



İşletme Toplu İş Sözleşmelerinin Uygulamada Yarattığı Sorunlar^(*)

Practice Problems Created by Enterprise Collective Contracts

Dr. Banu DENİZLİ ÖZTÜRK^(**)

Öz

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre toplu iş sözleşmeleri işyeri, işletme ve grup toplu iş sözleşmeleri şeklinde üç tür yapılabilmektedir. Bunlardan işletme toplu iş sözleşmeleri "işletme" ibaresinin kullanımı nedeniyle birtakım sorunları beraberinde getirmektedir. Nitekim 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin ikinci fıkrasında bir gerçek ya da tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden fazla işyeri bulunması halinde işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılabileceği bir zorunluluk olarak hükme bağlanmaktadır. Oysa kanuni tanımdaki işletme kavramı bildiğimiz anlamda bir işletme unsuruna işaret etmemekte, aslında aynı işverenin aynı işkolunda birden fazla işyeri bulunması halinde bütün bu işyerlerini kapsamına almak için kullanılmaktadır. Bu çerçevede çalışmamızda hem işletme toplu iş sözleşmesi yapılması zorunluluğunun gündeme geldiği işletme niteliğinin belirlenmesi hem de ilgili sözleşme türünün uygulamada yarattığı sorunlar irdelenecektir.

Anahtar Kelimeler

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi, İşletme Toplu İş Sözleşmesi, Toplu İş Sözleşmesi Sistemi, Toplu İş Hukuku.

Abstract

According to the Code on Unions and Collective Employment Contract Law No 6356, three types of collective employment contract can be made as business, enterprise and group collective employment contracts. Among them, the enterprise collective employment contracts bring along some problems due to the use of the phrase "enterprise". As a matter of fact, in the second paragraph of Article 34 of the Law No. 6356, it is regulated as a necessity to conclude a collective

^(*) Araştırma Makalesi / [Makale Geliş Tarihi](#): 29.05.2023 - [Makale Kabul Tarihi](#): 12.07.2023
[DOI](#): 10.56701/shd.1306049

^(**) Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Öğretim Görevlisi, Sivas - Türkiye
[E-posta](#): bozturk@cumhuriyet.edu.tr
[Orcid No](#): <https://orcid.org/0000-0003-4429-4605>

employment contract at the enterprise level if there is more than one workplace in the same business line. However, the concept of job in the legal definition does not express a job element as we know it, in fact, it is used to cover all these workplaces in case the same employer has more than one workplace in the same business line. In this framework, in our study, both the determination of the nature of the enterprise, where the obligation to make a collective employment contract is on the agenda, and the problems created by the relevant contract type in practice will be examined.

Keywords

The Code on Unions and Collective Employment Contract Law, Collective Employment Contract, Enterprise Collective Contract, System of Collective Employment Contract, Collective Labor Law.

GİRİŞ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun¹ 2. maddesinde tanımlanan toplu iş sözleşmesi, “iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi”² ihtiva etmektedir³. Hukuk sistemimizde toplu iş sözleşmelerinin işyeri, işletme ve grup toplu iş sözleşmesi türleri³ kapsamında yapılması mümkün olup, çalışmamızın esas konusu işletme toplu iş sözleşmeleridir.

¹ 28460 sayılı ve 07.11.2012 tarihli RG.

² Doktrinde yapılan tanımlamalar için bkz. Turhan Esener, *İş Hukuku*, (Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1978), 390; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, (İstanbul: Beta, 2022), 937; Can Tuncay/ Burcu Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, (İstanbul: Beta, 2019), 190 vd.; Ünal Narmanlioğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, (İstanbul: Beta, 2016), 312 vd.; Kenan Tunçomağ / Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, (İstanbul: Beta, 2016), 332; Müjdat Şakar, *İş Hukuku Uygulaması*, (İstanbul: Beta, 2016), 389; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, (Ankara: Seçkin, 2016), 658; Murat Demircioğlu / Tankut Centel, *İş Hukuku*, (İstanbul: Beta, 2016), 284 vd.; Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018), 169 vd.; Faruk Andaç, *İş Hukuku*, (Ankara: Detay Yayıncılık, 2016), 199.

³ 6356 sayılı Kanun ile mevzuata dahil edilen çerçeve sözleşme, her ne kadar bir toplu iş sözleşmesi türü olsa da doktrinde haklı bir şekilde gerçek anlamıyla bir toplu iş sözleşmesi olarak kabul görmemektedir. Şöyle ki, Kanunun 2. maddesinde “*Ekonomik ve Sosyal Konsey’de temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme*” olarak tanımlanan çerçeve sözleşme, 33. madde gereğince mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeler içerebileceğinden, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin düzenlemeler içeren toplu iş sözleşmesinin niteliği ile örtüşmemektedir. Bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 946; Öner Eyrenci, “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Polat Soyser’e Armağan, 15, (2014), 120; Talat Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, (İstanbul: Beta, 2013), 154 - 155; Talat Canbolat, “6356 Sayılı Kanunda Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, (İstanbul: 2014), 522 vd.; Talat Canbolat, “6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, *İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3*, (İstanbul: 2013), 64; İbrahim Subaşı, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Toplu İş Sözleşmesi”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, (2014), 610; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, “6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, 15, (2016), 553 vd.

İşletme toplu iş sözleşmesi 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda⁴ ve 6356 sayılı Kanunda aranan nitelikleri taşıyan işyerlerinin bulunması halinde bir zorunluluk olarak düzenlenmekle birlikte ilk tespit edilmesi gereken Kanunun işaret ettiği bir işletme yapısının mevcut olup olmadığıdır. Aynı şekilde yetki tespiti açısından da ilgili birimlerin işletme mi yoksa işyeri mi olarak değerlendirileceği önemlidir. Şöyle ki 6356 sayılı Kanun toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki tespitinde işyeri ve işletme açısından farklı oranlar öngörmektedir. Kanununun 41. maddesinin 1. fıkrası gereğince toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek olan işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının ilgili işçi sendikasının üyesi bulunması gerekmekte iken, anılan maddenin 2. fıkrası gereğince işletme açısından bu sayı işletmede çalışan işçilerin yüzde kırkıdır. 2822 sayılı Kanundan farklı olarak işletme toplu iş sözleşmesi için farklı bir şekilde düzenlenen bu oran işletme toplu iş sözleşmesinin ve dolayısıyla işletme kavramının önemini daha da artırmaktadır.

Bu çerçevede çalışmamızda öncelikle işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin tanımlamalara yer verilecek, sonrasında toplu iş sözleşmesinin yapılmasına dair esaslar ele alınacaktır. Devamında işletme kavramı irdelenecek ve işletme toplu iş sözleşmesinin yapılma koşulları ile zorunlu olma niteliği üzerinde durulacaktır. Son kısımda ise işletme toplu iş sözleşmelerinin uygulamada yarattığı başlıca sorunlar tespit edilmeye çalışılacaktır.

I. İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

A. GENEL OLARAK

İşletme toplu iş sözleşmesi 6356 sayılı Kanun'un "*Tanımlar*" başlıklı 2. maddesinde bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşme olarak tanımlanmaktadır. 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 2. fıkrasında ise bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceği hüküm altına alınarak madde metnindeki koşulların oluşması halinde işletme toplu iş sözleşmesinin yapılmasının zorunluluğu düzenlenmektedir. Her iki hükmün birlikte değerlendirilmesiyle 6356 sayılı Kanun'da, bir önceki 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda yer alan esaslara uygun bir tanımlama getirildiği görülmektedir⁵.

2822 sayılı Kanun'daki tanımlamaya baktığımızda ise 3. maddede "*Bir tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletmenin niteliği icabı*

⁴ Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 121.

⁵ 275 sayılı Kanunda ise işletme toplu iş sözleşmesine yer verilmemiştir. Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 121.

olduğu hallerde bu işyerlerinin tümü için ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir." şeklindeydi. Anılan bu düzenleme ile her ne kadar bankalar gibi aynı işkolunda birden fazla işyerine sahip işverenlerin işyerlerinde farklı sendikaların örgütlenmesiyle birlikte ortaya çıkması muhtemel çalışma koşullarına ilişkin farklılıkları önleme ve bu işyerlerinde tek düzen sağlama amacı güdülmüşse de maddede yer alan "bir işletmede işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletmenin niteliği gereği olması" ifadesi özellikle nakil hususunun belirlenmesi adına uygulamada güçlükler yaratmakta⁶, buna ilaveten gerçek kişilerin işletme toplu iş sözleşmesi yapmalarına da engel teşkil etmekteydi. 1986 yılında 3299 sayılı Kanunla⁷, ilgili madde değiştirilerek "Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır." halini almış ve uygulamadaki sorunların giderilmesi amaçlanmıştır. Bu değişikle, işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi adına işçilerin işletmede bir işyerinden diğerine naklini arama şartı kaldırılmış, ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerleri için istisna getirilmek suretiyle işyerlerinin ayrı tüzel kişiliklere sahip olmaları halinde de işletme toplu iş sözleşmesi yapılabileceği hüküm altına alınmıştır⁸. 6356 sayılı Kanun'da ise bu istisnaya yer verilmemiş, kamu kurum ve kuruluşları ile diğer gerçek ve tüzel kişiler arasındaki fark ortadan kaldırılmıştır.

İşletme toplu iş sözleşmesinin kanundaki düzenlemesinden hareketle doktrinde yapılan tanımlamaları ise, bir işveren ya da bir işveren gibi sayılan kamu kuruluşlarının aynı işkolunda kurulu bulunan birden fazla işyerlerini kapsamak üzere akdedilen sözleşme⁹, aynı işkolunda ve aynı işverene ait olan birden fazla işyerini kapsamak için yapılan toplu iş sözleşmesi¹⁰ şeklindedir.

B. İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI

İşletme toplu iş sözleşmesinin varlığından söz edebilmek için tespit edilmesi gereken temel nokta "işletme"dir. Nitekim 2822 sayılı Kanun döneminde de

⁶ Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 121 - 122; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 332.

