

52514

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE EHLİYET VE YETKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

52514

Tez Danışmanı

Doç.Dr. A. Nizamettin AKTAY

Hazırlayan

A. İlhan ORAL

Ankara - 1996

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

A. İlhan Oral'a ait "Toplu İş Sözleşmelerinde Ehliyet ve Yetki" adlı çalışma jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

(İmza)

Başkan.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

(İmza)

Üye.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı (Danışman)

(İmza)

Üye.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

ÖZET

Türkiye'de endüstri ilişkileri sistemi işçi sendikaları, işveren sendikaları ve sendikaya üye olmayan işverenler tarafından yönlendirilmektedir. Sendikalar Türkiye çapında, işkolu esasına göre, bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere işçi ve işverenler tarafından kurulurlar.

Sendikalar amaçlarına ulaşabilmek için toplu pazarlık sisteminden yararlanarak bir toplu iş sözleşmesi yapmaya çalışırlar. Toplu pazarlıkta taraflar anlaşamazlarsa grev, lokavt gibi yasal mücadele araçlarına başvururlar. 2822 sayılı Kanuna göre, toplu iş sözleşmeleri işyeri, işyerleri ve işletme düzeyinde yapılabilmektedir. Ancak, işçi ve işverenlerin oluşturduğu sendikalar ya da sendika üyesi olmayan işverenler her zaman toplu pazarlık masasına oturamazlar. İşçi ve işveren sendikalarının veya sendika üyesi olmayan işverenlerin toplu iş sözleşmesi yapabilmesi ehliyetli ve yetkili olmalarına bağlıdır. Ehliyet sendikalara tanınmış hukuki bir niteliktir. Yetki ise, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip sendikalarda toplu iş sözleşmesi yapabilmek için kanunun aradığı niteliklere sahip olmaktır. Bu niteliklere sahip olmak için toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen sendikanın kurulu bulunduğu işkolundaki işçilerin en az yüzde onunu, toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerinde ya da işletmede ise çalışan işçilerin yarısından fazlasını kendisine üye yapması gerekir. Her ne kadar sendikalar kanunların aradığı

niteliklere uyarak toplu iş sözleşmesi yapmaya gayret gösterecekler de hukuki olarak bir çok problem ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışmada toplu iş sözleşmesi hukukunun temel kavramları ve ehliyet-yetki konularında ortaya çıkan problemlerin çözümü araştırılmıştır.



SUMMARY

The industrial relations system in Turkey is directed by the employee and employer unions and non union employers members. Unions in Turkey are formed by the employees and employers on the basis of work type.

Employees unions try to reach a collective bargaining agreement with the employers through negotiation. If an agreement is not reached, such legal means as strikes and lock-outs can be used. Collective bargaining agreements can be made at the place of business or businesses and at the firm levels in accordance with the Law 2822. However, members and non members of employers and employees unions may not always convene for collective bargaining process. In order for a collective bargaining agreement to be agreed to participants need to be licensed and authorized. License is a legal right given to unions. Authorization, on the other hand, is having the legal authority to do collective bargaining agreements in unions which possess licenses. For a union to have the above-mentioned rights, the union needs at least 10 percent of the vote of workers who are at the same industry as the union and more than 50 percent of the vote of the workers of a given firm which is targeted by the union for collective bargaining. Even though, the unions try to do their best in collective bargaining process as stipulated by the law, some legal problems may still arise.

This study investigates the legal aspects of collective bargaining agreement and tries to find solutions to problems of license and authority in the collective bargaining process.



İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR CETVELİ	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNE İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR

I- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA HAKKI VE ÖZELLİKLERİ	3
1. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Hakkı	3
2. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Hakkının Özellikleri	7
II- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE MUHTEVASI	9
1. Tanım	9
2. Muhtevası	11
A) Toplu İş Sözleşmesinin Düzenleyici (Normatif) Bölüm	12
a) Hizmet Akdinin Yapılmasına İlişkin Hükümler	13
b) Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevasına İlişkin Hükümler	14
c) Hizmet Akdinin Sona Ermesine İlişkin Hükümler	15
B) Toplu İş Sözleşmesinin Borç Doğurucu Hükümleri	15
a) Tarafların Karşılıklı Hak ve Borçları	15
b) Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanmasını, Denetimini Sağlama ve Uyuşmazlıkların Çözüm Yollarını Belirleme Borcu	16
III- TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN TIPLERİ	17
1. Genel Olarak	17

2. İşyeri, Grup ve İşletme Toplu İş Sözleşmeleri	19
A) İşyeri ve Grup Toplu İş Sözleşmesi	19
B) İşletme Toplu İş Sözleşmesi	21

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ EHLİYETİ

I- EHLİYET	25
1. Kavram	25
2. Ehliyete Sahip Olanlar	27
A) İşçi Tarafının Ehliyeti	28
a) Sendikanın Kurulması İçin Gereken Koşullar	31
b) İşkollarının Belirlenmesi	33
c) İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi	34
B) İşveren Tarafının Ehliyeti	35
a) Sendika Üyesi Olmayan İşveren Açısından Ehliyet	35
b) İşveren Sendikası Açısından Ehliyet	36
II-EHLİYETİN TESPİTİ	36
III-EHLİYETİN KAYBEDİLMESİ	38
1. İşçi ve İşveren Taraflarının Ehliyeti Kaybetmesinin Ortak Nedenleri	39
A) Sendikanın Sona Ermesi	39
B) Sendikanın Tip Değiştirmesi	41
C) Sendikaların Katılması ve Birleşmesi	42

2. Yalnız İşveren Tarafının Ehliyeti Kaybetmesinin Nedenleri	4 3
A) İşverenin Üye Olduğu Sendikadan Ayrılması	4 3
B) İşverenin Bir İşveren Sendikasına Üye Olması	4 3
IV- EHLİYETİN BULUNMAMASININ VEYA KAYBEDİLMESİNİN SONUÇLARI VE EHLİYET İLE YETKİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	4 4
1. Toplu İş Sözleşmesi Ehliyetinin Bulunmaması	4 4
2. Toplu İş Sözleşmesi Ehliyetinin Kaybedilmesi	4 5
3. Ehliyet ve Yetki Arasındaki İlişki	4 6

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİ

I- YETKİ	4 9
1. Kavram	4 9
2. Yetkiye Sahip Olanlar	5 2
A) İşçi Tarafının Yetkisi	5 2
a) Baraj Koşulu	5 3
b) Çoğunluk Koşulu	5 5
B) İşveren Tarafının Yetkisi	6 0
a) Sendika Üyesi Olmayan İşveren Açısından Yetki	6 0
b) İşveren Sendikası Açısından Yetki	6 1

II- YETKİ TESPİTİ USULÜ	6 3
1. Yetki Tespitinde İşyeri-İşletme Toplu İş Sözleşmesi Ayrımı	6 3
A) İşyeri Toplu İş Sözleşmesi Açısından Başvuru	6 3
B) İşletme Toplu İş Sözleşmesi Açısından Başvuru	6 5
2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına Yetki Tespiti İçin Başvuru	6 9
A) İşçi Sendikasının Başvurusu	6 9
a) Başvuru Zamanı	6 9
b) Başvuru Usulü	7 0
B) Sendika Üyesi Olmayan İşveren veya İşveren Sendikasının Başvurusu	7 1
3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Yetki Tespiti	7 2
A) İşçi Sendikasının Başvurusunda Yetki Tespiti	7 2
B) Sendika Üyesi Olmayan İşveren veya İşveren Sendikasının Başvurusunda Yetki Tespiti	7 7
III- YETKİYE İTİRAZ	7 9
1. İtirazın Konusu ve Şekli	7 9
A) İtirazın Konusu	7 9
B) İtirazın Şekli	8 0
2. İtiraz Edebilecek Olanlar ve İspat Yükümlüsü	8 1
A) İtiraz Edebilecek Olanlar	8 1
B) İspat Yükümlüsü	8 2

3. İtiraz Mercii ve Süresi	83
A) İtiraz Mercii	83
B) İtirazın Süresi	84
4. İtirazın İncelenmesi	85
A) Genel Olarak	85
B) İşletme Toplu İş Sözleşmesine İtiraz	87
5. Kesinleşen Yetki Hükümünün Kuralı ve İstisnaları	88
A) Kural	88
B) İstisnalar	89
IV- YETKİ BELGESİNİN HUKUKİ DURUMU, YETKİNİN KAYBEDİLMESİ VE YETKİ BELGESİ ALINMADAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASI	90
1. Yetki Belgesinin Hukuki Durumu	90
2. Yetki Belgesinin Kaybedilmesi	91
3. Yetki Belgesi Alınmadan Yapılan Toplu İş Sözleşmesi	94
A) Hükümsüzlük İstemi	94
a) Ehliyetsizlik-Yetkisizlik Ayrımı	94
b) Dava Açma Süresi ve Dava Açma Koşulları	95
B) Hükümsüzlük Kararı Verebilme Koşulları	97
C) Mahkeme Kararının Sonuçları	100
SONUÇ	103
KAYNAKÇA	106

KISALTMALAR CETVELİ

age.	:Adı Geçen Eser
agm.	:Adı Geçen Makale
agt.	:Adı Geçen Tebliğ
AY.	:Anayasa
B.	:Baskı
BK.	:Borçlar Kanunu
C.	:Cilt
D.	:Dergisi
E.	:Esas
HD.	:Hukuk Dairesi
HGK.	:Hukuk Genel Kurulu
HUMK.	:Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
İK.	:İş Kanunu
K.	:Karar
m.	:Madde
MK.	:Medeni Kanun
RG.	:Resmî Gazete
s.	:Sayfa
S.	:Sayı
SK.	:Sendikalar Kanunu
T.	:Tarih
TISGLK.	:Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
vd.	:Ve Devamı
Yarg.	:Yargıtay
YKD.	:Yargıtay Kararları Dergisi

GİRİŞ

Toplu iş sözleşmesi düzeni işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen, tarafların özgür iradeleriyle çalışma koşullarını karşılıklı olarak tespit ettikleri bir sistemdir.

Toplu pazarlık sisteminde en etkin rol sendikalara aittir. İşçi ve işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işverenlerin yaptıkları toplu iş sözleşmeleri taraflar arasındaki bir akit olmasının yanında barış sözleşmesi niteliğinde olduğu için çalışma barışının, toplumsal uzlaşmanın ve huzurun sağlanmasında etkili olmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi yapmak sendikaların temel fonksiyonlarından biridir. Ancak, sendikaların bu fonksiyonlarını yerine getirebilmesi için "toplu iş sözleşmesi ehliyetine ve yetkisine" sahip olmaları gerekir. Yetki 2822 sayılı Kanunda düzenlenmiştir. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda toplu iş sözleşmesine taraf olabilmek açısından göz önüne alınacak koşullarla ilgili olarak ehliyet ve yetki ayrımını ve bunlarla ilgili hükümleri 275 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi açıkça ortaya koymamıştır. Bu durum kolektif iş ilişkileri açısından birtakım problemleri beraberinde getirmektedir.

Üç bölümden oluşan bu çalışmada "toplu iş sözleşmelerinde ehliyet ve yetki" konusu çeşitli yönleriyle yargı kararları da değerlendirilerek incelenmeye çalışacaktır.

Birinci bölümde, toplu iş sözleşmelerine ilişkin konuyla ilgili temel kavramlar ortaya konacak ancak kavramlar incelenirken ayrıntıya inilmeyecektir.

İkinci bölümde ise, toplu iş sözleşmelerinde ehliyet kavramı üzerinde durulacak ve ehliyet ile yetki arasındaki ilişki ele alınarak önemi vurgulanacaktır.

Çalışmanın son bölümünde ise, toplu iş sözleşmesinde yetki kavramı birçok yönüyle incelenerek yetki tespiti, yetkiye itiraz ve yetki belgesinin kazanılması konuları ağırlıklı olarak incelenecektir.

Bu çalışmanın ana konusunu 2822 sayılı Kanun açısından ehliyet ve yetki oluşturmaktadır. Ancak, gereken yerlerde 275 sayılı Kanuna da değinilecektir.

Amaçımız, toplu iş sözleşmesi ehliyeti ve yetkisi konusunda hukukumuzda ortaya çıkan sorunlara ve tartışmalara öğretilerdeki görüşler ve yargı kararları ışığında açıklık kazandırmaya çalışmaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR

I-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA HAKKI VE ÖZELLİKLERİ

1. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Hakkı

Çalışma hayatında işçilerle işverenlerin karşılıklı olarak toplu iş sözleşmeleri yapmalarının tarihi çok eski değildir. 19 yy. da Avrupa'da başlayan ekonomik ve sosyal değişimler toplu iş sözleşmesi sisteminin gelişmesine önayak olmuştur. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı genel olarak çalışan ve çalıştıranlara tanınmış bir hak olmasının yanında devletler toplu iş sözleşmesinden faydalanma hakkının sınırlarını farklı şekillerde tespit etmişlerdir. Bu hakkın sınırları bazen daraltılmış bazen de genişletilmiştir ⁽¹⁾.

Toplu iş sözleşmesi hakkının ortaya çıkması sanayinin gelişmesi ve işçi sınıfının doğuşuyla yakından ilgilidir. Türkiye'de sanayileşme Batı Avrupa ülkelerine nazaran geç başlamıştır. Bunun iki nedeni vardır. Birincisi sermaye birikiminin yetersizliği, diğeri de insan gücünün kötüye kullanılması olan kölelik müessesesinin olmamasıdır. Görülüyor ki, sermayenin yeterli olması, Afrika insanının birçok batı ülkesinde olduğu gibi köle olarak kullanılmaması ve Osmanlı İmparatorluğunun sömürgecilik

¹ AKTAY A. Nizamettin, Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları, Seker-İş:65, Ankara, 1990, s.14

yoluna basvurmaması ülkemizde sanayileşmenin çağdaşlarından hemen hemen 100 yıl sonra başlamasına neden olmuştur⁽²⁾.

Çalışma hayatıyla ilgili hakların elde edilmesi açısından önemli ilk adım 1824 yılında İngiltere'de koalisyon (birleşme) hakkının kazanılmasıyla atılmıştır⁽³⁾. İngiltere'deki bu gelişmeler zamanla Fransa, İtalya ve diğer Avrupa ülkelerine örnek teşkil etmiş ve birbiri arkasına toplu iş sözleşmeleri imzalanmaya başlamıştır. İngilizler bu gelişmelerin ışığında ilk toplu iş sözleşmesinin 1815 yılında İngiltere'de imzalandığı iddiasında bulunmuşlardır. Ancak, Kütahya Arkeoloji müzesinde bulunan bir belge, tarihteki ilk toplu iş sözleşmesinin 1764 yılında Osmanlı İmparatorluğu sınırları içinde, çini işçileri ile işverenleri arasında imzalanmış olduğu gerçeğini ortaya çıkarmıştır⁽⁴⁾. Yine bir başka belgede de, Kütahya çinicileri ile işverenleri arasında 1776 yılında imzalanan bir diğer toplu iş sözleşmesine rastlanmıştır⁽⁵⁾.

Tanzimat Dönemi, ülkemiz için dinsel ve geleneksel hukuktan pozitif hukuka geçiş açısından büyük önem taşır. Diğer bir ifadeyle pozitif hukuk alanında canlanma bu dönemde başlamıştır. Tarihi değeri olan birkaç toplu iş sözleşmesinin dışında çalışma hayatıyla ilgili ilk düzenleme 1865 yılında DilaverPaşa Nizamnamesiyle atılmıştır. Daha sonra Mecelle, Maadin

² GÜNAY İ. Cevdet, Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Ankara, 1991, s.26

³ TURAN Kamil, Milletlerarası Sendikal Hareketler, Kalite Matbaası, Ankara, 1979, s. 40 ; AKTAY A. Nizamettin, age, s.15

⁴ GÜLERMAN Adnan, Türkiye'nin Ekonomik ve Toplumsal Yapısı, İzmir, 1987, s.30; AKTAY A. Nizamettin, age, s.14

⁵ AKTAY A. Nizamettin, age, s.14; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.26

Nizamnamesi, Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Muteallik Kanun, Tatil-i Esgal Kanunu, Cemiyetler Kanunu, Teşvik-i Sanayi Kanunu, Takriri Sükun, Kanunu, Hafta Tatili Kanunu, Borçlar Kanunu ve 3008 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanunları kollektif iş ilişkilerine yönelik 5018 sayılı İsci ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun, 1961 Anayasası, 274 sayılı Sendikalar Kanunu, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve 931 ve 1475 sayılı İş Kanunları ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu izlemistir⁽⁶⁾.

Modern anlamda toplu iş sözleşmesi yapma hakkının sendika özgürlüğüyle birlikte düşünülmesi gerekir. Sendikal özgürlükler toplu iş sözleşmesi hakkının ön koşulu olarak ortaya çıkmaktadır⁽⁷⁾. İlk kez sendika hakkı ile birlikte toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt hakkı, 1961 Anayasasında bir kısım sosyal haklarla birlikte tanınmıştır. Bu yönüyle 1961 Anayasası klasik hürriyetler ile sosyal haklar kategorileri arasında seçime gitmemiş ve bu iki kategorinin ölçülü bir sentezine varmıştır⁽⁸⁾. Türkiye'de sendika kurma hakkı 1961 yılında Anayasal bir hak olarak düzenlenmiş ve 1961, Anayasasının 46. maddesiyle işçilerle birlikte memurlara da sendika kurma hakkı tanınmıştır. Ancak 46. maddeyle "İşçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları Kanunla düzenlenir." hükmü getirilmiştir. Bu hü-

⁶ TURAN Kamil, İş Hukukunun Genel Esasları, TTK Basımevi, Ankara, 1990, s.160 vd. ; ALTAN Ö. Zühür/GÜVEN Ercan/GEREK Nüvit, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Eskişehir, 1994, s.17 vd. ; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.26 vd.

⁷ AKTAY A. Nizamettin, age, s.15; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.33

⁸ İŞİK Rüçhan, Türk Toplu İş Hukukunda Ehliyet ve Yetki, Ankara1975, s.4

küm gereğince 1965 yılında 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu çıkarılmış ve kanunda kamu görevi yapanların yapabilecekleri sendikal faaliyetler sayılmıştır. Bu kanunda grev, toplantı ve gösteri yürüyüşleri hakkı kabul edilmemiştir. 1961 Anayasasında 1971 yılında yapılan bir değişiklikte memurların sendika kurma hakkı kaldırılmış, Anayasanın 46. maddesindeki "çalışanlar" deyimini "işçiler" olarak değiştirilmiştir. 1961 Anayasasının 47. maddesinde toplu iş sözleşmesi hakkı sadece işçilere tanınmıştır. Aynı maddenin 1. fıkrasında "işçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek amacıyla toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler." denilerek, işçilerin toplu iş sözleşmesi yapma hakkı düzenlenmiştir⁽⁹⁾.

1982 Anayasasının, "Toplu İş Sözleşmesi" başlığını taşıyan 53. maddesinde, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları belirtilmiştir. Aynı maddede toplu iş sözleşmesinin yapılma biçiminin kanunla düzenleneceği de hükme bağlanmıştır. Bu hüküm gereğince de 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu çıkarılmıştır. 1982 Anayasasında, 1961 Anayasasından farklı olarak sendika, toplu iş sözleşmesi, grev hakkı ve lokavt işçilere ve işverenlere tanınmıştır⁽¹⁰⁾. 1982 Anayasasının 53. maddesinde toplu iş sözleşmesi hakkının işçilere tanınmış

⁹ AKTAY A. Nizamettin, age, s.15

¹⁰ ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, B.10, İstanbul 1990, s.349; OĞUZMAN Kemal, Hukuki Yönden İşçi -İşveren İlişkileri, C.1, B.4, İstanbul, 1987, s. 25 vd.; SÜMER H. Hadi, İş Hukuku, Konya, 1991, s.171

olmasına rağmen, 2822 sayılı Kanun bu hakkın kullanımını işçiler adına işçi sendikalarına vermiştir. 1961 Anayasası ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda yer alan bu düzenleme hakkında Anayasaya aykırılık iddiasında bulunulmuş, ancak, Anayasa Mahkemesi, işçiler adına sendikaların toplu iş sözleşmesi yapmasını Anayasanın sosyal amacına daha uygun bulunduğu gerekçesiyle iptal talebini reddetmiştir⁽¹¹⁾.

2. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Hakkının Özellikleri

Kollektif olarak kullanılan bir hak olan toplu iş sözleşmesi hakkının temel bazı özellikleri vardır. Toplu iş sözleşmesi hakkının kullanılabilmesi için sendika özgürlüğünün tanınması temel şartlardan biridir. Sendika özgürlüğüyle ifade edilen haklar, sendikalara serbestçe girip çıkma, serbestçe sendika kurabilme ve sendikal faaliyetten yararlanabilmek gibi haklardır. Sendikal haklar arasında grev hakkının özel bir yeri vardır. Çünkü grev hakkı olmadan diğer sendikal hakların etkili olarak kullanılması zordur⁽¹²⁾.

Anayasada ve Kanunda toplu iş sözleşmesi yapma hakkı işçilere ve işverenlere karşılıklı olarak tanınmış olmakla birlikte, eskiden olduğu gibi bundan sonraki uygulama için de bu hakkın herşeyden önce işçilere yarar sağlayıcı ve bununla çalışma koşullarının işçi yararına düzenlenmesi amacını taşıması gerektiği açıktır. 1963 yılından önceki dönemde çalışma koşullarının belir-

¹¹ SÖMER, H. Hadi, age, s.173; OĞUZMAN Kemal, İşçi-İşveren İlişkileri, age, s.19

¹² AKTAY A. Nizamettin, age, s.16

lenmesi mevzuata ve emredici kurallara aykırı olmamak koşuluyla işverenin iradesine bırakılmıştı. Toplu iş sözleşmesi hakkının tam olarak kullanılabilmesi için mutlaka grev hakkı ile desteklenmesi gerekmektedir. Bu gerekliliğin nedeni bizzat Türkiye'de yaşanarak görülmüştür. 1926 yılında, henüz modern anlamda toplu sözleşme düzeninin olmadığı bir ortamda 818 sayılı BK. "umumi mukavele" yapmak suretiyle toplu sözleşmeyi düzenlemiştir. Umumi mukaveleler niteliği itibarıyla o dönemde toplu sözleşmelerin uygulanmasında yararlanılan bir düzenleme olmuştur⁽¹³⁾. BK. nun 316. maddesi şöyledir: "İş sahibi kimşelerin veya cemiyetlerinin, işçilerle veya cemiyetleriyle yaptıkları mukavelede hizmete müteallik hükümler vazolunabilir. Bu umumi mukavele, tahriri olmadıkça muteber değildir. Alakadarlar bu mukavelenin müddetinde ittifak edemezlerse, bir sene mürrundan sonra altı aylık müddet için yapılacak bir ihbar ile, her zaman mukaveleyi feshedebilirler." Ayrıca aynı Kanunun 317. maddesinde, "Umumi mukavele ile bağlı bulunan iş sahipleriyle işçiler arasında yapılacak hususi hizmet akitlerinin, umumi mukaveleye muhalif hükümleri batıldır. Bu batıl hükümler yerine, umumi mukavele hükümleri batıl olur." denmiştir⁽¹⁴⁾. Böylece fiili işçi gruplarına da umumi mukavele hakkı tanınmıştır. Ancak, bu kanunda tarafların anlaşamamaları durumunda uygulanacak müeyyideler düzenlenmemiştir. Dolayısıyla umumi mukavelelerin uygulanabilirliği tarafların iyi niyetine bırakılmıştır. Bu durum

¹³ KUTAL Metin, Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Fikri Yılı, Basisen Yayınları No:16, İstanbul, 1988, s.136; AKTAY A. Nizamettin, a.g.c. s.16

¹⁴ EKONOMİ Münir, Ferdi ve Toplu İş İlişkileri ile İlgili Kanunlar, Kamu İş Yayımları, Ankara, 1990, s.32

işçilerin teşkilatlanarak sendika şeklinde organize olmalarını zorunlu hale getirmiştir. 1947 yılında kabul edilen İsci ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun ile 1961 Anayasasına bağlı olarak çıkarılan 274 ve 275 sayılı Kanunlarla işçi sendikaları grevli toplu sözleşmeli sendikal haklara kavuşmuşlardır⁽¹⁵⁾. 274 ve 275 sayılı Kanunlar ile 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar aracılığıyla işçiler de çalışma koşullarının belirlenmesinde etkili olmaya başlamışlardır. Böylece emek-sermeye ilişkileri sosyal adalet ilkelerine uygun olarak düzenlenip, karşılıklı sevgi ve saygıya dayanan dengeli bir çalışma düzeni ve çalışma barışının kurulması sağlanmıştır⁽¹⁶⁾.

II-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE MUHTEVASI

1. Tanım

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 2. ve 4. maddelerinde sözleşmenin tanımı için gerekli unsurlara yer verilmiştir. Kanunun 2. maddesinde "Toplu iş sözleşmesi hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan bir sözleşmedir. Toplu iş sözleşmesi tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebi-

¹⁵ AKTAY A. Nizamettin, age, s.16 vd.; KUTAL Metin, "Uyuşmazlıklar", a.g.m, s.137

¹⁶ ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.350

lir." denmiştir. Kanunun 4. maddesinde de toplu iş sözleşmesinin geçerli olabilmesi için yazılı yapılması gerektiği belirtilmiştir(17).

Kanunun anılan hükmünden yararlanarak, Çelik toplu iş sözleşmesini şöyle tanımlamıştır(18): "Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hükümleri düzenlemek için yapılan, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanması ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözüm yollarına ilişkin hükümleri de içerebilen yazılı sözleşmelerdir." Tuncomag toplu iş sözleşmesini "işçi sendikaları ile işveren sendikaları veya işveren arasında yapılmış, onların karşılıklı hak ve yükümlülükleri ile hizmet sözleşmelerinin yapılması, konusu ve sona ermesine ilişkin hususları düzenleyen yazılı bir sözleşmedir." şeklinde tanımlamıştır(19). Elbir'e göre, toplu iş sözleşmesi, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla kanunun yetkili kıldığı taraflar arasında yine kanunun gösterdiği usullere göre meydana getirilen bir sözleşmedir(20). Günay ise, toplu iş sözleşmesini, "toplu iş sözleşmesi ehliyeti ve yetkisine sahip işçi kuruluşları ile işveren tarafı arasında, yasalarda gösterilen yöntemle uygun olarak hizmet sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin konu-

17 SÜZÜK Sarper, Temel İş Yasaları, B.4, Ankara, 1994, s.189 vd.; ŞAHİLANAN Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, Banksis Yayınları:70, İstanbul, 1992, s.9; Toplu İş Hukuku, Öz Gıda-İş, Ankara, 1993, s.130

18 ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.356

19 TUNÇOMAĞ Keleş, İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 1988, s.362

20 ELBİR H. Kemal, İş Hukuku, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1987, s.191

larda düzenleyici kurallar içeren, taraflara karşılıklı hak ve borçlar yükleyen yazılı bir sözleşme türü" olarak tanımlamıştır(21). Altan da toplu iş sözleşmesini şöyle tanımlamıştır(22): "İşçi sendikaları ile işveren, işverenler ya da işveren sendikaları arasında yapılan, çalışma ve çalıştırma koşullarını belirleyen, işçi ve işverenlerin karşılıklı hak ve borçlarını düzenleyen, işçi ve işveren arasındaki hizmet akitlerinin yapılmasına, içeriğine, sona ermesine ve bu hükümlerin uygulanması ile denetimine ilişkin bağlayıcı hükümler taşıyan yazılı bir sözleşmedir."

2. Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası

Toplu iş sözleşmesinin muhtevası yukarıda da ifade edildiği üzere başlıca iki bölüme ayrılır. Bunlar düzenleyici (normatif) bölüm ve borç doğurucu bölümdür. Yukarıda bahsedilen iki bölüm haricinde kalan bazı hükümlerde toplu iş sözleşmesine konabilir. Fakat bunlar diğer iki bölümle karşılaştırıldığında önemsiz kalır. Bununla beraber toplu iş sözleşmesinin muhtevasının "düzenleyici bölüm" ve "borç doğurucu bölüm" olarak ikiye ayrılması toplu iş sözleşmesinin mahiyetinden kaynaklanan bir zorunluluk değildir. Bunun içindir ki bazı ülkelerin (Belçika, Lüksemburg) hukukunda toplu iş sözleşmesinin konusu böyle bir ayrıma tabi tutulmamıştır(23). Bununla beraber Alman, İsviçre

²¹ GÜNAY İ. Cevdet, age, s. 49

²² ALTAN Ö. Zühür/GÜVEN Ercan/GEREK Nüvit/ERKUL İhsan, age, s.219

²³ TUNÇOMAĞ Kenan, İş Hukuku, C.II, Sermet Matbaası, Kırklareli, 1980, s.8; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.365

ve Türk hukukunda toplu iş sözleşmesinin muhtevası, düzenleyici bölüm ve borç doğurucu bölüm olarak ikiye ayrılır⁽²⁴⁾.

A) Toplu İş Sözleşmesinin Düzenleyici (Normatif)

Bölümü

Toplu iş sözleşmesinin düzenleyici bölümünde yer alan kurallar toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi ve işveren sendikalarına değil, o sendikaların üyelerine uygulanır. Toplu iş sözleşmesinin düzenleyici bölümü aracılığıyla toplu iş sözleşmesinin taraflarına devlete ve diğer kamu tüzel kişilerine ait olan hukuk kurallı koyma yetkisi tanınmış olmaktadır. TISGLK. nda hangi hükümlerin düzenleyici bölüme girdiği belirtilmediği gibi açıkça düzenleyici hükümden de söz edilmemiştir. Buna rağmen, Türk hukukunda da toplu iş sözleşmelerinin düzenleyici hüküm taşıdığı, hatta taşımalarının gerekli olduğu söylenebilir⁽²⁵⁾. TISGLK nun 6. maddesinde toplu iş sözleşmesinin hükümlerini belirlerken, tek tek hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olmayacağı, bu itibarla aykırı olan hükümlerin yerine toplu iş sözleşmesi hükümlerinin geleceğini ve hizmet sözleşmesinde boş bırakılan yerlerin de toplu iş sözleşmesi hükümleriyle tamamlanacağı belirtilmiştir. Bütün bunlar düzenleyici hükümlerin ayırıcı niteliklerini oluşturmaktadır.⁽²⁶⁾.

TISGLK nun 2. maddesinin 1. fıkrası dikkate alındığında, toplu iş sözleşmesinin düzenleyici bölümü hizmet akdinin ya-

²⁴ ŞAHİLANAN Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, age, s.11; ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.356

²⁵ TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.366

²⁶ TUNÇOMAĞ Kenan, İş Hukuku 1980, age, s.9

pılması, muhtevası ve sona ermesi hükümleri şeklinde üç bölüme ayrılmaktadır(27).

a) Hizmet Akdinin Yapılmasına İlişkin Hükümler

Bunlar hizmet akdinin meydana getirilmesini düzenleyen toplu iş sözleşmesi hükümleridir. Bu türden hükümler arasında öncelikle şekil hükümleri sayılabilir. Toplu iş sözleşmelerine tek tek hizmet akitlerinin yazılı şekilde yapılmasını emreden hükümler konabilir ve bu şekle uyulmadığı takdirde hizmet akdi, BK. nun 20. maddesi gereğince batıl sayılabilir. Çünkü yazılı yapılma bir geçerlilik şeklidir. Bununla beraber yazılı şekil şartı toplu iş sözleşmesine sadece ispat koşulu olarak da konmuş olabilir(28).

Hizmet akdinin yapılmasını yasaklayan kurallar da bu grupta yer alır. Örneğin, küçük işçilerin, okuma-yazma bilmeyenlerin ve kadın işçilerin işe alınmaları yasaklanmış olabilir. Ancak bu konudaki hükümlerin Anayasal ilkelerle ve özellikle meslek seçmede serbestlik ve kadın-erkek eşitliği ilkelerine ters düşmesi gerekir. Türk hukukunda bu türden hükümlere pek rastlanılmamaktadır(29).

Toplu iş sözleşmesine bazı işçilerle hizmet akdi yapılması zorunluluğuna ilişkin hükümler de konabilir. Türk hukukunda, bazı sözleşmelerde yer alan, kanundaki sayının üstünde sakat işçi çalıştırılması veya işe yeni işçi alınacaksa eskiden o işyerinde ça-

27 ŞAHİLANAN Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, age, s.13; ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.357; AKTAY A. Nizamettin, age, s.31

28 ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.358; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.368

29 TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.368; ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.358; TUNÇOMAĞ Kenan, İş Hukuku 1980, age, s.12 vd.

lıymış olan işçilere öncelik verilmesine ilişkin hükümler bu duruma örnek olarak verilebilir⁽³⁰⁾.

b) Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevasına İlişkin Hükümler

Bu hükümlere hizmet akdinin konusuna ilişkin hükümler de denir. Bu hükümlerle işçi ve işverenlerin hakları ile borçları ve çalışma şartları belirlenir. Toplu iş sözleşmesindeki muhteva normları (kuralları) mahiyetleri itibarıyla bir hizmet akdinde kararlaştırılabilecek şekilde olmalıdır. Ancak bunların her hizmet akdinde bulunacak genel mahiyette hükümler olması da şart değildir. Toplu iş sözleşmelerinde muhteva normları içerisinde bazen bir kanun hükmüne ya da bir yönetmelik hükmüne atıf yapıldığı görülebilir. Bu tür normlara nötr normlar denir⁽³¹⁾.

Hizmet akdinin muhtevasını oluşturan kuralların birinci grubunda işverenin borçlarına ilişkin hükümler gelir. Ücretin türü ve yüksekliği, ücretin ödeme yeri ve biçimi, işçiyi koruyucu önlemler alma yükümü ve tatil yükümü bu tür hükümlerdendir. İkinci grupta işçinin borçlarına ilişkin kurallar bulunur. Bu kurallar arasında işin süresi, türü ve kapsamı gibi hususlar sayılabilir⁽³²⁾.

³⁰ ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.358; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.368

³¹ AKTAY A. Nizamettin, age, s.53, ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.358

³² ŞAHLANAN Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, age, s.15; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.368

c) Hizmet Akdinin Sona Ermesine İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmesindeki hukuk kurallarının büyük bir çoğunluğu hizmet akdinin sona ermesiyle ilgilidir. Bu türden hükümler arasında hizmet akdinin süresi, bildirim önelleri, fesih nedenleri ve bunun şekline ilişkin hükümler sayılabilir. Uygulamada, toplu iş sözleşmesine haklı nedenle fesih yetkisini sınırlayan hükümler konmaktadır. Örneğin, fesih yetkisi bir komiteye veya disiplin kuruluna bırakılmaktadır. Ancak, fesih hakkının böyle sınırlandırmasının mümkün olmasına karşın bu hakkın tamamen kaldırılması doğru değildir⁽³³⁾.

B) Toplu İş Sözleşmesinin Borç Doğurucu Bölümü

a) Tarafların Karşılıklı Hak ve Borçları

Kanun, toplu iş sözleşmesine, sözleşmenin tarafları yönünden ferdi ilişkilerle ilgili hükümlerin konulabileceğini beyan etmiştir. TİSGLK nun 2. maddesinin 2. fıkrasına göre toplu iş sözleşmesine tarafların karşılıklı hak ve borçlarını düzenleyen hükümler konabileceği Kanunda açıkça belirtilmiştir⁽³⁴⁾. Ancak, kanunda bunların hangi konularda olduğunu gösteren bir hükme yer verilmemiştir. Tarafların karşılıklı hak ve borçlarından biri kendilerine düşen görevleri iyi niyetle yerine getirme amacıyla hareket etmektir. Karşılıklı borçlardan en önemlisi dirlik borcudur⁽³⁵⁾.

³³ TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.369

³⁴ ELBİR H. Kemal, age, s.179; AKTAY A. Nizamettin, age, s.35

İsyeri sendika temsilcilerinin sendikacılık faaliyetlerine katılmalarına, çalışma barışını koruma yükümlülüklerine, çalışma konu ve yöntemlerine, temsilci odalarına ve ilan tahtalarına ilişkin hükümler de bu kısma giren hak ve borçlar arasındadır⁽³⁶⁾.

Çalışma barışını sağlama borcu toplu iş sözleşmesinde yer alan önemli borçlardan biridir. Çalışma barışını sağlama borcu toplu iş sözleşmesi süresi içinde grev, lokavt ve benzer şekillerdeki iş mücadelesi yöntemlerinden belirli ölçüde kaçınma borcunu ifade eder. Çalışma barışını sağlama borcu ile taraf "sendikalar" yükümlülük altına girmiş olur. Sendika "üyelerinin" çalışma barışını sağlama borcu yoktur. Bu borcunun cercevesini doğruluk (objektif hüsnüniyet) kuralı belirlemektedir⁽³⁷⁾.

b) Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanmasını ve Denetimini Sağlama, Uyuşmazlıkların Çözümü Yollarını Belirleme Borcu

Toplu iş sözleşmeleriyle konulacak diğer borçlar, TISGLK'nun 2. maddesinin 2. fıkrasındaki ifadeyle, sözleşmenin uygulanması ve denetimi, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenlemek amacıyla konulurlar. Buna göre, toplu iş sözleşmesi yapan sendikalar, karşılıklı olarak toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimi borcunu yüklenmişlerdir. Burada söz konusu olan, toplu iş sözleşmesinin taraflarının, yerine getirme

³⁵ ESENER Tühan, İş Hukuku, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978, s.424

³⁶ ELBİR H. Kemal, age, s.179; ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.361

³⁷ TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.372

(ifa) borcudur. Bu itibarla toplu iş sözleşmesini yapan sendikalar, üyelerine bilgi verme, uyarma, aykırılık halinde para cezası verme veya üyelikten çıkarma müeyyidelerini uygulamak yoluyla bu borçları yerine getirirler⁽³⁸⁾.

Toplu iş sözleşmesini meydana getiren işçi ve işveren sendikaları, isterlerse toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için başvurulacak yolları belirleyen hükümleri de toplu iş sözleşmesine koyabilirler. Bunlar şikayetler için belirli bir usul saptanması ve hakeme başvurma gibi yollardır⁽³⁹⁾. Toplu iş sözleşmesiyle öngörülen "tahkim kurulu", "uyuşmazlıkların çözüm kurulu" gibi hükümler taraflara bu anlamda borç yükleyen hükümlerdir⁽⁴⁰⁾.

III- TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN TIPLERİ

1. Genel Olarak

1982 Anayasası toplu iş sözleşmelerinin tiplerine bir sınırlama koymamış olsa da 2822 sayılı TISGLK, 275 sayılı TISGLK'ndan farklı olarak işyeri toplu iş sözleşmesi-iskolu toplu iş sözleşmesi ayrımını kabul etmemiş, işyerini esas alan toplu iş sözleşmesi tipini kabul etmiştir⁽⁴¹⁾.

275 sayılı Kanun döneminde, işyeri ve iskolu toplu iş sözleşmelerinin nitelik ve muhteva itibarıyla ne gibi farklılıklar taşıdığı belli olmayıp, bunlardan biri yürürlükteyken diğerinin

³⁸ ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.362; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.373

³⁹ ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.362; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.373

⁴⁰ ŞAHLANAN Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, age, s. 23

⁴¹ EKONOMİ Münir, "Toplu İş Sözleşmeleri", Sendikal Mevzuat Eğitim Semineri, Basisen, İstanbul, 1985, s.11; OĞUZMAN Kemal, İşçi İşveren İlişkileri, age, s.24; AKTAY A. Nizamettin, age, s.38; ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.363

yapılıp yapılamayacağı Kanunda açıkça belirtilmemiştir⁽⁴²⁾. Bu durum uygulamada sendikalar arasında mücadele ve sorunlara yol açarak çalışma barışının bozulmasına neden olmuştur. Bu yüzden 2822 sayılı Kanunla yapılan değişikliğe taraflardan önemli bir itiraz gelmemiştir⁽⁴³⁾.

Yukarıda belirtildiği gibi 2822 sayılı TİSGLK'nda işkolu toplu iş sözleşmesine yer verilmemiş, sözleşmelerin yalnız işyeri düzeyinde yapılması kabul edilmiştir. İşyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi denildiğinde, bu sözleşmenin mutlaka tek bir işyeri için yapılan toplu iş sözleşmesi olacağını düşünmek doğru olmaz. 275 sayılı Kanun döneminde işyeri düzeyinde kalmak şartıyla işyerleri ve grup toplu iş sözleşmeleri yapılmaktaydı. 2822 sayılı Kanun bu tip sözleşmelere "işletme toplu iş sözleşmesini" eklemiştir. 2822 sayılı Kanuna göre, işyeri düzeyini esas alarak iki tip toplu iş sözleşmesi yapmak mümkündür. Bunlardan ilki, "işyeri toplu iş sözleşmesi" ve "işyerleri toplu iş sözleşmesi" veya uygulamadaki adıyla "grup toplu iş sözleşmesi", ikincisi ise 2822 sayılı Kanunla uygulamaya giren "işletme toplu iş sözleşmesi"dir⁽⁴⁴⁾.

⁴² ÇELİK Nuri, Toplu Sözleşme Yetkisi Hususunda Yapılması Düşünülen Değişiklikler, İstanbul, 1972, s.66; ÇELİK Nuri, "Anayasanın Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Düzenine Etkileri", TÜTİS D., C.7, S.3, Mayıs 1983, s.5; EKONOMİ Münir, "İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", KAMU İŞ D., C.1, S.1, Temmuz 1987, s.6; OĞUZMAN Kemal, İşçi-İşveren İlişkileri, age, s.364

⁴³ EKONOMİ Münir, "Sorunlar", age, s.6; OĞUZMAN Kemal, İşçi-İşveren İlişkileri, age, s.364

⁴⁴ EKONOMİ Münir, "Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Ehliyet ve Yetki", Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, TTK, Basımevi, Ankara, 1990, s.4

2. İşyeri, Grup ve İşletme Toplu İş Sözleşmeleri

Yetki belgesi almış olan sendika aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayacak (grup) şekilde yahut kanuni şartların bulunması halinde işletme toplu iş sözleşmesi yapabilir⁽⁴⁵⁾.

A) İşyeri ve Grup Toplu İş Sözleşmesi

Anayasa tarafından engellenmemekle birlikte, 2822 sayılı Kanun, 275 sayılı Kanundaki işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmeleri ayrımını ortadan kaldırmış, sadece işyeri ve işyerleri toplu iş sözleşmeleri yapılabileceğine ilişkin esaslara yer vermiştir. 2822 sayılı Kanunun 3. maddesinin 1. fıkrasına göre bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden fazla işyerini kapsayacak şekilde yapılabilmektedir. Bu düzenleme çok isabetli olup 1980 öncesindeki işyeri-iskolu sözleşmeleri ayrımını ve özellikle işkolu toplu iş sözleşmesinin yarattığı sorunları ortadan kaldırmıştır. Bu çözüm şeklinin işkolu sözleşmeleriyle amaçlanan sonuçları da engellemeyeceği açıktır. Çünkü bu düzenleme, bir bölgedeki yahut işkolundaki tüm işyerlerini kapsayacak bir toplu iş sözleşmesinin yapılması imkanını da açık bırakmaktadır⁽⁴⁶⁾. 275 sayılı Kanun döneminde uygulamada grup sözleşmesi diye adlandırılan sözleşmeler işkolu sözleşmesi esasına göre değil, birden çok işyeri sözleşmesi esasına göre işçi ve işveren sendikaları arasında yapılmış ve bir yerdeki veya bölgedeki de-

⁴⁵ KOCAOĞLU Mehmet, "2822 sayılı Kanunda 3.6.1986 Gün ve 3299 sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikten Sonra Türk Arabuluculuk Sistemi", TÜHİS D., C.10, S.6, Aralık 1986, s.3

⁴⁶ İNCE Ergün, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 1983, s.155; ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.364

'gişik işverenlere' ait çok sayıda işyerini kapsayan sözleşmeler olarak uygulamaya konulmuştur. Birden çok işyeri için toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin düzenleme 2822 sayılı Kanunda korunmuş olduğundan taraflara eskiden tanınmış olan "grup sözleşmesi" yapma olanakı halen bu gün de sürdürülmektedir⁽⁴⁷⁾.

Çelik ve Ekonomi'ye göre tarafların, süresi sona ermiş grup toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinin tümü veya bir bölümü için yeniden grup sözleşmesi yapma zorunlulukları yoktur. Taraflar grup toplu iş sözleşmesi yapıp yapmamakta serbesttirler. Bu konuda taraflardan birinin diğerine hukuki zorlamada bulunması mümkün değildir. Bu yolda bir anlaşma sağlanamazsa, birden çok işyeri için alınmış yetkiler aynı zamana rastlamış olsa bile, taraflar her işyeri için ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi yapma yoluna gideceklerdir. Buna karşılık grup toplu iş sözleşmesi konusunda, tarafların anlaşmış olmaları halinde bir tarafın diğer tarafı bu konudaki prosedüre uymaya zorlaması söz konusu olabilecektir. Bu durumda grup toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyerlerinin tümü için bir görüşme yapılacak ve uyumsuzlukla sonuçlanması üzerine tek bir arabulucuya başvurulacak ve sonuçta TISGLK'nun 27. maddesi uyarınca grev ve lokavta başvurulabilecektir⁽⁴⁸⁾. Yargıtayın görüşüne göre, 2822 sayılı Kanunda "işyeri" ve "işletme" toplu iş sözleşmelerine yer verilmiş ancak açıkça "grup toplu iş sözleşmesi tipi düzenlenme-

⁴⁷ ÇELİK Nuri, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Sorunlar", TÜHİS, C.12, Ağustos 1991, S.6, s.3; ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.364; EKONOMİ Münir, "Sorunlar", agm, s.6 vd.; İNCE Ergüla, age, s.155

⁴⁸ ÇELİK Nuri, "Sorunlar", agm, s. 4; EKONOMİ Münir, "Sorunlar", agm, s. 8 vd., EKONOMİ Münir, "Ehliyet ve Yetki", agt, s. 9

miştir. Bu nedenle taraflar birbirlerini yasal olarak grup toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayamaz. Bununla beraber bu durum tarafların anlaşarak grup toplu iş sözleşmesi yapmasına engel olmaz⁽⁴⁹⁾. Yargıtay kararı taraflardan birinin diğerini grup toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayamaması konusunda isabetli olmasına karşın, Kanunda grup toplu iş sözleşmesinin düzenlenmediğine ilişkin görüşü eleştirilmektedir. Çünkü 2822 sayılı Kanunun 3. maddesinde konusu geçen işyerleri toplu iş sözleşmesinin grup toplu iş sözleşmesinden farklı bir şey olmadığı düşünülmektedir⁽⁵⁰⁾. Oguzman'ın bu konudaki görüşü farklıdır. Oguzman yukarıda sözü geçen Yargıtay kararının 2822 sayılı Kanunla bağdaşmadığını ileri sürmektedir. Zira toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen taraf işçi sendikasıyken, işveren sendikasının bu sözleşmeyi yapmaktan kaçındığı durumlarda işçi sendikası grev kararı alarak işveren sendikasını grup toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayabilecek ve grev başarıya ulaşırsa işveren sendikası grup sözleşmesini imzalamak zorunda kalacaktır ⁽⁵¹⁾.

B) İşletme Toplu İş Sözleşmesi

2822 sayılı Kanun toplu iş sözleşmesinin düzeyi ile ilgili olarak yeni bir tip düzenlemesi yapmıştır⁽⁵²⁾. Kanunun ilgili maddesinin ilk şekline göre, "Bir tüzel kişiye veya bir kamu kuru-

⁴⁹ Yarg. 9 HD. E. 1986/3377, K. 1986/4325, T. 24.4.1986, YKD., C.XIII, S.3, Mart 1987, s.414

⁵⁰ ÇELİK Nuri, "Sorunlar", agm, s. 4; EKONOMİ Münir, "Sorunlar", agm, s. 7 vd.

⁵¹ OĞUZMAN Kemal, "2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Yapılması Gereken Değişiklikler", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, 15. Yıl Armağanı, Bayrak Matbaası, İstanbul, 1991, s.140

⁵² İNCE Ergün, agc, s. 155; OĞUZMAN Kemal, İşçi-İşveren İlişkileri, agc, s.29; ÇELİK Nuri, "Sorunlar", agm, s.4; ÇELİK Nuri, İş Hukuku, agc, s.365

luşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip olan bir işletmede işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletmenin niteliği gereği olduğu hallerde bu işyerlerinin tümü için yalnız bir toplu iş sözleşmesi yapılacaktır⁽⁵³⁾. Ancak bu şartlardan birinin eksik olması durumunda işletme toplu iş sözleşmesinin yapılması söz konusu olmaz⁽⁵⁴⁾. 2822 sayılı Kanunun 3. maddesinin eski 2. fıkrasında bir işyerinden diğerine işçi naklinin işletmenin niteliği icabı olup olmadığı uygulamada birçok problemi beraberinde getirmiş, bu konuda bir ölçüt ortaya konamamıştır. Yapılan Kanun değişikliğiyle (3299 sayılı Kanun RG. 19.6.1986) söz konusu fıkra uyuşmazlıkları ortadan kaldırıcı ve geniş bir uygulamaya elverişli hale getirilmiştir. Fıkranın 3299 sayılı Kanunla değişik haline göre," Bir gerçek veya 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 da bu kurum ve kuruluşlar için tek bir toplu iş sözleşmesi yapılır." Kanundaki bu hüküm Yargıtay tarafından geniş bir şekilde yorumlanmış ve kamu kurum ve kuruluşlarına mali, ekonomik ve organizasyon yönünden bağlılığı ve bütünlüğü anlaşılan ortaklıkların, teşekkül ve müesseselerle

⁵³ OĞUZMAN Kemal, "İşyeri ve İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetkiye İlişkin Sorunlar", TÜTİS, Temmuz-Eylül, 1985, C.9, S.4 S. s.3; ÇELİK Nuri, "Sorunlar", agm, s.4; EKONOMİ Münir, "Sorunlar", agm, s. 9 vd.; EKONOMİ Münir, "Toplu İş Sözleşmeleri", agt, s.13

⁵⁴ OĞUZMAN Kemal, "Sorunlar", agm, s.3; EKONOMİ Münir, "Sorunlar", agm, s.9

birlikte işletme sözleşmesi içinde yer almasının Kanunun amacına uygun olacağını kabul etmiştir⁽⁵⁵⁾.

Kanundaki düzenlemeye göre, Yargıtayca da açıklığa kavuşturulduğu üzere ayrı tüzel kişiliğe sahip müessese ve işyerlerinin işletme kapsamı içinde kabul edilmesi sadece kamu kuruluşları yönünden geçerlidir. Özel hukuk tüzel kişileri için bu kural kıyas yoluna başvurularak dahi uygulanamaz. Ayrı bir tüzel kişiliğe sahip şirketin holding adı verilen diğer bir tüzel kişiliğe sahip şirketin işyeri olarak düşünülmesi mümkün değildir⁽⁵⁶⁾. İşletme toplu iş sözleşmesi her zaman işletmenin bütününe kapsayamayacağından bu sözleşmeye 2822 sayılı Kanun anlamında işletme toplu iş sözleşmesi deneceği Kanunda belirtilmiştir. Bu düzenlemeden görüldüğü gibi değişik işkollarına giren işyerlerinden oluşan bir işletmede bütün işyerleri için değil, sadece işletmenin aynı işkolundaki işyerlerinin tümü için bir sözleşme yapılabilecektir. Kanunun gereği olarak işletme toplu iş sözleşmesinin, yapıldığı işletmeye ait bir işyeri aynı işkolunda olmadığı gerekçesiyle kapsam dışında bırakılsa dahi bu sözleşmeye de "işletme toplu iş sözleşmesi" deneceği vurgulanmaktadır⁽⁵⁷⁾.

2822 sayılı Kanunun ilk şekline göre işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenleme, yapılan değişiklikle üç yönden genişletilmiştir. Bunlardan birincisi özel kesimde, işletme toplu iş

⁵⁵ ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.366; ÇELİK Nuri, "Sorunlar", age, s.4; Yarg. 9HD., E. 1986/3383, K. 1986/9306, T. 17.10.1986

⁵⁶ ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.366; Yarg. 9. HD., E. 1990/719, K. 1990/1212, T. 9.2.1990, TYZ KOOP-İŞ, 1989-1992 Yıllarına Ait Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları, s.182; Yarg., 9. HD., E. 1990/2093, K. 1990/1797, T. 23.3.1990, Öz-Gıda-İş, age, s.133

⁵⁷ ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.366

sozleşmesinin sadece şirket gibi tüzel kişilere ait işyerleri için yapılmasına ilişkin sınırlamanın kaldırılarak, gerçek kişilere ait işyerleri için de yapılacağının kabul edilmesidir. İkincisi, bu sözleşmenin aynı işkolunda birden çok işyeri olan her işveren için yapılmasının zorunlu olması ve eski metinde olduğu gibi başka bir koşulun aranmamasıdır. Üçüncüsü ise, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar da, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir sözleşmenin yapılmasının sağlanmasıdır⁽⁵⁸⁾.

2822 sayılı Kanuna göre işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadığı hakkında çıkan uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır⁽⁵⁹⁾. Kararların temyizi halinde Yargıtay on beş gün içinde davayı karara bağlayacaktır. Görülmektedir ki, 3299 sayılı Kanun değişikliğinden sonra uyuşmazlıkların sayısında önemli ölçüde azalma olmasına karşın işyerlerinin aynı işkolunda olup olmadığı konusundaki uyuşmazlıklar bu gün de sürmektedir⁽⁶⁰⁾.

⁵⁸ ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.367

⁵⁹ Yarg., 9. HD., E. 1986/6607, K. 1986/7261, T. 15.7.1986, Öz Gıda İş. age, s.133

⁶⁰ AKTAY A. Nizamettin, age, s.40; ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.367

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ EHLİYETİ

I- EHLİYET

Borçlar hukukunun akit yapma serbestisi prensiplerine uygun olarak, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip gerçek veya tüzel kişiler kural olarak diledikleri sözleşmeyi yapma ehliyetine sahip oldukları halde, TİSGLK toplu iş sözleşmesine taraf olmayı bazı kurallara bağlamıştır. Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti ve yetkisi ilk olarak 275 sayılı Kanunda düzenlenmiştir.⁽⁶¹⁾

Görülmektedir ki, bir toplu iş sözleşmesinin geçerli olarak yapılabilmesi, böyle bir sözleşmeye taraf olmaya ehil olanlar arasında yapılmasına bağlıdır. Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, medeni hukuk anlamındaki genel ehliyetten farklı olduğu gibi, toplu iş sözleşmesi yetkisinden de ayrı bir kavramdır.

