

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA
GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Ergün YURTÇU

Eskişehir

1995

T.C. ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TÜRK İŞ HUKUKUNDA GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

DANIŞMAN
PROF.DR. İHSAN ERKUL /

HAZIRLAYAN
ERGÜN YURTÇU

ESKİŞEHİR

1995

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
MELİK İHSAN ERKUL

İÇİNDEKİLER

| | |
|-------------------|------|
| KISALTMALAR | VIII |
| GİRİŞ | 1 |

Birinci Bölüm

TÜRK İŞ HUKUKUNDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ VE TÜRLERİ

Birinci Kısım

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNE GENEL BAKIŞ

| | |
|--|---|
| Ş. I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HUKUKUNUN TARİHİ GELİŞİM SÜRECİ | 3 |
| I. 1946'DAN EVVELKİ DÖNEM | 4 |
| 1. Cumhuriyet (1923) Öncesi | 4 |
| 2. 1923-1946 Arası | 6 |

| | |
|---|----|
| II. 1946-1961 DÖNEMİ | 8 |
| III. 1961 VE SONRASI | 10 |
| Ş. II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ | 11 |
| I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI | 11 |
| 1. Milletlerarası Çalışma Teşkilatı'nca Yapılan Toplu İş Sözleşmesi Tanımı | 12 |
| 2. Türk Doktrinince Yapılan Toplu İş Sözleşmesi Tanımı | 13 |
| 3. Türk Pozitif Hukukunca Yapılan Toplu İş Sözleşmesi Tanımı | 15 |
| II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ | 16 |
| Ş. III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN MUHTEVASI | 17 |
| I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN NORMATİF (DÜZENLEYİCİ) KISMI | 17 |
| 1. Hizmet Akdinin Yapılmasına İlişkin Hükümler | 18 |
| A. Hizmet Akdinin Şekline İlişkin Hükümler | 18 |
| B. Hizmet Akidleri Yapılmasına yada Yapılmamasına İlişkin Hükümler | 18 |
| 2. Hizmet Akdinin Muhtevasına İlişkin Hükümler | 18 |
| A. Hizmet Akdi ile Doğrudan Doğruya İlgili Hükümler | 19 |
| B. Hizmet Akdinin Sona Ermesine İlişkin Hükümler | 19 |
| II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARAFLARINI BAĞLAYICI HÜKÜMLER | 20 |
| 1. Tarafların Karşılıklı Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümler .. | 20 |
| 2. Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanması ve Denetimine İlişkin Hükümler | 20 |
| 3. Uyuşmazlıkların Çözümüne İlişkin Tarafları Bağlayıcı Hükümler | 21 |
| III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE BULUNMASI KANUNEN YASAK OLAN HUSUSLAR | 21 |

İkinci Kısım

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ**

| | |
|---|-----------|
| Ş. I. İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ | 23 |
| I. İŞYERİ KAVRAMI | 24 |
| II. İŞYERİ KAPSAMI | 25 |
| 1. Asıl İşyeri | 26 |
| 2. İşyerinden Sayılan Yerler | 27 |
| A. İşyerine Bağlı Yerler | 27 |
| a. Hukuki Bağlılık | 27 |
| b. Ekonomik Bağlılık | 28 |
| c. Hukuki ve Ekonomik Bağlılığın Birlikte Varolması .. | 30 |
| B. Eklentiler | 30 |
| C. Araçlar | 31 |
| Ş. II. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ..... | 32 |
| Ş. III. İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ | 32 |
| I. KONUYA GENEL BAKIŞ | 32 |
| II. İŞLETME KAVRAMI VE TANIMI | 34 |
| 1. Genel Olarak İşletme Kavramı..... | 34 |
| 2. İşletme ve Müessese Tanımı | 35 |
| A. İşletme Tanımı | 35 |
| B. Müessese Tanımı | 36 |
| 3. Hukuki Kuruluş Şekilleri Açısından İşletmeler | 37 |
| A. Özel İşletmeler | 37 |
| B. Kamu İşletmeleri | 37 |
| a. Katma Bütçeli Dairelere Ait Döner Sermayeli İşletmeler | 37 |
| b. Genel Bütçenin Kapsamına Giren Dairelere Ait Döner Sermayeli İşletmeler | 38 |

| | |
|--|----|
| c. Yerel İdarelere Ait İşletmeler | 38 |
| d. Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT) | 39 |
| III. İŞLETMENİN BİR GERÇEK VEYA TÜZEL KİŞİYE VEYA KAMU KURUM VE KURULUŞUNA AİT OLMASI | 39 |
| IV. KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİNİN MÜESSESELERİYLE BİRLİKTE TEK İŞVEREN SAYILMASI | 40 |
| V. İŞYERİ İLE İŞLETMENİN KARŞILAŞTIRILMASI | 41 |

İkinci Bölüm

GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI, YAPILMASI NEDENLERİ, İLERİ SÜRÜLEN FAYDA VE SAKINCALARI

Birinci Kısım

GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI, YAPILMASI NEDENLERİ

| | |
|---|----|
| §. I. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE GENEL BAKIŞ | 43 |
| §. II. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI | 45 |
| I. 2822 SAYILI KANUNDA GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ | 45 |
| II. YARGITAY KARARLARINDA GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ | 48 |
| III. DOKTRİNDE GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ | 51 |
| §. III. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASI NEDENLERİ | 55 |
| I. İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN VE İŞYERİ SENDİKACILIĞININ SAKINCALARINI ORTADAN KALDIRMAK | 55 |

| | |
|--|----|
| II. İŞKOLUNA VE İŞVERENLERE AİT ÖZEL NEDENLER | 62 |
| 1. İşkolundaki Üretimlerin Birbirine Bağımlılığı | 62 |
| 2. İşverenlerin Örgütlenememeleri | 63 |

İkinci Kısım

GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN FAYDA VE SAKINCALARI

| | |
|---|----|
| §. I. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İLERİ SÜRÜLEN FAYDALARI | 66 |
| §. II. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İLERİ SÜRÜLEN SAKINCALARI | 71 |

Üçüncü Bölüm

TÜRK İŞ HUKUKUNDA GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE EHLİYET, YETKİ, UYUŞMAZLIK VE ÇÖZÜM YOLLARI

Birinci Kısım

GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE EHLİYET VE YETKİ

| | |
|---|----|
| §. I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE EHLİYET VE YETKİNİN AYRIMI VE ÖNEMİ | 74 |
|---|----|

| | |
|--|-----------|
| Ş.. II. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMADA | |
| TARAFLARIN EHLİYETİ | 77 |
| I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMADA EHLİYETİN ANLAMI | 77 |
| II. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMADA İŞÇİ | |
| TARAFININ EHLİYETİ | 78 |
| III. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMADA İŞVEREN | |
| TARAFININ EHLİYETİ | 82 |
| Ş. III. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMADA TARAFLARIN | |
| YETKİSİ | 84 |
| I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMADA YETKİNİN ANLAMI | 84 |
| II. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMADA İŞÇİ | |
| TARAFININ YETKİSİ | 86 |
| 1. İşçi Sendikasının İşkolunda Çoğunluğa Sahip Olması | 86 |
| 2. İşçi Sendikasının İşyeri ve İşyerlerinde Çoğunluğa | |
| Sahip Olması | 87 |
| III. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMADA İŞVEREN | |
| TARAFININ YETKİSİ | 88 |
| Ş. IV. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE YETKİ TESPİTİ | 89 |
| Ş. V. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE TOPLU GÖRÜŞME | 90 |

İkinci Kısım

GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GÖRÜŞMELERİNDE KARŞILAŞILAN UYUŞMAZLIKLAR VE ÇÖZÜM YOLLARI

| | |
|---|-----------|
| Ş. I. İŞ UYUŞMAZLIĞI KAVRAMINA GENEL BAKIŞ | 93 |
| Ş. II. GRUP TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE ÇÖZÜM YOLLARI | 94 |
| I. TOPLU HAK UYUŞMAZLIĞININ ÇÖZÜM YOLLARI | 94 |

| | |
|--|--------|
| II. TOPLU MENFAAT UYUŞMAZLIKLARININ | |
| ÇÖZÜM YOLLARI | 95 |
| 1. Uyuşmazlığın Çıkarılması ve Arabuluculuk | 95 |
| 2. Grev Kararının Alınması ve Uygulanması | 96 |
| 3. Lokavt Kararının Alınması ve Uygulanması | 97 |
| | |
| SONUÇ | 100 |
| | |
| YARARLANILAN KAYNAKLAR | i-viii |
| | |
| EK (1) | ix-Lxv |

KISALTMALAR

| | |
|----------------|---|
| AÜHF. | : Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi |
| B. | : Baskı |
| Bkz. | : Bakınız |
| C. | : Cilt |
| CSGK. | : Cumhuriyet Senatosu Genel Kurulu |
| CSTD. | : Cumhuriyet Senatosu Tutanak Dergisi |
| Çalışma VD. | : Çalışma Vekaleti Dergisi |
| Çev. | : Çeviren |
| D. | : Dergi |
| E. | : Esas |
| ESADER. | : Eskişehir İktisadi Ticari İlimler Akademisi Dergisi |
| f. | : fıkra |
| G. | : Gazete |
| HD. | : Hukuk Dairesi |
| HGK. | : Hukuk Genel Kurulu |
| ILO.-MÇT.-UÇÖ. | : Uluslararası Çalışma Örgütü |
| İHD. | : İş Hukuku Dergisi |
| İİBF. | : İktisadi İdari Bilimler Fakültesi |
| Mad. | : Madde |
| MESS. | : Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası |
| No. | : Numara |
| RG. | : Resmi Gazete |
| S. | : Sayı |

| | |
|---------|---|
| s. | : Sayfa |
| SBF. | : Siyasal Bilgiler Fakültesi |
| SK. | : Sendikalar Kanunu |
| T. | : Tarih |
| TİSGLK. | : Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu |
| TİSK. | : Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu |
| vd. | : ve devamı |
| Yarg. | : Yargıtay |

GİRİŞ

Toplu İş Hukukunun temel niteliği, tarafların karşılıklı hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesidir. Bunun için karşılıklı taraflar birlikte hareket eder ve aynı kararları desteklerler. Bunu sağlamakta güçlü sendikacılık ile olasıdır. Bundan dolayı işçiler ve işverenler kendi kuruluşlarında biraraya gelerek isteklerini karşı tarafa kabul ettirme çabasına girerler. Bu durum güçlü sendikacılığın gerekliliğini ortaya koyar.

Türk Mevzuatında Toplu İş Sözleşmesinin işyeri esasına göre yapılması güçlü sendikacılığın ortaya çıkmasını ağırlaştırdığı gibi o endüstride de farklı toplu iş sözleşmelerinin ortaya çıkmasını, dolayısıyla rekabet eşitliğini de bozmaktadır.

Mevcut mevzuata aykırı düşmeyecek biçimde grup toplu iş sözleşmesini nasıl düzenleneceği meselesinin üzerinde çalışmaya değer bir konu olarak gördüğümüz cihetle biz bu çalışmamızda **Türk İş Hukukunda Grup Toplu İş Sözleşmesi** konusunu ele aldık

Bunun içinde konuyu üç bölümde inceledik:

Birinci bölümde "Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi ve Türleri" başlığı altında Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesinin tarihi gelişim

süreci, İşyeri Toplu İş Sözleşmesi ve İşletme Toplu İş Sözleşmesi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde Grup Toplu İş Sözleşmesi kavramı anlatılırken Grup Toplu İş Sözleşmesinin 2822 sayılı Yasadaki yeri, Yargıtay Kararlarında ve doktrinde oluşan görüşler ve taraflarca Grup Toplu İş Sözleşmesi için ileri sürülen fayda ve sakıncalara değinilmiştir.

Üçüncü bölümde ise Grup Toplu İş Sözleşmesi yetkisinin alınması, görüşmelere başlanması ve yürütülmesi ile sözleşmesinin uygulanması sırasında ortaya çıkan uyuşmazlıklar ve bunların çözümü anlatılmaya çalışılmıştır.

Sonuç bölümünde de ikinci ve üçüncü bölümde değinilen ve varılan sonuçlar ortaya konulmuştur.

Birinci Bölüm

TÜRK İŞ HUKUKUNDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE TÜRLERİ

Birinci Kısım

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE GENEL BAKIŞ

Ş. I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HUKUKUNUN TARİHİ GELİŞİM SÜRECİ

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukukunun tarihi gelişiminin, sendikacılığın gelişimiyle paralellik gösterdiği görülür¹. Zira toplu iş sözleşmesi yapabilmek için bilinçli ve örgütlü çalışanlar topluluğunun bulunması gerekir. Bu örgüt de sendikadır. Sendikacılığın gelişmesi de genel olarak endüstrinin gelişmesine ve işçi sayısının artmasına bağlıdır². Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukukunun doğuşu ve gelişimi de endüstri devrimiyle yakından ilgilidir. Zira endüstri devriminden önce tarım sektörü ve el sanatlarının hakim olduğu

¹ İhsan ERKUL, **Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması**, C. 3, B. 2, Eskişehir, 1991, s. 13.

² Nuri ÇELİK, **İş Hukuku II, Sendikalar**, İstanbul, 1976, s. 52.

ekonomik düzen içerisinde, toplu iş sözleşmesi rejimi ile çalışma şartlarının düzenlenmesi ciddi düşünülecek bir husus değildir. Nitekim bugün dahi endüstrisi gelişmemiş ülkeler için aynı şeyi söylemek mümkündür³.

Bu gerçekler göz önüne alınarak Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukukunun Türkiye'deki tarihi gelişimini üç döneme ayırarak incelemek olasıdır.

I. 1946'dan evvelki dönem

II. 1946-1961 dönemi

III. 1961 ve sonrası

Bu dönemleri ayrı ayrı şöyle ele alabiliriz.

I. 1946'DAN EVVELKİ DÖNEM

1. Cumhuriyet (1923) Öncesi

Osmanlı İmparatorluğu 'gaza'ya yönelmiş bir toplumsal yapıya sahiptir. Bu özelliğinden ötürü iktisadi alanda kâr gayesine, kapital terakümü gibi faaliyetlere az yer verebilmiştir⁴. Bu yüzden Osmanlı İmparatorluğunun sahip olduğu iktisadi sistemle kapitalizm arasındaki farklar derindir. Topluma hakim olan ve sınıai kapitalizme geçişe engel teşkil eden bu özellik, sanayiın yok denecek kadar az gelişmiş olmasından da anlaşıldığı gibi katılığını uzun yıllar kaybetmemiştir. Tarım kesimi dışında kalmakla beraber, toplu iş sözleşmelerinin doğuşunu gerektirecek koşullara sahip bulunmayan iş hayatında da, uzun yıllar, sanayii öncesi hayatını yaşayan toplumlara özgü biçimde

³ ERKUL, 2822..., s. 13, Dipnot 40.

⁴ Alpaslan IŞIKLI, **Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisindeki Yeri**, Ankara, 1967, s. 63'ten Şerif MARDİN, **Türkiye'de İktisadi Düşüncenin Gelişmesi**, SBF Maliye Enstitüsü, Türk İktisadi Gelişmesi Araştırma Projesi, Ankara, 1952, s. 21.

Batıdaki korporasyonlara uygun bir gelişimin sonucunda ortaya çıkmış örgütlenmeleri görmekteyiz. Zenaatın hakim olduğu üretim biçiminin yürürlükte olduğu devirlerde ortaya çıkan bu kuruluşlar XIV. yüzyıldan XVIII. yüzyıla kadar Osmanlı İmparatorluğundaki iş ilişkilerinin önemli bir unsurunu teşkil etmişlerdir⁵. Lonca olarak adlandırılan bu kuruluşlarda çalışan ve çalıştıranların çıkarları ortakdı. Aynı zamanda iki tarafın faydalandıkları ortak bir statü ve güvenlik mevcuttu. Sermayenin çalışandan henüz ayrılmadığı, dağınık tarım sektöründe ise ortak çıkarları sözkonusu olacak bir çalışan sınıfının henüz meydana gelememesi dolayısıyla bu dönemde, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt rejiminden bahsedilmesi şüphesiz mümkün değildir⁶. İş ilişkilerinin bu niteliği, Toplu İş Sözleşmelerinin doğuşuna yol açan ihtiyaçların ortaya çıkmasını geciktirmiştir.

“Yavaş yavaş doğan işçi sınıfı genellikle savaş sanayii, mensucat, gıda ve matbaa işkollarına yığılmıştır”⁷. Tanzimat hareketi- batının iktisadi ve teknik alandaki üstünlüğünün kabul edilmesine bağlı olarak- Osmanlı toplumunun diğer alanlarda olduğu gibi, sosyal alanda da Batıdaki yeniliklere kapısını açmasında önemli bir etken olmuştur.

Bizde ilk işçi hareketini 1872’de ortaya çıkan Kasımpaşa Tersanesi İşçileri Grevi olarak belirtmek mümkündür. İşçilerin isteklerinin benimsenmemesiyle sonuçlanan bu grevi aynı yılın Temmuz ayında Beykoz Deri ve Kundura Fabrikası İşçilerinin grevi izlemiştir. İkinci Meşrutiyetin ilan tarihi olan 1908’in Ağustos ve Eylül ayları 30’a yaklaşan sayısı ile Türkiye’de grev ayları olmuştur⁸. Ortaya çıkan bu

⁵ IŞIKLI, s. 68.

⁶ ERKUL, 2822..., s. 18.

⁷ Gülay KAYA- Serpil ÖZDAMAR- Ayşe AKKÖK, **Türkiye’de Toplu Pazarlık Sisteminde Yol Gösterici Faktörler**, Milli Prodüktivite Merkezi Yayını No.: 196, Ankara, 1975, s. 6.

⁸ Bu grevler için bkz.: ERKUL, 2822..., s. 19-20.

grevlerin önlenmesi amacıyla 1909 yılında, derneklerin kurulmasını ve grevi yasaklayan Ta'til-i Eşgal Kanunu çıkarıldı⁹.

Cumhuriyet'in kuruluşundan önce iyi bir sendikacılığın ve sendika liderlerinin bulunmayışı dolayısıyla birden ve aşırı hareket eden koalisyonlar sonucu ortaya çıkan belli başlı grevlerin tek amacı ücret zamlarıydı. Devamlı bir kuruluşun yoksun koalisyon halinde yürütülen bu grevler çalışma şartlarını düzenleyecek bir toplu iş sözleşmesi yapmak yerine ücret zamları hedef tutulduğundan bu zammın alınması ile son bulmaktaydı. Bundan dolayı Cumhuriyet öncesinde Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesinden söz etmek mümkün olmamaktadır sonucuna varabiliriz¹⁰.

2. 1923-1946 Arası

Bu dönemin önceki dönemden farkı, Cumhuriyet Hükümetinin üstünlüğü kabul edilen Batı uygarlığına ulaşabilmek için endüstriye dönük bir ekonomi politikası uygulanmasıdır.

1924 Anayasası 1909 Cemiyetler Kanunu gibi toplanma ve dernek kurma hakkını tanımış bütünü ile demokratik bir anayasadır. Anayasanın kabulünden ve sonra dernek ve birlik adları altında birçok işçi teşekkülü kurulmuştur¹¹. Ancak bu ilk yıllarda bile, mevcut sendikaların faaliyet alanı ve etkileri son derece sınırlı kalmış herhangi bir kanuni yasak mevcut olmadığı halde, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkının sağlanması yönünde ciddi bir adım atılmamıştır. "4 Mart 1925 tarihinde çıkarılan Takrir-i Sükûn Kanunu ile... sendikaların faaliyetlerinin geniş ölçüde sınırlandırılması ve ancak mevcut tek

⁹ Bu Kanun için bkz.: Gündüz ÖKÇÜN, **Ta-til-i Eşgal Kanunu, 1909 Belgeler-Yorumlar**, AÜSBF Ya. No. 503, Ankara, 1982.

¹⁰ ERKUL, **2822...**, s. 21.

¹¹ ÇELİK, **İş Hukuku...**, s. 54.

partinin kontrolü altındaki işçi kuruluşlarına faaliyet imkanı tanınması ile rejimin otoriter karakteri kendini göstermeye başlamıştır. Rejimin gittikçe ağır basan bu otoriter karakteri karşısında mevcut sendikalardan bazıları direnme çabaları göstermiş bunun için Türkiye ölçüsünde dayanışma ve birleşme yolunu tutmuşlarsa da herhangi bir başarı elde edememişlerdir¹². Takrir-i Sükûn kanunu ve yönetimin otoriter yapısına rağmen 1928 yılının Temmuz ayında Şark Şimendiferleri ve İstanbul Tramvay işçilerinin greve gitmesinde rol oynayan Amele Teali Cemiyeti ve benzeri üç kuruluş kapatılmıştır. Bu durum daha sonraki yollarda önemli bir işçi hareketi görülmemesine sebep olmuştur¹³.

Cumhuriyet'in ilanından sonra işçilerin ve sendikaların durumu kısaca yukarıda anlatıldığı gibiydi. Toplu iş sözleşmesinin hukuki yönden düzenlenmesi bakımından ilk kanuni düzenleme 1926 yılında kabul edilen Borçlar Kanununun 316 ve 317. maddelerinde Umumi Mukavele adıyla yer alan hükümlerdir. Ancak "... Borçlar Kanununun 316 ve 317. maddeleri toplu iş sözleşmelerinin yapılabilmesini mümkün kılacak asgari esasları bile tesbit etmiş değildir"¹⁴. Ayrıca bu müesseseyi geliştirecek bir uygulamaya girişilmediği için bu iki hüküm neredeyse unutulup gitmiştir¹⁵.

1924 yılında hazırlanan bir İş Kanunu projesi (müşterek iş mukavelesi) adı ile bu mukaveleyi 52. ve müteakip maddelerinde tanzim etmiştir. Fakat bu proje kanunlaşmamıştır. Yerine, 1936'da yürürlüğe giren 3008 Sayılı İş Kanunu bu mukavele hakkında en ufak bir işaret

¹² IŞIKLI, s. 68-69.

¹³ ERKUL, 2822..., s. 21.

¹⁴ Kenan TUNÇOMAĞ, "Türkiye'de İş Hukuku Mevzuatının Gelişmesi", SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI, Yirmibeşinci Kitap, İstanbul, 1974, s. 20.

¹⁵ ERKUL, 2822..., s. 22.

dahi ihtiva etmiyordu¹⁶. Buna rağmen 3008 Sayılı Kanun 72. maddesiyle yurdumuzda grev ve lokavt yasaklanmıştır. Çıkabilecek toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde zorunlu uzlaştırmaya gidilmesi öngörülmüş, dolayısıyla uzlaştırma kurullarının alacakları kararlara tarafların arzusu olmasa bile, uymaları zorunluluğu ortaya çıkmıştır.

“... tek partili dönemde sendika kurma, toplu iş sözleşmesi yapma ve grev gibi sosyal haklar, toplumdaki sınıflaşmanın sonucu değil, sebebi olarak kabul edilmiş... hükümetin sendika hürriyetine karşı olan bu tutumu, 1946 yılına kadar ağırlaşarak devam etmiştir”¹⁷.

II. 1946-1961 DÖNEMİ

İkinci Dünya Savaşından sonra, savaşı kazanan devletlerin biraraya gelip Türkiye'nin de katıldığı Birleşmiş Milletler Teşkilatını kurmaları ve demokratik ilkelere uygun andlaşmalar imzalamaları üzerine rejimimizin demokratik esaslara oturtulması zorunluluğu duyulmuştur. Bu düşünce ile 11 Haziran 1946 tarihinde 4919 Sayılı Kanun ile 8 Haziran 1938 tarihli 3512 Sayılı Cemiyetler Kanunu değiştirilerek cemiyetlerin kurulmasında serbestlik esası benimsenmiştir. “Aile, cemaat, ırk, cins ve sınıf esasına veya adına dayanan cemiyetler kurulamaz” hükmündeki (Madde 9/h) “sınıf” deyimi kaldırılarak sendikaların kurulması için gerekli ortam hazırlanmıştır¹⁸. Cemiyetler kanunundaki bu değişiklik sonucunda yurdumuzda irili ufaklı birçok sendika kurulmuştur¹⁹. Cemiyetler Kanununa göre kurulan sendikalar işçi yararına uygun düşmeyen

¹⁶ Ferit Hakkı SAYMEN, “Türkiye’de Kollektif İş Mukavelesi”, İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ HUKUK FAKÜLTESİ MECMUASI, C. XXIV, S. 1-4, İstanbul, 1959, s. 48-49.

¹⁷ IŞIKLI, s. 69-71.

¹⁸ ÇELİK, *İş Hukuku...*, s. 54.

¹⁹ İhsan ERKUL, *Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması*, C. 2, Eskişehir, 1984, s. 17.

zararlı faaliyetlere giriştikleri ve siyasi amaçlara alet olmak eğilimini gösterdikleri gerekçesiyle hükümet tarafından kapatılmıştır. Ortaya çıkan bu karmaşayı düzenlemek amacıyla 20 Şubat 1947'de 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendika Birlikleri Hakkında Kanun kabul edilmiştir²⁰.

1947 yılı, toplu iş sözleşmesi müessesesinin temel şartlarından biri olan sendikaların kuruluşuna imkan vermesi, çıkarılan Kanun sendikalara ve sendikaların aralarında kuracakları teşekküllere "Genel Sözleşmeler" diye belirtmek suretiyle toplu iş sözleşmesi yapmak yetkisini tanınması (madde 4/A) bakımından daha önceki yıllara göre köklü değişiklikler getirmiştir. Ancak 3008 Sayılı Kanunun yürürlükte bulunan grev yasağı hükmü nedeniyle toplu iş sözleşmesi müessesesi kurulup gelişemediği gibi "oldukça karışık ve ayrıntılı bir mekanizmaya malik olan toplu pazarlık düzenini, bu genel ve sade hükümlere dayandırmak olanaksızdır"²¹. Hükümetin 1951 yılında 5834 Sayılı Kanunla Milletlerarası çalışma Teşkilatının 98 Sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesini kabul etmesi Hükümeti "çalışma şartlarını kollektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren kuruluşlarıyla işçi kuruluşları arasında ihtiyari müzakere usullerinden faydalanılmasını ve bu suretle geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınması" taahhüt altına sokuyordu. Bu taahhüdün sonucu olarak Devletin 1952'yi izleyen yıllarda toplu iş sözleşmesi düzeni için birtakım gayretlere girdiği görülür²². 1958 yılı başında "Kollektif İş Mukavelesi Hakkında..." bir tasarımlar hazırlanmış, Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne sunulmuş fakat kanunlaşmamıştır²³.

²⁰ 5018 Sayılı Kanun için bkz.: Çelik, s. 54 vd.

²¹ Cahit TALAS, **Sosyal Ekonomi**, B. 6, Ankara, 1983, s. 271.

²² ERKUL, **2822...**, s. 23.

²³ Sait Kemal MİMAROĞLU, **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi**, AÜSBF Ya.No. 181-163, Ankara, 1964, s. 28.

III. 1961 VE SONRASI

Toplu iş sözleşmesi düzeninin tarihi gelişim süreci incelenirken 1961 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına kadar sosyal ve ekonomik hayatımızda gereken önemi görmemiş olduğunu görüyoruz. Hatta Cahit TALAS'ın deyiimiyle "memleketimizi, bugünkü işçi ve işveren münasebetlerini ve çalışma şartlarının yüksek normlarını taraflar arasında anlaşmak suretiyle tayin eden ve en müessir bir sosyal politika aracı olan kollektif iş mukavelelerinden tamamıyla telakki eylemekte bir mübalağa yoktur"²⁴. 1961 yılında kabul edilen Türkiye Cumhuriyeti Anayasasıyla, toplu iş sözleşmesi düzeninin önündeki tüm engeller²⁵ kaldırılmıştır²⁶. Böylece toplu iş sözleşmesinin bundan sonraki gelişimi için, gerekli hukuki ortamın ana ilkelerini prensip hükümler şeklinde düzenlemiştir²⁷.

1961 tarihli Anayasamızın 47. maddesinde "Toplu sözleşme ve grev hakkı" başlığı altında Anayasa teminatına alınan toplu iş sözleşmesi ile ilgili özel kanun ise (275 sayılı) 15 Temmuz 1963 tarihinde "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu" adı altında kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. 274 Sayılı Sendikalar Kanunu'yla da hür sendikacılık ilkesine göre kurulmaları ve faaliyetleri düzenlenmiş bulunan sendikaların bu şekilde özel bir kanun çerçevesinde grev hakkı ile takviye edilmeleri, o güne kadarki mevzuatla gelişmesinin sağlanması mümkün olmayan toplu iş sözleşmesi müessesesinin kısa bir zamanda hızlı bir gelişme göstermesine yol açtı²⁸.

²⁴ MİMAROĞLU, s. 31'den Cahit TALAS, "Kollektif İş Mukaveleleri Bakımından Türkiye'nin Durumu", SBF D., 1954, s. 6.

²⁵ Bu engeller için bkz.: MİMAROĞLU, s. 26 vd.

²⁶ ERKUL, 2822..., s. 24, TUNÇOMAĞ, "Türkiye'de...", s. 20, IŞIKLI, s. 87, MİMAROĞLU, s. 33, TALAS, s. 272.

²⁷ Prensip Hükümler için bkz.: MİMAROĞLU, s. 32 vd.

²⁸ Bkz.: Orhan TUNA, **Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri**, Planlama Teşkilatı Ya. Ankara, 1969.

275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun, durmadan değişen iş hayatının ihyiaçlarını karşılayamaz duruma geldiği 1970'li yıllarda toplu iş sözleşmesi ile ilgili sorunlar giderek artıyordu²⁹. Bu yıllarda ülkenin düştüğü ekonomik ve siyasi bunalımında etkisiyle artan sorunlara çare amacıyla yeni bir Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa ihtiyaç duyulmuştur. Ancak uzun yıllar bu ihtiyaç yerine getirilememiştir. 12 Eylül Harekatından sonra mevzuatta aksayan ve eksik görülen konuların tesbiti için bir komisyon oluşturuldu. Bu çalışma sonucunda yeni bir kanun tasarısı hazırlandı. Ancak tasarının açıklanması halkoyuna sunulacak Anayasanın seçim sonuçları beklendi. Seçimde kabul edilen Anayasa ile Toplu İş İlişkilerinin Anayasa ile ilgili hükümleride ortaya çıkmış oldu. Hazırlanan tasarı Milli güvenlik Konseyi İhtisas Komisyonunda incelendi ve diğer bazı kuruluşlardan yazılı görüşleri istendi. Bu görüşler ışığında gerekli değişiklikler yapılarak kanun yapma prosedürü izlenerek 5 Mayıs 1983 tarih 2822 Sayılı "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu" yürürlüğe girdi³⁰. Bu kanunun bazı maddeleri 1986 ve 1988 yıllarında değişiklikler yapıldı³¹.

Ş. II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI

Toplu iş sözleşmesinin tanımı yapılırken önce Milletlerarası Çalışma Teşkilatı'nın, ardından Türk doktrinin daha sonrada Türk pozitif hukukundaki tanıma değineceğiz.

²⁹ Sorunlar için bkz.: ERKUL, 2822..., s. 29 vd.

³⁰ R.G., T. 7.5.1983, S. 18040.

³¹ R.G., T. 19.6.1986, S. 19139; T. 2.5.1983, S. 19830.

1. Milletlerarasi Çalışma Teşkilatı'nca Yapılan Toplu İş Sözleşmesi Tanımı

Milletlerarasi Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı'nca 29 Haziran 1951 tarihinde 29 çekimsere karşı aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 152 olumlu oyla kabul edilen 91 sayılı Toplu Sözleşmeler Tavsiyesi, altı bölümden oluşmaktadır.

91 sayılı Tavsiye'de Toplu İş Sözleşmesi şöyle tanımlanmıştır: “2-(1) Bu Tavsiyenin kabul ettiği manada ‘Kollektif mukavele’, çalışma ve çalıştırma şartları hususunda, bir taraftan, bir işveren, bir işverenler topluluğu veya bir yahut daha fazla işveren teşekkülü ile diğer taraftan işçileri temsil eden bir veya daha fazla işçi teşekkülü, yahut böyle bir teşekkülün bulunmaması halinde milli mevzuata göre usulüne uygun olarak seçilen ve tevkil edilen ilgili işçilerin temsilcileri arasında akdedilen yazılı herhangi bir anlaşmadır.

(2) İş bu tarifi hiçbir unsuru, işverenler veya temsilcileri tarafından yaratılan, nüfuzu altına alınan veya mali yardımda bulunulan bir işçi teşekkülünün tanınmasını tazammun eder şekilde tefsir edilmemelidir”³².

Görüldüğü gibi Milletlerarası Çalışma Teşkilatı'nın 91 sayılı Tavsiyesi, toplu iş sözleşmesini temsil yetkisini işçi tarafı olarak ilkece işçi teşkilatlarına vermiş ancak işçilerin temsilciliklerinde toplu iş sözleşmesi akdetmesine imkan tanımıştır. Tavsiyeye göre bu temsilciliklerin milli kanunlara uygun olarak ilgili işçilerce usulüne uygun seçilmiş ve toplu sözleşme akdetme konusunda yetki verilmiş olmalıdır.

³² Çev. Ferit Hakkı SAYMEN, **Kollektif Müzakereler**, Milletlerarası Çalışma Bürosu Ya., No. 1, İstanbul, 1962, s. 173.

Ancak Tavsiye, toplu iş sözleşmesini dar anlamda tanımlamıştır. Çünkü toplu sözleşme, yalnızca “çalışma ve çalıştırma şartları hususunda... bir anlaşmadır”. Dolayısıyla tavsiye, işçi-işveren ilişkilerinin örneğin tarafların karşılıklı hak ve borçlarının toplu iş sözleşmesiyle düzenlenmesine yer vermemiştir³³.

Ayrıca Tavsiye, yaptığı toplu iş sözleşmesi tanımının işverenlerce yada temsilcilerince kurdurtulan, bunların hakim olduğu yada finanse ettiği bir çalışanlar teşkilatının tanınmasını içerir biçimde yorumlanmamasını da eklemiştir. Yani “Sarı Sendikacılık” yapılmamasını hüküm altına almıştır.

2. Türk Doktrinince Yapılan Toplu İş Sözleşmesi Tanımı

Türk doktrininde, ana hatlarıyla aynı olan birçok toplu iş sözleşmesi tanımı yapılmıştır. Biz bunlardan birkaçını buraya almak istiyoruz.

Ord.Prof.Dr. SAYMEN'e göre: “Umumi olarak toplu iş sözleşmesi bir işyerinde, bir işkolunda, bir bölgede veya yurdda uygulanacak çalışma ve çalıştırma şartlarını önceden akdi olarak tanzim eden bir anlaşmadır”³⁴. Bir başka tanımında ise; “Biryandan, işveren (işveren veya teşekkülleri) ile işçi teşekkülleri veya toplulukları tarafından, ileride münferiden yapılacak olan iş akitlerinin umumi hükümlerini önceden tayin etmek ve kollektif mukaveleye taraf olanların hak ve borçlarını tesbit eylemek üzere akdedilen mukavele...” demektedir³⁵.

³³ Mesut GÜLMEZ, **Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye (UÇÖ/ILO: Sözleşme ve İlkeleri)** Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Ya. No. 223, Ankara, 1988, s. 77.

³⁴ Ferit Hakkı SAYMEN, “**Toplu İş Sözleşmesi Nedir?**”, İŞVEREN D., C. I, S. 8 (Ağustos 1963), s. 5.

³⁵ MİMAROĞLU, s. 70'den Ferit Hakkı SAYMEN, **Türk İş Hukuku**, İstanbul, 1954, s. 368.

Prof.Dr. TALAS ise “Toplu iş mukavelesi, işçi sendikaları ile işveren sendikaları yahut bir veya birkaç işveren ile bir işçi sendikası arasında bir mesleği veya bir muntıkayı alakadar etmek üzere muayyen veya gayrimuayyen bir müddet için imzalanan ve bir meslekte çalışma şartlarını heyeti umumiyesiyle tarafların toplulukla olan münasebetlerini tanzim eden mukavelelerdir” der³⁶.

Prof.Dr. İZVEREN'e göre ise “... toplumun çalışma hayatında toplu iş münasebetlerinin karşılıklı çıkar (menfaat) grupları olan ve bundan ötürü ‘sosyal taraf’ diye nitelenebilen sujeleri; iş münasebetlerine ilişkin çalışma şartlarını aralarında bizzat (gerek kendilerini gerekse ferdi iş münasebetlerini) bağlayıcı kurallar koyarak düzenlemek yatkısına sahiptirler ki buna toplu sözleşme otonomisi (veya kollektif otonomi) denmektedir”³⁷.

Prof.Dr.MİMAROĞLU'na göre: “Toplu iş sözleşmesi, bir işveren veya bir işveren grubu yahut bir veya birkaç işveren sendikası ile bir veya birkaç işçi sendikası yahut sair bir işçi kuruluğu veya bir işçi topluluğu arasında aktedilen işin genel şartlarını kısmen veya tamamen düzenlemek amacını güden ve tarafların hak ve borçlarını tesbit eden bir anlaşmadır”³⁸.

Prof.Dr. ÇELİK'e göre: “Toplu İş Sözleşmesi işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında, hizmet aktinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hükümleri düzenlemek için yapılan, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını

³⁶ MİMAROĞLU, s. 70'den Cahit TALAS, “Toplulukla İş Mukaveleleri”, SBF D., C. V, S. 1-4, s. 166 vd.

³⁷ Adil İZVEREN, *İş Hukuku I, II, III*, Ankara, 1974, s. 262.

³⁸ MİMAROĞLU, s. 70-71.

sözleşmenin uygulanması ve denetim ile uyuşmazlıkların çözüm yollarına ilişkin hükümler de içerebilen bir sözleşmedir”³⁹.

3. Türk Pozitif Hukukunca Yapılan Toplu İş Sözleşmesi Tanımı

1982 tarihli Anayasamızın 53'ncü maddesinin birinci fıkrasında “Toplu iş sözleşmesi hakkı” başlığı altında “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptir” denilerek toplu iş sözleşmesinin amacının işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını çalışma şartlarını düzenlemek olduğu, başka konularda düzenlemeler yapılamıyacağını Anayasa hükmü haline getirmiştir.

