yeniden kurulmasını düzenleyen hükümlerdir. (336)

İşyerinin personel politikasına ilişkin hükümlerde toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenebilecek konular arasında yer alır. (337)

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin düzenleme alanını işveren kararlarının yalnızca sonuçlarının düzenlenmesiyle sınırlı tutulması Anayasanın 53.ncü maddesinde dayanak bulmayan bir sınırlama olur. Çalışma yaşamının dinamik niteliği işçilerin işveren kararları üzerinde etkili olabilmeleri yolunda açık tutulmasını gerektirir. Öte yandan işletmenin yönetimi ve işleyişi işçilerin yaşam koşulları üzerinde büyük etkiye sahiptir.(338)

(333) Ekmekçi, Ömer,(a.g.e.), sh. 76

(334) Ekmekçi, Ömer,(a.g.e.), sh. 77

(335) Saecker / oefker sh. 76 Aktaran ; Ekmekçi, Ömer, (a.g.e.), sh. 77

(336) Saecker/ Oetker , 89 , Aktaran ; Ekmekçi , Ömer, (a.g.e.), sh. 78

(337) Ulucan, Devrim , Toplu görüşme ve toplu iş sözleşmesine konulamayacak hükümler, sh.71

(338) Stark, sh.1 ; Aktaran ; Ekmekçi, Ömer , (a.g.e.), sh. 78

Kuşkusuz işçinin yönetime katılmasına ilişkin hükümlerin toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenebilmeleri , işçilerin işveren kararlarının tümünde ve sınırsız şekilde söz sahibi olabilmeleri anlamına gelmez. Anayasada toplu iş sözleşmesi özerkliği garanti altına alındığı gibi, girişimci özgürlüğü de güvence altına alınmıştır. (339)

b) Toplu İş Sözleşmesinin T.İ.S.G.L.K'nda öngörülen konusu

Anayasanın bu konudaki buyruğu olan 53. madde 2822 sayılı yasa şeklinde tecelli etmiştir.

2822 sayılı yasanın 2.nci maddesi toplu iş sözleşmesini hizmet akdinin yapılmasını, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan bir sözleşmedir. Tarafların karşılıklı hak ve borçlarını sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen bölümlerde ihtiva edebilir.(340)

6.ncı maddesinde bu hükümlerin doğrudan normatif karakterli hükümler olduğunu vurgulamakta, “toplu iş sözleşmelerinde aksi belirtilmedikçe hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı olamayacağı, hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin alacağı açıkça belirtilmektedir.”

Yasanın bu düzenlemesinden toplu iş sözleşmesinin hizmet akdinin yapılması içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümlerinin normatif karakterli hükümleri olduğu sonucuna varılmaktadır. (341) Bu yasal düzenleme ile varılan sonuç, toplu sözleşme özerkliğiyle uyumludur. Yasa, hizmet akdinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin kurallara zorlayıcı etki tanıdığına ve zorunlu sözleşme ögesi olarak benimsediğine göre, bunu zorlayıcı bir etkiyle donatması da doğaldır. (342)

Normatif karakterli hükümler içermekte olan toplu iş sözleşmesi kurallarının hangi hükümlerinin hizmet akdinin yapılmasına, hangilerinin içeriği ve sona ermesine ilişkin olduğunun belirlenmesi, kuralların sınırlarının çizilmesi yönünden önem taşır. Gerçekten, hizmet akdinin bağitlanmasıyla ilgili toplu iş sözleşmesi kuralları genelde hizmet sözleşmesinin bağitlanmasında uyulacak şekil koşullarını ve işçide bulunması gereken nitelikleri ve işe alınma yöntemlerini düzenler. Bu kurallar henüz toplu iş sözleşmesiyle bağlı olmayan işçiler üzerinde etki yapamadığı için işçi burada toplu iş sözleşmesinin sınırları sorunu ortaya çıkar. Oysa toplu pazarlık hukukunda sözleşme bağlılık ilke olarak sendika üyeliği dışında , bir iş ilişkisinin kurulması ile başlar. Ortada bir iş yokken, toplu iş sözleşmesinin normatif etki alanının varlığından söz edilemez. Bu nedenle hizmet akdinin bağitlanması ile ilgili sözleşme hükümlerinin normatif etkisini nasıl göstereceğinin araştırılması gerekir. (343)

