

**İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI VE İŞLETMEYE DAHİL  
İŞYERLERİNİN BİR BÖLÜMÜNDE GREV YASAĞI BULUNMASI  
HALİNDE ORTAYA ÇIKAN HUKUKİ SORUN**

**Dr. Burhan Özdemir(\*)**

İşletme toplu iş sözleşmesi 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu<sup>(1)</sup> ile mevzuatımıza girmiş bir kavramdır. Kanunun yürürlüğe giren ilk şeklinde bu tür bir sözleşme için aranan şartlar, bilahere 3299 sayılı Kanunla<sup>(2)</sup> yapılan değişiklikle azaltılmıştır. İşte bu değişiklikten sonradır ki işletme türü sözleşme Türkiye'de eskisine nazaran büyük bir uygulama alanı bulmuştur.<sup>(3)</sup>

İşletme toplu iş sözleşmesiyle ilgili olarak mevzuatımızda yapılan değişiklikleri ve bu tür sözleşme için gerekli şartları aşağıda inceleyeceğiz. Ancak, ilk ele almak istediğimiz konu, "İşletme" kavramı olacaktır. İşletme toplu iş sözleşmesi bir "işletme" için yapılabacağından öncelikle "işletme" kavramının açıklanması gerekir.

**I. Genel Olarak İşletme Kavramı**

2822 sayılı Kanun işletmenin ne olduğu yolunda bir tanım vermemiştir. O itibarla bu konuda ilgi alanları işletme olan çalışmalardan yararlanabiliriz. Ancak hemen belirtelim ki, işletme kavramı üzerinde işletme/iktisat öğretisinde bir birlik yoktur. En geniş anlamda "Mal veya hizmet üreten her kuruluş"<sup>(4)</sup> veya "insanların ihtiyaçlarını doğrudan doğruya veya dolayısıyla karşılamak amacı ile işleyen veya işletilen her iktisadi birim"<sup>(5)</sup> olarak tanımlanmaktadır. Örneğin kendi evinin ihtiyacı için hamur yoğuran ve ekmek pişiren bir köy kadınının faaliyeti bu anlamda bir işletmedir.<sup>(6)</sup> Bu

(\*) Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Kamu Yönetimi Bölümü Öğretim Görevlisi

(1) RG. 7.5.1983, 18040

(2) RG. 19.6.1986, 19139

(3) Ekonomi, Münir: İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar, Kamu-İş Temmuz 1987, s.11.

(4) Alpay, Yurdakul: İşletme Planlaması, İstanbul 1990, s.1.

(5) Güvemli, Oktay: İşletmelerde Kısa ve Uzun Süreli Planlama, İstanbul 1990, s.1; Oluç, Mehmet: İşletme Organizasyonu ve Yönetimi, Birinci Cilt, İstanbul 1969, s.4.

(6) Oluç, s.4.

genişlikteki bir tanım içine girmesine rağmen, örneğin, yerleşik bir mekana sahip olmaması nedeniyle, bir işyeri dahi olmayan bir seyyar satıcının veya işçi çalıştırmayan bir kundura tamircisinin toplu iş hukuku açısından bir önemi yoktur.<sup>(7)</sup> Daha dar kapsamlı olarak ise işletme "kişilerin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla üretim faktörlerini uyumlu bir biçimde bir araya getirerek ekonomik mal ve hizmet üretmek ve/veya pazarlamak için faaliyette bulunan kuruluştur."<sup>(8)</sup>

İşletme/iktisat bilimi açısından yapılan işletme tanımlarının yanında bir de teşebbüs kavramına rastlanmaktadır. Teşebbüs, "başkalarının ihtiyacını sürekli olarak karşılamak üzere pazarı olan ve pazarda fiyatı oluşan iktisadi mal ve hizmetleri ortaya koymak ve sahibine kâr sağlamak amacıyla güden bir işletmedir." Görüldüğü gibi bu tanımdaki ifadeye göre her işletme bir teşebbüs olduğu halde, her işletme mutlaka bir teşebbüs olmayabilir.<sup>(9)</sup> Çünkü, işletmenin teşebbüs olabilmesi için bu faaliyetin sürekli olması, ortaya çıkarılan mal ve hizmetin başkalarının ihtiyacını karşılaması, bir pazarının ve fiyatının olması gerekir. Ayrıca, daha geniş kapsamlı olan "iktisadi" amacın ötesinde "kâr" amacı da bulunmalıdır. O nedenle, yukarıda verdiğimiz örnekte kendi evi için hamur yoğurup ekmek yapan kişi, geniş anlamda bir işletme oluşturduğu halde bir teşebbüs değildir. Bir diğer görüşe göre ise, işletme sadece "iktisadi mal ve hizmetlerin ortaya konduğu teknik bir birim, teşebbüs ise bu teknik birimleri organize eden, yöneten ve finanse eden ve bunlara sahip olan bir varlıktır."<sup>(10)</sup>

## II. İşletmelerin Hukuki Yapılarına Göre Tasnifi

İşletmelerin hukuki yapılarının, hukuken hangi şekilde kurulduklarının, işletmenin ve buna bağlı olarak işletme toplu iş sözleşmesinin belirlenmesinde bir ölçü olup olamayacağı sorusu bunları kısaca incelememizi gerektirir.

Hukuki yapıları açısından işletmeler özel ve kamu işletmeleri olarak iki büyük grup oluştururlar.<sup>(11)</sup>

**1- Özel İşletmeler:** Özel işletmelerin hukuki yapıları Türk Ticaret Kanununda düzenlenmiştir. Ticari işletme, ticaret hukukunun bu-

(7) Reisoğlu, Seza: 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 71.

(8) Can, Halil-Tuncer, Doğan-Ayhan, Doğan Yaşar: Genel İşletmecilik Bilgileri, Ankara 1991, s. 16.

(9) Oluç, s. 6.

(10) Oluç, s. 6.

(11) Bkz. Can-Tuncer-Ayhan, s. 83 vd.; Reisoğlu, s. 72 vd.

gün temel kavramıdır.<sup>(12)</sup> Türk Ticaret Kanunu ticari işletmeyi temel olarak almış ve unsurlarını belirledikten sonra pek çok kavramı ticari işletme yardımı ile belirlemiştir.<sup>(13)</sup> Kanunun 11. maddesi "Ticari İşletme" hakkında olup, bu maddeye göre, fabrika, ticarethane ve ticari şekilde işletilen diğer müesseseler ticari işletme sayılır. Ancak, Ticaret Sicili Nizamnamesi de dikkate alındığında şu dört unsurun ayrıca bulunması gerekir: Kazanç sağlama amacı, süreklilik, esnaf faaliyeti sınırlarını aşmak ve bağımsızlık.<sup>(14)</sup>

**2- Kamu İşletmeleri:** Son yıllarda ülkemizde bazı devlet kuruluşlarının özelleştirilmesi yönünde görüş ve çabalar bulunmakla beraber yapılan toplu iş sözleşmelerinde, özellikle de işletme toplu iş sözleşmelerinde kamu kesimi ağırlığını korumaktadır.<sup>(15)</sup> Diğer yandan çeşitli yargı kararlarında işletmeye ilişkin tanımlamalarda kamu kesiminin kuruluş statülerine atıfta bulunmaktadır. Bu nedenle bu kesimin hukuki yapısını biraz daha yakından incelemizde fayda vardır.

Devletin bir girişimci olarak iktisadi faaliyette bulunması sonucunu kuruluş ve işleyişlerinde farklılıklar bulunan çeşitli kuruluşlar karşımıza çıkmaktadır. Bunlar esas itibarıyla şu şekilde gruplandırılmaktadır.

**A- Katma Bütçeli Dairelere Bağlı İşletmeler:** Bunlar her yıl Bütçe Kanunu ile katma bütçe ile yönetileceği belirlenen dairelere bağlı ve genellikle döner sermaye şeklinde faaliyet gösteren işletmelerdir. Örneğin bir üniversite döner sermaye işletmesi bu gruba girer.

