

**6356 SAYILI KANUNDA ÖNGÖRÜLEN
ÇERÇEVE SÖZLEŞMENİN HUKUKİ NİTELİĞİ**
*(Legal Character of Framework Agreement in the Law
Numbered 6356)*

Talat CANBOLAT*

ÖZET

2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Kanunda ülkemiz mevzuatında bu güne kadar yer almayan “Çerçeve Sözleşme” düzenlenmiştir. Kanunun 2. ve 33. maddeleri birlikte incelendiğinde çerçeve sözleşme; Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içeren yazılı sözleşme olarak tanımlanabilir. Kanunda çerçeve sözleşmenin isteğe bağlı olarak ve işkolu düzeyinde yapılacağı belirtilmiştir. Çerçeve sözleşmenin yapılabilmesi için Bakanlıktan yetki belgesi alınmasına da gerek yoktur. Çerçeve sözleşmenin tarafı olabilmek için hem işçi hem işveren tarafının Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen konfederasyona üye sendika olmasının aranmış olması isabetli olmadığı gibi hukuki bir değer de ifade etmemektedir. Zira sözleşme özgürlüğü kapsamında konfederasyonlara üye olmayan sendikaların yapmış oldukları sözleşmelerin hukuken geçersiz olduğunu iddia etmek mümkün değildir. Türk Hukuku yönünden de toplu iş sözleşmesinin doğumu için normatif kısmın varlığı şarttır. Normatif hükümlerin iş sözleşmeleri üzerindeki emredici etkisi Kanunda açıkça düzenlenmiştir. Çerçeve sözleşmeye ilişkin düzenlemede böyle bir etkiden söz edilmemiştir. 6356 sayılı Kanunda düzenlenen Çerçeve Sözleşme toplu iş sözleşmesi niteliğinde de değildir. Normatif etkiye sahip olmadığından teknik olarak “*düzeyinden*” söz etme olanağı da yoktur. Çerçeve sözleşmenin Borçlar Hukuku sözleşmelerinden bir farkı yoktur. Bu nedenle kural olarak sadece tarafları arasında hüküm ve sonuçlarını doğururlar. Çerçeve sözleşmeyle toplu iş sözleşmesinin çatışması halinde hangi hükmün uygulanacağı Borçlar Hukuku kurallarına göre belirlenecektir. Bu durumda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 128. maddesinde düzenlenmiş olan “*üçüncü kişinin fiilini üstlenme*” ve 129. maddesinde düzenlenmiş olan “*üçüncü kişi yararına sözleşme şart*”a ilişkin hükümler uygulama alanı bulacaktır.

* Prof. Dr., Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

Anahtar kelimeler: Çerçeve sözleşme, toplu iş sözleşmesi, ekonomik ve sosyal konyey, mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk, istihdam politikası, üçüncü kişinin fiilini üstlenme, üçüncü kişi yararına sözleşme/ şart

Abstract

Came into the force In 2012, Act No. 6356 has a new regulation known as “framework agreement”. When article 2 and 33 examined together, “framework agreement” can be defined as a written contract contains some regulations relating occupational education, occupational safety and health, social responsibility and employment policies and it is signed between employer’s association and trade unions which is members of represented confederations in Economic and Social Council. According to law, framework agreement is optional and signed in sectoral level. Also, there is no need to authorization from the Ministry for establishing framework agreement. Framework agreement contracting parties, both trade unions and employers associations ought to be confederation’s members as represented in Economic and Social Council which is inappropriate and absent of legal value. Because, it cannot be claimed to confederation non-member union’s contracts are legally invalid in accordance with freedom of contract. In terms of Turkish law, the normative part is essential for collective agreement’s establishment. Mandatory effect of the normative provisions on employment contracts is clearly indicated by law. However, Trade Unions and Collective Agreements Act does not mention about such an effect for framework agreement. Besides, framework agreements is not in the same nature of collective agreement. Absence of normative influence, It can’t be mentioned as “collective agreement level” technically. Framework agreement has no difference from any obligations law agreement. For this reason, in principle, the agreement produces consequences and effects only for the parties. Framework agreement and collective agreement conflict shall be determined according to the rules of the law of obligations. In this case, the law of obligations Act no. 6098 provisions “art. 128 -*assumption of third party action*- and art. 129 -*third party beneficiary contract*-“ shall be applied.

Keywords: Framework Agreement, Collective Agreements, Economic and Social Council, Occupational Education, Occupational Safety and Health, Social Responsibility, Employment Policy, Assumption of third party action, Third Party Beneficiary Contract

I. GİRİŞ

Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı olarak meclise gönderilen metin 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu* olarak yasalaşarak yürürlüğe girmiştir¹. Yeni Kanuna duyulan ihtiyaç Kanunun gerekçesinde şu şekilde açıklanmıştır²; “Gelenen

¹ RG, 07.11.2012, 28460.

² TBMM, Yasama Dönemi:24, Yasama Yılı:2, Sıra Sayısı:197, 4-5.

noktada, 2821 ve 2822 sayılı kanunlarla Türk sendikacılığını ve dolayısıyla toplu sözleşme düzenini daha ileriye taşımak mümkün değildir. Dahası bu kanunlarda yapılan kısmi değişiklikler bir bütünlük arz etmediğinden uygulamada karşılaşılan sorunların çözümünde yeteri kadar başarılı olamamıştır. Çoğu zaman özgürlükçü bir yaklaşımla getirilen bu değişiklikler kanunların değiştirilmeyen diğer maddeleri içinde anlamsız hâle gelmiştir. Dolayısı ile yapılması gereken Türk endüstri ilişkileri sistemini ileri taşıyan, çağın değerlerini yansıtan ve aynı zamanda Türk çalışma hayatının sorunlarına köklü çözüm getiren uzun soluklu bir kanun yapmaktır. /Belirtilen gerekçelerle bu Kanun, Türk çalışma hayatının öteden beri evrensel normlara verdiği tepkiyi dikkate alarak, sendikal hak ve özgürlükler ile toplu sözleşme ve serbest toplu pazarlık hakkını özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde yeniden düzenlemektedir. Kuşkusuz ILO normları, Türkiye'nin AB'ye üyelik perspektifi, çalışma hayatının yapısal sorunları, yargı içtihatları ve doktrindeki eleştiriler Kanunun hazırlık safhasında dikkate alınmıştır. Ayrıca daha önce hazırlanan tasarı ve tekliflerden de yararlanılmıştır./Türkiye'nin ILO'ya üye olduğu 1932 yılından günümüze değin, sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları, Türkiye-ILO ilişkilerinde belirgin rol oynamıştır. Mevcut düzenlemeler nedeniyle, özellikle 1980 sonrası ülkemiz, ILO'nun denetim mekanizmasının etkisiyle uluslararası alanda hak etmediği muameleye maruz kalmıştır. Bu durumun farkında olarak, Kanunda sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık süreçleri, 87 ve 98 No.lu ILO Sözleşmeleri dikkate alınarak yeniden düzenlenmiştir. Sendika kurma, sendikaya üyelik, sendika yöneticisi olma, sendikal güvenceler, sendikal faaliyetler, sendikaların işleyişleri, denetimleri, serbest toplu pazarlık, iş uyuşmazlıklarının çözümü ve toplu iş sözleşmelerinin düzeyi, 87 ve 98 No.lu sözleşmeler paralelinde düzenlenmiştir. Kanunda, gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının örgütlenme hakkını düzenleyen 5 inci maddesi ile toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını düzenleyen 6 ncı maddesi başta olmak üzere birçok hükmü de dikkate alınmıştır”.

Kanunun gerekçeleri iddialı olmakla birlikte madde metinleri ele alındığında Türk çalışma hayatına ilişkin sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık açısından yeni bir dönemi başlatacak nitelikte olduğunu söylemek güçtür. Birçok düzenleme Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği normlarının gerisinde kalarak, yeni bir dönemin kapısını açacak reform olmaktan daha çok yeni bir tedrici düzenleme mahiyetindedir. 6356 sayılı Kanunla ilk defa “Çerçeve Sözleşme” düzenlenmiştir. Çerçeve sözleşmenin hukuki niteliği, bunun toplu iş sözleşmesi niteliğinde olup olmadığı ve toplu iş sözleşmesiyle çatışması halinde hangisinin uygulanacağı gibi birçok önemli konu öğretide şimdiden tartışma konusu olmuştur. Bu çalışmamızda Kanundaki çerçeve sözleşmeye ilişkin düzenlemeler ele alınacaktır.