(339) Ekmekçi, Ömer (a.g.e.) ,sh. 79

(340) Ekmekçi, Ömer ,(a.g.e.) , sh. 80

(341) Çelik, Nuri, (a.g.e.), sh. 379

(342) Ulucan, Devrim ,(a.g.e.) , sh. 152

(343) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 152

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinden kaynaklanan toplu iş sözleşmesi erki hizmet akdinin yapılmasıyla ilgili normatif düzenlemeye olanak verir. Nitekim, TİSGLK'nda bu tür hükümler normatif olarak nitelenmektedir. Ancak, hizmet akdinin yapılmasına ilişkin hükümlerin henüz iş ilişkisi kurulmamış kimseler üzerinde doğrudan etki yapabilmeleri için, Ulucan'ın anlatımı ile meşru kılınmaları gerekir. (344)

Bu nedenle hizmet akdinin yapılmasına ilişkin hükümlerin toplu iş sözleşmeleriyle bağlı olanlar dışında kalan kimseleri ilgilendirmesine karşın normatif nitelikte sayılmasını, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin sınırı içinde değerlendirmek mümkün olabilecektir. (345)

Öte yandan toplu iş sözleşmesinin özgün niteliklerini sergileyen hükümler içerik normlarıdır. Bu normlar, hizmet akdinin konusu ile sona ermesine ilişkin hükümleri içerir.

Hizmet akdinde yer alabilecek, akde konu olabilecek tüm hükümler toplu iş sözleşmesinde düzenlenebilir ve içerik normu olarak da normatif etkiye sahiptir. Ancak, hizmet akdi ile sözleşme özgürlüğü bağlamında düzenlenen tüm konuların her zaman toplu iş sözleşmesi içerik normu olabileceği hususu ise tartışılmalıdır.

Kural olarak toplu iş sözleşmesi kuralları, genel nitelikte ve soyut hükümlerdir. Ancak, bazı somut konuların toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmesine engel bir durumda söz konusu değildir.

Normatif hükümlerin konusuna hizmet akdinin sona ermesine ilişkin düzenlemelerde girebilir. Bu tür hükümler, işverenin fesih yetkisini doğrudan sınırlayan ve zorlayıcı etkiye sahip hükümlerdir. Toplu iş sözleşmesinin koruma amacıyla uyumlu olduğu için bu gibi hükümler sözleşmede yer alabilir. Fesih hakkından tümü ile işverenin vazgeçeceğine ilişkin hükümlerin sözleşme erki ile bağdaştırılamayacağı için toplu iş sözleşmesinde yer almasına olanak bulunmamaktadır. (347)

Anayasal ölçekte çok geniş bir alana yayılmış olmasına karşın TİSGLK bu alanı yalnızca iş ilişkisiyle ilgili konularla sınırlamış ve daraltılmıştır. Toplu iş sözleşmesi özerkliği normatif kurallar getirebilme olduğuna göre, TİSGLK'nun özgürlüğü iş ilişkileriyle ilgili çerçevesinin mümkün olduğu kadar geniş tutulması ve içerik bölümlerinin yorumlanması Anayasal ilkelere daha uygun olacaktır. (248)

(344) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 153

(345) Reisoğlu, Seza TİSGLK şerhi, sh. 50 ; Esener, Turhan (a.g.e.), sh. 417

(346) Şahlanan, Fevzi, (a.g.e.), sh. 13 – 16

(347) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 157

(348) Ulucan, Devrim, (a.g.e.), sh. 158

B) Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Kişiler Bakımından Sınırları

Toplu iş sözleşmesinin uygulama alanına gireceklerin saptanması ile bu kuralların bireyler bakımından sınırlarının çizilmesi, toplu sözleşme özerkliğinin bireyler açısından sınırını oluşturur. (249)

1982 Anayasasının 53.ncü maddesi, toplu sözleşme özerkliğinin bireyler bakımından sınırları konusunda bir ipucu varsa bile, açık bir tanıma yer vermediği kesindir. Ancak , bu sınırları özerklik kavramının özünden ve yasal düzenlemelerden çıkarabiliriz.

