



Toplu Sözleşme ,grev ve lokavt kanunu tasarısı
ile Sendikalar Kanunu Tasarısı hakkında
GENEL GÖRÜŞLER

Bu tasarılar işçi sınıfımıza 17 yıldır süren mücadelesi ile orantılı ve Türk genel oyunun beklediği ve umduğu hakları getirmiyor. Grev kanunu tasarısı Anayasamızın 471 maddesinde yer alan grev hakkını Anayasanın açık hükümlerine ve sosyal adaletçi ruhuna tamamen aykırı bir zihniyetle son derece sınırlamıştır. Bu tasarı hükümlerine göre; mübalağaya kaçmadan grevin yalnız sözünün anıldığı ileri sürülebilir. Gerçekten de tasarıya göre grev ancak şu üç şekilde ve o da bir takım kayıt ve şekillere tâbi tutularak tanınmış bulunmaktadır.

Bilindiği gibi:

- 1-İşverenin toplu sözleşmeye yanaşmaması hâlinde
- 2-Uzlaştırma kurulunun tavsiyeleri üzerine toplu sözleşme imzalamaya işverenin razı olmaması hâlinde
- 3-İşverenin toplu sözleşme hükümlerine ,mevzuata,örf ve âdete aykırı olarak işçilere tanınmış olan haklara saygı göstermemesi hâlinde işçi teşekküllerinin greve başvurabilecekleri kabul edilmiştir.

Bunun için de grev başlamazdan önce greve karar veren teşekkülün oldukça zor ve uzun sürecek bir takım usulî muameleleri yerine getirmesi de şart koşulmuştur. Oysa Anayasamızın 47. Maddesi grev kavramını çok daha geniş tutmuş ve işçilerin işverenlerle olan münasebetlerinde iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacı ile grev hakları olduğunu kabul etmiştir. Bundan açıkça anlaşıldığına göre grev hakkı yalnız mevcut durumun korunması için değil , aynı zamanda işçi sınıfının ekonomik ve sosyal durumunu iyileştirmek, kısacası insanca yaşayabilmek için de başvurabileceği meşru bir haktır. Tasarı bu hakkın kullanılmasını yukarıda işaret olunan 3 hâle inhisar ettirmiş olmakla grev hakkını yalnız durumun korunması için kullanılabilir bir hak menzilesine indirmiş bulunmaktadır. Bunun tek istisnası grev hakkının yeni şartlar getirecek toplu sözleşmenin imzalanması yolunda da kullanılabilmesi hâlinde mevcut görülüyorsa da tasarının diğer hükümleri karşısında bu imkânında son derece sınırlı olduğu anlaşılmaktadır.

Beri yandan gerek hükümete, gerekse çalışma bakanlığına başlamış bir grevi durdurmak konusunda tasarının tanımış bulunduğu yetkiler de grev hakkının varlığını ve özünü zedeleyici mahiyettedir. Bundan başka, tasarıda grevin maksat bakımından tarif edilmemiş olması tatbikatta büyük mahzurlar doğurabilecek mahiyette bir eksiktir. Gerçekten de tasarı grevleri kanunî ve kanun dışı grev olmak üzere ikiye ayırmış ve kanun dışı grevleri Anayasaya göre değil, tasarının kısıtlayıcı hükümlerine göre tayin etmiştir. Böylece sırf şekil ve usûl noksanları yüzünden esasında haklı, Anayasaya uygun ve meşru olan bir grevin "kanun dışı grev" sayılması , böyle bir greve yâni esasında Anayasaya uygun olarak yapılan bir greve başvurularının oldukça ağır cezalara çarpılmasını tasarı uygun görmüştür. Bundan dolayı Türkiye İşçi Partisi, grevin tarifine Anayasadaki hükmün de eklenmesini şart görerek maddenin şu şekilde kaleme alınmasını teklif etmektedir:

Madde 17-İşverenle münasebetlerinde iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltip iyileştirmek amacı ile bir işkolunda veya bir işyerinde faaliyetin büsbütün veya kısmen

Grev hâlinde işyerinin işçiler tarafından işgali; işyerindeki üretim araçlarının, ipti-
daf ham veya yardımcı madde ve araçların veya işyerinde üretilen mal ve maddelerin işyerin-
den dışarı çıkarılmasını önlemek, veya işyeri etrafında topluca bulunmak veya işyerine yeni
işçiler alınmasına engel olmak gibi grevin başarı ile yürütülmesi için başvurulması zorunlu
olan fiiller , grevin ayrılmaz, vaz geçilmez temel unsurlarıdır.

Grevin bu vaz geçilmez temel unsurları ile birlikte kullanılması hâli saldırısız ve
silâhsız olduğu sürece, kamu düzenine, mülkiyet hakkına, çalışma hürriyetine, genel ahlâka ve
millî güvenliğe aykırı bir fiil olarak görülemez, gösterilemez.

