

## TÜRK İŞ HUKUKUNDA ZORUNLU TAHKİM

Dr. EKREM SERİM  
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Üyesi

### Giriş

Türk Devleti tarafından çalışma hayatına çok önem verilmiş ve bu konudaki mevzuat çok ayrıntılı düzenlenmiştir. Gerçekten başta Anayasa olmak üzere çeşitli yasalar çıkarılmıştır.

Anayasa'mızın 53. maddesinde, işçi ve işverenlere, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma koşullarını geliştirmek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkı tanınmıştır.

Taraflara TİS hakkını tanıyan Anayasamız. TİS'lerinin nasıl yapılacağını öngörmüştür. (m. 53/2). Endüstri ilişkilerinde banşçı metodunu kabul eden Anayasa, devlete işçi ve işveren ilişkilerinde kolaylaştırıcı ve koruyucu önlemler alması konusunda görev vermiştir. (m. 49/son). Anayasa'ya göre çıkarılan 2822 Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt yasının 2/1. maddesinde, hizmet aktinin yapılması, içeriği, sona ermesi ile ilgili konuları düzenlemek üzere işçi sendikasıyla işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan bir sözleşme olarak vurgulanmıştır. Aynı yasının 2. maddesinde TİS'nin tarafları açıkça belirtilmiş olup, bunlar işçi sendikasıyla işveren sendikası veya sendikaya üye olmayan işverendir.

Bu yasının 2. maddesi ve 2821 sayılı Sendikalar yasının 3. maddesi birlikte incelemek gerekir. Gerçekten bir işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulmuş işçi sendikalarıyla işverenlerce kurulmuş İşveren Sendikaları ehliyetlidir. Şu hususu da belirtmek gerekir ki, işverenlerin sözleşme yapmaya ehil olması için kesin olarak işveren sendikası üyesi olması gerekmez. Ancak işveren sendikaya üye ise üyesi bulunduğu sendika TİS'i yapmaya yetkilidir.

Bir işçi sendikasının işyerinde çoğunluğa sahip olması yetmez; ayrıca kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu üye olarak elde etmiş olması gerekir.

İşveren Sendikası, üyesi işverenlere ait işyerlerini, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri ve işyerleri için TİS'ni yapmaya yetkilidir (2822 m. 12).

Toplu İş Sözleşmesini yapabilmek için yetki belgesini almak gerekir (2822 m. 16). Bu belge Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından başvuru tarihinden

itibaren eldeki belgelere dayanılarak yapılan inceleme sonunda altı işgünü içinde verilir.

Bakanlıkça verilen yetkiye karşı oluşan itirazlar aynı yasanın 15. maddesi uyarınca yetkili mahkemece incelenip karara bağlanır. Bakanlık ilgili sendikaya, itiraz süresinin bitimini izleyen, itiraz yapılmışsa mahkeme kararının tebliğ tarihinden sonraki altı işgünü içinde bir yetki belgesi verir (2822 m. 16).

Yetki belgesini alan sendika aynı işkolunda bir veya birden çok işyerlerini kapsayacak şekilde ve yasal koşulların bulunması halinde işletme toplu iş sözleşmesini yapabilir (2822 m. 3).

Bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tespitinden sonra "toplular görüşme çağrı aşaması" başlar. İşçi sendikası veya işveren sendikası veyahut sendika üyesi olmayan işveren, yetki belgesi veya tespit yapısını aldığı tarihten itibaren onbeş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağrı yapmak ve çağrı gününü derhal gününü görevli makama bildirmek zorundadır (2822 m. 17/2). Toplu görüşme çağrısından bulunan taraf, çağrıya toplu görüşmede öne süreceği tüm önerilerini eklemek zorundadır.

Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde toplu görüşmenin yer, gün ve saatini taraflarını aralarında anlaşarak görevli makama bildirmeleri gerekir (2822 m. 19/1). Eğer bu hususta uyuşmazlırsa, taraflardan birinin üç gün içinde başvurması üzerine, görevli makam, toplu görüşmenin yer, gün ve saatini altı işgünü içinde belirleyerek taraflara bildirir (2822 m. 19/2). Çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde çağrıyı yapan taraf gelmez ve toplu görüşmeye başlamazsa, çağrıyı yapan tarafın yetkisi kendiliğinden düşer (2822 m. 19/3). Toplu görüşme çağrısını yapmayan taraf toplu görüşme içinde yer, gün ve saat belirlenmiş olduğu haldi toplantıya gelmez veya görüşmeler başladıktan sonra taraflardan biri müzakerelere devam etmezse uyuşmazlık başlamış olur (2822 m. 21).