II. ÇERÇEVE SÖZLEŞMENİN TANIMI

6356 sayılı Kanunun uygulanması bakımından tanımlar 2. maddesinin birinci fıkrasında 12 ayrı bent halinde yer almıştır. Burada ayrı ayrı a) Bakanlık, **b) Çerçeve sözleşme**, c) Görevli makam, ç) Grup toplu iş sözleşmesi, d) İşletme toplu iş sözleşmesi, e) İşveren vekili, f) Konfederasyon, g) Kuruluş, ğ) Sendika, h) Toplu iş sözleşmesi, ı) Üst kuruluş ve i) Yönetici kavramları tanımlanmıştır.

Kanunda çerçeve sözleşme “*Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi*” ifade eder şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca madde gerekçesinde çerçeve sözleşmeye ilişkin şu hükümlere yer verilmiştir. “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”. Kanundaki tanım bu şekilde olmakla birlikte çerçeve sözleşmeyle hangi konuların düzenlenebileceği, diğer bir söyleyişle çerçeve sözleşmenin içeriği Kanunun 33. maddesinde ayrıca düzenlenmiştir. Buna göre çerçeve sözleşme, mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir. Belirtilen iki madde birlikte değerlendirilerek, çerçeve sözleşme; Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içeren yazılı sözleşme olarak tanımlanabilir³. Kanunda çerçeve sözleşmenin isteğe bağlı olarak ve işkolu düzeyinde yapılacağı hususu da belirtilmiş olup bu konuya aşağıda değinilecektir.

Önemle belirtelim ki, çerçeve sözleşmenin tarafı olabilmek için Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmak yeterli olup, ayrıca toplu iş sözleşmelerinde olduğu gibi Kanunun 41. maddesinde belirtilen işyeri, işletme ya da işkolunda herhangi bir çoğunluğa sahip olmak gerekli değildir⁴. Bu nedenle çerçeve sözleşmenin yapılabilmesi için Bakanlıktan yetki belgesi alınmasına da gerek yoktur. Kanunda çerçeve sözleşmenin taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrısına olumlu cevap vermesi ile yapılabileceği belirtilmiştir(33/IV). Bununla madde gerekçede de belirtildiği gibi çerçeve sözleşmenin tarafların isteğine bağlı olarak yapılabileceği anlatılmak istenmiştir. Buna rağmen çerçeve sözleşmenin tarafı olabilmek için hem işçi hem işveren tarafının Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen konfederasyona üye sendika olmasının aranmış olması isabetli olmadığı gibi

³ **CANBOLAT** Talat, 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, Beta Yayınevi, İstanbul 2013, 146 (Düzeyi ve Türleri).

⁴ **KUTAL** Metin, Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme 31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012 (Yeni Bir Düzenleme), 169; **CANBOLAT**, Düzeyi ve Türleri, 148.

hukuki bir değer de ifade etmemektedir⁵. Zira düzenleme tarafların tamamen serbest iradelerine bırakılmış olup, kamu düzenini ilgilendiren bir yönü olmadığından ve Kanunda açıkça yasaklanmadığından, sözleşme özgürlüğü kapsamında konfederasyona üye olmayan veya Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilmeyen konfederasyona üye olan sendikaların yapmış oldukları sözleşmelerin hukuken geçersiz olduğunu iddia etmek mümkün değildir⁶. Taraflar sözleşme özgürlüğü kapsamında Kanunlara aykırı olmayacak nitelikte istedikleri gibi düzenleme yapabilirler⁷.

III. ÇERÇEVE SÖZLEŞMENİN DÜZEYİ

1. Genel Olarak

Toplu iş sözleşmelerinin hangi düzeyde yapılabilecekleri, ülkelerin ekonomik ve sosyal koşulları ile bu sözleşmelerin işlevlerine verilen ağırlığa göre belirlenmektedir⁸. Toplu pazarlığın hangi düzeyde yapılacağı aynı zamanda o ülkedeki sendikal örgütlenme düzeyi ile de yakından ilgilidir⁹. Tarihi sürece baktığımızda sendikaların meslek, işyeri, işkolu ve genel esasa göre örgütlendikleri görülmektedir. Bugün dünyada işyeri sendikacılığı büyük ölçüde terkedilmiş olup meslek ve işkolu esasına göre sendikalaşma yaygınlık kazanmıştır. Mesleğe göre sendikalaşma ilkesinde sendikaların kurulması ve sendikalara üyelikte mesleğe göre bir ayırım yapılmaktadır. Buna göre sadece aynı meslekten olan kişiler, örneğin, inşaat mühendisleri, mimarlar, şoförler, pilotlar, garsonlar, tornacılar vb. birleşerek meslek sendikası kurabilmekte veya kurulu bulunan bir meslek sendikasına üye olabilmektedir. Meslek sendikacılığının da yaygın olmadığı söylenmekle birlikte son yıllarda özellikle Almanya'da Pilot Sendikalarının almış oldukları uyarı grevlerinin dahi havayolu taşımacılığında oldukça etkili olduğu görülmüştür. Aynı şekilde Frankfurt Havaalanında görevli güvenlik görevlilerinin işi yavaşlatma eylemleri nedeniyle günlük ortalama 1.300 uçuşun yapıldığı Frankfurt havaalanında faaliyetler önemli ölçüde

⁵ **CANBOLAT**, Düzeyi ve Türleri, 148.

⁶ **CANBOLAT Talat**, 6356 Sayılı Kanununun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi, Kadir Has Üniversitesi yayını, (Toplu İş Sözleşmesi) 63; **CANBOLAT**, Düzeyi ve Türleri, 148.

⁷ Krş. **TUNCAY/SAVAŞ**, 193. Yazara göre "Bu sözleşmenin yapılmasını nancak Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen sendikalara tanınmış olması bir ayırımcılık gibi ortaya çıkmaktadır. O halde dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmeden yararlanmak da mümkün olmayacaktır. Bunun eşitlik ilkesiyle bağdaşır olduğu kuşkuludur".

⁸ **EKONOMİ Münir**, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar, Kamu-İş, C.1, S.1, 1987, (İşletme Toplu İş Sözleşmeleri), 6; **KUTAL Metin**, 2822 Sayılı Yasada Toplu İş Sözleşmesi Kavramı, Düzeyi, İçeriği ve Sona Ermesi, İktisat ve Maliye D. C.XXX, S.12, Mart 1984, 3; **CANBOLAT Talat**, Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1998, (Kişiler Açısından Uygulama Alanı), 11, **Aynı Yazar**, Düzeyi ve Türleri, 64 vd.

⁹ **CANBOLAT**, Kişiler Açısından Uygulama Alanı, 11.

aksamıştır. Bu gelişmeler bazı işletmelerdeki bazı mesleklerde çalışanların sayısı az da olsa, işletmenin faaliyeti açısından kilit rol oynadıkları, bu işçilerin üye oldukları meslek sendikalarının önemli ve etkili olduklarını göstermiştir. Gerçekten de 200 pilotun işi bırakması binlerce çalışanı olan havayolu işletmesinin faaliyetini önemli ölçüde aksatmakta veya durdurmaktadır.

İşkoluna göre örgütlenme modelinde ülke çapında görülmekte olan işler belirli gruplara ayrılmakta ve her birine “işkolu” denilmektedir. Böylece her işyerinde yapılmakta olan asıl işe göre bu işyerinin girdiği işkolu belirlenmektedir. Bu ilke uyarınca sendikaların, kurulu buldukları işkolundaki işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip oldukları kabul edilmektedir¹⁰. İşçi ve işverenlerin sendika kurmalarında ve sendikaya üye olmalarında mesleklerine bakılmaksızın işyerinde yapılan asıl işin girdiği işkolu esas alınmaktadır. Örgütlenme ve toplu pazarlığın işkolu esasına göre yapılması, işyerinde çalışan farklı mesleklerdeki işçileri birleştirerek bunlar arasındaki dayanışmayı güçlendirdiği gibi işyerindeki çalışma koşullarının yeknesaklığını ve çalışma barışının gerçekleşmesini sağladığı söylenmektedir¹¹.

