

TOPLU İŞ HUKUKUNDA YETKİ DÜŞMESİ

Doç.Dr.Nüket SARACEL

Afyon Kocatepe Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi Öğretim Üyesi.

ABSTRACT

During collective agreements, it is prior that both parties have to have authority to make an agreement. Parties have to use this authority within the certain period of time to prevent delays and not to disturb labor peace. According to Act 2822, it is limited to use this authority within the certain time period. If parties do not use their authority in time, this authority will not be in use and will not be longer in force.

In this article; situations which cause expiration of authority and their lawful results are examined. These aspects are investigated by considering some steps during the collective agreement process.

I. YETKİ KAVRAMI

Toplu İş Hukuku bakımından “yetki” kavramı, toplu iş sözleşmesi yapmaya ehil bir işçi veya işveren sendikası ya da işverenin toplu iş sözleşmesi yapabilme gücünü anlatır. Toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için öncelikle tarafların ehliyet sahibi olmaları gerekir. Diğer bir deyişle ehliyet, toplu iş sözleşmesi yetkisinin ön koşulu durumundadır. Ehliyet, toplu iş sözleşmesine taraf olabilme gücünü ifade etmekte olup, belli kişi veya kuruluşlara yasalarca tanınmış bir hukuki niteliktir¹⁾

¹⁾ Ehliyet konusunda ayrıntılı bilgi için bkz.: TUNÇOMAĞ, K., İş Hukukunun Esasları, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yayın No.152, Hukuk Dizisi. 69, İstanbul, s.383-386, (1988); TUNÇOMAĞ, K., Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması, Arabuluculuk ve Tahkim Konularında Önceki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Toplu İş İlişkilerini Düzenleyen Yeni Kanunlar Karşısında Önceki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, Boray Yayınevi, İstanbul, s. 97-99, (1983); SUR M., Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No. 21, Ankara, s.84-88, (1991).

Görüldüğü gibi, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi ile ehliyeti arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda da -275 sayılı Kanunda olduğu gibi- toplu iş sözleşmesi akdetme koşullarıyla ilgili olarak ehliyet ve yetki ayırımı açık bir şekilde yapılmamıştır. Kanunun “Yetki” başlığını taşıyan 12. maddesinde toplu iş sözleşmesi ehliyeti ve yetkisi içiçe düzenlenmiştir⁽²⁾. Maddeye göre toplu iş sözleşmesini yapma ehliyeti, işçi tarafı olarak, sözleşmenin kapsamındaki işyeri ve işyerlerinin girdiği işkolunda kurulu işçi sendikalarına tanınmıştır⁽³⁾. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu aynı işkolunda birden fazla sendika kurulmasına izin verdiğinden (m. 3/III), bu sendikalardan her birinin kurulu bulunduğu işkolunda toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olduğu açıktır. Diğer taraftan 2822 sayılı Kanunun bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz hükmü (m.3/IV), bu sendikalardan sadece birinin yetkili sayılması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır.

2822 sayılı Kanunda işyeri veya işyerleri için yapılacak toplu iş sözleşmesi yetkisinin elde edilebilmesi iki koşulun gerçekleşmesine

² 275 sayılı Kanun döneminde sendika ve toplu iş sözleşmesi türlerinin çok olmasından dolayı ehliyet ve yetki ayırımı günümüzden daha önemliydi. ÇELİK,N., İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 12. Basi, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yayın No. 473, Hukuk Dizisi. 205, İstanbul, s.408, (1994). Ancak ehliyetsizlik ile yetkisizliğin farklı hukuki işlemlere tabi tutulduğu gözönüne alındığında, bu ayırımın hala önemini koruduğunu belirtmek yanlış olmayacaktır. Gerçekten de, ehliyetsizlik itirazları her aşamada ileri sürülebilecekken, yetki itirazları 2822 sayılı Kanunun 15. maddesinde öngörülen süre ve usule göre yapılacaktır. Bu konuda bkz.: Yarg.9.HD. 29.3.1976 T., E.322, K.10422 [(UYGUR, T., İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar, s.89-90, (1980)]. Ayrıca taraflardan birinin ehliyetsiz olması durumunda her zaman toplu iş sözleşmesinin butlanı ileri sürülebilecektir. Taraflardan birinin veya her ikisinin yetkisizliği durumunda ise 2822 sayılı Kanunun 16/II. maddesi çerçevesinde toplu iş sözleşmesinin iptali istenebilecektir. TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun..., s.410; UŞAN, M. F., “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar (Yargıtay ve Öğreti Arasındaki Görüş Farklılıkları), KAMU-İŞ, C.III, S.4, s.131-132, (Temmuz 1994).

³ 275 sayılı Kanun dönemindeki gibi işçi konfederasyonlarının toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti bulunmamaktadır. Ayrıca gerek 1961, gerekse 1982 Anayasalarında toplu iş sözleşmesi hakkının işçilere tanındığına ilişkin hükümler bulunmasına karşılık, 275 ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunları bakımından ancak işçi sendikaları yani örgütlenmiş işçiler toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahiptirler. Anayasada işçilere tanınan bu hakkın kullanımının Kanun ile sadece belli tipteki mesleki örgütlere bırakılması doktrinde ve bazı işçi çevrelerince eleştirilmektedir. Bu konuda bkz.: SUR, s. 85-88; TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun..., s.386.

bağlanmışır (m. 12)⁽⁴⁾. Birinci koşul; işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üye bulundurmasıdır. İkinci koşul ise, sendikanın toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi olmasıdır. İşletme toplu iş sözleşmeleri için işverenin aynı işkolundaki işyerleri bir bütün olarak alınıp, yarından fazla çoğunluk buna göre hesaplanacaktır.

Toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı için 2822 sayılı Kanunun 12. maddesinde yetkiden söz edilmekle birlikte, ehliyet de ortaya konulmaktadır⁽⁵⁾. Bu düzenlemeye göre, işveren tarafı olarak işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işverenler toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olmaktadır. Buna karşılık, sendika üyesi olan işverenlerin toplu iş sözleşmesi yapabilme ehliyetleri yoktur⁽⁶⁾. Nitekim, Yargıtay da, işverenin üyesi bulunduğu işveren sendikasınınonayı dışında işçi sendikası ile anlaşarak imzalamış olduğu toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne karar vermiştir⁽⁷⁾. Öte yandan, sözkonusu maddede işveren tarafı için sayısal nitelikli herhangi bir yetki koşulu öngörülmemiştir⁽⁸⁾. Sendika üyesi olmayan işveren kendi işyeri ya da işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşveren sendikası da üyesi olan işverenlere ait işyerleri için yetkili sayılmaktadır.

II. YETKİ DÜŞMESİ

Bir toplu iş sözleşmesi ancak yetkili taraflar arasında yapılırsa geçerlidir. 2822 sayılı Kanunun 12.maddesinde belirtilen yetki koşullarına sahip olan ve toplu iş sözleşmesi akdetmek isteyen işçi sendikası ya da işveren veya işveren sendikasının öncelikle yetki tespiti yaptırması gerekmektedir. Bu tespit 2822 sayılı Kanunda öngörülen şekilde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacaktır. Bakanlık Başvuruda bulunan tarafın işçi sendikası olması halinde, bu sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyeri veya işyerleri ya da işletmede sözleşme yapmaya yetkili olup olmadığını saptayacaktır. İşveren tarafının başvurusu

4 Birçok hukuk sisteminde olduğu gibi Türk Hukukunda da yetki koşulları yasa tarafından belirlenmiştir. Bu nedenle tarafların anlaşması yoluyla dilediği kuruluşu yetkili saymaları mümkün değildir. SUR, s.89.

5 ÇELİK, s.410.

6 TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun..., s.384.

7 Yarg.9.HD. 9.2.1987 T., E. 1987/1925, K.1987/1557(ÇELİK, s.410, dipnot 10e'den Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1987, s.19-20).

8 SUR, s.90.

üzerine de toplu iş sözleşmesine taraf olacak yetkili işçi sendikasını belirleyecektir.

Bakanlığın yetki tespiti yazısına Kanunda öngörülen süre içinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini izleyen altı işgünü içinde veya yapılan itiraz reddedilmişse mahkeme kararının tebliği tarihinden itibaren altı işgünü içinde ilgili sendikaya Bakanlıkça bir yetki belgesi verilecektir (m. 16/1). Toplu iş sözleşmesinin gecikmemesi ve çalışma barışının bozulmaması için alınan bu yetkinin uygun süreler içinde kullanılması gerekmektedir. 2822 sayılı Kanunda -275 sayılı Kanun dönemindeki aksaklıklar düşünülerek yetki kullanma süresine sınırlar getirilmiştir. Bu süreler içinde yetkinin kullanılmaması durumunda ise yetki belgesinin hükmünün kalmayacağı ya da yetkinin düşeceği öngörülmüştür.

Bu arada yetkili olmak ile yetki belgesine sahip olmak ayırımına değinmekte yarar bulunmaktadır. Nitekim, 2822 sayılı Kanunun 12.maddesinde belirtilen koşullara sahip işçi ve işveren sendikaları ile işverenler sözleşme yapmaya yetkilidirler. Ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Kanunda öngörülen prosedür çerçevesinde tarafların yetkili olduklarının tespit edilmesi ve yetki belgesi verilmesi ile bu yetki kesinleşerek kullanılabilir hale gelmektedir. Bütün bu hususlar, toplu iş sözleşmesi görüşmelerine yasal çerçevede başlayabilmenin ana unsurlarıdır⁽⁹⁾. Bununla birlikte, Yasa Koyucu 2822 sayılı Kanunun 16/II.maddesi hükmüyle tarafların gerekli yetkiye sahip olmaları koşuluyla yetki belgesi almadan da geçerli bir toplu iş sözleşmesi yapabilmelerine olanak sağlamıştır⁽¹⁰⁾. Uygulamada ise bazı sendikalarca Bakanlığın tespit sonuçları beklenmeksizin toplu görüşmelere başlandığı, hatta yetki koşullarına sahip bulunulmasa dahi toplu iş sözleşmesi imzalandığı ve bunlara gerekçe olarak da 16/II.maddenin gösterildiği görülmektedir⁽¹¹⁾. Yargıtay'ın bir kararında da belirtildiği gibi⁽¹²⁾, sözkonusu hüküm, gerçekten yetkili olan bir sendikanın toplu iş

9 Bu konuda bkz.: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 27.11.1985 tarih ve 13-665 sayılı Genelgesi, BERKSUN, A., EŞMELİOĞLU, İ., Açıklamalı Gerekçeli-İçtihatlı, Toplu İş Sözleşmesi-Grev ve Lokavt Kanunu, s. 330, (1989).

10 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 9 nolu dipnotta geçen Genelgesinde de belirtildiği gibi, Yasa Koyucu bu hükümlerle, yetki için gerekli koşullara sahip bir sendikanın yetki belgesinin geçikmesi halinde toplu iş sözleşmesi yapabilme hakkını sağlamayı amaçlamıştır.

