

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN MUHTEVASI, DÜZEYİ VE TÜRLERİ

Prof. Dr. Algun ÇİFTER
İstanbul Ticaret Üniversitesi
Hukuk Fakültesi
öğretim üyesi

Giriş:

Toplu iş sözleşmesinin muhtevası, düzeyi ve türleri 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda (TİSGLK) ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiştir. Yargıtay kararları da son yirmi yıl içinde bu alanlara ışık tutmuştur. Aşağıda bu düzenlemeler ve uygulamada ortaya çıkan sorunlar üzerinde durulacaktır.

I. Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası

Sözleşme özgürlüğü bir sözleşme niteliğinde olan toplu iş sözleşmesi için de geçerlidir. Bu nedenle taraflar sözleşmenin konusunu özgürce kararlaştırabilirler. Ancak bu kurala bazı sınırlamalar da getirilmiştir. Taraflar emredici hükümlere aykırı olmamak koşuluyla, hem aralarında ki ilişkileri hem de üyelerin iş ilişkilerini düzenleyen hükümleri toplu iş sözleşmesinin konusu yapabilirler.(Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II-Toplu İş İlişkileri**, D.E.Rektörlük Matbaası, İzmir, 2001,s.350; Kenan Tunçomağ-Tankut Centel,**İş Hukukunun Esasları**,Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.,İstanbul, 1999,s.323.) 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 2. maddesi toplu iş sözleşmesini tanımlarken içeriğini de vermiş bulunmaktadır.275 sayılı Kanunun 1. maddesinde de yer alan bu hüküm, Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 1. ve İsviçre Borçlar Kanununun değişik 356. maddesinde yapılan tanıma da benzemektedir.(Turhan Esener, **İş Hukuku**, Sevinç Matbaası,Ankara,1978,s.391.)Kanun Alman ve İsviçre hukuklarında yapılan toplu iş sözleşmesinin düzenleyici (normatif) ve borç doğurucu kısmı biçimindeki ayırımı benimsemiştir.Kanunun 2. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesine ilişkin hükümler toplu iş sözleşmesinin

düzenleyici kısmını oluşturmaktadırlar. Bir toplu iş sözleşmesinde bunların bulunması zorunludur. Bu açıdan bunlar sözleşmenin temelidir. Bunlar olmadan toplu iş sözleşmesinden söz edilemez. (Fevzi Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, Acar Matbaacılık Yayıncılık Hizmetleri Ambalaj San. ve Tic.A.Ş., İstanbul,1992, ss. 11,12; Seza Reisoğlu, **2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, Ayyıldız Matbaası A.Ş., Ankara, 1986, ss. 47, 48; Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Basım Yayım A.Ş., İstanbul, 2000, s. 414; Narmanlıoğlu, ss. 351, 352; Tunçomağ-Centel, s. 323; A.Can Tuncay, **Toplu İş Hukuku**, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul,1999,s.123.) Ancak bunu hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesine ilişkin konuların tümünün değil, en az birinin düzenlenmesi biçiminde anlamak gerekir.Örneğin hizmet akdinin içeriğinin, hatta bu içeriğin yalnızca ücret maddesinin düzenlenmesi toplu iş sözleşmesi oluşması için yeterlidir.

A. Düzenleyici Hükümler

Toplu iş sözleşmesinin düzenleyici hükümleri maddi anlamda yasa gibi genel ve objektif hukuk kurallarıdır. Bu hükümler toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi ve işveren sendikalarına değil, bu sendikaların üyelerine uygulanır ve hizmet akitlerine emredici ve doğrudan bir etki yaparlar. (Şahlanan, ss. 12,13; Tunçomağ-Centel, s. 333; Tuncay, s. 123. Yargıtay da aynı görüşü paylaşmaktadır: Y9HD, T. 20.4.1987, E. 3816, K. 3991, **Yargıtayın İş Hukukunun Kararlarının Değerlendirilmesi 1987**, Özgün Matbaacılık, İstanbul,1989, s. 207.) Bu hükümler hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesine ilişkindir.

1 Hizmet Akdinin Yapılmasına İlişkin Hükümler

Hizmet akdinin yapılmasına ilişkin hükümler üç grupta toplanabilir. Bunlar hizmet akitlerinin şekline ilişkin hükümler, hizmet akdinin yapılmasını yasaklayan hükümler ve hizmet akitlerinin yapılmasını emreden hükümlerdir. (Tuncay, s. 124; Çelik, 414.)

Toplu iş sözleşmesi hizmet akitleri için belirli bir şekil öngörmüş olabilir. Bu şekle uyulmadığı takdirde hizmet akdi BK.m.20'ye göre geçersiz olacaktır. Tereddüt halinde şekle ilişkin koşulu ispat koşulu olarak kabul etmek gerekir. (Tunçomağ-Centel,s.325.) Bunun dışında toplu iş sözleşmesinde hizmet akdinin yapılmasını yasaklayan hükümler de olabilir. Örneğin, belirli işlerde çocuk, kadın veya vasıfsız işçilerin çalıştırılması yasaklanmış veya sınırlanmış olabilir. (Çelik, s. 414.) Nihayet toplu iş sözleşmesinde hizmet akdinin yapılmasını emreden hükümler de yer alabilir. Örneğin işe almada eski işçilere öncelik tanınabilir. Ancak toplu iş sözleşmesinde bu hükümlere yer verilirken Sendikalar Kanununun 31.

maddesinin 1. fıkrasında sendika üyeliğinin güvencesine ilişkin hükümler dikkate alınacaktır. (Reisoğlu, s.52.)