Anayasa, toplu iş sözleşmesi taraflarının işçi ve işverenlerden alıacağını özerklikten kaynaklanan kurallarında işçi işveren ilişkilerinde uygulanacağını öngörmektedir. (350)

TİSGLK ise sınırlar konusunda somut kurallara yer vermekte ve toplu iş sözleşmesinin uygulama alanına, taraf kuruluşların üyelerinin gireceğini belirtmektedir. Böylece, sözleşmede yen alan sendikanın üyeleri, başka bir işleme gerek kalmaksızın toplu iş sözleşmesi kurallarıyla bağlı olanlar. Sendika üyesi işçilerin sözleşmeden yararlanması konusunda , bir duraksama yoktur. Yalnız sözleşme kuralları bakımından ulaşabileceği üst sınır konusundaki sorun, taraf sendikaya üye olmayan kişilerin sözleşme kapsamına alınıp alınmayacağıdır. Sorun, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sendika üyesi olmayan işçileri ne ölçüde kucaklayacağını saptanmasındadır.

2822 Sayılı Yasada, işçilerin toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin etkisine girmesi yararlanma (TİSGLK m.9) işverenlerin toplu iş sözleşmesinin normatif etkisine girmesi ise bağıllık (TİSGLK m. 10) terimleriyle anlatılmıştır. Aynı durum 275 sayılı Yasada, hem işçi ve hem de işverenler bakımından bağıllık terimiyle ifade edilmiştir. (351)

Toplu iş sözleşmesinin doğrudan ve emredici etkisine girme durumunun işçiler bakımından yararlanma ve işverenler bakımından da bağıllık kavramları ile ifade edilmiş olması, işçilerin toplu iş sözleşmesinin yükümlülükler öngören düzenlemeleriyle bağlı olmadıkları, işçilere toplu iş sözleşmeleriyle ile birtakım yükümlülükler getirilemeyeceği işverenlerin de toplu iş sözleşmeleri ile haklar elde edemeyecekleri anlamına gelmez. (352)

İşveren sendikası, üyesi işverenin işyerini kapsayan bir toplu iş sözleşmesi yaptığında yani üye işveren bir kez toplu iş sözleşmesinin normatif etkisine tabi olduğunda, sendika üyeliğinden ayrılmak yoluyla veya başlıca şekilde, kendi iradesi ile toplu iş sözleşmesi sürenin bitimine kadar bu etkiden kurtulamamakta, sözleşmeden yararlanan işçilerle daha az haklar içeren hükümler kararlaştıramamaktadır. Bu nedenle işverenin toplu iş sözleşmesinin doğrudan emredici etkisine girmesinin bağıllık terimiyle anlatılması hukuki durumun özelliğine uygundur. (353)

(349) Ulucan, Devrim , (a.g.e.), sh. 158

(350) Ulucan, Devrim , (a.g.e.), sh. 158

(351) Ekmekçi, Ömer , (a.g.e.), sh. 109

(352) Çelik, Nuri, (a.g.e.), sh. 436

(353) Ekmekçi, Ömer , (a.g.e.), sh. 110

İşçiler bakımından ise ; işçinin toplu iş sözleşmesinin normatif etkisine girmesi ve bu etkiyi devam ettirilmesi isteğini bağlı olup iradeci dışında bir durum söz konusu değildir. Sözleşmenin tarafı sendikaya üyelik veya dayanışma aidatı, ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinin normatif etkisine giren işçi dilediği zaman , üyelikten ayrılarak veya dayanışma aidatı ödemekten vazgeçerek, bu etkiyi sona erdirebilir. Bu yüzden işveren sendikası üyesinin bağlılığında olduğu gibi, iradesiyle toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden kurtulamama durumu, işçiler bakımından söz konusu değildir. İkinci olarak, Türk Hukukunda toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu bir işyerinde işveren sözleşmesinin tarafı sendikaya üye olmayan ve dayanışma aidatı da ödemeyen işçilere toplu iş sözleşmesi ile getirilen hakların üzerinde haklar sağlayamamaktadır. Hizmet sözleşmeleriyle toplu iş sözleşmesinin üzerinde haklar elde edemeyen işçi için toplu iş sözleşmesinin hükümlerine tabi olmak, daima daha lehine, daha yararına olan bir durumdur. Bu nedenle, 2822 sayılı Yasada , işçinin toplu iş sözleşmesinin doğrudan ve emfédici etkisine girmesinin yararlanma terimi ile ifade edilmiş olması daha doğrudur. (354)

