

TOPLU İŐ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ BAKIMINDAN ESKİ 2822 SAYILI TSGLK VE YENİ 6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŐ SÖZLEŞMESİ KANUNU'NUN MUKAYESESİ

*Yrd. Doç. Dr. Ertuğrul YUVALI**

ÖZET:

Bu çalışmanın konusu; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile bu Kanunun mülga ettiği 2822 sayılı Kanunun toplu iş sözleşmesi türleri bakımından mukayesesidir. Bu bakımdan bu çalışmadaki temel gayemiz; işyeri, grup ve işletme toplu iş sözleşmeleri bakımından 6356 sayılı yeni Kanunun, 2822 sayılı eski Kanundan farklılaştığı yönleri ortaya koymaktır. Çalışmamızda ayrıca 6356 sayılı Kanunıyla birlikte İş Mevzuatımızda ilk defa öngörölmüş olan "çerçeve sözleşme" kavramıyla ilgili olarak da görüşlerimizi ifade etmeye çalıştık.

Anahtar Sözcükler:

Toplu İş Sözleşmesi, İşyeri Toplu İş Sözleşmesi, Grup Toplu İş Sözleşmesi, İşletme Toplu İş Sözleşmesi, Çerçeve Sözleşme.

ABSTRACT:

Subject of this study, Unions and Collective Bargaining Agreement with the Law No. 6356 repealed this Act in terms of the types of collective bargaining comparison of the Law No. 2822. in this study, our main objective In this regard, businesses, groups and business in terms of the collective bargaining agreements of the new Act 6356, the Law No. 2822 on the former to reveal the varied aspects.. In our study, together with the Law numbered 6356 which is foreseen for the first time business regulations, "framework contract" as related to the concept we tried to express our views.

Keywords:

Collective Bargaining, Single-Plant Bargaining, Group Collective Bargaining, Business Bargaining Agreement, Framework Contract.

* Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı

GİRİŞ

18.10.2012 tarihinde kabul edilen ve 07.11.2012 tarihinde Resmi Gazete yayımlanan¹; 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu; 5/5/1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununu² ve 5/5/1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununu³ yürürlükten kaldırmıştır⁴.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün eleştirileri ve önerileri de dikkate alınarak hazırlanan 6356 sayılı yeni Kanunla iş kolları yeniden belirlenirken, sendika üyesi olma koşulları, üyelikten ayrılma işlemleri, toplu iş sözleşmesi yetkisi gibi temel bazı konularda yeni düzenlemeler yapıldı.

Başlığından da anlaşılacağı üzere biz bu çalışmamızda; 6356 sayılı Kanunla, mülga ettiği Kanunların topyekûn bir mukayesesini yapmayacağız. Bu itibarla mukayesemizi, salt yeni 6356 ve eski 2822 sayılı Kanunlarda öngörülmüş olan toplu iş sözleşmesi türleri konusuyla ilgili olmak suretiyle sınırlandırdık.

Bu çalışmada 2822 sayılı Kanun dönemindeki, özellikle grup ve işletme toplu iş sözleşmeleri konusundaki, muhtelif yargı kararlarına ve doktrindeki derin tartışmalara girmekten olabildiğince kaçınmaya çalıştığımızı belirtelim. Zira çalışmamızın temel gayesi, konumuzla ilgili geçmiş dönemdeki tartışmaları irdellemek değil; işyeri, grup ve işletme toplu iş sözleşmeleri bakımından 6356 sayılı yeni Kanunun, 2822 sayılı eski Kanundan farklılaştığı yönleri ortaya koymaktır. Bunun yanında 6356 sayılı Kanunla birlikte İş Mevzuatımızda ilk defa öngörülmüş olan “çerçeve sözleşme” kavramıyla ilgili olarak da görüşlerimizi ifade etmeye çalıştık. Zira ilerleyen paragraflarda nedenlerini izah etmeye çalıştığımız üzere “çerçeve sözleşme” bir toplu iş sözleşmesi türü olmadığı kanaatindeyiz. Bununla birlikte çalışmamızın konusu düşünüldüğünde bu yeni sözleşme türüne değinmemizin gerekli olduğu düşüncesindeyiz.

I. GENEL OLARAK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ

Toplu iş sözleşmelerinin hangi düzeyde yapılabilecekleri tarihi gelişim içerisinde ülkelerin ekonomik ve toplumsal şartlarına göre kanun koyucunun terci-

¹ Yayımlandığı Resmi Gazete: Tarih: 07.11.2012 Sayı: 28460

² Kanun No: 2821, Kabul Tarihi: 5.5.1983. Yayımlandığı Resmi Gazete: Tarih: 7.5.1983- 18040.

³ Kanun No: 2822, Kabul Tarihi: 5.5.1983. Yayımlandığı Resmi Gazete: Tarih: 7.5.1983- 18040.

⁴ Bkz: 6356 sayılı Kanun md. 81: “5/5/1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 5/5/1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ve 30/1/1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1'inci maddesinin ikinci fıkrasının (A) bendi yürürlükten kaldırılmıştır”.

hine bırakılmıştır^{5,6}. Nitekim Anayasamızda toplu iş sözleşmesi düzeyiyle ilgili her hangi bir hükme yer verilmemiş olmasından, Anayasanın bu tutumuyla toplu iş sözleşmesinin düzeyinin belirlenmesi meselesini kanun koyucuya bıraktığı anlaşılmaktadır⁷.

Toplu iş sözleşmelerinin düzeyinin tespitinde eski 275 sayılı ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunlarının farklı bir sistem ve içerik öngördüklerini belirtelim⁸. Zira söz konusu olan 275 sayılı Kanunda, toplu iş sözleşmelerinin işyeri ve işkolu olmak üzere iki düzeyde yapılabilmesi öngörülmüş iken; 2822 sayılı Kanunda sadece işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi kabul edilmiştir⁹.

2822 sayılı Kanunun yalnız işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesini kabul etmesinin anlamı, toplu iş sözleşmesinin mutlaka tek bir işyeri için yapılabilmesi gerektiği değildir. Nitekim işyeri düzeyinde bir toplu iş sözleşmesi tek bir işyeri için yapılabileceği gibi birden fazla işyerini de kapsayabilir^{10,11}. İşte “işyerleri toplu iş sözleşmesi” veya uygulamada daha sık kullanılan ifadeyle “grup toplu iş sözleşmesi” olarak nitelendirilebilecek bu sözleşme türü belli bir bölgedeki ya da işkolundaki bir kısım veya tüm işyerlerini kapsayan toplu iş sözleşmesi türüdür¹². Bununla birlikte 2822 sayılı Kanun işkolu düzeyinde bir

⁵ Tuğ, Adnan; Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Çankaya Üniversitesi Yayınları, Ankara 1998, s. 28.; Şahlanan, Fevzi; Toplu İş Sözleşmesi, Banksis Yayınları, İstanbul 1992, s. 25.

⁶ Farklı ülkelerdeki toplu iş sözleşmesi türleriyle ilgili olarak bkz.: Günay, Cevdet İlhan; Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Ankara 1991, s.51-69.

⁷ Tuncay, A. Can; Toplu İş Hukuku, Beta Yayınları, 2. Bası, İstanbul 2010, s. 160.; Ayrıca 1961 ve 1982 Anayasalarının toplu iş sözleşmesi ile ilgili hükümleri hakkında bilgi için bkz.: Engin, E. Murat; Toplu İş Sözleşmesi Sistemi, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1999, s. 60 vd.

⁸ Narmanlıoğlu, Ünal; İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, s. 313.

⁹ Şahlanan, Fevzi; s. 25.; Tuğ, Adnan; s. 28.; Tuncay, A. Can; s. 162.; Narmanlıoğlu, Ünal; s. 313. Çifter, Alun; “Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası, Düzeyi ve Türleri”, Kamu-İş 2004, C.7, Sa: 3, s. 8.; Ekonomi, Münir; “Birden Çok İşyerini Kapsamak Üzere Yapılan İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi (Grup Toplu İş Sözleşmesi) ve Yargıtay’ın Bu Sözleşmelere İlişkin Görüşleri Sebebiyle Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar” Türk İş Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri, MESS Yayını, İstanbul 1989, s. 13.; ILO’nun bu husustaki eleştirisi için bkz.: Dereli, Toker; “Uluslararası Çalışma Örgütü Perspektifiyle Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2007, Sa: 6, s.93-94.