2. Hizmet Akdinin Muhtevasına İlişkin Hükümler

Hizmet akdinin muhtevasına ilişkin hükümler toplu iş sözleşmesinin önemli hükümleridir.Bu hükümler toplu iş sözleşmesinin işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve geliştirmek amacını önemli ölçüde gerçekleştirirler ve çalışma koşullarını belirlerler.Çalışma hayatını düzenleyen mevzuat kural olarak asgari koşulları oluştururlar.Toplu iş sözleşmesi ile işçilere bunların üstünde haklar sağlanmaya çalışılır.(Tuncay, s.125.) Bu hükümler doğrudan doğruya hizmet akdi ile ilgili hükümler ve işyerinin çalışma düzenine ilişkin hükümler olarak ikiye ayrılırlar.

a) Doğrudan Doğruya Hizmet Akdi İle İlgili Hükümler

Toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümler hizmet akdininde de yer alabilecek hükümlerden ise, bunlar doğrudan doğruya hizmet akdi ile ilgili hükümler olarak nitelendirilirler. Bu hükümler hizmet akdine emredici ve doğrudan etki yaparlar ve işçiye talep hakkı verirler. Bunlar toplu iş sözleşmesinin en önemli hükümleridir. Başlıca muhteva hükümleri olarak ücret, işyeri asgari ücreti ücret zamları, fazla çalışma ücreti, prim, ikramiye, sosyal yardımlar(evlenme,doğum ve ölüm yardımları, çocuk parası, taşıma ve yemek yardımları gibi.), yıllık ücretli izinler, çalışma süreleri, ihbar ve kıdem tazminatları sayılabilirler.

Uygulamada iş değerlendirme sisteminin uygulandığı işyerlerinde işçilere niteliklerine göre farklı ücret skalası veya ücret zammı uygulandığı da görülmektedir. (Algun Çifter, Metal Sanayinde Toplu İş Sözleşmesinin Vasıf Ayrılıklarından İleri Gelen Ücret Farklılıklarına Etkisi, **Prof.Dr.Orhan Kural'a Armağan**, Cal-Center, İstanbul, 1990,ss.245-260.) Objektif ölçüler içinde kalmak koşuluyla farklı niteliklere sahip işçiler arasında ücretler veya ücret zamları bakımından farklılık yapılması eşit işlem borcuna aykırılık oluşturmaz. Buna karşılık aynı gruptaki işçiler arasında farklı ücret veya ücret zammı uygulanması eşitlik ilkesine ters düşer ve geçersiz sayılmalıdır. (Tuncay, s. 125; Çelik, ss. 415, 416; Şahlanan, s. 15.) Bu nedenle yargıtayın işyerinde çalışan daimi ve muvakkat işçilere toplu iş sözleşmesi ile tanınan haklarda işin nitelik ve özelliğine dayanmayan farklı miktar ve ödemeler öngörülmüş olmasını toplu iş sözleşmesi özerkliği çerçevesinde geçerli kabul etmesi isabetli değildir. (Y9HD,T.26.11.1987,E.1105,K.660, Ali Rıza Okur, Karar İncelemesi, **İHU**, TSGLK 2 No.1; Y9HD, T.22.4.1987, E.3683, K.14059, **Yasa Hukuk Dergisi**, Ocak 1988, ss. 106,107.) Toplu İş Sözleşmesinde hizmet akitlerinin muhtevasına ilişkin konularda kanuna yollama yapılması veya kanun hükmünün tekrar edilmesi söz konusu olabilir. Nötr hükümler denen bu hükümler toplu iş sözleşmesinde yer alınca akdi karakter kazanacak ve hizmet akitleri üzerinde emredici

etkileri olacaktır. (Esener,s.418.)Bu emredici hükümlerin toplu iş sözleşmesinde tekrarı, işverenin kamu hukukundan doğan yükümlülüğünün yanında işçiye karşı özel hukuktan doğan yükümlülüğünü de ortaya çıkaracaktır. (Reisoğlu,s.51.)Bu hükümler kanun hükmü olmaktan çıksalar bile toplu iş sözleşmesi hükmü olarak düzenleyici etkilerini sürdürürler. Toplu iş sözleşmelerinde bazı konuların düzenlenmesi işverenin takdirine bırakılmakta ve işverenin bazı uygulamalarına peşin olarak onay verilmektedir. Fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma, esnek çalışma ve geçici iş değişikliği gibi konularda işçilerin peşin olarak onay verdiklerine ilişkin hükümler bunlardandır. Ancak bu onay verilirken bazı kısıtlamalar da getirilmektedir. Örneğin, iş değişikliği yapılırken bunun ceza mahiyetinde olmaması, işçinin ücretinde indirim yapılmaması ve belirli bir süreyi aşmaması da hükme bağlanmaktadır. (Çelik,s.415.)

Toplu iş sözleşmesinde yer alan özel hakem koşulu tarafları bağlayacağı için borç doğuran kısma girer ve düzenleyici kısma girmez. Toplu iş sözleşmesinde yer alan ve hizmet akdinden doğan her türlü uyuşmazlığın özel hakem tarafından çözümleneceğine dair hüküm, işçi haklarının korunmasına ve iş mahkemelerinin görevine ilişkin kuralların kamu düzenine ilişkin olduğu gerekçesi ile yargıtay tarafından geçersiz sayılmıştır.(Y9HD,T.9.11.1695,E.778, K.664, **İşveren Dergisi**, Mayıs 1966, s. 28; HGK, T. 27.4.1968, E. 778, K.664, **İşveren Dergisi**, Ağustos 1970, s. 18.) Özel hakeme başvurma koşulu işçiyi bağlamaz, işçi hakeme başvurmak zorunda değildir ve hizmet akitleri üzerinde düzenleyici etkisi yoktur. (Esener,s.421.)

b) İşyerinin Çalışma Düzenine İlişkin Hükümler

Bu hükümler konuları itibariyle doğrudan doğruya hizmet akdine girmemekle birlikte işyerinin çalışma düzenine ilişkin hükümlerdir. Çalışma süreleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği, toplu taşıma, yemek verilmesi, yıllık ücretli iznin kullanılması gibi konulara ilişkin hükümler bu türdendir. Sigara içme yasağı, kapı kontrolü gibi konulara ilişkin hükümler de bu gruba girerler.