⁷ 18139 sayılı ve 19.06.1986 tarihli RG.

⁸ Mülga Kanundaki hüküm o dönemde Yargıtay tarafından geniş bir şekilde yorumlanmış, kamu kurum ve kuruluşlarına mali, ekonomik ve organizasyon yönünden bağıllığı ve bütünlüğü bulunduğu anlaşılan ortaklıkların, müesseseler ve teşekküllerle birlikte işletme toplu iş sözleşmesi içinde yer almasının Kanunun amacına uygun olduğu yönünde kararlar verilmiştir: Tuncay/ Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 226.

⁹ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 333.

¹⁰ Bozkurt Gümrükçüoğlu, "6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi", 553 vd.

işletme kavramı tartışmaların odak noktalarından biri olmuştur. Anılan nedenle öncelikli olarak işletme kavramını ele almakta, devamında ise ehliyet ve yetki konularına da değinmek suretiyle işletme toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin koşulları irdelemekte yarar görüyoruz.

1. İşletme Kavramı

İşletme, İş Hukuku kapsamında sıklıkla karşımıza çıkan bir kavram olmasına karşın ne 4857 sayılı İş Kanunu'nda¹¹ ne de 6356 sayılı Kanunda tanımlanmıştır. Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmeliğin¹² “Tanımlar” başlıklı 4. maddesinde “*Yasal statüsü ne olursa olsun, bir veya birden çok gerçek veya tüzel kişiye ait olup bir ekonomik faaliyette bulunan birimleri ve girişimleri*” kapsadığı belirtilen işletme kavramı, İş Hukuku açısından ise, iktisadi bir amacın gerçekleştirilebilmesi adına bir işverene ait bir ya da birden fazla işyerinin örgütlenmesiyle oluşan bir bütün olarak tanımlanmaktadır¹³. İş Kanunu kapsamında işletmeyi, mal ve hizmet üretimi şeklinde teknik bir amaca yönelik işyerinden farklı değerlendirmek, kural olarak iktisadi ve mali bir amaç doğrultusunda bir araya gelen bir bütün olarak kabul etmek mümkündür¹⁴.

İşletme kavramı daha çok Ticaret Hukukunu ilgilendirmekle birlikte, işletmede çalışan işçilerin hukuki anlamda durumlarıyla ilgilenen İş Hukuku bakımından da irdelenmesi gerekmektedir. Kuşkusuz, İş Hukuku açısından bir yerin işletme olarak sayılabilmesi adına, öncelikli olarak, burada işverene iş sözleşmesiyle bağımlı olarak çalışan işçilerin bulunması gerekir¹⁵. Devamında, maddi ve gayri maddi unsurların bir araya gelmesiyle örgütlenmiş ve bu organizasyonda çalışan işçilere emir ve talimat verme yetkisine sahip olan bir işverenin de mevcudiyeti aranacaktır¹⁶. İlaveten, işletmenin tek bir işyerinden oluşması mümkün olmakla birlikte birden

¹¹ 25134 sayılı ve 10.06.2003 tarihli RG.

¹² 25997 sayılı ve 18.11.2005 tarihli RG.

¹³ Esener, 87; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 148; Kübra Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme*, (İstanbul: Legal, 2007), 32; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, (İstanbul: Beta, 2022), 205; Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 125; İbrahim Aydın, *Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları*, (Ankara: Demiryol-İş, 2001), 66; Eyrenci, “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, 133.

¹⁴ Esener, *İş Hukuku*, 83 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 148; Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 35; Kamu hizmetinin görülmesi şeklinde bir amaç gündeme geldiğinde, işletmenin, iktisadi bir amaç unsuru taşımasının söz konusu olmayabileceği yönünde bkz. Süzek, *İş Hukuku*, 206.

¹⁵ Mustafa Alp / Betül Erkanlı, “İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetki”, *Legal İHSGHD, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan*, (2016), 73.

¹⁶ Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 36; Aydın, *Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları*, 67.

fazla işyerini içermesi de imkan dahilindedir¹⁷. Tek işyerinden ibaret işletmelerde işyeri ve işletme ayrımının bir önem arz etmediği, ancak aynı işverenin birden fazla işyeri bulunması durumunda bu işyerlerinin bir işletme olarak değerlendirilebilmesinin, örgütsel bütünlüğün sağlanması ve aynı amaç çerçevesinde bir araya gelmesine bağlı olduğu doktrinde ifade edilmektedir¹⁸.

Toplu iş hukuku bakımından işletme kavramına gelecek olursak, 2822 sayılı Kanun'un 3299 sayılı Kanunla değişik 3. maddesinde tanımlanan işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün gerekçesinde "işletme" kelimesinin gerçek anlamında kullanılmadığı, aynı işverene ait aynı işkolunda birden çok işyerini ifade etmek üzere tercih edildiği belirtilmekteydi. 6356 sayılı Kanun kapsamında aynı sonuca ulaşılmamasının mümkün olduğu yani mevcut düzenlemede de işletme kavramının gerçek anlamında kullanılmadığı görülmektedir¹⁹. Dolayısıyla burada amaçlanan, bir işverenin aynı işkolunda birden fazla işyeri bulunması halinde bu işyerleri için işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak olmasıdır²⁰.

6356 sayılı Kanun'daki işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenlemeye getirilen bir diğer eleştiri ise 2822 sayılı Kanun'dan farklı olarak "işletme düzeyi" deyiminin kullanılmış olmasıdır²¹. Nitekim işletme toplu iş sözleşmeleri de esasında işyeri düzeyinde yapılan sözleşmeler olup, bir işverenin aynı işkolundaki birden fazla işyerlerini kapsayan bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak gündeme gelmektedir²².

2. İşletme Toplu İş Sözleşmesinde Ehliyet ve Yetki

Toplu iş sözleşmesi yapmaya ilişkin olarak ehliyet ve yetki kavramlarına genel anlamda değinmek gerekirse, 2822 sayılı Kanun'da olduğu gibi 6356 sayılı Kanunu'nda da ehliyet ve yetki ayrımının açık bir şekilde düzenlenmediği görülmektedir²³. Ancak yetki hususunu tespit etmeden önce incelenmesi gereken, ta-

¹⁷ Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 36

¹⁸ Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 36.

¹⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 950; Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 126 - 127.

²⁰ Yargıtay'a göre de "...Öte yandan yargılama safhasında, tespitte konu fabrika işyeri ile merkez ofis işyeri arasında yönetim birliğinin olup olmadığı, bu saptamada özellikle davacı işverenliğe ait başka işyerlerinin olup olmadığı (merkez ofis işyerinin faaliyetlerinin tespitte konu fabrika işyerine özgülenip özgülenmediği), merkez ve ofis işyerlerindeki işin niteliği yönünden bağlılık olup olmadığı (aynı teknik amacı veya farklı üretim aşamalarını gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği, yardımcı iş olup olmadığı vs.) hususları da denetime elverişli olarak açıklığa kavuşturulmadığı görülmüştür. Yukarıda saptanan maddi ve hukukî olgular ile yargılamanın geldiği bu safhaya göre; İlk Derece Mahkemesince yapılması gereken iş, farklı işkolunda olduğu anlaşılan işyerlerinde çoğunluk tespitinin işletme düzeyinde yapılamayacağı..." 9. HD., T. 04.03.2020, E. 2020/49, K. 2020/3613.

²¹ Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 127.

²² Narmanlioğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 335; Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 127; Alp/Erkanlı, "İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetki", 73 - 74.

²³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 957.

rafların toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olup olmadığıdır. Her ne kadar 6356 sayılı Kanun'da bu durum açıkça vurgulanmamış olsa da, ehliyeti bir ön koşul olarak değerlendirmek gerektiği açıktır²⁴. Dolayısıyla kurulu olduğu işkolunda yetki almak isteyen işçi sendikasının ehliyete sahip olması gerekecektir. Ehliyetten anlaşılması gereken de toplu iş sözleşmesine taraf olabilmektir²⁵. İşveren açısından ise toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olan taraf 41. maddenin IV. fıkrası gereğince işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işverendir. İşletme toplu iş sözleşmesinde ise, ehliyet konusunda, işçi tarafında işletme kapsamında yetkisi tespit edilecek işçi sendikası, işveren tarafında da işletme sahibi gerçek ya da tüzel kişi veya tüzel kişiliği olmayan kamu kurum ve kuruluşu niteliğinde işveren veya işveren sendikası gündeme gelecektir.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi ise toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olan taraflardan birinin, toplu iş sözleşmesi yapmak amacıyla diğer tarafı görüşmeye çağırabilme durumunu ifade etmektedir²⁶. Bu kapsamda her iki tarafın da yetkili olması gerekmektedir, sözleşmenin işveren tarafı için Kanun, sendika üyesi olmayan işveren ya da işveren sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabileceğini belirtmekte, başkaca bir ek şart getirmemektedir. Buna karşın işçi tarafı olarak bir işçi sendikasının yetki alabilmesi adına Kanun'da yer alan iki koşulu sağlaması gerekmektedir. Bu kapsamda 6356 sayılı Kanun'daki yetkiye ilişkin hüküm şu şekilde düzenlenmiştir:

“(1) Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin 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.

(2) İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır.

(3) İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

(4) 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)

²⁴ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 958.

²⁵ Fatih Uşan, “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, *Kamu - İş*, C. 3, S. 4, (Temmuz: 1994), 4; Devrim Ulucan, “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Yetki Sorunu”, *MÜHFHAD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan*, 20/1, (2014), 581 vd.

²⁶ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 337; Alp/Erkanlı, “İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetki”, 77.

Kanundaki bu düzenleme gereğince işçi sendikası için ilk aranan baraj şartıdır. İlgili şarta göre sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin kendi üyesi bulunması gerekmektedir. Bunun tespiti için aynı madde gereğince Bakanlıkça her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınmakta, söz konusu istatistiklerde her bir işkolunda çalışan toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer almaktadır.