¹⁰ Çifter, Alun; s. 8.; Tuğ, Adnan; s. 29-30.; Şahlanan, Fevzi; s. 25.; Tuncay, A. Can; s. 163.; Ekonomi, Münir; Karşılaşılan Sorunlar, s. 13.; Kutal, Metin; “2822 Sayılı Yasada Toplu İş Sözleşmesi Kavramı, Düzeyi, İçeriği ve Sona Ermesi” İktisat ve Maliye Dergisi, Mart 1984, s. 491.; Tuncay, A. Can; “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de Grup Toplu İş Sözleşmeleri”, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1987, s. 7 vd.

¹¹ Zira 2822 sayılı Kanunun 3. maddesinin ilk fıkrasına göre; “Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir”.

¹² Tuncay, A. Can; s. 163.

toplular iş sözleşmesi esasını benimsemediğinden, ister tek işyeri ister birden çok işyeri için yapılsın, sözleşme belirli işyeri ve işyerleriyle sınırlı olarak uygulanmakta ve dolayısıyla işkolu düzeyindeki bir sözleşmeden farklı olarak, aynı işkolunda kurulu diğer işyerlerinde sözleşmeye taraf işçi ve işveren sendikalarının üyeleri bulunduğu halde, bu işyerlerinde uygulanmamaktadır¹³.

2822 sayılı Kanun, işyeri ve grup toplu iş sözleşmelerinin yanında “işletme toplu iş sözleşmesinin” yapılmasını ve unsurlarını ortaya koymuştur¹⁴. Nitekim söz konusu Kanunun üçüncü maddesinin ikinci fıkrası hükmünde bir gerçek veya tüzelkişiyeye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabileceği ve bu tür sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi deneceği ifade edilmiştir.

Şu halde 6356 Sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile mukayese edeceğimiz bir önceki 2822 sayılı Kanuna göre toplu iş sözleşmelerini 3 tür halinde toparlayabiliriz. Bunlar; bir işverenin tek bir işyeri için yapılan “işyeri toplu iş sözleşmesi”, farklı işverenlerin aynı işkolundaki birden çok işyeri için yapılan “grup toplu iş sözleşmesi” ve nihayet bir gerçek veya tüzelkişiyeye ya da bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerini kapsamak üzere yapılan “işletme toplu iş sözleşmesi”dir¹⁵.

6356 sayılı yeni “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”nun toplu iş sözleşmesi türleri bakımından, 2822 sayılı Kanundaki esasını ortadan kaldırdığını, değiştirdiğini söylemek çok mümkün gözükmemektedir. Zira 6356 sayılı Kanunun gerekçesinde de açıkça ifade edildiği gibi 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi 6356 sayılı Kanunda da toplu iş sözleşmesi düzeyi olarak işyeri esasını benimsemiştir. Bununla birlikte konumuz bakımından eski 2822 sayılı Kanuna göre 6356 sayılı Kanunda yeni düzenlemeler bulunduğunu da ifade edelim. Kısaca bahsetmek gerekirse 6356 sayılı Kanun, 2822 sayılı Kanunun cevaz verdiği¹⁶ ancak tanımını yapmadığı “grup

¹³ Cengiz, İftar Urhanoğlu; “Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi”, TBB Derisi, Sa: 89, 133.; Şahlanan, Fevzi; s. 25-26.

¹⁴ İşyeri-İşletme kavramlarıyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz.: Aydın, İbrahim; “İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramının Muhtevası ve Önemi”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ocak 1999, C.4, Sa: 4, s. 171-217.

¹⁵ Tuğ, Adnan; s. 29.

¹⁶ Şahlanan, Fevzi; s. 28.; Aktay, A. Nizamettin /Ancı, Kadir/Kaplan, Emine Tuncay; İş Hukuku, 4. Bası, Gazi Kitabevi, Ankara 2001, s. 415.; Tuncay, A. Can; Nitekim yazara göre; “2822 sayılı TSGLK’nun 3. ve 27. maddelerinin gerekçelerinde açıkça bu tür sözleşmeye cevaz verilmiştir. Nitekim Yasanın 3. maddesi gerekçesindeki “grup sözleşmesi” diye adlandırılan sözleşmeler işkolu sözleşmesi 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 bunun en açık delilidir”.

toplu iş sözleşmesi”ni tanımlamıştır. Nitekim söz konusu Kanunun “Tanımlar” başlıklı 2. maddesinde “grup toplu iş sözleşmesi” kavramı, “işçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesini” ifade eder, biçiminde tanımlanmıştır. 6356 sayılı Kanunun özellikle işyerinin devri meselesinde olmak üzere “işletme toplu iş sözleşmeleri” bakımından da yeni düzenlemeler öngördüğünü belirtelim.

6356 sayılı yeni “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”nun toplu iş sözleşmesi türleri bakımından belki de en çok tartışılacak konuların başında olacağı kanaatinde olduğumuz “çerçeve sözleşme” kavramı üzerinde durmakta fayda görüyoruz. Bu sözleşme türü Kanunun ikinci maddesinde, “Çerçeve sözleşme, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi” ifade eder, biçiminde tanımlanmıştır. Bu sözleşme türünün İş Mevzuatımızda ilk defa düzenlendiği dikkate alınacak olursa; öncelikle bu sözleşmenin bir toplu iş sözleşmesi mahiyetinde olup olmadığı hususu başta olmak üzere muhtelif tartışmalara açık yönü olduğunu ifade edelim.

Yukarıdaki genel başlık altında kısaca incelediğimiz söz konusu toplu iş sözleşmesi türlerini ve elbette yeni bir kavram olarak “çerçeve sözleşmeyi” aşağıda ayrı bir başlıklar altında ve ayrıntılı olarak ele almaya çalışacağız.

II. İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

2822 sayılı Kanunda olduğu gibi 6356 sayılı yeni “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” da toplu iş sözleşmelerinin düzeyi bakımından kural olarak temel ünite işyeridir¹⁷. Nitekim 2822 sayılı Kanunun 3. maddesinde bulunan; “bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir” ifadesi yeni Kanunun 34. maddesinde aynen korunmuştur¹⁸.

İşyeri toplu iş sözleşmesi bir işverenin sadece bir tek işyeriyle ilgili olarak bağitlanan toplu iş sözleşmesidir¹⁹. Bu bağlamda tek bir işyeri söz konusuysa daima işyeri toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir. Bir işletme tek bir işyerinden ibaret ise, böyle bir durumda işletme toplu iş sözleşmesi değil, işyeri toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir²⁰.

¹⁷ Nitekim 6356 sayılı Kanunun Gerekçesinde bu esas “Kanunda kural olarak toplu iş sözleşmesi düzeyi olarak işyeri esası benimsenmiştir” ifadesiyle açıkça belirtilmiştir.

¹⁸ İşyerinin sınırları hususunda İş Kanunumuzun 2. maddesinde bulunan “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür” ifadesinden hareketle işyerine hangi mekanların dahil olduğunun tespiti yapılmalıdır.

¹⁹ Narmanlıoğlu, Ünal, s. 315.

²⁰ Narmanlıoğlu, Ünal, s. 315.

III. İŞYERLERİ(GRUP) TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

2822 sayılı Kanunda bulunan “bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir” ifadesinin anlamı; bir toplu iş sözleşmesinin tek bir işyerini kapsayabileceği gibi birden çok işyerini kapsayan “işyerleri toplu iş sözleşmesi” olarak da bağtlanabileceğidir²¹. Söz konusu Kanun döneminde uygulama ve öğretide işyerleri toplu iş sözleşmesi kavramı yerine grup toplu iş sözleşmesi kavramına daha çok itibar edildiğini belirtelim²². Ayrıca 2822 sayılı Kanunun 3. ve 27. madde gerekçelerinde de açıkça “grup toplu iş sözleşmesi” kavramına yer verilmiştir^{23, 24}.

2822 sayılı Kanunda “grup toplu iş sözleşmesi”nin bir tanımı bulunmamaktaydı. Öğretide ise bu tür sözleşme; aynı işkolunda kurulu farklı işverenlere ait birden fazla işyerinde uygulanmak üzere, aynı toplu görüşme neticesinde bağtlanan sözleşmeler, biçiminde tanımlanıyordu²⁵. Doktrinde temel prensiplerin aynı kalması şartıyla toplu iş sözleşmesine işyerinin özelliğine göre bir takım değişik hükümlerin konulabileceği ve bunun toplu iş sözleşmesi kavramına ters düşmeyeceği ifade edilmiştir²⁶.

