

# 6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU'NA GÖRE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ (*Collective Bargaining According to Labor Unions and Collective Bargaining Act no. 6356*)

İbrahim SUBAŞI\*

## ÖZET

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu olarak yasalaşarak yürürlüğe girmiştir. 6356 sayılı Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun yerini almıştır. Kanunun gerekçesine göre; 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.

Kanunda sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık süreçleri, toplu iş sözleşmelerinin düzeyi, 87 ve 98 No.lu ILO Sözleşmeleri dikkate alınarak yeniden düzenlenmiştir. 6356 sayılı Kanunun amacı; işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarını düzenlemektir.

**Anahtar kelimeler:** 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanunu, çerçeve sözleşme, toplu iş sözleşme yetkisi, toplu iş sözleşmesinden yararlanma

## *Abstract*

The Labor Unions and Collective Bargaining Act, no. 6356 was enacted. The new act replaced Labor Unions Act, no. 2821 and Collective Bargaining, Strike and Lockout Act, no. 2822. According to the reason of the new act, this act reorganizes labor union right and freedom, collective agreement, and free collective bargaining rights based on libertarian and democratic society with considering the reaction which Turkish working life has shown it since before now.

In this act, labor union right and freedom, free collective bargaining processes, and the level of collective agreements were reconstituted having regard to ILO conventions no. 87 and 98. The aim of the act no. 6356 is to arrange col-

\* Doç. Dr., Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu Sigortacılık Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi

lective agreement making in order to identify the economic and social situation and working conditions of employees and employers reciprocally.

**Keywords:** The Labor Unions and Collective Bargaining Act, no. 6356, Frame contract, authorization for collective bargaining, the utilization from collective agreement.

## GİRİŞ

1982 Anayasası sonrası çıkarılan 2821 ve 2822 sayılı Kanunlara ilişkin belirtilen kısmi değişiklikler toplu iş ilişkilerinin önündeki engelleri ve yöneltilen eleştirileri ortadan kaldıramamıştır. Sendikal faaliyetlerde gelişme olmamış tersine işçi sendikaları ücret sendikacılığının dışına çıkamamış, toplu iş sözleşmesi dışındaki faaliyetleri oldukça sınırlı kalmıştır. Belirtilen olumsuz gelişmeler bu alanda yeni bir düzenleme yapma ihtiyacını zorunlu kılmıştır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu olarak yasalaşarak yürürlüğe girmiştir. 6356 sayılı Kanunu, yirmi dokuz yıllık bir uygulamaya sahip 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun yerini almıştır.

Kanunun gerekçesine göre; Türk endüstri ilişkileri sistemini ileri taşıyan, çağın değerlerini yansıtan ve aynı zamanda Türk çalışma hayatının sorunlarına köklü çözüm getiren uzun soluklu bir kanun yapmak gerekmektedir. 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 düzenlemelidir. 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.

## I. 6356 sayılı SENDİKALAR ve TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU İLE İLGİLİ GELİŞMELER

1961 Anayasasında; “*Sosyal devlet*” ilkesi ilk kez Türkiye Cumhuriyeti'nin temel nitelikleri arasında sayılmış ve “*sendika kurma özgürlüğü*”, “*toplular sözleşme yapabilme özerkliği*” ve “*grev hakkı*”, iktisadi ve sosyal haklar bölümü içinde açıkça düzenlenmiştir. Sendikal hakların açıkça Anayasada yer alması yeni bir sendikalar kanununun çıkarılmasını zorunlu hale getirmiştir. Bu amaçla 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu<sup>1</sup>

<sup>1</sup> RG., 24.7.1963, 11462.

kabul edilmiştir. 274 sayılı Kanun, işçi sendikalarının kurulmasında işyeri ve işkolu ilkesini benimsemiş, sendikaların kurulmasında ve üyelikte “*serbestlik ve ihtiyarilik*” ilkesini, sendika çokluk ve saflık ilkelerini güvence altına almıştır. 274 sayılı Kanun ile getirilen sendikal hak ve özgürlükler, 275 sayılı Kanunla toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt hakları ve iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları ile tamamlanmıştır. Böylece 274 ve 275 sayılı Kanunlar, Türk sendikacılığının güç kazanmasında önemli bir rol oynamış, sendikaların üye sayılarındaki artış ve çalışma hayatında etkili bir baskı grubuna dönüşmeleri bu dönemde olmuştur.<sup>2</sup>

1982 Anayasasının yasaklayıcı tutumu, 1983 yılında yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa<sup>3</sup> yansımıştır. 2821 ve 2822 sayılı Kanunların gerekçesinde; 274 ve 275 sayılı Kanunlarla verilen hakların, daha önce yerleşmiş “*örf ve adet kuralları bulunmadığından*” bu hakların uygulamada maksadı aşacak şekilde kullanıldığı, işyeri sendikacılığının sendikal kaosa neden olduğu, sendika üyeliklerinde mükerrer durumlar söz konusu olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca devletin, işçi-işveren ilişkilerinde dengeleyici bir unsur olarak çalışma barışını koruyacak tedbirler alması gerektiği belirtilmiştir. Belirtilen gerekçelerle gerek 1982 Anayasası ve gerekse 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda sendikaların işleyişine ve faaliyetlerine önemli sınırlamalar getirilmiştir. Belirtilen düzenlemeler sendikacılığın gelişimini olumsuz etkilemiştir. İhtiyacı karşılamak ve Avrupa Birliğine üyelik sürecinde ilerleme sağlanabilmesi için geçen zamanda 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda birçok kısmi değişiklikler yapılmış ancak köklü değişiklik yapılmadığından yeterli olmamış, eleştiriler artarak devam etmiştir. Türkiye 1992 yılında 3847 sayılı Kanunla<sup>4</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü-

<sup>2</sup> Türkiye’de sendikacılığın gelişmesi için bkz. **Nuri ÇELİK**, İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku 1 Sendikalar, 2. Bası İstanbul 1979, s.56 vd; **Alpaslan IŞIKLI**, Sendikacılık ve Siyaset, İstanbul 1979, s.347 vd; **Rüçhan IŞIK**, Sendika Hakkı, Tanınması ve Kanuni Unsurları, Ankara 1962, s.59 vd; **Ünal NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, 2. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2013, s.47 vd.; **Cahit TALAS**, Sosyal Ekonomi, 4. Bası, Ankara 1976, s.251 vd; **Adnan TUĞ**, Sendikalar Hukuku, 4.Baskı, Ankara 1992, s.1 vd.; **Gülten KUTAL**, Türkiye’de İşçi Sendikacılığı, 1960-1968, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul 1977, s.4 vd; **Fevzi ŞAHLANAN**, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995, s.1 vd.; **Murat DEMİRCİOĞLU**, Dünyada İşçi Sendikaları, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İstanbul 1987, s.91 vd; **DEMİRCİOĞLU / Tankut CENTEL**, İş Hukuku, 17. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2013, s.226 vd.; **Öner EYRENCİ**, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984, s.1 vd.; **A. Can TUNCAY / F. Burcu SAVAŞ**, Toplu İş Hukuku, 3.Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2013, s.7 vd.; **Fevzi DEMİR**, Sendikalar Hukuku, 4.Baskı, İzmir 1999, s.4 vd.; **A. Nizamettin AKTAY / Kadir ARICI / Emine Tuncay SENYEN KAPLAN**, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, 5.Baskı, Ankara 2012, s.275 vd.; **AKTAY**, Sendika Hakkı, Ankara 1993, s.1 vd.; **Melda SUR**, (İş Hukuku), İş Hukuku Toplu İlişkiler, 4. Bası, Ankara 2011, s.12 vd; **Erdinç YAZICI**, Osmanlı’dan Günümüze Türk İşçi Hareketi, İlke Emek Yayınları, Ankara 2004, s.49 vd.

<sup>3</sup> RG., 07.05.1983, 18040.

<sup>4</sup> Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair 3847 sayılı Kanun, RG., 11.12.1992, 21432 Mükerrer. Bakanlar Kurulu 08.01.1993 / 93-3967 sayılı kararıyla onaylamıştır, RG., 25.02.1993, 21507.

nün Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında 87 No.lu Sözleşmeyi ve 3848 sayılı Kanunla<sup>5</sup> da Kamu Hizmetlerinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve Çalışma Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine Hakkında 151 No.lu Sözleşmeyi onaylamıştır. Aynı yıllarda kapatılan sendikaların yeniden faaliyetlerine başlayabilmelerine ilişkin yasaklar kaldırılmıştır.<sup>6</sup>

2821 sayılı Kanun ile 2822 sayılı Kanun yürürlüğe girdiği andan itibaren de eleştirilmiştir. İşçi kesimi, bu kanunların 12 Eylül Rejiminin anlayışını yansıttığını, işçilerin kazanılmış haklarını geri götürdüğünü ve işverenlerin isteklerini gerçekleştirmediğini söylemiştir. İşçi kesiminin bu Kanunlarda gördüğü olumsuzluklar; toplu iş sözleşmesi için yetki almada işveren itirazları nedeniyle yargıda uzun zamanların kaybedildiği, bu arada işçilerin sendikadan ayrılmaya zorlandığı bu yolla örgütlenmenin engellenmesine bir kere daha imkân sağladığı; prosedürün her aşamasında işçi sendikasının hatalarını yetkinin kaybedilmesi şeklinde ağır müeyyidelere bağladığı, etkisiz ve zorunlu bir uzlaştırma sistemi getirdiği, sadece menfaat grevine olanak tanıyıp diğer grev türlerini yasakladığı, birçok işyeri ve işte grevi ayrıca yasakladığı, toplu iş sözleşmesi türlerini kısıtladığı ifade edilmiştir.<sup>7</sup>

2010 yılında 5982 sayılı Kanunla<sup>8</sup> Anayasada önemli değişiklikler yapılmıştır. 1982 Anayasası sonrası çıkarılan 2821 ve 2822 sayılı Kanunlara ilişkin belirtilen kısmi değişiklikler toplu iş ilişkilerinin önündeki engelleri ve yöneltile eleştirileri ortadan kaldıramamıştır. Bu Kanunların çıkarıldığı zamandan günümüze kadar Türkiye'de çalışanların sayısında ciddi bir artış olmasına rağmen, sendikaların üye sayıları ve faaliyetlerinde aynı yönde gelişme sağlanamamıştır. İşçi kuruluşları dahi artık kayıtlarda gözükken üye sayılarının gerçeği yansıtmadığı, kayıtların gerçek üyeliklerle eşleştirilmesi halinde %10 barajının % 3'e indirilmesin dahi yeterli olmayacağını bu durumda dahi %10'un üzerinde gözükken birçok sendikanın barajı aşamayacağını açıkça ifade ederek barajın kaldırılması gerektiğini dile getirmişlerdir. Sendikal faaliyetlerde gelişme olmamış tersine işçi sendikaları ücret sendikacılığının dışına çıkamamış, toplu iş sözleşmesi dışındaki faaliyetleri oldukça sınırlı kalmıştır. Belirtilen olumsuz gelişmeler bu alanda yeni bir düzenleme yapma ihtiyacını zorunlu kılmıştır.<sup>9</sup>

<sup>5</sup> Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair 3848 sayılı Kanun RG., 11.12.1992, 21432 Mükerrer. Bakanlar Kurulu 08.01.1993 / 93-3967 sayılı kararıyla onaylamıştır, RG., 25.02.1993,21507.

<sup>6</sup> **Talat CANBOLAT**, (6356 sayılı Kanun) 6356 sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3 - 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Değerlendirilmesi, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları – Seçkin Yayınları, İstanbul 2013, s.55-56.

<sup>7</sup> **Naci ÖNSAL**, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Üzerine Notlar, Türk Metal Sendikası Yayını, Ankara 2013, s.5.

<sup>8</sup> RG., 13.05.2010, 27580.

<sup>9</sup> **CANBOLAT**, 6356 sayılı Kanun, s.57; **İbrahim SUBAŞI**, (6356 sayılı Kanun) 6356 sayılı

Bütün bu gelişmeler sonucunda Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı olarak meclise gönderilen metin 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu olarak yasalaşarak yürürlüğe girmiştir.<sup>10</sup> 6356 sayılı Kanunu, yirmi dokuz yıllık bir uygulamaya sahip 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun yerini aldı. Kanunun gerekçesi bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:<sup>11</sup>

“Gelinen 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 doktrinlerdeki 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

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri, Öz İplik İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen 30.Yılında Yeni Toplu İş Hukuku Düzeni Konferansı, Öz İplik İş Sendikası Eğitim Yayınları, İstanbul 2013, s.67-68.

<sup>10</sup> RG., 07.11.2012, 28460.

<sup>11</sup> TBMM, Yasama Dönemi:24, Yasama Yılı:2, Sıra Sayısı:197, s.4-5.

grev hakkını düzenleyen 6 ncı maddesi başta olmak üzere birçok hükmü de dikkate alınmıştır.”<sup>12</sup>

Kanunun Genel Gerekçesine bakıldığında kanun değişikliğinin amacının; 2010 yılında yapılan referandum ile Anayasa’da yapılan değişikliklere uyum sağlamak, sendikal haklar için özgürlükçü bir yaklaşım içermeyen sınırlamaları daraltmak, uygulamadaki sorunlara çözüm getirmek, Uluslararası Çalışma örgütünün ülkemizin de onayladığı 87 ve 98 sayılı sözleşmelerine uyum sağlamak olduğu görülecektir. Toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla ilgili düzenlemeler, uluslararası çalışma standartlarına uydurulma gayreti içerisinde yapılmıştır. Ayrıca; kanun, birçok içtihadı yasa hükmü haline getirmiştir. Daha önce Yargıtayın içtihat hukukuyla oluşturduğu esaslar yasama politikası haline dönüştürülmüştür.<sup>13</sup>

Yeni Kanun, bu amaçlarına görece erişmiştir. Yeni Kanun; dilini güncellemeye çalışmıştır. Hürriyet - özgürlük, ikametgâh - yerleşim yeri, husus - konu, tespit edilmiş -belirlenmiş, ibraz - göstermek, seri muhakeme - basit yargılama, talep - başvuru, rıza - izin, münhasır kalmak - sınırlı olmak vb. gibi. Kanun metnini kısaltmıştır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunundaki tüm tüzükler yönetmelik haline getirilmiştir. Yetki tespiti ile ilgili usul ve esaslar, Grev oylamasına ilişkin usul ve esaslar, Hakeme ve resmi arabulucuya başvurma, Sicilin tutulmasına ilişkin usul ve esaslar yönetmelikler ile düzenlenecektir. Bu değişiklik, idarenin bütün bu konuları bildiği gibi yapabileceği yetkisini elinde tutmak arzusunun ve yargı denetiminden kaçındığını göstermektedir.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> Bazı yazarlara göre; Avrupa Birliği uyum programı çerçevesinde ve ILO sözleşmeleri ne uyum amacıyla hazırlanan 6356 sayılı Kanun yürürlüğe girmiştir. Sendikal hakları çağdaş ilke ve normlar temelinde düzenlediği iddiasını taşıyan yeni Kanun’un gerekçesi bu iddiayı yansıtmaktadır. Bu iddianın yaşama geçirilmesinde en kritik işlevi işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin hükümler üstlenmektedir. Nitelikleri gereği yetki kuralları sendika ve toplu iş sözleşmesi haklarından etkin biçimde yararlanmanın anahtarlarıdır ve kanunun ruhunu yansıtır. Bu bakımdan, yetkiye ilişkin hükümler ile bu hükümlerin uygulama sonuçları yeni kanunun uluslararası normlara uyum iddiasının gerçeklerle test edileceği alan olacaktır. Gerekeçedeki güçlü ifadeler metne hiç yansımamıştır. (E. Murat ENGİN, 6356 Sayılı Yasa’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı 39, 2013 / 4, s.143-144).

<sup>13</sup> CENTEL, Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, TİSK Yayını, Ankara 2013, s.56, 61; Yasadaki en önemli reform, yasanın sosyal diyalog mekanizmaları etkin olarak işletilerek çıkarılmış olmasıdır. Kanunda yasakçı bir anlayış terk edilerek özgürlükçü bir anlayış benimsenmiştir. Kanunun hazırlık aşamasında, özgürlükçü bir anlayış benimsenmesi yanında kısa, sade, sistematik bir yapı oluşturulmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu ile arasında tanım birliği sağlanmıştır. ILO’nun 87 sayılı Sözleşmesine uygun bir düzenleme yapılmıştır. (Ali Kemal SAYIN, Kanunun Genel Tanımı, Sendikaların Yapılanması, E-Devlet Sistemi Üzerinden Üyelik ve İşkolları Sisteminde Değişiklik, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, TİSK Yayını, Ankara 2013, s.20-22).

<sup>14</sup> ÖNSAL, s.7; Bazı yazarlara göre; 1963’den günümüze kadar geçen süre içerisinde, Türk endüstrisi

Son 10 yıl içinde çeşitli yasa taslaklarının tartışılmasını ve paydaşlar arasında sürekli sosyal diyalog çabalarını takiben yasa koyucu yeni 6356 Sayılı Kanunu nihayet yasalaştırmış bulunmaktadır. Türk çalışma hukukunu ILO sözleşmeleri ile uyumlu hale getirmeyi ve uygulamada karşılaşılan çeşitli sorunları çözmeyi amaçlayan yeni yasa bazı olumlu düzenlemeler dışında aynı zamanda boşluk ve sakıncalı hükümler de içermektedir; örneğin işçinin sendika karşıtı ayrımcılık eylemlerine karşı korunmasını düzenleyen belirsiz hüküm, sendikaların toplu sözleşme yetkisi kazanabilmeleri için aranan çift kriterin muhafaza edilmesi, yaşamsal hizmetler kavramına girmeyen bazı sektörlerde grev hakkı üzerindeki kısıtlamaların ve grev ertelemelerinin devam ettirilmesi gibi. Olumlu yönlerine rağmen yeni yasaya ulusal ve uluslararası forumlarda yönetilecek eleştirilerin devam etme olasılığı vardır.<sup>15</sup>

6356 sayılı Kanun, 2821 sayılı Kanun ile 2822 sayılı Kanunun yerini tek Kanun olarak alırken bu iki Kanunun amaç maddelerini de birleştirmiştir. 2821 sayılı Kanunun Amaç maddesindeki “*çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi için*” ibaresi 6356 sayılı Kanunun Amaç maddesinden çıkarılmış; bunun yerini; 2822 sayılı Kanunun “*işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere*” ibaresi yer almıştır.

Kanunun biçimsel açıdan dikkat çekici bir özelliği yıllardan beri sendikal hakların ayrı, toplu pazarlık, grev ve lokavt haklarının ayrı bir yasada düzenlenmesi yöntemine son verilmesidir. Sendikal haklarla toplu pazarlık hakları birbirini tamamlayan haklardır. Birçok Avrupa ülkesinde, tarihsel nedenlerle bunlar aynı yasalar içinde düzenlenmişlerdir. Bunların tek bir yasa çerçevesinde toplanmasında ise hiçbir sakınca bulunmamaktadır.<sup>16</sup>

İlişkileri sistemi, genel olarak, temel ilkelerinde herkesin uzlaştığı, sosyal tarafların kendilerini özgürce ifade edebildikleri, haksızlığa uğradıkları duygusunu yaşamadıkları bir özgür toplu pazarlık düzenini henüz var edememiştir. 6356 sayılı Yasa da, 2821 sayılı Yasaya göre sendikaları ilgilendiren bazı maddelerde olumlu adımlar atmaya çalışmış, ancak toplu pazarlık alanının düzenlenmesine gelince çok sınırlı değişiklikler yapmakla yetinmiş, var olan sistemin ana hatları korunmuştur. Özgür bir toplu pazarlık düzeni için sendikaların özgürce kurulmaları önemli olmasına rağmen, yasal düzenlemenin konusunu tek başına sendika özgürlüğünün oluşturması yetmez. Sendikal faaliyetin odağında bulunan toplu pazarlık hakkını işlevli kılacak hükümlerin olmaması, sendikalar alanında yapılmaya çalışılan olumlu düzenlemeleri etkisizleştirir. Özgürce kurulup organlarını oluşturabilen, yöneticileri, temsilcileri güvence altına alınmış, ancak toplu iş sözleşme hakkı, grev hakkı sınırlandırılmış bir sendikal yapının işlevli olmasını beklemek olanaklı değildir. (Murat ÖZVERİ, (Yasa) Sendikal Haklar 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, Birleşik Metal İş Sendikası Yayınları, İstanbul 2012, s.101; Aynı yazar, (Tasarı) Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, Birleşik Metal İş Sendikası Yayınları, İstanbul 2012, s.92-93).

<sup>15</sup> **Toker DERELİ**, 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı 36, 2013 / 1, s.41.

<sup>16</sup> **Metin KUTAL**, Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı), MESS Sicil Dergisi, Sayı:25, Mart 2012, s.159.

6356 sayılı Kanunu, 2821 sayılı Kanun ile 2822 sayılı Kanun'daki hükümleri tek bir kanun içinde toplamış, ancak bu kanunların temel felsefesinde önemli bir değişiklik gerçekleştirilmemiştir. Eski Kanunlardaki müesseseler genel olarak bakıldığında aynen muhafaza edilmiş, sadece ufak bazı değişikliklerle yetinilmiştir. Toplu iş sözleşmesi yapma yetki koşullarında değişiklik, sendikal güvenceler, teknolojik gelişmelerle uyumlu olarak elektronik ortamda üyelik ya da bildirim yapma olanağı tanınması ve belge toplamak yerine beyana dayanan bildirimlere değer verilmesi yeni Kanunda yer verilmiştir.<sup>17</sup>

Yeni Kanunun genel gerekçesi ile madde gerekçeleri; kanunun ILO normları, Türkiye'nin AB'ye üyelik perspektifi, çalışma hayatının yapısal sorunları, yargı içtihatları ve doktrindeki eleştiriler dikkate alınmak suretiyle hazırlandığını ifade etmektedir. Kanun, mevcut tartışma ve eleştirileri kısmen sonlandırmış, ancak yeni tartışma ve eleştirileri getirmiştir. Yeni düzenlemeler öngörülürken maddelerin birbirinden ayrı ve bağımsız olarak ele alınmış, aralarında bağlantı yapılmamış, Yürürlüğe yeni giren yönetmeliklerde, kanun maddesine aykırı düzenlemelere yer verilmiştir.