11 Bkz.: BERKSUN, s.356.

12 Yarg.9.HD. 26.2.1985 T., E.2396, K. 2142(BERKSUN-EŞMELİOĞLU,s. 359-360); Aynı karar için ayrıca bkz.: GÜVEN, E., AYDIN, U., İş Hukuku Dersleri, Anadolu Üniversitesi Yayınları No. 897, Eskişehir, s. 236, (1995).

sözleşmesi prosedürünün biçimsel koşullarına uymadan bir toplu iş sözleşmesi yapması halinde uygulanacaktır. Buna karşılık, yetkili olmadığı halde işverenle anlaşarak bir toplu sözleşme yapan sözleşme taraflarının yaptığı hukuki işlemin -sırf maddede öngörülen 45 günlük süre içinde dava açılmaması dolayısıyla- geçerliliğinden söz edilemeyecektir⁽¹³⁾. 2822 sayılı Kanuna aykırı olarak yapılan bu tür bir sözleşmeyi uygulaması ve işyerinde çalışan işçilere bazı haklar tanımasını işverenin tek taraflı bir uygulaması olarak görmek gerekmektedir. Hükümsüz olmasına karşın bu sözleşme ile sağlanan hakların korunabilmesi için, bu hakları işyeri şartı olarak kabul etmek yerinde olacaktır⁽¹⁴⁾.

III.YETKİ DÜŞMESİNE NEDEN OLAN HALLER VE HUKUKİ SONUÇLARI

1- GENEL OLARAK

Yetkinin düşmesine ya da yetki belgesinin hükümsüz kalmasına neden olan halleri ve hukuki sonuçlarını toplu iş sözleşmesinin aşamaları itibariyle ele almak yerinde olacaktır. Ancak öncelikle belirtelim ki, toplu iş sözleşmesi yapmaya ehil olmak yetkili olmanın ön koşuludur. Bu bakımdan toplu iş sözleşmesi ehliyeti bulunmayan bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi yoktur⁽¹⁵⁾. Taraflardan birinin ehliyetsiz olmasına rağmen yapılan toplu iş sözleşmesinin butlanı

13 Nitekim, bir önceki dipnotta belirtilen Yargıtay kararında, böyle bir işlemin yoklukla matuf bir işlem sayılıp, her zaman hükümsüzlüğünün istenebileceği öngörülmüştür. BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s. 356; ERKUL ise, süresi içinde dava açılmaması durumunda yetkisiz tarafların yaptığı bu sözleşmenin dahi geçerliliğini sürdüreceği görüşündedir. Bkz.: ERKUL, İ., Türk İş Hukuku, Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması, 3.Bası,C.III, Eskişehir, s.111, (1991); ERKUL, İ., "Yetki Belgesi Alınmadan Yapılan Bir Toplu İş Sözleşmesinin Geçerliliği Meselesi", Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.V, S.1, s.386, (Haziran 1987);Yargıtayın yetki belgesi almadan akdedilen bir toplu iş sözleşmesinin iptalini öngören bir kararında yer alan karşı oy yazısında da ERKUL'un görüşüne benzer bir görüş bulunmaktadır. Bkz.: Yarg.9.HD. 9.10.1986 T., E. 8423, K. 9034 (BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s. 363-364).

14 Bu konuda bkz.: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünün 3.9.1986 tarih ve 13-664 sayılı Genelgesi, BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s. 364-365.

15 Bu ehliyete toplu iş sözleşmesinin yapıldığı anda sahip olmak gerekmektedir. Başlangıçta var olmayan ehliyetin sonradan kazanılması toplu iş sözleşmesini geçerli kılmayacaktır. TUNÇOMAĞ, s.385, 387; Buna karşın 2822 sayılı kanunun 8. maddesi gereğince ehliyetin sonradan yitirilmesi de toplu iş sözleşmesini geçersiz kilmayacaktır. TUNÇOMAĞ, s.404,405.

istenebilecektir. Üstelik ehliyetsizlik itirazları yetki itirazları gibi sınırlı hallerde sözkonusu olmayıp, her aşamada öne sürülebileceği gibi, hakim tarafından da kendiliğinden gözönünde tutulur⁽¹⁶⁾.

2- TOPLU GÖRÜŞME AŞAMASINDA

A. TOPLU GÖRÜŞMEYE ÇAĞRI AŞAMASINDA

a. ÇAĞRININ KANUNDA ÖNGÖRÜLEN SÜREDE YAPILMAMASI

Bir toplu iş sözleşmesinin akdedilebilmesi, tarafların biraraya gelmesi ile mümkündür. Görüşmelerin başlayabilmesi toplu pazarlıklara girilebilmesi ve sözleşmenin imzalanması ancak bu sayede gerçekleşebilecektir. Tarafları biraraya getirecek ilk hareket ise karşı tarafı toplu görüşmeye çağırmasıdır. Bu aşamada ise kazanılan yetkinin uygun süre içinde kullanılması büyük önem taşımaktadır.

Gerçekten de, yetkisini uygun sürede kullanmayan sendika toplu iş sözleşmesinin akdedilmesini geciktirerek işçilerin zararına davranmış olmaktadır. Bunun ileride imzalanacak toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcının geriye götürülmesi yoluyla bir ölçüde giderilmesi mümkünse de, bu her zaman sözkonusu olmayabilir. Diğer taraftan yetki almasına rağmen, bu yetkisini kullanmayan sendika sonradan çoğunluğu kazanan sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmasını da engelleyebilecektir. Böylece alınan yetki başka sendikaların aleyhine kullanılmış olacaktır⁽¹⁷⁾.

275 sayılı Kanun döneminde yetkinin uygun süre içinde kullanılması gerektiği genellikle kabul edilmiştir. Kanunun 9. maddesinde çağrıya uyma zorunluluğu getirilmiş, ancak bir süre öngörülmediği ve etkin bir yaptırım ile desteklenmediği için uygulamada istenilen sonuca ulaşılamamıştı⁽¹⁸⁾. Üstelik Yargıtay da içtihatlarında uygun süre kavramına belirginlik kazandıramamıştı. Nitekim, Yargıtay 9.HD. 16.1.1976 gün ve 114/2 sayılı kararında⁽¹⁹⁾, kazanılmış yetkinin bir yıl içinde kullanılması gerektiğini

¹⁶ TUNÇOMAĞ, s.385; Ayrıca bkz.:Bu çalışma dipnot 2.