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 2'nci maddesinde “Toplu iş sözleşmesi, hizmet aktinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir” denilerek toplu iş sözleşmesinin tanımı yapılmıştır. Bu tanıma göre, iki tarafı olan ve hizmet akitlerinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere yapılan bir sözleşme olmaktadır. Taraflardan birinin mutlaka bir işçi sendikası yani bir işçi kuruluşu olmalıdır. Diğer tarafta ise bir işveren sendikası olabileceği gibi, bir işveren sendikasına üye olmayan işveren de olabilecektir. Kanunumuz “işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren” dediği için sözleşmenin bir tarafında öncelikle işveren sendikası düşünülmüş bunun gerçekleşmemiş olması halinde işveren sözleşmeye taraf olabilecektir. Bu bakımdan eğer işveren kendisinin toplu iş sözleşmesi yapmasına imkan tanınmasını istiyorsa işveren sendikasına üye olmamalıdır. Aksi halde yani işveren sendikasına üye ise toplu iş

³⁹ Nuri ÇELİK, *İş Hukuku Dersleri*, B. 9, İstanbul, 198, s. 370.

sözleşmesine taraf olarak katılamaz. 2822 Sayılı Kanun işveren tanımı açısından yeni bir hüküm koymadığından Kanunda belirtilen işveren tanımı için 1475 Sayılı Kanunda belirtilen tanımın kanun koyucunun yeterli gördüğü anlaşılmaktadır⁴⁰.

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ

Toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliğinin ne olduğuna dair yaklaşık yüzyıldır süren bir tartışma vardır⁴¹. Günümüz hukukçularının yaklaşımı; toplu iş sözleşmesinin normatif (düzenleyici) ve borçlar hukukuna ilişkin kısımları aynı zamanda toplu iş sözleşmesini nitelendirebilecek iki önemli unsuru da kapsamaktadır. Bu nedenle, başlı başına tek bir sözleşme olarak görünen toplu iş sözleşmesi, aslında kollektif norm sözleşmesi ile borçlar hukuku sözleşmesinin birleşmesinden doğmaktadır. Kollektif norm sözleşmesi olarak toplu iş sözleşmesi, hizmet akitlerine doğrudan doğruya ve emredici etkisi ile başka akitlere benzemeyen bir nitelikte görülmektedir. Borçlar hukuku sözleşmesi olarak toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, bunlarla sözleşmenin normatif kısmı hükümlerinin uygulanması ve denetimi hükümlerini içerebilmektedir. Bütün bu hükümler tamamen Borçlar Hukukuna ilişkin olup, diğer akit hükümlerinden farksız niteliktedir. Bu nitelikleri ile toplu iş sözleşmesi normatif ve akdi nitelikteki iki unsurun birleşmesinden doğan kendine özgü (sui generis) bir özel hukuk sözleşmesidir⁴².

⁴⁰ İşveren tanımı için bkz. İhsan ERKUL, **Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, 1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması**, C. 1, Eskişehir, 1985, s. 120 vd.

⁴¹ 1893 tarihli mahkeme karar için bkz.: MİMAROĞLU, s. 47.

⁴² Bu konuda ayrıntılı bir inceleme için bkz.: Münir Ekonomi, **Toplu İş Sözleşmesinin Niteliği, Hükümleri, Uygulama Alanı ve Sona Ermesi Konularında Önceki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi**, TOPLU İŞ İLİŞKİLERİNİ DÜZENLEYEN YENİ KANUNLAR KARŞISINDA ÖNCEKİ YARGITAY KARARLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 1984, s. 53-94.

Ş. III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN MUHTEVASI

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 2'nci maddesi "Toplu İş Sözleşmesinin tanımı ve muhtevası" başlığı altında toplu iş sözleşmesinin neleri içerebileceğini de şöyle göstermiştir: "Toplu İş Sözleşmesi, hizmet aktinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.

Toplu İş Sözleşmeleri tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanması ve denetimi, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir".

Bu maddeden de anlaşılacağı gibi toplu iş sözleşmelerinde bazı hususların zorunlu olarak bulunması gerekirken bazı hususların düzenlenmesi tarafların isteğine bırakılmıştır.

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN NORMATİF (DÜZENLEYİCİ) KISMI

2822 Sayılı Kanunun yukarıya aldığımız 2'nci maddesinin 1'nci fıkrası toplu iş sözleşmesi taraflarına emredici hukuk kuralları koyabilme hakkını tanımış bulunmaktadır. Aynı hüküm bunun sınırlarını çizerek bu kuralların; hizmet aktinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili konularını kapsayabileceğini göstermektedir. Toplu iş sözleşmesinin bütün bu gibi hükümlerine, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri denir. "Normatif hükümler objektif hukuk kuralları niteliğini taşır ve maddi anlamda kanun hükmündedir"⁴³. "... yasa hükümleri gibi yorumlanır"⁴⁴.

Toplu iş sözleşmesinin normatif kısmını hizmet aktinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi hükümlerine göre üçe ayırarak inceleyebiliriz.

⁴³ Yarg. 9.HD., T. 9.4.1968, E. 157, K. 4628(Turhan ESENER, *İş Hukuku*, AÜHF Ya. No. 374, B. 2, Ankara, 1975, s. 395).

⁴⁴ Yarg. HGK, T. 21.2.1975, E. 9-1040, K. 1975/227 (ERKUL, *2822...*, s. 49, dipnot 5).

1. Hizmet Akdinin Yapılmasına İlişkin Hükümler

A. Hizmet Akidlerinin Şekline İlişkin hükümler

Toplu iş sözleşmesinde hizmet akidlerinin tamamının veya sadece bazı hükümlerinin geçerliliği bir şekle tabi tutulabilir. Bu durumda kararlaştırılan şekle uyulmadan yapılan akidler geçersiz sayılacaktır. Fakat toplu iş sözleşmesinde bu konuda herhangi bir hüküm varsa bu takdirde toplu iş sözleşmesinin bu hükmü doğrudan doğruya etkisini göstererek hizmet akdinin bir hükmü olarak kabul edilir. Böyle bir durumda ise ferdi hizmet akdinin hükümsüzlüğünden söz edilemez. Ayrıca toplu iş sözleşmesinde yazılı şekil şartı sadece ispat şartı olarak da öngörülmüş olabilir⁴⁵. Tereddütlü durumlarda şekle ilişkin şartın ispat şartı olduğunu kabul etmek gerekir⁴⁶.

B. Hizmet Akidleri Yapılmasına yada Yapılmamasına İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmesinde taraflar mevzuatın amir hükümlerine aykırı olmamak şartıyla işçilerin işe alınmasına ilişkin usul ve esasları serbestçe tayin edebilirler. Örneğin, kadın, küçük ve vasıfsız işçilerin hiçbir şekilde yada belirli bir yüzdeyi aşacak ölçüde çalıştırılmıyacaklarını kararlaştırabilirler. Bunun gibi bazı işçilerle hizmet akdi yapılmasına ve akid yapma zorunluluğuna ilişkin hükümlerde konabilir. Örneğin yeniden işçi alınmada eski işçilere öncelik tanınması, Kanunda gösterilen orandan yüksek sakat eski hükümlü ve benzeri hükümler toplu iş sözleşmesine konulabilir.

2. Hizmet Akdinin Muhtevasına İlişkin Hükümler

Geniş anlamda muhteva hükümleri, hizmet akidlerinin muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hükümlerdir. Taraflar hizmet akdinin

⁴⁵ ESENER, s. 396 vd.

⁴⁶ ÇELİK, s. 371.

muhtevasını itibariyle serbest iradelerine göre ve toplu pazarlık suretiyle tayin ederler.

A. Hizmet Akdi ile Doğrudan Doğruya İlgili Hükümler

Toplu iş sözleşmesinin en önemli hükümleridirler. Toplu iş sözleşmesinin asıl amacı olan işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının korunması ve geliştirilmesine, çalışma şartlarının tesbitine ilişkin hükümlerin başlıcaları muhteva hükümleridir. Bunlardan bazıları ücret (normal ücretler, ek ücretler, fazla çalışma ücretleri, sosyal yardım ve sair ücret ödemeleri) çalışma süreleri, izinler, tatiller, disiplin işlerine ilişkin hükümlerdir.

B. Hizmet Akdinin Sona Ermesine İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmelerinde hizmet akidlerinin sona ermesine ilişkin hükümlerde yer verilebilir. Bunlardan bazıları İş Kanunu madde 13'ün uygulanmaması, feshi ihbar sürelerinin daha uzun tutulması, disiplin kurulu kararı olmadan fesih yapılamaması, fesih hakkının sınırlandırılması ve benzeri düzenlemelerdir.

2822 Sayılı Kanuna uygun bir toplu iş sözleşmesinin söz konusu olabilmesi için kanunumuz normatif hükümlerin mutlaka bulunmasının gerekli olduğunu öngörmüştür. Ancak tarafların hizmet akidlerinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi konularından herhangi birisinde bir talep ve mutabakatları yoksa , o hususu tarafların toplu iş sözleşmesine almamaları en tabii haklarıdır. Bu bakımdan bu konudaki zorunluluğu normatif hükümlerden en az biri olarak anlamak gerekir⁴⁷.

⁴⁷ ERKUL, 2822..., 50. aynı görüşte ÇELİK, İş..., s. 371, ESENER, İş..., s. 396.

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARAFLARINI BAĞLAYICI HÜKÜMLER

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu "Toplu iş sözleşmeleri, tarafların hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlık çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir" (Mad.2, f. 2) dediği için ve esnasında toplu iş sözleşmesinin bir özel hukuk sözleşmesi olması itibariyle, kanunen bulunması gereken hususlar dışındaki taraflar diledikleri şartları da yapacakları sözleşmeye koyabilirler. Bu hususları aşağıdaki gibi üç başlık altında toplamak mümkündür.

1. Tarafların Karşılıklı hak ve Borçlarına İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmesi taraflarının karşılıklı olarak hak ve borç doğurucu düzenlemeler yapabilecekleri, Kanunda açıkça belirtilmektedir (Mad. 2, f. 2). Ancak bunların hangi konularda olduğunu gösteren bir hükme Kanunda yer verilmemiştir. Karşılıklı borçlardan en önemlisi dirlik borcudur⁴⁸. Bundan başka temsilcilerin işyerinde işçilerle nasıl ve nerede görüşebileceği, işyerinde sendika ilanlarının nasıl ve nerede yapılacağı, sendika temsilcilerinin atanma ve geri alınma usulleri ve benzeri hükümler yalnızca toplu iş sözleşmesini imzalayan tarafları bağlayan hükümlerdir.

2. Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanması ve Denetimine İlişkin Hükümler

Akdedilen toplu iş sözleşmesi tam anlamıyla uygulamaya konulmalıdır. uygulanmaması ve uygulanamaması halinde nelerin yapılacağı toplu iş sözleşmesinde hüküm altına alınmalıdır. Bunlar; toplu iş sözleşmesinin taraflarının anlaşmazlıkları barış yoluyla çözümlenmek, disiplin kuralları kurmak, sendika üyelerini toplu iş

⁴⁸ ÇELİK, İş..., s. 375.

sözleşmesine uymaya teşvik etmek, toplu iş sözleşmesinin ifa edilmemesi halinde ödenmek üzere cezai şart tayini gibi hükümlerdir.

3. Uyuşmazlıkların Çözümüne İlişkin Tarafları Bağlayıcı Hükümler

Akdedilen toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdikten sonra taraflar değişik sebeplerden dolayı uyuşmazlık çıkarabilirler. Böyle bir durumda uyuşmazlığın çözüm yeri mahkemelerdir. Ancak bu yol masraflı ve uzun olduğu için taraflarca tercih edilmeyebilir. Toplu iş sözleşmesi akdedilirken ileride çıkabilecek uyuşmazlığın nasıl çözümlenebileceğine ilişkin özel hakem yolunu seçebilirler. Taraflar ileride uyuşmazlık çıktığında toplu iş sözleşmesinde hüküm altına alınan usul ve şartlara uymak zorundadırlar.

III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE BULUNMASI KANUNEN YASAK OLAN HUSUSLAR

2822 Sayılı kanunumuz toplu iş sözleşmesinin muhtevasına girmesi gereken hususlara yukarıda değinildiği gibi, “toplu iş sözleşmesine konulamayacak hükümler” başlığı altında muhteva içerisine girmemesi gereken hususları da göstermiştir (Mad. 5). Buna göre, “Toplu iş sözleşmelerine Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe, kamu düzenine, genel asayişe, genel ahlaka ve genel sağlığa aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden veya kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz.” Sayılan hususların toplu iş sözleşmesine konması bu hükümlerin butlanına sebep olur⁴⁹.

⁴⁹ “Akdin muhtevi olduğu şartlarda bir kısmının butlanı akdi iptal etmeyip yalnız şart lağv olur. Fakat bunlar olmaksızın akdin yapılamıyacağı meczum bulunduğu takdirde, akidler tamamıyla batıl addolur” Borçlar Kanunu mad. 20 (ERKUL, 2822..., s. 52, dipnot 11).

İkinci Kısım

TÜRK İŞ HUKUKUNDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ

2822 Sıylılı Kanununun 3. maddesinde işyeri düzeyi esas alınarak üç tür toplu iş sözleşmesi öngörölmüştür.

Birincisi, bir işverenin tek işyeri için yapılan **“İşyeri Toplu İş Sözleşmesi”**dir.

İkincisi, bir işverenin tek işveren gibi sayılan kamu kuruluşlarının aynı işkolunda kurulu birden çok işyerini kapsamak üzere akdedilen **“İşletme Toplu İş Sözleşmesi”**dir.

Üçüncüsü, değişik işverenlerin aynı işkolundaki birden çok işyeri için yapılan **“İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi”** veya uygulamada yerleşen adı ile **“Grup Toplu İş Sözleşmesi”**dir⁵⁰.

Şimdi bu toplu iş sözleşmesi türlerini aşağıda açıklayacağız.

⁵⁰ EKONOMİ, **“Toplu İş Sözleşmesi Türleri...”**, s. 4. Aksi görüş için bkz.: Erdoğan ÇUBUKÇU, **“Uygulamada Grup Toplu İş Sözleşmesi Adı Verilen Birden Çok İşyerini Kapsayan Toplu İş Sözleşmesinin, Toplu İş Hukukumuz Açısından Değerlendirilmesi”**, İş Hukuku Dergisi, C. I, S. 4, (Ekim-Aralık 1991), s. 581-588.

Ş. I. İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

İşyeri toplu iş sözleşmesi, bir işyeri için yapılan sözleşmedir⁵¹. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu “bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir” (Mad. 3, f. 1) hükmünü getirmiştir. Bu da 2822 Sayılı Kanunun 2821 Sayılı Sendikalar Kanununa göre, işkolu seviyesinde faaliyet göstermek amacıyla kurulan işçi ve işveren kuruluşlarının işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapabilme esasını benimsediğini ortaya koymaktadır.

İşyeri toplu iş sözleşmeleri uygulama alanı olarak belirli bir işyerini kapsayan toplu iş sözleşmeleridir. Bundan dolayı bu tip toplu iş sözleşmeleri yalnızca uygulandığı işyerinde yapılacak hizmet akitlerinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili konuları düzenleyen hükümleri içermesi gerektiği kanuni zorunluluk olduğu halde, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümlerin sözleşmede bulunup bulunmayacağı ise tarafların isteğine bırakılmıştır.

İşyeri toplu iş sözleşmelerinin uygulamada alanını işyeri oluşturduğundan işyeri kavramı bu tür sözleşmeler için çok önemli bir kavramdır. Durum böyle olmakla birlikte işyerinden ne anlaşılması gerekeceği konusunda 2822 Sayılı Kanunda herhangi bir tanımlama mevcut değildir.

⁵¹ Abdullah BERKSUN-İbrahim EŞMELİOĞLU, **Açıklamalı-Gerekçeli İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu**, Ankara, 1989, s. 44.

Yargıtay işyerinin tanımını yapmayan 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile ilgili verdiği bir kararında⁵², “275 Sayılı Kanun işyerini tanımlamamıştır. Bundan çıkan anlam kanun koyucusunun İş Kanunundaki tanımlamayı değiştirmeye, işyerine başka anlam vermeye lüzum ve zorunluluk görmediğidir. Böyle bir zorunluluk duyulsa ve konularının niteliği de değişikliği gerektirse idi sözü edilen konularda açıkça belirtilmesi gerekirdi” ifadesi ile 275 sayılı Kanun anlamında işyeri deyiminden ne anlaşılması gerekeceği konusunu açıklığa kavuşturmuştur. Aynı durum bu günkü kanunumuzda da mevcut olduğu cihetle değinilen Yargıtay Kararına uyararak diyebiliriz ki; 2822 Sayılı Kanun anlamında işyeri denilincee 1475 Sayılı İş Kanunu anlamında tesbit edilecek işyerinin anlaşılması gerekecektir.

Tezimiz bakımından da öneminden dolayı işyeri kavramı üzerinde biraz duralım.

I. İŞYERİ KAVRAMI

1475 Sayılı İş Kanunumuzda “işin yapıldığı yere işyeri denir” (Mad. 1, f. 1) ifadesiyle işyerinin tanımını yapmıştır. Tanımdaki ‘iş’ten maksadın “işçinin gördüğü iş” olduğu açıktır⁵³. Bu tanım gözönünde tutulduğunda fabrika, atelye, büro, maden ve taşocağı, inşaat yeri, özel okul, tiyatro ve benzerleri bir işyeri olarak kabul edilecektir. İşin kapalı

⁵² Yarg. 9. H.D., T. 2.11.1964, E., 6840, K. 7266, Salt Kemal MİMAROĞLU, **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi**, Sümerbank Genel Müdürlüğü Neşriyatı, B. 2, Ankara, 1965, s. 89.

⁵³ Mustafa ÇENBERCİ, **1475 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Ankara 1972, s. 137, aynı görüşte ERKUL, **1475...**, s. 91 vd.

yada açık bir yerde yapılmasının işyeri niteliği yönünden önemi yoktur. İşverenin o yerin maliki olması da şart değildir; işin yürütülmesi için kiralanmış veya herhangi bir sebeple işverenin tasarrufuna ve kullanımına terkedilen yerler işyeridir. İşyeri niteliğini kazandıran unsurlardan⁵⁴ olmamakla birlikte tesis ve tertiplerin, çalışma metot ve şekillerinin, makine ve cihazlar da işyeri kavramına dahildir⁵⁵.

İşyeri kavramı konusunda şu yönlerde de değinmekte yarar vardır; işin görüldüğü yerin gerçek veya tüzel kişiye ait olması, o yerin işyeri sayılması yönünden önem taşımaz. Kamu hukuku tüzel kişilerine ait işyeri içinde durum aynıdır. bundan başka idari ve cezai yaptırımları davet etse bile, gerekli işlemlerin yerine getirilmemesi 'işyeri' niteliğinin kazanılmasına engel teşkil etmez. Bu hususta işin konusunun dahi önemi yoktur⁵⁶

II. İŞYERİ KAPSAMI

1475 Sayılı İş Kanunumuz işyerini tarif ederken "işin yapıldığı yere işyeri denir" (Mad. 1, f. 1) hükmünü takip eden fıkrada da "işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır" hükmüyle işyerini asıl işyeri ve işyerinden sayılan yerler olarak ikiye ayırdığı görülmektedir. İşyerinden sayılan yerleri de "eklentiler" ve "araçlar" olarak tekrar ikiye ayırmıştır. Şimdi bu kavramlara aşağıda biraz değineceğiz.

⁵⁴ Unsurlar için bkz.: Bu bölüm, bu kısım, §. I, II, 2, A, a-b.

⁵⁵ ÇENBERCİ, s. 137.

⁵⁶ ÇENBERCİ, s. 138.

1. Asıl İşyeri

Kanun koyucu 1475 Sayılı İş Kanununda "işyeri" kavramının kapsamını daha da genişletmiştir. İş Kanunumuza göre asıl işyerine bağlı yerlerle eklentilerden başka araçlarında işyerinden sayılması gerekecektir (Mad. 1, f. 2). Burada sözü edilen herhangi bir yer eklenti ve araç olmayıp asıl işyerine bağlı olan yerler, onun eklentileri ve araçlardır. Böylece İş Kanunumuz "işyerinde teklik" esasını benimsemiştir. Bunun anlamı "işyeri" araçları, eklentileri ve kendisine bağlı yerlerle birlikte bir bütün meydana getirir⁵⁷. Yani işyeri örgütlenmiş bir bütündür⁵⁸.

Konuyu daha açık ortaya koymak için, işin yapıldığı yere asıl işyeri, asıl işyerine bağlı yerleri, eklenti ve araçlara da işyerinden sayılan yerler demek uygun olacaktır. Ancak asıl işyeri ve işyerinden sayılan yerler ayrımı, İş Kanunundan doğan haklarda, yüküm, yüklemelerde bir değişiklik meydana getirmez⁵⁹. Bu durum aynı zamanda da toplu iş sözleşmesinin uygulama alanını belirlemede de herhangi bir değişiklik meydana getirmez yani bu tür toplu iş sözleşmesi yalnızca asıl işyerini değil, bununla birlikte asıl işyerinden sayılması gereken yerleride kapsamı içersine alacaktır⁶⁰.

57 ÇENBERCİ, s. 139.

58 Kenan TUNÇOMAĞ, **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul, 1988, s. 68.

59 ÇENBERCİ, s. 139.

60 ERKUL, **2822....**, s. 53 vd.

2. İşyerinden Sayılan Yerler

A. İşyerine Bağlı Yerler

1475 Sayılı İş Kanunumuza göre “işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle... eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır” (Mad. 1, f. 2). Buradaki işin niteliği ve yürütümü bakımından bağlılığı hukuki ve ekonomik bağlılık olarak yorumlamak gerekir⁶¹.

a. Hukuki Bağlılık

İş Kanunumuzda işin yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan ve özellikle “işin yürütümü” deyiminden neyin kastedilmiş olduğu hususunda bir açıklık bulunmamaktadır. Ancak bu deyimden sevk ve idareyi kapsadığı, sevk ve idare yönünden bağlılığında hukuki bağlılık olduğu açıktır⁶². Hukuki bağlılıktan amaç, işyerinden sayılması gerektiği düşünülen yerin aynı gerçek veya tüzel kişiye ait olması keyfiyetidir⁶³. Hukuki bağlılık için aynı işverene ait olmak temel şarttır. İşverenin, bağımsız bir amaca yönelmiş bir işinin başka bir şahsa bırakmış olması halinde de hukuki ilişki devam eder. Zira İş Kanunumuza göre taşaronun işçilerine karşı hizmet akdine ilişkin yükümlerinden asıl işverende sorumludur (Mad. 1, f. son). Burada

⁶¹ ERKUL, 1475..., s. 93; Galip UĞUR, “İşyeri”, İş Hukuku D. S. 5 (Mayıs 1969), s. 464; Kemal OĞUZMAN, **Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri**, C. 1, B. 3, İstanbul, 1984, s. 11.

⁶² UĞUR, “İşyeri”, s. 464.

⁶³ ERKUL, 1475..., s. 93, Ercan GÜVEN, **İş Hukuku Dersleri I, Ferdi İş Hukuku**, Eskişehir, 1990, s. 18-20.

bağımsız iki işverenin mi yoksa bir işverenle bir taşaronunmu bulunduğunu tayinde birinin yaptığı işin diğerinin bir parçası olup olmadığına bakılacaktır. Bu hususta sözkonusu işlerin yöneldiği amaçlar tayin edici rol oynar⁶⁴. Hukuki bağlantı sonradan ortadan kalkarsa “işyerinden sayılma” niteliği de ortadan kalkar⁶⁵.

b. Ekonomik Bağlılık

Ekonomik bağlılıktan amaç, esas işyerinden sayılması gereken işin yürütümünü bakımından asıl işyerini tamamlayacak bir nitelik göstermesidir.

Bir işverenin çeşitli işler görülen yerlerinin tümünün de mutlaka bir işyerinden sayılması gerekmez. Ancak işin mahiyeti ve yürütümü bakımından ekonomik bağlılık bulunan yerler asıl işyerine bağlı yerlerden sayılırlar. Bu hususta görülen işlerin tek sonuca mı yoksa ayrı sonuçlara mı yöneldiğini araştırmak gerekir.

Buradaki bağlantı, asıl işyerinin tamamlayıcısı ve ayrıntısı olmak şeklinde kendini göstermektedir. Danıştayımıza göre “aynı işverenin idaresi altında bulunan fakat ayrı yerlerde yapılan işler iktisaden bir küle teşkil edecek mahiyette birbirinin mütemmimi ve fer’i iseler ikisinin birlikte bir işyeri telakki edilmesi icap eder; birinin tatili faaliyeti diğerlerini sekteye uğratar ve maksat olan faaliyet meydana gelmezse

⁶⁴ OĞUZMAN, *Hukukl...*, s. 11 vd.

⁶⁵ Danıştay 6D., T. 29.11.1952, E. 2193, K. 2006 (ÇENBERCİ, s. 143, Dipnot 283).

bütemmim ve fer'i işyeri mevzubahis olur"⁶⁶⁻⁶⁷. Gerçekten "... yapılan işin mahiyeti ve yapılma tarzı icabı, işyerlerinin birbirine sıkı surette bağlı veya tabi olması, birinin tatiliyle diğerinin de çalışmaması, müstakilen işi meydana getirmemesi halinde mümkündür"⁶⁸.

Çenberci'ye göre⁶⁹ bu bağlantı, asıl işyerinin faaliyetine devam edebilmesinin zorunlu şartı olarak düşünmemek gerekir. Burada, daha çok, bir bütünlük içinde ekonomik yönden daha büyük bir yararın ve çıkarın gerçekleşmesi isteği hakimdir. Örneğin giyim mağazasının işvereni, sattığı malları başkalarından satın alacak yerde onları imal etmekle daha kazançlı, bir duruma geleceğini düşünerek, mağazasının arka bölümünde bir atelyenin, asıl işyeri olan satış mağazasındaki işin niteliği ve yürütümü bakımından ona bağlı bulunduğu açıktır. Genellikle atelyedeki faaliyetin şu, yada bu nedenle durması, dışarıdan mal satın alınması olanağının bulunması sebebiyle, mağazadaki faaliyetin devamına engel olmaz; sadece, maliyete ve kazanca etkili olur. Atelyedeki faaliyetin durması sonucunu doğurmasından ötürü, atelyeyi mağazadan ayrı ve bağımsız işyeri olarak düşünmek Kanunun amacına uygun düşmez.

⁶⁶ Danıştay 6D., 26.12.1957 T., 2937 E., 3176 K., (ÇENBERCİ, s. 141, Dipnot 274).

⁶⁷ Mütemmim (tamamlama) malın iptidai maddesinden başlamak üzere istihsal, ambalajlama, depolama, nakliye, satış ve benzerleri ile bunların tamamını veya bir kısmını kapsayabilir. Tamamlamada ünitelerin faaliyetleri aynı iktisadi gayeye matuftur. Müteferri (ayrıntı) örf ve adete yahut işyerlerinin hususi şartlarına ve ilgileri dolayısıyla birbirini tamamlayan işlerdir. (UĞUR, "işyeri", s. 463); Bu deyimler yeter açıklık ve seçiklikten uzaktır. Ya birbirleriyle anlamdaş olarak kullanılmakta, yada herbirine ayrı ve oldukça bulanık anlamlar verilmekte, bazende ek deyimlerle karıştırılmaktadır. Esasen Kanun her iki durumu "ekler" deyimleriyle ifade etmiştir. (ÇENBERCİ, s. 141, Dipnot 277).

⁶⁸ Danıştay 6D., 18.06.1957 T., 4432 E., 1532 K., (ÇENBERCİ, s. 141).

⁶⁹ ÇENBERCİ, s. 141 vd.

c. Hukuki ve Ekonomik Bağlılığın Birlikte Varolması

Asıl işyerinden olmamakla beraber bir yerin asıl işyerine bağlı bulunan yerlerden sayılabilmesi için bu iki yer arasında hem hukuki hem de ekonomik bağlılığın birlikte varolması gerekir. İşyerinden sayılacak yerin aynı gerçek veya tüzel kişiye ait bulunması ve esas işyerini tamamlayacak teknik bir nitelik göstermesi gerekir. "Ferdî iş münasebetlerini düzenleyen kanunlara nazaran aynı şahsa ait olupda, birbiri ile iktisadi alakası olmayan veya tersine birbiri ile iktisadi alakası bulunupda aynı şahsa ait olmayan yerleri birbirinin fer'î ve mütemmimi saymak mümkün değildir"⁷⁰.

B. Eklentiler

İş Kanunumuzda "... dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler... işyerinden sayılır" (Mad. 1, f. 2). Ancak eklentiler bunlardan ibaret bulunmamaktadır. Aynı nitelikteki bütün yerleri, eklenti kabul etmek gerekir. Zira Kanun metnindeki "gibi sair eklentiler" ifadesi eklentilerin sayılanlar kadar olmadığı bunların örnek olduğu anlaşılmaktadır⁷¹. Örneğin otopark yerleri ve garaj, yükleme boşaltma iskele ve rampaları da işyerine dahildir.

⁷⁰ UĞUR, "İşyeri", s. 465'den Ferit Hakkı SAYMEN, **Türk İş Hukuku**, İstanbul, 1954, s. 184.

⁷¹ Yargıtay 10.LD., T. 19.11.1973, E. 430, K. 1216, (Münir EKONOMİ, **Ferdî İş Hukuku**, İstanbul, 1984, s. 62, Dipnot, 194).

C. Araçlar

1475 Sayılı İş Kanunumuz işyeri kapsamını dahada genişleterek “araçlar”ı da işyerinden saymıştır. Fakat araçlar ile ne kastedilmiştir? Bu konuda, Kanunda ve Kanun Gerekçelerinde de açıklık yoktur. Ancak doktrinde ve 931 Sayılı İş Kanununun Cumhuriyet Senatosundaki görüşülmesinde “araçlar” konusuna değinilmiştir.

Doktrindeki araç tanımlarından ÇEMBERCİ'nin tanımı: “İşyerindeki ‘iş’e ait sonucun gerçekleştirilmesine katkıda bulunan ve işyerine bağlı olan yerlerle (mütemmim ve müteferri işyerleriyle) eklentiler (müştemilat) dışında kalan bütün şeyler ‘araçlar’ deyiminin içine girer”⁷². SAYMEN/EKONOMİ ise: “İşyerine ait araçlar her türlü sabit ve hareketli makinalar ve motorlardır. Ayrıca insan eli ve tabii enerji ile işleyen aletler (el arabası-taşıma araçları) da buna girer. Bunların hepsi işyerinden sayılacak ve ona bağlı mütalâa edilecektir. Bunun içinde bu araçlar (işin niteliği ve yürütümü bakımından) işyerine bağlı bulunmalıdır⁷³. Yargıtaya görede araçla işveren arasında illiyet bağı bulunmalıdır⁷⁴.

931 Sayılı İş Kanununun Cumhuriyet Senatosundaki görüşmelerde ise: “Buradaki araçtan kasıt, yalnız vesaiti nakliye manasında veyahit da alet ve edevat manasında ifade edilen bir araç değildir. Buradaki araç işin yapılması için, işin imali için, hizmetin ifası için sabit veya müteharrik her türlü makina, nakliye vasıtası heyeti umumiyesi bu araç

⁷² ÇEMBERCİ, s. 144 vd.

⁷³ UĞUR, s. 466'dan Ferit Hakkı SAYMEN-Münir EKONOMİ, **Türk İş Hukuku Dersleri**, İstanbul, 1967, (Fige Teksir) s. 28.

⁷⁴ Yargıtay 9HD., T. 11.11.1968, E. 7811, K. 14032, İş ve Hukuk D. Yıl 4, S. 38, s. 53.

tabirinin içerisinde girmektedir. İşçiyi işyerinden başka bir yere, başka bir iş yerine götürmek için iş süresi içerisinde işverenin kullandığı otobüs, kamyon, araç tabiri içerisindedir. Sabit vinç araç tabiri içerisindedir. Karayollarındaki buldozerler, dozerler gibi hertürlü vesait ve hizmetin yapılması için kullanılan ve işyerine bağlı olarak çalışmakta bulunan hertürlü makina ve sair aletler araç tabiri içerisinde girmektedir.”⁷⁵

Ş. II. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Grup toplu iş sözleşmesi aşağıda, II. ve III. bölümde ayrıca inceleme konusu yapılacağı cihetle şimdilik burada buna sadece değinmekle yetiniyoruz.

Ş. III. İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

I. KONUYA GENEL BAKIŞ

275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda işyeri ve işkolu toplu iş sözleşmesi düzenlenmesine rağmen işletme toplu iş sözleşmesi yer almıyordu⁷⁶. Bu da örneğin bir bankanın her şubesi ayrı ayrı işyeri sayıldığından, bir sendikanın banka ile işyeri toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için yüzlerce şubesinin ayrı ayrı yarıdan fazla üyeye sahip olduğunu belgelemesi, ondan sonradır ki nazari olarak işyeri toplu iş sözleşmesini tek bir metide birleştirmesi gerekiyordu. Yine uygulamada şubelerinden bir kısmında A Sendikasının diğerlerinde B Sendikasının yetki alması ve şubeler açısından farklı sözleşmelerin

⁷⁵ CSGK Sözcüsünün Konuşması için bkz. CSTD., D. I, C. 42, T. 6, B. 82(6.7.1967 Perşembe), s. 220 vd.

⁷⁶ İhsan ERKUL, “2822 Sayılı Kanuna Göre İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Anlamı ve Yapılması, Anadolu Ü., İİBF D., C. VII (Haziran 1989) S. 1, s. 415 vd.

yapılması önemli sakıncalar ortaya çıkarıyordu⁷⁷. Nitekim 2822 Sayılı Kanunumuzun 3. maddesinin gerekçesinde "... özellikle bankalar, deniz yolları işletmeleri gibi birden çok işyerinin aynı işkolunda olmakla birlikte, işçilerin ayrı sendikalarda örgütlenmesi halinde, yeknasak toplu iş sözleşmelerinin gerçekleştirilmesinin zor olduğu işletmeler ile ilgili sorunları çözümlenme amaçlanmıştır"⁷⁸ ifadesiyle maddenin amacı ortaya konulmuştur.

2822 Sayılı Kanunumuzda "bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu 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" (Mad. 3, f. 2). Görüldüğü gibi işletme toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için; öncelikle Kanunumuzun öngördüğü anlamda aynı işkolunda birden çok işyerine sahip işletmenin varlığı ile böyle bir işletmenin bir gerçek ve tüzelkişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait olmalıdır. Bu nedenle işletme toplu iş sözleşmesi tanımında "işletme" kavramı önemli bir yer tutar. Tanımın temel unsuru bu kavramdır. Ancak 2822 Sayılı Kanunumuzda "işletme"nin tanımı yapılmamıştır. Dolayısıyla bu kavram doktrin ve yargı kararlarının yardımıyla açıklığa kavuşturulmalıdır.

⁷⁷ Seza REİSOĞLU, **2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, Ankara, 1986, s. 67 vd.

⁷⁸ EŞMELİOĞLU-BERKSUN, s. 44.

II. İŞLETME KAVRAMI VE TANIMI

1. Genel Olarak İşletme Kavramı

Bir işletme toplu iş sözleşmesinden sözedebilmek için işletme kavramına yer vermek ve tanımlamak zorunludur. Ancak o takdirde hangi işyerlerinin işletmenin kapsamına girdiği belirlenmiş olacak ve işletmeye dahil tüm işyerlerinde tek bir toplu iş sözleşmesi yapılması sağlanacaktır. İşletmeden ne anlaşılacağı konusunda mevzuatımızda bir açıklık olmadığına ve kavram hukuktan daha çok İşletme Ekonomisi ilminde kullanıldığı için, bu kavram için İşletme Ekonomisi ilminin verilerine başvurmamız yerinde olacaktır. Ancak İşletme Ekonomisi dortrininde en geniş anlamda işletme; mal ve hizmet şeklinde işletme, ticari işletme gibi ana kavramlar konusunda dahi fikir birliği mevcut değildir. Bununla birlikte çeşitli tanımları gözönünde tutularak özetlenirse işletme kavramını⁷⁹ şu dört anlamda kullanabiliriz⁸⁰.

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

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

⁷⁹ İşletme kavramı için bkz.: Robert PLAISANT (Çev. Akar ÖÇAL), "Hukuki Açıdan İşletme Kavramı", ESADER, C. XVI, S. 2 (Haziran 1980), s. 354-361.

⁸⁰ ERKUL, 2821..., s. 50'den Suat KESKİNOĞLU, Endüstri İşletme Ekonomisi Bilgisi, C. 1, B. 3, İstanbul, 1967, s. 57-62.

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

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

2. İşletme ve Müessese Tanımı

A. İşletme Tanımı

Kanunumuzun "işletme" ile, amacı ne olursa olsun bir organizasyon ünitesini kastedtiği sonucuna varmak mümkündür⁸¹. Öyle organizasyon ünitesi ki bünyesinde birçok işyerini toplayabilecektir. Yani işyerleri hukuki, idari, mali, ekonomik ve sair gibi nedenlerle bir organizasyon ünitesi içersinde bağılıklarını devam ettirip, bu organizasyonla bütünleşebiliyorlarsa bunu Kanunumuzun anladığı anlamda işletme olarak nitelemek mümkündür⁸². SAYMEN'de İş Hukuku bakımından işletmeyi, istihsal faaliyetlerine yönelen mali ve hukuki yönden bağımsız ve hukuki yönden bir bütündür diye tarif etmektedir⁸³. OĞUZMAN ise, ekonomik ve mali bir bütün olarak aynı sonuca yönelmiş fakat birbirinden bağımsız işyerleri işletebilir⁸⁴ ifadesiyle işletmeden ne anlaşılması gerektiğini ortaya koymuştur.

⁸¹ Yargıtay 9. Hd., T. 13.6.1984, E. 5769, K. 6591 "işletme kavramını 3'üncü madde yönünden en geniş ve en kapsamlı manada kabul etmek gerekmektedir" (BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s. 52).

⁸² ERKUL, 2822..., s. 61.

⁸³ UĞUR, s. 458'den SAYMEN, Türk..., s. 188.

⁸⁴ OĞUZMAN, Hukuki..., s. 12.

Bizde, bu tanımların ışığı altında İş Hukuku bakımından işletmeyi, amacı ne olursa olsun aynı sonuca yönelmiş, bir yada birbirinden bağımsız birden çok işyerinden meydana gelen, mali ve hukuki yönden bağımsız ve hukuki yönden bütün oluşturan bir organizasyon ünitesi olarak tanımlayabiliriz.