Ayrıca toplu sözleşmenin süresi boyunca mutlak olarak grev yapılamayacağı hususundaki
hüküm de grev hakkının özünü zedeler mahiyettedir. Gerçekten de toplu sözleşme imzalandığı
sırada tahmin edilmesi mümkün olmayan bazı yeni şartların sonradan meydana gelmiş olması
toplu sözleşmeyi imzalamış bulunan işçi teşekkülünün ve dolayısı ile işçilerin menfaatleri-
ni önemli ölçüde haleldar etmiş, onları zarara sokmuş dolayısı ile de Anayasanın teminatı
altında bulunan ekonomik ve sosyal haklarında bir gerileme meydana getirmiş olabilir. Bu gi-
bi vaziyetlerde toplu sözleşmenin yeniden gözden geçirilmesi ve bu yeni duruma uydurulması
adalete uygun düşer. Veyahut teknik ve teknolojik ilerleme sonunda işverenin elde ettiği kâr-
lar aşırı ölçüde yükselmiş bulunabilir. Bundan dolayı da toplu sözleşmenin bu yeni şartlara
göre yeniden değerlendirilmesi gerekir. Bütün bu durumlar Medenî Hukukta artık klâsikleşmiş
olan "amprévizyon" nazariyesine çok benzeyen ve bu nazariyenin kapsamına girmesi gereken bir
manzara göstermektedir. Bundan dolayı tasarının toplu sözleşme süresince grev yapılamayacağı
hükmi de yersizdir. Tasarıdan mutlaka çıkarılmalıdır.

Tasarının önemle üzerinde durulacak bir yanı da lokavtı greve eşit bir hak olarak
kabul etmiş olmasıdır. Oysa grev ve lokavt birbirine müvazi, eşit nitelikte şeyler değildir.
Grev, bilindiği gibi işçilerin durumlarını korumak veya daha iyiye götürmek yani, emeği ile
yaşayan binler ve yüz binlerce insanın çağdaş uygarlığın nimetlerinden yararlanmak amacı
ile giriştiği bir toplu direnme hareketidir. Çağdaş devlet anlayışı içinde böyle bir hak
temel hakların başında yer alır. Çağımızın devleti demokratik, sosyal bir devlet anlayışı
içinde düzenlenmiştir. Emeği ile yaşayan yüzbinlerin ve milyonların toplumda hakkettikleri
yeri almaları ve insanca yaşama şartlarına kavuşmaları için başvuru grevle, milyonları
veya yüzbinleri sadece bir kaç kişinin özel çıkarlarını sağlamak, amacı ile işsizliğe ve aç-
lığa mahkûm etmesi yetkisi elbette eş tutulamaz. Çünkü ne denirse denilsin lokavt işverenin
özel çıkarı için binlerce kişiyi ve ailelerini işsizliğe , yoksulluğa ve açlığa mahkûm et-
mesi gibi korkunç ve her halde insan hak ve hürriyetleri ve sosyal adalet ilkeleriyle aslâ
bağdaşamayacak bir sonuç doğurmaktadır.

Meseleye Anayasamız ışığında bakıldığı takdirde de lokavtın bir hak olarak tanınmaya-
cağı bütün çıplaklığı ile ortaya çıkmaktadır. Anayasamız temel haklara dayanan demokratik ve
sosyal bir devlet düzeni getirmiştir. Anayasamızın 10. maddesi kişinin temel hak ve hürriyet-
lerini ve fert huzuru, sosyal adalet ve hukuk devleti ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sı-
nırlayan siyasî, iktisadî ve sosyal bütün engelleri devletin kaldırmakla görevli olduğunu
ve insanı maddî ve manevî varlığını geliştirme için gerekli şartları hazırlayacağını ifade
etmektedir. Beri yandan Anayasamız 3. bölümünde devleti herkesin insanca yaşaması ve insan-
lık haysiyetine yaraşır şartlara kavuşması için belirli görev ve ödevlerle yükümlenmiştir.
Özellikle 41. Maddede iktisadî hayatın tam çalışma esasına ve herkesin insanlık haysiyetine
yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlanması amacıyla düzenleneceğini , 42. Maddede de çalış-
manın herkes için bir hak ve ödev olduğunu belirttikten sonra devleti çalışanların insanca
yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal, iktisadî ve malî

tedbirlerle çalışanları korumaya ve çalışmayı desteklemeye, işsizliği önleyici tedbirler almaya zorunlu tutulmuştur.

Bütün bu hükümler karşısında lokavtın bir hak olarak ele alınması elbette mümkün değildir. Çünkü devletin bir yandan işsizliği önlemekle, herkese iş sağlamakla ve vatandaşlara, özellikle çalışanlara insanlık haysiyetine yarasız hayat şartları hazırlamakla görevlendirilmiş olması bir yandan da aynı devletin çalışan insanların işsizliğe, açlığa ve yoksulluğa mahkûm edilmesini bir hak olarak tanıması elbette ki düşünülemez. Kaldı ki Anayasanın 46. Maddesi sadece grevden bahsetmiş, lokavta yer vermemiştir. Anayasa gerekçesinde lokavtın insan hakları arasında yer alamayacağı hususunun açıkça belirtilmiş olması da görüşümüzün doğruluğuna bir işarettir.

Aynı gerekçede lokavtın greve müvazi olarak alelade bir kanunla düzenleneceği hakkındaki ifade açık bir çelişme ve herhalde bir tavizden başka bir şey değildir. Çünkü Anayasamızın insan haklarına dayandığı gerek anayasanın başlangıcında, gerekse ilk 62 maddesinde her vesile ile kuvvetle belirtildikten sonra insan hakları arasında bulunmadığı itiraf edilen bir davranışın, yani lokavtın alelade bir kanunla düzenlenemeyeceği, düzenlendiği takdirde bu kanunun Anayasaya aykırı olacağı aşikârdır. Bundan dolayı Türkiye İşçi Partisi, tasarıda lokavtla ilgili madde ve hükümlerin çıkartılmasını zorunlu görür.