1. Kavram

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olma ehliyeti, ⁽⁶²⁾ bir kuruluşun üyelerini toplu iş sözleşmesi ile hak sahibi yapmak veya yükümlülük altına sokmak hakkı demektir⁽⁶³⁾. Işık ve Esener'in yukarıdaki tanımlarına benzer

⁶¹ PEKÖZ Atalay, "İşverenlerin Toplu İş Sözleşmelerinde Taraf Olma Ehliyetleri", TÜTİS, Haziran, 1978, C. 2, S. 5, s.2

⁶² OĞUZMAN Kemal, "Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır", İstanbul, 1973, s.16 vd.; IŞIK Rüçhan, age, s.13

⁶³ ESENER Turhan, Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara, 1964, s. 5; BERKŞUN Abdullah/EŞMELİOĞLU İbrahim, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kammanı, Seçkin Kitabevi, Ankara, 1989, s.294; ESENER Turhan, İş Hukuku, age, s.125

olarak Oguzman' toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetini şöyle tanımlamıştır⁽⁶⁴⁾: " Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, toplu iş sözleşmesine taraf olabilecek bir kuruluş veya kişi olmayı ifade eder." Tunçomag ise, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, belli kişiler ve kişi birliklerine yasa tarafından tanınmış hukuki bir niteliktir demektedir⁽⁶⁵⁾. Taşkent'e göre de, toplu iş sözleşmesi ehliyeti, bir toplu iş sözleşmesine taraf olabilme ehliyetidir⁽⁶⁶⁾.

Toplu iş sözleşmesi ehliyetinden yoksun bulunan kuruluşların yaptığı sözleşme, toplu iş sözleşmesi niteliği taşımaz, dolayısıyla TİSGİK'nin uygulama alanına girmez. Toplu iş sözleşmesinin yapıldığı anda tarafların toplu iş sözleşmesi ehliyetini haiz olmaları gerekir. Kuruluş sırasında mevcut olmayan toplu iş sözleşmesi ehliyetinin sonradan kazanılması o sözleşmeye toplu iş sözleşmesi niteliği kazandırmaz⁽⁶⁷⁾. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti ile yetkiyi hukuk tekniği açısından birbirinden ayırmak gerekir. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti ile hangi teşekkülün toplu iş sözleşmesinin tarafı olabileceği tayin edilirken, toplu iş sözleşmesi yetkisi, bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilecek birden fazla mesleki işçi kuruluşundan (teşekkül) hangisinin çoğunluğu haiz olması dolayısıyla, toplu iş sözleşmesini akdetmek üzere karşı tarafı görüşmeye çağırmaya yetkili olduğunu ifade

⁶⁴ OGUZMAN Kemal, İşçi İşveren İlişkileri, age, s.18

⁶⁵ TUNÇOMAĞ Kenan, İş Hukuku, C. 2, B. 2, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1985, s.237; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.383

⁶⁶ TAŞKENT Savaş, Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtayın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul, 1989, s.195

⁶⁷ TUNÇOMAĞ Kenan, İş Hukuku 1985, age, s.241; ESENER Turhan, Toplu İş Sözleşmeleri, age, s.6; İNCE Ergün, age, s.158; ESENER Turhan, İş Hukuku, age, s.425 vd.,

eder. Başka bir ifadeyle yetki, taraf olma bakımından değil, belki işçi veya işverenleri temsil bakımından söz konusu olur. O halde ehliyet, yetki için vazgeçilmez temel bir koşuldur. Ehliyeti haiz olmayan bir kuruluşun çağrı yetkisi de söz konusu olmaz. Ehliyetin yokluğunun tespiti halinde yetki de etkisini kaybedecektir. Toplu iş sözleşme ehliyeti prensip olarak kanunla tayin edilir. Kanunda açıkça öngörülmemeyen hallerde ise, ehliyet konusunda yargı organları karar verir. Bunun haricinde her sendikanın ehliyeti kurulu bulunduğu işkoluyla sınırlıdır. (68).

Ehliyetsizlik, toplu iş sözleşmesinin her safhasında ileri sürülebileceği gibi hakim tarafından da re'sen dikkate alınır. Ehliyetsizlik yalnız taraflarca değil, üçüncü kişiler tarafından da ileri sürülebilir(69).

2. Ehliyete Sahip Olanlar

Türk iş hukukunda toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, 2821 sayılı SK. nun 32. ve 2822 sayılı TISGLK nun 2. maddesinde düzenlenmiştir. Ancak SK. nun 32. maddesinde sadece sendikaların toplu iş sözleşmesi yapabilecekleri belirtilirken, TISGLK. nun 2. maddesinin 1. fıkrasında sendikaların yanında sendika üyesi olmayan işverenlerin de toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip oldukları düzenlenmiştir. Diğer yandan, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar toplu iş sözleşmesi ehliyetini sendikalar ve sendika

⁶⁸ ESENER Turhan, Toplu İş Sözleşmeleri, age, s.6 vd.; ESENER Turhan, İş Hukuku, age, s.425 vd.

⁶⁹ REİSOĞLU Seza, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, Ağustos, 1986, s.168; TAŞKENT Savaş, agm, s.195; ESENER Turhan, Toplu İş Sözleşmeleri, age, s.6 ; ESENER Turhan, İş Hukuku, age, s.426

üyesi olmayan işverenler dışında, federasyonlara ve konfederasyonlara tanımamıştır. Oysa 275 sayılı TİSGLK. nda federasyonların da toplu iş sözleşmesi yapabilme ehliyetleri vardı (70). Görülüyor ki, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarla sağlanan yeni düzenlemeyle toplu iş sözleşmelerinde bir istikrar sağlanarak, tarafların ehliyeti isabetli bir şekilde daraltılmıştır

A) İşçi Tarafının Ehliyeti

Toplu iş sözleşmesinin işçi tarafının mutlaka bir işçi sendikası olması gerekir. İşveren tarafı ise tek tek işverenler olabileceği gibi bir işveren sendikası da olabilir. Bu farklı düzenlemenin amacı işçi tarafının toplu iş sözleşmesine işverene denk bir güçle katılmasını sağlamaktır. Çünkü, örgütlenmiş işçi gruplarının işverenler karşısında hak ve menfaatlerini daha iyi koruyup geliştirebilecekleri düşünülmektedir (71).

2822 sayılı Kanunda da 275 sayılı Kanunda olduğu gibi konfederasyonlara toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti tanınmamıştır(72). Bunun yanında örgütlenmemiş işçi gruplarının da toplu iş sözleşmesi ehliyeti yoktur. Böyle bir sonucun 1982 Anayasasının, toplu iş sözleşmesi hakkını işçilere tanıyan 53. maddesine aykırı olup olmadığı düşüncesi akla gelebilir. Ancak, 275 sayılı Kanun döneminde ortaya çıkan böyle bir soruyu Anayasa Mahkemesi, Anayasaya aykırılık bulunmadığı şeklinde cevaplandırmıştır.

70 TUNÇOMAĞ Kenan, İş Hukuku 1985, age, s.239; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.384

71 TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.385

72 ÇELİK Nuri, "Sorunlar", agm, s.5; İNCE Ergun, age, s.159; TUNÇOMAĞ Kenan, İş Hukuku 1985, age, s.242; OĞUZMAN Kemal, İşçi-işveren ilişkileri, age, s.22; AKTAY A. Nizamettin, age, s.42

1961 Anayasasının 47. maddesinde toplu iş sözleşmesi yapma hakkının işçilere tanınmış olmasına rağmen 275 sayılı Kanunun bu hakkı işçi kuruluşlarına vermesi karşısında bu durumun Anayasaya aykırı olup olmadığı meselesi Anayasa Mahkemesinde inceleme konusu olmuş ve yüksek mahkeme 19-20 Ekim 1967 tarihli kararında (Anayasa Mahkemesi, 19.10.1967-337/31 ve s.22, N.24.), Anayasanın toplu sözleşme yapma hakkını tanıırken işçilerden söz etmesine rağmen özel kanunun (275 sayılı TİSGLK) bu hakkı işçi sendikalarına vermesinin Anayasaya aykırı olmadığına karar vermiştir⁽⁷³⁾. Anayasanın 47. maddesinde işçi kuruluşlarından söz edilmeyip yalnız işçiler denilmesi, bu yetkilerin tek tek işçilere veya sendikadan başka bir biçimde örgütlenmiş veya yalnız eylemli nitelikte bir topluluk meydana getirmiş işçilere tanındığı izlenimini uyandırmaktadır. Eğer Anayasa hükmünün konuluş amacı ve özü göz önünde tutulmaksızın yorumlanırsa dava konusu hükmün Anayasaya aykırı olduğu sonucuna varılabilir. Dava konusu maddeye ilişkin Yasama Meclisleri görüşmelerinde, borçlar hukukundaki "umumi mukavele" hükümlerinin kaldırılmadığı, bunun sonucunda hukuki bir nitelik almamış olan eylemli işçi kuruluşlarının da toplu sözleşme değil, sadece borçlar hukuku hükümleri uyarınca umumi mukavele yapabilecekleri, ancak umumi mukavele bakımından grev hakkının öngörülmediği, bu hakkın yalnızca toplu iş sözleşmesi bakımından kabul edildiği, sendikalar dışında kalan işçilerin grev yapabilmelerinin ülke düzenini bozacak grevlere yol

⁷³ AKTAY A. Nizamettin, age, s.41; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.386; OĞUZMAN Kemal, İşçi-İşveren İlişkileri, age, s.20; TUNÇOMAĞ Kenan, İş Hukuku-1985, age, s.242

açabileceği, böyle bir durumun ise benimsenemeyeceği belirtilmiştir⁽⁷⁴⁾.

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin tek tek işçilere veya hukuki olarak örgütlenmemiş işçi gruplarına tanındığını düşünmek Anayasanın bu hakkı tanıırken ki amaçlarına ters düşer. Toplu iş sözleşmesi yetkisi işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını düzeltmek için onlara tanınmıştır. Görüşmeler sırasında işveren karşısında güçlü ve desteklenmesi hemen hemen kesin bir varlık olarak bulunan işçiler, iktisadi ve sosyal durumlarını düzeltmek ve daha iyiye götüren toplu sözleşmeler elde ederek işveren ile işçi arasındaki iktisadi ve sosyal dengeyi kolaylıkla sağlamış olurlar. Eğer işveren kendi karşısında görüşmeye oturmuş bulunan işçilerin güçsüz olduklarını ve desteklenmeyeceklerini bilirse, ya toplu iş sözleşmesine yanaşmaz ya da görünüşü kurtaran birkaç şartı kabul ederek toplu sözleşme yapar ki, böyle bir sözleşme de toplu iş sözleşmeleriyle amaçlanan hedeflerden uzaklaşmayı beraberinde getirir. Bu durum karşısında, 1961 Anayasasının 47. maddesinde ve daha sonra 1982 Anayasasının 53. maddesinde belirtilen "işçiler" sözünden güçlü işçi kuruluşlarından, diğer bir ifadeyle güçlü işçi sendikalarında birleşmiş işçilerin anlatılmak istendiği açıktır. Bu Anayasanın amacına da, ruhuna da uygun düşmektedir⁽⁷⁵⁾.

⁷⁴ OGUZMAN Kemal, İşçi-İşveren İlişkileri, age, s.20

⁷⁵ EKONOMİ Münir, "Türkiye'de Toplu İş Hukuku Sistemi", Banksis 1. Uluslararası Semineri, N0:15, İstanbul, 1985, s.314; OGUZMAN Kemal, İşçi İşveren İlişkileri, age, s.21

a) Sendikaların Kurulması İçin Gereken Kosullar

Anayasının 51. maddesi gereğince, 2821 sayılı Kanun sendikaların işkolu esasına göre ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla serbestçe kurulabilmesini düzenlemiştir (SK. m.3). Türkiye'de bir işkoluna giren işlerden sadece bir kısmını kapsamak üzere sendika kurulamaz. Başka bir ifadeyle aynı işkolunda yer alan bazı işlerin ve mesleklerin veya sanatların yapıldığı yerlerin faaliyet sahası dışında bırakılması suretiyle bir işkolu sendikası kurulamaz. İşyeri ve işletme düzeyinde sendika kurulamayacağı gibi hangi işkolunda olursa olsun aynı meslekten işçilerin de, örneğin çeşitli işkollarında çalışan elektrikçilerin de bir araya gelmesi suretiyle bir meslek sendikası kurulamaz. İşkolu sendikacılığıyla az sayıda fakat güçlü sendikalar kurulması amaçlanmıştır⁽⁷⁶⁾. Batı ülkelerinde olduğu gibi sendika kurma serbestisi ülkemizde de kabul edilmiştir. Bu serbestinin gereği sendikaların kurulması için kamu organlarından önceden izin alınmasına gerek yoktur. Bir sendika kurmak üzere işçi veya işverenlerin bir araya gelerek hazırlayacakları tüzük ve diğer belgeleri valiliğe vermeleriyle sendikalar tüzel kişilik kazanmış olurlar (ANY. m. 51/2; SK. m. 6/3) ⁽⁷⁷⁾. 2821 sayılı Kanunun ilk halinde işçi sendikası kurucusu olabilmek için en az bir yıldan beri sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmak gereki-

⁷⁶ TUĞ Adnan, Sendikalar Hukuku, B. 2, Ankara, 1992, s.36 vd.; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.86

⁷⁷ KOCAOĞLU Mehmet, "Kollektif Sendika Özgürlüğünün Hukuksal Çerçevesi", Kamu Sen, C.1, Aralık 1989, S.10, s.20; ÇELİK Nuri, "Çalışma Hayatımızda Özel Meselelerimiz", KUTYAY, Abant-Bolu, 15 Şubat 1987, s.2; TUĞ Adnan, age, s.34; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.269

yordu. 3449 sayılı Kanunla, 2821 sayılı Kanunda yapılan değişiklikle işkolunda bir yıldan beri çalışma koşulundan vazgeçilmiş fiilen çalışma yeterli görülmüştür. Sendikalar, sendika üyesi olamayacakları Kanunda belirtilenler dışındaki kişiler tarafından kurulabilir. Sendikanın geçici yönetim kurulu sayısına ilişkin yasa da bir açıklık bulunmamaktadır. Sendikaların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına asıl üye kadar yedek üye seçerek yönetim, denetleme ve disiplin kurullarının en az üçer kişiden oluşturulması gerekmektedir. Böylece sendikanın kurulurken ya da ilk genel kurula kadar en azından on sekiz üyeye, üyelige giriş yoluyla sahip olması gerektiği ileri sürülmüştür. Kanunda açık bir hüküm bulunmadığından Dernekler Kanununun 1. maddesinin, 2821 sayılı Kanunun 63. maddesi uyarınca kıyasen uygulanarak sendikaların dernekler gibi, en az yedi kişi tarafından kurulup, ilk genel kurulda zorunlu organların oluşturulması yoluna gidilmelidir. Bunun yanında tüzüğün yazılı olması gerekir⁽⁷⁸⁾. Sendikanın tüzel kişilik kazanmasından sonra kurucular, tüzüğü ilk genel kurul toplantısına kadar yönetim ile görevli kişilerle ilgili bilgileri Ankara, İstanbul ve İzmir'de yayınlanan ve ülke capında dağıtılan birer gazetede on bes gün içinde ilan ettirmek zorundadır (SK. m.8)⁽⁷⁹⁾. Gazetede tüzüğü bütünüyle yayınlamayıp yalnız sendikanın adı ve merkezi ile sınırlı bir ilan yapılması olanaklı vardır. Böyle bir durumda ilan edilmesi gereken belgelerin birer örneği on bes gün içinde sendikanın kurulduğu valiliğin ve bölge çalışma

⁷⁸ GÜNAY İ. Cevdet, age, s.88

⁷⁹ EYRENCİ Öner, Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1984, s.67 vd.; ŞAHİLLANAN Fevzi, Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1986, s.75; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.88; TUĞ Adnan, age, s.66

müdürlüğünün ilan tabelasında bir ay süreyle asılı kalır. Basılmış nüshalar da masraf karşılığı ilgililere dağıtılır. Bu dağıtım vergi, resim ve harcatan muaftır (SK. m.8) (80).

b) İşkolarının Belirlenmesi

Türk iş hukukunda işkoluna göre sendikalaşma ilkesi benimsendiği için, işkollarının belirlenmesi kolektif iş hukuku açısından önemli hale gelmiştir. 274 sayılı Kanun döneminde işkollarının neler olduğu Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanan bir yönetmelikle gösterilmiştir. Bu yönetmelik bir çok kez değişikliğe uğramıştır(81). 274 sayılı Kanun döneminde 36 olan işkolu sayısı önce 33'e daha sonrada 2821 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle 28'e inmiştir. 2821 sayılı Kanunun 60. maddesinde işkolu sayısı 28 olarak belirlenmiş ve bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin de asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılacağı hükme bağlanmıştır(82).

2821 sayılı Kanun hazırlanırken, huzur ve istikrarın sağlanması için işkolları yönetmelikle değil, direkt olarak Kanunun 60. maddesinde gösterilmiştir. İşkolu sayısı uluslararası normlar göz önünde bulundurularak güçlü sendikacılık ilkesinin gerçekleştirilmesi için 28'e indirilmiştir(83).

80 GÜNAY İ. Cevdet, age, s.88.

81 KOCAOĞLU Mehmet, "Sendika Özgürlüğü", agm, s.17; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.88; ŞAHLANAN Fevzi, Sendikalar, age, s.52; EYRENCİ Öner, age, s.59.

82 GÜNAY İ. Cevdet, age, s.87; TUĞ Adnan, age, s.40; ŞAHLANAN Fevzi, Sendikalar, age, s.52.

83 ÇELİK Nuri, "Çalışma Hayatı", agl, s.4; KOCAOĞLU Mehmet, "Sendika Özgürlüğü", agm, s.18.

c) İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi

Toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip sendikaların belirlenmesi açısından işyerinin girdiği işkolunun tespit edilmesi önem taşımaktadır. İşyerinin girdiği işkolu, o işyerinde yürütülen esas işin niteliğine göre belirlenecektir. Bu arada asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılacaktır (SK.m.60/2). Asıl işin görülmesi ve sonuçlandırılması bakımından belli bir süreç içinde doğrudan doğruya yardımcı olan ve o işi tamamlayan nitelikte işler asıl işe yardımcı işlerdir⁽⁸⁴⁾.

Bazı işyerlerinin hangi işkoluna girdiğinin belirlenmesi oldukça zordur. Sendikalar kurulurken hangi işkolunda faaliyet göstereceklerini belirtmek zorundadırlar. İsci ve işveren sendikalarının tüzel kişilik kazanıp faaliyete geçebilmesi bu on kosa bağlıdır. İşyerinin girdiği işkolunun tespitinde dikkat edilecek ölçütlerden biri işyerinde yürütülen faaliyetin götüğü amaktır. Bir diğer ölçüt her işkoluna giren ve işkolları tüzüğünde gösterilen işlerin kapsamıdır. İşkolunun belirlenmesinde işyerinin hukuki yapısından çok fiili durumu esas alınmalı, işyerinin tümüyle hangi hizmeti elde etme amacı taşıdığına bakılmalıdır⁽⁸⁵⁾.

Sendikalar Kanununun 4. maddesine göre ⁽⁸⁶⁾: " Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma Bakanlığınca yapılır. Çalışma Bakanlığı tespit ile ilgili kararını Resmi Gazetede yayımlar. Kararın yayımını müteakip bu tespite karşı ilgililer iş davalarına

⁸⁴ TUĞ Adnan, age, s.40; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.90

⁸⁵ TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.276; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.91

⁸⁶ SÜZEK Sarper, age, s.149

bakmakla görevli mahalli mahkemede on beş gün içinde dava açabilirler. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar." Bu hükümle bir uyuşmazlıkta izlenecek yol ve başvurulacak makamlar gösterilmiştir.

B) İşveren Tarafının Ehliyeti

a) Sendika Üyesi Olmayan İşveren Açısından Ehliyet

TISGLK. na göre, tek tek her işveren toplu iş sözleşmesi yapmaya ehildir. Hatta işveren fiil ehliyetine sahip olmasa bile toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahiptir. Ancak, bu durumda onun yerine kanunî temsilcisi hareket eder. İşveren birden çok kişiden oluşuyorsa, bu sözleşmenin onların hepsinin adına yapılması gerekir. TISGLK. nun 2. maddesine göre ancak sendika üyesi olmayan işverenler toplu iş sözleşmesi yapabilirler. Yani 2822 sayılı Kanuna göre, sendika üyesi olan işverenlerin toplu iş sözleşmesi ehliyetleri yoktur⁽⁸⁷⁾. Yargıtay, işverenin üyesi bulunduğu sendikanın izni dışında işçi sendikasıyla anlaşarak imzaladığı toplu iş sözleşmesini geçerli saymamıştır⁽⁸⁸⁾. Yargıtay yine bir başka kararında, toplu iş sözleşmesi ile ilgili konularda işverenleri temsilen dava açmaya işveren sendikalarının yetkili olduğu ve tek başına işverenin husumete ehil bulunmadığını belirtmiştir⁽⁸⁹⁾.

⁸⁷ TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.384

⁸⁸ Yarg. 9. HD., E. 1987/1925, K. 1987/1557, T. 26.9.1987; Yarg. 9. HD., E. 1987/4801, K. 1987/5256, T.26.5.1987, Öz Gıda İş. age, s.131

⁸⁹ Yarg. 9. HD., E. 1987/4300, K. 1987/4437, T. 4.5.1987, Çimento İşverenleri Dergisi, Temmuz 1987, s.25

İşveren bir tüzel kişi ise, toplu iş sözleşmesini yapacak olan taraf ticari ortaklığın bu konudaki yetkili organıdır. İşverenin tek veya birden çok ve birbirinden bağımsız işyerleri olabilir. İşveren aynı işkolunda kurulu bulunan birden çok işyerine sahipse bunlardan her biri için ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi veya hepsinde aynı işçi sendikası yetkiliyse tek bir toplu iş sözleşmesi yapabilir⁽⁹⁰⁾

b) İşveren Sendikası Açısından Ehliyet

Tek tek işverenlerin dışında işveren sendikalarının da toplu iş sözleşmesi ehliyeti vardır. Ancak işveren sendikalarının bu ehliyete sahip olabilmeleri için işkolu esasına göre Türkiye çapında faaliyette bulunmak üzere kurulmuş olmaları gerekmektedir. Kamu işverenleri sendikalarının da toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetleri vardır⁽⁹¹⁾. Hatta istisnai olarak bu sendikaların, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından da kurulmaları gerekmez⁽⁹²⁾. Buna karşılık işveren sendikaları konfederasyonlarının veya ticaret ve sanayi odalarının toplu iş sözleşmesi yapma yetkileri yoktur⁽⁹³⁾.

II-EHLİYETİN TESPİTİ

Ehliyetsizlik, toplu iş sözleşmesini hükümsüz kılar. Bu nedenle bir işçi veya bir işveren mesleki kuruluşunun toplu iş sözleş-

⁹⁰ TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.384

⁹¹ TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.384

⁹² KOCAOĞLU Mehmet, "Sendika Özgürlüğü", agm, s.18; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.385

⁹³ OĞUZMAN Kemal, İşçi İşveren İlişkileri, age, s.22; EKONOMİ Mühür, "Ehliyet ve Yetki", agt, s.23; EKONOMİ Mühür, "Toplu İş Hukuku", agm, s.313

leşmesi ehliyetini haiz olmadığının tespiti büyük önem taşımaktadır. Toplu iş sözleşmesinin tarafı olma, tamamen ehliyetin sıhhatine bağlıdır. Bu yüzden kanuni bir hükümle bütün taraflar için toplu iş sözleşmesi ehliyetini tespit kaçınılmaz bir ihtiyaçtır. Tarafların toplu iş sözleşmesi ehliyetini toplu iş sözleşmesinin yapıldığı anda haiz olmaları gerekmektedir. Kuruluş sırasında, mevcut olmayan toplu iş sözleşmesi ehliyetinin sonradan kazanılması o sözleşmeye toplu iş sözleşmesi niteliğini kazandırmaz. Esener'e göre, toplu iş sözleşmesi ehliyetini haiz olmayan bir fiili işçi topluluğunun işverenle yaptığı mukavele, sonradan o işçi topluluğunun sendika olarak kurulmasına rağmen toplu iş sözleşmesi sayılmaz. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, geçerli bir toplu iş sözleşmesi için kanuni bir ön şart olduğundan ehliyetsizlik her safhada ileri sürülebileceği gibi hakim tarafından re'sen dikkate alınmalıdır⁹⁴).

Işık'a göre, 275 sayılı Kanun döneminde yetkili olabilmenin ön şartı ehliyete sahip olmaktır. Bu nedenle kendisine yetkiyi inceleme ve yetkili mesleki kuruluşunu tespit görevi kanun ile verilmiş olan Çalışma Bakanlığı ve bölge çalışma müdürlükleri yetkiyi tespit ederken ehliyetide araştırmak zorundadır. Daha öncede belirtildiği üzere ehliyetin mevcudiyeti itiraz üzerine ya da re'sen her safhada tetkik edilebilir. Ancak, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ehliyetsizlik sebebiyle açılmış bir davada, yetki konusunda kesin bir karar verilmişse ehliyetsizlik bu aşamadan sonra tartışma konusu yapılmaz demıştır (Yarg., HGK., T. 27.12.1967, E.

⁹⁴ IŞIK Rüçhan, a.g.e, 's.24

9-748, K. 654). Işık'a göre, Hukuk Genel Kurulunun bu kararı oldukça isabetsizdir⁽⁹⁵⁾.

2822 sayılı Kanun döneminde de, toplu iş sözleşmesi yetkinin kesin olarak tespitinden sonra aynı konuda yetkisizlik tekrar tartışma konusu yapılmaz, ancak ehliyetsizlik her an ileri sürülebilir ve re'sen dikkate alınır. Çünkü yetkisizliğin aksine ehliyetsizlik toplu iş sözleşmesini mutlak olarak hükümsüz kılar⁽⁹⁶⁾.

2821 sayılı Kanun döneminde toplu iş sözleşmesi ehliyetinin saptanması kolay olmuştur. Çünkü sadece işkolu esasına göre ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak üzere kurulmuş olan işçi ve işveren sendikaları ile sendika üyesi olmayan işveren toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahiptir⁽⁹⁷⁾.

III-EHLİYETİN KAYBEDİLMESİ

Ehliyetin, toplu iş sözleşmesinin kuruluşu sırasında mevcut olması şart ve yeterlidir. Kuruluş sırasındaki ehliyetsizlik toplu iş sözleşmesini hükümsüz kılar. Ehliyetin kuruluştan sonra kazanılması, o sözleşmeye toplu iş sözleşmesi niteliğini kazandırmaz⁽⁹⁸⁾.