İşyerinin çalışma düzenine ilişkin hükümlerin düzenleyici nitelikte oldukları, ancak hizmet akdinin doğrudan doğruya muhtevasına ilişkin hükümler olamayacağı genellikle kabul edilmektedir. (Öner Eyrenci, Toplu İş Sözleşmesinin İşyerinde Çalışma Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümleri, **Kamu-İş**, Nisan 1988, s.12; Kemal Oğuzman, **Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri** Yön Ajans, İstanbul, 1987, ss. 68, 69; Şahlanan, s. 17.) 275 sayılı Kanunda yer alan toplu iş sözleşmesinin tarafların hak ve borçları yanında "işçi işveren münasebetlerini ilgilendiren diğer hususları" da kapsayabileceğine ilişkin hükme 2822 sayılı Kanunun sözleşmenin borçlar hukukuna ilişkin kısmında yer verilmediğine göre, bu tür hükümlerin düzenleyici kısma girdiği kabul edilmelidir. (Çelik, s. 417.) Ancak bu tür hükümler

nitelikleri itibariyle hizmet akdinin konusunu oluşturamazlar.Örneğin işçilerin toplu taşınması, yemek verilmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi konular bireysel iş ilişkileri çerçevesinde düzenlenmeye elverişli değildir.Bu hükümlerin birey olarak işçiyi etkilemesi toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine düzenleyici etkisinden değil, onun işyerinde ortak çıkarları olan bir topluluğun üyesi olmasından kaynaklanmaktadır. (Eyrenci, s.12;Şahlanan,s.17.) Bu hükümler işvereni sendikaya değil, işyerindeki işçi topluluğuna karşı bir yükümlülük altına sokarlar. Ancak, bu topluluk hukuken ne ehliyete, ne de dava açma yetkisine sahiptir.Buna karşın sendikanın 2822 sayılı Kanununa göre (m.32/3.) işçilerin yazılı başvurusuna gerek olmadan dava açma hakkı vardır.Nitekim yargıtay toplu iş sözleşmesinde çalışma düzeninde değişiklik yapılması için sendikanın mutabakatını arayan bir hükmün işveren tarafından ihlali üzerine açılan davada sendikanın tespit dava açmakta hukuki yararı bulunduğu sonucuna varmıştır.(Y9HD,T.6.11.1987,E.9849,K.9888, **Yasa Hukuk Dergisi**, Şubat 1989, ss.303,304.)

Bununla birlikte bu tür hükümler işçinin bireysel iş ilişkisini de etkileyebilirler. Hükmün yorumundan böyle bir sonuç çıkartılabiliyorsa, işçinin bireysel talep hakkını tanımak gerekir. (Reisoğlu,s.51; Eyrenci,s.13.) Hükmün yorumundan tarafların gerçek iradelerinin tespiti zorunludur.Düzenlenen konunun tek bir işçi için dahi yerine getirilmesi mümkünse, işçiye talep hakkı tanınmalıdır.Örneğin her işçi toplu iş sözleşmesiyle hükme bağlanan, güvenlik önlemlerinin alınmasını, elbise dolabı tahsisini talep edebilmelidir, ancak toplu taşıma için aynı şey söylenemez. (Eyrenci, s.13;Şahlanan,s.19.)

3. Hizmet Akdinin Sona Ermesine İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmesinde hizmet akdinin sona ermesine ilişkin hükümler önemli bir yer tutarlar.Fesih bildirim sürelerinin kanundaki sürelerinin üstüne çıkarılması, işverenin fesih yetkisinin kısıtlanması, kıdem ve ihbar tazminatları gibi konulara ilişkin düzenlemeler bunlardandır.

İşverenin fesih yetkisinin tümünden ortadan kaldıran veya kullanılmasını çok güçleştiren hükümler geçerli olamazlar. (Münir Ekonomi, **İş Hukuku**, Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul,1984,s.224.) Ancak feshin koşulları ağırlaştırılabilir. Örneğin devamsızlık nedeniyle fesih için bir aylık süre içinde üç işgünü değil de dört işgünü kararlaştırılmışsa bu sınırlama geçerli sayılmalıdır. Üç işgünü yerine yirmi iş günü kararlaştırılmış olsa idi, fesih hakkının kullanılmasını çok güçleştirdiği için geçerli sayılmaması gerekirdi. (Algun Çifter, **Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Etkisi**, Kocaeli Üniversitesi, Basımevi, Kocaeli, 2001,s.77.) Buna karşılık işverenin bu hakkını disiplin kurulu kararına bağlayan toplu iş sözleşmesi hükmü geçerlidir. Bu konuda kararsız bir tutum sergileyen yargıtay, son kararlarında disiplin kurulundan karar alma zorunluluğu getiren toplu iş sözleşmesi hükmü-

nün geçerli olacağı sonucuna varmıştır.(YHGK T.1.6.1994 E.9-71, K.381, **Yargıtay Kararları Dergisi**, Kasım 1994, ss. 1737-1739; Y9HD, T. 11.5.1998, E. 6405, K. 8616, **TÜHİS**, Mayıs 1998, s. 26; Y9HD, T. 13.5.1998, E. 7407, K. 8804, **TÜHİS**, Mayıs 1998 s. 27. Ayrıca bkz. Devrim Ulucan, Fesih Yetkisinin Toplu İş Sözleşmesi İle Kullanması, **İHU**, TSGLK 1 No:1.) Disiplin kuruluna ilişkin hükümlerin düzenleyici veya borç doğurucu nitelikte olup olmadıkları tartışmalıdır. Öğretide disiplin kurulunun oluşturulmasına ilişkin hükümlerin borç doğurucu, kurulun işleyişine ilişkin hükümlerin ise düzenleyici nitelikte olduğu kabul edilmektedir. (Kemal Oğuzman, **Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri**, Ankara, 1990, s. 90; Devrim Ulucan, aynı seminer, ss. 93,94.)Yargıtay ise, sona eren toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikanın yetkisi devam etmiyorsa disiplin kuruluna ilişkin hükümlerin uygulanmayacağı, buna karşılık yetki devam ediyorsa kurulun görev ve yetkilerinin devam edeceği sonucuna varmıştır. (Y9HD,T. 4.3.1996, E. 29936, K. 3805, **Çimento İşveren**, Mayıs 1996, s. 35; Y9HD, T. 24.5.1996, E. 36056, K. 9566, **Tekstil İşveren**, Temmuz 1996, s. 18.) Kararlar öğretideki görüşe uymamakta ise de çıkarlar dengesine uygundur. (Tuncay,s.129.)

