



## Milli Kültür Araştırmaları Dergisi (MİKAD) / Cilt 6 - Sayı 1

**Sorumlu Yazar:** Su Sümeyra YILMAZ / Doğuş Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,  
Özel Hukuk, [suylmaz@outlook.com](mailto:suylmaz@outlook.com)

**ORCID ID:** 0000-0002-8362-9933

**Atıf:** YILMAZ, S. S., (2022), Toplu İş Sözleşmesi Türlerinden “İşletme Toplu İş Sözleşmesi” ve  
“Çerçeve Sözleşme”, Cilt 6, Sayı 1, s. 39-47.

Gönderim Tarihi: 25 Mart 2022 / Kabul Tarihi: 15 Haziran 2022

Araştırma Makalesi

ISSN: 2587-1331

DOI: 10.55774/mikad.1093328

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/mikad>

## TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİNDEN “İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ” VE “ÇERÇEVE SÖZLEŞME”

### Öz

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile birlikte çerçeve sözleşmeler Türk hukuk sistemine kazandırılmıştır. Kanun da, “ Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde ve isteğe bağlı olarak yapılan meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilen yazılı bir sözleşme” olarak tanımlanmıştır. İşletme toplu iş sözleşmesi ise Türk hukuk sisteminde kabul gören toplu iş sözleşmesi türlerinden biridir. 6356 sayılı Kanun da toplu iş sözleşmesinin üç farklı şekilde yapılabileceği kabul edilmiştir. Bunlar, işletme, işyeri ve grup toplu iş sözleşmeleridir. Kanunda, “bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir” şeklinde işletme toplu iş sözleşmesi tanımlanmıştır. Bu çalışmada, 6356 sayılı Kanun kapsamında işletme toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşme yapılmasına ilişkin düzenlemeler incelenecektir.

**Anahtar Kelimeler:** Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi

### Abstract

With the enactment of the Law No. 6356 on Trade Unions and Collective Bargaining Agreement, framework agreements have been brought into the Turkish legal system. In the law, it is defined as a written agreement between the workers and employer unions represented in the Economic and Social Council, which can include regulations on occupational training, occupational health and safety, social responsibility and employment policies, at the level of the industry and voluntarily. Business collective agreement is one of the types of collective bargaining

agreement accepted in the Turkish legal system. It has been accepted in Law No. 6356 that collective bargaining can be concluded in three different ways. These are business, workplace and group collective agreements. The law defines an enterprise collective bargaining agreement as in workplaces where there are more than one workplace belonging to a natural and legal person or a public institution and organization, collective labor agreement can only be made at the enterprise level. In this study, the regulations regarding the enterprise collective bargaining and framework agreement within the scope of the Law No. 6356 will be examined.

**Key Words :** Trade Unions and Collective Bargaining Law, Collective Bargaining Agreement

## GİRİŞ

İşçiler, iş hayatında yaşadıkları olumsuzluklar nedeni ile sendikalar aracılığı ile örgütlenmeye ve sahip oldukları haklar için işverenle pazarlık yapmaya başlamışlardır. Örgütlenme ve pazarlık hakkı, ILO'nun temel ilkelerinden birini oluşturmaktadır. AB Temel Haklar Şartı m.28'de yer alan “uygun düzeyde görüşme ve toplu sözleşme akdetme hakkı” da işçiye örgütlenme hakkı sağlamaktadır. 6356 sayılı Kanun, mülga olan Kanunları da kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Çalışmamızda bahsedeceğimiz konulardan olan “çerçeve sözleşme” bu Kanun ile birlikte Türk hukuk sistemine girmiş ve doktrinde tartışmalara yol açmıştır. Çerçeve sözleşme ile birlikte, işçiye tanınan haklar kanaatimce olumlu bir gelişmedir. Doktrinde birçok görüş bulunmakla birlikte, katıldığımız görüş, “işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında” uygulanması (m. 33/3) nedeniyle, çerçeve sözleşmenin de toplu iş sözleşmesi türleri arasında, ya da en azından 6356 sayılı Kanunda düzenlenen bir sözleşme türü olarak, kabul edilebileceği (Eyrenci,2014:119) kanaatindeyiz.