¹⁷ TUNÇOMAĞ, Toplu İş...,s.111;Ayrıca bkz.:ÇELİK,N., "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasının Uzaması Nedenleri ve Getirdiği Hukuki Sorunlar", İstanbul İktisadi Ticari İlimler Akademisi Dergisi, S.1, İstanbul, s.210, (1975).

¹⁸ BERKSUN, EŞMELİOĞLU, s.367-368.

¹⁹ Bu karar için bkz.:TUNÇOMAĞ, Toplu İş...,s.112; TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun..., s.396.

savunarak, bir yılı uygun süre kabul etmişti. Hukuk Genel Kurulu ise "iki yıla yakın bir süre yetkisini kullanmayan sendikanın artık bu yetkiye dayanarak karşı tarafı toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayamayacağı"na karar vererek⁽²⁰⁾, iki yılın uygun süre olmadığını savunmuştu. Yine Yargıtay 9. HD.nin diğer bir kararında da⁽²¹⁾ yetki alındıktan ve üçbuçuk yıl geçtikten sonra toplu görüşmeye çağırmanın Kanunun amacına aykırı bir davranış olduğu ve bu yetkinin geçerliliğinin sözkonusu olmadığı belirtilmişti.

Doktrinde de uygun süre konusunda farklı görüşler ileri sürülmüştü. Bazılarına göre bir yıl, bazılarına göre üç yıl uygun süre iken, iki ayı ya da otuz işgününü uygun süre olarak kabul edenler de vardı⁽²²⁾.

2822 sayılı Kanunda, çağrıda bulunma süresi sınırlandırılarak yaptırıma bağlanmış ve bu yolla uygulamada karşılaşılan sorunların engellenmesi amaçlanmıştır. Nitekim, Kanunun 17. maddesinde toplu görüşmeye çağrı süresi, tespit yazısının veya yetki belgesinin alındığı günden başlamak üzere 15 gün olarak belirlenmiştir. Bu süre içinde çağrının yapılmaması halinde ise yetki belgesinin hükmünün kalmayacağı öngörülmüştür.

Ancak, bu kez de, 15 günlük süre geçtikten ve yetki belgesi hükmünü yitirdikten sonra tarafların yapacağı bir sözleşmenin geçerli sayılıp sayılmayacağı sorunu karşımıza çıkmaktadır.BERKSUN ve EŞMELİOĞLU' nun da belirttiği gibi⁽²³⁾ bu tür bir sözleşmenin yetki belgesi alınmadan yapılan bir sözleşme olarak kabul edilip, sorunun 16/II. madde hükmü kapsamında çözümlenmesi uygun olacaktır.

b. TEKLİFLERİ ÇAĞRIYA EKLEME ZORUNLULUĞUNA UYULMAMASI

2822 sayılı Kanunun 17. maddesinin son fıkrasında çağrıyı yapan tarafa çağrısına toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününe ekleme

²⁰ Yarg. HGK, 22.1.1975 T., E.128, K.50 (UYGUR, s. 86-87).

²¹ Yarg.9.HD.10.6.1971 T.,7063-13571 (UYGUR,T.,DÖNMEZ,İ.,KARS,B., Tatbikatta Açıklamalı ve İctihatlı İş Davaları ve İlgili Mevzuat, İstanbul, s.805, (1974).

²² TUNÇMAĞ, **Toplu İş...**, s.112; ÇELİK, N., "Toplu İş...", s.211.

²³ BERKSUN, EŞMELİOĞLU, s.368; Bkz.: Bu çalışma , s.4-5.

zorunluluğu getirilmiştir⁽²⁴⁾. Böylece pazarlık konularının önceden bilinmesi sağlanarak, tarafların kısa sürede anlaşmaları için uygun bir ortam hazırlanmış olmaktadır⁽²⁵⁾. Ayrıca, daha önce bir uygulama sorunu olan tekliflerin kısım kısım verilmesi yolu da kapanmaktadır⁽²⁶⁾.

Ancak, sözkonusu hükme aykırılığın ne gibi bir sonuç ortaya çıkaracağı maddede açıkça düzenlenmiş değildir. Bu konuda doktrinde iki farklı görüşün bulunduğu görülmektedir.

Bunlardan ilki, tekliflerin verilmemesinin yetki belgesinin hükümsüz kalması gibi ağır bir sonuç doğuracağını kabul etmenin doğru olmayacağını, zira maddede sadece süresi içinde çağrının yapılmaması halinde yetki belgesinin hükümsüzlüğünden söz edildiğini ileri süren görüştür. BERKSUN, EŞMELİOĞLU ve REİSOĞLU'nun yanısıra Yargıtayın kararlarında da bu görüş benimsenmektedir⁽²⁷⁾.

Diğer görüş ise, çağrıyı yapan tarafın tekliflerin tümünü çağrısına eklememesinin de yetki belgesinin hükümsüz kalmasına neden olacağı şeklindedir. TUNÇOMAĞ, OĞUZMAN, BAYAZIT ve ÇELİK bu görüşü savunanlar arasındadır⁽²⁸⁾.

Kanımızca, maddenin farklı fıkralarında düzenlenmesine karşın, çağrıda bulunma süresi ile tekliflerin verilmesi çağrının ana unsurlarını oluşturmaktadır. Bu nedenle teklifler iletilmeden yapılan çağrının bir önemi kalmayacağından, 15 günlük süre içinde tekliflerin verilmemesini de yetki belgesinin hükümsüzlüğüne neden olan haller arasında yer aldığını düşünmek yanlış olmayacaktır. Öte yandan tarafların toplu görüşme

24 275 sayılı Kanunda tekliflerin tümünün çağrıya eklenmesi gerekliliği belirtilmemiştir. Bununla birlikte, Yargıtay Ceza Kurulu bir kararında, toplu görüşme çağrısında bulunanın önerilerini parça parça değil, tümüyle karşı tarafa vermesi gerektiği görüşünü savunmuştu. İşçi kuruluşlarınca başlatılan görüşmelerde ileri sürülen tekliflerin yapılacak toplu sözleşme ile düzenlenmesi istenilen bütün konuları kapsamasının iyi niyetle davranma ödevinin gereği olduğu, bunun işverenin neyi kabul edip, neyi etmeyeceğini kestirebilmesine de yardımcı olacağı kararda ayrıca belirtilmişti. Yarg.C.G.K. 31.5.1965 T., E.7-212, K.221 (BERKSUN, EŞMELİOĞLU, s.371-374); Aynı karar için ayrıca bkz.: TUNÇOMAĞ, Toplu İş..., s.109-110.