**B- Genel Bütçe Kapsamında Bulunan Dairelere Bağlı İşletmeler:** Bu tür işletmeler bu dairelere Bütçe Kanunu ile verilen ödeneklerle kurulmaktadır. Örneğin Sağlık Bakanlığına bağlı hastaneler, bu gruba giren döner sermayeli kuruluşlardır. Buna mukabil Devlet Matbaası genel bütçe içinde faaliyetini sürdüren döner sermayesiz bir kuruluştur.

(12) Karayalçın, Yaşar: Ticaret Hukuku Dersleri, Giriş-Ticari İşletme, Ankara 1968, s. 169.

(13) Bozer, Ali-Göle, Celal: Bankacılar İçin Ticaret Hukuku Bilgisi, Ankara 1991, s.5; Poroy, Reha: Ticari İşletme Hukuku, 5. Baskı, İstanbul 1987, s. 32.

(14) Bozer-Göle, s.6 vd.

(15) Örneğin, 1991 yılında özel kesime ait 4064 işyeri ve 184 işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamında toplam 458.705 işçi bulunmasına karşılık, aynı dönemde bağtlanan kamuya ait 50 işyeri ve 732 işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamında 630.844 işçi bulunmaktadır. Bunlardan özel kesim işletme sözleşmeleri 129.273 kişiyi kapsarken, kamu kesimi işletme sözleşmeleri 624.071 kişiyi kapsamaktadır. Bkz. **Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı**, Çalışma Hayatı İstatistikleri, Çalışma Gn.Md. Yayın No. 11 (Bakanlık Yayın No. 45) s.33.

**C- Özel Yapılı Kuruluşlar:** Amaçlanan hizmet ve mevcut şartların gereklerine göre yapılan çeşitli düzenlemelerle kurulan bu kuruluşları aslında belirli bir tip altında toplama olanağı yoktur. Milli Piyango İdaresi ve İller Bankası bunlara örnek olarak gösterilebilir.

**D-Yerel Yönetim Kurumlarına Ait İşletmeler:** Bunlar İl Özel idareleri, Belediyeler ve köylere ait işletmelerdir. Örneğin Belediyeler Kanunu'nun verdiği yetkiye göre Belediyelerce kurulan su, havagazı, elektrik, şehir içi ulaştırma işletmeleri bu gruba girer.

**E-Kamu İktisadi Teşebbüsleri:** Bu kuruluşlar son olarak bu konuyu düzenleyen 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname<sup>(16)</sup> hükümlerine göre, iktisadi devlet teşekkülleri ile kamu iktisadi kuruluşlarından oluşurlar. Kararname iktisadi devlet teşekkülünü, "sermayesinin tamamı devlete ait, iktisadi alanda ticari esaslara göre faaliyet göstermek üzere kurulan kamu iktisadi teşebbüsü"; kamu iktisadi kuruluşunu ise, "sermayesinin tamamı devlete ait olan ve tekel niteliğindeki mallar ile temel mal ve hizmet üretmek ve pazarlamak üzere kurulan, kamu hizmeti niteliği ağır basan kamu iktisadi teşebbüsü" olarak tanımlamıştır.

Kararnamede ayrıca, sermayesinin tamamı bir kamu iktisadi teşebbüsüne ait olup, ona bağlı işletme veya işletmeler topluluğuna müessese; sermayesinin yüzde ellisinden fazlası iktisadi devlet teşekkülüne veya kamu iktisadi kuruluşuna ait olan işletme ve işletmeler topluluğundan oluşan anonim şirkete, bağlı ortaklık; iktisadi devlet teşekküllerinin veya kamu iktisadi kuruluşlarının veya bağlı ortaklıklarının, sermayelerinin enaz yüzde onbeşine, ençok yüzde ellisine sahip buldukları anonim şirketlere de iştirak adı verilmiştir.

İşletme ise, "müesseselerin ve bağlı ortaklıkların mal ve hizmet üreten fabrika ve diğer birimleridir."

### III. İş Hukukunda İşletme Kavramı

İşletme kavramı üzerinde iş hukukçuları da durmuşlardır. Esener'e göre işletme "iktisadi veya ideal bir amacın gerçekleştirilmesi için aynı işverene ait bir veya birkaç organize bir şekilde bir-

(16) RG. 18.6.1984, 18435 Mükerrer; Hukukumuzda, İktisadi Devlet Teşekküllerinin ilk kuruluşu 17.6.1938 tarihli 3460 sayılı Kanun (RG. 4.7.1938, 3950) ile sağlanmıştır. Daha sonra 12.3.1964 tarih ve 440 sayılı Kanun (RG. 21.3.1964, 11662) ile düzenleme yapılmıştır. 19.10.1938 tarih ve 2929 sayılı Kanun (RG. 22.10.1938, 18199) ile İktisadi Devlet Teşekkülleri ve Kamu İktisadi Kuruluşları birlikte düzenlenmiştir. Nihayet yukarıda belirttiğimiz 8.6.1984 tarih ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, bu Kanun hükümlerinin yerine yürürlüğe konulmuştur.

leşmiş işyerinin bağlı olduğu örgütlenmiş bir bütündür.”<sup>(17)</sup> İşletmenin unsurları ise, ücretle çalışan personel, işletme şefi, sürekli ve bağımsız belirli bir faaliyet şeklinde sayılmaktadır.<sup>(18)</sup>

Bazı hukukçular da işletmeyi işyeri kavramı yerine ikame etmenin daha ilmi olacağını belirtmişlerdir.<sup>(19)</sup> Nitekim bazı çalışmalarda işletme, işyerini ifade etmek üzere kullanılmıştır.<sup>(20)</sup>

Görüldüğü gibi bu izahlar toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için gerekli olan bir “işletme”nin belirlenmesinde işletme kavramını açıklayacak nitelikte değildir.

Sonuç olarak diyebiliriz ki gerek iktisat/işletme bilimi yazarlarının kendi alanları ile ilgili olarak ve gerekse iş hukukçularının genel olarak veya özellikle işçinin işletenin yönetime katılması konusuna ilişkin olarak açıkladıkları işletme kavramından, işletme toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için gerekli olan “İşletme”yi belirleme açısından yararlanma olanağı yoktur.

O nedenle 2822 sayılı Kanun İşletme toplu iş sözleşmesi için ne gibi şartlar öngörmektedir, bunların incelenmesi gerekir.

#### IV. 2822 Sayılı Kanunda İşletme Toplu İş Sözleşmesi Kavramı

##### 1- 3299 sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikten Önceki Durum:

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun ilk şeklinde işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin şu hüküm yer almaktaydı. “Bir tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı iş kolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletmenin niteliği icabı olduğu hallerde bu işyerlerinin tümü için ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir.”

(17) Esener, Turhan: İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978, s.87; Benzer tanım veren yazarlar için bkz. Çelik Nuri, İş Hukuku Dersleri, 8. Bası, İstanbul 1986, s.67; Ekonomi, Münir: İş Hukuku, Cilt I Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1984, s.64.

(18) Esener, s.87.

(19) Saymen, Ferit Hakkı-Ekonomi, Münir: Türk İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1967, s. 28 vd. Saymen, Ferit Hakkı, İş Hukuku, İstanbul 1951, s.185.

(20) Doğan, Berin: İşçinin İşletmenin Yönetimine Katılması, İstanbul 1973, s. 14.

Kanunun bu hükmüyle bir işletme toplu iş sözleşmesi için şu üç şart öngörülmekteydi.<sup>(21)</sup>

- Her şeyden önce bir tüzel kişiye veya kamu kurum veya kuruluşuna ait bir işletmenin bulunması gerekliydi.

Bu şartın aksine işletme sahibinin gerçek kişi olması durumunda diğer iki şart mevcut olsa bile işletme toplu iş sözleşmesi yapılması mümkün değildi.

-Bu işletme birden çok işyerine sahip olmalı ve bunlar aynı işkolunda bulunmalıydı.

-İşçilerin bu işyerlerinin birinden diğerine nakli işletmenin niteliği icabı olmalıydı.