²¹ Tuğ, Adnan; s. 29-30.; Şahlanan, Fevzi; s. 27-28.; Ekonomi, Münir; “İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar”, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Temmuz 1987, C.1, Sa: 1, s. 6-7.; Ekonomi, Münir; Karşılaşılan Sorunlar, s. 13.; Kutal, Metin; “2822 Sayılı Yasada Topu İş Sözleşmesi Kavramı, Düzeyi, İçeriği ve Sona Ermesi”, İktisat ve Maliye Dergisi, Mart 1984, s. 491.; Tuncay, A. Can; “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de Grup Toplu İş Sözleşmeleri”, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1987, s. 7.; Tuncay, A. Can; Toplu İş Hukuku, s. 164.; Sözer, Ali Nazım; “Grup Toplu İş Sözleşmesi ve 2822 sayılı Yasa Açısından Değerlendirilmesi”, İktisat ve Maliye Dergisi, Yıl: Ekim 1986, Cilt: 33, Sayı: 7, s. 246.; Ulucan, Devrim; “Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay’ın 1986 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1988, s. 118-119; Sur, Melda; s. 244; Oğuzman, Kemal; “2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Yapılması Gereken Değişiklikler”, Milli Komite 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991, s. 138.; Çifter, Alun; s. 8.

²² Örnek olarak bkz.: Sur, Melda; s. 244.; Şahlanan, Fevzi; s. 28.; Tuğ, Adnan; s. 30.; Sözer, Ali Nazım; s. 245.; Kutal, Metin; s. 491.; Ekonomi, Münir; Karşılaşılan Sorunlar, s. 13.; Tuncay, A. Can; Grup Toplu İş Sözleşmeleri, s. 7 vd.; Çifter, Alun; s. 8.

²³ Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan; s. 415 vd.; Tuğ, Adnan; s. 30.; Cengiz, İştah Urhanoğlu; s. 135.

²⁴ Nitekim 2822 sayılı Kanunun 27. maddesinin gerekçesine göre; “birden çok işyeri için yürütülen toplu iş sözleşmeleri müzakerelerinde uyuşmazlık çıkması halinde, işçi sendikası uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için grev kararı almış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir. Şayet buimkan tanınmasa idi, grup sözleşmeleri için yapılan görüşmeler açısından lokavt etkili olamazdı”.

²⁵ Cengiz, İştah Urhanoğlu; s. 135.; Sur, Melda; s. 244.

²⁶ Tuncay, A. Can; Grup Toplu İş Sözleşmeleri, s. 7-8.; Ekonomi, Karşılaşılan Sorunlar, s. 14.

Grup toplu iş sözleşmeleri farklı yerlerde ve şehirlerde kurulu işyerlerini kapsayabilir²⁷. Bu sayede grup toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyeri sayısı arttığına, bir anlamda işkolu toplu iş sözleşmesinin işlevini görebilecektir²⁸.

2822 sayılı Kanun döneminde doktrinde grup toplu iş sözleşmesi yapılmasının temel olarak aşağıdaki koşullara bağlı olduğu ifade edilmiştir²⁹;

- Haklarında grup toplu iş sözleşmesi bağlanacak işyerleri aynı işkolunda olmalıdır.
- İşyerleri farklı işverenlere ait olmalıdır.
- İşçi sendikasının gruba dahil tüm işyerleri bakımından yetkili olması gereklidir: Grup toplu iş sözleşmesi esas itibarıyla işyeri toplu iş sözleşmesinin esaslarına tabidir. Bu bağlamda işletme düzeyinde sözleşmeler bağlanmadıkça yetki şartları her bir işyeri bakımından ayrı ayrı aranacaktır.
- Muhatapın işveren sendikası olması: Grup toplu iş sözleşmesi yapılması bakımından bir diğer koşuldur³⁰. Zira beraber hareket eden işverenlerin tek bir toplu iş sözleşmesini bağlayabilmelerine ilişkin herhangi bir düzenleme olmadığından işveren sendikasına üye olunmadan böyle bir sözleşme akdedilemez³¹.

2822 sayılı Kanun'un "toplular iş sözleşmesinin birden çok işyerini kapsayabileceğine" ilişkin hükmünün(TSGLK md. 3) gerekçesinde de açıkça ifade edildiği üzere 2822 sayılı Kanun grup toplu iş sözleşmesine açıkça cevaz vermiştir, ancak bir tanımını yapmamıştır. 6356 sayılı "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" ise 2822 sayılı Kanundan farklı olarak grup toplu iş sözleşmesi açıkça tanımlanmaktadır. Nitekim söz konusu Kanunun "Tanımlar" başlıklı ikinci maddesinin "ç" bendinde grup toplu iş sözleşmesi; "İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesini" ifade eder, biçiminde tanımlanmıştır.

²⁷ Sur, Melda; s. 244.

²⁸ Tuncay, A. Can; Toplu İş Hukuku, s. 164.

²⁹ Örnek olarak bkz.: Tuncay, A. Can; Grup Toplu İş Sözleşmeleri, s. 7 vd.

³⁰ Narmanlıoğlu, Ünal; s. 321.; Şahlanan, Fevzi; s. 49.; Ekonomi, Münir; Karşılaşılan Sorunlar, s. 18-19.; Karşı yönde; *Sur*'a göre; "Yasada genel bir anlatımla toplu sözleşmenin birden fazla işyerini kapsayabileceği belirtilmektedir ve sendika üyesi olmayan işverenlerin birlikte toplu pazarlığa katılarak toplu sözleşme akdetmelerine bir hukuki engel yoktur", Sur, Melda; s. 245.

³¹ Şahlanan, Fevzi; s. 49.; Ekonomi, Münir; Karşılaşılan Sorunlar, s. 18-19. Narmanlıoğlu, Ünal; s. 321.

6356 sayılı Kanunun “Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı ve Düzeyi” başlıklı 34. maddesinde ise grup toplu iş sözleşmesinin tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılacağı ifade edilmiştir.

Bu tanıma dikkat edildiğinde; 2822 sayılı Kanun dönemindeki “grup toplu iş sözleşmesi” yapılmasının temel esaslarının hemen hemen aynen kanun hükmü olarak düzenlendiği görülmektedir. Bu bağlamda 6356 sayılı Kanunun grup toplu iş sözleşmeleri bakımından öngördüğü en önemli yeniliğin, sözleşme taraflarının işçi ve işveren sendikası olması gerektiğinin açıkça düzenlenmiş olduğudur. Zira 2822 sayılı Kanun döneminde açıkça bir düzenleme olmaması ifade edilmek suretiyle işveren tarafının mutlaka işveren sendikası olması gerekmediği, bir işveren topluluğunun da grup toplu iş sözleşmesi yapabileceği ileri sürülmüştür³². 6356 sayılı Kanun ise grup toplu iş sözleşmesini tanımladığı hükmünde taraflardan birinin açıkça “işveren sendikası” olduğunu düzenlemiş ve dolayısıyla geçmiş dönemde doktrinde baskın olan grup toplu iş sözleşmesinde işveren tarafının işveren sendikası olması gerektiği yönündeki görüş, kanuni bir temele oturtulmuştur³³.

Şu halde 6356 sayılı Kanunda öngörülmüş olan grup toplu iş sözleşmesi tanımı itibariyle; grup toplu iş sözleşmesi, 2822 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi rızai bir temelde, bir başka anlatımla işçi sendikası ve işveren sendikasının anlaşması yoluyla yapılabilen ve birden çok işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsayan bir toplu iş sözleşmesi türü, olarak tanımlanabilir.

IV. İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

A. Genel Olarak

İşletme toplu iş sözleşmesi ilk olarak 2822 sayılı Kanunla hukukumuzda girmiş bulunmaktadır. Zira söz konusu Kanunun 3. maddesinin değişik ikinci fıkrasında; “Bir gerçek ve tüzelkişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri

³² Tuncay, A. Can; Grup Toplu İş Sözleşmeleri, s. 9.; Sur, Melda; s. 245.

³³ Demircioğlu, A. Murat; “2822 Sayılı Yasa Tasarı Taslağının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2008, Sa.: 9, s. 78.

ayrı tüzelkişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır” hükmü öngörülmüştür³⁴.