⁹⁵ IŞIK Rüçhan, age, s.27

⁹⁶ REİSOĞLU Seza, "Yasada Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, Yetki ve Çağrı Yöntemi Nasıl Düzenlenmelidir", TÜTİS D., C.5, S.5, Eylül 1981, s.5; OĞUZMAN Kemal, "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun Uygulanmasında Karşılaşılan Meseleler", İş Hukuku D., C.1, S.1, 1969, s.50

⁹⁷ TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.388

⁹⁸ IŞIK Rüçhan, age, s.28

Buraya kadar ki kısım daha önce bahsettiğimiz üzere toplu iş sözleşmesi ehliyetinin, sözleşmenin yapılmasından önce kaybedilmesi veya olmaması durumudur. Bu kısımda, ehliyetin sözleşmenin yapılmasından sonra kaybedilmesi hali incelenecektir.

1. İşçi ve İşveren Taraflarının Ehliyetini Kaybetmesinin Ortak Nedenleri

A) Sendikanın Sona Ermesi

İşçi kuruluşlarının tüzel kişiliklerinin sona ermesine ilişkin 2821 sayılı Kanunda bir hüküm bulunmadığından genel hükümlere başvurmak zorunluluğu vardır. Bir sendikanın sona ermesi kendiliginden dağılma (infisah), dağıtma (fesih) veya kapatma yoluyla olmaktadır⁽⁹⁹⁾. Sendika tüzel kişiliği bazı olayların gerçekleşmesi halinde kendiliginden sona erer. Türk iş hukukunda sendikanın borçlarını ödeyemeyecek duruma düşmesi hali ve sendikanın yönetim kurulunu tüzüğe uygun biçimde sürekli olarak oluşturmaması hali, sendikanın dağılmasına neden olur (MK. m.70; DK. m.51). Üst üste iki olağan genel kurul toplantısının yapılmaması halinde de sendika kendiliginden dağılır (DK. m.51)⁽¹⁰⁰⁾. Sendikanın dağıldığının saptanması görevi sendikanın kurulu bulunduğu yerdeki en büyük mülki amire aittir. Sendikanın kendiliginden sona ermesi toplu iş sözleşmesi ehliyetinin kaybedilmesine neden olur. Ülkemizde sendikalar, genel kurul üyelerinin en az üçte ikisinin bulunduğu genel kurul toplantısında üye

⁹⁹ TUĞ Aduan, age, s.251

¹⁰⁰ EYRENCİ Öner, age, s.196; ŞAHLANAN Fevzi, Sendikalar, age, s.342; TUĞ Aduan, age, s.252; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.102

sayısının salt çoğunluğunun oyuyla, ikinci toplantıda ise üye tam sayısının en az üçte birinin hazır bulunduğu toplantıda üye tam sayısının dörtte birinden az olmamak koşuluyla üyelerin üçte iki çoğunlukla verecekleri karar üzerine feshedilebilir⁽¹⁰¹⁾.

İşçi sendikaları, bir tüzel kişilik olarak hukuka veya ahlaka aykırılıktan (MK. m.71) ve tüzel kişiliğin kazanılmasından itibaren de altı ay içinde ilk genel kurul toplantısının yapılamamasından dolayı kapatılabilir (SK. m.12/1). Diğer yandan sendikaların yasal olarak kurulması zorunlu organlarının secilmemesi veya olağan genel kurul toplantısının yapılmaması halinde mahkemece feshine karar verilir (DK. m. 50/2). Ayrıca Anayasanın 14. maddesinde gösterilen biçimde temel hak ve özgürlüklerin kötüye kullanılması amaçlarını güden veya bu yönde faaliyette bulunan sendika ve konfederasyonlar Cumhuriyet Savcının talebi üzerine iş mahkemesi kararıyla kapatılır (SK. m.58/1). İş mahkemeleri, sendikaların tüzük ve belgelerinde kanuna aykırılığı, dış kaynaklardan izinsiz yardım ve bağış alındığını, sendika organlarında görev alamayacakların görevlendirildiğini veya sendikayı kapatmayı gerektiren bir suç nedeniyle dava açıldığını tespit ettiklerinde sendikaların faaliyetlerini durdurular. Verilen süre içinde kanuna aykırılığın giderilmemesi halinde kesin olarak kapatılmasına karar verirler (SK. m.54) ⁽¹⁰²⁾.

¹⁰¹ GÜNAY İ. Cevdet, age, s.102 vd.; TUĞ Adnan, age, s.253

¹⁰² GÜNAY İ. Cevdet, age, s.103; 22252 Sayılı Resmi Gazete, T. 8.1.1995, 1101 Sayılı Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi, Bazı Hükümlerinin Kaldırılması ve Bu Kanuna Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanunun 11. maddesi uyarınca 2821 sayılı SK. nun 58. maddesi değiştirilmiştir.

Ancak, sendikaların faaliyetlerinin durdurulmasında tüzel kişilik ortadan kalkmadığı için sendikanın sona ermesinden söz etmek doğru olmayacaktır. Çünkü SK. nun 57. maddesine göre, faaliyeti durdurulan sendika ve konfederasyonun mallarının idaresi ve menfaatlerinin korunması ve durdurma süresi sonunda yeniden faaliyete geçebilmesi için genel kurul yapılması MK. hükümleri gereğince tayin olunacak bir veya üç kayyım tarafından sağlanır⁽¹⁰³⁾. Bu durumda sendika tüzel kişiliği sona ermemiş, sendika tüzel kişiliğinin mallarının idaresi ve menfaatlerinin korunması yetkisi geçici bir süre için kayyıma devredilmiştir. Buna göre, faaliyeti durdurulan sendikanın ehliyetinin sona ermediği ancak ehliyetin askıya alındığı sonucunu çıkarmanın daha doğru olacağı düşünülmektedir.

B) Sendikanın Tip Değiştirmesi

Türkiye'de işyeri veya işyerleri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılmaktadır. 2821 sayılı Kanunun 4. maddesinde bir işyerinin girdiği işkolunun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenmesi esası benimsenmiştir. O halde işkolu esasına göre ülke çapında faaliyette bulunmak üzere kurulmuş bir sendikanın tüzük değişikliği ile işkolunu değiştirmesi eskiden ehliyetli olduğu işkolunda ehliyetsiz duruma düşmesine neden olur. ⁽¹⁰⁴⁾. Reisoglu, 275 sayılı Kanun döneminde bir işçi kuruluşunun işkolunun dışına çıkarak sözleşme yapamayacağını vurgulayarak bu-

¹⁰³ EKONOMİ MİNİR, Kanun, age, s.130

¹⁰⁴ GÜNAY İ. Cevdet, age, s.104 vd.

nun 2822 sayılı Kanun döneminde de geçerli olduğunu belirtmiştir⁽¹⁰⁵⁾.

C) Sendikaların Katılması veya Birleşmesi

Sendikalar güçlü teşkilatlar oluşturmak için bazen daha büyük bir sendikaya katılırlar. Buna katılma denir. Diğer yandan yine daha güçlü olmak için iki ayrı sendika tüzel kişiliklerini feshederek üçüncü bir tüzel kişilik oluşturulması yoluna giderler ki buna da birleşme denir. 2821 sayılı Kanunun 27. maddesinde sendika ve konfederasyonların katılma ve birleşmelerine ilişkin kurallar gösterilmektedir. Sendikanın bir başka sendikaya katılması halinde katılan sendikanın bütün hak, borç, yetki ve menfaatleri katıldığı sendikaya kendiliğinden geçer (SK. m.27/1). Bir sendikanın aynı işkolundan sendikaya katılması halinde toplu iş sözleşmesi ehliyeti doğal olarak sona erer. Birleşen sendikaların bütün borç, hak, yetki ve menfaatleri birleşme sonucu meydana getirilen yeni tüzel kişiliğe geçer (SK. m.7/2) ⁽¹⁰⁶⁾. Sendikaların birleşmesiyle ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi ehliyetleri de yitirilmiş olur. Ancak, yeni tüzel kişiliğin toplu iş sözleşmesi ehliyeti vardır⁽¹⁰⁷⁾. Katılma sonucu tüzel kişiliği ortadan kalkan kuruluşun üyeleri' ayrıca bir işleme gerek kalmaksızın katılan sendikanın üyesi olur. Birleşen sendikalarda da 'tüzel kişiliklerini fesheden sendikaların üyeleri yeni oluşturulan tüzel kişiliğin üyesi olur⁽¹⁰⁸⁾. Şunu da belirtmek gerekir ki, katılma ve bir-

¹⁰⁵ REİSOĞLU Seza, Şerh 1986, age, s.169

¹⁰⁶ GÜNAY İ. Cevdet, age, s.105; TUĞ Adnan, age, s.157

¹⁰⁷ IŞIK Rüçhan, age, s.31; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.105

¹⁰⁸ TUĞ Adnan, age, s.158; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.105

leşme işlemleri sendikaların genel kurul kararlarıyla mümkün olabilir⁽¹⁰⁹⁾.

2. Yalnız İşveren Tarafının Ehliyeti Kaybetmesinin Nedenleri

A) İşverenin Üye Olduğu Sendikadan Ayrılması⁽¹¹⁰⁾

İşveren, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti ve yetkisine sahip işveren sendikasıdan her an ayrılabilir. Böyle bir durumda sendika üyeliginden ayrılan işverenin toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti bundan böyle işveren sendikasıdan bağımsız olarak kendisine ait olacaktır. Bununla beraber işveren sendikasında bulunan yekisini de ehliyetle birlikte kendisi kullanacaktır. İşveren sendikasının ehliyeti ve yetkisi de böylece sona ermiş olacaktır.

B) İşverenin Sendikaya Üye Olması

Sendika üyesi olmayan işveren toplu iş sözleşmesi ehliyetini kendi işyeri veya işyerleri için kendisi kullanma hakkına sahiptir (TİSGLK. m.12/2). Ancak, işveren açısından ehliyet ve yetki birbirine sıkı sıkıya bağlı olduğundan işverenin sendikaya üye olması halinde ehliyet doğrudan doğruya işveren sendikasına devredilmiş olur. Böylece işverenin tek başına sahip olduğu toplu iş sözleşmesi ehliyeti ve yetkisi de sona ermiş olur⁽¹¹¹⁾.

¹⁰⁹ TUĞ Adnan, age, s.157

¹¹⁰ OĞUZMAN Kemal, İşçi-İşveren İlişkileri, age, s.22; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.106

¹¹¹ EKONOMİ Münir, "Toplu İş Sözleşmeleri", agt, s.15; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.106

IV- EHLİYETİN BULUNMAMASININ veya KAYBEDİLMESİNİN SONUÇLARI ve EHLİYET İLE YETKİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

1. Toplu İş Sözleşmesi Ehliyetinin Bulunmaması

İşçi ve işveren sendikalarının veya sendika üyesi olmayan işverenin toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin bulunmaması yapılmış olan toplu iş sözleşmesinin geçerliliğini etkiler. Toplu iş sözleşmesinin geçerli olabilmesi için diğer hukuki işlemlerde aranan biçimde yapılan sözleşmenin hukuk düzeninin öngördüğü kurallara uygun olması gerekir. Bir toplu iş sözleşmesi ehliyet-siz işçi veya işveren tarafları arasında yapılmışsa sözleşme batıl sayılabilecek veya iptali istenebilecektir. 2822 sayılı Kanunda yalnız yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünün istenebilmesine ilişkin kurallara yer verilmiştir. O halde, hükümsüzlüğe ilişkin genel hukuk kuralları bu kanunun uygulamasında göz önüne alınacaktır⁽¹¹²⁾. Toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olmayan kuruluş ve kişilerin toplu iş sözleşmesi adı altında yaptıkları sözleşme toplu iş sözleşmesi niteliği taşımaz. Örneğin, işçi sendikaları konfederasyonu ile işveren sendikaları konfederasyonu arasında yapılan bir sözleşmeye toplu iş sözleşmesi adı verilse bile böyle bir sözleşme toplu iş sözleşmesi niteliği taşımaz, toplu iş sözleşmesi hükümlerine tabi olmaz ve bir toplu iş sözleşmesi olarak uygulamaya konması söz konusu olmaz⁽¹¹³⁾. Reisoglu, Berksun/Eşmelioglu ve Tunçomag'a göre böyle bir sözleşme batıldır ve yokluktan söz

¹¹² GÜNAY İ. Cevdet, *age.* s.107

¹¹³ OĞUZMAN Kemal, *İşçi İşveren İlişkileri*, *age.* s.98 vd.; GÜNAY İ. Cevdet, *age.* s.107

edilmesi doğru değildir¹¹⁴). Ancak, Oguzman, Özbek ve Günay'ın da ileri sürdüğü gibi böyle bir sözleşmenin toplu iş sözleşmesi olarak varlığından söz edilemeyeceğinden yokluktan söz etmek daha doğru olacaktır¹¹⁵). Toplu iş sözleşmesinin yokluğu söz konusu olduğunda, bu durum her zaman tespit davasıyla sonuçlandırılabilir. Böyle bir sözleşmeye dayanan bir eda davasında yokluk hakim tarafından re'sen dikkate alınacaktır¹¹⁶).

2. Toplu İş Sözleşmesi Ehliyetinin Kaybedilmesi

Toplu iş sözleşmesi ehliyetinin kaybedilmesi için öncelikle ehliyetin varolması gerekir. Daha öncede incelendiği üzere toplu iş sözleşmesinin taraflarından birini oluşturan sendika feshedilebilir, infisah edebilir veya faaliyeti yasaklanmış olabilir. Diğer yandan toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı sendikaya üye olabilir ya da üye olduğu sendikadan ayrılabilir. Bu gibi durumlar ehliyetin kaybedilmesine neden olur. Belirtilen bütün bu durumlarda TİSGLK'nun 8. maddesi gereğince toplu iş sözleşmesi hükümleri geçerliliğini korur¹¹⁷).

Ancak tarafların ehliyeti sözleşmenin kuruluşu sırasında gerekli olduğu için sonradan kazanılan ehliyetin yapılan sözleş-

114 TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.404; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.107; BERKSUN Abdullah/EŞMELİOĞLU İbrahim, age, s.294; REİSOĞLU Seza, Şerh-1986, s.168

115 ÖZBEK Oğuz, Sendikacılık ve Toplu İş Sözleşmesi Mevzuatı, Temel Yayınlar No:19, İstanbul, s.300; OĞUZMAN Kemal, İşçi İşveren İlişkileri, age, s.98 vd.; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.107

116 GÜNAY İ. Cevdet, age, s.107; OĞUZMAN Kemal, İşçi İşveren İlişkileri, age, s.99 vd.

117 GÜNAY İ. Cevdet, age, s.108

'meye toplu iş sözleşmesi olarak geçerlilik kazandıramayacağı unutulmamalıdır.(118).

3. Ehliyet ve Yetki Arasındaki İlişki

2822 sayılı Kanun toplu iş sözleşmesi yapmak için yetkiden söz ettiği halde ehliyetten bahsetmemiştir. Buna benzer bir durum 275 sayılı Kanun döneminde de söz konusu olmuştur. 275 sayılı Kanun açısından olduğu gibi 2822 sayılı Kanun açısından da ehliyet yetki ayırımına dikkat etmek gerekir. Çünkü ehliyetin bulunmaması yetkinin bulunmamasından daha ağır sonuçlar doğurur(119). Kaldı ki, Türk hukukunda yetkinin ehliyetin yanında ayrı ve bağımsız bir kavram olduğu haklı olarak kabul edilmiştir(120). Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, toplu iş sözleşmesi yapmaya ehil olan bir kuruluşun, hukuken geçerli bir biçimde belirli bir yürürlük alanına sahip toplu iş sözleşmesini bağtalamaya yetki sahibi olması gücünü anlatır(121).

Türk hukukunda bir kuruluşun toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olması, işkolu esasına göre bir işkolunda ve ülke çapında faaliyette bulunmak üzere kurulmasına bağlıdır. İşkolunda en az yüzde on oranında üyeye sahip sendikanın işkolu barajını aşp, işyerinde veya işletmede yarından fazla çoğunluğu temsil etmesi

118 TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.405; ESENER Turhan, İş Hukuku, age, s.425; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.108

119 OĞUZMAN Kemal, İşçi İşveren İlişkileri, age, s.18; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.111

120 ÇENBERCİ Mustafa, "Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Yetki ve Bu Yönle İlgili Başlıca Sorunlar", Adalet D., S.5, Mayıs 1971, s.239; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.112

121 İŞİK Rüçhan, age, s.48; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.386; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.111

toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olmasını sağlar. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti ile toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi arasında sıkı bir ilişkinin bulunması, ehliyeti yetkinin varlık koşulu yapar. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti olmayan işçi veya işveren kuruluşunun toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin bulunmayacağı aşikardır. Ancak, bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin var olmaması onun toplu iş sözleşmesi ehliyetini doğrudan etkilemez. Çünkü toplu iş sözleşmesi ehliyeti bulunan işçi veya işveren kuruluşu her zaman yetkili duruma gelebilir. Ayrıca, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip sendikanın sonradan ehliyetini yitirmesi de yetkinin düşmesine de neden olur⁽¹²²⁾.

Toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetkisi kavramları arasındaki ayrım ehliyetsizlik ve yetkisizlikle ilgili sorunların açıklanmasında kolaylık sağlar. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti bulunmayan bir sendikanın yaptığı sözleşmenin iptali her zaman istenebilir. 2822 sayılı Kanunun 16. maddesine göre, yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinin taraflarından birinin veya her ikisinin yetkisizliği nedeniyle hükümsüzlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca durumun saptanmasından başlayarak kırk beş gün içinde dava yoluyla ileri sürülebilir⁽¹²³⁾. Aksi halde böyle bir sözleşme yasal prosedüre uyularak yapılmış bir toplu iş sözleşmesi gibi sonuçlar doğurur. Diğer yandan toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olan bir sendikanın yetki koşullarını ger-

¹²² GÜNAY İ. Cevdet, age, s.112; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.387

¹²³ Yarg. 9. HD., E. 1991/3561, K. 1992/3931, T. 8.4.1992, YKD., C.18, S.9, Eylül 1992, s.1368

ekleřtirmeden çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetki-
liymiş gibi tespit edilerek yetki belgesi alması olasılığı vardır.
Böyle bir durumda toplu iř sözleşmesi yapma çalışmalarını yr-
tebilecek sendikanın grev ve lokavta karar verebilmesi, hatta ge-
erli bir toplu iř sözleşmesi yapması da söz konusu olabile-
cektir. Bu açılardan bakıldığında ehliyet ve yetki ilişkisi ile eh-
liyet ve yetkinin doğru olarak tespitinin taşıdığı önem gözden
kaçmayacaktır⁽¹²⁴⁾.

¹²⁴ GÜNAY İ. Cevdet, age, s.113

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİ

I- YETKİ

1. Kavram

Türk kollektif iş hukuku açısından toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olan sendikanın belirlenmesi en önemli sorunlardan biridir⁽¹²⁵⁾. Toplu iş ilişkileri ile ilgili bir çok hakkın kullanılması da yetkili tarafların belirlenmesi esasına bağlanmıştır. Yani toplu iş sözleşmesi sistemi, yetkili sendikanın tespit edilmesiyle işlemeye başlayacaktır⁽¹²⁶⁾. Bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapması ehliyet dışında her şeyden önce yetkili olmasına bağlıdır⁽¹²⁷⁾. Toplu iş sözleşmesinin geçerli olarak yapılabilmesi için ehliyet gereklidir ancak yeterli değildir. Taraf olma ehliyetinden başka sözleşme yapma yetkisine de sahip olan taraflar toplu iş sözleşmesi aktebilirler⁽¹²⁸⁾.

Yetki, toplu iş sözleşmesi ehliyetini haiz kuruluş veya kişinin belli bir toplu iş sözleşmesini yapabilmesi için kanunun aradığı niteliğe sahip olmasını ifade eder. Toplu iş sözleşmesi

¹²⁵ KUTAL, Metin, "Türk Hukukunda Yetki Tespitinin Önemi ve Sorunları I" İktisat Mahye D., C.XXXII, S.9, Aralık 1985, s.341; EYRENCİ Öner/SAĞLAM Fazıl/TAŞKENT Savaş/ULUCAN Devrim, Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, İstanbul, 1987, s.184

¹²⁶ EYRENCİ Öner/SAĞLAM Fazıl/TAŞKENT Savaş/ULUCAN Devrim, age, s.184

¹²⁷ EREN Fikret, "Sendika Üyeliği ve Yetki Tespitinin Doğuracağı Meseleler", Endüstri İlişkileri 1984 Yılı, KUTYAY, 1984, s.114

¹²⁸ EKONOMİ Münir, "Toplu İş Hukuku", agm, s.313; EKONOMİ Münir, "Toplu İş Sözleşmeleri", agt, s.15

yapma ehliyeti bulunan kişi veya kuruluşun toplu iş sözleşmesi yapmak üzere çağrıda bulunması veya böyle bir çağrıya muhatap olması, yetkili olmasına bağlıdır. Usulüne uygun yetki tespiti yapılmadan toplu iş sözleşmesi yapılırsa, Kanunda öngörülen süre içinde yetkisizlik ileri sürülerek toplu iş sözleşmesi hükümsüz kılınabilir (TİSGLK m.16/2). Buna karşılık yetkisiz olan tarafın yetkisine süresi içinde itiraz edilmezse yapılan toplu iş sözleşmesi süresi içinde geçerliliğini korur (TİSGLK m.16/1) (129).

Yukarıdaki yetki tanımından, yetkinin ehliyetten daha dar olduğu ve daha sonra aranacak bir husus olduğu anlaşılmaktadır. Yetkinin ehliyetten daha dar olması, ehliyetin geniş anlamda toplu iş sözleşmesi yapabilmek anlamında olmasına karşın, yetkinin bu ehliyetin belli bir alana inhisar etmiş hali olmasıyla ilgilidir. Yetki ehliyetten sonra ve ancak ehliyetin varlığı halinde aranacaktır. Zira ehliyet yetki için bir kanuni ön şarttır. Ancak, yetki ehliyet için bir ön şart değildir. Eger yetki ehliyetin ön şartı olarak kabul edilseydi yapılan bir toplu iş sözleşmesi yetkisizlik halinde kabul edilmeyecekti. Bu nedenle yetkiyi, toplu iş sözleşmesi yapma kavramının ayırıcı bir özelliği saymak, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin bir şartı olarak görmek isabetli değildir. Yine aynı nedenledir ki, toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olmayan bir sendika olarak bu husustaki özelliğini kaybeder, fakat toplu iş sözleşmesi ehliyetini kaybetmez. Sendika haiz olduğu ehliyeti muhafaza ederek gelecekte yetkili

129 UŞAN Fatih, "Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetki Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", Kamu-İş D., C3, S4, Temmuz 1994, s.131 vd.; OĞUZMAN Kemal, İşçi-İşveren İlişkileri, age, s.22 vd.; OĞUZMAN Kemal, "Sorunlar", agm, s.3

olduğu bir zaman bu ehliyet ve yetkiye dayanarak toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Toplu iş sözleşmesinin yapılmasından sonra yetkisini kaybeden sendikanın yaptığı toplu iş sözleşmesinin geçerliliğini koruması ya da toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra yeniden yetkili sendikanın tespiti işlemine gidilmesini ve bu defa bir başka sendikanın yetkili olabilmesini, tamamen yetkinin ehliyetten ayrı olan ve ehliyetin bir şartı olmayan karakteriyle açıklamak mümkündür. Ehliyetsizlik iddiasının her zaman, her safhada ve re'sen incelenebilmesine karşılık yetkisizlik kanunen belirli süreler içinde ve ancak ilgililerce iddia edilebilir. Yetkinin kesinleşmesinden sonraki sürede veya o yetkiye dayanarak imzalanan toplu iş sözleşmesi sona erinceye kadar geçecek sürede yetki kaybedilse bile yapılan sözleşme geçerliliğini korur(130).

Toplu iş sözleşmesi yapmaya ehil, işkolu esasına göre kurulu bulunan işçi sendikası veya işveren sendikasının yahut sendika üyesi olmayan işverenin toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için, karşı tarafı toplu iş sözleşmesinin koşullarını görüşmeye çağırması gerekir. 2822 sayılı TİSGLK açısından yetki belgesi alan sendika tüm tekliflerini karşı tarafa bildirmekle yükümlüdür. Karşı taraf teklifleri aynen kabul edebilir veya müzakere edebilir. Karşı taraf öne sürülmüş teklifleri müzakereye başlarsa, o zaman BK. nun 6. maddesindeki "icaba davet" söz konusu olabilir. İşte bu çağrıyı yapabilecek gerçek veya tüzel kişilerin toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip bulunup bulunmadığının saptanması gerekir. Türk hukukunda sendika çokluğu prensibi kabul

130 İŞİK Rüçhan, a.g.c. s.47

edildiğinden ehliyetli birden çok sendika arasından hangisinin yetkili olduğunun tespit edilmesi toplu iş sözleşmesinin sağlıklı olarak yapılabilmesi açısından büyük önem taşır¹³¹).

2. Yetkiye Sahip Olanlar

Toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için her şeyden önce işçi ve işveren taraflarının ehliyet sahibi olması gerekir. Ehliyet bu çalışmanın ikinci bölümünde açıklanmıştır. Yukarıda bahsedildiği üzere toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için sadece ehliyetin varlığı yeterli değildir. Buna ek olarak toplu iş sözleşmesinin taraflarında yetkili olma şartı da aranır. Yetki tespitine ilişkin hususlar TİSGİK'nin 12-16 maddeleri arasında düzenlenmiştir.

A) İsci Tarafının Yetkisi

Toplu iş sözleşmesinin işçi tarafını oluşturan sendika toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olması için iki temel koşulu yerine getirmesi gerekir. Bunlar, yüzde on barajına ilişkin genel nitelikteki koşul ile işyeri veya işyerlerinde çalışan üye işçilerin salt çoğunluğuna ilişkin özel nitelikteki koşuldur. Ehliyeti haiz olan sendikanın toplu iş sözleşmesini geçerli olarak yapabilmesi için yukarıda belirtilen koşulların ikisini de birlikte taşıdığının onaylanması gerekir¹³²).

¹³¹ TUNÇOMAĞ Kenan, İş Hukuku-1985, agc. s.244

¹³² KUTAL, Metin, " Türk Hukukunda Yetki Tespitinin Önemi ve Sorunları II", İktisat Maliye D., CXXXII, S.10, Ocak 1986, s.380; TAŞKENT Savaş, agt. s.198; OĞUZMAN Kemal, "Değişiklikler", agm, s.143vd.; BERKSUN Abdullah/EŞMELOĞLU İbrahim, agc. s.295

a) Baraj Koşulu

Bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak için kurulu bulunduğu işkolundaki işçilerden en az yüzde onunu üye kaydetmiş olması gerekir. Ancak tarım ve ormancılık-avcılık ve balıkçılık işkolu bu koşulun istisnasını oluşturur (TISGLK m.12) (133). İşkolu düzeyinde yüzde onluk koşula "işkolu yetki şartı", "genel yetki şartı", "ön şart" veya "baraj şartı" da denilmektedir(134).

İşkolu sözleşmelerinin ortadan kaldırılarak sadece işyeri toplu iş sözleşmelerine veya işletme toplu iş sözleşmelerine izin verilmesi görüşüne karşı getirilen en ciddi eleştiri işçi sendikası enflasyonunun ortaya çıkacağı iddiası olmuştur. Bunun önlenmesi için sadece işkolu sendikalarına izin verilmiş diğer yandan da yüzde on barajı Kanunda yer almıştır. Böylece işçi sendikalarının güçlenerek her işkolunda birkaç sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi ve sendikaların kendi aralarındaki çatışmaların önlenmesi amaçlanmıştır. Yüzde on barajının bir faydası da, yüzde on oranını gerçekleştiremeyen sendikaların giderek ortadan kalkmasını sağlayarak sendika enflasyonunu önlemek olmuştur. Böylece işçilere güçlü sendikalar etrafında toplanma olanakları sağlanmıştır(135).