TİSGLK' nun m. 38/II fıkrasında, grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden , 39.ncu maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında, işyerinde çalışmış olanların aksine bir hüküm bulunmadıkça yararlanamayacakları hükme bağlanmıştır.

Ayrıca uygulamada giderek artan bir şekilde, toplu iş sözleşmelerinde, sözleşmenin kapsamı içerisindeki işyerinde bazı işlerde çalışan işçiler, sözleşmenin kişiler bakımından uygulama alanı dışında bırakılmakta, toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmaktadır. Uygulamada "kapsam dışı personel olarak adlandırılan bu işçilerin hizmet ilişkileri, yasa hükümleri ve hizmet sözleşmeleriyle düzenlenmektedir. Toplu iş sözleşmesinin taraflarının tasarrufu sonucu kapsam dışı bırakılan bu işçiler tıpkı yasa gereği toplu iş sözleşmesinden yararlanamayan grev esnasında işyerinde çalışan işçiler gibi, sendika üyesi iseler üye sıfatıyla üye değilseler dayanışma aidatı yoluyla sözleşmeden yararlanamamaktadır

SONUÇ

Bu çalışmada Türk Hukuk sisteminde toplu iş sözleşmesi özerkliği ayrıntılı olarak incelenmiş ve konuyla ilgili önemli saptamalarda bulunulmuştur. Varolan sonuçların nirengi noktalarını vurgulamak gerekirse

İlk olarak belirtilmesi gereken sonuç ; Liberal ekonomik düzende sermaye sahibi işveren ile emek sahibi işçinin iki eşit ve özgür kişi olarak, piyasa ekonomisinin egemen olduğu bir toplum düzeni içerisinde arz ve talep ilkeleri uyarınca aralarında temeli ekonomik olan bir hukuki ilişkiyi, iş ilişkilerini kurdukları kabul edilir. Ancak serbest piyasa ekonomisinin egemen olduğu liberal düzenin ilkelerinin gerçekte varsayımdan öteye gidemediği, özellikle emek ve sermaye ilişkisi açısından tam eski sonuçlara ulaştığı ortaya çıkmıştır. Önce işçi ile işveren arasında varsayılan eşitliğin gerçekleri yansıtmadığı saptanmıştır.

Batı toplumunun ekonomik yapısı içinde, önce toplu iş sözleşmesi özerkliği doğmuş ardından hukuki değerlendirmeler ve düzenlemeler gelmiştir. Bu gelişme liberal sistemin yapısına uygun bir şekilde devletin katkısı olmadan ortaya çıkmıştır. Gittikçe toplu iş sözleşmesi özerkliğinin devlete ve hukuk düzenine rağmen oluştuğu fakat zorunluluk nedeni ile kabul edildiği söylenebilir.

Batı ülkelerinde 18. Yüzyılda sanayi devrimi ile başlayan ekonomik ve sosyal gelişmeye ayak uyduramayan Türk toplumu ; endüstrileşmede ve ekonomik kalkınmada geri kalmışlığına rağmen kabul ettiği ekonomik düzen uyarınca, aynı ekonomik düzen içinde gelişmiş batı toplumlarında ortaya çıkan kurumları bu arada toplu iş sözleşmesi özerkliği doğrudan benimsenme durumunda kalınmıştır.

İlk defa 1961 Anayasası 46.maddesinde, toplu sözleşmeye işçiler açısından taraf olabilecek sendika hakkını, 47.maddesinde ise toplu iş sözleşmesi hakkının ve bu hakkı çalışma yaşamında uygulanabilir hale getirebilecek tek mekanizma olan grev hakkını düzenleyerek toplu iş sözleşmesi özerkliğini Anayasal güvence altına almıştır.