6356 sayılı Kanununun 1. maddesinde belirtildiği gibi, toplu iş sözleşmesinin asıl amacı işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemektir. Belirtilen konular genellikle iş sözleşmesi veya bunun eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklarla düzenlenir. Nitekim Kanununun ikinci maddesinde toplu iş sözleşmesi “İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi” ifade eder şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanım 2822 sayılı Kanununun 2. maddesindeki tanımla aynı olmakla birlikte “hizmet akdi” yerine “iş sözleşmesi” ve “muhtevası” yerine de “içeriği” deyimini kullanılmıştır.

Toplu iş sözleşmesinin içeriği Kanununun 33. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddenin birinci fıkrasında toplu iş sözleşmeleri için zorunlu olan normatif hükümlerin düzenleneceği belirtildikten sonra ikinci fıkrasında ise borç ilişkisi doğuran hükümlerin de yer alabileceği hükmüne yer verilmiştir. Anılan maddeye göre “(1) Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir. (2) Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşme-

¹⁰ HUECK Alfred/NİPPERDEY Hans Carl, Grundriss des Arbeitsrechts II/1, 4. Auflage, Berlin und Frankfurt, a.M 1968, 179; SÖLLNER A./ WALTERMANN B., Arbeitsrecht, 15. Auflage, München 2009, § 24 I 1; LÖWISCH Manfred, Arbeitsrecht, 8. Auflage, Düsseldorf 2007, Rn.184; ÇELİK Nuri, İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku 1 Sendikalar, 2. Bası, İstanbul 1979, (Sendikalar) 157 vd; Aynı Yazar, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 25. Bası, İstanbul 2012(Dersler), 451; DEMİR Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2013, 560; SUR Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 4. Bası, Ankara 2011, 75.

¹¹ HUECK/NİPPERDEY, 179 vd; ZÖLLNER/LORITZ, 99; ÇELİK, Sendikalar, 157 vd; CANBOLAT, Kişiler Açısından Uygulama Alanı, 12 vd.

nin uygulanması ve denetimini ve uyumsuzlukların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir". Kanunda 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi açıkça toplu iş sözleşmesinin "iş sözleşmesinin yapılması", "içeriği" ve "sona ermesine" ilişkin hükümleri kapsayacağı belirtilmiştir. Belirtilen konular toplu iş sözleşmesine karakteristik özelliğini veren *normatif* kısmına ilişkindir. Birçok ülkede olduğu gibi Türk Hukuku yönünden de toplu iş sözleşmesinin doğumu için normatif kısmın varlığı şarttır¹². Belirtilen normatif hükmün bulunmadığı bir sözleşmeye hukuken toplu iş sözleşmesi denilmez.

Toplu iş sözleşmesinin varlığı için gerekli olan normatif hükümler başka sözleşmelerde bulunmayan objektif hukuk kurulları niteliği taşırlar ve uygulama alanındaki iş sözleşmeleri üzerinde doğrudan ve emredici etkiye sahiptir. Bu hükümler iş sözleşmelerini kanun gibi doğrudan doğruya ve emredici olarak etkiler. Nitekim 6356 sayılı Kanununun 36. maddesinde toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacağı, aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümlerin alacağı açıkça belirtilmiştir. Buna karşılık toplu iş sözleşmesinin borç ilişkisi doğuran hükümleri, diğer sözleşmelerden farksız olup, sadece taraflar arasında hüküm ve sonuçlarını doğurur. Tek bir sözleşme olarak görünen toplu iş sözleşmeleri iki farklı nitelikteki hükümlerin birleşmesinden oluşmaktadır. Bu nedenle toplu iş sözleşmesi, normatif ve borçlar hukuku sözleşmesi niteliğindeki iki unsurun birleşmesinden oluşan kendine özgü bir özel hukuk sözleşmesi olarak nitelendirilmektedir¹³.

Toplu iş sözleşmesinin kendine özgü niteliği özellikle normatif hükümlerinin yorumunda önem kazanacaktır. Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri adeta kanun hükmü gibi yorumlanır¹⁴. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin normatif hükmü yorumlanırken diğer kanunlardaki hükümler işin özüne uygun düştüğü ölçüde uygulanır. Nitekim 6356 sayılı Kanununun 80. Maddesinde de, toplu iş sözleşmeleri hakkında bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde Borçlar Kanunu ile iş söz-

¹² **MİMAROĞLU** Sait Kemal, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1964, 114; **ESENER** Turhan, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978, 414; **ÇELİK**, Dersler, 527; **TUNÇOMAĞ** Kenan/**CENTEL** Tankut, İş Hukukunun Esasları, 6. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2013; **ŞAHLANAN** Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, 8; **TUNCAY** A.Can/SAVAŞ F.Burcu, Toplu İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 2013, 162; **DEMİR**, 552; **TUĞ** Adnan, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1996, 10; **CANBOLAT**, Düzeyi ve Türleri, 27; Krş. **AKTAY** Nizamettin, Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 2000, 28-29.

¹³ **ÇELİK**, Dersler, 534; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, 351; **ŞAHLANAN**, Toplu İş Sözleşmesi, 24; **TUNCAY/SAVAŞ**, 180; **CANBOLAT**, Düzeyi ve Türleri, 61.

¹⁴ **AKYİĞİT** Ercan, İş Hukuku, 9. Bası, Ankara 2013, 480. Yargıtay'a göre "Toplu İş Sözleşmesi hükmü yorumlanırken önce söze (lafza) bağlı kalınmalıdır. Tarafların ortak arzuları ve gerçek iradelerinin yorumunda temelini dürüstlük kuralında bulan "güven prensibi" dikkate alınmalıdır. Ayrıca normatif bir hükmün yorumunda sadece o hüküm değil maddenin ve hatta sözleşmenin tümü göz önüne alınıp, öteki hükümlerle bağlantısı değerlendirilip, sadece işçilerin lehine olacak bir yorum tarzı benimsenmeden, objektiflikten uzaklaşmadan sonuca gidilmelidir(Y.9.HD, 24.9.2001, E.2001/15268, K.2001/14427).

leşmesini düzenleyen diğer kanunların bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Toplu iş sözleşmesinin borç ilişkisi doğuran hükümleri Borçlar Hukukuna ait sözleşmelerin tabi olduğu kurallara göre yorumlanır. 6098 sayılı Borçlar Kanununda sözleşmeler yorumlanırken tarafların ortak amaç ve gerçek iradelerinin esas alınacağı belirtilmiştir. Buna ilişkin 19. Maddeye göre “*Bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın, gerçek ve ortak iradeleri esas alınır*”.

Borç ilişkisi doğuran sözleşmeler kural olarak sadece taraflar arasında hüküm ve sonuçlarını doğururken, toplu iş sözleşmeleri Kanun gibi sözleşmenin tarafı olmayan kişilerin taraf olduğu iş sözleşmeleri üzerinde doğrudan ve emredici etkiye sahiptir. Toplu iş sözleşmesinin düzeyi de bu noktada önem kazanmaktadır. Bununla toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmeleri üzerindeki belirtilen emredici etkisinin hangi düzeyde uygulama alanı bulacağı anlatılmak istenmektedir. İşkolu düzeyinin kabul edilmesi halinde emredici etki de işkolu düzeyindeki iş sözleşmeleri üzerinde olacaktır. Buna karşılık işyeri düzeyinin kabul edilmesi halinde ise pazarlık belirli işyerinde uygulanmak üzere yapılacak ve toplu iş sözleşmesi de belirli işyerlerinde uygulama alanı bulacaktır. Bunun mutlaka tek bir işyeri olma zorunluluğu yoktur. İşyeri düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmeleri tek bir işyerini kapsayabileceği gibi birden fazla işyerini de kapsayabilir¹⁵. Bu durum sözleşmenin işyeri düzeyinde olmak üzere o ülkede hangi türlerinin benimsenmiş olması ile ilgilidir. Zira toplu iş sözleşmesinin düzeyi ile türü farklı kavramlar olup, belirli bir düzeyde olmakla birlikte sözleşmenin farklı türleri olabilir. Nitekim 6356 sayılı Kanun da 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi işyeri düzeyini benimsemesine rağmen işyeri, grup ve işletme toplu iş sözleşmesi olmak üzere üç ayrı sözleşme türüne yer vermiştir. Gerçekten de toplu iş sözleşmesinin düzeyine ilişkin olarak 6356 sayılı Kanun, 2822 sayılı Kanunda kabul edilen işyeri düzeyini benimsemiştir.