6356 sayılı Kanun, kuşkusuz olumlu birçok düzenlemeler yapmıştır. Bu gruptaki düzenlemelerin, hükümet ile sosyal taraflar arasındaki sürekli dialog kadar bilim çevrelerinin ve uygulamacı uzmanların katkıları sonucu oluştuğu muhakkaktır. Ne var ki, yeni yasanın eleştiriye açık birçok boyutu da mevcuttur. Endüstriyel ilişkiler sistemine net katkısı ancak zaman içindeki uygulama ve yargı kararları sonucunda ortaya çıkacaktır. Kanunun bazı hükümlerinin Anayasal kurallara ve eşitlik ilkesine aykırılığı iddiası ile Anayasa Mahkemesinde açılacak iptal davalarına konu olma olasılığı vardır. Bunun gibi yıllardır yakındığı sorunlara yeterli çözümler

<sup>17</sup> Bazı yazarlara göre; Türk endüstri ilişkileri sisteminde yer alan birçok konuda değişikliklere yer veren 6356 sayılı Kanunun, işçi ve işverenlere hak ve hürriyetleri bakımından daha özgürlükçü yapıda hazırlandığı ifade edilmiştir. Nitekim yeni kanunun hazırlanmasında önceki kanunlar döneminde uygulamada yaşanan sorunlar ve bu sorunların çözümüne yönelik getirilen önerilerin değerlendirilmesi esas alınmıştır. Geline nokta yaklaşık otuz yıldan bu yana uygulanan eski kanunların yerine günümüz koşullarını içeren, örgütlenme önündeki engelleri kaldırmayı, çalışma barışını sağlamayı, uygulamadan kaynaklanan sorunları gidermeyi, Türk endüstri ilişkileri sistemini ileri taşıyarak çağın değerlerini yansıtmayı amaçlayan yeni bir rejimin getirilmesi iş hayatına olumlu katkı sağlayacaktır. Diğer taraftan kanunda yer alan bazı hükümlerin muğlak olarak metne geçirilmesi uygulamada ilk etapta karışıklıklara neden olabilecektir. Ortaya çıkabilecek bu karışıklıkların ise mevzuatta sıkça rastlanıldığı üzere yargı kararları ile şekilleneceği anlaşılmaktadır. (Mehmet KARAKOÇ, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun İşçi ve İşverenlere Getirdiği Yükümlülükler Nelerdir?, Mali Çözüm Dergisi, Mart-Nisan 2013, s.229); Bazı yazarlara göre de; Yasanın ana fikri, yönelimi ve temel aldığı ölçütlere göre, değişenlerin ayrınıtıda olduğunu söylemek mümkündür. Yüzlerce yıldır sendika ve toplu pazarlık hakları için geliştirilmiş olan, bir anlamda "kadim" denilebilecek devlet anlayışı, dipdiri bir şekilde yeni yasada varlığını sürdürmektedir. Oysa işkolu istatistiklerinin nasıl yayımlanacağı, işkolu barajlarının oranı gibi yasa yapma sürecini de tıkayan meseleler, sistemin "asıl sorunu" değildir (ÖZVERİ, Yasa, s.14; Aynı yazar, Tasarı, s.8-9).



getirilmediği gerekçesiyle ILO da yeni düzenlemeleri eleştirmeye devam edecektir. Yasa koyucu 6356 sayılı Kanun ile endüstriyel ilişkiler sisteminde köklü ve temel bir dönüşüm yapmayı değil, 30 yıllık uygulamada ortaya çıkan sorunlara çözüm getirmeyi ve uluslararası eleştirileri giderecek düzenlemeler yapmayı amaçlamıştır. Bu amaçlarını kısmen gerçekleştirmiştir; ancak bazı belirsizlikler kadar aykırılık ve olumsuzluklara da yol açmıştır. Sosyal tarafların, güçlü işçi ve işveren kuruluşlarının ve Bakanlığın iyi niyetli uğraşları sonunda varılan olumlu çözümlerin yasama süreci içinde müdahalelerle amacından saptırıldığı anlaşılmaktadır. Başka konulara göre endüstriyel ilişkiler alanının doğası gereği baskı grupları arasında çıkar çatışmalarına daha açık olduğu muhakkaktır. Ne var ki, sonuçta ILO'nun bile savunmak zorunda kaldığı bir gerçek, siyasal güç; sosyal dialog yolu ile çözümler aramak yolunda ilerlerken, temel hak ve özgürlükler söz konusu olduğunda ve son tahlilde siyasal iradesini ortaya koyarak gereken düzenlemelerin yapılmasını sağlamalıdır.<sup>18</sup>

6356 sayılı Kanunun toplu iş sözleşmelerini düzenleyen maddelerinin kapsam ve düzey olarak 2822 sayılı Kanun döneminde kabul edilen genel esaslar çerçevesinde olduğu görülmektedir. Buna göre; kanunda bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda birden çok işyerini kapsayabilecek, sözleşme en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilecek, sözleşmenin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılmayacak ve sözleşme süresinden önce toplu iş sözleşmesi sona erdirilemeyecektir (m.35 / II). Kanun ile toplu iş hukuku uygulamalarına yeni tanımlar eklenmiştir. Bu kavramlardan biri çerçeve sözleşmedir.

## II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİ

Toplu sözleşme düzeninin özerkliği, sözleşme taraflarının dıştan bir müdahale olmaksızın ücret ve çalışma koşullarını Anayasa ve Yasaların emredici kurallarına aykırı olmayacak bir şekilde serbestçe düzenlemeleri anlamına gelmektedir. Bu özerklik Anayasada da yer almaktadır. Anayasa da açıkça “özerklik” sözcüğüne yer verilmemiş olmakla birlikte, Anayasada m.53 hükmü bu sonucu doğurmaktadır. “Sözleşme muhtevasının serbestçe kararlaştırılabilmesi” anlamına gelen sözleşme özerkliği, toplu iş sözleşmesi tarafı işçi ve işveren ile sendikalarına ve kamu kesimi işvereni olarak Devlete de büyük sorumluluklar yüklemektedir.<sup>19</sup>

<sup>18</sup> **DERELİ**, s.63; Kanun; bir yandan 2010 Anayasa değişikliğine, öte yandan ILO normlarına uyum sağlamak amacı ile hazırlanmıştır. Kanunun içinde ILO'nun memnuniyetle not edeceği önemli yenilikler bulunduğu bir gerçektir. Kanunun sosyal taraflarla yapılan toplantılar sonunda hazırlanmış olması da ayrıca takdir edilmesi gereken bir husustur. Ancak Kanunun bir kısım hükmü, özellikle yapılan son değişiklikler ILO normlarına uyum sağlama amacına ters düşmektedir. Yetkili sendikanın belirlenmesinde ülke barajı, ikili kriterin ILO Konferansı'nda nasıl savunulacağı başlı başına bir sorun iken, işkolu barajı binde üçten yüzde üçe yükseltilmiştir. (**Metin KUTAL**, s.177).

<sup>19</sup> **DEMİR**, (İş Hukuku) İş Hukuku ve Uygulaması, 7. Baskı, Albi Yayınları, İzmir 2013, s.546; **Devrim ULUCAN**, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul 1981, s.69; **SUR**, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara 1990, s.3 vd.

Toplu sözleşme özerkliği, işçi sendikaları ile işveren ve sendikalarına tanınan ve “kendi kendine yönetim” olarak adlandırılan geniş bir özerklik kavramının en önemlisini oluşturmaktadır. İşçi ve işveren taraflarına tanınan toplu sözleşme yapma özerkliği ile “siyasi demokrasi” yanında “iktisadi demokrasi” yaratılmış ve gelirinin paylaşılması mücadelesinde işçi sendikalarına önemli bir güç sağlanmış bulunmaktadır.<sup>20</sup>

### III. TANIMLAR

6356 sayılı Kanunun uygulanması bakımından tanımlar yapılmıştır (m.2). Maddede ayrı bentlerde Bakanlık, Çerçeve sözleşme, Görevli makam, Grup toplu iş sözleşmesi, İşletme toplu iş sözleşmesi, İşveren vekili, Konfederasyon, Kuruluş, Sendika, Toplu iş sözleşmesi, Üst kuruluş ve Yönetici kavramları tanımlanmıştır.

#### 1. Toplu İş Sözleşmesi

Toplu iş sözleşmesinin tanımı 6356 sayılı Kanunda; “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 (m.2). Bu tanım 2822 sayılı Kanundaki tanımla (m.2) aynı olmakla birlikte “hizmet akdi” yerine; tanımlara ilişkin diğer konularda da 4857 sayılı Kanuna atıf yapılmış olmasına nedeniyle - bu Kanunla uyumlu olacak şekilde - “iş sözleşmesi” deyimini kullanılmış ayrıca “muhtevasi” yerine de “içeriği” deyimini kullanılmıştır. Esasen gerek sendika üyesi olma ve gerekse toplu iş sözleşmesi yönünden 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olmak gerekmemektedir. Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanuna tabi olarak çalışanlar da 6356 sayılı Kanunun kapsamındadır. Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanununda “hizmet akdi”, Basın İş Kanununda “iş akdi” deyimini kullanılmakla birlikte bu kavramlar aynı şeyi ifade etmektedir. Kanunlarda deyim birliğinin sağlanması, tanımlara ilişkin diğer konularda da 4857 sayılı İş Kanununa atıf yapılmış olması yönünden 6356 sayılı Kanunda da “iş sözleşmesi” deyiminin kullanılması isabetlidir.<sup>21</sup> 6356 sayılı Kanun, toplu iş sözleşmesi konularında 2822 sayılı Kanunun sistematüğini benimsemiş ve bazı maddelerini aynen tekrarlamıştır.

#### 2. İşletme Toplu İş Sözleşmesi

İşletme toplu iş sözleşmesi Kanunda “Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmeyi”

<sup>20</sup> ÇELİK, (İş Hukuku, 26. Bası) İş Hukuku Dersleri, 26. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2013, s.509-510.

<sup>21</sup> CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.59-60; Aynı yazar, (Toplu İş Sözleşmesi) 6356 sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, Beta Yayınevi, İstanbul 2013, s.25; SUBAŞI, 6356 sayılı Kanun, s.69.

ifade eder şeklinde tanımlanmıştır (m.2). Bu tanım da 34.madde ile birlikte yorumlandığında 2822 sayılı Kanundaki esasın korunduğu anlaşılmaktadır.<sup>22</sup>

6356 sayılı Kanunda benimsenen işletme tanımının, Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan ticari işletme kavramıyla ya da iktisat biliminde yer alan ticari işletme kavramıyla bir ilgisi bulunmamaktadır. Bu tamamen toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak belirlenen bir kavramdır. Yani, bir işverenin aynı işkolunda birden çok işyeri varsa bu toplu iş hukuku anlamında bir işletmedir ve burada işletme toplu iş sözleşmesi yapılacaktır.<sup>23</sup> Aynı işverenin aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunması, ister özel sektör işyerlerinde ister kamu kurum ve kuruluş işyerlerinde olsun işletme toplu iş sözleşmesi için yeterli olup, bu işyerleri arasında “iktisadi ve teknik bütünlük” bulunması gerekli değildir.<sup>24</sup>

### 3. Grup Toplu İş Sözleşmesi

Kanunda “*Grup toplu iş sözleşmesi: İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesini*” ifade eder şeklinde tanımlanmıştır (m.2). Fiilen uygulanan grup toplu iş sözleşmelerinin pozitif düzenlemeye kavuşturulması isabetli ise de tarafların anlaşmasına bağlanması isabetli değildir. Diğer tarafın zorlama hakkı olup olmadığına ilişkin tartışmalar devam edecektir.<sup>25</sup>

Sözleşme türlerinde anahtar kavram işyeri kavramıdır. Toplu iş sözleşmesi yetki başvurusu işyeri için yapılacak, işletme başvurusu için yine işyerinin belirlenmesi

<sup>22</sup> 2822 Sayılı Kanundaki İşletme Toplu İş Sözleşmesine ilişkin tanım ve esaslar hakkında geniş bilgi için bkz. **ÇELİK**, İş Hukuku, 26. Bası, s.526 vd.; **TUNCAY**, (Toplu İş Hukuku) Toplu İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2010, s.166 vd.; **Münir EKONOMİ**, (İşletme Toplu İş Sözleşmeleri) İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar, Kamu-İş, Cilt 1, Sayı 1, 1987, s.6 vd.; **ŞAHLANAN**, (Toplu İş Sözleşmesi) Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, s.32 vd.; **DEMİRCİ-OĞLU / CENTEL**, s.281; **NARMANLIOĞLU**, s.313 vd.; **AKTAY**, Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 2000, s.47 vd.; **Ufuk AYDIN**, Türk Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulama Sorunları, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Yıl 1, Sayı 1, İstanbul 2002, s.435 vd.; **SUR**, İş Hukuku, s.261 vd.

<sup>23</sup> **ŞAHLANAN**, (6356 Sayılı Kanun) 6356 Sayılı Kanuna Göre Yetki Prosedürü ve Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması, Geçiş Hükümleri, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, TİSK Yayını, Ankara 2013, s.50.

<sup>24</sup> **DEMİR**, İş Hukuku, s.557.

<sup>25</sup> Grup Toplu İş Sözleşmeleri hakkında geniş bilgi için bkz. **ÇELİK**, İş Hukuku, 26. Bası, s.524-526; **M. Kemal OĞUZMAN**, Grup Toplu İş Sözleşmeleri Hakkında Yargıtayın Görüşününün Değerlendirilmesi, Türk İş Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri, MESS Yayını, İstanbul 1989, s.3 vd.; **EKONOMİ**, Birden Çok İşyerini Kapsamak Üzere Yapılan İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi (Grup Toplu İş Sözleşmesi) ve Yargıtayın Bu Sözleşmelere İlişkin Görüşleri Sebebiyle Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Türk İş Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri, MESS Yayını, İstanbul 1989, s.13 vd.; **TUNCAY**, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de Grup Toplu İş Sözleşmeleri, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, Ocak 1987, s.7 vd.; **NARMANLIOĞLU**, s.320 vd.; **SUR**, İş Hukuku, s. 264 vd;

zorunluluğu devam edecektir. Grup toplu iş sözleşmelerinde de toplu iş sözleşmesi süreci yetki aşaması dahil ayrı ayrı işyerlerine göre işletilecektir. Dolayısıyla işyeri kavramına açıklık getirmeden, işyerinin girdiği işkolunu, işletmeyi, işletme toplu iş sözleşmesini, toplu iş sözleşmesi ehliyetine hangi sendikanın sahip olduğunu, toplu pazarlık birimini belirlemek mümkün değildir.<sup>26</sup>

#### 4. Çerçeve Sözleşme

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.*” (m.2 / b) şeklinde tanımlanmıştır. Çerçeve sözleşmesinin içeriği Kanunun 33. maddesinde düzenlenmiştir.

### IV. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE ÇERÇEVE SÖZLEŞMENİN İÇERİĞİ

#### 1. Toplu İş Sözleşmesinin İçeriği

Kanunun 2. maddesindeki tanıma uygun olarak 33. maddesinin ilk fıkrasında toplu iş sözleşmesinin; iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içereceği belirtilmiştir. Belirtilen konular toplu iş sözleşmesinin normatif (düzenleyici) kısmını teşkil etmektedir. 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi toplu iş sözleşmesinin varlığı için normatif kısım zorunludur. Ancak bundan toplu iş sözleşmesinin belirtilen konuların tümünü kapsaması değil bunlardan en az birinin düzenlenmesi şeklinde anlaşılması gerektiği açıktır.<sup>27</sup> 6356 sayılı Kanunda 2822 sayılı Kanundaki düzenlemeye uygun olarak “*Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir*” hükmüne de yer verilmiştir (m.33 / 2). Madde metnindeki “*içerebilir*” deyimiyile toplu iş sözleşmesinin varlığı için bu hükümlerin zorunlu bir unsur olmadığı ifade edilmiştir. 2822 sayılı Kanun döneminde yapılan açıklamalar ve konuya ilişkin varılan sonuçlar 6356 sayılı Kanun yönünden de geçerliliğini devam ettirecektir. Tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümlerin başında üyelik ve dayanışma aidatlarının kesilmesi ve yatırılması, işyeri sendika temsilcileri, temsilci odaları ve ilan tahtalarına ilişkin hükümler gelmektedir. 6356 sayılı Kanunla getirilen çerçeve sözleşmesinin içeriği de daha çok tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hüküm niteliğindedir. Sözleşmenin uygulanması ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözüm yollarını düzenleyen

<sup>26</sup> Savaş TAŞKENT, Yetki Tespiti Açısından Belirli Kavramlar ve Bazı Uygulama Sorunları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30.Yıl Armağanı, Ankara 2006, s.602; ÖZVERİ, Yasa, s.103; Aynı yazar, Tasarı, s.94.

<sup>27</sup> Turhan ESENER, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978, 415; ÇELİK, İş Hukuku, 26. Bası, s.524; TUNCAY, Toplu İş Hukuku, s.149; SAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s.11-12; DEMİR, İş Hukuku, s.551.

hükümlerin başlıcaları ise toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında sendikanın sorumluluğu, işçilerin şikâyetleri ve toplu iş sözleşmesinin yorumlanmasından çıkan uyumsuzlukların çözümlenmesine ilişkin hükümler oluşturmaktadır.<sup>28</sup>

Bazı yazarlara göre; toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri; emredici, zorlayıcı, yasa hükmü niteliğinde hükümlerdir. Taraflar dilerse, borç doğurucu (vecibevi) hükümleri de düzenleyebileceklerdir. Bu hükümler, borç doğurucu hükümlerdir. Bu hükümler Türk Borçlar Kanununun yorum ilkelerine göre yorumlanır. Taraflar iki grup hüküm dışında, toplu iş sözleşmesi serbestisi içinde başka düzenlemeler de yapabilirler.<sup>29</sup>

## 2. Çerçeve Sözleşmenin İçeriği

Çerçeve sözleşmenin içeriğine ilişkin 6356 sayılı Kanununa 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* (m.33). Anılan maddenin gerekçesinde; taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesiyle, isteğe bağlı olarak sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikalarının üyeleri arasında yazılı olarak, mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin olarak çerçeve sözleşmelere imkân tanındığı belirtilmiştir. Çerçeve sözleşme, iki tarafın üyelerine uygulanmak üzere sözkonusu düzenlemeleri içeren işkolu düzeyinde, yazılı bir sözleşmedir.

Çerçeve sözleşme işkolu düzeyinde işçi ve işveren taraflarının kendi istekleri ile yasada öngörülen belirli konularda anlaşmaları ile ortaya çıkan bir toplu sözleşme türü olacaktır. Kuzey ve Batı Avrupa ülkelerinde uzun süreli sosyal barışa ciddi katkılar sağlayan çerçeve sözleşmelerle Kanundaki sözleşme türünün bir benzerliği bulunmamaktadır. Sözü geçen ülkelerde bu sözleşmeler konfederasyonlar arasında yapılmakta ve hem işçi haklarının asgari düzeyini belirlemekte, hem de sosyal barışı koruma yükümlülüğünü getirmektedir. Bu tür sözleşmelerin işkolunda yapılacağı öngörülmüş, ayrıca gerek tarafları, gerek içeriği ve hazırlık süreci konularında birçok boşluk sorunlar yaratacağa benzemektedir.<sup>30</sup>

*Çerçeve sözleşme, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir en çok üç yıl süreli yapılabilecektir* (m.33 / 4).

“*Toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşmenin içeriği*” madde başlığında ve maddenin son fıkrasında (m.33) çerçeve sözleşme, toplu iş sözleşmelerinden ayrılmış, keza “*Toplu iş sözleşmelerinin kapsamı ve düzeyi*” başlıklı maddede de (m.34) çer-

<sup>28</sup> DEMİR, İş Hukuku, s.552-554; CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.61-62; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesi, s.27.

<sup>29</sup> ÖNSAL, s.71.

<sup>30</sup> Metin KUTAL, s.168-169; CENTEL, s.56-57.

çerçe sözleşmeye yer verilmemiştir. Bu düzenlemeler ile “çerçeve sözleşme”, toplu iş sözleşmesi’nden ayrılmıştır.

Uygulamadaki hangi ihtiyaçtan kaynaklandığı açık değildir. Kamu işyerlerindeki çerçeve protokollerinin pozitif düzenlemeye kavuşturulması amaçlanmışsa Kanun metni buna uygun kaleme alınmadığından isteneni vermekten uzaktır. Kamuda toplu pazarlık sözleşmenin diğer maddelerinde yapılmakta, ücrete ilişkin hükümler ise Türk-İş ile Hükümet arasında imzalanan Kamuda Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokollerinde belirlenen miktarlar esas alınarak imzalanmaktadır. Anılan Kamu Çerçeve Protokolünün tek başına bağlayıcılığı yoktur. Bu hükümler ancak konfederasyona bağlı yetkili sendikaların müzakerelerini yürüttükleri toplu iş sözleşmesine alınmasıyla bağlayıcı ve Toplu İş Sözleşmesi hükmü haline gelmektedir. 6356 sayılı Kanundaki çerçeve sözleşmelere ilişkin düzenlemede ise çerçeve sözleşmelerinin konusu normatif nitelikteki ücret zamları olamayacak, ancak işçilerin mesleki eğitimi, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin konular düzenlenebilecektir. Bu nedenle 6356 sayılı Kanundaki çerçeve sözleşmelerine ilişkin düzenleme isabetli bulunmamaktadır.<sup>31</sup>

12 Eylül 2012 tarihli Anayasa referandumunu ile kabul edilen Anayasa değişikliği “*aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz.*” kuralını kaldırarak çok-katmanlı toplu pazarlığın yolunu açmak istemiştir. Yeni yasanın çok-katmanlı bir toplu sözleşme düzeni için işyeri / işyerleri ve işletme sözleşmesi türü üzerinde sadece çerçeve sözleşmeyi düzenleyip gerçek anlamda bir işkolu toplu pazarlığına yer vermeyişinin nedenleri ise açıktır. İşkolu toplu iş sözleşmesi konusunda ülkemizde 1980 öncesi dönemde yaşanan sorunlar, mevzuatın işyeri ve işkolu toplu sözleşmelerinin kapsamı, içeriği ve birbirleri karşısındaki önceliği konusunda taşıdığı belirsizlikler, gerçek anlamda işkolu toplu sözleşmelerinin yapılamayışı, işyerinde iki tür toplu sözleşmenin çakışmasından doğan sorunlar ve özellikle işyerlerinin aynı dönemde birbiriyle iç içe geçen grevlere sahne olması, vb. nedenlerle 2822 sayılı yasa işkolu toplu sözleşmesine yer vermemiştir. Ancak getirilen çerçeve sözleşme kavramının da gerçek bir işkolu toplu iş sözleşmesi niteliğini taşımadığı açıktır.<sup>32</sup>

6356 sayılı Kanunda yer alan çerçeve sözleşmesine ilişkin düzenleme 275 sayılı Kanundaki işkolu sözleşmesinden oldukça farklı olup, bunun “*toplu iş sözleşmesi*” niteliğinde olup olmadığı dahi tartışmaya açıktır. Madde metni özellikle

<sup>31</sup> **CANBOLAT**, Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, (Antalya 2012), Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul 2012, s.210-212; **Aynı yazar**, 6356 sayılı Kanun, s.62; **AKTAY**, (6356 sayılı Kanun) Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, Yetkisi, Yapılması ve Yararlanma, Birinci yılında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Uluslar arası Sendikal Örgütler Sempozyumu, Türk Metal Sendikası Yayını, Ankara 2013, s.75-76.

<sup>32</sup> **DERELİ**, s.54.

“Çerçeve toplu iş sözleşmesi” deyimini kullanmamış bunun yerine “çerçeve sözleşme” deyimini kullanmıştır. Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarının üyeleri arasında ve işkolu düzeyinde yapılabileceği ifade edilmiştir. Böyle bir sözleşme yapabilmek için Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen konfederasyona üye olmanın aranmış olması isabetli olmadığı gibi hukuki bir değer de ifade etmemektedir. Düzenleme tarafların tamamen 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 değildir.<sup>33</sup>

4641 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu ve Çalışma Yöntemleri Hakkında Kanuna<sup>34</sup> göre; işveren kesimi adına Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun, işçi kesimi adına Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk İş), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak İş), Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) konsey üyesi olmaları nedeniyle çerçeve sözleşme yapabilecekleri kabul edilmektedir. Bağımsız sendikaların çerçeve sözleşme yapma hakkının varlığı kabul edilmemektedir.<sup>35</sup>

Kanuna göre; çerçeve sözleşmeleri, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile yapılacağı belirtilmiştir. Buna göre; çağrıyı işçi veya işveren sendikası yapabilir, ancak çağrı kim tarafından yapılmış olursa olsun karşı tarafın olumlu cevap verme zorunluluğu yoktur. Olumlu cevap vermesi halinde görüşmelerin herhangi bir aşamasında bundan vazgeçip geçemeyeceği, diğer tarafın zorlayıp zorlayamayacağı ile anlaşmazlık halinde grev ve lokavta başvurup başvuramayacağına ilişkin Kanunda açık hüküm yoktur. Ancak, çerçeve sözleşmenin teknik olarak toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmaması, kapsamına dâhil işyerlerinde çalışan işçilerin iş sözleşmelerini doğrudan etkileyecek nitelikte normatif hükümler içermemesi, tamamen tarafların anlaşmaları ve iradelerine bağlı olarak yapılmasının amaçlanması birlikte ele alındığında taraflardan birinin diğerini zorlamasının mümkün olmadığı, uyuşmazlık çıkması halinde grev ve lokavta başvurulamayacağı sonucuna varmak gerekir. Ancak, tarafların serbest iradeleriyle Kanunun emredici hükümlerine ve genel ahlaka aykırı olmayacak şekilde imzaladıkları sözleşmelerin geçerli olması sözleşme özgürlüğünün gereği olup, bunun için Kanunda böyle bir düzenleme yapılmasına da ihtiyaç yoktur. Çerçeve sözleşmenin konusunu; mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin konular oluşturacaktır. Belirtilen mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği ile sosyal sorumluluk konuları anlaşılır olmakla birlikte istihdam politikalarından neyin an-

<sup>33</sup> CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.62-63; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesi, s.151-152.