25 BERKSUN, EŞMELİOĞLU, s.369.

26 ÇELİK, s.418.

27 Yarg.9.HD. 24.6.1987 T., E.6019, K.6298 (BERKSUN, EŞMELİOĞLU, s.376, 385-388); BERKSUN, EŞMELİOĞLU, s.370.

28 ÇELİK, İş Hukuku..., s.418-419; BERKSUN, EŞMELİOĞLU, s.369-370. Ancak, TUNÇOMAĞ toplu görüşme yönünden önemli sayılmayan bazı hususların belirtilmemiş olmasının, yapılmış çağrının geçerliliğini etkilemeyeceği görüşündedir. Bkz.: TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun..., s.396.

gereği ileri sürecekleri tekliflerde değişiklik yapmalarında bir engel bulunmamaktadır (m.17/son).

c. TOPLU GÖRÜŞMEYE BAŞLAMA ZAMANINA UYULMAMASI

Toplu görüşmeye çağrı yapıldıktan sonra ikinci adım toplu görüşmelere başlanmasıdır. Toplu iş sözleşmesinin yapılmasının gecikmemesi bakımından görüşmelere biran önce başlanması gerekmektedir.

2822 sayılı Kanununun 19. maddesinin son fıkrasında çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde çağrı yapan tarafın toplantıya gelmemesi nedeniyle toplu görüşmeye başlanamazsa, çağrıyı yapan tarafın yetkisini düşeceği öngörülmüştür. Bundan sonra toplu iş sözleşmesinin akdedilmesi halinde, yetki belgesi alınmadan sözleşme yapılmasına ilişkin 16. madde hükmünün uygulanması sözkonusu olacaktır⁽²⁹⁾. Çağrıya muhatap olan tarafın gelmemesi veya toplantılara devam etmemesi durumunda ise, toplantıya gelenin altı işgünü içinde görevli makama iletmesi üzerine görevli makam 2822 sayılı Kanununun 21. ve 22. maddeleri gereğince arabuluculuk işlemlerini başlatacaktır⁽³⁰⁾. Dolayısıyla bu durum yetki belgesini etkilemeyecektir. Çünkü bu düzenleme ile 275 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi alınan yetkinin uzun süre kullanılmaması hali önlenmek istenmiştir. Ayrıca 17. madde hükmüne göre toplu görüşmeye gelmek de yeterli sayılmamış, toplu görüşmeye fiilen başlanması gerektiği belirtilmek suretiyle tarafların gerçek iradelerine önem verilmiştir⁽³¹⁾.

3- GREV VE LOKAVT AŞAMASINDA

A. SÜRESİ İÇİNDE GREV KARARI ALINMAMASI YA DA GREV YASAKLARINDA YÜKSEK HAKEM KURULUNA BAŞVURULMAMASI

Toplu iş sözleşmesinin akdedilebilmesi için öncelikle barışçıl yolların denenmesi esastır. Bu yollar denendiği halde uyuşmazlığı çözmek mümkün olmamışsa, sözkonusu iş ve işyeri 2822 sayılı Kanununun 29 ve 30. maddelerinde belirtilen grev ve lokavt yasağı kapsamında

²⁹ BERKSUN, EŞMELİOĞLU, s.384.

³⁰ TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun..., s.397; TUNÇOMAĞ, Toplu İş..., s.113.

³¹ BERKSUN, EŞMELİOĞLU, s.384.

bulunmamak koşuluyla uyuşmazlığı çıkaran işçi sendikasının grev kararı almasında yasal bir engel bulunmamaktadır.

Ancak grev kararının da, 2822 sayılı Kanunda öngörülen süreler gözönünde tutularak alınması gerekmektedir. Kanunun 27. maddesine göre, yasal grev kararı uyuşmazlık tutanağının görevli makamca taraflara tebliğinden itibaren 6 işgünü geçtikten sonraki 6 işgünü içinde uyuşmazlığın tarafı işçi sendikasıca alınabilecektir. Bu hükümlerle güdülen amaç, grev gibi etkin bir mücadele aracının uzun süre baskı unsuru olarak kullanılmasını ve işyerindeki çalışma barışının bozulmasını engellemektir⁽³²⁾. Maddede öngörülen süre içinde grev kararının alınmaması yetki belgesinin hükümsüz kalmasına neden olacaktır. Bu durumda, işçi sendikasının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurarak yetki belgesi alıp yeniden toplu iş sözleşmesi sürecini başlatması gerekecektir. Ancak, hükümsüzlüğe rağmen taraflar toplu iş sözleşmesini akdetmişlerse 2822 sayılı Kanunun 16/II. maddesi hükmünün uygulanması sözkonusu olabilecektir⁽³³⁾.

Diğer taraftan Kanunda öngörülen sürelerle uygun olarak grev kararını almadan gidilen grev yasadışı olacaktır⁽³⁴⁾.

2822 sayılı Kanunun 27. maddesinde grev yasaklarında, grev kararı için öngörülen süre içerisinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurulması gerektiği belirtilerek, bu yapılmadığı takdirde yetki belgesinin hükmünün kalmayacağı öngörülmüştür. Bu bakımdan, 2822 sayılı Kanunun 29 ve 30. maddesinde sözü edilen işler ve işyerlerinde öncelikle barışçıl çözüm yolları denenecek, arabulucunun çabalarının olumsuz sonuç vermesi üzerine Yüksek Hakem Kuruluna başvurulacaktır. Kurula başvuru uyuşmazlık tutanağının taraflara tebliğini izleyen 6 işgünlük süre içerisinde yapılmalıdır.