Çalışmanın konularından olan “işletme toplu iş sözleşmesi” ise Kanunda kabul edilen üç sözleşme türünden biridir. İşletme toplu iş sözleşmesi 6356 sayılı Kanun'da da daha önceki dönemde olduğu gibi zorunluluk olarak öngörülmüştür (Gümrükçüoğlu,2016:553). İşletme toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi zorunluluğunun söz konusu olabilmesi için, işletme niteliğinin bulunup bulunmadığı incelenmelidir. Bu çalışmada yukarıda bahsedilen, “işletme toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşme” 6356 sayılı Kanun çerçevesinde, uygulamada karşılaşılan sorunlar dikkate alınarak incelenecektir.

## 1. İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Mülga 2822 sayılı Kanunun getirdiği önemli yeniliklerden biri işletme toplu iş sözleşmesi türünün sistemimize getirilmiş olmasıdır. 6356 sayılı Kanun da işletme TİS türünü kabul etmiştir. Kanunun 34/2. Maddesine göre, “bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir” şeklinde tanımlanmıştır.

### 1.1. İşletme Kavramı

İşletme toplu iş sözleşmelerinde öncelikli incelenmesi gereken husus işletme kavramıdır. Toplu iş sözleşmeleri açısından başvuru olan işletme kavramı

hem ticari işletme hem de iktisadi işletme kavramından farklı olarak değerlendirilmesi gerekmektedir (Normanlıoğlu,2013:315). İşletme, iktisadi bir amacı gerçekleştirmek için aynı işverene ait bir veya birden fazla iş yerinin bağlı olduğu bir bütün olarak tanımlanabilir (Yenisey,2007:32). Toplu iş sözleşmesi hukuku bakımından en az iki işyerinin bulunması halinde işletmeden bahsedilebilir.

## **1.2. Aynı İşverene Ait Aynı İşkolundaki İşyerlerini Kapsaması**

Aynı işverenin aynı işkolunda birden çok işyeri bulunduğu takdirde orada ancak işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir. Bu da bir anlamda işletme toplu iş sözleşmesinin işyeri düzeyinde yapılan bir toplu iş sözleşmesi olduğunu göstermektedir (Gümrükçüoğlu,2016:556).

İşletme toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için bir gerçek veya tüzel kişiye ait aynı işkolunda birden fazla işyeri bulunmalıdır. İşverenin özel sektör veya kamu sektörü işvereni olmasının önemi olmadığı gibi işyerleri arasında iktisadi ve teknik bütünlük bulunmasına da gerek yoktur (Yargıtay 9 HD. <https://legalbank.net/belge> ). Bu işyerleri aynı işkolunda bulunmak kaydıyla birbirinden bağımsız da olabilir (Yargıtay 7.HD.<https://legalbank.net/belge> ). Aynı işverene ait farklı işyerleri farklı işkollarında bulunuyorsa burada işletme toplu iş sözleşmesi yapmak mümkün değildir. Ayrıca, ayrı tüzel kişiliği olan bir şirketin holding olan bir başka tüzel kişiliği olan şirketin işyeri olarak kabul edilmesi mümkün değildir.

İşletme toplu iş sözleşmeleri genellikle hastane, otel gibi işyerlerinde görülen bir uygulamadır. Bir restoran zincirinde bazı restoranların franchising usulüyle işletilmesi durumunda franchising ile işletilen restoran sahiplerinin bağımsız girişimci olduğu düşünülürse bu işyerlerinin işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alması gerekir. Çünkü franchising bir markanın imtiyaz hakkı sahibinin belirli süre, koşul ve sınırlar içinde işin yönetim ve organizasyonuna ilişkin sürekli destek, disiplin ve denetim sağlayarak, belirli bir bedel karşılığında markanın kullanılmasını bağımsız girişimcilere bırakmasına dayalı sürekli bir hukuki ilişkidir. Bu ilişkide franchise sahibi aynı işveren değil, farklı işverenlerdir (Tuncay ve Kutsal, 2017: 225).

