

2822 SAYILI KANUNA GÖRE İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN ANLAMI VE YAPILMASI

Prof. Dr. İhsan ERKUL

I- İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ DEYİMİNİN 2822 SAYILI KANUNLA İŞ HUKUKU ALANINA GİRMESİ VE NEDENLERİ

Bilindiği üzere 1961 Anayasasının yürürlüğe girmesini izleyerek kabul edilen ilk 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda İşyeri ve İşkolu Toplu İş Sözleşmesi şeklinde iki tip Toplu İş Sözleşmesi öngörülmüş bulunmaktaydı. Bu ayırım içerisinde zamanla İşkolu Toplu İş Sözleşmeleri gibi İşyeri Toplu İş Sözleşmelerinin yapılışında da çeşitli sorunlar ortaya çıkmaya başladı. Bunlardan aşağıda üzerinde duracağımız için burada hatırlatmak istediğimiz bir husus bankalar gibi çok sayıda şubelerden oluşan tüzel kişiliklerde her şubenin ayrı bir işyeri olarak kabulü nedeniyle her bir şubenin, şubede çoğunluğu sağlayan işçi sendikası ile ayrı ayrı ve birbirine benzemeyen şartlarla İşyeri Toplu İş Sözleşmesi yapması dolayısıyla ortaya çıkan kolayca anlaşılacak sorunlar olacaktır(1). Neticede Toplu İş Sözleşmesi düzeniyle sağlanmak iste-

(1) Sorunlar konusunda daha bazı örnekler için bkz.: İhsan ERKUL., Türk İş Hukuku, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulamaları, C. III, Eskişehir, 1985, s. 28.

nen çalışma barışı tarafları tatmin edecek biçimde bir türlü sağlanamıyordu. Bunda şüphesiz 275 sayılı Kanunun eskiyen ve dolaşısıyla, durmadan değişen hareketli bir yapı gösteren iş hayatının ihtiyaçlarını karşılamayan hükümlerinin 1970-1980 yılları arasında ülke seviyesinde içine düşülen bunalımlı şartların olumsuz etkisiyle bir türlü yenilememesinin de büyük rolü olmuştur(2). Beklenen fakat bir türlü gerçekleştirilemeyen değişiklikler ancak 1982 tarihli Anayasamızın kabulünü izleyerek kabul edilen 5 Mayıs 1983 tarih 2822 sayılı yeni Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile yapılabilmıştır(3). Konumuz açısından 2822 sayılı Kanunun getirdiği değişiklik Toplu İş Sözleşmesi türlerinde olmuştur. 275 sayılı Kanun zamanında yapılabilen İşkolu Toplu İş Sözleşmesi türü kaldırılmış, i. İşyeri veya İşyerlerini kapsayan Toplu İş Sözleşmesi yanında ikinci bir tür Toplu İş Sözleşmesi olarak, ii. İşletme Toplu İş Sözleşmesi adı verilen yeni bir Toplu İş Sözleşmesi getirilmişti.

Yeni Kanunla getirilen yepyeni bir müessese olan İşletme Toplu İş Sözleşmesinin ne olduğu konusu ise Kanunumuzun sadece 3'üncü maddesinde (f.2) «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 olduğu hallerde bu işyerlerinin tümü için yapılan bir Toplu İş Sözleşmesi» denilmek suretiyle açıklanmaya çalışılmıştır. Bunun dışında Kanunumuzda İşletme Toplu İş Sözleşmelerinin yapılışında yetkili işçi sendikasının nasıl bulunacağı konusunda da şöyle bir hüküm bulunmaktaydı (Mad. 12 f.1); «Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi bulunduğu işçi sendikası toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak nazara alınır ve yarısından fazla çoğunluk buna göre hesaplanır».

Kanunumuzun 3'üncü maddesine ilişkin komisyon gerekçesinde belirtildiği üzere İşletme Toplu İş Sözleşmesi türüyle «özellikle bankalar, deniz yolları işletmeleri gibi birden çok işyerlerinin aynı işkolunda olmakla birlikte, işçilerinin ayrı sendikalarda örgütlen-

(2) Bu konularda fazla bilgi için bkz.: ERKUL, s. 28-30.