133 ÇELİK Nuri, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması ve Uygulanmasında Yargıtay Kararlarının Etkisi", Yargıtay D., Özel Sayı, C.15, S.14, Ocak-Ekim 1989, s.524; MİS Olcay/ÖZSOY Erbaşı, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara, 1983, s.50; KUTAL Metin, "Yetki Tespiti II", agm, s.380; OĞUZMAN Kemal, "2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun Uluslararası Normlara Uygunluğu", İşveren Dergisi, Haziran, 1986, s.7; EYRERCİ Öner/SAĞLAM Fazıl/TAŞKENT Savaş/ULUCAN Devrim, age, s.185; TAŞKENT Savaş, agt, s.198

134 EREN Fikret, agm, s.14; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.129

135 REİSOĞLU Seza, Şerh-1986, age, s.170; BERKSUN Abdullah/EŞMELİOĞLU İbrahim, age, s.296

275 sayılı Kanun döneminde işyeri düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmelerinde sadece o işyerinde yarıdan fazla çoğunluk koşulu aranmıştır⁽¹³⁶⁾. Yetki tespitinde yüzde on barajı 2821 sayılı Kanun döneminde uygulanmış ve sendikaların büyümesine katkıda bulunacağı ileri sürülmüştür. 275 sayılı Kanun döneminde yetki yönünden aranılan çoğunluk için bir elestiri gelmemişken, 2822 sayılı Kanunda iki çoğunluğun öngörülmesinin toplu pazarlık-toplu sözleşme hakkını sınırladığı ileri sürülmüştür. Bu durumun Türkiye tarafından da onaylanan "Teskilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin 98 sayılı Sözleşme"ye aykırı olduğu iddiası ve şikayeti ile konu uluslararası düzeyde tartışmaya sokulmuştur. Bununla beraber, aradan geçen sürede yetki için aranılan çoğunluğun (özelikle yüzde on çoğunluğun) sendikaların örgüt yapısında ve güçlenmesinde önemli gelişmelere neden olduğu bizzat elestiriyi yapan sendikalar ve Türk-İş yetkilileri tarafından gözlenmiştir⁽¹³⁷⁾.

98 sayılı sözleşmenin toplu pazarlık hakkına ilişkin 4. maddesi şöyledir: "Çalışma şartlarını kollektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işveren veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari, müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçek-

¹³⁶ İŞKLI Alpaslan, "Yetkili Sendikanın Belirlmesi Sorunu", AÜSBE D., CXXXI, No 14, Mart-Aralık 1976, s.111; TOPÇU Bahri, Temel Sendikacılık Bilgileri, Şeker İş: 57, Ankara, 1988, s.297; KIRAL Şemsettin, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, 1988, s.293; EKONOMİ Münir, "Ehliyet ve Yetki", agf, s.32

¹³⁷ EKONOMİ Münir, "2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda 3451 sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklikler", Kamu-İş D., C1, S.7, Ocak 1989, s.5; EKONOMİ Münir, "Ehliyet ve Yetki", agm, s. 32

leştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır " (138).

Buradan çıkarabileceğimiz sonuç, işçilerin toplu pazarlık haklarını 98 sayılı Sözleşmeye aykırı şekilde sınırlandığı ileri sürülen 2822 sayılı Kanunun hükümlerinde, uluslararası normlara ters düşen bir durumun bulunmadığı, aksine bu düzenlemelerin benzeri diğer ülkelerde de görüldüğü gibi ülkemizde de sendikaların güçlü kuruluşlar şeklinde örgütlenmesini sağlayan bir gelişme olduğudur. Ayrıca 98 sayılı sözleşmenin 4. maddesinde yer alan "... milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır." ifadesi çoğunluk ve baraj konusunun uluslararası normlara uygun olmadığı eleştirilerine en iyi cevaptır(139).

b) Çoğunluk Koşulu

İşçi sendikası, sözleşme yapma yetkisine hak kazanabilmek için yüzde onluk işkolu barajını asmanın yanında işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğunu da üye kaydetmek zorundadır. Eger işletme toplu iş sözleşmesi yapılacaksa, salt çoğunluk işletmeye bağlı her işyeri için ayrı ayrı değil işyerlerinde çalışan işçilerin toplamı(140) dikkate alınmak suretiyle hesaplanacaktır(141).

138 EKONOMİ Mühür, " 2821 ve 2822 sayılı Kanunların Uluslararası Normlara Uygunluğu", Gıda İşverenleri Dergisi, Ekim Kasım,1985, s.39

139 KUTAL Metin, "Uyuşmazlıklar", agm, s.146; EKONOMİ Mühür, "Ehliyet ve Yetki ", agt, s.32; OĞUZMAN Kemal, "Değişiklikler", agm, s.144

140 Yarg., 9. HD., 8472/8326, T. 20.10.1989, ŞAHLANAN Fevzi, Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararları Değerlendirilmesi, MESS Yayınları:162, İstanbul, 1991, s.147

141 ÇELİK Nuri, "Yargıtay Kararlarının Etkisi", agm, s.524; BERKSUN Abdullah/İŞMELİOĞLU İbrahim, age, s.296; REİSOĞLU Seza, Şerh-1986, age, s.171; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.136; BYRERCİ Öner/SAĞLAM Fazıl/TAŞKENT Savaş/ULUCAN Devrim, age, s.185

Görüldüğü gibi bu düzenlemede yüzde onun veya çoğunluğun tespitinde işyerlerinde kısmi süreli hizmet akdiyle çalışanların, işyerine bağlı olmaksızın işyeri dışında görev yapanların veya sendikalara üye olması yasaklananların göz önüne alınıp alınmayacağı açıkça belirtilmemiştir. 2821 sayılı Kanuna göre, işveren vekili sayılanların ve çırakların çoğunluğun tespit edilmesinde hesaba katılmayacakları üzerinde herhangi bir kuşku yoktur. İşveren vekilleri Sendikalar Kanununa göre işveren sayılırlar, çıraklar da Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanununa tabidirler. Ancak işyeri dışında satış elemanı veya propagandist olarak çalışanların ve sendikaya üyelikleri yasaklananların çoğunluğun hesabına katılıp katılmayacakları tartışmalıdır. Çelik'e göre Yargıtayca da kabul edildiği üzere çoğunluğun tespitinde işyerinde kısmi süreli hizmet akdiyle çalışma veya öğrenci olma hesaba katılmayı etkilemez. SK na göre, işveren vekili sayılanların dışında kalan bütün işçiler tespitte göz önünde bulundurulmalıdır⁽¹⁴²⁾. Tuncay'a göre, merkezde veya işyeri dışında satış elemanı veya propagandist olarak çalışan elemanlar işyerinin bulunduğu il sınırları dışında, görev yaptıkları bölgelerde oturuyor olsalar bile durumda bir değişiklik olmayacaktır. Her ne kadar Kanunun 12. maddesinde "işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlası" deyimini kullanılmak-taysa da bundan işyerinde fiilen çalışan işçilerin göz önünde tutulması gerektiği sonucunu çıkarmak lafzi bir yorum olur ki bu durum kanun koyucunun amacına uygun düşmez⁽¹⁴³⁾. Kanun ço-

¹⁴² ÇELİK Nuri, "Sorunlar", agm, s.6; Yarg. 9 HD., E. 1987/3006, K. 1987/3382, T. 30.3.1987, Tekstil İşverenleri Dergisi, Mayıs 1987, s.20; Yarg. 9. HD., E.4206, K. 4952, T.12.5.1986, Tekstil İşverenleri Dergisi, Ocak1987, s.19 vd.

¹⁴³ TAŞKENT Savaş, agm, s.198

gunluk kosulunu ararken "işyeri veya işyerlerinde çalışan işçilerden söz etmiş ve işçi tanımını ayrıca yapmamak suretiyle SK. nun 2. maddesindeki tanımın burada da esas alınacağını kabul etmiştir. Hatta her iki kanunda da gerek üyelik gerekse toplu iş sözleşmesinden yararlanma kapsamını düzenleyen hükümlerde işçilik niteliğini etkileyebilecek ya da daha açık bir ifadeyle üye çoğunluğunun belirlenmesinde sendikalara üye olmaları yasaklanan ve yasaklanmayan işçiler ayırımına yol açacak bir hüküm getirilmemiştir. Örneğin, yüzde on barajında, "bir iskolunda çalışan işçilerin yüzde onu", işyerindeki çoğunlukta ise, "sözleşmenin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler ve üyeleri" biçimindeki anlatımlara yer verilmiştir. Ancak sendikalaşma hakkına özel kısıtlamalar getirilerek sendikalara üye olmaları yasaklanan ve bu yüzden de üyelik ilişkisi kurarak toplu iş sözleşmesinin yapılmasına katkı sağlayabilme olanığı kanunlarca engellenmiş olan işçilerin çoğunluk nisabında dikkate alınıp alınmayacağı da bazı durumlarda bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada üye çoğunluğunun saptanmasında üyeliği yasaklananlar da dahil olmak üzere işyerinde çalışan tüm işçilerin sayısı mı yoksa, üyeliği kanunlarca engellenmemiş işçi sayısı mı esas alınacaktır? Bu problemin çözümü toplu iş sözleşmesinin varlığı ve bu hakkın gerçekleşmesine giden yolun tıkanmaması açısından büyük önem taşımaktadır. Gerçekten de bir yandan sendikaya yasaklayıcı hüküm nedeniyle bir kısım işçilerin üye olmaları engellenirken, diğer yandan da bu statüdeki işçilerin üye çoğunluğunda dikkate alınması, sanki kendi iradeleriyle üye olmamışlar gibi yanlış bir değer-

lendirmeye neden olabilecek bir görünüm vermektedir. Gerek 2821 sayılı Kanunun 21. maddesi ve gerekse 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkındaki Kanunun 21. maddesi sendikalara üye olma yasası kapsamına aldığı işçilerin sayısı, üye çoğunluğuna ilişkin nisabı önemli ölçüde etkileyen boyutlara ulaşmışsa, bu durum toplu iş sözleşmesi yapma hakkını engelleyen bir sonuç ortaya çıkarabilir⁽¹⁴⁴⁾.

Burada görülmektedir ki kanun koyucunun gerçek iradesi bizi doğru sonuca götürmeye elverişli değildir. Ancak bu problemin çözümü için yeni bir kanuni düzenleme faydalı olacaktır.

2821 sayılı Kanunun aradığı yarısından fazla üye çoğunluğunun tespitinde hem 2821, hem de 2495⁽¹⁴⁵⁾ sayılı Kanunlar uyarınca sendikaya üye olmaları yasaklanan işçilerin dikkate alınmamasının doğru olacağı kanatındeyiz. Çünkü bu statüye sahip işçilerin grev oylamasına katılabilmelerine hatta dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmelerine engel bulunmaması dahi sonuca etkili değildir ve bu durumdaki işçilerin nisaba dahil edilmesi için de bunların haklı bir gerekçe oluşturmaları söz konusu olmamalıdır. Bu sonuç toplu iş sözleşmesi hakkının varlığı kadar demokratik düzenin gerekleri ve sendikal özgürlükler bakımından da büyük önem taşımaktadır. Aksini düşünmek hem hakkın varlığını ortadan kaldıracak ya da en azından ciddi bir biçimde kısıtlayacak hem de yasak kapsamına giren

¹⁴⁴ BERKSUN Abdullah/İŞMELİOĞLU İbrahim, age, s.297

¹⁴⁵ Yarg., 9. HD., E. 1989/7280, K. 1989/10563, T. 1.12.1989, Öz Gıda İş. age, s.141

işçilerin diğerlerinin haklarını kanuni dayanaktan yoksun bir biçimde engelleme gibi olumsuz bir sonucun doğmasına yol açabilecektir⁽¹⁴⁶⁾. Kanatımızca, Taşkent'in de belirttiği gibi bu madde'nin (TİSGLK m.12) işyerinde çalışan "sendikaya üye olabilecek" işçilerin yarısından fazlası biçiminde değerlendirilmesi Kanunun amacına daha uygun olacaktır⁽¹⁴⁷⁾.

İşyerindeki çoğunluğun tespitinde o anda işyerinde çalışmakta olan alt işverenin işçilerinin durumu da tartışma konusudur. Alt işverenin işçilerinin çoğunluğun tespitinde dikkate alınıp alınmayacağı buranın asıl işyerinden ayrı bir işyeri sayılıp ayılmayacağına bağlıdır. Alt işverenin işlerini gördüğü yer asıl işyerine dahil sayılırsa, asıl işyeri için istenen yetki belgesi verilirken alt işverenin işçileri de çoğunluğun tespitinde dikkate alınacaktır. Alt işverenin işlerini gördüğü yer asıl işyerinden bağımsız bir işyeri olarak değerlendirilirse, burada iki farklı işyeri söz konusu olur ki bu durumda asıl işyeri için yapılan yetki tespitinde alt işverenin işçileri dikkate alınmaz⁽¹⁴⁸⁾. Ancak, Yargıtay bir davada, işyerindeki çoğunluk tespitinde taseronun (alt işveren) işçilerinin de dikkate alınması gerektiğine karar vermiştir⁽¹⁴⁹⁾.

Asıl işveren-alt işveren ve bunlara bağlı işçilerin haklarının kanuni çerçevesi, yeniden gözden geçirilerek hukuki açıdan tar-

¹⁴⁶ ESMELİOĞLU İbrahim, "Yetki Tespitinde Üyeliği Yasaklanan İşçilerin Durumu", Türk İş Dergisi Ekim 1987, S.217, s.18 vd.

¹⁴⁷ TAŞKENT Savaş, a.g.m, s.201 vd.

¹⁴⁸ CANBOLAT Talat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul, 1992, s.96 vd.

¹⁴⁹ Yarg. 9. HD., E. 1993/16138, K. 1993/18206, T. 7.12.1993, İşveren D., C.XXXII, S.4, Ocak 1994, s.18

tıslanabilir yargı kararlarının ortaya çıkmasına engel olacak biçimde yeniden düzenlemelerin yapılması gerekmektedir⁽¹⁵⁰⁾

B) İşveren Tarafının Yetkisi

a) Sendika Üyesi Olmayan İşveren Açısından Yetki

İşveren sendikasına üye olmayan gerçek veya tüzel kişinin toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için öncelikle bir işyerine sahip olması gerekir. Diğer bir ifadeyle işveren bu Kanun anlamında bir işletmeye sahip olmalıdır⁽¹⁵¹⁾. Ayrıca işverenin yetkisi toplu iş sözleşmesi ehliyetinin bulunması halinde söz konusu olacaktır. İşveren işyeri ve işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapılması için toplu görüşme çağrısına muhatap olabilir. Diğer yandan işveren de yetkili işçi sendikasına çağrıda bulunabilir. 275 sayılı Kanun döneminde toplu iş sözleşmesi çağrısı hakkı işçilere tanınmışken, 2822 sayılı Kanun bu hakkı toplu iş sözleşmesinin iki tarafına da tanımıştır. 2822 sayılı Kanunun 14. maddesinde işverenin, yetkili işçi sendikasının tespit edilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuru usulü düzenlenmiştir⁽¹⁵²⁾.

İşveren sendika üyesi değilse toplu iş sözleşmesi yetkisi kendisine aittir. İşverenin toplu iş sözleşmesi ehliyetinin bulunmadığı bir durumda imzalanan toplu iş sözleşmesi geçersiz sayılacaktır.

¹⁵⁰ AKTAY A. Nizamettin, "Alt İşveren Kurumu ve Hukukumuzda Doğan Sorunlar", Kamu İş D., C3, S.3, Ocak 1994, s.21

¹⁵¹ GÜNAY İ. Cevdet, a.g.e, s.136; REİSOĞLU Seza, Şerh 1986, a.g.e, s.175

¹⁵² GÜNAY İ. Cevdet, a.g.e, s.136; REİSOĞLU Seza, Şerh 1986, a.g.e, s.175

b) İşveren Sendikası Açısından Yetki

İşveren, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinin bağlı bulunduğu iskolunda bir sendikanın üyesi ise toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini işveren sendikası kullanacaktır. Böyle bir durumda işverenin tek başına toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi bulunmamaktadır⁽¹⁵³⁾. Sendikaya üye olan bir işverenin sendikanın haricinde işçi tarafıyla anlaşarak imzaladığı toplu iş sözleşmesi geçersiz olacaktır⁽¹⁵⁴⁾. Burada yetkisizlik değil öncelikle ehliyetsizliğin söz konusu olması nedeniyle sözleşmenin geçersiz sayılacağı düşünülmektedir⁽¹⁵⁵⁾.

275 sayılı Kanun döneminde bir işveren sendikası veya federasyonu bir iskolundaki işyerlerini kapsayan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olabilmek için mensubu olan işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçilerin, o iskolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu teşkil etmesi gerekliydi. Bu nedenle iskolu toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen yetkili işveren federasyonu veya sendikası, o iskolunda böyle bir toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili işçi federasyonu veya sendikasını toplu görüşmeye çağırma yetkisine sahip oluyordu⁽¹⁵⁶⁾. Ancak, 2822 sayılı Kanunda işveren tarafının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düzenlenirken, işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi türü benimsenmiş, iskolu toplu sözleşmesine yer verilmemiştir. İşveren sendikası ile sendika

¹⁵³ OĞUZMAN Kemal, "Sorunlar", agm, s.5; OĞUZMAN Kemal, İşçi İşveren İlişkileri

¹⁵⁴ Yarg. 9. HD., E. 1987/1925, K. 1987/1557, T. 26.8.1987, Öz Gıda İş. age, s.145

¹⁵⁵ REİSOĞLU Seza, Şerh 1986, age, s.174 vd.

¹⁵⁶ OKUR A. Rıza, "Toplu Sözleşme Yapma Yetkisi", İstanbul Barosu Dergisinin Eylül ve Ekim 1971 Sayısından Ayı Bası, s.2

üyesi olmayan işverenin toplu iş sözleşmesi ehliyeti ve yetkisi birbirine özdeş olarak düzenlenmiştir. Böylece Kanunda işveren tarafını oluşturanlar için yetkinin belirlenmesi yönünden ne işkolu barajı ne de çoğunluk gibi bir şart aranmamıştır⁽¹⁵⁷⁾.

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti ve yetkisine sahip olmak için işkolu esasına göre kurulu olmak ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak koşulu işçi sendikaları için gerekli olduğu gibi işveren sendikaları için de aranmaktadır. Ancak kamu işverenleri için belirli bir işkolunda kurulma ve faaliyette bulunma koşulu gerekmemektedir. Bir işkolunda kurulu işveren sendikası işkolundaki işyerlerinde yetkili işçi sendikasının belirlenmesini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından ister (TISGLK. m.14). İşveren sendikası Bakanlığın tespit yazısına göre yetkili sendikayı toplu görüşmeye çağırabilir (TISGLK. m.17). Kamu işverenleri sendikaları, çeşitli işkollarındaki işyerlerinde yetkili işçi sendikalarına çağrı yapabilir. Kanuni prosedüre uyarak kamu işveren sendikası yetkili işçi sendikasıyla toplu iş sözleşmesi imzalayabilecektir⁽¹⁵⁸⁾.

Ayrıca, işverenin çeşitli işkollarına giren, ayrı işyerleri varsa örneğin, bir işveren hem dokumacılık, hem kara taşımacılığı hem de ticaret ile uğraşıyorsa, dokuma işkolundaki bir işveren sendikasına üye olmasının taşıma işkolundaki veya ticaret

¹⁵⁷ GÜNAY İ. Cevdet, age, s.138

¹⁵⁸ TOPÇU Bahri, age, s.301; REİSOĞLU Seza, Şerh-1986, age, s.183; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.138

İşkolundaki işyerlerindeki toplu iş sözleşmesi yetkisini etkileyen bir yönü yoktur¹⁵⁹).

II- YETKİ TESPİTİ USULU

1. Yetki Tespitinde İşyeri-İşletme Toplu İş Sözleşmesi Ayrımı

A) İşyeri Toplu İş Sözleşmesi Açısından Basvuru

Bir işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılması ve uygulanması, o işyerinde çalışma barışının bozulmasına neden olur. 275 sayılı Kanun döneminde bazı işyerlerinde hem işyeri toplu iş sözleşmesi hem de işkolu toplu iş sözleşmesi adı altında iki sözleşme yapıp uygulanmıştır. Bu dönemde çeşitli işyerlerinde geçerli bir toplu iş sözleşmesi bulunmasına rağmen işkolu toplu iş sözleşmesi için kendisini yetkili gören işkolu sendikası veya federasyonu yetki için çağrıda bulunmuştur. Yargıtay, bir işkolunda veya işyerinde aynı türden ikinci bir toplu iş sözleşmesinin yapılamayacağını kabul etmiştir. Bu yüzden hem işkolu hem de işyeri esasına göre iki ayrı toplu iş sözleşmesi yapılması Kanun tarafından engellenmediğinden söz ederek bir işyerinde iki ayrı düzeyde sözleşmenin aynı dönemde yürürlükte bulunmasını kabul etmiştir¹⁶⁰).

1982 Anayasasının 53. maddesi, aynı işyerinde, aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesinin yapılamayacağını ve uy-

¹⁵⁹ OĞUZMAN Kemal, İşçi İşveren İlişkileri, age, s.24; OĞUZMAN Kemal, "Sorumlar", age, s.5

¹⁶⁰ GÜNAY İ. Cevdet, age, s.139

gulanamayacağını ifade etmiştir. Anayasanın bu hükmü uyarınca 2822 sayılı Kanunun 3. maddesinde "bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz" denilmiştir. Bir işyerinde ikinci bir toplu iş sözleşmesi yapılıp, uygulanamayacağından, toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası ne zaman yetki işlemlerine başlayacaktır? 275 sayılı Kanun döneminde toplu iş sözleşmesi çağrısı için bir süre öngörülmemiştir. Ancak, 275 sayılı Kanunun 4. maddesinin 2. fıkrasında "Sürenin bitiminden bir ay önce taraflardan biri sözleşmeyi feshettiğini bildirmezse, eski sözleşme kendiliğinden bir yıl için yenilenmiş sayılacaktır" denilerek yeni sözleşmenin yapılabilmesi için yürürlükteki sözleşmenin bitim tarihinden bir ay önce feshedilmesi gerekeceğini vurgulamıştır. Bu hükümden hareketle yeni sözleşmeye başlama süresinin bir ay olduğu iddia edilebilir ancak, 275 sayılı Kanunun 4. maddesinde bu sürenin bir ay olduğuna dair açık bir hüküm bulunmamıştır. Çağrının ne zaman yapılacağına ilişkin kanun boşluğunu Yargıtay "kısa ve uygun bir süre" şeklinde nitelendirerek doldurmaya çalışmıştır⁽¹⁶¹⁾. 2822 sayılı Kanun toplu iş sözleşmesinin bitmesinden önceki 120 gün içinde yeni sözleşme için yetki işlemlerine başlanacağı, ancak yapılacak toplu iş sözleşmesinin önceki toplu iş sözleşmesi sona ermedikçe yürürlüğe girmeyeceğini hükme bağlamıştır (TISGLK. m.7/3)⁽¹⁶²⁾. Böylece eski sözleşmenin bitim gününden sonra,

¹⁶¹ ÇELİK Nuri, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasının Uzaması Nedenleri ve Getirdiği Hukuki Sorunlar", İTİA D., S.1 Ayrı Bası, İstanbul, 1975, s.203; Yarg. 9. HD., 8395/8958, T. 24.9.1970, GÜNAY İ. Cevdet, age, s.140

¹⁶² Yarg., 9. HD., E. 1990/11621, K. 1990/11769, T. 2.11.1990, Öz Gıda İş. age, s.138; Yarg., 9. HD., E. 1984/9637, K. 1984/8660, T. 5.10.1981, Öz Gıda İş. age, s.138

yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girecektir. Kanunun getirdiği bu sistem işçilerin toplu iş sözleşmelerinden birbiri ardına yararlanmalarını sağlamak amacına yöneliktir. Bu yeni sistem sözleşmeler arasında boşluk kalmasını önleyecektir⁽¹⁶³⁾. Kanunda öngörülen 120 günlük sürede normal şartlarda sözleşme yapılabilir. Yetki işlemine geç başlanması tarafların grev ve lokavt gibi mücadele araçlarına başvurmaları toplu iş sözleşmesinin bu süre içinde yapılmasına engel olabilecektir. Toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe girmeyeceğine dair hükmün Kanun tasarısından çıkarılması bu yönden oldukça isabetli olmuştur⁽¹⁶⁴⁾.

B) İşletme Toplu İş Sözleşmesi Açısından Başvuru

2822 sayılı Kanun, işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için bazı koşulların sağlanmasını gerekli görmüştür. Bu Kanun yürürlüğe girmeden önce her işyeri için, ayrı ayrı işyeri toplu iş sözleşmesi yapıldığından, bir işletmeye bağlı işyerlerindeki toplu iş sözleşmeleri değişik tarihlerde sona ermiştir. İlk kez imzalanacak işletme toplu iş sözleşmesi için her işyerinin eski sözleşme süresinin sona erme tarihinden önceki 120 günlük süreler de değişik olmuştur. Bir işletme toplu iş sözleşmesi yapmak için yetki işlemlerine başlama gününün belirlenmesi konusunda farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Reisoglu'na göre, işletmeye dahil işyerlerinden herhangi birinde toplu iş sözleşmesi süresinin sona ermesine 120 gün kala yetki işlemlerine başla-

¹⁶³ GÜNAY İ. Cevdet, age, s.141

¹⁶⁴ REİSOĞLU Seza, Şerh-1986, age, s.125; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.141

nabilir ve diğer işyerlerini de kapsayan bir işletme toplu iş sözleşmesi imzalanabilir. Bu durumdaki sözleşme tüm işyerlerinde değişik tarihlerde yani eski sözleşmelerin sürelerinin bitiminden başlamak üzere yürürlüğe girecektir. Ancak işletme toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi tüm işyerleri için aynı günde son bulacaktır. Bundan dolayı bazı işyerlerinde örneğin iki yıllık sözleşme belki bir yıl yürürlükte kalmış olacaktır⁽¹⁶⁵⁾

Oguzman ve Ekonomi'ye göre, işletmeye bağlı işyerlerinden birinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin bitimine 120 günden fazla bir süre kalmış bulunması yetki işlemlerine başlanmasına engel olacaktır. Örneğin, on işyerine sahip bir işletmeye bağlı işyerlerinden birinde toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimine uzunca bir süre (120 günden fazla) bulunması diğer dokuz işyerinde çalışan işçileri de etkileyecektir. Çünkü Kanun bazı koşulların bulunması halinde işletme toplu iş sözleşmesinin yapılmasını emretmektedir (TISGLK. m.3/2) ⁽¹⁶⁶⁾. Ayrıca işletmeye sonradan katılan küçük bir işyerindeki toplu iş sözleşmesi de işletme toplu iş sözleşmesine başlama hazırlıklarını etkileyecektir. Yargıtaya göre, 2753 işçiyi kapsayan bir işletmede, işverenin sonradan devraldığı 7 işçi çalışan işyerindeki toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin varlığı, yetki işlemlerine başlanmasına engel olmuştur. Yargıtayın oy çokluğu ile aldığı kararda da Oguzman ve Ekonomi'nin görüşü benimsenmiş-

¹⁶⁵ REİSOĞLU Seza, Şerh 1986, age, s.126; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.142

¹⁶⁶ ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.371; EKONOMİ Münir, "Sorunlar", agm, s.16; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.142

tir(167). Ayrıca Yargıtay, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan bir işyerinin başka bir işverene devredilmesi halinde bu işyerinin yetki kapsamı dışında kalacağını belirtmiştir(168). 2822 sayılı Kanunun 3. maddesinin 2. fıkrasındaki yeni düzenlemeye göre işletmenin tümü için bir işletme sözleşmesi yapılacaksa bu işyerlerinin değişik sürelerdeki sözleşmelerinin bazıları sona erse dahi, diğer işyerlerindeki toplu iş sözleşmelerinin süreleri tamamlanmadıkça, yeni işletme toplu iş sözleşmesinin akdedilmesi mümkün olmayacaktır. Tarafların yürürlükteki sözleşmelerinin süresini kısaltmak veya aralarında anlaşmak suretiyle sona erdirmek yetkisi olmadığından (TISGLK. m.7/1) tüm sözleşmelerin sona ermesini beklemekten başka bir yol bulunmamaktadır. Görülüyor ki, işyerlerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmelerinden süresi en uzun olanın bitimine 120 gün kala sözleşmeleri daha önce sona eren işyerlerinin tümünü kapsayan bir işletme toplu iş sözleşmesi yapmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurabilecektir. Daha önce bir başvuru yapılırsa, işletme toplu iş sözleşmesi yapılması gereken işyerlerinde ve işyerinde bir toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olması nedeniyle istegin reddedilmesi gerekir(169).

