

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO
MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ
SENDİKASI
YAYIN
ORGANI

OCAK 1987
CİLT 1
SAYI 1

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

KURULUŞU

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası : 28.11.1964 Tarihinde;

- ☐ Anadolu Çimentoları T.A.Ş.
- ☐ Ankara Çimento Sanayii T.A.Ş.
- ☐ Aslan ve Eskişehir, Müttehit Çimento ve Su Kireci Fabrikaları A.Ş.
- ☐ Eskişehir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
- ☐ İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
- ☐ Türk Çimentosu ve Kireci A.Ş.

tarafından o tarihteki iş kolları yönetmeliğinin 16 sıra numaralı Çimento Sanayii İş kolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmuştur.

ÜYELERİ

1964 yılında Altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasının bugün 12 üyesi bulunmaktadır.

- AKÇİMENTO A.Ş.
- ANADOLU ÇİMENTOLARI T.A.Ş.
- ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- BASTAŞ - BAŞKENT ÇİMENTO SAN. VE TIC. A.Ş.
- BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYII A.Ş.
- BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
- ÇANAKKALE ÇİMENTO SANAYII A.Ş.
- ÇİMENTAŞ-İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- ÇİMSA-ÇİMENTO SAN. VE TIC. A.Ş.
- ESKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- GÖLTAŞ - GÜLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SAN. VE TIC. A.Ş.
- NUH ÇİMENTO SANAYII A.Ş.

AMACI

Sendikanın amacı, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, mevzuat çerçevesinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek, aralarında karşılıklı yardımlaşmalarını sağlamak, işkolunda kurulmuş ve kurulacak olan işyerlerinin verimli ve ahenkli çalışmasına yardımcı olmak, üyelerini temsil etmek, toplu iş sözleşmesi akdetmek, çalışma barışını kurmak ve devam ettirmek; bu amaçla Türkiye çapında faaliyette bulunmaktadır.

Bu amacın gerçekleştirilmesi için, Devletin Ülkesi ve Milleti ile bölünmez bütünlüğünün, millî egemenliğin ve Cumhuriyetin korunması ve Atatürk ilkelerinin yaşatılması, Demokratik ilkelere aykırılmadan faaliyet göstermesi asıldır.

ADRES : Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
İzmir Caddesi, Aydın Ap. 33/10
06440 Yenışehir — ANKARA Tel : 25 53 09

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır

İçindekiler :

● Sunuş	3
● Çalışma ve Sosyal Güvenlik Yasalarımız ve Gelecek İçin Önerilerimiz	4
● Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de Grup Toplu İş Sözleşmeleri	7
● Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu Getirdiği Yenilikler ve Bu Konudaki Görüşler	18
● Karar İncelemesi	28
● Hukuk	33

OCAK 1987 CİLT 1 SAYI 1

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Adına :

İMTİYAZ SAHİBİ : A. Mesut EREZ

GENEL YAYIN MÜDÜRÜ : Av. I. Sancar BAYAZIT

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ : Parlar POLATATEŞ

İDARE YERİ : İzmir Cad. Aydın Ap. 33/10 06440 Yenışehir — ANKARA

TEL : 25 53 09

○ ÇİMENTO İŞVEREN, BASIN AHLAK YASASINA UYMAYI TAAHHÜT EDER.

○ Dergide Yayınlanan Yazıların Her Hakkı Saklıdır. Yazılı İzin Alınmadan İktibas Dahi edilemez.

○ Dergiye Gönderilen Yazılar Yayınlanmasa dahi iade edilmez.

○ Dergide Yayınlanan Yazılar Yazarın Kişisel Görüşüdür, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasını Bağlamaz.

İLAN FİYATLARI :

○ Arka Kapak Dışı Tam Sayfa 200.000.— TL. ○ İç Sayfalar Tam Sayfa 50.000.— TL.

○ Arka Kapak İç Tam Sayfa 150.000.— TL. ○ İç Sayfalar Yarım Sayfa 35.000.— TL.

○ Renkli Baskılarda Her Renk İçin ilan ücretine 10.000.— TL. ilave edilir.

BASILDIĞI YER : Ayyıldız Matbaası A.Ş. — ANKARA TEL : 13 19 62 - 22 69 40 -22 69 41

Yeni Yılımızı
En İyi Dileklerimizle Kutları.
Başarıları Dileriz.

S U N U Ş

Yönetim Kurulumuzun kararı gereğince Ocak 1987'den itibaren Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'na yayımlanmasına başlanan "Çimento İşveren Dergisi"ni sunmaktan mutluluk duymaktayım.

Hukuk ve Ekonomi konularına ağırlık verecek olan dergimiz iki ayda bir yayımlanacaktır.

Ana Tüzüğümüzün 2. maddesinde de belirtildiği gibi çalışma barışını kurmayı ve devam ettirmeyi, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri mevzuat çerçevesinde korumayı ve geliştirmeyi, iş kolunda kurulmuş ve kurulacak olan işyerlerinin verimli ve ahenkli çalışmalarına yardımcı olmayı şiar edinmiş bulunan Sendikamızın, yayınına başladığı "Çimento İşveren Dergisi" ile de bu gayenin daha verimli bir şekilde gerçekleştirilmesine çalışılacaktır.

Çalışma barışı, herşeyden önce bir düşünce ve amaç birliğinin sağlanmasıyla mümkün olur. İşveren ve işçi sendikaları hasım kuruluşlar olmayıp Hukukun savunucusudurlar. Hukukun savunulmasında husumetin yeri yoktur. Bir taraftan işçinin hukukunu, diğer yünden işverenin haklarını, hepsinin üstünde kamunun, milletin, hukukunu ve yararını gözetmek temel ilkedir. Bu düşüncede birleşebildiğimiz ölçüde başarılı olacağız.

Üyelerimizin işyerlerindeki altıbin işçimiz ve bağlı bulundukları işçi sendikaları ile kurulduğu günden beri iyi ilişkilerini sürdüren Sendikamız "Çimento İşveren Dergisi" ile onların problemlerine daha yakından eğilerek bu ilişkilerin daha verimli hale gelmesi için çaba gösterecektir.

Dergimiz bu ilke ve düşüncelerle, endüstriyel ilişkiler açısından yapacağı çalışma ve araştırmalarını, ülkemizdeki ekonomik gelişmeleri, iş hukukuna ilişkin bilimsel çalışmalarla Yargıtay, Danıştay, Sayıştay ve Bidayet mahkemelerinin emsal kararlarını yayımlayarak ilgililere faydalı olmaya çalışacaktır.

Hayırlı hizmetler vereceğine inandığım dergimizin yaşamının başarılı ve uzun olmasını diler, işçilerimize ve işverenlerimize saygılarımı sunarım.

A. Mesut EREZ

**Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
Yönetim Kurulu Başkanı**



Nihat YÜKSEL

1934 yılında Konya-Ereğli'de doğdu. İlk, Orta ve Lise öğrenimini Adana'da yaptı. 1960 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakülteninden mezun oldu.

1963-1971 yılları arasında Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Güney Bölge Temsilcilikleri görevini yaptı.

1971 yılından beri H.Ö. SABANCI HOLDİNG'te çalışmakta olup, halen bu kuruluşun Endüstri İlişkileri ve Eğitim Daire Başkanlığı görevini sürdürmektedir.

Sabancı Holding'teki görevi yanında, Adana Sanayi Odası Çalışma Müşaviri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yürütme Komitesi, Kiplas Yönetim Kurulu ve İş Vakfı Yönetim Kurulu üyesi olup, çalışma hayatı ile ilgili yazıları mesleki dergilerde ve gazetelerde yayınlanmaktadır.

Evlü olup, ikisi erkek ve biri kız olmak üzere üç çocuğu bulunmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Yasalarımız ve Gelecek İçin Önerilerimiz

Nihat YÜKSEL
SABANCI HOLDİNG A.Ş.
Endüstri İlişkileri ve Eğitim
Dairesi Başkanı

Çalışma Hayatı ve Sosyal Güvenliği-mizi düzenleyen Yasalarımızda, genelde ciddi boyutlara varan aksaklıklar olduğu söylenemez. Özellikle 50 yılı aşkın uygulaması olan ve zamanında gerekli düzenlemeler yapıp, İctihat ve Doktrinle bütünleşen İş Kanunu'muz yeterli ve çağdaş gereksinimleri karşılamaktadır. Sözü edilen Yasada değişiklik yapılması, yarar yerine sorunlar doğurabilir.

Sendikalar, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarımız daha yeni düzenlemeler ise de 12 Eylül 1980 öncesi dönemde yeterli bilgi birikimi ve tecrübe kazanılmış olup, bu yasalarda önemli

aksaklıkların bulunduğu söylenemez. Bu itibarla daha beklenip, ortaya çıkan olgular doğrultusunda, 1982 Anayasası'nın temel ilkeleri ve sistemini değiştirmeden, gerekli düzeltmeler yapılabilir. Uygulamada açıkça görülen bazı aksaklıkların önlenmesi için, çok beklemeden, bu arada gerekli yasal değişikliklerin yapılması yadırganmaz.

Sosyal Güvenlik Yasalarımız, sistem ve kapsadığı müesseseler bakımından fazla eleştirilemez. Ancak sağlanan emeklilik güvencesi ile sigortalılar ve ailelerine verilen hizmetler çok yetersiz ve Emekli Sandığı ile arada önemli dengesizlik ya-

ratılmıştır. Yukarda belirtildiği gibi bu mevzuatta da köklü değişiklikler yapılması yerine, Sigortalılar ile ailelerine sağlanan hizmet ve güvencelerin acilen yeterli düzeye getirilmesi gerekir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik yasalarımız ile ilgili yukarki genel görüşümüze, daha bir açıklık getirmek için, uygulamada görülen önemli bazı aksaklıklar ve bunlara ilişkin önerilerimizi aşağıdaki gibi sunmak istiyoruz.

I — İŞ KANUNU :

İş Kanunu ve uzantısındaki mevzuat ile ilgili sorunlar özetle aşağıdaki gibi ortaya konabilir.

1 — İşyeri denetimlerinde yeterince tecrübe ve bilgi birikimi olmayan bazı İş Teftiş Elemanları, kendi görüşlerine dayanarak, yasa ve normlara uygunluğu kanıtlanamayan bazı önerilerde bulunmaktadırlar. Bunların mevzuata uygun olup olmadığı bir değerlendirmeden geçirilmeksizin, işyerlerinden yaptırımlar istenmekte, bazıları üzerindeki görüş farklılıkları nedeniyle de işyerleri hakkında İş Kanununa muhalefetten dolayı kovuşturma açtırılması yoluna gidilmektedir.

2 — Bir işyeri açmanın sermaye, işgücü, çalışma yeri v.b. seçim ve temini güçlükleri bir yana, kapanması çok daha kolay ve B. Çalışma Müdürlüğü, İl Sağlık Müdürlüğü, Belediye Zabıta Müdürlüğü vs. çok sayıda merci buna yetkili bulunmaktadır.

İşyerlerini tek merci kapatabilmeli ve işyeri kurma-açmaya, İşletme Belgesi vermeye ilişkin bürokrasi çok daha sadeleştirilmelidir.

3 — Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma :

Sakat ve Eski hükümlülerin topluma kazandırılması çağdaş bir düşünce olup, karşısında olmamız sözkonusu değildir.

Ancak uygulamayı yönlendirecek Tüzük'ün bugüne kadar yürürlüğe konmaması, gerçek bir eksikliklerdir.

Böyle bir tüzük olmadığı halde işyerleri hakkında İş Kanununa muhalefetten Kanuni Kovuşturma açılması da yasal olamaz.

Öte yandan Kamu kesimi bu konudaki yükümlülüğünü yerine getirmemekte ve denge özel kesim aleyhine bozulmaktadır.

Uygulamadaki yukarki olumsuz görünüm sebebiyle, sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünün, kaldırılması teklif edilecek hale gelmiştir.

4 — Asgari Ücret Tesbiti :

Asgari ücretin tesbiti basında zaman zaman çarpıtılıp her an gündeme getirilmektedir. Özel kesim için haksız olan bu tarizlerin önlenmesi bakımından, asgari ücret mevcut yöntemle ve her sene 1 Ocak tarihinde yürürlüğe girecek şekilde belirlenmelidir.

Öte yandan, Sosyal Yardım yapan işyerleri ile yapmayan işyerleri arasında bir ayırım yapmaksızın aynı miktarda tesbitin doğurduğu dengesizliğin önlenmesi bakımından Sosyal Yardım yapmayan veya çıplak ücretlerin %25'nden az yapan işyerlerinde uygulanacak asgari ücret, kanuni asgari ücretin %25 üstünde olmalıdır.

II — SENDİKALAR-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ, GREV ve LOKAVT KANUNUNDA :

1 — Toplu İş sözleşmesini yapmaya yetkili işçi sendikalarının tesbiti, bazen aylarca hatta yıllarca sürmektedir. Bu konuda Bakanlık uygulamasında önemli aksaklıklar olduğu söylenemez. Sürenin uzaması daha ziyade idare ile Yargı arasındaki kopukluklar ve özellikle yasadaki Sendikadan istifa edildiği halde,

üyeliğin üç ay daha geçerli sayılacağına ilişkin hükmünden kaynaklanmaktadır.

274 sayılı Yasa gerekcesinde açıklandığı üzere, Sendikaların birden mali müzayakaya düşmelerinin önlenmesi amaçlanan bu hüküm, beklenenin aksine uygulamada gerçekten çok ciddi sorunlar yarattığından kanunda üyeliğin istifa tarihinde sona ereceği yönünde düzeltme yapılmalıdır.

2 — Dayanışma Aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden geriye dönük dönemde de yararlanma müessesesinde uygulamada önemli sıkıntılarla karşılaşılmalıdır. Bunun önlenmesi için, Dayanışma Aidatının eski toplu iş sözleşmesinin süresi bittikten sonra ödemeye devam edilebileceği ya da toplu sözleşme imzalandıktan sonra geriye dönük döneme ait dayanışma aidatları tutarı ödenerek o aylar için de Toplu İş Sözleşmesinden yararlanılabileceği yönünde kanunda değişiklik yapılmalıdır.

3 — Vergi yasalarında sonradan yapılan değişiklikler sebebiyle, Toplu İş Sözleşmelerinde çok değişik adlar altında, ikramiye niteliğinde ödemeler yapılmasının bir yararı kalmamıştır. Bu tür ücret dışı ödemelerin, ücret ve ikramiyelere yansıtılarak kaldırılması daha çağdaş ve çalışmayı teşvik edici olacaktır. Aksi halde şirketler yan menfaatlerle birlikte hatırı sayılır ödeme yaptıkları halde uygulamada sadece alınan net kök ücretten söz edilerek, gerçek saptırılmaktadır.

4 — Toplu iş sözleşmelerinde, ücretlere yapılacak zamlara veri olarak Endexlerde, ciddi bir karmaşa vardır. Bu konuda gerçek ölçü Tüketici Geçim Endexleri olmakla birlikte, kaynakların birbirinden farklı verileri, uygulamada ciddi sorunlar yaratmaktadır.

Yukarda belirtilen sorunun çözümü için, bir "Endeks Yüksek Kurulu" oluşturulmalı, tüm ülke düzeyinde bu tek kaynağın yayınlayacağı veriler esas alınmalıdır.

III — SOSYAL SİGORTALAR YASASI :

1 — Daha önce de belirtildiği gibi, yürürlükteki Sosyal Sigortalar yasası, işsizlik sigortasının olmayışı dışında, çağdaş düzeyde olup, üzerinde fazla söz etmeye gerek yoktur. Ancak S. Sigortalar Kurumu sağlık tesislerinin bazı illerde verdiği sağlık hizmetleri çok yetersiz olup, sigortalıların bir kısmı bu imkandan yararlanamamakta, Kuruma prim ödemelerine rağmen, ayrıca harice bir yığın doktor, hastahane ve ilaç parası ödemektedirler.

Bu nedenle sağlık hizmetlerinin, mutlaka günün koşullarına uygun düzeye getirilmesi gerekir.

2 — Öte yandan bazı Sigortalılar çalışırken Devlet Memurundan çok daha yüksek ücret aldıkları halde, Yürürlükteki sistem gereği, emekliliklerinde aldıkları ücret kendilerini ve özellikle ailelerini geçindirmeye yeterli olmayıp, geride kalan yaşamlarında ciddi sıkıntılara düşmektedirler.

Sigorta emeklilerine halen en çok 70.000.— TL. dolayında emekli aylığı ödenmesine karşılık, Devlet kesimi emeklilerinin ayda 150.000.— TL.nın üzerinde ve de bazı sandıklarından 300.000.— TL. ları aşan emekli aylığı almalarının, sigortalılar üzerinde çok olumsuz etki yaptığını bu dengesizliğin acilen giderilmesi gerektiğini bu vesileyle vurgulamak isterim.

Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de Grup Toplu İş Sözleşmeleri

Doç. Dr. A. Can TUNCAY
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Öğretim Üyesi

I. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

Aynı işkolunda kurulu birden fazla işyerini kapsama alan ve bir işçi sendikası ile birden fazla işveren ya da işverenlerin üyesi bulunduğu bir işveren sendikası arasında bağitlanan sözleşmeye hukukumuzda "grup toplu iş sözleşmesi" denmektedir. Görünüşte tek bir işyeri toplu iş sözleşmesi mevcut olabileceği gibi birbirinin aynı birden fazla toplu iş sözleşmesi de bulunabilir. Fakat aslında ortada hukuken kapsama dahil işyeri sayısı kadar işyeri toplu iş sözleşmesi mevcuttur.

Yürürlükten kalkmış bulunan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda (TİSGLK) bu konuda açık bir hüküm bulunmadığı halde grup toplu iş sözleşmesi (TİS) uygulaması ülkemizde daha o kanunun yürürlüğe girdiği tarihlerde (1963) başlamıştı. Önceleri deri ve cam iş kollarında yapılmaya başlanmış olan grup TİS'leri zamanla başka iş kollarına da yayılmış ancak ilk defa yasal ifadesini aradan 20 yıl geçtikten sonra bulmuştur. Gerçekten, 5.5.1983 tarih ve 2822 sayılı TİSGLK işkolu-işyeri TİS ikiliğine son verip işyeri toplu iş sözleş-

mesinde karar kılınca, işkolu TİS'lerinin yapılamamasından doğan boşluğu doldurmak amacıyla ötedenberi uygulaması yapılan grup TİS'ne de yer vermiştir. Nitekim yasanın 3. maddesindeki "Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir" hükmündeki birden çok işyerini kapsayan toplu iş sözleşmesi deyişimi grup TİS'ni ifade eder. Yasanın bu maddeye ilişkin gerekçesindeki "Grup sözleşmesi" diye adlandırılan sözleşmeler işkolu esasına göre değil, işyeri esasına göre yapılmış bir yerdeki veya bölgedeki yahut değişik yerlerdeki çok sayıda işyerini kapsayan sözleşmeler olarak uygulama alanına sokulmuş bulunmaktadır" sözleri de grup TİS'lerinin ne olduğunu açıklamaktadır.

II. ORTAYA ÇIKIŞ BİÇİMLERİ

1) Anglo-Amerikan hukuklarında ötedenberi yaygın bir şekilde uygulanmakta olan grup toplu iş sözleşmeleri değişik biçimlerde ortaya çıkabilir. Şöyle ki, aynı işkolunda faaliyet gösteren birden fazla işverenin kendilerine ait işyerlerinde yetki almış bir işçi sendikası ile ortaklaşa olarak yürüttükleri toplu görüşmeler sonucunda aynı TİS metni üzerinde anlaşmaları durumunda ortaya bir grup TİS

çıkart. Ancak bu usul bizde pek rastlanan bir usul değildir. Bir işkolunda kurulu işveren sendikasının kendisine üye işverenleri temsilen o işverenlere ait işyerlerinde yetkili bir işçi sendikası ile o işyerlerinde uygulanacak tek bir TİS bağitlemesi da ortaya bir grup TİS çıkarır. Bu TİS'ne daha sonra yetki alınan işyerleri bir protokolla katılabilir. Hukukumuzda da genellikle başvuru yolu budur.

2) Bir işveren sendikasının aynı işkolunda yer alan birden fazla işvereni temsilen üyesi işverenlere ait işyerlerinde uygulanmak üzere o işkolunda değişik işyerleri için yetki almış birden fazla işçi sendikası ile aynı görüşme sonucu aynı toplu iş sözleşmesi metni üzerinde anlaşması da pekala bir grup TİS olarak nitelendirilebilir. Buradaki özellik işçi tarafının birden çok işçi sendikasıyla temsil edilmesidir. Yalnız bu da bizde pek rastlanan bir usul değildir.

Oysa İngiltere'de, iki veya daha fazla sayıda işçi sendikasının işverenlerle ortaklaşa toplu pazarlığa girişmesi bu ülkedeki endüstri ilişkilerinde görülen en yaygın uygulamalardan biridir. Böylece sendika çokluğu ilkesinin yaratacağı sorunların da (örneğin sendikalar arası rekabetin) bir ölçüde önüne geçilmiş olur (P. Davies/ M. Freedland, Kahn-Freund's Labour and the Law, 3rd. Edition, London 1983, s. 82.) Belirtelim ki, İngiliz Hukuku, Kıta Avrupası ve ABD hukuklarından farklı olarak, üçüncü kişi yararına sözleşmeyi tanımadığı için ötedenberi sendikanın üyesi işçilerin temsilcisi olarak değil kendi adına TİS imzaladığı kabul edilir. 1974 tarihli Kanunda da (Trade Union and Labour Relations Act) toplu iş sözleşmesinin sendika tarafından sendika yararına yapıldığından söz edilmektedir. (Kahn-Freund, s. 84).

ABD'nde de çok işverenli toplu iş sözleşmeleri kadar yaygın olmamakla birlikte bir tarafını birden çok işçi sendikasının oluşturduğu grup toplu iş görüşmelerine (multiunion bargaining) rastlan-

maktadır (Douglas L. Leslie, Labor Law, 3rd. Edition, St. Paul/Minnesota 1983, s. 212).

3) Buna karşılık, aynı işkolunda faaliyet gösteren birden fazla işyerine sahip bir işverenin kendisine ait işyerlerinde yetki almış bir ya da birden fazla işçi sendikası ile o işyerlerinin tümünde uygulanmak üzere tek bir TİS imzalaması halinde bir grup TİS'nden değil, işletme toplu iş sözleşmesinin varlığından söz edilmelidir. Zira 2822 sayılı Kanunun 3.6. 1986 tarih ve 3299 sayılı kanunla değişik 3. maddesinin 2. fıkrasına göre "Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir TİS yapılabilir. Bu kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir."

Bunun gibi, bir işkolundaki işyerinde uygulanmakta bir TİS'nin yasanın 11. maddesindeki anlamda Bakanlar Kurulu kararıyla o işkolunda TİS bulunmayan diğer işyerlerine teşmili halinde de bir grup TİS'nin meydana geldiği söylenemez. Zira burada da ne ortaklaşa yürütülen bir toplu görüşme sonucu imzalanan bir TİS vardır ne de buna rızai bir katılma durumu vardır.

Görülüyor ki, grup toplu iş sözleşmeleri nasıl yapılırsa yapılsın bunların ortak özellikleri, aynı işkolunda yer almaları, aynı toplu görüşme sonucu bağitlanmaları, başka başka işverenlere ait birden fazla işyerini kapsamaları ve ortada tek bir toplu iş sözleşmesi ya da tek bir sözleşme sayılabilecek derecede benzer hükümlerin yer aldığı birden çok TİS metni bulunmasıdır. Prensipler aynı kalmak şartıyla TİS'ne işyerlerinin özelliğine göre bazı farklı hükümler kabul edilmesi grup toplu iş sözleşmesi kavramına ters düşmez.

4) Alman Hukukunda da "çok taraflı toplu iş sözleşmesi" (mehrgliedrige Tarifvertrag) olarak anılan bu grup top-

lu iş sözleşmesinde dış görünüş itibariyle tek bir belge olmakla birlikte muhtevası aynı fakat gerçekte birden çok bağımsız toplu iş sözleşmesi bulunduğu kabul edilir (*Wiedemann/Stumpf*, Tarifvertragsgesetz, 5. Aufl., München 1977, s. 174). Bu tür toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin bir tarafında bir ya da birden çok işçi sendikası, diğer tarafında ise birden çok işveren ya da işveren sendikasının yanı sıra yer almış bulunması gerekir. (*Wiedemann/Stumpf*, s. 174; *A. Söllner*, Grundriss des Arbeitsrechts, 8. Aufl., München 1984, s. 124). Bununla birlikte birden fazla tarafı olan bir TİS muhtevaları aynı fakat gerçekte birbirinden bağımsız birden çok TİS meydana getirmek yerine katılan taraflara ortak hak ve borçlar yükleyen türde tek bir TİS meydana getiriyor ise artık çok taraflı TİS'nden değil "ortak toplu iş sözleşmesinden" (Einheitsstarifvertrag) söz edilmek gerekir (*Wiedemann/Stumpf*, s. 175 ve 176). Bu türde ortak hareket eden taraflar karşı tarafa yönelik haklarını (sözleşmenin değiştirilmesini, feshi ihbarını istemek gibi) ancak hep birlikte kullanabilirler. Almanya'da bu tür TİS'lerine toprak ve cam işkolunda rastlanmaktadır. Oysa çok taraflı TİS'lerinde görüşmeler ortak yürütülmekle birlikte sonradan her TİS birbirinden ayrılır ve bağımsızlaşır. Yanya katılan taraflar birbirinden bağımsız hak ve borçlar üstlenmiş olurlar. Kimse aynı tarafta yer alan diğer katılanın yükümlülüklerini yüklenmiş olmaz. Ne Ortak hak ve borçtan ne de ortak sorumluluktan söz edilebilir.

5) Bir tarafına birden fazla gerçek ya da tüzel kişinin katıldığı toplu iş sözleşmelerine (mehrgliedrige verträge) İsviçre'de de rastlanır (*M. Rehbinden*, Schweizerisches Arbeitsrecht, 5. Aufl., Bern 1979, s. 155). Bir tarafına birden fazla kişinin katıldığı tarafın işveren ya da işçi tarafı olması farketmez. İster bir işverenle cna ait bir ya da birden fazla işyeri için akdedilmiş olsun, ister birden fazla işverenin aynı tarafta yer aldığı tek

bir toplu görüşme sonucu o işverenlere ait birden çok işyeri için akdedilmiş olsun akdedilen bu sözleşmeye "Firmenvertrag" yani işyeri ya da işyerleri toplu iş sözleşmesi denir. Sözleşmeyi bağıtlayan işveren tek bir işyerine sahip olabileceği gibi birden çok işyerlerine sahip koskoca bir işletme de olabilir. Durum yine değişmez, sözleşme Firmenvertrag'dır (*E. Schweingruber/W. Bigler*, Kommentar zum Gesamtarbeitsvertra, 3. Aufl., Bern 1985, s. 25, 43). Görülüyor ki, İsviçre Hukukunda hukukumuzdaki gibi 2822 s. K. madde 3 anlamında işyeri TİS-İşletme TİS ayırımı yapılmamıştır.

6) İngiltere'de grup TİS'leri genelde İşveren sendikaları ile bir ya da birden çok işçi sendikası arasında bağıtlanır. Bunlar bir işkolu düzeyinde fakat ülke çapında olabileceği gibi bölgesel ya da işyeri düzeyinde de olabilir. İşveren sendikalarıyla yapılan işkolu düzeyindeki toplu iş sözleşmelerinin daha sonra münferit işveren ve işçi sendikaları arasında yapılan açıklayıcı nitelikteki işyeri toplu iş sözleşmeleriyle tamamlanması çok rastlanan bir uygulamadır (*Kahn-Freund*, s. 79-80). İki veya daha çok sayıda işveren bir grup TİS görüşmelerine sendika ya da federasyonları aracılığı ile katılabilecekleri gibi bunlar dışında ortaklaşa katılma hakkına da sahiptirler. Hatta işveren sendikası yanında da yer alabilirler. 1974 tarihli Yasa'da bu konuda engelleyici bir hüküm yoktur (*Kahn-Freund*, s. 82).

7) Kanımızca grup toplu iş sözleşmesinden gerçekte anlaşılması gereken şey, aynı işkolunda kurulu birden çok işyerinin işverenleri ya da bu işverenlerin üyesi bulunduğu bir işveren sendikası ile o işyerlerinin ya da bir bölümünde yetki almış bir işçi sendikası arasındasinda ilgili işyerlerini kapsayacak tek bir toplu iş sözleşmesi yapılmasıdır ki Türkiye'de genellikle başvuru usul budur. Bu sistem, ABD'nde uzun zamandan beri başarı ile uygulanmakta olan sisteme benzer. Amerikan Hukukunda, grup toplu iş söz-

leşmeleri, birden fazla işveren ya da bu işverenlerin üyesi bulundukları bir işveren sendikası (ya da derneği) ile işverenlerin sahip oldukları işyerlerinde yetki almış bir işçi sendikası arasında yürütülen tek bir toplu pazarlık (multi-employer bargaining) sonucu bağitlanır (bak. A. Goldman, Labor Law and Industrial Relations in the USA, 2nd. Edition, Kluwer/Netherlands 1984, s. 215 vd.; D. Leslie, Labor Law, St. Paul/Minnesota 3rd. Edition 1983, s. 34 vd.; Robert A. Gorman, Basic Text on Labor Law, West Publishing Co. St. Paul/Minnesota 1977, s. 86 vd.). ABD'de toplu görüşmelerin çoğunluğu "multi-employer" düzeyde, yani çok işverenle yürütülür. Giyim, inşaat, kıyıda yükleme boşaltma işleri, deniz ve kara taşıma, depo, toptan ve perakende ticaret ve basım işkolları grup TİS'lerinin en yaygın görüldüğü işkollarıdır. Bu ülkede 1935 tarihinde Ulusal İş İlişkileri Kanunu yürürlüğe girdiği sırada grup toplu iş sözleşmesi uygulaması çoktan yerleşmişti. Bununla beraber kanunda bu konuda açık bir hükme yer verilmemiştir. Yine de yasada yasaklayıcı bir hüküm bulunmadığından bu uygulama devam etmiştir. Şu kadar ki, grup toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen işyerlerinde yapılacak oylamada o işyerlerinde çalışan işçilerin çoğunluğunun bu konuda istekli işçi sendikasına yetki vermiş olmaları şarttır. Bu sistemde önemli olan şey, grup toplu iş sözleşmesinin tamamen serbest ve isteğe bağlı olmasıdır. 1935 sayılı kanunla kurulan ve kanunu uygulamakla görevli Ulusal İş İlişkileri Kurulu (NLRB), işyerlerinde yapılan oylama sonucu sendikanın yetkisi tanınmış olsa bile grup toplu iş sözleşmesinin tamamen rızai bir usul olduğunu ifade etmektedir. Bu konuda herhangi bir zorlama mümkün değildir. Bu anlaşma şekle bağlı değildir. Yazılı olabileceği gibi önceki uygulama bu yolda ise zımni anlaşmanın varlığı da kabul edilmektedir (Gorman, s. 87; Goldman, s. 216).

8) Bizim hukukumuzda da grup toplu iş sözleşmeleri isteğe bağlı bir temele oturtulmuştur. Gerçekten 2822 s. TİSGLK'nun "Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir" diyen 3/1 madde ile işçi ve işveren sendikaları ile tek işverenin (belirli şartlar tahakkuk ettiği takdirde) "işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir" diyen 12. madde hükmü yasanın 3. maddesine ilişkin gerekçesinde açıkça yer verildiği gibi bir zorunluluğu değil, bir imkanı ifade etmektedirler. Yargıtay 9. HD., işçi sendikasının yanaşmaması üzerine bir işveren sendikasının bu işçi sendikası aleyhine açtığı ve üyesi işverenlere ait işyerlerini kapsayacak biçimde Türkiye çapında grup TİS yapmaya yetkili olduğunun tespiti davasında şu kararı vermiştir: "Gerçekten 2822 sayılı Kanunda "İşyeri" ve "İşletme TİS"na yer verilmiş olup, açıkça "Grup Sözleşmesi" adı altında bir sözleşme türü düzenlenmiş değildir. Bu nedenle taraflardan biri diğerini yasal olarak grup sözleşmesi yapmağa zorlayamaz: ancak bu durum tarafların anlaşmaları suretiyle grup sözleşmesi yapmalarına da engel teşkil etmez.

Böyle olunca, taraflar arasında grup sözleşmesi yapmak hususunda uyuşmazlık çıkıp anlaşamadıklarına göre, bunun için karşı taraf grup sözleşmesi yapmağa zorlanamaz." (Yrg. 9. HD., 24.4.1986, E. 1986/3377, K. 1986/4325; TUIİS, Mayıs-Temmuz 1986, Cilt 10, sayı 3-4, s. 16).

Karar, grup TİS'lerinin rızai esasa dayandığını, yapılması hususunda bir tarafın diğerini zorlamasının söz konusu olmadığını ifade etmesi bakımından yerinde ise de kanunda grup TİS adı altında bir TİS türünün düzenlenmediğini belirtmesi açısından kanımızca isabetli değildir. Zira 2822 sayılı kanunun 3. maddesinde adına açıkça grup TİS denmemesine rağmen birden çok işyerini kapsama alan bir TİS yapılabileceğini öngörmesi kanunda grup TİS'nin düzenlenme-

diği anlamına gelmez. Bir hususun bütün şartlarının yasada düzenlenmiş olmasına rağmen adının konmaması onun yasada düzenlenmediği anlamına gelmez. Kaldı ki, grup TİS'nin düzenlendiği 3. madde gerekçesinde açıkça "grup sözleşmesi" olarak adlandırılan bu sözleşmelerin "işyeri sözleşmesi esasına göre yapılmış bir yerdeki veya bölgedeki yahut değişik yerlerdeki çok sayıda işyerini kapsayan sözleşmeler olarak uygulama alanına sokulmuş" bulunduğundan söz edilmesini başka türlü yorumlamaya imkân yoktur.

