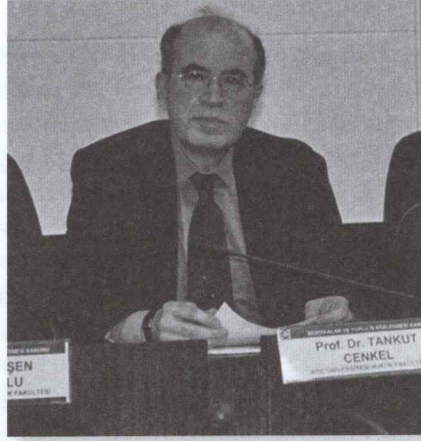


## TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN GENEL ESASLARI

**PROF. DR. TANKUT CENTEL (Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi)**- Sayın Başkan, Yargıtayımızın değerli üyeleri, değerli konuklar; bana ayrılan bölümde, 6356 Sayılı Yasanın toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin olarak getirilen değişiklikleri sizlere aktarmayı düşünüyorum.



*Prof. Dr. Tankut CENTEL  
Koç Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi*

Bunlar içerisinde özellikle vurgulamam gereken üç noktadan birincisi, bu yasa birtakım endişeler veyahut birtakım nedenler sonucunda ortaya çıkmış bir yasadır. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün uluslararası çalışma normlarına uygunluğu sağlama bakımından duyulan endişeler yüzünden getirilmesi gereken bir yasa olarak ortaya çıkmıştır.

Bunu özellikle toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla ilgili bölümde de görebiliyoruz. İşkolunda olacak, işyerinde olacak, hangi sendika yetkili olacak; biraz önce Sayın Şahlanan bunları ayrıntılı olarak belirttiler. Diğer yandan, yapılma konusundaki kriterler acaba uluslararası çalışma normlarına bir uygunluk gösterecek mi göstermeyecek mi? Bütün bunların tartışılması gerekiyor.

İkinci bir husus, son yapılan Anayasa değişikliğiyle, yasal düzeyde yeni değişikliklerin getirilmesi gerekiyordu. Böylelikle Anayasadaki değişikliklerin yasalara yansıtılması söz konusuydu. İşte, 6356 sayılı Yasa, son iki Anayasa değişikliğini önemli ölçüde yansıtır bir durumdadır.

Toplu iş sözleşmesiyle bağlantılı olarak, bu yeni yasanın üçüncü bir özelliği, daha önce 2821 ve 2822 sayılı yasalardaki düzenleme boşlukları, Yargıtayımızın verdiği kararlarla doldurulmuştu; yeni yasada bunların yasa hükmü hâline geldiğini görüyoruz ki, bu da güzel birşey. İçtihat hukukunun yasama organını etkilemesi ya da yönlendirmesi olarak değerlendirilebilir; birçok içtihadın bu yasayla yasa hükmü hâline dönüştüğünü görebiliyoruz.

Yeni yasa, toplu iş sözleşmesi türleri bakımından iki değişiklik öneriyor: Bunlardan birincisi çerçeve sözleşme adı altında getirilen düzenlemeler; ikincisi de, daha önce uygulamada varolan ve Yargıtayımızın değerli içtihatlarıyla da geliştirilen grup toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenlemelerdir.

Öncelikle bunlardan çerçeve sözleşmeye bakacak olursak, çerçeve sözleşme, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında iş kolu düzeyinde yapılan bir sözleşme

olarak ortaya çıkmaktadır. Dikkat edecek olursanız burada üç husus var: Bunlardan birincisi, herkes bunu yapamıyor, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları ancak bu sözleşmeyi yapabiliyor. Burada tabii, biraz önce Sayın Şahlanan'ın üzerinde durduğu, eşitlik ilkesine aykırılık vardı-yoktu, bunu, önümüzdeki günlerde Anayasa Mahkemesinin vereceği kararlarla göreceğiz. Öncelikle şunu bilelim ki, çerçeve sözleşmenin yapılabilmesi açısından mutlaka bu konfederasyonlara üye işçi ve işveren sendikalarının bulunması gerekiyor.