6356 sayılı Kanun toplu iş sözleşmelerinin sadece işyeri düzeyinde yapılabileceğini öngörmüştür. 6356 sayılı Kanununun 34. maddesine göre “*Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir*”. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin yapılmasında “*işyeri düzeyi*” esas alınacaktır. Ancak, hemen belirtmek gerekir ki, bir işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, bu işyerlerinin tamamı için bir toplu iş sözleşmesi yapılacaktır. Buna kanun anlamında “*işletme toplu iş sözleşmesi*” denilmektedir.

İşletme toplu iş sözleşmesi de işyeri düzeyinde yapılan sözleşme olmasına rağmen Kanunun 34. maddesinin ikinci fıkrasında “Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir

¹⁵ **ESENER**, İş Hukuku, 436; **İŞİK** Rüchan, Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, 3. Bası, Ankara 1977, 62-63; **OĞUZMAN** M.Kemal, Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır, İstanbul 1973, 5; **ŞAHLANAN**, Toplu İş Sözleşmesi, 18; Krs. **AKYİĞİT**, İş Hukuku, 490; **CANBOLAT**, Düzeyi ve Türleri, 102-103.

kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir” şeklinde düzenleme getirilmiştir. 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi 6356 sayılı Kanunda da işletme toplu iş sözleşmeleri yönünden bir işletmeye bağlı tüm işyerleri için tek bir toplu iş sözleşmesi yapılmasını öngörmemekte tersine işletmeden bağımsız olarak bir işverenin aynı işletmeye bağlı olsun veya olmasın aynı işkolundaki tüm işyerleri için yapılacak toplu iş sözleşmesini ifade etmek için bu deyim kullanılmıştır. Bu anlamda işletme toplu iş sözleşmesi her zaman işletmenin bütün işyerlerini kapsamayacaktır. Değişik işkollarına giren işyerlerinden oluşan işletmede bütün işyerleri için değil ancak aynı işkoluna giren işyerleri için bir sözleşme yapılabilecektir. Belirtilen nedenlerle 6356 sayılı Kanundaki düzenlemede kullanılan “*işletme düzeyi*” ifadesi isabetli olmadığı gibi Kanunun genel sistematığına da uygun değildir¹⁶. Zira Kanunda işkoluna göre örgütlenme modeli benimsenmiş olup sendikaların kuruldukları işkolu dışında faaliyette bulunmaları ve toplu iş sözleşmesi imzalamaları hukuken mümkün değildir. Bu anlamda bir işletmeye bağlı farklı işkolundaki işyerlerinde örgütlü bulunan sendikaların da farklı olacağı açıktır. İşkolu ve işyerindeki çoğunluk açısından da aynı işkolunda çalışan işçiler hesaplamada dikkate alınacaktır. Bu yönleyle de işlemeye bağlı farklı işkolundaki işyerlerinin tek bir toplu iş sözleşmesi altında toplanmasının mümkün değildir.

2. Çerçeve Sözleşmenin Düzeyi

6356 sayılı Kanun çerçeve sözleşmeye ilişkin ikinci maddesinde “*işkolu düzeyinden*” söz etmiştir. Kanunun 2. Maddesine göre, “Çerçeve sözleşme: Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında *işkolu düzeyinde* yapılan sözleşmeyi” ifade eder. Buradaki işkolu düzeyinden neyin anlaşılması gerektiği açık değildir.

Konuya ilişkin öğretilerde ileri sürülen bir görüşe göre; Kanunda “*işkolu düzeyinden*” söz edilmesi karşısında çerçeve sözleşmeler işkolu düzeyinde yapılacak toplu iş sözleşmesi olup çerçeve sözleşmesi yapıldıktan sonra yine aynı işveren sendikası tarafından yapılacak olan işyeri veya işletme toplu iş sözleşmeleri için bağlayıcı olacak ve bu toplu iş sözleşmeleri üzerinde emredici etki gösterecektir¹⁷. Bu görüşe göre çerçeve toplu iş sözleşmesi ile işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesinin çatışması durumunda, toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmeleri üzerindeki emredici etkisi, çerçeve sözleşme ile işyeri veya işletme toplu iş sözleşmeleri arasında da kıyasen uygulanmalıdır¹⁸.

6356 sayılı Kanunun işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenlemede (m.34/2) olduğu gibi çerçeve sözleşmede de Kanunda yer alan “*işkolu düzeyi*” ifa-

¹⁶ CANBOLAT, Toplu İş Sözleşmesi, 66-67; Aynı Yazar, Düzeyi ve Türleri, 104.

¹⁷ BAŞBUĞ Aydın, Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara 2012, 163, 167.

¹⁸ BAŞBUĞ, 167.

desi isabetli olmadığı gibi, sırf bu ifadeden hareketle böyle bir sonuca varmak Kanunun sistemine uygun değildir. Zira yukarıda açıklanan toplu iş sözleşmelerinin iş sözleşmeleri üzerindeki emredici ve doğrudan doğruya etkisi toplu iş sözleşmesinin niteliğinin yanı sıra Kanunun açık hükmüne dayanmaktadır. Gerçekten de 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi, 6356 sayılı Kanunun 36. maddesindeki açık düzenlemeye göre “*Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir*”. Görüldüğü gibi Kanunda iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacağı ve aykırı hükümlerin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümlerin alacağı açıkça belirtilmiştir. Buna karşılık çerçeve sözleşmeler için Kanunda benzer bir hükme yer verilmemiştir. Bu nedenle çerçeve sözleşmelerle kararlaştırılan hükümlerin normatif nitelikte oldukları ve bunların iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi üzerinden doğrudan doğruya ve emredici etkiye sahip oldukları söylenemeyecektir.

Bir sözleşmenin düzeyinden söz edebilmek için toplu iş sözleşmelerinde olduğu gibi sadece taraflar arasında hüküm doğurmayıp, bilakis sözleşmenin tarafı olmayan kişiler arasındaki sözleşmeler üzerinde emredici etkiye sahip olması ya da bunlara hak ve borçlar yüklemesi gerekir. Belirtilen emredici etki için Kanunda bu yönde hüküm bulunması ya da toplu iş sözleşmesinde olduğu gibi niteliğinden kaynaklanması gerekir. 6356 sayılı Kanunda düzenlenen çerçeve sözleşmeye ilişkin hükümlerde böyle bir etkiden söz edilmemiştir. Diğer yandan önemle belirtmek gerekir ki Kanunda düzenlenen çerçeve sözleşme toplu iş sözleşmesi niteliğinde de değildir¹⁹. Madde metninde çerçeve sözleşme deyimi özellikle kullanılmış olup “çerçeve toplu iş sözleşmesi” denilmemiştir²⁰. Bu nedenle çerçeve sözleşmenin iş sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmeleri üzerinde emredici etkisinden söz etmek mümkün değildir. Çerçeve sözleşme kural olarak sadece taraflar arasında hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır. Gerçekten de Kanuna göre çerçeve sözleşme Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen konfederasyon üyesi işçi sendikası ile işveren sendikası arasında isteğe bağlı olarak yapılan mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sos-

¹⁹ KUTAL, Yeni Bir Düzenleme, 169; Aynı Yazar, İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri Işığında Türk Hukukunda Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2013, 143; NARMANLIOĞLU Ünal, 19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2012, 148; ALPAGUT Gülsevil, 6356 Sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi – Uluslararası Normlara Uyum, LegalİSGHD, C.9, S.35, 2012 (Uluslararası Normlara Uyum), 29; CANBOLAT, Toplu İş Sözleşmesi, 64; Aynı yazar, Düzeyi ve Türleri, 149; ÖNSAL Naci, Çerçeve Sözleşme, Türk Metal Dergisi, Sayı 152, Mart 2012; Krş. TUNCAY/SAVAŞ, 193.

²⁰ Krş. DEMİR, 559. Yazara göre “Görüldüğü gibi, 2822 sayılı yasa ile yürürlükten kaldırılan 275 sayılı yasa zamanındaki “işkolü toplu iş sözleşmeleri” yerine 6356 sayılı yeni yasa ile “çerçeve toplu iş sözleşmeleri” ihdas edilmiştir”.

yal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemelerin yer aldığı taraflar arasında hüküm doğuran sözleşmedir. Normatif etkiye sahip olmadığından teknik olarak “*düzeyinden*” söz etme olanağı da yoktur²¹.

3. Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği

Çerçeve sözleşme toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmadığından burada yer alan düzenlemeler tek başına normatif etkiye sahip değildir²². Bu nedenle çerçeve sözleşmesinde yer alan hükümler doğrudan iş sözleşmesindeki hükümlerin yerini almazlar. Çerçeve sözleşmenin Borçlar Hukuku sözleşmelerinden bir farkı yoktur²³. Bu nedenle kural olarak sadece tarafları arasında hüküm ve sonuçlarını doğururlar. Buna karşılık çerçeve sözleşmesindeki düzenlemeler ayrıca toplu iş sözleşmelerinde yer verilmesi halinde normatif nitelik kazanacaktır. Aksi takdirde Kanunun yetkiye ilişkin hükümleri de dolanılmış olacaktır. Zira çerçeve sözleşmesinin tarafı olabilmek için Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen konfederasyona üye sendika olmak yeterli görülmüş bunun yanında işçi sendikasının sözleşmenin kapsayacağı, işyeri, işletme veya işkolunda çalışan işçilerin belirli bir çoğunluğunu üye kaydetmiş olması (yetki) koşuluna yer verilmemiştir²⁴. Toplu iş sözleşmesinin yapılması için Kanunun 41. maddesinde öngörülen yetki koşullarını sağlamayan sendikaların yapacakları çerçeve sözleşmelerin daha sonra yapılacak toplu iş sözleşmeleri üzerinde emredici etkiye sahip olduğu ve tarafları bağlayacağına kabulü, yetkisiz sendikanın toplu iş sözleşmesi yapması anlamına gelecektir. Daha da önemlisi Kanunun sisteminde Konfederasyon üyesi işveren sendikasına üye farklı işverenlere ait işyerlerinde farklı işçi sendikalarının yetkili olabileceği de açıktır. Böyle durumlarda çerçeve sözleşmenin işkolu düzeyinde ve bağlayıcı olduğunun kabulü halinde, o işkolunda, yetkisiz olan konfederasyon üyesi sendikaların yapacakları çerçeve sözleşmelerin bu işkolunda yetkili olan diğer sendikaların yapacakları toplu iş sözleşmeleri yönünden de bağlayıcı olacağı gibi Kanunun sistemiyle bağdaşmayacak bir sonuç ortaya çıkmış olacaktır²⁵. Bu nedenle çerçeve sözleşmenin tarafı olmayan işçi sendikası yönünden herhangi bir bağlayıcı yanı yoktur. Ancak buna rağmen tarafların çerçeve sözleşmesindeki hükümleri toplu iş sözleşmesine almalarına engel bir durum da yoktur.

Çerçeve sözleşmesi kararlaştırılan hükmün niteliğine göre tarafları olan işçi sendikası veya işveren sendikasına haklar sağlar veya tarafları borç altına sokar. Bunun dışında iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesiyle düzenlenecek hükümler içermesi halinde, bunlar iş sözleşmelerini doğrudan ve emredici olarak etkilemez ancak bu-

²¹ CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, 153.

²² CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, 153.

²³ Krş. TUNCAY/SAVAŞ, 193. Yazara göre “*Nitekim çerçeve sözleşme, “mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir” şeklindeki hüküm bu sözleşmede bir toplu iş sözleşmesinde bulunması gerekli olan normatif ve Borçlar Hukukuna ilişkin hükümleri değil, tali ya da soyut nitelikte bazı hükümler içereceğini göstermektedir*”.

²⁴ DEMİR, 559.

²⁵ CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, 154.

nunla taraflar ileride yapacakları toplu iş sözleşmelerine bu yönde hüküm koyacaklarına yönelik vadde bulunmuş olurlar. Taraflardan birinin buna yanaşmaması halinde Borçlar Hukukunun sözleşmeye aykırılığına ilişkin hükümleri uygulama alanı bulabilecektir²⁶. Taraflar buna aykırılığın yaptırımını cezai şarta bağlamış da olabilirler. Çerçeve sözleşmenin tarafları ile toplu iş sözleşmesinin tarafları her zaman aynı olmaz. Bu durumda yine Borçlar Hukuku kurallarına göre çözüme gidilecektir.

Çerçeve sözleşme aynı işyeri için yapılacak toplu iş sözleşmeleri yönünden bağlayıcı olmayıp, taraflar aynı dahi olsa, toplu iş sözleşmesinde çerçeve sözleşmeden farklı hükümler kararlaştırılabilir. Kanunda bunu engelleyen herhangi bir hüküm yoktur. Bunun anlamı borç ilişkisi doğuran hükümler yönünden taraflar arasında imzalanmış çerçeve sözleşmesindeki hükümlerin sonraki sözleşmeyle (toplu iş sözleşmesi) değiştirilmiş olmasıdır. Buna karşılık taraflardan birinin çerçeve sözleşmede kararlaştırılan konulardan bir ya da birkaçını toplu iş sözleşmesine alınmasına yanaşmaması ya da çerçeve sözleşmeyle çelişecek hükümler konulmasını talep etmesi halinde çerçeve sözleşmenin bağlayıcılığından söz etmek mümkün değildir. Bu durumda Kanunun sistemi içerisinde, özellikle işçi sendikasının menfaat uyumsuzluğu çıkararak işveren sendikası üzerinde baskı oluşturması ve gerektiğinde greve giderek diğer tarafı zorlaması mümkündür²⁷. İşveren tarafının da işçi sendikasının alacağı grev kararından sonra lokavtla diğer tarafı zorlaması mümkündür.

Esasen 6356 sayılı Kanunda çerçeve sözleşmeye ilişkin konular toplu iş sözleşmesinden ayrılarak bu iki sözleşmesinin çakışmayacağı varsayımıyla düzenleme yapılmış ise de, toplu iş sözleşmesinde de borç ilişkisi doğuran düzenlemelere yer verilebilecek olması ve ayrıca özellikle çerçeve sözleşmeyle düzenlenebilecek olan istihdam politikalarının açık olmaması çakışmayı kaçınılmaz kılacaktır²⁸. 274 ve 275 sayılı Kanunlar döneminde uygulanan ve çerçeve sözleşme niteliğinde olduğu söylenen “işkolu toplu iş sözleşmelerinin” yapılmasından doğan özellikle işyeri-ışkolu sözleşmeleri ayırımından kaynaklanan sorunlar nedeniyle bu sözleşme türü 2822 sayılı Kanuna alınmamıştır. 6356 sayılı Kanunda yer alan çerçeve sözleşmesine ilişkin düzenleme aynı nitelikte olmasa da benzer tartışmaları beraberinde getirecek gibi gözükmektedir. Bu nedenle çerçeve sözleşmesine ilişkin düzenlemeleri isabetli bulmuyoruz.

Çerçeve sözleşmeyle toplu iş sözleşmesinin çatışması halinde hangi hükmün uygulanacağı çerçeve sözleşmesindeki hükmün hukuki niteliğine göre belirlenecektir. Yukarıdaki açıklamalardan çerçeve sözleşmesinin kural olarak taraflar arasında

²⁶ CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, 155.

²⁷ CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, 155. Krş. TUNCAY/SAVAŞ, 194. Yazara göre “Çerçeve sözleşmenin bir tarafın çağrısına değerinin olumlu cevap vermesi şartın bağlanmış olması da (md.33/4) bunu grup toplu iş sözleşmesi gibi anlaşma temelinde (isteğe) bağlı bir sözleşme olduğunu göstermektedir. O halde busözleşmenin yapılması konusunda taraflardan birinin diğerini grev, lokavt vs. tebdidiyle zorlaması mümkün değildir”.

²⁸ DEMİR, 559.

borç ilişkisi doğurucu nitelikte olduğu, toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmadığı, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesini doğrudan doğruya ve emredici olarak etkilemeyeceği sonucuna varmış bulunuyoruz. Bu nedenle iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesindeki çerçeve sözleşmesine aykırı hükümlerin yerini çerçeve sözleşmesindeki hükümler almayacaktır. Durum böyle olmakla birlikte çerçeve sözleşmesindeki tüm hükümlerin sadece taraflar arasında borç ilişkisi doğuracağı, üçüncü kişi konumundaki işçilere hiçbir hak sağlamayacağını söylemek de isabetli olmayacaktır.