III. İŞKOLLARINDA GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ ÖRNEKLERİ

Ülkemizde toplu pazarlık düzenine geçtiğimizden bu yana önce deri ve cam işkolunda yapılmaya başlanmış olan grup TİS'leri bugün başka işkollarına da yayılmış bulunmaktadır. Ülkemizde grup TİS uygulanan belli başlı işkolları şunlardır :

1) Çimento, toprak ve cam işkolu:

Bu işkolunda faaliyet gösteren iki işveren kuruluşundan T. Cam Çimento ve Toprak Sanayii İşverenleri Sendikası daha çok cam sanayii ile ilgilenirken T. Toprak Seramik ve Çimento Sanayii İşverenleri Sendikası daha çok toprak ve seramik işverenlerini bir araya getirmeye çalışmaktadır.

T. Cam Çimento ve Toprak Sanayii İşverenleri Sendikası ilk grup TİS'ni T. Şişe Cam ve Seramik Sanayii İşçileri Sendikası ile bağtlamıştır. On işyerini kapsama alan bu TİS, 1.1.1964-31.12.1966 tarihleri arasında yürürlükte kalmış bulunmaktadır. Bu sendika 12 Eylül 1980 tarihine gelinceye kadar bu işkolunda faaliyet gösteren işçi sendikaları Kristal-İş ve Hürsam-İş Sendikalarıyla muhtelif tarihlerle ayrı ayrı masaya oturup herbir sendikanın temsil ettikleri işyerleri için ayrı ayrı grup TİS'leri imzalamıştır. 12

Eylül 1980 sonrasında eski sözleşmeler YHK kararıyla iki grup halinde yenilenmiştir. 1.1.1980-31.12.1982 ve 1.1.1983-31.12.1984 dönemlerini kapsayan YHK toplu iş sözleşmelerinden sonra tekrar başlayan serbest toplu pazarlık sonunda ilk grup sözleşmesi 1.3.1985 de imzalanmıştır. Kristal Çitser İş Sendikası ile bağtlanan bu TİS 1.1.1985-31.12.1986 tarihleri arasında yürürlükte kalmıştır. Önce 12 işyeri için bağtlanan X. dönem TİS'ne daha sonra yetki alınan beş işyeri daha katılmış bulunmaktadır. 1.3.1985 tarihli TİS'nin arkasına ekli katılma maddesine göre "Taraflarca anlaşmaya varılarak düzenlenen bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu süre içinde sendikanın yetkili olacağı işveren sendikası üyelerine ait işyerlerinin işçi ve işverenleri de, aynı dönem için, bu grup sözleşmesinde belirlenmiş bulunan hükümlere, kendi durumlarına göre tabi olacaklardır." Bu maddede bazı durumlarda işyerlerinin özelliklerine göre bazı farklı hükümler getirebilme imkanı tanınmış bulunmaktadır. Grup TİS kapsamına giren 17 işyerinde yaklaşık 10 bin işçi çalışmaktadır.

T. Toprak Seramik ve Çimento Sanayii, işverenleri Sendikası ise grup TİS'lerinde 1968 yılında başlamıştır. 1.1.1981-31.12.1983 tarihleri arasında yürürlükte bulunan ve 14 işyerini kapsayan toplu iş sözleşmesi YHK'nunca 14.1.1982 tarihli kararıyla yenilenen 31.12.1980 tarihinde sona eren TİS'dir. 1.1.1984 de başlayan TİS 31.12.1985 de sona ermiştir. Çimse-İş Sendikası ile yapılan ve 11 işyerinde çalışan yaklaşık 2000 işçiyi kapsamına alan bu TİS'ne bir de katılma maddesi eklenmiştir.

2) Dokuma işkolu :

Bu işkolunda kurulu Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası ile Teksif adıyla bilinen T. Tekstil Örme ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikasının Türkiye'de grup toplu iş sözleşmelerine katkıları büyük olmuştur. İşveren Sendikasının 1974

yılında grup TİS yapılması için Teksif'e yaptığı başvuru clumlu karşılanınca o gün den beri bu işkolunda grup TİS akdedilmektedir.

İşveren Sendikası kim önce işyerlerinde yetki alır da çağrıda bulunursa onunla toplu iş sözleşmesi akdetmekte fakat sonraki çağrı ve katılmalarda bu TİS metnine bağlı kalmaya özen göstermektedir. Bu toplu iş sözleşmelerine yetkisi sonra kesinleşen işyerlerinin nasıl katılacaklarını gösteren bir katılma maddesi eklenmektedir. 12 Eylül 1980 sonrasındaki dönemde YHK grup toplu iş sözleşmesi fikrine bağlı kalarak bu işkolundaki sözleşmeleri iki defa yenilemiştir. Hatta sözleşmelere konulan yürürlük maddesi ile toplu iş sözleşmelerinin değişik işyerlerinde aynı tarihler arasında yürürlükte kalması sağlanmıştır.

Türkiye'de YHK sözleşmelerinden sonra yeniden serbest toplu pazarlık düzenine geçilince ilk grup TİS bu işkolunda imzalanmıştır. T. Tekstil Sanayii İşverenleri sendikası ile Teksif arasında 12.9.1984 tarihinde imzalanan (1.9.1984-1.9.1986 yürürlük tarihli) 10. dönem grup TİS bugün 208 işyerinde çalışan 80 bin dolayında işçiyi kapsamına almıştır. Sözleşmenin "yürürlük" başlıklı 65. maddesi yetkisi daha sonra kesinleşecek işyerlerinin hangi tarihten itibaren sözleşmeye katılabileceklerini düzenlemektedir. Sonraki katılmalar için yeniden toplu görüşme yapılmamakta bu taraflar arasında imzalanan bir protokol ile halledilmektedir. Bu işkolunda bir sendika ile ilk önce bağitlanan toplu iş sözleşmesi sonradan diğer sendikalarla diğer işyerleri için bağitlanan grup toplu iş sözleşmelerine de emsal teşkil etmektedir. Yani ilk grup TİS'nde kabul edilen prensipler sonraki grup TİS'lerinde de aynen kabul edilmektedir. T. Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası ile Teksif arasındaki 80.000 işçiyi ve 204 işyerini kapsayan en son grup TİS 19.11.1986'da imzalanmıştır. T. Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikasının Teksif'den

başka Öziplik Sendikası ve Türk Mensucat İşçileri Sendikası ile bağitladığı grup toplu iş sözleşmeleri de vardır.

3) Metal İş Kolu :

Türkiye'de grup toplu iş sözleşmesi uygulamasının yerleşmesindeki çaba ve katkısı en büyük olan işveren sendikası kuşkusuz T. Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)'dir. Daha 274 ve 275 sayılı yasaların yürürlüğe girdiği tarihlerde bu işkolunda bir grup TİS yapılmak istenmişse de bu girişim başarıya ulaşamamıştır. MESS 1970 yılından sonra münferit işyeri TİS'ni birleştirme çareleri aramaya başlamış ve iş kolunda faaliyet gösteren üye işverenleri temsilen tek başına toplu görüşme masasına oturmuş ise de o dönemde bir yıl süren grevler patlak vermiştir. Grevler sonunda Türk Metal Sendikası ve Otomobil İş Sendikası ile anlaşmaya varılabilmiş ise de bu işkolunun bir vakitler en büyük ismi olan Maden İş Sendikası ile uzlaşamamış ve 12 Eylül 1980'e gelinmiştir. MESS'in Türk Metal ve Otomobil İş Sendikalarıyla bağitladığı sözleşmeler grup toplu iş sözleşmeleridir.

YHK, 12 Eylül sonrasında 2364 s. K.nun verdiği yetkiye dayanarak bu işkolunda daha önce yapılmış bulunan toplu iş sözleşmelerini iki dönem yenilemiştir. Serbest toplu pazarlık dönemi başlamadan önceki son dönemde YHK, 20.4.1982 tarihinde verdiği 21 kararla MESS ile bu işkolunda kurulu değişik işçi sendikaları arasında yürürlük süreleri biten değişik TİS'lerini *grup toplu iş sözleşmeleri* adı altında 31.8.1984'e kadar yenilemiştir. Bu sözleşmelerin ortak özelliği hepsinin uzunluk, muhteva ve biçim bakımından birbirinin aynı olmalarıdır. Sözleşmelerin sonuna kapsama aldığı işyerlerinin listesi eklenmiştir. Fakat sözleşmelerin sonuna eklenen başka listelerde işyerlerinin ekonomik ve teknolojik özelliğine göre sosyal yardımlarda bazı farklılıklar tanındığı görülmektedir. YHK değişik sendika ve işverenlerle de olsa bu

işkolundaki bütün toplu iş sözleşmelerinin bitiş tarihini aynı hizaya getirmekle grup TİS'leri alanında karşılaşılan en büyük sorunlardan birini pratik biçimde çözümlenmiştir.

Bu işkolunda serbest toplu pazarlık dönemi başladıktan sonra MESS ilk önce Türk Metal Sendikası ile 27.8.1984'de geniş kapsamlı bir grup TİS imzalamış ve sözleşme sonuna eklenen bir "katılma maddesi" ile yetkisi daha sonra kesinleşecek işyerlerinin bu sözleşmeye nasıl dahil edilecekleri hükme bağlanmıştır. MESS'in yaptığı grup TİS'lerinde dikkati çeken özellik, işyerlerinin durumu ve ödeme kapasitesine göre gruplara ayrılıp bunlar arasında parasal konularda farklılıklar getirilmiş olduğudur. Sözleşmeye bir de iş gruplandırması ve ücret zammı yönetmeliği, iş gruplandırmasında işe giriş, adaylık ve terfi yönetmeliği ile bir iç yönetmelik eklenmiş bulunmaktadır.

MESS'in Türk Metal Sendikası ile 1.9.1986 tarihinden geçerli olmak 29.8.1986 tarihinde imzalandığı son grup TİS 60 bin işçiyi kapsamaktadır. Bu işkolundaki en geniş kapsamlı TİS Türk Metal Sendikası ile yapılan grup TİS olmakla beraber tek grup TİS değildir. MESS 1.9.1986 tarihinden geçerli olmak üzere Çelik-İş ve Çelik Sen Sendikalarıyla da grup TİS'leri imzalamış bulunmaktadır. Bu üç sendika ile yapılan TİS'leri yaklaşık 250 işyeri ile 66 bin işçiyi kapsamaktadır. (MESS İşveren Gazetesi; 16.11.1986, sayı 520). MESS ayrıca Otomobil İş Sendikası ile de karşılıklı olarak grev ve lo-kavt kararları alındıktan sonra 10.12.1986 günü bir grup TİS daha imzalanmış bulunmaktadır. Bu sözleşme 101 işyerini kapsamaktadır (MESS işveren gazetesi, 16.12.1986, sayı 522). Son grup TİS'lerindeki ortak özellik ücretlerde iş değerlendirilmesi esasının kabul edilmiş olmasıdır.

4) Deri İşkolu

Bu işkolu, grup toplu iş sözleşmelerinin Türkiye'de ilk uygulamaya konul-

duğu işkollarından biridir. Daha 275 sayılı TİSGLK'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte burada birden çok işyerini kapsama alan toplu iş sözleşmeleri bağitlanmaya başlamıştır. Son grup toplu iş sözleşmesi Türkiye Deri Sanayii İşverenleri Sendikası ile Deri-İş Sendikası arasında 170 işyeri adına bağitlanan ve 1.3.1985-29.2.1987 tarihleri arasında yürürlükte kalacak olan toplu iş sözleşmesidir. Geçici 1. madde işçi sendikasının yetkisi sonradan kesinleşen işyerlerinin katılmasını düzenleyen maddedir. Sonraki katılmalar işçi sendikası ile işveren sendikası arasında bir protokol ile gerçekleştirilmektedir. Burada ilginç olan yön son grup toplu iş sözleşmesinin grev uygulaması sonunda imzalanabilmiş olmasıdır.

5) Diğerleri

Tespit edebildiğimiz kadarıyla ağaç ve gıda işkollarında da grup toplu iş sözleşmesi uygulaması başlamış bulunmaktadır.

Görülüyor ki, uygulamamızda grup TİS'ne katılma önemli bir rol oynamaktadır. Taraflar bunun nasıl olacağını genelde grup TİS'nin sonuna ekledikleri bir katılma maddesiyle çözümlenmektedirler.

İsviçre BK'nda ise toplu iş sözleşmesine katılma (Anschluss) İsv. BK'nun 356 b maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre münferit işverenler daha önce bağitlanmış bir TİS'ne tarafların rızası ile katılabilirler. Böylece o işveren de TİS'nin tarafı durumuna girer ve TİS hükümleri katılan işverene ait işyerinde de uygulama alanı bulur. Katılma için, toplu iş sözleşmesini bağitlayan bir işveren sendikası ise onun üyesi bulunma şartı aranmaz (*Schweiggruber/Bigler*, s. 34, 51).

Grup TİS'ne katılma gerçek anlamda bir sözleşmeye ya da borca katılma olmayıp başkaları arasında akdedilmiş bir sözleşme mutevasını işverenin kendi

işyeri için de kabul etmesi demektir. Bu durumda da ortaya hukuken bağımsız bir TİS daha çıkmış olur. Oysa Alman Hukukunda, katılmada duruma göre ya bu sonuç ya da ortak borç ilişkisi yaratan ortak TİS (Elinheitstarifvertrag) ortaya çıkar ki, bu gerçek anlamda bir grup TİS demek değildir (Wiedemann/Stumpf, s. 176).

Uygulamamızda katılma ancak grup TİS'ni bağitlayan işveren sendikasının üyesi işverene ait işyeri için söz konusu olmaktadır. Üye işverene ait işyeri için yetki alan işçi sendikası işveren sendikasıyla aktedilen grup TİS'ne bir protokolla katılmaktadır.

IV. UYGULAMADA KARŞILAŞILAN BAZI SORUNLAR

1) Grup toplu iş sözleşmesi yapılabilmesinin en önemli şartı, bunu yapacak olan tarafların her ikisinin de bunun gerekliliğine inanmış ve bunu gerçekten istiyor olmalarıdır. Aksi halde yapılması son derece güçtür. İşveren sendikalarının bu konuda daha istekli ve kararlı oldukları göze çarpmaktadır. Grup TİS'nin kapsamına girecek işyerlerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmeleri varsa bunların bitim tarihlerinin aynı zamana rastlatılması en önemli sorunlardan biridir. Taraflar eğer grup TİS yapma konusunda istekli iseler bu sorunu genellikle masa başında aşabilmektedirler. Aksi halde, bu sorunun halli oldukça güçtür. Belirtelim ki, 2364 sayılı döneminde yeni YHK'nun bu sorunun aşılmasında önemli katkısı olmuştu ve bu sonraki grup sözleşmelerine büyük kolaylık sağlamıştır.

Grup TİS'nin muhtevasını düzenlemeye ortaya çıkan en önemli sorunlar ödeme kapasiteleri, büyüklükleri ve bir bakıma teknolojileri farklı işletmeler arasında parasal konularda yeknesaklığın nasıl sağlanacağıdır. Bu durumlarda farklı özelliklere sahip işyerleri arasında parasal konularda bazı farklılıklar yapılması kaçınılmaz olmaktadır. Uygulama-

da da bazı işkollarında böyle yapılmaktadır. Diğer bir sorunda daha önce grup TİS kapsamına girmemiş münferit TİS'lerinde yer alan kazanılmış hakların ne olacağıdır. Bu da karşılıklı görüşmeler yoluyla halledilecek bir konudur.

2) Grup Toplu İş Sözleşmesi yapılması konusunda ortaya çıkan önemli bir engel de kapsama dahil işyerleri için aynı zamanda başvurulmuş olsa bile değişik zamanlarda yetki alınmasıdır. Buna bazan bakanlık sebep olmakta örneğin değişik işyerleri için aynı zamanda başvurulmuş olsa bile bazı işyerleri için yetki tespit yazısı ya da yetki belgesi geç gelmektedir. Bu da haklı olarak tarafları tedirginliğe ve grup TİS fikrinden uzaklaşmaya itmektedir. Bazan da buna işçi sendikaları sebep olmaktadır. Örneğin toplu iş sözleşmeleri aynı anda bitmiş olsa dahi bakanlığa değişik tarihlerde grup grup başvurmakta ve grup TİS görüşmelerine başlangıçta az sayıda işyeri için oturmak istemektedirler. İşçi Sendikası burada uyuşmazlığa gidecek ise az sayıda işyeri için gidip oradan aldığı sonuca göre diğer işyerleri için işveren sendikasına baskı yapmanın hesabını yapmaktadır. Zira az sayıda işyeri için greve gitmenin işçi sendikası için daha az masraflı olacağı kuşkusuzdur. Ancak bu konu serbest toplu pazarlığın bir sonucu olduğundan onun kuralları içinde çözümlenecektir. Unutulmamalıdır ki, 2822 s. K.nun "Grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısım için alınmış olsa dahi lo-kavt kararı o uyuşmazlığın kapsamında ki başka işyerleri için de alınabilir" diyen 27/son madde işverenlerin eline önemli bir koz vermektedir.