Bu hususta öncelikle belirtelim ki; işletme toplu iş sözleşmesindeki “işletme” 2822 sayılı Kanuna özgü olup, “iktisadi işletmeden” ve Türk Ticaret Kanununda öngörülen “ticari işletme”den farklı bir kavramdır³⁵. 2822 sayılı Kanundaki “işletme” kavramıyla kastedilen; tek bir işverene ait aynı işkolundaki birden fazla işyerini³⁶ kapsayan toplu iş sözleşmesi ünitesidir³⁷.

B. 2822 Sayılı Kanunda Öngörülmüş Olan İşletme Toplu İş Sözleşmesiyle İlgili Düzenlemeler İtibariyle Bu Tür Sözleşmenin Temel Özellikleri

1. Aynı İşverene Ait Aynı İşkolundaki İşyerlerini Kapsaması

2822 sayılı Kanun; işletme toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için özel sektör ve kamu sektörü bakımından farklı bir düzenleme öngörmüştür. Özel sektörde işletme toplu iş sözleşmesi aynı gerçek veya tüzel kişiye ait işyerleri kapsar³⁸.

Kamu sektöründe toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak kamu kuruluşunun bir tüzel kişiliği olmayabilir³⁹. Ancak; kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzelkişiliğe sahip olsalar dahi, bunların tamamını kapsayan tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Görüldüğü üzere kanun koyucu kamu sektöründe işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasını kolaylaştırmak istemiştir.

³⁴ 2822 sayılı Kanun kabul edildiği zaman işletme toplu iş sözleşmesinin şartları şu şekilde öngörülmüştü; “Bir gerçek ve tüzelkişiyeye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletmenin icabı olduğu hallerde bu işyerlerinin tümü için ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir”. Bu hüküm sadece aynı işletmeye dahil bir işyerinden diğerine işçi naklinin işletmenin gereği olup olmadığı hususunda uygulamada bir çok uyumsuzluk ortaya çıkması nedeniyle 03.06.1986 tarihinde 3299 sayılı Kanunla değiştirilmiş ve işletme toplu iş sözleşmesinin yapılması hale getirilmiştir.

³⁵ Tuncay, A. Can; s. Toplu İş Hukuku, s. 167, Sur, Melda; s. 247.

³⁶ İş Hukuku anlamında işletme birden çok işyerinden oluşabileceği gibi tek bir işyerinden de oluşabilir. Buna karşılık 2822 anlamında işletmeden bahsedebilmemiz için asgari iki tane işyerinin mevcudiyeti şarttır.

³⁷ Ekonomi, Münir; “İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar”, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 1987, C.1, Sa: 1, s. 11.; Aydın, Ufuk; “Türk Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulama Sorunları”, G.S. Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, İstanbul 2002, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Yıl: 1, Sa: 1, s. 441.; Yenisey, Kübra Doğan; İş Hukukunda işyeri ve İşletme, İstanbul 2007, s. 346.; Tuncay, A. Can; s. Toplu İş Hukuku, s. 167.

³⁸ Sur, Melda; s. 248.; Çifter, Algun; s. 10.; Şahlanan, Fevzi; s. 32.; Tuncay, A. Can; s. 167.; Narmanlıoğlu, Ünal; s. 316 vd.

³⁹ Zira Sendikalar Kanunu’nun ikinci maddesinin 2. fıkrası uyarınca; tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları da işveren sayılır.

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için, bir işverenin birden fazla işyerinin aynı işkolunda faaliyette bulunması şarttır⁴⁰. Bu bağlamda, aynı işverene ait olsa da muhtelif işkollarına dahil işyerlerinin oluşturduğu işletmeler için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılması mümkün değildir⁴¹. Buna mukabil, işverenin değişik işkollarına dahil işyerleri birden fazla ise, aynı işkoluna dahil işyerleri bakımından ayrı ayrı işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilir⁴². Başka bir ifadeyle, böyle bir durumda işveren birden fazla işletme toplu iş sözleşmesiyle bağlı olabilecektir⁴³.

2. İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu:

2822 sayılı Kanunun 3. maddesinin ikinci fıkrasına göre; “Bir gerçek ve tüzelkişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir” hükmü öngörülmeşti ve hükmün lafzın emredici mahiyette bir hüküm olduğu açıktı. Bu bağlamda işletme toplu iş sözleşmesi için gerekli şartlar bir araya geldiğinde işletme bünyesindeki işyerlerinin tümünü⁴⁴ kapsayan tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılması kanuni bir zorunluluktur^{45,46}.

Yargıtay da bir çok kararında işletme bünyesinde yer alan bir işyeri için toplu iş sözleşmesi yapılmayacağı yönünde hüküm tesis etmiştir⁴⁷.

⁴⁰ Narmanlıoğlu, Ünal; s. 318.; Şahlanan, Fevzi; s. 32-33.; Tuğ, Adnan; s. 40-41.; Çifter, Algun; s. 10-11.

⁴¹ Şahlanan, Fevzi; s. 32-33.; Narmanlıoğlu, Ünal; s. 318.; Tuğ, Adnan; s. 40-41.; Çifter, Algun; s. 10-11.; Tuncay, A. Can; s. Toplu İş Hukuku, s. 167.; Sur, Melda; s. 248-249.

⁴² Ekonomi, Münir; İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, s. 11.

⁴³ Şahlanan, Fevzi; s. 33.

⁴⁴ Daha önce de ifade edildiği üzere söz konusu işyerlerinin aynı işkoluna dahil olması şarttır.

⁴⁵ Çelik, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 24. bası, İstanbul 2011, s. 526 vd. Sur, Melda; s. 250.; Tuncay, A. Can; s. Toplu İş Hukuku, s. 167.; Çifter, Algun; s. 11.; Tuğ, Adnan; s. 40-41.; Aynı yönde “İşveren vekili, tespiti konu işyerinin dışında aynı işkolunda başka işyerinin de bulunduğunu, her iki işyerinin de işletme kapsamında olduğunu iddia ederek, şirketin Denizli’de bulunan tespit dışı işyeri ile ilgili bilgi ve belgeleri dosyaya sunmuştur. Bu durumda mahkemece Denizli’de bulunan işyerinin tespiti konu işyeri ile aynı işkolunda olup olmadığı ve her iki işyerinin de işletme oluşturup oluşturmadığı araştırılmamıştır. Oysa 2822 sayılı yasanın 3. maddesinin 2. fıkrası gereğince işletme kapsamında kalan işyerleri için ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabileceğinden ve bu kuralın kamu düzeni ile ilgili olduğu hususu nazara alınmaksızın yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırıdır” Yarg. 9. HD., E. 2006/3919, K. 2006/5180, T. 28.02.2006 (Çalışma ve Toplum 2006/3 Sa: 10, s. 264.;

⁴⁶ İşletme Toplu İş Sözleşmesinin yapma zorunluluğunun doğurduğu meselelerle ilgili olarak bkz.: Özveri, Murat; “Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Belirlenmesindeki Açmazlar ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası”, Çalışma ve Toplum 2004, Sa.2, s. 86-87.

⁴⁷ Örnek olarak bkz.: Yargıtay 9. HD. E. 1990/ 2093, K. 1990/1797, T. 23.03.1990; Yargıtay 9. HD. E. 1997/3630, K. 1997/4428, T. 06.03.1997; Yargıtay 9. HD. E. 1989/ 2148, K. 1989/2465, T. 17.03.1989.

3. İşletme Toplu İş Sözleşmesinde İşletme Ünitesi Bir Bütün Olarak Ele Alınmalıdır

Yukarıda da belirttiğimiz gibi grup toplu iş sözleşmesinde yetki şartları her bir işyeri bakımından ayrı ayrı aranacaktır. Buna mukabil işletme toplu iş sözleşmesinde yetki şartları bakımından işletmeye bağlı işyerleri bir bütün olarak değerlendirilir ve çoğunluk işletme düzeyinde hesaplanır⁴⁸.

4. İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Niteliğine İlişkin Bir Takım Uyuşmazlıklar

Eski 2822 sayılı Kanunun 3. maddesinin üçüncü fıkrasına göre; “işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıkları hakkında çıkan uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi halinde Yargıtayca on beş gün içinde kesin karar verilir”. Bu hükümdeki söz konusu dava şüphesiz bir tespit davasıydı⁴⁹. 2822 sayılı Kanun döneminde böyle bir durumda eski 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 4. maddesi⁵⁰ itibarıyla belirlenecek işkolu tespitlerinin bu hüküm için bağlayıcı olacağı ifade edilmiştir⁵¹. Dolayısıyla eski 2822 sayılı Kanunun üçüncü maddesinin üçüncü fıkrasına göre açılmış bir davada, işyerlerinin dahil olduğu işkolunun tespiti gerekiyorsa, hakimin re’sen tespit yoluna gitmemesi ve bu konuyu bekletici mesele yapması gerektiği belirtilmiştir⁵².