6356 sayılı Kanunda tüzel kişiler ve kamu kurum ve kuruluşları gibi gerçek kişilere ait işletmeler için de işletme toplu iş sözleşmesi yapılabileceği kabul edilmiştir. Amacı kazanç sağlamak gibi iktisadi bir kavram olan işletme, hizmet veya üretime yönelik teknik bir kavram olan işyerinden daha geniş bir kavramdır. Bu nedenle işletme bir işyerinden ibaret olabileceği gibi birden fazla işyerinden de ibaret olabilir. Buradaki işletme kavramından, bir işverene ait aynı işkolunda birden çok işyerini kapsayan bir toplu pazarlık ünitesi anlaşılabilir (Canbolat, 2013: 127).

İşletme toplu iş sözleşmesinin işveren tarafında bir gerçek veya tüzel kişi işveren veya bir kamu kurum ya da kuruluşu olabilir. Farklı tüzel kişiler aynı işkolunda bulunsalar dahi birbirinden bağımsız düşünülecek ve sonuç olarak aynı işkolunda faaliyette bulunan kamu tüzel kişilerine ait işyerlerinde ayrı toplu iş sözleşmeleri yapılacaktır (Eyrenci, 2014: 135). Ayrıca, her ne kadar işletme toplu

iş sözleşmesi yapmak için işletmeye dâhil işyerleri arasında coğrafi uzaklık ve yakınlık rol oynamaz ise de eğer bunlar birbirini tamamlayan, tek elden yönetilen işyerleri durumunda iseler, yani aynı çatı altında birleşiyorlarsa o zaman ortada iki ayrı işyeri değil tek bir işyeri bulunduğu kabul edilerek tek bir işyeri toplu iş sözleşmesi yapılmalıdır (Gümrükçüoğlu, 2016: 568).

### **1.3. İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu**

SenTİSK md.34/2’de “toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir” der. Bu hüküm emredici nitelikte bir hükümdür. Hükümü incelediğimizde, ilgili durum gerçekleştiğinde illaki toplu iş sözleşmesi yapılması gerektiği değil, toplu iş sözleşmesi yapılmak isteniyorsa, toplu iş sözleşmesinin işletme toplu iş sözleşmesi şeklinde yapılması gerektiğidir.

Tarafların anlaşmasıyla başka bir tür sözleşmesinin kabulü ya da işletmeye dâhil işyerlerinde ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi yapılması mümkün değildir (Normanlıoğlu, 2013: 334). Eğer böyle bir toplu iş sözleşmesi yapılırsa geçersizlik yaptırımıyla karşılaşır.

Yargıtay’ın verdiği kararlarda, kamu düzenini ilgilendirdiği ve toplu iş sözleşmesinin işletme düzeyinde yapılıp yapılmayacağı kesinlik kazanmadan yetki belgesi verilmemesi gerektiğine karar vermiştir (Yargıtay 9 HD. <https://legalbank.net/belge> ). İşletme toplu iş sözleşmesine bağlı işyerlerinin aynı anda ve bir bütün halinde tek bir toplu iş sözleşmesi türünü oluşturmaya elverişli bulunması gerekir (Tuncay ve Kutsal, 2017: 227).

### **1.4. İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Niteliğine İlişkin Uyuşmazlıklar**

6356 sayılı Kanununun 34. Maddesinin 4. Fıkrasına bu konu ile ilgi bir düzenleme getirilmiştir. İlgili hükme göre, “İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi on beş gün içinde kesin olarak karar verir”. Uyuşmazlıklar, işyerlerinin aynı işkolunda olup olmadıkları ve işverenin aynı işkolunda birden çok işyerinin olup olmamasına ilişkin durumlarda ortaya çıkabilir.

Uygulamada işletme niteliğine ilişkin itirazların çoğu işkoluna dayanmaktadır (Gümrükçüoğlu, 2016: 568). Bu itiraz, yetki tespitine ilişkin itiraz ile birlikte sürülecek olursa Kanunda bu hususla ilgili bir hüküm bulunmamaktadır. Eski düzenlemede de bu konuda boşluk bulunmaktaydı ve sorun işletme niteliğine ilişkin itirazın sonucunun beklenmesi gerektiği şeklinde çözümlenmekteydi. Yeni düzenleme ile birlikte yeni bir çözüm getirilmediği için günümüzde yetkiye itiraza bakan mahkemenin konuyu bekletici mesele yaparak önce işletmeye dâhil işyerlerinin niteliğine ilişkin itirazın çözümünü beklemesi gerekir. Çünkü bu davalar farklı yerlerde görülmektedir (Tuncay ve Kutsal, 2017: 227). Yargıtay (Yargıtay 22.HD, <https://legalbank.net/belge> ) verdiği bir karar ile bu düşüncüyü savunmuştur. Kanaatimce bu hususla ilgili uygulamada birçok sorun yaşandığı için bu konu ile ilgili özel bir düzenleme getirilebilir.

Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise, işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz. İşkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez. Bu hüküm ile işkolu itirazlarının toplu sözleşme yapma sürecini gereksiz şekilde uzatması ve zaman zaman bu itirazların toplu sözleşme sürecini kilitlemek için kötüye kullanılması önlenmek istenmiştir (Eyrenci, 2014: 142). Kanaatimce, uygulamada yargılama safhasını uzatmak için hakkın kötüye kullanılması yaygın olduğu için, ilgili önlem yerinde olmuştur.

### **1.5. İşyeri Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi**

İşyeri veya işyerlerinin devrinin işletme toplu iş sözleşmesine etkisi 2822 sayılı Kanunda düzenlenmemiş olup, bu dönemde öğretilen farklı görüşler ileriye sürülmekteydi (Gümrükçüoğlu, 2016: 589). 6356 sayılı Kanun'un 38. md, "İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise; devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılmaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer" şeklinde tanımlanmıştır.

İlgili hüküm ile ilgili, devralan işletme için yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi olmasa da, eğer işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi kesinleşmiş ise uygulanması gerektiği ve böylece devralınan işyerinin işletme kapsamına dahil edilmesi gerektiği savunulmaktadır. Bu halde, yetki kesinleşmiş olduğundan yetki için aranan çoğunluğun tekrar değerlendirilmesi de gerekmeyecektir (Eyrenci, 2014: 144). Kanaatimce de bu yaklaşım isabetlidir. Aksi halde yetki kesinleşmesinden sonra işletme kapsamına giren işyerlerinin sözleşme dışı bırakılması isabetli bir uygulama olmayacaktır.

Devralınan işyerinde ya da işletmede de yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi varsa, devralınan işyerinde uygulanan sözleşmeden doğan hak ve borçlar iş sözleşmesi hükmü olarak varlığını koruyacaktır (Canbolat, 2013: 194).

Devralan işverenin işyerinde bir toplu iş sözleşmesi olmayıp, devralınan işyerinde toplu iş sözleşmesi olması halinde ise devralan ait işletme için işletme toplu iş sözleşmesi yapılmaya kadar, devralınan işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, toplu iş sözleşmesi hükmü olarak varlığını sürdüreceği kabul edilmiştir (Eyrenci, 2014: 145).

Doktrinde, işyeri devrinin toplu iş sözleşmesine etkisi ile ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıkların temelini kanaatimce, Kanunda, ihtilafli hallerde ne yapılması gerektiği ile ilgili hükmün bulunmamasıdır. İhtilafli hususlar ile ilgili özel bir

düzenleme getirilmesi gerekir. Mevcut durumda ise ilgili ihtilaflı hallerde doktrindeki görüşler ışığında bir çözüm getirilebilir.

## **2. ÇERÇEVE SÖZLEŞME**

Çerçeve sözleşme, 6356 sayılı Kanununun 2/1-b bendinde “Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme olarak tanımlanmıştır. Gerekçesinde, “...Ayrıca ülkemiz mevzuatında bugüne kadar yer almayan çerçeve sözleşmelere imkân tanınmıştır. Bu kapsamda, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına bağlı işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde sadece kendi üyelerini kapsayan isteğe bağlı olarak çerçeve sözleşme yapabilecektir”, açıklamasına yer vermiştir.

Sözleşmenin nasıl yapılacağı, sözleşmeye uyulmaması halinde bunun yaptırımının ne olacağı, iş sözleşmelerini ilgilendiren normatif hükümleri de içerip içermeyeceği Kanunda gösterilmiş değildir (Tuncay ve Kutsal, 2017: 232). Ayrıca ve en önemlisi kanunda çerçeve sözleşmenin kapsamına giren bir işyerinde önceden yapılan bir toplu iş sözleşmesi varsa ve bu takdirde her iki sözleşmede de aynı konuları düzenleyen maddeler olursa, işkolu-işyeri toplu iş sözleşmesi çatışması gündeme gelebilecektir. Kanunda bu çatışmanın nasıl çözümlenebileceği hakkında herhangi bir yol da gösterilmemiştir. Ortaya çıkan bu belirsizlik uygulamada birçok soruna sebep olacaktır.