Ancak bu yasal düzenlemenin haklılığı oldukça kuşku götürür. Nitekim, ABD'de çok işverenli toplu görüşmelerde (grup TİS görüşmeleri) bu husus uzun yıllar en tartışmalı konulardan biri olmuştur. Şöyle ki, grup toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin çıkmaza girmesi durumunda görüşme tarafı olan işçi sendikasının görüşme kapsamına giren iş yerle-

rinden sadece birinde grev kararı alması (buna "whipsaw strike" yani testere grevi denir) bu hususta uygulanan grev taktiklerinden biridir. Sendika bu yolla bir yandan grevin mali yükünü asgariye indirmiş öte yandan işverenlerden grup görüşmelerinde koparamıyacağı bazı haklara daha kolay ulaşmış olur. Ancak böyle bir uygulama karşısında işverenlerin toplu görüşme kapsamına giren fakat grev uygulanmayan diğer işyerlerinde de lokavta başvurmalarının yasal olup olmadığı konusunda Ulusal İş İlişkileri Kurulu (NLRB) olumsuz görüşü benimsemiş ise de yüksek mahkeme (Supreme Court) 1965 yılında bunun yasalara uygun olduğuna karar vermiş bulunmaktadır (*Gorman*, s. 344-335, 360; *Goldman*, s. 229).

3) Grup TİS görüşmelerinde ortaya çıkan bir sorun da arabuluculuk safhasında ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki, mahkemeler gruba dahil her işyeri için ayrı arabulucu seçmekte ve grup TİS'nden beklenen bütünlük bozulmaktadır (*O. Özbeğ*, Sendikacılık ve Toplu Sözleşme Mevzuatı, İstanbul 1986, s. 244).

4) Acaba grup TİS görüşmelerine oturan işveren sendikası üyesi işverenin çekilmesi mümkün müdür? Bu konu da Amerika Birleşik Devletlerinde tartışma doğurmuştur. Bu ülkede görüşmeler başlamadan önce çekilmenin mümkün olduğu bunun için karşı tarafın ya da birlikte hareket eden işverenlerin iznine ihtiyaç bulunmadığı kabul edilir. Bu sonuç grup TİS'lerinin rızai bir temele oturmasının doğal sonucudur. Ancak görüşmeler başladıktan sonra iş değişir. NLRB başlangıçta görüşmelerin tehlikeye girmesini ve belirsizlikleri önlemek amacıyla tek taraflı çekilme isteğinin dürüstlük kuralına uygunluğunu yani çekilmeyi haklı kılan nedenlerin varlığını arıyordu. Daha sonra bu görüşünü değiştiren kurul görüşmelerin karşı tarafına uygun bir süre önceden haber vermenin çekilme için yeterli olduğuna karar vermiştir. Ancak toplu görüşmelerin uyuşmazlıkla sonuçlanmasından sonra çekilme ancak karşı

tarafın rızasıyla mümkün olabilir. Ulusal İş İlişkileri Kurulunun bu görüşleri Amerikan Yüksek Mahkemesince de benimsenmiştir (*Gorman*, s. 89-90; *Goldman*, s. 217; *Leslie*, s. 211).

Hukukumuzda ise birlikte hareket eden fakat bir işveren sendikası üyesi bulunmayan bireysel işverenlerin grup TİS görüşmeleri başlamadan önce gruptan ayrılabilceği kanısındayım. Bu durumu grup TİS'nin rızai temele oturmasının doğal sonucu olarak kabul etmek gerekir. Görüşmeler başladıktan sonra gelen ayrılma isteğinin ise dürüstlük kuralı çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir.

Buna karşılık grup TİS dışında kalmak amacıyla işveren sendikası üyesi işvereni çekilme, hemen grup TİS kapsamından çıkarma sonucunu doğurmaz. Zira sendikadan çekilme notere başvurma tarihinden itibaren 3 ay sonra geçerli olur (2822 s. K. madde 25/2). Bu süre zarfında işveren sendika üyesi sayıldığından bu süre içinde akdedilen grup TİS dahil olmayı reddeden işveren için de geçerli olacaktır.

5) Nihayet, grup toplu iş sözleşmesi temelde işyeri TİS niteliğini taşıdığı için sözleşme bağitlanırken tüm işyerlerini kapsayan tek bir yetki aranması mümkün değildir. Gruba giren her işyeri için ayrı ayrı yetki alınması gerekir. Toplu iş uyuşmazlığında da durum aynıdır. Ayrıca grup TİS görüşmelerine taraf işçi sendikası gruba dahil her işyeri için ayrı ayrı grev kararı almalı ve ayrı ayrı bunu tebliğ etmelidir. Grev oylaması söz konusu olduğunda da her işyerinde ayrı grev oylaması yapılır (*K. Oğuzman*, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C. 1, 3. bası, İstanbul 1984, s. 166; *Ali N. Sözer*, Grup Toplu İş Sözleşmesi ve 2822 sayılı Yasa Açısından Değerlendirilmesi, İktisat ve Maliye, Ekim 1986, sayı 7, s. 254). Buna karşılık gruba dahil işyerlerinden birinde ya da bir kısmında ayrı ayrı grev kararları alınmış olsa dahi işveren sendikası gruba dahil başka işyerleri ya da tüm işyerlerinde tek bir lokavt kararı alabilir. Bu sonuç 2822 sayılı Ka-

nunun 27. maddesinin son fıkrasından çıkar (Oğuzman, s. 285). Bunun gibi, grup TİS'nin kapsamına giren işyerleri birden fazla Bölge Çalışma Müdürlüğünün yetki alanına giriyorsa yetki itirazı tek bir dilekçe ile Ankara İş Mahkemesine yapılır (TİSGLK madde 15/1). Aynı şekilde, yasanın 16/2 madde hükmüne dayanan TİS'nin hükümsüzlüğünün tespitine dair dava da Ankara İş Mahkemesinde açılmak gerekir (madde 16/3). Birden fazla Bölge Çalışma Müdürlüğünün yetki alanına giren TİS'leri bakımından görevli makam ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır (madde 18).

6) Amerikan Hukukunda bir işverenin sırf işveren sendikasına üye olması onun otomatikman grup TİS görüşmelerinde temsil edilmesi sonucunu doğurmaz. Üye işveren sendikaya ayrıca bu hususta özel bir temsil yetkisi vermedikçe işveren sendikasının bağitlayacağı grup TİS o işvereni bağitlamaz (Goldman, s. 216-217).

Oysa hukukumuzda işveren sendikasına üye olan bir işveren, sendikasının ister münferit ister grup toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sonucunda bağitlayacağı bir TİS'nin kendisini de bağitlayacağını kanun hükmü uyarınca kabul etmiş sayılır. Bunun için ayrıca işverenin sendikaya özel bir yetki vermesi gerekmez. Nitekim 2822 s. K. madde 12/2'ye göre "Bir işveren sendikası üyesi işverenlere ait işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir."

V. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN YARAR VE SAKINCALARI

1) Grup toplu iş sözleşmeleri işçi ve işveren kuruluşlarının kendi aralarındaki dayanışma duygusunu geliştirir, işletmeler arasındaki haksız rekabeti önler, işçilik maliyetlerini eşitlediği için üretilen malların piyasa fiyatları arasındaki farklılıkların azalmasına neden olur, işçi ücretleri arasındaki farklılıklar giderildiği

için işletmelerarası işçi devri azalır, işyerlerinde işbarışının sağlanmasına yardımcı olur. Toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı genişlediği, kapsama giren işçi sayısı arttığı için işçi ve işveren kuruluşlarının grev ve lokavta başvurmaları üzerinde caydırıcı bir etki yapar (M. Kutal, Grup Toplu İş Sözleşmeleri Hakkında Bazı Düşünceler, İktisat ve Maliye, Mayıs 1979, sayı 2, 95-96). Grup toplu iş sözleşmeleri toplu görüşmelere ayrılacak zamanda ve masraflarda tasarruf sağlar, ülkede güçlü sendikacılığın yerleşmesine yardımcı olur, sendikaları toplu pazarlık konusunu daha bilimsel yaklaşıma bu konuda araştırma yapmaya ve uzmanlaşmaya teşvik eder. İşverenler ya da sendikaları işçi sendikalarına eşit davranmış olacaklarından işçi sendikaları arasında gereksiz rekabetin de önüne geçilmiş olur. Bu sayılan yararların daha çok işveren sendikalarınca benimsendiği gözlenmektedir (bak. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 16. Olağan Genel Kurul, Çalışma Raporu, Ankara 20-21 Aralık 1986, s. 14; Sözer, s. 246 vd).

2) Sakıncalarına gelince, gruba dahil işletmeler arasında ödeme kapasitesi birbirine yakın olanlar için bu uygulamanın herhangi bir sakıncası yoktur. Ancak durum tersine ise çalıştığı işyerinin özelliğine bakılmaksızın işçilere aynı hakların sağlanmasına çalışılması huzursuzluğu ve sosyal gerilimi arttırır, grup TİS'nden beklenen yararların gerçekleşmesine engel olur. Böyle durumlarda toplu iş sözleşmelerinde işyerlerinin özelliklerine göre bazı farklı hükümler kabul edilmesi tek çıkar yoldur.

Grup TİS'lerinin kapsamına giren işçi ve işyeri sayısı arttığı için uyumsuzluk halinde taraflar üzerinde grev ve lokavta başvurma üzerinde caydırıcı etkisi varsa da bunun tersi de olabilir. Diğer bir ifade ile grup TİS görüşmezliklerinin uyumsuzlukla sonuçlanması halinde daha kapsamlı bir grev (ya da lokavt) la karşılaşma tehlikesi de gözden uzak tutulmamalıdır (Gorman, s. 87).

Grup toplu iş sözleşmelerinin ileride işletmeler arasında bir *kartelleşmeye yol açacağı* da pek ihtimal dışı değildir. İşletmeler arasındaki maliyet farklılığını ve rekabeti azalttığı için grup toplu iş sözleşmelerinin serbest piyasa ekonomisinde tüketicinin zararına sonuçlara götürmesi beklenebilir. Amerikan İş Hukukunda bu nedenle grup toplu iş sözleşmelerinin kartelleşmeye karşı korunma kanunlarına (anti trust laws) aykırı düşüp düşmediği tartışma konusu yapılmıştır. Mamafih grup toplu iş sözleşmelerinin işçi ücretleri ve diğer hakları üzerinde oynadığı olumlu rol göz önünde tutulmak suretiyle bu usulün serbest rekabet düzenine meşru bir sınırlama getirdiği fikri üstün tutulmuştur. Bir başka anlatımla İş Hukukunun kural ve şartları serbest rekabet düzeninin kural ve şartlarına üstün tutulur (*Goldman*, s. 217-218). Hukukumuzda da grup toplu iş sözleşmelerinin son aşamada tüketici zararına işleyebileceği ihtimalinin fazla abartılmaması gerektiği kanısındayız. Meğer ki, bu kurum AY'nın sosyal hukuk devleti (madde 2) ve sözleşme özgürlüğü (madde 48) ilkeleri ile MK'nun dürüstlük kuralına (madde 2) ve kişiliğin korunmasına yönelik hükümlere (madde 23) ters düşecek bir etkinliğe ulaşmasın. (Bu konuda bak. *E. Özsunay*, Kartel Hukuku, İstanbul 1985, s. 205 vd.)

Görülüyor ki, grup toplu iş sözleşmelerinin yararları sakıncalarına oranla çok daha fazladır.

VI. TÜRKİYE'DE GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ UYGULAMASINDAN ÇIKARILABİLECEK SONUÇLAR

Grup toplu iş sözleşmeleri uygulaması Türkiye'de gittikçe yaygınlaşmaktadır. 2822 s. K.nun bu TİS'ne yer vermesi de bunu göstermektedir.

İşverenler grup toplu iş sözleşmelerini zamandan ve masraftan tasarruf sağladığı rekabeti, işçi maliyetlerini ve iş-

verenler arası dayanışmayı güçlendirdiği için tercih etmektedirler. Bu nedenle grup toplu iş sözleşmesi yapma konusunda işverenlerde işçi sendikalarına oranla daha fazla bir istek görülmektedir. Grup toplu iş sözleşmeleri işveren sendikacılığı için daha da fazla önem arz etmektedir. Zira grup toplu iş sözleşmeleri işverenler arası dayanışma ve birlikte hareketin en önemli unsurudur. Kanımca grup TİS'leri işveren sendikacılığının bir garantisidir demek fazla abartılmış bir iddia sayılmaz. Zira işverenler münferit hareket ettikçe aralarındaki rekabet ve kısa vadeli çıkar çekişmeleri belli bir işkolunda birbirinden çok farklı toplu iş sözleşmelerinin imzalanmasına yol açar. Oysa ülke düzeyinde meydana gelen gelişme ve değişimleri izleyebilen ve değerlendirebilen işveren sendikaları uzmanlaşmış elemanları ile soruna daha iyi ve sağlam biçimde yaklaşmakta ve kendilerini bir kaç işverenin değil o işkolunda çalışan bütün işverenlerin temsilcisi olarak gördüklerinden çıkarları dengeleyebilmektedirler. Bu nedenle işveren kuruluşlarının toplu görüşmelerde devreye girmesinin sosyal politika açısından birçok yararları vardır (*Kutal*, s. 96).

İşçi sendikaları bu konuda işveren sendikaları kadar istekli görünmeselerde aynı işkolunda fakat değişik işyerlerinde çalışan işçiler arasında ücret ve çalışma şartları bakımından eşitlik sağladığı işçiler arasında rekabete engel olduğu ve toplu görüşmelerde vakit kazanıldığı için grup toplu iş sözleşmelerini olumlu karşılamaktadırlar.

Türkiye'de gerçek anlamda grup toplu iş sözleşmelerinin yerleşmesine ve yaygınlaşmasına en büyük hizmeti MESS'in ve Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası ile Teksif Sendikasının yaptığı kabul edilmelidir. YHK'nun da 2364 sayılı kanun döneminde grup toplu iş sözleşmeleri konusunda önemli katkıları olduğu kuşkusuzdur.

Uygulamada görülen bazı aksaklıkların zaman içinde yargı kararları ile giderileceği inancındayız.

Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu

Getirdiği Yenilikler ve Bu Konudaki Görüşler

Av. Mükremin POYRAZ
Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
Hukuk Müşaviri

KANUNUN AMACI :

Ülkemizde, meslek eğitiminin uzun bir geçmişi vardır.

Cumhuriyetten önce mahallî olarak kurulan ve yönetilen meslek eğitimi, Cumhuriyetle birlikte Devlet politikası olarak ele alınmıştır.

1963 yılında Planlı Kalkınma dönemine girilmiş ve Türk toplumunun ihtiyaç ve şartlarına uygun teknik insangücü yetiştirilmesine öncelik verilmiştir.

Bütün bu gayretlere rağmen meslek eğitiminden istenilen seviyede sonuç alınamamıştır.

Bunun başlıca iki sebebi vardır :

Birincisi ; Devletin eğitime ayırabildiği kaynakların yetersizliği,

İkincisi ; Meslek eğitiminin yalnız devlet eliyle okullarda yürütülmesi bu eğitimi iş hayatından kopardığı gibi, okullarda işyeri ortamının tam olarak yaratılamamasıdır.

Meslek eğitiminin yeterli seviyede yapılamaması, meslek eğitimi görenleri işyerinde cesaretsiz ve verimsiz hale getirmiştir.

1977 yılında yürürlüğe giren 2089 sayılı Çıraklık, Kalfa ve Ustalık Kanunu

ile de arzu olunan gelişme seviyesine ulaşamaması ve çırak, kalfa ve ustalık eğitiminin uygulanabilirliğini artırmak, geleceğin bilgili, becerikli, yurdunu seven, iyi ahlâklı, dürüst, yaptığını sağlam ve kaliteli yapan, tasarrufa önem veren sanatkârlarını yetiştirmek, iş hayatımızın ihtiyacı olan nitelikli insan gücünü yaratmak, meslek ve teknik öğretim okul ve kurumlarındaki öğrencilerin beceri eğitimlerini işyerlerinde yaptırmak, öğretmenlerin işyerlerinde meslekî bilgi ve becerilerini artırmalarını, inceleme ve araştırma yapmalarını, işyerlerinde, kendi alanlarında yetişmiş olan usta öğrencilerin eğitim elemanı olarak görevlendirilmelerini, çıraklık, meslekî ve teknik eğitim ve faaliyetlerini düzenlenip, yürütülmesinde gerekli kuralların teşekkülünü, çıraklık, meslekî ve teknik öğretim okul ve kurumlarının görev alanını genişleterek işyerlerine kadar götürülmesini, özel ve kamu işyerlerinin kendi personelinin bilgi ve becerilerini artırarak meslekî gelişmelerini, işsizliğin temelinde yatan istihdam alanlarının ihtiyaç duyduğu uygulama ile geliştirilmiş ve iyi eğitilmiş kalifiye işgücünü yaratmayı, ilk ve orta dereceli okullardan sonra okuma imkânı bulamayanları iyi bir meslek sahibi kılmayı, her seviyede yetişmiş insan gücünün öne-

mini kavrayarak işçiden en ileri seviyedeki mühendise kadar tüm teknik işgücünü yetiştirmeyi 50 yıldan bu yana kanunlarla düzenleyen batı ülkelerinde olduğu gibi istenen işi belirli kalite ve sürede yapabilen meslek elemanlarını yetiştirerek üretim potansiyelini artırmayı, bir meslek edinmek, mesleğinde gelişmek veya meslek değiştirmek isteyenlere imkân sağlamak ve çıraklık, mesleki ve teknik eğitim faaliyetlerinin yürütülmesinde karşılaşılan en büyük problemlerden biri olan yeterli finansmanı temin etmek üzere, yeniden kanunî bir düzenleme zorunluğu doğmuş ve 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu çıkarılmıştır.