<sup>34</sup> RG., 21.04.2001, 24380.

<sup>35</sup> AKTAY, 6356 sayılı Kanun, s.76.

laşılması gerektiği açık değildir. Öyle ki istihdam politikası kavramı kapsamındaki işyerlerinde işe alınma süreci, çalıştırma esasları ve işe son vermeye kadar geniş bir alanı kapsayacak şekilde anlaşılması mümkündür.<sup>36</sup>

Kanunun tanımı ile çerçeve sözleşme işkolu düzeyinde yapılacak ve ancak belirtilen sınırlı sayıdaki konuları kapsayabilecektir. Çerçeve sözleşmesinin akdedilmesi herhangi bir prosedüre bağlanmamış, tarafların gönüllü anlaşması yeterli görülmüştür. Kuşkusuz böyle bir sözleşmenin etkinliği ve bağlayıcılığı sorgulanacaktır. Ayrıca çerçeve sözleşmeye ulaşmada taraflar arasında çıkabilecek uyuşmazlıkların nasıl çözümleneceği sorusunun cevaplanması gerekecektir. Özellikle bu düzeyde grev-lokavt hakları nasıl kullanılabilir? Türk endüstriyel ilişkiler sisteminin “gönüllülük” esastından çok, ağırlıklı olarak bağlayıcı yasal kurallara dayanması dikkate alınırca, çerçeve sözleşmenin belirtilen özellikleriyle yaygın bir uygulama alanı bulabilmesi güç görünmektedir.<sup>37</sup>

Çerçeve sözleşme toplu iş sözleşmesi niteliğinde değildir. Çerçeve sözleşme daha çok taraflara karşılıklı hak ve borçlar yükleyecek niteliktedir. Kanunda belirtilen konular dikkate alındığında daha çok işverenin, mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği ve sosyal sorumluluk konularındaki borçlarını belirleyecek niteliktedir. Ancak istihdam politikaları çok açık olmamakla birlikte, çerçeve sözleşmelerle özellikle işverence yürütülen bazı işlerin (yardımcı işler dahi olsa) alt işverenlere verilmesini yasaklayan ya da hangi işlerin alt işverenlere verilebileceğine ilişkin düzenlemeler getirilebilecektir. 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 getirilmiştir.<sup>38</sup> 6356 sayılı Kanun yönünden de bu konunun mutlaka çerçeve sözleşmesiyle düzenlenmesi zorunluluğu olmayıp toplu iş sözleşmelerine de benzer yönde hükümler konulabilecektir. Bunun gibi Kanunda çerçeve sözleşmeleri için belirtilen mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk politikalarına ilişkin diğer konularda da toplu iş sözleşmelerine hükümler konulmasını engelleyen bir durum yoktur. Bu nedenle toplu iş sözleşmesi ile çerçeve sözleşmenin belirtilen konuya ilişkin hükümlerinin çalışması mümkündür. Bu durumda her iki sözleşmedeki aynı konuya ilişkin hüküm de borç doğurucu nitelikte olduğundan tarafların iradeleri esas alınarak uyuşmazlık çözümlenmeli, düzenlemenin aynı olması halinde sonraki sözleşmenin geçerli olduğu kabul edilmelidir.<sup>39</sup>

<sup>36</sup> CENTEL, s.56-57; CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.63-64; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesi, s.146-149.

<sup>37</sup> DERELİ, s.54-55.

<sup>38</sup> ESENER, s.483; CANBOLAT, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992, s.100.

<sup>39</sup> CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.63-65; DEMİR, İş Hukuku, s.558-560; SUBAŞI, 6356 sayılı Kanun, s.73-74.



Çerçeve sözleşme;

1) Ekonomik ve Sosyal Konsey'de temsil edilen konfederasyonlara üye sendikalar arasında yapılabilecektir. Ekonomik ve sosyal Konseyde temsil edilen konfederasyonlara üye olmayan sendikalar ve işverenler veya konfederasyon üyesi olmayan sendikalar ve işverenler çerçeve sözleşme yapamayacaklardır.

2) Çerçeve sözleşme, işkolu düzeyindedir. Taraf sendikaların üyelerini bağlayacaktır. Taraflardan birisi kamu işveren sendikası ise çerçeve sözleşme bu sendikanın tüm işkollarındaki üyeleri için geçerli mi olacaktır? İşveren sendikası üyesi olup; işyerinde / işletmesinde toplu iş sözleşmesi olmayan işverenlerin işyerlerinde / işletmelerinde çerçeve sözleşme geçerli olacak mıdır? Çerçeve sözleşmenin tarafı olan işçi sendikasının üyesi olmayan işçiler çerçeve sözleşmesinden nasıl yararlanacaklardır?

3) İşyeri, işletme, grup toplu iş sözleşmeleri ile çerçeve sözleşme arasındaki ilişki Kanunda düzenlenmemiştir. Çatışmalar, mükerrerlikler vb. nasıl çözülecektir?

4) Çerçeve sözleşme toplu iş sözleşmesinde olduğu gibi bir yıldan kısa üç yıldan uzun süreli yapılamayacaktır.

5) Çerçeve sözleşme, toplu iş sözleşmelerinde olduğu gibi yazılı olarak yapılacaktır.

6) Çerçeve sözleşme taraflardan birisinin çağrısı, karşı tarafın kabulü ile yapılacaktır. Bunun dışında bir düzenleme yoktur. Yetki, görüşme, uyuşmazlık, uyuşmazlıkların çözümü, grev ve lokavt vb. konular düzenlenmemiştir. Acaba bu konuların düzenlenmemiş olması bu hakları ortadan kaldırır mı?

7) Çerçeve sözleşmelerde mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeler yapılacaktır. Acaba taraflar bu konular dışında düzenlemeler yapabilirler mi? Yaparlarsa bu düzenlemelerin yaptırımını nedir?

Anayasa'da ve 2822 sayılı Kanun'da yer alan "aynı zamanda aynı işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz" düzenlemesi Anayasa'dan çıkarılmış, 6356'da da yer almamıştır. Boşluk çerçeve sözleşme ile doldurulmak istenmiştir. Kamu kesiminde 1989 yılından başlayarak işçi sendikaları ile kamu işveren sendikaları arasında bağıtlanacak toplu iş sözleşmeleri için toptancı bir yaklaşımla hareket edilmiş, işçi konfederasyonları ile kamu işveren sendikaları ve hükümet temsilcileri tarafından imzalanan anlaşma metinleri düzenlenmiştir. Bu metinler, protokol, tutanak, kamu toplu iş sözleşmeleri anlaşma tutanağı, kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri genel anlaşma protokolü, kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü gibi isimler taşımıştır. Son yıllarda "çerçeve anlaşma" ibaresi öne çıkmış, söz konusu metinler öğretilerde de çerçeve anlaşma olarak tanımlanmıştır. Bakanlığın, hazırladığı

Kanun Tasarı Taslağında yeni bir kavram olarak getirdiği çerçeve sözleşmeyi, çerçeve anlaşmalardan esinlenerek getirmiş olduğu anlaşılmaktadır. Bu yaklaşım kabul görmeyince çerçeve sözleşme 6356'da düzenlendiği şeklini almıştır. Tamamen sorunlu bir kurum yaratılmıştır. Çerçeve sözleşme toplu iş sözleşmesi değilse bir işyerini kapsayan birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılmasının önü açık demektir. Genel kurallar içinde ve kıyasen işkolu toplu iş sözleşmeleri yapılabilir.<sup>40</sup>

Kanunda yeni bir sözleşme türü olarak düzenlenen çerçeve sözleşmesi; gerek tarafları gerek içeriği ve hazırlık süreci konularında birçok sorunlar yaratmaya aday görünmektedir. Ekonomik ve Sosyal Konseye üye olan bir işçi konfederasyonuna üye olan herhangi bir sendika ile aynı niteliğe sahip bir işveren sendikası yetki prosedürüne bakılmaksızın böyle bir sözleşmeyi yapabilecekleri gibi, görüşmeler sırasında yasada öngörülen sürelerle, barışçı çözüm yollarına, toplu iş mücadele araçlarına sahip olmadan toplu pazarlığı sonuçlandıracaklardır. Çerçeve sözleşmesine ilişkin düzenlemelere bakıldığında, tarafların anlaşmamaları halinde birbirlerini toplu iş hukukunun doğasına uygun bir şekilde anlaşmaya zorlamak için ne yapabilecekleri, anlaşmaları halinde yapılan anlaşmaya uymamalarının yaptırımının ne olacağı konularının belirsiz olduğu görülebilecektir. Tarafların uzlaşarak oluşturdukları çerçeve sözleşmesinin içeriğinin Türk endüstri ilişkilerine nasıl bir etki sağlayacağı bilinmemektedir.<sup>41</sup>

*Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez (m.33 / 5).*

### 3. Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türü

6356 sayılı Kanun da 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi işyeri düzeyini benimsemiştir. Bu nedenle 2822 sayılı Kanun döneminde buna ilişkin yapılan değerlendirme ve varılan sonuçlar 6356 sayılı Kanun açısından da geçerliliğini devam ettirecektir. Ancak işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenleme bu konuda 2822 sayılı Kanundan farklı şekilde kaleme alınmış olup tereddütler uyandıracak niteliktedir.

6356 sayılı Kanununun 34.maddesinin başlığı toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi olup madde metninde 2822 sayılı Kanununun 3.maddesine paralel şekilde “*Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.*” (m.34 / 1) hükmüne yer verilmiştir. Bu hükümle toplu iş sözleşmesinin 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi “*işyeri*” düzeyinde yapılabileceği belirtilmiş olmaktadır. İşyeri, işletme ve grup toplu iş sözleşmeleri işyeri düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmesi türleridir. Buna rağmen 6356 sayılı Kanunda; *Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde*<sup>42</sup>, toplu

<sup>40</sup> ÖNSAL, s.72-73; KARAKOÇ, s.224-225.

<sup>41</sup> Metin KUTAL, s.169; ÖZVERİ, Yasa, s.108; Aynı yazar, Tasarı, s.99.

<sup>42</sup> 2822 sayılı Kanundaki “işletme” (m.3 / II) kelimesinin yerine “işyeri” kelimesi kullanılıncaya “birden

*iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.* (m.34 / 2) şeklinde düzenleme getirilmiştir. İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin belirtilen düzenleme 2822 sayılı Kanundan farklı şekilde kaleme alınmış olup madde metninde toplu iş sözleşmesinin ancak “*işletme düzeyinde*” yapılabileceği ifadesine yer verilmiştir. Maddenin gerekçesinde; “*Maddede toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi düzenlenmiştir. Kanunda kural olarak toplu iş sözleşmesi düzeyi olarak işyeri esası benimsenmiştir. İşletme toplu iş sözleşmelerinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceği de bu Kanunda yer almıştır.*” ifadelerine yer verilmiştir. İşletme toplu iş sözleşmeleri de işyeri düzeyinde yapılan sözleşmeler olup anılan düzenleme ve madde gerekçesindeki ifadeler isabetli değildir.<sup>43</sup>

İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenlemede kullanılan “*işletme*” deyimi teknik olarak işletmeyi değil, bir işverenin aynı işkolundaki işyerlerini ifade etmek için kullanılmıştır. Nitekim 2822 sayılı Kanunun 3. maddesinde bu durumu ifade etmek için açıkça “*Bir gerçek ve tüzelkişiyeye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir*” denildikten sonra “*Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir*” hükmüne yer verilmiştir. Bununla gerçek anlamda bir işletme değil işverenin aynı işkolundaki işyerlerini ifade etmek için ve bu anlamda işletme deyiminin kullanıldığı belirtilmiş olmaktadır.<sup>44</sup> Nitekim madde gerekçesinde, bunun teknik anlamdaki işletme yerine kullanılmadığı başka bir deyimlendirme bulunmadığı için bu ifadenin kullanıldığı açıkça belirtilmiştir.<sup>45</sup>

Yeni Kanun, 2822 sayılı Kanundaki düzenlemeyi aynen benimsemiş olmaktadır. Ancak; geçmiş dönemde işletme sözleşmesine ilişkin bazı sorunlar, tarafları

çok işyerinin bulunduğu işyeri” (6356 sayılı Kanun m.34 / II) gibi garip bir ifade ortaya çıkmıştır. Önemli değişiklik, 2822 sayılı Kanundaki “Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müesseseler ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır” (m.3 / II) düzenlemesine Yeni Kanunda yer verilmemesidir. Maddenin gerekçesinde bir açıklama bulunmamaktadır. Örneğin, beş müesseseden oluşan (müesseselerin her birinin ayrı hükmi şahsiyeti olan) bir kamu işletmesinde söz konusu fıkradan hareketle bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılmaktaydı. Yeni düzenlemeye göre bu beş hükmi şahsiyet (müesseseler) için beş ayrı işletme toplu iş sözleşmesi yapılacaktır. Beş müesseseyi kapsayan bir toplu iş sözleşmesi de yapılabilir, ancak bu toplu iş sözleşmesi işletme toplu iş sözleşmesi değil grup toplu iş sözleşmesi olur. Bunun olabilmesi de tarafların anlaşmasına bağlıdır. Sendikanın bir yaptırım gücü yoktur. Bu değişiklikten sonra müesseselerin sadece birinde yüzde kırk barajını aşan bir sendika o müessesede işletme toplu iş sözleşmesi yapabilecektir. Örgütlenmeyi ve toplu iş sözleşmesine erişimi kolaylaştıran bir düzenleme olduğu söylenebilir. Ancak düzenleme kamu kesimi içindir. Kamu kesiminde zaten örgütsüz işyeri / işletme bulunmamaktadır. O halde değişikliğin başka bir amacı bulunmamaktadır. (ÖNSAL, s.74-75).

<sup>43</sup> CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.66; SUBAŞI, 6356 sayılı Kanun, s.74-75.

<sup>44</sup> Geniş bilgi için bkz. EKONOMİ, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, s.6 vd.; ÇELİK, İş Hukuku, 26. Bası, s.526 vd.; TUNCAY, Toplu İş Hukuku, s.166 vd.; NARMANLIOĞLU, s.316-317; AYDIN, s.435 vd.

<sup>45</sup> ŞAHLANAN, 6356 Sayılı Kanun, s.50; CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.66-67; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesi, s.122.

ve yargı organını meşgul etmişti. Bu bağlamda burada önemli olan düzenleme esas itibarıyla “işyerinin veya bir bölümünün devri” başlığı altında 38.maddede getirilmiştir. Eski Kanun döneminde işletme sözleşmesinin yapılmasından sonra işletme kapsamına giren ya da kapsamın dışına çıkan işyerlerinde toplu iş sözleşmesinin devamı sorunu mevcut belirsizlikler dolayısıyla ortaya önemli sorunlar çıkarıyordu. Yeni yasa 38. maddesinde bu alanda üç alternatifini dikkate alarak çözümler getirmeye çalışmıştır. Bu hükme göre; *İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise, devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder* (m.38 / I). *Devralan işletmenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise, devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılmıyaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder* (m.38 / I). *Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer* (m.38 / II). Kanunda yapılan bu düzenlemeler geçmişte bu alanda yaşanan sorunlara farklı alternatifleri dikkate alarak çözüm getirmeyi amaçlaması nedeniyle isabetlidir.<sup>46</sup>

İşletme toplu iş sözleşmesi 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 etmektedir. 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 işyerlerini kapsayacaktır. Belirtilen nedenlerle 6356 sayılı Kanunundaki düzenlemede kullanılan “işletme düzeyi” ifadesi isabetli olmadığı gibi Kanunun genel sistematiğine de uygun değildir. 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 barajı ve işyeri barajı açısından da aynı işkolunda çalışan işçiler hesaplamada dikkate alınacaktır. Bu yönüyle de işletmeye bağlı farklı işkolundaki işyerlerinin tek bir toplu iş sözleşmesi altında toplanmasının mümkün olamayacağı açıktır.<sup>47</sup>

6356 sayılı Kanundaki işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin diğer bir farklılık da 2822 sayılı Kanundaki; *Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzelkişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işlet-*

<sup>46</sup> DERELİ, s.55-56.

<sup>47</sup> NARMANLIOĞLU, s.314-319; DEMİR, İş Hukuku, s.557-558; CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.66-67.

*me toplu iş sözleşmesi yapılır* (m.3 / II) şeklindeki hükme yer verilmemiş olmasıdır. Böylece kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerlerinin ayrı tüzelkişiliğe sahip olsalar dahi aynı işkolunda bulunan tüm işyerlerini kapsayacak şekilde tek bir toplu iş sözleşmesi yapılacağına ilişkin 2822 sayılı Kanundaki ayırım ortadan kaldırılmıştır. Yeni düzenlemede “işverenlik” sıfatı esas alınacak ve işverenin tüzel kişi olması halinde bunun kamu kurum veya kuruluşuna ait olup olmadığına bakılmaksızın bu işverene bağlı aynı işkolundaki işyerlerini kapsayacak tek bir toplu iş sözleşmesi yapılacaktır. Farklı tüzelkişilere bağlı işyerlerinin kamu kurum veya kuruluşuna ait olup olmadığına bakılmaksızın aynı toplu iş sözleşmesi kapsamında değerlendirilmesi artık mümkün değildir.<sup>48</sup>

*İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıkları hakkında çıkan uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede onbeş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi halinde Yargıtayca onbeş gün içinde kesin karar verilir* (m.34 / IV).<sup>49</sup> Bu hüküm 2822 sayılı Kanun ile (m.3 / III) ile aynı düzenlemedir. İkinci fıkradaki düzenleme nedeniyle işletme tanımında daha fazla uyuşmazlık çıkması mümkündür.<sup>50</sup>

6356 sayılı Kanunda grup toplu iş sözleşmelerine açıkça yer verilmiştir. Kanunda; *Grup toplu iş sözleşmesi: İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesini ifade eder* (m.2) şeklinde tanımlanmıştır. Fiilen uygulanan grup toplu iş sözleşmelerinin pozitif düzenlemeye kavuşturulması isabetli ise de tarafların anlaşmasına bağlanması isabetli değildir. Diğer tarafın zorlama hakkı olup olmadığına ilişkin tartışmalar devam edecektir. Zira Kanunda; *Grup toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır*. (m.34

<sup>48</sup> NARMANLIOĞLU, s.315-316; CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.67; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesi, s.123.

<sup>49</sup> Yargıtaya göre; 6356 sayılı Kanunu m.5 / II'de yer alan düzenlemenin yetki süreci devam ederken ortaya çıkan ve çözümü m.5 / I'de özel olarak düzenlenen işkolu tespit prosedürü ile mümkün olan işkolu uyuşmazlıklarıyla sınırlı olarak değerlendirilmesi gerekir. Ancak gerek 6356 sayılı Kanunda gerekse mülga 2822 sayılı Kanunda işletme kapsamına ilişkin uyuşmazlıkların bekletici mesele yapılamayacağına dair bir düzenleme yer almamaktadır. Ayrıca işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin kural kamu düzenine ilişkindir. Bu nedenlerle işletme kapsamına ilişkin bir uyuşmazlık söz konusu ise, mahkemenin bu uyuşmazlığı çözmeye de yetkili olması halinde işletme olup olmadığı ile varsa kapsamına ilişkin uyuşmazlığın 6356 sayılı Kanun'un m.34 / IV hükmüne göre ön mesele olarak çözüme kavuşturulması gereklidir. Yetki uyuşmazlığını inceleyen mahkemenin işletme olup olmadığı ile varsa kapsamına ilişkin uyuşmazlığı çözmeye yetkili olmaması halinde ise yine aynı hükümlere göre bu problemin çözümü bekletici mesele yapılmalıdır. (Yarg., 22. HD., 06.12.2013, E.2013 / 33468, K.2013 / 28331).

<sup>50</sup> Bazı yazarlara göre; 2822 sayılı Kanunun “Bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz” (m.3 / IV) düzenlemesine yeni madde de yer verilmemiş, ikinci toplu iş sözleşmesinin olabileceği kabul edilmiş, ancak nasıl yapılacağı düzenlenmemiştir. (ÖNSAL, s.75).

/ III) hükmüne yer verilerek yapılması adeta tarafların anlaşmasına bağlanmıştır. Madde gerekçesinde tarafların grup toplu iş sözleşmesi yapmaları konusunda yetki belgesinden önce anlaşmaları halinde Bakanlığın işçi sendikasına, çoğunluğa sahip olduğu işyerleri esas alınarak grup toplu iş sözleşme yapma yetki belgesi verileceği belirtilmiştir. Ayrıca işyerlerine ilişkin ayrı ayrı yetki belgesi alındıktan sonra da grup toplu iş sözleşmesi yapma anlaşmasının yapılabileceği, tarafların, grup toplu iş sözleşmesi yapma konusunda anlaşma yaptıkları tarihten sonra tek toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin süreç başlatılacağı belirtilmiştir. Sürecin tek yürütülmesinin grev oylamasına ve sonuçlarına kadar götürülüp götürülemeyeceği açık değildir.<sup>51</sup>

2822 sayılı Kanun döneminde de birden çok işverene ait olup aynı işkolunda yer alan işyerlerinin ve işletmelerin her birinde yetkili olan işçi sendikası ile bu işverenlerin üyesi bulunduğu işveren sendikasının anlaşmaları halinde grup toplu iş sözleşmesi yapabilmekteydi. Buradaki sorunlar, işçi sendikası bu tür bir sözleşme yapmak istemediği hallerde işveren sendikasının onu buna zorlayacak bir imkâna sahip olamamasından kaynaklanmakta, işçi sendikasının ise işveren sendikasını grev yolunu kullanarak işveren tarafını grup toplu sözleşmesi yapmaya zorlayabilmesi görüşü ileri sürülüyordu. Grup toplu iş sözleşmesi kavramına ilk kez 6356 sayılı Kanunda değinilmekte, grup toplu iş sözleşmesinin işveren sendikası ile işçi sendikası arasında aynı işkolunda kurulu birden çok işverene ait işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılabileceği hükmüne yer verilmektedir. Gerekçedeki açıklamaya göre; taraflar grup toplu iş sözleşmesi yapmak üzere anlaşmayı her zaman yapabileceklerdir. Bu doğrultuda anlaşma yetki tespiti başvurusundan önce yapılmış ise Bakanlıkça işçi sendikasına çoğunluğa sahip olduğu işyerlerini esas alarak grup toplu iş sözleşmesi yapma yetki belgesi verilecektir. İşçi sendikasının işyerleri için ayrı ayrı yetki belgesi almasından sonra da grup toplu iş sözleşmesi yapma anlaşması yapılabilecektir. Taraflar grup toplu iş sözleşmesi yapma konusunda anlaşma yaptıkları tarihten sonra tek toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin süreç başlatılacaktır. Bu kapsamda, grup toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklarda tek arabulucu atanacak, tek grev ve lokavt kararı alınacaktır.<sup>52</sup>

Grup toplu iş sözleşmesinin düzenlenmesi bir yeniliktir. 2822 döneminde de grup toplu iş sözleşmelerinin yapılacağı öğretilen hareketle kabul edilmiş ve grup toplu iş sözleşmeleri yapılmıştır. Yeni Kanunun grup toplu iş sözleşmesine yer vermesine karşılık "yetki" başlıklı 41.maddesinde grup toplu iş sözleşmeleri ile ilgili düzenleme yapmamış olması dikkat çekicidir.<sup>53</sup>

<sup>51</sup> **CANBOLAT**, 6356 sayılı Kanun, s.68; **Aynı yazar**, Toplu İş Sözleşmesi, s.114-121; **AKTAY**, 6356 sayılı Kanun, s.76; **ÖZVERİ**, Yasa, s.104; **Aynı yazar**, Tasarı, s.95.