Burada, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinin bir bölümünde grev yasası bulunmasının yetkiye olan

167 Yarg., 9. HD., E. 1984/5714, K. 1984/6632, T. 15.6.1984, GÜNAY İ. Cevdet, age, s.112

168 Yarg., 9. HD., E. 1989/1303, K. 1989/4815, T. 26.5.1989, TÜHİS İş Hukukuyla İlgili Yargıtay Kararları, C. 2, Ankara, 1991, s.210; ŞAHİLANAN Fevzi, "Uyuşmazlıklar", age, s.118; Yarg., 9. HD., E. 1990/7495, K. 1990/8051, T. 29.6.1990, Öz Gıda-İş, age, s.140

169 EKONOMİ Müür, "Sorunlar", agm, s.16 vd.; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.113 vd.

etkileri üzerinde durmak ta faydalı olacaktır. İşletme toplu iş sözleşmesi yetkisi alınmış olması halinde, işletmeye dahil işyerlerinin bir kısmında grev yasagi varsa, teorik olarak işçi sendikası yasak bulunmayan işyerleride grev kararı, işveren de grev yasagi olmayan işyerleri için lokavt kararı alabilecektir. Ancak, işçi sendikası, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren 2822 sayılı TISGLK. nun 32. maddesine göre, grev yasagi bulunan işyerleri için 23. maddeye göre arabulucunun tutanagini aldıktan itibaren altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurma hakkına sahiptir. Taraflardan birinin başvurusu halinde Yüksek Hakem Kurulu işletme toplu iş sözleşmesini bağitlayacak ve bu sözleşme grev kararı alınan işyerleri de dahil olacak sekilde işletmenin kapsamındaki tüm işyerlerinde uygulanacaktır. Bu durumda toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyerinde grev yapılamayacağından grev uygulanamayacaktır. Yüksek Hakem Kurulunun grev yasagi bulunan işyerleriyle sınırlı bir işletme toplu iş sözleşmesi yapması da 2822 sayılı Kanuna aykırıdır. Ayrıca, Yüksek Hakem Kurulunun grevin serbest olduğu işyerlerini de kapsayan bir işletme toplu iş sözleşmesi yapması Anayasada ve 2822 sayılı Kanunda yer alan grev hakkını haksız olarak engelleyen bir uygulamadır. Bu hususta bir kanun boşlugu mevcuttur ve bu boşluk hukuki problemlerin artmasına neden olacak boyuttur. Bu durumda grevin yasak olduğu ve serbest olduğu işyerlerini aynı işletme toplu iş sözleşmesi içinde toplamayan bir düzenlemenin yapılmasının daha uygun olacağı düşünülmektedir. Bunlar iki ayrı işletme toplu iş sözleşmesi olabilecegi gibi, ayrı ayrı işyerleri toplu iş sözleşmeleri de olabilir. Ancak bunların ger-

çekleşmesi için de yeni bir kanuni düzenleme gerekmektedir⁽¹⁷⁰⁾.

2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına Yetki Tespiti İçin Başvuru

A) İşçi Sendikasının Başvurusu

Toplu iş sözleşmesinin yapılmasında ilk adım, yetki tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurulmasıdır. Bu başvuru genellikle işçi sendikası tarafından yapılır. Bununla beraber işveren sendikasının veya sendika üyesi olmayan işverenin de başvuruda bulunmasına bir engel yoktur. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip bulunduğu iddiasında olan işçi sendikası Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yazılı olarak başvurarak, sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda üye sayısı itibarıyla yüzde on oranını sağladığının ve sözleşmenin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler ile üyelerinin tespitini ister. TİSGLK'nun 13. maddesinin 1. fıkrasına göre, işkolunda yüzde on çoğunluğu tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolunda aranmamaktadır⁽¹⁷¹⁾.

a) Başvuru Zamanı

Kanuni düzenlemede öngörülen ve yukarıda belirtilen yetki koşullarına sahip olan bir işçi sendikası yürürlükte bir toplu iş

¹⁷⁰ OĞUZMAN Kemal, "Değişiklikler", agm, s.133 vd.; REİSOĞLU Seza, Şerh-1986, age, s.172 vd.; EKONOMİ Münir, "Sorunlar", agm, s.19 vd.

¹⁷¹ TUNÇOMAĞ Kenan, İş Hukuku-1985, age, s.247; İNCE Ergün, age, s.161 vd.; REİSOĞLU Seza, Şerh 1986, age, s.178; BERKSUN Abdullah/ İŞMİLLİOĞLU İbrahim age, s.321; TOPÇU Bahri, age, s.299

sözleşmesinin bulunmadığı bir işyeri veya işyerleri ya da işletmede sözleşme yapmaya yetkili olduğunun tespiti için her zaman Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurabilecektir. Yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi varsa sözleşme süresinin bitiminden önceki 120 günden daha önceye rastlayan bir tarihte yetki tespiti için başvuru yapılamayacaktır. 2822 sayılı Kanuna göre, ancak sözleşmenin bitiminden önceki 120 gün içinde yetki işlemlerine başlanabilecektir⁽¹⁷²⁾. Ayrıca bu süre içinde sözleşme yapılsa bile önceki sözleşme sona ermeden yeni sözleşme yürürlüğe girmeyecektir(TİSGLK. m.7/son). Bu hüküm Anayasada öngörülen, aynı işyerinde, aynı dönem için 'birden fazla toplu iş sözleşmesinin yapılamayacağı ve uygulanamayacağına ilişkin temel kurala (AY. m.53/son) uygun bulunmaktadır. Bu hükümler uyarınca işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi almak amacıyla başvuruda bulunabilmek için, bu sözleşme kapsamına girecek işyerlerinin tümünde sözleşme bulunmaması ya da sözleşme varsa başvurunun sözleşmenin bitim tarihinden 120 günden önceki döneme rastlayan bir tarihte yapılmaması gerekir ⁽¹⁷³⁾.

b) Başvuru Usulü

Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, yukarıdaki esaslar çerçevesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yazı ile başvurarak kurulu bulunduğu işkolunda üye sayısı itibarıyla yüzde on (tarım ve ormancılık, avcılık ve ba-

¹⁷² TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.389; ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.371; Yarg., 9. HD., E. 1984/9637, K. 1984/8660, T. 5.10.1984, Öz Gıda İş. age, s.138

¹⁷³ ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.371; Yarg., 9. HD., E. 1984/5714, K. 1984/6632, T. 15.6.1984, ÇELİK Nuri, "Sorunlar", agm, s.7

lıkçılık hariç) oranını sağladığının belirlenmesini ve sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler ile üyelerinin sayısının tespitini ister (TISGLK. m. 13/1)(174). Bu fıkraya 3451 sayılı Kanunla getirilen ek hükme göre, işçi sendikası kendisinde bulunan üyelik fişlerini Bakanlığa yetki tespiti için başvurduğu tarihten itibaren üç gün içinde işverene vermek durumundadır(175).

B) Sendika Üyesi Olmayan İşveren veya İşveren Sendikasının Başvurusu

İşçi sendikaları, toplu iş sözleşmeleriyle üyelerinin çıkarlarını korumayı ve onlara yeni haklar sağlamayı, işveren tarafı da işyerlerindeki çalışma koşullarını kendi çıkarlarına göre ayarlamayı amaçlar. Bu amaçla ve başka nedenlerle işveren tarafı da işçi sendikalarını toplu görüşmeye çağırabilir(176). TISGLK. nun 14. maddesi, toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işveren sendikası ile sendika üyesi olmayan işverenin başvurusunu düzenlemektedir. Buna göre, başvuru Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yazılı şekilde yapılacak ve sözleşme yapılacak işyeri veya işyerlerinde hangi işçi sendikasının yetkili olduğunun belirlenmesi istenecéktir (177). Sözleşme yapılacak işyeri sayısı bir-

174 BERKSUN Abdullah/EŞMELİOĞLU İbrahim, age, s.321; ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.372

175 KOCAOĞLU Mehmet, "2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda Yapılan Son Değişiklikler Toplu İş İlişkilerindeki Sosyal Yanların Özlemlerini Tatmin Edebildi mi?", TÜHİS D., C.11, S.6, Ağustos 1988, s.14; EKONOMİ Münir, "Değişiklikler", agm, s.7 vd.; BERKSUN Abdullah/EŞMELİOĞLU İbrahim, age, s.321; ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.372; Yarg., 9., HD., E. 1990/5562, K. 1990/6040, T. 18.5.1990, YDK., C. XVI, S.12, Aralık 1990, s.1788

176 ÖZBEK Oğuz, age, s.313; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.118

177 OĞUZMAN Kemal, İşçi İşveren İlişkileri, age, s.35; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.390; ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.372

den fazla olduğu takdirde, ya da işletme toplu iş sözleşmesi yapılacaksa işyerlerinin ayrı ayrı unvan ve adreslerinin başvuru yer almasına dikkat edilmelidir. Başvuru işveren sendikası tarafından yapılmışsa, ayrıca hangi işveren adına girişimde bulunduğu da yazıda belirtilmelidir. Başvuru yazısının yetkili kişilerin imzasını taşıması da önem arzeden bir başka geçerlilik koşulunu oluşturmaktadır⁽¹⁷⁸⁾.

3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Yetki Tespiti

A) İşçi Sendikasının Başvurusunda Yetki Tespiti

Kanunda açıkça belirtilmemiş olmasına rağmen, işçi sendikasının başvurusunda Bakanlığın yapacağı ilk tespit işçi sendikası ve toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen işyerlerinin aynı işkoluna girip girmediği ve bu işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesinin bulunup bulunmadığıdır. Toplu iş sözleşmesi yetkisi istenen işyeri veya işyerleri işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkoluna girmiyorsa yetki talebi reddedilecektir. Bu durumda Bakanlık işyeri ve işyerlerinin girdiği işkolunu 2821 sayılı Kanunun 4. maddesi gereğince Resmi Gazetede yayımlar. Bunun yanında yeni toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen işyerinde bir toplu iş sözleşmesi yürürlükteyse ve bu sözleşmenin bitmesine 120 günden fazla bir süre varsa Bakanlık başvuruyu yine reddedecektir⁽¹⁷⁹⁾.

¹⁷⁸ REİSOĞLU Seza, Şerh-1986, age, s.183; BERKSUN Abdullah/EŞMELİOĞLU İbrahim, age, s.14

¹⁷⁹ TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.390; OĞUZMAN Kemal, İşçi-İşveren İlişkileri, age, s.35

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işkolu ve zaman açısından başvurunun uygun olduğu sonucuna varmışsa tespit edeceği ikinci önemli nokta bu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun, başvuruda bulunan işçi sendikasının üyesi olup olmadığıdır. Bu konuda Bakanlığın her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayınladığı istatistiklerden (SK. m.60) başvuru tarihinde geçerli olan istatistik esas alınacaktır (TISGLK. m.12). Bir istatistik yayınlandıktan sonra üye sayısını artıran bir sendikanın yüzde on şartını gerçekleştirdiğinin tespiti ancak yeni istatistigin yayınlanmasına bağlıdır. İstatistigin yayınlanmasından sonra bir işkolunda işçi ve sendikaların üye sayılarında meydana gelen değişiklikler yetki işlemlerini etkilemez ve dikkate alınmaz⁽¹⁸⁰⁾. İşkolunda çalışanların yüzde onunun sendikaya üye olma şartı gerçekleşmemişse durum sendikaya bildirilecektir. İşçi sayısı ve sendikaların üye sayısı yayımlanan istatistiklerde belli olduğu için bu şartı gerçekleştirmediğini bilen bir sendikanın başvuruda bulunması ihtimali zayıftır⁽¹⁸¹⁾.

İşkolunda yeterli üyeye sahip olan işçi sendikasının, yapmak istediği toplu iş sözleşmesinin kapsayacağı işyerindeki üye sayısının yetki için aranan yüzde elliden bir fazla üye oranını aşmadığı da Bakanlıktaki kayıtlara göre tespit edilecektir. Bu hususta da başvuru tarihi esas alınır. Bakanlık, sendikanın yeterli üye çoğunluğuna sahip olmadığı sonucuna varırsa durum sendikaya bildirilir. Kanun bu işlemin altı işgünü içinde yapıl-

¹⁸⁰ Yarg., 9. HD., E. 1988/4772, K. 1988/4603, T. 22.4.1988, Yarg., 9. HD., E. 1990/10132, K. 1990/9595, T. 24.9.1990, Öz Gıda İş. age, s.148

¹⁸¹ OĞUZMAN Kemal, İşçi-İşveren İlişkileri, age, s.35; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.390

masını öngörmüştür. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yayımlayacağı istatistiğin gerçeği yansıtması ve işyerinde çoğunluk hesabının isabeti herşeyden önce gerekli bilgilerin Bakanlığa doğru bildirilmiş olmasına bağlıdır. Bunu sağlamak için 2821 sayılı Kanunun 62. maddesi, işverenleri yeni işe aldıkları işçileri veya hizmet akitleri sona eren işçileri on beş gün içinde Bakanlığa ve işçinin çalıştığı işyerinin bağlı bulunduğu bölge müdürlüklerine bildirmekle yükümlü tutmuştur. Sendikalara üyelikte de üyeliği kesinleşen işçilerin üye kayıt fişinin birer nüshası sendika tarafından on beş gün içinde Bakanlığa ve ilgili bölge müdürlüklerine gönderilmesi zorunludur(SK. m.22). Üyelikten çekilmede de çekilme bildiriminin birer örneği noterlikçe en geç üç işgünü içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve bölge müdürlüğüne gönderilecektir (SK. m.25). Ancak üyelikten çıkarılma için benzer bir hüküm konulması ihmal edilmiştir. Bu durumun bir an evvel giderilmesi istatistiklerin ve çoğunluk hesaplarının sıhhati açısından büyük önem taşımaktadır. Nitekim gerekli bildirim yapmayan işçi ve işveren sendikası için 2821 sayılı Kanunun 59. maddesinin 4101 sayılı Kanunla değişik 1. bendinde sendika üyeliğini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve bölge müdürlüğüne bildirmeyenlere sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için belirlenen asgari ücretin aylık brüt tutarının beşte birinden fazla olmak üzere; işe giren ve işten ayrılan işçileri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve bölge müdürlüğüne bildirmeyen işverenler hakkında ise bildirilmeyen her işçi için sanayi kesiminde çalışan 16

yaşından büyük işçiler için belirlenen asgari ücretin aylık brüt tutarının beşte biri kadar ağır para cezası öngörülmüştür⁽¹⁸²⁾.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, kayıtlarındaki bilgilerin ışığında işçi sendikasının yetkili olduğu sonucuna varırsa işçi sendikasının başvuruda bulunduğunu, adını ve adresini, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri, işyerlerindeki ve işkolundaki üye sayısı ile işçi sayısını o işkolundaki işçi sendikaları ile toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika üyesi olmayan işverene veya işveren sendikasına başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde yazı ile bildirecektir(TISGLK. m.13/2). Sürenin geçirilmesi başvuruyu etkilemez ancak görevini yerine getirmeyen memur için disiplin müeyyidesi uygulanır. Başvuran sendika eğer yetkili değilse bu durum sadece bu sendikaya bildirilir⁽¹⁸³⁾.

Burada önemli bir noktayı açıklığa kavuşturmak gerekir. Bilindiği gibi, işçi sendikasının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yaptığı başvurunun reddedilmesi halinde bu sonuç sadece başvuruda bulunan işçi sendikasına teblig edilmektedir. Sendikanın yapılan tebligat üzerine altı işgünü içinde yetkili iş mahkemesine itiraz hakkı olduğu gerek öğretide gerekse uygulamada kabul edilmektedir. Burada üzerinde durulmak istenen nokta bu itirazın ortaya çıkaracağı hukuki sonuçlara ilişkindir.

¹⁸² 22252 Sayılı Resmi Gazete, T. 8.4.1995, 4101 Sayılı Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi, Bazı Hükümlerinin Kaldırılması ve Bu Kanuna Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanunun 12. maddesi uyarınca 2821 sayılı SK. nun 59. ve maddesi değiştirilmiştir.

¹⁸³ OĞUZMAN Kemal, İşçi-İşveren İlişkileri, age, s.38; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.390

Şayet, itiraz mahkemece kabul edilmemişse herhangi bir sorun ortaya çıkmayacaktır. Ancak, çoğunluğu konu alan itiraz mahkemece yerinde görülür ve bu karar kesinleşirse, kesinleşen karar hiçbir zaman kesin yetki niteliği kazanmayacaktır. Çünkü uyuşmazlık, başvuran işçi sendikası ile Bakanlık arasında yürütülmüş olduğundan aynı işkolunda kurulu diğer işçi sendikalarını ve işveren sendikaları ile sendika üyesi olmayan işvereni bağlayıcı nitelik taşımayacaktır. Bunların uyuşmazlıkta ve itirazda henüz taraf olamamaları bu sonucun doğması için yeterli bir nedendir. Nitekim, Yargıtayın bir kararında; işçi sendikasının itirazında toplu iş sözleşmesine taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren ile o işkolunda kurulu diğer işçi sendikalarını hasım göstermeksizin itiraz yoluna başvurduğu takdirde, sonuçta verilecek kararın sadece itirazda taraf olanları bağlayacağını, taraflar dışındaki kuruluş ve kişileri bağlamayacağını, hukuk uyuşmazlıklarının çözümü ile ilgili kararların temel ve doğal sonucu olarak kabul etmiştir. Yine aynı kararın devamında; davacı işçi sendikasının yargı yoluyla aldığı çoğunluk kararının bu kararda taraf olanlar dışında diğer ilgililere gönderilmediğinden bunların tıpkı TISGLK. nun 13. maddesinin 2. fıkrasındaki tespit niteliği taşıdığının kabul edilmesi gerektiğine işaret ederek hiçbir zaman böyle bir kararın kesin yetki belgesi niteliğinde ve değerinde olmadığını vurgulamaktadır. Öyleyse bu karar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ibraz edildiğinde, Bakanlıkça Kanunun 13. maddesinin 2. fıkrası uyarınca o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile sözleşmeye taraf olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene teb-

lig edilmeli, böylece 15. maddedeki itiraz prosedürünün işletilmesine olanak sağlanarak çoğunluk ve yetki durumu bunun sonucuna göre belirlenmelidir⁽¹⁸⁴⁾.

Bakanlığın yayınlayacağı istatistige itiraz ederek, bunun gerçeği yansıtmadığını öne sürmek mümkündür. Ancak bu itirazın istatistigin yayımından itibaren on beş gün içinde gerekçesi ile birlikte Ankara İis Mahkemesine yapılması gerekir. Mahkeme bu itirazı en çok on beş gün içinde karara bağlamak zorundadır. Mahkemeye verilen karar ilgililerce ve Bakanlıkca temyiz edilebilir. Yargıtay bu temyiz istemini on beş gün içinde kesin karara bağlamak zorundadır. Diğer yandan yayımından itibaren on beş gün içinde içinde itiraz edilmeyen istatistikler kesinlik kazanır (TİSGLK. m.12/4) ⁽¹⁸⁵⁾.

B) Sendika Üyesi Olmayan İşveren veya İşveren Sendikasının Başvurusunda Yetki Tespiti

2822 sayılı Kanun yetki tespiti için işveren tarafına da başvuru imkanı tanımıştır⁽¹⁸⁶⁾. İşveren sendikâsının veya işverenin başvurusu üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yapacağı ilk iş, işverenin, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerlerinin tabi olduğu işkolunda işveren sendikası üyesi olup olmadığını araştırmak olmalıdır. İşveren sendika üyesi değilse

¹⁸⁴ BERKSUN Abdullah/İŞMELİOĞLU İbrahim, age, s.323; Yarg. 9. HD., E. 3329, K. 3222, T. 26.3.1985, Yarg. HD., E. 1987/6793, K. 1987/7089, T. 8.7.1987, Öz Gıda İş. age, s.151

¹⁸⁵ OĞUZMAN Kemal, İşçi İşveren İlişkileri, age, s.38; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.390; TOPÇU Bahri, age, s.301

¹⁸⁶ AKTAY A. Nizamettin, age, s.46; ELBİR H. Kemal, age, s.208; SOMER H. Hadi, age, s.180; ÖZBEK Oğuz, age, s.313; REİSOĞLU Seza, Şerh 1986, age, s.183; MİS Olcay/ÖZSOY Erbağar, age, s.59 vd.

işveren sendikasının; işveren sendika üyesi ise, kendisinin yaptığı başvuru ehliyetsizlik ve yetkisizlik sebebiyle reddedilir⁽¹⁸⁷⁾ İşyerinde bir toplu iş sözleşmesi yürürlükteyse ve sürenin bitimine 120 günden fazla bir zaman varsa, başvuru bu sebeple reddedilir. Ayrıca işyerinin tabi olduğu işkolunda bir kuşku varsa Bakanlık 2821 sayılı Kanunun 4. maddesindeki yetkisini kullanarak işkolunu belirler⁽¹⁸⁸⁾.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, başvuru üzerine tespit edilen yetkili işçi sendikasının isim ve adresini, işkolundaki ve işyerindeki işçi sayısı ile bu sendikanın o işkolunda ve o işyerindeki üye sayısını, o işkolundaki işçi sendikalarına ve talepte bulunan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde bildirir. Yetkili sendika bulunmaması durumunda altı işgünü içinde sadece başvuruda bulunan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene bildirir(TİSGLK. m.14/2) ⁽¹⁸⁹⁾.

¹⁸⁷ AKTAY A. Nizamettin, age, s.46; OĞUZMAN Kemal, İşçi-İşveren İlişkileri, age, s.39

¹⁸⁸ OĞUZMAN Kemal, İşçi İşveren İlişkileri, age, s.39

¹⁸⁹ AKTAY A. Nizamettin, age, s.16; OĞUZMAN Kemal, İşçi İşveren İlişkileri, age, s.39; TOPÇU Bahri, age, s.301; OLCAY Mis/ÖZSOY Erbaşı, age, s.58; BERKSUN Abdullah/EŞMELİOĞLU İbrahim, age, s.319; REİSOĞLU Seza, Şerh 1986, age, s.183; ELBİR H. Kemal, age, s.208; SÜMER H. Hadi, age, s.180

III- YETKİYE İTİRAZ

1. İtirazın Konusu ve Şekli

A) İtirazın Konusu

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetkili işçi sendikasını belirleyen yazısına itiraz hakkına sahip olan, taraflardan birinin veya her ikisinin gerekli yetkiyi haiz olmadıkları veya kendisinin çoğunluğu bulunduğu konularına yönelik olarak itiraz edilebilir. Ancak, bu itirazların geçerli olabilmesi için altı iş-günü içinde kanıtlarının da gösterilmesi şarttır. Diğer yandan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kararına karşı "maddi hata bulunduğu" ve "sürelere uyulmadığı" itirazı da yapılabilir (TISGLK. m.15/1) (190). Bunun dışındaki bir hususun itiraz konusu yapıp yapılmayacağı tartışmalıdır. Bu konuda açık bir hüküm bulunmamasına karşın sendikanın iddia ettiği işkolunda kurulmuş olmaması veya işyerinin başka bir iş kolunda bulunması bir itiraz nedeni sayılmalıdır. İşyerinde bir toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu itirazına gelince, böyle bir itiraz ancak toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimine 120 günden çok zaman varsa yapılabilir. Çünkü yetki işlemlerine toplu iş sözleşmesinin bitimine en erken 120 gün kala başlamak mümkündür (TISGLK. m.7/3). İşletme toplu iş sözleşmesi için verilmiş veya verilmemiş yetkiye de itiraz mümkündür (191). Bu durumda TISGLK. nun 3. maddesinin 3 fıkrası uyarınca dava açılması ve bu davanın

190 OĞUZMAN Kemal, İşçi İşveren İlişkileri, age, s.42; BERKSUN Abdullah/ FİŞMELİOĞLU İbrahim, age, s.335; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.391

191 BERKSUN Abdullah/ FİŞMELİOĞLU İbrahim, age, s.335; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.391; REİSOĞLU Seza, Şerh 1986, age, s.199

TISGLK. nun 15. maddesine göre açılacak yetki itirazı davasında bekletici mesele sayılması düşünülebilir¹⁹². Ancak işyerinin kapatılmış olduğunun itiraz olarak öne sürülemeyeceği düşünülmektedir. Çünkü kapatılmış olma iddiası 2822 sayılı Kanunun maddelerinde sözü edilen itirazlara girmez. Diğer bir ifadeyle bu durum yetki itirazı değildir¹⁹³. Ayrıca Yargıtaya intikal eden bir olayda toplu iş sözleşmesi yetkisi almış bir işyerinin devrinde, işyerini sonradan devralan işverenin kendisine süresi içinde çağrı yapılmadığı gerekçesiyle yetkiyi iptal ettirmek istemesi de itiraz konusu olmuş ancak yüksek mahkeme bu talebi reddetmiştir¹⁹⁴.

B) İtirazın Şekli

Yetki tespitine karşı yapılacak itirazın yazılı olması gerekir. İtiraz dilekçesinde, yetki isteminde bulunan sendika hasım gösterilmelidir. Aksi halde mahkeme kararı kesinleşse de Bakanlık bağlamayacaktır. İtiraz dilekçesinin itirazı inceleyecek mahkemeye göre, kayıt ettirileceği makam değişik olacaktır. İtiraz Ankara İş Mahkemesine yapılacaksa, dilekçenin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına kaydettirilmesi gerekir. Şayet itiraz dilekçesi işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye verilecekse, dilekçenin o yerdeki bölge müdürlüğüne kaydettirilmesi gerekir.