Bu şekildeki kuruluşlara örnek olarak Kanunun gerekçesinde bankalar ve deniz yolları işletmeleri gösterilmiştir.<sup>(22)</sup>

Bununla beraber, bu dönemde Yargıtay belirtilen bu ölçülere uzak kararlar vermiş bulunmaktadır. Örneğin Y9HD., 13.6.1984, E. 1984/5769, K. 984/6561 sayılı kararında<sup>(23)</sup> Türkiye Çimento ve Toprak Sanayi Kurumu'nca teşkilatlandırılmış, Filyos Ateş Tuğlası Sanayii Müessesesi, Yarımca Seramik Sanayii Müessesesi, Bozüyük Seramik Sanayii Müessesesi, Konya Krom Manyezit Tuğla Sanayi Müessesesi, Yıldız Çini ve Porselen Sanayii Müessesesi'nin tamamı için bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına karar vermiştir.

Yargıtaya göre, "Müesseseler tüzel kişiliğe sahip ve sermayeleriyle sınırlı sorumlulukları olmakla beraber kısaca ve yasal deyimıyla esas teşekkülün organizasyonu içinde yer alan ve yerel imkân ve şartlarla sınırlı teknik amaçla mal ve hizmet üreten ünitelerdir....Bunlar... teşekküle bağlı olduğu gibi yönetim ve personel ve işçi atama işlerinde de teşekküle bağlılığı vardır."

Bu karar ana kuruluşun ve müesseselerin herbirinin ayrı tüzel kişilikleri bulunması nedeniyle Kanunun öngördüğü "bir tüzel kişiliğe bağlı" şartının mevcut olmadığı ve sözkonusu müesselseer arasın-

(21) Oğuzman, Kemal: Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın 1979-1983 Yılları İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul 1985, s. 251-252.

(22) Kanunun gerekçesi için bkz. Tuncay, Can-Centel, Tankut: Türk İş Hukuku Mevzuatı, İstanbul 1984, s. 425-426.

(23) Karar için bkz. Kiral, Şemsettin: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Gerekçeli-İçtihatlı, Basisen Yayını, İstanbul 1988, s. 41-44.

daki işçi nakillerinin "işletmenin niteliği icabı" olmaması yönlerinden eleştirilmiştir.<sup>(24)</sup>

Görüldüğü üzere bu dönemde Yargıtay, bir kamu kurum ve kuruluşunu ayrı tüzel kişilikleri olsa dahi bağlı birimleriyle birlikte tek bir işletme ve işveren gibi sayma eğiliminde olmuştur. Aslında Yargıtayın kıdem tazminatına ilişkin olarak bu yolda bir görüşü zaten oluşmuştu.<sup>(25)</sup> Bu defa ise bu görüş işletme toplu iş sözleşmesine uygulanmaktadır.<sup>(26)</sup> Sonuç olarak diyebiliriz ki; Yargıtay, kanunun bu konudaki açık hükmüne rağmen, yukarıda belirtilen bir tüzel kişiye ait olma şartına işletme toplu iş sözleşmesi yapılması imkanını genişletici bir yorum getirmiştir.<sup>(27)</sup>

Ayrıca bu dönemde Yargıtayın yeterince inceleme yapmaksızın, işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletme niteliğinin gereği olması şartına aykırı olarak kararlar verdiğini de görmekteyiz.<sup>(28)</sup>

## 2- 3299 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikten Sonraki Durum:

İşletme konusundaki değişik düşünce ve yorumların da etkisiyle 2822 Sayılı Kanunda değişiklik ihtiyacı hissedilmiş ve nihayet 3299 sayılı Kanunla bu değişiklik gerçekleştirilmiştir. Bu kanunla işletme toplu iş sözleşmesinin şartları değiştirilmiştir. Yeni kanunla, daha önceki şekli yukarıya alınan 3. madde, 2. fıkra hükmü aşağıdaki şekli almıştır.

"Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı iş kolunda 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 ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi,

(24) Oğuzman, Kemal: Karar incelemesi, İHU, TSGKL.3 (No.1) ve Değerlendirme, s. 252; Reisoğlu, s. 69; Ekonomi, İşletme ve Toplu İş Sözleşmeleri, s. 9vd.

(25) Y9HD., 18.4.1968, E.1532, K. 5103 ve Y9HD., 9.4.1982, E.2940, K. 3520, Bu kararlar için bkz. Çenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara 1984, s. 322.

(26) Ekonomi, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, s. 9-10.

(27) Yargıtay bir kararında aynı şekilde Orman Genel Müdürlüğüne bağlı Bölge Müdürlüklerinin ve bağlı işletmelerin tek bir işletme kabul edilip bu seviyede tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasında karar vermiştir. Y9HD., 5.7.1985, E.1985/7488, K.1985/7295 Bkz. Kural, s.34-35; buna mukabil Yargıtay bir başka kararında Türkiye Elektrik Kurumu bünyesindeki ayrı ayrı tüzel kişiliğe sahip müesseselerde ayrı ayrı işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasını kabul etmiştir. Y9HD., 10.7.1985, E. 1985/7821, K.1985/7475, Bkz. Kural, s.33-34.

(28) örneğin, yukarıda bahsedilen Y9HD., 13.6.1984, E.5769, K.6561. sayılı kararı. Kararın bu yönden de eleştirisi için bkz. Oğuzman, İHU, TSGLK. 3 (No. 1) ve Değerlendirme, s.252.

bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır.”

Bu hükümlerle yapılan değişiklikler şunlardır:

- Gerçek kişilere ait işyerleri de artık kanun anlamında işletme teşkil ettiği takdirde, işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir.

- İşyerlerinin işletme teşkil edebilmesi, bu işyerleri arasındaki işçi nakillerini işletmenin niteleştiği icabı olması şartı aranmaksızın mümkün olacaktır.

- Kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi bu kurum ve kuruluşlar için artık tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılacaktır. Bu şekilde yapılan değişiklik sonucu, daha önce Yargıtay kararlarında yer alan ve eleştirilen bir husus, Yargıtay görüşüne uygun şekilde kanuni çözüme kavuşturulmuştur.

3299 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik sonucu, işletme toplu iş sözleşmesi kavramı genişletilmiş ve daha önce hasredildiği dar alandan çıkarılarak geniş bir uygulama alanına kavuşturulmuştur. Çünkü değişiklik sonucu işletme toplu iş sözleşmesi için aranan şart, sadece, işverene ait birden fazla işyerinin mevcudiyeti ve bunların aynı iş kolunda bulunmasına indirgenmiştir. İşyerleri aynı iş kolunda değilse, işletme toplu iş sözleşmesi mümkün değildir. Ancak, aynı işverene ait değişik iş kollarının her birinde birden fazla işyeri mevcutsa, bu defa birden fazla işletme toplu iş sözleşmesi yapılması mümkündür.<sup>(29)</sup>

Görüldüğü gibi kanun, yapılan bu düzenleme ile “işletme”ye gerçek ve hukuki anlamda işletmeden farklı bir mana vermiştir.<sup>(30)</sup> 2822 sayılı Kanun anlamında işletmenin Türk Ticaret Kanunu’ndaki ticari işletmenin şartlarını taşımasına gerek olmadığı gibi, işletmeye dahil işyerlerinin mutlaka bir bütünlük içinde olmasına da gerek yoktur. Gerçek manada bir işletmenin değişik iş kollarına giren işyerlerinden oluşması durumunda, bu işletmenin tamamını kapsayan tek bir işletme sözleşmesi yapılamayacaktır. Kapsamda sadece işletmenin aynı iş kolundaki işyerleri bulunacaktır. Ayrıca 2822 sayılı Kanun’un ilgili hükmü emredici nitelikte olduğundan, şartları varsa taraflar mutlaka işletme sözleşmesi yapmak zorundadırlar. Bunu anlaşma ile dahi başka bir sözleşmeye çeviremezler. Örneğin, işletmeye dahil işyerleri için ayrı, ayrı

(29) Ekonomi, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, s.11; Reisoğlu,s. 69-70.