Batıdan farklı olarak Türk hukukunda Anayasa getirmiş olduğu düzenlemeyle toplu sözleşme özerkliğinin kaynağında tartışmasız bir şekilde yer almaktadır.

275 Sayılı ve 1963 yılında çıkarılan TİSGLK'nu, Anayasayla güvence altına alınan toplu sözleşme özerkliğini 1961 Anayasasının iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek “ sözcükleriyle genel olarak işlevlendirdiği, taraflara düzenleme hakkı tanıdığı alanda, bu erkin nasıl kullanılacağını, taraflara bırakılan somut alanın sınırlarını belirleyerek somutlaştırmıştır.

1961 Anayasası ve 274 , 275 Sayılı Yasalarla birlikte toplu iş sözleşmesi özerkliği ilk ve gerçek anlamda güvenceye kavuşmuş ve çağdaş ölçülere uygun olarak endüstri ilişkileri sisteminin yasal çerçevesi belirlenmiştir.

1982 Anayasasının 51.maddesinde sendika kurma hakkını, 54.maddesinde grev hakkı ve lokavtı düzenleyerek, toplu iş sözleşmesi özerkliği için gerekli kollektif hakların tamamını tanımış olması, 45.maddesinde sözleşme özgürlüğünü düzenlerken, 53.maddede ayrıca toplu sözleşme hakkına yer vermiş olması, 1982 Anayasasının da 1961 Anayasası gibi toplu iş sözleşmesi özerkliğini Anayasal güvence getirdiği konusunda hiçbir kuşkuya yer bırakmamıştır.

1961 Anayasasında toplu iş sözleşmesi hakkından söz edilirken işçilerin işverenlerle olan iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek için toplu sözleşme hakkına sahip olurken 1982 Anayasasında işçiler ve işverenlere bu hakkın karşılıklı olarak tanınmış olması , 1982 Anayasasının koruma işlevini ortadan kaldırmış olduğu izlenimini doğurduğu belirtilmişse de, toplu sözleşme hakkının sosyolojik kökenine bakıldığında bu yorumun kabul edilemeyeceği konusunda doktrinde ittifak sağlamıştır.

Toplu iş sözleşmesi özerkliği, toplu iş sözleşmesi hakkı ve özgürlüğü, sendika hakkı ve özgürlüğü ve grev haklarından oluşan kollektif sosyal hakların oluşturduğu toplu iş sözleşmesi özerkliği düzeniyle ideal bir zemin bulabilir. Kollektif sosyal haklardan birinin eksikliği durumunda özerklikten bahsetmek mümkün değildir. Sendikal özgürlük toplu iş sözleşmesi hakkının temini için ideal bir zemindir. Grev hakkı ise bunun teminine yönelik olarak bir silahtır. Toplu iş sözleşmesi özerkliğinden amaç ise ideal bir toplu iş sözleşmesi hakkının teminidir.

Toplu sözleşme özerkliği her şeyden önce bir erkin, gücün kullanılmasını ifade etmektedir. Bu güç tarafların kendilerine bırakılan alan içerisinde objektif yasa niteliğinde , üçüncü şahısları da bağlayacak kurallar belirleyememe yetkisidir. Bu yetkiyi ortadan kaldıracak işlevsiz kılacak her düzenleme toplu iş sözleşmesi özerkliğine aykırı olacaktır. Somutlamak gerekirse, toplu sözleşme erki ancak örgütlenme hakkı ve grev hakkının birlikte bulunduğu koşullarda gerçek anlamda bir güç, bir erk olabilir. Dolayısıyla, bu erki, kural koyma yetkisini işlemsiz bırakacak her müdahale özerkliğe aykırıdır. Toplu sözleşme özerkliğinin kaynağı olan bu erk, sınırlandırmanın konusu dışındadır. Aksi halde özerklikten söz etmek olası değildir.

Kural koyma erki Anayasa ve yasalarda tanınıp kabul edildikten sonra konusu, amacı, erkin sahipleri yine Anayasa ve özerkliğinin en genel anlamda sınırlarını oluşturmaktadır.