İşçi sendikası için aranan ikinci şart ise çoğunluk şartı olup, bu şarta göre toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlası, işletmede ise en az yüzde kırkı yetki almak isteyen işçi sendikasının üyesi olmalıdır. Görüldüğü üzere işletme toplu iş sözleşmeleri açısından çoğunluk şartı farklı bir oranla hükme bağlanmıştır. 2822 sayılı Kanun'da, mevcut Kanundan farklı olarak, böyle bir ayrıma gidilmeksizin her iki toplu iş sözleşmesi açısından da yarısından fazla çoğunluk aramaktaydı. Daha önce de bahsettiğimiz üzere işletme toplu iş sözleşmelerinin yapılmasını kolaylaştırmak adına 6356 sayılı Kanunda oranın yüzde kırka indirildiğini belirtmek mümkündür.

3. İşletme Toplu İş Sözleşmesi İçin Aranan Koşullar

İşletme toplu iş sözleşmelerinin yapılabilmesi için, bir gerçek veya tüzel kişi ya da kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunması gerekmektedir. Yapılan bu tanımlama aslında içeriğinde üç şartı barındırmakta olup, her birini ayrı başlıklar altında ele almakta fayda görüyoruz.

a. İşletmenin Bir Gerçek veya Tüzel Kişiye ya da Bir Kamu Kurum ve Kuruluşuna Ait Olması

Aynı işverene ait olma²⁷ olarak da ifade edebileceğimiz bu şart, bir gerçek veya tüzel kişi ya da kamu kurum veya kuruluşu olarak aslında işvereni kastetmektedir²⁸. Nitekim 6356 sayılı Kanun gereğince işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi adına aynı işverene, yani gerçek veya tüzel kişiye yahut kamu kurum veya kuruluşuna ait birden fazla işyerini kapsayan bir işletmenin bulunması gerekmektedir. 3299 sayılı Kanunla değişik 2822 sayılı mülga Kanun'un ilk halinde sadece tüzel kişilerin ya da kamu kurum ve kuruluşlarının bu sözleşmeyi yapabilmesi hüküm altına alınmışken, ilgili değişikliklerle gerçek kişiler de kapsama alınmış, 6356 sayılı Kanun da bu doğrultuda gerçek kişilere de işletme toplu iş sözleşmesi yapma imkanı tanımıştır.

2822 sayılı Kanun'da yer alan “*Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır*” şeklindeki düzenleme 6356 sayılı Kanun'da yer almamaktadır. Eski kanun döneminde kamu kurumları için

²⁷ Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 127.

²⁸ Bozkurt Gümrükçüoğlu, “6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi”, 553 vd.

getirilen bu istisna ile özel hukuka tabi işyerlerinden farklı bir esas benimsenmiş, ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi kamu kurumlarına işletme toplu iş sözleşmesi yapma olanağı tanınmıştı. İlgili Kanun döneminde hükmün geniş yorumlanması ya da kıyas yapılması suretiyle özel hukuk tüzel kişilerine uygulanmasının mümkün olmadığı yönünde görüş benimsenmişti²⁹. 6356 sayılı Kanun'da kamu tüzel kişileri ile özel hukuk tüzel kişileri arasındaki ayrım kaldırılarak her ikisi için de aynı işkolundaki birden fazla işyerlerinin ancak aynı tüzel kişinin organizasyonu kapsamında yer alması halinde işletme toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi imkanı getirilmiştir. Ancak doktrinde özellikle kamu kurum ve kuruluşları açısından farklı tüzel kişilere ait aynı işkolundaki işyerleri için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapıp yapılmayacağına karar vermek adına “tüzel kişilik perdesinin kaldırılması” şartlarının mevcut olup olmadığının tespit edilmesi gerektiği ileri sürülmektedir³⁰.

6356 sayılı Kanun'da işveren kavramı tanımlanmamakta ancak Kanun'un 2. maddesinde 4857 sayılı Kanuna atıf yapılarak işveren tanımının ilgili Kanundaki gibi olduğu hüküm altına alınmaktadır. 4857 sayılı Kanun'a göre ise işveren, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuru-

²⁹ Buna göre bir şirketler topluluğu ya da holdingin yönettiği ancak ayrı tüzel kişiliklere sahip olan şirketler holding ya da şirketler topluluğunun bir işyeri olarak kabul edilemeyecektir: Çelik, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, (İstanbul: Beta, 2004), s. 466; Eyrenci, “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, 134; Yargıtay'a göre de “... Ayrı tüzel kişi kişiliğe sahip müessese ve işyerlerinin 2822 sayılı Kanun anlamında işletme kapsam ve kavramı içinde kabul edileceği hususu, sadece kamu kurum ve kuruluşları için geçerlidir. Kamu kurum ve kuruluşları için geçerli olan kuralın özel hukuk tüzel kişileri için de uygulanması kıyas yolu ile dahi olsa kabul edilemez.” Yargıtay 9. HD., T. 09.02.1990, E. 1990/719, K. 1990/1242, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası; Karşı görüş için bkz. İbrahim Aydınlı, “Üst Kuruluş İşletmelerinde İşyeri ve İşletme Kavramları Bakımından İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdeliğinin Kaldırılması Teorisinin Görünümü”, *Çimento İşveren Dergisi*, 13/4, (1999), 10.

³⁰ Tüzel kişilik perdesinin kaldırılması ilkesi uzun zamandır uygulanan bir ilke olmakla birlikte, tarafların tüzel kişilik kavramının arkasına adeta gizlenmek suretiyle alacaklılarını zarara uğratmaları ya da sözleşmelerden kaynaklanan yükümlülüklerini ihlal etmeleri gibi maksatlarla sergiledikleri davranışların önüne geçilmekte ve perdenin kaldırılmasıyla tarafların elde etmek istedikleri amaçlar engellenmeye çalışılmaktadır. Doktrinde özellikle öz kaynak yetersizliği, organik bağ ya da malvarlıklarının ve faaliyet alanlarının birbirine karışması hallerinde tüzel kişilik perdesinin kaldırılabilceği ifade edilmektedir. Yargıtay da bireysel iş hukuku kapsamında işçinin haklarını korumak adına uyguladığı bu ilkeyi 2822 sayılı Kanun döneminde 3299 sayılı Kanunla değişiklik yapılmadan önce işletme toplu iş sözleşmelerinde de uygulamış, ilke karar olarak nitelendirilen 13.06.1986 tarihli kararında bir kamu kurum ve kuruluşunda ayrı tüzel kişilikleri bulunsalar da bu tüzel kişilere ait işyerlerinin tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapabileceği hükmünü kurarken ‘ekonomik birlik’, ‘faaliyet birliği’, ‘yönetimde birlik’ ve ‘coğrafi birlik’ şeklinde tüzel kişilik perdesinin aralanması halleri için öngörülen ölçütlerinden yola çıkmıştır. Aynı şekilde özel hukuk tüzel kişilerinin de sendikanın yetkisini düşürmek adına aynı işkolunda faaliyette bulunan ayrı bir tüzel kişilikler kurarak işletmedeki işyerlerinin bir kısmını yeni tüzel kişiye devretmesi durumunda tüzel kişilik perdesinin kaldırılması ilkesi doğrultusunda her iki tüzel kişiye ait işyerlerinin tek bir işletme toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak kabul edilmesinin uygun olduğu ifade edilmektedir. Bkz. Eyrenci, “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, 135 vd.

luşlardır. Dolayısıyla holding ya da şirketler topluluğu açısından bünyelerindeki şirketlerin her birinin ayrı tüzel kişiler ve dolayısıyla ayrı işverenler olduğu düşünüldüğünde birden fazla işyeri için işletme toplu iş sözleşmesi yapılması mümkün olamayacaktır³¹.

Asıl işveren - alt işveren ilişkisi bakımından işletme toplu iş sözleşmesini ele alacak olursak, asıl işveren ile alt işverenin birbirinden bağımsız işverenler olması sebebiyle hem işkolu tespitinde hem de toplu iş sözleşmesine ilişkin sonraki süreçlerde her bir işverenin işyerinin ayrı değerlendirilmesi gerekecektir³². Anılan sebeple kanuna uygun olarak kurulmuş bir alt işveren ilişkisi çerçevesinde asıl işveren ile alt işverenin işyerlerinin farklı işverenler nezdinde örgütlenen birimler olması işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında ele alınmalarına imkan tanımamaktadır³³.

b. Birden Çok İşyerinin Olması

6356 sayılı Kanun işyerinin tanımını yapmamakta, bu konuda 4857 sayılı Kanun'a atıf yapmaktadır. 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesi gereğince, "(2) İşverenin ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. (3) İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür". Kanunda yapılan düzenlemeden hareketle işyeri, işveren tarafından mal ve hizmet üretimi amacıyla maddi olan ve maddi olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim olarak tanımlanmaktadır³⁴.

İşletme toplu iş sözleşmesinin yapılması adına işyerine bağlı yerlerin nasıl değerlendirileceği hususu önemlidir. 4857 sayılı Kanun işverenin ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerleri bağlı yer olarak düzenlemektedir. Gerek Yargıtay kararlarında gerek doktrinde dikkat çekildiği üzere farklı birimlerin bağlı yer kapsamında ele alınabilmesi için aynı işverene ait olması, aynı teknik amaca hizmet etmesi ve aynı yönetim altında örgütlenmesi gerekmektedir³⁵. İşletme toplu iş sözleşmesi için ise bir birimin bağlı yer mi yoksa ayrı bir işyeri mi olduğunu tespit etmek ge-

³¹ Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 341.

³² Bozkurt Gümrükçüoğlu, "6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Topluluğu İş Sözleşmesi", 563.

³³ Bozkurt Gümrükçüoğlu, "6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Topluluğu İş Sözleşmesi", 553.

³⁴ Esener, *İş Hukuku*, 83; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 136; Süzek, *İş Hukuku*, 201 vd.; Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 17 vd.

³⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 136 vd.; Süzek, *İş Hukuku*, 203; Yargıtay 9. HD., T. 08.04.2021, E. 2021/2972, K. 2021/7793; T. 24.12.2020, E. 2020/8038, K. 2020/19974, Legalbank.

rekecektir. Şöyle ki, bir işyeri ile o işyerine bağlı yerler söz konusu olduğunda işyeri toplu iş sözleşmesi yapılabilecekken, bağımsız işyerlerinin aynı işkolunda ve aynı işverene ait olması durumunda işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir³⁶.

c. İşletme Kapsamındaki İşyerlerinin Aynı İşkolunda Olması

İşletme toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için aranan bir diğer koşul da işyerlerinin aynı işkolunda bulunmasıdır. Aksi takdirde diğer iki koşul gerçekleşmiş olsa da işyerleri farklı işkollarında ise işletme toplu iş sözleşmesi yapılamayacaktır. Nitekim Yargıtay'ın verdiği kararlarda da bu husus vurgulanmaktadır: *"...6356 sayılı Kanunun m. 34/2 uyarınca ... farklı işkollarında yer alan işyerlerinin birlikte işletme sayılması mümkün değildir. Somut uyuşmazlıkta, işverene ait işyerlerinin faaliyet kodlarının işveren tarafından bildirildiği, işverenin bu beyanı doğrultusunda işkollarının belirlendiği, buna göre yetki tespitine konu olan 2 işyerinin '11 no.lu işkolunda' bulunduğu, işverene ait diğer işyerlerinin ise farklı işkollarında yer aldığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle işverene ait tüm işyerlerinin, farklı işkollarında yer alan işyerlerini de kapsayacak şekilde işletme olarak nitelendirilmesi ve işletme merkezinin de İstanbul olduğu kabul edilerek İstanbul İş Mahkemelerine yetkisizlik kararı verilmesi hatalıdır. Mahkemece yapılacak iş, yetki tespitine konu olan ve Kocaeli ve Tarsus'ta bulunan iki işyerinin birlikte işletme oluşturduğunun kabulüyle, bu işletmenin merkezinin neresi olduğunun araştırılması, sonucuna göre 6356 sayılı Kanunun m. 2/c bendi gereğince yetki hususunun değerlendirilmesidir."*³⁷.

Konuya ilişkin doktrinde entegre tesislerin farklı değerlendirilmesi yönünde bir görüş de bulunmaktadır. Bu görüşe göre³⁸, 6356 sayılı Kanun m. 5 gereğince işkolu tespitinde işyerinin dikkate alınmasına ilişkin kural, birden fazla işyerinden oluşan işletmeler açısından sorun yaratacak niteliktedir. Pazarlayacakları nihai ürüne ulaşmak için, üretimin çeşitli aşamalardan geçilmesi suretiyle yapıldığı işletmelerde, bu süreçlerin farklı işyerlerine dağıtılması gündeme gelmektedir. Bu durumda her bir işyeri üretimin bir kısmını yerine getirmekte ve haliyle faaliyet alanları farklılaşmakta, toplu iş hukuku açısından da farklı işkollarına dahil edilmeleri suretiyle farklı sendikaların yetki alanına girmeleri şeklinde bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Bunun da işçilerin pazarlık gücünü zayıflatmakta olduğu ve sendikalaşmanın genel amacına aykırı bir durum teşkil ettiği ileri sürülmektedir³⁹.

³⁶ Bozkurt Gümrükçüoğlu, "6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi", 553 vd.

³⁷ Yargıtay 9. HD., T. 07.06.2016, E. 2016/17318, K. 2016/13604, *Legal İSGHD*, C. 14, S. 53, 2017, s. 297 - 299.

³⁸ Levent Akın, "İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme", *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, 27/1, (2013), 47; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi", 553 vd.

³⁹ Levent Akın, "İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme", *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, 27/1, (2013), 47; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi", 553 vd.

Kanaatimizce konunun bu denli geniş yorumlanması ve değerlendirilmesi isabetli değildir. Nitekim 6356 sayılı Kanun'daki hükümler birlikte değerlendirildiğinde işkolu tespitinin işyerine göre yapılacağı, işletme toplu iş sözleşmesi açısından da bir işverenin aynı işkoluna giren işyerleri bulunması halinde işletme toplu iş sözleşmesinin gündeme gelebileceği açıktır.

4. İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu

Bir işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması durumunda bu işyerlerinin tamamını içine alacak şekilde tek bir toplu iş sözleşmesi yapılması gerekmektedir⁴⁰. Yani burada taraflara bir seçim hakkı tanınmamakta, 6356 sayılı Kanun'daki hükmün kamu düzenine ilişkin ve emredici olduğu kabul edilmektedir (m.34/II)⁴¹.

Hukukumuzda toplu iş sözleşmesinin yer bakımından uygulama alanı kanunla belirlenmiş olup, bu hususun kamu düzenine ilişkin olması karşısında tarafların aksini kararlaştırmaları da mümkün değildir⁴². Anılan sebeple, işletme kapsamına giren işyerlerinden bir kısmının dışarıda bırakılması ve bu yerler için ayrı bir toplu iş sözleşmesi yapılması mümkün değildir⁴³.

İşletme niteliği bulunmasına karşın işyerlerinden biri için yetki alınması suretiyle toplu iş sözleşmesi yapılması durumunda doktrinde isabetli bir şekilde belirtildiği üzere işbu sözleşme ileriye etkili bir şekilde geçersiz olarak nitelendirilecektir⁴⁴. Bu şekilde alınan bir yetkiye itiraz olması durumunda da hakim, işletmenin niteliğini ve işletme kapsamında aynı işkolunda başka işyerlerinin mevcut olup olmadığını re'sen araştırmakla yükümlü olduğu ve aynı şekilde geçersizliğin de herhangi bir süreye bağlı olmaksızın ileri sürülebileceği kabul edilmelidir⁴⁵. Konuya ilişkin bir diğer görüşe göre⁴⁶ ise genel hükümler çerçevesinde

⁴⁰ Narmanlioğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 333; Eyrenci, "6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri", 138; Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 127.

⁴¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 950; Narmanlioğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 333; Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 127; Tuncay/Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 203; Yargıtay 22. HD, T. 18.04.2016, E. 2016/8542, K. 2016/11125, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı.

⁴² Canbolat, Talat, *Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, (İstanbul: 1998), 35.

⁴³ Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 128.

⁴⁴ Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 128; Eyrenci, "6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri", 139; Gülsevil Alpagut, "Karar İnceleme Köşesi", *Çimento İşveren Dergisi*, 3/15, (2001), 43.

⁴⁵ Eyrenci, "6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri", 139; Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 128; Alpagut, "Karar İnceleme Köşesi", 43; Alp/Erkanlı, "İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetki", 77.

⁴⁶ Ufuk Aydın, "Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki Bir İşyerinde Daha Önce Bağıtlanmış Toplu İş Sözleşmesinin Bulunması Halinde Diğer İşyerlerinde Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Bağıtlanması", *Karar İnceleme, TÜHİS*, (2001), 42 vd.

olmaksızın, ancak Kanunda öngörülen usulle işyeri düzeyinde yapılan sözleşmenin iptali mümkün olabilecektir. Süre geçtikten sonra toplu iş sözleşmesinin iptali söz konusu olamayacağı için de işbu sözleşmenin korunmasıyla, işletme kapsamındaki diğer işyerlerinin de bu sözleşmeden yararlandırılması biçiminde bir çözüm getirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir.

II. İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNE İLİŞKİN UYGULAMA SORUNLARI

A. İŞLETME NİTELİĞİNE İLİŞKİN UYUŞMAZLIKLAR

6356 sayılı Kanun gereğince işletme niteliğine sahip olan işyerlerinde, işletme toplu iş sözleşmesi yapılması zorunludur (m.34/II). Bu sebeple işletme kavramından bahsederken de değindiğimiz üzere işyerlerinin işletme kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğini tespit etmek önem taşımaktadır. Buna ilişkin olarak Kanun'un 34. maddesinin 4. fırfasında “*İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/32 m.) Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi on beş gün içinde kesin olarak karar verir.*” hükmü yer almaktadır. İşletme toplu iş sözleşmesi açısından çıkabilecek uyuşmazlıklar ise işyerlerinin aynı işverene ait olup olmadığı, işyerlerinin aynı işkolunda yer alıp almadığı ve işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunup bulunmadığı konularında toplanmaktadır.

1. “İşyeri” - “Bağlı Yer” Tespitine İlişkin Uyuşmazlıklar

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için işbu sözleşmenin ünitesi olarak nitelendirilen bir işletmenin mevcut bulunması gerekmektedir. İşyerlerinin işletme toplu iş sözleşmesi ünitesi olabilmeleri ise aynı işverene ait olmaları ve aynı işkolunda yer almaları şartlarına bağlıdır. Burada öncelikle tespit edilmesi gereken nokta bu işyerlerinin birbirinden bağımsız işyerleri mi yoksa asıl işyerine bağlı yerler mi olduğudur. Doktrinde belirtildiği üzere farklı birimlerin bağlı yer kapsamında ele alınabilmesi için aynı işverene ait olması, aynı teknik amaca hizmet etmesi ve aynı yönetim altında örgütlenmesi gerekmektedir⁴⁷. Yine Yargıtay kararlarına baktığımızda öncelikli olarak netleştirilmesi gereken husus “bağlı yer” olup olmadığıdır. Buna ilişkin bir kararda “6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinin üçüncü fırfasında işyeri kavramı yönünden 4857 sayılı Kanun'a atıf yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin gerekçesinde, işyeri, teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olarak belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında işyerine bağlı yerler ile eklentilerve araçların bir birim kapsamında oldukları

⁴⁷ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/ Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 140; Süzek, *İş Hukuku*, 203.

belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda amaçta birlik, aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ile yönetimde birlik, aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan, teknolojik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda, bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunum hususlarının çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi sebebiyle, bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu yerin dışına taşmış, özellikle iş organizasyonu içerisinde, işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişletmek ihtiyacı duyulmuştur. Bu bağlamda 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde 'İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.' hükmü düzenlenmiştir.