Bu sözleşmeyi kimler yapıyor? Bu sözleşmeyi, Batı'daki örneklerine bakacak olursanız, konfederasyonların yapması gerekir, çünkü, birazdan göreceğiz, çok özel, spesifik, belli başlı konulara yönelik bir sözleşme türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Hayır, bunu konfederasyonlar yapmıyor, konfederasyonlara üye olan işçi ve işveren sendikaları bunu yapmaktadır, bunların arasında düzenlenmektedir.

Diğer yandan bu sözleşmeyi, dikkat edecek olursanız, örgütlenmiş toplulukların yapabilmesi söz konusudur. Örgütlenmemiş bir işverenin bir işçi sendikasıyla bu sözleşmeyi yapabilmesi söz konusu değildir.

Üçüncü olarak da, bu sözleşmenin işyerlerini değil, işkolunu ilgilendirmesi gerekiyor; çünkü, çerçeve sözleşme, işkolu düzeyinde yapılan bir sözleşme olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çerçeve sözleşme hangi konuları ilgilendirecek ya da hangi konuları düzenleyecektir? Yasaya baktığımızda, bu sözleşmenin; mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri ancak içerebileceğini görüyoruz. Bu yasadaki sayımı ben sınırlı olarak görmekteyim; ancak, kullanılan deyimler ya da anlatım, bu sınırlı olmayı aşar niteliktedir. Nelerin istihdam politikası içerisine gireceği, neyin sosyal sorumluluğu ilgilendireceği ya da nelerin mesleki eğitimin içinde veya dışında kalacağı önümüzdeki uygulama içerisinde ortaya çıkabilecektir; çünkü, bu kavramların, geniş olarak ele alındığını görmekteyiz.

Şunu özellikle vurgulamak gerekir ki; yasada, bu sözleşmenin yapılabileceği konular içerisinde ücret ve ücrete ilişkin herhangi bir deyime yer verilmiş değil. Biliyorsunuz, ücret konuları istihdam politikalarıyla çok yakından ilgili olan konulardır, sendikaları çok yakından ilgilendiren hususlardır. Bunların da girip girmeyeceği önümüzdeki uygulama içerisinde belirebilir.

Çerçeve sözleşme yapma tarafların isteğine bırakılmıştır. Taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın da bu çağrıya olumlu cevap vermesi hâlinde, toplu iş sözleşmesinde olduğu üzere en az 1, en çok 3 yıl için yapılabilecektir. Genellikle işyeri veya işletme toplu iş sözleşmelerinin süresine ilişkin esas, en az 1 yıllık, en çok 3 yıllık sınırlar çerçeve sözleşme için de muhafaza edilmiştir.

Gelelim, grup toplu iş sözleşmesine. Grup toplu iş sözleşmesi konusunda daha önce yasada herhangi bir tanıma yer verilmiş değildi. Hatta, grup toplu iş sözleşmesi sözcüklerinin kullanılmayışı karşısında geçmişte başlangıçta Yargıtayımız tereddüt geçirmiş, fakat daha sonra buna olumlu cevap vermiş ve zaman içerisinde de grup toplu iş sözleşmesine ilişkin içtihadını sürdürmüştür.

Bu içtihatlar doğrultusunda yasanın grup toplu iş sözleşmesini tanımladığını görüyoruz. Buna göre de, grup toplu iş sözleşmesi, işçi sendikasıyla işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu iş yerlerini ve işletmeleri kapsayan bir toplu iş sözleşmesi türü olarak karşımıza çıkmaktadır.