<sup>52</sup> **DERELİ**, s.55; **CENTEL**, s.58; **Kenan TUNÇOMAĞ / CENTEL**, İş Hukukunun Esasları, 6. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2013, s.344; **DEMİR**, İş Hukuku, s.554-556; **NARMANLIOĞLU**, s.320-322.

<sup>53</sup> **ÖNSAL**, s.75.

6356 sayılı Kanun da 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi toplu iş sözleşmesinin düzeyini “işyeri” olarak belirlemiş olup, işyeri düzeyinde yapılması sözleşmenin birden fazla işyerini kapsamına engel değildir. Tek bir işyerini kapsamak üzere yapılabileceği gibi birden fazla işyerini de kapsayabilir. İşletme toplu iş sözleşmesi ile grup toplu iş sözleşmeleri de işyeri düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmesi türleridir.

Toplu iş sözleşmesinin kapsamını belirleyen toplu pazarlık birimi ya da toplu pazarlığın düzeyi, Türk toplu iş hukukunda yasalarla belirlenmiştir. Yasalar sendikalaşmayı işkolu düzeyinde tanırken, temel toplu pazarlık ünitesi olarak işyerini kabul etmiş, bu konuda getirmiş olduğu emredici düzenlemelerle toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sınırlarını da çizmiştir.<sup>54</sup>

## V. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN ŞEKLİ VE SÜRESİ

### 1. Toplu İş Sözleşmesinin Şekli

Toplu iş sözleşmesinin şekli ve süresi 6356 sayılı Kanunda 2822 sayılı Kanuna paralel şekilde düzenlenmiştir. Buna göre; *toplular iş sözleşmesi yazılı olarak yapılacaktır* (m.35 / 1). 2822 sayılı Kanundaki gibi toplu iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmadıkça geçerli olmayacağına ilişkin açık hüküm olmamakla birlikte burada belirtilen yazılı şeklin geçerlilik koşulu olduğu ve yazılı yapılmadıkça geçerli olmayacağı açıktır. Zira 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 12.maddesi Kanunlarda sözleşmeler için öngörülen şeklin kural olarak geçerlilik şekli olduğunu, öngörülen şekle uyulmaksızın yapılan sözleşmelerin hüküm doğurmayacağını belirtmektedir. Yazılı şeklin geçerlilik koşulu olmasının doğal sonucu olarak toplu iş sözleşmesinde yapılacak değişikliklerin de ancak yazılı olarak yapılabileceğidir. Çerçeve sözleşmenin şekline ilişkin ise Kanunda bir düzenleme yoktur.<sup>55</sup>

### 2. Toplu İş Sözleşmesinin Süresi

Toplu iş sözleşmesinin süresi 6356 sayılı Kanununda 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi *en az bir ve en çok üç yıl* olarak düzenlenmiştir (m.35 / 2). Toplu iş sözleşmesi bir yıldan kısa süreli yapılamaz, ancak işin süresi bir yıldan kısa ise toplu iş sözleşmesinin süresi de bir yıldan kısa yapılabilir. İşin bitmemesi halinde bu sözleşmeler ancak takvim yılı sonuna kadar uzatılabilir. Eskiden olduğu gibi mevsimlik işler gibi faaliyeti bir yıldan az süren işler göz önüne alınarak sözleşme süresinin en az bir yıl olması koşuluna istisna getirilmiştir. Buna göre; *faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere, toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. Ancak bu durumda da işin bitmemesi halinde toplu iş sözleşmesi bir yılın sonuna kadar uygulanacaktır* (m.35 / III). Burada toplu iş sözleşmesi sona ermemekte süresi

<sup>54</sup> **Kübra DOĞAN YENİSEY**, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayınları, İstanbul 2007, s.323-324; **ÖZVERİ**, Yasa, s.102; **Aynı yazar**, Tasarı, s.93.

<sup>55</sup> **CANBOLAT**, 6356 sayılı Kanun, s.69.

Kanunda belirtildiği şekilde işin bitimi ve nihayet bir yılın sonuna kadar uzatılmış olmaktadır. Bu nedenle sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdi hükmü olarak uygulanması mahiyetinde değil Kanunun açık hükmü gereği toplu iş sözleşmesinin kararlaştırılan süresinin uzamasıdır. Bunun dışında Kanunun açık hükmü gereği *toplular iş sözleşmesinin süresi, sözleşme imzalandıktan sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez* (m.35 / II). Kanunun toplu iş sözleşmesinin süresine ilişkin hükmü emredici niteliktedir. Çerçeve sözleşmenin süresi de aynı şekilde *Kanunda en az bir ve en çok üç yıl olarak düzenlenmiştir* (m.33 / IV).<sup>56</sup>

Kural olarak toplu iş sözleşmesinin tarafları birlikte düzenledikleri hükümleri yine birlikte (anlaşarak) değiştirebilirler, bunun tek istisnası toplu iş sözleşmesinin süresidir.<sup>57</sup>

*Taraflardan biri toplu iş sözleşmesinin bitiminden yüz yirmi gün önce yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilecektir. Ancak yapılacak toplu iş sözleşmesi yürürlükteki toplu iş sözleşmesi sona ermeden yürürlüğe girmeyecektir* (m.35 / 4).

## VI. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ

6356 sayılı Kanuna göre; *toplular iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplular iş sözleşmesine aykırı olamayacaktır. İş sözleşmelerinin toplular iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplular iş sözleşmesindeki hükümler alacaktır* (m.36 / I). Diğer yandan yararlılık ilkesi de korunarak “*Toplular iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir*” hükmüne yer verilmiştir. Belirtilen düzenleme 2822 sayılı Kanuna paralel olup, sadece madde metninde “*hizmet akitleri*” yerine “*iş sözleşmeleri*” deyimine yer verilmiş<sup>58</sup> ve 2822 sayılı Kanunda yer alan “*Hizmet akdinde düzenlenmeyen hususlarda toplular iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır*” hükmüne yer verilmemiştir. Esasen 2822 sayılı Kanundaki belirtilen hüküm gereksiz bir tekrardan ibaretti. Zira madde metninde yer alan iş sözleşmelerinin toplular iş sözleşmesine aykırı olamayacağı ve aykırı hükümlerin yerini toplular iş sözleşmesindeki hükümlerin alacağına ilişkin düzenlemeden başka bir sonuca varmak zaten mümkün değildir. Bu nedenle 6356 sayılı Kanunda yer verilmemiş olması isabetlidir.<sup>59</sup> Tüm düzenlemede işçi yararı öne alınmış, toplular iş sözleşmesi ile iş sözleşmesi arasındaki farklılıklarda işçi lehine olan hükmün uygulanacağı düzenlenmiştir. İş sözleşmelerinin toplular iş sözleşmesine aykırı olmakla birlikte “*işçi yararına*” olan hükümleri korunmaktadır.<sup>60</sup>

<sup>56</sup> CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.70; SUBAŞI, 6356 sayılı Kanun, s.78.

<sup>57</sup> ÖNSAL, s.76.

<sup>58</sup> Bu konuda Kanunlar arasında birliktelik sağlanamamıştır. 4857 ve 6356 sayılı Kanunların yayım tarihleri arasında bir tarihte (RG., 04.02.2011, 27836) yayımlanan Türk Borçlar Kanunu “hizmet sözleşmesi” kavramını kullanmıştır.

<sup>59</sup> CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.70-71.

<sup>60</sup> DEMİR, İş Hukuku, s.590; ÖNSAL, s.77.



Belirtilen düzenleme tarafların toplu iş sözleşmeleri ile tıpkı yasa koyucu gibi emredici hukuk kuralları koyabilme özerkliğini ortaya koymaktadır. Bununla toplu iş sözleşmesinin normatif kısmı (iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri) iş sözleşmelerini kanun gibi doğrudan doğruya ve emredici olarak etkileyeceği belirtilmiş olmaktadır. Konu sadece iş sözleşmesini etkilemesi yönünden değil toplu iş sözleşmesindeki normatif hükümlerin hukuki niteliğinin “*objektif hukuk kuralı*” (maddi anlamda yasa hükmü) olarak kabul edilmesi nedeniyle bunların yorumunun yasaların tabi olduğu yorum kurallarına göre yapılması gerekir.<sup>61</sup> Nitekim Yargıtay da 2822 sayılı Kanun döneminde vermiş olduğu kararlarında bu hususu kabul etmiştir.<sup>62</sup> Yargıtay’ın bu görüşü aynı esası benimseyen 6356 sayılı Kanun yönünden de geçerli olacaktır.<sup>63</sup>

### 1. Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Etkisi

Toplu iş sözleşmesinin ard etkisine ilişkin 2822 sayılı Kanundaki esas korunarak 6356 sayılı Kanunda; “*Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder*” hükmüne yer verilmiştir (m.36 / 2). Toplu iş sözleşmesinin sona erme şekline ilişkin olarak 2822 sayılı Kanundaki “*Her ne sebeple olursa olsun*” ibaresine yer verilmiştir. Ancak bu durum farklı bir sonuca varmayı gerektirmeyecektir. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin ard etkisi için sona erme şekli önemli olmayacaktır. Belirtilen hükümle 2822 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle işçilerin sözleşme ile kazandıkları hakları devam ettirmeleri amaçlanmaktadır.<sup>64</sup>

Toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra yeni toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar, sona eren toplu iş sözleşmesinin art etkisini sürdüreceği, bu toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam edileceği düzenlenmiştir. Belirtilen düzenlemeyle toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle norma-

<sup>61</sup> ÇELİK, İş Hukuku, 26. Bası, s.550-551; NARMANLIOĞLU, s.486-491; TUĞ, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1996, s.9.

<sup>62</sup> “Toplu iş sözleşmesinin ihtiva edeceği ve etmeyeceği hükümler 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda düzenlenmiştir. Borçlar Kanununun 19.maddesine göre kanunun açık buyurucu hükmüne aykırı olmayan sözleşme hükümleri taraflar için uyulması zorunlu bağlayıcı objektif hukuk kurallarıdır. Bunlar arasında yer alan disiplin kurallarına taraflar uymak zorundadırlar. Disiplin kurallarına aykırı davranışlardan hangilerinin ne gibi disiplin cezalarını gerektireceği ve bu cezaların nasıl ve kim tarafından verilip uygulanacağı T.İ.S. ile düzenlenebilir. Herhangi bir disiplin cezasına maruz kalan işçi gerek fiil bakımından ve gerekse ceza bakımından verilen cezanın T.İ.S. düzenlenmesine aykırı olduğunu ileri sürerek yargı mercii önünde dava açıp bu cezanın sözleşmeye uygun olmadığını tespitini ve iptalini isteyebilir.” (Yarg.9.HD., 20.04.1987, E.1987 / 3816, K.1987 / 3991).

<sup>63</sup> CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.71.

<sup>64</sup> DEMİR, İş Hukuku, s.623-625; CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.71; NARMANLIOĞLU, s.486-488.

tif hükümlerinin emredici etkisinin sona ereceği ifade edilmiş olmaktadır. Bunun sonucu olarak Kanunda düzenlenen ard etki toplu iş sözleşmesinin emredici etkisine maruz kalan iş sözleşmeleri yönünden geçerli olacaktır. Ard etki toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte var olan ve taraf sendikaya üyelik veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanıyor olması nedeniyle belirtilen emredici etkiye maruz kalan iş sözleşmeleri için geçerli olacaktır. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden sonra yapılan iş sözleşmeleri ile sona erme tarihinden önce yapılmış olmasına rağmen emredici etkiye maruz kalmayan (yararlanma koşulları bulunmayan) iş sözleşmeleri için ard etkiden söz edilemeyecektir.<sup>65</sup> Sona eren toplu iş sözleşmesindeki hizmet akdine ilişkin hükümlerin yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam etmesi toplu iş sözleşmeden yararlanma niteliğinde değildir. Bu nedenle ard etkinin başlayabilmesi için toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinde işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanıyor olması gerekli ise de bu tarihten sonra ortada mevcut bir toplu iş sözleşmesinin bulunduğundan söz edilemeyecektir. Bu nedenle ard etkinin devamı için yararlanma koşullarının da devam ediyor olması ya da işçinin üyelik veya dayanışma aidatı gibi herhangi bir aidat ödeme yükümlülüğünden söz edilemeyecektir.<sup>66</sup>

## 2. Tarafların Durumunda Değişiklik

Kanunda toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyen durumlar 2822 sayılı Kanunun 8.maddesine paralel şekilde belirtilmiş ilave olarak “*işyerinin girdiği işkolunun değişmesi*” de sayılmıştır. Bu düzenlemeye göre; *Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez* (m.37 / I). Anılan düzenleme isabetli olup esasen yetki süreci başladıktan sonraki işkolu değişikliği tespitinin bir sonraki dönem için geçerli olacağı, işkolu tespitine yönelik davaların yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılamayacağı ile işkolu değişikliğinin yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceğine yönündeki Kanunun 5.maddesinin açık hükmünden başka bir sonuca varmak zaten mümkün değildir.<sup>67</sup>

<sup>65</sup> **CANBOLAT**, 6356 sayılı Kanun, s.72; “Davacı TİS sona ermeden TİS’ne taraf işçi sendikasıdan istifa etmiş ve istifa gerçekleşmiştir. Başka bir anlatımla TİS’nin sona erdiği tarihte davacı taraf işçi sendikasının üyesi olmadığı gibi, TİS’den de yararlanmamaktadır. Bu nedenle TİS’nin davacı yönünden hizmet akdi olarak devam ettiğinin kabul edilmesi mümkün değildir.” (Yarg. 9.HD., 22.11.2006, E.2006 / 9890, K.2006 / 30806, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007 / 2, s.258-259, direnme üzerine Yargıtay Hukuk Genel Kurulu yerel mahkemenin direnme kararını Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin gerekçeleri doğrultusunda bozmuştur, Yarg. HGK., 26.3.2008, E.2008 / 9-275, K.2008 / 282).

<sup>66</sup> **ÇELİK**, İş Hukuku, 26. Bası, s.551-552; **NARMANLIOĞLU**, s.488-490.

<sup>67</sup> **DEMİR**, İş Hukuku, s.621; **CANBOLAT**, 6356 sayılı Kanun, s.72-73; **SUBAŞI**, 6356 sayılı Kanun, s.80-81.

6356 sayılı Kanun; *işkolu değişikliğinin yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceğine* (m.5 / III) hükmetmiştir. *Toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesinin toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği* (m.37 / I) kuralına yer vermiştir. Ancak aynı Kanun, *işkolunun değişmesinin sendika üyeliğini sona erdireceği* kuralına da yer vermiştir (m.19 / VII). Kanunun 5. ve 37.maddelerinde yer alan bu esasa karşılık işkolunun değişmesinin sendika üyeliğini sona erdireceğinin kabul edilmesi bir çelişki yaratmaktadır. Yani, işkolu değiştiği için sendika üyeliği sona erecek olan işçi, toplu iş sözleşmesinin devam etmesine karşılık, sözleşmeden yararlanamayacaktır. Sona eren bir toplu iş sözleşmesi olmadığı için art etki yoluyla da toplu iş sözleşmesinden yararlanmak mümkün değildir. Bu çelişkiye getirilebilecek bir çözüm, işkolunun mahkeme kararıyla değişmesi ihtimalinde gündeme gelebilir. Kanuna göre; işkolunda mahkeme kararı ile meydana gelen değişiklik bir sonraki dönem için hüküm ifade edeceğinden; işçinin sendika üyeliğinin de bir sonraki dönem için sona ereceği sonucuna yorum yoluyla ulaşmak mümkündür.<sup>68</sup>

2822 sayılı Kanunun hükümleri (m.8 ve 10) esası korunarak düzenleme yapılmıştır. Toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi veya işveren sendikadaki değişiklikler toplu iş sözleşmesini etkilemeyecektir. Yani toplu iş sözleşmesi süresi sona erinceye kadar uygulanmaya devam edecektir. Yenilik olarak, 6356 sayılı Kanunda “işyerinin girdiği işkolunun değişmesi” halinde de toplu iş sözleşmesinin süresi sona erinceye kadar uygulanmaya devam edileceğini düzenlemiştir (m.37 / I).

Kanunda işyerinin girdiği işkolunun değişmesinin toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceğine ilişkin açık düzenleme getirilerek 2822 sayılı Kanun dönemindeki tartışma ve tereddütleri ortadan kaldırmıştır. Yargıtay böyle bir düzenlemenin olmadığı 2822 sayılı Kanun döneminde vermiş olduğu bir kararında işkolunun değişmesi halinde mevcut toplu iş sözleşmesinin sona ermeyeceğine hükmetmişti.<sup>69</sup> Kanunun amacı işkolu değişikliğinin bir sonraki dönem için geçerli olması ve bunun yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilememesidir. Bu nedenle belirtilen hüküm karşısında toplu iş sözleşmesi yürürlük süresinin sonuna kadar uygulanacak ve bu dönemde işçilerin üyelikleri devam ettiği kabul edilerek üye sıfatıyla yararlandıkları, diğer işçilerin de yürürlük süresinin sonuna kadar taraf sendikaya dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilecekleri kabul edilmelidir.<sup>70</sup>

İşverenin toplu iş sözleşmesiyle bağlılığına ilişkin 2822 sayılı Kanunun 10.maddesindeki düzenleme de 37.maddenin 2. ve 3.fıkralarında paralel şekilde

<sup>68</sup> **ŞAHLANAN**, 6356 sayılı Kanun, s.52; **CENTEL**, s.58.

<sup>69</sup> Yarg. 9. HD., 5.12.2007, E.2007/15989, K.2007/37055, Karar ve kararı isabetsiz bulan **ŞAHLANAN**'ın incelemesi için ve bkz. İşyerinin Kapatılması ve İşçilerin Başka İşkolunda Bulunan Bir İş Yerine Nakledilmesinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası D., Mayıs 2008 Eki, s.2-4.

<sup>70</sup> **CANBOLAT**, 6356 sayılı Kanun, s.73.

düzenlenmiştir. Buna göre; *toplu görüşmeye çağrı tarihinde bir işveren sendikasına üye bulunan işverenin sendika üyeliğinin sona ermesi çağrısı etkilemeyeceği gibi* (m.37 / II), *sözleşmenin imzalanmasından sonra sendika ile ilişkisinin kesilmesi de toplu iş sözleşmesini etkilemeyecek işveren sözleşme ile bağlı kalmaya devam edecektir* (m.37 / III).

6356 sayılı Kanuna göre; işçi sendikası işveren sendikasına çağrıda bulunduktan sonra işveren sendikası üyeliğinden ayrılan işveren, işçi sendikasının yaptığı çağrı ile bağlı kalacak, tarafı işveren sendikası değil kendisi olarak toplu iş sözleşmesini bağıtlayacaktır. Toplu iş sözleşmesi bağıtlandıktan sonra işveren sendikası üyeliğinden çekilen veya işveren sendikası üyeliğinden çıkarılan işveren, bağıtlanmış toplu iş sözleşmesiyle bağlı kalacak, yani bu toplu iş sözleşmesi işverenin işyeri / işyerleri / işletmesinde uygulanmaya devam edilecektir.<sup>71</sup>

### 3. İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri

Uygulamada sorunlara ve tartışmalara neden olan işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin olarak işverenin toplu iş sözleşmesi imzaladıktan sonra aynı işkolunda başka bir işyerini daha devralması ve burada da toplu iş sözleşmesinin bulunması veya işverenin işletme kapsamındaki işyerini devretmesi durumlarında çözümün ne olacağına ilişkin hüküm; yeni bir düzenlemedir ve 6356 sayılı Kanunda açık düzenleme getirilmiştir. İşyerinin veya bir bölümünün devri başlığını taşıyan maddeye göre;

*İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise; devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılmıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder* (m.38 / I).

*Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer* (m.38 / II).

İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olsun veya olmasın toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinde devralan işverenin aynı işkolunda yürürlükte bir toplu iş sözleşmesinin bulunup bulunmadığına bakılarak karar verilecektir. Bu durumda devralan işverenin aynı işkolunda yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi varsa üstünlük buna verilecek ve devraldığı işyeri veya işyerlerindeki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar ise iş sözleşmesi hükmü

<sup>71</sup> CENTEL, s.58-59; ÖNSAL, s.78.

olarak devam edecektir. Böylece yararlılık ilkesi gereği işçiler öncekinden daha aşağı olmamak üzere mevcut toplu iş sözleşmesinden de yararlanabilecekler ve mevcut toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle tüm işyerlerini de kapsayacak şekilde yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir.<sup>72</sup>

Toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyeri veya bir işyerinin bir bölümü veya bir işletmenin kapsamındaki bir işyeri devredildiğinde; devralan işverenin işyeri veya işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yok ise, devralınan işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin uygulanması süresi sona erinceye kadar devam edecektir. Devralan işverenin işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi varsa, devir alınan işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi artık uygulanmayacak, iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecektir. Uygulama; devredilen / devir alınan işyerinin aynı işkolunda olması koşuluna bağlıdır. Devredilen işyeri, devir alan işverenin işyeri / işyerlerinin girdiği işkolunun dışında ise 6356 sayılı Kanunun m.36 hükümleri uygulanacaktır.<sup>73</sup>

Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise bu durumda devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesi süresinin sonuna kadar devam edecek ve süre sonunda tüm işyerini de kapsayacak şekilde yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılacaktır. Ancak madde metnindeki *“devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder”* şeklindeki ifade isteneni tam olarak anlatmaktan uzak olup isabetli bulmak güçtür. Gerçekten de bu durumda devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesi devralan işverenin aynı işkolundaki toplu iş sözleşmesi olmayan işyerlerini de kapsayacak şekilde ancak süresinin sonuna kadar toplu iş sözleşmesi olarak uygulanacaktır. Sürenin sona ermesiyle Kanundaki *“Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder”* (m.36 / II) şeklindeki düzenleme burası için de geçerli olacaktır. Her ne kadar madde metninde yenisi yapılıncaya kadar *“toplulu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder”* şeklinde ifade edilmiş olsa dahi farklı sonuca varmak güçtür. Nitekim maddenin gerekçesinde de işletme toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinden ayrılan veya işletme toplu iş sözleşmesinin uygulandığı bir işletmeye dâhil olan ya da yeni işyeri devralınması ile birlikte işletme niteliğini kazanan işyerleri açısından uygulamada yaşanan sorunlar dikkate alınarak hükmün bu sorunları çözüme kavuşturmaya yönelik olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin süresinin sonuna kadar uygulanacağı ve bu tarihten sonra iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği, işverenin aynı işkolundaki tüm işyerlerini kapsamak üzere yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılabileceğinin kabulü isabetli olacaktır.<sup>74</sup>

<sup>72</sup> CENTEL, s.58-59; NARMANLIOĞLU, s.399-400; CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.74; Aynı yazar, 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Getirdiği Yenilikler, Toprak İşveren Dergisi, Aralık 2012, s.15; KARAKOÇ, s.225.

<sup>73</sup> CENTEL, s.58-59; ÖNSAL, s.79.

<sup>74</sup> CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.74-75; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesi, s.192-193.