Sendikalar Kanunu Tasarısına gelince:

Türkiye İşçi Partisi, sendika konusunun ayrı bir kanunla düzenlenmesine lüzum olmadığı ve bu yola gidilmesinin, Anayasanın açık hükümleri karşısında caiz sayılamayacağı kanısındadır.

Gerçekten de Anayasanın 46. Maddesi sendika kurma hakkı konusunda çalışanlar ve işverenlerin önceden izin almaksızın sendikalar ve sendika birlikleri kurma hakkına ve bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahip olduklarını ifade ettikten sonra son fıkrasında aynen "sendika ve sendika birliklerinin tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz" demek suretiyle sendikaların umumî hükümler dairesinde yani Medeni Kanunun cemiyetler hakkındaki hükümlerine göre serbestçe kurulacaklarını ve bu kuruluşun özel kanunlarla sınırlanıp düzenlenemeyeceğini ifade etmiş bulunmaktadır.

Bu görüş aynı maddenin işçi niteliğini taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin sendika kurma haklarının kanunla düzenleneceğini ifade eden ikinci fıkrası karşısında büsbütün kuvvet kazanmaktadır.

Anayasa işçi ve işveren sendikaları kurma hak ve hürriyetini özel kanunlarla düzenlenebileceğini kabul etmiş olsaydı, şüphe yoktur ki ikinci fıkra hükmünü yalnız kamu hizmeti görevlilerine değil, genel olarak çalışanlara ve işverenlere de teşmil ederdi. Şu nokta dikkatten kaçırılmamalıdır ki alelade kanunlarla düzenlenmesi gereken durumlar hakkında açık hükümler sevk etmiştir. Mesela 47. maddenin son fıkrasında grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir denilmektedir. Oysa sendika kurma hakkı için bu yolda bir işaret mevcut olmadığından başka yukarıda belirtildiği gibi kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları için kanun sevk edileceğini ifade etmekle Anayasamız, çalışanlar ve işverenlerin sendika kurma haklarını Medeni Kanun hükümleri müvacehesinde serbestçe kullanabileceklerini, ancak sendikaların tüzüklerini, yönetim ve işleyişlerini demokratik esaslara uydurmakla yükümlü bulduklarını kabul ve ilân etmiştir.

Bundan dolayı Türkiye İşçi Partisi sendikalar kanunu tasarısının yersizliği inancındadır. Bu tasarının kanunlaşmaması istegindedir. Bununla beraber aşağıda görüleceği üzere bu tasarının kanunlaşması hâlinde tasarının bir çok madde ve hükümlerine cephe almaktan da geri kalmamıştır.

Madde 1-Komisyon tasarısında sendika kurma hakkı sınırlanmıştır.Oysa Anayasanın 46. maddesinde sendika kurma hakkı bütün çalışanlarla işverenlere mutlak surette tanınmıştır. Bundan dolayı sendika kurma hakkının birlik,federasyon ve konfederasyonlar vücade getirme haklarının sadece bu kanuna göre işçi sayılanlarla işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerine ve işverenlere tanınmış olması Anayasaya aykırıdır.1.Maddenin Anayasanın 46. maddesine uygun olarak yâni çalışanlar ve işverenler terimleri kullanılmak suretiyle sevk edilmesi zorunludur.

Madde 2-Bu maddenin ikinci bendine ilişilmeyecektir.Ancak 1.bendin yeniden kaleme alınması gerekmektedir.2.Maddenin 1.bendinde sendika kurmaya yetkili şahıslar tanımlanırken, "hizmet akdine istinaden istihdam edilen kimselerle nakliye mukavelesine istinaden ve sırf bedenî hizmet arzı suretiyle çalışmayı meslek edinenler ile neşir mukavelesine istinaden çalışmayı meslek edinmiş olanlar bu kanun bakımından işçi sayılırlar.Bu kanuna göre işçi sayılan kimseler işçi sendikası kurmak ve işçi sendikasına üye olmak hakkına sahiptir"denilmektedir.Görüldüğü gibi tasarı metnine göre Anayasanın bütün çalışanlara ve işverenlere tanıdığı bir hak sınırlanmış bulunmaktadır.Zira tasarının bu bendine göre sendika kurma hakkı:1-Hizmet akdine,2-Nakliye mukavelesine,3-Neşir mukavelesine dayanarak çalışan kimselere tanınmış bulunmaktadır.Böyle bir takyidin yapılmış olması Anayasanın 46. Maddesi hükmü ile açıkça çelişmektedir.Bundan dolayı 2/1.Maddenin Anayasadaki sarahat göz önünde tutularak buna uygun şekilde kaleme alınması gerekmektedir.