Bütün bu açıklamalar karşısında, mahkemece, davacıya ait birimler yönünden gerekli araştırma yapılmalı, Ç.. B..ndan tescil tarihinden itibaren tüm kayıt ve belgeler getirilmeli, mahallinde yöntemince keşif ve uzman bilirkişi incelemesi gerçekleştirilmeli, yapılacak incelemede Bakanlık tespitine esas alınan birimlerde yapılan faaliyetin niteliği belirlenmeli, bu suretle davacıya ait birimlerin iş organizasyonu kapsamında tek bir işyeri niteliğinde bulunup bulunmadığının duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespiti ile oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.⁴⁸ Aynı şekilde bir başka kararda da "... Davacı şirkete ait İstanbul'daki işyerinin hukuki durumu tartışılıp, söz konusu yerin işyerine bağlı yer mi yoksa ayrı bir işyeri mi olduğu ortaya konulmalıdır. Bu son halde İstanbul'daki işyerinin Bursa'daki işyeri ile aynı işkolunda yer alıp almadığı ve işletme oluşturup oluşturmadığı araştırılmalıdır. Bundan sonra yetkili mahkeme olunup olunmadığı dikkate alınmalıdır"⁴⁹.

3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu gereğince kurulan sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarının da Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı olmalarının sonucu olarak bir işletme mi yoksa her biri ayrı ayrı birer işveren mi sorusu da uzun süre tartışma konusu olmuştur. Yargıtay'ın dairelerinin de konuyu farklı şekillerde değerlendirmeleri içtihadı birleştirme kararı ile bir netliğe varılması ihtiyacını doğurmuştur. 09.06.2017 tarihli içtihadı birleştirme kararına göre⁵⁰ "Bu çerçevede 3294 sayılı Kanun ile il ve ilçelerde kurulan sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları özel hukuk tüzel kişiliğine

⁴⁸ Yargıtay 22. HD, T. 18.04.2016, E. 2016/8542, K. 2016/11125, Sinerji Mevzuat ve İctihat Programı.

⁴⁹ Yargıtay 22. HD., T. 23.01.2013, E. 2013/982, K. 2013/427, Kazancı Mevzuat ve İctihat Bankası.

⁵⁰ Yargıtay İBK, T. 09.06.2017, E. 2016/3, K. 2017/4, RG. T. 21.07.2017, S. 30130.

sahip olup ayrı işyeri olan bağımsız işveren oldukları, Bakanlığın denetim yetkisi nedeniyle işveren sıfatının Bakanlığa ait olduğunun ileri sürülemeyeceği, anılan vakıfların ayrı tüzel kişiliğe sahip işyerleri olması nedeniyle toplu iş sözleşmesinin işyeri düzeyinde bağlanabileceği, işletme düzeyinde bağlanmasının mümkün olmadığı..” belirtilerek her bir birimin ayrı bir işyeri sayılacağı yönünde değerlendirme yapılmıştır. İçtihadı birleştirme kararı sonrasında konu bu sefer kanuni bir düzenlemeye konu olarak 7144 sayılı Kanun’un⁵¹ 7. maddesi ile 3294 sayılı Kanun’un 7. maddesine “*Vakıflar, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 34. maddesinin ikinci fıkrası hükmüne göre, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğüne imzalanacak işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi kapsamında işyerleridir.*” cümlesi eklenerek içtihadı birleştirme kararındaki ilgili vakıfların işyeri sayılacakları tespiti bertaraf edilmiş, vakıfların yapacakları toplu iş sözleşmelerinin işletme düzeyinde yapılabileceği netleşmiştir.

Görüldüğü üzere işletme toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için ilk olarak tespiti gereken nokta işverenin sahip olduğu birimlerin ayrı işyerleri mi yoksa bağlı yerler mi olduğudur. Bu ayrıma ilişkin olarak da neticede karşımıza farklı ihtimaller çıkması muhtemeldir. Şöyle ki, eğer işverenin aynı işkolunda birden fazla işyeri varsa (bir banka ve şubeleri gibi) bu durumda bütün işyerlerinde çalışanların sayısı toplanacak ve çoğunluk tespiti buna göre yapılacaktır. İkinci ihtimal bu birimlerin işyerine bağlı yerler olması hali olup, bu ihtimalde ise ünitenin tek bir işyeri olduğu sonucuna varmamız ve artık işyeri toplu iş sözleşmesinden bahsetmemiz söz konusu olacaktır. Üçüncü bir ihtimal de işverenin işyerlerinin farklı işkollarında olmasıdır. Uygulamada işletme niteliğine ilişkin uyumsuzluklara baktığımızda çoğunlukla bu sorunun karşımıza çıktığını görmekteyiz. Bu sebeple ayrı bir başlık altında işkolu sorununu değerlendirmekte yarar olduğu kanaatindeyiz.

2. İşkolu Tespitine İlişkin Uyuşmazlıklar

6356 sayılı Kanun’un 5. maddesinde bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti şu şekilde düzenlenmiştir: “(1) *Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete’de yayımlar. Bu tespiti karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. (Ek cümle: 12/10/2017-7036/29 m.) Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi iki ay içinde kararını verir. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/29 m.) Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar. (2) Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu*

⁵¹ Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, RG. T. 25.05.2018, S. 30431.

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. (3) İşkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez.” İşkolu tespit süreci 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile paralel bir düzenleme içermesine karşın yetki başvurusu sonrası yapılacak işkolu değişikliğinin bir sonraki dönem için geçerli olacağı, işkolu tespitine ilişkin davaların yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacağı ve iş bu davaların yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceği hükümleri önceki Kanunda yer almayan düzenlemelerdir.

İşletme toplu iş sözleşmesi açısından hükmü değerlendirecek olursak, eski Kanun döneminde gerek doktrinde gerek de Yargıtay kararlarında, işletme niteliğine ilişkin bir itiraz bulunması durumunda önce bu sorunun çözülmesi gerektiği ileri sürülmekteydi⁵². 6356 sayılı Kanun’da ise getirilen yeni düzenlemelerle konu ayrı bir tartışma konusu yaratmıştır. Şöyle ki işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin bir yetki itirazında, işyerlerinin aynı işkolunda bulunmadığı yönünde bir itirazla karşılaşan hakimın nasıl bir yöntem izleyeceği, işletme niteliğine yönelik bu itirazı bekletici mesele yapıp yapmayacağı sorunu gündeme gelmektedir. Doktrinde bu konuda görüş birliği bulunmamaktadır. Bir görüşe göre⁵³, işletme niteliğine ilişkin bir uyuşmazlık bulunması durumunda konunun bekletici mesele yapılması gerekmekte olup, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin kuralın emredici niteliği ve kamu düzeninden oluşu da değerlendirildiğinde, eski Kanun döneminde uygulanan bu çözümün yeni Kanun’da açık bir hüküm bulunmaması sebebiyle kabul edilmesi gerekmektedir. Yargıtay kararlarına baktığımızda da konunun aynı şekilde değerlendirildiğini görmekteyiz: “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 5. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenlemenin yetki süreci devam ederken ortaya çıkan ve çözümünü aynı maddenin 1. fıkrasında özel olarak düzenlenen işkolu tespit prosedürü ile mümkün olan işkolu uyuşmazlıklarıyla sınırlı olarak değerlendirilmesi gereklidir. Ancak gerek 6356 sayılı Kanun’da gerekse mülga 2822 sayılı Kanun’da işletme kapsamına ilişkin

⁵² Fevzi Şahlanan, “İşletmeye Dahil Bir İşyeri İçin Yetki Tespiti”, Karar İncelemesi, *Tekstil İşveren Dergisi*, (2007), 3; Uşan, “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, 147; Yargıtay 9. HD., T. 17.04.2007, E. 2007/11670, K. 2007/11148, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası; Bir diğer görüşe göre ise, işletme niteliğine ilişkin uyuşmazlıkların kamu düzeninden olması sebebiyle böyle bir itiraz bulunması halinde konunun yetki itirazını inceleyen hakim tarafından incelenmesi gerekmekte olup, bu sayede işletme niteliğine ilişkin uyuşmazlığın bekletici mesele yapılması yerine hakimce çözümlenmesiyle daha pratik bir çözüm sağlanacaktır. Bkz. Ufuk Aydın, “Türk Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulama Sorunları”, *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, 1/1, (2002), 447.

⁵³ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 336; Tuncay/Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 227 - 228; Alp/Erkanlı, “İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetki”, 90; Bozkurt Gümrükçüoğlu, “6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi”, 553 vd.

uyuşmazlıkların bekletici mesele yapılamayacağına dair yukarıdaki düzenlemeye benzer 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, mülga 2822 sayılı Kanunu'nun uygulandığı olaylarda söz konusu Kanunu'nun 3. maddesinin 3. fıkrası hükmüne göre, 6356 sayılı Kanunu'nun uygulandığı olaylarda ise anılan Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrası hükmüne göre ön mesele olarak çözüme kavuşturulması gereklidir.”⁵⁴.