Yapılan toplu görüşme çağrısı üzerine, toplu iş sözleşmesi yapmak amacı tarafların biraraya gelerek görüşmelerini "toplular görüşme" denir<sup>1</sup>. Görüşmeler sonunda, ortaya konulan önerilerin tümü üzerinde taraflar anlaşılırsa, sözleşme en az beş nüsha halinde düzenlenir ve tarafların temsilcilerince imzalanır. Böylece toplu iş sözleşmesi ortaya çıkmış olur.

Toplu iş sözleşmeleri, yasada belirlenen ayrıklar dışında bir yıldan az ve üç yıldan fazla süreli olamaz (2822 m. 7/1).

Toplu iş görüşmesinin akamete uğraması yani anlaşmanın sağlanamaması halinde arabuluculuk kurumu ortaya çıkar. Bu husus barışçı bir yoldur. Bununla ilgili olarak 2822 sayılı yasada karma bir sistem kabul edilmiştir. Gerçekten yasa, barışçı çözüm yolu olarak arabuluculuk ve tahkim kurumlarını öngörmüştür. Örneğin, bir veya birden çok işyerinde veya bir işletmede, bu yerlere ilişkin 21.

<sup>1</sup> Çelik N, İş Hukuku Dersleri, 1984, s. 375.

maddesindeki uyuşmazlığın çözümlenmediğini 23. madde uyarınca belirtilen tutanağın bildiriminden itibaren altı işgünü geçmeden grev kararı alınamaz (2822 m. 27/1). Böylece, yasanın uyuşmazlıktan sonra arabuluculuk çalışmaları sorumlu bir aşama olarak düzene bağlanmıştır. Bir grevin yasal olabilmesi için tarafları uzlaşmaya yönelik arabuluculuk girişiminin yasal prosedüre uygun olarak yapılmış ve sonuçta başarısız kalmış olması gerekir.

Yasanın barışçı çözüm yolu olarak düzenlediği arabuluculuk, zorunlu hakemlik, özel hakemlik gibi kurumlar ile grev ve lokavt arasındaki ilinti belirlenirse özel hakemlik dışında (2822 m. 58) arabuluculuğa başvurmadan ve başarısız kaldığının tespiti yapılmadan diğerlerine geçmek ve kullanmak olanaklı değildir. Tahkim konusunu incelemeyen önce arabuluculuk türleri üzerinde kısaca durulacaktır. 2822 sayılı yasa, yasal arabuluculuk kurumunu oluşturmuştur. Bu yasa, arabuluculuğu, toplu görüşmeler devam ederken arabuluculuk toplu görüşmenin sonuçsuz kalmasından sonra başvurusu zorunlu olan resmi arabuluculuk ve grev ve lokavtın ertelendiği durumlarda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yapacağı arabuluculuğu kurala bağlamıştır.

Toplu görüşmenin başladığı günden itibaren otuz gün geçtiği halde anlaşma sağlanamamışsa taraflardan her biri ilgili yasanın 59. maddesine göre düzenlenen listeden bir arabulucunun katılmasını isteyebilir. Arabulucu tarafları anlaştıramamışsa, uyuşmazlığın çözümü için resmi arabulucu atanmaz. Arabulucunun düzenlediği tutanak resmi arabulucu tutanağı mahiyetindedir (2822 m. 21).

2822 sayılı yasanın 21/1. maddesine göre, arabulucu atanmamış ve görüşmenin başladığı günden itibaren altmış gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, görevli makam başvuru üzerine ve re'sen altı işgünü içinde aynı yasanın 15. maddesinde belirlenen mahkemeye başvurmak suretiyle resmi listeden bir arabulucunun tayinini ister.