Bir işyerinin bir işverenden başka bir işverene devredilmesi durumunun işletme toplu iş sözleşmesine etkileri değineceğimiz bir diğer husustur. Eski 2822 sayılı Kanunun 8. maddesinde bu konuyla ilgili olarak “...toplular iş sözleşmesi-

⁴⁸ Nitekim 2822 sayılı TSGLK’nun 12. maddesinin ilk fıkrasında; “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi bulunduğu işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak nazara alınır ve yarısından fazla çoğunluk buna göre hesaplanır” hükmü öngörülmüştü.

⁴⁹ Tuncay, A. Can; Toplu İş Hukuku, s. 168.

⁵⁰ 28121 sayılı SKİ Sendikalar Kanunu md. 4: “Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tespit ile ilgili kararını Resmi Gazete’de yayımlar. Kararın yayımını müteakip bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede onbeş gün içinde dava açabilirler. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar”.

⁵¹ Tuğ, Adnan; s. 42.; aynı yönde Yarg. 9. HD., E. 1984/10439, K. 1984/9833, T. 14.11.1984 (YKD Kasım 1985, s. 164.

⁵² Çifter, Algun, s. 12.; Tuncay, A. Van; Toplu İş Hukuku, s. 168.; Şahlanan, Fevzi; s. 39.

nin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez”. Bu hüküm itibariyle işletmeye devir sonucu dahil olan bir işyerindeki toplu iş sözleşmesi mevcutsa bu sözleşmenin yürürlük süresinin sonuna kadar devam ettirileceği ifade edilmiştir⁵³. Buna mukabil toplu iş sözleşmesi kapsamındaki bir işyerinin sözleşme yetkisinin kesinleşmesinden sonra başka bir işverene devredilmesi durumunda bağitlanan toplu iş sözleşmesi, işyerini devralmış işvereni bağlamaz⁵⁴.

2822 sayılı Kanun döneminde, işyerini devralan bir işletmede devam eden bir toplu iş sözleşmesi mevcutsa işletmeye dahil olan işyerindeki işçilerin o işletmedeki işletme toplu iş sözleşmesinden yararlanması ne taraf sendikaya üye olmalarıyla ne de dayanışma aidatı ödeyerek mümkündür.

2822 sayılı Kanunun “tek toplu iş sözleşmesi” esası^{55, 56} itibariyle, doktrinde işletmeye katılan işyerinde bir toplu iş sözleşmesi varsa, işletme toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının mümkün olmadığı ifade edilmiştir⁵⁷. Dolayısıyla böyle bir durumda yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesine kadar beklemesi gerektiği, ancak bundan sonra tüm işyerlerini kapsayan tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılabileceği yargı kararlarıyla da hüküm altına alınmıştır⁵⁸. Ancak bu hususta Yargıtay’ın farklı yönde kararlar ver-

⁵³ Tuncay, A. Can; Toplu İş Hukuku, s. 170.; Şahlanan, Fevzi, s. 37.; Yenisey, Kübra Doğan; s. 351.; Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz.: Ergin, Berin; “İşverenin Değişmesinin Hizmet Sözleşmelerine ve Toplu İş Sözleşmelerine Etkisi ve Yargıtay Kararları”, Yargıtay Dergisi, Ocak- Nisan 1991, C.17, Sa: 1-2, s. 98-122.

⁵⁴ Tuncay, A. Can; Toplu İş Hukuku, s. 170.; Çelik, Nuri; İş Hukuku Dersleri, s. 528-529.

⁵⁵ Bu esasın vurgulandığı Yargıtay Kararı için bkz.: Yarg. 9. HD., T. 13.07.1990, E. 1990/7963, K. 1990/3221, Çubukçu, Erdoğan; “İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ve Bir Bilimsel Düşüncenin İzlenimleri”, İş Hukuku Dergisi, C.1, Sa: 3, s. 392-393.; Ayrıca konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz.: Uçum, Mehmet; Toplu İş Sözleşmesinde Teklik ilkesi ve Hukuki Sonuçları”, Legal YKİ 2007, Sa: 4, s. 201-214.; Ceylan, saadet; “İşletme Kapsamına giren Bir İşyerinde, Aynı İşyeri Toplu İş Sözleşmesi Yapılabilmesine Yönelik Karar İncelemesi”, Sicil İş Hukuku dergisi, Aralık 2006, Sa.4, s.119.; Centel, Tankut; “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki Sınırları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010, Sa: 17, s. 211-220, Yazara göre; “...aynı işyerinde aynı dönem için birden çok toplu iş sözleşmesi yapılamayacağına ilişkin sınırlama, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin çalışma banışı sağlama işlevinin bir gereği olarak ortaya çıkmaktadır”;

⁵⁶ Bu esasın Anayasal temelini, Anayasanın 53. maddesinin 4. fıkrasındaki “Aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı ve uygulanamayacağı” yolundaki hüküm oluşturmaktaydı. Bununla birlikte 2010 yılındaki Anayasa Değişikliğiyle bu hüküm mülga edilmiştir. Bununla birlikte bu esasın kanuni temelini oluşturan bu hükmün aynısı 2822 sayılı Kanunun üçüncü maddesinin son fıkrasında yer almaya devam ettiğinden 2822 sayılı kanun döneminde aynı işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesi bağitlamak mümkün değildi.

⁵⁷ Sur, Melda; İş Hukuku Toplu İlişkiler, 4. Bası, Ankara 2011, s. 251-252.

⁵⁸ Örnek olarak bkz.: Yarg. 9. HD., E. 1987/6580, K. 1987/7114, T. 8.7.1987(TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ağustos 1987, s. 33)

diği de olmuştur⁵⁹. Bu bağlamda 2822 sayılı Kanun döneminde tam olarak açıklığa kavuşturulamayan bu husus 6356 sayılı yeni Kanunumuzda ayrıca düzenlenmiştir. Söz konusu yeni Kanunla ilgili değerlendirmemizde bu konuyla ilgili hükmünü de ele alacağımızı belirtelim.

C. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Öngörölmüş Olan İşletme Toplu İş Sözleşmesiyle İlgili Düzenlemeler

6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”nun “Tanımlar” başlıklı 2. maddesinde işletme toplu iş sözleşmesi; “bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmeyi” ifade eder, biçiminde tanımlanmıştır. Bu tanımın 2822 sayılı eski Kanunda öngörölmüş olan işletme toplu iş sözleşmesi tanımından farklı bir yönü olduğu söylenemez. Kanaatimizce 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinde hem grup toplu iş sözleşmesini hem de işletme toplu iş sözleşmesi ayrı ayrı tanımlanmak suretiyle bu iki sözleşmenin farklı yönlerine açıklık getirmek istenilmiştir⁶⁰.

6356 sayılı Kanunun “Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı ve Düzeyi” başlıklı 34. maddesinin 2. fıkrasında ise “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” hükmü öngörölmek suretiyle işletme toplu iş sözleşmesi için gerekli şartlar bir araya geldiğinde işletme bünyesindeki işyerlerinin tümünü⁶¹ kapsayan tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılması mecburiyeti devam ettirilmiştir.

Bu noktada dikkatimizi çeken husus; eski Kanunun 3. maddesinde bulunan “kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır” hükmünün 6356 sayılı Kanunda karşılığının olmamasıdır. Şu halde, Yargıtay’ın Kanunu zorlayarak hüküm altına aldığı⁶², daha sonra ise kanuni bir zo-

⁵⁹ Örnek olarak bkz.: Yarg. 9. HD., T. 11.7.2006, E. 2006/19490 K. 2006/20645. Söz konusu karar “2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 3/2. maddesinde yer alan düzenlemenin kamu düzeni ile ilgili olduğundan bahisle ve salt işletme kavramından hareketle işyerinin sonradan edindiği işyerlerindeki sözleşmelerinin sona ermesinin beklenmesi gerektiği, daha sonra işletme düzeyinde çoğunluk tespiti için başvuruda bulunulabileceğini kabul etmek tespiti konu işyerinin toplu iş sözleşmesiz bırakmak olur ki bu doğru değildir...” biçiminde hüküm tesis edilmiştir.