B. Müessese Tanımı

2822 Sayılı Kanunumuzda “ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese...” (Mad. 2, f. 3) ifadesiyle müessese kavramını kullanmıştır, fakat işletmenin tanımında olduğu gibi müessesenin tanımını da doktrine ve ilgili özel kanunlara bırakmıştır.

SAYMEN'e göre müessese işletmeye göre ast, işyerine nazaran üst bir deyimdir ve işverenle daha alt kademedeki personel arasındaki münasebetler genellikle müessese için ve müessese içinde meydana gelir ve böylece kalır. İşçi muafakatı alınmak suretiyle aynı işletmenin bir müessesinden diğer bir müessesine nakledilebilir⁸⁵. Yargıtay'da bir kararında⁸⁶ müesseseyi şöyle tanımlamıştır: “Müesseseler ise sermayesinin tamamı bir iktisadi devlet teşekkülü olan kurum tarafından ödenmek suretiyle, Kurum Genel Müdürü'nün önerisi ve Kurum Yönetim Kurulu'nun kararı ile teşekküle yüklenen işlerin bir yada birkaçını gerçekleştirmek üzere kurulmaktadır. Müesseseler tüzelkişiliğe sahip ve sermayeleriyle sınırlı sorumlulukları olmakla beraber, kısaca ve yasal deyiimiyle, “esas teşekkülün organizasyonu içinde yer alan ve yerel imkan ve şartlarla sınırlı, teknik amaçla mal ve

⁸⁵ UĞUR, s. 460'dan SAYMEN, *Türk...*, s. 153 vd.1

⁸⁶ Dıptonot 81'de anılan Yargıtay kararı.

hizmet üreten ünitelerdir. Bunlar... plan proje ve bütçe uygulamaları, yatırım ve finansman yönünden teşekküle bağlı olduğu gibi, yönetim ve personel ve işçi atama işlerinde de teşekküle bağlılığı vardır.”

3. Hukuki Kuruluş Şekilleri Açısından İşletmeler

Hukuki kuruluş şekilleri açısından işletmeler, özel işletmeler ve kamu işletmeleri olmak üzere iki büyük guruba ayrılırlar⁸⁷. Bunlar:

A. Özel İşletmeler

Özel işletmelerin hukuki dayanağı Türk Ticaret Kanunu olup bu Kanunun 11. maddesinin başlığı “Ticari İşletme”dir. Bu maddeye göre “Ticarethane veya fabrika yahut ticari şekilde işletilen diğer müesseseler ticari işletme sayılır”. Ticari işletme hukuki bir kavram olup, işletme ekonomisi kitaplarında yer alan işletme tanımlarının tam karşılığı değildir. Zira ticari işletme çeşitli işletme tiplerini, örneğin sanayi işletmelerini, bankacılık işletmelerini de kapsamaktadır.

B. Kamu İşletmeleri

İşletme toplu iş sözleşmelerinin önemli bir bölümü, kamu işletmelerine bağlı işyerlerinde yapılmaktadır. Kamu işletmelerini de ana hatlarıyla aşağıdaki şekilde sınıflandırmak olasıdır.

a. Katma Bütçeli Dairelere Ait Döner Sermayeli İşletmeler

Her yıl bütçe kanunları, katma bütçe ile yönetilen daireleri saptamaktadırlar. Örneğin Üniversiteler, Karayolları, Devlet Su İşleri,

⁸⁷ REİSOĞLU, s. 72 vd.

Devlet Üretim Çiftlikleri katma bütçeli daireler olup, bunların çeşitli işletmeleri bulunmaktadır. Bu işletmelerin tüzelkişilikleri yoktur. Bunların bağlı bulunduğu katma bütçeli daire genel müdürlük tüzelkişiliğe sahiptir.

b. Genel Bütçenin Kapsamına Giren Dairelere Ait Döner Sermayeli İşletmeler

Genel bütçenin kapsamına giren daireler ve Muhasebe Umumiyet Kanununun 49. maddesine dayanarak Bütçe Kanunu ile verilen ödeneklerle işletmeler kurmaktadır. Sağlık Bakanlığına bağlı hastaneler, Maliye Bakanlığına bağlı matbaalar bu nevi işletmelerdir. Bunlarında tüzel kişilikleri olmayıp, biaoço, kâr ve zarar hesabı çıkarmamaktadırlar. Bu tür işletmeler, katma bütçeli daire işletmelerine göre önemsizdirler.

c. Yerel İdarelere Ait İşletmeler

Bunlara İl Özel İdareleri, Belediyeler ve Köyler girmektedir. Bu idarelerin işletme kurabilmeleri kendi yetki kanunlarında gösterilmiştir. Bu işletmeler daha çok kamu hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla kurulmaktadır. Örneğin İl Özel İdarelerinin iş hanları, oteller, numune çiftlikleri, Belediyelerin ise su, havagazı, tramvay, şehir hatları vapurları ve benzeri işletmeler kurdukları uygulamada görülmektedir.

d. Kamu İktisadi Teşebbüsler (KİT)

Bunlar İktisadi Devlet Teşekkülleri (İDT) ile Kamu İktisadi Kurumlarından (KİK) oluşur. KİT'ler 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye (KHK) göre işletmelerini müessese halinde teşkilatlandırmaktadırlar. Müesseseler statülerini ticaret siciline kayıt ve ilan ile, ilk hesap dönemi başlangıcı itibariyle tüzelkişilik kazanırlar. Bir müessese içinde toplanmasında yarar ve gerek görülmeyen işletmeler Koordinasyon Kurulu kararı ile doğrudan teşebbüse bağlı olarak faaliyetlerini sürdürebilirler.

233 Sayılı KHK, bağlı ortaklık tanımını da getirmektedir. Bağlı ortaklık, sermayesinin %50'sinden fazlası bir teşebbüse ait olan işletme ve işletmeler topluluğundan oluşan anonim şirketlerdir.

III. İŞLETMENİN BİR GERÇEK VEYA TÜZEL KİŞİYE VEYA KAMU KURUM VE KURULUŞUNA AİT OLMASI

İşletme toplu iş sözleşmeleri gerçek veya tüzel kişiler için söz konusu olabilir. Her iki durumda da işletme toplu iş sözleşmesi uygulamada bir fark olmadan, aynı kanuni prosedüre uyularak yapılabilir. Belirtmek gerekir ki Kanunumuz tüzel kişi demekle yetinip, tüzel kişiliğin türü, tüzel kişiliğin kazanılması ayrımı yapmadığından, kamu yada özel hukuk tüzel kişisi olsun veya kanunla tüzel kişilik kazanan bir işletme burada söz konusu olabilecektir. Yani Kanunumuzun işletme olarak kabul ettiği her gerçek ve tüzel kişiye ait işletme için ayrı bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilinecektir. Bunun yanında kamu kurum ve kuruluşlarına ait işletmelerin tüzel

kişiliğe sahip bulunup bulunmadığı ise önem arz etmez. 2822 Sayılı Kanunumuz kamu kurum ve kuruluşlarına ait işletmelerin tüzel kişiliği olmasa bile bunlar içinde işletme toplu iş sözleşmesi yapabilmesine imkan vermiştir (Mad. 3, f. 2). Hatta Kanunumuz biraz daha ileri giderek kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olanlar dahi bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapabileceğini hüküm altına almıştır. Ancak bu kural kamu kurum ve kuruluşları için geçerlidir ve kıyas yoluyla dahi özel hukuk tüzel kişileri için uygulanamaz. Nitekim Yargıtay bir kararında⁸⁸ “Uyuşmazlıkta gerek Kazlıçeşme’deki ve gerekse Merter’deki işyerlerinin ayrı tüzel kişiliklere sahip olmadıkları her iki işyerinin... tüzel kişiliğinin aynı işkolunda işyerleri olduğu anlaşılmaktadır. Esasen her iki işyerinin aynı işkolunda olduğunda bir uyuşmazlıkta yoktur. Şu durumda her iki işyerinin işletme kapsam ve kavramı içinde mütalaa edilmesi ve bunun sonucu olarak da çoğunluk tesbitinde bir bütün olarak nazara alınması gerekir” diyerek çoğunluk tesbitinde ayrı tüzel kişiliğe sahip olunmadığını gözönüne almıştır. Bundan da sözü geçen iki işyeri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsaydı çoğunluk tesbitinde iki ayrı işyeri olarak gözönüne alınacağı sonucuna ulaşabiliriz.

IV. KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİNİN MÜESSESELERİYLE BİRLİKTE TEK İŞVEREN SAYILMASI

2822 Sayılı Kanunumuzun 3’üncü maddesinin 2’nci fıkrasını değiştiren 3299 Sayılı Kanunla⁸⁹ değiştirilen hükmüyle “kamu kurum

⁸⁸ Yargıtay 9. HD., 23.2.1990 T., E. 1990/2093, K. 1990/1797, (Münir EKONOMİ, “Toplu İş Sözleşmesi Türleri Ehliyet ve Yetki”, TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN TEMEL SORUNLAR SEMİNERİ, Ankara, 1990, s. 18).

⁸⁹ R.G., T. 18.6.1986, S. 19139.

ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşları için tek bir toplu iş sözleşmesi yapılır”.

Bu hüküm doğrudan KİT'leri ilgilendirmektedir⁹⁰. 233 Sayılı KHK'de İDT ve KİK'lere bağlı tüzel kişiliğe haiz müesseseler yer almaktadır. Müesseseler tüzel kişiliğe sahip olduklarından herbiri ayrı işveren sayılmakta ve işletme toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı KİT değil, fakat bu müessese olmaktadır. “Müesseseler tüzel kişiliğe sahip ve sermayeleriyle sınırlı sorumlulukları olmakla birlikte kısaca ve Yasal deyimle esas teşekkülün organizasyonu içinde yer alan ve yerel imkan ve şartlarla sınırlı teknik amaçla mal ve hizmet üreten ünitelerdir”⁹¹ gerekçesi ile, müesseselerin bağlı bulunduğu Çimento ve Toprak Sanayi Kurumunu işletme toplu iş sözleşmesinin tarafı saymış ve değişiklikten önceki madde hükmüne tamamen aykırı ve zorlayıcı karar olarak değerlendirilen Yargıtayın bu görüşü 3299 Sayılı Kanunla kanunlaşmıştır. Getirilen bu hüküm ile bundan böyle bir işletme toplu iş sözleşmesinin tarafı, tüzel kişiliğe sahip olsalar bile müesseselerin bağlı bulunduğu İDT veya KİK olacaktır.

V. İŞYERİ İLE İŞLETMENİN KARŞILAŞTIRILMASI

Yukardaki açıklamalardan sonra işyeri kavramı ile işletme kavramını şöyle karşılaştırmak mümkündür⁹²:

i. İşyeri teknik, işletme ise ekonomik nitelik taşır. İşyeri coğrafi bakımdan mahallileştirilmiş faaliyetin merkezi, amacı belirli bir iş

⁹⁰ REİSOĞLU, s. 69.

⁹¹ Dipnot 81'de anılan Yargıtay kararı.

⁹² Turhan ESENER, *İş Hukuku*, AÜHF Ya. No. 432, B. 3, Ankara, 1978, s. 87-88.

retimi tekniği nitesi olduğu halde, iŖletme iktisadi bir üretim ünitesidir. Aynı mteŖebbislere ait birden fazla iŖyerinin biraraya gelerek iŖletmeyi meydana getirebilmesi için bu birleŖmenin iktisadi nitelik taŖıması gerekir.

ii. IŖyeri en yakın teknik üretim ve hizmet amacı ile meŖgul olduğu halde, iŖletme saik denilen daha uzak iktisadi amaçları izler.

iii. IŖletme hukuki ve mali yönlerden bağımsız olduğu halde iŖyerinin bağımsızlığı yoktur. IŖletmenin muhtelif iŖyerlerini kapsadığı hallerde bu durum açıklıkla görülebilir.

iv. IŖletmenin kr ve zararını üzerinde iŖletme müdürü ile iŖyeri Ŗefinin aynı kiŖi olması zorunlu değildir. Hem iŖletme hemde iŖyeri aynı teknik ve iktisadi amaçlara yneltilmiŖ ve iŖletme Ŗefi aynı zamanda iŖyerinin de Ŗefi ise iki kavram birleŖmiŖ olur.

v. IŖletme kavramı iŖyeri kavramına oranla daha geniŖtir. IŖletme bir tek iŖyerinden oluŖabileceđi gibi birden çok iŖyerinide kapsayabilir. IŖletme ve iŖyeri aynı örgütün iki farklı grnŖdr. Ŗu halde iŖletme iŖyerlerinin bütünüdür denemez. IŖletme bir tek iŖyerini ihtiva edebilir. Buna karŖılık aynı iŖverene ait birden fazla iŖyeri zorunlu olarak bir iŖletme meydana getirmez.

vi. IŖyeri müdürü o iŖyerinde alıŖan iŖilerin amiri olmakla beraber iŖleticiye tbi olduğu için tam bir karar yetkisine haiz değildir. Yetkisi IŖletme Müdürünün kendisine verilmiŖ bir temsil yetkisine dayanır.

İkinci Bölüm

GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI, YAPILMASI NEDENLERİ, İLERİ SÜRÜLEN FAYDA VE SAKINCALARI

Birinci Kısım

GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI, YAPILMASI NEDENLERİ

Ş. I. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE GENEL BAKIŞ

Toplu iş sözleşmelerinin hangi düzeyde yapılabilecekleri, ülkelerin ekonomik ve sosyal şartlarına göre yasakoyucunun tercihinin bırakılmaktadır¹. Yürürlükteki Anayasamızın 53. maddesinin son fıkrasında "aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz" denilerek aynı işyerinde, aynı

¹ Fevzi ŞAHLANAN, **Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, 1992, s. 25; Münir EKONOMİ, "Türkiye'de Toplu İş Hukuku Sistemi", KARA AVRUPASI VE TÜRKİYE'DE KOLLEKTİF İŞ HUKUKU UYGULAMASI, İstanbul, 1986, s. 311.

dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağını hükme bağlamıştır. Anayasanın bu hükmü, yalnızca, bir işyerinde iş sözleşmesi varken işyerinde mevcut yapılmış sözleşmenin süresi içinde aynı yada değişik düzeylerde toplu iş sözleşmesi yapılamamasını hükme bağlamaktadır. Toplu iş sözleşmesi türleri ile ilgili olarak yasakoyucuyu bağlamamıştır.

Eski yasa zamanında bu konuda birçok tereddütler vardı. 275 sayılı yasada aynı düzeyde iki toplu iş sözleşmesi yapılamıyacağı açıkça belli olmamasına rağmen Yargıtay ilk günden itibaren, aynı düzeyde iki toplu iş sözleşmesi yapılamıyacağını hükme bağlamıştır. Ancak aynı işyerinde aynı düzeyde iki toplu iş sözleşmesi yapılabilirdi. Yani hem işkolu ve hemde işyeri toplu iş sözleşmelerinin aynı işyerinde varlığı kabul ediliyordu. Anayasanın 53. maddesi bu yadırganan uygulamayı kesin olarak önlemiştir².

Ancak Anayasanın anılan bu hükmü, toplu iş sözleşmesi türleri ile ilgili bir kısıtlama getirmemiştir. Nitekim 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda işkolu toplu iş sözleşmesine yer verilmemiş, sözleşmelerin yalnız işyeri düzeyinde meydana getirileceği kabul edilmiştir. İşyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi denildiğinde, bu sözleşmelerin mutlaka tek işyeri için yapılan sözleşmeler olacağı düşünülemez; işyeri düzeyinde olmak üzere değişik türde sözleşmeler söz konusu olabilir. 275 sayılı kanun bu hususta işyeri ve birden çok işyeri (işyerleri-grup) sözleşmesi olmak üzere iki tür toplu iş sözleşmesi öngörmüş iken, 2822 sayılı kanunda bunlara bir üçüncüsü İşletme Toplu İş Sözleşmesi eklenmiştir. Böylece, işkolu düzeyinde sözleşmeler

² Ergun İNCE, **Toplu İş Hukuku**, İstanbul, 1983, s. 154.

kabul edilmemekle beraber bu sözleşmelerin işlevlerinin belirli ölçüde gerçekleşmesine yol açabilecek ve ayrıca işverenin belirli özelliklere sahip işyerleri için aynı çalışma düzeninin kurulmasını sağlayabilecek türde sözleşmelerin getirilmesi gereğinde dikkate alınarak işyeri düzeyinde tek işyeri sözleşmeleri yanında hem 275 sayılı kanunla başlatılan grup toplu iş sözleşmesi uygulamasının devam ettirilmesine imkan verilmiş hemde işyeri düzeyinde yeni bir sözleşme türü olarak işletme toplu iş sözleşmesi kanun sistemine girmiştir³.

Ş. II. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI

I. 2822 SAYILI KANUNDA GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Yürürlükten kalkmış bulunan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda bu konuda açık bir hüküm bulunmadığı halde Grup Toplu İş Sözleşmesi uygulaması ülkemizde daha o kanunun yürürlüğe girdiği tarihlerde (1963) başlamıştı. Önceleri deri ve çam işkollarında yapılmaya başlanmış olan grup toplu iş sözleşmeleri zamanla başka işkollarınada yayılmış ancak ilk defa yasal ifadesini aradan 20 yıl geçtikten sonra bulmuştur. Gerçekten 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu işkolu-işyeri toplu iş sözleşmesi ikiliğine son verip işyeri toplu iş sözleşmesinde karar kılınca, işkolu toplu iş sözleşmelerinin yapılamamasından doğan boşluğu doldurmak amacıyla ötedenberi uygulaması yapılan grup toplu iş sözleşmesine de yer vermiştir⁴. Nitekim 2822 sayılı kanunun 3. maddesinin gerekçesinde "madde, işyeri ve işkolu toplu iş sözleşmesi ikiliğini

³ Münir EKONOMİ, "Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Ehliyet ve Yetki", TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN TEMEL SORUNLAR SEMİNERİ, Ankara, 1990, s. 3.

⁴ A. Can TUNCAY, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de Grup Toplu İş Sözleşmeleri", Çimento İşveren D. C. I, S. 1, (Ocak 1987), s. 7.

ortadan kaldırmış, işyeri veya işyerleri sözleşmesi hükmüne yer vermiştir. İşyeri-işkolu sözleşmeleri ayrımının ve özellikle işkolu toplu iş sözleşmeleri ayrımının ve özellikle işkolu toplu iş sözleşmelerinin yapılmasından doğan sorunları ortadan kaldırmıştır. Bu çözüm şeklinin işkolu toplu iş sözleşmeleriyle amaçlanan hususları da engellemeyeceği açıktır. Çünkü bu düzenleme bir yerdeki veya bölgedeki yahut işkolundaki tüm işyerlerini kapsayabilecek bir toplu iş sözleşmesinin yapılması imkanını da açık tutmaktadır. Nitekim "Grup Sözleşmesi" diye adlandırılan sözleşmeler işkolu esasına göre değil, işyeri esasına göre yapılmış bir yerdeki veya bölgedeki yahut değişik yerlerdeki çok sayıda işyerini kapsayan sözleşmeler olarak uygulama alanına sokulmuş bulunmaktadır"⁵ demek suretiyle grup toplu iş sözleşmesinden açıkça söz etmiştir.

Grup toplu iş sözleşmesine genel bakış bölümünde de değinildiği gibi, 2822 sayılı kanunda da toplu iş sözleşmelerinin "işyeri düzeyinde" yapılabilmesi ilkesi kabul edilmiş, ancak işyeri için mutlaka ayrı bir toplu iş sözleşmesi yapılmasını zorunlu kılan tek bir "toplularlık" ünitesi şeklinde bir model benimsenmiş, birden çok işyerini kapsayan toplu iş sözleşmesi türlerine, ayrı düzeyde değişik toplu pazarlık ünitelerine yer verilmiştir.

2822 sayılı kanunun 3. maddesinde işyeri düzeyi esas alınarak üç tür toplu iş sözleşmesi öngörülmüştür.

Birincisi, bir işverenin tek işyeri için yapılan "işyeri toplu iş sözleşmesi"dir.

⁵ Şemsettin KIRAL, **2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu**, BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları No. 19, İstanbul, 1988, s. 274.

İkincisi, bir işverenin, bir işveren gibi sayılan kamu kuruluşlarının aynı işkolunda kurulu birden çok işyerini kapsamak üzere akdedilen “işletme toplu iş sözleşmesi”dir⁶.

Üçüncüsü, değişik işverenlerin aynı işkolundaki birden çok işyeri için yapılan “İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi” veya uygulamada yerleşen adı ile “Grup Toplu İş Sözleşmesi”dir⁷.

Sözü edilen 3. maddenin 2. fıkrasında bir işverene ait aynı işkolunda kurulu birden çok işyeri için yapılacak toplu iş sözleşmesine “İşletme Toplu İş Sözleşmesi” denileceği belirtilmiş, işyeri veya işyerleri için aktedilecek sözleşmelere ne ad verileceğine açıkça değinilmemiştir. Bununla beraber “bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir” (Mad. 3, f. 1), “sözleşmenin kapsamına gelecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri ve işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir” (Mad. 12, f. 1), “sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler ile üyelerinin sayısının tespitini ister” (Mad. 13, f. 1), “altı iş günü içinde işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapabilir. Toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hallerde itiraz Ankara’daki iş mahkemesine yapılır. İşletme toplu iş sözleşmesi için itiraz, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılır” (Mad. 15, f. 1), “Toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini

⁶ İşyeri ve işletme toplu iş sözleşmesi için bkz. 1. Bölüm.

⁷ Münir EKONOMİ, “Toplu İş Sözleşmesi Türleri...”, s. 4.

kapsıyor ise davanın Ankara iş mahkemesinde açılması gerekir” (Mad. 16, f. 3), “görevli makam işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin bağlı olduğu, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bulunduğu bölge çalışma müdürlüğü, birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak toplu iş sözleşmesi için ise Çalışma Bakanlığıdır” (Mad. 18), “bir veya birden çok işyerinde veya bir işletmede” (Mad. 27, f. 1) yapılan toplu iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıktan ve yukarıya aldığımız kanun metinlerinde de açıkça görüleceği gibi işyeri, grup (işyerleri) ve işletme toplu iş sözleşmesinden açıkça söz edilmektedir.

II. YARGITAY KARARLARINDA GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Yargıtay, bir işveren sendikasının Türkiye'nin değişik bölgesinde faaliyet gösteren üyelerinin işyerlerini kapsamak üzere bir grup toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğuna dair açtığı tespit davası dolayısıyla 1986 yılında şu kararı vermiştir: “2822 sayılı kanunda ‘işyeri’ veya ‘işletme toplu iş sözleşmesi’ne yer verilmiş olup, açıkça ‘grup sözleşmesi’ adı altında bir sözleşme türü düzenlenmiş değildir. Bu nedenle taraflardan biri, diğerini yasal grup sözleşmesi yapmaya zorlayamaz; ancak bu durum tarafların anlaşmaları suretiyle grup sözleşmesi yapmalarına da engel teşkil etmez”⁸. Aynı görüşü 1988 tarihli kararında da tekrarlayan Yargıtay, kanunda sadece işyeri ve işletme toplu iş sözleşmesinden söz edildiğini, açıkça “grup sözleşmesine” yer verilmediğini belirtmekte ve “böyle olmakla birlikte işçi ve işveren

⁸ Yarg. 9. HD. 24.4.1986, E. 1986/3377, K. 1986/4325, EKONOMİ, “Toplu İş Sözleşmesi Türleri...”, s. 6’.

sendikalarının kendi aralarında grup sözleşmesi adı altında sözleşme yapabilecekleri yargı içtihatlarıyla kabul edilmektedir” demektedir⁹.

Yargıtayın görüşlerinin isabetli olduğunu söylemek güçtür¹⁰. Yukarıda da izah ettiğimiz gibi 2822 sayılı kanunda “işyeri” ve “işletme” toplu iş sözleşmesi olarak iki tür değil, birde “birden çok işyerini” kapsayan “işyerleri toplu iş sözleşmesi” (grup sözleşmesi) olmak üzere üç tür toplu iş sözleşmesi kabul edilmiştir. Yargıtay kanunda, yukarıda değinildiği gibi değişik yönleriyle çok açık bir biçimde düzenlenen ve özel hükümleri bulunan grup toplu iş sözleşmesini öylesine ihmal ediyor ve gözden kaçırıyor ki, 2822 sayılı kanunun 27. maddesinin 3. fıkrasındaki grev ve lokavt kararı alınmasına ilişkin hüküm özellikle grup toplu iş sözleşmeleri için konulduğu halde, 1988 tarihli kararında “27. maddenin son fıkrasındaki ‘grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi, lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri içinde alınabilir’ hükmü, işyeri ve işletme toplu iş sözleşmesi ile ilgilidir” sonucuna varmıştır¹¹. Oysa 27. maddenin 3. fıkrası hükmüne tek işyeri ve nede işletme toplu iş sözleşmesi içindir hükmün birden çok işyeri için yapılan sözleşmeleri, başka bir deyişle grup sözleşmeleri hakkında getirmiş olduğu pekala söylenebilir¹².

Sözü edilen 27. maddenin 3. fıkrasının son cümle hükmü kanımızca özellikle birden çok işyerini kapsayan grup toplu iş

⁹ Yarg. 9. HD. 18.4.1988, E. 1988/4524, K. 1988/4293, EKONOMİ, “Toplu İş Sözleşmesi Türleri...”, s. 6.

¹⁰ EKONOMİ, “Toplu İş Sözleşmesi Türleri...”, s. 6.

¹¹ DİPNOT 9’da anılan Yargıtay Kararı.

¹² EKONOMİ, “Toplu İş Sözleşmesi Türleri...”, s. 6-7.

sözleşmeleri için getirilmiş bir düzenleme olup, bu husus aynı fıkra hakkındaki gerekçede hiç bir kuşkuyla yer vermeyecek şekilde şöyle açıklanmış bulunmaktadır: “Üçüncü fıkraya göre birden çok işyeri için yürütülen toplu iş sözleşmeleri müzakerelerinde uyuşmazlık çıkması halinde, işçi sendikası uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için grev kararı almış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri içinde alınabilir. Şayet bu imkân tanınması idi, grup sözleşmeleri için yapılan görüşmeler açısından lokavt etkili olmazdı”¹³.

Öte yandan Yargıtay kararlarında, önce 2822 sayılı kanunda açıkça grup sözleşmesi adı altında bir sözleşme yer almadığının belirtilmesi ve sonra taraflar anlaşma suretiyle bir “grup sözleşmesi” yapabilirler denilmesi tutarlı değildir. Tarafların anlaşması ile ve “grup sözleşmesi” deyimini de kullanarak bir sözleşmenin yapılabileceğini bildiren Yargıtay’ın bu ad altında yapılacak sözleşmenin kanunda düzenlenen hangi tür toplu iş sözleşmesini amaçladığını da belirtmesi gerekirdi. Aksi halde, toplu iş sözleşmesine verilen ad ne olursa olsun, eğer esas ve şartları itibariyle kanunda öngörülen bir sözleşme türüne girmiyorsa böyle bir sözleşmeyi 2822 sayılı kanun anlamında bir toplu iş sözleşmesi olarak nitelemek mümkün değildir. Bir hukuki işlem veya eylem veya kurumun bütün unsurları ve şartları itibariyle kanunda öngörülen bir sözleşme türüne girmiyorsa böyle bir sözleşmeyi 2822 sayılı kanun anlamında bir toplu iş sözleşmesi olarak nitelemek mümkün değildir. Bir hukuki eylem işlem veya kurumun bütün unsurları ve şartları kanunda hükme bağlandığı halde, ona bir ad

¹³ Gerekçe için bkz.: KIRAL, s. 278.

konmaması kanunda düzenlenmediği anlamına gelmez¹⁴. Nitekim kanunda “ad” olarak hiç sözü geçmemesine rağmen, belirli işler ve kurumlar hakkında uygulamada yerleşen adlar Yargıtay tarafından da kullanılmakta ve bunların kanun hükümlerindeki yeri ve sonuçları gözönünde tutularak karar verilmektedir. Örneğin İş Kanunu’nda “ihbar tazminatı”, “kötü niyet tazminatı” veya “işçinin istifası” deyimlerine ve adlarına yer verilmediği halde, İş Mahkemeleri ve Yargıtay bütün ilgili kararlarında bu adları kullanmakta, açılan bir davada sözü edilen bu adlar ile bir tazminat talep edildiğinde kanunda bu adlar ile bir tazminat ya da “işçinin istifası” olarak bir işlem düzenlenmemiştir gerekçesiyle davayı red yoluna gitmemekte, aksine ihbar tazminatı ve kötü niyet tazminatı isteklerini bu adların bulunduğu İş Kanunu Mad. 13/C, f.1 ve 3 hükümlerine göre, “istifa” sözcüğünü de “fesih” anlamında değerlendirerek bir sonuca bağlamaktadır. Grup toplu iş sözleşmesi yönünden de farklı yol izlememesi gerekirdi. Bu açıdan Yargıtayın incelediği uyuşmazlıkla sırf grup sözleşmesi adına bakarak karar vermesi yerine, yapılmak istenilen birden çok işyerini kapsayan bir toplu iş sözleşmesi yönünden kanunun aradığı şartların bulunup bulunmadığını araştırması ve buna göre sonuca varması beklenirdi¹⁵.

III. DOKTRİNDE GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Birden çok işyeri için oluşturulan (işyerleri) toplu iş sözleşmesi, 275 sayılı kanun döneminden başlayarak “grup toplu iş sözleşmesi” veya “grup sözleşmesi” olarak adlandırılmış ve 2822 sayılı kanunun 3.

¹⁴ A. Can TUNCAY, “Karşılaştırmalı Hukukta...”, s. 10.

¹⁵ Münir EKONOMİ, “İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar”, KAMU-İŞ D. C. I, S. 1, (Temmuz 1987), s. 7-8.

maddesine ilişkin gerekçeye de¹⁶ alınan bu ad, kanunun yürürlüğe girmesinden sonrada kullanılarak uygulamada tamamen yerleşmiş ve doktrine girmiştir¹⁷.

Grup toplu iş sözleşmesinin doktrinindeki tanımlarından bazıları şunlardır:

“Bir işveren sendikasıyla o işveren sendikasına üye işverenlerin işyerlerinde uygulanacak bir Toplu İş Sözleşmesi de yapabilecektir. Böyle bir sözleşme birden çok işyerini kapsayan Toplu İş Sözleşmesi olur. Birden çok işyerinde uygulanacağı için böyle bir sözleşmeye Grup Toplu İş Sözleşmesi demek pekâlâ mümkündür”¹⁸.

¹⁶ Gerekçe için bkz.: KIRAL, s. 274; 2. Bölüm, S. II, I.

¹⁷ İhsan ERKUL, **2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması**, C. 3, B. 2, Eskişehir, 1991; Münir EKONOMİ, “İşletme...”, s. 6-8; A. Can TUNCAY, “Karşılaştırmalı...”, s. 7-17; Münir EKONOMİ, “Toplu...”, s. 3-58; Ergun İNCE, **Toplu...**, s. 154 vd.; Münir EKONOMİ, “Türkiye’de Toplu...”, s. 307-326; Ali Nazım SÖZER, “Grup Toplu İş Sözleşmesi ve 2822 Sayılı Yasa Açısından Değerlendirilmesi”, İKTİSAT-MALİYE D., C. XXXIII, S. 7, (Ekim 1986), s. 246-256; Metin KUTAL, “Grup Toplu İş Sözleşmeleri Hakkında Bazı Düşünceler”, İKTİSAT-MALİYE D., C. XXVI, (Mayıs 1979), s. 91-97; Metin KUTAL, “Toplu Pazarlığın Düzeyi ve Batı Avrupa Ülkelerinde Başlıca Gelişmeler (I)”, İKTİSAT-MALİYE D., C. XXXV, S. 4, (Temmuz 1988), s. 163-168; Metin KUTAL, “Toplu Pazarlığın Düzeyi ve Batı Avrupa Ülkelerinde Başlıca Gelişmeler (II)”, İKTİSAT-MALİYE D., C. XXXV, S. 5, (Ağustos 1988), s. 214-218; Metin KUTAL, “Toplu Sözleşme Düzeyini Belirleyen Faktörler ve Ortaya Çıkan Bazı Sorunlar”, İKTİSAT-MALİYE D. C. XXV, S. 3, (Haziran 1978), s. 144-150; Ferit H. SAYMEN, “Türkiye’de Kollektif İş Mukavelesi”, SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI, 9.10.11. KİTAP, İstanbul, 1960, s. 46-54; Kemal OĞUZMAN-Münir EKONOMİ, **Türk İş Hukuku Açısından Grup Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, 1989; Fevzi ŞAHLAMAN, **Toplu...**, s. 27-32; Oğuz ÖZBEK, **Sendikacılık ve Toplu Sözleşme Mevzuatı**, İstanbul, 1986, s. 243-245; Nurhan AKÇAYLI, “Grup Sözleşmeleri ve Katılma Mekanizması”, SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI, XXX. KİTAP, İstanbul, 1979, s. 25-39; Nurhan AKÇAYLI, **Toplu İş Sözleşmelerinde Uygulama Alanı Sorunu**, Bursa, 1983. Doktrinindeki diğer kaynaklar için bkz. EKONOMİ, “Toplu...”, s. 5, dipnot 3.

¹⁸ ERKUL, **2822...**, s. 54-55.

sözleşmesi ünitesi olmak anlamında işletmeleri de içine alabilir. Başka bir anlatımla, birden çok işyerini kapsayan bir grup toplu iş sözleşmesine dahil işyerleri tümüyle farklı işverenlere ait olabileceği gibi, bu işyerlerinden bazıları aynı işverene ait olabilecektir. Kuşkusuz bu takdirde grup toplu iş sözleşmesine dahil farklı işverenlerin işyerlerinin yanında yer alan 'aynı işverenin işyerleri', bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak Toplu GLK md. 3 anlamında işletme oluşturduğundan, yetki tespiti ve takibeden işlemler bu ünite için grup toplu iş sözleşmesine ilişkin prosedür içinde; fakat işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin yasal bütünlük gözönünde tutularak yürütülecektir."²³; "...değişik işverenlere ait, aynı bölgede veya değişik bölgelerde bulunan bu işverenlerin üyesi buldukları sendika veya bir sendika üyesi değilseler aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan (gene işyeri düzeyinde olmak üzere) tek bir toplu iş sözleşmesi yapabileceklerdir. Evvelki düzenleme zamanında uygulanan 'grup toplu iş sözleşmesi' tipi böylece kanun ile teyit edilmiştir."²⁴; "... bir işveren aynı işkoluna giren ayrı ayrı işyerleri veya bir işveren sendikası üyesi birden çok işverenin işyerleri için, işçi sendikası ile -kapsam maddesinde işyerleri tek tek sayılarak- tek toplu iş sözleşmesi yapılabilecek, grup halinde toplanan bu işyerlerinin tümü için ayrı ücret, iş şartları vs. kabul edilebilecektir... uygulamada grup toplu iş sözleşmeleri denilen bu tür toplu iş sözleşmeleri..."²⁵; "Aynı işkolunda kurulu birde fazla işyerini kapsamına alan ve bir işçi sendikası ile birden fazla işveren veya bu işverenlerin üyesi bulunduğu bir işveren

²³ ŞAHLANAN, *Toplu...*, s. 28-29.

²⁴ H.Kemal ELBİR, *İş Hukuku*, B. 9, İstanbul, 1987, s. 200-201.

²⁵ Seza REİSOĞLU, *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, Ankara, 1986, s. 66.

sendikası arasında imzalanan sözleşmelere 'Grup Toplu İş Sözleşmeleri' denilmektedir."^{26,27}

Buraya aldığımız tanımlardan, grup toplu iş sözleşmesinin aşağıdaki ortak özellikleri ortaya çıkmaktadır:

- i. Aynı işkolunda yer almaları,
- ii. Aynı toplu görüşme sonucu bağtlanmaları,
- iii. Başka başka işverenlere ait birden fazla işyerini kapsamaları,
- iv. İmzalandıktan sonra uygulamada her bir işyerinde uygulanacak toplu iş sözleşmesidir. (Bu toplu iş sözleşmesinde, işyerinin özel durumları nedeniyle küçük farklılıklar olabilir).

Ş. III. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI NEDENLERİ

I. İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN VE İŞYERİ SENDİKACILIĞININ SAKINICALARINI ORTADAN KALDIRMAK

Toplu pazarlık nodellerinin hiç biri kendi başına ideal değildir. Her birinin kendine özgü yararları yanında sakıncaları da vardır. Bu nedenle her ülke izlediği ekonomik ve sosyal politikaları, endüstri alanındaki durumunu dikkate almak suretiyle bunlar arasında tercihini yapmakta veya daha sık görüldüğü üzere bu sözleşme türleri arasında başarılı bir sentez yaparak sonuca ulaşmaya çalışmaktadır. Mevcut koşullarda bir değişme olduğunda sistemin yeniden gözden geçirilmesinde tereddüt edilmemektedir²⁸.

²⁶ TİSK-XVI. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara 1987, s. 4.

²⁷ Uygulamada MESS ile Türk Metal Sendikası arasında akdedilen Grup Toplu İş Sözleşmesini çalışmamızın sonunda ek bölümüne aldık.

²⁸ KUTAL, "Toplu Pazarlığın... (I)", s. 166.