### **1. Zorunlu Tahkim**

İrade özerkliği prensibinin hakim olduğu özel hukuk alanında kural özel (isteği bağlı) tahkimdir. Çünkü taraflar aralarındaki uyuşmazlığın seçecekleri kişi yada kişiler tarafından çözümlenmesi konusunda anlaşılır. Oysa zorunlu tahkimi tarafların arzu ve iradelerine bakılmaksızın bir yasa hükmü gereğince gidilir. Zorunlu tahkim sözkonusu olduğunda görev ve lokavta başvurma yolu kapanmış demektir. Bu durum serbest toplu pazarlıkla bağdaşmaz. Ancak bazı durum, zaman ve yerlerde grev ve lokavta başvurmak kamu yararı, genel başlık, ulusal güvenlik ve asayişin korunması bakımından sakıncalı olabilir. O zaman zorunlu tahkim kaçınılmaz hale gelir. Bu istisnai durumların mümkün olduğunca dar tutulması doğru olur. Özel hakem (toplu çıkar uyuşmazlığı bir kenarda tutulacak olursa) bir hak uyuşmazlığını yürürlükteki kurallara göre çözümlenmeye çalışır. Yani yargısal fonksiyon ifa eder. Oysa toplu çıkar uyuşmazlıklarında zorunlu tahkim yoluyla uyuşmazlık çözümlenirken hakem yada hakemler yeni kurallar koymuş, yeni bir düzen yaratmış olurlar. Bu bir tür yasama fonksiyonudur.

2822 sayılı Yasa toplu iş uyuşmazlıklarında zorunlu tahkim faaliyetini yürütecek tek organ olarak YHK'nu görevlendirmiştir. 275 sayılı kanun döneminde mev-

cut olan il hakem kurulları kaldırılmış ve tüm yetki YHK'nda toplanmıştır. 275 sayılı dönemde toplu hak uyuşmazlıklarında zorunlu tahkime gidilip gidilemeyeceği tartışma konusu olmuştur. 1982 Anayasa'sı toplu hak uyuşmazlığında grev yolunu kapayınca 2822 sayılı yasa bu görüşe uygun bir düzenleme getirmiş ve zorunlu tahkimi ancak toplu çıkar uyuşmazlıkları için tanımıştır.

Gerçekten 2822 sayılı yasanın md. 27, 32, 34, 52 ve 55 YHK'na başvurmayı hep toplu çıkar uyuşmazlıkları açısından düzenlemişlerdir. Belirtelim ki, uyuşmazlığın her safhasında tarafların aralarında anlaşarak özel hakem olarak YHK'nu seçebilecekleri yolundaki hüküm (md. 58/son) zorunlu tahkimle ilgili bir hüküm olmayıp isteğe bağlı (özel) tahkimde uyuşmazlığı çözmek makama aittir.

### **A. Zorunlu Tahkime Başvurma Halleri**

2822 sayılı yasanın 29. maddesinde sayılan işlerle, 30. maddede belirlenen işyerlerinde grev ve lokavt yapmak kesinlikle yasaktır. Bu işlerle ve işyerlerinde kesin bir grev ve lokavt yasağı bulunduğundan toplu iş uyuşmazlığı halinde taraflardan her biri YHK'na başvurabilir (md. 52).

Grev ve lokavtın geçici bir süre yasaklandığı, Savaş halinde, genel ve kısmi seferberlik sürecinde grev ve lokavt yapılamaz. Yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremlerin neden olduğu ve genel hayatı felce uğratan felaket hallerinde Bakanlık kurulu bu hallerin vuku bulduğu yerlerle sınırlı olmak ve bu hallerin devamı süresince yürürlükte kalmak üzere gerekli gördüğü işyerleri veya işkollarında grev ve lokavtı yasaklayabilir (md. 31). Diğer bir deyişle geçici olarak bir grev ve lokavt yapma yasağı vardır. Bu durumlarda geçici olarak ve grev ve lokavt yapma yasağı bulunduğu görülmektedir. Kanun, taraflardan her birinin yasağın altı ayı doldurmasından itibaren altı işgünü içinde YHK'na başvurabileceğini öngörmüştür (md.32). YHK'na başvuru için altı işgününün geçirilmesinin yani taraflardan hiçbirinin bu sürede YHK'na başvurmamasının yaptırımı, yetki belgesinin hükümsüz kalmasıdır (md. 27/2)<sup>2</sup>. Geçici grev ve lokavt yasaklarında da YHK'na başvurmadan önce arabulucu safhasının geçirilmesi ve 23. maddede öngörülen tutanağın alınması gerekmektedir. Yani tarafların anlaşma ihtimalini sonuna kadar denemeleri bu durumda da aranmıştır. Geçici grev ve lokavt yasağının altı ayı doldurmasından itibaren altı işgünü içinde başvuru şartı, altı ay dolmadan önceki tarihte 23. maddesindeki tutanağın (arabulucu tutanağının) taraflarca alınması halinde uygulanabilir. Eğer geçici yasakta altı ay geçtiği halde taraflar toplu görüşme veya arabuluculuk safhasını henüz bitirmemişlerse altı işgünlük sürenin altı aylık sürenin değil 23. maddesindeki tutanağın alındığı tarihten itibaren başladığı kabul edilmelidir<sup>3</sup>. Şayet uyuşmazlıkta altı ay dolmadan geçici yasak sona ermişse (md. 37/2) ye göre grev veya lokavt kararı uygulamaya konur.

Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya ulusal güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı bir kararname ile 60 gün süre ile erteleyebilir (md. 33). Erteleme kararnamesinin yürürlüğe girmesi üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı bizzat

<sup>2</sup> *Tuncay C. Arabuluculuk s. 82*

<sup>3</sup> *Oğuzman, K. İşçi-İşveren İlişkileri, c.I, 3. Basi, s.43.*

veya listeden seçeceği bir resmi arabulucu yardımı ile uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince tüm çabasını harcar. Erteleme süresi içinde taraflar anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme götürebilirler. Ertelemenin sona erdiği tarihe kadar taraflar arasında yine de anlaşma olmamışsa bakan uyuşmazlığın çözümü için YHK'na başvurur (md. 34). Görülüyor ki bu halde bir defa grev veya lokavt erteleme kararı alınacak olursa artık taraflar bir şekilde ya anlaşacakları yada YHK'nun kararını bekleyeceklerdir. Yoksa artık grev ve lokavta başvuramazlar. Bu husus siyasi irade ile grev hakkını grev yasağına dönüştürdüğünden serbest toplu pazarlık ilkesiyle bağdaşmadığından eleştiriye açık kalmaktadır.

Grev oylaması sonucunda grevin reddedilmesi halinde yani Sendikanın grev kararı üzerine işyerinde çalışan işçilerin en az ¼'ünün talebiyle işyerinde grev oylaması yapılmış ve grev oylaması sonucu işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu greve hayır oyu vermişlerse o işyerinde grev uygulanamaz (md. 35). Yasa koyucu bu kararın kesinleşmesinden itibaren 15 gün içinde işçi sendikasının işveren tarafıyla anlaşmaya varmasını veya uyuşmazlığı YHK'na götürmesini şart koşmuştur. Bu süre içinde YPK'na başvuru yapılmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz (md. 36). Görülüyor ki bu halde YHK'na başvurma hakkı sadece uyuşmazlıkta taraf olan işçi sendikasına tanınmıştır.

3218 sayılı Serbest Bölgeler K. geç 1. maddesine göre serbest bölgenin faaliyete geçmesinden itibaren on yıl süre ile 2822 sayılı kanunun grev ve lokavt ile arabuluculuk hükümleri uygulanmaz. Bu süre içinde çıkacak toplu çıkar uyuşmazlıkları YHK'na başvurulacağı kanunda gösterilmemiştir. Arabuluculuk safhasına da gidilmeyeceğine göre altmış günlük toplu görüşme süresi sonunda uyuşmazlık tutanağının tutulmasından itibaren altı işgünü içinde YHK'na başvurulabileceği savunulabilir.

Başkalarının yolculuğunun yurt içindeki varış yerinde bitmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz (md. 31/son). Aslında burada görülen işler için grev ve lokavt kararı alınabilir, fakat bu karar yolculuk bitinceye kadar uygulanamaz. Dolayısıyla ortada grev ve lokavt kararı alınmasını engelleyen bir durum değil, kararın uygulanmasını gerektiren bir durum söz konusudur. Nitekim grev kararı alınıp karşı tarafa tebliğ edilmiş olmak şartıyla grevin uygulanacağı tarihte araç yolculukta ise grevin başlama tarihi yolculuğun bitmesine kadar ertelenmiş olur. Bu nedenle işin niteliği gereği ve yolculuğun kısa süreceği ihtimali karşısında bu durumda YHK'na gitme zorunluluğu yoktur kanısındayız.

Bunun gibi-toplu çıkar uyuşmazlığında taraflar özel hakem başvurma hususunda sözleşme yapmışlarsa artık bundan sonra grev ve lokavt yapılamayacağı gibi zorunlu tahkime de gidilemez (md. 58/2).