B. Toplu İş Sözleşmesinin Borç Doğuran Hükümleri

TİSGLK' nun 2. maddesinin 2. fıkrasına göre, toplu iş sözleşmeleri tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyumsuzlukların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilirler. Maddenin yazılış biçiminden açıkça anlaşıldığı gibi bu hükümler zorunlu bir unsur değildir ve taraflarca serbestçe kararlaştırılabilirler. (Çelik,s.418.) Bu hükümler yalnız toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi ve işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işveren için hak ve borçlar doğururlar.Toplu iş sözleşmesinin tarafları bu hükümlerle üyeleri için hak ve borçlar doğuramazlar. Örneğin toplu iş sözleşmesine konan bir hükümle işçi sendikasının o sözleşmenin imzalanmasından önce açılmış olan davalardan feragat etmiş olması yalnız sözleşmenin tarafları olan işçi sendikası ile işveren sendikasını veya işveren sendikası üyesi olmayan işvereni bağlar, işçileri bağlamaz. (Y9HD,T.23.9.1971,E.14646,K.20165,**İHU**,TSGLK 1 No.5.) Ancak feragata ilişkin hüküm sendikadan bağımsız olarak işçi tarafından kabul edilmiş ise işçiyi bağlar. (Esener,419.)

Borç doğuran hükümler iki kısımda incelenebilir.

1. Tarafların Karşılıklı Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümler

TİSGLK' nın 2. maddesinin 2. fıkrasında tarafların toplu iş sözleşmesi ile karşılıklı hak ve borç doğurucu düzenlemeler yapabilecekleri öngörülmüş, ancak bunların hangi konuları kapsayacağına yer verilmemiştir. Tarafların hak ve yükümlülüklerini iyi niyet kurallarına uygun olarak yerine getireceklerine ilişkin düzenle-

me, işyeri sendika temsilcilerinin görevlerine, temsilcilik odasına, sendika ilan tahtasına, sendikal toplantılara ve eğitimlere, sendika yöneticilerinin işyerini ziyaretine ilişkin hükümler bu türdendir.

Karşılıklı borçlardan en önemlisi de çalışma barışının korunmasına ilişkin dirlik borcudur.(Çelik,s.419.) Taraflar toplu iş sözleşmesi süresince iş barışını bozucu eylemlerden (grev ve lokavt gibi) kaçınmak zorundadırlar. 1982 Anayasasının 54. maddesinin 1. fıkrasında ve buna uygun olarak TİSGLK'nın 25. maddesinin 2. fıkrası ile 26. maddesinin 2. fıkrasında grev ve lokavta yalnız toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkacak çıkar uyuşmazlıklarında başvurabileceği öngörülmüştür. Bu nedenle hukukumuzda sözleşme süresince dirlik borcu mutlaklıdır. (Şahlanan, s.22;Çelik,s.419;Tuncay,s.131.)

Toplu iş sözleşmelerine ücret ve paraya ilişkin diğer konuların sözleşme süresince gözden geçirilmesine ilişkin hükümler (revizyon şartları) konulabilir. Ancak taraflar yeni koşullarda anlaşamamışlarsa, birbirlerini grev ve lokavt ile zorlayamazlar.(Tuncay, s. 131; Şahlanan, s.23. Farklı görüşler için bkz.Esener, ss. 533, 534; Münir Ekonomi, İHU, TSGLK 2 No.1.)

2. Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanması ve Denetimi İle Uyuşmazlıkların Çözümüne İlişkin Hükümler

TİSGLK'nun 2. maddesinin 2. fıkrası toplu iş sözleşmesinin, uygulanması ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözüm yollarını düzenleyen hükümleri de içerebileceğini öngörmektedir.Sözleşmelerde yer alan şikayet kademeleri, uyuşmazlıkları çözüm kurulu ve özel hakeme ilişkin hükümler bu türdendir.

Taraflar ayrıca üyelerinin toplu iş sözleşmesine uymasını sağlamak ve ihlalini önlemek için gerekli düzenlemeler de yapabilirler.Hatta taraflar üyelerini toplu iş sözleşmesine uymaya ve sözleşmeyi uygulamaya zorlama zorundadırlar. Bu yükümlülükleri tüzüklerinde öngörülen uyarı, para cezası, ihraç gibi yaptırımları uygulamaktadır.(Tuncay,s.131..)

II. Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri

A Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi

Anayasamızda toplu iş sözleşmesinin düzeyi ile ilgili herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Bu konu yasa koyucuya bırakılmıştır. Anayasanın 53. maddesinin 3. fıkrasında yer alan bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesinin yapılamayacağı ve uygulanamayacağı hükmü bu imkanı ortadan kaldırmamıştır.Bu hüküm bir iş yerinde bir toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi

içerisinde aynı veya değişik düzeyde başka bir toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını önlemektedir. Bu nedenle yasa koyucu toplu iş sözleşmesinin farklı düzeyde yapılmasına olanak sağlayabilir. (Çelik,s.421.) 275 sayılı Kanunda işyeri ve işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi kabul edilmişken, 2822 sayılı Kanunda yalnız işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi kabul edilmiştir. Ancak işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yalnız bir tek işyerini değil, birden fazla işyerini de kapsayabilir. Bu durumda da toplu iş sözleşmesi çok sayıda olsa bile belirli işyerleri ile sınırlı bir kapsama sahiptir ve işçi ve işveren sendikalarının aynı işkolunda kurulu diğer işyerlerindeki üyelerine uygulanmaz. Oysa yerel, bölgesel ve işkolu düzeyinde yapılabilen işkolu toplu iş sözleşmesi, bu sözleşmeye taraf işçi ve işveren sendikalarının üyelerinin bulunduğu tüm işyerlerinde bir sınırlama olmaksızın uygulanır. (Şahlanan,ss.25,26.)Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin düzeyi ile türü farklı kavramları ifade ederler.