Uygulamada tabii, örgütlenmemiş işverenlerin bu grup toplu iş sözleşmesi içerisinde yer almalarına karşılık grup toplu iş sözleşmesini yapmaları söz konusu değil, çünkü grup toplu iş sözleşmesi işçi sendikasıyla işveren sendikası arasında bağitlanan bir sözleşme olarak karşımıza çıkmaktadır.

Biraz önce Sayın Şahlanan belli ölçülerde bu konuya değindi, fakat “benim konum değil” diyerek fazla ayrıntıya girmedi, sırası gelmişken buna değinebiliriz; eski Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunumuzun 8’inci maddesi yeni yasa 37’nci madde olarak alınmıştır. Başlangıç itibarıyla her iki metnin arasında ufak bir fark, “veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi” olarak gösterilen bölümdür, bu bölümün eklendiğini görüyoruz. Bu eklenme, Sayın Şahlanan’ın da belirttiği gibi, isabetli olmuş mudur olmamış mıdır, bu tartışmaya açıktır. İşkolunun değişmesi üyeliği sona erdirdiği takdirde, toplu iş sözleşmesini sona erdirmese dahi bundan kimin yararlanacağı açıktır. O bakımdan çok isabetli bir düzenleme olduğu söylenemez. İsabetsizliği, diğer madde hükümleriyle gerekli bağlantının kurulmamış olması nedeniyledir, yoksa fikir olarak yerinde bir düzenleme olarak karşımıza çıkmıştır.

Çok önemli konulardan birisi, -uygulamada özellikle işverenleri çok yakından ilgilendiriyor- işyeri devirleriyle, devralmalarıyla ilgili olan konularda toplu iş sözleşmesinin geleceğinin ne olacağı konusudur. İşyeri veya bir bölümü bir başka işverene devredildiği takdirde acaba bu iş yerlerinde uygulanacak olan veya uygulanması gerekli olan toplu iş sözleşmesi ne olacaktır sorusuna geçmişte, özellikle işletme toplu iş sözleşmesine bağlı bölümlerden birinin veya birkaçının devri hâlinde ne olacağı sorusuna Yargıtayımızın verdiği cevap içtihatlar doğrultusunda gelişmiştir. O dönemde yasada herhangi bir açıklığın olmayışı nedeniyle gerek öğretide, gerekse Yargıtay içtihatları bakımından bir pozitif hukuk kaynağını veya dayanağını arama zorunluluğu ortaya çıkmıştır.

Yeni düzenlemeye baktığımızda, devredilen işyerinde eğer toplu iş sözleşmesi var ise, devralan işyerinde de işyeri toplu iş sözleşmesi söz konusuysa, o zaman, iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmesi yasa tarafından öngörülmektedir. Burada tabii, bu iş sözleşmesi hükmü olarak devam etme art etkinin bir sonucudur veya değildir, bu gibi birtakım soruların ortaya çıkmasına yol açmıştır veya iş sözleşmesi hükmü olarak ne zamana kadar devam edeceği konusu yine açıktır.

Diğer yandan, devredilen işyerinde toplu iş sözleşmesi var, ama devralan işyerinde herhangi bir toplu iş sözleşmesi yok ise, o zaman, devralan işyerinde yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmesi öngörülmüştür. Yeni toplu iş sözleşmesi yapıldığında da tabii işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin esaslar uygulanacaktır.

Diğer yandan, üçüncü şık, alternatif olarak, eğer devredilen işyerinde herhangi bir toplu iş sözleşmesi yok, ama devralan işyeri, özellikle de kendi işyerinde bir işletme toplu iş sözleşmesine sahipse, o zaman bu devredilen işyerinin artık işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına gireceğini yasa kabul etmektedir.