KAYNAKÇA

- BAYRAKTAR, Köksal.
CENTEL, Tankut.
ÇELİK, Nuri.
- ÇEMBERCİ, Mustafa.
- ÇELİK, Nuri.
ÇELİK, Nuri.
ÇELİK, Nuri.
- ÇELİK, Nuri.
- ÇELİK, Nuri.
DERELİ, Toker.
- EKİN, Nusret.
EKMEKÇİ, Ömer.
- EKONOMİ, Münir.
EKONOMİ, Münir.
- EKONOMİ, Münir.
- ESENER, Turhan.
ESENER, Turhan.
EYRENCİ, Öner.
EYRENCİ, Öner.
- İNCE, Ergun.
IŞIK, Rüçhan.
IŞIKLI, Alpaslan.
- KILKIÇ, İlknur.
- KOÇ, Yıldırım.
- KUTAL, Metin.
- KUTAL, Metin.
- Suç İşlemeye Tahrik Cürmü, İstanbul, 1977
İş Hukuk, Kazancı Yayınları, İstanbul, 1994
Toplu İş Sözleşme farkının Korunmasına ilişkin Kayıt,
Çimento İşveren, Temmuz, 1992, Cilt.6, Sayı 4, Sh. 12
Türk Hukuku Açısından Toplu Sözleşme, Anayasal Mahiyeti
ve Bazı Sorunlar Batıder-1970 C.V. Say.3
İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 14 Bası, İstanbul, 1998
İş Hukuku II. Sendikalar, İstanbul, 1979
Toplu iş sözleşmesinin Uygulama Alanı, Toplu İş Sözleşmesinin
İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara, 1990
Sendikalar Açısından Elli Yıllık Gelişme, İş Hukuku ve Sosyal
Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Türk İş Hukuku ve
Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı, İstanbul, 1988
Toplu İş Sözleşmesinden yararlanma, Tühis Ocak, 1986
Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi
İ.Ü.İ.F. Yayını, İstanbul, 1975
Endüstri İlişkileri, İ.Ü.İ.F. Yayını, İstanbul, 1976
Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, Yılmaz Ajans
Matbaacılık-İstanbul-1996, sh. 7
İş Hukuku, İstanbul, 1987
Toplu İş Sözleşmeleri, Banısen Sendikal Mevzuat Eğitim
Semineri, İstanbul, 1985
Türkiye de Toplu İş Hukuku Sistemi, Benksis I. Uluslararası
Semineri, Kara Avrupa'sı ve Türkiye de Kollektif İş Hukuku
ve Uygulaması, İstanbul, 1985
İş Hukuku, Cilt.III. Sendikalar Hukuku, Ankara, 1972
İş Hukuku, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978
Sendikalar Hukuku Banksis Yayınları, İstanbul, 1984
Toplu İş Sözleşmesinin iş yerinde çalışan bütün işçilere
uygulanacak hükümleri, Kamu İş, Nisan, 1988
Toplu İş Hukuku, Kutis Matbaası, İstanbul, 1983
Ehliyet ve Yetki, Sevinç Matbaası, Ankara, 1977
Toplu İş Sözleşmesi ve Türkiye Ekonomisi içindeki yeri
Ankara, 1967
Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye'de Teşmilin Hukuki Boyutları
Ve Uygulamadaki Görünümü Kamu-İş Yayınları Ankara-
1993, sh. 60
Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Tarihi, Yol İş Yayınları
Ankara-1986
Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü ve Toplu İş Sözleşmesi
Açısından Türk İş Hukukunun 50 Yılı, Basisen ve Kültür
Yayınları Sayı: 16, 1988
Geçiş Döneminde Toplu İş sözleşmelerini Düzenleyen
Önemli bir yasa, İktisat ve Maliye, Cilt:27, Sayı:11, Şubat 1981