B. Toplu İş Sözleşmenin Türleri

2822 sayılı TİSGLK, işyeri-iskolu toplu iş sözleşmesi ikiliğine son vermiş ve bir toplu iş sözleşmesinin aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabileceği esasını getirmiştir.(m.3/I.)Böylece 1980 öncesinde özellikle işkolu sözleşmelerinin yapılmasından kaynaklanan sorunları ortadan kaldırmıştır. Ayrıca aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılacağını hükme bağlanmıştır.(m.3/II.)

1. İşyeri ve İşyerleri (Grup) Toplu İş Sözleşmesi

TİSGLK'nun 3. maddesinin 1. fıkrasına göre, bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda tek bir işyerini kapsayabileceği gibi (işyeri toplu iş sözleşmesi), birden çok işyerini de kapsayabilir (iş yerleri toplu iş sözleşmesi). Kanun böylece bir yerdeki, bölgedeki, hatta işkolundaki bütün işyerlerini kapsayacak bir toplu iş sözleşmesinin yapılması imkanını vermiştir. Nitekim uygulamada grup sözleşmesi olarak adlandırılan bu sözleşmeler işkolu esasına göre değil, birden çok işyeri esasına göre işçi ve işveren sendikalar arasında yapılmış ve bir yerdeki veya bölgedeki veya işkolundaki değişik işverenlere ait bir çok işyerini kapsayan sözleşmelerdir. (İşveren sendikalarına üye olmayan işverenlerin de grup sözleşmesine taraf olabilecekleri görüşü için bkz. Tuncay,s.135.) Grup sözleşmesinin kapsamına işyerlerinin yanı sıra işletmeler de girebilmektedirler. Bu çözüm şeklinin işkolu sözleşmesi ile amaçlanan hususları engellemeyeceği maddenin gerekçesinde belirtilmiş ve ayrıca gerekçede grup sözleşmesi deyimine yer verilmiştir. (Olçay Mis- Erbaşar Özsoy, **Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu**, Oğun Kardeşler Matbaacılık Sanayi, Ankara, 1983,s.3.)

Yargıtayın 1986 yılında verdiği bir karara göre, grup sözleşmesi adı altında bir sözleşme türü yasada düzenlenmemiştir ve bu nedenle sendikalar bu tür

sözleşme yapmaya zorlanamazlar, ancak tarafların anlaşması halinde böyle bir sözleşme yapabilir.Yargıtay aynı yönde bir kararı 1988 yılında da vermiş ve bu kararı mahkemenin direnmesi sonucu Hukuk Genel Kurulunca aynen benimsenmiştir.(Y9HD,T.24.4.1986,E.3377,K.4325,**TÜHİS**, Mayıs-Temmuz 1986, ss. 16, 17; Y9HD, T. 18.4.1988, E. 4524, K. 4293, **Kamu-İş**,Temmuz 1988, ss. 26; YGHK. T. 21.12.1988, E. 9-695, K. 1021, **Türk Kamu-Sen**, Mart 1999, ss. 30,31.)

Öncelikle yargıtayın kanunda grup sözleşmesine yer verilmediğine ilişkin görüşü isabetli değildir.Çünkü TİSGLK'nun 3. maddesinin 1. fıkrasında sözü edilen "bizden çok işyerini kapsayan" sözleşme grup sözleşmesinden başka bir şey değildir ve işyeri toplu iş sözleşmesi yanında ayrı bir sözleşme türüdür. Ayrıca 2822 sayılı Kanun toplu iş sözleşmesi sürecine ilişkin bir çok maddesinde işyerleri sözleşmesi ile ilgili düzenlemelere yer vermiş ve bu toplu iş sözleşmesi türünü daha işler hale getirmiştir.

Diğer taraftan yargıtayın taraflar arasında anlaşma olmadıkça bir tarafın diğerini grup sözleşmesi yapmaya zorlayamayacağı görüşü kabul edilemez.Grup sözleşmesi yapılabilmesi için önce taraflardan biri tarafından Bakanlığa başvurulması, yetkinin tespit ettirilmesi, kesinleştirilmesi ve yetki belgesinin alınması gerekir. Çağrı işçi sendikasıncı yapılır ve işveren sendikası görüşmeye gelmez veya devam etmezse veya anlaşmaya varılamazsa, arabuluculuk aşamasından sonra işçi sendikası grev kararı alabilir ve grevi uygulayarak işveren sendikasını grup sözleşmesi için zorlayabilir. İşveren sendikasının çağrısı üzerine işçi sendikası görüşmeye gelmez yada devam etmezse veya anlaşma sağlanamazsa, işveren sendikası işçi sendikası grev kararı almadan lokavta başvuramayacağı için işçi sendikasını lokavtla zorlayamaz. İşçi sendikası grev kararını uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısım için almış olsa dahi, işveren sendikası uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerlerini de kapsayacak şekilde lokavt kararı alabilir ve lokavtı uygulayarak (m.27/II.) işçi sendikasını grup sözleşmesi yapmaya zorlayabilir. Ayrıca taraflar anlaşarak toplu iş sözleşmesi sürecinin her aşamasında görüşmeleri tek bir grup sözleşmesi için sürdürebilecekleri gibi, grup sözleşmesi için başlatılan görüşmeleri her işyeri için ayrı ayrı da sürdürebilirler.Ancak taraflar grup sözleşmesi yapmak için yetki tespiti talebinde bulunmak zorunda değildirlir. (Çelik, ss. 4223; Şahlanan, ss. 30, 31; Devrim Ulucan, **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1986**, ss. 118, 119; Kemal Oğuzman, Grup Toplu İş Sözleşmeleri Hakkında Yargıtayın Görüşünün Değerlendirilmesi, MESS (yay..) **Grup Toplu İş Sözleşmeleri**, Avciöğlü Matbbası, İstanbul, 1989, ss. 3-10. Münir Ekonomi, Birden Çok İşyerini Kapsamak Üzere Yapılan İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi (Grup Toplu İş Sözleşmesi) ve Yargıtayın Bu Sözleşmelere İlişkin Görüşleri Sebebiyle Uygulamada Karşılaşan Sorunlar, MESS, (yay..), **Grup Toplu İş Sözleşmeleri**, Avciöğlü Matbbası, İstanbul, 1989, ss. 13-30.Grup sözleşmelerinin rızai

temele dayandığı görüşü için bkz.: Tuncay, s. 137; Cevdet İlhan Günay, **Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara, 1999, s. 107.)