Yurdumuzda da toplu iş sözleşmesinin kanunla düzenlenmesinden hemen sonra (1963) toplu iş sözleşmesinin, işyeri düzeyinden işkolu düzeyine çıkarmak için özellikle işveren kesimi büyük uğraşlar vermiştir. Bu geçişi sağlamak amacıyla önce işyeri toplu iş sözleşmesi düzeyinden grup toplu iş sözleşmesi düzeyine bunu takip ederek işkolu toplu iş sözleşmesi düzeyine ulaşmak amaçlanmıştır. Bunun nedeni, işyeri toplu iş sözleşmesinin ve işyeri sendikacılığının aşağıda sayacağımız sakıncalarından kurtulmaktır. Bunlar;

i. Sendikaların güçsüzleşmesine, sendikalar arası rekabetin artmasına ve sendikalar arasında sert bir tanınma mücadelesine yolaçar²⁹. Oysa ulusal düzeyde belirli bir işkolunda toplu pazarlığın yapılabilmesi için güçlü işçi ve işveren kuruluşlarına ihtiyaç vardır. Halbuki ülkemizde işveren sendikacılığı yetersiz kalmakta, işçi sendikacılığı ise tam bir parçalanma eğilimindedir. Şu husus bir gerçektir ki toplu pazarlık birimini ne kadar küçültürsek işçiler veya işverenler arasındaki dayanışma o kadar zayıflamış olur. Bu durumda sendika sayısında bir çoğalma meydana getirmektedir. Belirli bir işyerinde işçi çoğunluğunu temsil eden bir sendika varlığını koruyabilmek için güçlü sendikanın benzer işyerlerinde elde ettiği hakların üstünde üyelerine menfaat sağlama çabasına girmektedir. Bu durum sendika ile işveren arasındaki ilişkileri zedelediği gibi, çok sayıda sendika arasında bir rekabet alanı oluşturmaktadır³⁰. Nitekim "İşyeri Toplu İş Sözleşmelerinin varlığı normalden fazla sayıda sendikanın varlığına neden olmaktadır. En abartılmış sayı ile 1,5 milyon sendikalı

²⁹ Algun ÇİFTER, **Toplu Pazarlığın Yapısı ve Sorunları**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa, 1987, s. 54.

³⁰ KUTAL, "Grup...", s. 92-93.

işçiye 700'ü aşkın sendika gerçekten çoktur. Sendikacılık bugün bir meslek ve ekmek kapısı olmuştur. Sendikacılığı meslek edinen kimsalar bu işleri kaçırmamak için her yolu denemekte, adeta bir savaş vermektedirler. Ancak, bu savaşın alanı işyerleri ve hedefi işveren olmaktadır. Bütün spekülasyon işyeri ve işverenler üzerinde yapılmaktadır. Bu savaş aşırı vadleri, aşırı vadlerde sorumsuz istekleri doğurmakta ve işveren kendisini çatışmanın içinde bulmaktadır. Birçok yasadışı eylem iki sendikanın kavgası sonucu doğmuştur. İşveren ve işyeri aslında çare bulamayacağı bir sorun dolayısıyla zarara uğramaktadır"³¹; "İşyeri toplu iş sözleşmeleri sendika enflasyonun devamına müsait bir ortam yaratmaktadır"³² diyen işveren kesimi işyeri toplu iş sözleşmelerinin ve işyeri sendikacılığının olumsuz yönlerini dile getirmişlerdir.

ii. İşyeri toplu iş sözleşmeleri ve işyeri sendikaları, benzer çalışma koşulları ve işverenler arasında haksız rekabete sebep olmaktadır. İşyeri toplu iş sözleşmeleri aynı işi yapan işçilerin birbirinden oldukça farklı koşulları altında çalışmalarına neden olmaktadır. Genellikle örgütlenmenin nispeten kolay olduğu büyük işyerlerinde işçiler birçok sosyal hak elde ederken küçük işletmelerde çalışanlar bu haklardan yoksun kalmaktadırlar. Bu durumun sosyal siyaset açısından taşıdığı sakıncalar biryana mikro iktisat bakımından da birçok sorunlara neden olduğu bilinmektedir.

Gerçekten maliyet unsurlarından biri olan işçilik giderleri aynı işkolundaki işletmeler arasında farklı olduğu sürece adil ve rekabetten

³¹ **İşçi İşveren İlişkilerinde Son Gelişmeler**", MESS İŞVEREN G. 1 Eylül 1976, S. 273, s. 1.

³² **"Niçin ve Neden Toplu Sözleşme Düzeni"**, MESS İŞVEREN G. 1 Ekim 1976, S. 275, S. 8, s. 1.

söz edilemez. İşçilerin sosyal haklarına saygılı bir işvereni cezalandırmak, rekabet piyasasından çekilmeye zorlamak günümüzün iktisat ve sosyal siyaset amaçları ile bağdaşmaz³³.

Öteyandan işletmede verimliliği artırabilmek için işçi devrini asaltmak ve mesleki eğitime önem vermek gerekmektedir. İşçi devrini azaltmanın işletmeler arasında çalışma koşullarını benzer hale getirmektir. Etkili bir mesleki eğitim ise sürekli bir personelin varlığına bağlıdır. Oysa işyeri toplu iş sözleşmelerinde ve işyeri sendikaları ile bunlar sağlanamadığından grup toplu iş sözleşmesine ardından da işkolu toplu iş sözleşmesine geçmek istenilmektedir.

iii. İşyeri toplu iş sözleşmelerinin ve işyeri sendikacılığının bir sakıncasıda; işyeri toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde, çok sayıda toplu pazarlık grev eğilimini artırmakta, pazarlıklar işveren sendikalarından çok münferit işverenler tarafından yürütüldüğünden iş uyuşmazlıkları daha çok ortaya çıkmaktadır³⁴. Toplu iş sözleşmelerinin sona erme tarihlerinin birbirinden farklı olması ve yerel sendika yetkililerinin de greve karar verebilmesi gibi nedenlerle sık sık grevlerin çıkması bu düzeyde daha kolaylaşır. Toplu pazarlık görüşmelerindeki kişisel sürtüşmeler ve işçinin arada bir işveren sendikası olmadığı için hasım olarak doğrudan işvereni görmesi gibi nedenlerle bu grevler daha şiddetli olurlar ve işyerindeki atmosferi daha fazla bozarlar. Çalışmaya devam eden diğer rakipler karşısında grev uygulayan işveren çok güç durumda kalır. Kapsamları dar olduğu için kamuoyunun dikkatini fazla çekmezlerse de bu tip grevlerin tek işveren üzerindeki etkisi fazladır³⁵.

³³ KUTAL, "Grup...", s. 93.

³⁴ KUTAL, "Toplu Pazarlığın... (I)", s. 165.

³⁵ AKÇAYLI, Toplu..., s. 49 vd.

Toplu sözleşme görüşmelerine başlanırken işçi sendikalarının sıkça başvurdukları önemli bir taktik vardır. En fazla taviz alabilecekleri işyerinden başlamak ve burada elde ettiği hakları daha sonraki işverenlerden istemek.

Birçok ülkede işçi sendikaları tarafından başarı ile uygulanan bu taktik özellikle işyeri toplu iş sözleşmelerinin geçerli olduğu ülkelerde göze çarpmaktadır. İşletmeler arasında ödeme kapasitesi birbirine yakın olanlar için bu uygulamanın herhangi bir sakıncası yoktur. Ancak durum tersine ise, işletmelerin ödeme güçleri arasında ciddi farklılıklar varsa, emsal göstermek suretiyle aynı hakları talep etmek genellikle sosyal gerilimi artırmakta grev ve lokavtları tahrik etmektedir³⁶.

iv. İşyeri toplu iş sözleşmelerinde toplu pazarlıkta taraflar, daha yüksek düzeydeki pazarlıklara nazaran ulusal çıkarlara daha az önem verirler ve kısa vadeli çıkarları tercih ederler³⁷.

İşyeri toplu iş sözleşmesi toplu pazarlığının enflasyonist etkisi daha fazla olur. Şöyleki; günümüzde iş durmaları çok pahalıya mal olmakta ve sermayece kuvvetli olan işletmeler saldırgan pazarlık metodları kullanan sendikaların baskılarına maruz kalmaktadır. Bu durumlarda, iyi teşkilatlanmış modern bir işletmenin yöneticileri, rekabet dolayısıyla grev riskini göze almakta bir menfaat görmemekte ve talep edilen ücretlere boyun eğmektedirler.

En rantabl şirketler bile, sözleşme sonucu kabul edilen el emeği maliyet artışlarını mamülün fiyatlarını yükseltmeden karşılayamamaktadırlar. Fiyatların yükseltilmesi bir süre rakipleri

³⁶ KUTAL, "Grup...", s. 94.

³⁷ ÇİFTER, s. 54.

tarafından da taklik edildiğinden genel fiyat artışı meydana gelmekte ve bu da sendikaların yeni ücret artış taleplerine yol açmaktadır. Bu durumda da yüksek ücret ödeyen büyük şirketler mallarını satmak bakımından çoğu kere oligopol durumunda bulunduğundan, mallarının fiyatlarını yükseltmek güç olmaktadır. Ancak, büyük şirketlerin bu şekilde ücret ve fiyat artışlarına müsaade etmeleri işgücü pazarındaki tutuma ve genel fiyat seviyesine örnek teşkil etmektedir. Belli başlı hizmetleri üreten, ancak prodüktivitesini yükseltemiyen toplumun bir kısmı, yoğun sermayeli ve yüksek prodüktiviteli büyük işletmelerin işçilerine tanıdığına eşit miktarda ücret artışları talep etmektedirler. Prodüktivite artışı ücret artışını haklı kılar, ancak sözkonusu ücret artışı prodüktivite zayıf olan işkollarına da sirayet ederek fiyatları yükseltmektedir. Bu da gösteriyorki toplu pazarlık sistemi otomatik olarak ortalama ücretlerin enflasyonist bir şekilde yükselmesine sebep olmaktadır³⁸.

Bu durum işverenler şöyle dile getirmektedirler: "Sözleşmelerin işyeri seviyesinde yapılması işyerlerini bu talepler karşısında güçsüz bırakmakta, işverenler ya işyeri kapatmak yada gücünün üstündeki koşullarla Toplu İş Sözleşmesi imzalamak zorunda kalmaktadır. Neticede fiyatlara zam yapılması zorunlu olmaktadır"³⁹; "Aynı malı üreten benzer büyüklükteki işyerinde çalışan işçilerin ücretleri, sırf sözleşme tarihleri olduğu için değişik olmakta, tırmanarak artan ücretlerin sebep olduğu fiyat yükselmeleri önceden imzalanan sözleşmelere tabi işçilerin aleyhine netice vermektedir"⁴⁰;

³⁸ B. C. ROBERTS 5Çev. Cumhuriyet TURANLI), "Toplu Sözleşmelere Genel Bakış", İŞVEREN D. C. X, S. 12, (Eylül 1972), s. 5.

³⁹ "Toplu Sözleşme Düzeni, Ülkenin Ekonomik Gerçeklerine Uymalıdır...", MESS İŞVEREN G. 9 Kasım 1976, S. 278, s. 1.

⁴⁰ Şükrü ER, "Grup Sözleşmesi İçin...", MESS İŞVEREN G., 1 Mayıs 1977, S. 288, s. 1.

“Sendikaların yanlış tutumu yüzünden halen aynı işi yapan işçiler arasında %400-500’e varan ücret farkları vardır”⁴¹; “Farklı sendikalarca istenen zam talepleri çok farklıdır, keyfidir. Yanyana iki fabrikadan biri gündeliklere yirmi liralık bir zamla sözleşme imzalarken, diğeri otuz liralık zamla greve gitmektedir. Bunların sonucu olarak yatırımlar yavaşlıyor, işsizlik artıyor, üretim ise artmıyor, maliyet ve fiyatlar hızla yükseliyor”⁴².

Buraya kadar doktrinden ve uygulamadan aktardığımız görüşleri şöylece özetleyebiliriz:

i. İşyeri toplu iş sözleşmeleri gereğinden fazla sendikanın oluşumuna sebep olmuştur. Yani sendikaların küçülmelerine neden olmaktadır.

ii. Bu nedenle sendikacılık meslek edinilmiş, aşırı vaatler sorumsuz yasa dışı eylemlere neden olmuş, işçinin değil sendikanın ve sendikacının menfaatları ön plana geçmiştir.

iii. Sendika enflasyonu büyük çapta yetki uyuşmazlıklarına ve işçiler arası çatışmalara sebebiyet vermiştir.

iv. Sendikal rekabet toplu pazarlığı greve kadar sürükleyerek işyerlerinde aylarca süren huzursuzluklara ve verim düşüklüğüne neden olmuştur.

v. Sendikaların farklı pazarlık gücüne sahip olmaları nedeniyle her işyerinde üyelere sağlanan çalışma şartları farklı olmuş ve bu şartlar herhangi bir ekonomik ve sosyal dayanağa sahip olmamıştır.

⁴¹ “Basınımızda MESS”, MESS İŞVEREN G., 15 Eylül 1976, S. 274, s. 2.

⁴² Şükrü ER, “Toplu Sözleşme Üstüne”, MESS İŞVEREN G., 15 Mayıs 1975, S. 275, s. 11.

vi. Fazla sayıda sendika tarafından yapılan sözleşmeler birbirine basamak olmuş, ücret talepleri ve diğer sosyal haklar ölçüsüz bir şekilde, devamlı olarak yükselmiştir.

vii. Ölçüsüz ücret artışları bazı işyerlerinin kapanması, bazılarının da gelişmesinin engellenmesi sonucunu doğurmuştur.

viii. Artan ücretler eşit olmayan gelir dağılımına ve enflasyonun hızlanmasına neden olmuştur.

ix. Mamul madde fiyatları artmış, yatırım yapmak pahalı hale gelince işletmeler büyüyemez olmuştur.

x. İstihdam maliyetleri artmış, bu da işletmelerde işsizliği artırıcı bir etken olan otomasyonu zorunlu hale getirmiştir.

xi. Bu sistem içinde ülke ekonomisinin üst hudutlarını da aşan işçi hakları neticede, ülkenin kalkınma hızını ve ücret-fiyat istikrarını sağlama politikasını olumsuz etkilemiştir.

II. İŞKOLUNA VE İŞVERENLERE AİT ÖZEL NEDENLER

1. İşkolundaki Üretimlerin Birbirine Bağımlılığı

İşyeri düzeyinde toplu pazarlığın bir başka sakıncasında üretim sürecinde önemli aksamalara neden olmasıdır. Günümüzde birçok büyük işletme ürettiği malın bazı parçalarını başka işletmelerden sağlamaktadır. Bu durum özellikle ülkemizde çok belirgindir. Genellikle aynı işkolunda yer alan değişik işyerlerinde ayrı tarihlerde ve ayrı koşullarda yapılan toplu pazarlıklar buralarda grev ve lokavtlara neden olabilmektedir. Böylece üretim ünitelerinden birinde meydana gelen bir tıkanıklık giderek daha üst kademede ki işyerlerini de etkilemektedir. Halbuki irili ufaklı birçok işyeri, aynı işkolunda faaliyet göstermekte

iseler aynı işkolu sözleşmesi ile bağlandığı takdirde bu sakınca ortaya çıkmamaktadır⁴³.

Grup toplu iş sözleşmesi fikrini destekleyen MESS'de bu tip sözleşme yapma istemlerine gerekçe olarak ayrıca, kendi işkollarındaki özel durumlarını göstererek şu açıklamalarda bulunmuşlardır:

"MESS üyelerinin üretimi birbirine bağlıdır. Üretimler arasında sıkı bir ilk madde, ana mamul, nihai mamul bağlantısı mevcuttur"⁴⁴; "İşkolumuzda tüketim malı yapan vardır, bunlara araparça yapan vardır, birde bunlara hammadde yapan vardır. Örneğin bugün süren 30 firmadaki grev, yaklaşık 100-130 firmayı çok yakından etkilemektedir. Şimdi bu firmaların sattıkları pazarlar kapanır yada hammadde tükenirse, toplu sözleşme açısından hiçbir sorunları olmadığı halde kendilerinin dışındaki grevlerden zarar göreceklerdir. Burada sözleşmesi olan bir işyeri de ekonomik baskı altına girmektedir. Böz bu sakıncaların kalkmasını ancak bütün bir dalda çalışanların aynı anda sözleşmeye oturmalarında görüyoruz"⁴⁵.

2. İşverenlerin Örgütlenememeleri

Yeni bir toplu pazarlık sistemi arayışında işverenlerin örgütlülüğü ile ilgili aşağıdaki görüşlerde etkili olmuştur:

Bugün işveren camiasının iç sorunları arasında başta geleni teşkilatlanmadır. Artık müstakil işverenlerin değil, işveren sendikalarının dahi prensip birliğine gitmelerinin zamanı gelmiştir. Şu

⁴³ KUTAL, "Grup...", s. 94.

⁴⁴ ER, "Grup...", s. 2.

⁴⁵ Metin İPLİKÇİ, "İşyerleri Arasındaki Üretim Bağı Dolayısıyla Grup Sözleşmeleri İstiyoruz", Cumhuriyet G., 12 Temmuz 1977, s. 5.

husus kesinlikle anlaşılmıştır ki, işletmeler arası çekişme ne ölçüde olursa sendikal alanda işverenlerin aynı çatı altında ve aynı prensipler içinde hareket etmeleri kaçınılmaz bir mecburiyet haline gelmiştir. Bu sahada kaybedilen işçi sendikaları karşısında işverenlerin biraz daha güçsüz kalmasına neden olacaktır. Gececek zaman bu dengenin sağlanmasını dahada güçleştirecek hatta, imkânsız hale getirebilecektir. İşverenler olarak kaybedecek zamanımız yoktur. Ekonomi içindeki ağır görevlerimiz yanında sosyal alanda ağır sorumluluklarımız vardır. Toplumumuzun sosyal dengesi her geçen gün işveren aleyhine bozuluyorsa, buna karşı işverenler olarak ne yaptığımızı, ne yapmak gerektiğini düşünmek mecburiyetindeyiz⁴⁶.

Yakın maziye baktığımızda işçilerimizin örgütlenmeleri karşısında bir kısım işverenlerin teşkilâtlanmakta geri kalmaları düşündürücü bir gerçek olarak karşımızda durmaktadır. Oysa işçi ve işveren kesimi, ülke ekonomisinin sağlıklı gelişebilmesi için, bir güçler dengesi kurmak zorundadır⁴⁷.

Türk işverenleri sağlıklı bir çalışma barışı kurabilmek, bugünkü gidişe dur diyebilmek gereğini anladılar. Ancak dengeli bir ekonomi sağlanabilirse, taraflar memnun edilebilirdi. Bu da tüketici aleyhine sorumsuzca sözleşme imzalama yolunu kapatılarak sözleşme yetkisinin işverenlerin kurdukları sendikalara verilmesiydi. Geride bıraktığımız yıllarda bir sürü grevler yaşanmış ancak bunlar çalışma barışına birşey kazandırmamıştır⁴⁸.

⁴⁶ Feyyaz BERKER, "1976 Sonbaharında Ekonomimiz", MESS İŞVEREN G., 24 Kasım 1976, Özel Sayı, s. 3.

⁴⁷ Şükrü ER, "Üretim Olmadan Paylaşma Olmaz", MESS İŞVEREN G., 16 Mayıs 1977, S. 290, s. 2.

⁴⁸ İPLİKÇİ, "İşyerleri Arasındaki...", s. 5.

İşyeri düzeyinde yapılan sözleşmelerde yetki ve sorumluluk işverene verilmiştir. Ekonomiyi bir bütün olarak düşünmeyen, belkide bilmeyen işveren tek başına sorumludur. Bugün dünyada işçi sendikası ile toplu pazarlığa işveren oturmaz. Eksperi, konfederasyonu görüşür. Artık bu işleri enil ellere teslim etmek gerekir⁴⁹.

Bizim mücadelemiz, (işveren birliğinin de bir varlığıdır, onun da toplu sözleşme düzeninde en azından bazı şeyleri istemek hakkı vardır) gerçeğini sendikalara kabul ettirebilme yolundadır. 1963 yılından bu yana toplu sözleşme düzeninde isteyen kesim daima işçi kesimi olmuştur. İlk kğz 1975 başlarında işletmelerimizde uygulanan yasa dışı davranışlara karşı birlikte hareket edersek yaşayabiliriz görüşünde birleştik⁵⁰. Kesimlerden birisinin zayıf olması hali dengeyi diğerinin lehine bozmuştur. Türkiyemizde işveren kesiminin işçi kesiminden daha az maddi güçte olduğuna kimseyi inandıramazsınız. Buna rağmen denge işçi kesiminin lehine bozulmuştur. Toplu sözleşmelerde şartları dikte ettirenler işçi sendikalarıdır. Yani memleketimizde olması gerekenin aksi olmaktadır. Tek sebep işverenlerin imkanlarını ve inançlarını bilhassa bu uğraşı ve görev için ortaya koymamış olmalarıdır. Fakat artık ortaya koyma zamanı gelmiştir⁵¹.

49 Jak KAMHİ, "Biz İşverenler Yetkiyi MESS'e Verdikten Sonra Rahat Ettik", CUMHURİYET G., 12 Temmuz 1977, s. 5.

50 Ahmet BAYSAL, "Grup Sözleşmesinden Başka Bizi Kurtarabilecek Yol Yoktur", CUMHURİYET G., 12 Temmuz 1977, s. 5.

51 "Bir Sanayici Sesleniyor", MESS İŞVEREN G., 1 Kasım 1976, S. 277, s. 5.

İkinci Kısım

GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN FAYDA VE SAKINCALARI

Ş. I. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İLERİ SÜRÜLEN FAYDALARI

i. Grup toplu iş sözleşmeleri işyerleri arasındaki haksız rekabeti önlemektedir⁵². Küçük büyük işyerleri ve bölgeler arasında ücret farklarını ortadan kaydırarak ücretleri maliyette rekabet unsuru olmaktan çıkarır. Ücretin kirli rekabete karşı korunması ise rekabeti, yönetim etkinliği, işçi verimliliği, mamulün kalitesi ve etkin bir dağıtım gibi alanlara kaydırır ve bundan yararlanan da tüketici olur. Kirli rekabete dayanarak hayatiyetini sürdürebilen marjinal firmalar ise ya kendilerini yenilerler veya piyasalardan silinip giderler⁵³.

ii. Grup toplu iş sözleşmeleri sendikaları toplu pazarlık konusunda daha bilimsel yaklaşıma ve bu konuda uzmanlaşmaya teşvik etmektedir⁵⁴. Grup toplu iş sözleşmesi düzeyinde toplu pazarlık,

⁵² TİSK XVI. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1987, s. 14.

⁵³ AKÇAYLI, *Toplu İş Sözleşmelerinde...*, s. 46-47.

⁵⁴ TİSK Çalışma Raporu, s. 14.

tarafları daha olgun ve daha sorumlu davranmaya sevk eder. İşçi ve işveren sendikalarının ücreti, daha bilgili ve uzak görüşlü bir açıdan değerlendirmeleri mümkün olabilir. Ücretlerdeki artış veya düşüş ile istihdam hacmi arasındaki ilişki ciddi olarak değerlendirilebilir. Ayrıca genel ücret hareketleri bu düzeydeki toplu pazarlıkta daha ağır ve daha az aşırı olduğu için bu düzeydeki toplu pazarlık enflasyon devrelerinde frenleyici, deflasyon devrelerinde ise dengeleyici bir etki yapar⁵⁵. Ülke düzeyinde ücretler ve gelirler politikasının ele alınmasını sağlayacak, ülke çapında istihdam ve enflasyon konuları plânlanabilecektir. İş barışı açısından da önemli yararlar sağlanacaktır⁵⁶. Güçlü şekilde organize olmuş işçi ve işveren kuruluşları, ister istemez teknik kadroları ile işkolundaki istihdam hacmini, işçilerin nominal gelir artışlarını, işkolunda üretilen mamüllerin fiyat artış hızını, reel gelir artışını, kârlılık faktörlerini, geçinme endekslerindeki durumu ve nihayet verimlilik durumlarını müzakere masasına bilimsel ölçekte getirebileceklerdir⁵⁷.

iii. Grup toplu iş sözleşmesi düzeyinde toplu pazarlık çalışma barışını sağlar. Bu düzeyde toplu pazarlıkta grevler sık sık olmaz⁵⁸. Toplu pazarlık ne kadar güçlü kuruluşlar arasında cereyan ederse, pazarlığın çapı ne kadar büyürse iş mücadelelerine de o kadar az başvurulmaktadır. Güçlü bir sendikanın bir işyerinde grev kararı alması ve bunu uygulama alanına koyması oldukça kolaydır. Zira işçi sendikası diğer üyelerin desteği ile bu grevlerin uzun süre finanse edebileceğini

55 AKÇAYLI, *Toplu İş Sözleşmelerinde...*, s. 44-45.

56 Mehmet ODABAŞI Semineri, MESS İŞVEREN G., 1 Nisan 1977, S. 286, s. 6.

57 SÖZER, "grup..." , s. 251'den, Altan EDİS, "Grup Sözleşmesi", Bizden Haberler, KOÇ TOPLULUĞU AYLIK G., Ağustos 1977, s. 3.

58 ÇİFTER, s. 56.

düşünebilir. Halbuki aynı sendika birçok işyerini ilgilendiren bir grev kararını o kadar kolaylıkla uygulamaya koyamaz. İşveren ve işveren sendikaları bakımından da durum benzerdir. Grev ve lokavt sırasında sabit masrafların devam etmesi işveren kuruluşlarının mali desteğinin kısa sürede tükenmesine yol açmaktadır. Bu nedenlerle grup toplu iş sözleşmelerinde işçi ve işveren kuruluşlarının mücadeleye atılmaları daha zayıf bir ihtimal olarak görünmektedir⁵⁹. İşçi ve işveren sendikalarının mali külfetlerin yanında kamuoyunun reaksiyonunu da hesaba katarlar. Devletinde yaygın grevlere ilgisi daha fazla olmaktadır. Bu düzeyde toplu pazarlıkta yeni amaçları gerçekleştirebilmek için bir işvereni hedef seçip grev yapmak mümkün değildir. Hatalı davranan bir işvereni cezalandırmak için de grev yapmak mümkün değildir. Genellikle bu tür grevler işyeri atmosferini işyeri grevleri kadar etkilemezler⁶⁰.

iv. Grup toplu iş sözleşmesinin bir diğer faydasıda üretimin sürekliliğini sağlamasıdır. Birbirine bağımlı olarak üretim yapan işyerleri için bir tek toplu sözleşme yapılması üretimde süreklilik açısından önemli bir güvence olmaktadır. Nitekim uygulamada küçük bir işyerinde greve gidilmesi nedeniyle birçok büyük işyerlerinde üretimde ciddi tıkanıklıklara rastlanmıştır. Grup toplu iş sözleşmeleri böyle bir sakıncayı büyük ölçüde azaltmaktadır⁶¹. Grup toplu iş sözleşmeleri ile aynı anda birçok işyerinde birden çalışma koşulları belirlediğinden birbirine bağlı olarak üretimde bulunan işyerlerine güven duygusu vermektedir⁶².

59 KUTAL, "Grup...", s. 98.

60 AKÇAYLI, **Toplu İş Sözleşmelerinde...**, s. 49-50.

61 KUTAL, "Toplu Pazarlığın... (I)", s. 165.

62 KUTAL, "Toplu Sözleşme Düzeyini...", s. 149.

v. İşçi sendikasının greve dayanma gücü olmayan bir işyerinde yaptığı toplu sözleşmeyi emsal göstererek ödeme gücü zayıf olan işyerlerinde de aynı hakları istemesi uygulaması da grup toplu iş sözleşmelerinde önemini büyük ölçüde kaybetmektedir⁶³.

vi. İşverenler arasında dayanışma sağlamak işçiler arasında dayanışma sağlamaktan daha güçtür. Bunun nedeni tek işverenin pazarlıkta taraf teşkil edebilmesi ve diğer işverenlerle rekabet etme durumunda bulunmasıdır. Esasen işveren sendikacılığı sosyal bir hareket olarak işçi sendikacılığı kadar kesin bir zorunluluğa da cevap vermemektedir. Grup sözleşmeleri bu açıdan işveren sendikacılığını teşvik etmektedir. Toplu pazarlık yetkilerini sendikalarına terk eden işverenler arasında ciddi bir dayanışma doğmaktadır⁶⁴. “Demokratik düzen içinde bu birlik oluşamadıktan sonra dengeden sözetmenin anlamı kalmıyor. Bizim mücadelemiz, (işveren birliğinin de bir varlığı vardır, onun da toplu sözleşme düzeninde en azından bazı şeyleri istemek hakkı vardır) gerçeğini sendikalara kabul ettirebilme yolundadır”⁶⁵.

vii. Grup toplu iş sözleşmeleri münferit toplu görüşmelere ayrılacak zamandan ve masraftan tasarruf sağlamaktadır⁶⁶. “Tek başına (yani sendika dışında) kolektif mukavele akdeden bir işverenin rakibi diğer işverenlere karşı mali külfetleri ve hukuki taahhütleri artacak ve bu da işletmesini piyasa bakımından dün bir mevkie sokacaktır. Halbuki aynı işkolunda kurulu bulunan bir işveren sendikası tarafından bir kolektif

63 KUTAL, “Toplu Pazarlığın... (I)”, s. 165.

64 KUTAL, “Toplu Sözleşme...”, s. 148-149.

65 BAYSAL, “Grup Sözleşmesinde...”, s. 5.

66 TİSK Çalışma Raporu, s. 14.

mukavele akdolununca, bu külfetler sendikalı işverenler arasında (teŐmile gitmeğe lüzum olmaksızın) müsavi bir tarzda tevzi edilmemiş olacaktır. Bu sebeple işveren sendikalarının inkiŐafını temin edecek esbabı tahkik ve tedvin etmek zarureti vardır"⁶⁷.

viii. Değişik işverenlerle pazarlık yapan iŐŐi sendikalarının imzaladıkları toplu sözleşmeler arasında da önemli farklar ortaya çıkmaktadır. Bu durum işverenleri bir sonraki toplu pazarlık bakımından daha g c bir duruma sokarken, işyerlerinde iŐŐi devrini artırmakta, dolayısıyla verimi düŐüren bir etken olmaktaydı. Yeni imzalanan sözleşmeyi duyan iŐŐiler emeklerinin karşılığı olan hakları alamadıkları izlenimine kapılmakta ve bu durumda işverenler olduğu kadar kendi sendikaları da zarar g rmektedir⁶⁸. Grup toplu iş sözleşmeleri iŐŐi ücretleri arasındaki farklılıkları kaldırdığı içinde işletmeler arası kalifiye iŐŐi devrini azaltmaktadır⁶⁹.

ix. Ülkede g c l  sendikacılığın yerleŐmesine yardımcı olmaktadır⁷⁰.

x. işveren veya işveren sendikaları muhatap iŐŐi sendikalarına eşit davrandığından iŐŐi sendikaları arasında gereksiz rekabeti ortadan kaldırmaktadır⁷¹.

⁶⁷ Ferit H. SAYMEN, "Türkiye'de...", s. 52.

⁶⁸ KUTAL, "Toplu Sözleşme...", s. 149.

⁶⁹ TISK  alıŐma Raporu, s. 14.

⁷⁰ TISK  alıŐma Raporu, s. 14.

⁷¹ TISK  alıŐma Raporu, s. 14.

Ş. II. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İLERİ SÜRÜLEN SAKINCALARI

i. Az miktarda işçi çalıştıran, sınırlı sermaye ile iş gören veya iptidai bir teçhizat ile imalata girişmiş bulunan dar bünyeli işletmeler, genellikle toplu iş sözleşmesine karşıdırlar. Zira, yukarıda belirttiğimiz gibi, işveren sendikaları gelişip, bunların akdedecekleri toplu iş sözleşmelerinden doğan mali yük rakip işverenler arasında eşit bir şekilde dağıtılınca büyük işletmeler, bunları genel giderlerine kolayca ilave edebilirler, fakat küçük işletmelerde bu mali yük sermayenin büyük kısmını yiyebilir⁷².

ii. Gruba dahil işletmeler arasında ödeme kapasitesi birbirine yakın olanlar için bu uygulamanın herhangi bir sakıncası yoktur. Ancak durum tersine ise çalıştığı işyerinin özelliğine bakılmaksızın işçilere aynı hakların sağlanmasına çalışılması huzursuzluğu ve sosyal gerilimi artırır⁷³. Grup sözleşmesine dahil bulunan küçük işletmeler işyerlerinde toplu pazarlık yapmak zorunda kalan bir işverenin diğer işverenlerle dayanışma amacıyla sendikalaşma yoluna gitmiş olması da mümkündür. Şayet katı bir sözleşme ile bağlanacak olursa, mühtemelen tasfiyeye uğratacaktır⁷⁴. İşçiler arasında eşitlik istenmektedir. Ancak işçi tarafı, bu eşitliğin küçük işyerlerinin ücretleri esas alınarak saptanacağından işçi ücretlerinin düşeceğini ileri sürmektedir⁷⁵. Örneğin "saat ücretine 8 lira zam yapabilecek güçte

⁷² SAYMEN, "Türkiye'de...", s. 53.

⁷³ TUNCAY, "Karşılaştırmalı...", s. 10.

⁷⁴ KUTAL, "Toplu Sözleşme...", s. 149.

⁷⁵ SÖZER, "Grup...", s. 2252'den, Türk-İş 10. Genel Kuruluna Sunulan Çalışma Raporu, 16 Nisan 1979, Ankara, s. 103, 105.

olan büyük işyeriyle, 4 liradan fazla veremeyecek bir ikinci işyerini ele alalım. Ortak bir ücret politikası uygulandığında ve sözleşme sendikalararası olduğundan ortak ücret zammı 6 lira olarak ortaya çıkmaktadır. Böylesi bir zam büyük işyerinin yükünü hafifletirken diğer işyeri tekelci kapitalizm koşullarında kaldıramıyacağı bir yük altına girecektir⁷⁶. Sözü edilen bu durumlar, işçilik maliyetini adil bir şekilde dengelemek yerine arzu edilmeyen bir şekilde yeknasaklaştırır ve ücret dışı rekabeti geliştirmek bir yana küçük işletmelerin tasfiyasına yolaçarak mamul piyasasında oligopolistik gelişmeleri hızlandırır. Bu düzeyde toplu pazarlık ise “ücret sapması” denilen olaya neden olur ve bu tür toplu iş sözleşmelerinin dengeleyici ve anti-enflasyonist etkilerini ortadan kaldırır⁷⁷. Bu durum ileride işletmeler arasında bir kartelleşmeye yolaçacağı da ihtimal dahilindedir⁷⁸.

iii. Grup toplu iş sözleşmesi düzeyinde toplu pazarlıkta, grevler ve lokavtlar sık sık olmaz, fakat uygulandıkları takdirde tahrip güçleri çok fazladır. Bu tür grevler, kapsamı geniş olduğu için hem o işkolundaki iktisadi faaliyetin büyük ölçüde durmasına neden olurlar, hem de o işkoluna bağlı diğer sektörlerde de faaliyeti felce uğratabilirler. Üstelik böyle büyük çaplı mücadeleler işçi hareketine ideolojik unsurların karışmasına da yol açabilir. İşçi sendikacılığında radikal akımların güçlenmesi ise hem anlaşmanın güçlenmesine ve grev ihtimalinin artmasına, hemde grevin süresinin uzamasına neden olabilir. Bu düzeyde toplu pazarlıkta grevler kadar lokavtlarda toplu olarak

⁷⁶ Kemal TÜRKLER, “İşveren İstekleri Tüm İşçi Haklarına ve Hatta Küçük Sermayeye Karşıdır”, 26.08.1994, CUMHURİYET G., s. 5.

⁷⁷ ÇİFTER, s. 57-58.

⁷⁸ TUNCAY, “Karşılaştırmalı...”, s. 17.

uygulanabilir. İşyeri düzeyinde lokavt uygulanması ise çok az rastlanan bir durumdur⁷⁹.

iv. Grup toplu iş sözleşmelerinin en önemli sakıncalarından birisi, işyerlerinin özelliklerini ayrı ayrı yeterince yansıtamamasıdır⁸⁰.

⁷⁹ KUTAL, "Toplu Sözleşme...", s. 149-150, TUNCAY, s. 16.

⁸⁰ KUTAL, "Toplu Pazarlığın... (I)", s. 165.

Üçüncü Bölüm

TÜRK İŞ HUKUKUNDA GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE EHLİYET, YETKİ, UYUŞMAZLIK VE ÇÖZÜM YOLLARI

Birinci Kısım

GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE EHLİYET VE YETKİ

Ş. I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE EHLİYET VE YETKİNİN AYRIMI VE ÖNEMİ

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu toplu iş sözleşmesi yapmak için yetkiden sözettiği halde ehliyetten sözetmemiştir¹. Ancak "toplular iş sözleşmesi ehliyetiyle yetkiyi hukuk

¹ M. Kemal OĞUZMAN, **Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri**, C. I, B. 3, İstanbul, 1984, s. 16; Aynı görüş için bkz. Nuri ÇELİK, **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul, 1986, s. 395.

tekniği bakımından birbirinden ayırmak lâzımdır”². Zira “... birçok hallerde toplu iş sözleşmesi ehliyeti ile toplu iş sözleşmesi yetkisi birbirine karışmış durumdadır. Fakat herhalde ehliyet ile yetkiyi birbirinden kesin olarak ayırmakta zorunluluk vardır”, ayrıca toplu iş sözleşmesinde ehliyet ve yetki kavramlarını nazari bakımdan birbirinden ayırmak uygulamada, ehliyetsizlik ve yetkisizlik ile ilgili meseleleri ayırmakta kolaylık sağlayacaktır³. Çünkü; ehliyetsizlik toplu iş sözleşmesinden önce her zaman ileri sürülebileceği, bunun mahkemede tesbiti istenebileceği gibi, bir tarafın ehliyeti olmadan yapılan sözleşmenin toplu iş sözleşmesi olarak hükümsüzlüğü de⁴ istenebilir⁵. Bu imkan gerek taraflar, gerek hükümsüzlüğün tesbitini istemekte yararı bulunan üçüncü kişiler için mevcuttur. Bu uyuşmazlıkta yargıç tarafından kendiliğinden (re’sen) araştırılmak gerekir. Bunun nedeni ehliyetin, geçerli bir toplu iş sözleşmesi yapılabilmesinin yasal koşulu olmasıdır⁶. Bu toplu iş sözleşmesi ile hangi teşekkülün toplu iş sözleşmesinin tarafı olabileceği tayin edilirken toplu iş sözleşmesi yetkisi, bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilecek birden fazla mesleki işçi kuruluşlarından hangisinin çoğunluğu haiz olması dolayısıyla, toplu iş sözleşmesini akdetmek üzere

² Turhan ESENER, **İş Hukuku**, B. 3, Ankara, 1978, s. 425.

³ Rüçhan IŞIK, **Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki**, Ankara, 1970, s. 14’dan, Turhan ESENER, **İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri**, Ankara, 1964, s. 6.

⁴ Toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü için bkz.: Kenan TUNÇOMAĞ, **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul, 1988, s. 404-410.

⁵ OĞUZMAN, **Hukuki...**, s. 16’dan Yarg. 9. HD. T. 29.3.1976, E. 7322, K. 1044.