KANUNUN KAPSAMI :

Bu Kanun ;

- a) 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar kanunu ile 5590 Ticaret ve Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Deniz Ticaret Odaları, Ticaret Borsaları ve Türkiye Ticaret Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Kanunu ve bu kanunda değişiklik yapan 2567 sayılı Kanuna göre kurulmuş mesleki kuruluşlar ile bu kuruluşlara üye iş yerlerini, mal ve hizmet üreten kamu kuruluşlarını; döner sermayeli işyerlerini ;
bu işyerlerinde çalışan çırak, kalfa ve ustaları;
- b) Bu maddenin (a) fıkrasında yazılı işyerlerinde, meslekî ve teknik liselerde eğitim gören öğrencileri; kapsar.

KANUNUN GETİRDİĞİ KURUMLAR VE BU KURUMLARIN GÖREVLERİ

Bu kanuna göre merkezde "Çırak ve Meslekî Eğitim Kurulu" (Mad. 4).

İllerde de "İl Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kurulu" kurulmuştur. (Mad-6).

Sendika ve işverenleri de ilgilendirmesi yönünden bu kurulların kuruluş ve görevlerine kısaca değinmek gerekmektedir.

ÇIRAK VE MESLEKİ EĞİTİM KURULU

Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığının meslekî ve teknik eğitimle görevli Müsteşir yardımcısının başkanlığında;

- a) Bakanlıkça görevlendirilecek ilgili Genel Müdür;
 - b) Maliye ve Gümrük Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı;
 - c) Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı;
 - d) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı;
 - e) Devlet Planlama Teşkilatı Sosyal Planlama Başkanı;
 - f) Türkiye Esnaf ve Küçük Sanatkârları Konfederasyonu temsilcisi;
 - g) Türkiye Ticaret Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği temsilcisi;
 - h) En çok işvereni temsil eden işveren Sendikaları Konfederasyonu temsilcisi;
 - i) En çok işçiyi temsil eden İşçi Sendikaları Konfederasyonu temsilcisi;
 - j) Meslekî ve Teknik Eğitim alanından görevlendirilecek Yüksek Öğretim temsilcisinden;
- Teşekkül eder. (Madde-4).

Bu Kurul :

a) Gerek bu Kanun ve gerekse bu Kanuna göre çıkarılacak olan yönetmelik hükümlerinin uygulanmasını takip etmek ve değerlendirmesini sağlamak.

b) Muhtelif sektör ve branşda çıraklık eğitimi ile meslek eğitimi konusunda eğitim ihtiyaçlarını tespit etmek ve Bakanlığa bildirmek.

c) Çıraklık ve meslekî eğitim programlarının esasları ve süreleri hakkında Bakanlığa görüş bildirmek.

d) Çıraklık ve işletmelerdeki meslekî eğitim imtihan komisyonlarının kurulması ve çalışması ile imtihanların yapılış usullerine ilişkin yönetmelik taslaklarını hazırlamak ve Bakanlığa sunmak.

e) Aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler için sözleşme modellerini hazırlamak ve Bakanlığa sunmak.

f) Lüzumu halinde çıraklık ve meslekî eğitim ile ilgili konuların incelenmesi için ihtisas komisyonları kurmak.

g) Çıraklık ve meslekî eğitimle ilgili Bakanlıkça gönderilecek konuları incelemek ve görüş bildirmek.

h) Bu Kanuna göre yapılacak çıraklık ve işletmelerdeki meslekî eğitimde; uygulama alanına alınacak veya çıkarılacak yer ve meslekleri belirlemek ve Bakanlığa görüş bildirmek.

i) İl Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kurullarının yıllık çalışma raporlarını değerlendirmek.

j) Teknolojik gelişmelerin ve iş hayatındaki değişmelerin meslek eğitimine etkilerini izlemek ve Bakanlığa bildirmek ile görevlidir.

İL ÇIRAKLIK VE MESLEKİ EĞİTİM KURULU

- İl Millî Eğitim Gençlik ve Spor Müdürü;
- İl İş ve İşçi Bulma Kurumu Şube Müdürü;
- İl Esnaf ve Küçük Sanatkârları Dernekleri Birliği Başkanı ve Çıraklık ve Meslekî Eğitimin yapıldığı mesleklerle ilgili Esnaf ve Sanatkârlar Dernekleri Birliği Başkanlığınca seçilecek 3 üye;
- İl Ticaret Odası Başkanı;
- İl Sanayi Odası Başkanı;

g) İl çıraklık ve meslekî teknik eğitimden sorumlu Millî Eğitim Gençlik ve Spor Müdür Yardımcısı;

h) Çıraklık Eğitimi Merkezi Müdürü;

i) Valilikçe görevlendirilecek, yönetmelikte belirlenecek büyük illerde 2, diğer illerde 1 meslek lisesi müdürü;

j) En fazla işçiyi temsil eden konfederasyonun o il için göstereceği işçi sendikası temsilcisinden; Teşekkür eder.

Kurulun Başkanı İl Millî Eğitim Gençlik ve Spor Müdürüdür.

Vali gerek gördüğü hallerde kurula başkanlık eder.

Bu Kurul :

- Muhtelif sektör ve branşdaki çıraklık ve meslekî eğitim ihtiyacını il seviyesinde tespit etmek ve Bakanlığa sunmak.
- Bakanlıkça gönderilen çıraklık ve meslekî eğitim çerçeve programlarının il ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi için Bakanlığa görüş bildirmek.
- Çıraklık ve meslekî eğitim uygulamalarında ortaya çıkan uyumsuzlukların çözümüne yardımcı olmak.
- Bu Kanun hükümlerinin il seviyesinde eksiksiz yerine getirmesi için gerekli tedbirleri almak.
- Çıraklık ve meslekî eğitim konularında valilikçe gönderilecek konuları incelemek ve sonuçlandırmak.
- İldeki çıraklık ve meslekî eğitim uygulamalarını takip etmek ve değerlendirmek. Bu konu ile ilgili yıllık çalışma raporunu hazırlamak ve Bakanlığa sunmak ile görevlidir.

3308 SAYILI ÇIRAKLIK VE MESLEK EĞİTİMİ KANUNUNUN İŞVERENLERE GETİRDİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLER

1 — Sözleşme yapılması :

İşyeri sahibi, aday çıracı ve çıracı çalıştırmaya başlamadan önce bunların velisi veya vasisi veya reşit ise kendisi ile yazılı çıraklık sözleşmesi yapmak zorundadır. Bunlar çıraklık sözleşmesi yapmadan çalıştırılmazlar. (Madde-13)

2 — Eğitim ve Çalışmada ve Tatillerde Ücretli İzin :

a) Aday çırak ve çıraklar mesleğin özelliğine göre haftada 8 saatten az olmak üzere 10 saate kadar genel ve meslekî eğitim görürler. Bu eğitime katılmaları için aday çırak ve çıraklara ücretli izin verilir. (Madde 12/1)

b) Çıraklara ve eğitim görenlere her yıl tatil aylarında bir ay ücretli izin verilmesi zorunludur. (Madde 26)

3 — Deneme Dönemi ve Ücret :

Çıraklığa mesleğin özelliğine göre Bakanlıkça tesbit edilecek bir ilâ üç ay süreli deneme dönemi ile başlanır.

Deneme dönemi çıraklıktan sayılır ve bu dönemde de ücret ödenir.

Çıraklık dönemi mesleğin özelliğine göre Bakanlıkça tesbit edilecek üç-dört yıldır. (Mad. 14/1-2)

4 — Usta Öğretici Bulundurma Zorunluğu :

Aday çırak ve çırak almak için işyerinde usta öğretici bulundurulması zorunludur. (Madde-15)

Meslek lisesi öğrencisine beceri eğitimi yaptıracak işletmelerde ise ustalık yeteneğine sahip ve iş pedagojisi eğitimi görmüş usta öğreticilerin görevlendirilmesi gerekmektedir. (Madde-18/Son)

5 — Kalfaların Çalıştırılması Şartlarına Uyuma Zorunluğu :

İşyerlerinde kalfalık belgesi bulunmayanlar kalfa unvanı ile çalıştırılmazlar.

Kalfalık unvanı kullanılmayan işyerlerinde ise belgeli kalfalar ancak dengi işlerde çalıştırılabilirler.

Çıkma izni olmadan başka işyerleri kalfayı işe alamazlar. (Madde-17)

6 — İşletmelerde Meslek Eğitimi :

50 ve daha fazla işçi çalıştıran ve il ve işkolu itibarıyla eğitim uygulaması kapsamına alındığı Bakanlıkça tesbit edilen işletmeler, çalıştırdıkları işçi sayısının yüzde beşinden az, yüzde onundan fazla olmamak üzere, meslek lisesi öğrencilerine beceri eğitimi yaptırırlar.

Bu eğitim uygulamasına da öğretim yılı başında başlanır. (Madde-18/1-4-5)

7 — Teorik Eğitim İçin İzin :

İşletmelerde beceri eğitimi gören öğrencilerin teorik eğitimi Bakanlığın meslekî ve teknik eğitim kurumlarında veya işletmelerin eğitim merkezlerinde yapılır. İşletmeler teorik eğitim için öğrencilere çalışma saatleri içinde izin vermek zorundadırlar. (Mad. 20/1)

8 — Eğitimin Devamını Sağlamak Zorunluğu :

İşletmelerde grev ve lokavt uygulamaları halinde (öğrenci ve eğitimciler grev ve lokavt kapsamı dışında olduklarından) eğitimin devamı için işyeri gerekli tedbirleri almak (Mad. 22/1) ve Eğitim başladıktan sonra işçi sayısında azalma olsa bile eğitime alınan öğrenciler okuldan mezun oluncaya kadar eğitimi devam ettirmek zorundadırlar. (Mad. 22/2)

9 — Meslekî Eğitime Katılma Payı Yatırma Yükümlülüğü :

50 ve daha fazla işçi çalıştıran ve Bakanlıkça işletmelerde meslekî eğitim kap-

samına alınan, ancak, beceri eğitimi yaptırmayan işletmeler, beceri eğitimi yaptırması gereken her öğrenci için eğitim süresince her ay 18 yaşını bitirenlere ödenen asgari ücretin 2/3'ü nisbetinde fon hesabına para yatırmakla yükümlüdürler. (Mad. 24/1)

Ancak Bakanlıkca öğrenci gönderilmemesi halinde fona katılma payı ödenmez. (Mad. 24/3)

10 — Ücret ve Sosyal Güvenlik Hakları :

Aday çırak ve çıraklarla işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilere ödenecek ücret ve ücret artışları Bakanlıkca belirlenen esaslara göre düzenlenecek sözleşme ile tesbit olunur. Bu ücret aday çırak ve çırakın yaşına uygun asgari ücretin %30'undan aşağı olamaz. (Mad. 25/1) Ücretler her türlü vergiden muafıdır. (Mad. 23/3)

Sigorta primleri asgari ücretin %50'si üzerinden Bakanlık bütçesine konan ödenekle ödenir.

Eğitim sırasında meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarından kusuru halinde işverenler sorumludurlar. (Mad. 25/2)

11 — Çıraklık, Meslekî ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonuna Ödeme Yapılması :

Yıllık beyanname veren gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin hesaplanan gelir veya kurumlar vergilerine ilâve olarak fon hesabına yüzde bir oranında (gider yazılmaksızın) ek ödemede bulunmaları zorunludur. (Mad. 32/2-e)

Fona ödenecek meblağın tarh, tahakkuk ve ödenmesinde gelir ve kurumlar vergisinin tarh, tahakkuk ve ödenmesine ilişkin hükümler uygulanır. (Mad. 32/5 ve Fon Yönetmeliği Taslağı Mad. 9/3-213 sayılı Vergi Usul Kanunu ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanun).

Ancak beceri eğitimi yaptıran gerçek ve tüzel kişilere Gelir ve Kurumlar Vergisi üzerinden ek olarak fona ödedikleri meblağın %50'si eğitimi teşvik primi olarak fondan iade olunur. (Mad. 33)

12 — Teorik ve Pratik Eğitim Giderleri :

Kuruluşlarda yapılan teorik ve pratik eğitim giderleri kendi kurum ve kuruluşlarınca;

İşyerlerinde yapılan pratik eğitim giderleri işyerlerince karşılanır;

Ayrıca işyerleri pratik eğitim için eğitim mahalli, imtihanlar için imtihan ortamı, araç ve gereç hazırlarlar. (Mad. 36)

13 — Geliştirme ve Uyum Kursları Açılması :

Elli ve daha fazla işçi çalıştıran işletmeler personelinin verimini yükseltmek, yeni teknolojilere uyumunu ve mesleklerinde gelişmelerini sağlamak amacı ile çalışma saatleri dışında çeşitli kurslar açarlar veya aynı amaca yönelik diğer kurumlarca açılan kurslara katılmalarını sağlarlar. (Mad. 38)

KANUNUN SENDİKALARA GETİRDİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLER

I — İşveren Sendikalarına Getirdiği Yükümlülükler :

2821 sayılı Kanuna göre faaliyette bulunan işveren sendika ve konfederasyonlarının bir önceki yıl aidat gelirlerinin %5'i nispetinde ayıracakları payları fon hesabına ödemeleri gerekmektedir. (Mad. 32/2-i)

II — İşçi Sendikalarına Getirilen Yükümlülükler :

Sendikalar Kanununun 44. maddesine göre işçi sendika ve konfederasyonla-

rınca gelirlerinden eğitim maksadıyla ayrılan payların %25'i oranında fona pay ödemeleri gerekmektedir. (Madde-32/2-h)

Kanunun 32. maddesinde açıklanan diğer fon kaynakları da dikkate alındığında fonda çok büyük meblağların toplanacağı kuşkusuzdur. Böylece Kanunun gerekçesindeki "Devletin meslek eğitimi-ne ayırabileceği kaynakların yetersiz kalması sebebiyle Devlet eli ile yürütülen meslek eğitiminde arzulan seviyeye ulaşılamamış olduğu"na dair problemde ortadan kalkmış olacaktır.