(3) Bkz.: R.G., 7.5.1983 T., S. 18040.

meleri halinde, yeknesak Toplu İş Sözleşmelerinin gerçekleştirilmesinin zor olduğu işletmelerle ilgili sorunları çözümlene amaçlanmıştır. Buna göre, özel veya kamu tüzel kişisine veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarına ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmeden işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletmenin niteliği icabı olduğu hallerde bu işyerlerinin tümü için ancak bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir. Örneğin bir gemiden diğerine işçi nakli mümkün olduğundan bu işyeri için bir işletme sözleşmesi yapılacaktır. Bu nitelikte olmayanlar ise ayrı sözleşme akdedebileceklerdir»(4).

Görüldüğü üzere İşletme Toplu İş Sözleşmesi daha ziyade Bankalar gibi aynı işkolunda birden çok işyerine sahip işletmeler için, bu işletmelerde bir işyerinden diğerine çalışanların naklinde geçmişte ortaya çıkan sorunların önlenmesi amacıyla yönelik bir tedbir olarak düşünülen bir sözleşme türüdür. Bankalar getirilen hükme uyan güzel bir örnek olmakla beraber kanun metninde başka açıklayıcı hükümler bulunmaması dolayısıyla anlaşılması güç, açıklanmaya muhtaç «işletme» ve «işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletmenin niteliği icabı olduğu haller» gibi ifadeler ve gerçek kişilere ait işletmelere değinilmemesinden doğan eksiklikler İşletme Toplu İş Sözleşmesi türü Toplu İş Sözleşmesinin yeteri kadar açık bir deyim olmaması sonucunu ortaya çıkardı(5). Bu nedenle de madde munderacatında kısa bir süre içinde değişiklik ihtiyacı ortaya çıkmıştı. Bu değişiklik de 3.6.1986 tarih 3299 sayılı Kanunla yapıldı (6).

II- 2822 SAYILI KANUNDA 3299 SAYILI KANUNLA YAPILAN DEĞİŞİKLİĞE GÖRE İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN ANLAMI

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun İşletme Toplu İş Sözleşmesine değinen 3'üncü maddesinin 2'inci fıkrası, yukarıda belirttiğimiz hususları açıklığa kavuşturmak amacıyla, 3.6.1986 tarih 3299 sayılı Kanunla değişikliğe uğrayarak ayne şu hâle gelmiş bulunmaktadır :

- (4) Bkz.: Olcay MİS-Erbaşar ÖZSOY, Hazırlık Çalışmalarıyla Birlikte Karşılaştırmalı Gerekçeli 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara, 1983, s. 20.
- (5) Bu hususlarda daha fazla bilgi için bkz.: ERKUL, s. 54-57. Ayrıca bkz.: Yarg. 9. H.D., 13.6.1984, T., E. 84/5769, K. 84/6561 sayılı kararı [İ.H.U., TSGLK. 3 (No. 1)].
- (6) Bkz.: R.G., 18.6.1986, T. S., 19139.

«Bir gerçek ve tüzelkişiyeye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzelkişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır».

Yukarıya alınan muaddel fıkra görüldüğü üzere eski metnin aksayan bazı taraflarını her ne kadar düzeltmiş görünüyorsa da, metinde hâlâ açıklanmaya muhtaç bazı ifadelerin bulunması yine de fıkranın muhtemel bazı sorunların ortaya çıkmasına neden olacak bir metin olarak karşımızda durmasına neden olmaktadır. Bu nedenle fıkranın açıklığa kavuşturulma ihtiyacı açıktır.

1. İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Yapılabilmesi İçin Aranılan Şartlar

Öncelikle belirtelim ki Kanunumuzun 3'üncü maddesinin muaddel 2'nci fıkrasına göre İşletme Toplu İş Sözleşmesi yapılabilmesi için Kanunumuzda öngörülen bir takım şartların birlikte mevcudiyeti lâzım gelir. Bunları şöyle iki madde içersinde sıralayabiliriz.

A) Öncelikle Kanunumuzun öngördüğü anlamda aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmenin mevcut olması keyfiyeti.