### **2.1. Çerçeve Sözleşmenin İhtiyari Niteliği**

Çerçeve sözleşmede işçi sendikasının toplu iş sözleşmesinin kapsayacağı işyerinde veya işyerlerinde çoğunluğa sahip olması, yetki belgesi alması gibi şartlar aranmamıştır. Sadece çerçeve sözleşme bir tarafın çağrısına diğerinin olumlu cevap vermesi şartına bağlanmıştır. Burada dikkat edilmesi gereken husus, kendisine çağrı yapılan kişi olumlu cevap vermek zorunda değildir.

### **2.2. Çerçeve Sözleşmenin Tarafları, Yapılması ve Kapsamı**

Çerçeve sözleşme, 6356 sayılı Kanununun 2/1’de , “Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme”, olarak tanımlanmıştır.6356 sayılı Kanununun md.33/3 hükmünde de bu sözleşmelerin, tarafı olan işçi ve işveren sendikalarının üyeleri hakkında uygulanacağı ayrıca düzenlenmiştir. Kanununun Meclis görüşmeleri sırasında söz alan Hükümet sözcüsüne göre de, 2010 Anayasa değişikliğine uyum sağlamak amacıyla sosyal taraflara çerçeve sözleşme yapma imkânı tanınmıştır (Canbolat, 2013: 196). Çerçeve sözleşmesinin tarafı işçi veya işveren sendikasının Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonu üyesi olması gerekir. Dolayısıyla, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen konfederasyonlara üye olamayan işçi ve işveren sendikalarının çerçeve sözleşmesi ehliyetleri yoktur (Eyrenci, 2014: 121).

Kanunda, çerçeve sözleşme işkolu düzeyinde yapılan sözleşme olarak tanımlanmıştır. İşkolu düzeyi ile kastedilen, mülga olan Kanun dönemindeki işkolu toplu iş sözleşmeleri değildir. Kanunda, işçi sendikasının örgütlü olduğu işyerlerinde belli bir sayıya ulaşmış olması şartı aranmaz. İşyerinin veya işletmenin, çerçeve sözleşmesine taraf olabilmesi için işverenin çerçeve sözleşmeye taraf işveren sendikasına üye olması gereklidir.

Taraf işçi sendikasının işyeri veya işletmede çok az sayıda üyesi olsa, hatta hiçbir üyesi bulunmasa bile yapılan sözleşme o işveren hakkında da uygulanabileceği şeklinde bir sonuca varılabilecek ise de, kanımızca, çerçeve sözleşmenin taraf işçi sendikasının örgütlü olmadığı bir işyerinin işvereni hakkında uygulanmaması daha doğru olacaktır (Eyrenci, 2014: 121).

6356 sayılı Kanununun 33/4. Maddesine göre, çerçeve sözleşme taraflardan birinin çağırısı ve olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılabilir.

### **2.3. Çerçeve Sözleşmenin İçeriği**

Kanunun md.33/3 düzenlemesine göre, çerçeve sözleşme, taraflarını teşkil eden işçi ve işveren sendikalarının üyeleri hakkında uygulanır ve mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeler içerebilir.

Mesleki eğitim, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin beceri eğitimlerini işletmelerde, teorik eğitimlerini ise mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya işletme veya kurumlarca tesis edilen eğitim birimlerinde yaptıkları eğitim uygulamaları olarak, tanımlanmaktadır. Taraflar, çerçeve sözleşme ile mesleki eğitime ilişkin yükümlülüklerini artırabilirler. Bu sayede, işçilerin gelişen uygulamalara, teknolojilere entegre olması sağlanır. Mesleki eğitim, işçinin iş veriminin artmasını da sağlar. İşverenler ayrıca, çalışanlarının işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamadıkları. Çerçeve sözleşmenin tarafları, kanuna aykırı olmamak şartıyla iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenleme yapabilirler.