Kaldı ki tasarıda kullanılan terimler de hukuk bakımından sakıncalıdır.Gerçekten de hizmet akdi Borçlar Kanununda geçen bir terimdir.Ve bir işveren yanında hizmet akdine göre çalışanlara"istihdam edilenler"denilmektedir.Beri yandan İş Kanunumuz Hizmet Akdine göre çalışanları kapsamamıştır.Hâlen yürürlükte olan sendikalar kanununun 2.Md.si de sendika kurma hakkını İş Kanununun 7.Md.ne göre işçi sayılan kimselere tanıdığı için,müstahdemler sendika kurma hakkına sahip olamamışlardır.Şimdiki kanun tasarısında ise,işçi sendikası kurabilecek olanların tarifi yapılırken hizmet akdi esas tutulmuştur.Binaenaleyh bu sefer de asıl işçilerin sendika kurma hakkından yoksun bırakıldığı neticesi çıkmaktadır.Komisyonun böyle bir şey düşünmemiş olduğu gerekçeden de kısmen anlaşılmaktadır.Ancak hukuk terminolojisi yerinde kullanılmayacak olursa ve mesela tasarıda olduğu gibi hizmet akdi terimi ile hem hizmet akdine tabi kimseler,hem de iş akdine tâbi olanlar kasd edilirse bunun tatbikatta içinden çıkılmaz ve herhalde işçiler aleyhine olacak bir takım ihtilâflara yol açacağı şüphesizdir.Bunun gibi "nakliye mukavelesine göre ve sırf bedenî hizmet arzı suretiyle çalıştırılmayı meslek edinmiş olanlar" denilmiş olması da tenkide şayandır.Şöyle ki: "Sırf bedenî hizmet arzı" ne demektir? Bununla sadece sırt hamalı gibi bedenen çalışanlar mı kastedilmektedir? Ve mesela nakliyat kolunda sırf bedenen çalışmayan şöförler kategorisi gibi önemli bir kategorinin sendika kuramayacağı veya sendikaya üye olamayacağı neticesi mi çıkarılmak icab eder? Görülüyor ki böyle bir terminolojinin kullanılmış olması dahi tatbikatta yeni anlaşmazlıklara yol açacaktır.

Neşir mukavelesine göre çalışan işçilerin sendika kurmasına gelince:kasdedilen basın mesleğinde çalışanlardır. Bunlardan fikrî çalışmalarını beden çalışmalarına üstün olanlar basın işçileri kanununa ve daha ziyade bedenleriyle çalışanlar da İş Kanununa tabi

Anayasaya aykırı bütün bu kısıtlayıcı ve sınırlayıcı terimler kaldırılarak bunlar yerine kafası ve kolu ile çalışan bütün meslek kategorilerini kapsayan,böylece Anayasanın 46.Maddesinde kullanılan çalışanlar terimine uygun düşecek bir tarif yapılması yerinde

Madde 8- Anayasanın 46.Md.si ve II.Md.si ışığı altında düzenlenmek icap eder.Çerçak-
ten de Anayasanın II.Md.de bir hakkın ve hürriyetin özüne dokunulamayacağı ilkesini kabul
etmiştir.Berî yandan Anayasanın 46.Md.si de işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevli-
lerinin de sendika kurma hakkını ilân etmiş,sadece bunların bu alandaki haklarının kamur-
la düzenleneceğine işaret etmiştir.Şu hale göre kamu hizmeti görevlilerinin sendika kurma
hakkının özü yokedilmeksizin bu maddenin yeniden kaleme alınması zorunludur.

Madde 9-Sendika Birlikleri,Federasyonlar ve konfederasyonlar kurulmasına tamamen
serbest bırakan,ve birlik kurulması için iki sendikanın; federasyon kurulması için her
iki sendikanın,konfederasyon kurulması için de iki birlik veya iki federasyonun birleş-
mesini yeterli gören,tasarının işçi hareketinin birliğini,beraberliğini,dolayısı ile gü-
cünü bozacak ve eksiltecek bir nitelikte olduğu göze çarpmaktadır.Birleşmeleri memleket
gerçeklerini göz önünde tutarak belirli sayıda üniteleri kapsayacak şekilde düzenlemek
gerekmektedir.Meselâ sendika birlikleri için belirli bir mahal veya bölge sınırları içinde
mevcud sendikaların en az beşte biri; federasyonlar için aynı işkolunda ve o işkoluyla
ilgili işkollarında mevcud sendikaların en az beşte biri ve konfederasyonlar için de meyv-
cud birlik,federasyon Türkiye çapında sendikalardan en az beşte birinin birleşmeye kabili-
ması şart koşulmalıdır.

Madde 10-Bu maddenin 2.fikrasında Bakanlar Kuruluna tanınan iptal yetkisi kaldırıl-
malıdır.Bunun yerine ilgili Bakanlığın yani Çalışma Bakanlığının mahkemeye başvurarak kas-
tilma kararı aleyhinde iptal isteği ile dava açması gerektiği hükmü konulmalıdır.Mahkeme
kararına karşı sendikanın Temyiz hakkı mahfuz bulundurulmalıdır.

Madde 13- Bu maddenin 6.bandi şu şekilde değiştirilmelidir:Sendikaların birleşmesi
birleşme kararında olan sendikaların genel kurullarının ayrı ayrı yapacakları toplantılar-
da alınacak kararın salt çoğunluğu ile olabilir. Tasarıdaki şekil mahzurdur.Çünkü
üyesi az olan sendika otomatik olarak çok üyeli sendikanın vereceği karara tâbi tutulmuş
bulunuyor.