(30) Çelik, s.394; Ekonomi, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, s.11.



sözleşme yapamazlar.<sup>(31)</sup> Nitekim, Y9HD., 17.3.1989, E.1989/2148 K.1989/2465 sayılı kararında<sup>(32)</sup>, 2822 sayılı Kanunun yukarıya ay-nen alınan 3. maddesi, 2. fıkrası hükmünün kamu düzeni ile ilgili ve emredici nitelikte olduğunu belirtmek suretiyle buna uyulmasının zorunlu bulunduğunu ifade etmiştir. Yüksek Mahkemeye göre "... Böyle olunca bu kanun anlamında işletme kapsamı içinde bulunan bir işyeri veya işyerlerinde işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapı-labilmesi ve işyeri düzeyinde çoğunluk tesbiti istenmesi ve Bakanlıkça işyeri düzeyinde çoğunluk tesbiti yoluna gidilmesi mümkün olamaz."

Yargıtay, bu görüşünü değişiklikten önceki olaylara, dahi uygu-lamıştır. Örneğin, bir kararında<sup>(33)</sup> yetki kesinleşme olayının 3299 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önce gerçekleşmesine rağmen sendikanın yetki belgesi verilmesi talebinin, kanun değişikliği ne-deniyile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca reddedilmesi üye-rine açılan dava ve kararın temyizi nedeniyle kendisine gelen ko-nuyu inceleyerek "değişiklikten önce toplu iş sözleşmesi safhasına gelmemiş işyeri seviyesinde kesinleşmiş olan yetki, kazanılmış hak teşkil etmez ve bu kanuni kuralı kaldırmaz. Aksine düşünce işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasını engeller ki bu, kanunun amir hükmüne aykırı olur." gerekçesiyle, Bakanlık uygulamasını doğru bulmayıp davacı sendikaya hak veren mahkeme kararını bozmuş-tur.<sup>(34)</sup>

Yargıtayın bu dönemdeki kararlarında kamu kurum ve kuruluş-ları ile bağlı müessese ve işletmelerin aynı işletme toplu iş sözleşme-sine dahil olacağı yolunda bir görüş oluşmasına rağmen, bağlı ortak-lıkların ana kuruluş ile aynı sözleşmeye dahil olup olmamaları ko-nusunda çelişkili hükümler verilmiştir. Örneğin, Y9HD., 17.10.1986, E.1986/8383, K.1986/9306 sayılı kararında<sup>(35)</sup> Sümerbank'ın do-kuma işkolunda faaliyet gösteren 26 müessesesi ile birlikte aynı iş-kolundaki üç bağlı ortaklığının da tek bir işletme toplu iş sözleşmesi

(31) Elbir, Halit Kemal: İş Hukuku, 9. Bası, İstanbul 1987, s.203; Reisoğlu, s.76; Tuncay, Can: Karar İncelemesi, Çimento İşveren, Kasım 1989, s. 33.

(32) Karar ve Tuncay'ın incelemesi için bkz. Çimento İşveren, Kasım 1989, s. 31 vd.

(33) Y9HD., 29.12.1986, E.1986/10755, K.1986/12024 Tühis Dergisi, Şubat 1987, s.26-27.

(34) Bu kararı isabetli bulan görüşler için bkz. Ekonomi, İHU, TSGLK. 3(No.3) ve İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, s.16; Tuncay, s.34; Aksi görüş ve kararın eleştirisi için bkz. Ulucan, Devrim: Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın 1986 Yılı İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul 1988, s. 116 vd.

(35) Yargıtay Kararlar Dergisi, Nisan 1987, s. 561-564.

kapsamında olması gerektiğine karar verilmiştir.<sup>(36)</sup> Yargıtay, bu kararını şu gerekçeye dayandırmıştır. "Kamu kurum ve kuruluşlarına hem mali hem ekonomik ve hem de organizasyon yönünden bağlılığı, bütünlüğü anlaşılan adı geçen bağlı ortaklıkların teşekkül ve müesseselerle birlikte bir işletme toplu iş sözleşmesi içinde yer alması... yasanın amacına uygun düşeceğinden aksi doğrultudaki mahkeme kararının bozulması icap etmiştir."

Buna mukabil, Yargıtay, bir başka kararında<sup>(37)</sup> bağlı ortaklıkları ana kuruluş ile aynı işletme toplu iş sözleşmesine dahil etmemiştir. Yüksek mahkemenin bu kararında dayandığı gerekçe ise şudur: "233 sayılı Kanun Hükmündeki kararnamenin 2. maddesinde bağlı ortaklık; sermayesinin % 50'den fazlası iktisadi Devlet Teşekkülüne veya Kamu İktisadi Kuruluşuna ait olan işletme veya işletmeler toplulğundan oluşan AŞ. olarak tanımlanmıştır. Sözü edilen kararnamenin 22. maddesinde de bağlı ortaklıkların kuruluş biçimi gösterilmiş, 23. maddesinde, bu Kanun Hükmünde Kararnamede saklı tutulan hususlar dışında Özel Hukuk Hükümlerine tabi olacağı belirtilmiş, 24. maddesinde Yönetim Kurulunun oluşum şekli açıklanmış ve Genel Müdürlük halinde organize edilmiştir. Bu nitelikleri ve hukuki statüleri itibarıyla uyumsuzluk konusunu teşkil eden bağlı ortaklıkları 2822 sayılı TSGLK'nın 3. maddesine göre M.K.E.K'nun işyerleri olarak mütalaa etmek, dolayısıyla sözü edilen kurumun işletme kapsamı içinde düşünmek mümkün değildir."

3299 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra, müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi, tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılacağı hükmü sadece kamu kurum ve kuruluşları için getirildiğinden, Yargıtay bu hükme uygun olarak, aynı durumdaki özel sektör işyerlerini işletme toplu iş sözleşmesine tabi tutmamaya özen göstermiştir. Örneğin bir kararında<sup>(38)</sup> bir tüzel kişiliğe sahip bir şirket işyerinin bağlı olduğu ve ayrı bir tüzel kişiliğe sahip holding işyeriyle aynı işkolunda olmasına rağmen bunların bir bütünlük içinde mütalaa edilemeyeceklerine ve bir işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında birleştirilemeyeceklerine karar vermiştir.

(36) Bu kararın kanuna ters düşmediği yolundaki görüş için bkz. Ekonomi, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, s. 13.

(37) Y9HD., 7.12.1990, 12748/12914. Bu karar ve kararın kanun hükmüne daha uygun olduğu yolundaki görüş için bkz. Tanyer, Turan: Yargıtaya Göre Kamusal İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde "İşyeri" Kavramı, Tühis Dergisi, Şubat 1991, s. 7.

(38) Y9HD., 9.2.1990/719, K.1990/1242, İşveren, Temmuz 1990, s. 17.

### V. İşletmeye Dahil İşyerlerinin Bir Bölümünde Grev Yasağı Bulunması Halinde Ortaya Çıkan Hukuki Sorun

İşletme toplu iş sözleşmesi müzakerelerinde uyuşmazlık çıkması ve arabuluculuk safhasının da bu şekilde geçirilmesi halinde işletmeye dahil işyerlerinin sadece bir bölümünde grev (ve lokavt) yasağı varsa uyuşmazlığın ne şekilde giderileceği uygulamada sorun yaratmıştır.

İşletmeye dahil işyerlerinden grev yasağına girmeyenlerinde çözüm için grev yapılabilecekken, yasak kapsamında olan işyerlerinde grev yasak olduğundan yapılamayacak ancak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilecektir. İşte bu durumda, işletmeye dahil işyerlerinde yalnız bir toplu iş sözleşmesi yapılacağını bildiren 2822 sayılı Kanunun, 3. maddesi, 2. fıkrası hükmü nasıl yerine getirilecektir.