B) Böyle bir işletmenin bir gerçek ve tüzel kişiyeye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait olması keyfiyeti.

Yukarda da değindiğimiz üzere bu iki şartın birlikte mevcudiyeti şarttır. Bunlardan herhangi birinin yokluğu İşletme Toplu İş Sözleşmesinin yapılmasına imkân vermez. Onun için bu iki şart İşletme Toplu İş Sözleşmesinin yapılabilmesi için tetkike değer önemli bir hususa konu teşkil eder.

A) Kanunumuzun Öngördüğü Anlamda Aynı İşkolunda Birden Çok İşyerine Sahip Bir İşletmenin Mevcut Olması

İşletme Toplu İş Sözleşmesinin yapılabilmesinde aranan birinci şart Kanunumuzun öngördüğü anlamda bir işletmenin mevcudiyetidir. Kanunumuzun öngördüğü anlamda işletme ise madde münderecatına göre birçok işyerine sahip bir ünite olmaktadır. Bu anlayış da İşletme Ekonomisi İlmi verilerine uygun bir anlayıştır. Zira İşletme Ekonomisi İlminde işletme kavramı şu dört anlamda kullanılabilir:

i. İşletme, amacı ne olursa olsun, bir organizasyon ünitesinden ibarettir. Bu takdirde, meselâ bir tiyatro, bir müze, bir yardım kurumu da işletmedir.

ii. İşletme, sadece üretim amacı gütmeyen bir ekonomik ünite dir. Bu anlamda her ekonomik ünite, bu arada modern bir ev ekonomisi de bir işletmedir.

iii. İşletme, ekonomik bir değer taşıyan mal ve hizmetlerin meydana getirilmesine yarayan ekonomik bir ünite dir. Meselâ, imalâtla uğraşan endüstri işletmeleri, malların toplanıp uygun bir şekilde dağıtılmasına yarayan ticaret işletmeleri, finansman işleri ile uğraşan bankalar, ulaştırma alanında çalışan ulaştırma işletmeleri gibi.

iv. İşletme teknik bir çalışma ünitesidir. Meselâ bir fabrika, bir atelye, bir büro gibi.

İşletme kavramını İşletme Ekonomisi İlminde bu şekilde tek bir işyerinden ibaret bir ünite olduğu gibi bir çok işyerini kapsayan bir ünite olarak 4 anlamda kullanabildiğimize göre(7) ve Kanunumuz birden çok işyerine sahip işletmeden bahsettiği için, demekki Kanunumuz işletme ile, amacı ne olursa olsun bir organizasyon ünitesini kastettiği sonucuna varmak mümkündür. Öyle bir Organizasyon ünitesi ki bünyesinde birçok işyerini toplayabilecektir. Meselâ bir genel müdürlüğe bağlı dört ayrı fabrika olsa, yani dört ayrı işyeri olsa, bu dört fabrikanın içinde bulunduğu organizasyon Kanunumuza göre işletme olarak tanımlanabilecektir. İşletmenin tanımlanmasında organizasyona giren işyerlerinin hangi işkollarında faaliyet gösterdiği önem kazanmamaktadır. Ancak hemen belirtelim ki bir işletmede aynı işkolunda çalışan işyerlerinin sayısı birden çok ise ancak, o zaman o işletme için bir İşletme Toplu İş Sözleşmesi yapılabilir. Şüphesiz yapılan bu İşletme Toplu İş Sözleşmesi de İşletmenin sadece yapıldığı işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde uygulanabilecektir. İşletmenin başka işkollarında faaliyet gösteren işyerlerinde bu sözleşme uygulanamayacaktır. İşletmenin başka iş kollarında faaliyet gösteren birden çok işyerleri varsa onlar için de başka bir İşletme Toplu İş Sözleşmesi yapılabilir. Yani bir işletme için ayrı işkollarında olmak üzere birden fazla İşletme Toplu İş Sözleşmesi yapmak mümkün olabilir.

(7) Bu hususlarda bkz.: İhsan ERKUL, Türk İş Hukuku Dersleri 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması, C. II, Eskişehir, 1984, s. 49-50.