Madde 14-Bu maddenin I.Bendinin c fıkrası açıklanmalıdır.Çünkü 5018 sayılı kanunun
4.Md.sinin e fıkrasında : "...mesleğin müşterek menfaatlerine taalluk eden husularda ve
sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava x ve husumete ehil olmak" de-
nilmektedir.Fakat bugüne kadar hiç bir mahkeme veya makam sendikanın üyesi veya üyesinin
mirasçısı namına muamele yapmasını kabul etmemiştir.Bundan dolayı yeni tasarının bu maddesi
hükümünün de ölü olarak kalmasından korkulur.I4.Md.nin I.Bendinin c fıkrası şu yolda açık-
lanmalıdır:

..Sendikalar gerek işverenle çıkan bütün ihtilâflarda ,gerekse sigorta ve emeklilik
hakları sebebiyle çıkan ihtilâflarda ve sendika haklarına taalluk eden her türlü konular-
da üyelerini ve üyelerinin mirasçılarını temsil etmek hakkına sahiptirler.Üyelerinin veya
mirasçılarının sendikaya yazılı müraaatları üzerine sendika ilgili makam ve merciler ö-
nünde,uzlaştırma ve hakem kurulları,iş mahkemeleri v.s.yargı mercileri önünde üyelerini
ve mirasçılarını temsil etme yetkisine sahiptir.Bunlar adına dava açar,davacı olur ve dav-
ra muamelelerine başvurabilir.Sendikanın davaya veya husumete ehil olma hakkını sınır-
layan biçümle usûl kanunları hükümleri bu gibi hallerde tatbik edilemez.Sendika,üyelerini
faaliyetlerine giren her hususta bütün makam ve merciler nezdinde temsil yetkisine sahip-
tir.Bunun için temsil ettiği şahsın kendi üyesi olup olmadığı hususu Sendikanın ibraz ede-
ceği belge ile belirtilir.Bu belgeden başka belge aranamaz.

Madde 14- Bu maddenin I.bendi h fıkrasından lokavt ilân ve idare etmek ibaresinin çıkarılması lâzımdır.

14.Md.nin I.bendi j fıkrasına kesin olarak sendikaların kooperatif kurma ve idare etme hakkı bulunduğu yazılmalıdır.Bugünkü şekli açık değildir.

Madde 15-Sendikalar bir ticarethâne gibi faaliyet gösteremezler.Bu yolda faaliyetleri kuruluş gayelerine aykırıdır.Bununla beraber kuruluş gayelerine uygun şekilde yaptıkları faaliyetlerden doğacak kârlar ticarî faaliyet sayılmaz.

Madde 16- Bu madde şu şekilde değiştirilmelidir:

Bu kanuna göre kurulan meslekî teşekküller:

1-Siyasî partilerden ve onlara bağlı teşekküllerden herhangi bir suretle maddî yardım kabul edemez,onlara maddî yardımda bulunamaz.

2-Bir siyasî partinin adı altında meslekî teşekkül kurulamaz.

3-Meslekî teşekkül olarak genel seçimlere ve mahallî seçimlere katılamaz.Bu seçimlerde aday gösteremez.

4-Herhangi bir partiyi seçimlerde destekleme kararı alamaz.

5-Üyeleri arasında siyasî inanç ve parti bakımından ayırım gözetemez.

Bununla beraber sendika üyelerinin,yöneticilerinin ve başkanlarının siyasî hürriyetleri,dolayısıyla diledikleri partiye üye olup o partiyi desteklemeleri hususundaki hürriyetleri sınırlanamaz.Sendika tüzükleri bu hükümlere aykırı hüküm ihtiva edemeyeceği gibi yönetim organları da bu hükümlere aykırı karara varamazlar.

Madde 22- Bu maddenin I.bendi,15.Maddedâ yapılması teklif edilen değişikliğe paralel olarak değiştirilmelidir.Yâni kuruluş gayelerine uygun faaliyetlerden doğan kârlar da meslekî teşekküllerin gelirleri arasına sokulmalıdır.

Madde 22-Bent 4: Aidata tanınan muafiyetler diğer gelirlere de tanınmalıdır.

Madde 23-Bent 4: Mahkeme kararına karşı Temyiz hakkı tanınmalıdır.

Madde 27-Bent 4: Yargı mercii dışındaki makamların kontrol yetkisi kaldırılmalıdır.

Madde 29- Bu madde tamamen kaldırılmalıdır.Çünkü sendikanın malî gücü hakkında açıklamalarda bulunmaya mecbur tutulması meslekî teşekkül olarak görevlerini hakkıyla yerine getirmemesi gibi çok menfi sonuçlar doğurur.Sendikanın işveren karşısında -ki devlet de işverenler meyanındadır- malî gücünü açıklaması üyelerinin haklarını korumasına pek önemli bir engel teşkil eder.

Madde 30- Birinci bendin(a)fıkrası ile 5. bent çıkarılacaktır.

Madde 31- Bu maddenin I.bendi müeyyidesi 6 aydan 2 yıla kadar hapis cezası olarak değiştirilecektir. 3. bendi de keza müeyyide bakımından 6 aydan 2 yıla kadar hapis cezası şeklinde değiştirilecektir.

31.maddenin 10.bendi çıkarılacaktır.

31.Maddenin II. bendi tamamen kaldırılacaktır.

33.Maddede yürürlükten kaldırılması teklif edilen kanunlar arasına 3512 sayılı Cemiyetler kanununun 29.Maddesi de eklenecektir.