KANUNUN ADAY ÇIRAKLARA, ÇIRAKLARA, KALFA VE USTALARLA KURUM VE KURULUŞLARDA EĞİTİM GÖRENLERLE KURSIYERLERE SAĞLADIĞI MADDİ VE HUKUKİ İMKÂNLAR

3

I — Maddî İmkânlar :

a) Aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilere yaşlarına uygun asgari ücretin %30'undan az olmamak üzere ücret ödenecektir. (Mad. 25/1)

b) Aday çırak ve çıraklara mesleğin özelliğine göre haftada 8 saatten az olmamak üzere 10 saate kadar genel ve meslekî eğitim için ücretli izin verilecektir. (Mad. 12/1)

c) Aday çırak, ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrencilere her yıl tatil aylarında bir ay ücretli ve mazeret halinde bir aya kadar da ücretsiz izin verilecektir. (Mad. 26)

d) Meslek kurslarından, Bakanlıkca tesbit edilen kurslara katılan kursiyerlere, kursa devam ettikleri sürece asgari ücretin %30'u oranında destekleme yardımı yapılır. (Mad. 32/3-i)

e) Bakanlığın örgün eğitim sisteminde ayrılmış, istihdam için gerekli yeteneklere sahip olmayan kişileri iş ha-

yatında istihdam imkânı olan görevlere hazırlamak amacıyla düzenliyeceği kurslara katılanlar kursa devam ettikleri sürece bu kanunun çırak ve öğrencilere verdiği haklardan yararlanırlar. (Mad. 37)

II — Hukukî İmkânlar :

a) Aday çırak ve çıraklar öğrencilik haklarından yararlanırlar. (Mad. 11)

b) 19 yaşından gün almamış çıraklar çıraklık sözleşmesi yapmadan çalıştırılmazlar. (Mad. 13/1)

c) Kalfalık hakkını elde edenlere kalfalık belgesi verilir. Kalfa belgesine sahip olanlar, kalfalık ünvanı kullanmayan işyerlerinde ancak dengi işlerde çalıştırılabilirler. (Mad. 17/1)

d) Aday çırak, çırak, kalfa ve ustaların eğitimleri sırasında kazandıkları bilgi ve beceriler meslek liselerine geçmek istenmesi halinde değerlendirilir. (Mad. 35/1)

DENETİM

Kamu ve Özel Kurum ve kuruluşlarda yapılan aday çırak, çırak ve kalfaların eğitimi ile işletmelerde yapılan meslekî eğitim Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca denetlenir. (Mad. 41-1)

Denetlemenin esas ve usulleri bu Bakanlıklarca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

CEZA HÜKÜMLERİ

Kanunun 41. maddesi gereğince;

9. maddedeki ilkokulu bitirip çıraklık yaşını doldurmamış olanların aday çırak olarak eğitilmeleri;

10. maddedeki çırak olma şartlarını haiz olmayanların çıraklığa alınmaları veya ilgili kuruluşların olumlu görüşünü almadan ve Bakanlıkca belirlenmeyen ağır, tehlikeli ve özellik arz eden mesleklerle kabulleri,

12. maddedeki aday çırak ve çıraklara eğitime katılmaları için ücretli izin verilmesi,

13. maddedeki, aday çırak ve çırakların sözleşme yapılmadan çalıştırılmaları,

14. maddedeki, çıraklara deneme döneminin üç aydan fazla yaptırılması veya bu dönemde ücret ödenmesi,

15. maddedeki, aday çırak ve çırak alan işyerlerinde usta eğitici bulundurulması,

17. maddedeki, kalfalık belgesi bulunmayanların kalfa ünvanı ile istihdam edilmesi veya kalfa belgeli olanların kalfa kullanmayan işyerlerinde kalfalığın dengi olmayan işlerde çalıştırılmaması,

20. maddedeki, işletmelerde beceri eğitimi görmekte olan öğrencilere teorik eğitim için çalışma saatleri içinde izin verilmesi,

22. maddedeki, işletmelerde grev ve lokavt uygulamaları halinde eğitimin devamı için gerekli tedbirlerin alınması veya beceri eğitimi başladıktan sonra işyerindeki işçi sayısının azalması halinde öğrenciler okuldan mezun oluncaya kadar eğitimin devam ettirilmesi zorunluğuna riayet olunmaması,

25. maddesindeki, aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilere asgari ücretin %30'undan az ücret ödenmemesi,

26. maddesindeki, her yıl tatil aylarında bir ay ücretli izin verilmesi,

28. maddesindeki, Ustalık belgesi bulunmayanların usta ünvanı ile çalıştırılmamaları,

30. maddesindeki, işyeri sahibi ustaların ustalık belgelerini işyerine asmaları, hükümlerine uymayanlara *ihtar cezası verilir*.

Ihtarın tebliğinden itibaren 10 gün içinde yükümlülüklerini yerine getirmeyenlerden,

Kanunun;

a) 9. 10. 25. 26 ve 28. maddelerine aykırı davrananlara *asgari ücretin bir aylık tutarının yarısı kadar,*

b) 12. 13. 14. 15. 17. 20. 22 ve 30. maddelere *aykırı davrananlara asgari ücretin bir aylık tutarının üçte ikisi kadar,* Para cezası verilir.

Asgari ücret fiil tarihindeki ücrettir. Fiilin tekrarı halinde bu cezalar iki katına çıkarılır.

Fiilin sürmesi halinde meslekten geçici men cezası verilir.

Cezalar mahallin mülki amirince uygulanır.

Cezalara tebliğ tarihinden itibaren sulh ceza mahkemesinde itiraz edilebilir.

İtiraz, infazı durdurmaz.

Para cezaları 6183 sayılı Kanun hükümlerine göre tahsil edilir.

30. Maddeye aykırı olarak açılan işyerleri İl Çırak ve Meslekî Eğitim Kurulu ile ilgili mercilerin müracaatı üzerine mahallin mülki amirince yedi gün içinde kapatılır.

Kanunda meslekten geçici men cezasının süresi hakkında bir açıklık olmadığı gibi kanunun sevk gerekçesi ile Sağlık ve Sosyal İşler; Millî Eğitim; Plan ve Bütçe Komisyonları Raporlarında da her hangi bir açıklık bulunmamaktadır.

Bu sebeple konuya ceza hukuku yönünden yaklaşarak bir açıklık getirmek gerekecektir.

T.C.K.'nun 11. maddesinde cürüm ve kabahatlere ait cezalar açıklanmış ve maddenin ikinci fıkrasının 3. bendinde meslekten men cezası kabahat nevinden olan fiiller için muayyen bir meslek ve sanatın tatili icrası şeklinde tanımlanmış ve aynı kanunun 25. maddesinde ise, muayyen bir meslek ve sanatın tatili icrası cezasının *üç günden iki seneye kadar süreli olacağı açıklanmıştır.*

3308 sayılı Kanunun 41. maddesi gereğince fiilin sürmesi halinde verilecek meslekten geçici men cezasının da üç günden iki seneye kadar olabileceğini ve kanuna aykırı fiilleri sürdürmemeye dikkat göstermenin yararlı olacağını hatırlatmayı uygun görüyoruz.

GEÇİCİ HÜKÜMLER

Bakanlıkca tesbit edilen meslek dallarında çalışmakta olanlardan 18 yaşını bitirenler doğrudan 16 yaşını bitirenler kapsamı ve süresi Bakanlıkca tesbit edilecek eğitimden sonra imtihana alınır ve başarılı olanlara kalfalık belgesi verilir.

Kalfalık, belgesi alıp 22 yaşını bitirenlere imtihanda başarılı olmak şartı ile, işyeri sahibi olup usta olarak çalışanlara ilân tarihinden itibaren üç ay içinde başvurmak şartı ile meslekî ve teknik okullarını 1985/1986 ders yılı sonuna kadar bitirenlere doğrudan ustalık belgesi verilir. (Geçici M. 1)

Sonradan kapsama alınan il ve meslek dallarında da geçici 1 madde uygulanır. (Geçici Mad. 2)

Yürürlükten kaldırılan 3457 ve 2089 sayılı Kanunlara göre yapılan uygulamalar ve alınmış olan kalfalık ve ustalık belgeleri geçerli sayılmıştır. (Mad. 3)

Sigorta primlerinin Bakanlıkca ödemesine 1987 malî yılı başında başlanacak olup o tarihe kadar işverenlerce ödenmesine devam olunacaktır.

Kanunun 4, 6, 12, 16, 17, 20, 29, 32, 38, 41. maddelerinde öngörülen on adet yönetmeliğin kanunun yayım tarihi olan 19.6.1986 gününden itibaren 6 ay içinde çıkarılması gerekmektedir. (Geçici Mad. 5)

Ancak bu güne kadar, Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kurulları Yönetmeliği ile Meslekî ve Teknik Orta Öğretim Kurumları, Öğrencilerinin Okul ve İşletmelerde Meslek Eğitimi Yönetmeliği ve Meslek

Kursları Yönetmeliği 6 Kasım 1986 gün ve 19273 ve Çıraklık Eğitimi Yönetmeliğinde 16 Aralık 1986 tarih ve 19313 Aday çırak, çırak ve İşletmelerde Beceri Eğitimi Gören Öğrencilerin Sigorta İşlemleri Hakkındaki Yönetmelik de 29.1.1987 gün ve 19356 sayılı Resmi gazetede yayımlanmış, böylece kanunun öngördüklerinden beş yönetmelik yürürlüğe girmiş, kanunun 32. maddesindeki Fonun İşleyiş ve Kuruluşu ile ilgili Yönetmelik Taslağı hazırlanmış, 38. maddesinin emrettiği Geliştirme ve Uyum Kursları ile ilgili yönetmeliğin ön çalışmalarına başlanmış bulunmaktadır.

Kanunun belirlediği diğer yönetmeliklerle ilgili olarak henüz bir bilgi alınmamıştır.

3308 SAYILI ÇIRAKLIK VE MESLEK EĞİTİMİ KANUNUNUN 2089 SAYILI ÇIRAKLIK, KALFALIK VE USTALIK KANUNUNA NAZARAN GETİRDİĞİ YENİLİK VE DEĞİŞİKLİKLER

2089 sayılı Kanun yalnız 507 ve 5590 sayılı Kanuna göre kurulmuş olan meslekî teşekküllere kayıtlı işyerlerini ve bu işyerlerinde çalıştırılan çırak, kalfa ve ustaları kapsamına aldığı halde, (Mad-1) 3308 sayılı Kanunla mal ve hizmet üreten kamu kuruluşları ile döner sermayeli iş yerlerini, bu iş yerlerinde çalışan çırak, kalfa ve ustaları, meslekî ve teknik liselerinde eğitim gören öğrencileri de kapsama alınmak suretiyle uygulama alanı genişletilmiştir. (Mad. 2)

2089 sayılı kanunda, Çıraklık Kurulu, Kanunun kapsamına alınacak veya çıkarılacak mahal ve sanatlar hakkında karar verdiği halde, (Madde-2) 3308 sayılı Kanunda, Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kurulu Bakanlığa görüş bildirmekle görevlendirilmiş ve böylece Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulu bu konularda daha ziyade istişari bir kurul halini almıştır. (Mad. 5)

2089 sayılı Kanun, mahalli çıraklık komitesinin muvafakati ile işin özelliğine

göre okur yazar olmayan kimselere de çı-
rak olma imkânı tanıdığı halde, (Mad. 5)
3308 sayılı Kanun çırak olabilmek için ilk
okulu bitirme şartını getirmiştir. Bu hük-
münde memleketimizde ilk okulu bitirme
zorunluğuna dair olan 222 sayılı Kanunun
2. maddesinin amacının bir an önce ger-
çekleşmesine yardımcı olacağı şüphesiz-
dir.

2089 sayılı Kanunda deneme süresi
2 aya kadar olduğu halde (Mad. 9) 3308
sayılı Kanunla bu süre üç aya kadar yük-
seltmiştir. (Mad. 14)

2089 sayılı Kanunda 506 sayılı Kanu-
nun öngördüğü sigorta primleri işveren-
lerce ödendiği halde, (Mad. 13) 3308 sa-
ylı Kanunla bu primler Bakanlık bütçe-
sine konulan ödenekle karşılanacaktır.
(Mad. 25)

2089 sayılı Kanunda çıraklara ancak
bir sene çalıştıktan sonra ücretli yıllık
bir ay izin verilmesi benimsendiği halde
(Mad. 15) 3308 sayılı Kanunda bir yıl
çalışma şartı kaldırılmıştır. (Mad. 26)

2089 sayılı Kanunda çıraklık süresi-
nin tesbiti Millî Eğitim Bakanlığına bıra-
kıldığı halde (Mad. 6) 3308 sayılı Kanun-
da bu süre 3-4 yıl olarak belirlenmiştir.
(Mad. 14)

2089 sayılı Kanunda, çırakın yetiştiril-
mesi için lüzumlu okul ve kurs gider-
leri Millî Eğitim Bakanlığı bütçesinde ay-
rı bir maddeye konulacak tahsisatla kar-
şılandığı halde (Mad. 26) 3308 sayılı Ka-
nun bu giderlerin iş yerlerince karşılan-
masını emretmiştir. (Mad. 36)

2089 sayılı Kanun, ilin çıraklık eği-
timi kapsamına alındığının ilânı tarihinden
itibaren 6 ay içinde mahalli çırak eği-
timi komitesi kurulmasını emrettiği hal-
de, (Mad. 47) 3308 sayılı Kanunla bu
süre 3 aya indirilmiştir. (Mad. 8)

Her iki Kanundaki ceza hükümlerinde
de değişiklik vardır.

3308 sayılı Kanunun ilgili hükümlerine
aykırı davranılması halinde önce ih-

tar cezası verilmesi ve bunun semeresiz
kalması halinde para cezasına hükmolun-
ması imkânının sağlanması işverenler ba-
kımından olumlu bir gelişmedir.

Kanun hakkında sistematığına uy-
gun olarak yaptığımız bu etraflı açıkla-
malar sonucunda derizki;

1985-1986 dönemini kapsayan Be-
şinci Beş Yıllık Kalkınma Planının ça-
lışma hayatı ile ilgili ilkeler bölümünde
yer alan "Emeğin verimliliği ve seyyali-
yetinin artırılması için iş başında eğitime
ve teknik eğitime önem verilerek, her de-
recede meslekî ve teknik eğitimin ülke ih-
tiyaçlarına cevap verir nitelikte olmasına
özen gösterilmesi, bu konuda Devlet des-
teği yanında, özel sektöründe katkıda bu-
lunmasının zorunlu olduğuna" dair gö-
rüş doğrultusunda hazırlanan bu Kanun
iyi uygulandığı takdirde yurdumuzda iyi
yetiştirilmiş eleman ve teknik adam bulma
ve hatta üniversiteler önündeki tehacümü
önleme yönünden reform yaratacak nite-
liktedir.

Kanunun, son senelerde yürürlüğe
konan bir çok kanun gibi işverenlere, ge-
lir ve kurumlar vergisi mükelleflerine, iş-
ci ve işveren sendikalarına büyük mükel-
lefiyetler getirdiği kuşkusuzdur. Her ve-
siyle ile yurtseverliklerini isbatlamış, eği-
tim seferberliğine içtenlikle katkıda bu-
lunmayı görev bilmiş olan işverenlerin ve
diğer mükelleflerin bu Kanunun getirdiği
yükümlülüklerle de severek katlanacakla-
rından da şüphe edilmemelidir.

Ancak uygulayıcıların mükelleflere
katlandıkları külfetlerin olumlu sonuçlar
verdiğini isbatlama dirayetini gösterme-
leri zorunludur.

Bu Kanun hükümlerine göre yetiştirilecek
çırak, kalfa ve ustalarla işletme-
lerde meslekî eğitim görenlere ileride iş
verecek olanlar ve fon ile ilgili paraların
büyük kısmını ödeyecekler işverenlerle, iş-
çi ve işveren sendikaları olduğuna göre
bunların yetiştirilmelerinde ve imtihan-

larında fonun kuruluş ve işleyişine dair yönetmelikte bu çevrelere etkin söz ve oy hakkı da tanınmalı, yürürlüğe konmuş yönetmeliklerdeki yalnız Bakanlık mensuplarına karar hakkı tanıyan hükümleri değiştirilmeli, hazırlanmakta olan yönetmeliklerde de bu görüşler dikkate alınmalıdır. Aksi taktirde Kanunun işleyişinde yalnız Bakanlık mensuplarının söz sahibi olmaları işin bürokrasiye boğulması, meslek eğitiminin iş hayatından kopması sonucunu doğurur. Oysa öğrencilerde eğitim gördükleri işyerlerinin kendilerini beyenmeleri halinde kolaylıkla işe girebilecekleri fikrinin yerleşmesi onların iş yerindeki eğitime dört elle sarılmalarını, imtihanında etkili rol oynayabilen işverenlerin veya temsilcileri-

ninde eğitim işleri ile daha yakından ilgilenmelerini sağlayacak, böyle bir ilgi ise gençlerin bu eğitime rağbetini artıracaktır.

Birde Kanunun kısa yoldan gençlerimize klasik eğitim sisteminden daha üstün imkânlar ve hayat seviyesi sağlayabileceği de iyi anlatılmalı ve fiili sonuçları gösterilmelidir. Bunun için de bütün ilgililerin ve görevlilerin el ve gönül birliği sağlanmalıdır. Böyle bir birliğin sağlanması halinde Kanunun kısa zamanda olumlu sonuçlar vermemesi için hiç bir sebep yoktur.

Halen bütün hükümleri yürürlüğe girmiş bulunan Kanunun yurdumuza ve milletimize hayırlı olması en içten dileğimizdir.

YENİ YAYINLAR

2822 SAYILI
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
GREV VE LOKAVT KANUNU
ŞERHİ

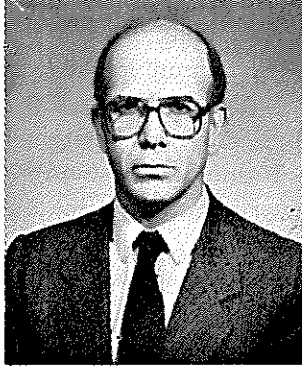
Prof. Dr. Seza REİSOĞLU tarafından; Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunundaki son değişikliklerde gözönünde tutularak 3. kez hazırlanan şerhte; öğretinin yanı sıra, geçen dönemde verilen, ancak geçerliliğini bu günde koruyan Yargıtay kararlarına, 2822 sayılı Yasa ile ilgili olarak Yüksek Mahkemenin 3 yıl içinde verdiği yeni kararlara geniş ölçüde yer verilmiş, 2822 sayılı Yasa da ortaya çıkan çeşitli sorunlar tartışılarak çözümler önerilmiştir.

494 sayfadan oluşan şerh KDV Dahil 4.950.— TL.'dir.