Borç ilişkisinden doğan alacak hakları kural olarak sadece borç ilişkisinin diğer tarafına karşı ileri sürülebilir nispi nitelikte haklardır. Bu nedenle borç ilişkisinin tarafı olmayan üçüncü kişilere hak ve borçlar yüklemeler. Taraflar dışında üçüncü bir kişiden alacak talebinde bulunulması alacak hakkının “*nispiliği*” ilkesine aykırıdır. Bu durum usul hukukunda husumet ehliyeti yokluğu nedeniyle davanın esastan reddini gerektirir²⁹. Genel kural bu olmakla birlikte bunun bazı istisnaları vardır. Konumuz yönünden 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 128. maddesinde düzenlenmiş olan “*üçüncü kişinin fiilini üstlenme*” ve 129. maddesinde düzenlenmiş olan “*üçüncü kişi yararına sözleşme şartı*” borç ilişkisinin nispiliği ilkesinin yasal iki önemli istisnasını oluşturmaktadır.

Üçüncü kişinin fiilini üstlenmeye ilişkin Türk Borçlar Kanununun 128. maddesine göre “*Üçüncü bir kişinin fiilini başkasına karşı üstlenen, bu fiilin gerçekleşmesinden doğan zararı gidermekle yükümlüdür*”. Burada sözleşmenin taraflarından biri diğer tarafa üçüncü bir kişinin edimde bulunacağını, edimini yerine getirmemesi halinde bundan doğan zararları kendisinin üstleneceğini taahhüt etmektedir³⁰. Edimi taahhüt edilen üçüncü kişi ismen *belirli bir kişi olabileceği gibi belirsiz ancak belirlenebilir kişi olması* da mümkündür. Üçüncü kişinin fiilini üstlenme sözleşmesi, *bağımsız olarak yapılabileceği gibi bir sözleşmenin hükmü olarak da düzenlenebilir*. Kanun üçüncü kişinin taahhüt edilen edimini yerine getirmemesi halinde sözleşmenin tarafı olan taahhüt eden kişinin bu fiilin gerçekleşmemesinden doğan zararları gidermekle yükümlü olduğunu belirtmiştir. Bu kapsamda çerçeve sözleşmesindeki bazı hükümler sözleşmenin tarafı olan konfederasyon üyesi işveren sendikası yönünden üyesi işverenlerin fiilini taahhüt niteliğinde olabilir. Bu durumda çerçeve

²⁹ Bir kişinin belirli bir davada gerçekten davacı veya davalı sıfatına sahip olup olmadığı hususu, usul hukuku sorunu olmayıp dava konusu hakkın özüne ilişkin bir maddi hukuk sorunudur. Bu nedenle taraflardan birinin taraf sıfatına sahip olmaması halinde dava usulden değil esastan reddedilir ve bu karar o davadaki taraflar arasında maddi anlamda kesin hüküm teşkil eder (**KURU** Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Altıncı Baskı, Cilt I, İstanbul 2001, 1194).

³⁰ Geniş bilgi için bkz. EREN Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 6098 Sayılı TBK'ya Göre Hazırlanmış 14. Bası, Ankara 2012, 1153 vd; **OĞUZMAN** M. Kemal/**ÖZ** M.Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2012, 391 vd; **REİSOĞLU** Safa, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 22. Bası, İstanbul 2011, 289 vd; **KOCAYUSUFPAŞAOĞLU/HATEMİ/SEROZAN/ARPACI**, Borçlar Hukuku Genel Bölüm, İstanbul 2008, 20 vd; **AYAN** Mehmet, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 6098 sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu'na göre hazırlanmış 7. Baskı, Konya, 2012, 59.

sözleşmesinin tarafı olan işveren sendikasına üye işverenlerin kararlaştırılan edimi yerine getirmemesi halinde sözleşmenin tarafı olan işçi sendikası bunları işveren sendikasından isteyebilecektir³¹.

Üçüncü kişi yararına sözleşme başlığını taşıyan Türk Borçlar Kanununun 129. maddesine göre “*Kendi adına sözleşme yapan kişi, sözleşmeye üçüncü kişi yararına bir edim yükümlülüğü koydurmuşsa, edimin üçüncü kişiye ifa edilmesini isteyebilir*”. Üçüncü kişi yararına sözleşmeler de *bağımsız ayrı bir sözleşme olarak yapılabileceği gibi bir sözleşmenin hükmü olarak da düzenlenebilir*³². İkinci durumda üçüncü kişi yararına şarttan söz edilir. Her iki halde de, sözleşme taraflarından biri vadeden yani borçlu, diğer taraf ise vaadettiren yani alacaklı olarak yer alır. Sözleşme veya şartın konusu ise bir edimin sözleşmenin tarafı olmayan üçüncü kişi ve/veya kişiler yararına yerine getirilmesidir. Burada da lehine edim kararlaştırılan *kişi veya kişilerin somut olarak belirli olması şart olmayıp* belirlenebilir olması yeterlidir. Üçüncü kişi yararına sözleşmeler, borçlar hukukunda iki tür olarak ele alınmaktadır. Bunlardan ilki eksik üçüncü kişi yararına sözleşme, diğeri de tam üçüncü kişi yararına sözleşmedir. Eksik üçüncü kişi yararına sözleşmelerde, üçüncü kişi sadece kendisinin taraf olmadığı sözleşmede taraf olarak yer alan vadeden borçlunun kendisine karşı ifa edeceği edimi kabule yetkilidir. Üçüncü kişinin taraf olmadığı sözleşmenin borçlusundan edimi talep ve dava hakkı yoktur. Buna karşılık tam üçüncü kişi yararına sözleşmelerde üçüncü kişi doğrudan sözleşmeden doğan hakkını borçluya yani vadedene karşı talep ve dava hakkına sahiptir. Kanunun 129. Maddesinin ikinci fıkrasında bu durumu ifade etmek için üçüncü kişi veya üçüncü kişiye hâlef olanların da, tarafların amacına veya örf ve âdete uygun düştüğü takdirde edimin ifasını isteyebileceği belirtilmiştir. Tam üçüncü kişi yararına sözleşmede alacak hakkı doğrudan ve bağımsız olarak üçüncü kişinin hukuk alanında doğar. Çerçeve sözleşmesi toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmasa da üçüncü kişi konumundaki işçiler yönünden üçüncü şahıs lehine sözleşme niteliğindeki hükümler içerebilir. Bu durumda işçilerin talep hakkının dayanağı Borçlar Kanununun belirtilen 129. maddesi olacaktır.

Çerçeve sözleşmenin içeriğine ilişkin konuların açık olmaması ve aynı zamanda toplu iş sözleşmesiyle de düzenlenebilecek konular olması nedeniyle uygulamada çerçeve sözleşmesiyle ve toplu iş sözleşmesiyle düzenlenen konuların çatışmasıyla karşılaşılacaktır. Bu durumda çözüm şekli de çerçeve sözleşmesinin hukuki niteliğine göre belirlenecektir. Toplu iş sözleşmesiyle düzenlenebilecek nitelikte olan ve toplu iş sözleşmesinde yer alması halinde normatif kabul edilerek iş sözleşmesini

³¹ CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, 157.

³² Geniş bilgi için bkz. AKYOL Şener, Tam Üçüncü Şahıs Yararına Sözleşme, Ankara 2008, 100 vd; EREN, 1141 vd; OĞUZMAN/ÖZ, 415 vd; REİSOĞLU, 395 vd; KOCAYUSUFPAŞAOĞLU/HATEMİ/ SEROZAN/ARPACI, 20 vd; AYAN, 61-62; DURSUN Sanem Aksoy, Üçüncü Kişi Yararına Sözleşme Kurumuna Avrupa Sözleşme Hukuku Açısından Karşılaştırmalı Bir Bakış, Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, Sayı 91-92, 2012, 147 vd.

doğrudan ve emredici olarak etkileyecek konuların çerçeve sözleşmesinde yer almaları bunlara normatif nitelik kazandırmayacaktır³³. Çerçeve sözleşmesindeki bu hükümler taraflara borç yükleyecek nitelikte olup bununla taraflar ileride yapacakları toplu iş sözleşmelerine bu yönde düzenleme yapmayı vadetmiş olacaktır. Ayrıca düzenlemenin niteliğine göre üçüncü kişinin fiilini taahhüt ya da üçüncü şahıs yararına sözleşme/şart niteliğinde de olabilir. Bu durumda da konu yukarıda belirtilen ve Borçlar Hukuku kurallarına göre çözümlenecektir. Borç ilişkisi doğuran hükümlerin toplu iş sözleşmelerinde de yer alabilecek olması karşısında çatışan hükümlerin bu nitelikte olması durumunda Borçlar Hukukunun sözleşmelere ilişkin hükümleri uygulanacak ve tarafların konuya ilişkin en son iradelerine üstünlük tanınacaktır. Bu durumda tarafları aynı olan çerçeve sözleşme ve toplu iş sözleşmesinden hangisi daha sonraki tarihli ise onun uygulanması gerekir. Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri ile çerçeve sözleşmenin çatışması halinde kural olarak toplu iş sözleşmesi uygulanacaktır. Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri iş sözleşmesinin yerini alacak ve işçi bundan kaynaklanan talebini işverene karşı ileri sürecektir. Diğer bir ifadeyle sözleşmenin işveren tarafı sendika olsa dahi işçiye karşı borç altına giren işverendir. Çerçeve sözleşmenin işveren tarafı işveren sendikası olduğu gibi, üçüncü şahısın (işverenin) fiilini taahhüt veya üçüncü şahıs (işçi) lehine sözleşme niteliğinde hükümler içerse dahi borç altına giren yine işveren sendikasıdır. Bu durumda işçi toplu iş sözleşmesinden doğan haklarını işverenden talep edebileceği gibi, çerçeve sözleşmesindeki hükmün daha avantajlı olması halinde aradaki farkı Borçlar Kanununun yukarıda belirtilen hükümlerine göre işveren sendikasından talep edebilecektir.

6356 sayılı Kanunun 33. maddesine göre “Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve **mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir**”. Esasen bu düzenleme ile kamu işyerlerindeki çerçeve protokolleri pozitif düzenlemeye kavuşturulması amaçlanmışsa da, Kanun metni buna uygun kaleme alınmadığından isteneni vermekten uzaktır.

Genel olarak mesleki eğitim, kişilere belirli bir meslekle ilgili olarak güncel bilgi ve becerileri kazandırma, fiziksel, düşünsel ve davranışsal yeteneklerini geliştirme ve üretken kılma sürecine verilen isimdir. 3008 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu işletmelerde mesleki eğitimi, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin beceri eğitimlerini işletmelerde, teorik eğitimlerini ise mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya işletme ve kurumlarca tesis edilen eğitim birimlerinde yaptıkları eğitim uygulamaları olarak tanımlamıştır(m.3). Taraflar çerçeve sözleşmey-

³³ Krş. **TUNCAY/SAVAŞ**, 193. Yazara göre “Bu sözleşmenin yapılmasını nancak Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen sendikalara tanınmış olması bir ayrımcılık gibi ortaya çıkmaktadır. O halde dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmeden yararlanmak da mümkün olmayacaktır. Bunun eşitlik ilkesiyle bağdaşır olduğü kuşkuludur”.

le işverenlerin mesleki eğitime ilişkin mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerini artırılabilir veya ilave yükümlülükler getirebilirler. Bu kapsamda örneğin Mesleki Eğitim Kanununun 18. maddesinde düzenlenen işletmede mesleki eğitim görececek öğrenci sayısını veya 24. maddesinde düzenlenen eğitime katkı payını artırabilirler. Çerçeve sözleşmelerin bu konudaki önemi işyerinde çalışanlara yönelik özellikle hizmet içi eğitim yönünden kendisini gösterecektir. Taraflar belirledikleri işlerde çalışan işçilerin, gelişen teknolojiye uyumunun sağlanması, bilgi ve becerilerinin artırılması için belirledikleri süre ve nitelikte eğitim verileceğini kararlaştırabilirler. Bunun işyerinde işverence sağlanacak araç ve eğiticilerle yapılacağını kararlaştırabilecekleri gibi, işçinin masrafları işverence karşılanacak dışarıdaki belirli nitelikteki eğitim kurumlarına gönderilmesi şeklinde olacağını da kararlaştırabilirler. Kanunda mesleki eğitimden söz edilmiş olmasına rağmen, doğrudan mesleki eğitime yönelik olmasa da örneğin, ilkyardım, depremde korunma ve hatta ebevyen eğitimini dahi bu kapsamda düşünmek gerekir. Tarafların “*eğitim*” adı altında ya da eğitimle bağlantılı olarak kararlaştıracakları bazı hükümler toplu iş sözleşmelerinde yer alması halinde, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği veya sona ermesine ilişkin normatif nitelikte olabilir. Örneğin işyerinde belirli işlerde ancak belirli mesleki yeterlilik belgesi olanların çalıştırılacağı/çalıştırılmayacağına ilişkin hükümler iş sözleşmesinin yapılmasına, belirli eğitimi alan işçilerin terfi ettirileceği veya ilave ücret verileceğine ilişkin hükümler iş sözleşmesinin içeriğine, performans veya işyerinden kaynaklanan nedenlerde iş sözleşmesinin feshedilmesi yerine öncelikle mesleki eğitim verilerek diğer bölümlerde çalıştırılacağına ilişkin hükümler de iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin normatif niteliktedir.

Çerçeve sözleşmenin konusu olan sosyal sorumluluğa ilişkin olarak, taraflar çerçeve sözleşmesiyle diğer sosyal sorumlulukların yanı sıra işverenlerin Küresel İlkeler Sözleşmesine katılması ve bunları etkin şekilde uygulamasını ya da işyerindeki sera gazı salımının azaltılması için temiz enerji kullanılmasını öngörebilirler. Bunların dışında işletmelerin içinde bulunduğu toplumdaki muhtaç, kimsesiz, engelli, gazilere ve şehitlerin geride kalanlarına yönelik sosyal sorumluluk projeleri de bu kapsamdadır. Aynı şekilde geleneksel sanatlar ve yöresel kültürlerle yönelik çalışmaların desteklenmesini de bu kapsamda değerlendirmek gerekir³⁴.

6356 sayılı Kanundaki çerçeve sözleşmelere konu olabilecek “istihdam politikalarından” neyin anlaşılması gerektiği de açık değildir. Zira istihdam politikası devlet, işveren veya işçi kesimi için farklı anlamlara geldiği gibi, aktif çalışanlarla işsizler açısından da farklı anlamlara gelmektedir. En basitinden istihdam politikası, çalışan için iş ilişkisinin devamlılığı anlamında iş güvencesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi anlamındayken, işsizler için iş bulmak için yeni istihdam alanları açma anlamında kullanılmaktadır. Devlet için istihdamı koruyucu ve artırıcı politi-

³⁴ Geniş bilgi için bkz. CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, 164 vd.

kalardır. Buna ilişkin Ulusal İsdihnam Startejisi hazırlanmıştır. İşveren içinse emek gücünden en uygun şekilde yararlanmaya yönelik esnek çalışma yöntemleridir. Bu nedenle içeriğini taraflar belirleyecektir. Belirli işlerde çocuk, genç ve kadın işçilerin çalıştırılmaması, genel olarak cinsiyet ve her türlü ayırimcılığın yasaklanmasının bu kapsamda olacağından şüphe yoktur. Ancak işkolunda haksız rekabetin önlenmesi ve yeknesak çalışma koşullarının sağlanması bakımından işkolu asgari ücretinin belirlenmesinden işyerlerinde işe alınma süreci, çalıştırma esasları ve işe son vermeye kadar geniş bir alanı kapsayacak şekilde anlaşılması mümkündür. Örneğin o işkolunda belirli yaşın altında veya üstünde işçi çalıştırılmaması (18 yaşın altında veya 50 yaşın üzerinde ya da yaşlılık aylığı almaya hak kazanan işçi çalıştırılmaması), çalışanlara belirli sosyal yardımların verilmesi veya verilmemesi, fazla mesai ücretlerinin yasal sınırın üzerinde kararlaştırılması (örneğin geceleyin, hafta sonları veya Pazar günleri yapılan çalışmaların % 100-200 zamlı olarak verilmesi), esnek çalışma modellerinin uygulanması ya da tersine işverenlerin belirli nitelikteki işleri alt işverenlere vermelerinin (uygulamadaki deyimiyile hizmet alımlarının) yasaklanması ve işe son vermede ihbar sürelerinin artırılması gibi esasen toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerini oluşturan konuları dahi kapsayacak şekilde geniş anlaşılması halinde uygulamada sorunlar çıkacaktır³⁵.