Madde 1- Hizmet akdi terimi yerine iş akdi veya iş bağıtı terimi kullanılmalıdır. Hizmet akdi teriminin kullanılmış olması tatbikatta derin anlaşmazlıklara yol açabilir.

Madde 3- Maddenin son fıkrasında "sona eren toplu sözleşmenin hizmet akdi hükmü olarak devam edeceği" belirtilmiştir. Bunun yerine "toplu sözleşmenin yürürlükte kalacağı" şeklinde bir ifadenin kullanılması açıklık bakımından yerinde olacaktır.

Madde 7- 3.fıkra iki yönden sakıncalıdır:

1-Aynı işyerinde birden fazla sendikanın kurulmasına yol açar, sendikaların bölünüp parçalanmalarını teşvik eder.

2-Sendikaların kurulmasında kabul edilmiş olan işkolu esasına aykırıdır.

Madde 8- Bu maddeye bir fıkra eklenmesi yerinde olur. Şöyle ki:

Toplu sözleşmeye taraf olmayan sendikaların teşmil kararına itiraz hakları mahfuz tutulacaktır. Bölge Çalışma Müdürlükleri kanalı ile Çalışma Bakanlığına yapacakları itiraz üzerine taraf olmayan sendika Toplu Sözleşme dışında kalacaktır.

Madde 10- Bu maddeye 3 bakımdan itiraz ediyoruz:

1- Her ilde Bölge Çalışma Müdürlükleri yoktur. 2- Her ilde İş Mahkemesi yoktur. 3- İtirazın çözümleri için tanımlan süreler çok uzundur. Bu itirazların hepsi yapıldığı farzedilse 28 iş günü mesele sürüncemede kalacaktır ki makul bir süre sayılamaz. Bundan dolayı her merciin itirazı 24 saat içinde halletmesi hükmü kanuna konmalıdır. Beri yandan Çalışma Müdürlükleri ile İş Mahkemelerinin bulunmadığı yerlerde Asliye mahkemeleri itirazları karara bağlama yetkisi ile görevlendirilmelidir.

Madde 12- Bu madde toplu sözleşme yapacak olan işçi sendikalarına çok ağır bir külfet yüklemektedir. Toplu sözleşmenin yapılacağını Bölge Çalışma Müdürlükleri ile Çalışma Bakanlığı sözleşmede taraf olmayan ilgililere doğrudan doğruya bildirmelidir. Bunun için bir işkolunda veya bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmaya kendisini yetkili gören işçi sendikası keyfiyeti Çalışma Müdürlükleri veya Çalışma Bakanlığına bildirmekle yetinir. Çalışma Bakanlığına bu külfet yüklenmek istenmiyorsa bu madde tamamen kaldırılmalıdır.

Madde 17- Tarifin unsurları arasından "işin önemli ölçüde aksaması" ibaresinin çıkarılması gerektir. Gerek bilimsel tariflerde, gerekse demokratik memleketlerin kanunlarında böyle bir ibareye rastlanmamaktadır. İkinci bent de kaldırılmalıdır, lüzumsuzdur.

Madde 18- Lokavt Anayasamız karşısında bir hak sayılamayacağına ve Anayasamızın 47. maddesinde de yer almadığına göre bu maddenin tamamen kaldırılması gerekmektedir.

Madde 19- Bu maddenin lokavtla ilgili hükümleri çıkarılacaktır. Grev hakkındaki hükümlerine gelince grev hakkının kullanılması : 1- İşvereni toplu sözleşme çağrısına uymağa zorlamak; 2- İşvereni uzlaştırma kurulunun tavsiyelerine uymaya zorlamak; 3- işçiye veya işçi teşekkülüne kanunların, örf ve âdetlerin veya toplu iş sözleşmesinin sağladığı hakların toplu iş sözleşmesiyle bağlı olan işveren veya işveren teşekkülü tarafından onun teşviki veya tahriki ile bozulması hâlinde bu duruma son vermek;

hallerine inhisar ettirilmiştir. Görüldüğü gibi grev hakkının kullanılması Anayasamızın 47. maddesi hükümlerine aykırı bir şekilde kısıtlanmış bulunmaktadır. Gerçekten de Anayasamıza göre işçiler "iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacı ile" grev yapmak hakkına sahiptirler. Oysa bu maddeye göre grev hakkı yalnız yukarıda sayılan 3 hâl ile sınırlanmıştır. Bundan dolayı bu maddeye Anayasamızın 47. Maddesinde yer alan grevin amacı hakkındaki açıklama eklenmelidir.

Bu maddede yer alan ve mahkeme kararı ile ihtiyatî tedbir olarak grevin durdurulması

hakkındaki hüküm mutlaka maddeden çıkarılmalıdır.

Beri yandan toplu sözleşme Anayasada yer alan bir haktır.Ve bu itibarla sözleşmeye taalluk eden bir konudur.Bundan dolayı işverenin toplu sözleşmeye yanaşmaması hâlini akit serbestisi çerçevesi içinde mütalea etmek yersiz olur.İşverenin toplu sözleşmeye kanunî müeyyidelerle yani,hapis ve ağır para cezası tehdidi ile zorlanması zarureti vardır. Bu maddeye bu yolda bir fıkranın eklenmesi tatbikatta bir çok anlaşmazlıkları ve özellikle işçilerin toplu sözleşmenin yapılamaması neticesinde karşılaşacaklara telâfi edilmez zararlardan koruyacaktır.