6356 sayılı Kanun'da getirilen “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) düzenleme karşısında işkolu itirazının bekletici mesele olarak sayılamayacağını savunan görüş⁵⁵ ise yeni Kanunla getirilen bu düzenlemenin amacının isabetli bir şekilde yetki itirazına ilişkin davalarda ileri sürülen işkolu itirazları sebebiyle yetki belgesi verilmesi ve toplu görüşmelere başlanması süreçlerinin uzamasına yönelik kötü niyetli yaklaşımları önleyici nitelikte olduğu yönündedir. Bizim de kanaatimiz 5. maddede yer alan iş bu düzenleme gereğince işkolu itirazının bekletici mesele yapılamayacağıdır. Eski Kanun'da yer almayan bu hükümlerin getirilmesindeki amaç uygulamada sıklıkla görüldüğü üzere işverenler tarafından yapılan itirazlar neticesinde yetki prosedürünün uzamasının önüne geçmektir. 34. maddede işletme toplu iş sözleşmesi yapılması zorunluluğunun yanı sıra, ilgili maddenin 4. fıkrasında işyerlerinin aranan niteliklere sahip olup olmadıklarına dair uyuşmazlıkların işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemece on beş gün içinde karara bağlanacağı hükmü yer almaktadır. Bu hükümle aslında 5. maddedeki işkolu itirazlarının bekletici mesele yapılamayacağı düzenlemesi karşısında, işletme niteliğine ilişkin uyuşmazlıkların bekletici mesele yapılmasına gerek kalmaksızın süratli bir şekilde çözüme kavuşturulmasının amaçlandığını belirtmek mümkündür. Uygulamaya baktığımızda ise mevcut yargı sistemimizde, on beş günlük bir süre içerisinde işletme niteliğine ilişkin uyuşmazlıkların karara bağlanması son derece güçtür. Özellikle de işkolu itirazlarının değerlendirilmesinde, hakimin mesleki

⁵⁴ Yargıtay 22. HD., T. 06.12.2013, E. 2013/33468, K. 2013/28331; Aynı yönde Yargıtay 9. HD. E. 2016/27028, K. 2016/16914, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı; Konuya ilişkin Türkiye Adalet Akademisi tarafından yayınlanan ders notlarında da ilgili kararlarda geçen gerekçeler vurgulanmakta, işletme kapsamına ilişkin bir uyuşmazlık bulunması durumunda konunun bekletici mesele yapılması gerektiği ifade edilmektedir. Bkz. Bulut, Ali, *Sendika Davaları*, Meslek İçi ve Hizmet İçi Eğitim Dokümanları.

⁵⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/ Özkaraça, *İş Hukuku Dersleri*, 953; Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 140 - 141.

bilgisinin sorunu çözebilmek adına yetersiz kaldığı hallerin ortaya çıkması muhtemeldir. Şöyle ki, işyerindeki işin niteliğini tespit etmek noktasında çoğu zaman teknik bilirkişilerden oluşan heyetlerin yargılama sürecine dahil edilmesi ve yine çoğunlukla keşif yapmak suretiyle bilirkişi raporlarının hazırlanması gündeme geldiğinde dosyanın her bir bilirkişide bulunacağı süre ve hakimın yapacağı incelemeler dikkate alındığında on beş günlük bir süre içerisinde karara varılması beklenemeyecektir. Kanımızca Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlarda bekletici mesele yapılması yönünde görüş geliştirmesinin altında yatan sebep budur ve uygulamaya bu şekilde yön verilmeye çalışılmaktadır. Aksi takdirde, işkolu değişikliğinin yetki sürecindeki ya da yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceği düzenlemesini düşündüğümüzde, ehliyeti olmayan sendikalarca yapılan birçok toplu iş sözleşmesiyle karşılaşılması şeklinde bir tehlike de ortaya çıkabilecektir. Ancak olması gereken hukuk açısından baktığımızda yukarıda yer alan gerekçelerle Yargıtay'ın kararlarının isabetli olmadığı kanısındayız.

3. İşletme Merkezinin Tespitine İlişkin Uyuşmazlıklar

6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrası gereğince işletme niteliğine ilişkin uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemece on beş gün içinde karara bağlanacaktır. Kanımızca bu düzenleme de eleştiriye açıktır. Şöyle ki önceki bölümlerde de açıklandığı üzere işletme toplu iş sözleşmesi açısından "işletme" kavramı gerçek anlamını taşımamaktadır. Bir işverenin aynı işkolunda bulunan birden fazla işyerini ifade etmek üzere aslında bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işletme ibaresi kullanılmaktadır. Hal böyle olunca Kanunda yetkili mahkeme olarak işletme merkezindeki mahkemenin tayin edilmiş olmasının isabetli olmadığı görüşündeyiz. Nitekim doktrinde de, 6356 sayılı Kanun anlamında işletmenin teknik ve ekonomik anlamda işletme olmadığı, bu sebeple de kastedilenin işverenin gerçek kişi olması durumunda ikametgahı, tüzel kişi olması durumunda da ticaret siciline kayıtlı olduğu yer mahkemesi olduğu belirtilmektedir⁵⁶.

Yargıtay kararlarına baktığımızda ise, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki itirazlarında yetkili mahkemenin tespiti noktasında belirleyici olanın işletme merkezi olduğu, öncelikle şirketin ticaret sicili kayıtları ile işletme merkezini belirlemeye yarayacak belgelerin dosyaya dahil edilmesi gerektiği ve işletmenin gerçekte idare edildiği yerin neresi olduğunun belirlenmesi gerekliliği vurgulanmaktadır. Gerçek anlamda işletme niteliği taşıyan bir organizasyon söz konusu olduğu takdirde bu aşamaların izlenmesiyle sonuca ulaşılması mümkündür. Ancak işverenin aynı işkolunda kurduğu birden fazla işyeri arasında merkez - şube ilişkisi yoksa ya da işyerlerinden birinin baskın olarak yönetimi sağladığı söyle-

⁵⁶ Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 142.

nemiyorsa yetki tespitinin nasıl yapılacağı açık değildir. Bir görüşe göre işyerlerinin tamamının aynı yerden yönetilmediği hallerde en çok çalışanın bulunduğu yer şeklinde işletme merkezinin tespiti uygun olacaktır⁵⁷. Bu konuya ilişkin çeşitli ihtimallerin akıllara gelmesi ve ilk kurulan işyeri, en çok işçinin bulunduğu işyeri, en büyük üretim kapasitesine sahip olan işyeri şeklinde farklı çözüm tarzları geliştirilmesi mümkündür. Dolayısıyla kanımızca Kanunda kendi içinde çelişki yaratmayan, daha açık bir kavram tercih edilmesi yerinde olurdu.

B. İŞLETME KAPSAMINDAKİ BAZI İŞYERLERİNDE GREV VE LOKAVT YASAĞI BULUNMASI

İşletme toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin süreçte taraflar arasındaki uyuşmazlığın arabuluculuk aşamasından sonra da devam etmesi halinde alınan grev kararının işletme kapsamındaki tüm işyerleri açısından uygulanıp uygulanmayacağı konusu tartışmalıdır. 2822 sayılı Kanun döneminde konuya ilişkin yasal düzenleme yapılması gerekliliği⁵⁸ vurgulanmış olmasına karşın 6356 sayılı Kanun'da da buna ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Doktrinde bir görüşe göre⁵⁹, grevin tüm işyerlerini kapsamı gerekmekte, karşı görüşe göre⁶⁰ ise işletme kapsamındaki tüm işyerleri için grevin uygulanması gerekmektedir. Kanaatimizce de işletme toplu iş sözleşmesine esas alınacak tüm işyerlerini bir bütün olarak değerlendirilmek suretiyle grevin tüm işyerlerini kapsayacağı şeklinde bir sonuca varmak isabetlidir.

Grev ve lokavt yasağı kapsamında bulunan işyerlerinin devreye girmesi halinde ne olacağı sorusuna gelecek olursak, 6356 sayılı Kanun'un 62. maddesinde "(1) *Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarmanın Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarının yürütülen itfaiye ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz. (2) Bakanlar Kurulu, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir. (3) Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz.*" şeklinde grev ve lokavt yasakları sayılmıştır.

⁵⁷ Akyiğit, *İş Hukuku*, 684.

⁵⁸ Eyrenci, "6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri", 146.

⁵⁹ Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, (Ankara: Turhan Kitabevi, 2015), 246.

⁶⁰ Aydın, "Türk Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulama Sorunları", 449; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi", 553 vd.

Diğer yandan Kanun'un 62. maddesinde grev oylaması düzenlemekte, 51. maddenin ilk fıkrası da oylama sonucunun grevin yapılmaması yönünde olması halinde kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikasının Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabileceğini hüküm altına almaktadır. Grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda da uyuşmazlık tutanağının tebliğ tarihinden itibaren, grev ve lokavtın ertelenmesi durumunda da sürenin uyuşmazlıkla sonuçlanması halinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri yine Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilecek olup aksi takdirde işçi sendikasının yetkisinin düşmesi söz konusu olacaktır. Tüm bu düzenlemeler doğrultusunda işverenin aynı işkolundaki işyerleri açısından işletme toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı sorunu ortaya çıkmaktadır.

Bir görüşe göre⁶¹, işçi sendikasının işletmeye dahil işyerlerinden yasak bulunmayan işyerleri açısından grev kararı alabilmesi, işverenin de yasak bulunmayan bu işyerleri için lokavt kararı alması mümkündür. Ancak grevin yasak olduğu yerlerdeki uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kurulu'na başvuru yapılması durumunda kurulca yapılan sözleşmenin tüm işyerleri için geçerli olacağı ve yasak olmayan işyerlerinde alınan grev ve lokavt kararlarının da sona ereceği ileri sürülmektedir⁶². İş bu çözüm yolu, grev ve lokavt haklarının kullanılması suretiyle uyuşmazlıkların çözümlenmesinin asıl olması ve anılan yöntemin Anayasa'ya, Kanun'a ve toplu sözleşme özerkliğine aykırılığı düşünceleriyle eleştirilmektedir⁶³.

Bir diğer görüşe göre⁶⁴, grev ve lokavt yasağı olan işyerlerinde Yüksek Hakem Kurulu'nca, yasak bulunmayan işyerlerinde ise grev ve lokavt yoluna başvuru olarak ayrı toplu iş sözleşmeleri bağtlanacaktır. İşletme toplu iş sözleşmesinin bütünlüğü düşüncesiyle bu görüş de eleştiriye açıktır.

Üçüncü bir görüş⁶⁵ ise grev ve lokavt yasağı olan işyerleri ile yasak olmayan işyerlerindeki işçi sayılarının tespiti ile hangi grupta daha çok işçi var ise uyuşmazlığın o yol doğrultusunda çözümlenmesi gerektiği yönündedir. İşçilerin grev haklarının sayısal bir tespitle kısıtlanması gündeme geleceğinden bu görüşün isabetli olmadığı kanaatindeyiz.

6356 sayılı Kanun'un genel 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. ... Serbest*

⁶¹ Seza Reisoğlu, *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, (Ankara: 1986), 277 - 278.

⁶² Reisoğlu, *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, 278.