Bu arada belirtelim ki, arabulucu tutanağının taraflara 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilmesi gerekirken, Bölge Müdürlüğünce adi posta yoluyla tebliğ edilmesi ve tebligatın sendikaya ulaşması durumunda usule uygun tebligat yapılmaması sendikanın hakkını bertaraf edici bir sonuç doğurmayacaktır⁽³⁵⁾.

32 BERKSUN, EŞMELİOĞLU, s.468.

33 TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun..., s.520; BERKSUN, EŞMELİOĞLU, s.468.

34 ÇELİK, İş Hukuku..., s.500; TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun..., s.519, 555.

35 Yarg.9.HD. 3.12.1990, E.1990/12928, K.1990/13831 (ÇELİK, İş Hukukunun..., s.500, dipnot 1a'dan Türk Kamu Sen, Aralık 1990, s.21-22).

**B.GREV OYLAMASI SONUCU GREVİN
UYGULANMAMASINA KARAR VERİLDİĞİNDE
TARAFRLARIN KANUNDA ÖNGÖRÜLEN ÜRE İÇİNDE
ANLAŞAMAMASI VEYA YÜKSEK HAKEM
KURULUNA BAŞVURULMAMASI**

2822 sayılı Kanununun 35. maddesinde grev kararının işyerinde ilanından itibaren altı işgünü içinde, grev kararının ilan edildiği işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin yazılı isteğiyle grev oylamasına gidilebileceği öngörülmüştür. Oylama bu konudaki talebin yapılmasından başlayarak altı işgünü içinde mahallin en büyük mülki amirinin belirleyeceği gün ve zamanda, gizli oy açık tasnif esasına göre yapılacaktır. Oylama sonucunda grev ilanının yapıldığı işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse o işyerinde grev uygulanamayacaktır (m.35/son). Bu durumda uyuşmazlıkta taraf olan işçi sendikasının oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren onbeş gün içinde karşı tarafla anlaşmaya varması ya da Yüksek Hakem Kuruluna başvurması gerekecektir. Aksi takdirde yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır (m.36/III).

275 sayılı Kanunda da, grev oylamasında işçilerin salt çoğunluğunun grevin uygulanmamasına karar vermesi halinde grevin uygulanmayacağı öngörülmüştü (m.22/II). Ancak bu durumda sendikanın yetkisinin devam edip etmeyeceği konusu Kanunda düzenlenmemiştir. Doktrinde oylamayı yitiren sendikanın yetkisinin kendiliğinden düşeceği, bu nedenle sendikanın yeni baştan yetki işlemlerine başlaması gerektiği görüşü⁽³⁶⁾ ile buna karşıt olan görüş⁽³⁷⁾ bulunmaktaydı. Yargıtay ise 275 sayılı Kanun döneminde verdiği bir kararında⁽³⁸⁾, grev oylamasını kaybeden sendikanın yetkisinin uygun görülebilecek bir süre daha devam edeceğini kabul etmiş, ancak bu sürenin ne olacağı konusuna açıklık getirmemiştir.

2822 sayılı Kanunda -275 sayılı Kanun döneminde görülen aksaklıklar gözönüne alınarak- grev oylamasında grevin

³⁶ Bu görüşler için bkz.:TUNÇOMAĞ,K.,İş Hukuku,C.II,Toplu İş Sözleşmesi-Uzlaştırma ve Tahkim Grev ve Lokavt- İş Muhakemesi, İstanbul Üniversitesi Ya. No.2716, Hukuk Fakültesi Ya.No.609, Sermet Matbaası, Kırklareli-Vize, s.291 (1980); ERKUL, İ, Türk İş Hukuku Dersleri, 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir İktisadi ve İdari Bilimler Akademisi Yayınları No.170, Eskişehir, s.189, (1976).

³⁷ Yetkinin hemen düşmeyeceği konusundaki görüşler için bkz.:TUNÇOMAĞ, İş Hukuku..., s.291, dipnot 46'da belirtilen kaynaklar.

³⁸ Yarg.9.HD. 27.2.1978 T., E.2374, K.2465 (UYGUR, s.88).

uygulanmamasına karar verilmesi durumunda yetkinin derhal düşmeyip karşı tarafla anlaşmak veya Yüksek Hakem Kuruluna başvurmak için onbeş günlük bir süre tanınması yerinde olmuştur, kanısındayız.

Bununla birlikte, doktrinde Kanundaki bu hükmün yerine, toplu iş sözleşmesi yetkisinin derhal düşeceği şeklinde bir hüküm konulmuş olmasının daha uygun olacağına ilişkin bir görüş bulunmaktadır. Bu görüşe göre, sözkonusu hükümlerle grev gücü kalmayan bir sendikaya toplu iş sözleşmesi yetkisinin tanınmasıyla, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını tam olarak koruduğu kuşkulu bir toplu iş sözleşmesi kabul edilmiş olmaktadır. Bunun ise, bazı durumlarda yetki belgesinin hükümsüz kalması sonucu taraf sendikanın sırf rakip sendikaya yetkiyi kaptırmamak için ne pahasına olursa olsun anlaşmayı tercih etmesine neden olabileceği ileri sürülmektedir⁽³⁹⁾.