⁶ TUNÇOMAĞ, **İş Hukukunun...**, s. 383’dan HUECK-NIPPERDEY-STAHLLHACKE, **Tarifvert-ragsgesetz 4. Auflage**, München und Berlin, 1964, S. 2, N. 4.

karşı tarafı çağırmaya yetkili olduğunu ifade eder⁷. Yani yetki taraf olma bakımından değil belki işçi veya işverenleri temsil bakımından sözkonusu olur. Bundan dolayı ehliyet yetki için vazgeçilmez bir koşuldur. Ehliyeti haiz olmayan bir kuruluşun çağrı yetkisi de sözkonusu olamaz. Ehliyetin yokluğuna ilişkin kararın kesinleşmesi ile alınmış olan yetki de etkisini kaybeder⁸. Bu sebeptendir ki toplu iş sözleşmesi ehliyeti, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinide kapsar. Bir başka deyişle toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyeti onu yapma yetkisinden daha geniştir⁹. Buna karşılık, taraf olma ehliyeti bulunanın yetkisi yoksa, bunun yetki belgesi için yaptığı başvuruya kanunda öngörülen süre içinde itiraz edilmez ise ve Çalışma Bakanlığı yetki belgesini verirse bundan sonra yapılacak yetkisizlik iddiası değer taşımaz. Zamanında yetkisine itiraz edilmemiş taraf, gerçekte yetki şartlarına sahip olmasa dahi toplu iş sözleşmesi yapma çalışmalarını yürütebilir; gerektiğinde grev ve lokavta karar verebilir ve nihayet toplu

⁷ IŞIK, **Türk Toplu...**, s. 15'den A. HUECK-H. C. NIPPERDEY, **Lehrbuch des Arbeitsrechts**, Berlin und Frankfurt a. M., 1966, C. II, Halbband (II/1), s. 425'de mesleki teşekkülün özellikleri:

- i. Üyelerin Kollektif menfaatlerini himaye etmek,
- ii. Serbest iradeyle teşekkül etmek,
- iii. Özel hukuk teşekkülü olmak,
- iv. Demokratik bir şekilde organize edilmiş olmak,
- v. Saf olmak,
- vi. Devlet, işveren, parti ve kilise karşısında bağımsız olmak; Siyasi parti ve dini kuruluşlarla ilişki kurmamak,
- vii. İşletme(:Betrieb) esaslı üzerine örgütlenmek,
- viii. Üyelerinin menfaatlerini toplu iş sözleşmesi akdetmek suretiyle himaye etmek,
- ix. Toplu iş sözleşmesi ve tahkim hukukunun, kendisini bağladığını kabul etmek,
- x. Gerektiğinde iş mücadelesi yapmaya hazır olmak.

⁸ ESENER, **İş...**, s. 425-426.

⁹ IŞIK, **Türk Toplu...**, s. 14.

iş sözleşmesini yapmayı başarırrsa yapılan sözleşme toplu iş sözleşmesi olarak hüküm ifade eder¹⁰.

Toplu iş sözleşmesi yapmada ehliyet ve yetkinin ayırım ve önemini bu şekilde ortaya koyduktan sonra şimdi Grup Toplu İş Sözleşmesinde ehliyet ve yetki konusuna değinelim.

Ş. II. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMADA TARAFLARIN EHLİYETİ

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMADA EHLİYETİN ANLAMI

“Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olma ehliyetidir”¹¹. Sonra bu ehliyet, yapılmış toplu iş sözleşmesine katılabilme içinde aranır¹².

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti kavramı, Medeni Hukuktaki genel hak ehliyeti ile eş anlamlı olmayan, özel bir nev’i hak ehliyetidir. Çünkü her gerçek veya tüzel kişi bu ehliyete sahip değildir. Medeni Hukukta hak ehliyeti ‘her şahıs’a tanınmıştır. İş Hukukunda toplu iş sözleşmesi ehliyeti ise gerçek kişi olarak sadece ‘işveren’e, tüzel kişi olarak da işçi ve işveren mesleki teşekküllerine tanınmıştır¹³. Daha önemli olarak, toplu iş sözleşmesinin özel bir çeşidi (toplu iş sözleşmeleri alanında hak ehliyeti) de değildir. Çünkü toplu iş sözleşmesinin önemi, onun İş Hukuku kuralları yaratılmasına katılma olanağı vermesindedir. Sonra bu ehliyet, sadece gerçek kişilerde bir rol oynayan ve bunun dışında

¹⁰ OĞUZMAN, *Hukuki...*, s. 16-17.

¹¹ İŞİK, *Türk Toplu...*, s. 13’den HUECK-NIPPERDEY, *Lehrbuch*, s. 421.

¹² TUNÇOMAĞ, *İş Hukukunun...*, s. 383’den HUECK-NIPPERDEY, *Lehrbuch...*, s. 1.

¹³ Türk Hukukunda karşılaştırınız: Medeni Kanun madde 8 ile Sendikalar Kanunu madde 32 ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu madde 2.

toplu iş sözleşmesi ehliyetinin özünü kapsamayan Borçlar Hukukundaki hukuki işlem ehliyetinin bir parçası da değildir. Çünkü toplu iş sözleşmesi ehliyeti, kimin bir toplu iş sözleşmesi yapılabileceğini söyler; oysa sözleşmenin yapılabilmesi ehliyetine genel kurallar uygulanır. Toplu iş sözleşmesi yapmaya ehil olan işveren işlem ehliyetine sahip değilse; onun için hüküm doğurmak üzere yasal temsilci harekete geçer¹⁴.

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMADA İŞÇİ TARAFININ EHLİYETİ

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hangi kuruluş ve kişilerin toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olduğunu başlı başına bir madde ile hüküm altına almamıştır. Fakat 2. maddede toplu iş sözleşmesinin tanımında "... işçi sendikası ile işveren arasında" yapılacağını belirtirken aynı zamanda toplu iş sözleşmesi yapmaya ehil olanları da saymıştır¹⁵.

Demek ki Türk mevzuatına göre toplu iş sözleşmesinin işçi tarafı ancak bir işçi sendikası olabilir. Diğer bir deyişle işçiler yönünden toplu iş sözleşmesi ehliyeti sadece işçi sendikalarına tanınmıştır. Örgütlenmemiş işçi toplulukları toplu iş sözleşmesine taraf olamazlar. Böyle bir sonucun Anayasanın toplu iş sözleşmesi hakkını "işçilere" tanıyan 53. maddesine¹⁶ aykırı olduğu, aynı hükmü içeren 275 sayılı

¹⁴ Kenan TUNÇOMAĞ, **İş Hukuku**, C. II, Kırklareli, 1980, s. 38'den A. NIKISCH, Arbeitsrecht, I. Band, 3. Auflage, Tübingen, 1961, II S 70 I 1.

¹⁵ OĞUZMAN, **Hukuki...**, s. 17.

¹⁶ "**Toplu İş Sözleşmesi Hakkı**, Madde 53- İşçiler ve işverenler karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.

Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı Kanunla düzenlenir.

Aynı işyerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz", Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982), R.G. T. 9.11.1982, S. 17863, Mükerrer.

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun, 1961 Anayasasının 47. maddesi¹⁷ hakkında Türkiye İşçi Partisi'nce ileri sürülerek Anayasa mahkemesine iptali için başvurulmuştur. Anayasa Mahkemesi, özel kanundaki düzenlemenin Anayasa'ya aykırı olmadığını gerekçesinde şöyle açıklamıştır: "Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri hakkındaki 44 sayılı Kanunun 28. maddesi uyarınca Mahkememiz, ileri sürülen iptal nedenleri ile bağlı olmadığından, bilim alanında ortaya atılan bir konunun tartışılıp dava konusu hükmün iptal nedeni olup olamayacağına karar bağlanması uygun bulunmuştur. Bu yön, Anayasa'nın 47. maddesinin bütün işçiler için tanınmış bulunduğu toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin, dava konusu hüküm ile yalnızca işçi teşekküllerine tanınmış olması sonunda, dava konusu hükmün Anayasa'ya aykırılığı bulunup bulunmayacağı sorundur. Gerçekten, az yukarıda yazılan dava konusu kanun maddesinin 1 sayılı bendi hükmü ile bunun göndermede bulunduğu aynı Kanunun 7. maddesi hükmü birlikte incelenince, toplu iş sözleşmesi ve (dolayısıyla grev) yapma yetkisinin yalnızca sendika biçiminde örgütlenmiş bulunan işçi teşekküllerine tanınmış olduğu ve bunun sonucu olarak teker teker işçilerin veya sendika biçiminde olmayan bir örgüte katılmış bulunan işçilerin veya eylemli biçimde örgütlenmiş bulunan işçilerin toplu iş sözleşmesi yapamayacakları anlaşılmaktadır. Yukarıda '1,9' da yazılı bulunan Anayasa'mızın 47. maddesinde işçi kuruluşlarından söz edilmeyip yalnız 'işçiler' denilmesi, bu yetkilerin teker teker işçilere veya hiç değilse sendikadan başka bir

¹⁷ **"Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı, Madde 47- İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev hakkına sahiptirler.**

Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları Kanunla Düzenlenir.", Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1961), R.G., T. 20.7.1961, S. 10859.

biçimde örgütlenmiş veya yalnızca eylemli nitelikte bir topluluk meydana getirmiş işçilere tanındığı izlemine uyandırmaktadır. Eğer Anayasa hükmünü konuluş ereğini gözönünde tutmaksızın ancak ve ancak sözüne göre yorumlarsak, dava konusu hükmün Anayasa'nın 47. maddesine aykırı bulunduğu sonucuna varabiliriz. Dava konusu maddeye ilişkin Yasama Meclisleri görüşmelerinde Borçlar Kanunundaki, 'umumi mukavele' hükümlerinin kaldırılmadığı, bunun sonucunda hukuki bir biçim almış olmayan eylemli işçi birliklerinin dahi toplu sözleşme değil, sadece Borçlar Kanunu uyarınca umumi mukavele yapabilecekleri, yalnız umumi mukavele bakımından grev hakkının öngörülmediği, bu hakkın ancak toplu iş sözleşmesi bakımından kabul edildiği, sendikalar dışında kalan işçilerin grev yapabilmelerinin ülkede düzeni bozacak grevlere yol açabileceği, böyle bir durumun ise benimsenemeyeceği belirtilmiştir¹⁸. Demek ki Anayasa'nın 47. maddesindeki 'işçiler' sözünün yorumu bakımından Yasama Meclislerinde de bir takım duraksamalar uyanmış bulunmaktadır. Buna göre her şeyden önce, bu sözün anlamının ne olduğunun belli edilmesi gerekmekte ve bu arada anayasaların yorumlanmasında gözönünde tutulması gerekli sözü ile ve özü ile yorumlama kuralının uygulanması zorunlu bulunmaktadır. Toplu sözleşmelerde işçiler bakımından alabildiğine yararlı ve kazançlı hükümleri işverenlere kabul ettirebilmek için görüşme masasına oturan işçi temsilcilerinin arkalarında güçlü bir işçi varlığının eylemli olarak bulunması ve görüşmede bulunacakları desteklemesi, vazgeçilmez bir koşuldur. İş hayatındaki uygulamalardan öğrenildiğine göre bu destekleyici varlıklar, ancak sendika biçiminde ve hem de gerçekten

¹⁸ Millet Meclisi Tutanak Dergisi, Dönemi: 1, Toplantı: 2, 19.4.1963, C. 16, s. 429 vd.

güçlü olan bir sendika durumunda oldukları zaman işçiler olumlu sonuçlar alabilmektedirler. Bu bakımdan 5-10 işçinin veyahut eylemli olarak kurulmuş bir işçi birliğinin işverenler karşısında yeterince etkili olamayacağı, örgütlenmemiş işçi topluluklarının ise işverenlerin kolaylıkla etkileri altına alabilecekleri ve bunlara toplu sözleşme yoluyla diledikleri koşulları kolayca kabul ettirebilecekleri görülmektedir. Bunun bir kanıtı da, özellikle grevlerde bir sendikanın tek başına destekleme gücünün yetmediği ve sendikalardan kurulu birliklerin desteği ile uygun sonuçlara ulaşılabilmiştir. Demek ki 5-10 işçiye veya eylemli işçi topluluklarına toplu iş sözleşmesi yapma yetkilerinin Anayasa'nın toplu sözleşme ve grev yapma yetkilerini tanıması ile güttüğü ereğe uygun olması şöyle dursun, karşıt bulunmaktadır. Gerçekten, toplu sözleşme yapma yetkisi işçilerin sosyal ve iktisadi durumlarını düzeltmek için onlara tanınmıştır.”

“Bu gerçekler karşısında, Anayasa'nın 47. maddesindeki 'işçiler' sözünden, güçlü işçi kuruluşlarından, başka deyimle güçlü işçi sendikalarında birleşmiş işçileri anlatmak istediği, Anayasa'nın herkesten önce işçileri korumak ereği ile bu hükmü koymuş bulunduğu dahi gözönünde tutularak kabul olunmalıdır.”

“Anayasa'nın 11. maddesi hükmünce yasa koyucu, temel hakları, Anayasa'nın sözüne ve ruhuna uygun olarak düzenleyebilir. Burada az yukarıdaki açıklamalardan anlaşıldığı üzere, toplu sözleşme yapma temel hakkı, Anayasa'nın özüne ve sözüne uygun olarak, yasa koyucu tarafından düzenlenmiş bulunmaktadır.

Açıklanan nedenler karşısında dava konusu hükümde sendikalardan başka işçi kuruluşlarına veya eylemli işçi topluluklarına toplu sözleşme yetkisinin tanınmamış olmasında Anayasa'ya aykırı bir yön yoktur.”¹⁹

Sadece örgütlenmemiş işçilerin değil, sendikalar dışındaki örgütlerin de toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti yoktur. Bu sebeple işçi konfederasyonları toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip değildir²⁰. Ayrıca işçi sendikasının o işkolunda kurulu bulunması gerekir²¹.

Değişik işverenlere ait işyerlerini kapsamak üzere meydana getirilecek grup toplu iş sözleşmesinin işçi tarafı ise, bu işyerlerinin dahil oldukları işkolunda kurulu bulunan işçi sendikalarıdır²².

III. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMADA İŞVEREN TARAFININ EHLİYETİ

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa göre “sendika üyesi olmayan işveren” (Mad. 2, f. 1) kendi işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya ehildir. Hatta işveren işlem ehliyetine sahip

¹⁹ Anayasa Mahkemesi Kararı, T. 19-20/10/1967, E. 1963/337, K. 1967/31 (R. G. T. 2.5.1969, S. 13188, s. 1-14).

²⁰ İhsan ERKUL, **Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması**, C. 3, B. 2, Eskişehir, 1991, s. 89.

²¹ TUNÇOMAĞ, **İş Hukukunun...**, s. 386.

²² Münir EKONOMİ, **“Birden Çok İşyerini Kapsamak Üzere Yapılan İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi (Grup Toplu İş Sözleşmesi) ve Yargıtayın Bu Sözleşmelere İlişkin Görüşleri Sebebiyle Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”**, TÜRK İŞ HUKUKU AÇISINDAN GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ, İstanbul, 1989, s. 19.

bulunmasa veya küçük olsa da, bu ehliyeti vardır; ancak bunun yerine yasal temsilci hareket eder. İşveren birden çok kişiden ibaret ise, bu takdirde toplu iş sözleşmesinin onların hepsinin adına yapılması gerekir. İşveren bir tüzel kişi ise bu durumda toplu iş sözleşmesi yapacak olan, ticari ortaklığın bu konudaki yetkili organıdır²³. İşveren sendikası üyesi olmayan bir işverenin ehliyeti için bu genel kurallar geçerlidir. Ancak işveren sendikasının üyesi olan işverenin, işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya işveren sendikası ehildir (TİSGLK Mad. 2, f. 1).

İşveren sendikası, üyesi olan işverenlere ait işyerlerinde ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi yapabilir²⁴. Fakat işveren sendikasının üyeleri olan işverenlere ait işyerlerinde çalışan bütün işçileri kapsayan toplu iş sözleşmesi yapabilmesi de mümkündür²⁵.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda düzenlenen işletme toplu iş sözleşmesi dikkate alındığında, grup toplu iş sözleşmesi için yapılacak toplu iş sözleşmesine işveren tarafı olarak ancak bir işveren sendikası taraf olma ehliyetine sahiptir. Zira sendika üyesi olmayan bir işverenin aynı işkolunda birden çok işyeri varsa, bunlar için bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılması zorunludur.

²³ TUNÇOMAĞ, **İş Hukukunun...**, s. 384.

²⁴ OĞUZMAN, **Hukuki...**, s. 18'de bu durumu "ilk bakışta bu bir ehliyet meselesi olarak gözükmekte ise de, 2822 sayılı Kanun bunu açıkça bir yetki sorunu olarak düzenlemiştir (M. 12, f. 2). Bu sebeple sendika üyesi iken işverenin veya üye değilken sendikanın toplu iş sözleşmesine taraf teşkil etmesi halinde yetki itirazı ve yetkisizlik sebebiyle sözleşmenin geçersiz kılınması" gerekeceği şeklinde yorumlamaktadır.

²⁵ Ancak bu halde, işçi sendikasının, "işyerlerinin herbirinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması" (TİSGLK m. 12, f. 1) gereklidir. TUNÇOMAĞ, **İş Hukukunun...**, s. 385.

Sendika üyesi olmayan işverenin değişik işkollarında kurulu işyerleri bulunuyorsa bunlar için ayrı ayrı işyeri toplu iş sözleşmesi, eğer işkollarından birinde birden fazla işyeri bulunuyorsa, bunlar hakkında da bir işletme toplu iş sözleşmesi akdedilebilir. Ayrıca 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 9. maddesinin 2. fıkrasında sendika üyesi olmayan işverenlerin biraraya gelmesi ve “birlikte hareket eden işverenler” olarak aynı işkolunda kurulu işyerleri için bir grup toplu iş sözleşmesi akdetmeleri mümkün idi; 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda böyle bir imkan tanınmamıştır. Bu Kanuna göre, grup toplu iş sözleşmesi ve işletme toplu iş sözleşmesine taraf olabilme ehliyetleri bulunduğu halde, sendika üyesi olmayan işverenler tek işyeri veya işletme türünde toplu iş sözleşmesine taraf olabilirler. Bu açıdan grup toplu iş sözleşmesi denildiğinde, bundan amaçlanan bir işveren sendikasına üye olan birden çok işverenin işyerleri için yapılacak bir sözleşme sözkonusudur ve bu tür sözleşmenin tarafı ancak işveren sendikasıdır²⁶.

Ş. III. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMADA TARAFLARIN YETKİSİ

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMADA YETKİNİN ANLAMI

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetini haiz olan teşekküllerin veya işverenlerin, belli bir alanda uygulanacak olan toplu iş sözleşmesini akdedebilmek için, Kanunun aradığı şartları haiz olmasıdır. Bu açıdan bakıldığında yetki, toplu iş sözleşmesini akdetmesi için, kanuni şartları haiz olan teşekkül veya işverene verilen bir sıfattır²⁷. Başka bir deyişle yetki, taraf olma

²⁶ EKONOMİ, “Birden Çok...”, s. 18-19.

²⁷ IŞIK, *Türk Toplu...*, s. 47.

bakımından değil belki işçi veya işverenleri temsil bakımından sözkonusu olur. O halde ehliyet yetki için vazgeçilmez bir temel koşuldur. Ehliyetin yokluğuna ilişkin kararın kesinleşmesiyle alınmış olan yetki de etkisini kaybeder²⁸.

Buna göre yetkinin iki önemli unsuru ortaya çıkmaktadır: Birincisi; Yetki ehliyetten daha dardır. Ehliyet genel anlamda toplu iş sözleşmesi akdedebilmeyi ifade ederken, yetki bu ehliyetin “belli bir alana” inhisar etmiş halidir. Bu sebeple de yetki, “belli bir alanda toplu iş sözleşmesi akdedebilmek ehliyetidir”. Yetki, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetini “belli bir alana” inhisar ettirirken, sözleşmenin uygulama alanı da tesbit olunmaktadır. Bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini alan mesleki teşekkülün yapacağı toplu iş sözleşmesi yer bakımından ancak o işyeri için geçerlidir. Bu geçerlilik teşmil ve katılma²⁹ dışında genişletilemez. Yetki, toplu iş sözleşmesinin kişi yönünden de uygulama alanını belirler. Toplu iş sözleşmesinin hükümleri işveren açısından ancak taraf mesleki teşekküllerin üyelerine, işverene uygulanabilir^{30 31}. Bu bakımdan bir başka deyişle söylemek gerekirse “üye olmayanlara karşı, toplu iş sözleşmesinin tarafları, hukuk koyma yetkisine sahip değildirler”³². İkincisi; yetki ehliyetten daha sonra ve ancak ehliyetin mevcudiyeti halinde aranacaktır. Zira ehliyet, yetki için bir kanuni ön şarttır. Ancak, yetki ehliyet için bir ön şart değildir.

²⁸ ESENER, İş..., s. 426.

²⁹ Teşmil ve katılma için bkz.: ERKUL, 2822..., s. 76-88.

³⁰ IŞIK, Türk Toplu..., s. 48-49.

³¹ Toplu iş sözleşmesine taraf mesleki teşekkülün üyesi olmayanların da bu toplu iş sözleşmesinden katılma yada teşmil yolu ile yararlanabilmeleri, bu alanın genişlemesine olanak verir. Geniş bilgi için bkz.: Dipnot 26'daki kaynak.

³² IŞIK, Türk Toplu..., s. 49'dan HUECK- NIPPERDEY, Lehrbuch..., s. 447.

II. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMADA İŞÇİ TARAFININ YETKİSİ

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu toplu iş sözleşmelerinde genel olarak sendikaları taraf tanınması, her sendikaya işyeri veya işyerlerini kapsayan toplu iş sözleşmesinde işçi tarafı olarak ehil sendika olabilme imkanını ortaya çıkarmıştır. Yine Kanuna göre, bir işkolunda birçok sendika kurulabileceğine göre³³, ilke olarak birçok sendikanın bu tür toplu iş sözleşmesinde ehil taraf olması sözkonusu olabilecek demektir. Oysa toplu iş sözleşmesinde, sözleşmeyi imzalayan taraf olarak sadece bir işçi sendikası sözkonusu olabileceğine göre (Mad. 2, f. 1), ehil olan bu sendikalardan sadece birinin, sözleşmeyi yapmaya yetkili bulunması gerekir³⁴. Bu sendikanın hangisi olabileceğini şu şekilde iki ölçütte ortaya koyabiliriz.

1. İşçi Sendikasının İşkolunda Çoğunluğa Sahip Olması

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 12. maddesinin 1. fıkrasında “kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi bulunduğu işçi sendikası” denilmek suretiyle yetkili sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu bünyesinde üye olarak toplaması birinci ölçüt olarak düzenlemiştir.

³³ ERKUL, 2821..., s. 160 vd.

³⁴ ERKUL, 2822..., s. 89.

2. İşçi Sendikasının İşyeri ve İşyerlerinde Çoğunluğa Sahip Olması

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda “işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek, işyeri veya işyerlerinin herbirinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri ve işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir” (Mad. 12, f. 1). Bu işçi sendikasının yetki kazanabilmesi için gerekli ikinci ölçüttür. Buradaki yarısından fazlası deyimi işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğunu ifade etmektedir. Başka bir ifade ile işyerinde işçi olarak çalışan kimselerin, sendikaya üye olup olamayacakları yada olmadıkları gözönünde tutulmaksızın, hesaplama katılması gerekir³⁵. Kanunumuzda sendikalar değil sendika kelimesi kullanıldığı için, belirtilen oranın ve çoğunluğun sendikada aranması gerekecektir. Bu bakımdan bir çok çoğunluğu temsil etmeyen sendikanın birlikte hareket ederek yüzde on oranını ve çoğunluğu temsil edebilecekleri düşünülemez. Zira Kanunumuzun ifade şekline göre sadece bir çoğunluk sendikası burada sözkonusu edilmektedir. Bir sendika birden fazla işyerinde şüphesiz her işyeri için toplu iş sözleşmesi yapabilecektir. Bu gibi bir sendikanın her işyerinde yetkili olabilmesi ancak her işyerinde ayrı ayrı çoğunluğu sağlamış olması şartına bağlı tutulmaktadır. Aksi halde, çoğunluğu sağlayamadığı işyeri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olması imkanı yoktur³⁶. Söylenenlere göre belirtmek gerekirse, demekki Grup Toplu İş Sözleşmesinde yetkili işçi sendikası “kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun (tarım ve ormancılık,

³⁵ İŞİK, **Türk Toplu...**, s. 53-54; Yarg. 9. H.D., T. 30.3.1987, E. 3006, K. 3382 ERKUL, **2822...**, s. 90.

³⁶ ERKUL, **2822...**, s. 91.

avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi” bulunmalı ve grup toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren “işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının da kendi üyesi bulunmalıdır. Grup Toplu İş Sözleşmesi kapsamına alınan işletmelerde ise işletme içinde bulunan işyerleri bir bütün olarak kabul edilerek yarısından fazla çoğunluk buna göre hesaplanır.

III. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMADA İŞVEREN TARAFININ YETKİSİ

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa göre “bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir” (b. 12, f. 2) hükmüyle toplu iş sözleşmesi yapmada işveren tarafında kimlerin yetkili olduğunu ortaya koymuştur. Şöyle ki; yetki bakımından kanunun ifadesiyle sadece işverenin bu sendikaya üye olması yeterli görülmüştür. Bu durumda bir işveren sendikası kendine üye işverenlerin hepsinin işyerleri için yapılacak toplu iş sözleşmesinde yetkili taraf olabilecektir. Şu halde işveren sendikası, kendi üyesi için yetkiyi otomatikman taşımaktadır. Bu nedenle işveren sendikasının veya işverenin başvurusu üzerine Çalışma Bakanlığı, işverenin, grup toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyerlerinin tabi olduğu işkolunda işveren sendikasına üye olup olmadığına bakmalıdır. İşveren, sendika üyesi değilse işveren sendikasının; işveren sendika üyesi ise kendisinin yaptığı başvurunun yetkisizlik sebebiyle red edilmek gerekir. Grup Toplu İş Sözleşmesinin işveren tarafında yetkili, işveren sendikasıdır. Nitekim Yargıtay bir kararında³⁷ bu durumu şu şekilde

³⁷ Y. 9 HD. T. 11.5.1987, E. 4591, K. 4805, KAMU-İŞ D., C. I, S. 1, Temmuz 1987, s. 52-53.

açıklığa kavuşturmuştur: "... İşverenleri Sendikası, kendisine üye bulunan ve bazıları işletme kavramı içinde olan muhtelif işverenlere ait işyerlerinde tek bir grup sözleşmesi yapmak isteği ile yetki tesbiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurmuş, adı geçen Bakanlıkça her bir işyeri için ve işletme düzeyinde olanlarda işletme düzeyinde olmak üzere ayrı ayrı çoğunluk tesbiti yapılmış ve itiraz süresi geçtikten sonra tesbitin kesinleştiği işverenler sendikasına bildirmiştir. Yine yukarıda açıklandığı üzere işveren sendikasının muhtelif işverenlerin işyerlerinde çoğunluk tesbitine ilişkin isteğini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca ayrı ayrı işletme ve işyerleri itibariyle karşılaştığı ve yetkinin de buna göre kesinleştiği görülmektedir. Bu şekildeki çoğunluk tesbiti yasaya uygundur".

Ş. IV. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE YETKİ TESPİTİ

Grup toplu iş sözleşmesinin yapılması isteği ve bu amaçla yetki tespiti için Çalışma Bakanlığına başvuru, işçi sendikası veya işveren sendikasından gelebilir³⁸. Yetki tespiti için başvuru işçi sendikasından veya işveren sendikasından da gelse, Bakanlıkça grup toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyerleri ve işletmeler için çoğunluk ayrı ayrı tespit edilir. Bununla beraber tek bir tespit yazısıyla durum başvuranlara ve çoğunluk var ise işkolunda kurulu işçi sendikalarına ve talepte bulunan işveren sendikasına durum bildirilecektir (TİSGLK Mad. 13, 14).

Bakanlıkça yapılan tesbite karşı itirazda birden çok işyeri için akdedilecek grup toplu iş sözleşmesinde, sözleşmenin kapsamına girecek

³⁸ Grup toplu iş sözleşmesinde tarafların yetkisi için bkz.: Bu bölüm, bu kısım, Ş. III, II ve III.

işyeri ve işletmelerin değişik illerde ve bölgelerde bulunabilecekleri, dolayısıyla bunların bölge çalışma müdürlüklerinin yetki alanını aşacakları da dikkate alınmak suretiyle itirazların çözümünde görevli olacak mahkeme belirlenmiş, itiraz kayıtlarının yapılmasında görevli makam da 2822 sayılı Kanununun 15. maddesinin 1. fıkrasında şu şekilde hüküm altına alınmıştır. Akdedilmek için başvuru grup “toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hallerde itiraz Ankara’daki iş mahkemesine yapılır” ve bu halde “itiraz dilekçesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına... kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir”.

Tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemesi veya itirazın mahkemece reddedilmesi üzerine işçi sendikasına Bakanlıkça grup toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerleri ve işletmeler için, sözü edilen işyeri ve işletmeleri kapsamak üzere bir toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğunu bildiren tek bir yetki belgesi verilir. Bakanlıkça bugüne kadar yapılan işlemler bu doğrultuda yürütülmektedir³⁹. Yukarıda sözünü ettiğimiz Yargıtay Kararı da bu görüşlere paraleldir⁴⁰.

Ş. V. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE TOPLU GÖRÜŞME

Yukarıda açıkladığımız biçimde grup toplu iş sözleşmesi yetki belgesi alan işçi sendikası veya tespit yazısını alan işveren sendikası karşı tarafı toplu görüşmeye çağırabilir. Çağrı tarihi derhal görevli makama bildirilir.

2822 sayılı kanununun 18. maddesinde görevli makam belirlenirken yine toplu iş sözleşmelerinin üç türde yapılacağı ve bu arada birden çok

³⁹ EKONOMİ, “Birden...”, s. 23.

⁴⁰ Bkz.: Bu bölüm dipnotu 39’daki Yargıtay Kararı.

işyeri için meydana getirilecek grup toplu iş sözleşmelerinin dikkate alınarak şu hükmü getirmiştir “bu kanun bakımından görevli makam, işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin bağlı olduğu, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bulunduğu bölge çalışma müdürlüğü, birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak toplu iş sözleşmesi için ise Çalışma Bakanlığıdır”.

Grup toplu iş sözleşmesi için çağrı işçi sendikasıdan da gelse işveren sendikasıdan da gelse çağrının tam olabilmesi için “toplular görüşme çağrısına, çağrıyı yapan taraf toplu görüşmede ileriye süreceği tekliflerin bütününe eklemek zorundadır” (TİSGLK Mad. 17/3). Akdedilmek istenen sözleşme grup toplu iş sözleşmesi türü olduğundan, toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerleri için tek bir toplu iş sözleşmesi teklifi olacaktır. Şüphesiz toplu iş sözleşmesi teklifinde kapsama giren işyerleri için değişik teklifler getirilebilir ve kendi içinde bu hususta gruplamalar da yapılabilir.

Grup toplu iş sözleşmesinde tek toplu görüşme yürütülmesi gerekir. Yukarıda değinilen Yargıtay Kararına⁴¹ konu olan uyuşmazlıkta olduğu gibi taraflar, aralarında anlaşarak işyerleri için ayrı ayrı müzakere yürütülmesine karar verirler ve bu yolda da işlem yaparlarsa, artık grup toplu iş sözleşmesi meydana getirilmesi değil, işyerleri ve işletmelerin herbiri için ayrı üniteler olarak pazarlık yapılması ve bunun sonucunda da ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi akdedilmesi durumu sözkonusu olacaktır. Bu da grup toplu iş sözleşmesinin grup niteliğini ortadan kaldıracaktır.

⁴¹ Bu bölüm dipnotu 49'daki Yargıtay kararı.

Toplu görüşmeler sonunda taraflar arasında bir anlaşma sağlanırsa kapsama girecek bütün işyerleri için tek bir grup toplu iş sözleşmesini ulaşılmış olur. Toplu görüşmeler sonunda kapsama girecek işyerleri ve işletmelerden biri veya birkaçı için sözleşmeye konulan hükümler yönünden farklılık gözetilmesi istenilmekte ve sırf bu konuda anlaşma sağlanamıyorsa, taraflar için anlaşma sağlanamayan işyeri ayrı tutularak diğerleri hakkında grup toplu iş sözleşmesi meydana getirilir. Anlaşmaya varılamayan işyerleri için uyuşmazlığa gidilmesi de mümkündür⁴². Bu durumda uyuşmazlığa gidilen işyeri için ayrı bir toplu iş sözleşmesi akdedilirse bu işyeri, grup toplu iş sözleşmesi kapsamından kendiliğinden çıkar. Çünkü grup toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerleri için ayrı, uyuşmazlığa gidilen işyerinde ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi akdedilmiştir.

⁴² EKONOMİ, "Birden...", s. 24.

İkinci Kısım

GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GÖRÜŞMELERİNDE KARŞILAŞILAN UYUŞMAZLIKLAR VE ÇÖZÜM YOLLARI

Ş. I. İŞ UYUŞMAZLIĞI KAVRAMINA GENEL BAKIŞ

Uyuşmazlık sözlük anlamıyla “düşünce aykırılığı yüzünden geçinemezlik, geçimsizlik”⁴³ anlamına geldiği gibi, birşey üzerinde birbirine uymamak anlamına da gelir. Uyuşmazlık iş ilişkilerinden doğuyorsa buna iş uyuşmazlığı denir. Bir iş uyuşmazlığı, tek bir işçi ile bir işveren arasında doğmuş ise bu uyuşmazlığa ferdi iş uyuşmazlığı denir. Uyuşmazlık ferdi nitelikte kalmayıp işveren veya işveren kuruluşları ile işçi kuruluşları arasında topluluğu ilgilendiren ortak bir konu sebebiyle ortaya çıkan bir uyuşmazlık ise buna toplu iş uyuşmazlığı denir. Burada şunu da belirtmek gerekir ki işçi ve işveren arasında çıkabilecek ferdi iş uyuşmazlığı işçi kuruluşu tarafından benimsenirse, yani uyuşmazlık ferdi olmaktan çıkarılıp topluluğa mal

⁴³ **Türkçe Sözlük**, Türk Dil Kurumu Yayını, No. 403, B. 6, Ankara, 1981, s. 818.

edilirse böyle bir uyuşmazlığa da toplu iş uyuşmazlığı denir⁴⁴. İş uyuşmazlığının diğer bir tasnifte, toplu hak ve menfaat uyuşmazlığıdır. Toplu hak uyuşmazlığı; mevzuattan (Kanun, tüzük, yönetmelik), toplu iş sözleşmesi ve hizmet akdinden doğan ve halen mevcut olan kurallara aykırılık, bu kuralların gereği gibi uygulanmaması veya yorumlanmamasıdır. Toplu menfaat uyuşmazlığı; mevcut çalışma şartlarında değişiklik yapılması amacıyla ortaya çıkarılan uyuşmazlıklara menfaat uyuşmazlığı denir. Menfaat uyuşmazlıkları sözkonusu olduğu zaman yürürlükte olan yasa, tüzük ve benzerlerinin uygulanması ve yorumlanması değil de; herşeyden önce, yanların aralarındaki uyuşmazlığı, kendisine göre çözecekleri hukuki esası (hukuk kuralını) saptama sözkonusudur. Yanlardan herbirinin amacı, bu hukuk kuralını kendi yönünden en elverişli surette tespit ettirmektir⁴⁵.

Ş. II. GRUP TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE ÇÖZÜM YOLLARI

I. TOPLU HAK UYUŞMAZLIĞININ ÇÖZÜM YOLLARI

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 25. maddesinin 2. fıkrasında Kanuni grev tanımlanırken, Kanuni greve hangi koşulda gidilebileceği "Toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak ve düzeltmek" (yani Menfaat Uyuşmazlığı Halinde) hususunu hüküm altına aldığını görebiliriz. Bu hüküm

⁴⁴ Toplu iş uyuşmazlıkları ve çözüm yolları için bkz.: ERKUL, 2822..., s. 130-181; ESENER, İş..., s. 539-585; OĞUZMAN, Hukuki..., s. 97-144; TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun..., s. 457 vd.

⁴⁵ ERKUL, 2822..., s. 131 vd., TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun..., s. 458.

Anayamızın “Toplu İş Sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler” (Mad. 54. f. 1) hükmüyle paralellik göstermektedir. Bu bakımdan Toplu Hak uyuşmazlığının çözümlenmesi için Grev ve Lokavta başvurulamayacaktır. Toplu hak uyuşmazlıklarının çözüm yeri mahkemelerdir. 2822 sayılı Kanunumuz toplu hak uyuşmazlıklarında mahkemeye başvurma yollarını da **Yorum davası** başlığı altında 60, **Eda Davası** başlığı altında 61’inci maddelerinde göstermiş bulunmaktadır.

II. TOPLU MENFAAT UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜM YOLLARI

Toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümünde, kanunumuzda öncelikle barışçı yol olan Arabuluculuk yoluna başvurulması öngörülmüştür. Bu aşamada tarafların anlaşılabilmesi mümkün olmazsa, bu durumda toplu menfaat uyuşmazlığının grev ve lokavta gitme ve zorunlu hakeme başvurma sistemi yolu ile çözümlenmesi yoluna gidilecektir.

1. Uyuşmazlığın Çıkarılması ve Arabuluculuk

2822 sayılı kanunda “toplu görüşme için tespit edilen yer, gün ve saatte taraflardan biri toplantıya gelmezse veya toplantıya geldiği halde görüşmeye başlamazsa ya da toplu görüşmeye başladıktan sonra taraflardan biri toplantıya devam etmezse” (Mad. 21. f. 1) hükmüyle uyuşmazlık çıkarılacak halleri belirtmiştir. 22. maddesinde de arabuluculuk yönünden bu Kanunda öngörülen toplu iş sözleşmesi türleri itibariyle genel olarak bir ayırım gözetmeksizin düzenlemeler getirilmiştir. 22. maddedeki düzenlemeler grup toplu iş sözleşmeleri

hakkında da uygulanacaktır. Ancak görevli makam (Mad. 18) ve mahkemece arabulucunun tayini söz konusu olduğunda bu husustaki mahkeme, grup toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinin bir veya birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına girmesine göre belirlenecektir. 22. maddenin 2. ve 3. fıkralarında da belirtildiği gibi grup toplu iş sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıkta da “bir arabulucu”⁴⁶ tayin edilir. Arabulucu, görev süresinde taraflar arasında bir anlaşma sağlarsa grup toplu iş sözleşmesi meydana gelir (Mad. 23. f. 3, b. 20). Süresinin sonunda taraflar arasında bir anlaşma meydana gelmemişse arabulucu grup toplu iş sözleşmesine ilişkin olarak yine tek bir uyuşmazlık tutanağı düzenler ve görevli makama tevdi eder (Mad. 23, f. 4).