İstihdam politikaları yeterince açık tanımlanmamıştır. İstihdam politikası ise alınma süreçleri, çalışma esasları, işe son verme gibi önemli konuları kapsar. Bu konuların her biri ayrı ayrı öneme sahip olup net bir şekilde ifade edilmelidir. Kanaatimce, Kanuna yeni bir düzenleme getirilerek, istihdam politikalarından ne anlaşılması gerektiği açıkça ortaya konulmalıdır, çünkü bu haliyle uygulamada uyumsuzluklara sebep olabilir.

Çerçeve sözleşme yukarıda sayılan hallerin tamamını kapsamak zorunda değildir. İşin niteliğine göre sadece bir kısmını da içerebilir. Konular geniş olarak ele alındığı için, hangi konuların istihdam politikası ya da mesleki eğitim kapsamında kabul edileceği, neyin sosyal sorumluluk olarak kabul edileceği gibi konular uygulama sürecinde belirgin hale gelecektir (Huysal, 2014: 229).

## SONUÇ

Bu çalışmada 6356 sayılı Kanun çerçevesinde işletme toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşme ana hatları ile Yargıtay kararları çerçevesinde incelenmeye çalışıldı.

İşletme toplu iş sözleşmesinin Kanunda bir zorunluluk olarak görüldüğü ve yetkiyle ilgili bir düzenleme getirilmesi durumunda konunun önemini koruduğu ve yeni yapılan düzenlemenin eski kanun döneminde doktrindeki tartışmalı konuları çözmekte başarısız olduğu ve yine yeni tartışma konularına da sebep olduğu kanaatindeyim.

Çerçeve sözleşme ile ilgili doktrinde birçok tartışma bulunmakta ve çok fazla eleştirilmektedir. Kanun yürürlüğe girdiğinden beri yeni yeni çerçeve sözleşmeler yapılmaktadır ve bunların sayısı da oldukça azdır. Türk-İş ile Hükümet arasında imzalanan çerçeve sözleşme yine birçok eleştirinin odağı haline gelmiştir. Daha önce hukuk sistemimizde bulunmadığı için kalıcılığının ve uygulanmasının ne şekilde olacağını zamanla görebileceğiz.

## KAYNAKÇA

CANPOLAT, T., (2013) *Toplu İş Sözleşmesinin Düzey ve Türleri*, İstanbul.

EYRENCİ, Ö., (2014) “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.15, Özel Sayı, s.119-146.

GÜMRÜKÇÜĞLU, Y. Bozkurt, (2016), ”6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.15, S.1, s. 553-592.

HUYSAL. Burak, (2014) “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uyarınca Çerçeve Sözleşme”, *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.9, S.121-122, s. 225-242.

NORMANLIOĞLU, Ü., (2013), *İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri*, İstanbul.

TUNCAY, A. Can/Burcu. Savaş Kutsal, (2017), *Toplu İş Hukuku*, İstanbul.

YENİSEY, K. Doğan, (2007), *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme*, İstanbul.

## İNTERNET KAYNAKLARI

<https://legalbank.net/belge/y-7-hd-e-2014-17409-k-2014-19210-t-21-10-2014-genel-is-koluna-dahil-olup-sendikanin-yetkili-oldugunu/1429673/>

<https://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2008-44008-k-2008-35252-t-25-12-2008-isci-sendikasinin-yetkisine-itiraz/514697/>

<https://legalbank.net/belge/y-22-hd-e-2013-33468-k-2013-28331-t-06-12-2013-toplu-is-sozlesmesi-yapmaya-yetkili-isci-sendikasi/1383832/>

[www.legalbank.net](http://www.legalbank.net)



[www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr)

[www.jurix.com.tr](http://www.jurix.com.tr)

[www.dergipark.com.tr](http://www.dergipark.com.tr)

Yargıtay 9 HD., E.2000/2910, K.2000/2863, T.09.03.2000.

<https://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2000-2910-k-2000-2863-t-09-03-2000-yetki-tespitine-istiraz/405202/>

Yargıtay 9. HD., E.2008/44008, K.35252, T.25.12.2008.

Yargıtay 7.HD., E.2014/17409,K.19210,T.21.10.2014.

Yargıtay 22. HD, E.2013/33468, K.2013/28331, T.06.12.21.