Ancak hemen belirtelim ki, çerçeve sözleşmelerle özellikle işverence yürütülen bazı işlerin (yardımcı işler dahi olsa) alt işverenlere verilmesini yasaklayan ya da hangi işlerin alt işverenlere verilebileceğine ilişkin düzenlemeler getirilebilecektir³⁶. Esasen çerçeve sözleşmelere ilişkin hükümler getirilmeden önce de gerek 275 sayılı Kanun gerekse 2822 sayılı Kanun döneminde yapılan toplu iş sözleşmelerine bu yönde hükümler konulmasının mümkün olduğu eskiden beri dile getirilmiştir³⁷. 6356 sayılı Kanun yönünden de bu konunun mutlaka çerçeve sözleşmeyle düzenlenmesi zorunluluğu olmayıp toplu iş sözleşmelerine de benzer yönde hükümler konulabilecektir. Bunun gibi Kanunda çerçeve sözleşmeler için belirtilen mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk politikalarına ilişkin diğer konularda da toplu iş sözleşmelerine hükümler konulmasını engelleyen bir durum yoktur.

IV. SONUÇ

6356 sayılı Kanunla hukukumuzda ilk defa giren “çerçeve sözleşme” toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmadığı gibi normatif etkiye de sahip değildir. Bu yönüyle yeni bir toplu iş sözleşmesi türü olarak nitelendirmek mümkün değildir. Bazı ülkelerde uygulanan o işkolundaki ücret ve bazı çalışma koşullarını düzenleyen çerçeve toplu iş sözleşmeleriyle de benzer bir yönü yoktur. Ülkemizde fiilen uygulanan kamu

³⁵ Geniş bilgi için bkz. **CANBOLAT**, Düzeyi ve Türleri, 169 vd.

³⁶ Geniş bilgi için bkz. **CANBOLAT**, Düzeyi ve Türleri, 171.

³⁷ **ESENER**, İş Hukuku, 483; **CANBOLAT** Talat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992, 100.

işyerlerindeki ücret zamlarını belirleyen çerçeve protokollerini pozitif düzenlemeye kavuşturacak nitelikte de değildir. Bu yönleriyle uygulamadaki hangi ihtiyaçtan kaynaklandığı belli olmadığı gibi düzenleniş şekli itibarıyla uygulamada birçok sorunlara neden olacağından isabetli değildir.

Kanunun 2. maddesinde çerçeve sözleşmenin tarafları, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi sendikası ile işveren sendikası olarak belirtilmiştir. 4641 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanunla birlikte değerlendirildiğinde, çerçeve sözleşmenin işçi tarafını Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu(Türk-İş), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu(Hak-İş) ve Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonuna(Disk) üye işçi sendikaları, işveren yanını ise Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonuna üye işveren sendikası oluşturacaktır. Çerçeve sözleşmenin tarafı olabilmek için bu konfederasyonlara üye olmak yeterli olup, ayrıca toplu iş sözleşmelerinde olduğu gibi Kanunun 41. maddesinde belirtilen işyeri, işletme ya da işkolunda herhangi bir çoğunluğa sahip olmak gerekli olmadığından yapılabilmesi için Bakanlıktan yetki belgesi alınmasına da gerek yoktur. Tarafların serbest iradelerine bağlı olarak yapılacağından çerçeve sözleşmenin tarafı olabilmek için hem işçi hem işveren tarafının Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen konfederasyona üye sendika olmasının aranmış olması isabetli olmadığı gibi hukuki bir değer de ifade etmemektedir. Zira sözleşme özgürlüğü kapsamında konfederasyona üye olmayan veya Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilmeyen konfederasyona üye olan sendikaların yapmış oldukları sözleşmelerin hukuken geçersiz olduğunu iddia etmek mümkün değildir.

Kanunda çerçeve sözleşmesinde yer alan hükümlerin bağlayıcılığı ve işçilere doğrudan talep hakkı vereceğine ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Çerçeve sözleşme toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmadığı gibi iş sözleşmelerini ya da toplu iş sözleşmelerini doğrudan ve emredici olarak etkileyecek şekilde “*normatif*” nitelikte de değildir. Bu nedenle çerçeve sözleşme kural olarak sadece taraflar arasında borç ilişkisi doğuracak nitelikte hükümler yer alacaktır.

Gerek 2822 sayılı Kanun gerekse 6356 sayılı Kanun toplu iş sözleşmelerinin sadece işyeri düzeyinde yapılabileceğini öngörmüştür. 6356 sayılı Kanunun 34. maddesine göre “*Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir*”. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin yapılmasında “*işyeri düzeyi*” esas alınacaktır. İşyeri, işletme ve grup toplu iş sözleşmeleri işyeri düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmesi türleridir. Buna rağmen Kanunun 34. maddesinde işletme toplu iş sözleşmeleri için işletme düzeyinde yapılabileceğinden söz edilmesi isabetli değildir. Zira 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi 6356 sayılı Kanunda da işletme toplu iş sözleşmeleri yönünden bir işletmeye bağlı tüm işyerleri için tek bir toplu iş sözleşmesi yapılmasını öngörmemekte tersine işletmeden bağımsız olarak bir işverenin aynı işletmeye bağlı olsun veya olmasın aynı işkolundaki tüm işyerleri için yapılacak

toplu iş sözleşmesini ifade etmek için bu deyim kullanılmıştır. Bu anlamda işletme toplu iş sözleşmesi her zaman işletmenin bütün işyerlerini kapsamayacaktır. Değişik işkollarına giren işyerlerinden oluşan işletmede bütün işyerleri için değil ancak aynı işkoluna giren işyerleri için bir sözleşme yapılabilecektir. İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenlemede olduğu gibi çerçeve sözleşmede de Kanunda yer alan “*işkolu düzeyi*” ifadesi de isabetli değildir.

Çerçeve sözleşmenin borç ilişkisi doğuran hükümleri içeriğine göre işçi sendikası veya işveren sendikasına haklar sağlar veya tarafları borç altına sokar. Bunun dışında iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesiyle düzenlenecek hükümler içermesi halinde, bunlar iş sözleşmelerini doğrudan ve emredici olarak etkilemez ancak bununla taraflar ileride yapacakları toplu iş sözleşmelerine bu yönde hüküm koyacaklarına yönelik vadde bulunmuş olurlar. Taraflardan birinin buna yanaşmaması halinde Borçlar Hukukunun sözleşmeye aykırılığına ilişkin hükümleri uygulama alanı bulabilecektir. Çerçeve sözleşme toplu iş sözleşmeleri yönünden bağlayıcı olmayıp taraflar toplu iş sözleşmesinde çerçeve sözleşmeden farklı hükümler kararlaştırılabilir.

Kanunda çerçeve sözleşmenin içeriği mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikaları olarak belirlenmiş olmasına rağmen bunlardan neyin anlaşılması gerektiği açık değildir. Bu konuların önemli bir bölümü aynı zamanda toplu iş sözleşmeleriyle hem borç ilişkisi doğuracak hem de normatif nitelikte düzenlenebilecek konulardır. Bu durum çerçeve sözleşmeyle düzenlenen konularla toplu iş sözleşmesinin çatışması kaçınılmaz gözükmektedir. Böyle durumlarda çatışan hükümlerin borç doğurucu nitelikte olması halinde Borçlar Hukuku sözleşmelerine ilişkin kurallara göre çözümlenecek, toplu iş sözleşmesindeki normatif hükümle çatışması halinde toplu iş sözleşmesi geçerli olacaktır. Ancak çerçeve sözleşmedeki hükümler 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 128. maddesinde düzenlenmiş olan “*üçüncü kişinin fiilini üstlenme*” ve 129. maddesinde düzenlenmiş olan “*üçüncü kişi yararına sözleşme/sart*” niteliğinde olabilir ve bu durumda işçilere talep hakkı verebilir.