2. Grev Kararının Alınması ve Uygulanması

Grev kararı toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, toplu iş sözleşmesine taraf işçi kuruluşu tarafından alınabilir. Söz konusu işçi kuruluşu ise Kanunumuza göre sadece sendikadır (Mad. 12).

Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin toplu görüşme sırasında uyuşmazlık çıkar ve bu uyumsuzluk arabuluculuk aşamasında da çözümlenemez ise, arabulucu uyuşmazlık tutanağını görevli makama tevdi eder. Görevli makama bu tutanağı engeç altı işgünü içinde taraflara tebliğ eder (TISGLK Mad. 23, f. 4). Bu tutanağın tebliğinin üzerinden altı gün geçtikten sonra işçi sendikası grev kararı alır (TISGLK Mad. 27, f. 2). Grup toplu iş sözleşmesi yapmak amacıyla kapsam dahilindeki işyerleri için yetkiyi alan işçi sendikası, bu işyerlerinin üyesi bulunduğu işveren sendikasına çağrıda bulunmuş ve

⁴⁶ Arabulucuk Müessesesi için bkz.: ERKUL, 2822..., s. 136.

müzakere yürütülürken çıkacak uyuşmazlıkta alınacak grev kararının bütün işyerlerini kapsamaması zorunluluğu yoktur⁴⁷. Bu durum 2822 sayılı Kanununun 27. maddesinin 3. fıkrasında hüküm altına alınmıştır.

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi aldığı işyerlerinin bir kısmında grev yasağı olması, bu işyerlerinin de grup toplu iş sözleşmesine dahil edilmelerine engel teşkil etmez. Toplu görüşme, grev yasağı olmayan işyeri ile birlikte olarak yürütülür. Anlaşma sağlandığı takdirde, sözü edilen işyerlerini de kapsayan bir tek grup toplu iş sözleşmesi meydana getirilir. Taraflar arasında anlaşma sağlanamaz ve arabuluculuk safhasında da anlaşma yoluna gidilemez ise, gruba dahil olupta grev ve lokavtın yasaklandığı işyerleri için Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Eğer belirtilen yasakların geçerli olduğu işyeri tek ise, tek işyeri toplu iş sözleşmesi birden fazla ise ikinci bir grup toplu iş sözleşmesi Yüksek Hakem Kurulu kararı ile oluşturulur⁴⁸.

3. Lokavt Kararının Alınması ve Uygulanması

Grup toplu iş sözleşmesinde taraflar, işçi tarafının temsilcisi işçi sendikası, işveren tarafının temsilcisi işveren sendikası olacağından⁴⁹ lokavt kararını da işveren sendikası alabilir. Dolayısıyla uyuşmazlığın tarafı işveren sendikası lokavt kararı almaz ise bunun üyesi işveren, kendi işyerini ilgilendiren bu uyuşmazlıkta lokavt kararı alamaz.

⁴⁷ ERKUL, 2822..., s. 131 vd., TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun..., s. 458.

⁴⁸ EKONOMİ, "Birden...", s. 25.

⁴⁹ Grup toplu iş sözleşmesinde tarafların yetkisi için bkz.: Bu bölüm, birinci kısım, §. III, II ve III.

2822 sayılı Kanununun 27. maddesinin 3. fıkrasının son cümlesinde “grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir” hükmünü Yargıtay işletme toplu iş sözleşmesi ile ilgili olduğu kararına varmıştır⁵⁰. Ancak Kanununun 3. maddesinin 2. fıkrasında aranılan şartlara göre bir işverenin “aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir” ve 12. maddesinin 1. fıkrasında da yetki yönünden “işletme sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak nazara alınır ve yarıdan fazla çoğunluk buna göre hesaplanır” denilerek, böyle bir sözleşmenin meydana gelmesinde baskı sağlayan grev ve lokavt hakları da ancak bir bütün sayılan işyerlerinin tümüne yönelik olarak kullanılabilir. Buna rağmen işletme toplu iş sözleşmesinde işyerleri hakkında bağımsız yetki alınmadığı halde, bu işyerleri için ayrı grev ve lokavt kararı alınabileceği ve grev oylaması yapılabileceği görüşü kendi içinde tutarlı olmadığı gibi kanun sistemi içinde de tutarlı değildir. Kanununun 27. maddesinin 2. fıkrası ile 37. maddesinin 2. fıkrasının hükümlerine göre işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinden bazıları için alınmış bir grev kararı yoksa ve işveren tarafı da bu işyerleri hakkında lokavt kararı almamış veya alınan lokavt kararını süresi içinde uygulamaya koymamış ise, Kanuna göre yetki belgesinin hükümsüzlüğü ile karşı karşıya kalacaktır. Ancak bu işyerleri için alınmış bağımsız bir yetki bulunmadığından işletme sözleşmesinin yapılacağı işyerlerinin tümüne ait yetkinin düşeceği gibi, yetki belgesinin bütünüyle devam ettiğinin kabulünde kanun hükümleriyle bağdaştırmak güçtür⁵¹. İşletme toplu iş sözleşmesi ile ilgili bu açıklamalar da gösteriyorki 27. maddenin 3. fıkrasının son cümlesi

⁵⁰ Yarg. 9. H.D., T. 18.4.1988, E. 4524, K. 4293 (EKONOMİ, “Birden...”, s. 15).

⁵¹ EKONOMİ, “İşletme...”, s. 18.

işletme toplu iş sözleşmesi için değil sadece grup toplu iş sözleşmesi ile ilgili getirilmiş bir düzenlemedir⁵². Nitekim 27. maddenin 3. fıkrasına ilişkin gerekçede bu durum şüpheye yer kalmayacak şekilde ortaya konulmuştur: “üçüncü fıkraya göre birden çok işyeri için yürütülen toplu iş sözleşmeleri müzakerelerinde uyuşmazlık çıkması halinde, işçi sendikası uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için grev kararı almış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri içinde alınabilir. Şayet bu imkan tanınmasa idi, grup sözleşmeleri için yapılan görüşmeler açısından lokavt etkili olamazdı”⁵³.

⁵² ERKUL, 2822..., s. 151, aynı görüş için bkz.: OĞUZMAN, Hukuki..., s. 166, TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun..., s. 520.

⁵³ Gerekçe için bkz.: Can TUNCAY- Tankut CENTEL, Türk İş Hukuku Mevzuatı, İstanbul, 1984, s. 430.

SONUÇ

Herşeyden önce şunu ifade etmek gerekir ki, Toplu İş Sözleşmesi iş barışının sağlanması için en önemli araçlardan biridir. Çalışma ve çalıştırma koşullarını aralarında anlaşarak ortaya koyarak işçi ve işveren tarafının bu koşullarda çalışma yaşamını sürdürmekte daha istekli davranırlar. Tek işveren ile işçi sendikasının akdettiği toplu iş sözleşmesi bu işyerinde çalışma barışını sağlar. Bu işyerinde sağlanan çalışma barışının tüm endüstriye yayılabilmesi için koşulları aynı olan toplu iş sözleşmesine daha fazla sayıda iş yeri ve işçi katılmalıdır. Bu katılımda Grup Toplu İş Sözleşmesiyle sağlanabilir⁵⁴.

Grup Toplu İş Sözleşmesi adının 2822 sayılı Yasa metninde yer almaması Yargıtay'da, uygulamada ve doktrinde tartışmalara yol açmıştır. Yargıtay Grup Toplu İş Sözleşmesinin yasada yer almamış olmasına rağmen tarafların aralarında anlaşarak Grup Toplu İş Sözleşmesi aktebilecekleri görüşündedir. Doktrinde Grup Toplu İş Sözleşmesinin yapılabileceği lehinde görüş belirlenmiştir. Uygulamada

⁵⁴ Grup Toplu İş Sözleşmesinin yapılması nedenleri için Bkz. İkinci Bölüm, Birinci Kısım, §. III.

ise 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun yürürlüğe girdiği tarihlerde (1963) deri ve cam işkollarında Grup Toplu İş Sözleşmesi akteilmeye başlanmıştır. Günümüzde de yüzlerce işyerini, yüzbinlerce işçiyi kapsayan Grup Toplu İş Sözleşmeleri Akteilmektedir.

Toplu İş Sözleşmelerinin hangi düzeyde yapılabilecekleri, ülkenin ekonomik ve sosyal koşullarına göre yasa koyucunun tercihinine bırakılmıştır. Yasa koyucu da çalışma yaşamında geniş uygulama alanı bulan Grup Toplu İş Sözleşmesini 2822 sayılı Yasada düzenleme gereği duymuştur. Bu düzenlemeler şu konuları kapsamaktadır: “bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir” (Mad. 3, f. 1), “sözleşmenin kapsamına gelecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri ve işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir” (Mad. 12, f. 1), “sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler ile üyelerinin sayısının tespitini ister” (Mad. 13, f. 1), “altı iş günü içinde işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapabilir. Toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hallerde itiraz Ankara’daki iş mahkemesine yapılır. İşletme toplu iş sözleşmesi için itiraz, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılır” (Mad. 15, f. 1), “Toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsıyor ise davanın Ankara iş mahkemesinde açılması gerekir” (Mad. 16, f. 3), “görevli makam işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin bağlı olduğu, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bulunduğu bölge çalışma

müdürlüğü, birden fazla bölge çalırma müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak toplu iş sözleşmesi için ise Çalışma Bakanlığıdır” (Mad. 18), “bir veya birden çok işyerinde veya bir işletmede” (Mad. 27, f. 1), “Grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir (Mad. 27, f. 3)”. Buraya aldığımız yasa metinlerinde Grup Toplu İş Sözleşmesi İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi adı altında düzenlenmiştir. Yine 2822 sayılı Yasanın 3. ve 27. maddesinin gerekçesinde de açıkça “**Grup Sözleşmesi**” adı geçmektedir. Bütün bunlara karşı Yargıtay’ın yalnızca isminin Yasada yer almadığı gerekçesiyle Grup Toplu İş Sözleşmesini kabul etmemesinin Yasaya uygun düşmeyeceği kanısındayız.

Grup Toplu İş Sözleşmesinin kendisinden beklenen yararları⁵⁵ gerçekleştirebilmesi için yukarıda değinilen yasal düzenlemeler daha ayrıntılı yapılmalı, özellikle Grup Toplu İş Sözleşmesi adı Yasa metninde yer almalıdır. Bundan başka Grup Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde yetki tespiti daha düzenli hale getirilmeli, kapsama dahil olan işyerleri için tespit veya yetki belgesi verilebilmelidir. Böylelikle sistemin süratli bir şekilde işlemesi sağlanabilir.

Çalışmamızda ayrıntılı olarak incelemeye çalıştığımız Grup Toplu İş Sözleşmesi Türkiye’de iş barışını sağlayabilecek bir Toplu İş Sözleşmesi türüdür. İş barışını sağlamanın yanında endüstride çalışma koşullarını belli ölçüde standartlaştırması, işverenler arasında

⁵⁵ Grup Toplu İş Sözleşmesinin yararları için Bkz. İkinci Bölüm, İkinci Kısım, §. I.

rekabet ve işçiler arasında ücret eşitliği getirmesi son derece önemlidir. Ayrıca İşyeri Toplu İş Sözleşmesinin daha önce belirttiğimiz sakıncalarını⁵⁶ büyük ölçüde gidermektedir.

Grup Toplu İş Sözleşmesiyle ilgili getirilecek ayrıntılı yasal düzenlemeler bu sözleşme türünün uygulama alanını zamanla daha çok genişletecek ve gelecekte İşkolu Toplu İş Sözleşmesinin fonksiyonunu üstlenebileceği sonucuna varabiliriz.

⁵⁶ İşyeri Toplu İş Sözleşmelerinin Sakıncaları İçin Bkz. İkinci Bölüm, Birinci Kısım, Ş. III. I.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- AKÇAYLI, Nurhan : "Grup Sözleşmeleri" İşveren D., C. XVII, S. 8, (Mayıs 1979).
- AKÇAYLI, Nurhan : "Grup Sözleşmeleri ve Katılma Mekanizması", Sosyal Siyaset Konferansları, XXX. Kitap, İstanbul, 1979.
- AKÇAYLI, Nurhan : Toplu İş Sözleşmelerinde Uygulama Alanı Sorunu, Bursa, 1983.
- AKIN, Cevza : Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt, Birinci Kitap, Ankara, 1985.
- ALGUN, Çifser : "Toplu Pazarlığın Yapısı ve Sorunları", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa, 1987.
- ALTINBAŞ, İsmet : "Süreleri Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri", İŞVEREN D., C. X, S. 6.
- ASTARLIOĞLU, Sabri : İşletmelerin ve Sendikaların Toplu Pazarlık Konusunda Yaklaşımları, Bursa, 1981.
- BERKSUN, Abdullah
EŞMELİOĞLU, İbrahim : Açıklamalı Gerekçeli İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi kanunu, Ankara, 1989.

- ÇELEBİCAN, Gürgen : "İngiltere'de Kollektif Müzakereler ve Kollektif Mukavele Sisteminin Taşıdığı Özellikler", ÇALIŞMA V.D.C. 4, S. 1, (Ekim 1956).
- ÇELİK, Nuri : İş Hukuku Dersleri, B. 8, İstanbul, 1986.
- ÇELİK, Nuri : İş Hukuku Dersleri, B. 5, İstanbul, ?.
- DAVEY, Harold
(Çev. İbrahim Hoyi) : Çağdaş Toplu Pazarlık, İstanbul, 1969.
- DEMİRCİ, A.Murat
CENTEL, Tankut : İş Hukuku, İstanbul, 1988.
- EKONOMİ, Münir : "İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Niteliği Hükümleri, Uygulama Alanı ve Sona Ermesi Konusunda Önceki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi", TOPLU İŞ İLİŞKİLERİNİ DÜZENLEYEN YENİ KANUNLAR KARŞISINDA ÖNCEKİ YARGITAY KARARLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ, Ankara, 1984.
- EKONOMİ, Münir : "İşletme Toplu İş Sözleşmesi ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar", KAMU-İŞ, C. I, S. 1, (Temmuz 1987).
- EKONOMİ, Münir : "Türkiye'de Grup Toplu İş Sözleşmeleri Uygulaması ve Tatbikatında Ortaya Çıkan Sorunlar", MESS BÜLTENİ, 16 Temmuz 1988.
- EKONOMİ, Münir : "Türkiye'de Toplu İş Hukuku Sistemi", 'BANKSİS' 1. Uluslararası Semineri Avrupa ve Türkiye'de Kollektif İş Hukuku Uygulaması, İstanbul, 1986.

- EKONOMİ, Münir : "Toplu İş Sözleşmesi Türleri Ehliyet ve Yetki", TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN TEMEL SORUNLAR SEMİNERİ, Kamu-İş Yayını, Ankara, 1990.
- ELBİR, H.Kemal : İş Hukuku, B. 9, İstanbul, 1987.
- ERKUL, İhsan : "2822 Sayılı Kanunda Yapılan Son Değişiklik Karşısında Toplu Görüşme Sırasında Arabuluculuk ve Şekli", A.Ü.İ.B.F. D.C. 4, S. 2, (Haziran 1986).
- ERKUL, İhsan : Türk İş Hukuku 1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, C. I, Eskişehir, 1985.
- ERKUL, İhsan : Türk İş Hukuku 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt Kanunu ve Uygulaması, C. III, Eskişehir, 1985.
- ERKUL, İhsan : Türk İş Hukuku 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması, C. II, Eskişehir, 1985.
- ERKUL, İhsan : Sosyal Politika Dersleri, C. I, Eskişehir, 1987.
- ERKUL, İhsan
ALTAN, Ö.Zühtü
GEREK, Nüvit : Sosyal Politika Dersleri, C. II, ?, ?.
- EYRENCİ, Öner : Sendikalar Hukuku, Banksis Yayınları, No: 3, İstanbul, 1984.
- GÜLMEZ, Mesut : Sendikal Hakların Uluslararası kuralları ve Türkiye, C. I, TODAİ ENSTİTÜSÜ YAYINLARI, Ankara, 1988.

- GÜVEN, Ercan : İş Hukuku Dersleri I, Ferdi İş Hukuku, Eskişehir, 1990.
- HAMMERTON, Albert : Toplu Pazarlık, Türk-İş Yayınları, Ankara, 1963.
- İŞİK, Rüçhan : Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, Ankara, 1970.
- İŞİK, Rüçhan : "Sendika ve Meslek Teşekkülleri Kavramları Üzerine Bir Deneme", İş Hukuk D. s. 916.
- İŞIKLI, Alpaslan : Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisindeki Yeri, Ank. Ü. Maliye Enst. Ya. No. 229-211/29, Ankara, 1967.
- İNCE, Ergun : Toplu İş Hukuku, İstanbul, 1983.
- İZVEREN, Adil : İş Hukuku I.II.III., Ankara, 1974.
- KANDAN, Sait : "Kollektif Sözleşmeler", ÇALIŞMA D. Mayıs 1947.
- KAYA, Gülay
ÖZDAMAR, Serpil
AKKÖK, Ayşe : Türkiye'de Toplu Pazarlık Sisteminde Yol Gösterici Faktörler, MPM Yayını, No. 196, Ankara, 1975.
- KORAY, Meryem : "Toplu İş Sözleşmelerinin Düzeyi ve Çeşitlenmesi", İ.M.D., (Şubat 1989).
- KORAY, Meryem : "1984 Sonrası Grup Toplu İş Sözleşmelerinin Tarafları ve Temel Özellikleri", İ.M.D. C. 4, (1989).

- KORAY, Meryem : "Türkiye'de Çok İşverenli Toplu İş Sözleşmeleri Uygulaması", İ.M.D., C. 36, (1989).
- KORAY, Meryem : Toplu Pazarlık Uygulaması İçinde Çok İşverenli Toplu Pazarlıkların Yeri ve Türkiye'de Metal İşkolunda Grup Toplu İş Sözleşmeleri Uygulaması, İzmir, 1987.
- KUTAL, Metin : "Türkiye'de Toplu Pazarlık Düzenin Başlıca Esasları", İ.M.D., C. XXIX, S. 2, (Mayıs 1982).
- KUTAL, Metin : "Toplu Pazarlığın Düzeyi ve Batı Avrupa Ülkelerinde Başlıca Gelişmeler II", İ.M.D., C. XXXV, S. 5, (Ağustos 1988).
- KUTAL, Metin : "Toplu Pazarlığın Düzeyi ve Batı Avrupa Ülkelerinde Başlıca Gelişmeler", İ.M.D., C. XXXV, S. 4, (Temmuz 1988).
- KUTAL, Metin : "Grup Toplu İş Sözleşmeleri Hakkında Bazı Düşünceler", İ.M.D., C. XXVI, S. 2, (Mayıs 1979).
- KUTAL, Metin : "2822 Sayılı Yasada Toplu İş Sözleşmesi Kavramı, Düzeyi, İçeriği ve Sona Ermesi", İ.M.D., C. XXX, S. 12, (Mart 1984).
- KUTAL, Metin : "Toplu Sözleşme Düzeyini Belirleyen Faktörler ve Ortaya Çıkan Bazı Sorunlar", İ.M.D., C. XXV, S. 3, (Haziran 1978).
- KUTAL, Metin : Türkiye'de Toplu İş Hukuku ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, İstanbul, 1985.

- KUTAL, Metin : Türkiye’de Endüstri İlişkilerinin Yasal Çerçevesi (Temel Özellikler ve Sorunlar), T.Belediye-İş Sendikası Eğitim Dizisi, No. 4.
- MİMAROĞLU, S.Kemal : Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara, 1964.
- MİS, Olcay
- ÖZSOY, Erbaşar : Hazırlık Çalışmalarıyla Birlikte Gerekçeli 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt Kanunu, Ankara, 1983.
- OĞUZMAN, M.Kemal : Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt, Tahkim, Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır?, Ankara, 1973.
- OĞUZMAN, M.Kemal : Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, Olaylar Kararlar, B. 4, İstanbul, 1983.
- OĞUZMAN, M.Kemal : “Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt Kanununun Uygulanmasında Karşılaşılan Meseleler”, İ.H.D., (Ocak 1969).
- OKAY, Şuphi N. : Toplu İş Sözleşmeleri Memleketimizdeki Uygulaması, İstanbul, 1965.
- ÖZBEK, Oğuz : Açıklamalı İctihatlı Sendikacılık ve Toplu Sözleşme Mevzuatı, İstanbul, 1986.
- ÖZCAN, Kaya : “Kollektif İş Mukaveleleri ve Kollektif İş Mukavelesi Kanun Tasarısı”, SBF. D., C. XV, No. 1.
- PLAISANT, Robert
(Çev. Akar Öcal) : “Hukuki Açından İşletme Kavramı”, EİTİAD, C. XVI, S. 2, (Haziran 1980).

- PROSPERETTİ, Ubaldo
(Çev. Cumhuriyet Turanlı) : "Toplu Müzakereler ve Ulusal Politika", İŞVEREN D., C. X, S. 12, (Eylül 1972).
- REİSOĞLU, Seza : 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1986.
- SAYMEN, F.Hakkı : "Türkiye'de Kollektif İş Mukaveleleri", S.S. Konferansları, IX-X-XI. Kitaptan Ayrı Baskı, İstanbul, 1960.
- SAYMEN, F.Hakkı : "Toplu İş Sözleşmesi Nedir?", İŞVEREN D., C. I, S. 8.
- SÖZER, Ali Nazım : "Grup Toplu İş Sözleşmesi ve 2822 Sayılı Yasa Açısından Değerlendirilmesi", İ.M.D., (Şubat 1989).
- ŞİBAY, Esat : "Kollektif Mukaveleler", ÇALIŞMA V.D., C. IV, (1954).
- TALAS, Cahit : "Memleketimizde Kollektif İş Mukavele Sisteminin Teessüs Edememesinin Sebepleri", ÇALIŞMA V.D., C. I, S. 3, (Eylül-Ekim-Kasım-Aralık 1954).
- TALAS, Cahit : Sosyal Ekonomi, B. 6, Ankara, 1983.
- TUNA, Orhan : TİS Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri, Ankara, 1964.
- TUNCAY, A.Can : "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de Grup Toplu İş Sözleşmeleri", Çimento İşveren D., C. I, S. 1, (Ocak 1986).
- TUNCAY, A.Can : "931 Sayılı İş Kanununun Uygulama Alanı", İHFM, C. XXXIV, S. 12.

TUNCAY, A.Can

CENTEL, Tankut

: Türk İş Hukuku Mevzuatı, İstanbul, 1984.

TUNÇOMAĞ, Kenan

: İş Hukuku Esasları, İstanbul, 1983.

UĞUR, Galip

: "İşyeri", İHD., (5 Mayıs 1969).

EK-1

MESS-TÜRK METAL
GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
1992-1994

BÖLÜM-I

GENEL HÜKÜMLER

TANIMLAMALAR:

MADDE 1- Bu Toplu İş Sözleşmesinin metni içinde:

a) Bu sözleşmede taraf olan, Gazi Mustafa Kemal Bulvarı, Akıncılar Sok. No. 14 ANKARA adresinde kurulu Türk Metal Sendikası "SENDİKA",

b) Bu sözleşmede taraf olan Abidei Hürriyet Cad. Mecidiyeköy Yolu No. 268 Boydaş Han Kat 4-5 Şişli/İSTANBUL adresinde kurulu Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası "MESS",

c) Bu sözleşmede taraf olan SENDİKA ile MESS müştereken "TARAFLAR",

d) Bu sözleşmeye Ek Liste I'de ünvan veya adı-soyadı yazılı işverenlerin her biri "İŞVEREN",

e) Bu sözleşmeye Ek Liste I'de ünvanları veya adı-soyadı, işyeri adresleri yazılı işverenlerin adı geçen işyerleri ile kanun çerçevesinde işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı yerler ve dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene, bakım, bedeni veya mesleki eğitim yerleri, avlu gibi sair eklentiler ve araçlar "İŞYERİ",

f) İşyerinde çalışan ve taraf sendika üyesi işçiler "ÜYE",

g) Bu Toplu İş Sözleşmesi, "SÖZLEŞME",
diye adlandırılmıştır.

AMAÇ:

MADDE 2-Bu Toplu İş Sözleşmesinin amacı, işyerlerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi arttırmak, işverenlerin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla kotarmaktır.

TARAFLARIN TANINMASI:

MADDE 3- a) İşçi Sendikası işyerinde çalışan üyeler hakkında kanunen sahip olduğu temsil yetkisini mevzuat ve bu sözleşme çerçevesinde kullanır. Mevzuat ve sözleşme hudutları içerisinde işveren, işçi sendikasını üyelerin temsilcisi olarak tanır.

b) Bu sözleşmenin yürütümü bakımından işçi sendikası da MESS'i, işvereni ve yetkili vekillerini temsilci olarak tanımıştır.

TARAFLARIN TEMSİLİ:**MADDE 4- a) Sendikanın Temsili:**

Sözleşmenin uygulanmasında sendikayı, sendikanın yetkili yöneticileri veya görevlendirdikleri, işyerinde ise bu sözleşmede gösterilen esaslar dairesinde işyeri sendika temsilcileri temsil ederler.

b) İşverenin Temsili:

Bu sözleşmenin işyerinde uygulanmasında işvereni bizzat işveren ve yetkileri çerçevesinde işveren vekilleri temsil ederler.

TARAFLARIN SORUMLULUĞU:

MADDE 5- Taraflar, işbu toplu iş sözleşmesi ve kanunların kendilerine yüklediği yükümlülükleri yerine getirmek, amaç maddesindeki ilkelerin gerçekleşmesini sağlamak için devamlı çaba gösterirler. Taraflar ve temsilcileri kanun dışı tutum ve davranışlara mani olup bu gibi hareketleri önlemek için her türlü gayreti önceden sarf ederler.

KAPSAM VE YARARLANMA:**MADDE 6- a) Yer İtibarı İle Kapsam:**

İşbu sözleşme; Ek Liste I'de ünvanları veya adı-soyadı yazılı işverenlerin belirtilen işyerleri ile kanun çerçevesinde işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı yerler ve dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene, bakım, bedeni ve mesleki eğitim yerleri, avlu gibi sair eklentiler ve araçları kapsar.

b) Şahıs İtibarı İle Kapsam:

Bu sözleşme; Ek I Numaralı Listede ünvan ve adresleri yazılı işyerleri ile bu yerlerde çalışan işçileri kapsar. Ancak, müdürler, müdür yardımcıları, şefler, şef yardımcıları, mühendisler, büro personeli, müdür yardımcısı durumundaki amirler, ustabaşılar (Formenler), teknik ressamlar, 2495 Sayılı Kanun çerçevesinde Bakanlar Kurulunca kapsama alınan işyerlerindeki koruma görevlileri sözleşmenin kapsamı dışındadırlar.

Kapsam içi görevde bulunan işçi, gerçek görev verilmeden, sırf kapsam dışına çıkarılmak amacıyla, başka bir ünvanla değerlendirilerek kapsam dışına çıkarılamaz.

c) Yararlanma:

Bu sözleşmeden; işyerinde çalışan ve taraf sendika üyesi kapsam içi işçiler yararlanırlar. Üye olmayan kapsam içi işçilerin sözleşmeden yararlanmaları konusunda kanun hükümleri saklıdır.

Bu sözleşmenin çalışma süreleri, iş güvenliği, işçi sağlığı, disiplin ve iç yönetmelik hükümleri üye olmayanlara da uygulanır. İşyerinde uygulanmakta olan yemek ve vasıta (ücretleri hariç) yardımlarından üye olmayanlar da yararlanırlar.

SAKLI HAKLAR:

MADDE 7- a) İşbu toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş bulunan konuların veya hükümlerin karşılığı olan eski toplu iş sözleşmesindeki hükümler kaldırılmış sayılır.

b) Bu sözleşme ile kabul edilmiş, kaldırılmış veya değiştirilmiş olan konuların dışında, bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden önce

işyerinde süreklilik gösterecek biçimde hizmet akdi olarak uygulanmış olan ve bu sözleşmede bulunmayan hak ve menfaatler aynı şekil ve oranlarda uygulanır.*

EK YÖNETMELİKLER:

MADDE 8- İlişik İç Yönetmelik, İş Gruplandırması ve Ücret Zammı Yönetmeliği ve İş Gruplandırmasında İşe Giriş, Adaylık ve Terfi Yönetmeliği bu toplu iş sözleşmesinin eki ve tamamlayıcısıdır.

BÖLÜM-II

SENDİKAL KONULARLA İLGİLİ HÜKÜMLER

SENDİKA AİDATI:

MADDE 9- A) İşveren sorumluluğu sendikaya ait olmak üzere sendikanın vereceği isim listelerine göre:

- a) Sendikaca belirlenen üyelik aidatını,
- b) Kanunen sendikaya ait olarak kesilmesi gerekli dayanışma aidatını,
- c) Sendikadan istifa eden üyeler için notere başvurma tarihinden itibaren üç ay süre ile kesilmesi gerekli sendika üyelik aidatını, keser ve işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden on gün içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırır.

* Bu maddenin koyu tonlaması tarafımızdan yapılmıştır.

B) İşveren aidat listelerinde:

a) Aidat kesilen üyelerin isimlerini, işyeri sicil numaralarını, aidat nevilerini ve miktarlarını,

b) Ücretlerinden aidat kesintisi yapılmayan üyelerin istirahatli veya benzeri gibi kesinti yapılmama sebeplerini,

c) Aidatında artış olan üyenin adının hizzasına artış sebebini,

d) Kesinti yapılan üye sayısını ve kesinti miktarlarını iki ayrı listede her sayfası işyeri yetkililerince imzalı ve mühürlü olarak belirtir listelerin bir nüshası genel merkeze, bir nüshası ise ilgili şubeye gönderilir.

e) 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 61. maddesi hükmü gereğince sendika tüzüğüne uygun olarak kesilmesi istenilen aidatı kesmeyen işveren ilgili sendikaya karşı kesmediği veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili kuruluşa göndermediği miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olmaktan başka aidatı sendikaya verinceye kadar bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır.

C) İşveren bu işlemler için sendikadan herhangi bir masraf istemez.

MUVAFAKATA BAĞLI KESİNTİLER:

MADDE 10- İşveren Metal İşçileri Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma Vakfı ile Sendika tarafından bildirilen yapı kooperatiflerinin ve işyerine ilişkin varsa tüketim kooperatif kesintilerini üyenin yazılı muvafakati üzerine istihkakından keser.

SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN ATANMASI:

MADDE 11- Sendika temsilcileri 2821 Sayılı Kanun uyarınca işyerinde çalışan üyeler arasında sendikaca tayin edilir. Bunlardan birisi baştemsilci, elliden fazla işçi çalıştıran işyerlerinde bir diğeri baştemsilci yardımcısı olarak işverene yazı ile bildirilir. İşyerinde baştemsilci bulunmadığı hallerde yardımcısı baştemsilcilik görevini yapar.

SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÖREVLERİ:

MADDE 12- Sendika Temsilcileri Sendikalar Kanununa göre kanuni temsilcilik hakkına haiz olup, görev ve yetkileri şunlardır:

a) İşyerinde, işçi ve işveren arasında işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışının devamını sağlamak,

b) İşçi-işveren arasında çıkacak uyuşmazlıkların bu sözleşmedeki şikayetlerin halli prosedürü dahilinde, mevzuata ve bu toplu iş sözleşmesine uygun biçimde çözümlenmesinde yardımcı olmak,

c) Sözleşmenin uygulanmasını izlemek,

d) Kanun dışı eylem ve uyuşmazlıkları önlemektir.

e) Baştemsilci ve yardımcısının mühim ve acil vakaların halli hususunda kendi vardiyası ve postası dışındaki saatlerde ve andaki işyeri yetkilisiyle mutabakata varmak şartıyla işyerine gelmek ve konu ile ilgilenmek yetkisi vardır.

f) Toplu iş sözleşmesinin uygulanması veya çalışma ile ilgili bir olay doğması halinde sendika baştemsilcisi veya yokluğunda en yakın temsilcisinin çalışma saatleri içinde konu ile ilgilenmek yetkisi vardır.

SENDİKA TEMSİLCİ VE GÖREVLİLERİNİN TEMİNATI:

MADDE 13- İşyerinde çalışan Sendika, yönetim, denetim, disiplin kurulu başkan ve üyeleri ile işyeri sendika temsilcileri sırf sendikal faaliyetleri nedeni ile cezalandırılmaz ve hizmet akitleri bu nedenle bozulamaz. Bu yönetici ve temsilciler rızaları dışında meslekleri ile ilgili olmayan bir işe nakledilemez veya başka bir işyerine daimi olarak yılda bir aydan fazla gönderilemezler. Yönetici ve temsilcilerin teminatı ile iş akitlerinin feshi konusunda kanuni hükümler uygulanır.

SENDİKA ÜYELERİNİN TEMİNATI:

MADDE 14- Sendika üyeleri iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde ilgili kanunlara ve bu toplu iş sözleşmesine uygun olarak yapacakları sendikal faaliyetlerinden dolayı cezalandırılmaz ve işten çıkarılamazlar.

SENDİKADA GÖREV ALAN ÜYELER:

MADDE 15- a) Seçimle Sendika yönetim kurullarında veya başkanlığında veyahut bölge temsilciliklerinde görev alan üyeler işyerindeki hizmet süreleri ne olursa olsun, 15 gün önce gesih ihbarında bulunmak suretiyle işten ayrılabilirler.

b) "a" bendinde belirtilen üyeler seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle, görevlerinin sona ermesini izleyen bir ay içinde işverene yazılı olarak başvururlarsa, işveren bunları en çok 15 gün içinde, emsallerine geçmiş dönemlerde verilen ücret zamları sonucu ulaşılmış ücret seviyesini tanımak

suretiyle, eski branşlarında işe, değilse, durumlarına uygun münhale tercihan alınır.

c) Sendika yöneticilerinin işyerini ziyareti:

Sendika yöneticileri ve bölge temsilcileri işvereni ve işyerindeki üyelerini işyeri yetkilisi ile mutabık kalarak mesai saatleri içinde de ziyaret ederler. Paydoslarda işyerinde işçiler ile toplu halde konuşur, şikayet ve dileklerini dinlerler.

SENDİKA TEMSİLCİ ODASI:

MADDE 16- Sendika temsilcilerini toplanabilmesi, işyerine ait sendika kayıtlarının tutulması ve işlerinin yürütülebilmesi için işverence işyerinde bir oda tahsis edilir.

Gerekli masa, sandalye, dolap, ufak tip hesap makinesi ve yazı makinesi tahsis edilir. İşyeri temsilci odasına dahili telefon santralinden bir telefon temin edilir ve Bölge Temsilciliği ve Şubesi ile Baştemsilci ve Baştemsilci Yardımcısının telefonla görüşmesi sağlanır.

İLAN TAHTASI:

MADDE 17- Sendikanın üyelerine duyurulması gerekli duyuru, tebliğ ve bültenleri için, işyeri işçilerinin görebileceği, uygun yerlerde işverence sağlanan camlı ve iki kilitli ilan tahtası bulundurulur. Kilidin birinin anahtarı işveren veya işveren vekilinde, diğerinin anahtarı baştemsilcide bulunur. Korunması işverene aittir. Sendika duyuru tahtasına asılacak herhangi bir duyuru, tebliğ, evrak veya benzeri, mevzuata, ahlak ve adaba, bu sözleşmeye aykırı ve işverenleri küçük düşürücü olamaz. Duyuru tahtasına asılacak her türlü yazıların altı,

Sendikanın yetkililerince mühürlenir ve imzalanır. Sendika adına imza ve mühür koyma yetkisine sahip kimselere ait tatbik imzası ve mühür bir yazı ile işverene bildirilir. Altı sendikanın yetkililerince mühürlü ve imzalı olmayan duyuru, tebliğ, bülten veya buna benzer konular ilan tahtasına asılamaz, bunlardan sendika sorumlu tutulamaz.

SENDİKAL İZİNLER:

MADDE 18- a) Baştemsilci İzni:

Sendika baştemsilcisine, temsilcilik görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmesi için aşağıda düzenlenen şekilde ücretli izin verilir:

| <u>İşyeri İşçi Mevcudu</u> | <u>Günlük İzin Süresi</u> |
|--|---------------------------|
| 01 - 50 işçi çalıştıran işyerinde | 1 saat |
| 51 - 200 - - - | 2 saat |
| 201 - 500 - - - | 3 saat |
| 501 - 1000 - - - | 4 saat |
| 1001'den fazla işçi çalıştıran işyerinde | 7.5 saat |

Baştemsilcisi gündüz vardiyasında çalıştırılır. Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, sendika merkezi veya şubesinin veya bölge temsilciliğinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulanmak şartıyla sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

b) Temsilci İzinleri:

Sendika işyeri temsilcileri, bu görevlerini yerine getirirken asıl işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı davranmamak zorundadırlar. Ancak, sendika temsilcilerine aralarında toplantı yapabilmeleri için aşağıda düzenlenen şekilde ücretli izin verilir:

| <u>İşyeri İşçi Mevcudu</u> | <u>Günlük İzin Süresi</u> |
|--|---------------------------|
| 51 - 200 işçi çalıştıran işyerinde haftada bir gün | 2 saat |
| 201 - 500 - - - - - | 3 saat |
| 501 - 1000 - - - - - | 4 saat |
| 1001'den fazla işçi çalıştıran işyerinde haftada bir gün | 7.5 saat |

c) Sendikal Toplantı ve Eğitim İzinleri:

Sendika temsilci ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, onur kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir:

| <u>İşyeri İşçi Mevcudu</u> | <u>Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi</u> |
|---|--|
| 01 - 50 işçi çalıştıran işyerinde | 30 saat |
| 51 - 100 - - - - - | 40 saat |
| 101 - 200 - - - - - | 55 saat |
| 201 - 500 - - - - - | 80 saat |
| 501 - 1000 - - - - - | 120 saat |
| 1001'den fazla işçi çalıştıran işyerinde işçi sayısının | %12'si kadar gün |

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde, işyeri işçi sayısının %5'inden fazla sayıda üyenin birden eğitim izni kullanması işverenin onayına tabidir. Ancak, genel kurullar için bu %5 oranı aranmaz.