Zorunlu hakeme gitmenin ikinci şartı arabulucunun toplu iş uyuşmazlığının çözümünde başarısız kalmış olmasıdır. Zorunlu tahkimde de arabuluculuk faaliyetine başvurulması gerektiği TİSGLK md. 23 ve 32 maddelerin birlikte incelenmesinden çıkan bir sonuçtur<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> *Reisoğlu, S. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, s. 295 vd.*

## **B. Yüksek Hakem Kurulu'na Başvuru**

2822 sayılı K. YHK'nun zorunlu tahkim sözkonusu olan hallerde uyuşmazlığa kendiliğinden el koymasını kabul etmemiştir. Bunun için taraflardan birinin süresi içinde başvurması aranmıştır (md. 52). Nitekim, grev ve lokavtın yasak olduğu işler ile işyerlerindeki uyuşmazlıklarda taraflardan biri uyuşmazlığı belirten tuta-nağın (md. 23) alınmasından ve geçici yasaklarda yasağın altı ayı doldurmasından itibaren altı işgünü içinde (md.) YHK'na başvurmak zorundadır. Aksi halde yetki belgesinin hükmü kalmaz (md. 27/2). Grev oylamasının sonucu greve hayır çıkar-sa işçi sendikası 15 gün içinde ya işverenle anlaşma yolunu deneyecek ya da YHK'a başvuracaktır. Aksi halde yetki belgesinin hükmü kalmaz (md. 36/3). Ba-kanlar Kurulunun grev veya lokavtı erteleme halinde erteleme süresi içinde Çalış-ma Bakanı'nın veya seçeceği resmi arabulucunun çabalarına rağmen taraflar ara-sında anlaşma sağlanamıyorsa Çalışma Bakanı uyuşmazlığın çözümü için YHK'na başvurur (md. 34/son). Çalışma Bakanı'nın başvurusu için bir süre konulmamıştır.

## **C-.Yüksek Hakem Kurulu'nun Kuruluş ve İşleyişi**

### **1. Genel Olarak**

2822 sayılı TİSGLK zorunlu tahkimi yürütmekte görevli organ olarak sadece YHK'nu tanımış; 275 sayılı yasa döneminde bu görevi ifa etmiş olan il hakem ku-rullarını kaldırmıştır. YHK esasen 1982 AY'na da girmiş, görevleri başvuru şartları esasları belirtilerek anayasal bir kuruluş niteliği kazanmıştır. AY'nın 54. maddesine göre "Grev ve Lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertele-menin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir. Yüksek Ha-kem Kurulu'nun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Yüksek Ha-kem Kurulu'nun kuruluş ve görevleri kanunla düzenlenir" (AY md. 54/5, 6). AY'nin bu hükmüne uygun olarak YHK 2822 sayılı Kanun'n 52-57. maddelerinde düzen-lenmiş bulunmaktadır.

### **2. Kuruluşu**

TİSGLK'nun 53. maddesine göre YHK, başkanı dahil dokuz üyeden oluşur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Başkanı YHK'nun da başkanıdır. Kurulda başkan dışında Bakanlar Kurulunca bakanlıklar bünyesinde dışında işçi veya işveren kuruluşları ile hiç bir şekilde bağlantısı olmayan ve siyasi parti organlarında görevli bulunmayan, ekonomi, işletme, sosyal politika veya iş hukuku konularında bilgi ve tecrübe sahibi olanlar arasından seçilecek bir üye, üniversitelerin iş hukuku veya ekonomi öğretim üyeleri arasından YÖK tarafından seçilecek bir üye, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü, kendisine mensup işçi sayısı en yüksek işçi konfederasyonu tarafından seçilmiş iki üye, en çok işveren mensubuna sahip işveren konfederasyonu tarafından biri kamu işverenleri arasından olmak üzere seçilmiş iki üye bulunur.

YHK'na işçi ve işverenler adına seçilecek üyelerde aranacak nitelikler Yasanın 56. maddesinde sayılmıştır. Bunlar Türk vatandaşı, okur-yazar olmak, medeni ve siyasi hakları kullanma ehliyetinden yoksun ve maddede sayılan suçlardan mah-kum ve siyasi parti organlarında görevli olmama gibi şartlardır.