Öğretide bu konudaki görüşleri şöylece özetleyebiliriz:

**Oğuzman'a** göre, bunun çözümü kanunda yoktur. Bu durumun nedeni ise 3299 sayılı Kanun ile değiştirilen 2822 sayılı Kanunun ilgili maddesinin düzenlenişinin kanunun diğer maddeleri ve grevle olan ilgisi dikkate alınmaksızın yapılmasıdır.<sup>(39)</sup> O nedenle sorunun kesin çözümü ancak bir kanun değişikliği ile mümkündür.<sup>(40)</sup>

**Reisoğlu'na** göre, bu durumda taraflardan her birinin altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvuru hakkı vardır ve bu kurul tarafından bağitlanan toplu iş sözleşmesi, işletmenin tamamı için, yani grev yasağı bulunmayan işyerleri de dahil olmak üzere yürürlüğe girecektir. Ancak, taraflardan hiçbiri süresi içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmazsa, sendikanın yetkisi istisnai olarak sona ermez ve grev yasağı bulunmayan işyerlerinde sendika grev, işveren de lokavt kararı alıp uygulayabilir.<sup>(41)</sup>

**Tuncay'a** göre ise, böyle bir durumda, işletmede çalışan işçilerin sayısına bakılacaktır. Şayet, grev yasağına tabi işyerlerindeki işçilerin sayısı yarıdan fazla ise, uyuşmazlık, Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözülecek, ortaya çıkan toplu iş sözleşmesi, grev yasağı kapsamında bulunmayan işyerlerini de içine alacak şekilde bütün işletmeye uygulanacaktır. Aksi halde, yani, yasak kapsamına girmeyen işyerlerindeki işçi sayısının yarıdan fazla olması durumunda ise, greve gidilebilecek ve bunun sonucunda ulaşılan

(39) Oğuzman, Kemal: 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Yapılması Gereken Değişiklikler, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991, s. 133.

(40) Oğuzman, Armağan, s. 138.

(41) Reisoğlu, s. 277-278, 293.

toplu iş sözleşmesi bu defa grev yasağı kapsamındaki işyerlerini de içerecek şekilde yine bütün işletme için uygulanacaktır. Bu son durumda artık Yüksek Hakem Kurulu olaya karışamayacaktır.<sup>(42)</sup>

Bir başka görüş ise, herhangi bir ayırma gidilmeksizin "böyle bir işletmede grev ve lokavt yasağı bulunmayan işyerlerinde grev ve lokavt uygulaması ve mücadeleci çözüm yolları sonucunda tarafların iradeleri ile meydana gelen toplu iş sözleşmesinin grev ve lokavt yasağı bulunan işyerleri için de hüküm ifade etmesi gerekir" yolundadır.<sup>(43)</sup>

**Ekonomi ve Narmanlıoğlu** ise, bu durumda grev ve lokavt yasasına tabi işyerleri ile yasağa tabi olmayan işyerlerinin bir işletme toplu iş sözleşmesi içinde yer almalarının mümkün olmadığını belirtmişlerdir. Ekonomi'ye göre, baştan bir ayırım yapılarak yetki şartları dahil bütün işlemler birbirinden bağımsız olarak yürütülecek ve iki ayrı toplu iş sözleşmesi unitesi sözkonusu olacaktır.<sup>(44)</sup> Buna mukabil Narmanlıoğlu'na göre, baştan, yani yetki safhasından başlayan bir ayırım eldeki mevzuata göre mümkün değildir.<sup>(45)</sup> Kanun, işletme düzeyindeki yetki alınırken işletmenin tamamının gözönüne alınmasını öngörmüştür. "İşletmeye dahil işyerlerinin biri veya birkaçının grev yasasına tabi olması yetkinin değişik düzeyde alınması gereğini değil, işletmedeki uyuşmazlığın ancak kanunun öngördüğü yöntemlerle çözümlenmesini zorunlu kılar".<sup>(46)</sup>

Öğretide savunulan, grev ve lokavtın yasak olmadığı işler ve yerlerde uyuşmazlığın giderilmesi için Yüksek Hakem Kurulunun herhangi bir şekilde yetkili olmadığı yolundaki görüş kanaatımızca da isabetlidir. Her ne şekilde olursa olsun Yüksek Hakem Kuruluna belirlenen bu alan dışında toplu iş sözleşmesi hükmünde bağlayıcı karar alabilme yetkisi tanıma anlamına gelen görüşlerde bizce isabet yoktur.

Aksine bir davranışla "belirli işyerleri hakkındaki yasakların grev ve lokavtın serbest olduğu işyerleri için de geçerli hale getirmek ve tüm uyuşmazlığın yetkisi olmadığı halde Yüksek Hakem Kuruluna çözümlenmesini kabul etmek, kanunun ve Anayasanın temel ilkeleri ve toplu iş sözleşmesi özerkliği ile bağdaşamaz."<sup>(47)</sup>

(42) Tuncay, Can: Karar İncelemesi, Çimento İşveren, Eylül 1988, s. 23-24.

(43) Sümer, Haluk Hadi: Kapsamında Grevin Yasak Olduğu İşyeri Bulunan İşletmelerde Uyuşmazlıkların Çözümü, Karar İncelemesi, Kamu-İş, Nisan 1992, s. 30.

(44) Ekonomi, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, s. 21.

(45) Narmanlıoğlu, Ünal: Grev, Ankara 1990, s. 161 ve dn. 225.

(46) Narmanlıoğlu, s. 162.

(47) Ekonomi, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, s. 20.

Ancak, duruma Yüksek Hakem Kurulunun yetkili olduğu grev ve lokavt yasaklarının bulunduğu işyerleri açısından da eğilmemiz gerekir. Anayasanın "Grev hakkı ve lokavt" başlığını taşıyan 54. maddesi, 1. fıkrasında işçilerin grev hakkını düzenledikten sonra, 4. fıkrasında "grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir" hükmünü, 5. fıkrasında ise "Grev lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür..." hükmünü getirmiştir.

2822 sayılı Kanun ise grev ve lokavtın yasak olduğu yer ve işleri düzenlemiştir. Kanununun 32. maddesi ise, "grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerlerdeki uyuşmazlıklarda taraflardan biri... Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir" hükmünü içermektedir.

Demekki bir işletme sözleşmesi yapılmak istenirken uyuşmazlık çıkmış, arabulucuk safhası da anlaşmazlıkla geçirilmişse, bu işletmeye dahil işyerlerinin bir bölümünde grev ve lokavt yasağı bulunması halinde, taraflardan herbirinin yasak kapsamındaki yerler ve işlerde uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kuruluna başvurma hakkı vardır. Bu hak aynen, tarafların toplu iş sözleşmesini özgürce bağtlatmaları, uyuşmazlık çıkması halinde (grev ve lokavt yasağı olmayan yer ve işler için) karşılıklı olarak grev ve lokavt yapabilmeleri hakkı gibi kaynağını Anayasadan almaktadır. O halde, Yüksek Hakem Kurulunun yetki alanına giren böyle bir durumda onun uyuşmazlığı çözümlenmesi de Anayasa ve kanun hükümleri ile bağdaşmayacaktır.

Böyle grev yasağı bulunan ve bulunmayan işyerlerinin birlikte kapsamda olduğu işletme toplu iş sözleşmesinde artık uyuşmazlığın çözümü için iki yol bulunduğu göre, bunların kullanılması halinde ortaya iki toplu iş sözleşmesi (biri aslında toplu iş sözleşmesi hükmünde Yüksek Hakem Kurulu kararı) çıkabilecektir. Bu sonucun bir işletmede yalnız bir işletme toplu iş sözleşmesinin yapılmasını öngören 2822 sayılı Kanununun 3/2 maddesine aykırı olduğu ileri sürülebilir.<sup>(48)</sup> Ancak burada durum şudur: Kanununun 3/2. maddesine işletme toplu iş sözleşmelerinin tek olacağına ilişkin genel prensip vazedilmiştir. Bunun yanında kanunda işletme toplu iş sözleşmeleri için herhangi bir ayırım yapılmaksızın uyuşmazlık çıktığında çözüm yolları belirlenmiştir. Yasak yoksa greve gidilebilir. Yasak söz konusu ise, ancak Yüksek Hakem Kuruluna başvurulabilir. Dolayısıyla, böyle bir durumda tek bir işletme sözleşmesi kuralına yine kanunun getirdiği hükümler nedeniyle uyulamayacaktır. İşletmedeki uyuşmazlığın kanunun öngördüğü yöntemler dışında çözümlenmesi düşünülemez.<sup>(49)</sup> Bu istisnai bir durumdur. aynen, iş-

(48) Sümer, s. 30.