- KUTAL, Metin. 2364 Sayılı Yasadan Doğan Bazı Sorunlar, İktisat ve Maliye Cilt:27, Sayı:12, Mart, 1981
- KUTAL, Metin. 2822 Sayılı Yasada Toplu İş sözleşmesi Kavramı,Düzeyi, İçeriği ve sona ermesi,İktisat ve Maliye Dergisi,C.XXX s. 12, Mart 1984
- KUTAL, Metin. Sendikal Mevzuat Eğitim Semineri,Basisen Yayını,İstanbul 1985
- KUTAL, Metin. Sosyal Hukuk Açısından 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (II) İktisat ve Maliye, Cilt.XXIX.Sayı:10 Ocak 1983
- KUTAL, Metin. Türkiye Endüstri İlişkilerinin Yasal çerçevesi, T.Denizciler Sendikası Eğitim Dizisi, İstanbul 1986
- MİMAROĞLU, S.Kemal. Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi,Sevinç Matbaası, Ankara 1966
- OĞUZMAN, M. Kemal. İşçi-İşveren İlişkileri, İstanbul, 1984
- OĞUZMAN, M. Kemal. Toplu Sözleşme,Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısı, Tahlil ve Tenkidi İ.Ü.H.F.M.C. XXVII 1962
- OĞUZMAN, M. Kemal. Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1967
- REİSOĞLU, Seza. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu şerhi,Ankara, 1971
- REİSOĞLU, Seza. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi Ayyıldız Matbaası, Ankara 1986
- REİSOĞLU, Seza. Toplu İş Sözleşmelerine Konulamayacak Hükümler, Tühis Kasım 1984
- SAĞLAM, Fazıl. Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Erki ve Sınırları, A.Ü.S.B.F.Dergisi Cilt XXIX No:1-2' den ayrı bası(Mart-Haziran) Ankara- 1975
- SOYER, Polat. Genel İş Koşulları, İstanbul-1987
- SUR, Melda. Grev Kavramı,Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı İnceleme, İzmir- 1987
- SUR, Melda. Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Mülkiyeliler Birliği Yayını Ankara-1990
- SUR, Melda. Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara-1991
- ŞAHLANAN, Fevzi. Sendikalar Hukuku, Basisen Yayını, İstanbul-1955
- ŞAHLANAN, Fevzi. Toplu İş sözleşmesi, İstanbul-1992
- ŞAHLANAN, Fevzi. Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelere ve Uygunluğu İstanbul- 1980
- ŞAHLANAN, Fevzi. Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay'ın 1989 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Mess Yayını İstanbul,1991
- TALAS, Cahit. Sosyal Ekonomi, Ankara 1983
- TANÖR, Bülent. Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar,May Yayınları,İstanbul 1978
- TANÖR, Bülent. Siyasi Düşünce ve 1961 Anayasası, İstanbul-1969
- TUNCAY, A.Can. İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul-1982
- TUNCAY, A.Can. İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi Fakülteler Matbaası, İstanbul-1979

- TUNA, Orhan. Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri, Ön Araştırma Raporu C.1, Ankara-1969
- TUNÇOMAĞ, Kenan. İş Hukukunun Esasları, İstanbul-1989
- TUNÇOMAĞ, Kenan. İş Hukuku Cilt.II. Sendikalar-Toplu İş Sözleşmesi, Arabuluculuk ve Tahkim-Grev ve Lokavt,İstanbul-1985
- Türkçe, Sözlük. TDK.Yayınları, 505/2 Ankara 1983
- UĞUR, Galip. Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanının Sınırlandırılması İşveren, Ekim-1967
- UYGUN, Oktay. 1982 Anayasasında Temel Hak ve Özgürlüklerin Genel Rejimi, İstanbul-1992
- ULUCAN, Devrim. Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul 1981
- ULUCAN, Devrim. Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki ve Uygulamaya İlişkin Güncel Sorunları, Çalışma Hayatının Güncel Sorunları, Kent Basımevi, İstanbul-1987
- ULUCAN, Devrim. - Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Fakülteler Matbaası, İstanbul-1979
- ZAİM, Sabahattin. Çalışma Ekonomisi, İstanbul-1992

TÜRKÇE ÖZET

Batı toplumunun ekonomik yapısı içinde, önce toplu iş sözleşmesi özerkliği doğmuş ardından hukuki değerlendirmeler ve düzenlemeler gelmiştir. Bu gelişme liberal sistemin yapısına uygun bir şekilde devletin katkısı olmadan ortaya çıkmıştır. Gittikçe toplu iş sözleşmesi özerkliğinin devlete ve hukuk düzenine rağmen oluştuğu fakat zorunluluk nedeni ile kabul edildiği söylenebilir.