Yapılan birden fazla İşletme Toplu İş Sözleşmesini birbirinden ayırabilmek için yapıldığı işkoluna göre adlandırılması yerinde olur. Meselâ X işletmesi A işkolunda yapılan İşletme Toplu İş Sözleşmesi veya X işletmesi B işkolunda yapılan İşletme Toplu İş Sözleşmesi gibi. Yapılan İşletme Toplu İş Sözleşmesinin işletmenin bütününe kapsayan bir sözleşme olmayışı dolayısıyla bazı yazarlarca İşletme Toplu İş Sözleşmesi Kavramı yerinde bulunulmamış, «başka bir deyimlendirme olanağı bulunamadığı için bu tür bir sözleşmeye işletme sözleşmesi denilmiştir» görüşü ileri sürülmüştür(8). Kanun koyucunun başka bir deyimlendirme olanağını bulamadığı için bu tür bir sözleşmeye İşletme Sözleşmesi demiş olması görüşü kanımızca yerinde değildir. Zira deyim 2822 sayılı Kanunumuzda belirtildiği üzere ancak o kanun anlamında anlam kazanan bir deyimdir ve amacı açıklamaya yeterince uygun bir ifadedir. Aynı işletme için yapılacak değişik işkollarındaki İşletme Toplu İş Sözleşmelerinin yukarda değindiğimiz biçimde adlandırılması kavramın daha netleşmesi için yeterli olacaktır.

«İşletme toplu iş sözleşmesindeki işletme sözcüğü bir işverene ait aynı işkolunda birden çok işyerini kapsayan bir **toplu pazarlık-sözleşme ünitesi** olmaktan başka bir anlam taşımamaktadır» ifadesi de(9) kanımızca yerinde görülemez. Zira bu ifade de, mevzuatımız içindeki işletme sözcüğünü görmeme gibi bir eğilimi birlikte getirmektedir. Bu düşüncenin kabulü halinde, bir işverene ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan yerler için bu işyerleri işletme diye adlandırılan bir organizasyon birimi içinde toplanmış olmasalar bile bir İşletme Toplu İş Sözleşmesi yapılmasının mümkün olacağı hususununu da kabul etmiş olmak gerekir. Bunun ise «.....aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir.....» şeklindeki Kanunumuzun 3'üncü maddesinin 2'nci fıkrası hükmüne aykırı düşeceği açıktır. Bir işverene ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan Toplu İş Sözleşmesi, İşletme Toplu İş Sözleşmesi değil, olsa olsa bir tür Grup Toplu İş Sözleşmesi olur. Bu sözleşmenin Grup Toplu İş Sözleşmesi diye nitelendirilebilmesi için de şüphesiz Grup Toplu İş Sözleşmesinin yapılabilmesinde aranan diğer şartları da taşıması gerekir(10).

(8) Bkz.: Nuri ÇELİK, *İş Hukuku Dersleri*, B. 7, İstanbul, 1985, s. 380.

(9) Bkz.: Münir EKONOMİ, *Karar İncelemesi*, [İ.H.U., TSGLK.3 (No.3)].

(10) Bunlar için bkz.: ERKUL, 2822 s. 53.