Kanunda; toplu iş sözleşmesi bulunamayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesinin tarafı olan bir işverence devralınması durumunda, devralınan işyerinin işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamına gireceği düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesi kapsamında olmayan bir işyerini devir alan işverenin işyerlerinde uygulanan bir işletme toplu iş sözleşmesi varsa devir alınan işyerinin bu işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına gireceğini düzenlemiştir. Böylece toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı devralınan işyeri de işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında sayılarak işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklardır. Sürenin sonunda yine tüm işyerlerini kapsayacak şekilde yeni toplu iş sözleşmesi yapılacaktır.<sup>75</sup>

Düzenleme isabetli olmakla birlikte madde metinde mevcut işletme toplu iş sözleşmesinin bulunduğu varsayılarak işletme kapsamındaki işyerlerinden birinin devredilmesi veya bir işyerinin işletme kapsamına alınmasına göre düzenleme yapılmış olup devirle birlikte işletmenin oluştuğu (aynı işkolunda birden fazla işyerinin oluştuğu) durumlara açıkça yer verilmemiştir. Bu durumda da yukarıda açıklanan çözüm geçerli olacaktır.<sup>76</sup>

#### 4. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma

Kanunda; kural olarak *toplular iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyelerinin yararlanacağı düzenlenmiştir* (m.39 / I). *Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye bulunanların yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanların ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanacaklarını* –eski yasadaki hükümleri tekrarlayarak- belirtmektedir (m.39 / II).<sup>77</sup>

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin kurallar 2822 sayılı Kanun paralel biçimde düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin 2822 sayılı Kanundaki temel esaslar 6356 sayılı Kanunda da kabul edilmiş olmakla birlikte tartışmalara neden olan yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında işyerinden ayrılanların durumlarına açıklık getirilmiştir. Ayrıca dayanışma aidatının miktarı üyelik aidatıyla eşitlenmiş dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaya ilişkin imza tarihinden önceki taleplerin imza tarihi itibarıyla geçerli olacağı hükme bağlanmıştır.<sup>78</sup>

*Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklardır* (m.39 / II). 2822 sayılı

<sup>75</sup> CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.75; SUBAŞI, 6356 sayılı Kanun, s.83.

<sup>76</sup> CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.75.

<sup>77</sup> Bazı yazarlara göre; alt işveren işçilerinin asıl işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmelerinden yararlanıp yararlanamayacakları konusunda toplu iş sözleşmeden yararlanmayı düzenleyen 39.madde de açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Yasanın 39.maddesinde toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için taraf sendikaya üyeliğinin dışında bir koşul aramadığından da yardımcı işlerde iş alan alt işverenin işçileri, taraf sendikaya üye olmaları halinde asıl işverene ait işyerinde bağtlanan toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir. (ÖZVERİ, Yasa, s.109-110).

<sup>78</sup> CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.75; DERELİ, s.58.

Kanunda da aynı düzenleme bulunmaktadır (m.9 / II). Yürürlük tarihi ile toplu iş sözleşmesinin imza tarihi arasında işyerine giren ve doğal olarak bu tarihten sonra üye olan işçiler veya bu süre içinde sendikaya üye olan işçiler yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanmayacaklardır. Esas olan üyeliktir. Yürürlük başlangıcı tarihinde ve imza tarihinde de üye olmak koşuluyla toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcından itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanılabilir.<sup>79</sup>

Kanunda; dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu sözleşmeden yararlanacaklara ilişkin düzenleme yapılmıştır. *Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur* (m.39 / IV).

Fıkradaki son cümle yenidir. Böylece; öğretide öne sürülen bir husus, yani dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için oluşmuş bir toplu iş sözleşmesinin varlığının gerektiği belirtilmiş olmaktadır. Ayrıca dayanışma aidatının sınırı da kaldırılmıştır.<sup>80</sup>

Kanunda; sendika üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden nasıl yararlanacakları düzenlenmiştir. Üye olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları dayanışma aidatı ödemeleri koşuluna bağlıdır. Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmada işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için toplu iş sözleşmesinin bağitlanmış olması gerekir, toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önceki dönem için toplu iş sözleşmesinden yararlanma ihtimali yoktur. 2822 sayılı Kanun uygulamasında dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebi, toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonra yapılabilirdi. Kanunda; bir yenilik olarak, imza tarihinden önceki bir tarihte dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunulabileceğini düzenlemiştir. Yararlanma ilkesinde bir değişiklik yoktur. Yararlanma, toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde başlayacaktır.<sup>81</sup>

*Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar* (m.39 / III).

<sup>79</sup> AKTAY, 6356 sayılı Kanun, s.77; DEMİR, İş Hukuku, s.592-593.

<sup>80</sup> KUTAL, s.169; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s.381; NARMANLIOĞLU, s.434-435; DERELİ, s.59; ÖZVERİ, Yasa, s.109; Aynı yazar, Tasarı, s.100.

<sup>81</sup> CENTEL, s.59; NARMANLIOĞLU, s.432; DEMİR, İş Hukuku, s.596-598; AKTAY, 6356 sayılı Kanun, s.77-78; ÖNSAL, s.81-82.

Bu, yeni bir düzenlemedir. Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren işçiler, 2822 sayılı Kanuna göre toplu iş sözleşmesinden yararlanamıyorlardı. Bu işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları toplu iş sözleşmelerinde düzenlenen özel hükümler ile sağlanıyordu. 6356 sayılı Kanun, söz konusu işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklarını düzenleyerek bu soruna çözüm getirmiştir.<sup>82</sup>

İmza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona erenlerin toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacaklarına ilişkin tartışma, isabetli olarak bunların iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar yararlanacakları şeklinde pozitif düzenlemeye kavuşturularak bu yöndeki tartışmalara son verilmiştir.<sup>83</sup>

Geçmişte yararlanmayla ilgili bazı sorunlar yargı organını gündemine taşınmış, Yargıtay verdiği kararlarla bu sorunları çözmeye çalışmıştır. Örneğin; Yargıtay imza tarihinde işyerinde çalışmayan işçinin toplu sözleşmenin geriye götürülen hükümlerinden yararlanmasının yasada düzenlenmediği halde, toplu sözleşmede buna ilişkin düzenleme olduğu takdirde imza tarihinden önce işyerinden ayrılan işçilerin sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanmalarının mümkün olduğuna karar vermiştir.<sup>84</sup> 6356 sayılı Yasada (m.39 / III) bu görüşü metnine yansıtarak bir boşluğu doldurmuştur.<sup>85</sup>

Taraf sendikaya üye olmayanların toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmalarına ilişkin olarak 2822 sayılı Kanundaki esaslar korunmuş olmakla birlikte imza tarihinden önceki taleplerin imza tarihi itibarıyla hüküm doğuracağına ilişkin açık düzenleme yapılmıştır. Bilindiği gibi 2822 sayılı Kanunda bu yönde bir hüküm olmadığından imza tarihinden önceki taleplerin geçersiz olduğu kabul edilmekteydi.<sup>86</sup>

2822 sayılı Kanunda dayanışma aidatı üyelik aidatının üçte ikisi olarak düzenlenmişti (m.9 / IV). 6356 sayılı Kanunda, *dayanışma aidatının miktarı üyelik*

<sup>82</sup> CENTEL, s.59; ÖNSAL, s.81.

<sup>83</sup> NARMANLIOĞLU, s.419-421; CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.76; ÖZVERİ, Yasa, s.108; Aynı yazar, Tasarı, s.99; 2822 sayılı Kanun dönemindeki tartışmalar hakkında geniş bilgi için bkz. ÇELİK, (İş Hukuku, 25. Bası), İş Hukuku Dersleri, 25. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2012, s.604 vd. ve orada gösterilen kaynaklar. Yargıtay bu kişilerin ancak toplu iş sözleşmede açık hüküm bulunması halinde yararlanabileceklerine hükmetmekteydi. Yargıtay'a göre; "Ancak belirtmek gerekir ki davacının yeni Toplu İş Sözleşmesinden yararlandırılması mümkün değildir. Zira bundan yararlanabilmek için kural olarak imza tarihinde ve yürürlük süresi içinde çalışmış olmak gerekir. Gerçekten Hukuk Genel Kurulunca benimsenen dairemizin yerleşmiş içtihadına göre imza tarihinde önce ve yürürlük başlangıç tarihinden sonra işten ayrılmış bulunan bir işçinin bu Toplu İş Sözleşmesinden yararlandırılması için ayrı bir kurala yer verilmesi gerekir." (Yarg.9.HD., 2.2.2000, E. 2000 / 736, K.2000 / 842).

<sup>84</sup> Yarg., 9.HD, 26.3.1987, E.2921, K.3181; Yarg., 9.HD, 25.12.1986, E.10427, K.11716.

<sup>85</sup> DERELİ, s.58-59.

<sup>86</sup> CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.76.



*aidatından fazla olmamak kaydıyla, yani "üyelik aidatını aşmamak" koşuluyla sendika tüzüklerinde belirleneceği düzenlenmiştir (m.39 / V).*

Dayanışma aidatının miktarının üyelik aidatını geçmemek üzere sendika tüzüklerine bırakılmış olmasını isabetli değildir. Bu hüküm sendikaların ülkemizde ücret sendikacılığına dönüşmüş olmalarının ve toplu iş sözleşmesi dışındaki faaliyetlerinin gelişmemesi ve yaygınlaşmamasının bir sonucudur. Yeni düzenlemeye göre; sendikalar dayanışma aidatının miktarını üyelik aidat miktarı kadar belirleyebilecektir. Bu durumda başka bir sendikaya üye olan işçi, kendi sendikasına üyelik aidatı öderken, toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için taraf sendikaya da muhtemelen aynı miktarda dayanışma aidatı ödemek zorunda kalacak, ancak taraf sendikanın diğer hiçbir faaliyetlerinden yararlanamayacaktır. Diğer taraftan üyelik aidatına ilişkin işçinin bir günlük çıplak ücretini geçemeyeceği yönündeki tavan da kaldırılarak aidat miktarının kuruluşların tüzüklerine bırakılmış olması gözetildiğinde sırf toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için üyelik aidatı kadar dayanışma aidatı ödenmesi işçileri taraf sendikaya üye olmaya zorlayacağından olumsuz sendika özgürlüğüne uygun olmayacaktır.<sup>87</sup>

*Faaliyetleri durdurulmuş sendikalara ise dayanışma aidatı ödenmeyecektir (m.39 / VI).* Bu Kanun anlamında *işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar* 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi *toplulu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır (m.39 / VII).* 2822 sayılı Kanunda; *işyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmelerde taraf olarak hareket eden kimse, bu Kanun bakımından işveren sayılır.* (m.62 / II) şeklindeki hüküm isteneni tam olarak anlatamadığından eleştirilmekteydi.<sup>88</sup> Madde metninden, toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmelere temsilci olarak katılan kimsenin ancak "işveren vekili" sıfatına sahip bir kimse olması halinde işveren sayılacağı ve bu suretle toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı gibi bir anlam çıkmaktadır. Kanun koyucu bu kimselerin işveren vekilliği sıfatı taşımaları nedeniyle değil işvereni temsilen toplu görüşmelere katılmış olmaları nedeniyle sözleşmeden yararlanmalarını istememiştir. 2822 sayılı Kanunda işveren vekili kavramına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiş, Sendikalar Kanunundaki işveren vekili kavramının bu kanun bakımından da geçerli olduğu genel olarak kabul edilmekteydi. 2822 sayılı Kanunun 62.maddesinin uygulamasında toplu görüşmelere katılan kimsenin işveren vekilliği sıfatına sahip olması gerektiğinin kabul edilmesi halinde bunun

<sup>87</sup> **Metin KUTAL**, s.169; **CENTEL**, s.60; **DEMİRCİOĞLU / CENTEL**, s.294-295; **CANBOLAT**, 6356 sayılı Kanun, s.76-77; Bazı yazarlara göre; sendikaya üye olmayanların, dayanışma aidatı ödeyenlerin, bu yolla "mademki aynı aidatı ödüyorum, öyleyse gideyim de sendikaya üye olayım" psikolojisi içerisine girip, sendikaya üye olmama hürriyetini garanti altına alan Anayasanın 51.maddesine bir aykırılığın ortaya çıkıp çıkmayacağı tartışılmalıdır. Uluslararası Çalışma Örgütünün bu hususta görüşleri de vardır. (**AKTAY**, 6356 sayılı Kanun, s.78)

<sup>88</sup> **CANBOLAT**, (Yararlanma) Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler, Kamu-İş, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, Cilt.6, Sayı.4, 2002, s.163 vd.

Sendikalar Kanununa göre mi, İş Kanununa göre mi belirleneceğinin açık değildi. Toplu iş sözleşmesi veya toplu görüşmelere işvereni temsilen katılmış olmanın toplu iş sözleşmesinden yararlanamama için yeterli olduğu, bunun yanında ayrıca toplu görüşmeye katılan işçinin işveren vekilliği sıfatına da sahip olup olmadığının herhangi bir öneminin olmadığı belirtilmişti.<sup>89</sup>

Kanunun bu hükmüne getirilen eleştirilerden birisi, “işletmeyi bütünü ile yöneten işveren vekilleri ve bunların yardımcılarını kapsam dışı” bırakmasının yerinde, “ancak işyerinin bütününü yöneten işveren vekillerini kapsam dışı” tutmasının sakıncalı olabileceğine ilişkindir. Ayrıca; Kanunun “uygulamada ciddi bir sorun haline gelmiş bulunan, giderek tüm beyaz yakalılarını içine almaya başlayan kapsam dışı personel sorununa hiçbir çözüm” getirmediğine de dikkat çekilmiştir.<sup>90</sup>

6356 sayılı Kanun anlamında işveren vekilleriyle toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılmış olan kişilerin artık toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları söz konusu olamayacaktır. Bu, daha önce kabul edilen genel bir esas olarak geçmekteydi; şimdi yasaya geçirilmiş bir hüküm olarak bulunmaktadır.<sup>91</sup>

6356 sayılı Kanun toplu görüşmelere işvereni temsilen katılan kişilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklarını açıkça hükme bağlayarak bu konudaki tereddütleri isabetli bir şekilde ortadan kaldırmıştır. Ayrıca 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi *grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışanların aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamayacakları hükme bağlanmıştır*. Kanuna göre; *greve katılmayarak işyerinde çalışmaya devam eden işçiler, toplu iş sözleşmesinde aksine bir hüküm olmadıkça toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar* (m.39 / VIII).

## VII. TEŞMİL

2822 sayılı Kanunda düzenlenmiş (m.11) olan teşmil kurumu 6356 sayılı Kanunda da düzenlenmiştir (m.40).

Teşmil; yürürlükte bulunan bir işkolunu veya işyeri toplu iş sözleşmesi uygulama alanının, o işkolunda yahut belirli işletme veya işyerlerinde çalışan ve o sözleşmenin taraflarını oluşturmayan diğer işçi ve işverenleri de içine alacak şekilde, işkolunda ve işyerlerindeki çalışma düzeninin yeknesak (uyumlu) hale getirilmesi amacıyla, Yasaların yetkili kıldığı organın kararı ile genişletilmesidir. Teşmil; bir işkolunda

<sup>89</sup> CANBOLAT, Yararlanma, s.182 vd.; Aynı yazar, 6356 sayılı Kanun, s.77-78.

<sup>90</sup> Metin KUTAL, s.169; ÖZVERİ, Yasa, s.109; Aynı yazar, Tasarı, s.100; Bazı yazarlara göre; bir kimsenin sendika üyeliğinin kanunen engellenmiş olması, onun toplu iş sözleşmesinden üye olarak yararlanmasını imkânsız kılsa da, başka yöntemlerle toplu iş sözleşmesinin etki alanına girmesi, ondan yararlanması mümkün olabilir. Hâlbuki tarafların anlaşması suretiyle “kapsam dışı” bırakılan işçiler hiçbir yöntemle (üyelik, dayanışma aidatı ödemek, taraf sendikasının muvafakatini almak) toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar. (NARMANLIOĞLU, s.413).

<sup>91</sup> CENTEL, s.60.

bir kısım işverenlerin toplu iş sözleşmesi dışında kalmalarının işverenler arasında yaratacağı haksız rekabet koşullarını giderecek, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını geniş bir alanda sağlayarak işçilerin hayat seviyesini yükseltecek, eşit işe eşit ücret ilkesinin gerçekleşmesine ve işkolunda benzer kuralların yerleşmesine yardımcı olacak bir yoldur. Böylece, bir işkolunda faaliyet gösteren işletmelerarası ücret ve çalışma koşullarındaki farklar azaltılacaktır. Bu nedenlerin her birinde, ekonomik ve sosyal sorunların toplum yararına çözümlenmesi amaçlanarak, kamu yararı, sosyal adalet ve toplumsal gelişmenin gerçekleşmesi hedeflenmiştir. Teşmil; hukuki, sosyal, ekonomik ve siyasi boyutları olan çok yönlü bir kurumdur.<sup>92</sup>

İşkollarında yeknesak çalışma koşullarının sağlanması, toplu iş sözleşmesi düzeninin dışında kalan işyerlerinin azaltılması, işyerleri arasında ortaya çıkan haksız rekabetin önlenmesi gibi amaca hizmet eden teşmil önemli bir hukuki düzenlemedir. 275 sayılı Kanun döneminde teşmil uygulaması gerçekleştirilememiştir. 2822 sayılı Kanun döneminde birçok uygulama yapılmış olmasına rağmen sosyal tarafların itirazlarıyla karşılaşmıştır. Özellikle Kanundaki kısmen veya zorunlu değişiklikler yapılmasının mümkün olmasına rağmen teşmil kapsamındaki işyerlerinin nitelikleri gözetilmeden toplu iş sözleşmesinin aynen teşmil edilmesi, teşmil kararının geriye yürürlü olacak şekilde uygulanması, işverenlerin teşmilin yürürlük tarihinden teşmil tarihine kadar olan dönemdeki yapmış oldukları ücret artışlarının dikkate alınmaması gibi nedenlerle eleştiri konusu olmuştur.<sup>93</sup> 6356 sayılı Kanun bu eleştirileri giderecek şekilde teşmilin geçmişe etkili şekilde yürürlüğe konulacağını, yetki başvurusu yapılan yerlerde teşmil kararı alınamayacağını ve toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabileceğini ve yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona ereceğini hükme bağlamıştır (m.40).

6356 sayılı Kanununa göre; *Bakanlar Kurulu; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o*

<sup>92</sup> Teşmil hakkında Geniş bilgi için bkz. **SUBAŞI**, İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmelerinin Teşmili, (Yayımlanmamış Doktora Tezi) İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Hukuk Fakültesi), Kamu Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul 1994, s.1 vd.; **Aynı yazar**, Türk Toplu İş Hukukunda Teşmil, Prof.Dr. Halit Kemal ELBİR'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, İstanbul 1996, s.438 vd; **Aynı yazar**, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı 39, 2013 / 4, s.209 vd.

<sup>93</sup> Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulunun 31.01.1992, Y.D. İtiraz No:1992/8 sayılı kararı ve kararı isabetli bulan **TUNCAY**'ın incelemesi için bkz. Çimento İşveren D, Mayıs 1992, s.25 vd; **Müjdat ŞAKAR**, Son Teşmil Kararları İle İlgili Düşünceler, İş Hukuku Dergisi, Ekim-Aralık 1991, 589 vd; **DEMİRCİOĞLU**, Ulusal ve Uluslararası Hukukta Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulaması, Sicil İHD, Eylül 2009, s.120 vd; **ÇELİK**, İş Hukuku, 26. Bası, s.564-565.

*işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir. Yüksek Hakem Kurulu bu konudaki görüşünü on beş iş günü içinde bildirir (m.40 / I).<sup>94</sup> (2822 sayılı Kanunda istişari mütalaasını en çok otuz gün verirdi (m.11 / II). Teşmil kararında teşmilin gerekçesi ve yürürlüğe gireceği tarih de belirtilmek suretiyle Resmî Gazete'de yayımlanır. Ancak teşmilin yürürlük tarihi Resmî Gazete'de yayım tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenemez (m.40 / II).<sup>95</sup> Kanunda yeni olan "teşmilin Resmi Gazetede yayımlandığı tarihin öncesine gidemeyeceği" düzenlemesidir.*

*Yine Bakanlar Kurulu teşmil kararını, gerekçesini de açıklayarak gerekli gördüğünde yürürlükten kaldırabilir (m.40 / IV). Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkar (m.40 / III). Toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu kısmı, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümleri teşmil edilemez (m.40 / V). Yetki için başvurulduktan sonra bu işlem tamamlanıncaya kadar veya yetki belgesi alındıktan sonra yetki devam ettiği sürece, kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınamaz (m.40 / VI).*

*Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir. Bu işyerlerinde toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla birlikte bu işyeri veya işyerleri teşmil kapsamından çıkacaktır (m.40 / VII). Bu hüküm, yeni düzenleme olup bu fıkra uyarınca; teşmil kapsamındaki işyeri ya da işletme için yetki başvurusu yapılabilecek, yeni toplu iş sözleşmesi yapılabilecek ve toplu iş sözleşmesinin bağitlanmasıyla o işyeri / işletmede uygulanan teşmil sona erecektir. Pratikte toplu iş sözleşmesi için yetki alınmasını takiben, çağrı, görüşme, uyuşmazlık ve gerekirse grev-lokavt süreci dikkate alınırsa toplu iş sözleşmesi aylar sonra imzalanacak ve toplu iş sözleşmesi yürürlük tarihinden itibaren uygulanacaktır. Böylece yürürlük başlangıcı ile imza tarihi arasındaki sürede hem teşmil hem de toplu iş sözleşmesi uygulanacaktır. Tartışılacak konu, toplu iş sözleşmesinin gerisinde haklar düzenleyip düzenleyemeyeceğidir.<sup>96</sup>*

<sup>94</sup> Bazı yazarlara göre; Kanun; "teşmil" kurumunu 2822 sayılı yasaya göre bazı farklarla yeniden düzenlemiştir. 2822 sayılı yasa dönemindeki düzenleme Bakanlar Kurulunun bağlı bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil eden işçi sendikalarından en çok üyeye sahip bulunan sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini teşmil edebileceğini öngörüyordu. Yeni yasa ise toplu iş sözleşmesinin tarafı olacak işçi sendikasında işkolu barajını aşmış olma koşulunu kaldırmıştır. Kanun bunun yerine sadece kurulu bulunduğu işkolunda "en çok üyeye sahip sendika" kriterini getirmiştir. Teşmil sürecini teşvik etmek ve sadeleştirmek amacı yanı sıra, işkolu barajının özellikle geçiş sürecini düzenleyen maddelerde giderek düşürülmesi açısından da bu değişiklik yerinde olmuştur (**DERELİ**, s.59).

<sup>95</sup> İdare Hukukunun genel temel prensiplerinden birinin idari işlemlerin geriye işlemeziği ilkesidir. Bu ilke uyarınca, yayımlanma tarihinden önceye etkili olarak teşmilin yürürlüğe konması mümkün olmayacaktır. Ancak, geçmiş uygulamada, bu sorunlar yaşanmıştır. Danıştay iptal kararları vermiştir. Resmi Gazete yayım tarihinin esas alınmasına ilişkin uygulama, yasaya açık hüküm olarak geçirilmiştir (**CENTEL**, s.60-61).