Seçimle gelen üyeler iki yıl için seçilirler, yeniden seçilmeleri mümkündür. Seçimle gelen her bir üye için aynı şekilde ikiser de yedek üye seçilir. Kurul başkanlığının yedek başkanları Yargıtay Hukuk Daireleri Genel Kurulunca hukuk daireleri başkanları arasından seçilir. Bu maddede söz konusu edilen seçici kurullar üye tam sayılarının salt çoğunluğu ile toplanır. Birinci toplantıda toplantı nisabi sağlanmadığı takdirde ikinci toplantıda katılanlarla seçim yapılır. Seçilebilmek için hazırlanan üyelerin salt çoğunluğunun oyun şarttır (md. 53).

### **3. İdari Teşkilat**

YHK resim ve sürekli bir kuruluştur. Ankara'da toplanır. Bağımsız bir teşkilata sahiptir. Bu çerçevede içinde yazışma ve uzmanlık hizmetlerini yürütmek üzere YHK başkanlığına bağlı bir genel Sekreterliği vardır. Genel Sekreter Başkanının teklifi üzerine genel usullere göre atanır. Ayrıca Başbakanlıkça YHK'na yeteri kadar raportör ve uzman atanır. Ancak işçi ve işveren sendika ve konfederasyonlarında çalışmakta olanlar raportör ve uzman olarak görevlendirilemezler (md. 57). YHK'nun çalışma usul ve tarzıyla hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin esaslar il kurul üyelerine, uzman ve raportörlere ödenecek tazminat ve ücretler 1996 ve 1997'de değişikliğe uğramış olan 1989 tarihli Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğünde belirtilmiştir. (TİSGLK) md. 65).

### **4. Kuruluşun İşleyişi**

Kurula yapılan başvuru önce kurul başkanı veya genel sekreter tarafından ön incelemesi yapılmak üzere uzman ve raportörlere havale edilir (Tüzük md. 8) Uzman ve raportörler başvuruları ehliyet, yetki ve süre yönünden inceleyerek üç işgünü içinde rapor halinde kurula sunulmak üzere genel sekretere verirler (Tüzük md. 11). Kurulca yapılan ilk inceleme sonunda başvurunun esastan incelenmesine karar verilirse uzman ve raportörler başvuruyu mevzuata uygun olup olmadığı yönünden başka işletmenin ve ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum, geçinme endeksleri, fiilen ödenmekte olan ücretler vs. açıdan da inceleyerek bir rapor halinde kurula sunarlar (Tüzük, md.12). Kurul başkanı başvuruların alındığı günden başlayarak 6 işgünü içinde kurulu toplantıya çağırır (Tüzük, 10). Gündemi genel sekreter hazırlar. Başkana sunar. Kurul, üyelerinin tamamının katılmasıyla toplanır. Ancak başkan dışında üyelerden ikisinin katılmaması toplantıya engel olmaz. Özürlü ya da izinli olan başkan ve üyelerin yerini yedek başkan ve üyeler alır. Kararlar oy çokluğu ile verilir. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır. Kurul uyuşmazlığı evrak üzerinde inceler (TİSGLK md. 54/2). Görüşmeler gizli yapılır (Tüzük. 10). Kurul en geç iki ay içinde kesin kararını verir (Tüzük. 13).

### **5. Kararların Niteliği**

YHK kararları kesindir (TİSGLK md. 55). Karara karşı temyiz yolu yoktur. YHK kararı toplu iş sözleşmesi hükmündedir, yani bir toplu iş sözleşmesinin etkilerini meydana getirir (md. 55). YHK'nın kararı yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılması sonucunu doğuracağı ilişkin olabileceği gibi mevcut toplu iş sözleşmesinin bazı değişikliklerle yeniden yürürlüğe sokulması şeklinde olabilir. Tarafların YHK'nu özel

hakem olarak seçmişlerse bu defa karar mahkeme kararına benzer, YHK'nun bir görevi de bir toplu iş sözleşmesinin Bakanlar Kurulunca teşkilinden önce bu konu hakkında mütalaa vermektir (2822 m. 11). Nihayet YHK'nca yapılan toplu iş sözleşmesinin yorumu için yorum davacı açılabilir (2822 m. 60).

YHK, yeniden yürürlüğe koyduğu toplu iş sözleşmelerinde, sözleşme süresi içinde değişiklik yapamaz. Ancak sözleşmedeki maddi hatalar düzeltilebilir.