Batı ülkelerinde 18. Yüzyılda sanayi devrimi ile başlayan ekonomik ve sosyal gelişmeye ayak uyduramayan Türk toplumu ; endüstrileşmede ve ekonomik kalkınmada geri kalmışlığına rağmen kabul ettiği ekonomik düzen uyarınca, aynı ekonomik düzen içinde gelişmiş batı toplumlarında ortaya çıkan kurumları bu arada toplu iş sözleşmesi özerkliği doğrudan benimsenme durumunda kalmıştır.

Toplu iş sözleşmesi özerkliği, toplu iş sözleşmesi hakkı ve özgürlüğü, sendika hakkı ve özgürlüğü ve grev haklarından oluşan kollektif sosyal hakların oluşturduğu toplu iş sözleşmesi özerkliği düzeniyle ideal bir zemin bulabilir. Kollektif sosyal haklardan birinin eksikliği durumunda özerklikten bahsetmek mümkün değildir. Sendikal özgürlük toplu iş sözleşmesi hakkının temini için ideal bir zemindir. Grev hakkı ise bunun teminine yönelik olarak bir silahtır. Toplu iş sözleşmesi özerkliğinden amaç ise ideal bir toplu iş sözleşmesi hakkının teminidir.

Toplu sözleşme özerkliği her şeyden önce bir erkin, gücün kullanılmasını ifade etmektedir. Bu güç tarafların kendilerine bırakılan alan içerisinde objektif yasa niteliğinde , üçüncü şahısları da bağlayacak kurallar belirleyememe yetkisidir. Bu yetkiyi ortadan kaldıracak işlevsiz kılacak her düzenleme toplu iş sözleşmesi özerkliğine aykırı olacaktır. Somutlamak gerekirse, toplu sözleşme erki ancak örgütlenme hakkı ve grev hakkının birlikte bulunduğu koşullarda gerçek anlamda bir güç, bir erk olabilir. Dolayısıyla, bu erki, kural koyma yetkisini işlemsiz bırakacak her müdahale özerkliğe aykırıdır. Toplu sözleşme özerkliğinin kaynağı olan bu erk, sınırlandırmanın konusu dışındadır. Aksi halde özerklikten söz etmek olası değildir.

Kural koyma erki Anayasa ve yasalarda tanınıp kabul edildikten sonra konusu, amacı, erkin sahipleri yine Anayasa ve özerkliğinin en genel anlamda sınırlarını oluşturmaktadır.

ABSTRACT

Within the economical system of Western countries, first the autonomy of collective work agreement rised and, this is followed by legal evaluations and regulations. This development is reached without affect of government but due to the structure of liberal economical system by nature. It is realized that autonomy of collective work agreement is accepted because of necessity, in spite of government and legal regulations.

In western countries, social and economical life has been developed since industrial revaluation in 18. Century. Turkish society has applied same economical system and accepted its results where there was not the same development of industry and economical power. As a result, without living this development period, Turkish society has accepted straightly the autonomy of collective work agreement too.

The autonomy of collective work agreement can find an ideal base with the help of collective social rights which is made of collective work agreement rights and freedom, union rights and freedom and, strike rights. In case of an absence of one of these collective rights, autonomy will not exist. Freedom of unions is a base for collective work agreement and, strike rights are also a threaten in the same way. The aim of autonomy is to have an ideal form of collective work agreement.

Autonomy of collective agreement shows the use of a power. This power is the responsibility of both sides which they cannot make rules for the third side also within their objective rules. Any arrangement to remove this responsibility will remove the autonomy also. The power of collective agreement will be a real power only if there is union rights and strike rights together. The power of autonomy could not be limited.

The power autonomy and making rules are clear and definite with the Constitutional Law as of its aim subject.

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
YAKINMANTASYON MERKEZİ