<sup>96</sup> **ÖNSAL**, s.84; Bazı yazarlara göre; Türkiye'de maalesef teşmil uygulaması iyi bir biçimde yapılmamaktadır. Gelişmiş ülkelerde teşmil uygulaması sendika üyesi olmayan işçilerin yoğun olduğu ya da sendikasızlığın yoğun olduğu yerlerdeki işçileri koruma amacıyla, yani sosyal

Yeni bir düzenleme olarak, teşmile konu olan işyeri veya işletmede her zaman yetki için başvuru yapılabilecek ve bu gibi yerlerde yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapılması ile teşmil uygulaması sona erecektir. Kuşkusuz, önceki düzende olduğu gibi, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle teşmil kararı ortadan kalkacak, ayrıca Bakanlar Kurulu gerekli gördüğünde gerekçesini de açıklayarak teşmil kararını yürürlükten kaldırabilecektir. Getirilen bu esnek hükümlerle teşmil kurumunun ülkemizde işlerlik kazanması ve teşmil edilen toplu iş sözleşmeleri ile işkollarında işverenler arası işçilik maliyetlerinden doğan haksız rekabetin giderek azalması beklenir.<sup>97</sup>

### VIII. YETKİ

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilmesi için yetkiye ilişkin Kanunda belirtilen koşullara da sahip olması gerekir. 6356 sayılı Kanun eskiden olduğu gibi işkoluna göre örgütlenme esasını kabul etmiş ve yetki yönünden de ikili baraj sistemini korumuştur.<sup>98</sup>

amaçla yapılmaktadır. Türkiye'de sosyal devlet Anayasa'da vardır, ama sosyal devletin Anayasa'da olduğu ve hür demokratik seçimlerin yapıldığı dönemlerde maalesef teşmil uygulaması yeterince yapılmamıştır. Bu dönem en fazla teşmil uygulaması yapılması gereken dönem olmalıydı. Çünkü, sendikası ve kayıt dışı işçinin çok olduğu bir dönemdir. (AKTAY, 6356 sayılı Kanun, s.78-79).

<sup>97</sup> DERELİ, s.60; CENTEL, s.61; DEMİRCİOĞLU / CENTEL, s.295-296; DEMİR, İş Hukuku, s.604; NARMANLIOĞLU, s.460.

<sup>98</sup> Bazı yazarlara göre; Geçtiğimiz son otuz yıl içinde endüstriyel ilişkiler sisteminin uluslararası ve ulusal platformlarda en çok eleştiri alan boyutlarının başında toplu sözleşme yetkisi için yasanın gerekli gördüğü ön koşullar ve özellikle işkolu barajı gelmiştir. Bir işçi sendikasının bir işyerinde ya da işletmede toplu iş sözleşmesi yetkisi elde edebilmesi için öncelikle kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde 10'unu, bu koşulu sağladıktan sonra da işyeri ya da işletmede çalışan işçilerin yarıdan bir fazlasını, yani salt çoğunluğunu temsil etmesi gerekiyordu. Oysa ILO organlarının içtihatlarına göre; çalışanların toplu pazarlık hakkını kısıtlayan işkolu ya da ulusal düzeydeki sayısal temsil koşulları örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüklerine aykırıdır. Hükümet ve diğer paydaşlar her yıl ILO Uygulama Komitesinde yüzde 10 işkolu barajını ülkede güçlü bir işçi sendikacılığı yaratma amacıyla savunmuşlardır. Buna karşı ILO yanı sıra AB'nin de bu eleştirilere katılması ve AB üyelik müzakerelerinde sosyal politika faslının açılmasının bu ve benzeri sorunların çözümüne bağlanması sonucunda yıllar içinde hazırlanan değişiklik taslaklarında iş kolu barajı düşürülmüş, ancak, bir tasarı istisnası ile tamamen kaldırılması hiçbir taslakta öngörülmemiştir. TBMM'de komisyonun kabul ettiği tasarı, işyeri ve işletme toplu sözleşmesi yapacak sendikanın 2000 üyesinin bulunması, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin asgari yüzde 1'inin üyesi bulunması, işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasını, işletme sözleşmesinde ise yüzde 40'unun üyesi bulunması koşulunu öngörmüştür. İşletmede sözleşmesinde birden çok sendikanın yüzde 40 ya da daha fazla üyeye sahip olması halinde başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendikanın toplu sözleşme yapma yetkisine sahip olacağı belirtilmiştir. 6356 sayılı yeni yasa ise işkolu temsil oranını yüzde 3'e düşürmüştür. İşkolu barajındaki bu indirime rağmen sendikacılık ve ILO ilkeleri yönünden işkolu barajının önemi devam edecektir. Bunun üç nedeni vardır. Birinci neden, esasen işkolu barajının varlığı yüzünden bir süredir tıkanmış bulunan toplu sözleşme süreci sonucunda işçi sendikalarının uğradığı üye kayıplarıdır. İkinci neden işkolları sayısının 20'ye düşürülmesine ilişkin olarak çeşitli işkolları arasında yapılacak birleşmeler sonucu işkollarındaki çalışan rakamlarının haliyle büyümesidir. Üçüncü bir neden ise yüzde üç oranının uygulanacağı çalışan sayısının

Kanuna göre; *Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir* (m.41 / I).

Kanunda; 2822 sayılı Kanunda “sendikanın kurulu bulunduğu işkolundaki işçilerin en az yüzde onunu” üye kaydetmiş olma koşulu (m.12 / I). “yüzde üç” olarak değiştirilmiştir. Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık işkolu da baraj kapsamına alınmıştır. Bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, kurulu bulunduğu işkolundaki işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydetmiş olmalı, ayrıca işyerinde çalışan işçilerin de yarısından bir fazlasını üye kaydetmiş olmalıdır. Yapılmak istenilen toplu iş sözleşmesi işletme toplu iş sözleşmesi ise, işçi sendikasının işletmede çalışan işçilerin yüzde kırkını (2822 sayılı Kanuna göre yarısından fazla) üye kaydetmiş olması yeterli olacaktır.<sup>99</sup>

Toplu iş sözleşmesi yapılması konusundaki en önemli değişiklik 2822 sayılı Kanunda düzenlenen ve işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi kapsamına girmesini sağlayan yüzde onluk barajın yüzde üçe indirilmiş olmasıdır. Buna göre; işçi sendikasının toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilmesi için bir işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün üyeliğini sağlaması ve bu suretle yetki alması gerekmektedir. Bu şartı yerine getiren sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için yerine getirmesi gereken diğer şartlar ise başvuru tarihinde, işyeri için çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletme için ise çalışan işçilerin yüzde kırkının üyeliğini sağlamasıdır. Şartlar yerine getirildiğinde işçi sendikası işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olacaktır.<sup>100</sup>

İşkolu barajının yüzde üçe indirilmesinin sendikalar bakımından önemli bir kolaylık sağlamayacaktır. Zira işkolu sayısının 28'den 20'ye indirilmesi, ayrıca bu tespitin yapılmasında üyelik bildirimleri yanında Sosyal Güvenlik Kurumu'na ya-

---

tespitinde Kanun uyarınca “Bakanlığın yetkili sendikanın belirlenmesi sürecinde istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır.” (m.41 / VII) koşuludur. Bu koşullar bir arada değerlendirdiğinde işkolu temsil oranının fiilen yüzde 24'e çıkacağı hesaplanmıştır; dolayısıyla mevcut durumdan da daha kötü bir tablo ile karşılaşılacaktır. Sorun Kanunun yasalaşma ücreti içinde sendikaların eleştirilerine hedef olmuş, yüzde üç oranı kabul edilirse 8 işkolunda işçilerin yetkili sendika bulamayacağı, 50 yetkili sendikadan 29'unun yetkisinin düşeceği ileri sürülmüştür. Ulaşılan bu vahim noktada öteden beri asgari işkolu barajının kalkmasını savunan uluslararası ve ulusal çevrelerin ne kadar haklı olduklarının artık teslim edilmesi gerekir. (DERELİ, s.56-57).

<sup>99</sup> ÖNSAL, s.86; Uluslararası Çalışma Örgütünün eleştirilerini karşılama gerekçesiyle işkolu barajını düşüren yeni yasa, toplu iş sözleşmesi yetkisi için başvuru tarihinde işyerinde çalışanların yarısından fazlasını üye yapma koşulunu korumuş, işletmede ise çoğunluk koşulundan vazgeçerek işçilerin yüzde kırkının sendika üyesi olmasını yeterli görmüştür. (ENGİN, s.146).

<sup>100</sup> NARMANLIOĞLU, s.339-340; DEMİR, İş Hukuku, s.564-569; KARAKOÇ, s.226.

pılan işçi bildirimlerinin esas alınacak olması (m.41 / VII) yetki sorununun özgür toplu pazarlığı kısıtlayacağını göstermektedir.<sup>101</sup>

6356 sayılı Kanunun m.41, geçici m.6 ile değiştirilmiştir. Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen konfederasyonlardan birisine üye olmayan sendikalar için yüzde üç üye koşulu Yeni Kanunun yayım tarihinden itibaren geçerlidir. *Ekonomik ve Sosyal Konsey'de temsil edilen konfederasyonlara üye olan sendikalar için ise, yüzde üç koşulu Ocak 2013 istatistiğinin yayımlandığı tarihten 01.07.2016 tarihine kadar yüzde bir; 01.07.2018 tarihine kadar yüzde iki olarak uygulanacaktır* (Geçici m.6 / I). Bu hüküm açıkça Anayasa'ya aykırı bir hükümdür. Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmayan sendikalar için bir ayrımcılık getirilmesi Anayasal ilkelerle bağdaşmamakta, bu kural sendikaları, sendikal özgürlüklere aykırı bir biçimde, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmaya zorlamaktadır. Geçici m.6 / II hükmü, anılan sendikalar için işkolu barajını kaldırmış, sıfır işkolu barajı getirmiştir. Bu fıkranın getirdiği yetki kuralının 15.09.2012 tarihine kadar kurulmuş olan sendikalar için sözkonusu olması da, birçok platformda, belirli sendikaların işaret edildiği noktadan hareketle eleştirilmiş ve Anayasa'ya ve uluslararası düzenlemelere aykırı bulunmuştur. Bu hüküm, Anayasa'ya aykırı bir hükümdür.<sup>102</sup>

Yeni Kanun, yüzde üç koşuluna sendikaların uyması halinde yayımı tarihinde yetkili olan sendikaların çoğunluğunun yetki alamayacağını görmüş, örgütlenmelerini hızlandırarak bu geçiş döneminde kendilerini yüzde üç koşuluna hazırlamaları için olanak sağlamıştır. Ancak, bir, iki, üç şeklinde yükselerek devam eden bir ehliyet barajı yine de anlaşılammıştır.<sup>103</sup>

Kanunda işkolu barajı % 3 olarak kabul edilmekle birlikte Kanunun geçici 6. maddesiyle birtakım istisna ve geçiş hükümleri getirilmiştir. Kanunla Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye işçi sendikaları için % 1 üye olmayanlar için % 3 barajın getirilmesi isabetli olmadığı gibi Anayasanın eşitlik ilkesine

<sup>101</sup> **Metin KUTAL**, s.170.

<sup>102</sup> **ŞAHLANAN**, 6356 sayılı Kanun, s.55; **Gülsevil ALPAGUT**, 6356 Sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi - Uluslararası Normlara Uyum, Legal İHSGHD., Cilt:9, Sayı: 35, 2012, s.38; **Selçuk KOCABIYIK**, 6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde Yetki Tespiti ve Yetki Tespitine İtiraz, MESS Sicil Dergisi, Yıl 7, Sayı 28, Aralık 2012, s.203; 6356 sayılı Kanun ile bağımsız sendikalara karşı çok ağır bir ayrımcılık yapılmıştır. Söz konusu hüküm ile işkolu barajının 01.07.2016 tarihine kadar %1 olarak uygulanması, sadece ekonomik ve sosyal konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikalarına tanınan bir hak olup, konfederasyonlara üye olmayan bağımsız sendikalar bu haktan mahrum bırakılmışlardır. Bağımsız sendikalar ile bir konfederasyona üye olan sendikalar arasında yapılan bu ayırım, anayasal eşitlik ilkesinin ihlali olduğu gibi, bireysel ve kolektif sendika özgürlüklerini özünü ihlal etmektedir ve yasanın bu hükmü anayasaya aykırıdır. (**ENGİN**, s.148).

<sup>103</sup> **ÖNSAL**, s.87.

de açıkça aykırıdır. Kanunda açıkça isim zikredilmese de 4641 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanunun<sup>104</sup> 2.maddesinde, konseye üye işçi sendikaları konfederasyonları açıkça “Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu”, “Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu” ve “Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunu” ismen olarak sayılmıştır. Bu nedenle 6356 sayılı Kanunun yukarıda belirtilen hükmü nesnel bir düzenleme içermemekte, belirtilen işçi konfederasyonları ile bu konfederasyonlara üye sendikalara ayrıcalık getirmektedir. Bu düzenleme aynı zamanda belirtilen konseye üye konfederasyonların uluslararası normlara uygun bir kanun yapılmasından daha çok kendilerinin mevcut durumlarını koruyan ve ayrıcalık getiren düzenlemeler için pazarlık yaptıklarını açıkça göstermektedir.<sup>105</sup>

Kanun ile açıkça Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikalarına ayrıcalıklı bir statü sağlanmıştır. Bu durum Anayasanın 10.maddesi ile 51.maddesine aykırıdır. Bazı sendikaları işkolu barajına tabi tutup bazılarını tutmamak veya bazı sendikaları daha düşük işkolu barajlarına tabi tutup diğerleri için bu oranları uygulamamak, sendika kurma hakkının ayrıcalık verilmeyen sendikalar aleyhine sınırlandırılmasıdır. Anayasanın 51.maddesine göre; sendika kurma hakkı ancak, milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlandırılabilir. Anayasada, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı olmayan sendikalar için sendika kurma hakkının sınırlandırılabilmesine yönelik bir hüküm bulunmamaktadır. Anayasaya aykırılık iddiası, Ocak 2013 istatistiklerinin yayımı tarihinden sonra sona erecek olan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan ve bir toplu iş sözleşmesi dönemiyle sınırlı olarak yüzde üçlük barajın dışında tutulan sendikalar için de geçerlidir. Böylece, 6356 sayılı Yasa, 01.07.2018 tarihine kadar işkolu barajları aracılığı ile imtiyazlı bir sendika grubu yaratmıştır.<sup>106</sup>

Nitekim çeşitli işkollarında tıkanan toplu sözleşme süreçlerini yeniden hayata geçirmek amacıyla 6354 sayılı Kanun geçici 6.maddesinde belirli geçiş süreçle-

<sup>104</sup> RG., 21.04.2001, 24380; Kanuna göre; Ekonomik ve Sosyal Konsey; Başbakanın başkanlığında, Başbakan yardımcıları, Devlet Planlama Teşkilatından sorumlu Devlet Bakanı, Hazine sorumlu Devlet Bakanı, Dış Ticaret Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanı, Devlet Personel Başkanlığından sorumlu Devlet Bakanı, Maliye Bakanı, Tarım ve Köyüşleri Bakanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Sanayi ve Ticaret Bakanı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarı, Gümrük Müsteşarı, Devlet Personel Başkanı ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, kamu görevlileri adına en çok üyeye sahip konfederasyonu, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu, Türkiye Ziraat Odaları Birliği, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunu temsil eden üçer temsilciden ve Başbakan tarafından belirlenecek diğer Hükümet temsilcileri ve sivil toplum kuruluşları temsilcileri ile kamu görevlilerinden oluşur (m.2).

<sup>105</sup> CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.80; SUBAŞI, 6356 sayılı Kanun, s.88-89.

<sup>106</sup> ÖZVERİ, Yasa, s.116; KOCABIYIK, s.199.



rinin uygulanmasını öngörmüştür. Buna göre; işçi sendikalarının toplu sözleşme yetki başvurusunda bulunabilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımından itibaren 2016 yılı Temmuz istatistiğine kadar yüzde 1, 2018 Temmuz istatistiğine kadar yüzde 2, 2018 yılında yayımlanacak olan Temmuz istatistik döneminden itibaren ise tüm sendikaların yüzde 3'ünü üye kaydetmiş olması gerekmektedir. Geçici 6.maddenin 2,3. ve 4. fıkralarında ise, devam eden yetki sorunlarının çözümü için hükümler getirilmiştir.<sup>107</sup>

En son 2009 İstatistiğinin yayımlanmasıyla 15.09.2012 tarihleri arasında kurulmuş ve belirtilen Ekonomik ve Sosyal Konseye üye (Türk-İş, Disk ve Hak-İş) olan sendikaların Ocak 2013 istatistiğinin yayımlandığı tarihe kadar yapacakları yetki tespit taleplerinde işkolu barajının uygulanmaması amaçlanmıştır. 6356 sayılı Kanunun geçici 6.maddesinin ikinci fıkrası bu amaçla çıkarılmış olmasına rağmen isteneni tam olarak anlatmaktan uzaktır. Anılan hükme göre;

*En son yayımlanan 2009 istatistiği sonrasında, 15.09.2012 tarihine kadar kurulmuş ve Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmuş işçi sendikalarının bu Kanunun yürürlük tarihinden Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar yapacakları yetki tespit talepleri, 41.maddenin 1.fıkrasında yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre Bakanlıkça sonuçlandırılacaktır (Geçici m.6 / II ). Burada anılan 41.maddenin 1.fıkrasındaki işkolu çoğunluğuna ilişkin hükmün uygulanmayacağı açıkça belirtilmemiş sadece işyeri veya işletme çoğunluğuna atuf yapılmıştır.<sup>108</sup>*

<sup>107</sup> **DERELİ**, s.57; Bazı yazarlara göre; yeni Yasa da kendisinden önceki 2821 ve 2822 sayılı Yasalar gibi, korkularını aşamayan bir yasa olarak şekillenmiştir. Toplu iş sözleşmesi alanının devlet eliyle, devletin izin verdiği ölçüde ve yine devletin belirlediği sendikalar aracılığıyla şekillendirilmesi yeni Yasayla da sürmüştür. Makbul sendikaları kollamak, bu tanıma uymayanları "marjinal sendika" olarak dışlama anlayışı, yeni Yasanın görüşülmesinde de nirengi noktası olmaya devam etmiştir. İşkolu sendikacılığında, çifte baraj uygulamasında belgelere dayalı yetki belirleme sisteminde, toplu pazarlık birimini işyeri / işletme olarak belirlemede konusunda ILO standartlarını, ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi kararlarını görmezlikten gelmede ısrar eden bir yasa ortaya çıkmıştır. Bu yasanın eski sistemi aynen koruyarak 2822 sayılı Yasanın uygulandığı 30 yıllık dönemin yarattığı sorunlara çözüm olamayacağı açıktır. (**ÖZVERİ**, Yasa, s.118, 161; **Aynı yazar**, Tasarı, s.144).

<sup>108</sup> **CANBOLAT**, 6356 sayılı Kanun, s.80-81; Bazı yazarlara göre; Geçici madde 6'da yapılan düzenlemeler ile sosyal tarafların her birinin istekleri cevaplanmaya çalışılmış, bu nedenle de sosyal tarafların hiç birinin bütünüyle arkasında duramayacağı sorunlu ve tartışmalara açık bir madde ortaya çıkmıştır.15.09.2012 tarihi açıklanmaya muhtaçtır. Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen sendikalara üye olma ayrıcalığı, üst kuruluşa üye olma hürriyeti bakımından eleştirileceği gibi, yeni bir baraj olarak da görülebilecektir. İşletme toplu iş sözleşmeleri için aynı zaman diliminde yüzde elli artı bir ve yüzde kırk barajları uygulanıyor olacaktır. Bazı sendikalar 6356 döneminde bu Kanunda olmayan işkollarında sözleşme yapıyor olacaktırlar. Kanunun yayımı tarihinden önce başlamış toplu iş sözleşmesi 2822'ye göre yürütülecek, toplu iş sözleşmesi sürecinin uzunluğu dikkate alınırsa uzunca sayılacak bir süre iki kanun birlikte uygulanıyor olacaktır. (**ÖNSAL**, s.88).

*Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar Bakanlığa yapılmış olan yetki tespit başvuruları ile taraf oldukları bu kanunun yürürlüğünden önce imzalanmış toplu iş sözleşmesi Ocak 1013 istatistiklerinin yayımı tarihinden sonra sona erecek olan sendikaların bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere yapacakları yetki tespit başvuruları mülga 2822 sayılı Kanununun 12.maddesine göre Bakanlıkça yayımlanmış Temmuz 2009 istatistiklerine ve 2822 sayılı Kanunda belirtilen hükümlere göre sonuçlandırılacaktır (Geçici m.6 / III). Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar Bakanlığa yapılmış olan yetki tespit başvurularında işkolu barajı Temmuz 2009 istatistiğine göre belirlenecek ve yetki tespit işlemleri 2822 sayılı Kanun hükümlerine göre sonuçlandırılacaktır.*

*6356 sayılı Kanunıyla yürürlük süresi Ocak 2013 istatistiklerinin yayımı tarihinden sonra sona erecek olan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikalara da ayrıca getirerek bunların bir toplu iş sözleşmesi dönemiyle sınırlı olarak yapacakları yetki tespit başvuruları Temmuz 2009 istatistiklerine ve 2822 sayılı Kanun hükümlerine göre sonuçlandırılacaktır (Geçici m.6 / III). Diğer yandan; Bu Kanunun yürürlük tarihinden önce başlamış toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları ise mülga 2822 sayılı Kanun ve bu Kanuna dayalı tüzük ve yönetmeliklere göre sonuçlandırılacaktır (Geçici m.6 / IV).*

Kanunun geçici 6.maddesinde, bu Kanuna göre yayımlanacak 2013 istatistiğinin yayımı tarihi esas alınarak, bu tarihten önce 2822 sayılı Kanuna göre işkolu ve işyeri barajını geçtiği varsayılan sendikaların mevcut durumlarını koruma amaçlanmıştır. Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihten önce Bakanlığa yapılmış yetki başvuruları ile 2822 sayılı Kanuna göre imzalanmış ve yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikalarının bir dönemle sınırlı olmak üzere yetkili olup olmadıkları ve yetki süreci yürürlükten kaldırılan 2822 sayılı Kanuna göre belirlenecektir. Tarafı oldukları toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden sonra sona erecek sendikalar da bir kereye mahsus olmak üzere aynı koşullara bağlı olacaklardır.

Maddede anılan sendikalar 2009 istatistiğinde % 10 olan işkolu barajını aşmışsa, bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere yapacakları yetki tespit başvurularında 6356 sayılı Kanun hükümleri uygulanmayacak, bu sendikalar bugün için barajın altında kalmış olsa bile yetki alabileceklerdir.<sup>109</sup>

Yetkiye ilişkin belirtilen hükümler dışında 2822 sayılı Kanundaki esaslar korunmuştur. *Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir (m.41 / IV).* 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi, sendika üyesi olmayan işverenlerin işyeri / işyerleri için yapılacak toplu iş sözleşmelerinde yetkili oldukları; işveren, işveren sendikası üyesi ise yetkinin işveren sendikasında olduğu düzenlenmiştir.

<sup>109</sup> ŞAHLANAN, 6356 sayılı Kanun, s.55.

*Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünün tespitinde Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez (m.41 / V). Bakanlığın her yılın ocak ve temmuz aylarında istatistikler yayımlayacağı, bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile o işkolundaki sendikaların üye sayılarının yer alacağı düzenlenmiştir. Ocak istatistiği, temmuz istatistiği yayımlanıncaya kadar; temmuz istatistiği ocak istatistiği yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak için başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasını daha sonra yayımlanan istatistik etkilemez.*

*Yayımdan itibaren on beş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı on beş gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar, ilgililerce veya Bakanlıkça temyiz edilebilir. Yargıtay temyiz talebini on beş gün içinde kesin olarak karara bağlar (m.41 / VI). Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır (m.41 / VII). Bakanlık, kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alarak istatistikleri düzenleyecektir.*

2822 sayılı Kanunda sendikal örgütlenmenin güç olduğu tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkoluna istisna getirilmiş ve işkolu barajı aranmamaktaydı (m.13). 6356 sayılı Kanunda böyle bir istisna hükmüne yer verilmediğinden artık belirtilen işkolunda da ikili baraj aranacaktır.

*İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınacak ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanacaktır (m.41 / II). İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip olan sendika yetkili kabul edilecektir (m.41 / III).*

Yüzde kırk çoğunluk, işletme kapsamındaki tüm işyerleri dikkate alınarak saptanacaktır. İşletmede birden fazla sendikanın yüzde kırk barajını aşması halinde başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olacağını düzenlemiştir. Böyle olunca başvuru tarihi ayrı bir önem kazanmaktadır. Düşünsel olarak da olsa, iki sendikanın eşit üye sayısında olması halinin çözümünü madde düşünmemiştir.<sup>110</sup>

6356 sayılı Kanunun 2822 sayılı Kanundan farklı olarak toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen işyerinin işletme olup olmamasına göre ayırım yaparak işyeri ço-

<sup>110</sup> ÖNSAL, s.86.