Madde 20- Grev yasakları belirtilirken Anayasanın II. Maddesi gözden uzak tutulamaz. Bilindiği gibi bu maddeye göre "kanun,kamu yararı,genel ahlâk,kamu düzeni,sosyal adalet ve millî güvenlik gibi sebeplerle de olsa , bir hakkın ve hürriyetin özüne dokunulamaz" . Bundan dolayı 20.Maddede sayılan yasakların hepsi de grev hakkının özünü ortadan kaldırmaktadır.Sınırlamanın öze dokunmayacak şekilde yapılması şarttır.

Madde 21- Bakanlar Kurulunun grevi geri bırakma,geciktirme yetkisi keza bu hakkın özüne dokunur nitelikte olduğundan Anayasaya aykırıdır.Kaldı ki her grev toplum hayatında mutlaka bir tesir yaratacaktır.Böyle bir gerekçe ile grevin geri bırakılmasını istemek,dolambaçlı bir yoldan grevi büsbütün ortadan kaldırmak neticesini doğurur.

Grev hakkını ortadan kaldırmak Anayasayı açıkca ihlâl etmek demek olduğundan böyle bir yola gidilmesi elbette hoş karşılanılamaz.Beri yandan pek istisnai hallerde ve memleketin bütünü ile gerçek bir tehlike karşısında bulunduğu durumlarda grevin durdurulması veya geciktirilmesi elbet yerinde olur.Ancak bu olaganüstü hâlin tasarıda olduğu gibi yuvanlık sözlerle değil, açık ve somut şekilde belirtilmesi şarttır.Kaldı ki son derece yurt sever olan Türk işçisinin yurdu tehlikede iken greve teşebbüs etmeyeceği de tecrübelerle sabit bir hakikattir.Her halde tasarısındaki "genel hayatı felce uğraticı veya memleket sağlığını , yahut millî güvenliği bozucu nitelikte " ibaresi gibi son derece elâstiki deyimlerle grev hakkını yasaklamak yetkisinin Bakanlar Kuruluna tanınması asla doğru olmaz.

Madde 22 - İşyerinde oylama yapılması mecburiyeti işçinin aleyhinedir. Greve sendika yöneticileri karar verir.Zira grev zamanını,gerçekleşme şartlarını,başarı imkânlarına tayin etmek bilgiye,tecrübeye dayanan bir iştir.Sendika üyelerinin grev kararına çoğunlukla onaylamaları keyfiyeti ise demokratik açıdan doğru sayılacaktır.Ancak bunun için sendika anatüzüğüne hüküm konulmak ve oylamanın herhalde işyeri dışında yapılmasını sağlamak gerekmektedir.Şu halde maddenin bu yolda düzenlenmesi şarttır.

Madde 24- Bu madde tamamen kaldırılmalıdır.Çünkü grev hakkı topluca işi bırakmaktan ibaret sayılamaz.Bunun beraberinde gelen ve grevin etkisi ve sonuçlanması için gerekli olan ek haklar diyebileceğimiz bir takım icapları vardır.İşyerine yeni işçi alınmasını grevcilerin önlemesi bu çeşitten bir ek haktır.Eğer grevi bu ek hak olmadan uygulamaya kalkarsak işsizler ordusunun önemli bir sayı teşkil ettiği bizim memleketimiz gibi bir memlekette grev hakkı tamamen tesirsiz kalacak ve greve başlamış olan işçinin sefaletine yol açacaktır.Bunlar gibi grev ilân edildikten sonra işyerinden çıkacak mallara grevcilerin mani olmaları da bir ek haktır.Nasıl ki işyerine memurların sokulmasına izin vermemek de gene bu kabil bir ek haktır. Çünkü unutmamalıdır ki grev hakkı işçiye işyerinde faaliyeti tamamen durdurmak imkân ve yetkisini vermektedir.Bundan dolayı işçinin yukarıda sayılan ek hakları kullanmasına karşılık zabıta kuvvetlerinin harekete geçirilmesi grev hakkına karşı bir davranış olacağı cihetle Anayasaya aykırı sayılmak icab eder.

Madde 25- Bu madde işvereni kayırmaktadır.Böylece grev hakkının özünü ihlâl eder mahiyettedir.Gerçekten de bu maddede sayılan sakıncalara uyulduğu takdirde grevle işveren üzerinde bir baskı yapılması imkânı ortadan kalkar.Beri yandan hemen her işkolunda sürekli

olması gereken teknik zaruretler, işyerinin güvenliği meselesi, makine ve demirbaşların bakımı ve korunması işi gibi işler bulunacağı aşıkârdır. Bundan dolayı bu mülahazalarla greve kalkışmış olan işçilerden bir kısmının çalışmaya mecbur tutulması grevin başarısızlığa uğraması için yeter bir sebep teşkil edecektir. Kaldı ki işçilerin grev bitince çalışacakları makineleri tahrib etmeleri düşünülemez. Bütün bunlardan dolayı madde tamamen kaldırılmalıdır.

Madde 28- Grevin 90 günü aşması hâlinde işveren tarafından işçilerin oturdukları konutlardan çıkarılabileceği hakkındaki hüküm grev kırıcı bir mahiyet taşıdığından maddeden çıkarılmalıdır.