Ancak, grev oylamasında işçilerin yaratacağı güçlükleri düşünerek⁽⁴⁰⁾ grevin uygulanmaması yolunda oy kullanabilecekleri de gözardı edilmemelidir. Bu tür bir sonucun, belirli sayıda işçi tarafından grevin uygulanmasının önlenmesi şeklinde algılanıp, taraf sendikanın yapacağı toplu iş sözleşmesine kuşku duyulması olarak görülmemesi gerekir. Üstelik o aşamaya gelinceye kadar barışçıl yollar denenmesine karşılık uyuşmazlık giderilememişse de, grev oylaması sonucu işçilerin çoğunluğunun greve karşı olduğunun sendikaca görülerek, yeniden durum değerlendirmesi yapılması ve karşı tarafla anlaşma yollarının bir kez daha denenmesi olanağı sağlanmış olmaktadır. Ayrıca, grevin uygulanmaması kararının alınmasında, diğer sendikalara üye olan işçilerin yetkili sendikayı zor durumda bırakarak yetkisini hükümsüz kılmak amacıyla grev aleyhinde oy kullanmalarının da rolü bulunmaktadır. Bunların yanısıra grev oylaması sonucu grev hakkını yitiren sendikanın yetkisinin derhal düşeceğinin kabul edilmesi, o aşamaya kadar geçen sürenin de boşa harcanmış olması anlamına gelecektir.

39 ÇELİK, İş Hukuku..., s.504.

40 Grevci işçilere üyesi buldukları sendikanın grev fonundan ödeme yapıyor olsa dahi, bu ödeme ücretinin oldukça altında kaldığından, işçilerin özellikle uzun süreli bir greve katılmaları cesaret ister. Çünkü grev fonundan verilen para kira ve diğer bir takım zorunlu harcamaları karşılamaya yetmeyeceğinden, eski yaşam standartlarını korumak için, işçilerin borçlanmaları hatta dayanıklı mallarını satmaları gerekebilir. Sözkonusu güçlük, grevci işçinin ailesindeki diğer bireylerin çalışmaması durumunda daha da fazla hissedilecektir. HYMAN, R., Strikes, Fontana, s.20, (1981); Bu konuda ayrıca bkz.: KESKİN, N., Toplu İş Sözleşmelerinin Yapılma Sürecinde Gecikme Sorunu ve Sonuçları, Yüksek Lisans Tezi, TC. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.67, (1997).

C. GREV VE LOKAVT KARARLARININ KANUNDA ÖNGÖRÜLEN SÜRE İÇİNDE UYGULAMAYA KONULMAMASI VE LOKAVT KARARININ SÜRESİ İÇİNDE ALINMAMASI

275 sayılı Kanunda grev ve lokavt kararlarının karşı tarafa bildirilmesinden itibaren altı işgünü geçtikten sonra yürürlüğe konulabileceği öngörülmekle birlikte (m.23/1-2), bu konuda azami bir süre getirilmemişti. Bu durum uygulamada tarafların birbirini heran grev ve lokavta gidebileceği tehdidiyle huzursuz etmesine, geleceğe yönelik kararlar almasını engellemesine neden olmaktadır.

Bu olumsuzlukları ortadan kaldırmak amacıyla, 2822 sayılı Kanunda grev ve lokavt kararının karşı tarafa tebliğinden itibaren altmış gün içinde uygulanması zorunlu kılınmıştır (m.37/1).Grev ve lokavtı uygulamaya koyacak tarafın uygulama tarihinden altı işgünü önce durumu noter aracılığıyla karşı tarafa bildirmesi gerektiği de Kanunda ayrıca belirtilerek, sürpriz grev ve lokavtların yapılması önlenmek istenmiştir⁽⁴¹⁾.

2822 sayılı Kanundaki grev ve lokavtın uygulanmasına ilişkin bu düzenleme bazı yaptırımlarla da desteklenmiştir. Nitekim, Kanunun 37/II. maddesine göre, karşı tarafa tebliğ edilmek üzere süresi içinde notere ve görevli makama tevdi edilmeyen grev ve lokavt kararları uygulanamayacaktır. Bildirilen günde başlamayan grev hakkı ve lokavt da düşecektir. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa, yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır. Bunların yanısıra, Kanunda öngörülen sürelerle uyulmadan grev ve lokavta gidilecek olursa, bu hareketlerin 25 ve 26. maddeler uyarınca yasa dışı sayılması da gerekecektir⁽⁴²⁾. Ancak, bu arada önemle belirtelim ki, bazı durumlarda süresi içinde notere tevdi edilmesine karşın, tebliğdeki aksaklıklar yüzünden grev kararının karşı tarafa geç ulaşması sözkonusu olabilmektedir. Yargıtay çeşitli kararlarında⁽⁴³⁾ bu tür grev karar ve uygulamalarının da yasadışı olduğuna hükmetmiştir. Gerçekten, Yargıtayın anılan kararlarında da belirtildiği gibi, grev ve lokavt kararının tebliği ile uygulama tarihleri arasında altı işgünlük bir sürenin geçmesi gerekmektedir. Diğer bir deyişle, grev ve lokavtın uygulanacağı tarihe ilişkin bildirinin uygulama tarihinden altı işgünü önce notere tevdi edilmesi

41 ÇELİK, İş Hukuku..., s.506.

42 ÇELİK, İş Hukuku..., s.507; BERKSUN, EŞMELİOĞLU, s.556.

43 Yarg.9.HD. 3.6.1986 T., E.2547, K.2903 (BERKSUN, EŞMELİOĞLU, s.561).
Yarg.9.HD. 3.6.1986 T., E.4892, K.5720 (BERKSUN, EŞMELİOĞLU, S.562).

yeterli olmamaktadır. Bildirinin noter tarafından tebliğinden itibaren altı işgünü geçtikten sonra grev ve lokavt kararları uygulanabilir hale gelmektedir. Doktrinde bu tür durumlarda 60 günlük süre içinde kalmak ve işverene altı işgünü öncesinden bildirilmek koşuluyla işçi sendikasına yeni bir grev günü saptama olanağı sağlanması konusundaki görüşlere⁽⁴⁴⁾ rağmen Yargıtay sözkonusu grevi yasadışı sayma konusundaki ısrarını sürdürmektedir. Esasen 37/II. maddenin "bildirilen günde başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer", şeklindeki açık hükmü, tebliğ işleminin yenilenerek ikinci bir uygulama tarihi belirlemeye olanak tanımamaktadır⁽⁴⁵⁾. Buna karşılık, resmi kuruluşun kusurlu davranışından dolayı prosedüre uymuş bir işçi sendikasını sorumlu tutmak, yasa koyucunun amacına ve hakkaniyet kurallarına uygun düşmemektedir⁽⁴⁶⁾. Bu bakımdan 2822 sayılı Kanunun 37/II. maddesinin doktrindeki görüş çerçevesinde değiştirilmesinde yarar bulunmaktadır.