ğunluğunun belirleyeceğini hükme bağlamıştır. Yapılacak sözleşme işyeri sözleşmesi ise sendikanın başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını, işletmede ise yüzde kırkını üye kaydetmiş olması gerekir (m.41 / I).<sup>111</sup>

Eskiden olduğu gibi; *yetki belgesi bulunmaksızın yapılan bir toplu iş sözleşmesi taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğü, Bakanlıkça durumun tespitiinden itibaren kırk beş gün içinde, ilgililerce veya Bakanlıkça mahkemede dava yolu ile ileri sürülebilir* (m.45 / I). *Talep hâlinde mahkeme, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir* (m.45 / II).

*Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz* (m.5 / II).<sup>112</sup>

Ayrıntılı ve karışık ifadelere dayansa da bu geçiş hükümlerinin toplu pazarlık süreçlerini iyi niyetle tekrar hayata geçirmeyi amaçladığı açıktır. Ne var ki, ilgili fıkralarda değinilen “Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye işçi sendikaları...” kısıtlamasının işkolu barajı gibi ILO’nun normlarına ve eşitlik ilkesine aykırı düştüğü açıktır. Yasa metninde yetki için gerekli şartlar arasında zikredilmediği halde, bu geçiş hükümlerinde üst kuruluşa üyelik koşulunun getirilmiş olması ayrı bir eleştiri nedeni olacaktır.<sup>113</sup>

<sup>111</sup> Bazı yazarlara göre; işletme toplu sözleşmelerinde işletmeye bağlı işyerlerinde çalışan toplam işçilerin yarından fazlası yerine, yüzde kırkının yetki talebinde bulunan sendikanın üyesi olmasının yeterli görülmesidir. Şayet yüzde kırk temsil birden çok sendika tarafından sağlanıyorsa, en çok üyeye sahip olan sendika yetkili sayılacaktır. İşletme toplu sözleşmeleri için getirilen bu istisnai hükmün nedeni bilinmemektedir. Bu hususta 41.maddenin gerekçesinde de bir açıklamaya rastlanmamaktadır. Böyle istisnai bir düzenlemeye gidilmemelidir. Zira en çok üyeye sahip sendika hem yetki sürecini uzatabilecek, hem de birçok yeni tartışmaları gündeme getirebilecektir. (**Metin KUTAL**, s.170).

<sup>112</sup> Yeni kanunun yetki itirazına ilişkin düzenlemesi, yapılan bazı ufak değişiklikler ile birlikte eski kanun hükümleri tekrar edilmiştir. Eski yasada olduğu gibi yeni yasaya göre; toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının başvurusu üzerine Bakanlık sendikanın yetkili olduğunu tespit ettiğinde sendika ile o işkolunda kurulu diğer sendikalar ile işveren tarafına bildirir (m.42 / II). Tespit yazısını alan işçi sendikaları veya işveren tarafı altı işgünü içinde iş mahkemesinde yetki itirazında bulunabilir (m.43 / I). 6356 sayılı Kanun, yetki tespit davalarının uzamasının önüne geçme ve kötüniyetli itirazların engellenmesi amacıyla eski yasaya göre bazı değişiklikler öngörmüştür. Bu hükme göre; yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin davalar yetki tespit davalarında bekletici mesele yapılamaz (m.5 / II) (**ENGİN**, s.146); Bazı yazarlara göre; yeni Yasa bu maddeyle, sadece zaman kazanmak, kazanılan bu zaman içerisinde sendikasıylaştırmayı gerçekleştirmek ya da sendikayı ödün pazarlığına zorlamak için yapılan itirazlardan sadece bir tanesi için çözüm üretmiştir. İşverenlerin yargılama konusu yaptıkları haksız itirazların, yargı tarafından süzülerek, gerekirse sürecin tedbir yoluyla durdurulmasına ilişkin bir düzenlemeden, yeni yasanın da kaçınılmış olduğu görülmektedir. Aksine 2822 sayılı Yasa da yer alan “İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.” (m.15) hükmü aynen tekrarlanmakla, yargının kötü niyetli iftiralari engelleme olanağı ortadan kaldırılmıştır. (**ÖZVERİ**, Yasa, s.124).

<sup>113</sup> **DERELİ**, s.58.

## 1. Yetki Tespiti

2822 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi *toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini isteyebileceği gibi işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili sendikaların tespitini isteyebilir* (m.42 / I).<sup>114</sup> *Bakanlık kayıtlarını esas alarak başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiği takdirde; başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir* (m.42 / II). *Başvuran işçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığına ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir* (m.42 / III).

Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik<sup>115</sup>'e göre; *Olumlu yetki tespit yazısı, yetki şartlarını taşıyan sendikaya, o işkolunda kurulu diğer işçi sendikalarına, taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene ve ilgili çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerine, başvuru tarihinden itibaren altı iş günü içinde bildirilir. Ancak kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünden daha az üyesi bulunan sendikalara bildirim yapılmaz* (m.8 / III).

Bakanlık, yetki tespiti başvurusunda bulunan sendikanın yetki şartlarına sahip olmadığını tespit ederse bu bilgiyi sadece başvuran sendikaya bildirecektir. Başvuru işveren sendikası veya işveren tarafından yapılmış ise ve yetkili sendika yoksa bu bilgiyi işveren sendikasına veya işveren sendikası üyesi olmayan işverene verecektir.<sup>116</sup>

2822 sayılı Kanunda çoğunluğa sahip olmadığının tespiti halinde bu bilgilerin sadece başvuran sendikaya verileceği belirtilmiş olmasına rağmen, 6356 sayılı Kanunda isabetli bir şekilde başvuran sendikanın yanı sıra işyerinde yetki şartlarına sahip başka bir sendikanın da bulunmadığının tespiti halinde buna ilişkin bilginin sadece başvuran tarafa bildirileceği hükmüne yer verilmiştir. Ancak madde metninde “*ya da*” ifadesi kullanılmış olması tereddüt uyandıracak niteliktedir. Kanuna

<sup>114</sup> 6356 sayılı Kanun m.42'de, 2822 sayılı Kanun m.13 ve m.14 birleştirilmiştir. 2822 sayılı Kanundaki “Bakanlığına yazıyla başvurarak kurulu bulunduğu işkolunda üye sayısı itibarıyla yüzde on (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) oranını sağladığının belirlenmesini ve sözleşmenin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler ile üyelerinin” (m.13 / I) bölümü çıkartılarak cümle kısaltılmıştır. Çıkarılan bu bölüm, maddenin gerekçesine konulmuştur. Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini isteyecektir. Aynı şekilde işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir. Yetki için başvuran sendikanın başvurduğu tarihten itibaren üç işgünü içinde üyelik fişlerini işverene bildirme yükümlülüğü de maddeden çıkarılmıştır. Başvurunun “yazılı” yapılması koşulunun metinden çıkarılması, yetki tespiti başvurusunun elektronik ortamda yapılması düşünüldüğü için mi, yoksa yazılı kelimesi gereksiz görüldüğü için mi yapılmıştır, anlaşılamamaktadır. (ÖNSAL, s.89).

<sup>115</sup> RG., 11.10.2013, 28792.

<sup>116</sup> ÖNSAL, s.90.

göre; *İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığına ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığına tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir* (m.42 / III). Belirtilen hükmün “ya da” bağlacından önceki kısmı işçi sendikasının başvuru yapması ve yetki koşullarına sahip olmadığına tespiti halinde buna ilişkin bildirim sadece başvuran işçi sendikasına yapılacağını, sonraki kısım ise işveren tarafından yapılan başvurularda işyerinde yetkili bir sendikanın bulunmadığına tespiti halinde bunun başvuran tarafa bildirileceğini düzenlemiştir.<sup>117</sup> *Yetki tespiti ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenecektir* (m.42 / V).

Yetki tespit başvurularına ilişkin esaslar 2822 sayılı Kanuna paralel şekilde düzenlenmiş olmasına rağmen Kanunun 42.maddesine komisyon tarafından hükümet teklifinde olmayan; *Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz* (m.42 / IV) hükmü eklenmiştir. Bu fıkranın kaleme alınış şekli hatalı olup isteneni anlatmaktan uzaktır. Anılan fıkra işe giriş ve çıkış bildirimleri Sosyal Güvenlik Kurumuna süresinde yapılmayan işçilerin dikkate alınmayacağını belirtmektedir. Esasen bundan amaç işverenlerin işyerinde çalışan işçi sayısını yükselterek yetki başvurularını bertaraf edebilmek için cezai yaptırımları göze alarak geriye doğru işe giriş bildirimi vermelerinin önüne geçmektir. Ancak madde metninde başvuru tarihinden sonra ibaresine yer verilmediği için daha önceki tarihlerde ve yıllar öncesine dayansa bile işe giriş ve çıkış bildirimleri süresinde yapılmayan hiçbir işçinin yetki tespitinde dikkate alınmayacağı anlamı çıkmaktadır. Madde metninde bu ayırım yapılmadan yıllar önce işe giriş bildirgesi süresinde verilmemiş işçi de kapsayacak gibi kaleme alınmıştır.<sup>118</sup>

Madde metninde sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin süresinde yapılmayan bildirimlerden söz edilmiş ancak özellikle kayıt dışı olarak çalışan ve bildirimi hiç yapılmayan işçilerin dikkate alınıp alınmayacağına ilişkin açık düzenleme yapılmamıştır. Bu durumda işe giriş ve çıkış bildirimi yapılmış olmasına rağmen, bunun sırf süresinde olmaması nedeniyle yetki tespitinde dikkate alınamayacağına ilişkin yasa hükmü karşısında, bildirimi hiç yapılmayan kayıt dışı çalışanların evleviyetle dikkate alınamayacağı söylenebilir. Maddede başvuru tarihinden söz edilmediği için işe giriş veya çıkış bildirimi süresinde yapılmayan hiçbir işçi yetki tespitinde dikkate alınmayacaktır anlamı çıkmaktadır. Böyle bir durumda başvuru tarihinden sonra işverenin sendikalı işçilerin sözleşmesini feshetmesi ve bu bildi-

<sup>117</sup> CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.83; SUBAŞI, 6356 sayılı Kanun, s.91-92.

<sup>118</sup> CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.83-84; KOCABIYIK, s.201; Bazı yazarlara göre; Kanundaki bu hüküm yeni bir düzenlemedir. İşçi sendikası yetki tespiti için başvuruda bulunduğu kötü niyetli bazı işverenlerin ilişkin cezaları göze alarak işe yeni aldıkları işçileri sendikanın yetki tespiti başvurusundan önce işe alınmış gibi Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirdikleri, böylece sendikayı başvuru tarihinde gerekli çoğunluğu sağlayamamış duruma düşürdükleri biliniyordu. Bu yeni düzenleme böylesi kötü uygulamaların önünü kesmiştir. (ÖNSAL, s.90).

rimleri süresinde kuruma bildirmemesi halinde bu işçilerin de sigortalılıklarının sona ermesine ilişkin bildirimler süresinde verilmemiş olacaktır. Ancak, maddenin amacı işverenin başvuru tarihine yakın zamanda işe giriş veya çıkış bildireleriyle Kanuna aykırı şekilde işçi sayısını değiştirerek sendikanın yetki almasını engellemeye yönelik kötüniyetli uygulamaların önüne geçmektir. Madde metninin buna uygun olarak yorumlanması isabetli olacaktır.<sup>119</sup>

Yetki tespiti için başvuruyu düzenleyen hükümde (m.42 / IV) sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılmayanların yetkili işçi sendikanının tespitinde dikkate alınmayacağı düzenlenmiştir. İşverenin işe giriş veya işten ayrılış bildirelerini yasal süresi içinde SGK'ya vermemesi, Bakanlık kayıtlarını, dolayısıyla yetki tespit işlemlerini etkileyecektir.<sup>120</sup>

2822 sayılı Kanunda bulunan ve uygulanmayan; *İşçi sendikası kendisinde bulunan üyelik fişlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yetki için başvurduğu tarihten itibaren üç işgünü içinde işverene vermek zorundadır* (m.13) hükmüne 6356 sayılı Kanunda yer verilmemiştir. Sendikalar öteden beri başvuruya birlikte üyelik fişlerini işverene verme konusunda çekingen davranmıştır. Sendikalı işçilerin baskıya maruz kalacakları ve yetkinin engelleneceği gibi düşüncelerle, Sendikalar, 2822 sayılı Kanun döneminde de bu fişleri işverene vermemekteydiler. Yargıtay üyelik fişlerinin verilmemesinin yetki başvurusunun geçersiz sayılması için yeterli olmadığını bunun yetki işlemlerine engel olmadığına hükmetmekteydi.<sup>121</sup>

## 2. Yetki İtirazı

*Yetki tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de belirterek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir* (m.43 / 1). Madde metninde yetkili mahkemenin neresi olduğu özellikle belirtilmemiştir. Zira 6356 sayılı Kanun görevli ve yetkili mahkemeyi farklı maddelerde ayrı ayrı belirtmek yerine; *Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür. Ancak 7. ila 11. bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir* (m.79). Belirtilen 7. ila 11. bölümler Kanunun toplu iş sözleşmesi ve

<sup>119</sup> CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.84; SUBAŞI, 6356 sayılı Kanun, s.92-93.

<sup>120</sup> KOCABIYIK, s.201.

<sup>121</sup> Yargıtaya göre; 2822 sayılı Kanunun 13. maddesinin değişik hükmüne göre işçi sendikasının üyelik fişlerini üç iş günü içinde işverene vermemiş olması, sırf bu sebeple yetki tesbitinin iptalini gerektirmez. Bu zorunluluk, işverene yetki tesbitinde sağlıklı bir sonuca varabilmesi ve itirazına dayanak yapabilmesi için öngörülmüş bir husustur. (Yarg. 9. HD., 18.5.1990, E.1990 / 5562, K.1990 / 6040).

toplular iş uyuşmazlıklarına ilişkin hükümlerini içermektedir. Bu nedenle yetki itirazı davası da görevli makamın bulunduğu yer mahkemesinde açılacaktır. 6356 sayılı Kanunda; *Görevli makam İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlık ifade eder* (m.2 / I / c) şeklinde tanımlanmıştır. 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi itiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. 2822 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi itiraz dilekçesinin görevli makama kaydedtirilmesi halinde itiraz başvurusu esasa girilmeden belirtilen usulü eksiklik nedeniyle reddedilecektir. Yargıtay'a göre itiraz dilekçesinin önce Bakanlık veya Müdürlüğe kaydedtirilmesi ve daha sonra dava açılması gibi bir zorunluluk olmayıp, hükmün amacı Bakanlık çoğunluk tespitine itirazda bulunulduğundan haberdar edilmesini sağlamak olduğundan süresinde kaydedtirilmesi yeterlidir.<sup>122</sup>

6356 sayılı Kanun m.43, 2822 sayılı Kanun m.15'in yeniden kaleme alınmış halidir. 2822 sayılı Kanun m.15'in birinci fıkrasındaki değişik hallerde göre itirazın neredeki iş mahkemesine yapılacağı düzenlemesine 6356 sayılı Kanun m.43 / I'de yer verilmemiş, itirazın nedenleri de gösterilerek tespit yazısının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde "mahkemeye" yapılacağı düzenlenmiştir. Yetkili mahkemenin neresi olduğu 6356 sayılı Kanun m.79'da düzenlenmiştir. Fıkradaki "her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı" ibaresi işverenin başvuruda bulunduğu hale uymamaktadır.<sup>123</sup>

Kanuna göre; *kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünden daha az üyesi bulunan işçi sendikası yetki itirazında bulunamaz* (m.43 / II). Yüzde on koşulunun bulunduğu 2822 sayılı Kanunda da bulunan bu hüküm öğretide yüzde onluk temsil koşuluna sahip olmayan bir sendikanın itirazında haklı olması ve bunun kabulü halinde sonraki dönemde yüzde on sınırını aşarak yetki kazanmasının mümkün olduğundan haksızlıklara yol açtığı gerekçesiyle haklı olarak eleştirilmiştir.<sup>124</sup> 6356 Sayılı Kanunun geçici 6.maddesiyle kurulu bulunduğu işkolunda en az yüzde üç üye şartı Ekonomik ve Sosyal Konseye üye Konfederasyonlara bağlı sendikalar için 01.07.2016 tarihine kadar yüzde bir, 01.07.2018 tarihine kadar yüzde iki olarak uygulanacağı belirtilmiştir. Yetkiye itiraz davalarına ilişkin 43.maddede buna ilişkin herhangi bir atf yapılmamış olduğundan belirtilen geçiş döneminde

<sup>122</sup> CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.85.

<sup>123</sup> ÖNSAL, s.91.

<sup>124</sup> ÇELİK, İş Hukuku, 25. Bası, s.551; Düzenlemenin uluslararası normla aykırılığı görüşü için bkz. TUĞ, s.87; Mesut GÜLMEZ, Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye, TODAİE yayını Ankara 1988, s.442; Getirilen düzenlemenin isabetli olduğuna ilişkin görüş için bkz. Mustafa KILIÇOĞLU, Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları, Ankara 1999, s.365.



yüzde bir ve yüzde iki üyelik koşulunu sağlayan ancak yüzde üçün altında üyesi olan sendikaların itiraz haklarının olup olmadığı tereddüt uyandıracaktı. Bu amaçla Kanuna; 41.maddenin 1. ve 5. fıkraları ile 43.maddenin 2. ve 4. fıkralarında yer alan kurulu bulunduğu işkolunda en az yüzde üç üye şartı, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 01.07.2016 tarihine kadar yüzde bir, 01.07.2018 tarihine kadar yüzde iki olarak uygulanır. (Geçici m.6 / I) hükmü getirilmiştir. Burada Kanunun 43.maddesinin 2. ve 4. fıkralarına atıf yapılmış olması nedeniyle geçiş dönemindeki ilgili tarihe göre Ekonomik ve Sosyal Konseye üye olan konfederasyonlara bağlı sendikalar için yüzde bir veya yüzde ikilik üyelik koşulunun sağlanması yetki itirazı için yeterli kabul edilecektir.<sup>125</sup>

Kanunda; itirazın Bakanlığa kaydedtirilmesi olanağı kaldırılmış, itirazın yalnızca görevli makama kaydedtirilmesinden sonra mahkemeye verileceği düzenlenmiştir. Yetki tespiti isteyen sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda kurulu diğer sendikalardan yüzde üç (2822 sayılı Kanunda yüzde on) barajını aşan sendikalar itirazda bulunabilecektir.<sup>126</sup>

Kanunun hükümet teklifinde ve komisyonca kabul edilen metinde olmayan 43.maddenin 3.fikrasına ilk cümle olarak “İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir.” hükmü mecliste ilave edilmiştir. Bu hükmün amacı yerinde olmakla birlikte kanun yapma tekniğine uygun olduğunu söylemek güçtür. İtiraz dilekçesi veya ekinde yer alması gereken “somut delilden” neyin anlaşılması gerektiği açık değildir. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununda dava dilekçesinde bulunması gerekenler arasında “Davacının iddiasının dayanağı olan bütün vakıaların sıra numarası altında açık özetleri” ile “İddia edilen her bir vakıanın hangi delillerle ispat edileceği” sayılmıştır (m.119 / I). Delillerin ikamesi başlığını taşıyan maddesinde tarafların dilekçeleri ile birlikte, tüm delillerini açıkça ve hangi vakıanın delili olduğunu da belirterek bildirmeleri gerektiği, ellerinde bulunan delillerini dilekçelerine eklemek ve başka yerlerden getirilecek belge ve dosyalar için de bunların bulunabilmesini sağlayan bilgilere dilekçelerinde yer vermek zorunda oldukları belirtilmiştir (m.318). Ön incelemeye ilişkin hükmüne göre; Ön inceleme duruşmasında, taraflara dilekçelerinde gösterdikleri, ancak henüz sunmadıkları belgeleri mahkemeye sunmaları veya başka yerden getirilecek belgelerin getirilebilmesi amacıyla gereken açıklamayı yapmaları için iki haftalık kesin süre verilir. Bu hususların verilen kesin süre içinde tam olarak yerine getirilmemesi hâlinde, o delile dayanmaktan vazgeçilmiş sayılmasına karar verilir (m.140 / V). Ayrıca; tarafların dayandıkları vakıaları ispata elverişli şekilde somutlaştırmaları gerektiği, dayandıkları delilleri ve hangi delilin hangi vakıanın ispatı için gösterildiğini açıkça belirtmelerinin zorunlu olduğu ifade edilmiştir (m.194). 6356 sayılı Kanunda 6100 sayılı Kanunla uyumu düşünülmemeksizin itiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer alma-

<sup>125</sup> CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.86; SUBAŞI, 6356 sayılı Kanun, s.94-95.

<sup>126</sup> ÖNSAL, s.91.

ması hâlinde itirazın incelenmeksizin reddedileceği hükmü getirilmiştir. Maddede itirazın “incelenmeksizin reddedileceği” belirtilmiş olmasına rağmen bundan kastın “esasa girilmeksizin” olması gerekir. Zira mahkeme yapacağı inceleme sonucunda somut delillere dayanılıp dayanılmadığını tespit edebileceği açıktır.<sup>127</sup>

İtirazın incelemeye alınması için itiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin bulunması aranacak, yoksa itiraz reddedilecektir. İşçi ve üye sayılarının tespiti maddi hata ve süreye ilişkin itirazlar altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlanacaktır. Bunların dışındaki itirazlar duruşma yapılarak karar verilecek ve kararın temyizi halinde Yargıtayca kesin olarak karara bağlanacaktır (m.43 / III). Eski yasa hükmünün tekrarından ibaret olan Yasaya göre ise, maddi hata ve süreye ilişkin itirazlar dışında mahkeme duruşma yaparak karar verir. Karara itiraz edildiği takdirde Yargıtay tarafından on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır.

Yeni Yasanın bir anlamda kötü niyetli itirazları engellemek için yer vermiş olduğu, “*İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir.*” hükmü, beklenen amacı gerçekleştirmekten çok uzak bir düzenlemedir. İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer alıp almadığı, bu delillerin itirazla ne kadar ilişkili olduğunun belirlenmesi başlı başına incelemeyi gerektiren konulardır.<sup>128</sup>

İşçi sendikasının başvurusunda yetki koşullarını sağlamadığının tespit edilmesi halinde buna ilişkin bilgi sadece başvuran sendikaya bildirilecektir. Uygulamada olumsuz yetki tespiti olarak adlandırılan bu durumda sendikanın dava açma hakkının olup olmadığına ilişkin olarak, 2822 sayılı Kanunda açık bir hüküm olmamasına rağmen genel hükümlere göre dava açabileceği, bu dava sonucunda Bakanlığın yetki tespit yazısı düzenleyerek başvuruda bulunan sendika ve diğer işçi sendikalarına bildirileceği ve buna karşı da itiraz edilebileceği kabul edilmekteydi.<sup>129</sup> 6356

<sup>127</sup> **CANBOLAT**, 6356 sayılı Kanun, s.87; **SUBAŞI**, 6356 sayılı Kanun, s.95-96; Yasadaki değişiklik, itiraz dilekçesinde veya eklerinde somut delillerin yer almaması halinde itiraz incelenmeksizin reddedileceği hükmüdür (m.43 / III). Hükmün yetki sürecini hızlandırma amacıyla getirildiği açık olmakla birlikte, somut delil zorunluluğunun yargı sürecini kısaltmada etkili olup olmayacağı tartışmaya açıktır. Hükmün beklenen amacı gerçekleştirmekten çok uzak olduğu, itiraz dilekçesi ve eklerinde somut delillerin yer alıp almadığının, bu delillerin itirazla ne kadar ilişkili olduğunun belirlenmesinin başlı başına incelemeyi gerektirdiğini ifade edilmektedir (**ÖZVERİ**, Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (1963-2009), Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara 2013, s.295). Yine de, itiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer alması zorunluluğunun kötüniyetli itirazları bir ölçüde önleyecek nitelikte olduğu kabul edilebilir. (**ENGİN**, s.146)

<sup>128</sup> **ÖZVERİ**, Yasa, s.124.