2. İşletme Toplu İş Sözleşmesi

2822 sayılı TİSGLK'nun getirdiği yeniliklerden biri de 3. maddesinin değişik 2.fıkrasındaki işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenlemelerdir. Bu fıkraya göre, "Bir gerçek veya tüzel kişiye ait veya bir kamu kurum veya 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 kuruluşları için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır". 275 sayılı Kanun döneminde özellikle bankalar, deniz yolları gibi işletmelerde her işyeri ayrı bir toplu iş sözleşmesi birimi olduğu için toplu iş sözleşmelerinde yeknesaklığı sağlamak mümkün değildi. Bu hüküm ile güdülen amacın yapılabilecek tek bir toplu iş sözleşmesi ile bu yeknesaklığı sağlamak olduğu madde gerekçesinde belirtilmiştir. (Mis-Özsoy,s.20.)Maddenin ilk şekline göre "işçilerin bu işyerinden diğerine naklinin işletmenin niteliği gereği olduğu hallerde" bu işyerlerinin tümü için ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilmekteydi. İşçi naklinin işin niteliğinden kaynaklanıp kaynaklanmayacağına ilişkin uyumsuzluklarda ortaya belirgin bir ölçüt konulmamıştı. Ayrıca bu hüküm işçi naklinin olmadığı işyerleri için de geçerli olabilir. Bu nedenle yapılan değişiklikle fıkra bugünkü şeklini almıştır.

a) İşletmenin Aynı İşverene Ait Aynı İşkolundaki İşyerlerini Kapsaması

2822 sayılı Kanun tüzel kişiler yanında gerçek kişilere ait işletmeler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kurum ve kuruluşları için de tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılabileceğini kabul etmiştir. Bu Kanun anlamında işletme Türk Ticaret Kanunundaki ticari işletmeden farklı bir kavramdır.İşletme toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için bir işverene ait aynı işkolunda kurulu birden çok işyeri olmalıdır. İşverenin değişik işkollarındaki işyerleri bu Kanun açısından işletme oluşturmazlar. İşletme toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için bir işverene ait aynı işkolundaki işyerleri arasında ekonomik ve teknik bir bütünlüğün bulunması da gerekli değildir. Buradaki işletme deyimi bir toplu iş sözleşmesi birimi anlamındadır. (Çelik,s.425;Şahlanan,s.33.)

TİSGLK'nun 3. maddesinin 2.fıkrasının son cümlesinde "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" hükmü yer almaktadır. Bu hükmün uygulanabilmesi için kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerlerinin aynı işkolunda kurulu olması gereklidir. Kamu kurum ve

Kamu-İş; C:7, S: 3/2004

kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri değişik işkollarında iseler bunlar için ayrı toplu iş sözleşmesi yapılmalıdır.Bu hüküm yalnız kamu kurum ve kuruluşlarında geçerlidir.Özel hukuk tüzel kişileri için kıyas yoluyla dahi uygulanamaz.Örneğin tüzel kişiliğe sahip bir şirket tüzel kişiliğe sahip bir holdingin işyeri olarak düşünülemez.(Y9HD,T.9.2.1990,E.719;K.1242,**TÜHİS**, ŞUBAT 1990,ss.11,12.)

Hukukumuzda kamu iktisadi teşebbüsleri 233 sayılı Kanun hükmünde kararname ile düzenlenmiştir.Bu düzenlemede kamu kurum ve kuruluşlarına ait birimler müessese, bağlı ortaklık ve iştirakler olarak belirlenmiştir. TİSGLK'nda belirtilen ayrı tüzel kişiliği olan müesseseler kararnamede tanımlanan yapıları müesseselerdir. Ancak ayrı tüzel kişiliği olan işyerlerinin hangi birimler olacağı açık değildir. Yargıtay mali, ekonomik ve idari bakımdan bağlılığı bulunan ortaklıkları işletme toplu iş sözleşmesi kapsam içinde kabul etmişken, (Y9HD, T. 17.10.1986, E. 8383, K. 9305, **TÜHİS**, Aralık 1986, s.52.) daha sonra verdiği bir kararında bağlı ortaklıkları işletme toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında tutmuştur. (Y9HD, T. 7.12.1990, E. 12748, K. 12914, **İş Hukuku Dergisi**, Ocak, Mart 1991, sss. 142, 143. Kararın eleştirisi için bkz. Şahlanan, s. 38.)

2822 sayılı Kanununun 3. maddesinin 2. fıkrasındaki "bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir" hükmü mutlak emredici bir hükümdür.Bu nedenle işletme kapsamı içine giren bir işyeri veya işyerlerinde işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılamaz.(Y9HD.T.17.3.1989,e.2148,k.2465,**Türk-Kamu Sen**, Mart 1989, ss.32,33.)

b) İşletme Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Uyuşmazlıklar

Uygulamada işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin çeşitli sorunlar ortaya çıkmaktadır.İşletme niteliğinin tespitine ilişkin uyuşmazlıklar, işletme kapsamındaki işyerlerinin bir kısmında grev ve lokavt yasağının bulunması halinde toplu iş sözleşmesinin nasıl bağitlanacağı ve işyerinin devrinin işletme karşısındaki durumu bunların başlıcalarıdır.

aa) İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Niteliğine İlişkin Uyuşmazlıklar

2822 sayılı Kanununun 3. fıkrasına göre, "İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıkları hakkında çıkan uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır.Kararın temyizi halinde Yargıtayca on beş gün içinde kesin karar verilir."3299 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra bu tür uyuşmazlıklar önemini kaybetmiş ve aynı işverenin değişik işyerlerinin hangi işkoluna girdiğinin belirlenmesi ile özdeş hale gelmiştir.Bu durumda 2821 sayılı

Sendikalar Kanununun 4. maddesine göre belirlenecek işkolu tespitleri bu madde için bağlayıcı olacaktır. Bu nedenle 2822 sayılı Kanunun 3. maddesine göre açılmış davada, işyerlerinin girdiği işkolunun tespiti gerekiyorsa, hakim resen tespit yoluna gitmemeli ve bu konuyu bekletici mesele yapmalıdır.