İsteme Adresi :

Gazi Mustafa Kemal Bulvarı 83/24
Maltepe — ANKARA
Tel : 29 04 94 - 29 31 35

karar incelemesi



Doç. Dr. A. Can TUNCAY

1944'de Ankara'da doğdu. Ankara Hukuk Fakültesinden mezun oldu. 1968'de İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'ne Asistan olarak girdi. 1975'de doktor, 1980'de doçent oldu. Çeşitli tarihlerde yurtdışında İsviçre, Federal Almanya ve A.B.D.'de bilimsel araştırmalar yaptı.

"İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi"; "İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi"; "Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri"; "Sosyal Sigortalar Hukuku"; "Yeni İş Mevzuatı (Ortak Yayın)" konularında yayınlanmış kitapları ile İş Hukuku alanıyla yayınlanmış çok sayıda makale ve karar incelemesi bulunmaktadır.

Halen İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesinde İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalında öğretim üyesi olarak çalışmalarını sürdürmektedir.

T. C.

YARGITAY

Dokuzuncu Hukuk Dairesi

E : 1985/12234

K : 1985/12736

T : 30.12.1985

Türkiye Tekstil ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası adına avukatı ile, 1 — Türk Mensucat İş Sendikası adına avukatı, 2 — Maltepe İplik Fabrikası A.Ş. aralarındaki dava hakkında, (İstanbul Üçüncü İş Mahkemesi)'nden verilen 18.11.1985 günlü ve 434-747 sayılı hüküm davacı avukatınca temyiz edilmiş olmakla; dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

Davacı Teksif Sendikası, 16.7.1985 tarihli dilekçe ile açtığı bu davada, davalılardan Türk Mensucat İş Sendikası'nın 2822 sayılı Kanunda öngörülen prosedürü yürütmeden ve yetki belgesi almadan diğer davalı işveren Maltepe İplik Fabrikası A.Ş. ile 1.1.1985 tarihinden geçerli olmak üzere toplu iş sözleşmesi yaptıklarını ileri sürerek, bu toplu iş sözleşmesinin hü-

kümsüzlüğüne karar verilmesini istemiştir.

Davalı sendika, iddia edildiği gibi bir toplu iş sözleşmesinin mevcut olmadığını savunmuş, 18.11.1985 tarihli sonraki bir oturumda ise 1.1.1985 tarihinden geçerli olmak kaydıyla 25.10.1985 tarihinde bir toplu iş sözleşmesi yaptıklarını ve bunun ilgili yerlere intikal ettirildiğini bildirmiştir. Mahkeme, dava tarihinde anılan biçimde yapılmış bir toplu iş sözleşmesinin mevcut olmadığı gerekçesi ile davayı reddetmiştir.

İstek 2822 sayılı Kanunun 16/2. maddesine ilişkin bulunmaktadır.

Gerçekten bu yasa hükmüne göre, yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesi'nde taraflardan birinin veya her ikisinin yetkili olmadığı ve bu sebeble sözleşmenin hükümsüzlüğü, sözleşmenin işyerinde ilanı tarihinden itibaren 45 gün içinde ilgililerce dava yolu ile ileri sürülebilir.

Dosya içeriğinden, davacı sendikanın davalı işverene ait işyerinde Toplu İş Sözleşmesi yapmak üzere 30.11.1984 tarihinde çağrıda bulunduğu, Çalışma ve Sosyal Gü-

venlik Bakanlığının bu işyerinde davacı Teksif Sendikasının çoğunluğa sahip olduğunu tesbit ettiği, bu tesbite davalı sendikanın itiraz ettiği, itiraz üzerine her iki sendikanın çoğunluğa sahip olmadığına kesin olarak karar verildiği anlaşılmaktadır.

Ancak, durum böyle iken işverence davalı sendika üyelerine belirli bir oranda ücret zammı yapıldığı şeklinde şikayetler nedeni ile konunun iş müfettişliğine tevdi edildiği, müfettişlikçe yapılan inceleme sonunda düzenlenen raporda, işyeri personel müdürünün 30.5.1985 tarihli beyanına atfen 5.1.1985 tarihinde, 1.1.1985 tarihinden geçerli olmak üzere bir Toplu iş sözleşmesi yapılmış olduğunun ve bu Toplu iş sözleşmesi'nin 34 maddesi uyarınca davalı T. Mensucat İş Sendikası üyelerine %30 + 12.500 TL tutarında bir ücret zammı uygulanmış bulunduğunun tesbit edildiği, davacı sendikanın söz konusu rapor üzerine bu davayı açtığı yine dosya münderecatından tesbit edilebilmektedir.

Olayın bu cereyan şekline ve özellikle dava henüz sonuçlanmadan önce 25.10.1985 tarihinde imzalandığı bildirilen Toplu iş sözleşmesi'nin 1.1.1985 tarihinden itibaren yürürlüğe konulmuş bulunmasına ve bu Toplu iş sözleşmesi'nin 34. maddesinde bu görülen ücret zammının işyeri yetkilisince müfettişe beyan edilen meblağ ile aynı miktarlarda olmasına bakılırsa isteğin 25.10.1985 tarihinde imzalanan Toplu iş sözleşmesi'nin hükümsüzlüğünü de kapsadığını kabul etmek gerekir; zira istek, yetki belgesi alınmadan ve yetkili olmadan yapılan ve 1.1.1985 tarihinden itibaren yürürlüğe konulan Toplu iş sözleşmesi ile ilgilidir. Aksinin kabulü halinde, ileride 16/2. madde de öngörülen dava açma süresinin geçirildiği ileri sürülebilir ve böyle bir durumda ilgilinin hakkını muhtel kılabilir.

O halde, 25.10.1985 tarihli Toplu İş Sözleşmesi'nin yapılmasında yetki belgesi alınıp alınmadığı ve davalı sendikanın yetkili olup olmadığı konuları üzerinde durulmak yetki belgesi alınmadan yapıldığı ve yetkili bulunmadığı anlaşırsa bu Toplu iş sözleş-

mesi'nin hükümsüzlüğüne karar verilmek gerekir.

SONUÇ : Temyiz edilen kararın yukarıda gösterilen sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.12.1985 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY YAZISI : 2822 sayılı yasanın 4. maddesi gereğince, Toplu İş Sözleşmesi yazılı şekilde yapılmış olmadıkça geçerli değildir. Bu davanın açıldığı 16.7.1985 tarihinde davalılar arasında anılan şekilde yapılmış bir Toplu iş sözleşmesi'nin varlığı kanıtlanamamıştır. Her ne kadar, dava devam ederken, 25.10.1985 tarihinde davalılar bir Toplu iş sözleşmesi imzalamış iseler de, görülmekte olan davanın, bu sözleşmenin iptali isteğini içermediği açıktır. Çünkü, davanın açıldığı tarihte henüz böyle bir sözleşme imzalanmış değildir. Oysa, Usulün 74. maddesi gereğince hâkim, tarafların iddia ve savunmaları ile bağlı olduğu gibi, her dava açıldığı tarihteki şartlar ve olaylar gözönünde tutularak incelenir. Aksi görüş, Usul Hukukunun temel ilkeleriyle de bağdaşmaz.

Hiç kuşku yoktur ki, davanın devamı sırasında imzalanmış bulunan Toplu iş sözleşmesi'nin iptali, açılacak ayrı bir davada ileri sürülebilir.

Bu itibarla açıklanan nedenlerle davanın reddine ilişkin karar Usul ve Yasaya uygun bulunduğundan, Onanması oyundadır.

KARARIN İNCELENMESİ

Yukarıya alınan Yargıtay 9.HD. kararı TİSGLK madde 16 hükmüne göre TİS'nin hükümsüzlüğü konusunu ilgilendirmekle birlikte ondan daha çok Usul Hukuku kurallarını ilgilendirmektedir.

1) Yargıtay kararına konu olan olayı özetleyecek olursak, bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen iki rakip işçi sendikasının yetkili olmadığı iş mah-

kemesi kararıyla kesin olarak belirlenmiştir. Durum böyle iken işverenin adı geçen iki sendikadan Türk Mensucat İş Sendikasıyla 1.1.1985 tarihinden geçerli olmak üzere 30.5.1985 tarihinde bir TİS imzaladığı ve sözleşme uyarınca üye işçilerin ücretlerine zam yaptığı yolunda yapılan şikayet üzerine ilgili iş müfettişi işyeri personel müdürünün beyanına dayanarak şikayetin doğruluğunu saptamıştır. Bunun üzerine Teksif Sendikası 16.7.1985 tarihinde iş mahkemesine müracaatla TİSGLK'ndaki prosedür yürütülmeden ve yetki belgesi alınmadan yapıp uygulamaya konulan TİS'nin yasanın 16/2 madde hükmü uyarınca iptaline karar verilmesini istemiştir. İptal davası sürerken 18.11.1985 tarihli duruşmada davalı sendika 25.10.1985 tarihinde 1.1.1985 tarihinden geçerli olmak üzere işyerinde bir TİS imzalandığını bildirmiş ve mahkeme dava tarihi itibarıyla yasaya uygun bir TİS mevcut olmadığı gerekçesiyle davayı o duruşmada reddetmiştir.

Yargıtay 9.HD. mahkeme kararını yukarıdaki gerekçeyle bozmuştur. Ancak bu karar oybirliği ile alınmamış bir üye karara muhalif kalmıştır.

Bizce Yargıtay 9.HD.nin bozma kararının gerekçesine katılmaya imkân yoktur. Yargıtayın mahkeme kararını karşı oy yazısındaki gerekçe ile onaması gerekirdi (Aynı fikirde : *Seza Reisoğlu*, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 213).

2) 2822 sayılı Kanunun "yetki belgesi" başlığını taşıyan 16. maddesinin 3299 sayılı Kanunla değişmeden önceki 2. fıkrası "yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya her ikisinin yetkili olmadığı ve bu sebeple sözleşmenin hükümsüzlüğü sözleşmenin işyerinde ilân tarihinden itibaren kırkbeşgün içinde ilgililerce dava yoluyla ileri sürülebilir" hükmünü taşıyordu.

Uygulamada bu düzenlemeden yararlanan bazı sendikaların yetkili olma-

dıkları halde işverenlerle anlaşarak TİS yaptıkları (bak. 29.11.1984 tarihli Milliyet Gazetesindeki "Görülmemiş olay! Yetkisiz sendika 5 işyerinde toplu sözleşme yaptı" başlıklı yazı bunun rakip sendikalarca 45 gün içinde öğrenilememesi durumunda iptal davası açma imkânının kalmadığı görülmüştür (N. Çelik, 2822 sayılı Kanunun Uygulanmasında Karşılaşılan Aksaklıklar, Gıda İşveren, Ekim/Kasım, sayı 185, s. 100). Yasa koyucu çalışma barışını bozucu bu gibi kötünietli davranışların önüne geçebilmek için 16. maddenin 2. fıkrasını değiştirmiştir.

3.6.1986 tarih ve 3299 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra 45 gün içindeki dava açma süresinin başlangıcı "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına durumun tespitinden itibaren" olarak belirlenmiştir. Böylece yetki belgesi almadan yapılan bir TİS'nin hükümsüzlüğünü ileri sürmek için Bakanlığın, yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin (ya da her iki tarafın) yetkisiz olduğunu tespit etmesi gerekmektedir. Yeni düzenleme ile ilgililerden başka Bakanlığa da doğrudan doğruya iptal davası açma yetkisi verilmiştir.

Mamafih Yargıtay 9.HD. TİSGLK madde 16/2 de değişiklik yapılmadan önce verdiği isabetli bir kararda, 2822 sayılı Kanunun öngördüğü temel esas ve koşullara sahip olmayan bir sendikanın işverenle akdettiği bir TİS'nin hukuken geçerli olamayacağını, bunun tek istisnasının işyerinde gerçekte yetkili olan sendikanın kanuni prosedürün biçimsel koşullarına uymadan yaptığı bir TİS'nin işyerinde ilanından itibaren 45 gün içinde hükümsüzlüğünün dava edilmemiş olduğu sonucuna varmıştı (26.2.1985, E. 1985/2396, K. 1985/2142; İşveren D. Ocak 1986, sayı 4, s. 20).

Yeni düzenlemede Bakanlığın tespiti nasıl yapacağı açıklanmamıştır. Acaba ilgililerin Bakanlığa başvurup durumun tespitini isteme yetkileri var mıdır? Ka-

nımca ilgililere (bir dava şartı olduğu anlaşılan) bu konuda Bakanlığa başvurma yetkisi tanınmalıdır. (Aynı kanıda; *Reis-oğlu*, s. 212) Aksi halde durumdan Bakanlığın haberdar olmaması ihtimali mevcut olur ki, Bakanlığın durumu bilmediği sürece iptal prosedürünü işletme imkânı olmaz.

Diğer bir sorun da, Bakanlığın yetki belgesi alınmadan yapılan bir TİS'nde taraflardan birinin (ya da her ikisinin) yetkisiz olduğunu hangi anda tespit ettiğidir. Çünkü 45 günlük hak düşümü süresi o anda başlayacaktır. Kanımca TİS'nin iptali prosedürünü başlatmak için ilgilinin Bakanlığa başvurusuna Bakanlığın durumu tespit eden yazısının ilgiliye tebliği bu sürenin başlangıcına esas alınmalıdır. Eğer dava doğrudan doğruya Bakanlık tarafından açılacaksa durumu esasen kendisi tespit edeceğinden 45 günlük sürenin başlangıcı büyük bir sorun yaratmayacaktır.

TİSGLK madde 16 ya göre TİS'nin hükümsüz sayılabilmesi için sözleşmenin yetki belgesi alınmadan yapılmış olması yeterli olmayıp TİS taraflarından birinin (ya da her ikisinin) yetkili olmadığının kanıtlanması gerekir. Yoksa TİS esasen yetkili taraflar arasında yapılmış ise sırf yetki belgesinin alınmamış olması TİS'nin iptali için yeterli değildir. Başka bir deyişle yetki belgesi alınmamış olması tek başına sözleşmeyi hükümsüz kılmaz (*E. İnce*, Toplu İş Hukuku, İstanbul 1983, s. 175. Yargıtay 9.HD.'nin yukarıda değinilen 26.2.1985 tarih 2396/2142 sayılı kararı da aynı anlamdadır.)

Bu vesile ile belirtelim ki, Bakanlığın yetki belgesini TİSGLK madde 16/1 de anılan 6 iş günü geçtikten sonra vermiş olması yetkinin iptalini gerektirmez (Yarg. 9.HD. 19.1.1986, E. 1986/88, K. 1986/100; YKD, Ağustos 1986, s. 1157).

3) İnceleme konusu yaptığımız karara konu olan olay 16. maddenin değişiklikten önceki metni yürürlükte iken mey-

dana gelmiştir. Ancak kararın bizce isabetsiz olan yönü yeni metin zamanında da söz konusu olabilecek niteliktedir. Şöyle ki,

TİSGLK madde 16/2 ye dayanan TİS'nin hükümsüzlüğünün tespiti davası 16.7. 1985 tarihinde açılmış olup işyerinde 1.1.1985 den geçerli olmak üzere yapılmış bir TİS'nin iptaline yöneliktir. Oysa Yargıtayın bozma kararından anlayabildiğimiz kadarıyla ortada yazılı, elle tutulur, gözle görülebilir nitelikte bir TİS mevcut değildir. Oysa TİSGLK madde 4, TİS'nin yazılı yapılmasını, geçerliliği için şart koşturmuştur. Ayrıca eğer ortada bir TİS'nin var olup olmadığında tereddüt ediliyorsa durum işyerinin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğünden mahkemeye sorulabilip öğrenilebilirdi. Zira TİSGLK madde 20, yapılıp imzalanan TİS'lerinin üç nüshasının 6 işgünü içinde görevli makama (Bölge Çalışma Müdürlüğüne) tevdi edileceğini emretmiş bulunmaktadır. Mahkemenin davada, iş müfettişinin işyeri personel müdürünün sözlerine dayalı raporuna itibar etmeyip görevli makamdan yazılı bir TİS'nin tevdi edilmiş olup olmadığını sordurmuş olması gerekirdi. Uygulama bu yolda olup mahkemenin de davayı reddetmeden önce böyle yaptığını sanıyoruz. Davalı sendika dava açıldığı sırada bir TİS imzalamadığını fakat daha sonra 1.1.1985 tarihinden geçerli olmak üzere bir TİS'nin 25.10.1985 de imzalandığını ve ilgili yerlere tevdi edildiğini bildirmiştir. Mahkeme de dava tarihinde yasa da gösterilen şekilde yapılmış bir TİS'nin mevcut olmadığı gerekçesiyle davayı reddetmiştir.

Bizce isabetli olan karar budur. Zira, ortada (sendikanın TİS yapmaya yetkili olmadığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla sabit olduğu için) iptali gereken bir TİS yoktur ki, mahkeme hükümsüzlüğe karar versin. Oysa Yargıtay, davalı sendikanın işverenle 25.10.1985 tarihinde bağtlandığını bildirdiği TİS ile bu davada hükümsüzlüğünün tespiti istenen ve 5.1.1985 tari-

hinde imzalandığı iddia edilen TİS'nin aynı şeyler olduğundan bahisle yetkili olmadan ve yetki belgesi alınmadan yapılan TİS'nin hükümsüzlüğüne karar verilmesi gerekirdi diyerek mahkemece verilen kararı bozmuştur.