⁶³ Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 467 - 468.

⁶⁴ Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 348 - 349.

⁶⁵ Can Tuncay, “Karar İncelemesi”, *Çimento İşveren*, 2/5, (1988), 19 vd.

toplu pazarlık, iş uyuşmazlıklarının çözümü ve toplu iş sözleşmelerinin düzeyi, 87 ve 98 No.lu sözleşmeler paralelinde düzenlenmiştir. ... Öteden beri Türk iş hukukunda devletin fazla müdahale ettiği ve denetim altında tuttuğu grev ve lokavt alanı yeniden düzenlenmiştir. Kanunî grev ve lokavt 2010 Anayasa değişikliği paralelinde tanımlanarak, grev yasaklarının alanı daraltılmıştır. Grev ve lokavt yasakları hayatî nitelik gösteren temel kamu hizmetleri ile sınırlandırılmıştır. ... ”. Gerekeçeden anlaşılan Kanun’da benimsenen esasın serbest toplu pazarlık ve grev hakkı olduğudur. Konuya ilişkin olarak doktrinde, grev yasağının bir istisna olduğu ve dar yorumlanması gerektiği düşüncesiyle sendikanın işletmeye dahil işyerlerinden grev yasağı kapsamında bulunmayanlarda grev kararı olarak yürürlüğe koyabilmesinin ve grev sonucu yapılacak toplu iş sözleşmesinin tüm işletme çapında uygulanmasının yerinde olacağına vurgu yapılmaktadır⁶⁶.

Yargıtay uygulamalarına baktığımızda ise 1990 yılında verilen bir kararda işçi sendikasının isterse grev yasağına giren işyerleri için Yüksek Hakem Kurulu’na gidebileceği, isterse de grev yasağı olmayan işyerleri için greve gidilerek toplu iş sözleşmesi bağlanabileceği yönünde hüküm kurulmuştur⁶⁷. 22. Hukuk Dairesi’nin 2014 tarihli bir kararı ise “... *İnceleme konusu davada, yukarıda açıklandığı üzere, bir kısmı grev yasağı kapsamında olan bir kısmı ise grev yasağı kapsamında bulunmayan davalı ... A.Ş.’ye ait işletmede, Yüksek Hakem Kurulu, işverenin başvurusu üzerine işletmenin bütünü yönünden toplu iş sözleşmesini bağittanmış ve sendikanın almış olduğu grev kararı uygulanamaz hale gelmiştir. Mevcut durumun, grev yasağı kapsamında olmayan işyerleri yönünden, grev hakkını ortadan kaldırdığı tartışmasızdır. Oysa ki zorunlu tahkim, ancak kanun ile belirtilen sınırlı durumlarda ve sadece grev yasağının söz konusu olduğu hallerde başvurulması gereken bir yoldur. İşletme toplu iş sözleşmesinin bölünemez niteliği ve yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere grev hakkının vazgeçilmez ve korunması gereken bir hak olduğu nazara alındığında, işyerlerinin bir kısmında grev yasağının bulunduğu ve bir kısmında ise grev yasağının bulunmadığı işletmelerde, Yüksek Hakem Kurulu’nun görevi ve yetkisinin bulunmadığı kabul edilmelidir (Şahlanan, Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, 1992, sh. 42). Şu halde, somut olayda, Yüksek Hakem Kurulu tarafından, işverenin, toplu iş sözleşmesinin oluşturulması konusundaki başvurusunun reddi gerekirken, toplu iş sözleşmesinin oluşturulması ve grev hakkının engellenmesi doğru olmamıştır. Bu noktada, Yüksek Hakem Kurulu kararlarının niteliği üzerinde durmakta da yarar vardır. Anayasa’nın 54. Maddesi ile 6356 Sayılı Kanun’un 51. Maddesi’nde yer alan düzenlemeye göre “Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.” Yüksek Hakem Kurulu kararları-*

⁶⁶ Eyrenci, “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, 146.

⁶⁷ Yargıtay 9. HD., T. 13.07.1990, E. 1990/7963, K. 1990/3221.

nın kesin olması, usulünce yürütülen toplu görüşme süreci sonucunda Yüksek Hakem Kurulu tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesine karşı herhangi bir itiraz merciinin bulunmadığı anlamına gelmektedir. Anayasa ve 6356 Sayılı Kanun'da, kurul kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu ifade edilerek, toplu görüşme sürecine dair kesinlikten bahsedilmiş ve sürecin bu karar ile son bulduğu belirtilmiştir. Ancak, kurul kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde ve kesin olması için önkoşul, Yüksek Hakem Kurulu'nun görevli ve yetkili olduğu konularda karar alması zorunluluğudur. Aksi halde ve kurulun görev ve yetkisinin bulunmadığı konularda toplu iş sözleşmesi bağitlaması, taraflarca yargı yoluna başvurmayı engellemeyeceği gibi, bu durum, kurul tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesinin geçersizliğinin tespitini istemeye de engel değildir. Nitekim öğretide de, görevi ve yetkisi olmadığı konularda Yüksek Hakem Kurulu'nun oluşturacağı toplu iş sözleşmesinin, mahkemece geçersizliğine hükmedilebileceği ifade edilmiştir (Narmanlıoğlu, a.g.e, sh. 469 - Sur, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara, 2006, sh. 299). Şu halde, somut olayda, Yüksek Hakem Kurulu'nun, görevi ve yetkisi bulunmayan bir konuda oluşturduğu toplu iş sözleşmesinin hükümsüz olduğu, toplu görüşme sürecinin tüm işletme yönünden de devam ettiğinin kabulü gerekmektedir. Buna göre, sendikanın almış olduğu grev kararı, yine sadece grev yasağına tabi olmayan işyerleri bakımından uygulanabilecek, yasak bulunan işyerleri yönünden grev uygulaması yapılmayacak, ancak grev ve lokavt yasağı bulunmayan işyerlerinde varılan anlaşma sonucunda bağitlanacak toplu iş sözleşmesi ise işletme toplu iş sözleşmesi niteliği kazanarak tüm işyerlerinde uygulanacaktır. Mahkemece, tüm işletme yönünden toplu iş sözleşmesinin geçersiz bulunduğu tespitini ile toplu görüşme sürecinin devam ettiğinin kabulüne ve fazlaya dair istemin reddine karar verilmesi gerekirken, işletmenin bölünerek, ikili toplu iş sözleşmesi düzenine yol açacak surette ve yazılı şekilde davanın kısmen kabulüne karar verilmesi isabetsizdir." yönündedir⁶⁸. Kanaatimizce karar isabetli olup, konuya ilişkin bir yasal düzenlemeye ihtiyaç duyulduğu açıktır.

Son olarak grev oylaması açısından da işletme toplu iş sözleşmesini değerlendirecek olursak, 6356 sayılı Kanun'un 61. maddesi gereğince "(4) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşip ulaşmadığının tespiti ile grev oylamasının sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir." Görüldüğü üzere grev oylaması açısından da işletme bir bütün olarak ele alınmaktadır.

⁶⁸ Fevzi Şahlanan, "İşletmeye Dahil İşyerlerinden Bazılarında Grev Yasağı Bulunması Halinde Yüksek Hakem Kurulu'nun Yaptığı Toplu İş Sözleşmesinin İptali", Karar İncelemesi, *Tekstil İşveren*, (Ocak 2015), 2 vd.

C. İŞYERİ DEVRİNİN İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİSİ

İşyeri devrinin işletme toplu iş sözleşmesine olan etkisi 2822 sayılı Kanun'da yer almamasına karşın 6356 sayılı Kanun 38. maddesinde konuya yönelik düzenlemeler içermektedir. İlgili maddeye göre, “(1) 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 yapıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. (2) Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer.” Kanundaki düzenlemeden de anlaşılacağı üzere işyeri devrine ilişkin üç farklı durum karşımıza çıkmaktadır. İlk olarak toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi imzalamış olan bir işveren tarafından devralınması halinde, toplu iş sözleşmesi olmayan işyeri de işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamına alınacaktır. Burada, doktrinde de isabetli bir şekilde ileri sürüldüğü üzere, aynı işkolunda toplu iş sözleşmesi olan bir işverence işyerinin devralınması şeklinde hükmü yorumlamak gerekmektedir⁶⁹. Devralan işverenin tek bir işyeri ve bu işyeri için uygulanan bir toplu iş sözleşmesi olduğunda, yeni bir işyerinin devralınmasıyla da bu yerlerin 6356 sayılı Kanun kapsamında işletme niteliğini kazanması gündeme gelecektir⁷⁰.

İkinci ihtimal, devralınan işyerinde de devralan işyerinde de yürürlükte olan toplu iş sözleşmelerinin bulunmasıdır. Bu durumda Kanun'daki açık hüküm gereğince devralınan işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi olarak varlığını devam ettirecektir⁷¹. İlgili düzenleme, toplu iş sözleşmesinin hem normatif hem de borç doğurucu hükümlerinin devam edeceği şeklinde bir anlam çıkarması sebebiyle eleştirilmekte ve toplu iş sözleşmesinin “iş sözleşmesi hükmü” olarak devam edeceği ibaresinin borç doğurucu hükümlerin sona ereceği şeklinde anlaşılması gerektiği ileri sürülmektedir⁷². Esasen toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümlerinin sadece taraflar arasında hüküm ifade ettiğini düşündüğümüzde isabetli bir yaklaşım olduğu kanısındayız.

⁶⁹ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/ Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 955 vd.; Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 195.

⁷⁰ Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 195.

⁷¹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, “6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi”, 586.

⁷² Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 194; Bozkurt Gümrükçüoğlu, “6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi”, 586.