¹⁹² OĞUZMAN Kemal, İşçi İşveren İlişkileri, age, s.41; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar age, s.391

¹⁹³ TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.392; BERKSUN Abdullah/ EŞMELİOĞLU İbrahim, age, s.335

¹⁹⁴ Yarg. 9. HD., 7496/8051, T. 29.6.1989, ŞAHLANAN Fevzi, Uyuşmazlıklar, age, s.146

Her iki durumda da daha sonra itiraz dilekçesi mahkemeye verilecektir. Dilekçe kaydettirilmemişse, mahkeme esasa girmeden dilekçeyi reddedecektir. Yetki tespiti yönteminde görevli makamın mahkemeye başvurulduğundan haberdar olması yeterlidir. İtiraz dilekçesine, kayıt serhi verilmiş olmasına ilişkin Kanunda bir şekil koşuluna yer verilmemiştir. Bu nedenle dilekcede kayıt serhi olmamakla birlikte süresinde ilgili bölge müdürlüğü veya Bakanlığa itirazın kaydettirildiğine ilişkin bir resmi yazı mahkemece yeterli sayılmaktadır. Yargıtay, Bakanlık veya bölge müdürlüğüne itiraz dilekçesinin kaydettirilmesini itirazın incelenmesini etkileyen çok önemli bir koşul saymaktadır. Bakanlık veya bölge müdürlüğüne kayıt, hukuki nitelikte veya çoğunlukla ilgili itirazlarda söz konusu olur. İşkolu tespitine işletme sözleşmesi uyuşmazlığına ilişkin davalarda bu işleme gerek yoktur. Ayrıca itiraz dilekçesine, itiraz nedenlerinin yazılması (TISGLK m.15/1) ve olanaklar ölçüsünde itirazı haklı kılan belgelerin eklenmesi gereklidir¹⁹⁵).

2. İtiraz Edebilecek Olanlar ve İspat Yükümlüsü

A) İtiraz, Edebilecek Olanlar

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kararına itiraz edebilecek olan kişi ve kuruluşlar, kararın mahiyetine göre değişir. Bakanlığa başvuran sendikanın çoğunluğu bulunduğu tespit edilmişse, bu duruma o işkolundaki işçi sendikaları ve taraf olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren itiraz edebilir. TISGLK. nun 15. maddesinin 1. fıkrasının 3299 sayılı

¹⁹⁵ GÜNAY İ. Cevdet, a.g.e. s.185

Kanunla değişik metnine göre, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunu temsil edemeyen sendikanın ise itiraz hakkı yoktur. Buna karşılık, Bakanlık başvuran işçi sendikasının çoğunluğa sahip olmadığını tespit etmişse, bu karara sadece başvuran sendika itiraz edebilecektir (TİSGLK. m.13/2) (196). İşveren sendikasına üye olan bir işverenin sözleşmeye taraf olma ehliyeti bulunmadığından, kendisine tebligat yapılmış olsa bile itiraz hakkına sahip olduğu kabul edilemez. Esasen böyle bir tebligatın işverene değil, üyelik ilişkisi nedeniyle işveren sendikasına yapılması şarttır(197).

B) İspat Yükümlüsü

İtirazın konusu olan hususları kimin ispatlayacağı 2822 sayılı Kanunda gösterilmemiştir. Burada MK. nun 6. maddesinde açıklanmış genel kuralı uygulamak ve toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğunu iddia edenin, iddiasını ispatla yükümlü olduğunu kabul etmek ve ancak ondan sonra itiraz edenin ispata çağırmak doğru olur. Ancak, 275 sayılı Kanun döneminde görülen yaygın uygulama itiraz eden sendikanın çoğunluk iddiasını desteklemesi yönündeydi(198).

196 TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.391; BERKSUN Abdullah/ EŞMELİOĞLU İbrahim, age, s.333

197 OĞUZMAN Kemal, İşçi İşveren İlişkileri, age, s.11; BERKSUN Abdullah/ EŞMELİOĞLU İbrahim, age, s.333

198 TOPÇU Bahri, age, 303; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.392

3. İtiraz Mercii ve İtiraz Süresi

A) İtiraz Mercii

Tespit yazısına karşı işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren itirazını yetkili iş mahkemesine yapmak zorundadır. Bu da toplu iş sözleşmesinin kapsayacağı işyerlerinin birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına girip girmediğine ve sözleşmenin türüne bağlı olarak değişecektir. İşyeri ve işyerleri yalnız bir bölge müdürlüğünün yetki alanına giriyorsa işyerinin veya işyerlerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş mahkemesine; işletme toplu iş sözleşmesinde işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine; birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren durumlarda Ankara'daki iş mahkemesine itiraz edilecektir. Bu hüküm emredici nitelikte olduğundan tarafların iradesiyle de değiştirilemez. Dolayısıyla itiraz davasının yetkili mahkeme dışında açılması, davanın reddi için yeterli bir neden sayılacaktır⁽¹⁹⁹⁾.

Ayrıca itiraz dilekçesinin mahkemeye verilmesinden önce ilgili bölge müdürlüğüne veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına kayıt ettirilmesi gerekir, çünkü bu sayede Bakanlık itirazı öğrenip yetki işlemini durdurulabilir. Yargıtayın bir kararında itiraz dilekçesi Bakanlık veya ilgili bölge müdürlüğüne

¹⁹⁹ ELBİR H. Kemal, age, s.209; SÜMER H. Hadi, age, s.181; BERKSUN Abdullah/İŞMEHJOĞLU İbrahim, age, s.336; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.392; Yarg. 9. HD., E. 1989/6475, K. 1989/ 9598, T. 7.11.1989, Öz Gıda-İş, age, s.155

kayıt ettirilmeden mahkemeye verildiği için itirazı reddedilmiştir(200).

B) İtirazın Süresi

Uygulamada sadece işçi sendikaları yetki için başvurduklarından Bakanlık 13. maddeye göre o işkolundaki diğer işçi sendikalarına ve sözleşmeye taraf olacak işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene tespit yazısı gönderecektir. Tespit yazısını alan işçi sendikaları, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren teblig tarihinden itibaren genel hükümlere göre teblig tarihi hariç altı işgünü içinde itiraz hakkını kullanmalıdır(201). Altı işgünü hak düşürücü süre olup bu süre içinde itirazda bulunulmaması halinde, 16. maddeye göre başvuruda bulunan işçi sendikasının yetkisi kesinleşir ve Bakanlıkça kendisine yetki belgesi verilir(202). Altı işgünü olan süre, o işkolunda kurulu her işçi sendikası veya işveren tarafı için ayrı ayrı teblig tarihinden itibaren başlar. Üye işverene yapılan tebligatta altı işgünlük süre işlemeyecektir. Kendisine tespit yazısı bildirilmeyen, o işkolundaki bir işçi sendikası veya işveren sendikası toplu iş sözleşmesi imzalanıncaya kadar bu maddedeki itiraz hakkını kullanabileceği gibi, toplu iş sözleş-

200 SÜMER H. Hadi, age, s.182; ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.373; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s. 392; Yarg. E. 1984/9222, K. 1984/8987, T. 22.10.1981 ; Yarg. 9. HD., E. 1990/4243, K. 1990/ 4607, T. 6.4.1990, Öz Gıda İş. age, s.155

201 Yarg. 9. HD., E. 1989/9545, K. 1989/9685, T. 10.11.1989, YKD., C.XVI, S.6, Haziran 1990, s.846; Yarg. 9. HD., E. 1990/14364, K. 1990/14418, T. 28.12.1990, Öz Gıda-İş. age, s.155

202 Yarg. 9. HD., E. 1990/9693, K.1990/9256, T. 11.9.1990, Öz Gıda İş. age, s.157; Yarg. 9. HD., E. 1989/9545, K. 1989/9685, T. 10.11.1989, YKD., C.XVI, S.6, Haziran 1990, s.846

mesi yapıldıktan sonra da 16. madde hükümlerine göre sözleşmenin hükümsüzlüğünü mahkemeden talep edebileceklerdir⁽²⁰³⁾.

Altı işgününün belirlenmesinde Cumartesi günü mahkemeler tatil olduğu için hesaba katılmayacaktır. Ayrıca bildirimin yapıldığı günün de hesap dışında tutulması gerekir⁽²⁰⁴⁾.

4. İtirazın İncelenmesi

A) Genel Olarak

İş mahkemesi, işçi ve üye sayılarının tespitine ilişkin maddi hata ve süreye ilişkin itirazları altı işgünü içinde duruşma yapmaksızın ve kesin karara bağlar. Örneğin, Bakanlığın tespit yazısı Resmi Gazetede yayımlanan istatistikteki sayılarla tutarlı değilse, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı isyerindeki işçi sayısı veya işçilerin sendikaya üyelik durumları hususunda kendi kayıtlarındaki bilgiye uymayan bir tespit yapmış ve bu husustaki deliller itiraz dilekçesi ile birlikte ibraz edilmişse mahkeme duruşma yapmaksızın itirazı kesin karara bağlayacaktır. Bu şekilde kesin olan kararın temyiz edilmesi mümkün değildir. Buna karşılık mahkeme diğer itirazları (taraplardan birinin veya her ikisinin gerekli yetkiyi haiz olmadıkları yahut itiraz edenin coğunluğu bulunduğu türündeki itirazları) duruşma yaparak karara bağlar. Duruşma sonunda verilecek karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay tarafından on beş gün içinde kesin karara bağlanır

²⁰³ REİSOĞLU Seza, Şerh 1986, age, s.189; BERKSUN Abdullah-İŞMİLOĞLU İbrahim , age, s.336

²⁰⁴ REİSOĞLU Seza, Şerh 1986, age, s.189; BERKSUN Abdullah-İŞMİLOĞLU İbrahim , age, s.336; Yarg. 9. HD., E. 1985/596, K. 1985/331, T. 22.1.1985, Öz Gıda-İş, age, s.155

(TISGLK. m.15/2). Bu gibi davalarda husumet Bakanlığa değil karşı sendikaya yöneltilmelidir. Diğer yandan mahkemeye itirazın yapılmasına önemli bir sonuç bağlanmıştır. İtirazın yapılması, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur (TISGLK. m.15/2) (205).

Maddi hata ve süreye ilişkin olanlar dışındaki itirazlar önemli itirazlardandır. İlgililer bu itirazlarıyla, Bakanlığın yaptığı tespitin sağlıklı olmadığını iddia etmektedirler. Eğer ilgililer Bakanlıkça yayımlanmış istatistikteki işçi ve sendika üyesi sayısına itiraz etmişlerse, TISGLK. nun 12. maddesi uyarınca hareket edilmesi gerekir⁽²⁰⁶⁾. Çünkü adı geçen madde özel bir süre ve usul kabul etmiştir. Bu durumda TISGLK. nun 15. maddesindeki normal itiraz usulüne uymak gerekli değildir. Buna karşılık ilgililer bakanlığın işyerindeki işçi çoğunluğu tespitine ilişkin kararına itiraz etmişlerse, TISGLK. nun 15. maddesindeki usulüne uymak gerekir. Böyle bir durum Bakanlığın işçi ve sendika üyelerine ait bildirimleri yanlış kaydetmesinden veya bildirimlerin henüz kendisine ulaşmamış olmasından veya işçi sendikasının üyelerine ve işverenin işçilerine ilişkin bildirimlerin gerçeği yansıtmamasından kaynaklanmış olabilir. Eğer sendika üyelerine ve işçilere ilişkin bildirimlerin gerçeğe uymaması veya sahteliği yüzünden Bakanlığın tespiti gerçeği yansıtmıyorsa mahkeme bunu

²⁰⁵ ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.373; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.393; OĞUZMAN Kenan, İşçi-İşveren İlişkileri, age, s.45; BERKSUN Abdullah/ EŞMELİOĞLU İbrahim, age, s.336; ELBİR H. Kemal, age, s.209; Yarg. HGK., E. 1985/9-834, K. 1985/201, T.13.3.1985, Öz Gıda-İş, age, s.138

²⁰⁶ Yarg. 9. HD., E. 1986/8874, K. 1986/9637, T. 30.10.1986, Öz Gıda-İş, age, s.148

nasıl tespit edecektir? Bu tür aksaklıklar sistemi bütünüyle felce uğratabilir(207).

İşyerinde çoğunluğun tespitinde sendikadan istifa eden işçilerin durumu da belirsizlik yaratmıştır. Çünkü SK. nun 25. maddesinin 2. fıkrasına göre sendikadan çekilme işleminde, çekilme notere başvurma tarihinden itibaren bir ay(208) sonra geçerli olur. Aynı işçi bir ay dolmadan başka bir sendikaya üye olmuşsa, çoğunluğun tespitinde bir ay dolmadan ilk sendikanın üyesi kabul edilecek ve bir ay dolduktan sonra ikinci sendikanın üyeliği geçerli olacaktır(209).

B) İşletme Toplu İş Sözleşmesine İtiraz

Yetki itirazına ilişkin 15. madde de işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi için yapılan bir başvuru üzerine Bakanlıkça yapılan bir tespite itirazda bulunulması halinde nasıl bir yol izleneceği gösterilmemiştir. Aynı şekilde işyeri toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespiti halinde, bu işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek nitelikte olduğu itirazında bulunulması halinde yapılacak uygulamaya ilişkin olarak da bir düzenleme eksikliği söz konusudur. Bununla beraber 2822 sayılı Kanunun 3. maddesinin 3. fıkrasında işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan kanuni niteliklere sahip olup olmadıkları

²⁰⁷ OĞUZMAN Kemal, İşçi-İşveren İlişkileri, age, s.26; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.393

²⁰⁸ 22252 Sayılı Resmi Gazete, T. 8.4.1995, 4101 Sayılı Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi, Bazı Hükümlerinin Kaldırılması ve Bu Kanuna Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanunun 6. maddesi uyarınca sendikadan çekilme başvurusunun geçerlik süresi notere başvuru tarihinden itibaren bir ay olarak değiştirilmiştir.

²⁰⁹ TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.393

hakkında çıkan uyumazlıkların çözümü ile ilgili özel bir hükme yer verilmiştir. Ancak bu konudaki uyuşmazlıkların yetki tespiti ve itirazına ilişkin kanuni prosedür içinde ortaya çıkacağı kuşkusuzdur. Yukarıda belirtilen durumlarda ilgililer 3. maddedeki hüküm uyarınca mahkemeye başvurmakla birlikte 15. maddedeki usul çerçevesinde yetki itirazında bulunacak, konunun bekletici mesele olarak kabulünü ve 3. maddeye göre çıkarılan uyuşmazlıkların sonuçlanmasına kadar itiraza ilişkin kararların bekletilmesini talep edeceklerdir. Yargıtaya göre, işletme toplu iş sözleşmesi yapılacağına ilişkin tespit yazısına sadece çoğunluk yönünden itirazda bulunulmuş ve işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin tespite itiraz edilmişse, mahkemece işyerlerinde işletme toplu iş sözleşmesi değil, işyeri toplu iş sözleşmesi yapılacağına karar verilemez. Söz konusu uyuşmazlığın sonuçlanmasından sonra konu yetki itirazı olarak görevli mahkemece ele alınacaktır. İşletme veya işyeri toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin olarak Bakanlıkça yapılan tespitte varılan sonuca 3. maddeye göre verilen kararda da varılması halinde 15. maddede belirtilen itirazlar da incelendikten sonra yetki konusu karara bağlanacaktır. Aksi halde, başka bir incelemeye gerek kalmaksızın mahkemece yetkisizlik kararı verilecektir⁽²¹⁰⁾.

5. Kesinleşen Yetki Hükümünün Kuralı ve İstisnaları

A) Kural

Toplu iş sözleşmesi yapma yetisine sahip bulunduğu iddiasında olan işçi veya işveren sendikası yahut sendika üyesi ol-

²¹⁰ ÇELİK Nuri, İş Hukuku, age, s.374 vd.

mayan işverenin bu yetkisine süresi içinde itiraz edilmemişse veya itiraz süresi içinde itiraz edilmişse, bu itiraz kesin olarak karara bağlanıp reddedildikten sonra yetkisi kesinleşir ve kesinleşen bu yetkiye karşı itiraz edilemez. Çünkü TISGLK nun 15. maddesinin 2. fıkrasında maddi hataya ilişkin iş mahkemesi ve diğer itirazlarda ise Yargıtay tarafından verilen kararların kesin olduğu belirtilmiştir⁽²¹¹⁾.

B) İstisnalar

İş mahkemesinin yetki konusundaki kararları, kural olarak kesindir. Ancak bu kuralın bazı istisnaları vardır. Bunlardan ilki, kanun yararına bozmadır. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı, HUMK. nun 427. maddesi uyarınca kesinleşmiş yetki kararlarına karşı kanun yararına bozma yoluna başvuru olabilir. Bununla beraber bu başvuru üzerine verilecek Yargıtay kararı kesinleşmiş yetkiyi etkilemez. Ancak bu suretle iş mahkemesinin kararlarında bir ölçüde uyum sağlanabilir⁽²¹²⁾.

İkinci istisna, muhakemenin iadesi ile ilgilidir. Çünkü bu yetki kararlarına karşı muhakemenin iadesi yolunun açık tutulması isabetli bulunmaktadır. Yargıtay yetki kararına karşı muhakemenin iadesi yolunu başlangıçta kapalı tutmuşken, sonradan bu görüşünü değiştirmiş ve bir işçi sendikasının mükerrer üye göstermek ve hile yapmak suretiyle elde ettiği bu kesin yetkiye

²¹¹ TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.395; TOPÇU Bahri, age, s.303 vd.

²¹² REİSOĞLU Seza, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1971, s.180; TUNÇOMAĞ Kenan, İş Hukuku 1980, age, s.64; ESENER Turhan, İş Hukuku, age, s.447; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.395; REİSOĞLU Seza, Şerh 1986, age, s.193

karşı HUMK. nun 445. maddesi uyarınca muhakemenin iadesini isteyebileceğini kabul etmiş ve birbirine zıt ve kesinleşmiş yetkiye ilişkin iki kararın varlığı halinde de koşulları gerçekleşmişse, HUMK. nun 445. maddesinin 10. bendinden yararlanılabilmesini uygun görmüştür⁽²¹³⁾.

IV- YETKİ BELGESİNİN HUKUKİ DURUMU, YETKİNİN KAYBEDİLMESİ VE YETKİ BELGESİ ALINMADAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASI

1. Yetki Belgesinin Hukukî Durumu

Yetki tespit yazısına Kanunda öngörülen süre içinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini takip eden altı iş günü içinde veya yapılan itiraz reddedilmişse mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde ilgili sendikaya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından bir yetki belgesi verilir (TISGLK. m.16/1) ⁽²¹⁴⁾. Toplu iş sözleşmesi yapmak için yetki belgesi ancak bir sendikaya verilebilir. Bakanlık bu nedenle sonradan başka bir sendikanın yetki isteminin yerinde olup olmadığını araştırmaz. Anayasanın 53. maddesinin 3. fıkrasında ve 2822 sayılı Kanunun 3. maddesinin son fıkrasında aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı ve uygulanamayacağı öngörülmüştür. Bakanlık bu hükümler uyarınca bir işyeri veya işletme için yetki belgesi vermişse yeni bir toplu iş sözleşmesinin aynı döneme hasren yapılamayacağından

²¹³ REİSOĞLU Seza, Şerh-1971, age, s.181; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.213; TUNÇOMAĞ Kenan, Esaslar, age, s.395; TUNÇOMAĞ Kenan, İş Hukuku-1985, age, s.255; REİSOĞLU Seza, Şerh-1986, age, s.208

²¹⁴ AKTAY A. Nizamettin, age, s.48; OĞUZMAN Kemal, "Sorunlar", age, s.13; OĞUZMAN Kemal, İşçi-İşveren İlişkileri, age, s.49; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.209

başvuruya olumsuz cevap verir. 275 sayılı Kanun döneminde bölge müdürlükleri veya Bakanlığın yetki tespiti sırasında sadece rakip kuruluşların adreslerini verme işlevi bulunuyordu. Yapılan gazete ilanlarından diğer sendikaları veya işverenin bazen haberdar olamadığından, çağrıya bir itiraz söz konusu olamıyordu. Bu nedenle geçen dönemde kesin yetkiye rağmen ikinci bir yetkinin kesinleşmesiyle karşılaşılıyordu. Bunun gibi sakıncalı durumların yeni Kanunla ortadan kaldırılması olumlu bir yeniliktir. Yetki belgesinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilmesi deklaratif (açıklayıcı) bir işlemdir.

TISGLK. nun 16. maddesinin 1. fıkrasında gösterilen yetki belgesinden işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin istemi üzerine verilen tespit yazısı da anlaşılmaktadır. Yetkili sendikayı belirleyen yazı, yetki belgesi ile aynı kurallara bağlıdır. Anılan Kanunun 17. maddesinde açıkça tespit yazısını alan işveren veya işveren sendikasının karşı tarafı on beş gün içinde toplu görüşmeye çağırması öngörülmüştür. Bu süre içinde kesinleşmiş tespit yazısındaki işveren veya işveren sendikası toplu görüşmeye çağırılmazsa, tespit yazısının da yetki belgesi gibi hükümsüz hale geleceği düşünülmektedir⁽²¹⁵⁾.

2. Yetki Belgesinin Kaybedilmesi

Kazanılan toplu iş sözleşmesi yetkisinin kesinleşmesi bu yetkinin herhangi bir biçimde kaybedilmeyeceğini göstermez. 2822 sayılı Kanunun 17/2, 19/3, 27/2, 36/3, 37/2. maddelerinde

²¹⁵ GÜNAY İ. Cevdet, a.g.e, s.210 vd.

yetki belgesinin hükümsüz olacağı haller ayrı ayrı gösterilmiştir. 2822 sayılı Kanunun 17. maddesinin 2. fıkrasına göre, yetki belgesi ya da yetki tespit yazısı alındıktan on bes gün içinde karşı tarafa çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz. 19 maddenin 3. fıkrasına göre, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde toplu görüşmeye çağrıyı yapan taraf gelmez ve toplu görüşmeye başlanmazsa yetki belgesi düşer. 27. maddenin 2. fıkrasına göre, arabulucunun uyusmazlığı tespit eden tutanağını tebliginden altı gün geçtikten sonra kanuni grev kararı altı iş günü içinde alınmazsa veya grev yasaklarında Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz. 36. maddenin 3. fıkrasına göre, grev oylaması sonucunda işçiler grevin uygulanmamasına karar verirlerse ve uyusmazlıkta taraf olan işçi sendikası, oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren on beş gün içinde karşı tarafla anlaşmaya varamazsa veya Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz. 37. maddenin 2. fıkrasına göre, karşı tarafa teblig edilmek üzere süresi içinde notere ve görevli makama tevdi edilmeyen grev ve lokavt kararları uygulanamaz. Bildirilen günde başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt ta süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz. Toplu pazarlık sisteminin kararlı ve istikrarlı bir biçimde yürümesi tarafların belirli olmasıyla sağlanacaktır. Aksi halde sendikalar arası rekabet sonucu çoğunluğa dayanan yetkinin her an el değiştirmesi tehlikesi ortaya çıkacaktır. Böyle bir durum tarafların sürekli olarak huzursuzluğuna neden olacaktır.

Yargıtayın bir kararında toplu iş sözleşmeleri ile işçi ve işveren ilişkilerinde hukuki bir düzen kurulması amaçlandığından, çoğunluğu sağlayan bir işçi sendikasının istediği zaman toplu iş sözleşmesi yapmaya veya kurulmuş olan bir düzeni bozmaya kalkışmayacağını, temsil yetkisinin o sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak istediği andaki durumuna göre tespit edilerek, toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra çoğunluğu yitirmiş olmasının o sözleşmenin geçersiz sayılmasını gerektirmeyeceği kabul edilmiştir⁽²¹⁶⁾.

2822 sayılı Kanun yetki belgesinin, itiraz süresinin bitişinden veya kesinleşen mahkeme kararının tebliği tarihinden itibaren altı işgünü içinde verileceğini ifade etmektedir. Bu süre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görevine ilişkin bir süredir. Sürenin geçmesi yetki belgesinin geçersizliğine yol açmaz⁽²¹⁷⁾. Yetki belgesinde işçi sendikasının hangi işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenle hangi işyeri, işyerleri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sayıldığı belirtilmelidir⁽²¹⁸⁾.

²¹⁶ GÜNAY İ. Cevdet, age, s.209

²¹⁷ REİSOĞLU Seza, Şerh 1986, age, s.207; Yarg. 9. HD., E. 1986/88, K. 1986/100, T. 14.1.1986, YKD., C.12, S.8, Ağustos 1986, s. 1157

²¹⁸ OĞUZMAN Kemal, "Sorunlar", agm. s.13; AKTAY A. Nizamettin, age, s.48; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.210

3. Yetki Belgesi Alınmadan Toplu İş Sözleşmesi Yapılması

A) Hükümsüzlük İstemi

a) Ehliyetsizlik-Yetkisizlik Ayrımı

Geçerli bir toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için, önce yetki belgesi alınmış olması gerekir. Ancak, yetki belgesi alınmamış olsa da bazı koşulların gerçekleşmesi halinde yapılan toplu iş sözleşmesi geçerli sayılır. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti bulunmayan bir sendikanın yaptığı sözleşmenin iptali sözleşme sürerken de her zaman istenebilmesine karşılık, yetkisizliğe belirli bir süre içinde itiraz edilmesi gerekmektedir. 2822 sayılı Kanunun 12. maddesi ile 16. maddesi arasında bir yetki prosedürü düzenlenmiştir. Prosedüre uyulmadan yapılan toplu iş sözleşmesinin Bakanlıkça taraflardan birinin veya ikisinin yetki koşullarını haiz olmadığının öğrenilmesinden itibaren kırk beş gün içinde iptali istenebilecektir (TISGLK. m16/2)⁽²¹⁹⁾. 2822 sayılı Kanunun 16. maddesinde 3299 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra bir sözleşmenin hükümsüzlüğü için işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye dava açılması gerekmektedir. Birden çok bölge müdürlüğünün yetki alanına giren grup sözleşmesinin hükümsüzlüğüne karar verilmesi için Ankara İş Mahkemesine dava açılması gerekir. İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin davanın nerede açılacağına dair Kanunda bir açıklık bulunmamaktadır. Bununla birlikte TISGLK. nun 18 maddesinde görevli makam ola-

²¹⁹ Yarg. HGK., E. 1987/9 353, K. 1987/834, T. 11.11.1987, Öz Gıda İş. age. s.157

arak belirtilen işletme merkezinin bağlı olduğu bölge nâdirlüğünün bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde dava açılabilceğı düşünölmektedir(220).

b) Dava Açma Süresi ve Dava Açma Koşulları

275 sayılı Kanun döneminde yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesinin, uygulanmaya başlamasından itibaren altı işgünü içinde hükümsüzlüğünün istenebileceğı belirtilmiştir (275 sayılı Kanun m.12/3-2). Toplu iş sözleşmeleri hükümlerinin çoğunlukla değişik tarihlerde yürürlüğe girmesi sözleşmenin iptali isteminin süresinde yapıp yapılmadığına ilişkin olarak uyusmazlıklar doğmasına neden olmuştur(221).