Bu karar herşeyden önce Yargılama Usulümüzün temel kurallarına aykırıdır. Gerçekten davacı işçi sendikasının davada iptalini istediği TİS 5.1.1985 tarihinde bağtlandığı öne sürülen TİS'dir. O tarihte ise bir TİS'nin imzalandığı kanıtlanabilmiş değildir. Davalı sendika dava esnasında 25.10.1985 tarihinde bir TİS imzalandığını b'yan etmiştir.

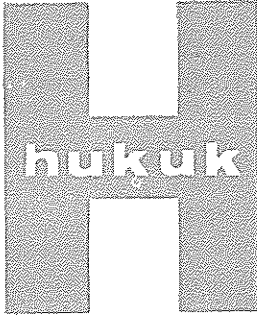
Hukukumuzda dava malzemesinin ancak taraflarca ileri sürülebilmesi, ileri sürülmemiş olan maddi vakıaların hükme esas alınamıyacağı, mahkemenin yargılamaya kendiliğinden vakıalar sokamayacağı, yargılamaya hakim olan esaslardandır (S. *Üstündağ*, Medeni Yargılama Hukuku, C. 1, 2. bası, İstanbul 1977, s. 197 vd.). HUMK'nun 74, 75 ve 76. maddeleri hükümleri karşılaştırılınca hakim davada sadece tarafların ileri sürdükleri maddi vakıalar ve netice-i taleplerle bağlı olduğu sonucuna varılır (Yarg. İBK, 4.6. 1958, E. 15, K. 6). Dava şartları ise davanın açıldığı tarihe göre belirlenir ve dava açıldığı tarihteki durum ve şartlara göre karara bağlanır. Dava açıldığı tarihten sonra meydana gelen olay ve şartlar hükme etki yapamaz (B. *Kuru*, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C. 2, 4. bası, Ankara 1980, s. 115; *Üstündağ*, s. 404).

Yargıtayın "Aksinin kabulü halinde ileride 16/2. maddede öngörülen dava aç-

ma süresinin geçirildiği ileri sürülebilir ve böyle bir durumda ilgilinin hakkını muhtel kılabilir" yolundaki gerekçesine de katılmaya imkân yoktur. Zira kanımızca 25.10.1985 tarihinde imzalanan TİS'nin işyerinde ilânından sonra 45 günlük bir dava açma süresi başlayacaktır. Davacı Teksif Sendikası bu süreden yararlanarak 25.10.1985 tarihli TİS'nin iptalini dava etme hakkına daha önceki dava dolaşısıyla sahiptir. Bu dava derdestlik ve kesin hüküm itirazı ile de karşılaşamaz. Zira her iki davanın konusu da aynı şeylerdir.

İşveren eğer iddia edildiği gibi mevcut olmayan bir TİS'ne dayanarak davalı T. Mensucat İş Sendikası üyelerine %30 + 12.500.— TL. tutarında bir ücret zammı uygulamış ise bunu TİS'nden kaynaklanan bir ödeme olarak değil işverenin kendi isteğine bağlı bir edim olarak nitelendirmek yerinde olur kanısındayım. O zaman da bu zamları aynı durumda olan sendikasız ya da davacı sendikaya üye olan diğer işçilere de ödemesi gerekir. Bu, işverenin uymakla yükümlü bulunduğu eşit davranma ilkesi gereğidir. Aksine davranışın Sendikalar Kanunun 31. maddesine aykırılık teşkil ettiği ileri sürülebilir (C. *Tuncay*, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982, s. 171-229 vd., Karş. K. *Oğuzman*, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C. 1, 3. bası, İstanbul 1984, s. 91).

Sonuç olarak, incelemeye çalıştığımız Yargıtay 9.HD. kararının değil, karara karşı oy yazısının isabetli olduğu düşüncesindeyiz.



**T. C.
YARGITAY
Hukuk Genel Kurulu**

**Esas No : 1985/9-357
Karar No : 1986/313
Karar Tarihi : 28.3.1986**

Karar Özeti : Gündüzleri işyerinde çalışıp geceleride lise de okuyan öğrencilerin sendikaya üye olmalarının yasaklanmış bulunması, taraf işçi sendikasına dayanışma aidatı ödeyerek TİS.'den yararlanmalarını engellemez.

Taraflar arasındaki "alacak" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Ankara 4. İş Mahkemesince davanın kısmen kabulüne dair verilen 26.12.1984 gün ve 1984/260-613 sayılı kararın incelenmesi davalı tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 1.4.1985 gün ve 1985/817-3354 sayılı ilâmiyle; (... Davacının davalıya ait işyerinde çalıştığı aynı zamanda gece lisesine devam ettiği böylece öğrencilik sıfatına haiz olduğu anlaşılmaktadır. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 21. maddesinde sendika üyesi olamayacaklar sayılmış, öğrenciler de bunlar arasında gösterilmiştir. Bu suretle anılan kanun hükmüne göre davacı bu kanunun yürürlüğe girdiği 7.5.1983 tarihinden sonrası için sendika üyesi olamayacaktır. Böyle olunca bu tarihten itibaren davada sözkonusu edilen TİS'den de yararlanamayacaktır. O halde isteğin reddi gerekirken 1.6.1983 tarihinden sonrası için TİS'ne dayanan isteklerin kabulü isabetsizdir...) gerekçesiyle bozula-

rak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

Temyiz eden : Davalı vekili.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüşüldü :

Davacı, gece lisesinde öğrenci olması itibarıyla 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 21. maddesine göre sendika üyesi olamaz. Yasanın buyurucu nitelikteki bu açık hükmü Çalışma Bakanlığının uygulaması doğrultusunda yorumlanarak amacı dışında bir sonuca varılamaz. Bu nedenle özel dairenin bozması ilke olarak isabetlidir. Ancak davacının sendikaya üye olması dayanışma aidatı ödemek suretiyle o sendikanın taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına da engel teşkil etmez. Bu itibarla davacı üye aidatı olarak, ödemediği ise ayrıca dayanışma aidatı ödemesine gerek bulunmaksızın toplu iş sözleşmesinden yararlanacağına kabulü icabeder. Direnme kararı sonucu itibarıyla bu gerekçe ile uygun olduğundan esas yönünden temyiz incelemesi yapılmak üzere dosya özel daireye gönderilmelidir.

Sonuç : Yukarda açıklanan nedenlerle temyiz incelemesi yapılmak üzere dosyanın 9. Hukuk Dairesine gönderilmesi, 28.3.1986 gününde oybirliğiyle karar verildi.



**T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi**

**Esas No : 1986/8794
Karar No : 1986/10063
Karar Tarihi : 11.11.1986**

Karar Özeti : İşin bozuk yapılması işçinin dikkatsizliğinden veya ihmalkârlı-

ğından olmayıpta, işverenin işçiyi yeni bir işte çalıştırması sebebiyle acemiliğinden kaynaklanmış ise İş Kanununun 17/II-h maddesindeki fesih sebebi gerçekleşmiş kabul edilemez.

Böyle bir halde fesih haksız olup ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesi gerekir.

Dava : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelen-di, gereği konuşulup düşünüldü :

Yargıtay Kararı : Davacının ihmâl ve dikkatsizliği sonucu smokin pantolonlarının saten biyelerini bozuk yapmasından dolayı 10 günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede işvereni zarara uğrat-tığı kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatının reddine karar verilmiş isede; 1979 yılından 1984 yılına kadar işyerinde pantolon yan ceplerinin yapılması işinde çalıştırılan davacının fesihten 3 gün önce smokin pantolon biyesi işine verildiği ve ustanın ifadesine göre bu işi önce iyi yaptığı fakat sonraları hatalı çıkardığı anlaşılmaktadır. Bu duruma göre olayda davacının dikkatsizliği veya ihmalkârlığı değil acemiliği söz konusu olabilir. Böyle oluncada İş Kanununun 17'ci maddesinin II. bendinin (h) fıkrasındaki fesih sebebi gerçekleşmiş olmaz. Bu itibarla fesih haksız olup ihbar ve kıdem tazminatına karar vermek gerekir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye icadesine 11.11.1986 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T. C.
YARGITAY**

9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1986/9327

Karar No : 1986/10427

Karar Tarihi : 19.11.1986

Karar Özeti : Toplu iş sözleşmesinde haklı sebeple iş aktinin feshedilebilmesinin disiplin kurulu kararına bağlı olduğuna dair hüküm işçi lehine getirilmiş bir teminat ise de bu güvencenin kötüye kullanılması hukuken himaye edilemeyeceğinden ve disiplin kurulu kararı dahi yargı denetimine tabi olduğundan disiplin kuruluna başvurulmaması veya disiplin kurulunun toplanamaması feshin haklı olup olmadığının mahkemece incelenmesine engel teşkil etmez.

Dava : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

Yargıtay Kararı : Davacının iş akti işveren tarafından 16.11.1984 - 7.12.1984 tarihleri arasında haklı sebep göstermeksizin işyerine gelmemekten ve işyerinde sarhoş görüldüğünden feshedilmiştir. Davacı, Toplu İş Sözleşmesinin 171/f maddesi uyarınca feshe disiplin kurulunca karar verilmesi şartına dayanmış isede; Toplu İş Sözleşmesindeki bu hüküm işçiye bir güvence sağlamak için getirilmiş olmakla beraber bu güvencenin kötüye kullanılmasında hukuken himaye edilemez. Nitekim işveren aynı fesih sebeplerini disiplin kuruluna intikal ettirmiş, disiplin kurulu her nedense toplanamamıştır. Aslında da disiplin kuruluna başvurmamak işverenin fesih hakkını ortadan kaldırmayacağı gibi disiplin kurulu kararlarında yargı denetimine tabidir. Disiplin Kurulunun toplanamaması halinde mahkemenin

asıl sebep üzerinde durarak fesih nedeninin gerçekleşip gerçekleşmediğini araştırması icap eder. Bu yolda yeterli araştırma yapılmadan sadece disiplin kurulu kararı olmadığından bahisle davanın kabulü doğru değildir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın belirtilen nedenlerle BOZULMASINA peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 19.11.1986 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi**

**Esas No : 1986/10136
Karar No : 1986/11165
Karar Tarihi : 15.12.1986**

Karar Özeti : Kıdem tazminatının hesabında, işçiye sağlamış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün olan konut yardımı gibi akdi ve kanunlardan doğan menfaatlardan bir günlüğe isabet eden miktarının da dikkate alınması gerekir. Konuttan aynen yararlanma halinde de durum değişmez.

Dava : Davacı, kıdem tazminatı farkının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği reddetmiştir.

Hüküm, süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmekle dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

Yargıtay Kararı : 1 — Dosyadaki yazılarla toplanan delillere ve kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeblere göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2 — Kıdem tazminatı hesabına esas alınacak ücret İş Kanununun 26. maddesine göre ödenen ücrete ilaveten aynı Kanunun 14/11. maddesine göre işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi müm-

kün akdi ve kanundan doğan menfaatlerinde gözönünde tutulmak suretiyle bir günlüğe düşen geniş kapsamlı ücret kavramı esas alınmıştır. Davacıya yapılan konut yardımı parayla ölçülmesi mümkün menfaatlere girdiğinden son bir sene içerisinde sağlanan bu menfaati parasal değerli nazarı itibarı alınarak bir günlüğe isabet eden miktarının tazminat hesabına katılması icabeder.

Mahkemenin, konuttan aynen yararlandığından bahisle bu menfaati hesaba katmamış olması yasaya aykırıdır.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten davacı yararına BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde iadesine 15.12.1986 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi**

**Esas No : 1986/10336
Karar No : 1986/11452
Karar Tarihi : 22.12.1986**

Karar Özeti : İşçinin noksan tartı yapmak suretiyle işverene zarar vermesi sebebiyle işakdi feshedilmiş ise de bu zararın işçinin on günlük ücreti ile ödenemeyeceği isbat edilemediğinden fesih haksız olduğu için ihbar ve kıdem tazminatı istenebileceğinin benimsenmesi gerekir.

Dava : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmekle dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

Yargıtay Kararı : 1 — Davacının iş akdi buğday çuvallarını noksan tarttığı iddiası ile feshedilmişse de, noksan tartıdan

ileri gelen zararının 10 günlük ücreti ile ödenmeyecek derecede olduğu isbat edilememiştir. Bu itibarla davacının iş akdinin feshi haksız olup ihbar ve kıdem tazminatını alması gerekir. Nitekim davalı işverenin iş müfettişine verdiği yazılı beyanında da, hakların ödeneceği belirtilmiştir. O halde gerçekleşen ihbar ve kıdem tazminatına hükmedilmesi gerekir.

2 — Yıllık ücretli izin isteğinin hiç bir araştırma ve inceleme yapılmadan, gerekçe dahi gösterilmeden reddi doğru değildir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın gösterilen sebeplerden davacı yararına BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 22.12.1986 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1986/10711
Karar No : 1986/12112
Karar Tarihi : 30.12.1986

Karar Özeti : TİS.'nin sözleşmenin imza tarihinden önceki süre için yararlanabilmesi imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olanlar için mümkündür. İmza tarihinde üye olmayanların dayanışma aidatı ödeyerek geriye doğru yararlanmaları mümkün değildir. Dayanışma aidatı ödenerek ancak imza tarihinden sonrası için yararlanılabilir. Bu husus kanunun amir hükmüdür, aksine sözleşme yapılamaz.

Dava : Davacı, toplu iş sözleşmesi farkı ile yıllık ücretli izin alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

Yargıtay Kararı : 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun

9'ncu maddesine göre Toplu İş Sözleşmesinin imzalanması tarihinden önceki süre için yararlanma, imza tarihinde Toplu İş Sözleşmesi tarafı sendika üyesi işçiler için söz konusudur. İmza tarihinde üye olmayanların dayanışma aidatı ödemek suretiyle geriye doğru yararlanmaları mümkün değildir. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle Toplu İş Sözleşmesinden yararlanma ancak, imza tarihinden sonrası için mümkündür. Bu husus Kanunun amir hükmü, gereği olup, aksine sözleşme yapılamaz. Yargıtay içtihatlarında bu yöndedir. 2364 Sayılı Kanunun yürürlükte bulunduğu dönemde Yüksek Hakem Kurulunun geriye doğru yararlanma konusunda getirdiği hüküm bundan ayrıktır. Davada söz konusu edilen olayda davacının hizmet akdi Toplu İş Sözleşmesinin imzalanmasından önce emeklilik nedeniyle sona ermiştir.

O halde imza tarihinden önceki başvurusuna dayanarak dayanışma aidatı ödemek suretiyle bu Toplu İş Sözleşmesinden yararlanamaz. Yazılı şekilde isteğin kabulü isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın, yukarıda gösterilen sebepten davalı yararına BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, bozma da oybirliği gerekçeyle 30.12.1986 gününde karar verildi.

Karşı Oy Yazısı : Toplu İş Sözleşmesinin geçerlik tarihi ile imza tarihi arasında iş yerinden emekli olmak suretiyle ayrılan işçilerin yürürlük tarihi ile emekli olduğu tarih arasında Toplu İş Sözleşmesinden yararlanacağına dair sözleşme hükmü geçerli bir hükümdür. Bu sebeple çoğunluğun böyle bir hükmün geçersizliğine ilişkin görüşüne katılamamıştır.

Ancak, sözleşmedeki bu hüküm üye işçiler için getirilmiş istisnai bir hükümdür. İstisnai hükümler bu konudaki içtihadı birleştirme kararı uyarınca yorum yoluyla genişletilemeyeceği gibi dayanışma aidatı ödemek suretiyle geriye dönük yararlanamaz.

Tasarrufları
değerlendirirken
esnafa, sanatkara destek
sanayiye
kaynak oluşturan...
...ülke kalkınmasına
katkı sağlayan
banka... **TÜRKİYE**



**HALK
BANKASI**

TİMUÇİN

NAKLİYAT HAFRİYAT TİCARET VE SANAYİ A. Ş.

HİPODRUM KARŞISI ADANA TLF: 14436

TİCARET SİCİL NO : 16612

- * Taş ocakları ve maden işletmeciliği,
- * Dekapaj ve yol yapımı,
- * Her türlü makinalı hafriyat işleri,
- * Bütün nakliye taahhütleri

için geniş makina parkı ile hizmetinize hazırız.

TİMUÇİN

İŞ MAKİNALARI TAMİRHANESİ LTD. ŞTİ.

HİPODRUM KARŞISI ADANA TLF: 14436

TİCARET SİCİL NO : 14754

Caterpillar ve büyük iş makinaları tamir servisi



"Seçkin Tamir ve
Bakım elemanları
ile hizmetinizdedir"



ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO
MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ
SENDİKASI
YAYIN
ORGANI

OCAK 1987
CİLT 1
SAYI 1