İkinci ihtimal çerçevesinde sorun teşkil edebilecek bir diğer nokta ise devralınan işyerinde çalışan işçilerin devralan işverenin işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden faydalanıp faydalanamayacaklarıdır. Maddenin ikinci fıkrasında devrolunan işyerinde toplu iş sözleşmesi bulunmayıp da devralan işyerinde işletme toplu iş sözleşmesi bulunması halinde işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamına gireceği açıkça düzenlenmiş olmasına karşın burada anılan düzenlemeye yer verilmemiştir. Dolayısıyla, kanun koyucunun, her iki işyerinde de toplu iş sözleşmesi bulunması durumunda devralınan işyerinin, devralan işyerindeki toplu iş sözleşmesinin kapsamına girmeyeceği ve toplu iş sözleşmesinin süresinin bitmesi halinde bütün işyerlerini kapsayacak yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapılabileceği şeklinde bir amaçla düzenlemeyi getirdiği görülmektedir⁷³.

Devralınan işyerinde devirden sonra çalışmaya başlayacak olan işçiler açısından toplu iş sözleşmesi hükümleri iş sözleşmesi olarak uygulanamayacaktır. Aynı şekilde devirden önce çalışmalarına karşın toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinin sona ermiş olması sebebiyle devirden sonra taraf sendikaya üye olmak ya da dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma ihtimali olmadığından anılan düzenleme işyerinde çalışan işçiler arasında ayırım yaratacak niteliktedir⁷⁴. Tüm bu sebeplerle devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesinin devralan işverenin işyerinde mevcut olan toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi bitinceye kadar uygulanacağına dair bir düzenlemenin daha isabetli olacağını söylemek mümkündür⁷⁵.

Üçüncü bir ihtimal ise devralınan imzaladığı bir toplu iş sözleşmesi bulunmamasına karşın, devralınan işyerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesinin bulunması halidir. Bu durumda Kanunda devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçların yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği hüküm altına alınmaktadır. Doktrinde haklı olarak maddedeki “*yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar*” ibaresi eleştirilmektedir. Anılan ibarenin, “*toplu iş sözleşmesinin süresi bitinceye kadar*” şeklinde uygulanması gerektiği ve bu tarihten sonra da iş sözleşmesi hükmü olarak değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir⁷⁶. Bir diğer görüşe ise devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, devralana ait işletme için işletme top-

⁷³ Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 191 - 192; Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 955-956; Ali Güzel ve Deniz Ugan Çatalkaya, “İşyerinin veya Bir Bölümünün Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, (2014), 189.

⁷⁴ Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 193 - 194.

⁷⁵ Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 194.

⁷⁶ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/ Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 956-957; Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 199; Subaşı, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Toplu İş Sözleşmesi”, 623.

lu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanacağı yönündedir⁷⁷. Kanaatimizce toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi bitinceye kadar toplu iş sözleşmesi hükmü taşıyacağı, sürenin bitiminden sonra ise iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği biçiminde bir çözüm tarzı daha makul bir yaklaşım olacaktır. Nitekim devralanın işletme kapsamında uzun bir süre zarfında toplu iş sözleşmesi imzalamaması halinde süresi sona ermesine karşın toplu iş sözleşmesinin yıllarca uygulanmaya devam etmesi gibi bir durum ortaya çıkacaktır.

SONUÇ

İşletme toplu iş sözleşmesi, işletme niteliğine sahip olan işyerleri bakımından Kanun'da bir zorunluluk olarak öngörülmesi sebebiyle önem arz etmektedir. 2822 sayılı Kanun döneminde uygulamada yaşanan sıkıntıların yer yer yeni kanunla giderilmeye çalışıldığını ifade edebiliyor olsak da hala sorun teşkil edilecek birçok açık nokta kaldığını görmekteyiz. İlk olarak işletme toplu iş sözleşmesi açısından işletme kavramının gerçek anlamının dışında kullanılmış olması işletme niteliğinin tespiti açısından sorun yaratmaktadır. Kanaatimizce Kanun'da işletme tanımına yer verilmesi isabetli olacaktır.

Ayrı işyerlerinin işletme toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak kabul edilebilmeleri adına bakılması gereken diğer nokta aynı işkolunda olup olmadıklarıdır. Uygulamada yaşanan uyuşmazlıkların da en çok bu sebeple ortaya çıktığını görmekteyiz. Kanun'un 5. maddesinde işkolu itirazlarının bekletici mesele yapılamayacağı hükmü bulunmasına karşın iş bu düzenlemenin işletme toplu iş sözleşmeleri bakımından uygulanmadığını ve Yargıtay kararlarında da bekletici mesele yapılması yönünde görüş geliştirildiğini görmekteyiz. Kanaatimizce mevcut yargı sistemimiz düşünüldüğünde uygulamaya yön vermek adına böyle bir çözüm yolu tercih edilmektedir.

6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrası gereğince işletme niteliğine ilişkin uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemece on beş gün içinde karara bağlanacaktır. İşletme toplu iş sözleşmesi açısından "işletme" kavramı gerçek anlamını taşımamaktadır. Hal böyle olunca Kanun'da yetkili mahkeme olarak işletme merkezindeki mahkemenin tayin edilmesi isabetli olmamıştır. Şöyle ki işverenin aynı işkolunda kurduğu birden fazla işyeri arasında merkez - şube ilişkisi yoksa ya da işyerlerinden birinin baskın olarak yönetimi sağladığı söylenemiyorsa yetki tespitinin nasıl yapılacağı açık değildir. Ayrıntılı düzenlemelerle tartışmalı hususların giderilmesi gerektiği görüşündeyiz.

İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinin bir kısmında grev ve lokavt yasağı bulunması hali de sorun teşkil eder niteliktedir. Kanaatimizce grev hakkının esas, grev yasağının ise istisna teşkil ettiği dikkate alındığında, sendikanın

⁷⁷ Eyrenci, "6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri", 144.

işletmeye dahil işyerlerinden grev yasağı bulunmayan işyerlerinde grev kararı olarak uygulayabilmesi yönündeki doktrin görüşleri isabetlidir. Aynı doğrultuda grev sonucu yapılacak toplu iş sözleşmesinin tüm işletme çapında uygulanması yerinde olacaktır. Konuya ilişkin olarak kanun koyucunun, bu sorunu netleştirmek adına bir düzenleme yapmasına ihtiyaç olduğu açıktır.

Son olarak işyeri devrinde işletme toplu iş sözleşmesinin nasıl uygulanacağı yine tartışma yaratacak durumdadır. Her ne kadar Kanun'da eski düzenlemede yer almayan hususların bir kısmına açıklık getirilmiş olsa da, aynı işyerinde çalışan işçilerin farklı çalışma koşullarına maruz kalmasının işyerinde çalışma barışını zedeleyeceği ihtimali düşünüldüğünde, konunun kanuni düzenlemelerle netleştirilmesi yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akın, Levent. “İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme”, *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, 27/1, (2013).
- Akyiğit, Ercan. *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin, 2016.
- Alp, Mustafa ve Betül Erkanlı. “İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetki”. *Legal İHSGHD, Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan*, (2016).
- Alpagut, Gülsevil. “Karar İnceleme Köşesi”, *Çimento İşveren Dergisi*, 3/15, (2001)
- Andaç, Faruk. *İş Hukuku*. Ankara: Detay Yayıncılık, 2016.
- Aydın, Ufuk. “Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki Bir İşyerinde Daha Önce Bağıtlanmış Toplu İş Sözleşmesinin Bulunması Halinde Diğer İşyerlerinde Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Bağıtlanması”, *Karar İnceleme, TÜHİS*, (2001).
- Aydın, Ufuk. “Türk Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulama Sorunları”, *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan*, 1/1, (2002).
- Aydınlı, İbrahim. *Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları*. Ankara: Demiryol-İş, 2001.
- Aydınlı, İbrahim. “Üst Kuruluş İşletmelerinde İşyeri ve İşletme Kavramları Bakımından İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdeliğinin Kaldırılması Teorisinin Görünümü”, *Çimento İşveren Dergisi*, 13/4, (1999).
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. “6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi”. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan*. 15, (2016).
- Canbolat, Talat, *Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı*, Yayınlamamış Doktora Tezi, (İstanbul: 1998).
- Canbolat, Talat. “6356 Sayılı Kanunda Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan*. İstanbul: 2014.
- Canbolat, Talat. “6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, *İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3*. İstanbul: 2013.
- Canbolat, Talat. *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*. İstanbul: Beta, 2013.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta, 2022.
- Çelik, Nuri. *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta, 2004.
- Demircioğlu, Murat ve Tankut Centel. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta, 2016.
- Doğan Yenisey, Kübra. *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme*. İstanbul: Legal, 2007.
- Ekmekçi, Ömer. *Toplu İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018.
- Esener, Turhan. *İş Hukuku*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1978.

- Eyrenci, Öner. “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan*. 15, (2014).
- Güzel, Ali ve Deniz Ugan Çatalkaya. “İşyerinin veya Bir Bölümünün Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, (2014).
- Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*. İstanbul: Beta, 2016.
- Reisoğlu, Seza. *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*. Ankara: 1986.
- Subaşı, İbrahim. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Toplu İş Sözleşmesi”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan*. (2014).
- Sur, Melda. *İş Hukuku Toplu İlişkiler*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2015.
- Süzek, Sarper. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta, 2022.
- Şahlanan, Fevzi. “İşletmeye Dahil Bir İşyeri İçin Yetki Tespiti”, Karar İncelemesi, *Tekstil İşveren Dergisi*, (2007).
- Şahlanan, Fevzi. “İşletmeye Dahil İşyerlerinden Bazılarında Grev Yasağı Bulunması Halinde Yüksek Hakem Kurulu’nun Yaptığı Toplu İş Sözleşmesinin İptali”, Karar İncelemesi, *Tekstil İşveren*, (Ocak 2015).
- Şakar, Müjdat. *İş Hukuku Uygulaması*. İstanbul: Beta, 2016.
- Tuncay, Can ve Burcu Savaş Kutsal. *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Beta, 2019.
- Tunçomağ, Kenan ve Tankut Centel. *İş Hukukunun Esasları*. İstanbul: Beta, 2016.
- Ulucan, Devrim. “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Yetki Sorunu”, *MÜHFHAD. Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan*, 20/1, (2014).
- Uşan, Fatih. “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, *Kamu - İş*. C. 3, S. 4, (Temmuz: 1994).