Kanımızca İşletme Toplu İş Sözleşmesi Kavramında işletme sözcüğü büyük bir önem kazanmaktadır. Deyimin temel unsuru bu sözcüktür. Buna rağmen kanunumuz bu sözcüğü tanımlamamıştır. Kanunumuzun genel ifade biçiminden ve İşletme Ekonomisi İlmi verilerinden hareketle bu temel unsurun, yukarda belirtildiği üzere, bünyesinde birçok işyerini kapsayan bir organizasyon ünitesi olmak olduğunu söyleyebiliriz. Yani işyerleri hukuki, idarî, malî, ekonomik vs. gibi nedenlerle bir organizasyon ünitesi içersinde bağılıklarını devam ettirip, bu organizasyonla bütünleşebiliyorlarsa bu organizasyonu Kanunumuzun anladığı anlamda işletme olarak nitelemek mümkündür. Aksi halde, yani işyerleri bir organizasyon içersinde bağılıklarını devam ettirip, bütünleşemiyorlarsa, aynı işverene ait aynı işkolunda çalışan işyerleri olsa bile kanımızca bu gibi işyerleri için bir işletme Toplu İş Sözleşmesi yapılması mümkün değildir. Kanımızı güçlendiren en önemli bir husus da aynı maddenin 3'üncü fıkrasında mevcut olan hükümdür. Bu hükme göre «işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıkları hakkında çıkan uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede onbeş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi halinde Yargıtayca onbeş gün içinde kesin karar verilir». Yani İşletme Toplu İş Sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıkları hakkında çıkan uyuşmazlıklarda uyuşmazlığın çözüm yeri olarak **İşletme merkezinin bulunduğu** yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkeme görevlendirilmiştir. Fıkra içinde **İşletme Merkezinin Bulunduğu Yer** denildiğine göre demek ki İşletme Toplu İş Sözleşmesinin yapılmasında işletme göz ardı edilemez. Bu nedenle yukarda belirtilen nitelikleri taşıyan bir işletme olmadan, bir işletme merkezi bulunmadan, sırf aynı işverene ait aynı işkolunda çalışan işyerleri için bir İşletme Toplu İş Sözleşmesi de yapılamaz.

İşletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemenin kararının temyizi halinde Kanunumuzun, uyuşmazlığın kısa sürede çözülmesi amacıyla getirdiği, Yargıtayca onbeş gün içinde kesin karar verilir hükmü doktrinde, Yargıtayın bir karar mahkemesi olmadığı halde(11) bu şekilde kesin karar vermekle görevlendirilmesi dolayısıyla hukuki esaslara uymadığı belirtilerek tenkit edilmektedir(12).

(11) Yargıtayın görevleri hakkında bkz.: 2797 sayılı Yargıtay Kanunu Mad. 13.

(12) Bkz.: Kenan TUNÇOMAG, **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul, 1988, s. 375.

B) Mevcut İşletmenin Bir Gerçek ve Tüzel Kişiyeye Veya Bir Kamu Kurum ve Kuruluşuna Ait Olması

İşletme Toplu İş Sözleşmesinin yapılabilmesi için birinci şart nasıl yukarıda belirtilen şekilde bir işletmenin mevcudiyeti ise, ikinci şart da sözkonusu işletmenin i. bir gerçek kişiye, ii. bir tüzel kişiye veya, iii. bir kamu kurum ve kuruluşuna ait bulunmaları keyfiyetidir.

Kanunumuzun ifade şekline göre aranılan nitelikteki işletmenin bir gerçek kişiye ve bir tüzel kişiye ait olması İşletme Toplu İş Sözleşmesi yapılabilmesi açısından bir fark yaratmamaktadır. Her iki durum da İşletme Toplu İş Sözleşmesi uygulamada bir fark olmadan, benzer usullere uyularak yapılabilir olacaktır. Ancak hemen belirtelim ki, Kanunumuz tüzel kişi demekle yetinip, tüzel kişiliğin türü, tüzel kişiliğin kazanılış biçimi hakkında bir ayırım yapmadığı için, gerek kamu ve gerekse özel hukuk tüzel kişisi olan veya kanunla tüzel kişilik kazanan bir işletme burada sözkonusu olabilecek demektir. Yani işletmenin tüzel kişi olması yeterli görülmüştür. Başka bir ifade ile öngörülen nitelikteki her gerçek ve tüzel kişiye ait işletme için ayrı bir İşletme Toplu İş Sözleşmesi yapılabilir olacaktır. Kamu kurum ve kuruluşuna ait işletmelerin tüzel kişiliğe sahip bulunup bulunmaması ise bir önem arz etmemektedir. Zira kamu kurum ve kuruluşuna ait işletmelerin tüzel kişiliği olmasa bile bunlar için de İşletme Toplu İş Sözleşmesi yapılabilir olacaktır. Zira Kanunumuz onlara bu imkânı vermiş bulunmaktadır (Mad. 3 f.2 c.1). Hatta bu konuda Kanunumuzda biraz daha ileri gidilmiş «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» yapılacağı hüküm altına alınmıştır (Mad. 3 f.2 c.son). Yani tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşlarına ait işletmeler, kanunumuzun öngördüğü nitelikleri göstermek şartıyla, işletme kapsamına giren tüzel kişiliği olan kendilerine ait müessese ve işyerleri için dahi tek bir İşletme Toplu İş Sözleşmesi yapabileceklerdir.