YHK'nun kararını verdikten sonra toplu iş sözleşmesi maddelerinin yorumla yetkisi bulunmamaktadır<sup>5</sup>. Taraflar arasında bağitlanan diğer sözleşmelerde olduğu gibi, burada da, taraflar toplu iş sözleşmesinin yorumunda uyuşmazlığa düşürürse yorum mahkemelerce yapılacaktır. Gerçekten 2822 sayılı Yasa'nın 60. maddesinde, "yorum davası" öngörülmüştür. Anılan yasa maddesine göre, düzenlenmiş ve uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıkta, sözleşmenin taraflarından her birinin yetkili iş mahkemesinde, yorum davası açılabilir.

#### **D. Yüksek Hakem Kurulunun Özel Hakem Olarak Görev ve Yetkileri**

2822 sayılı yasada YHK'nun taraflarca özel hakem olarak seçilebileceği açıkça belirtilmiştir. 2822 sayılı yasanın 58. maddesine göre, taraflar anlaşarak toplu hak veya menfaat uyuşmazlıklarının her aşamasında özel hakeme başvurabilir. Aynı maddenin son paragrafında, uyuşmazlığın herhangi bir aşamasında taraflar anlaşarak özel hakem olarak YHK'nun seçilmesi kabul edilmiştir.

Menfaat uyuşmazlıkların tarafların aralarında anlaşarak özel hakem seçmeleri halinde, o andan itibaren arabuluculuk grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmaz" (2822, m. 58/II).

Bu hüküm grev ve lokavt yasalarının bulunduğu hallerde de uygulanacak, tarafların özel hakeme başvurmayı kabul etmeleri halinde YHK'nun toplu sözleşme yapma yetkisi son bulacaktır. YHK dışında özel hakem seçilmesi halinde uygulanacak hükümler Tüzüğü'nün 18-20 maddeleri arasında düzenlenmiştir. Buna göre özel hakem otuz gün içinde karar verme zorundadır. Uyuşmazlığın YPK'a intikalden sonra da tarafların aralarında anlaşarak özel hakeme gitmeleri mümkün bulunmaktadır. Menfaat uyuşmazlıklarında YHK özel hakem olarak seçilebilir.

Grev ve Lokavt yasağı olan hallerde YHK'nun ayrıca özel hakem olarak da seçilmesi halinde kanuni hakemden farklı olarak örneğin 60 günlük sürenin geçmesi, resmi arabulucunun atanması gibi yöntemler uygulanmayacak, YHK derhal karar verebilecektir.

Menfaat uyuşmazlıklarında özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi niteliğindedir. Belirtelim ki YHK'nun, kanuni hakem veya özel hakem olarak hareket etmesi, toplu iş sözleşmesini bağitlarken kararlarında göz önünde tutacağı hususlar yönünden bir farklılık yaratmayacaktır.

<sup>5</sup> *Tunçomağ, K. İş Hukuku, 1980, s. 145; Reisoğlu, a.g.e, s. 96.*



Yasalarda hak uyuşmazlıklarında YHK'na kanuni hakemlik görevi verilmemiştir. Buna karşılık YHK'nun hak uyuşmazlıklarında özel hakem olarak atanabileceğini 2822 sayılı Yasa açıkça kabul etmiştir. YHK'un diğer özel hakem olarak atanılardan farklı olarak bu görevi reddetmesi de mümkün değildir.

Hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararları genel hükümlere tabi olacaktır (Madde 58/II). Diğer bir deyişle burada HUMK.nun tahkimle ilgili 516-536 maddeleri uygulanacak ve özel hakem olarak YHK ilk toplantısından itibaren altı ay içinde karar verecek (HUMK 529) karar taraflarca temyiz edilebilir (HUMK. 529). Hakem kararı kesinleşince kesin bir mahkeme kararı niteliğinde icra olunur.

### **Sonuç**

Zorunlu tahkim prosedürü, 1960'lı yıllardan beri toplu pazarlık sistemini düzenleyen yasalarda yer almıştır. Yukanda açıklandığı gibi, YHK, bu görevi büyük bir liyakatla sürdürmektedir. Gerçekten verilen kararların içeriği incelendiği zaman anılan Kurulun, Türk İş Hukukuna değerli katkılarda bulunduğu kolaylıkla anlaşılır.