⁶⁰ Aynı yönde; Kutal, Metin; “2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yasa Teklifi Hakkında Bir İnceleme” Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2008, Sa.: 11, s. 84-85.

⁶¹ Daha önce de ifade edildiği üzere söz konusu işyerlerinin aynı işkoluna dahil olması şarttır.

⁶² Yarg. 9. HD., T.13.06.1984, E. 1984/5769, K. 1984/6561 “Müesseseler ise sermayesinin tamamı bir iktisadi devlet teşekkülü olan kurum tarafından ödenmek suretiyle kurum Genel

runluluk olarak öngörülen kamu kurum ve kuruluşlarında ayrı tüzel kişiliğe sahip müessese ve işyerlerinin aynı işkolunda olmak şartıyla tek bir işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında içinde kabul edilmesi esasına, 6356 Sayılı Kanunda yer verilmediğini ifade edelim. Dolayısıyla yeni Kanun itibarıyla işletme toplu iş sözleşmesi yapılması bakımından kamu kesimi ile özel sektör arasındaki farklılık ortadan kaldırılmıştır.

2822 sayılı Kanunun 3. maddesinin 3 fıkrasındaki “işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıkları hakkında çıkan uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi halinde Yargıtayca on beş gün içinde kesin karar verilir” hükmü 6356 sayılı Kanunun 34. maddesinin de hemen hemen aynı biçimde “İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi hâlinde Yargıtay on beş gün içinde kesin olarak karar verir” şeklinde düzenlenmiştir.

2822 sayılı Kanun döneminde tam olarak açıklığa kavuşturulamayan işyerinin veya bir bölümünün devri durumunun işletme toplu iş sözleşmesine etkileri hususu 6356 sayılı yeni Kanunumuzda ayrıca düzenlenmiştir⁶³. Söz konusu düzenlemenin (md. 38) ilk fıkrasına göre; “İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölü-

Müdürü'nün önerisi ve Kurum Yönetim Kurulu'nun kararı ile teşekküle yüklenen işlerin bir yada bir kaçını gerçekleştirmek üzere kurulmaktadır. Müesseseler tüzel kişiliğe sahip ve sermayeleriyle sınırlı sorumlulukları olmakla beraber kısaca ve yasal deyimle esas teşekkülün organizasyonu içinde yer alan ve yerel imkan ve şartlarla sınırlı teknik amaçla mal ve hizmet üreten ünitelerdir. Bunlar yukarıda özet olarak bahsedildiği ve özel yasalarında belirlendiği diğer plan, proje ve bütçe uygulamaları, yatırım ve finansman yönünden teşekküle bağlı olduğu gibi yönetim ve personel ve işçi atama işlerinde de teşekküle bağlılığı vardır”. Söz konusu karar için bkz.: Tuğ, Adnan; s. 37. Söz konusu kararın eleştirisi için bkz.: Ekonomi, Münir; İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, s. 10.

⁶³ 6356 sayılı Kanunun Gerekçesinde bu hükmün gerekçesi şu şekilde ifade edilmiştir: “Madde işyerinin devri durumu düzenlenmiştir. İşyerinin veya bir bölümünün devri uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesini sona erdirmez. Ancak işletme toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinden ayrılan veya işletme toplu iş sözleşmesinin uygulandığı bir işletmeye dahil olan, ya da yeni işyeri devralınması ile birlikte işletme niteliği kazanan işyerleri açısından günümüze kadar önemli sorunlar yaşanmıştır. Hüküm bu sorunları çözmeye yöneliktir. Hükümde işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyeri ya da işyerinin bir bölümünün devri, toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi olan veya olmayan bir işletmeye katılması veya devir ile birlikte işletme niteliğini kazanması, toplu iş sözleşmesi olmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi olan bir işyerine dahil olması, bir toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyeri veya işyerinin bir bölümü devredildiğinde devralan işyerinin aynı işkoluna göre işyeri veya işyerlerinde toplu iş sözleşmesi bulunması veya bulunmamasına göre sonuçları düzenlenmiştir”.

münün 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 yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder”. Görüldüğü üzere 2822 sayılı Kanun döneminde, işyeri devrinin işletme toplu iş sözleşmesi üzerindeki etkileri ile ilgili oldukça tartışmalı olan bu konuyu ayrıntılı olarak düzenlemiştir.

Söz konusu maddenin ikinci fıkrasında ise “Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer” hükmü öngörülmek suretiyle adeta bir işyeri devrinin toplu iş sözleşmesine etkileri her türlü ihtimal göz önünde bulundurularak düzenlenmiştir⁶⁴. 2822 sayılı Kanunda ayrıca ve açıkça düzenlenmemiş olan ve dolayısıyla doktrinde muhtelif fikirler ileri sürülen⁶⁵, yargı kararlarında da tam bir istikrara kavuşturulamayan⁶⁶ bu hususun ayrıntılı olarak düzenlenmesi kanaatimizce yerinde olmuştur.

İşletme toplu iş sözleşmesi bakımından 6356 sayılı Kanunda öngörülen bir diğer değişiklik ise “işçi tarafının yetkisi” hususundadır. Belirtelim ki; biz burada halen gündemde yoğun bir biçimde tartışılan, barajın %3’e düşürülmesi gibi, 6356 sayılı Kanunun “yetki” konusundaki tüm düzenlemelerini tartışmayacağız. Sadece konumuzla sınırlı olarak işletme toplu iş sözleşmesindeki yetki konusundaki değişikliği dile getireceğiz.

2822 sayılı İş Kanunu’nun 12. maddesinin ilk fıkrasına göre; “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi bulunduğu işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçile-

⁶⁴ 2822 sayılı Kanunun değişiklik yapılmasına dair ön tasarrımın ilk şeklinde bu konu; “işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki bir işyeri devredildiğinde, devir alan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi varsa, bu toplu iş sözleşmesi devralınan işyerinde de uygulanacaktır. toplu iş sözleşmesi bulunmaması halinde ise işyerinin devirden önce kapsamına girdiği toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesini düzenleyen hükümleri, o işyerinde yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar en az bir yıl süreyle iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecek ve işçi aleyhine değiştirilemeyecektir. Bir yıl geçtikten sonra ise tarafların anlaşması veya işverenin değişiklik feshi yoluyla iş sözleşmesinde değişiklik yapması olanağı doğacaktır” biçiminde düzenlenmiştir.

⁶⁵ Örnek olarak bkz.: Sur, Melda; s. 251.; Tuncay, A. Can; Toplu İş Hukuku, s. 170.; Şahlanan, Fevzi, s. 37.; Yenisey, Kübra Doğan; s. 351.; Çelik, Nuri; İş Hukuku Dersleri, s. 528-529.

⁶⁶ Örnek olarak bkz.: Yarg. 9. HD., E. 1987/6580, K. 1987/7114, T. 8.7.1987; Karşı yönde; Yarg. 9. HD., T. 11.7.2006, E. 2006/19490 K. 2006/20645.

rin yarından fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak nazara alınır ve yarından fazla çoğunluk buna göre hesaplanır”. Görüldüğü üzere eski Kanun döneminde işletme toplu iş sözleşmesi yapabilmesi bakımından bir işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolundaki işçilerin %10’luk bir kesimini üyesi bulundurması gerektiği gibi, bir bütün olarak ele alınacak işletmede de çalışanların yarından fazlasının kendi üyesi olması gerekiyordu⁶⁷. Uzun yıllar ILO’nun ve AB organlarının ağır eleştirilerine maruz kalan ve hatta zaman zaman ILO tarafından “özel paragrafa” alınan⁶⁸ söz konusu çifte baraj sistemi yeni Kanunda da kendine yer bulsa da oranlar aşağıya çekilmiştir. Nitekim 6356 sayılı Kanununun 41. maddesinin ilk fıkrasında “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir” hükmü öngörülmek suretiyle işletme toplu iş sözleşmesinde yarından fazla olan işyeri barajı %40’a düşürülmüştür⁶⁹.

Söz konusu maddenin ikinci fıkrasında ise; “İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır” hükmüyle eski kanun döneminde olduğu gibi yetki koşullarının işletme bakımından bir bütün olarak değerlendirileceği öngörülmüştür. Nihayet söz konusu hükmün üçüncü fıkrasında; “İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir” hükmüyle birden çok

⁶⁷ Tuncay, A. Can; Toplu İş Hukuku, s. 178-179.