2822 sayılı Kanunun 16. maddesinin 3299 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki metninde toplu iş sözleşmesinin işyerinde ilan tarihinden itibaren kırk beş gün içinde hükümsüzlük davasının açılabilmesi öngörölmüştür. Yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesi işyerinde ilan edilmedikçe dava açma süresi işlemediğinden ilanın yapıp yapılmadığı hususunda birtakım uyusmazlıklar çıkmıştır. 3299 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra kırk beş günlük sürenin başlangıç tarihi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının böyle bir toplu iş sözleşmesi yapıldığını öğrenmesinden başlayacak şekilde düzenlenmiştir. Bu süre hak düşürücü bir süredir. Kanun değişikliği yetki belgesi alınmadan yapılan sözleşmenin ilan gününün belirlenmesine iliş-

220 GÖNAY İ. Cevdet, age, s.216

221 GÖNAY İ. Cevdet, age, s.217

kin uyuşmazlıkları ortadan kaldırmıştır(222). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Bakanlıktan yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesinin taraflarından biri veya ikisinin yetkisiz olduğunu bilgiişlem merkezine ulaşmış olan bilgilere dayanarak tespit edebilir. Bakanlık yetkisizliği ne kadar süre içinde tespit edecektir? Kanunda, yetkisizliğin tespitinde kanuni sürenin geçip geçmediğini belirlemek için bir açıklık yoktur. Bu nedenle hükümsüzlüğün süresinde istenip istenmedigine ilişkin yine sorunlar çıkacağı söylenebilir(223).

Bir toplu iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle hükümsüzlüğünün istenebilmesi için önce böyle bir sözleşmenin yapılmış olması gerekir. Bir sendika yetki prosedürüne uymadan işverenle görüşmelere başlayabilir. Bu anda dava açılması yoluna gidilemez. Hükümsüzlük davası, yetki koşullarını taşımadığı halde toplu iş sözleşmesi yapanlar aleyhine, yapılan sözleşmeden dolayı hakları zarara uğrayan rakip işçi sendikaları veya işveren tarafından açılabilir. Bununla beraber Bakanlık da Kanun gereği dava açıp sözleşmenin hükümsüzlüğünü isteyebilir (TISGLK, m.16/2)(224). Hiçbir yetki işlemlerine başlanmadan, yani Bakanlığa başvuruda bulunulmadan imzalanan toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü istenebilir. Bunun gibi yetkiye yapılan itirazların sonuçlandırılmasından önce veya reddine rağmen yetki belgesi alınmadan imzalanan sözleşmenin de iptali istenebilir. Yine yetki belgesinin kapsamına girmeyen işyerlerinde toplu iş sözleş-

222 REİSOĞLU Seza, Şerh-1986, age, s.212; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.217; OĞUZMAN Kemal, İşçi İşveren İlişkileri, age, s.102

223 GÜNAY İ. Cevdet, age, s.217

224 GÜNAY İ. Cevdet, age, s.218

leşmesi yapılırsa, bu işyerleri için yapılan sözleşme de hükümsüzlük davasına konu olabilir. Örneğin grup toplu iş sözleşmesi için sadece dört işyeri için yetki alındığı halde, aynı işverene ait diğer iki işyerini de kapsayacak şekilde altı işyeri için bir toplu iş sözleşmesi yapılamaz⁽²²⁵⁾.

B) Hükümsüzlük Kararı Verebilme Koşulu

Bir toplu iş sözleşmesinin yetki belgesi alınmadan yapılması onu yalnız bu nedenle hükümsüz kılmaz. Diğer bir ifadeyle mahkemece yetki belgesinin bulunmadığının anlaşılması o toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne ilişkin davanın kabulü için yeterli değildir. Çünkü Kanunda yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesinin ancak sözleşmeye taraf olanlardan birinin veya her ikisinin yetkili olmaması halinde hükümsüzlüğüne karar verileceği kabul edilmiştir (TISGLK. m.16/2)⁽²²⁶⁾. Yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinin hükümsüz sayılabilmesi için öncelikle taraflardan birinin yetki koşullarını taşımadığının mahkemece yapılacak araştırma sonucu belirlenmesi gerekir. İşçi sendikasının iki yetki koşulunu gerçekleştirmiş olup olmadığı belirlenecektir. Bu koşullardan birinin gerçekleşmemesi halinde toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne karar verilecektir. İşveren sendikasının yetkisiz işçi sendikasıyla imzaladığı toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne karar verilmesi için üye işveren de böyle bir iptal davası açabilir⁽²²⁷⁾. İşkolunda çalışan

²²⁵ GÜNAY İ. Cevdet, age, s.218

²²⁶ GÜNAY İ. Cevdet, age, s.218

²²⁷ OĞUZMAN Kemal, İşçi-İşveren İlişkileri, age, s.102; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.219

işçilerin en ez yüzde onu oranında işçiyi üye kaydetmiş, işyeri veya işletmenin tümündeki işçilerin yarısından fazlasını temsil eden bir işçi sendikası ile o işkolunda kurulu bir işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin yetki prosedürüne uymadan imzaladıkları toplu iş sözleşmesinin yalnız yetki tespiti yapılmamış olması nedeniyle hükümsüzlüğü iddiası mahkemece kabul edilmeyecektir. Yargıtayın kararları 275 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi 2822 sayılı Kanun döneminde de bu yöndedir. 2822 sayılı Kanun döneminde Yargıtayın bir kararında, "Bir toplu iş sözleşmesinin yapılması, 2822 sayılı Kanunda belirli bir prosedürün titizlikle işletilmesi ve yürütülmesine bağlanmış ve bu prosedür içerisinde süre, ilan, teblig gibi biçimsel koşullar yanında çoğunluk esası gibi çok önemli ve temsil hukukunu ilgilendiren temel esas ve koşullar da yer almış ve bu temel koşula sahip işçi sendikalarına vazgeçilmez kural olarak toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi verilmesi amaçlanmıştır. Bunun tek istisnası aynı Kanunun 16. maddesinde yetki belgesi almadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinin işyerinde ilan tarihinden itibaren kırk beş gün içinde dava yolu ile yetkili sendikanın toplu iş sözleşmesi prosedürünün biçimsel koşullarına uymadan yapılan bir sözleşmenin anlaşılması gerekir. Kendisinin yetkili olmadığını bilerek işverenle anlaşp bir toplu iş sözleşmesi yapan sözleşme taraflarının yaptığı hukuki işlemin geçerliliğinden söz edilemez. Böyle bir işlem yoklukla malul bir tasarruf sayılmalıdır. Gerçek irade gizlenerek yapılan bir tasarruf muvazaalı sayılır ve her zaman hükümsüzlüğü istenebilir. Olayda çoğunluğa sahip olduğu Bakanlıkça belirlenen ve hasım sendika ile işverene teblig edilen

bir işlem mevcutken bu yerde yetki belgesi olmayan bir sendika ile yapılan toplu iş sözleşmesinin geçerli sayılamayacağına karar verilmiştir." Bu karar öğretide haklı olarak eleştirilmiştir. Çünkü Kanun açıkça yetki koşullarının gerçekleşmemesi halinde kırk beş günlük süre içinde hükümsüzlük davası açılması esasını kabul etmiştir (TISGLK. 16/2). Bunun dışında yetki belgesi alınmadan yapılan her sözleşmenin iptali istenemez. Muvazaa iddiası ancak, işverenin kesin olarak yetki koşullarına sahip olmadığını bildiği sendika ile yaptığı toplu iş sözleşmesini işyerinde o Kanun kuralına göre ilan yöntemine aykırı davranıp, kırk beş günlük süreyi geçirtmiş olması halinde söz konusu olabilir. 2822 sayılı Kanunun 16. maddesinin 3299 sayılı Kanunla değiştirilerek hükümsüzlüğün başlangıç gününün işyerinde ilandan, Bakanlığın öğrenme gününe alınması oldukça isabetli olmuştur. Yargıtayda incelenen bir davada, işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının yetki başvurusu Bakanlıkça kabul edilmiştir. Bakanlığın yaptığı yetki tespitine itiraz edilmiş olmasına rağmen sendika davanın sonuçlanmasını beklemeden işverenle anlaşarak toplu iş sözleşmesini imzalamıştır. Daha sonra mahkeme yapılan itirazı kabul etmiştir. Sözleşmeyi imzalayan sendikanın çoğunluğa sahip olmadığına ilişkin karar Yargıtayca da onanarak kesinleşmiştir. Bunun üzerine itirazcı sendika TISGLK. nun 16. maddesinin 2. fıkrasındaki kırk beş günlük süre içinde dava açmıştır. Yetkiye itiraz kararı kesinleşinceye kadar yetki işlemlerinin durdurulması gerekir (TISGLK. m.15/3). Yargıtay sendikanın buna rağmen yetkisiz olduğunu bilerek sözleşme imzalamasını kanunun bu hükmüne aykırı davranış sayarak, bu nedenle tarafla-

rın iyi niyetli olarak kabul edilemeyeceğini vurgulamıştır. Yüksek mahkeme 2822 sayılı Kanunun 3299 sayılı Kanunla değişik 16. maddesinin 2. fıkrasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına sözleşmenin hükümsüzlüğüne ilişkin olarak dava hakkı tanınmasının kamu düzeni düşüncesine dayandığını kabul etmiştir (228).

İşçilerin zarara uğratılması iş hukukunun işçileri korumasına yönelik özelliğine aykırıdır. 2822 sayılı Kanunun 16. maddesinde kırk beş günlük sürenin geçmesinden sonra toplu iş sözleşmesinin yetkisizlik nedeniyle hükümsüzlüğünün istenemeyeceğine ilişkin düzenleme kanun koyucunun işçiyi toplu iş sözleşmesiz bırakmamak ve iş barışını sağlamak amacına uygun bulunmaktadır(229).

C) Mahkeme Kararlarının Sonuçları

Yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesinin iptaline karar verildiğinde bu hükümsüzlük kararının ne zaman etkili olacağı ve geçmişe etkili olup olmayacağı Kanunda açıkça belirtilmiş değildir. Oğuzman'ın görüşüne göre, iptal kararı TISGLK'nun 16. maddesindeki "hükümsüzlüğün ileri sürülmesi" deyiminden dolayı geriye doğru etkili olacaktır. Yani sözleşmenin baştan beri hükümsüzlüğü söz konusu olacaktır. Bu hükümsüzlüğün kesin hükümsüzlükten farkı, yasada belirlenen süre içinde dava açılmazsa, sözleşmenin geçerli bir sözleşme olmasıdır(230). Reisoglu'na göre ise, toplu iş sözleşmesinin nitelikleri geçmişe

228 GÜNAY İ. Cevdet, age, s.218 vd.

229 GÜNAY İ. Cevdet, age, s.218 vd.

230 OĞUZMAN Kemal, "Sorunlar", agm, s.14; OĞUZMAN Kemal, İşçi İşveren İlişkileri, age, s.103; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.222

etkili bir hükümsüzlüğe uygun bulunmadığından iptal kararı geçmişe etkili sonuç doğurmayacaktır. Çünkü toplu iş sözleşmeleri devamlı bir ilişki doğurur. Bu sözleşmenin normatif hükümleri nedeniyle tarafları olan sendika veya işverenden çok işçilere uygulanması geçmişe etkili bir hükümsüzlüğü sakıncalı kılar. Bu itibarla MK.nun 2. maddesinden hareketle tarafların toplu iş sözleşmesini imzalarken objektif ve sübjektif iyi niyet kurallarına uygun davranışta bulunmaları durumunda hükümsüzlüğün geçmişe etkili olmadığını kabul etmek gerekir. Aksi halde işverenin özellikle sendikanın yetkisiz olduğunu bilerek toplu iş sözleşmesi yapması durumunda hükümsüzlüğün geçmişe etkili olduğunu kabul etmek doğru olacaktır. Hükümsüzlük davası görülürken hakim talep üzerine ve gerekli gördüğü takdirde yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir (TİSGLK. m.16/4) (231).

Toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne karar verilmesi halinde işveren, yetkisiz olduğunu bilerek sözleşme imzaladığı sendika üyelerine verdiği hakları geri alamaz. İşveren işyeri koşulu haline gelmiş olması nedeniyle ileriye yönelik olarak da verdiği hakları geri alamaz. Ayrıca bu hakları SK.nun 31. maddesi gereğince, taraf sendikanın üyesi olmayan işçilere de tanımak durumundadır. Buna karşılık işveren, hükümsüz olduğunu bilmeden toplu iş sözleşmesini uygulamışsa bu durumda hükümsüzlük kararından önceki döneme ait hatalı olarak yaptığı ödemeleri geri isteyebileceği ileri sürülmüştür(232). Ancak burada işveren

231 REİSOĞLU Seza, Şerh-1986, age, s.215; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.223

232 OĞUZMAN Kemal, "Sorunlar", agm, s.14; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.223

karşı tarafın hilesi ile örneğin, sahte yetki belgesi kullanması sonucu bir toplu iş sözleşmesi imzalayıp uygulamaya koysa da toplu iş sözleşmesinin taraflarından çok üçüncü kişilere uygulanan ve sürekli bir ilişki oluşturan yapısı nedeniyle geçmişe etkili hükümsüzlük söz konusu edilmemelidir. Bunun dışındaki hallerde işveren yetki belgesi bulunmayan işyerinde cogunlugu temsil etmeyen bir sendika ile toplu iş sözleşmesi imzaladığı için sözleşme ile verdiği hakları işyeri koşulu hâline gelmiş olduğundan zaten geri alamayacaktır⁽²³³⁾.

İptal edilen toplu iş sözleşmesi yenisi yapılincaya kadar, hizmet sözleşmesi olarak yürürlükte kalır(TISGLK. m.6). Ayrıca talep üzerine uygulaması durdurulan toplu iş sözleşmesi yerine o işyerinde daha önce yapılan sözleşme de uygulamaya konulabilir. Ancak yeni toplu iş sözleşmesi işçi aleyhine hükümler taşıyorsa hakimin istem olmasa da sözleşmenin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurmasının iş hukukunun koruyucu niteliğine uygun olacağı haklı olarak ileri sürülmüştür⁽²³⁴⁾.

²³³ GÜNAY İ. Cevdet, age, s.224

²³⁴ REİSOĞLU Seza, Şerh-1986, age, 215; GÜNAY İ. Cevdet, age, s.224

SONUÇ

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tespitine ilişkin düzenlemeler çalışma barısını sağlamanın yanında serbest toplu pazarlık sisteminin gelişmesine ve yaygınlaşmasına da yardımcı olduğundan çalışma hayatında önemli bir yere sahiptir.

275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununu uygulandığı dönemde ehliyet ve yetki konusundaki bazı hükümleri nedeniyle çeşitli eleştirilere maruz kalmıştır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunuyla ehliyet ve yetki konusunda köklü değişiklikler yapılmamış ancak 275 sayılı Kanunun eleştiri konusu olan birçok yönü düzeltilmiştir. 2822 sayılı Kanuna getirilebilecek en önemli eleştiri ehliyeti yetkiden ayrı olarak açıkça düzenlememiş olmasıdır. 275 sayılı Kanun döneminde sendika ve toplu iş sözleşmesinin türlerinin çokluğu büyük sorunlara neden olmuştur. İki farklı kavram olan ehliyet ve yetkinin ayrı ayrı Kanunda düzenlenmesi gerekir. Aynı kavram olarak algılanması ve değerlendirilmesi büyük hatalar ortaya çıkmasına neden olur. Bunların en önemlisi ehliyete her an ve resen itiraz edilebilmesine rağmen yetkiye Kanunda belirtilen sürelerde ve Kanunda belirtilen kişi ve kuruluşlarca etiraz edilebilmesidir. Ehliyet yetki ayrımı 2822 sayılı Kanun döneminde de açıklığa kavuşmamıştır. Bu dönemde yetkinin düzenlenmesine (2822 Sayılı Kanun m.12-16) karşın ehliyetten yeterince söz edilmemiştir. Bu durumun kanunî bir düzenlemeyle yeniden gözden geçirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Ehliyet ve yetki konusunda yapılacak

yeni bir düzenlemeyle toplu sözleşme düzeninde ortaya çıkabilecek olası kargaşa önlenmiş olacaktır.

Toplu iş sözleşmesi yetkisi için sendikaların işyerinde yarıdan fazla üye çoğunluğu sağlamasının yanında, işkolunda yüzde on (% 10) üye kaydetme oranını aramak yerinde ve isabetli bir yeniliktir. Böylece sendika enflasyonu önlenerek "güçlü sendikacılık" ilkesi çerçevesinde baskı gücü fazla sendikaların ortaya çıkması sağlanmıştır. Ayrıca, işyerinde çoğunluğun tespitiyle ilgili hükümde de (2822 sayılı Kanun m.12) çalışma biçimleri açısından işçi kavramının çerçevesi iyi çizilmeli ve bu kavrama bir açıklık getirilmelidir. Hangi işçilerin yetki tespitinde dikkate alınacağı açık olmayan bir husustur.

Sağlıklı bir veri tabanı oluşturulması için işkolu ve işyeri istatistikleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yeniden gözden geçirilmelidir. Çünkü sendikalar yetki belgesi alabilmek için birtakım yolsuzluklara başvurabilmektedir.

Kanunda Bakanlığın yetki tespiti başvurusuna olumsuz cevap vermesi durumunda mağdur tarafın itiraz usullerine yer verilmemiş olması da bir eksiklik olarak düşünülebilir. Bu konunun Yargıtay tarafından karar verilen ve benimsenen şekliyle düzenlenmesi faydalı olacaktır.

İşkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil edemeyen sendikaya yetkiye itiraz hakkı tanınmamış olması ile yetkisi kesinleşen sendikaya yetki belgesi verilmesi yararlı bir yeni-

liktir. Yetki belgesi alan sendikanın çağrı yazısına tüm tekliflerini eklemesinin yaptırımını yasada açıkça gösterilmelidir.

Ayrıca, işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi alınmış işyerlerinin bir bölümünde grev yasasının bulunduğu hallerde ortaya çıkan sorunları da önleyecek kanuni düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

Tüm bu eksik olduğu düşünülen yanlarına rağmen 2822 sayılı Kanunun, 275 sayılı Kanunun birçok eleştirilen yönünü de giderdiğini söylemek gerekir. Ancak, az önce belirttiğimiz üzere Kanundaki bazı hükümlerin yeniden gözden geçirilmesi çalışma barışının devamını sağlamak bakımından olumlu bir gelişme olacaktır.

KAYNAKÇA (235)

AKTAY A. Nizamettin, Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları, Ankara, 1990

Alt İşveren Kurumu ve Hukukumuzda Dogan Sorunlar, Kamu-İs D., C.3, S.3, Ocak 1994

ALTAN Ö. Zühtü/GÜVEN Ercan/GEREK Nüvit, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Eskişehir, 1994

BERKSUN Abdullah/EŞMELİOĞLU İbrahim, Açıklamalı-Gerekçeli-İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara, 1989

CANBOLAT Talat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul, 1992

ÇELİK Nuri, Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Hüsusunda Yapılması Düşünülen Değişiklikler, İstanbul, 1972, (Değişiklikler)

Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasının Uzaması Nedenleri ve Getirdiği Hukuki Sorunlar, İstanbul, 1975, (Hukuki Sorunlar)

Anayasanın Toplu İş Sözleşmesi Düzenine Etkileri, TÜTİS D., C.7, S.3, Mayıs 1983, (Anayasa)

Çalışma Hayatımızda Özel Meselelerimiz, KUTYAY, Abant, 15 2 1987, (Çalışma Hayatı)

235 Birden fazla kitap, tebliğ veya makalesi olan yazarlara yapılan atıflarda parantez içinde kısaltmalar kullanılmıştır.

Toplu İş Sözleşmelerinin Yapılması ve Uygulanmasında Yargıtay Kararlarının Etkisi, Yargıtay Dergisi, C.15, S.1-4, Ocak-Ekim 1989, (Yargıtay Kararlarının Etkisi)

İş Hukuku Dersleri, B.10, İstanbul, 1990, (İş Hukuku)

Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Sorunlar, TÜHİS D., C 12, S 6, Ağustos 1991, (Sorunlar)

ÇENBERCİ Mustafa, Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Yetki ve Bu Yönle İlgili Başlıca Sorunlar, Adalet D., S.5, Mayıs 1971

EKONOMİ Münir, 2822 Sayılı Kanunun Uluslararası Normlara Uygunluğu, Gıda İşverenleri D., Ekim -Kasım 1985, (Uluslararası Normlar)

Toplu İş Sözleşmeleri, Sendikal Mevzuat Eğitim Semineri, Basisen Yayınları, İstanbul 1985, (Toplu İş Sözleşmeleri)

Türkiye'de Toplu İş Hukuku Sistemi, Banksis 1. Uluslararası Semineri, İstanbul, 1985, (Toplu İş Hukuku)

İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar, Kamu-İş D., C.1, S.1, Temmuz 1987, (Sorunlar)

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda 3451 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler, Kamu-İş D., C.1, S.7, Ocak 1989, (Değişiklikler)

Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Ehliyet ve Yetki, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Kamu-İş Yayını, Ankara, 1990, (Ehliyet ve Yetki)

Ferdi ve Toplu İş İlişkileri İle İlgili Kanunlar. Kamu-İs Yayını, Ankara, 1990, (Kanun)

ELBİR H. Kemal, İş Hukuku, B.9, İstanbul, 1987

EREN Fikret, Sendika Üyeligi ve Yetki Tespitinin Doğuracağı Meseleler, Endüstri İlişkileri 1984 Yıllığı, KUTVAY, 1984

EŞMELİOĞLU İbrahim, Yetki Tespitinde Sendikaya Üyeligi Yasaklanan İşçilerin Durumu, Türk-İş D., S.217, Ekim 1987

ESENER Turhan, Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara, 1964

İş Hukuku, Ankara, 1978

EYRENCİ Öner, Sendikalar Hukuku, Banksis Yayınları, İstanbul, 1984

EYRENCİ Öner/SAĞLAM Fazıl/TAŞKENT Savaş/ULUCAN Devrim, Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, İstanbul, 1987

GÜLERMAN Adnan, Türkiye'nin Ekonomik ve Toplumsal Yapısı, İzmir, 1987

GÜNAY I Cevdet, Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Ankara, 1991

İŞİK Rüçhan, Ehliyet ve Yetki, Ankara, 1973

İŞIKLI Alpaslan, Yetkili Sendikanın Belirlenmesi Sorunu, AUSBF D., C XXXI, No 1-4, Mart-Aralık 1976

İNCE Ergun, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 1983

İŞVEREN DERGİSİ, C.XXXII, S.4, Ocak 1994

KIRAL Şemsettin, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Basisen Yayınları, İstanbul, 1988

KOCAOĞLU Mehmet, 2822 Sayılı Kanunda 3.6.1986 Gün ve 3299 Sayılı Kanunla Değişiklikten Sonra Türk Arabuluculuk Sistemi, TÜHİS D., C.10, S.6, Aralık 1986, (Arabuluculuk)

2821 ve 2822 Sayılı Kanunlarda Yapılan Değişiklikler Toplu İş İlişkilerindeki Sosyal Yanların Özlemlerini Tatmin Edebildi mi?, TÜHİS D., C.11, S.6, Ağustos 1988, (Değişiklikler)

Kollektif Sendika Özgürlüğünün Hukuksal Çerçevesi, Türk Kamu-Sen D., C.1, S.10, (Aralık 1989), (Sendika Özgürlüğü)

KUTAL Metin, Türk Hukukunda Yetki Tespitinin Önemi ve Sorunları-1, İktisat Maliye D., C.XXXII, S.9, Aralık 1985, (Yetki 1)

Türk Hukukunda Yetki Tespitinin Önemi ve Sorunları-2, İktisat Maliye D., C.XXXII, S.10, Ocak 1986, (Yetki 2)

Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü ve Toplu İş Sözleşmeleri Açısından Türk İş Hukukunun 50 Yılı, Basisen Yayınları, İstanbul, 1988, (Uyuşmazlıklar)

MİS Olcay/ÖZSOY Erbaşar, Açıklamalı-İctihatlı-Gerekçeli Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara, 1983

OGUZMAN Kemal, Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanmasında Karşılaşılan Meseleler, İş Hukuku D., C.1, S.1, 1969, (Meseleler)

Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır?, İstanbul, 1973. (Tahkim ve Arabuluculuk)

İşyeri ve İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetkiye İlişkin Sorunlar, TÜTİS D., C.9, S.4-5, Eylül 1985. (Sorunlar)

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun Uluslararası Normlara Uygunluğu, İşveren D., Haziran 1986. (Uluslararası Normlar)

Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C.1, B.4, İstanbul, 1987. (İşçi-İşveren İlişkileri)

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Yapılması Gerekli Değişiklikler, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul, 1991. (Değişiklikler)

OKUR A. Rıza, Toplu Sözleşme Yapma Yetkisi, 1971

ÖZBEK Oğuz, Açıklamalı İçtihatlı Sendikacılık ve Toplu Sözleşme Mevzuatı, Ankara, 1986

ÖZ GIDA-İŞ, Toplu İş Hukuku, Ankara, 1993

PEKÖZ Atalay, İşverenlerin Toplu İş Sözleşmelerinde Taraf Olma Ehliyetleri, TÜTİS D., C.2, S.5, Haziran 1978

REİSOĞLU Seza, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1971. (Şerh-1971)

Yasada Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, Yetki ve Çağrı Yöntemi Nasıl Düzenlenmelidir?, TÜTİS D., C.5, S.5, Eylül 1981, (Ehliyet ve Yetki)

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1986, (Şerh-1986)

SÜMER H. Hadi, İş Hukuku, Konya, 1991

SÜZEK Sarper, Temel İş Yasaları, B.4, Ankara, 1992

ŞAHLANAN Fevzi, Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1986, (Sendikalar)

Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, 1991, (Uyuşmazlıklar)

Toplu İş Sözleşmesi, Banksis Yayını, İstanbul, 1992, (Toplu İş Sözleşmesi)

TAŞKENT Savaş, Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtayın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul, 1989

TEZ KOOP-İŞ, 1989-1992 Yıllarına Ait Yargıtay Kararları

TUG Adnan, Sendikalar Hukuku, B.2, Ankara, 1992

TUNÇOMAG Kenan, İş Hukuku, C.2, Kırklareli, 1980, (İş Hukuku-1980)

İş Hukuku, C.2, İstanbul, 1985. (İş Hukuku-1985)

İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 1988. (Esaslar)

TOPÇU Bahri, Temel Sendikacılık Bilgileri, Şeker-İş Yayınları, Ankara, 1988

TURAN Kamil, Milletlerarası Sendikal Hareketler, Ankara, 1979, (Hareketler)

İş Hukukunun Genel Esasları Ankara, 1990. (Esaslar)

TUHSİ, İş Hukukuyla İlgili Yargıtay Kararları, C.2, Ankara, 1991

UŞAN Fatih, Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetki Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Kamu-İş D., C. 3, S.4, Temmuz 1994

YARGITAY KARARLARI DERGİSİ, C.12, S.8, Ağustos 1986

YARGITAY KARARLARI DERGİSİ, C.XIII, S.3, Mart 1987

YARGITAY KARARLARI DERGİSİ, C.XVI, S.6, Haziran 1990

YARGITAY KARARLARI DERGİSİ, C.XVI, S.12, Aralık 1990

YARGITAY KARARLARI DERGİSİ, C.18, S.9, Eylül 1992