Diğer taraftan 2822 sayılı Kanunda özel bazı durumlardaki grev ve lokavt uygulamasına ilişkin düzenlemelere de yer verilmiştir. Nitekim, grev ve lokavtın geçici olarak yasaklandığı hallerdeki uyuşmazlıklarda yasak sona ererse veya sıkıyönetim komutanı durdurma kararını kaldırır veya grev ve lokavtın ertelenmesi durumunda altmış günden önce erteleme kararı kaldırılır veya iptal edilirse 37/I. maddede belirtilen prosedüre uygun olarak grev ve lokavt uygulamasına gidilebilecektir (m.37/son). Grev oylaması yapılan hallerde altmış günlük süre ise oylamanın sonucunun kesinleşmesinden itibaren işlemeye başlayacaktır (m.37/III).

SONUÇ

Çalışma barışının korunması açısından toplu iş sözleşmesi akdetme yetkisinin uygun süreler içinde kullanılması gerekmektedir.

275 sayılı Kanun döneminde yetki kullanma süresinin tam olarak sınırlandırılmaması ve etkin bir yaptırımla desteklenmemesi uygulamada bazı sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Nitekim, bu dönemde yetkiyi alan bazı sendikalar, uzun bir süre bu yetkiyi kullanmayarak, toplu iş sözleşmesinin akdedilmesini geciktirmişlerdir. Bu ise üyelerinin, rakip sendikaların ve karşı tarafın aleyhine sonuçlar doğurmuştur.

44 BERKSUN, EŞMELİOĞLU, s.557.

45 BERKSUN, EŞMELİOĞLU, s.558.

46 Bu ifade 275 sayılı Kanun dönemindeki bir Yargıtay kararından alınmıştır. Bkz.:Yarg.9.HD.,5.2.1968 T.,E.12046, K.1368 (BERKSUN,EŞMELİOĞLU, s.557,558).

2822 sayılı Kanunda önceki uygulamalar gözönüne alınarak toplu iş sözleşmesinin akdedilme sürecindeki çeşitli aşamalar itibariyle yetki kullanma süresi sınırlandırılmıştır. Ayrıca bu süreler içerisinde yetkinin kullanılmaması durumunda yetkinin düşeceği ya da yetki belgesinin hükümsüz kalacağı öngörülerek yetkinin süresi içinde kullanılmaması hali yaptırıma bağlanmıştır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

BERKSUN, Abdullah, EŞMELİOĞLU, İbrahim, Açıklamalı Gerekçeli -İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi-Grev ve Lokavt Kanunu, (1989).

ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 12. Bası, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., Yayın No.473, Hukuku Dizisi 205, İstanbul, (1994).

ÇELİK, Nuri, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasının Uzaması Nedenleri ve Getirdiği Hukuki Sorunlar", İstanbul İktisadi Ticari İlimler Akademisi Dergisi, S.1, (1975).

ERKUL, İhsan, Türk İş Hukuku Dersleri, 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir İktisadi ve İdari Bilimler Akademisi Yayınları No.170, Eskişehir, (1976).

ERKUL, İhsan, Türk İş Hukuku, Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması, 3.Bası, C.III, Eskişehir, (1991).

ERKUL, İhsan, "Yetki Belgesi Alınmadan Yapılan Bir Toplu İş Sözleşmesinin Geçerliliği Meselesi", Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.V, S.1, (Haziran 1987).

GÜVEN, Ercan,AYDIN, Ufuk, İş Hukuku Dersleri, Anadolu Üniversitesi Yayınları No.897, Eskişehir, (1995).

HYMAN, Richard : Strikes, Fontana, (1981).

KESKİN, Nurgül, Toplu İş Sözleşmelerinin Yapılma Sürecinde Gecikme Sorunu ve Sonuçları, Yüksek Lisans Tezi, TC. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (1997).

SUR, Melda, **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No.21, Ankara, (1991).

TUNÇOMAĞ, Kenan, **İş Hukuku, C.II, Toplu İş Sözleşmesi - Uzlaştırma ve Tahkim- Grev ve Lokavt- İş Muhakemesi**, İstanbul Üniversitesi Yayın No.2716 Hukuk Fakültesi Yayın No.609, Sermet Matbaası, Kırkdareli, Vize, (1980).

TUNÇOMAĞ, Kenan, **İş Hukukunun Esasları**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yayın No.152, Hukuk Dizisi.69, İstanbul, (1988).

TUNÇOMAĞ, Kenan, **Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması, Arabuluculuk ve Tahkim Konularında Önceki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Toplu İş İlişkilerini Düzenleyen Yeni Kanunlar Karşısında Önceki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Boray Yayınevi, İstanbul, (1983).**

UŞAN, M. Fatih, "Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar (Yargıtay ve Öğreti Arasındaki Görüş Farklılıkları), **KAMU-İŞ, C.III, S.4, (Temmuz 1994).**

UYGUR, Turgut, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar, (1980).**

UYGUR, Turgut- DÖNMEZ, İrfan- KARS, Bahaettin. **Tatbikatta Açıklamalı ve İctihatlı İş Davaları ve İlgili Mevzuat, İstanbul, (1974).**