Bir işverene ait işyerlerinin bir işletme oluşturduğunun veya oluşturmadığının tespiti halinde, bu tespite aykırı olarak işyerlerinden herhangi birinde veya işletmede alınmış işyeri veya işletme yetkisinin yada yapılmış toplu iş sözleşmesinin durumu yasa da düzenlenmiştir. İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hüküm kamu düzenine ilişkin olduğu için kesinleşen yetkinin veya imzalanan toplu iş sözleşmesinin iptalinin, hatta hükümsüzlüğünün tespitinin istenebileceği ileri sürüldüğü gibi, (Şahlanan, **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 1989**, ss. 147, 148; Oğuzman, **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1989**, ss.169,170.) bu durumun kesinleşmiş yetkiyi veya bağitlanmış toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceği, ancak daha sonra yapılacak yeni yetki başvurularında bu durumun dikkate alınabileceği ileri sürülmüştür. (Reisoğlu, s.77.) Soruna yasal bir çözüm getirilmesi uygun olacaktır.

bb) İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinin bir kısmında grev ve lokavt yasağının bulunması

İşletme kapsamındaki bazı işyerleri için grev ve lokavt yasağı varsa, grev kararının yalnızca yasak bulunmayan işyerleri için alınması gerekir. Yasak bulunan işyerleri için ise Yüksek Hakem Kuruluna başvurulabilir. Bu durumda bütün işyerlerini kapsayacak tek bir işletme toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi sorun yaratmaktadır. Bu konuda öğretilde ileri sürülen **birinci** görüşe göre, grev yasağı bulunan işyerleri için Yüksek Hakem Kuruluna başvurulduğu takdirde, kurulca bağitlanacak sözleşme tüm işyerleri için geçerli olacak, grev ve lokavtlar sonra erecektir. (Reisoğlu, ss.277,278.) Bu görüşün toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde asıl yol olan ve anayasa ile güvence altına alınan grev ve lokavt haklarının kullanılmasını engellenmesini ve yetkisi olmadığı halde uyuşmazlığın bütün işyerleri için Yüksek Hakem Kurulunca çözümlenmesini kabul etmesinin anayasaya, kanuna ve toplu iş sözleşmesi özerkliğine ters düşeceği ileri sürülmektedir. Bir **ikinci** görüşe göre, işyerlerinin bazılarında grev yasağı, bazılarında ise grev serbestisi varsa, bu işyerlerinin ayrı toplu iş sözleşmesi birimleri olarak kabul edilmeleri gerekir. (Münir Ekonomi, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar, **KAMU-İŞ**, Cilt 1, Sayı 1, 1987, ss.20,21.)

Böylece grev yasağı olan işyerlerinde Yüksek Hakem Kurulunca, grev yasağı bulunmayan işyerlerinde ise grev ve lokavt yoluna başvurularak taraflarca toplu iş sözleşmesi bağitlanacaktır. Bu görüş de işletme sözleşmesinin bütünlüğüne ilişkin hükümlerle bağdaşmamaktadır. **Üçüncü** bir görüşe göre, yasağın

bulunduğu işyerleri ile yasağın bulunmadığı işyerlerinde çalışan sendikali işçi sayısı göz önünde tutularak hangi gruptaki işyerlerinde çalışan sendikali işçi sayısı daha fazla ise uyuşmazlığın çözümünü ona göre belirlemek gerekir. (Can Tuncay, Karar İncelemesi, **Çimento İşveren**, Eylül 1988, C.2, S.5, ss.19-24.)Grev yasağı bulunmayan işyerlerinde çalışan işçilerin grev haklarını sırf sayısal bir nedenle ortadan kaldıran bu görüş de, aynı gerekçelerle kabul edilemez. (Kemal Oğuzman, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Yapılması Gereken Değişiklikler, İHSGHTMK(yay..), **15. Yıl Armağanı**, Bayrak Matbaacılık, İstanbul, 1991, s.135) **Dördüncü** bir görüşe göre, grev yasağı olmayan işyerlerinde uygulama alanına konulan grevlerle bir sonuca ulaşılması durumunda, toplu iş sözleşmesi grev yasağı bulunan işyeri veya işyerlerini de kapsayacaktır. Grev yasağının bulunduğu işyerlerinde uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kuruluna götürülemeyeceğinin kabulü gerekir. (Fevzi Şahlanan, s.42.) Bu görüşün sakıncası tarafların Yüksek Hakem Kuruluna başvurma hakkını yasaya aykırı bir biçimde ortadan kaldırmasıdır. **Beşinci** bir görüşe göre ise, grev yasağının bulunduğu işyerlerinde tarafların Yüksek Hakem Kuruluna başvurma zorunluluğu yoktur. Tarafların iyi niyetli hareket etmeleri halinde diğer işyerlerindeki grev ve lokavtlar sonuçlanana kadar beklemeleri sorunun çözümünü kolaylaştıracaktır. Aksine davranış iyi niyetle bağdaşmaz ve hakkın kötüye kullanılmasını oluşturur. Hakkın kötüye kullanılmasını ise kanun himaye etmez. Grev veya lokavt uygulaması sonucu imzalanacak toplu iş sözleşmesi, grev veya lokavt yasağı bulunan işyerlerini de kapsayacaktır. (Devrim Ulucan, Karar İncelemesi, **İHU**, 1988-1989, TSGLK. 29 No:1.) Bu görüş de Yüksek Hakem Kuruluna taraflardan birinin başvurusu durumunda yetersiz kalmaktadır.