⁶⁸ Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz.: Kutal, Metin; 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu, s. 86 vd.

⁶⁹ Hükmün ilk fıkrasının gerekçesi şu biçimdedir: “Maddenin ilk fıkrasında işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için ülke barajı ve işyeri barajı olarak adlandırılacak oran düzenlenmiştir. Buna göre işçi sendikasının yetkili olabilmesi için öncelikle kurulu bulunduğu veya toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerinin girdiği işkolunda başvuru tarihinde çalışan toplam işçilerin en az yüzde üçünün üye kaydetmiş olması gerekir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi yetkisi için ülke barajında “yüzde üç” gibi sembolik bir oran belirlenmiştir. Bundan sonra sendikanın toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye kaydetmiş olması halinde bu işyeri veya işyerleri için yapılacak toplu iş sözleşmesinde yetkili olacaktır. Ülke barajını geçemeyen sendikaların o işyeri veya işyerlerindeki üye sayılarına bakılmaksızın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi yoktur. İşletme toplu iş sözleşmesinde ise, yarından fazla çoğunluk yerine yüzde kırk çoğunluk getirilmiştir. Yüzde kırk birden çok sendikanın aşması durumunda en çok üyesi olan sendikanın yetkili olacağı düzenlenmiştir. Yüzde kırkı geçen sendikaların eşit üyeliği halinde ise yetki talebi olumsuz karşılanacaktır. İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınacak ve yüzde kırk veya fazla üyesi olması durumunda en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olacaktır”.

sendikanın %40'dan daha fazla üyeye sahip olması durumunda hangi sendikanın yetkili olacağı düzenlenmiştir⁷⁰.

V. ÇERÇEVE SÖZLEŞME

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Türk İş Hukuku Mevzuatına yeni bir kavram getirmiştir. Nitekim 6356 sayılı Kanunun ikinci maddesinde bir “çerçeve sözleşme” kavramı tanımlanmış, “toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşmenin içeriği” başlıklı 33. maddesinde ise çerçeve sözleşmenin içeriğiyle ilgili düzenlemeler öngörmüştür. Kanunda yapılan tanımına göre çerçeve sözleşme; Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi, ifade eder⁷¹.

Çerçeve sözleşmenin içeriğini düzenleyen Kanunun 33. maddesinin 3. bendine göre ise; çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir⁷². Söz konusu hükmün dördüncü bendinde ise, çerçeve sözleşmenin, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılacağı düzenlenmiştir.

Öncelikle belirtelim ki; yeni bir kavram olarak doktrinde oldukça tartışılacağına düşündüğümüz “çerçeve sözleşme”ler, 6356 sayılı Kanundan önce de, kamu kesiminde muhtelif ifadelerle bağitlanmıştır. Gerçekten de geçmiş dönemlerde işçi sendikaları ile kamu işveren sendikaları arasında, hükümeti temsilen de Bakanların imzaladığı anlaşma metinleri “kamu toplu iş sözleşmeleri anlaşma tutanağı”, “kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü” gibi ifadeler adı altında düzenlenmiştir. Bu noktada Kanun Koyucu'nun söz konusu anlaşma metinlerini kanuni bir zemine oturtmak maksadıyla ilgili hükümleri öngördüğü düşüncesindeyiz.

⁷⁰ Ulucan, Devrim; “Toplu İş İlişkileri Yasa Taslağı ile Kolektif İş Hukuku Alanında Önerilen Bazı Değişiklikler”, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara 2010, s. 237.

⁷¹ Bu hükmün gerekçesi şu biçimdedir: “...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 sözleşmeler yapılabilecektir”.

⁷² Bu hükmün gerekçesi; “Madde ile ayrıca, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir en çok üç yıl için, isteğe bağlı olarak sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikalarının üyeleri arasında yazılı olarak, mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin çerçeve sözleşmelere imkân tanınmıştır” şeklindedir.

“Çerçeve Sözleşme”nin kanuni olarak düzenlenmesinin bir diğer nedeninin ise bu anlaşmalara özel sektörün de katılmasının sağlanması olduğu düşünce-sindeyiz. Nitekim Kanunda öngörülmüş olan tanıma göre çerçeve sözleşme, Ekonomik ve Sosyal Konseyde⁷³ temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonla-rına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme-dir. Bu tanımda özel sektör- kamu sektörü ayrımı yapılmamıştır. Bununla birlik-te uygulamada bu tür sözleşmelerin özel sektörde de yaygınlaşmasının mümkün olup olmayacağı önümüzdeki dönemlerde cevabını bulacaktır.

Çerçeve sözleşmenin mahiyeti, bilhassa bir toplu iş sözleşmesi türü olup olmadığı hususu kanımızca yoğun biçimde tartışılacaktır. Bu noktada bizim düşüncemiz; çerçeve sözleşmesinin bir toplu iş sözleşmesi türü olmadığıdır. Zira çerçeve sözleşmenin içeriğinin izah edildiği 6356 sayılı Kanunun 33. mad-desinde öngörülen hususların(mesleki eğitim, sosyal sorumluluk vb.) iş sözleş-meleri üzerinde doğrudan doğruya normatif bir etkisi yoktur. Başka bir anlatım-la bizim hukukumuzda normatif kısım toplu iş sözleşmesinde zorunludur. 2822 sayılı Kanun döneminde de olduğu gibi 56356 sayılı Kanundaki tanıma bakacak olursak, normatif kısmı olmayan bir toplu iş sözleşmesi olamaz⁷⁴. Bu bağlamda iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesine ilişkin hükümleri bün-yesinde barındırmayan ve iş sözleşmeleri üzerinde doğrudan doğruya ve emre-dici bir etkisi bulunmayan çerçeve sözleşmesi, bir toplu iş sözleşmesi türü de-ğildir. Şu halde çerçeve sözleşme işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan, meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına düzenlemele-rin ana hatlarını çizen, kendine özgü bir sözleşme türü olarak tanımlanabilir.

Kanun Koyucunun yaptığı düzenlemeden de çerçeve sözleşmeyi bir toplu iş sözleşmesi türü olarak değil, farklı bir tür sözleşme olarak öngörmek istediği ka-nımızca aşikârdır. Zira 6356 sayılı Kanunun 33. maddesinde toplu iş sözleşmesi-

⁷³ 4641 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkın-daki Kanun'un 2. maddesine göre Ekonomik ve Sosyal Konsey; “Başbakanın başkanlığında, Başbakan yardımcıları, Devlet Planlama Teşkilâtından sorumlu Devlet Bakanı, Hazineden so-rumlu Devlet Bakanı, Dış Ticaret Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanı, Devlet Personel Başkanlığından sorumlu Devlet Bakanı, Maliye Bakanı, Tarım ve Köy İşleri Bakanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Sanayi ve Ticaret Bakanı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı, Devlet Planlama Teşkilâtı Müsteşarı, Gümrük Müsteşarı, Devlet Personel Başkanı ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İşveren Sendi-kaları Konfederasyonu, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu, Türkiye Ziraat Odaları Birliği, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunu temsil eden üçer temsilciden ve Başbakan tarafından belirlenecek diğer Hükümet temsilcileri ve sivil toplum kuruluşları temsilcileri ile kamu görevlilerinden oluşur”.

⁷⁴ Nitekim 6356 sayılı Kanunun toplu iş sözleşmesi tanımına göre: “Toplu iş sözleşmesi: İş sözleşme-sinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işve-ren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi” ifade eder.

nin ve çerçeve sözleşmenin içeriği farklı bir biçimde düzenlenmiştir. Daha önce de ifade ettiğimiz gibi; toplu iş sözleşmesinin içeriğinde zorunlu olarak bulunması gereken iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesine ilişkin hükümlere, çerçeve sözleşmenin içeriği düzenlenirken hiç değinilmemiştir.

Yukarıda bahsettiklerimiz yanında belirtelim ki; 6356 sayılı Kanunun hazırlanma sürecinde ortaya konulan bir takım ön tasarı ve önerilerde⁷⁵, “çerçeve toplu iş sözleşmesi” kavramına itibar edilse ve bu sözleşmenin içeriğinin ücretlerin asgari düzeyi, asgari çalışma koşulları gibi konuların olacağı ifade edilse de; Kanun yukarıda bahsettiğimiz biçimde çerçeve sözleşme kavramını tanımlamış ve içeriğini mesleki eğitim, sosyal sorumluluk, istihdam politikaları vb. olarak öngörmüştür. Tüm bu söylediklerimizden çıkarılacak sonuç; Kanun Koyucunun çerçeve sözleşmeyi bir toplu iş sözleşmesi türü olarak değil, ayrı bir sözleşme türü olarak düzenlemiş olduğudur.