Hükümlerin ayrıntılarına girmek istemiyorum. Genel şema itibarıyla, özellikle İş Kanununun 6'ncı maddesindeki hükümlerle uyumlu olarak, toplu iş hukukunda da, devir hâlinde toplu iş sözleşmesinin ne olacağı konusu açıklığa kavuşturulmuştur.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda, toplu iş sözleşmesinin imza tarihiyle yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren, yani işyerinden ayrılan, uzaklaşan üyeler bakımından iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar bunların önceye etkili toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri kabul edilmiştir ki, bu, daha önce Yargıtayımızın kabul ettiği içtihatlar doğrultusunda geliştirilen bir yasa hükmü olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak burada, işyerinden ayrılma konusunda, işçinin iş sözleşmesinin sona eriş biçimi konusunda herhangi bir ayırım yapılmış değildir. Herhangi bir nedenle iş sözleşmesi sona erip de işyerinden ayrılacak olan işçiler, imza tarihinde taraf sendikaya üye olmaları kaydıyla, imzalanacak toplu iş sözleşmesinin imza tarihiyle yürürlük tarihi arasında getirilen hükümlerinden yararlanabileceklerdir.

Böylelikle, yürürlük tarihi imza tarihinin öncesine alınan toplu iş sözleşmelerinden, -işçileri mağdur etmemek için bu tür önceye etkili hükümler getirilebiliyordu- imza tarihinden önce işyerinden ayrılacak olan işçilerin de, ayrıldıkları tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri imkânı doğmuştur.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda yeni yasanın getirdiği en büyük değişikliklerden olan dayanışma aidatına bakacak olursak, burada da yine, önceki yasanın hükümleri yeni yasanın 39'uncu maddesinde devam ettiriliyor. Ancak, "imza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur" cümlesi yasada yenidir. Böylelikle, biliyorsunuz, herhangi bir toplu iş sözleşmesi görüşmeleri başladıktan sonra, sendika dışı kalmak isteyen veya o sendikadan ayrılmak durumunda olan işçiler, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmak istemektedirler. Bunun için de hemen, henüz toplu iş sözleşmesi bağlanmadan işverene veya işveren vekiline, insan kaynakları bölümüne dilekçe vermek durumundadırlar. Bunlar için, özellikle imza tarihinden önce yapılacak bu tür, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma isteklerinin ancak imza tarihi itibarıyla hüküm doğuracağı ve önceye etkili hükümlerden yararlanamayacakları açıklığa kavuşturulmuştur.

Son derece önemli olan bir şey de, dayanışma aidatının miktarı değişikliğe uğramıştır. Dayanışma aidatının miktarı artık, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirtilecektir. Sendikalar kendi tüzükleriyle dayanışma aidatının miktarını belirleyebileceklerdir. Böylelikle, önceki yasadaki 3'te 2'lik sınırlama yeni yasayla ortadan kalkmıştır ve dayanışma aidatının miktarı büyük bir ihtimalle, uygulamada normal üyelik aidatına yaklaştırılacaktır; çünkü, işçi sendikaları hiçbir zaman aidat kaçırmak istemeyecektir. Bunu da isteyebilecekleri en üst düzeye çıkarmak isterler. Yasa da kendisine üyelik aidatında, "fazla olmamak kaydıyla" diye bir olanak tanıdığına göre, sendikalar tüzüklerini değiştirecekler veya sendikalar yeni dönemde hüküm getirerek dayanışma aidatı miktarını yükseltme yoluna gideceklerdir. Böylelikle artık, daha önceki, sendikaya üye olan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarıyla sendikaya üye olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları konusunda, yani olumlu ve olumsuz sendika özgürlüklerinin korunması konusunda fazlaca bir anlam kalmamıştır. Sendika dışında da kaldığımızda yine, normal üyelik aidatını ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma söz konusu olabilecektir. Bu, sendikaların gelirlerini arttıracak bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçi sendikaları ise, dayanışma aidatlarına ve olumsuz sendika özgürlüğüne, sendikaya üye olmamaya hiçbir zaman haklı ve doğal olarak sıcak bakmazlar.