(49) Aynı görüşte Narmanlıoğlu, s. 162.

letmeye dahil işyerlerinin tamamında grev kararı alma kuralı, nasıl kanundan doğan bir zorunluluk sonucu, işletmeye dahil bir bölüm işyerinde grev yasağı bulunması halinde istisnai olarak uygulanıyorsa<sup>(50)</sup> aynı durum burada da sözkonusudur ve uyuşmazlığın çözümü için kanunda öngörülmüş ayrı çözüm yollarına başvurulduğunda sonucun ayrı sözleşmeler olarak ortaya çıkması doğal olacaktır.

**Yüksek Hakem Kurulu ve Yargının Görüşleri:** Bu konuya ilişkin olarak Yargıya intikal etmiş bir olay Eskişehir Belediyesi ile ilgilidir. İşveren Belediye, işletme toplu iş sözleşmesinin bütünlüğünden ve işletmede yalnızca bir işletme sözleşmesinin yapılabileceğinden bahsederek, işletmenin tüm işyerlerini (ve işlerini) kapsayacak şekilde karar alınması için, grev yasağı bulunduğu iddiasıyla 2822 sayılı Kanunun 32. maddesi uyarınca Yüksek Hakem Kuruluna başvurmuştur. Diğer yönden işveren, alınan grev kararının kanunsuzluğunun tesbitini mahkemeden istemiştir.

Bunun üzerine konuyu inceleyen Eskişehir İş Mahkemesi, işletme kapsamındaki işyerlerinden bazıları grev yasağına girmesine rağmen bazılarının girmemesi nedeniyle yasağa girmeyen işyerlerinde grev yapmanın sendikanın Anayasal ve yasal bir hakkı olduğunu belirterek işteğin reddine karar vermiştir.<sup>(51)</sup>

Mahkemeye göre, "2822 sayılı yasanın 32. maddesine göre işveren Belediye sadece grev yasağı bulunan iş ve işyerleri için Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Davalı Belediye grev yasağı bulunan ve bulunmayan tüm işyerleri için Yüksek Hakem Kuruluna başvurmuştur ki bu 32. madde hükmüne aykırı olduğu gibi toplu pazarlığın ruh ve amacına da aykırılık teşkil eder. Grev ve Lokavt Anayasal haktır, aslolan işçilerin grev hakkına sahip olmalarıdır. Yasa kamu menfaati mülahazasıyla tahdidi olarak bir kısım iş ve işyerlerinde grev hakkını yasaklamış ise de bu yasaklar istisnaidir ve istisnai hükümlerin dar yorumlanması hukukun temel prensiplerindedir. Grev yasağı bulunan işyerleri için Yüksek Hakem Kurulunca, grev yapılabilen işyerleri için de serbest pazarlık sonucu toplu iş sözleşmesi yapılması ve bu iki kategori hükümlerinin toplu iş sözleşmesi içinde toplanması Anayasa ve 2822 sayılı yasaya uygun bir çözümdür. Bir toplu iş sözleşmesinde muhtelif işyerlerine ve bu işyerlerinin hususiyetlerine göre değişik hükümler getirmek mümkündür ve bir çok hallerde zaruridir. Bu suretle grev sonucu meydana gelecek toplu iş sözleşmesi grev yapılması caiz işyerlerine, Yüksek Hakem Kurulu kararı ile tanzim edilen kaideler ise grev yasağına bağlı işyerlerine ait hükümleri ihtiva edecek ve bu

(50) Narmanlıoğlu, s.160.

(51) Eskişehir İş Mahkemesinin 19.6.1990, E. 1990/203, K. 1990/233 sayılı kararı.

hükümlerin tümü işletme seviyesinde tek bir TİS'ni meydana getirecek ve her iki tip işyerlerine (Grev yapabilen-Grev yapılamayan) ait hükümler tek bir sözleşme halinde monte edilecektir."

Kanaatımızca, İş Mahkemesi, kararında isabetle uyumsuzluğun ikiye ayrılarak çözümleneceğini yasak kapsamında olmayan işyerleri için greve gidilebileceğini ve grev sonucu ulaşılabilecek toplu iş sözleşmesinin sadece bu yasak kapsamında olmayan işyerlerinde uygulanacağını, buna mukabil yasak kapsamına dahil işyerleri için Yüksek Hakem Kuruluna başvurulabileceğini ve Yüksek Hakem Kurulu tarafından meydana getirilen kuralların da sadece yasak sözkonusu olan işyerleri için geçerli olacağını belirtmiştir. Bizce mahkeme kararının bu bölümü yerindedir. Ancak mahkeme kararının devamında bu iki sözleşmenin hükümlerinin birarada "monte" edilmek suretiyle tek bir işletme toplu iş sözleşmesinin elde edileceğinin belirtilmesinde bizce de isabet yoktur.<sup>(52)</sup>

Bu karar, daha sonra Yargıtayca onanlanmıştır.<sup>(53)</sup> Yargıtay'ın gerekçesi ise şöyledir:

"Davada sözkonusu edilen olayda Eskişehir Belediyesi ile ilgili olarak başlatılan işletme TİS görüşmesinin anlaşmazlıkla sonuçlanması nedeniyle resmi arabulucu tutanağının taraflara tebliği üzerine, işveren belediyenin 2822 sayılı Kanununun 23. maddesinin son fıkrası uyarınca YHK'na başvurduğu, sendikanın ise, grev ve lokavt yasağına girmeyen bir kısım işyerleri için 27. maddeye göre grev kararı almış olduğu görülmektedir.

Belediye bu dava ile işletme TİS'nin bir bütün olduğunu bu bütünlük bölünerek sözleşme yapılamayacağını, dolayısıyla grev yasağı dışında bulunan işyerleri için greve gidilemeyeceğini ileri sürmek suretiyle grev kararının yasa dışı olduğunun tesbitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, karar yerinde yazılı gerekçelerle kapsamdaki grev yasağı bulunmayan işyerleri için greve gidilebileceği belirtilerek davanın reddine karar verilmiştir.

Gerçekten Anayasanın 54. maddesi hükmüne göre (grev) işçilere tanınmış bir haktır. Sendika bu hakkını 2822 sayılı Kanunda öngörülen prosedüre uymak suretiyle özgürce kullanabilir. Bu özgürlük Kanunla sınırlandırılan durumlar dışında kısıtlanamaz. Sendika, greve gitmeme yolundaki iradesinde de serbesttir. Kuşkusuz bu ilke işletme TİS için de geçerlidir. Bu itibarla sendika sonuçta işletme

(52) Oğuzman, Armağan, s. 136.

(53) Y9HD., 13.7.1990, E. 1990/7963, K. 1990/8221.

kapsamındaki tüm işyerleri için tek bir işletme TİS'ni yapabileceği inancında ise, kapsamdaki grev ve lokavt yasağına girmeyen bir kısım işyerleri ve işler için grev kararı alıp uygulayabilecektir. Yasada bunu engelleyen herhangi bir hüküm yoktur. Aksine bu yorum Anayasa, Kanuna ve TİS özerkliği ilkesine uygundur. Böylece işletme TİS'nin bütünlüğü bozulmamış ve yasanın bu konudaki emredici kuralı korunmuş olacaktır. İşletme TİS'indeki amaç, grev yasağına girsin, girmesin tüm işyerlerinde çalışan işçiler için tek bir TİS yapılmasıdır. Grev yasağı bulunmayan yerlerde greve gidilmesi bunu engellemeyeceğine, aksine bu yolla tek bir TİS gerçekleştirilebileceğine göre, başkaca tereddüt olmaması gerekir.

O halde yukarıda açıklanan gerekçelerle mahkemenin kararı onanmalıdır.”