Bu izinlerin uygulanmasında işyerinin çalışmasının aksatılmaması esastır. Bu konuda Sendika ile işverenin mutabakatı sağlanır.

BÖLÜM-III**ŞİKAYETLERİN VE UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ****ŞİKAYET KADEMELERİ:**

MADDE 19- Toplu İş Sözleşmesi ile sağlanan hak ve menfaatlerin kullanılması ve uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların ve üyelerin münferit müracaat ve şikayetlerinin hallinde aşağıdaki sıra takip edilir.

Birinci Kademe: Şikayetçi üye şikayetini ilk amirine götürür, hallini ister.

İkinci Kademe: Birinci kademe halledilemeyen şikayeti sendika temsilcisine bildirir ve hallini ister.

Üçüncü Kademe: İkinci kademe halledilemeyen şikayeti sendika baştemsilcisi işveren vekili ile halleder.

Dördüncü Kademe: Üçüncü kademe halledilemeyen şikayet sendika şube veya merkezine intikal ettirilir. Konu bir sendika yöneticisi ile işveren yetkilisi arasında görüşülerek halledilir. Nitece ilgili şikayetçiye ve sendika temsilciliğine bildirilir.

Bu kademelerin herhangi birinin kararını uygun görmeyen üye üç iş günü içinde bir üst kademeye müracaat edebilir. Her kademe en geç üç iş günü içinde konuyu karara bağlar. Üyenin ya da temsilcinin şikayetini yazılı olarak bildirmesi halinde işveren vekillerinin de on gün içersinde cevabı vazılı olur.

UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜM KURULU:

MADDE 20-Toplu iş sözleşmesinin tatbik ve tefsiri konusunda çıkan görüş ayrılıkları ile mevzuattan doğan toplu uyuşmazlıklar,

şikayet kademeleri yolu ile halledilemez ise uyuşmazlıkları çözüm kuruluna intikal ettirilir. Kurul tarafların seçeceği ikişer temsilciden oluşur. Kurulun toplantıya daveti, konuyu kurula getiren tarafça en az üç işgünü önceden yazılı olarak yapılır. Taraflar kurula katılacak temsilcilerini, en geç ilk toplantı gününe kadar birbirlerine yazılı olarak bildirirler. Kurul lüzumlu hallerde toplanır. Kurula taraf temsilcilerinden biri sıra ile başkanlık eder. Kurul toplantı tarihinden itibaren üç iş günü içinde çoğunlukla karar verir. Karara varılamaz ise durum bir tutanakla tespit edilir. Tutanaklar iki nüsha olarak düzenlenir ve taraf temsilcileri vasıtasıyla taraflara tebliğ edilir. Kurul kararları kesindir.

ÖZEL HAKEM:

MADDE 21- Uyuşmazlıkları çözüm kurulunda karara bağlanamayan veya bağlanmasına rağmen uygulanmayan toplu uyuşmazlıklar taraflardan birinin isteği ile Özel Hakem Kuruluna yansıtılabilir.

Konunun Özel Hakeme yansımalarını isteyen taraf, bu isteğini yazı ile diğer tarafa bildirir.

ÖZEL HAKEM KURULU VE ÇALIŞMA USULÜ:

MADDE 22- Taraflardan biri uyuşmazlığın konusu ile seçtiği hakemin kim olduğunu karşı tarafa bildirir. Karşı taraf bu bildiriye aldığı tarihi izleyen 6 işgünü içinde kendi hakemini seçerek diğer tarafa bildirmek zorundadır.

Bu süre içinde hakemini bildirmez ise diğer taraf işyerinin kurulu olduğu yerdeki görevli İş Mahkemesine müracaatla karşı tarafın hakemini seçtirir. Her iki hakem seçildikleri tarihi izleyen 6 işgünü içinde toplanarak üçüncü tarafsız hakemi seçerler.

Üçüncü tarafsız hakemin seçilmesinde hakemler anlaşamazlar ise üçüncü tarafsız hakemi aynı şekilde işyerinin kurulu olduğu ildeki görevli iş mahkemesi seçer. Hakem heyetine üçüncü hakem başkanlık eder. Hakemler toplantı tarihini izleyen 20 gün içerisinde çoğunlukla karar verirler. Bu süre tarafların anlaşması ile uzatılabilir. Kararlar hakkında H.U.M.K. ve ilgili kanun hükümleri uygulanır.

Taraflar hakem masraflarını yarı yarıya depo ederler. Karar aleyhine sonuçlanan taraf, masrafların tamamını öder.

METAL SANAYİİ İŞ GRUPLANDIRMA SİSTEMİNİN UYGULANMASINA İLİŞKİN HUSUSLARIN ELE ALINIŞ PROSEDÜRÜ:

MADDE 23- Metal Sanayii İş Gruplandırma Sistemine İlişkin Yönetmelik kapsamı içine giren işyerlerinde, sistemin işyerine uygulanmasından doğabilecek hususların ele alınışında aşağıdaki yöntem uygulanır.

KADEME 1:

1.1. Sistemin uygulanışına ilişkin farklı görüşü olan üye veya sendika temsilcileri bu görüşlerini gerekçeleri ile birlikte işyeri sendika baştemsilcisi vasıtası ile işyeri yönetimine yazılı olarak bildirir.

1.2. İşyeri yönetimi konuyu inceler ve sonucunu 10 işgünü içinde işyeri baştemsilcisi vasıtasıyla yazılı olarak üyeye tebliğ eder.

KADEME 2:

2.1. İşyeri yönetiminin görüşünün benimsenmemesi halinde konu, itiraz ve gerekçeleri ile birlikte Baştemsilcilikçe, sendika şubesine intikal ettirilir. Taraflar gerekli gördükleri takdirde işyerlerinde aksaklıkları inceleyebilirler.

2.2. Sendika şubesi durumu inceler, üyenin haklı olduğu görüşünde ise konuyu işverene 10 işgünü içinde intikal ettirir, mesele işveren ile şubenin görevlendireceği yetkililerce 10 işgünü içerisinde değerlendirilir. Sendika şubesi durumu üyesine bildirir. İhtilafı durumun devam etmesi halinde konu 3. kademeye intikal eder. Sendika konuyu belge ve gerekçeleri ile MESS'e yazılı olarak intikal ettirir.

KADEME 3:

Bu durumda taraf uzmanları konuyu 15 gün içerisinde inceleyerek takip eden hafta içerisinde biraraya gelirler ve konuyu sonuçlandırır. Sonuca bağlanmış kararlar kesindir. Durum bir tutanakla tespit edilir.

1 nci, 2 nci ve 3 ncü kademelerdeki hususların toplu olması halinde belirlenen süreler taraflarca uzatılabilir.

KADEME 4:

Taraf uzmanlarının konuyu çözümleyememeleri halinde tarafların görevlendireceği uzman birer kişi ile İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi Endüstri Mühendisliği Bölümü Başkanlığınca tayin edilecek veya taraflarca mutabık kalınacak "MİDS" Projesinin teknik çalışmalarında görev almış görevlilerinden bir kişiden oluşacak 3 kişilik

bir kurul konuyu inceler ve oy çokluğu ile sonuca bağlar. Kurulun vereceği kararlar kesindir ve kararlar taraflarca yazılı olarak tebliğ edilir.

1 nci, 2 nci, 3 ncü ve 4 ncü kademelerde yapılan düzeltmeler toplu iş sözleşmesinin ilgili yılında uygulanmış bulunan ücret zammı tarihi itibarıyla yürürlüğe konulur.

Düzeltilmelerde ve terfilerde emsal işçinin ücretini geçmemek kaydıyla her grup için ücret farkı 500.-TL/Saat'ten az olamaz.

BÖLÜM-IV

DİSİPLİN KURULU

DİSİPLİN KURULU:

MADDE 24- A) KURULUŞ VE ÇALIŞMA YÖNTEMİ:

İşbu sözleşmenin imza tarihinden itibaren elliden fazla işçi çalıştıran işyerlerinde 30 gün içinde Disiplin Kurulu kurulur.

1. Bu kurul, işveren tarafından tayin edilecek iki asıl iki yedek üye ile sendikanın işyerinde çalışan üyelerinden tayin edeceği iki asıl ve iki yedek üyeden teşekkül eder. Taraflar kurul üyelerini diğer tarafa yazı ile bildirirler. Kurula, işverenin kurul üyeleri arasından seçeceği kişi başkanlık eder. Toplantıların asıl üyelerin tamamının iştiraki ile yapılması esastır. Asıl üyelerin mazereti halinde yerine yedekleri katılır. Asıl veya yedek üyelerin yazılı davete rağmen toplantıya katılmamaları halinde, kurul toplantıya katılan üyelerle vazifesine devam eder. Kurul, üyelere herhangi birinin talebi üzerine toplanır.

2. Kararlar oyların çokluğu ile alınır. Oyların eşit olması halinde başkanın oyu, kararı tayin eder. İşten çıkarma cezalarını gerektiren olayların görüşüldüğü toplantılarda, başkanın oyu tek olup, kurulun varacağı sonuçlar gerekçeli olarak Genel Müdür veya yetkili işveren vekiline tevdi edilir. Nihai karar, kurulun gerekçeli kararından da yararlanılarak, işveren yerine, Genel Müdür veya kurulda göreve katılmamış yetkili işveren vekili tarafından verilir. Disiplin Kurulu tarafından verilen kararların bir sureti Sendikaya da gönderilir.

3. Sendika yöneticileri ve işyeri temsilcilerine disiplin cezası verilmesi sözkonusu olduğu takdirde, mesele üç iş günü içinde işveren veya temsilcisiyle Sendika Genel Yönetim Kurulunca seçilecek bir temsilci arasında görüşülür. Taraflar cezanın gerekliliği hususunda bir karara varamazlarsa konu uyuşmazlıkları çözüm kuruluna intikal ettirilir. Kurul kararına kadar yönetici veya temsilcinin hizmet akdi bu sebeple fesh edilemez.

4. Disiplin Kuruluna intikal eden konuya direkt taraf olan kurul üyeleri bu konuya ilişkin disiplin kurulunda görev alamaz.

5. Disiplin Kurulu cezayı mucip fiilin işlenişinin öğrenilmesinden itibaren 6 işgünü içinde işveren veya vekili tarafından toplantıya çağrılır. Disiplin Kurulunun toplantı süresi ilk toplantıdan itibaren en çok 15 işgünüdür.

6. İş Kununu'nun 18. maddesindeki 6 işgünlük süre Disiplin ve Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu kararına kadar askıda kalır.

B) DİSİPLİN CEZALARI:

1. Uyarı hariç her türlü disiplin cezasının Disiplin Kurulundan geçirilmesi şarttır.

2. Disiplin Kurulunca işçilere verilecek disiplin cezaları şunlardır:

- 1- Yazılı ihtar,
- 2- Ücret kesintisi (1 ila 3 gündeliğe kadar)
- 3- İşten çıkarma.

BÖLÜM-V

ÇALIŞMA SÜRELERİ

ÇALIŞMA SÜRELERİ:

MADDE 25- a) İşyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olup, 45 saatten az çalışılan işyerlerinde bu uygulamaya aynen devam olunur. Sona eren toplu iş sözleşmesinde, varsa işyerinde uygulanmakta olan diğer ara dinlenmeleri düzenlemesine, o işyerinde aynen devam olunur. Ödemeler 45 saat esasına göre yapılır.

b) Haftalık çalışma sürelerinin günlere dağıtımı, vardiya saatlerinin tespit ve değişimi ile ara dinlenmeleri, işverence tespit edilir.

c) Çalışma süresinin ortalama bir zamanda yemek için ara dinlenmesi verilir.

d) Vardiyalı çalışmalarda vardiyalar, her hafta değişir.

e) Üç vardiyalı çalışan üyelerin iki vardiyası arasındaki süre 16 saatten az olamaz.

GÜNLÜK ÇALIŞMADAN SAYILAN SÜRELER:

MADDE 26- a) Üyelerin, işveren tarafından işyerinden başka bir yere çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler (filen çalışmamış olsa dahi),

b) Üyenin işinde ve işverenin her an emrine hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler,

c) Emzikli kadın üyelerin çocuklarına süt vermesi için geçen süreler,

d) Üyenin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya bir yerde meşgul edilmesi suretiyle, asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler, günlük iş süresinden sayılır.

e) İş Kanunu'nun 62. maddesi hükümleri saklıdır.

f) İşe gelen üyeler normal çalışma sürelerinden mücbir sebeplerle bile olsa az çalıştırılırsalar dahi tam günlük ücretleri ödenir.

İŞE GEÇ GELMELER:

MADDE 27- a) Bir takvim ayı içerisinde mazeretine dayalı yalnız iki defa ve 30 dakikayı geçmeyen gecikmelerde, işveren işçiye işbaşı yaptırır ve ücretinden kesinti yapmaz. Alışkanlık halinde bu hüküm uygulanmaz.

b) Yukarıdaki fıkrada belirtilen gecikmeler, işyerine işçilerin toplu olarak taşındığı servisin arızalanması, yolların trafik kazaları veya başkaca zorunlu nedenlerle kapalı olması hallerinde geçerli değildir. Bu durumlardaki gecikmeler için üyelerin ücretinden bir kesinti yapılmaz.

FAZLA ÇALIŞMALAR:

MADDE 28- a) Günlük normal çalışmanın üzerinde yapılan çalışmalar, fazla mesai'dir. Fazla çalışmalar günde 3 saat, yılda 90 gün (270 saat)'ün üzerinde olamaz.

b) Fazla çalışma ücreti %100 zamlı ödenir.

c) Fazla çalışma ücreti konusunda daha yüksek uygulama olan işyerlerinde, bu uygulamaya devam edilir.

d) Yemek uygulaması olan işyerinde fazla çalışmaya kalan üyeye fazla çalışma süresinin bitimi yemek servisi saatine rastlarsa, yemek verilir. Yemek uygulaması olmayan işyerlerinde fazla çalışma süresinin bitimi, yemek saatine rastlarsa kumanya verilir.

İşyeri uygulaması mahfuz kalmak kaydıyla, iki saat veya bunu aşan fazla çalışma halinde yemek veya kumanya verilir.

e) Fazla çalışma yapılması halinde, vasıta uygulaması olan işyerlerinde üyelerin uygulanan normal güzergahlara göre dağıtımı yapılır.

f) Cumartesi günü yapılan fazla çalışma konusunda işyeri uygulamasına devam olunur.

g) Fazla çalışmanın gece zammının uygulandığı süre içinde devam etmesi halinde üyelere bu saatlerde yapılan fazla çalışmalar için fazla mesai ücreti, gece çalışma tazminatı ile birleştirilerek ödenir. (Ücret+ Gece Zammı)x Fazla çalışma saati.

FAZLA ÇALIŞMALARIN DÜZENLENMESİ:

MADDE 29- Fazla çalışma, işyerinin çalışma planı ve programı gereğince daha önceden bilinen "normal fazla çalışmalar" ile olağanüstü durum karşısında yapılması gereken "olağanüstü durumlarda fazla çalışmalar" olmak üzere iki kısımda ele alınır:

I. Normal Fazla Çalışmalar:

a) Teknik zaruretler dışında ve istisnai durumlar haricinde, normal fazla çalışmalar için fazla çalışma yaptırılacak işçilere dair liste, fazla

- b) Fazla çalışma ücreti %100 zamlı ödenir.
- c) Fazla çalışma ücreti konusunda daha yüksek uygulama olan işyerlerinde, bu uygulamaya devam edilir.
- d) Yemek uygulaması olan işyerinde fazla çalışmaya kalan üyeye fazla çalışma süresinin bitimi yemek servisi saatine rastlarsa, yemek verilir. Yemek uygulaması olmayan işyerlerinde fazla çalışma süresinin bitimi, yemek saatine rastlarsa kumanya verilir.
- İşyeri uygulaması mahfuz kalmak kaydıyla, iki saat veya bunu aşan fazla çalışma halinde yemek veya kumanya verilir.
- e) Fazla çalışma yapılması halinde, vasıta uygulaması olan işyerlerinde üyelerin uygulanan normal güzergahlara göre dağıtımı yapılır.
- f) Cumartesi günü yapılan fazla çalışma konusunda işyeri uygulamasına devam olunur.
- g) Fazla çalışmanın gece zammının uygulandığı süre içinde devam etmesi halinde üyelere bu saatlerde yapılan fazla çalışmalar için fazla mesai ücreti, gece çalışma tazminatı ile birleştirilerek ödenir. (Ücret+ Gece Zammı)x Fazla çalışma saati.

FAZLA ÇALIŞMALARIN DÜZENLENMESİ:

MADDE 29- Fazla çalışma, işyerinin çalışma planı ve programı gereğince daha önceden bilinen "normal fazla çalışmalar" ile olağanüstü durum karşısında yapılması gereken "olağanüstü durumlarda fazla çalışmalar" olmak üzere iki kısımda ele alınır:

I. Normal Fazla Çalışmalar:

a) Teknik zaruretler dışında ve istisnai durumlar haricinde, normal fazla çalışmalar için fazla çalışma yaptırılacak işçilere dair liste, fazla

çalışma gününden en az bir işgünü önce işveren tarafından işyeri ilan tahtasına asılır. İşçinin mesai başlangıç saatinde, mazereti halinde, fazla çalışma yapamayacağını bildirme ve fazla çalışmama hakkı saklıdır.

b) Görevli olarak işyerinin dışına gönderilen üyelerin günlük normal çalışma süresi dışında yolda geçme süreleri fazla çalışma olarak kabul edilir.

c) Normal fazla çalışma işçinin tümünü kapsayacak nitelikteyse işveren, fazla çalışma planını aynı işi yapan işçiler arasında dönüşümlü olarak yapar.

II. Olağanüstü Durumlarda Fazla Çalışmalar:

İşyerinin bir kısmının veya tümünün çalışmasına engel olacak önceden kestirilemeyen olaylar, olağanüstü durum olarak kabul edilir. Olağanüstü durumlardaki fazla çalışmalar için kendisine ihbar yapılmış üyenin kişisel herhangi bir olağanüstü durumu var ise ve bunu kanıtlarsa, fazla çalışma yapmaması hakkı saklıdır.

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER:

MADDE 30- Ulusal bayram ve genel tatiller, kanunlarda belirtilen gün ve zamanlardır.

Dini bayramların arefe günleri tam gün tatil yapılır v ücreti tam ödenir. Ulusal bayram ve genel tatil günleri ile dini bayramların arefe günlerinde çalıştırılanların ücretleri %100 zamlı (çalışma karşılığı olmayan tatil ücreti dahil 3 yevmiye) olarak ödenir. Ancak, 13.00'den sonra başlayan tatillerde işçinin 13.00'den sonra fiilen çalıştığı sürenin ücreti %100 zamlı ödenir.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçinin çalışması muvafakatine bağlıdır.

Ancak, koruma görevlilerinde ve işin devamında teknik zaruret olan işlerde çalışanlar için bu muvafakat aranmaz.

HAFTA TATİLİNDE YAPILAN ÇALIŞMALAR:

MADDE 31- Kendi hafta tatil gününde çalıştırılan işçilerin, fiili çalışma ücreti %100 zamlı (hafta tatili yevmiyesi dahil üç yevmiye) ödenir. Hafta tatilinde yapılan fazla çalışma ücreti konusunda sona eren toplu iş sözleşmesinde daha yüksek uygulama olan işyerlerinde bu uygulamaya devam olunur.

İşveren tarafından hafta tatili gününde yapılacak değişiklik durumunda, bu değişiklik nedeniyle hak edilen hafta tatili günü ücretinde işçi aleyhine bir kesinti yapılmaz.

BÖLÜM-VI

İZİNLER

YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER:

MADDE 32- I. Yıllık ücretli izinler konusunda kanun hükümleri uygulanır. Ancak, bu sözleşme ile üyelerin kullanacakları yıllık ücretli izin süreleri aşağıda belirlenmiştir:

a) Hizmet süresi 1 yıldan başlayarak 5 yıla kadar olanlara yılda 18 gün,

b) Hizmet süresi 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara yılda 22 gün,

c) Hizmet süresi 15 yıl ve daha fazla olanlara yılda 26 gün.

II. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin süresine rastlayan Ulusal Bayram, Kanuni hafta tatili ve Genel Tatil günleri, izin süresinden sayılmaz.

III. Yıllık ücretli izne çıkanlardan izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yer dışında geçireceklere istedikleri takdirde 7 güne kadar gereken ücretsiz yol izni verilir.

IV. Yıllık ücretli izin sırasında hastalanan üyenin Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık tesislerinden veya bu kurumca yetkili kılınmış hastahane veya dispanser gibi yerlerden, üç gün ve daha fazla tedavisinin gerektirdiğini belirten belge alması halinde bu belgedeki süreler yıllık ücretli izin süresinden mahsup edilemez.

Ancak, işçi tarafından bu hususun mümkün olan en kısa sürede işverene bildirilmesi zorunludur.

V. Toplu izin kullandıran işyerlerinde bu uygulamaya devam olunabilir. Bu takdirde yıllık ücretli izinler Nisan ve Ekim ayları arasında kullanılır.

VI. Yıllık ücretli izin yönetmeliği hükümleri çerçevesinde gerekli işyerlerinde izin kurulu kurulur. Gerekli defter ve belgeler düzenli şekilde tutulur.

VII. İşçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin süresi için ücreti, hizmet akdinin işveren veya işçi tarafından fesh edilmesi halinde akdin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine ödenir.

VIII. Süresi sona eden toplu iş sözleşmesinde yıllık izin süresinde tespit edilmiş daha yüksek gün var ise bu sürenin uygulanmasına o işyerinde devam olunur.

IX. 1.9.1992 tarihinden sonra genel tatil ve hafta tatili günlerine rastlamayan, 28 Ekim günlerinin yıllık ücretli izin süresine rastlaması halinde ve izne ilave yapılmamamsı nedeniyle, bu durumda olan üyenin 28 Ekim günü saat 13.00'den sonraki, varsa, tatil süresine rastlayan zaman kesitine ait çalışma dönemi ücreti işverence ödenir.

DİĞER ÜCRETLİ İZİNLER:

MADDE 33- a) Üyenin evlenmesi durumunda 7 gün, (üyenin talebi halinde 1 günü nikah için kullandırılır.)

b) Üyenin eş ve çocukları ile ana ve babasının ve kardeşlerinin ölümünde 4 gün (ölüm olayı işyerinin bulunduğu il sınırları dışında olduğunda ölüm olayı ile ilgili ücretli izin süresi gerekli yol süresi kadar işverence uzatılır.)

c) Üyenin eşinin doğum yapması durumunda 4 gün,

d) Üyenin ya da ana, baba, kardeş, çocuk ya da bakmakla yükümlü olduğu kimselerin oturduğu yerin yangın, sel, heyelan ve deprem gibi olaylara maruz kalması halinde 10 güne kadar, ücretli izin verilir.

e) Üye, ölüm, evlenme, doğum gibi ücretli izne hak kazandıran olayları geçerli bir belge ile belgeleyecektir.

f) Bu izinler en geç evlenme, doğum ve ölüm olaylarını izleyen 10 gün içinde kullanılır.

g) Bu izinler yıllık ücretli izin ile içiçe gidemez.

KADIN İŞÇİLERLE İLGİLİ HÜKÜMLER:

MADDE 34- a) Kadın işçilerin doğumdan önce 6, doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre içinde çalıştırılmaları yasaktır.

Bu süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra hekim raporuna dayanılarak arttırılabilir.

İsteği halinde kadın üyeye doğumdan sonraki 6 haftadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, ücretli izin hakkının hesabında nazara alınmaz.

b) Emzikli üyelere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için ara dinlenmesinden önce ve sonra uygun saatlerde ayrı ayrı iki defa kırkbeşer dakikalık ücretli izin verilir. Kadın üye isterse bu izinleri birleştirerek haftanın bir gününde de kullanabilir.

c) Emzikli kadın üyeler doğum tarihinden itibaren 6 ay süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar. Bunların anılan süre içinde çalıştırılmaları gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenir.

c) Kadın üyenin kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya aynı işverene ait ayrı bir işyerinde çalışıyorsa kadın üyenin isteği üzerine, gece çalıştırılması kocasının çalıştığı gece postasına rastalamayacak şekilde düzenlenir. Aynı işyerinde çalışan karı kocanın aynı gece postasında çalışma istekleri işverence olanak oranında kabul edilir.

e) Diğer konularda kadın işçilerle ilgili evzuat hükümleri uygulanır.

BÖLÜM-VII

ÜCRETLER

ASGARİ ÜCRET:

MADDE 35- İşyerlerinde kanuni asgari ücret ödenir.

Metal Sanayii İş Gruplandırma Sistemi uygulanmayan işyerlerinde yeni işe girmiş işçinin sendikaya üye olması durumunda üyeliğin

işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından itibaren brüt 1700.- TL/Saat ücret zammı yapılır.

ÜCRET ZAMLARI:

MADDE 36- 1- 1'nci Zam:

A) Sözleşmenin eki ve mütemmimi olan İş Gruplandırması ve Ücret Zammı Yönetmeliğinin uygulandığı işyerlerinde, 1.9.1992 tarihinde işyerinde çalışan ve sözleşmenin imzası tarihinde hizmet akdi devam eden yönetmeliğin uygulama alanına dahil işçilerin almakta oldukları saat ücretleri önce 7100.-TL/Saat ücretine iblağ edilir.

Bu iblağ işlemi yapıldıktan sonra, 1 Eylül 1992 tarihi itibariyle, 1 Eylül 1992 tarihinden sonra imza tarihinden önce işyerine giren ve sözleşmenin imzası tarihinde de hizmet akdi devam eden işçilere ise, işe giriş tarihi itibariyle asıl işlerinin dahil olduğu iş gruplarının karşılığı olan aşağıda belirlenen ücret zammı sözkonusu yönetmelikte belirlenen esaslar çerçevesinde yapılır.

| <u>GRUP</u> | <u>ÜCRET ZAMMI CETVELİ</u> <u>(TL/Saat 225 Saat Esası)</u> |
|--------------------|---|
| I | % 20 + 2.336.- |
| II | % 20 + 2.482.- |
| III | % 20 + 2.628.- |
| IV | % 20 + 2.774.- |
| V | % 20 + 2.920.- |
| VI | % 20 + 3.066.- |
| VII | % 20 + 3.212.- |
| VIII | % 20 + 3.358.- |
| IX | % 20 + 3.504.- |

B) Bu sözleşme kapsamında olup da Yönetmelik uygulama alanının dışında kalan veya sözleşmeye ek İş Gruplandırması ve Ücret Zammı Yönetmeliğinin uygulama alanı dışında kalan Ek Liste B'de belirlenen işyerlerinde 1.9.1992 tarihinde işyerinde çalışan ve sözleşmenin imzası tarihinde hizmet akdi devam eden işçilerin almakta oldukları saat ücretleri önce 7100.-TL/Saat ücretine iblağ edilir.

Bu iblağ işlemi yapıldıktan sonra 1.9.1992 tarihi itibariyle, 1.9.1992 tarihinden sonra imza tarihinden önce işyerine giren ve sözleşmenin imzası tarihinde de hizmet akdi devam eden işçilere ise, işe giriş tarihi itibariyle; saat ücretlerine önce %20 oranında zam yapılır, buna ilaveten 2920.-TL/Saat ücret zammı yapılır.

C) 1 Eylül 1992 tarihinde İş Gruplandırması ve Ücret Zammı Yönetmeliği uygulanmayan ancak, sistem çalışmalarını 1.3.1993 tarihinden önce bitirip, İş Gruplandırması ve Ücret Zammı Yönetmeliğinin uygulamasına geçmek isteyen diğer işyerlerinde ise, işveren 1 Eylül 1992 tarihinde uygulanmış ücret zamlarını, "A" bendindeki taraflarca tespit esaslarına uygun olan ücret zammı cetvelinde belirtilen miktarlara tamamlar. Bu tamamlamaların uygulama başlangıç tarihi işverence tespit edilir.

2- 2'nci Zam:

A) Sözleşmenin eki ve mütemmimi olan İş Gruplandırması ve Ücret Zammı Yönetmeliğinin uygulandığı işyerlerinde 1 Mart 1993 tarihinde hizmet akdi devam eden Yönetmeliğin uygulama alanına dahil işçilerin 28 Şubat 1993 tarihinde almakta oldukları saat ücretlerine aşağıda belirlenen ücret zammı sözkonusu Yönetmelikte belirlenen esaslar çerçevesinde yapılır.

| <u>GRUP</u> | <u>ÜCRET ZAMMI CETVELİ</u> <u>(TL/Saat 225 Saat Esası)</u> |
|-------------|---|
| I | % 19 + 3.107.- |
| II | % 19 + 3.301.- |
| III | % 19 + 3.496.- |
| IV | % 19 + 3.690.- |
| V | % 19 + 3.884.- |
| VI | % 19 + 4.078.- |
| VII | % 19 + 4.272.- |
| VIII | % 19 + 4.467.- |
| IX | % 19 + 4.661.- |

B) Bu sözleşme kapsamında olup da Yönetmelik uygulama alanının dışında kalan veya sözleşmeye ek İş Gruplandırması ve Ücret Zammı Yönetmeliğinin uygulama alanı dışında kalan Ek Liste B'de belirlenen işyerlerinde, 1 Mart 1993 tarihinde akdi devam eden işçilerin 28 Şubat 1993 tarihinde almakta oldukları saat ücretlerine önce %19 oranında zam yapılır, buna ilaveten 3884.-TL/Saat ücret zammı yapılır.

C) 1 Mart 1993 tarihinde İş Gruplandırması ve Ücret Zammı Yönetmeliği uygulanmayan ancak, sistem çalışmalarını 31.8.1993 tarihinden önce bitirip İş Gruplandırması ve Ücret Zammı Yönetmeliğinin uygulanmasına geçmek isteyen diğer işyerlerinde ise işveren 1.3.1993 tarihinde uygulanmış ücret zamlarını "A" bendindeki taraflarca tespit esaslarına uygun olan ücret zammı cetvelinde belirtilen miktarlardan az olması halinde, adı geçen cetveldeki miktara tamamlar.

Bu tamamlamaların uygulama başlangıç tarihi işverence tespit edilir.

3- 3'ncü Zam:

A) Sözleşmenin eki ve mütemmimi olan İş Gruplandırması ve Ücret Zammı Yönetmeliğinin uygulandığı işyerlerinde, 1 Eylül 1993 tarihinde

hizmet akdi devam eden Yönetmeliğin uygulama alanına dahil işçilerin 31 Ağustos 1993 tarihinde almakta oldukları saat ücretlerine 1.9.1993 tarihinde %25 oranında ücret zammı yapılır.

B) Bu sözleşme kapsamında olup da Yönetmelik uygulama alanının dışında kalan veya sözleşmeye ek İş Gruplandırması ve Ücret Zammı Yönetmeliğinin uygulama alanı dışında kalan Ek Liste B'de belirlenen işyerlerinde, 1 Eylül 1993 tarihinde hizmet akdi devam eden işçilerin 31 Ağustos 1993 tarihinde almakta oldukları saat ücretlerine 1 Eylül 1993 tarihinde %25 oranında zam yapılır.

C) 1 Eylül 1993 tarihinde İş Gruplandırması ve Ücret Zammı Yönetmeliği uygulanmayan ancak, sistem çalışmalarını 2.9.1993 tarihinden sonra, 28.2.1994 tarihinden önce bitirip İş Gruplandırması ve Ücret Zammı Yönetmeliğinin uygulanmasına geçmek isteyen diğer işyerlerinde ise işveren 1.9.1993 tarihinde uygulanmış ücret zamlarını "A" bendindeki taraflarca tespit esaslarına uygun olan ücret zammı cetvelinde belirtilen miktarlardan az olması halinde, adı geçen cetveldeki miktara tamamlar.

Bu tamamlamaların uygulama başlangıç tarihi işverence tespit edilir.

4- 4'ncü Zam:

A) 1.9.1993- 28.2.1994 tarihleri arasında D.İ.E. Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks)'in %25 oranının üstünde çıkması halinde %25 oranının üstündeki fark ücretlere 1.3.1994 tarihi itibarıyla yansıtıldıktan sonra aşağıda belirtilen ücret zammı yapılır.

B) Sözleşmenin eki ve mütemmimi olan İş Gruplandırması ve Ücret Zammı Yönetmeliğinin uygulandığı işyerlerinde, 1 Mart 1994 tarihinde hizmet akdi devam eden Yönetmeliğin uygulama alanına dahil işçilerin

28.2.1994 tarihinde almakta oldukları saat ücretlerine 1.3.1994 tarihinde %20 oranında ücret zammı yapılır.

C) Bu sözleşme kapsamında olup da, Yönetmelik uygulama alanının dışında kalan veya sözleşmeye ek İş Gruplandırması ve Ücret Zammı Yönetmeliğinin uygulama alanı dışında kalan Ek Liste B'de belirlenen işyerlerinde, 1 Mart 1994 tarihinde hizmet akdi devam eden işçilerin 28.2.1994 tarihinde almakta oldukları saat ücretlerine 1 Mart 1994 tarihinde %20 oranında zam yapılır.

D) 1 Eylül 1993 tarihinde İş Gruplandırması ve Ücret Zammı Yönetmeliği uygulanmayan ancak, sistem çalışmalarını 2.9.1993 tarihinden sonra, 28.2.1994 tarihinden önce bitirip İş Gruplandırması ve Ücret Zammı Yönetmeliğinin uygulanmasına geçmek isteyen diğer işyerlerinde ise işveren 1.3.1994 tarihinde uygulanmış ücret zamlarını "A" bendindeki taraflarca tespit esaslarına uygun olan ücret zammı cetvelinde belirtilen miktarlardan az olması halinde, adı geçen cetveldeki miktarlara tamamlar.

Bu tamamlamaların uygulama başlangıç tarihi işverence tespit edilir.

POSTABAŞILIK TAZMİNATI:

MADDE 37- İşyerlerinin iş teşkilat şemalarında gösterilen postabaşılık görevini, atamaya yetkili amir tarafından asıl işine ek olarak yürütmükle görevlendirilenlere, müktesep hak olmamak üzere, postabaşılık görevini fiilen yaptıkları günlerde beher saat için dahil olduğu iş grubuna göre aşağıda belirtilen miktarlar üzerinden postabaşılık tazminatı ödenir. Atamaya yetkili amir, postabaşılık görevinden geri almaya da yetkilidir.

Sürekli olarak postabaşılık görevini yapan işçilerin postabaşılık ünvanının işverence geri alınması halinde, işçinin İş Kanununun 16/II-e bendine göre hizmet akdini fesh yetkisi saklıdır.

| <u>GRUP</u> | <u>1.9.1992-31.8.1993</u> | <u>1.9.1993-31.8.1994</u> |
|-------------|---------------------------|---------------------------|
| I | 1020.-TL/Saat | 1530.-TL/Saat |
| II | 1105.-TL/Saat | 1657.-TL/Saat |
| III | 1190.-TL/Saat | 1785.-TL/Saat |
| IV | 1275.-TL/Saat | 1912.-TL/Saat |
| V | 1360.-TL/Saat | 2040.-TL/Saat |
| VI | 1445.-TL/Saat | 2167.-TL/Saat |
| VII | 1530.-TL/Saat | 2295.-TL/Saat |
| VIII | 1615.-TL/Saat | 2422.-TL/Saat |
| IX | 1700.-TL/Saat | 1550.-TL/Saat |

Bu madde, sözleşmenin eki ve tamamlayıcısı olan İş Gruplandırması ve Ücret Zammı Yönetmeliğinin kapsamındaki Ek Liste A'da belirlenen işyerlerinde uygulanır. İş Gruplandırması ve Ücret Zammı uygulamasına geçen diğer işyerlerinde ise; bu madde işverenin sistemi uygulayacağını, taraflara yazılı olarak bildirimini izleyen aybaşıdan itibaren uygulanır.

İş Gruplandırması ve Ücret Zammı Yönetmeliği kapsamı dışındaki işyerlerinde ise postabaşılık görevini yürütmekle görevlendirilenlere, müktesep hak olmamak üzere, postabaşılık görevini fiilen yaptıkları günlerde beher saat için saat ücretlerinin %5'i miktarında postabaşılık tazminatı ödenir.

GECE ÇALIŞMA TAZMİNATI:

MADDE 38- Bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde gece saat 20.00 ila 06.00 arasında çalıştırılan işçilere saat ücretlerinin

%10'u oranında gece çalışma tazminatı ödenir. Bu oranın üzerinde olan uygulamaya o işyerinde devam olunur.

ÜCRETLERİN ÖDENME ŞEKLİ:

MADDE 39- a) İşveren, her ödemedede işçiye ücret hesabını gösterir yazılı ve işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Bu pusula veya defterde ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ve fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her türlü eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

b) Ücret ödemeleri, her ayın en geç 25'inde avans, bir sonraki ayın en geç 10'unda kesin hesap olarak işyerinde ve işçinin kendi iş saatinde yapılır. Avans ve kesin hesap günleri ulusal bayram ve genel tatil günlerine rastladığı takdirde, ödemeler bir önceki gün yapılır. Ancak işyerinin alışlagelmiş ödeme zamanlarına aynen devam edilir. Avans miktarı, işyeri uygulaması saklı kalmak üzere, üyenin istihkakının %40'ından aşağı olamaz.

c) Ücretlerin puantaj, hesaplanması ve tahakkuku ile ilgili yanlışlıklar, bu yanlışlık anlaşıldıktan sonraki 2 işgünü içinde işçilere ödenir.

d) İşveren mevzuata aykırı olarak, üyenin kaybı ile sonuçlanan vergileme hatası yapması durumunda, bu yanlış belgelendiği takdirde, üyenin esas ücretinden eksik aldığı miktarı üyeye öder. Ancak işverenin işçi adına düzenleyeceği ve işçinin imzası ile Mali Mercilere verilecek vergi iadesi dilekçesi sonunda, Maliye'den geri alınacak miktar işverene ödenir.