İşletme Toplu İş Sözleşmelerine ilişkin olarak eklemek isteriz ki, belirtilen nitelikteki işyerleri için tek bir İşletme Toplu İş Sözleşmesi yapılması zorunlu bir husustur. Bu nedenle istense bile bu gibi işyerleri ile tek tek işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapılamaz. Zira Kanunumuz «..... işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir» hükmünü taşımaktadır (Mad. 3 f.2 c.1). Yine

belirtelim ki yukarda nitelikleri belirtilen işletmelerin bir arada kendi işletmeleri için Grup İşletme Toplu İş Sözleşmesi yapmalarına da kanuni bir mani bulunmamaktadır(13).

III- İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 2'nci maddesinde belirtildiği üzere, Toplu İş Sözleşmesi işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan bir sözleşmedir. Bu bakımdan kolaylıkla ifade edebiliriz ki hangi düzeyde yapılacak olursa olsun Türkiye'de bir toplu iş sözleşmesine ehil taraf olmak ancak işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren için mümkündür. Bunların dışında kalan kimselerin, grupların veya kuruluşların(14) toplu iş sözleşmesine ehil taraf olmaları mümkün değildir. Nitekim bu husus, yani toplu iş sözleşmelerine sadece sendika adı verilen örgütlerin taraf olabileceği hususu ayrıca Sendikalar Kanunumuzun 32'nci maddesinde de «Toplu İş Sözleşmesi Akdetmek» denilmek suretiyle sendikaların bulunabileceği çalışma hayatına ilişkin faaliyetler arasında gösterilmiş bulunmaktadır.

Görüldüğü üzere bütün işçi sendikaları işçi tarafı olarak toplu iş sözleşmesi yapmağa ehilken, işveren tarafı olarak da bütün işveren sendikaları yanında isabetli bir şekilde bir sendika üyesi olmayan işveren de ehil kılınmıştır. Kanunumuz «işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren» dediği cihetle toplu iş sözleşmesinde ehil taraf olarak karşımıza önce işveren sendikası çıkmaktadır. İşveren ancak bir sendika üyesi değilse o takdirde ehil taraf olabilecektir. Yani sendika üyesi olan bir işveren toplu iş sözleşmesine ehil taraf olamaz. İşveren hangi işveren sendikasına üye ise, işverenin üye olduğu o sendika toplu iş sözleşmesine ehil işveren tarafı olacağı cihetle, Toplu İş Sözleşmesinin işveren tarafını bulmak oldukça kolaydır. Halbuki bir işyerinde faaliyet gösteren toplu iş sözleşmesi yapmaya ehil birçok işçi sendikası bulunabilir. Bunlardan hangisinin Toplu İş Sözleşmesi yapmaya yetkili taraf olabileceği hususu ise üzerinde durulmaya değer bir konu teşkil

(13) Aynı görüş için bkz.: Halid Kemal ELBİR, *İş Hukuku*, Yenilenmiş B.9, İstanbul, 1987, s. 203-204.

(14) Meselâ İşçi veya İşveren Konfederasyonları, Ticaret ve Sanayi Odaları, İşçi Grupları gibi.

eder. Sözkonusu hususun cevabını 2822 sayılı Kanununun 12'nci maddesinde bulmak mümkündür. Zira bu madde Toplu İş Sözleşmesi yapmaya ehil taraf oldukları halde yetkili taraf olabilecekleri sınırlandırılarak Toplu İş Sözleşmesi yapmaya yetkili olacak tarafların hangi niteliklere sahip olmaları gerektiğini göstermiş bulunmaktadır. Konumuz İşletme Toplu İş Sözleşmeleri olduğuna göre şimdi Kanununun 12'nci maddesini gözönünde tutarak İşletme Toplu İş Sözleşmesinin yetkili taraflarını ortaya koymaya çalışalım.