<sup>129</sup> Yarg.9. HD., 26.3.1985, E.1985 / 3320, K.1985 / 3222 ve **K. OĞUZMAN**’ın incelemesi, İHU, TSGLK m.13 (No:1); **ÇELİK**, İş Hukuku, 25. Bası, s.553-554; **ŞAHLANAN**, Toplu İş Sözleşmesi, s.85; **TUĞ**, Toplu İş Sözleşmesi, s.97; **Haluk Hadi SÜMER**, İş Hukuku Uygulamaları, 3.Bası, Mimoza Yayınları, Konya 2009, s.445; **Aynı yazar**, İş Hukuku, 16.Bası, Mimoza Yayınları, Konya 2011, s.237-238; **NARMANLIOĞLU**, s.378-379.

sayılı Kanun konuya ilişkin tartışmaları dikkate alarak açık düzenleme yapmıştır. Kanuna göre; *42.maddenin 3.fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır* (m.43 / IV).

Olumsuz yetki tespiti alan sendikanın altı işgünü içinde “yetkili olup olmadığının tespiti istemiyle” dava açabileceği düzenlenmiştir. Mahkeme, açılan davayı o işkolunda kurulu, yüzde üç barajını aşmış sendikalara, işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene bildirecektir (m.43 / IV). *İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durduracaktır.* Yani; Mahkeme kararı kesinleşinceye kadar yetki işlemleri duracaktır (m.43 / V).<sup>130</sup> 2822 sayılı Kanunda yer verilmeyen Bakanlığın olumsuz yetki tespitine karşı itiraz işlemine açıklık getirmek için Kanunda olumlu bir düzenleme yapılmıştır (m.43 / IV ve V). Geçmişte Yargıtay bu davaları kabul edip aynı doğrultuda sonuçlandırıyordu.<sup>131</sup> Kanundaki düzenleme de kuşkusuz yerinde olmuştur.<sup>132</sup>

6356 sayılı Kanunda m.42'de yetki tespiti yazısı o işkolundaki tüm sendikalara gönderilirken, 6356 sayılı Kanun m.43'de yüzde üç barajını aşmak kuralı kullanılmaya başlanmıştır.

Açık düzenleme olması nedeniyle artık genel hükümlere gidilmeyecektir. Düzenlemede isabetli bir şekilde davanın işkolundaki yüzde üç barajını geçen sendikalara da bildirileceği belirtilmiştir. Bu nedenle yargılama sonunda dava açan sendikanın yetkili olduğunun tespit edilmesi halinde kesinleşmiş mahkeme kararının yetki belgesi olarak kabul edilmesi isabetli olacaktır. Bu durumda Bakanlığın yeniden bir yetki tespit yazısı vermesi ve bunun da itiraz prosedürüne tabi olması gereksiz olacaktır. Nitekim yetki belgesini düzenleyen Kanunda konuya açıklık getiren düzenleme yer almıştır. Buna göre; *Yetki tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini takip eden altı iş günü içinde; yapılan itiraz reddedilmişse ya da kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın (sendika olumsuz yetki tespitine karşı yetkili olduğunun tespiti için açtığı davayı kazanmışsa) itirazı sonucunda yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde; ilgili sendikaya, Bakanlıkça bir yetki belgesi verilir* (m.44). Kanun mahkeme kararının bağlayıcı kabul ederek Bakanlıkça ilgili sendi-

<sup>130</sup> Bazı yazarlara göre; Özellikle bu hüküm son otuz yıla damgasını vuran kilit bir sorunun bundan sonra da sürüp gideceğinin güvencesidir. İşkolu itirazlarının bekletici mesele yapılamaması ve somut delil zorunluluğu gibi bazı tali değişiklikler dışında yeni yasa temel sorunlara çözüm üretmek bir yana, özellikle işkolu yetkisine ilişkin düzenlemeleriyle ağırlaştırmıştır. (ENGİN, s.147).

<sup>131</sup> Yarg., 9.HD, 10.11.1989, E.9545, K.9685.

<sup>132</sup> DERELİ, s.58.

kaya yetki belgesi verileceğini isabetli olarak hükme bağlamıştır.<sup>133</sup> 2822'nin yetki tespit yazısı ve yetki belgesi (m.16 / I) düzenlemesi 6356 sayılı yeni Kanununda da sürdürülmektedir (m.44).<sup>134</sup>

6356 sayılı Kanunda; 2822 sayılı Kanundaki hüküm (m.16 / II) yer almıştır. Taraflardan birisinin veya her ikisinin yetkisiz olması halinde, Bakanlığın durumu tespitinden itibaren kırk beş günlük süre içinde, sözleşmenin hükümsüzlüğünün tespiti istemiyle ilgililer veya Bakanlık dava açabilir (m.45 / I). Maddenin gerekçesine göre ilgililerin kimler olduğuna mahkeme karar verecektir. Talep halinde hâkim toplu iş sözleşmesinin uygulamasını durdurabilecektir (m.45 / II).

### IX. TOPLU GÖRÜŞMEYE ÇAĞRI

Toplu görüşmeye çağrının mutlaka yetki belgesinin alan tarafça yapılması zorunluluğu yoktur. 2822 sayılı Kanunda tespit yazısını alan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren veya yetki belgesini alan işçi sendikasının tespit yazısını veya yetki belgesini aldığı tarihten itibaren onbeş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağıracağı hükmü mevcuttu (m.17). 6356 sayılı Kanunda; *Taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır* hükmü getirilmiştir. *Çağrıda bulunan taraf, çağrı tarihini 2822 sayılı Kanunda (m.17 / I) olduğu gibi derhal görevli makama bildirir* (m.46 / I). Buna göre; *taraflardan herhangi biri yetki belgesinin tebliği tarihinden itibaren onbeş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye davet edebilecektir. Bu süre içerisinde çağrının yapılmaması halinde yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır* (m.46 / II). 2822 sayılı Kanunda m.17 / II olduğu gibi on beş gün içinde çağrı yapılmazsa işçi sendikasının yetkisi düşecektir. *Çağrıyı yapan taraf toplu görüşmelerde ileri süreceği tekliflerinin bütününe aynı süre içinde karşı tarafa vermek zorunda olup, tarafların toplu görüşme gereği ileri süreceklere tekliflerde değişiklik yapmak hakları saklıdır* (m.46 / III). *Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gündür* (m.47 / III).

Çağrıda bulunan taraf, 2822 sayılı Kanuna göre tekliflerinin bütününe çağrıya eklemek zorundaydı (m.17 / III). Değişiklik bu fıkradadır. Yeni düzenleme ile örneğin ikinci günde çağrıda bulunabilir, on beşinci günde de tekliflerini verebilir.

<sup>133</sup> CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.88.

<sup>134</sup> Bazı yazarlara göre; 6356 sayılı Yasa'nın yetkiye ilişkin hükümleri ile 2822 sayılı Yasadan daha geriye gitmiştir. Toplu iş hukuku alanında ne tür yasal değişiklikler yapılırsa yapılsın, yetki sistemi esaslı bir reformdan geçmedikçe her şey boştur. Tam da yasanın gerekçesinde belirtildiği üzere, yeni yasa metninde ikincil konularda yapılan bazı değişiklikler yasanın dokunulamayan "uzun soluklu ruhu" karşısında anlamsız hale gelmiştir. Giderek, değerli hiç bir fark yaratmayan yasa değişikliği bütünüyle anlamsızdır. Uzun yıllar süren hazırlık çalışmaları, bir çok taslak, kopan onca gürlü ve patırtının gerekçesinden bu kadar kopuk bir yasa metniyle sonuçlanması karşısında söyleyecek fazla söz bulunmamaktadır. (ENGİN, s.162).

Tekliflerin tümünün verilmesi düzenlemesi kanun koyucunun toplu iş sözleşmesi görüşmelerine tarafların ciddi şekilde hazırlanmalarını istediğini göstermektedir. Taraflar toplu pazarlığın doğal sonucu olarak görüşme süreci içinde tekliflerini değiştirebilirler. Böyle olduğu için de işçi sendikalarının bir kısmı, çağrıya ekledikleri ilk tekliflerine fazla özen göstermemişlerdir. Amaç, teklifler konusunda karşı tarafa bir “ön fikir” vermektir. Yoksa yapılan tekliflerin bağlayıcılığı yoktur.<sup>135</sup>

*Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirir. Anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhal belirlenir ve taraflara bildirilir (m.47 / I).* Taraflar yer, gün ve saat konusunda anlaşamazlarsa 2822 sayılı Kanuna göre taraflardan birinin üç işgünü içinde başvurusu üzerine görevli makam, yer, gün ve saati belirleyerek başvurudan sonraki altı işgünü içinde taraflara bildiriyordu (m.19 / I).

Yeni düzenlemede “üç işgünü” ve “altı işgünü” sürelerine yer verilmemiş, görevli makamın yer, gün ve saati “derhal” belirleyip taraflara bildireceği düzenlenmiştir. Böylece taraflardan birinin kaç gün içinde durumu görevli makama bildireceği, görevli makamın da “derhal” kelimesini kaç gün olarak anlayacağı soruları ortaya çıkmıştır.<sup>136</sup>

*İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer (m.47 / II). Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gündür (m.47 / III).*

Kanuna göre; işçi sendikası otuz gün içinde yapılacak ilk toplantıya gelmezse yetki belgesi düşecektir. Çağrıyı yapan işveren sendikası veya işveren ilk toplantıya gelmezse işçi sendikasının yetkisi düşmeyecektir.

6356 sayılı Kanuna göre; *Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa dört nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi, taraf temsilcilerince imzalanır ve iki nüshası altı işgünü içinde çağrıyı yapan tarafça görevli makama tevdi edilir. Görevli makam sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa gönderir (m.48 / I).*

Sendika ve Konfederasyonların Denetim Esasları ve Tutacakları Defterler ile Toplu İş Sözleşmesi Sicili Hakkında Yönetmelik<sup>137</sup> e göre de; *Taraflar arasında yapılan toplu görüşmenin anlaşma ile sonuçlanması durumunda toplu iş sözleşmesi taraf temsilcilerince imzalanır ve iki nüshası Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne tevdi edilir. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü kendisine tevdi edilen sözleşmenin bir nüshasını üç işgünü içinde Bakanlığa gönderir (m.14 / I).*

<sup>135</sup> DEMİR, İş Hukuku, s.587; ÖNSAL, s.94.

<sup>136</sup> ÖNSAL, s.95.

<sup>137</sup> RG., 26.11.2013, 28833.

2822 sayılı Kanundaki toplu iş sözleşmesinin beş nüsha imzalanması ve toplu iş sözleşmesinin Devlet İstatistik Enstitüsüne (Türkiye İstatistik Kurumu) gönderilmesine ilişkin hüküm (m.20 / II) kaldırılmıştır. Verme işleminin imza tarihinden itibaren altı işgünü içinde yapılması koşulu da kaldırılmıştır. Ayrıca toplu iş sözleşmesinin işyerinde ilan edilmesine ilişkin düzenleme getirilmiştir. 6356 sayılı Kanuna göre; *İşveren, bir toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmündeki özel hakem veya Yüksek Hakem Kurulu kararı ile toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme veya özel hakem kararlarını, işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asmakla yükümlüdür* (m.48 / II). 2822 sayılı Kanundaki; bu belgelerin veren makamca veya noter tarafından onaylanmış olması koşulu kaldırılmıştır (m.63). İşverenlerin bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi herhangi bir yaptırıma bağlanmamıştır.<sup>138</sup>

## SONUÇ

Kanunun gerekçeleri iddialı olmakla birlikte madde metinleri ele alındığında Türk çalışma hayatına ilişkin sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık açısından yeni bir dönemi başlatacak nitelikte değildir. Birçok düzenleme UÇÖ ve AB normlarının gerisinde kalarak, yeni bir dönemin kapısını açacak reform olmaktan daha çok yukarıda belirtilen nitelikte yeni bir tedrici düzenleme mahiyetindedir. Kanunla ek ve geçici maddeler dışında 68 madde olan 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 84 madde olan 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (Toplam 152 maddelik iki Kanun) 83 madde ve 6 geçici maddeden ibaret tek bir kanunda birleştirilmiştir. Kanunun toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümleri Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları başlığını taşıyan yedinci bölümünde 33. maddesinden 40. maddeye kadar sekiz madde ve Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması başlığını taşıyan sekizinci bölümde 41.maddeden 48.maddeye kadar yine sekiz madde olmak üzere toplam onaltı maddedir. Ayrıca Kanunun uygulanması yönünden tanımlar 1. maddesinde yapılmıştır.

6356 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle ülkemizde yaklaşık otuz yıldan bu yana yürürlükte olan ve gerek ulusal gerekse uluslararası çevrelerce eleştirilen 2821 sayılı Kanun ile 2822 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmış ve uygulamada yaşanan sorunların giderilmesi, sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması amaçlanarak Kanunla Türk endüstri ilişkilerini birçok alanda etkileyen mevzuatta önemli değişiklikler yapılmıştır. Sendikal hak ve hürriyetleri düzenleyen yasaların uluslararası normlar karşısında yetersiz kalması sonucu 2010 yılında 5982 sayılı Kanunla yapılan Anayasa değişikliği, sendikalar ve toplu iş ilişkileri alanında yeni bir yasa yapılması zorunluluğunu ortaya koymuştur. 6356 sayılı Kanun ile birlikte çerçeve sözleşme ve grup toplu iş sözleşmesi gibi yeni kavramların yanı sıra, öteden

<sup>138</sup> CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.89; ÖNSAL, s.96.

beri uygulamada var olan sendika üyeliği, sendikal güvence, toplu pazarlık ve uyuşmazlıkların çözüm yolları konularında önemli değişiklikler yapılmıştır.

6356 sayılı Kanunun; Toplu iş sözleşmesini genel esaslarından toplu iş sözleşmesinin tanımı, kapsamı ve düzeyi, şekli ve süresi, hükmü, tarafların durumunda değişiklik gibi hükümleri 2822 sayılı Kanuna göre temelde aynı olmakla birlikte yeni olarak Çerçeve Sözleşmesi getirilmiş, Grup Toplu İş Sözleşmeleri tanımlanmış ve daha önemli olarak işyerinin veya bir bölümünün devrine ilişkin işletme toplu iş sözleşmelerine ilişkin uygulama sorunlarına ilişkin düzenleme yapılmıştır.

6356 sayılı Kanun, 2821 sayılı Kanun ile 2822 sayılı Kanunu'ndaki hükümleri tek bir kanun içinde toplamış, ancak bu kanunların temel felsefesinde önemli bir değişiklik gerçekleştirilmemiştir. Eski Kanunlardaki müesseseler genel olarak bakıldığında aynen muhafaza edilmiş, sadece ufak bazı değişikliklerle yetinilmiştir. Toplu iş sözleşmesi yapma yetki koşullarında değişiklik, sendikal güvenceler, teknolojik gelişmelerle uyumlu olarak elektronik ortamda üyelik ya da bildirim yapma olanağı tanınması ve belge toplamak yerine beyana dayanan bildirimlere değer verilmesi yeni Kanunda yer verilmiştir.

**KAYNAKÇA**

- AKTAY Nizamettin**, Sendika Hakkı, Ankara 1993.
- AKTAY Nizamettin**, Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 2000
- AKTAY Nizamettin**, (6356 sayılı Kanun) Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, Yetkisi, Yapılması ve Yararlanma, Birinci yılında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Uluslararası Sendikal Örgütler Sempozyumu, Türk Metal Sendikası Yayını, Ankara 2013.
- AKTAY A. Nizamettin / ARICI Kadir / SENYEN KAPLAN Emine Tuncay**, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, 5.Baskı, Ankara 2012.
- ALPAGUT Gülsevil**, 6356 Sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi - Uluslararası Normlara Uyum, Legal İHSGHD., Cilt:9, Sayı: 35, 2012.
- AYDIN Ufuk**, Türk Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulama Sorunları, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Yıl 1, Sayı 1, İstanbul 2002.
- CANBOLAT Talat**, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992.
- CANBOLAT Talat**, (Yararlanma) Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler, Kamu-İş, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, Cilt.6, Sayı.4, 2002.
- CANBOLAT Talat**, Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, (Antalya 2012), Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul 2012.
- CANBOLAT Talat**, 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Getirdiği Yenilikler, Toprak İşveren Dergisi, Aralık 2012.
- CANBOLAT Talat**, (6356 sayılı Kanun) 6356 sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3 - 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Değerlendirilmesi, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları – Seçkin Yayınları, İstanbul 2013.
- CANBOLAT Talat**, (Toplu İş Sözleşmesi) 6356 sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, Beta Yayınevi, İstanbul 2013.
- CENTEL Tankut**, Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, TİSK Yayını, Ankara 2013.
- ÇELİK Nuri**, İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku 1 Sendikalar, 2. Bası İstanbul 1979.
- ÇELİK Nuri**, (İş Hukuku, 25. Bası), İş Hukuku Dersleri, 25. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2012.
- ÇELİK Nuri**, (İş Hukuku, 26. Bası) İş Hukuku Dersleri, 26. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2013.



- DEMİR Fevzi**, Sendikalar Hukuku, 4.Baskı, İzmir 1999.
- DEMİR Fevzi**, (İş Hukuku) İş Hukuku ve Uygulaması, 7. Baskı, Albi Yayınları, İzmir 2013.
- DEMİRCİOĞLU Murat**, Dünyada İşçi Sendikaları, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İstanbul 1987.
- DEMİRCİOĞLU Murat**, Ulusal ve Uluslararası Hukukta Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulaması, Sicil İHD, Eylül 2009.
- DEMİRCİOĞLU Murat / CENTEL Tankut**, İş Hukuku, 17. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2013
- DERELİ Toker**, 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı 36, 2013 / 1.
- EKONOMİ Münir**, (İşletme Toplu İş Sözleşmeleri) İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar, Kamu-İş, Cilt 1, Sayı 1, 1987.
- EKONOMİ Münir**, Birden Çok İşyerini Kapsamak Üzere Yapılan İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi (Grup Toplu İş Sözleşmesi) ve Yargıtayın Bu Sözleşmelere İlişkin Görüşleri Sebebiyle Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Türk İş Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri, MESS Yayını, İstanbul 1989.
- ENGİN E. Murat**, 6356 Sayılı Yasa'da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı 39, 2013 / 4.
- ESENER Turhan**, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978.
- EYRENCİ Öner**, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984.
- GÜLMEZ Mesut**, Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye, TODAİE Yayını, Ankara 1988.
- IŞIKLI Alpaslan**, Sendikacılık ve Siyaset, İstanbul 1979.
- IŞIK Rüçhan**, Sendika Hakkı, Tanınması ve Kanuni Unsurları, Ankara 1962.
- KARAKOÇ Mehmet**, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun İşçi ve İşverenlere Getirdiği Yükümlülükler Nelerdir?, Mali Çözüm Dergisi, Mart-Nisan 2013.
- KILIÇOĞLU Mustafa**, Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları, Ankara 1999.
- KOCABIYIK Selçuk**, 6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde Yetki Tespiti ve Yetki Tespitine İtiraz, MESS Sicil Dergisi, Yıl 7, Sayı 28, Aralık 2012.
- KUTAL Gülten**, Türkiye'de İşçi Sendikacılığı 1960-1968, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul 1977.
- KUTAL Metin**, Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı), MESS Sicil Dergisi, Sayı:25, Mart 2012.

- NARMANLIOĞLU Ünal**, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, 2. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2013.
- OĞUZMAN M. Kemal**, Grup Toplu İş Sözleşmeleri Hakkında Yargıtayın Görüşünün Değerlendirilmesi, Türk İş Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri, MESS Yayını, İstanbul 1989.
- ÖNSAL Naci**, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Üzerine Notlar, Türk Metal Sendikası Yayını, Ankara 2013.
- ÖZVERİ Murat**, (Yasa) Sendikal Haklar 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, Birleşik Metal İş Sendikası Yayınları, İstanbul 2012.
- ÖZVERİ Murat**, (Tasarı) Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, Birleşik Metal İş Sendikası Yayınları, İstanbul 2012.
- ÖZVERİ Murat**, Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (1963-2009), Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara 2013.
- SAYIN Ali Kemal**, Kanunun Genel Tanımı, Sendikaların Yapılanması, E-Devlet Sistemi Üzerinden Üyelik ve İşkolları Sisteminde Değişiklik, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, TİSK Yayını, Ankara 2013.
- SUBAŞI İbrahim**, İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmelerinin Teşmili, (Yayımlanmamış Doktora Tezi) İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Hukuk Fakültesi), Kamu Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul 1994.
- SUBAŞI İbrahim**, Türk Toplu İş Hukukunda Teşmil, Prof.Dr. Halit Kemal ELBİR'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, İstanbul 1996.
- SUBAŞI İbrahim**, (6356 sayılı Kanun) 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri, Öz İplik İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen 30.Yılında Yeni Toplu İş Hukuku Düzeni Konferansı, Öz İplik İş Sendikası Eğitim Yayınları, İstanbul 2013.
- SUBAŞI İbrahim**, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı 39, 2013 / 4.
- SUR Melda**, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara 1990,
- SUR Melda**, (İş Hukuku) İş Hukuku Toplu İlişkiler, 4. Bası, Ankara 2011.
- SÜMER Haluk Hadi**, İş Hukuku Uygulamaları, 3.Bası, Mimoza Yayınları, Konya 2009.
- SÜMER Haluk Hadi**, İş Hukuku, 16.Bası, Mimoza Yayınları, Konya 2011.
- ŞAHLANAN Fevzi**, (Toplu İş Sözleşmesi) Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992.

- Fevzi ŞAHLANAN**, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995.
- ŞAHLANAN Fevzi**, İşyerinin Kapatılması ve İşçilerin Başka İşkolunda Bulunan Bir İş Yerine Nakledilmesinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası D., Mayıs 2008.
- ŞAHLANAN Fevzi**, (6356 Sayılı Kanun) 6356 Sayılı Kanuna Göre Yetki Prosedürü ve Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması, Geçiş Hükümleri, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, TİSK Yayını, Ankara 2013.
- ŞAKAR Müjdat**, Son Teşmil Kararları İle İlgili Düşünceler, İş Hukuku Dergisi, Ekim-Aralık 1991.
- TALAS Cahit**, Sosyal Ekonomi, 4. Bası, Ankara 1976.
- TAŞKENT Savaş**, Yetki Tespiti Açısından Belirli Kavramlar ve Bazı Uygulama Sorunları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30.Yıl Armağanı, Ankara 2006.
- TUĞ Adnan**, Sendikalar Hukuku, 2. Baskı, Ankara 1992.
- TUĞ Adnan**, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1996.
- TUNCAY A. Can**, Teşmil, Çimento İşveren D., Mayıs 1992.
- TUNCAY A. Can**, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de Grup Toplu İş Sözleşmeleri, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, Ocak 1987.
- TUNCAY A. Can**, (Toplu İş Hukuku) Toplu İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2010.
- TUNCAY A. Can**, / **SAVAŞ F. Burcu**, Toplu İş Hukuku, 3. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2013.
- TUNÇOMAĞ Kenan / CENTEL Tankut**, İş Hukukunun Esasları, 6. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2013.
- ULUCAN Devrim**, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul 1981.
- YAZICI Erdinç**, Osmanlı'dan Günümüze Türk İşçi Hareketi, İlke Emek Yayınları, Ankara 2004.
- YENİSEY Kübra DOĞAN**, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayınları, İstanbul 2007.