Nihayet bu hususta ifade edelim ki; çok yeni bir kavram olarak mevzuatımıza dahil olan çerçeve sözleşme kavramı ile ilgili olarak bir çok tartışmalı konunun ortaya çıkacağı muhakkaktır. Örneğin, taraflardan birinin çerçeve sözleşme yapılmasına ilişkin çağrısına karşı tarafın uymaması uyumsuzluk çıkıp çıkmayacağı veyahut çerçeve sözleşmeyle toplu iş sözleşmesi hükümleri arasında çatışan hükümler varsa hangisine itibar edileceği vb. gibi tartışmaların gündeme gelmesi muhtemeldir.

SONUÇ

2822 sayılı eski TSGLK’ da olduğu gibi 6356 sayılı yeni “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” da toplu iş sözleşmelerinin düzeyi bakımından kural olarak temel ünite işyeridir. Eski kanundaki bu temel esası aynen koruyan yeni 6356 sayılı Kanun, işyeri, grup ve işletme toplu iş sözleşmesi olmak üzere üç tür toplu iş sözleşmesi yapılmasına imkan tanımaktadır. Dolayısıyla konumuz bakımından 6356 sayılı Kanunun eski Kanundaki düzenlemeden ayrılmadığını belirtelim. Bununla birlikte yeni Kanun bir takım yeni düzenlemeler öngörmüştür. Nitekim ilk defa 6356 sayılı Kanunda “grup toplu iş sözleşmesi”nin tanımı yapılmıştır. Kanaatimizce Kanun Koyucu, 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinde hem grup toplu iş sözleşmesini hem de işletme toplu iş sözleşmesi ayrı ayrı tanımlayarak bu iki toplu iş sözleşmesinin farklı yönlerine açıklık getirmek istemiştir.

⁷⁵ Örneğin Türk-İş söz konusu düzenlemenin şu şekilde olması gerektiğini savunmuştur: “İşkolu çerçeve sözleşmesi; bir işkolunda, o iş kolunda çalışan sendika üyesi olsun olmasın tüm işçileri kapsayan; o iş kolundaki en çok üyeye sahip işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan ve o iş kolundaki işçilerin, mesleki eğitimleri, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, asgari çalışma koşulları, ücretlerin asgari düzeyini ve benzeri hususları içeren sözleşmedir.”

2822 sayılı Kanun döneminde tam olarak açıklığa kavuşturulamayan işyerinin veya bir bölümünün devri durumunun işletme toplu iş sözleşmesine etkileri hususu 6356 sayılı yeni Kanunumuzda ayrıca ve açıkça düzenlenmiştir.

Son olarak ifade edelim ki; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Türk İş Hukuku Mevzuatına “çerçeve sözleşme” adıyla yeni bir kavram getirmiştir. Kanunda yapılan çerçeve sözleşme tanımından ve çerçeve sözleşmenin içeriği ile ilgili hükümden çıkardığımız sonuç; iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesine ilişkin hükümleri bünyesinde barındırmayan ve iş sözleşmeleri üzerinde doğrudan doğruya ve emredici bir etkisi bulunmayan çerçeve sözleşmesinin bir toplu iş sözleşmesi türü olmadığıdır. Şu halde çerçeve sözleşme işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan, meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına düzenlemelerin ana hatlarını çizen, kendine özgü bir sözleşme türü olarak tanımlanabilir.

KAYNAKÇA

- Aktay, A. Nizamettin /Arıcı, Kadir/Kaplan, Emine Tuncay; İş Hukuku, 4. Bası, Gazi Kitabevi, Ankara 2011.
- Aydın, Ufuk; “Türk Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulama Sorunları”, G.S. Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, İstanbul 2002, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Yıl: 1, Sa: 1, s. 435-460.
- Aydınlı, İbrahim; “İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramın Muhtevası ve Önemi”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ocak 1999, C. 4, Sa: 4, s. 171-217.
- Cengiz, İhtar Urhanoglu; “Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi”, TBB Derisi, Sa: 89, 129-153.
- Centel, Tankut; “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki Sınırları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010, Sa: 17, s. 211-221.
- Ceylan, Saadet; “İşletme Kapsamına giren Bir İşyerinde, Ayrı bir İşyeri Toplu İş Sözleşmesi Yapılabilmesine Yönelik Karar İncelemesi”, Sicil İş Hukuku dergisi, Aralık 2006, Sa. 4, s. 114-120.
- Çelik, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 24. bası, İstanbul 2011.
- Çifter, Algun; “Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası, Düzeyi ve Türleri”, Kamu-İş 2004, C. 7, Sa: 3, s. 1-15.
- Çubukçu, Erdoğan; “İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ve Bir Bilimsel Düşüncenin İzlenimleri”, İş Hukuku Dergisi, C. 1, Sa: 3, s. 391-397
- Demircioğlu, A. Murat; “2822 Sayılı Yasa Tasarı Taslağının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2008, Sa.: 9, s. 77-82.
- Dereli, Toker; “Uluslararası Çalışma Örgütü Perspektifiyle Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2007, Sa: 6, s. 87-106.
- Ekonomi, Münir; “İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar”, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 1987, C. 1, Sa: 1, s. 6-21
- Ekonomi, Münir; “İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar”, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Temmuz 1987, C. 1, Sa: 1, s. 6-21. (İşletme Toplu İş Sözleşmeleri)
- Ekonomi, Münir; “Birden Çok İşyerini Kapsamak Üzere Yapılan İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi (Grup Toplu İş Sözleşmesi) ve Yargıtay’ın Bu Sözleşmelere İlişkin Görüşleri Sebebiyle Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar” Türk İş Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri, MESS Yayını, İstanbul 1989, s. 13-30. (Karşılaşılan Sorunlar)
- Engin, E. Murat; Toplu İş Sözleşmesi Sistemi, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1999.

- Ergin, Berin; “İşverenin Değişmesinin Hizmet Sözleşmelerine ve Toplu İş Sözleşmelerine Etkisi ve Yargıtay Kararları”, Yargıtay Dergisi, Ocak- Nisan 1991, C. 17, Sa: 1-2, s. 98-122.
- Günay, Cevdet İlhan; Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Ankara 1991
- Kutal, Metin; “2822 Sayılı Yasada Toplu İş Sözleşmesi Kavramı, Düzeyi, İçeriği ve Sona Ermesi” İktisat ve Maliye Dergisi, Mart 1984.
- Kutal, Metin; “2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yasa Teklifi Hakkında Bir İnceleme” Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2008, Sa.: 11, s. 73-97.
- Narmanlıoğlu, Ünal; İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001.
- Öğuzman, Kemal; “2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Yapılması Gereken Değişiklikler”, Milli Komite 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991, s. 131-150.
- Özveri, Murat; “Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Belirlenmesindeki Açmazlar ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası”, Çalışma ve Toplum 2004, Sa. 2, s. 81-90.
- Sözer, Ali Nazım; “Grup Toplu İş Sözleşmesi ve 2822 sayılı Yasa Açısından Değerlendirilmesi”, İktisat ve Maliye Dergisi, Yıl: Ekim 1986, Cilt: 33, Sayı: 7.
- Şahlanan, Fevzi; Toplu İş Sözleşmesi, Banksis Yayınları, İstanbul 1992.
- Tuğ, Adnan; Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Çankaya Üniversitesi Yayınları, Ankara 1998.
- Tuncay, A. Can; Toplu İş Hukuku, Beta Yayınları, 2. Bası, İstanbul 2010.
- Tuncay, A. Can; “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de Grup Toplu İş Sözleşmeleri”, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1987, s. 11-17. (Grup Toplu İş Sözleşmeleri)
- Uçum, Mehmet; Toplu İş Sözleşmesinde Teklik ilkesi ve Hukuki Sonuçları”, Legal YKİ 2007, Sa.: 4, s. 201-214.
- Ulucan, Devrim; “Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay’ın 1986 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1988, s. 109-132.
- Ulucan, Devrim; “Toplu İş İlişkileri Yasa Taslağı ile Kolektif İş Hukuku Alanında Önerilen Bazı Değişiklikler”, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, Ankara 2010, s. 231-240.
- Yenisey, Kübra Doğan; İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007.