Yargıtayın bu kararının, grev yasağı bulunmayan işyerlerinde alınan grev kararının kanuna aykırı olmadığı, aksine bunun Anayasal ve kanuni bir hak olduğu yolunda açık olmasına rağmen, mahkeme kararında belirtilen yasak kapsamındaki yerler için verilecek Yüksek Hakem Kurulu kararı ile grev sonucu ulaşılabilecek toplu iş sözleşmesi hükümlerinin birlikte “monte” edileceği yolundaki hükmün de onama kapsamında bulunup, bulunmadığı haklı olarak tereddüt yaratmıştır.<sup>(54)</sup>

Daha sonra zamanın Yargıtay 9.HD. Başkanı, yazdığı bir yazı ile Yargıtayın sözkonusu kararı ve sorunun çözümüne ilişkin Yargıtay düşüncesini açıklamıştır.<sup>(55)</sup> İfade edilen düşünce tarzı özetle şudur: Yargıtayın onama kararı gerekçesinden, grev sonunda yapılacak toplu iş sözleşmesi ile grev yasağına tabi işyerleri için verilecek Yüksek Hakem Kurulu kararının oluşturacağı toplu iş sözleşmesinin birleştirileceği, bir sözleşme şeklinde monte edileceği yolundaki hükmün kabul edilmediği açıktır. Yargıtay kararı sonucuna göre “grev yasağına tabi olan ve olmayan işyerlerini kapsayan bir işletmede toplu görüşmenin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine işletme toplu iş sözleşmesine ulaşılması için işçi sendikası isterse grev yasağına tabi olmayan işyerleri nedeniyle greve, isterse grev yasağına tabi olan işyerleri nedeniyle 2822 sayılı Kanununun 32. maddesi uyarınca Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilecektir. Fakat her iki yola birden başvuramayacaktır. İşveren sendikası, ya da sendika üyesi olmayan işveren de 32. maddeye göre Yüksek Hakem Kuruluna gidebilecek, işçi sendikası greve gitmemişse, Yüksek Hakem Kurulu işverenin başvurusunu esastan inceleyip, karara bağlayacak, işçi sendikası grev kararı almışsa işverenin talebine göre ya işçi sendikasının

(54) Oğuzman, Armağan, s. 137.

(55) Çubukçu, Erdoğan: İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ile İlgili Bir Yargı Kararı ve Bilimsel Düşüncenin İzlenimleri, İş Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1991, s. 391 vd.



greve başvurusunu bekletici mesele yapacak, ya da işverenin başvurusunu reddedecektir.”

Yazara göre, nitekim, Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtayın kararını aynen yorumlayıp benimseyerek bu olayla ilgili olarak verdiği 24.7.1990 gün, K. 1990/36 sayılı kararı ile, işveren idarenin başvurusunu redetmiştir.

Kanaatımızca bu düşüncedeki Yargıtay ve Yüksek Hakem Kurulu kararları Kanuna aykırı olacaktır. Yukarıda ifade ettiğimiz gibi, böyle bir durumda kanunun öngördüğü çözüm yollarının dışında bir uygulama yapılamaz. Bünyesinde grev yasağı bulunan ve bulunmayan işyerlerini beraberce taşıyan bir işletmede, yasak bulunan yerler ve yasak kapsamı dışındaki yerler için öngörülen usuller seçimsellik olarak düzenlenmemiştir. Tam tersine başvuru halinde çözüm her iki şekilde yapılacaktır. Bu kanunun yaptığı düzenlemedir.

O nedenle, Yüksek Hakem Kurulunun sözkonusu kararında, Eskişehir İş Mahkemesinin ve Yargıtayın zikredilen kararlarına atıfta bulunularak “...Böylece bir işletmede, kapsamdaki işyerlerinden bir kısmı grev ve lokavt yasağına girse dahi, grev ve lokavt yasağı bulunan işler ve işyerlerini de kapsama alan tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapabileceği kesin yargı kararıyla açıklığa kavuşturulmuş bulunmaktadır.

Bu durumda uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulunca karara bağlanması mümkün görülmediğinden başvurunun reddine karar vermek gerekir.” şeklindeki gerekçeyle kendisine yapılan başvuruyu tümüyle reddetmesi kanımızca isabetsizdir.

Burada Yüksek Hakem Kurulu, başvuru işletme kapsamındaki tüm işyerleri için yapıldığından, işyerlerinden grev yasağına girenler ayrılarak bunlar hakkında uyuşmazlığın çözümüne yönelik karar vermeli, yasak sözkonusu olmayanlar içinse başvuruyu reddetmeliydi. Oysa Yüksek Hakem Kurulu kendisine kanunla verilen yetki ve göreve rağmen, yasak kapsamındaki işyerleri için de red kararı vermiştir. Bu ise kanunun açık hükmüne aykırıdır. (Md.52,32,27)

Ayrıca Yüksek Hakem Kurulunun benzer konularda verdiği kararlarında yukarıda izah edilen düşünceye<sup>(56)</sup> de tam anlamıyla uyduğu iddia edilemeyecektir. Şöyleki, Yüksek Hakem Kurulu, aslanbey Belediye Başkanlığı ile Hizmet-İş Sendikası arasında çıkan uyuşmazlıkta, Sendikanın grev yasağına girmeyen işler ve işyerlerini de kapsayacak şekilde Yüksek Hakem Kuruluna başvurusunu, aynen şu gerekçe ve ifadeyle reddetmiştir:

(56) Bkz. yukarıda s.

"Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 13.7.1990 gün ve 1990/7963 Esas 1990/8221 sayılı kararı karşısında işçi sendikasının grev yoluna gitmeyerek 2822 sayılı Kanununun 32. maddesine göre Yüksek Hakem Kuruluna başvurmayacağına, bu nedenle Hizmet-İş Sendikasının Yüksek Hakem Kuruluna yaptığı başvurusunun REDDİNE karar verildi".<sup>(57)</sup>

Burada da herhangi bir ayırım yapılmaksızın red kararı verilmesi kanaatimizce Yüksek Hakem Kurulunun kendisine verilen görevlerini yerine getirmemesi demektir ve Anayasa ile kanun hükümlerine aykırıdır. Kaldığı, karar gerekçesindeki düşünce tarzı yukarıda da belirttiğimiz gibi sendikanın greve gitmeyerek, grev yasağına giren ve girmeyen işletmenin tüm işyerleri için Yüksek Hakem Kuruluna başvuruda bulunabileceğini öngören düşünceye de aykırıdır. Çünkü Yüksek Hakem Kurulu kararında kesin bir ifadeyle, Sendikanın bu durumda Yüksek Hakem Kuruluna başvuramayacağı, ancak greve gidebileceği ifade edilmektedir.

Bir başka olayda ise Yüksek Hakem Kurulu, İşletmede görülen elektrik, su üretim ve dağıtım, hastahane, klinik, okul ve itfaiye hizmetlerinde grev ve lokavt yasağının bulunması<sup>(58)</sup> nedeniyle kendisine sendikaca yapılan başvuru üzerine verdiği kararıyla sadece bu sayılan yasak kapsamındaki hizmetler için değil, bunun yanında yasak kapsamında olmayanlar da dahil olmak üzere bütün işletme için hüküm getirmiştir.<sup>(59)</sup> Yukarıda ifade ettiğimiz gibi, Yüksek Hakem Kurulunun kendi yetki alanı dışına taşarak verdiği böyle bir karar kanaatimizce isabetsizdir. Ayrıca, karara muhalif kalan bir üyenin ifadesinden anlaşıldığına göre, Kurul böyle bir karar alırken, sendikanın grev kararı alıp almaması yolunda herhangi bir araştırma yapmamıştır. Bu da, sendikanın greve gitmemesi (karar almaması) halinde ancak Yüksek Hakem Kuruluna işletmenin tamamındaki uyuşmazlık için başvurulabileceği yolundaki görüşle yine tutarsızlık teşkil etmektedir.

(57) Yüksek Hakem Kurulunun 17.9.1990, E.1990/70, K.1990/51 sayılı kararı, Karara Başkan ve iki üye bazı gerekçelerle muhalif kalmıştır.

(58) ankaralı 5. İş Mahkemesi 22.10.1991, E.1990/164, K.1991/2173; Olay Türkiye'nin çeşitli yerlerinde kurulu Türk-Amerikan Ortak Savunma Tesisleri içinde mütehatlık hizmeti veren VBR Şirketi ile Harb-İş Sendikası arasında çıkan ihtilafla ilgilidir. İşveren şirket, mahkemeye başvurarak işletmeye dahil bazı işlerin grev yasağına girdiğini belirterek işletmede sadece tek bir sözleşme yapılacağı kuralı nedeniyle, işletmenin bütününde grev ve lokavta gidilmeyeceğinin tesbitini istemiştir. Buna sendika itiraz etmiş ve sonuçta mahkeme sadece yukarıda belirtilen hizmetlerde grev ve lokavtın yasak olduğunun tesbitine karar vermiştir. Bu karar Y9HD., 22.11.1991 E.1991/14819, K.1991/14655 sayılı kararı ile onanmıştır.