BÖLÜM-VIII**İKRAMİYELER VE SOSYAL YARDIMLAR****İKRAMİYELER:**

MADDE 40- Ek Liste II'de belirtilen işyerlerinde çalışan işçilere yılda işyerlerinin karşılarında belirtilen ikramiyeler verilir.

İkramiyeler 12 eşit bölümde ve her ay ücret ödemeleriyle ödenir. İşe yeni giren ve işyerinden her ne sebeple olursa olsun ayrılan üyelere ikramiyeleri çalıştıkları süre ile orantılı olarak ödenir.

BAYRAM HARÇLIĞI:

MADDE 41- Şeker ve Kurban Bayramlarından bir hafta önce işyerlerinde çalışan işçilere, Ek Liste III'de miktarı gösterilen bayram harçlığı ödenir.

YAKACAK YARDIMI:

MADDE 42- Her ay ücret ödemeleri ile birlikte ödeme tarihinde işyerinin işçisi durumunda olan üyelere Ek Liste III'de belirtilen miktarda yakacak yardımı yapılır. Yakacak yardımı her ay ücret ödemeleriyle ödenir. İşe yeni giren ve işyerinden her ne sebeple olursa olsun ayrılan işçilere yakacak yardımı çalıştıkları süre ile orantılı olarak ödenir.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN YARDIMI:

MADDE 43- Yıllık ücretli izine çıkan işçilere, izne ayrılmadan üç gün önce Ek Liste III'de belirtilen miktarda izin yardımı yapılır.

EVLENME YARDIMI:

MADDE 44- Evlenen işçiye bir defaya mahsus olmak üzere:

Sözleşmenin 1. yılında;

| | |
|-------------------------|----------------|
| 1, 2. Grup işyerlerinde | 2.187.500.-TL. |
| 3. Grup işyerlerinde | 1.487.500.-TL. |

Sözleşmenin 2. yılında;

| | |
|-------------------------|----------------|
| 1, 2. Grup işyerlerinde | 2.625.000.-TL. |
| 3. Grup işyerlerinde | 1.785.000.-TL. |

evlenme yardımı yapılır.

Aynı işyerinde çalışan üyelerin evlenmesi halinde bu yardım ikisine de ayrı ayrı verilir.

DOĞUM YARDIMI:

MADDE 45- Erkek üyenin eşinin, ya da kadın üyenin doğum yapması durumunda, nüfus kağıdını ya da tasdikli doğum kağıdını ibraz etmek şartıyla:

Sözleşmenin 1. yılında;

| | |
|-------------------------|----------------|
| 1, 2. Grup işyerlerinde | 1.312.000.-TL. |
| 3. Grup işyerlerinde | 875.500.-TL. |

Sözleşmenin 2. yılında;

1, 2. Grup işyerlerinde 1.575.000.-TL.

3. Grup işyerlerinde 1.050.000.-TL.

doğum yardımı yapılır.

Doğumda birden fazla çocuk olması halinde, bu yardım çocuk miktarınca ayrı ayrı hesap edilir.

ÖLÜM YARDIMI:

MADDE 46- İşçinin ölümü halinde; eşine, yoksa çocuklarına, yoksa sırasıyla, ana babasına, bunlar da yoksa kardeşlerine;

Sözleşmenin 1. yılında;

1, 2. Grup işyerlerinde 1.750.000.-TL.

3. Grup işyerlerinde 1.137.500.-TL.

Sözleşmenin 2. yılında;

1, 2. Grup işyerlerinde 2.100.000.-TL.

3. Grup işyerlerinde 1.365.000.-TL.

İş kazası nedeniyle ölümünde;

Sözleşmenin 1. yılında;

1, 2. Grup işyerlerinde 3.500.000.-TL.

3. Grup işyerlerinde 2.362.500.-TL.

Sözleşmenin 2. yılında;

1, 2. Grup işyerlerinde 4.200.000.-TL.

3. Grup işyerlerinde 2.835.000.-TL.

Bu zikredilen kimselerden birinin ölümünde üyeye;

Sözleşmenin 1. yılında;

| | |
|-------------------------|--------------|
| 1, 2. Grup işyerlerinde | 875.000.-TL. |
| 3. Grup işyerlerinde | 612.500.-TL. |

Sözleşmenin 2. yılında;

| | |
|-------------------------|----------------|
| 1, 2. Grup işyerlerinde | 1.050.000.-TL. |
| 3. Grup işyerlerinde | 735.000.-TL. |

ölüm yardımı yapılır.

Bu yardımdan istifade edecek üye adedi birden fazla ise, yardım cenazeyi kaldırdığını tevsik edene ödenir.

Üyenin iş kazası nedeni ile ölümü durumunda, kanuni mirasçılara;

Sözleşmenin 1. yılında;

| | |
|-------------------------|----------------|
| 1, 2. Grup işyerlerinde | 8.750.000.-TL. |
| 3. Grup işyerlerinde | 5.862.500.-TL. |

Sözleşmenin 2. yılında;

| | |
|-------------------------|-----------------|
| 1, 2. Grup işyerlerinde | 10.500.000.-TL. |
| 3. Grup işyerlerinde | 7.035.000.-TL. |

ödenir.

Ölüm nedeniyle dava açılıp, herhangi bir şekilde işverence tazminat ödenmesi durumunda, bu ödeme tazminat tutarından mahsup edilir.

MUVAZZAF ASKERLİK YARDIMI:

MADDE 47- Muvazzaf askerlik görevini yapmak üzere işyerinden ayrılan her işçiye:

Sözleşmenin 1. yılında;

| | |
|-------------------------|----------------|
| 1, 2. Grup işyerlerinde | 1.312.500.-TL. |
| 3. Grup işyerlerinde | 875.000.-TL. |

Sözleşmenin 2. yılında;

| | |
|-------------------------|----------------|
| 1, 2. Grup işyerlerinde | 1.575.000.-TL. |
| 3. Grup işyerlerinde | 1.050.000.-TL. |

askerlik yardımı yapılır.

ÇOCUK YARDIMI:

MADDE 48- Üyenin her bir çocuğu için ayda:

Sözleşmenin 1. yılında;

| | |
|-------------------------|-------------|
| 1, 2. Grup işyerlerinde | 26.250.-TL. |
| 3. Grup işyerlerinde | 21.000.-TL. |

Sözleşmenin 2. yılında;

| | |
|-------------------------|-------------|
| 1, 2. Grup işyerlerinde | 31.500.-TL. |
| 3. Grup işyerlerinde | 25.200.-TL. |

çocuk yardımı ödenir.

Bu yardım 18 yaşından büyük olup da tahsile devam etmeyen çocuklar için yapılmaz. Tahsile devam halinde 25 yaşına kadar devam eder. Karı koca aynı işyerinde çalışıyorsa bu ödeme aile reisine yapılır.

ÖĞRENİM YARDIMI:**MADDE 49- Üyelere:**

Sözleşmenin 1. yılında;

1,2. Grup işyerlerinde

| | |
|---|----------------|
| İlkokula devam eden her bir çocukları için yılda | 525.000.-TL. |
| Orta Öğrenime devam eden her bir çocukları için yılda | 700.000.-TL. |
| Yüksek öğrenime devam eden her bir çocukları için yılda | 1.050.000.-TL. |

3. Grup işyerlerinde

| | |
|---|--------------|
| İlkokula devam eden her bir çocukları için yılda | 446.250.-TL. |
| Orta Öğrenime devam eden her bir çocukları için yılda | 595.000.-TL. |
| Yüksek öğrenime devam eden her bir çocukları için yılda | 892.000.-TL. |

Sözleşmenin 2. yılında;

1,2. Grup işyerlerinde

| | |
|---|----------------|
| İlkokula devam eden her bir çocukları için yılda | 630.000.-TL. |
| Orta Öğrenime devam eden her bir çocukları için yılda | 840.000.-TL. |
| Yüksek öğrenime devam eden her bir çocukları için yılda | 1.260.000.-TL. |

3. Grup işyerlerinde

| | |
|---|----------------|
| İlkokula devam eden her bir çocukları için yılda | 535.500-TL. |
| Orta Öğrenime devam eden her bir çocukları için yılda | 714.000.-TL. |
| Yüksek öğrenime devam eden her bir çocukları için yılda | 1.071.000.-TL. |

öğrenim yardımı yapılır.

Bu yardım, okulların açıldığı ayda işyerinde çalışmakta olan üyelere, okulun açılma tarihinden itibaren çocuğun öğrenim durumunu en geç 1 ay içinde tevsik etmesi kaydıyla yapılır.

Karı koca aynı işyerinde çalışıyorsa, bu ödeme aile reisine yapılır.

YEMEK YARDIMI:

MADDE 50- Çalışılan günlerde, işçilere doyurucu ve kalorili üç kaptan müteşekkil bir öğün yemek verilir. Dördüncü çeşit olarak yoğurt verilir.

Tam gün çalışılmayan günlerde yemek verilmemesi halinde bu günlerde çalıştırılan işçilere sözleşmenin birinci yılında 21.000.-TL., sözleşmenin ikinci yılında 25.200.-TL.- bedel ödenir.

Yemek listelerinin tespitinde Sendika Baştemsilcisinin görüşü alınır.

Yemek uygulaması olmayan işyerinde çalışan veya Ramazan ayında yemek yemeyeceğini bir hafta önceden bildiren veyahut Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık Raporu ile perhizli bulunan işçiye yemek yemediği günler için sözleşmenin 1. yılında 21.000.-TL., sözleşmenin 2. yılında 25.200.-TL. yemek bedeli ödenir.

Kıdem tazminatı hesabında yemek sözleşmenin birinci yılında 21.000.-TL., sözleşmenin ikinci yılında 25.200.-TL. olarak nazarı itibara alınır.

VASITA YARDIMI:

MADDE 51- Vasıta tatbikatı olan işyerlerinde, işçilerin topluca işe getirilip götürülmelerine devam olunur. Eski sözleşmelerinde rayiç bedel ödeyen işyerlerindeki bu uygulamaya aynen devam olunur. Diğer işyerlerinde, vasıta parası işçinin çalıştığı her gün için 1.9.1993 tarihine kadar 17.500.-TL., 1.9.1993 tarihinden sonra 21.000.-TL.'dir.

BÖLÜM-IX**TAZMİNATLAR****KIDEM TAZMİNATI:**

MADDE 52- Kıdem tazminatı konusunda kanun hükümleri uygulanır. Sona eren toplu iş sözleşmesinde kanuni süreden daha fazla gün sayısı tespit edilmiş ise taraf sendikaya üye işçiler için bu uygulamaya devam olunur.

İHBAR MÜDDETİ VE TAZMİNATI:

MADDE 53- Hizmet akdinin işveren tarafından İş Kanununun 13 ncü maddesine göre fesh edilmesi sözkonusu olduğunda, işveren üyeyi ihbar süresinde çalıştırmadan ihbar tazminatını defaten ödeyerek hizmet akdine son verebilir. Sona eren toplu iş sözleşmesinde kanuni süreden fazla süre tespit edilmiş ise taraf sendika üyesi işçiler için bu uygulamaya devam olunur.

BÖLÜM-X**İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ****İŞÇİ SAĞLIĞI:**

MADDE 54- a) İşyerinde İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü hükümleri uygulanır. Ancak, işveren işyerinde, işyeri şartlarına uygun

olarak içme suyu, sıcak ve soğuk duş, işyerini ısıtma, havalandırma, aydınlatma ve tuvalet gibi ihtiyaçları, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü hükümlerine göre öncelik vererek çözmeyi kabul eder.

b) İşveren işçiyi işe alırken muayene ettirmekle beraber, altı ayda bir genel sağlık kontrolünden de geçirir.

Ayrıca, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü kapsamındaki işçilerin, yılda bir defa Verem Savaş Derneği veya benzeri hizmet veren resmi kuruluşlar kanalıyla röntgen kontrolünden geçmesini temin eder.

c) İşyerinde kazaya uğrayan işçi, derhal işyeri ilk yardım ünitesine götürülür ve ilk tedavisi yapılır. Gerekirse en yakın S.S.K. sağlık kuruluşuna işverence götürülür. Acil vakalarda, hastahaneye sevk halinde, sevk edilen hastanın muayene sonucu evine ya da işyerine dönmesi için gerekli vasıta ücreti ibraz edeceği belge mukabilinde üyeye ödenir.

İşyerinde çalışan işçilere, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün hükümlerine uygun koruyucu malzeme işveren tarafından verilir. Kural olarak, vardiyalarda sıhhi ve acil vakalar için yetiştirilmiş gerekli personel ve vasıta bulundurulur.

İşyeri uygulaması mahfuz olmak kaydıyla, 1000 veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerinde bir ambulans bulundurulur.

İŞGÜVENLİĞİ MALZEMELERİ:

MADDE 55- a) Koruyucu teçhizat:

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğüne göre ilgili yerlerde kullanılması gerekli olan çelik maskerotlu ayakkabı, lastik çizme, muşamba yağmurluk, deri önlük, tozluk, lastik veya deri eldiven, deri ve hasır şapka, vinileks pantolon, gözlük veya maske gibi koruyucu

malzeme İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğüne göre tarif edilen yerlerde çalışanlara verilir.

b) Giyim Eşyası:

1. İşyerinde üyelere işbaşında giyilmek üzere yılda iki takım iş elbisesi verilir. (a) bendinde belirtilenin dışında her elbise dağıtımında aynı şekilde iş ayakkabısı da verilir.

Ayakkabıların beher çifti:

Sözleşmenin 1. yılında;

| | |
|-------------------------|-------------------|
| 1. 2. Grup işyerlerinde | 218.750.-TL.-'dan |
| 3. Grup işyerlerinde | 175.000.-TL.-'dan |

Sözleşmenin 2. yılında;

| | |
|-------------------------|-------------------|
| 1. 2. Grup işyerlerinde | 262.500.-TL.-'dan |
| 3. Grup işyerlerinde | 210.000.-TL.-'dan |

az olamaz.

Elbiselerin yazlık olanları Nisan ayında, kışlık olanları Ekim ayında verilir. Kışlık elbiseler, yazlık elbise kumaşından daha kalın kumaştan olur. İş elbisesi ve iş ayakkabılarının seçiminde baştemsilcinin görüşü alınır.

2. İşyeri uygulamaları mahfuz kalmak kaydıyla, devamlı dışarıda çalışan şoförlere, forkliftçilere, vinç operatörlerine, tahmil tahliye işçilerine, bekçilere ve işin özelliğine göre verilmesi gerekli üyelere, 24 ay miadlı deri ceket veya gocuk, bir yıl miadlı yün veya meşin eldiven verilir.

3. İşin özelliğine uygun olarak postabaşılara değişik renklerde iş gömleği, yemekhane personeline işlerinin gereği önlük, şapka ve ceket verilir.

4. İşyerine yeni giren işçiler için yukarıda belirtilen giyim eşyaları ve işin özelliğine göre koruma teçhizatları işe girdiği zaman, iş ayakkabısı deneme süresinden sonra ayakkabı dağıtımına üç ay varsa verilir. Kazaya veya işin özelliğine göre süresinden önce yanan, yırtılan, yıpranan giyim eşyalarının eskisi alınarak yerine yenisi verilir.

c) Koruyucu teçhizat ve giyi eşyası işçilere demirbaş olarak verilir, işyerinde kullanılır.

TEMİZLİK MALZEMESİ:

MADDE 56- Üyelere;

a) Yılda bir adet banyo havlusu, (takriben 65 cmX130 cm ebadında) ile bir adet yüz havlusu (40 cm x 80 cm ebadında) Aralık ayında ve bir adet yü havlusu (40 cm x 80 cm ebadında) Haziran ayında verilir. Üyelere ayda iki kalıp (500 gr) sabun verilir. Bu malzemelerin alımında Sendika Baştemsilcisinin görüşü alınır.

Temizlik mahallerinde ayrıca gerekli temizlik malzemesi bulundurulur.

b) Bu maddenin üzerinde temizlik malzemesi ile ilgili tatbikatı olan işyerlerinde eski tatbikatlara aynen devam olunur.

HAFİF İŞLERDE ÇALIŞABİLİR RAPORLU OLANLAR:

MADDE 57- Sosyal Sigortalar Kurumundan, heyet raporu ile "hafif işlerde çalışabilir" raporlu olanlar, mevcut ücretlerinde bir indirim yapılmaksızın imkânlar oranında varsa durumlarına uygun bir işe verilirler. Eğer uygun bir iş verilir ve üye kabul etmezse üyeye ihbar ve kıdam tazminatları ödenir. Ancak iş değerlendirmesi uygulanan

işyerlerinde bu gibi ücret koruması istisnai bir durum olarak kabul edilir ve genel değerlendirmede dikkate alınmaz.

SOSYAL SİGORTALAR İLE İLGİLİ İZİNLER:

MADDE 58- a) Viziteye ayrılan üyenin istirahat almaması durumunda, en kısa süre içinde işyerine dönmesi ve üyenin işbaşı kağıdına muayene saatini yazdırması şartıyla, vizitede geçen süreler için ücreti işveren tarafından ödenir. Üyenin doktordan ayrılış saati normal mesaisinin bitiş saatini aşıyorsa üye işbaşı kağıdını takip eden işgünü verir. Temaruz hallerinde, vizite için geçen sürelerin ücreti ödenmez.

b) Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık tesislerinden, bir defada 5 gün ve daha fazla istirahat alan üyelere, S.S.K.'nın ödemediği ilk iki günün ücreti işverence ödenir.

c) İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle Sosyal Sigortalar Sağlık tesislerinden bir defada 10 gün ve daha fazla istirahat alan üyelere, kurumca ödenen ödenekleri ile esas ücretleri arasındaki fark işverence ödenir.

d) Üyenin, işbaşı yaptığı saat ile viziteye çıkış saatine kadarki çalışarak geçirdiği sürenin ücreti ödenir.

BÖLÜM-XI**DEĞİŞİK HÜKÜMLER****İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:**

MADDE 59- İşçiler gerektiği takdirde, işyeri içinde ünvanı veya niteliği benzer yahit birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler. Bu esaslar dışında kalan daimi iş değişikliği durumunda, işçinin muvafakati alınır.

Görülen işin niteliğinin benzerlik, olmak şartıyla işçilerin aynı işverene bağlı ve Belediye hudutları içinde bir başka işyerine işverence nakledilmeleri mümkündür.

İşçilerin aynı işverene bağlı ve Belediye hudutları dışındaki işyerlerine daimi olarak nakledilebilmeleri yazılı rızaya bağlıdır. Geçici süre ile nakillerde işçinin rızası aranmaz. Ancak bu süre üç ayı geçemez.

Belediye hudutları dışındaki işyerlerine hakledilen işçilerin nakle rıza göstermemeleri halinde, hizmet akitleri bildirimli olarak işverence feshedilebilir. Nakle rıza gösteren işçilerin yerine 6 ay içinde işçi ihtiyacı duyulması halinde, nakli yapılan işçi eski işine dönmeyi kabul etmediği takdirde yeni işçi alınabilir.

İş ve işyeri değişikliği hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz. İşin gerek iş öncesi ve gerek iş sonrası, o işin tamamlayıcısı olan ve o işin ifası için mahiyeti itibariyle yapılması gerekli olan işler, başkaları tarafından yapılırsa dahi, asıl işin tamamlayıcısı sayılır ve asıl işe dahildir.

İşin ifasına katkıda bulunmak her işçinin iyi niyet kurallarından doğan asli görevidir. Bu nedenle, görevin gereği gibi ifası için, işçiler aralarında lüzumlu işbirliği ve yardımlaşmayı yapmakla yükümlüdür.

İşçi işin yapılabilmesi için, işe ilişkin bağlama, ayarlama, kaldırma, kontrol, temizlik, taşıma, bakım, yağlama, onarım vs. gibi gerekli faaliyetlerin ifasının işin tabiatına göre yapmak, yapana yardım etmek ve bu faaliyetlerin yapılması için lüzumlu alet, edavat, takım, tertibat ve donanımın kullanılmasından veya kullanımına yardımdan ve bu amaçla gerekli işbirliğini kurmak veya yapmaktan sarfınazar edemez.

İŞE ALINMA:

MADDE 60- İşyerine yeni işçi alımı sözkonusu olduğunda işyerinde çalışmakta iken, vefat eden işçilerin eş ve çocuklarından başvurulara emsalleri arasından öncelik tanınır.

DENEME SÜRESİ:

MADDE 61- a) İşyerine yeni alınacak işçiler için deneme süresi en çok 30 gündür. Deneme süresi sonunda durumu kendisine yazılı olarak bildirilir.

b) İşyerinde teknik ve zorunlu ekonomik sebepler hariç, ana üretim bölümlerinde belirsiz süreli işler için belirli süreli hizmet akdiyle işçi çalıştırılmaz.

TUTUKLULUK, GÖZETİM ALTINA ALINMA VE MAHKUMİYET:

MADDE 62- 1. İşçi herhangi bir suçtan tutuklandığı ve tutukluğu 30 günü aştığı takdirde, hizmet akdi münfesiş sayılır. 30 güne kadar süren tutukluluk hallerinde tutuklu kalınan süreler kadar, işçi ücretsiz izinli kabul edilir.

2. Gözetim altına alınan işçiler, bunu belgeledikleri takdirde, kanuni gözaltı süresinde ücretsiz izinli addelir. Ancak gözaltında geçen süre sonunda tutuklanan işçilerin gözaltında geçen süre ile tutukluluk süresi toplamı 30 günü aştığı takdirde hizmet akitleri münfesiş sayılır.

3. Tutukluluğun;

a) Kavuşturmaya yer olmadığı,

b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,

c) Beraat kararı verilmesi,

d) Kamu davasının düşmesi, veya ortadan kalkması,

nedenlerinden biri ile 90 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmesi halinde işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. 90 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınır.

4. Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken, 90 gün içinde, tahliye edilenler, bir hafta içinde başvurması halinde, işveren tarafından tekrar işe alınırlar.

5. Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

a) 6 ay ve daha az ceza alan,

b) 6 aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeniyle 6 aydan fazla ceza aldığı halde 6 aydan önce tahliye edilen işçilerin tekrar işe başlatılması, işverenin takdiri ile mümkündür.

6. Yüz kızartıcı suçlar ile, sabotaj, Devletin Ülke ve Milleti ile bütünlüğüne, Milli Güvenliğe, kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler, cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi herhangi bir suretle tekrar işe alınmazlar.

7. İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler ve iş makinaları operatörleri, bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde 90 gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartıyla:

- a) Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda 7 gün içinde,
 - b) Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde,
- başvurmaları halinde eski işlerine alınır. 90 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

8. Hizmet akdinin bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilenler hakkında yukarıdaki hükümler uygulanmaz. Ancak 6. bende belirtilen suçlar nedeni ile hizmet akitleri işverence feshedilmiş olanlar hiçbir şekilde işe alınmazlar.

ÇALIŞMA VE KİMLİK KARNESİ:

MADDE 63- Her işçiye deneme süresi bittikten sonraki 15 gün içinde bir çalışma ve kimlik kartesi verilir. Bu karteye üyenin yaptığı iş ve varsa bulunduğu iş grubu açıkça yazılır.

Yükselmelerde ve daimi iş değişikliklerinde, durum 15 gün içinde bu karteye işlenir. Çalışma ve kimlik kartesi temini mümkün olmaz ise benzeri bir belge işverence verilir.

MUVAZZAF ASKERLİK:

MADDE 64- Muvazzaf askerlik nedeniyle işyerinden ayrılan üyeler, terhislerini izleyen (2) ay içinde işyerine başvururlar ise boş kadrolara tercihen işe alınırlar.

İHTİYAT ASKERLİĞİ:

MADDE 65- Umumi ve kısmi seferberlik halleri hariç, ihtiyat askerliği için işyerinden ayrılan üyelerin hizmet akitleri askıda kalır.

Terhisini izleyen 15 gün içinde işine dönmeyen üyenin hizmet akdi fesh edilmiş sayılır. Bu süre içinde dönen üyeye eski işi veya bu işine en yakın başka bir iş verilir ve bu sebeple ücretinden herhangi bir indirim yapılmaz. İhtiyat askerliği sebebiyle işten ayrılan üyelere, ihtiyat askerliği süresince ücreti tam olarak ödenir. Bu süre en çok ilgili kanundaki müddet kadardır ve işçinin kıdeminden sayılır.

HASAR TAZMİNATI:

MADDE 66- Her işçi işyerindeki alet ve edevatı, kullandığı makinaları işi kullanmak ve muhafaza etmek, işyeri ve müstemilatına hiçbir surette zarar vermemek mecburiyetindedir.

Kusurları dolayısıyla, makina, alet ve edevatı hasara uğratan veya imal ettiği işi bozan, hatalı yapan işçiden vukua getirdiği zararın tazmini için şu şekilde hareket edilir:

Sendikanın işyerinden görevlendireceği iki yetkili ile işveren veya vekili tarafından seçilecek o işten anlayan ehil bir kişi ve o kısmın yetkilisi olmak üzere dört kişilik bir heyet teşekkül ettirilir. Bu heyet, ilgili işçiyi de dinleyerek, zararın hangi sebepten ileri geldiğini tespit ve

işçinin bu zarardaki kusur derecesini ve ödeyeceği tazminatın miktarını tayin eder. Heyetin verdiği karar işçiye tebliğ edilir.

Karar gereğince tazminat işçinin ücretinden münasip taksitlerle kesilir. Bu konuda mevzuat hükümleri saklıdır.

YOLLUKLAR:

MADDE 67- a) İşyeri dışında gününbirlik göreve giden üyelere, işyeri uygulamasına göre o gün için ayrıca harcırah almıyorlarsa ve bu görev üyenin yemek saatine rastlıyorsa, üyeye yemek gideri karşılığı olarak sözleşmenin birinci yılında net 21.000.-TL. sözleşmenin ikinci yılında net 25.200.-TL. ödenir.

b) İşyeri dışında yatılı göreve giden üyelere yemek ve yatma ihtiyacı işverence sağlanmıyorsa sözleşmenin birinci yılında net 87.500.-TL. sözleşmenin ikinci yılında net 105.000.-TL. harcırah verilir. Bu durumda belge karşılığı taşıma ücreti ve otel masrafları ayrıca ödenir.

STAJYER:

MADDE 68- İşveren işyerinde çalışanların, staj mecburiyeti olan okulların öğrencisi olan çocuklarını ve kardeşlerini, işyerinde yapılan işler müsait olmak şartı ile öncelikle stajyer olarak alır.

TÜKETİM KOOPERATİFİ:

MADDE 69- 400'den fazla işçi çalıştıran işyerinde tüketim kooperatifi kurulmasının kararlaştırılması halinde, işveren işyeri sınırları içerisinde uygun bir yer gösterir.

Araç, gereç, vasıta ve maddi imkan sağlanması açısından işveren imkanları oranında gerekli yardımı yapmayı kabul eder.

MAMULLERDEN YARARLANMA:

MADDE 79- İşyeri mamullerinden istifade hususunda belirli bir yöntem uygulanan işyerlerinde aynı usulle üyelere mamul satışına devam olunur.

TOPLU ÇIKARMALAR:

MADDE 71- A) İşveren İş Yasası gereğince 10 veya fazla işçiyi işten çıkartmaya karar verdiği takdirde, aşağıdaki sıraya göre hareket eder:

- a) Kendi ayrılmak isteyenler tercih edilebilir,
- b) Tecrübe sürelerini doldurmamış olanlar,
- c) Genelde işyerine son giren ilk çıkar kaidesine kendi kısmında riayet edilmeye çalışılır.

d) Bu çıkarmalarda sendika yöneticileri ve temsilcileri en son çıkartılır.

e) Çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde işyerine aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak isteyen işveren durumu uygun araçlarla yayınlar ve işçinin kaydettirdiği adresine noter aracılığı ile duyurur. Tebliği tarihinden itibaren 15 gün içinde işyerine başvurmayanların bu hakkı düşer.

İŞYERİNİN BAŞKA BİR İŞVERENLİĞE DEVRİ:

MADDE 72- a) İşverenin ünvanının değişmesi halinde bu değişiklik 7 işgünü içinde sendikaya, yazılı olarak bildirilir.

b) İşyeri ünvanının ve işverenin değişmesi durumunda 2822 sayılı Kanununun 8. maddesi hükmü uygulanır.

DİNLENME LOKALİ:

MADDE 73- İşveren işyerinde, imkanı varsa, üyelerin ara dinlenmelerinde kullanacakları bir dinlenme yeri kurar.

İŞÇİLERİN EĞİTİMİ VE ÖĞRENİMİ:

MADDE 74- İşyerinde çalışan taraf sendika üyesi işçiler, üretim ve prodüktivitenin artırılması ve işçilerin gelişme ve yetişmesinin sağlanması gayesine hizmet edecek eğitim ve öğrenim faaliyetlerine devam etmek mecburiyetindedirler.

MİDS uygulanan işyerlerinde; eğitime tabi tutulacak işçilere durum önceden bildirilir. Eğitim süresi üç aydır. Eğitim süresi sonunda işçi işverence eğitildiği işte sürekli şekilde çalışmaya devam ettirilirse, ücrete ilişkin olarak "İş Gruplandırmasında İşe Giriş, Adaylık ve Terfi Yönetmeliği"nin terfi ile ilgili hükümleri uygulanır.

MÜTEFERRİK HÜKÜMLER:

MADDE 75- a) İşyerinde çalışan üyelerin askerlik yoklamaları toplu olarak işyerinin görevlendireceği bir kişi tarafından yaptırılır.

b) Gezi uygulaması yapılan işyerlerinde bu uygulamaya devam olunur.

c) Devamlılık yevmiyesi (primi) uygulaması olan işyerlerinde halen mevcut uygulamaya devam olunur.

d) Kumaş, giyim yardımı uygulaması olan işyerlerinde mevcut uygulamaya devam olunur.

e) Mazeret İzni: Üyenin şahsi ve ailevi mazereti dolayısıyla talep edeceği mazeret izinleri işi aksatmamak kaydıyla günlük veya saatlik olarak verilebilir. Bu saatler için ücret ödenmez.

f) Çay uygulaması olan işyerlerinde mevcut uygulamaya aynen devam olunur. Diğer işyerlerinde yemek paydosunda çay verilir.

g) Sakat ve eski hükümlüler hakkında ilgili Kanun hükümleri uygulanır.

ÖDEMELER:

MADDE 76- Sözleşmedeki nakdi ödemelere ilişkin aksi belirtilmemiş bütün rakamlar brüttür.

YÜRÜRLÜK:

MADDE 77- İşbu toplu iş sözleşmesi sona eren toplu iş sözleşmesini takip eden günde yürürlüğe girer ve 31.8.1994 günü sonuna kadar geçerli olur.

GEÇİCİ MADDE 1- Yürürlük ile anlaşma tarihleri arasında emeklilik, ölüm ve muvazzaf askerlik sebebiyle, kadın işçinin evlenmesi halinde bir yıllık kanuni süresi içinde işten ayrılması durumunda işten ayrılanlarla, ölenlerin kanuni mirasçılara ve imza tarihinden önce iş akdi, İş Kanununun 13. Maddesi uyarınca fesh edilenlere ve belirli süreli hizmet akdi sona edenlere işbu toplu iş sözleşmesinin maddi hakları, emeklilik, askere gitme, ölüm ve çıkış ve sona erme tarihlerine kadar ödenir.

GEÇİCİ MADDE 2- KURULLARIN KURULMASI: Kanun, Tüzük, Yönetmelik ve toplu iş sözleşmesine göre işyerinde kurulması gereken kurullar bu toplu iş sözleşmesinin imzasını müteakip en geç bir ay içerisinde kurulur ve çalışmaya başlarlar.

GEÇİCİ MADDE 3- FAZLA ÖDENMİŞ SOSYAL YARDIMLAR: Yürürlüğe konan işbu toplu iş sözleşmesinde belirlenen daha fazla ödenmiş bir sosyal yardım var ise, bu fazla ödeme sendika üyesi işçilerden geri alınamaz.

GEÇİCİ MADDE 4- SENDİKA AİDAT FARKLARI: Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi itibariyle ücret zammı uygulaması nedeniyle doğan aidat farkları en geç bir ay içinde Sendikaya ödenir.

GEÇİCİ MADDE 5- BİRİKMİŞ FARKLARIN ÖDENMESİ: Sözleşme kapsamındaki işyerlerinde Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında geçen süre için işçilere varsa ödenecek farklara mahsuben 1.500.000.-TL. avans en geç 10 Ocak 1993 tarihine kadar ödenir.

Geriye kalan farklar ise 2 eşit miktarda taksitle en geç 28 Şubat 1993 tarihine kadar ödenir.

EK MADDE 1- KATILMA: Taraflarca anlaşmaya varılarak tanzim edilen bu sözleşme yürürlükte kaldığı dönem içinde işyerlerindeki endüstri ilişkilerinin işçiler ve işverenler için temel çerçevesinin ve çalışma barışının esaslarını ifade edeceğinden tarafların görüşmelerde de mutabık kaldığı üzere bu sözleşmenin imzasından sonra müştereken yetkili olacakları MESS üyelerine ait işyerlerinin işçileri ve işverenleri

de, aynı döneme isabet eden süreler için, bu grup toplu iş sözleşmesinde belirlenmiş aynı hükümlere tabi olacaklardır. Dönem farklılıklarında gerekli kıstasyevm esası uygulanacaktır.

Ücret zammı uygulaması sözleşmede tespit olunan genel kaideler çerçevesinde taraflarca tespit olunur.

İkramiye tespitinde, bu grup toplu iş sözleşmesinde belirlenen esaslar taraflarca tespit edilir.

Ayrıca yakacak, bayram, izin harçlığı konularında işyerinin hangi kategoriye gireceği taraflarca müştereken tayin ve bir tutanakla tespit edilecektir. (Kamu nitelikli işyerleri ve Ereğli Demir Çelik Fabrikaları T.A.Ş. hariç)

EK MADDE 2- Taraflar Sendikalaşmaya engel teşkil edecek uygulamalara mani olmak için müştereken tedbir alırlar.

EK MADDE 3- Türk Traktör ve Ziraat Makinaları A.Ş. işyerinde 1.6.1980-31.8.1981 dönemine ilişkin toplu iş sözleşmesinde yer alan "Hastalık İzni Yönetmeliği" 1.9.1992 tarihinden sonra 2 yıl süre için uygulanacaktır.

Türk Traktör ve Ziraat Makinaları A.Ş. işyerinde sendika üyesi olan büro personeli sözleşmenin kapsamı içindedir.

EK MADDE 4- BMC Sanayi ve Ticaret A.Ş. işyerindeki mevcut kıdem zammı uygulaması ve 30 Ağustos Zarfer Bayramından önce verilen 4.000.-TL. ödenek uygulamasına bu işyerinde devam olunur.

EK MADDE 5- Otoyol Sanayi A.Ş. işyerinde:

A- KIDEMLİ İŞÇİLERİN TALTİF PRİMİ: Fabrikanın kuruluş tarihi olan 17 Mart 1966'dan itibaren;

- a. Beş yılını dolduran üyelere 40 günlük brüt,
- b. On yılını dolduran üyelere 55 günlük brüt,
- c. Onbeş yılını dolduran üyelere 60 günlük brüt, ücretleri tutarında kıdem taltif primi merasim ile verilir.

B- YILLIK ÜCRETİ İZİN SÜRELERİ:

- a. Hizmet süresi 1 yıldan başlayarak 5 yıla kadar olanlara yılda 18 gün,
- b. Hizmet süresi 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara yılda 24 gün,
- c. Hizmet süresi 15 yıl ve daha fazla olanlara yılda 30 gün olarak uygulanır.

EK MADDE 6- Ege Mosan Motorlu Araçlar San. ve Tic. A.Ş. ve Hema Dişli San. ve Tic. A.Ş. işyerlerinde sona eren toplu iş sözleşmesinde önceki dönemde bu grup toplu iş sözleşmesindeki hükümlerin dışında hüküm olarak uygulanan veya farklı olarak uygulanan hükümlerden bu grup toplu iş sözleşmesi hükümleri üzerinde üye lehine olan hükümler bu sözleşme döneminde de aynen uygulanır.

EK MADDE 7- Kutlutaş Makina San. ve Çelik İmalat A.Ş., Efe Endüstri ve Tic. A.Ş., Hema Dişli San. ve Tic. A.Ş., Borusan Birleşik Boru Fabrikaları A.Ş. ve Ege Mosan Motorlu Araçlar San. ve Tic. A.Ş. işyerlerinde uygulanacak özel hükümler Ek Liste IV'de belirtilmiştir.

İMZA:

MADDE 78- İşbu toplu iş sözleşmesi 78 madde, 5 Geçici Madde, 7 Ek Madde ile Ek Listelerden ve Ek Yönetmeliklerden ibaret olarak Türk

Metal Sendikası ile T.Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) arasında tanzim edilen anlaşma tutanağına istinaden 19 Ocak 1993 tarihinde imza edilmiştir.

TÜRK METAL SENDİKASI

Mustafa ÖZBEK
 Behzat ERDAL
 Salih KILIÇ
 Süleyman ERDİNÇ
 Özbek KARAKUŞ
 Erdoğan ASLIYÜCE
 Yılmaz TURAN
 Necati EROL
 Ertan ÇİÇEK
 Mecit HAZIR
 Mahmut TAŞDEMİR
 Kadem GİDER
 Erdal BEDİR
 Refik ÜSTÜN
 Nevzat BAŞAR
 Şaban ÖZKAN
 Eyüp EĞRİBOZ
 Yılmaz UÇAR
 Emin ERDAL
 Selahattin BOZACI
 Oğuz BEDİR
 Av. Rasim KUSEYRİ

MESS

Hulüsi ÇETİNOĞLU
 Behirdan ÇELİK
 Erdoğan KARAKOYUNLU
 Hamdi AKIN
 Sedat FENERCİ
 Cefi Josef KAMHI
 Uraz TANTUĞ
 Seydan TOPBAŞ
 B. Nizam ULUATLI
 Dr. Vefik EVİN
 Av. İsmet SİPAHI
 Av. Dr. Algun ÇİFTER
 Av. Erol TURGUT
 Av. Yalçın DEMİRÖRS
 Av. Erdal SEÇKİN
 Av. Altuğ YILMAZ
 Av. Ahmet N. BÖLÜKBAŞI
 Av. Cemil Cahit ÖZYAZICI
 Av. Mesut ULUSOY
 Av. Erten GÜLSEVER
 Av. İlhan DOĞAN