Daha önceki dönemde genel olarak kabul edilen ama yasada bulunmayan bir diğer esasın yeni yasanın 39'uncu maddesine 7'nci fıkra olarak yerleştirildiğini görüyoruz: Bu da, işveren vekilleriyle ilgili olan düzenlemedir. Orada, 6356 sayılı Kanun anlamında işveren vekilleriyle toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılmış olan kişilerin artık toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları söz konusu olamayacaktır. Bu, daha önce de kabul edilen genel bir esas olarak geçmekteydi; şimdi yasaya geçirilmiş bir hüküm olarak karşımıza çıkıyor.

Teşmil konusunda yine aynı esaslara 40'inci maddede yer veriliyor. Bir ufak değişiklik var; Yüksek Hakem Kurulu'nun istişari görüşünü bildirme süresi 30 günden 15 iş gününe indirilmiş durumdadır. Bu, bu kadar gerekli miydi değil miydi veyahut bundan sonra da Yüksek Hakem Kurulu istişari görüşü 15 iş günü içerisinde bildirecek mi, bu bir idari süre midir, buna uyulmaması Bakanlar Kurulu'nun işlemini sakatlar mı sakatlamaz mı, bütün bu tartışmaların ortaya çıkacağı ve durumun çok fazla değişeceğini zannetmiyorum. Onun dışında, teşmil konusunda daha önceki yasal düzenleme 40'inci maddede muhafaza edilmiş durumdadır.

Teşmille ilgili olarak önemli bir husus, Teşmil kararnamesinde, "yürürlük tarihi Resmî Gazete'de yayım tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenemez" hükmüne yer verilmiş olmasıdır. Böyle bir hükmün yer verilmesine gerek var mıydı yok muydu, bunu genel esaslardan veya genel hükümlerden çıkarmak mümkün müydü, bu tartışma yapılacak olursa, idare hukukunun genel temel prensiplerinden birinin, idari işlemlerin geriye işlemezliği ilkesinin anımsanması gerekeceği söylenmelidir.

Bu ilke uyarınca zaten, bu yayımlanma tarihinden önceye etkili olarak teşmilin yürürlüğe konması mümkün olmaması gerekirdi. Ancak, geçmiş uygulamada, özellikle 1990'lı yıllardaki ilk teşmil kararlarının çıktığı dönemlerde bu tür sorunlar yaşanmıştır, Danıştay iptal kararları vermiştir ve bunun üzerine de daha sonraki Bakanlar Kurulu'nun uygulamaları hep Resmi Gazete yayım tarihini esas almıştır. İşte, buna ilişkin uygulama, yasaya açık hüküm olarak geçirilmiş durumdadır.

Yetki konusunda teşmilde karşılaşılabilecek sorunları göğüslemek üzere, yine aynı madde içerisinde, toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman toplu iş sözleşmesi yetkisi için başvurulabileceğini, yani teşmilin yeterli olmayacağını ve yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte de teşmil uygulamasının kendiliğinden sona ereceği açıkça hükme kavuşturulmuştur. Daha önceki uygulama içerisinde, teşmilin süresinin bitmesine bakılıyordu ve ancak ondan sonra yetkiye başvuruluyordu, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılabiliyordu; şimdi, bu tür ihtiyaçlara hiç gerek kalmaksızın, teşmile rağmen yetki başvurusunda bulunma ve yeni bir toplu iş sözleşmesi yapma imkânı da yasa uyarınca olanaklı kılınmıştır.

Bütün bu açıklamaların sonucunda ortaya çıkan sonuç şu: Gördüğünüz üzere burada önemli olan, toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla ilgili olan düzenlemelerin uluslararası çalışma standartlarına uydurulma gayreti içerisinde yapıldığıdır. İkincisi de, daha önce Yargıtayımızın içtihat hukukuyla oluşturduğu esasların yasama politikası hâline dönüştüğünü görüyoruz; bu da olumlu bir şeydir.

Sabrınız için hepinize teşekkür ediyor, saygılar sunuyorum.