(59) Yüksek Hakem Kurulunun 2.7.1992 E.1992/72, K.1992/84 sayılı kararı. Karara değişik üyeler, değişik nedenlerle muhalif kalmışlardır.

Yüksek Hakem Kurulu kararlarıyla ilgili olarak bir hususun burada açıklanmasında fayda bulunmaktadır.

Bilindiği üzere, 2822 sayılı Kanun Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olduğunu belirtmektedir (md. 55). Ancak hemen ifade edelim ki bu hüküm, sadece Yüksek Hakem Kurulu kararlarının icra edilebilmeleri için ayrıca bir makam veya kişinin bu kararları onaylamasına gerek bulunmadığını ifade eder. Yüksek Hakem Kurulu kararları da hukuki denetime tabidir ve hukuka aykırı kurul kararları aleyhine yargıya başvurulabilir. Nitekim, sözkonusu olayda sendika İş Mahkemesine başvurarak yetki alanı dışında karar verildiği gerekçesiyle Yüksek Hakem Kurulu kararının iptalini talep etmiştir.<sup>(60)</sup>

### SONUÇ

2822 sayılı Kanunla mevzuatımıza giren işletme toplu iş sözleşmeleri bugün uygulamada büyük bir ihtiyacı gidermektedir. Özellikle 3299 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonrasında uygulama alanı oldukça genişlemiştir.<sup>(61)</sup>

Kanun, işletme toplu iş sözleşmesinin yapılmasına neden olan "işletme"yi tanımlamamıştır. Kanunun incelenmesinden çıkan sonuç, işletme toplu iş sözleşmesinin gerçek ve hukuki anlamda işletme kavramına bağlı bir sözleşme olmayıp sadece kanunda belirtilen şartların varlığı halinde sözkonusu olan bir "pazarlık-sözleşme" unitesini ifade etmesidir.<sup>(62)</sup>

Bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılırken uyumsuzluk çıkması halinde işletmeye dahil işyerlerinin bir bölümü grev yasağına tabi iken diğer bölümü değilse, artık işletme toplu iş sözleşmelerinin tek olacağı kuralı istisnaen aranmayacak ve kanunun öngördüğü grev ve Yüksek Hakem Kuruluna başvuru yolları kullanıldığında çözüm ancak bu yollarla sağlanacaktır. Bir başka ifadeyle sonuçta artık iki toplu iş sözleşmesi mevcut olabilecektir. Kanaatimizce aksini iddia etmek kanunun bütün sistemine aykırılık teşkil edecektir. Kaldı ki sendikaya böyle durumlarda her zaman çözüm için grev yolunu önermek onun lehine olmayabilir. Yukarıda sözkonusu edilen Yüksek Hakem Kurulu kararı muhalefet şerhinde de belirtildiği gibi, işletme bünyesindeki grev yasağına girmeyen alanın dar, yasak kap-

(60) Ankara 8. İş Mahkemesinde E.1992/406 D.İş sayısı ile kayıtlı davada yargılama devam etmektedir.

(61) Örneğin 1991 yılında, 9055 işyerini ve 753.344 işçiyi kapsamına alan 916 işletme sözleşmesi bağlanmasına karşın aynı dönemde 414 işyeri sözleşmesinin kapsamında sadece 336.205 işçi bulunmaktadır. Çalışma Hayatı İstatistikleri, s. 33.

(62) Ekonomi, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, s. 21.

samın ise geniş olması halinde grevin etkisiz kalması sözkonusu olabilecektir. Böyle bir durumda sendikaya, sadece grev yolunu önermek ise bizce Anayasaya ve kanuna aykırılığın yanında, sendikayı işverenin şartlarını kabule zorlamak anlamına gelecektir.

Şüphesiz yapılacak düzenleme ile bir başka çözüm tarzi benimse-  
nebilir. Sorunlu durumdaki işletmeler için getirilecek özel bir hü-  
kümle (kanunun sistemine getirilecek bir istisna ile) her durumda  
teklif kuralına uygunluk sağlanabilir.

Ancak yeni bir düzenleme ile bünyesinde grev yasağı bakımından  
farklı unsurlar taşıyan işyerlerinin artık bu açıdan da bir "işletme"  
bütünlüğü içerisinde bulunmadıkları düşünülerek, yetkiden başla-  
yarak ayrı uniteler olarak kabul edilmeleri bizce de uygun olacaktır.

### KAYNAKLAR

- Alpay, Yurdakul: İşletme Planlaması, İstanbul 1990
- Bozer, Ali-Göle, Celal: Bankacılar İçin Ticaret Hukuku Bilgisi, Ankara 1991.
- Can, Halil-Tuncer, Doğan-Ayhan, Doğan Yaşar: Genel İşletmecilik Bilgileri,  
Ankara 1991.
- Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri, Çalışma  
Gn.Md.Yayın No. 11 (Bakanlık Yayın No. 45)
- Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 8.Bası, İstanbul 1986.
- Çenberci Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara 1984.
- Çubukçu, Erdoğan: İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yapılması İle İlgili Bir  
Yargı Kararı ve Bilimsel Düşüncenin İzlenimleri, İş  
Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1991, ss. 391-396.
- Doğan, Berin: İşçinin İşletmenin Yönetimine Katılması, İstanbul 1973.
- Ekonomi, Münir: İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan  
Başlıca Sorunlar, Kamu-İş, Temmuz 1987 (İşletme  
Toplu İş Sözleşmeleri), ss. 6-21.
- Ekonomi, Münir: Karar İncelemesi, İHU, TSGLK. 3 (No. 3)
- Ekonomi, Münir: İş Hukuku, Cilt I, Ferdi İş Hukuku 3. Bası, İstanbul 1984.
- Elbir, Halit Kemal: İş Hukuku, 9. Bası, İstanbul 1987.
- Esener, Turhan: İş Hukuku 3. Bası, Ankara 1978.
- Güvenli, Oktay: İşletmelerde Kısa ve Uzun Süreli Planlama. İstanbul 1990.

- Karayalçın, Yaşar: Ticaret Hukuku Dersleri, Giriş-Ticari İşletme, Ankara 1968
- Kıral, Şemsettin: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Gerekçeli-İçtihatlı, Basisen Yayını, İstanbul 1988.
- Narmanlıoğlu, Ünal: Grev, Ankara 1990.
- Oğuzman, Kemal: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Yapılması Gereken Değişiklikler, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991 (Armağan), ss. 131-150.
- Oğuzman, Kemal: Karar İncelemesi, IHU, TSGLK, 3 (No. 1)
- Oğuzman, Kemal: Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın 1979-1983 Yılları İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul 1985 (Değerlendirme)
- Oluç, Mehmet: İşletme Organizasyonu ve Yöntemi, Birinci Cilt, İstanbul 1969.
- Poroy, Reha: Ticari İşletme Hukuku 5. Bası, İstanbul 1987.
- Reisoğlu, Seza: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986.
- Saymen, Ferit Hakkı: İş Hukuku, İstanbul 1951.
- Saymen, Ferit Hakkı-Ekonomi, Münir: Türk İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1967.
- Sümer, Haluk Hadi: Kapsamında Grevin Yasak Olduğu İşyeri Bulunan İşletmelerde Uyuşmazlıkların Çözümü, Karar İncelemesi, Kamu-İş, Nisan 1992, ss. 27-30.
- Tanyer, Turan: Yargıtaya Göre Kamusal İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde "İşyeri" Kavramı, Tühis Dergisi, Şubat 1991.
- Tuncay, Can: Karar İncelemesi, Çimento İşveren, Kasım 1989.
- Tuncay, Can: Karar İncelemesi, Çimento İşveren, Eylül 1988.
- Tuncay, Can-Centel, Tankut: Türk İş Hukuku Mevzuatı, İstanbul 1984.
- Ulucan, Devrim: Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın 1986 Yılı İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul 1988, ss. 107-132.