1. İşletme Toplu İş Sözleşmesinin İşveren Tarafı

Kanunumuzun 12'nci maddesinin 2'nci fıkrasına göre «bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir».

Görüldüğü üzere, her tür toplu iş sözleşmesinde olduğu gibi İşletme Toplu İş Sözleşmesinde yetkili tarafı olarak karşımıza ya bir işveren sendikası ya da sendikaya üye olmayan bir işveren çıkmaktadır. Yetki bakımından işverenin bir sendikaya üye olması yeterli görülmektedir. İşçiyi işe alan çalışacağı yeri tayin eden, işini gösteren ve yapılışını denetleyen, yani işçiyi çalıştıran olarak işletmenin bütün sorumluluğunu omuzlarında taşıyan bir sevk ve idare organı olan işverenin(15) kendi işletmesi için yapılacak Toplu İş Sözleşmesine yetkili taraf olabilmesi ise bir işveren sendikasına üye olmaması şartına bağlı tutulmuştur. Bu bakımdan bir işveren sendikasına üye olan işverenin üyeliği devam ettiği sürece İşletme Toplu İş Sözleşmesine de bizzat taraf olması imkânı bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle işveren sendikası kendi üyesi için yetkiyi otomatikman taşımaktadır. Bu nedenle de İşletme Toplu İş Sözleşmesine yetkili taraf olarak katılabilmesi için işletmenin işvereninden ayrıca herhangi bir muvafakat istemesine gerek yoktur.

2. İşletme Toplu İş Sözleşmesinin İşçi Tarafı

İşletme Toplu İş Sözleşmesinin işçi tarafı da yukarıda değinildiği üzere ancak bir işçi sendikası olabilir. İşletmeye ait işyerlerinde faaliyet gösteren birçok işçi sendikası bulunabilir. Bu sendika-

(15) Hemen hatırlatalım ki «bir gerçek veya tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede» İşletme Toplu İş Sözleşmesi yapabilir. Bu bakımdan işverenin kim olduğu açıktır.

lardan ancak «kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi bulunduğu işçi sendikası, toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyerleri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak nazara alınır ve yarıdan fazla çoğunluk buna göre hesaplanır» (Mad.12 f.1).

Görüldüğü üzere Kanunumuz genel olarak Toplu İş Sözleşmesinin yetkili işçi sendikasını tayin de iki unsur kabul etmiştir.

i. Bu unsurlardan biri işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu bünyesinde toplayan bir işçi sendikası olup olmadığı keyfiyettir. Bu hususu sağlayan işçi sendikası ilke itibariyle toplu iş sözleşmesine yetkili taraf olabilecektir. Ancak bu yeterli değildir. Yetkili olabilmesi için buna ilâveten aşağıda ele alınan (ii) ikinci bir unsuru da birlikte taşıması gerekir. Ancak hemen belirtelim ki «Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık» işkolunda yetki tespitinde bu birinci unsur aranmayacaktır. Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunun tespitinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanacak istatistikler esas alınır (Mad.12 f.3 c.1).

ii. İkinci unsur ise işkolunda yukarıda belirtilen oranı bulmuş olan sendikanın Toplu İş Sözleşmesi kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin herbirinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını, yani çoğunluğunu da üye olarak bünyesinde toplamış olması keyfiyettir. Ancak konumuz olan İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde çoğunluğun tespitinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinin tek tek değil bir bütün olarak nazara alınıp, yarıdan fazla çoğunluğun buna göre hesaplanması gerekir. Meselâ, bir işletmenin aynı işkolunda A, B, C gibi üç işyeri olsa, bu işyerlerinde çalışan işçilerin toplam bir bütün olarak nazara alınıp, yarıdan fazla çoğunluğun bu toplam sonucuna göre tespit edilmesi gerekecektir. Bu şekilde çoğunluğa sahip olan sendika işyerlerinin herhangi bir veya birkaçında çoğunluğa sahip olmasa bile bu durum yine de o sendikanın yetkili sendika olmasına bir engel teşkil etmeyecektir.