Yargıtaya göre ise grev hakkı kanunda öngörülen durumlar dışında sınırlandırılmaz. Kuşkusuz bu ilke işletme toplu iş sözleşmesi için de geçerlidir. Bu nedenle sendika grev yasağı kapsamında olmayan işyerleri için grev kararı alıp uygulayabilir. Grev sonunda yapılacak sözleşme ile, grev yasağına giren işyerleri için Yüksek Hakem Kurulunun kararıyla oluşturulacak sözleşme tek bir sözleşme olarak monte edilecek ve böylece işletme toplu iş sözleşmesinin bütünlüğü bozulmamış olacaktır.(Y9HD T.13.7.1990, E.1990/7963, K.1990/3221, **Kamu-İş**, Temmuz 1990, ss.14,15.) Grev yasağına giren işyerleri dolayısıyla yapılan başvuru üzerine Yüksek Hakem Kurulu yargıtayın bu kararına dayanarak işletme kapsamındaki işyerlerinden bir kısmında grev ve lokavt yasağı olsa bile, yasağın olmadığı yerlerde greve gidilebileceği ve sonuçta tüm işyerlerini kapsayan tek bir işletme sözleşmesinin yapılabileceği gerekçesi ile başvuruyu reddetmiştir. (YHK T. 24.7.1990, E. 1990/28, K. 1990/36 için bkz. Erdoğan Çubukçu, İşletme Toplu İş Sözleşmesi İle İlgili Bir Yargı Kararı ve Bir Bilimsel Düşüncenin İzlenimleri, **İHD**, C.1, 1991, s.394) Bu durumda işçi sendikası isterse grev yasağı olmayan işyerleri için greve, isterse grev yasağına giren işyerleri için Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilecek, fakat her iki yola gidemeyecektir. İşveren sendikası veya işveren de Yüksek Hakem

Kuruluna başvurabilecek, işçi sendikası greve gitmemişse Kurul bir karara varacak, grev kararı alınmışsa ya sendikasının greve başvurusunu işverenin talebine göre bekletici mesele sayacak veya işverenin başvurusunu reddedecektir. Bu çözüm de kanunun sözüne aykırı bulunmakta ve kanunu zorlamaktadır. (Nuri Çelik,ss. 426,427.)

Hangi görüş benimsenirse benimsensin, kanun hükümlerine uygun bir sonuca ulaşmak mümkün bulunmamaktadır. Sorun ancak açık bir yasal düzenleme ile çözülebilir. Ancak yapılacak kanun değişikliğine kadar, Yüksek Hakem Kurulunun benimsediği çözüm kanunun amacına daha uygun bulunmaktadır. Uyuşmazlığın tek bir sözleşme ile giderilmesi işletme toplu iş sözleşmesinin bütünlüğüne ilişkin düzenlemenin gereğidir. Sistemin esası serbest toplu pazarlık ve grev hakkının kullanılabilmesi olduğuna göre, grev sonucu imzalanacak toplu iş sözleşmesinin tüm işyerlerini kapsayacağı, eğer sendika grev kararı almamışsa Yüksek Hakem Kurulunun işverenin başvurusu üzerine uyuşmazlığı karara bağlayabileceği, sendika grev kararı almışsa sendikanın greve başvurusunu bekletici mesele yapacağı veya işverenin talebini reddedeceği kabul edilmelidir.

cc.) İşyeri Devrinin İşletme Toplu İş Sözleşmesi Karşısındaki Durumu

İşverenin aynı işkoluna giren işyerlerinden birini başka bir işverene devretmesi halinde bu işyerinin devreden işveren için yapılacak işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girmeyeceği kuşkusuzdur. Bu devir yetkinin kesinleşmesinden sonra bile olsa durum değişmez ve devredilen işyerinin bağtlanan işletme sözleşmesinin kapsamında olacağı kabul edilemez. Burada 2822 sayılı Kanunun 8. maddesi uygulanamaz. Çünkü bu hüküm kesin bir işyeri yetkisi alınmasından sonra işverenin değişmesi veya kesin işletme yetkisi alınmasından sonra işletmenin bir bütün olarak tek bir işverene devri halinde uygulanabilir. (Y9HD, T. 26.5.1989, E. 4303, K. 4815.) Ancak bir işletme toplu sözleşmesi yetkisinin kesinleşmesinden sonra kapsamdaki işyerlerinden birinin başka bir işverene devrinin geçerli bir nedene dayandığı kanıtlanamadığı ve muvazaalı bir işlem olduğu durumlarda geçersizliğine karar verilmelidir. (Çelik,s.427.) Buna karşılık işletme sözleşme yetkisinin alınmasından önce yapılan bir devir de geçerli sayılmalıdır.Ancak yargıtay bir olayda bazı nedenlerle farklı sonuca varmıştır. (Y9HD, T. 17.4.1992, E. 11139, K. 54359, **TÜHİS**, Mayıs 1992, s. 40.)

İşletme toplu iş sözleşmesi yetkisi kesinleştikten sonra işletmeye yeni bir işyeri katıldığında bu işyerinde çalışan işçilerin işletme sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağı hususu da tereddütlere yol açmıştır. Ne var ki, işletme sözleşmesi yasa gereği yetkinin alınması sırasındaki işyerlerini kapsadığından, daha sonra işletmeye katılan bir işyeri sözleşmenin kapsamına sokulamaz. (Çelik,s.427.)

Kamu-İş; C:7, S: 3/2004

İşletme toplu iş sözleşmesi bağlandıktan sonra sözleşme kapsamında olan bir işyeri devredildiğinde 2822 sayılı Kanunun 8. maddesine göre, devralan işverenin yürürlük sonuna kadar toplu iş sözleşmesi ile bağlı olacağı ileri sürülmektedir. (Tuncay,s.141.) Oysa bu hüküm yukarıda da değinildiği gibi işletmenin bir bütün olarak devri halinde uygulanabilir. Soruna yasal çözüm getirilmelidir. Nitekim 2822 sayılı Kanunu değiştirmek üzere hazırlanan taslakta bu konuya yer verilmiştir. Taslağa göre "İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyeri devredildiğinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi varsa, bu toplu iş sözleşmesi devralınan işyerinde de uygulanır. Böyle bir toplu iş sözleşmesi yoksa devrolunan işyerinin devrinden önce kapsamına girdiği toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesini düzenleyen hükümleri, o işyerinde yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar en az bir yıl süreyle iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder ve işçi aleyhine değiştirilemez. Bir yıllık süre geçtikten sonra tarafların anlaşması veya işverenin değişiklik feshi yoluyla iş sözleşmesinde değişiklik yapılabilir".