Madde 29- Kanun dışı sayılan grevler bu kanunun 7. Bölümünde yer alan hükümlerle cezai müeyyidelere bağlanmıştır. Bundan dolayı işverene, iş bağışlarının feshine karar verme yetkisi tanınmış olması ve tazminat ödemeğe de mecbur tutulmaması kanuni müstesap hakların ihlâli mahiyetinde olduğundan başka, munzam bir ceza mahiyeti de taşımaktadır. Binaenaleyh bu maddenin I. bendinin bu ilk fıkrası çıkarılmalıdır. 2. fıkraya gelince; kanunsuz grevlerle haksız grevler arasında bir tefrik gözetilmesi gerekir. Şöyle ki; Bu kanunda gözetilen usulî muameleleri yerine getiremeden başlanan bir grev kanunsuz bir grevdir. Ama aynı grev maksadı bakımından haklı bir grev olabilir. Bundan dolayı 2. fıkrada işçi teşekkülüne veya kanunsuz greve katılmış olan işçilere yükletilen zarar ziyan, haksız ve nasafete aykırı düşebilir. Bizim teklifimiz; bu gibi hallerde kanun dışı greve başvuran işçi teşekkülü veya işçilerin bu hareketleri aynı zamanda haksız da olduğu takdirde mahkeme kararı ile tazminata mahkûm olmaları şeklindedir. Fıkranın böylece düzeltilmesini teklif ederiz.

Madde 33- Bu maddede sayılan hususların yerine getirilmesi mülki âmirlerin en tabii görevleridir. Bunların bu kanunda sayılmış olması dikkat çekicidir. Her ne kadar maddenin sonunda bu kanun hükümleri saklı kalmak kaydı konulmuşsa da kanaatimizce 33. Madde grev hakkına yöneltilmiş bir tehdid mahiyetinde görüldüğü cihetle tamamen çıkarılması yerinde olacaktır.

(Maddelerde geçen lokavtla ilgili hükümler, lokavt anayasaya aykırı olmak itibarı ile maddelerden çıkarılmak icab eder.)

Madde 35- A bendinin 2 numarasında yer alan İl hukuk işleri müdürünün Hakem Kurulundan çıkarılması uygundur. Bunun yerine sosyal meselelerde bilgisi olan vehâkim tarafından seçilecek bir ilim adamı veya aydınının getirilmesi anlaşmazlığın tarafsızca hallinde önemli şekilde rol oynayacaktır. Keza Bölge Çalışma Müdürünün de Kuruldan çıkarılması yerinde olacaktır.

Çünkü bir çok hallerde devlet de işveren durumunda bulunduğu cihetle çalışma müdürünün kurulda yer alması işveren temsilcilerine sayıca bir üstünlük sağlamış olacaktır. Oylarda eşitlik hâlinde Hâkimin katıldığı taraf karar çoğunluğunu sağlamış olur.

Madde 36- Üçüncü bendin C ve D fıkraları çıkarılacaktır. Çalışma Bakanlığı temsilcilerinin hakem kurulunda üye olması yukarıki maddede belirtilmiş olduğu gibi işveren oylarına bir üstünlük sağlar mahiyettedir. Tekrar edelim: Bir çok hallerde devlet bizzat işveren durumundadır.

Madde 54- Kanun dışı greve başvuranlar hakkında bu maddede sayılan cezaların hükmedilmesi için kanun dışı grevin aynı zamanda maksat ve sâik bakımlarından haksız olması şartı da eklenmelidir. Maddenin bu yolda tashihini teklif ederiz.

Madde 56- Bu madde Anayasanın 47. Maddesi ışığında mütalea edilmek icab eder. Anayasanın 47. Maddesi işçilerin iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacı ile grev hakkına sahip olduklarını kabul ettiğine göre işçilerin iktisadî ve sosyal durumlarını kötüye götüren veya iyileşmesini engelleyen devlet, özel idareler veya belediyeler kararlarına karşı grev yapılması Anayasanın 47. Maddesi açık hükmüne uygun düştüğü takdirde ceza

D

tehdidi altında bulundurulamaz. Bundan dolayı maddede geçen kanun dışı grev teriminin aynı zamanda haksız da olması takdirinde böyle bir greve başvurmuş olanların maddede gösterilen cezalara çarpılması doğru olacaktır.

Madde 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 de yer alan "bu kanun ve diğer kanunlarda daha ağır bir hüküm mevcut değilse" ibaresi kanun/^{yapma}teknikğine uygun değildir. Bu kanun hususî bir kanundur. Bundan dolayı yukarıdaki maddelerle hangi kanun maddelerinin tadil edilmiş olduğu açıkça belirtmek gerekir.

Geçici Madde: I- Anayasanın tanıdığı grev ve toplu sözleşme hakkından sonra bir iş anlaşmazlığı veya iş akdi ile ilgili olarak toplu halde işi bırakma veya işten çıkarma hareketinin başlaması üzerine vuku bulan toplu hareketlerle bu hareketler neticesinde Türk Ceza Kanununun 258/1, 201, 188/3, 71. maddeleri ile 171 sayılı kanunun 1, 7, 13, 18, 23 üncü maddelerini ve Türk Ceza Kanununun 80. maddesini ihlâl mahiyetinde görülen fiillerden dolayı açılan davalar düşer, tutuklu veya mahkûmlar affedilmiş sayılır.



TÜSTAV
TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARASTIRMALARI