

Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı

Murat KANDEMİR*

Özet: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 7 Kasım 2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kabul edilen bu Kanun ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu birleştirilerek tek bir kanun olarak ele alınmaktadır. Kanunla; sendika kurma, sendikaya üyelik, sendikaların işleyişi, sendikal güvenceler, sendikaların denetimleri, serbest toplu pazarlık, iş uyuşmazlıklarının çözümü ve toplu iş sözleşmelerinin düzeyi, grev ve lokavt gibi toplu iş hukukunun konuları tek çatı altında yeniden düzenlenmektedir. Bu kapsamda, toplu iş hukukunun temel kurum ve kuralları ile ilgili olarak da bazı yeni düzenlemeler getirilmektedir. Bu çalışmada, 6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”nun toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanı ile ilgili olarak getirdiği düzenlemeler değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: 6356 sayılı Kanun, Sendikalar, toplu iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanı.

The Field of Application of Collective Agreements

Abstract: The Act of Trade Unions and Collective Agreements numbered 6356 was published in the official gazette numbered 28460 on 7 November 2012 and came into force. With this enacted Act, The Act of Trade Unions numbered 2821 and The Act of Collective Agreements Strike and Lockout numbered 2822 have been integrated and handled as just one Act. With this Act, the issues of collective labor law such as syndication, trade union membership, functioning of trade unions, trade union guarantees, controlling of trade unions, free collective bargaining, resolution of labor disagreements and the level of collective agreements, strike and lockout have been reorganized under one framework. In this context, some new arrangements have been done, which related to the basic institutions and rules of collective labor law. In this article, arrangements which was brought by The Act of Trade Unions and Collective Agreements numbered 6356 related to the field of application of collective arrangements have been evaluated.

* Doç. Dr. Doç. Dr. Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

Keywords: The Act of Trade Unions and Collective Agreements numbered 6356, Trade Unions, Collective Agreement, The Field of Application of Collective Agreements.

Genel Olarak

Çalışma yaşamının, özellikle de çalışan tarafının en önemli aktörlerinden ve aynı zamanda İş Hukuku'nun da özgün kurumlarından biri sendikalardır. Gelişen sendikacılık hareketlerinin amacı, kısaca, üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmektir. Sendikalar da bu amaçlarını genellikle, toplu iş sözleşmesi akdetmek yoluyla gerçekleştirmektedirler. Bu yönüyle, sendikaların, en önemli faaliyetlerinden¹ birini, toplu iş sözleşmesi yapmak oluşturur. Bu sözleşme türünün en önemli özelliği, kolektif niteliğe sahip bulunması ve iş sözleşmeleri üzerindeki normatif etkisidir. Bu yönleri ile bu kolektif nitelik, gerek toplu iş sözleşmesinin tarafları gerek konusu ve gerekse etkileri itibarıyla kendisini gösterir.

Hukukumuzda ilk defa 1961 Anayasası ile anayasal bir temele kavuşan bu kurum ile işçiler ve işverenler karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla özel hukuk kuralları yaratma olanağı elde etmişlerdir. 1961 Anayasası ile kabul edilen Sendika, toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt hakları 274 ve 275 sayılı kanunlarla düzenlenerek 1980 askeri müdahalesine kadar uygulanmış, daha sonra 1982 Anayasasında da kabul edilen sendika, toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt hakları, bu çerçevede, 2821 sayılı Sendikalar ve 2822 sayılı Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunlarına dayanarak uygulanmıştır. Ancak, bu iki kanunda yer alan düzenlemelere yönelik olarak, bir taraftan Uluslar arası Çalışma Örgütü tarafından, özellikle 87 ve 98 sayılı sözleşmelere aykırılık nedeniyle yapılan eleştiriler diğer taraftan Anayasanın 52,53 ve 54.maddelerinde yapılan değişiklikler ile bu kanunların uygulanmasında karşılaşılan sorunlar nedeniyle yeni bir kanun yapma ihtiyacı, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun" ile somutlaşmıştır (Narmanlıoğlu, 2012:139-140; Kutal, 2012: 159 vd.). Kanun'un bütünü itibarıyla Avrupa Birliği ve ilgili ILO Sözleşmeleri ile uyumlu olmasının sağlanması amacını yerine getirip getirmediği, ayrı ve kapsamlı bir incelemeyi gerektirmekle birlikte, genel olarak bu amaca ulaşamadığı dile getirilmektedir (Özkaraca, 2013:174; Alpagut, 2013: 114 vd.).

On iki bölüm ve altısı geçici olmak üzere seksen dokuz maddeden ibaret olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu; toplu iş sözleşmesi, uyumsuzlukların çözümü yolları ve grev-lokavt konularında, genel olarak 2822 sayılı Kanun'un sistematüğini benimsemiş ve bazı maddeler de aynen tekrarlanmıştır.

¹ Bu faaliyetlere ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz.: Korkusuz, R. (2003) Dünya'da İşçi Sendikalarının Faaliyetleri, İzmir, s.29 vd, 85 vd. 6356 sayılı STİSK'nda, sendikaların faaliyetleri konusunda bkz.: (Tunçomağ-Centel, 2013: 313 vd; Aktay-Arıci-Kaplan, 2013: 408 vd; Narmanlıoğlu, 2013: 230 vd; Dereli, 201: 52-53).

Özellikle, toplu iş sözleşmelerinin uygulanma alanı her zaman önem taşımış alanlardır. Gerçekten, sendikaların en önemli faaliyetlerinden biri olan toplu iş sözleşmeleri uygulanmak üzere yapılır. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanının veya kapsamının bilinmesi gerekir. Toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanı “kişi”, “yer” ve “zaman” bakımlarından ele alınmaktadır. 07. 11. 2012 de yayınlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu açısından anılan konu incelenmeye değer görülerek burada sunulmaya çalışılacaktır.

Uygulanma Alanının Süjesi Olarak Toplu İş Sözleşmesi, Düzeyi ve Türleri ve Muhtevasına Genel Bakış

Genel Olarak

Toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanı bulabilmesi için, her şeyden önce, bir toplu iş sözleşmesinin varlığına ihtiyaç vardır. Gerçekten, kanunda öngörölmüş hükümlere uygun olarak yapılmış bir toplu iş sözleşmesi yoksa, bunun uygulanma alanından da söz etmek olanaksızlaşır. Bu açıdan, hukukumuzda, toplu iş sözleşmesi gerek tarafları gerek konusu ve gerekse yapıma şekli itibariyle, Borçlar hukuku sözleşmelerinden farklı olarak, kendine özgü bir sözleşme, bir kurum olarak ortaya çıkmaktadır. Gerçekten, toplu iş sözleşmesi, tarafları, amacı ve etkileri belirli olan ve her gerçek veya tüzel kişi tarafından bağitlanamayan bir sözleşmedir (Ekmekçi, 1996: 17). Nitekim, 6356 sayılı STİSK’nda da, toplu iş sözleşmesi, “İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi” ifade eder şeklinde tanımlama (STİSK.m.2/1-h) bunu doğrulamaktadır. Diğer yandan, toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşmenin içeriği” başlığını taşıyan 6356 sayılı STİSK’nun 33/1 maddesinde de, toplu iş sözleşmesinin, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içereceği ifade edildikten sonra, toplu iş sözleşmesinin, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir düzenlemesi yer almaktadır. (STİSKm.33/2)

Toplu iş sözleşmesiyle karşılıklı olarak iki taraf kendi üyeleri için bir sözleşme ile kural getirmektedirler. Böylece, taraflar, Devletin yasama erkine benzer şekilde objektif hukuk kuralları koyma özerkliğine ve erkine sahip bulunmaktadır (Ulucan, 1981:51; Sur, 1991: 35 vd.). Bu anlamda, bir toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanından söz edebilmek için, işyerinde veya işletmede toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti ve yetkisini haiz işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında bağitlanmış bulunan kanunen geçerli bir toplu iş sözleşmesinin varlığına ihtiyaç vardır (Tunçomağ-Centel, 2013:356 vd.; Narmanlioğlu, 2013:368 vd.; Aktay-Arıca-Kaplan, 2013: 489 vd.).

Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası

Toplu iş sözleşmesi, hem bu sözleşmeyi yapan, akdeden tarafları arasındaki ilişkileri düzenler, hem de bunların üyeleri hakkında onların iş ilişkilerini etkileyecek hükümleri içerir. Bir başka deyişle, toplu iş sözleşmesi sözleşme taraflarının karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümleri içerebileceği gibi, asıl olarak, sözleşmeye taraf olanların üyelerinin iş ilişkilerine ilişkin hükümleri içerir. Böylece, yanlar, bu sözleşmeyle hem borç yüklenebilir ve hem de hukuk kuralı koyabilirler(STİSK.m.2/1-h, m.33/1-2).

Toplu iş sözleşmesi bakımından bu sözleşmenin özelliğini muhtevası meydana getirir. Gerçekten, iş sözleşmeleri üzerinde zorlayıcı etki meydana getiren, toplu iş sözleşmesinin muhtevasıdır. STİSK, 2/1-h maddesindeki tanıma uygun olarak, 33. maddesinin ilk fıkrasında toplu iş sözleşmesinin, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içereceği belirtilmiştir. Belirtilen konular toplu iş sözleşmesinin normatif(düzenleyici) kısmını teşkil etmektedir. 2822 sayılı TİSGLK'da olduğu gibi toplu iş sözleşmesinin varlığı için normatif kısım zorunludur. Toplu iş sözleşmesi de bir sözleşme olduğuna göre, bu sözleşmede tarafların karşılıklı bir takım hak ve borçlarının bulunması da tabiidir. İşte, toplu iş sözleşmesinin taraflarının hak ve borçları ile ilgili hükümleri borç doğurucu hükümler olarak adlandırılır².

6356 sayılı STİSK'nun m.33/2'de 2822 sayılı TİSGLK'ndaki düzenlemeye uygun olarak” Toplu iş sözleşmesi, tarafların hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir” hükmüne de yer vermiştir. Maddede yer alan “içerebilir” ifadesi bu hükümlerin toplu iş sözleşmesinin varlığı açısından zorunlu bir unsur olarak görülmediğini işaret etmektedir. Hemen belirtelim ki, 6356 sayılı Kanunla ilk defa hukuk metinlerinde yer verilen çerçeve sözleşmenin içeriği de, daha çok tarafların hak ve borçlarına ilişkin hükümler niteliğindedir.

Toplu iş sözleşmesinin en önemli özelliği, kolektif niteliğe sahip bulunması ve iş sözleşmeleri üzerindeki normatif etkisidir. Bu yönleri ile bu kolektif nitelik, gerek toplu iş sözleşmesinin tarafları gerek konusu ve gerekse etkileri itibarıyla kendisini gösterir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 33/1.maddesinde toplu iş sözleşmesinin “iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir” hükmü de, toplu iş sözleşmesinin normatif etkisinin konusunun iş sözleşmeleri olduğunu gösterir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 36/1.maddesinde de “Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmelerine aykırı olmaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerine, toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır”, şeklinde belirtilen hüküm ile normatif etkinin niteliği belirtilmektedir.

² Toplu iş sözleşmesinin muhtevası konusunda bkz.:Çelik, 2012: 516 vd; Narmanlıoğlu, 2012: 352 vd; Tunçomağ-Centel, 2013: 386 vd; Aktay-Ancı-Kaplan, 2013: 478 vd.

Bu durumda, bir tüzel kişiliğe sahip işçi sendikalarının yapacakları toplu iş sözleşmelerin normatif hükümleri (düzenleyici bölüm), taraf işçi sendikasının üyelerinin iş sözleşmeleri üzerinde doğrudan doğruya ve zorlayıcı bir etki yapacaktır (Esener, 1978: 415). Düzenleyici bölümün doğrudan etkisi toplu iş sözleşmesinin yürürlük zamanı ile uyum gösterir. Ancak, toplu iş sözleşmesinin yanları, doğrudan etkinin sona ermesine ilişkin bir kararlaştırma yapmamış ve toplu iş sözleşmesiyle düzenlenmiş çalışma koşullarının niteliğinden de sona erme zamanı saptanmamışsa, bun durumda, toplu iş sözleşmesinin süresinin dolmasıyla toplu iş sözleşmesi krallarının ard etkileri söz konusu olacaktır. Nitekim, STİSK, m.36/2'de, "sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder" hükmüyle bu durum düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesinin ard etkisi, toplu iş sözleşmesinin tüm hükümlerine değil, sadece düzenleyici bölümüne uygulanır. Çünkü, toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte borç doğurucu bölüm son bulur (Tunçomağ-Centel, 2013: 388-389).

Hukuk sistemimizde benimsenen ve toplu iş sözleşmesinden sadece taraf sendika üyesi işçilerin iş sözleşmelerinin etkilenmesini öngören prensip, sendikaların güçlenmesi ve dolayısı ile işçi haklarının en iyi şekilde savunulabilmesi yönünden iyi bir sistem olarak düşünülebilir. Ancak, sendika güvenliğini ön plana alan bu sistemde sendika üyeliği özgürlüğünün zedelenme olanağı da fazladır. Bu, birçok işçiyi sendikalara, özellikle, taraf sendikaya girmeye zorlayacaktır. Ayrıca, taraf teşekkülün üyesi olmayan işçilerle, taraf teşekküllerin üyeleri arasında birinciler aleyhine durumlar yaratılacaktır. Bu durumları önlemek amacıyla olan kanun koyucu 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümlerinin etki alanını taraf sendika üyeleri dışına taşımıştır. Kanun, toplu iş sözleşmesine genel bağlılık prensibi olan üyelik dışında, dayanışma aidatı ve teşmil gibi kurumlar getirerek normatif hükümlerin etki alanını genişletmek istemiştir.

Düzeyi ve Türleri

Anayasada toplu iş sözleşmelerinin gerek kapsamı ve gerekse düzeyine ilişkin herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Bu çerçevede, kanun koyucu toplu iş sözleşmesinin düzeyini serbestçe belirleyebilecektir.

Bir toplu iş sözleşmesi belirli bir iş kolu düzeyinde, bu iş koluna dahil tüm işyerlerini kapsayabileceği gibi, sadece belirli bir ya da daha çok işyerine ilişkin de olabilir. 6356 sayılı STİSK da, 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi, işyeri düzeyini benimsemiş, kanuna yeni giren çerçeve sözleşmenin dışında, iş kolu toplu iş sözleşmesi yapılmasına olanak tanımamıştır. Bu nedenle, 2822 sayılı Kanun döneminde bu konuya ilişkin olarak yapılan değerlendirme ve varılan sonuçlar 6356

sayılı STİSK açısından da³ geçerliliğini sürdürecektir. Ancak, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenleme bu konuda 2822 sayılı Kanundan farklı şekilde kaleme alınmıştır.

6356 sayılı STİSK'nun "Toplu İş Sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi" başlıklı 34. maddesi ile bir toplu iş sözleşmesinin "aynı iş kolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabileceği" (STİSK.m.34/1) düzenlemesini getirmiştir. Bu yönüyle, STİSK'nun sisteminde toplu iş sözleşmeleri için getirilen ana şekil, işyeri toplu iş sözleşmesidir. Bununla birlikte bir toplu iş sözleşmesinin, mutlaka bir işyerine ilişkin olarak yapılması da gerekmez. Gerçekten, toplu iş sözleşmesi birden çok işyerini kapsadığı takdirde ise, bu durumda da "işyerleri toplu iş sözleşmesi" söz konusu olacaktır. Bu anlamda, STİSK'nda, "grup toplu iş sözleşmesi", işyerleri toplu iş sözleşmesinin bir türü olarak öngörülmüştür. Gerçekten, grup toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır(STİSK.m. 2/1-ç, m.34/3).

Birden çok işyerinin aynı işverene ait olması durumunda ise, işletme toplu iş sözleşmesi söz konusu olur. Bu anlamda, işletme toplu iş sözleşmesi, "bir gerçek veya tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerini kapsayan sözleşmedir (STİSK.m. 2/1-d, m.34/2). Hemen belirtelim ki, 6356 sayılı STİSK'da, 2822 sayılı Kanunda yer alan "Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzelkişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır" şeklindeki hükme yer verilmemiştir. Böylece, kamu kurum ve kuruluşlarına ait farklı tüzel kişiler, aynı işkolunda bulunmalarına rağmen birbirinden bağımsız olarak düşünülecek ve aynı işkolunda faaliyette bulunan kamu tüzel kişilerinin işyerleri için ayrı toplu iş sözleşmesi yapılacaktır (Narmanlıoğlu; 2013: 316; Canbolat, 2013: 67-68).

Böylece, 6356 sayılı STİSK'na göre, işyeri düzeyinde üç türde toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir. Bu çerçevede, bir işverenin tek bir işyerini kapsayan bir toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir ki, buna işyeri toplu iş sözleşmesi denilir. İkinci olarak, bir işverenin aynı işkolunda faaliyette bulunan birden çok işyerini kapsamına alacak olan bir sözleşme yapılması da olanaklı olup, bu durumda, işletme toplu iş sözleşmesi söz konusu olacaktır. Yine, aynı işkolunda birden fazla işverene ait işyerlerini kapsayacak bir toplu sözleşme yapmak da olanaklı olup, buna da grup toplu iş sözleşmesi denilmektedir.

6356 sayılı STİSK'da, toplu iş sözleşmesinin bu türleri yanında, m.2/1-b'de, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan ve çerçeve sözleşme olarak nitelenen bir sözleşmeye de yer verilmiştir (STİSK.m.2/1-b).

³ 6356 sayılı STİSK açısından toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve türleri konusunda bkz.: Tunçomağ-Centel, 2013: 344 vd.; Narmanlıoğlu, 2013: 309 vd.; Aktay-Arıcı-Kaplan, 2013: 491 vd.; Canbolat, 2013: 65 vd.

Hukuk sistemimize ilk defa giren düzenlemeyle, çerçeve sözleşmenin, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılacağı ve çerçeve sözleşmelerin, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içermeyeceği hüküm altına alınmıştır(STİK.m.33/4-5). Diğer yandan, çerçeve sözleşmenin içerebileceği konular kanunda sınırlı sayıda gösterilmiştir. Yapılması yanların isteğine bırakılmış olan çerçeve sözleşme, meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin konularla sınırlı olmak üzere ve bu çerçeve sözleşmesinin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanacaktır(STİK.m.33/3). Hemen belirtelim ki, STİSKL'nun 2. Maddesindeki yer alan tanımda, çerçeve sözleşmenin “işkolu” düzeyinde yapılabileceği belirtilmesine rağmen, 33.maddede, çerçeve sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının “üyeleri hakkında” uygulanacağı belirtilmektedir. Böylece, aynı işkolundaki üye olmayan işçi ve işveren sendikaları yönünden bağlayıcı olmayacağı, bu sözleşmenin de işyeri düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır (Canbolat, 2013: 69).

Görüldüğü üzere, çerçeve sözleşme, toplu iş sözleşmesinin normatif bölümünü oluşturan ve toplu iş sözleşmesine niteliğini kazandıran, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içermemektedir. Bu yönüyle toplu iş sözleşmesi niteliği taşımaktan uzak bir⁴ görünüm sergilemektedir. Diğer yandan, çerçeve sözleşmesinin yapılması herhangi bir prosedüre bağlanmamış, tarafların gönüllü anlaşması yeterli görülmüştür. Kuşkusuz böyle bir sözleşmenin etkinliği ve bağlayıcılığı sorgulanacaktır (Alpagut, 2013: 132; Dereli, 2013: 54). Diğer yandan, çerçeve sözleşmeye ulaşmada taraflar arasında çıkabilecek uyuşmazlıkların ne şekilde çözümleneceği sorusu da, cevaplanması gereken bir soru olarak ortaya çıkmaktadır.

Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler İtibariyle Uygulanma Alanı

Genel Olarak

Toplu iş sözleşmesinin kişiler açısından uygulanma alanı, kimlerin o toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklarını, kimlerin o toplu iş sözleşmesinin getirdiği yükümlülüklerle bağlı olacağını, kısaca, kimlerin o toplu iş sözleşmesinin getirdiği hak ve borçlar yönünden o toplu iş sözleşmesinin kapsamına gireceklerini ifade eder (Tuncay, 2010:204). Bu yönüyle, toplu iş sözleşmeleri, gerek yapılışı gerek etkileri bakımından diğer Borçlar Hukuku sözleşmelerinden ayrı bir nitelik taşır. Gerçekten, Borçlar Hukukunun genel kuralları çerçevesinde bir sözleşmenin tarafları o sözleşmeyle bağlıdırlar. Bu bağlılık, sözleşmenin getirdiği haklar ve

⁴ Çerçeve sözleşmenin ne ölçüde toplu iş sözleşmesi türlerine katılabileceği konusunun tartışmalı olduğu yönünde bkz.: Tunçomağ-Centel, 2013: 345.

yükümlülüklerin sözleşme süresince taraflar için söz konusu olacağını ifade eder. Toplu iş sözleşmesi yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, her gerçek veya tüzel kişi tarafından bağlanmayan bir sözleşmedir. Hukukumuzda, bu sözleşmenin tarafları, sözleşmeyi imzalayan işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverendir. Alelade Borçlar Hukuku sözleşmelerinden yapısı, özellikleri ve içeriği ile farklı olan toplu iş sözleşmeleri, yalnızca bu sözleşmenin tarafları olan işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren hakkında değil, işçiler hakkında da sonuç doğurur.

Toplu iş sözleşmelerinin içerik olarak diğer Borçlar Hukuk sözleşmelerinden farklı oluşu, sözleşmeyle taraflara hak ve yükümlülük getiren ve onları borç doğurucu hükümlerin ötesinde, sendika üyesi işçilere yönelik normatif hükümlerin de sözleşmede bulunması nedeniyle toplu iş sözleşmelerinde sözleşme ile bağıllık kavramının yanında sözleşmeden yararlanma kavramı da kullanılmaktadır (Şahlanan, 1992: 124; Ekmekçi, 1996: 109-110; Tuncay, 2010: 204-205; Sur, 2008: 297). Çünkü, toplu iş sözleşmesinin esasını ve yapıma amacını oluşturan ve iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi konularında iş sözleşmelerine doğrudan ve emredici etkisi ile yalnızca toplu iş sözleşmesini imzalayan işçi sendikası, işveren sendikası ve sendika üyesi olmayan işvereni değil, bu toplu iş sözleşmesine bağlı olarak iş sözleşmelerini yapan işveren ve işçileri de bağlayan kendine özgü bir nitelik taşımaktadır (Şahlanan, 1992: 123).

Bu nedenle, toplu iş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin kanunun belirlediği kişilere uygulanması “sözleşmeden yararlanma”, toplu iş sözleşmesini yapan işçi ve işveren taraflarının sözleşme karşısındaki durumları da “sözleşme ile bağıllık” kavramları ile anlatılır. Nitekim, 2822 sayılı TİSGLK’nda işçilerin toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin etkisi altına girmesi “yararlanma”,(TİSGLK.m.9) işverenlerin toplu iş sözleşmesinin normatif etkisine girmesi “bağıllık “ (TİSGLK.m.10) kavramı ile anlatılmıştır. 6356 sayılı STİSK’nda da işçiler açısından yararlanma(STİSK.m.39) ve işveren tarafı açısından da bağıllık(STİSK.m.37) kavramlarına yer verildiği görülür.

“Yararlanma”, bir hakkı elde etmeyi, “bağıllık” ise kişileri yükümlülüklerle sorumlu tutan bir durumu çağırır. Toplu iş sözleşmesinden yararlanma isteğe bağlı olup, bağıllık genel olarak irade dışı bir yükümlülük üstlenilmesi durumunda söz konusudur. Anlaşılmaktadır (Tuncay, 2010: 204; Ekmekçi, 1996: 109-110). Bu anlamda, işçi, sendika üyesi olmakla (STİSK. m.39) veya üye olmak istemiyorsa dayanışma aidatı ödemek suretiyle (STİSK.m.39/4) toplu iş sözleşmesinden getirilen haklardan yararlanabilir. Yine, işçi sendika üyeliğinden ayrılarak veya dayanışma aidatı ödemekten vazgeçerek toplu iş sözleşmesinin normatif etkisinin dışına çıkabilecektir. Ancak, sendika üyesi işveren, sendikadan ayrılrsa bile, sendikanın imzalamış bulunduğu toplu iş sözleşmesi ile bağıllı kalmaktadır. Hatta işyeri el değiştirse bile yeni işveren işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi ile bağıllı olacaktır (STİSKm. 37/3, 38/1). Gerçekten, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasında, işveren açısından genellikle yükümlülük, işçiler açısından haklar

söz konusudur. Ancak, söz konusu deyimleri bazı nüanslarla kullanmak gerekir. Çünkü, işçilerin de toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bazı yükümlülükleri söz konusu olabilmektedir (Sur, 2008: 297; Şahlanan, 1992: 124).

İşveren

Bir toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerinin işvereni, sözleşmeyi kendisinin veya üyesi bulunduğu sendikanın yapmış olması durumları arasında fark gözetilmeksizin, toplu iş sözleşmesi ile bağlıdır. Bu sözleşmeye uymak ve sözleşmeyi uygulamak zorundadır İşveren, toplu iş sözleşmesinin, hem iş sözleşmesini etkileyen normatif hükümlerine hem de borç doğurucu bölümün getirdiği yükümlülüklerle uyacaktır (Oğuzman, ?; Tunçomağ-Centel, 2013: 376; Narmanlıoğlu, 2013: 398-399). Ancak, buradaki işveren toplu iş sözleşmesinin tarafı olan (asıl) işverendir. Çünkü, alt işverenin işçisi, asıl işverenin işyerinde çalışsa bile, kendi işverenin taraf olmadığı asıl işverene ait bir toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz. Diğer yandan, birden çok işverenin, toplu iş sözleşmesini, işveren sendikasıdan ayrı olarak, birlikte yapmaları durumunda da, işverenlerden her biri bu toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu bölümünün tarafıdır ve ayrıca normatif bölümüne de tabidir (Tunçomağ-Centel, 2013: 376).

İşverenin, toplu iş sözleşmesi ile olan bu bağlılığı, işveren sendikasıyla ilişkisinin kesilmesi yani üyelikten çıkması veya çıkarılması durumunda da son bulmaz ve devam eder. Nitekim, STİSK da, toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf işveren sendikasının üyesi olan işverenin, o sendika ile ilişkisinin daha sonra herhangi bir şekilde kesilmesi halinde bile işverenin yapılmış olan sözleşme ile bağlı kalacağını ayrıca düzenlemiş bulunmaktadır(STİSK.m.37/3).

Ayrıca, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra, işveren sendikasının feshi, infisahı veya faaliyetten men edilmiş olması durumlarında da, işveren, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olacaktır (STİSK. m. 37/1). Hemen belirtelim ki, aynı maddeye göre, işçi sendikasının da bu durumlarla karşılaşması hali ile, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmiş olmasının toplu iş sözleşmesini son erdiren bir durum değildir.

Toplu iş sözleşmesi yapılmış bir işyerinin başkasına devrolunması durumunda veya işverenin ölümü sonucu işyerinin mirasçılara geçmesi halinde toplu iş sözleşmesi devam eder. Bu durumda, yeni işveren veya mirasçılar, önceki işveren veya miras bırakan tarafından yapılmış olan toplu iş sözleşmesine bağlanır (Tunçomağ-Centel, 2013: 376; Narmanlıoğlu, 2013: 399). STİSK. m.37/1'de yer alan "...toplular iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez" hükmü bu esası dile getirmektedir. STİSK. bu hükümlerle, işyerinin devri durumunda, işveren tarafı açısından toplu iş sözleşmesine bağlılığı, işyerine bağlamış, işverenin şahsını toplu iş sözleşmesine bağlılık için temel almamıştır (Tunçomağ-Centel, 2013: 376).

İşçi

Taraf İşçi Sendikasının Üyelerinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması

6356 sayılı STİSK, toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda, 2822 sayılı TİSGLK'ndaki (m.9/1) temel esası tekrarlamıştır Buna göre; “Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar” (STİSK.m.39/1). STİSK'nda yer alan bu hükmün uygulanabilmesi için; taraf işçi sendikası üyesi bir işçinin, sözleşme kapsamında bulunan bir işyerinde, işveren ile yapılmış olan bir iş sözleşmesi ile çalışıyor olması gerekir.

Yararlanma Koşulları

Taraf İşçi Sendikasına Üye Olmak

İşçinin, toplu iş sözleşmesinden yararlanmasında temel koşul, onun sözleşmeye taraf işçi sendikasına üye olmasıdır. İşçiler, üyesi oldukları sendikanın kendileri için yapmış oldukları toplu iş sözleşmelerine, iradelerinden bağımsız olarak bağlıdırlar ve bu sözleşmeden herhangi bir irade beyanı koşuluna bağlı olmaksızın yararlanırlar. Bir başka deyişle, taraf işçi sendikası üyelerinin sözleşmeden yararlanmaları, kanun hükmü gereği, yani, kendiliğinden meydana gelir ve sözleşmeden yararlanma konusunda ayrıca bir irade açıklamasını gerektirmez (Tunçomağ-Centel, 2013: 376-377). Üyelğin varsayılabilmesi, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun hükümlerine göre belirlenecektir.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma, sendika üyesi olmakla başladığı için, sendikaya girişten önce başlamayacaktır. Sendika üyelığının nasıl yapılacağı, üyelğin başlangıcı, son bulması, geçerliliği⁵ STİSK hükümleri ve sendika tüzüğüne göre belirlenir (Tunçomağ-Centel, 2013:377; Narmanlıoğlu, 2013: 409). Bu nedenle, aslında taraf sendikandan üyesi olmayan bir işçinin her nasılsa sözü edilen sendikaya aidat ödüyor olması onun üye sayılmasına yetmeyeceği gibi, böyle bir işçinin bir süre toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmış olması da durumu değiştirmez (Şahlanan,1992: 126-127; Narmanlıoğlu, 2013: 409). Öte yandan, 6356 sayılı STİSK., “aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olunamayacağı”, bu hükme aykırılık halinde de “sonraki üyeliklerin geçersiz olacağına” ilişkin 2821 sayılı TİSGLK'nun düzenlemesini aynen korumuştur. Ancak, Kanun yeni ve ek bir düzenlemeyle “aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilecekler”dir. İşyerinde çalışan sendika üyesinin toplu iş sözleşmesinden yararlanması, üye olduğu zaman yürürlükte bulunan veya üye olduktan sonra yürürlüğe giren toplu iş sözleşmeleri için söz konusu olacaktır. Sözleşmeden yararlanacak olanlar sadece bu durumda bulunan işçiler değildir. Aşağıda, toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın başlangıcında bu konuyu inceleyeceğiz.

⁵Sendika üyelığının kazanılması, yitirilmesi, sona ermesi, konusunda bkz.: Tunçomağ-Centel, 2013: 295 vd.; Narmanlıoğlu, 2013: 170 vd; Aktay-Arıcı-Kaplan, 2013: 373 vd, s.390 vd; Şahlanan, 2013: 20 vd.

Toplu iş sözleşmesinin taraf sendika üyesi olacıklara uygulanacağı temel bir kural olmakla birlikte, sendikaya üye olduğu halde toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmayacağı kişiler de vardır⁶.

İşyerinde İşçi Olarak Çalışma

Toplu iş sözleşmesine taraf sendikanın üyesi işçinin sözleşmeden yararlanması için, işyerinde işçi olarak çalışıyor olması gerekir. STİSK, işçi kavramını tanımlarken” Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir. İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi, taşıma, eser, vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır” hükmü ile bir belirleme yapmıştır (STİSK:m.2/3-4).

STİSK’nda getirilen bu düzenlemeyle, 4857 sayılı İş Kanunu anlamında bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışanlar ve 2821 sayılı Kanunda olduğu gibi niteliği itibariyle işçi sayılmayan, ancak, işçi benzeri sayılabilecek çalışma yapan bazı kesimler de bu Kanun anlamında işçi kabul edilmiş ve sendikalara üye olma hakkı tanınmıştır. Ancak, STİSK’ m.2/4’de iş sözleşmesiyle çalışanlar dışında belirtilenler, toplu iş sözleşmesi rejimi dışında kalırlar. Çünkü, toplu iş sözleşmesi sadece iş sözleşmesiyle kurulan iş ilişkilerini etkiler (Narmanlıoğlu, 2013:408-dn.343). Maddede, işçi, işveren ve işyeri tanımları için 4857 sayılı Kanuna atıf yapılmış olsa da, bu Kanunda belirtilen tanımlar İş Kanunu’nun kapsamıyla bağlı olmaksızın, genel olarak ifade edilmiş olması nedeniyle, diğer İş Kanunlarıyla Borçlar Kanunu’na tabi olan işçi ve işverenler de, bu Kanun’un kapsamında olacaktır⁷.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma için, işyerinde yapılan işin İş Kanunu kapsamına girip girmemesi önemli değildir. İşçi, İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmış olsa bile, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir, yeter ki yararlanmaya ilişkin kanuni koşullara sahip bulunsun (Şahlanan, 1992: 129; Narmanlıoğlu, 2013: 410). Bu anlamda, işyerinde çalışan, fakat, işçi statüsünde bulunmayan kişiler sözleşmeden yararlanamayacaklardır. Aslında, işverene iş sözleşmesiyle bağlı oldukları için işveren karşısında işçi olmakla birlikte, kanun gereği, işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır (STİSK.m.39/7).

İşçinin Sözleşme Kapsamına Giren Bir İşyerinde Çalışması

Sendika üyesi işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için, çalıştığı işyerinin, toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan bir işyeri olması gerekir. Çünkü, toplu iş sözleşmesi, sadece kapsamına giren işyeri ya da işyerlerinde uygulanma alanı bulduğu için, toplu iş sözleşmesinin hükümleri de sözleşme kapsamındaki işyerlerinde çalışan işçiler bakımından hukuki sonuçlar doğuracaktır. Toplu iş

⁶ Bkz.:Aşağıda, toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak olan işçiler.

⁷ 6356 sayılı STİSK. m.2’nin gerekçesi, Bkz.: Şen, 2013: 323.

sözleşmesinin türü önemli değildir. İster işyeri, ister işletme isterse grup toplu iş sözleşmesi olsun, sözleşme kapsamındaki bir işyerinde işçi olarak çalışmak ve taraf sendika üyeliği koşulunun sağlanmış olması, toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı sağlayacaktır (Narmanlıoğlu, 2013: 412-dn.354). Bu yönüyle, toplu iş sözleşmesi, tarafı bulunan işçi sendikasının yapmış olduğu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyeri veya işyerlerinde çalışan üyelerinin iş sözleşmelerini etkiler.

Toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyeri ya da işyerlerinin tespitinde belirleyici olan "yetki belgesi" dir. Sözleşmenin kapsamına giren işyerini taraflar yetki belgesinde belirteceklerdir. Yetki belgesinde yer almayan işyeri veya işyerlerinde çalışan taraf işçi sendikası üyesi işçiler, işverenleri aynı olsa da toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar (Narmanlıoğlu, 2013: 412; Şahlanan, 1992: 127; Ekmekçi, 1996: 121).

İşyerinden ayrılan işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı sona erer. Bu anlamda, işçinin aynı işverene ait bulunan ve farklı bir işkoluna dahil olan bir işyerinde çalışmaya başlaması durumunda, toplu iş sözleşmesinden yararlanması sona ereceği gibi, işçi işyerinden sürekli olarak ayrılmış ise, sendika üyeliğini koruyor olsa bile, o işyeri için yapılmış toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz. Çünkü, yukarıda da belirttiğimiz üzere, toplu iş sözleşmesi belli bir işyeri, işyerleri veya işletme için yapılır. Buna karşılık, işçinin, işverenin sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu anlamında işletmesi kapsamındaki bir işyerinden başka bir işyerine geçmesi, onun sözleşmeden yararlanmasını hiçbir şekilde etkilemeyecektir. İşletme bünyesinde başka bir işyerine geçen işçilerin durumunun aksine, toplu iş sözleşmesinin uygulanması sırasında işyerinden kesin olarak ayrılan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları sona ererse de, geçici olarak işyeri dışında işvereni tarafından çalıştırılan taraf sendika üyesi işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edecektir (Tunçomağ-Centel, 2013: 378; Oğuzman, ? : 72; Narmanlıoğlu, 2013: 412). Bu anlamda, seyyar memurları, propagandistler, tele çalışanlar, ödünç verilen işçiler gibi işyerinin coğrafi sınırları dışında ya da değişken işyeri esasına göre çalışanlar da toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışına çıkmazlar. Önemli olan aynı yönetim altında ve iş organizasyonu içinde çalışıyor olmaktır (Kandemir, 2011:201; Tuncay, 2010:230).

Bilindiği üzere, işyerleri ya da işletmelerde işverenler işin bir bölümünde ya da eklentilerinde alt işveren işçisi çalıştırmaktadırlar. İmzalanan toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına bu işçilerin de üyesi olması durumunda, bu işçiler de toplu iş sözleşmesinden yararlanmak istemektedirler. Bu durum, çeşitli yargı kararlarına da konu olmuştur. Öğretide de genel kabul gördüğü üzere (Aktay-Arıca-Kaplan, 2013: 537-538; Narmanlıoğlu, 2013: 412; Çelik, 2012: 576-577; Şahlanan, 1992: 131-132), alt işveren işçilerinin asıl işveren işçileri için yapılmış olan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları hukuken olanaklı değildir.

Yararlanmanın Başlangıcı

6356 sayılı STİSK, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasının üyelerinin işyerinde çalışan üyelerinin, toplu iş sözleşmesinden hangi tarihten itibaren yararlanacakları konusunu, m.39/2-3'de düzenlemiştir. STİSK. m.39'da, toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin kurallar 2822 sayılı Kanuna paralel biçimde düzenlenmiştir. Maddede, kural olarak, toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyelerinin yararlanacağı vurgulandıktan sonra(STİSK.m.39/1), sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye bulunanların yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanların üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanacakları (STİSK.m.39/2), 2822 sayılı TİSGLK'ndaki hükümler tekrarlayarak ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere, hüküm, taraf sendikaya üye işçilerin sözleşmeden yararlanmalarının başlangıç tarihi için temel bir ölçüt getirmekte ve sözleşmenin imza tarihinde sendikaya üye olanlar ile imzadan sonra üye olanlar arasında bir ayırım yapmaktadır. Diğer yandan, 2822 sayılı TİSGLK'nda yer almayan bir hükme de yer verilmiştir. Buna göre, "Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır"(STİSK.m.39/3).

Toplu İş Sözleşmesinin İmzası Tarihinde Üye Olan İşçiler

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olan işçiler, sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren bu sözleşmeden yararlanırlar(STİSK.m.39/2). İmza tarihinde sendikaya üye olan işçilerin yararlanmaları kendiliğinden ve kanun gereği olduğundan, işçilerin bu konuda bir talepte bulunmalarına da gerek yoktur. Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihinin aynı olması durumunda, toplu iş sözleşmesi imzası tarihinde yürürlüğe girer ve hükümlerini de bu tarihten sonrası için doğurur. Yani, böyle bir durumda sözleşme etkisini imza tarihinden sonrası için gösterir. İmza tarihinde yürürlüğe giren bir toplu iş sözleşmesinden, bu tarihte taraf sendika üyesi olup sözleşme kapsamına giren işçiler imza (yürürlük) tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin etkisine gireceklerdir (Narmanlıoğlu, 2013: 416; Şahlanan, 1992: 134; Ekmekçi, 1996: 122). Ancak, toplun görüşmeleri uzaması, yetki için başvurunun geç yapılması gibi nedenler veya tarafların bu konudaki iradeleriyle sözleşmenin imzalandığı tarihten daha önceki bir tarihte yürürlüğe gireceği kabul edilmiş olabilir. Ancak, geçmişe etkili kılınmada açık bir anlaşmaya ihtiyaç vardır. Sonra, geçmişe etkili kılınmada, toplu iş sözleşmesinin hükümleri ancak, önceki toplu iş sözleşmesinin bitimi tarihine kadar geriye götürülebilir.

6356 sayılı STİSK'nun, toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren sadece, sözleşme kapsamına giren işyerinde çalışan ve taraf işçi sendikasına sözleşmenin imzası sırasında üye bulunan işçiler yararlanabileceğine ilişkin düzenlemesi de, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin imza tarihinden daha önceki bir

tarihten başlatılabileceği olasılığını öngörmektedir. Ancak, imza tarihinde üye olanların, geçmişe etkili olarak yürürlük tarihinden itibaren yararlanmaları için, üyeliklerinin sözleşmenin geçmişteki yürürlük süresince de mevcut olmasının gerekip gerekmediği konusu STİSK’nda belirtilmemiştir.

“Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden... itibaren yararlanırlar.” (STİSK.m.39/2) şeklindeki kanunun anlatımına sadık kalınırsa, imza tarihinde işyerinde çalışmakta olup taraf işçi sendikasının üyesi bulunan işçinin, yürürlük tarihinde üye bulunmasa olmasa dahi toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanacağı sonucu çıkarılabilir (Tunçomağ-Centel, 2013: 367; Çelik, 2012: 591; Oğuzman, ? : 83). Ancak, toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin kanunun genel esprisi içinde konuya yaklaşırsa, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin imzası tarihinden önceki bir tarihe taşınmış olması durumunda, başlangıçtan itibaren yararlanabilmenin de o tarihte taraf sendika üyeliğine sahip işçilere tanındığı söylenebilecektir. Yani, toplu iş sözleşmesinden geçmişe etkili olarak yararlanmak için, imza tarihinde üye olma koşulundan başka, geriye etkili yürürlük süresince de sözleşmenin yanı sıra sendikaya üye olmak gerekmektedir (Narmanlıoğlu, 2013: 416-417; Şahlanan, 1992: 135-136; Tuncay, 2010: 209; Ekmekçi, 1996: 124-125).

Yürürlük tarihinde taraf işçi sendikasının üyesi olmasına rağmen, sözleşmenin imzası tarihinde üye bulunmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden geçmişe etkili olarak yararlanmaları da mümkün değildir. Çünkü, STİSK, bu olanağı, imza tarihinde işyerinde çalışmakta olan taraf sendika üyeleri için tanımıştır (Tunçomağ-Centel, 2013: 378; Narmanlıoğlu, 2013: 418.). Ancak, burada şunu da belirtmek gerekir ki, yürürlük tarihinin imza tarihinden daha sonraki bir tarihe bırakılması durumunda, imza tarihinde üye olmakla birlikte, yürürlük tarihinde işyerinde çalışmayanlar toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır (Ekmekçi, 1996: 122-123). Diğer yandan, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında işyerine giren ve imza tarihinde taraf sendikasının üyesi işçiler, işe giriş tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar (Tunçomağ-Centel, 2013: 377; Çelik, 2012: 591; Şahlanan, 1992: 133-134; Ekmekçi, 1996: 123). Çünkü, yürürlük tarihinden itibaren yararlanabilmek için, yürürlük süresince işyerinde çalışıyor olmak gerekir.

Toplu İş Sözleşmesinin İmzalanmasından Sonra Üye Olanlar Bakımından Yararlanmanın Başlangıcı

Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra da, taraf sendikaya üye olacak işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Ancak, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra taraf kuruluşa üye olan işçiler, toplu iş sözleşmesinden üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihten sonrası için yararlanırlar (STİSK.m.39/2). Böylece toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte işyerinde çalışmasına rağmen taraf sendikaya üye bulunmayan işçilerin, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra sözleşmeye taraf işçi sendikasına üye olmaları durumunda, toplu iş sözleşmesinden üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla iş-

verene bildirilmesi tarihinden itibaren yararlanacakları açıkça düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesinin yanının işveren sendikası olması durumunda da, üyeliğin işverene bildirilmesi gerekir. Çünkü, toplu iş sözleşmesinden yararlandırılacak olan işveren sendikası değil işverendir (Ekmekçi, 1996: 128). Diğer yandan, Kanun bildirimini, taraf işçi sendikasıyla yapılacağını öngördüğünden, üyeliği işverene sendikaya bildirilmemiş işçinin bunu kendisinin bildirmesi halinde, işveren bu bildiri kabul etmek zorunda değildir (Narmanlıoğlu, 2013: 418-419; Tuncay, 2010: 210). Üye olmayan bir işçinin bilerek ya da yanlışlıkla sendika tarafından işverene üye olarak bildirilmesi, işçiye yararlanma hakkı vermeyeceği için, yapılan ödemelerin sebepsiz zenginleşme kuralları çerçevesinde geri istenmesi olanaklıdır (Şahlanan,1992: 136-137; Ekmekçi, 1996: 128).

Tarafların yararlanmanın “sendikaya üyelik tarihinden itibaren” başlamasını ilişkin bir hükmü toplu iş sözleşmeleriyle kararlaştırmalarının geçerli olması gerekir (Narmanlıoğlu, 2013: 418; Şahlanan, 1992: 137; Tuncay, 2010: 210; Ekmekçi, 1996: 128-129). Bununla birlikte, imza tarihinden sonra üye olanların, geriye doğru imza veya yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanabileceklerine ilişkin toplu iş sözleşmesi kayıtlarının geçersiz olması gerekecektir. Çünkü, toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinden sonra sözleşmenin tarafı sendikaya üye olan işçiler, sözleşmeden ancak üye oldukları tarihten itibaren yararlanırlar. Bu anlamda, işyerinde çalışmasına rağmen, sözleşmenin tarafı sendikaya üye olmayan işçinin sözleşmeden yararlanma hakkı bulunmamaktadır (Şahlanan, 1992: 137; Tuncay, 2010: 210; Ekmekçi, 1996: 128-129).

Imza Tarihi ile Yürürlük Tarihi Arasında İşten Ayrılan Taraf Sendika Üyeleri

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önce fakat yürürlük tarihinden sonraki bir tarihte işyerinden ayrılmış taraf sendika üyesi işçinin toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilip yararlanmayacağı konusu, 6356 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesinden önceki dönemde çeşitli tartışmalara sebep olmuştur. 2822 sayılı TİSGLK’nun yararlanmaya ilişkin 9. maddesi bu konuda bir açıklık taşımamaktaydı. Bu nedenle de, maddede sözü edilen hükmün emredici olup olmadığı, düzenlemenin, imzadan önce işyerinden ayrılanlar hakkında, tarafların yapacakları anlaşmaları kapsayıp kapsamadığı konusunda öğretide değişik görüşler ileri sürülmüştür (Çelik, 2012: 591-592; Narmanlıoğlu, 2013: 419-420; Şahlanan, 1992: 134-135; Ekmekçi, 1996: 125-127 vd; Tuncay, 2010: 209).

6356 sayılı STİSK, toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda, imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona erenlerin durumu konusunda, açık düzenlemelere yer vererek bu konudaki tartışmaları noktalamıştır. Getirilen düzenlemeye göre, toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklardır (STİSK.m.39/3). Böylece, toplu iş sözleşmesinin imza edildiği tarih ile sözleşmenin yürürlüğü tarihi arasında işyerinden ayrılan üyelerin iş sözleşmelerinin son bulması tarihine kadar toplu iş sözleşmesinden

yararlanabilecekleri kabul edilmiştir (Tunçomağ-Centel, 2013: 367; Narmanlıoğlu, 2013: 421; Canbolat, 2013: 76).

Yararlanmanın Sona Ermesi

Yukarıda da çerçevesini çizmeye çalıştığımız üzere, toplu iş sözleşmesinden yararlanma, taraf sendika üyeliği ve sözleşme kapsamındaki bir işyerinde iş sözleşmesiyle çalışma devam ettikçe söz konusu olabilecektir. Bu anlamda, işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanması, taraf sendika ile üyelik ilişkisinin herhangi bir nedenle ortadan kalkmasıyla sona erer (Tunçomağ-Centel, 2013:377; Ekmekçi, 1996: 130; Narmanlıoğlu, 2013: 421). Buna göre, imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da sonradan ayrılanlar veya çıkarılanlar, artık toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar. Çünkü, yararlanma, üyelikten ayrılma ile son bulmuştur. Bu durumda olanların toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları, dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır (STİSK.m.39/4). Sendika üyeliğinden işçinin çekilmesi(istifa eden) sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanacağından(STİSKm.19/3), söz konusu işçinin (üyenin) yararlanması da bu sürenin bitiminde sona erecek, ancak, sendikadan ihraç edilen (çıkarılan) üyenin yararlanması da ihraç kararının kesinleşmesi tarihine kadar (STİSK.m.19/4) söz konusu olacaktır.

Sendika üyesi, sendikadan ayrılmasından sonra imzalanmış bir toplu iş sözleşmesinden de yararlanamayacaktır. Toplu iş sözleşmesinin, işçinin sendika üyeliğinin devam ettiği zamana kadar önceye etkili kılınmış olması da bu durumu değiştirmeyecektir. Çünkü, bu durumda, toplu iş sözleşmesinin yanları, hukuki ilişkilerde hukuk kuralı koyma iktidarlarına tabi bulunmayan kişilerin alanına tecavüz etmiş olurlar (Tunçomağ-Centel, 2013: 378.).

Yararlanmanın bir başka koşulunu da, sözleşme kapsamındaki işyerinde işçi olarak çalışmadır. İşyerinden ayrılan işçinin de, toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı sona erecektir⁸. Çünkü, yukarıda da belirttiğimiz üzere, toplu iş sözleşmeleri, belli bir işyeri, işyerleri veya işletme için yapılmaktadır. Bu nedenle, işçinin işyerinden sürekli olarak ayrılması durumunda, sendika üyeliği devam ediyor olsa bile, artık o işyeri için yapılmış olan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır (Tunçomağ-Centel, 2013: 378; Şahlanan, 1992: 138). Bununla birlikte, toplu iş sözleşmesinin uygulanması sırasında işyerinden kesin olarak ayrılan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları sona ererse de, geçici olarak işyeri dışında işvereni tarafından çalıştırılan taraf sendika üyesi işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edecektir (Tunçomağ-Centel, 2013: 378; Oğuzman, ? : 72; Narmanlıoğlu, 2013: 412). İşçinin işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinden birine geçmesi durumunda da işçi yararlanmaya devam eder

⁸ İş sözleşmesinin fesih bildiriyle feshedilmiş olması veya bildirim süresine ilişkin ücretin peşin ödenmesi suretiyle, işçinin işyerinden uzaklaştırılmış bulunması hallerinde, bildirim süreleri (önelleri) boyunca işçilik sıfatı devam edeceği için, bu dönemde de toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın sürdürüğü yönünde bkz.: Narmanlıoğlu, 2013: 421.

(Tunçomağ-Centel, 2013: 378; Şahlanan, 1992: 138).

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkını kaybeden işçiler hakkında toplu iş sözleşmesinin ard etkisi de söz konusu olmayacaktır. Çünkü, böyle bir durumda toplu iş sözleşmesinin sona ermesi değil, işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkını kaybetmesi söz konusudur (Narmanlıoğlu, 2013: 422; Ekmekçi, 1996: 130; Şahlanan, 1992: 137-138; Oğuzman, ? : 72).

Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaları

Genel Olarak

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için, kural olarak, toplu iş sözleşmesini yapan işçi sendikasının üyesi olmak gerekir. Bu yönüyle, hukukumuzda, toplu iş sözleşmesinden esas olarak bu sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalışmakla birlikte, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının üyesi olmayan işçiler yararlanamazlar. 2822 sayılı TİSGLK’nda olduğu gibi, 6356 sayılı STİSK’nda da benimsenen bu temel ilkenin yanında, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikanın üyelerinin dışında, bu sendikanın üyesi olmayan işçilerin de bazı koşullarla taraf sendikanın üyeleri gibi toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarına olanak tanıyan düzenlemeler de yer almaktadır (Narmanlıoğlu, 2013: 422 vd; Aktay-Arıci-Kaplan, 2013: 538 vd.).

Bunlardan biri, toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma(STİSK.m.39/4) ve diğeri de, sendikanın yazılı muvafakati (STİSK.m.26/4) ile sözleşmenin üye olmayanlara da uygulanmasını sağlayan düzenlemedir. Yine, bu iki düzenlemeye paralel sonuçlar doğuran bir başka düzenleme de, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyeri ya da işletmenin dışında, başka işyerlerine ve bu kapsamda bu işyerlerinin işçilerine toplu iş sözleşmesinin idari bir tasarrufla uygulanmasına olanak tanıyan teşmil uygulamasıdır(STİSK.m.40).

Toplu İş Sözleşmesinin İşyerinde Çalışan Tüm İşçilere Uygulanacak Hükümleri

Sendikaların kendi faaliyetleri ile, üyelerine sağladığı hak ve menfaatlerin başında, toplu iş sözleşmeleri gelir. Nitekim, yukarıda da belirttiğimiz üzere, STİSK’nun 39/1.maddesi, toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyelerinin yararlanacağını öngörmekte ve 26/4. maddesinde de, kuruluşların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarların üyesi olmayanlara uygulanmasının, bu Kanunun yedinci ila on ikinci bölümlerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla yazılı onaylarına bağlı olacağını ifade etmektedir. Öte yandan, STİSK.m. 25/2’de, işverenin, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamayacağı belirtilmiş, aynı fıkrada devamla, “ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklı” olduğu açıkça belirtilmiştir.

6356 sayılı STİSK'nun 39/1 ve 25/2. maddelerinde düzenlenen konularda, bu konuları düzenleyen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31/3. maddesiyle, 2822 sayılı TİSGLK'nun toplu sözleşmeden yararlanmayı düzenleyen 9.maddelerindeki düzenlemeler gibi⁹zorunlu bir bağ olduğu ve toplu iş sözleşmesinin normatif nitelikli hükümlerini, iki ayrı grupta göz önüne almak gereği ortaya çıkmaktadır. Bu yönüyle, STİSK'nun, 25/2. maddesi, işverenin bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma koşulları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz diyerek, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapmasını engellemekle birlikte, "ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında" toplu iş sözleşmesi hükümlerini saklı tutarak, işverenin, bu konuda taraf işçi sendikasının üyeleri başta olmak üzere toplu sözleşmeden yararlananlarla yararlanamayanlar arasında bu çerçevede bir ayırım yapılmasına izin vermektedir. Genelde işyeri düzeni ve işçilerin ortak yararlarıyla ilgili bulunan bu hükümleri, işveren, işyerindeki aynı konum veya durumdaki işçiler veya işçi grupları arasında sendika üyesi olup olmalarına bakmaksızın ve bu sebeple herhangi bir ayırım yapmaksızın ilgili işçilerin hepsine uygulamak durumundadır. Hemen belirtelim ki, bu zorunluluk kanundan kaynaklanmaktadır. Buna karşılık, belirli bir işyerinde veya işletme bünyesinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin "paraya ilişkin" avantajlı hükümlerinden işyerindeki bütün işçiler değil, yalnızca, toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı bulunan işçiler yararlanabilirler (Narmanlıoğlu, 2013, 405 vd.). İşverenin, buna aykırı davranması durumunda, STİSK.m.25/4'de yer alan," İşverenin fesih dışında yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir" yaptırımını söz konusu olabilecektir.

Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma

Genel Olarak

2822 sayılı TİSGLK gibi, 6356 sayılı STİSK da, bir toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işyerinde çalışan, ancak, bu sözleşmenin tarafı olan işçi sendikasına üye bulunmayan işçilerin de bu sendikaya dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmelerini kabul etmiştir. Dayanışma aidatı, sendikasız veya başka bir sendikaya üye olan işçilerin, yapılmış bir toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için, taraf sendikaya ödemekle yükümlü oldukları bir miktar parayı ifade eder (Tunçomağ-Centel, 2013: 379). Bu yönüyle, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışan ve sözleşmenin tarafı sendikaya üye bulunmayan işçilere tanınmış bir

⁹ Konu ile ilgili olarak bkz.: Oğuzman, ? : 68 vd; Narmanlıoğlu, 1991: 188; Şahlanan, 1992: 125 vd.; Ekmekçi,1996: 134 vd; Subaşı, 2009: 174-175.

olanaktır. Hukukumuzda, işverenin toplu iş sözleşmesiyle bağlanması, ancak kendisinin veya sendika üyesi ise, üyesi bulunduğu sendikanın STİSK'da öngörülen usule uygun şekilde yapılan bir toplu iş sözleşmesi ile olanaklı olup, işverenin aidat ödeyerek toplu iş sözleşmesine bağlanması 2822 sayılı Kanunda (Ekmekçi, 1996:146) olduğu gibi 6356 sayılı Kanunda da düzenlenmemiştir. Bu anlamda, işverenin yapılmış bir toplu iş sözleşmesine tabi olabilmesi için, o sözleşmeyi yapan işveren sendikasına üye olması gerekir (Tunçomağ-Centel, 2013: 379).

Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Koşulları

Yararlanmak İsteyenin İşyerinde Çalışan ve Taraf Sendikaya Üye Olmayan Bir İşçi Olması

6356 sayılı STİSK, 2822 sayılı Kanuna benzer şekilde, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek olanları üç grupta değerlendirmiştir. Birinci gruptakiler, toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde işyerinde işçi olarak çalışan fakat taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlardır, ikinci gruptakiler; işyerine toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra işyerine giren ancak taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlardır. Üçüncü gruptakiler ise; taraf işçi sendikasına toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde üye bulunmasına rağmen sendika üyeliğinden ayrılanlar ya da sendika üyeliğinden çıkarılanlardır (STİSK.m.39/4).

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için, öncelikle, toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işyerinde çalışan, ancak, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasının üyesi olmayan bir işçi olmak gerekir. Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için, işçinin hiç bir sendikaya üye olmaması veya taraf sendika dışında başka bir sendikaya üye olmasının bir önemi yoktur (Şahlanan, 1992: 142; Ekmekçi, 1996:152; Tuncay, 2010: 213; Aktay-Arıç-Kaplan, 2013: 544).

Toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerinde çalışan, ancak, işçi sıfatı taşımayan kimselerin, sözcüleri devlet memurlarının, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları olanaklı değildir (Narmanlıoğlu, 2013: 427; Aktay-Arıç-Kaplan, 2013: 544; Sur, 2008: 311; Tunçomağ-Centel, 2013: 380; Subaşı, 2009: 180-181). Bu anlamda, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkına sahip olanlar, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerindeki işçilerdir. Aynı işverenin işçisi olmakla beraber, sözleşmenin uygulandığı işyerinden başka bir işyerinde çalışan bir işçi için dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma söz konusu olmaz (Oğuzman, ? : 73; Aktay-Arıç-Kaplan, 2013: 543). Gerçekten, 6356 sayılı Kanuna göre, toplu iş sözleşmeleri işyeri, işyerleri ya da işletme düzeyinde yapılacağından, bu işyeri ya da işletmede çalışanların dışındakilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları da söz konusu olamayacaktır. Diğer yandan, asıl işverene ait işyerinde bulunmalarına rağmen, alt işverenin işçileri, dayanışma aidatı ödemek yoluyla da olsa, asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır (Oğuzman, ? : 73; Aktay-Arıç-Kaplan, 2013: 543).

Dayanışma aidatı karşılığında toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı, taraf sendika üyesi olmayan işçiler tanınmış olmakla birlikte, sözleşme kapsamında bulunan işyeri ya da işyerlerinde çalışan bazı işçilerin de bu haktan yoksun¹⁰ olduklarını belirtmek gerekir. Bu çerçevede, toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılan işçilerin, greve katılmayıp işyerinde çalışan işçilerin, toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaları mümkün olmayacaktır (Narmanlıoğlu, 1991: 201-202; Sur, 2008: 311; Tunçomağ-Centel, 2013: 380; Subaşı, 2009: 182 vd).

İşçinin Talebi ve Dayanışma Aidatının Ödenmesi

Toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyen işçinin öncelikle talepte bulunması gerekmektedir. Talepte bulunup bulunmama işçiye tanınmış bir hak olduğu için, böyle bir talep gelmedikçe, işveren kendiliğinden veya işçi sendikasıyla anlaşılıp, taraf sendika üyesi olmayanların veya sendikasız işçilerin ücretlerinden dayanışma aidatı keserek, onları toplu iş sözleşmesinden yararlandıramaz (Narmanlıoğlu, 2013: 429-430; Tunçomağ-Centel, 2013: 380-381; Aktay-Arııcı-Kaplan, 2013: 546-547; Ekmekçi, 1996: 153-154; Şahlanan, 1992: 143-144).

2822 sayılı Kanunda olduğu gibi, 6356 sayılı STİSK’nda da dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinin ne şekilde olacağı ve kime yapılacağı konusunda bir hüküm getirilmemiştir. Bu nedenle, talebin yazılı veya sözlü yapılabileceği söylenebilir de, ileride ortaya çıkacak uyuşmazlıkları engellemesi açısından talebin yazılı yapılmasında yarar bulunduğu kuşkusuzdur. Diğer yandan, işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandıracak olanın ve dayanışma aidatını kesip sendikaya gönderecek olanın işveren olduğu düşünülürse bu talebin işverene yapılmasının gerekli ve yeterli olduğu söylenebilir (Aktay-Arııcı-Kaplan, 2013: 547; Ekmekçi, 1996: 154-155; Tuncay, 2010: 214; Şahlanan, 1992: 144).

STİSK., toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilmek için, taraf işçi sendikasının onayını gerekli görmemiştir. Nitekim, STİSK. m.39/4’e göre, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için “işçi sendikasının onayı aranmaz” . Hemen belirtelim ki, STİSK. m.26/4 hükmü

¹⁰2495 sayılı Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanunun toplu iş hukuku konusunda, iş sözleşmesi ile çalışmalarına rağmen özel güvenlik görevlileri ile getirdiği önemli düzenlemelerden biri, sendikaya üye olmalarının açıkça yasaklanmasıydı (m.21). Bu kişiler, sendika üyesi olamayacakları için, çalıştıkları işyerinde yetki sahibi işçi sendikasının yaptığı toplu iş sözleşmesinden de yararlanamamıştı. Ancak, 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ile özel güvenlik görevlilerinin sadece greve katılmayacakları, lokavt dolayısı ile işten uzaklaştırmayacakları (md. 17,18) belirtilmiş olup, toplu İş sözleşmesinden yararlanamayacakları ve sendika üyesi olamayacaklarına ilişkin bir yasak getirilmediği için bu hakları kullanabilecekleri kabul edilmelidir. Bkz.: Ekmekçi, Ö. (2005) “5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanması” Mess Mercek Dergisi, Nisan 2005, s.38.

çerçevesinde, işçi ve işveren sendikalarının kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarların üyesi olmayanlara uygulanması -bu Kanunun yedinci ila on ikinci bölümlerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla- yazılı onaylarına bağlı olarak kabul edilmiştir. Bu hükümler emredici nitelik taşıdıklarından, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı sendikanın iznine bağlayacak bir anlaşma hükümsüz sayılacaktır (Tunçomağ-Centel, 2013: 380).

İşçinin, çalıştığı işyerinde uygulanan ve üyesi olmadığı işçi sendikasının taraf olduğu bir toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için, bu yoldaki talebi yanında belli bir miktarda aidat, yani dayanışma aidatı ödemesi de gerekli bulunmaktadır. Dayanışma aidatının miktarının ölçülü olması son derece önemlidir. Çünkü, dayanışma aidatı miktarı yüksek olduğu takdirde, toplu iş sözleşmesi dışında kalan işçilerin bu toplu iş sözleşmesinden yararlanma yolunun kapatılmış olmasından başka, aidatın yüksekliği, işçileri sendikaya girmeye zorlayacağından kişilik haklarına ve hatta olumsuz sendika özgürlüğün aykırı düşecektir. Aidatın düşüklüğü ise, taraf sendikanın üyelerini yitirmesi gibi bir sonuç doğuracaktır (Tunçomağ-Centel, 2013: 381; Şahlanan, 1992: 145).

2822 sayılı Kanunda dayanışma aidatı, sendika üyelik aidatının üçte ikisi olarak maktu tespit edilmiş idi. Dayanışma aidatı ile ilgili olarak 6356 sayılı STİSK., 2822 sayılı Kanundan farklı bir düzenleme getirmiştir. Buna göre, dayanışma aidatının miktarı üyelik aidatından fazla olmamak üzere sendika tüzüğünde belirlenecektir (STİSK.m.39/5). Ülkemizdeki sendikalı işçilerin sayısı da düşünülünce, 2822 sayılı Kanunun bu konuya ilişkin hükmüne göre, kanun koyucunun bu düzenlemesinin isabetli olduğunu söylemek mümkündür¹¹.

İşverenler, kendilerine yapılan başvuru üzerine dayanışma aidatlarını keserek taraf sendikaya göndermek zorundadırlar. 6356 sayılı STİSK m.18/2'ye göre;" dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir". Ayrıca aidatı kesmeyen, zamanında göndermeyen işverene de bir yaptırım getirilmiştir. Buna göre; " ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür." (STİSK.m.18/3).

Dolayısıyla, işveren talebe rağmen yararlandırmaya başlamamış ya da geciktirmiş ise kendi sorumluluğu söz konusu olacaktır. Talep üzerine işçi sözleşmeden yararlanmaya başlamış ancak dayanışma aidatını kesip işçi sendikasına göndermemiş ise yine işverenin sorumluluğu söz konusudur (Aktay-Arıç-Kaplan, 2013: 547).

Yararlanmanın Başlangıcı ve Süresi

¹¹Toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için, üyelik aidatı kadar dayanışma aidatı ödenmesine ilişkin düzenlemenin, işçileri taraf sendikaya üye olmaya zorlayacağından, olumsuz sendika özgürlüğüne uygun olmadığı yönünde bkz.: Canbolat, 2013: 77.

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmada esas olan taleptir. Kanun “...yararlanma, talep tarihinden geçerlidir”(STİSK.m.39/4) demek suretiyle önceye ilişkin talepleri kabul etmemektedir. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmesinden yararlanma, ancak, talep tarihinden itibaren söz konusu olacaktır. Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma işçinin takdirine bağlı olduğu için talep tarihinin esas alınması doğrudur ve bu anlamda, geriye yönelik olarak geçen zaman için de, dayanışma aidatı ödenmesi söz konusu olamayacaktır.

STİSK. taraf sendika üyesi olmayanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmelerini taraf sendikaya “dayanışma aidatı ödemelerine bağlı” tutmuşsa da, dayanışma aidatı yoluyla yararlanmanın başlayabilmesi için, işçinin bu konudaki talebinin gerekli ve yeterli olduğu ve ayrıca dayanışma aidatının sendikaya fiilen ödenmiş olmasının şart olmadığı kabul edilmektedir (Narmanlıoğlu, 2013: 430; Aktay-Arıca-Kaplan, 2013: 47; Tuncay, 2010: 215; Ekmekçi, 1996: 157; Şahlanan, 1992: 146). Dolayısıyla, talebin yapılmış olmasının yanında dayanışma aidatının da ödenmeye başlanması şart değildir.

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın “talep tarihinden itibaren geçerli olacağına işaret edilen kanunda (STİSK.m.39/4) talebin yapılma zamanı konusunda açık bir düzenleme yer almamaktadır. Bu konuda kanunda bir sınır konulmadığı için, talebin her zaman yapılabileceğini söylemek mümkündür (Narmanlıoğlu, 2013: 432).

Hemen belirtelim ki, 2822 sayılı Kanun döneminde, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin imza tarihinden önceki bir zaman olarak belirlenmesi durumunda, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyenlerin, geçmişe etkili olarak yararlanmaları tartışma konusu olmuştur (Narmanlıoğlu, 1991: 217 vd; Narmanlıoğlu, 2013: 432 vd; Şahlanan, 1992: 147-148;Tuncay, 2010: 214-215; Ekmekçi, 1996: 157 vd.).

Taraf sendikaya üye olmayanların toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmalarına ilişkin olarak 2822 sayılı Kanundaki esaslar korunmuş olmakla birlikte, 6356 sayılı STİSK’nda, “...İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur” şeklinde (m.39/4) açık bir düzenleme yapılmış ve bu konudaki tartışmalara da son vermiştir. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinden önce de yararlanma talebinde bulunulmasına bir engel yoktur. Bu nedenle, STİSK’nun 39/4 maddesi gereğince, toplu iş sözleşmesinden yararlanma bir toplu iş sözleşmesinin varlığına bağlandığından, sözleşmenin imzası tarihinden önce yapılmış talebi, imza tarihi itibarıyla yapılmış saymak ve kanundaki talep tarihinden itibaren yararlanmayı da, en erken toplu iş sözleşmesinin imzası tarihi olarak ele almak gerekir (Narmanlıoğlu, 2013: 432-433).

Yararlanmanın Sona Ermesi

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, STİSK, toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyen işçilerin hangi şartlarla bu olanaktan

yararlanabileceğini ortaya koymuştur. Kanunun aradığı bu koşulların varlığı, her şeyden önce işçinin sözleşmeden yararlanabilme süresini de belirleyecektir. Kanunun aradığı koşulların kaybedilmesi durumunda ise, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağı da ortadan kalkmış olacaktır. Bu nedenle, işçinin işçi sıfatını kaybetmesi, sözleşmenin kapsamı dışında bir işyerinde çalışmaya başlaması, işyerinin kesin olarak kapatılması, toplu iş sözleşmesinin süresinin dolması, sözleşmeye taraf işçi sendikasına üye olunması hallerinde dayanışma aidatı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanma da son bulacaktır. (Narmanlıoğlu, 2013: 438 vd.; Narmanlıoğlu 1991: 226 vd.; Şahlanan, 1992: 148; Subaşı, 2009: 194 vd.).

6356 sayılı STİSK'nun ifadesinden anlaşılacağı üzere, dayanışma aidatı toplu iş sözleşmesinden yararlanmak üzere yapılan bir ödemedir. Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçinin, toplu iş sözleşmesi sona ermeden yararlanmadan vazgeçip, dayanışma aidatı ödemediği takdirde kurtulabilecek midir? STİSK., taraf sendika üyesi olmayan işçiye bir defa dayanışma aidatı ödemeye başladıktan sonra toplu iş sözleşmesinin süresi sona erinceye kadar ödeme zorunluluğu getirmemiştir. Diğer yandan, 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi, 6356 sayılı STİSK'nda da, dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanan işçinin, istediği zaman bu talebinden vazgeçebilmesini engelleyen bir kanuni düzenleme de mevcut değildir. Dolayısıyla, işçi, dayanışma aidatı ödemediği sürece ve sözleşmenin imzası tarihinden başlayarak toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek ve dilediği anda da bu hakkını kullanmaktan vazgeçebilecektir (Narmanlıoğlu, 2013: 440; Aktay-Arıca-Kaplan, 2013: 549). Bu durumda hem yararlanma ve hem de dayanışma aidatı ödeme yükümü sona erer. Dayanışma aidatı ödemekten vazgeçen işçi için durum, dayanışma aidatı talebinden önceki hale dönüşür. Aksine bir düşüncenin kabulü, kısa süreli dayanışma aidatı ödenmesi ile uzun vadeli yararlanmaya yol açacaktır ki, bunun kabulü olanaklı değildir (Şahlanan, 1992: 149). Öte yandan, nasıl üyelik ilişkisi sona eren işçi için, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak devamı mümkün değilse, dayanışma aidatı ödemekten vazgeçen işçi için de, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesi hükümleri olarak devam etmesi mümkün değildir. İşçinin, toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimine kadar dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma yoluna gitmesi durumunda, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar artık o işçi için iş sözleşmesi hükmü haline gelir (STİSK.m.36/2) (Aktay-Arıca-Kaplan, 2013: 549; Narmanlıoğlu, 2013: 445-447; Ekmekçi, s.171-172; Şahlanan, 1992: 149).

Sözleşmeye taraf işçi sendikasının tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceğinden (STİSK.m.37/1) işçi yararlanmaya devam edecektir.

Ancak, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasının faaliyetinin durdurulması hallerinde toplu iş sözleşmesinden yararlanma devam etmekle birlikte, dayanışma aidatı ödeme mükellefiyeti de kalmaz (STİSK.m.39/6). STİSK., işçi sendikasının faaliyetinin durdurulmuş olması durumunda dayanışma aidatının ödenmeyeceğini belirtmiş olmasına rağmen, diğer durumlar için herhangi bir hüküm getirmemiştir. Kanımızca, işçi sendikasının tüzel kişiliğinin son bulması durumunda da, dayanışma aidatının ödeneceği bir sendika kalmayacağından bu durumda da dayanışma aidatı ödenmeyecektir¹².

İşçi Sendikasının İzni ile Yararlanma

6356 sayılı STİSK hükümleri çerçevesinde, toplu iş sözleşmesinden kural olarak, toplu iş sözleşmesinin tarafı sendika üyesi işçiler yararlanabileceklerdir. Yukarıda açıklandığı üzere, taraf işçi sendikasına üye olmayan işçiler ise, ancak dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağına sahiptirler. 6356 sayılı STİSK., bu düzenlemelerin dışında, taraf sendika üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarına olanak tanıyan bir başka düzenlemeye de yer vermiştir. Buna göre; “Kuruluşların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarların üyesi olmayanlara uygulanması, bu Kanunun yedinci ila on ikinci bölümlerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla yazılı onaylarına bağlıdır”(STİSK.m.26/4). Böylece, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun “Sendika ve Konfederasyonların Faaliyetlerinden Yararlanma” başlıklı 36 maddesinde yer alan hükme, değişik ifadelerle 6356 sayılı STİSK’nda da yer verilmiştir

Mevcut bu düzenleme çerçevesinde, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışıp, taraf sendika üyesi olmadıkları için sözleşmeden yararlanamayan işçiler, taraf sendikanın muvafakati ile toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir. Ancak, bunun için sendikanın onayının yazılı olması gerekmektedir. Benzeri bir düzenleme hem 275 sayılı eski Sendikalar Kanunu’nda hem de 2821 sayılı Sendikalar Kanununda yer almasına rağmen, o dönemlerde de sendikaların bu muvafakati verdiklerine rastlanmamıştır. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle üye olmayanların sözleşmeden yararlanmalarını kabul etmek istemeyen sendikaların, herhangi bir aidatın söz konusu olmadığı yazılı muvafakat yolunu açarak bu durumdakilerin sözleşmeden yararlanmalarını sağlamaları kuşkusuz beklenemezdi (Çelik, 2012: 568; Narmanlıoğlu, 2013: 448-449).

Diğer yandan, işverenlerin, taraf sendika üyesi olmayan veya dayanışma aidatı ödemeyen bir işçiyi, sendikanın yazılı muvafakati olmaksızın, toplu iş sözleşmesinden yararlandırıp yararlandıramayacağına ilişkin bir düzenleme kanunda yer almamaktadır. Ancak, kanunda buna ilişkin bir düzenleme yer almasa bile, kanunun

¹²Taraf işçi sendikasının tüzel kişiliğinin sona ermesi ve toplu iş sözleşmesinin kapsadığı işyeri ya da işletmenin başka bir işkoluna dahil edilmesi durumunda yararlanmanın mümkün olup olmayacağı konusunda kesin bir şey söylenemeyeceği görüşü için bkz.: Narmanlıoğlu, 2013: 444-445.

getirdiği sistemin işverenin bu tür bir tasarrufuna izin vermediği muhakkaktır (Narmanlıoğlu, 2013: 449). Aksine düşünce, hem işçilerin sendikadan ayrılmaları ve giderek sendikaların zayıflaması sonucunu doğuracak ve hem de işçi sendikasını dayanışma aidatından yoksun kılacaktır (Şahlanan, 1992: 152; Subaşı, 2009: 179). Bu koşulların bulunmamasına rağmen işverenin işçiyi sözleşmeden yararlandırması durumunda, taraf işçi sendikasının işverenden yoksun kaldığı dayanışma aidatı tutarında bir tazminat isteyebileceği öğretide kabul edilmektedir (Narmanlıoğlu, 2013: 451; Oğuzman, ? : 77; Çelik, 2012: 571; Şahlanan, 1992:153). Öte yandan, işverenin bu işleminin, taraf sendika üyesi işçilerin, STİSK'nun 25. maddesi çerçevesinde, tazminat taleplerine dayanak yapılabileceği de haklı olarak ileri sürülmektedir¹³.

Gerçekten de, işverenin sözleşme özgürlüğü esasına dayanarak, objektif olarak haklı bir sebep olmaksızın, sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalışıp taraf sendika üyesi olmayan işçilere, toplu iş sözleşmesiyle sağlanan avantajlı hükümlerden bazılarını veya tümünü ya da toplu iş sözleşmesinde sağlanan hakların daha üstünde haklar sağlaması olanaklı değildir. Ancak, sözleşme ile sağlanan haklara eşit ve hatta bunların üstünde hak ve menfaatlerin sağlanabileceği durumlar vardır. Bu anlamda, işveren, işçilere çalışkanlık, liyakat, beceriklilik, kabiliyet gibi sübjektif nedenlerle ve öğrenim durumu, yaş, kıdem gibi objektif nedenlerle toplu iş sözleşmesi ile bağlı olmaksızın farklı hak ve menfaatler sağlayabilecektir (Çelik, 2012: 572; Şahlanan, 1992: 153; Aktay-Arıci-Kaplan, 2013: 552; Narmanlıoğlu, 2013: 450).

Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak Olanlar

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, toplu iş sözleşmesinden kural olarak toplu iş sözleşmesini yapan sendika üyeleri yararlanır. Bunun dışında, toplu iş sözleşmesinden taraf sendikaya dayanışma aidatı ödeyerek ya da toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın yazılı iznini alarak da yararlanmak olanaklıdır. Ancak, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde iş sözleşmesi ile çalışmakla birlikte, bazılarının toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları olanaklı değildir. Bunlar, kapsam dışı personel, işveren vekilleri, greve katılmayan işçilerdir (Aktay-Arıci-Kaplan, 2013: 553 vd; Canbolat, 2002: 163 vd.).

Bunlardan, greve katılmayanlar ve işveren vekillerinin toplu iş sözleşmelerinden yararlanamayacaklarına ilişkin esaslara 6356 sayılı STİSK'nda da yer verilmiştir. Toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklar içinde yer alan ve "kapsam dışı personel" olarak adlandırılan grubun yararlanma olanağı ise, tarafların bu konudaki iradeleri ile ortadan kaldırılmaktadır.

¹³Aktay-Arıci-Kaplan, 2013: 552-553; Narmanlıoğlu, 2013: 451. 2822 sayılı Kanun döneminde bu taleplerin, Sendikalar Kanunu m.31/3'e aykırılık nedeniyle ileri sürülebileceği yönünde bkz.: Oğuzman, ? : 77; Şahlanan, 2013: 153.

Kapsam Dışı Personel

Toplu iş sözleşmesinden yararlanamama durumunu ortaya çıkaran durumlardan birini, toplu iş sözleşmesini yapan tarafların, bazı işçilere bu olanağı tanımamaları sonucunda ortaya çıkan kapsam dışı personel uygulamasıdır. Toplu iş sözleşmelerini yapanlar, aralarında anlaşarak, işçi sendikasına üye bulunan veya üye olması olanaklı olan bir takım üst düzey görevlileri, müdür, şef mühendis, mimar, müşavir gibi önemli görevlerde bulunan bazı işçileri kapsam dışına çıkarır. Bunların sendika üyeliği ya da dayanışma aidatı yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarına da olanak yoktur. Bu yolla, toplu iş sözleşmesi tarafları, sözleşmenin uygulanma alanında bulunan bazı çalışanları, işyerleri ya da işletmelerde sendika üyesi olabilmeleri söz konusu olmasına rağmen, yaptıkları iş ve nitelikleri gereği ve uygulamada zaten kendilerine toplu iş sözleşmesinin getirdiği hakların üzerinde haklar sağlandığı gerekçesiyle toplu iş sözleşmesi uygulama alanı dışında bırakılmaktadırlar (Ekmekçi, 1996: 177 vd; Tuncay, 2010: 225-226; Şahlanan, 1992: 149-150; Narmanlıoğlu, 2013: 413 vd; Aktay-Arıç-Kaplan, 2013: 553-554). Kapsam dışı olarak adlandırılan bu kişiler, toplu iş sözleşmesi taraflarının anlaşmasıyla, toplu iş sözleşmesi hakkından yoksun bırakılmakta, bunların çalışma koşulları ve ücretleri toplu iş sözleşmesi dışında serbestçe belirlenmektedir (Esener, 1978: 481-482.). 2822 sayılı TİSGLK'da olduğu gibi 6356 sayılı STİSK 'nda da kapsam dışı personel ile ilgili açık bir düzenlemeye yer almamakla birlikte, bu yolda davranışı engelleyecek bir hükme de kanunda yer verilmemiştir (Narmanlıoğlu, 2013: 415.).

Tarafların iradeleriyle, toplu iş sözleşmesinin kişiler itibariyle uygulanma alanını daraltan bu tasarrufunun hukuken mümkün olup olmadığı öğretide de tartışma konusu olmuş ve bu konuda değişik görüşler ileri sürülmüştür. Bu konuda ileri sürülen bir görüşe göre, toplu iş sözleşmesinin kapsamına kimlerin gireceği veya girmeyeceği konusu tarafların yetkisi içindedir ve toplu iş sözleşmesi erkinin bir ögesidir. Toplu iş sözleşmesi ile taraflara tanınmış olan özerklik, taraflara böyle bir düzenleme yetkisi vermekte olup (Ulucan, 1981: 161; Tunçomağ-Centel, 2013: 307, 375), bu yolla bazı üyelerin kapsam dışı bırakılmaları eşitlik ilkesine de aykırılık oluşturmayacaktır (Tunçomağ-Centel, 2013: 307, 375; Narmanlıoğlu, 2013: 414-415; Esener, 1978: 481-482; Reisoğlu, 1967: 211-212).

Bu konuda ileri sürülen diğer görüşe göre ise, sendika üyesi olsalar bile toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı kabul edilen bu işçiler, ne yeni bir toplu iş sözleşmesi yapabilirler ne de dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Bu durumda, bu işçiler, Anayasa güvencesi altında bulunan toplu iş sözleşmesi hakkından yararlanamaz duruma sokulmaktadır. Bu uygulamanın aynı zamanda, sendikaların faaliyetlerinde üyeleri arasında eşitliğe uyması esasına da aykırı bulunduğu (Çelik, 2012: 573) ve bu durumun sakıncalarını gidermek için hiç değilse kapsam dışı bırakma hükmünün, kapsam dışı bırakılanın muvafakati ile etkili olacağını kabul etmek gerekir (Oğuzman, ? : 78-79; Çelik, 2012: 573; Ekmekçi, 1996: 181 vd; Tuncay, 2010: 225-226).

Toplu iş sözleşmesinin tarafları, Devletin yasama erkine benzer şekilde, objektif hukuk kuralları koyma özerkliğine sahiptirler (Ulucan, 1981:1 vd.). Toplu iş sözleşmesi tarafları, kendilerine tanınmış bulunan özerklik çerçevesinde, istedikleri düzenlemeyi yapmakta ilke olarak serbesttirler. Ancak, işçi ve işveren sendikaları(ya da işveren) kapsam dışı personeli tayinde tamamen serbest değildirler. Kapsam dışı bırakılmanın geçerli sayılabilmesi için bunun haklı nedenlere dayanması ve işçiler arasındaki eşitliği bozucu nitelikte olmaması gerektiği gibi (Sur, 2008: 306-307; Aktay-Arıci-Kaplan, 2013: 554), bu konuda işçinin muvafakatının de alınması gerekir.

İşveren Vekilleri

İş sözleşmesine göre çalışmakta olan bazı işçiler yapmış oldukları görev veya konumlarından dolayı yasal olarak TİS'den yararlanamazlar. Burada, toplu iş sözleşmesini yapan tarafların iradesi ile değil, kanun hükmü gereği bir kapsam dışı bırakma söz konusudur. Bu grubun içinde yer alanların başında, "işveren vekili" konumunda olanlar gelir.

6356 sayılı STİSK, işveren vekilliğini, işveren adına işletmenin bütününe yönetenler olarak tanımlamış(STİSK.m.2/1-e) ve işveren vekillerinin bu kanunun uygulanması bakımından işveren sayılacağını ifade etmiştir (STİSK.m.2/2). STİSK m.39/7'de getirdiği, " Bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz" hükmüyle bu konuyu açıkça düzenlemiş ve yasak getirmiştir.

Diğer yandan, toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanların da toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları da, 6356 sayılı Kanunla hüküm altına alınmıştır (STİSK.m.39/7). Gerçekten de, 6356 sayılı Kanun anlamında işveren vekilleri dışında, işvereni temsilen toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılanlar toplu iş sözleşmesinin yapılmasında işveren adında inisiyatif kullanan kişilerdir. Bu yetkideki kişilerin ileride kendilerini de ilgilendirecek toplu iş sözleşmelerine imza atmaları halinde bundan yararlandırılmamaları yerinde olacaktır (Aktay-Arıci-Kaplan, 2013:556).

Böylece, kanun gereği, toplu iş sözleşmesinin "kapsamı dışına" çıkarılan bu kişiler, "sendika üyesi" olsalar veya üye olmadan dayanışma aidatı ödemek isteseler ve hatta taraflarca kapsam içine alınmış olsalar bile toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır. Bunlar, işverenle yaptıkları bireysel iş sözleşmeleriyle çalışacaklardır. Çünkü, bu kişiler, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek olanlarla ilgili olarak getirilen düzenlemelerin dışında kalmaktadırlar.

Greve Katılmayan veya Katılmaktan Vazgeçen İşçiler

Toplu iş sözleşmesinden Kanun gereği yararlanamayacak olan bir diğer işçi grubunu da, grev sonucu imzalanmış bir toplu iş sözleşmesinde, greve katılmamış işçiler oluşturmaktadır. 6356 sayılı STİSK da, 2822 sayılı TİSGLK gibi, yasal bir grevin yapılabilmesini ayrıntılı hükümlerle düzenlemiş, yasal bir greve katılıp iş sözleşmeleri askıya alınan işçilerin dışında, bu greve katılmayıp çalışmak isteyenlerin

durumları ile işverenin yasal bir grev dolayısıyla çalışma ve çalıştırma serbestisini ilişkin hükümlere de yer vermiştir. Bu anlamda, 6356 sayılı Kanun, işyerinin devamlılığının ve faaliyetinin sağlanması için, yasal bir greve katılmak istemelerine rağmen bazı işçilerin greve katılmasını yasaklamış, işverenlere de bunları çalıştırma zorunluluğu getirmiştir. Diğer taraftan, yasal bir greve katılmayıp çalışmak isteyen işçileri çalıştırıp çalıştırmamak konusunda işverene bir serbesti tanırken, işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerin başka işte çalışmalarını yasaklamış, işverene de yasal bir grev (veya lokavt) nedeniyle iş sözleşmeleri askıya alınan işçilerin yerine başka işçi almama ve çalıştırmama zorunluluğu getirmiştir. Ancak, konunun ortaya konulabilmesi açısından greve katılıp katılmamanın ne olduğunu ortaya koymak gerekecektir.

Grev, hem karar alma hem de uygulama aşamasında kolektif bir eylem olmanın yanında aynı zamanda, bu hakkın sahibi birey olarak işçidir. Yani, karar alma ve kullanılış biçimi açısından kolektif nitelikte olan grev, hak sahipleri açısından hem bireysel hem de kolektif hak görünümüne sahiptir (Rivero-Savatier, 1991: 339; Sınay-Javillier, 1984: 101-102). Anayasanın 54. maddesine göre, grev hakkının sahibi birey olarak işçidir. Grevin aynı zamanda, bireysel bir işçi hakkı olması bu hakkın kullanılmasını işçi iradesine bırakmayı ifade eder. Her işçi tek başına, uygulanmakta olan bir greve katılıp katılmama konusunda kendisi karar verecektir. Türk hukukunda grevin bireysel bir hak olmasının önemi, işçinin birey olarak sendika tarafından uygulanan yasal greve katılmasında kendisini göstermektedir sahiptir (Ulucan, 1991: 166-167). Hukukumuz açısından bu hakkın kullanılması, işçilerin örgütlenmiş kuruluşları olan sendikalar eliyle yapılacaktır.

Bu bağlamda, bir işyerinde grev uygulanmasına başlanması o işyerindeki tüm işçilerin greve katılmasını, grevci sayılmalarını gerekli kılmaz (Oğuzman, ? : 234; Tunçomağ-Centel, 2013: 492; Narmanlıoğlu, 2013: 684). İşyerinde çalışan bütün işçiler, grev kararını alan ve uygulayan sendikaya üye olsalar bile greve katılma konusunda tam bir serbestiye sahiptirler. Yani, greve o işyerinin işçisi olan sendikalı/sendikasız tüm işçilerin katılma hakkı olmakla birlikte, bu greve katılma zorunlulukları yoktur (Tunçomağ-Centel, 2013: 492). Çalıştığı işyerinde uygulanmasına karar verilmiş bir greve katılmak veya katılmamak işçinin arzusuna bağlıdır. Grev kararı alan ve uygulamaya koyan sendikanın üyesi işçiler dahi, sendika tarafından greve katılmaya zorlanamazlar ve grevden uzak kalma hakkına sahiptirler. İşçi sendikasının üyesini greve katılmaya zorlaması söz konusu olamayacağı gibi, grevci işçilerin de bu yoldaki davranışları hukuka aykırı sayılacaktır yoktur (Reisoğlu, 1986: 328). Hatta bir işçi önce greve katılıp, sonra vazgeçerek işyerinde çalışmak isteyebilir. Greve katılmayı reddedip işyerinde çalışan sendika üyesi işçiye, sendika, grev kararına uymadığı için yasalarda ve tüzüğünde yer alan yaptırımları uygulayabilir. Ama grev kararına rağmen çalışmak isteyen işçinin çalışmasına engel olacak yaptırımlar uygulanamaz.

Buna karşılık, greve başlangıçta katılan işçilerin, grev devam ederken greve katılmaktan vazgeçmesi mümkündür. Bu husus, yasada “greve katılmayan veya

katılmaktan vazgeçenlerin” çalışmalarının engellenemeyeceği şeklinde ifade edilmiştir (STİSK. m. 64/1). Ancak, greve katılmaktan vazgeçen işçinin sonradan greve katılması da olanaklı değildir. Grev uygulamasının başladığı tarihte greve katılmayan veya greve katıldıktan sonra vazgeçen ve işyerinde çalışan işçi sonradan greve katılamaz (Oğuzman, ? : 234; Esener, 1978: 637; Reisoğlu, 1986: 328-329).

Grevin uygulanmaya başladığı tarihte, grev dışı nedenlerle işyerinde çalışmamakta olan işçilerin, örneğin, hasta ve izinli olan işçilerin greve katılıp katılmaması konusunda kanunda açık bir düzenleme yer almamaktadır. İşçinin, grev dışında çalışmamasına yol açan sebebin devamı süresince, bu sebeplerle ilgili hükümlerin uygulanması yerinde olacaktır (Oğuzman, 1964: 70).

İş mücadelesi aracı olarak grev, aynı zamanda, uyumsuzluğun çözülmesinden sonra çalışma iradesini de içerir sahiptir (Sinay, 1966: 245-246). Aksi halde bir iş mücadelesinden bahsedilemez. İşte bu nedenle, 6356 sayılı Kanun 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi, uygulanan yasal bir greve, bazı koşullarla, bir kısım işçilerin katılmasını önlemiş, bunlara grev sırasında çalışma zorunluluğu getirirken, işverene de bu işçileri çalıştırma zorunluluğu yüklemiştir (STİSK.m.65/1). Grev (ve lokavt) uygulamasında işyerinde çalışmak zorunda olan işçiler, hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmama koşuluyla, niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde, faaliyetin devamlılığını ve işyerinin güvenliğini, makine ve demirbaş eşyanın, gereçlerin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ve de hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak işlerde çalışan işçilerdir (STİSK. m. 65/1). Ayrıca, grev nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grevin başlamasından önce işlemiş olan ücret ve eklerinin mutad gününde ödenmesi zorunlu olduğundan, bu ödemelerin yapılmasını sağlamak için, ödemeyi yapacak personel de çalışmak zorundadır (STİSK. m. 67/2). Kanunda yer almasa da, grev (ve lokavt) dışında kalan işçilerin ücretlerini, ücretlerinden yapılan sosyal sigorta primleri ile vergi kesintisi ve taksitlerini hesaplamak ve ödemek için bir ya da birkaç kişinin grev (ve lokavt) dışı işçiler arasına sokulması gerekebilir (Kandemir, 2005:196). Bu işçiler yaptıkları işin niteliği gereği grev ve lokavta katılmak hakkından mahrum edilmişlerdir. Burada amaç, grevi etkisiz hale getirmek, işyerindeki üretim faaliyetinin devamını sağlamak değil, ulusal bir servet olarak işyerini korumaktır. Çünkü grevin sonunda işçilerin iş başı yaptıkları sırada makine, malzeme, hammaddelerin bozulmuş olması üretimin uzun süre aksamasına sebep olabilecek, böylece, grevin olumsuz etkileri grev sonrasında da devam edebilecektir sahiptir (Kutal, 1985: 489-490).

İşte, toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak olan bir diğer işçi grubunu da, grev sonucunda imzalanmış bir toplu iş sözleşmesinde, greve katılmamış işçiler oluşturur. Buna ilişkin olarak, STİSK şu düzenlemeyi getirmiştir; “Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 65 inci maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamaz” (STİSK.m.39/8). Ancak, yukarıda da çerçevesini çizmeye çalıştığımız üzere, bu işçiler ihtiyari olarak greve katılmamış kimselerdir. Bu kişiler dayanışma aidatı

ödeyerek dahi toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağına sahip değildirlir. Ancak, toplu iş sözleşmesine bir hüküm konulmuş ise, bu takdirde toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir (Aktay-Arııcı-Kaplan, 2013: 557; Şahlanan,1992: 151-152). Zorunlu olarak greve katılmayanlar, greve katılmaları yasaklanmış olanlar için toplu iş sözleşmesinden yararlanmamak söz konusu değildir (Oğuzman, ?; 69; Şahlanan, 1992: 151).

Hemen belirtelim ki, 6356 sayılı Kanununun 65. maddesi hükmü, sadece toplu iş sözleşmesini imzalayan taraf sendika üyesi işçileri değil, işyerinde çalışmış bütün işçiler (Narmanlıoğlu, 1991: 202; Şahlanan, 1992: 151). için geçerlidir. Toplu iş sözleşmesi bir grev sonucu imzalanmışsa, taraf sendika üyesi olsun ya da olmasın greve katılmayan veya greve katılmaktan vazgeçen bütün işçiler ayrımsız olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanmayacaklardır (Aktay-Arııcı-Kaplan, 2013: 557; Şahlanan, 1992: 151). Dolayısıyla, bu durumda olanlar, taraf sendikaya üye iseler, toplu iş sözleşmesinden üye sıfatıyla yararlanma hakkını yitirmekte, üye değilseler dayanışma aidatı yoluyla yararlanma hakkını yitirmektedirler (Şahlanan, 1992: 151).

Burada, toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkını ortadan kaldıran durum grev sırasında işyerinde çalışmadır. Bu nedenle, her ne sebeple olursa olsun (yasal) bir grev sırasında işyerinde çalışmayan işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkına sahip olacaklardır. Ayrıca işçinin işyerinde uygulanan greve katılmasıyla, grev oylaması istemesi ya da grev oylamasında aleyhte oy kullanması birbirine karıştırılmamalıdır. Grev oylaması isteyen, oylamada aleyhte oy kullanan işçi ile greve katılmayan işçi bir tutulamaz. Oylama isteyen ya da aleyhte oy kullanan işçi greve katılmışsa, grev sonucu akdedilen toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği kabul edilmelidir (Aktay-Arııcı-Kaplan, 2013: 557-558.).

Toplu iş sözleşmesinin yer itibariyle uygulanma alanı

Toplu iş sözleşmeleri kapsayacakları coğrafi alana göre, işyeri yada işkolu düzeyinde düşünülebilir. Bu anlamda, bir toplu iş sözleşmesi belirli bir işkolu düzeyinde, bu işkoluna dahil tüm işyerlerini kapsayabileceği gibi, sadece belirli bir veya daha çok işyerine de ilişkin olabilir (Narmanlıoğlu, 2013: 309 vd; Aktay-Arııcı-Kaplan, 2013: 538 vd.).

İşyeri

6356 sayılı STİSK da, 2822 sayılı TİSGLK’nda olduğu gibi, toplu iş sözleşmesinin işyeri düzeyinde yapılması esasını benimsemiş, kanuna yeni giren çerçeve sözleşmenin dışında, iş kolu toplu iş sözleşmesi yapılmasına olanak tanımamıştır. Bu nedenle, 2822 sayılı Kanun döneminde bu konuya ilişkin olarak yapılan değerlendirme ve varılan sonuçlar 6356 sayılı STİSK açısından da geçerliliğini sürdürecektir. Ancak, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenleme bu konuda 2822 sayılı Kanundan farklı şekilde kaleme alınmıştır.

6356 sayılı STİSK’nun “Toplu İş Sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi” başlıklı

34. maddesi ile bir toplu iş sözleşmesinin “aynı iş kolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabileceği” (STİSK.m.34/1) ifade edilmektedir. Bu yönüyle, STİSK’nun sisteminde toplu iş sözleşmeleri için getirilen ana şekil, işyeri toplu iş sözleşmesidir. Bununla birlikte, bir toplu iş sözleşmesinin, mutlaka bir işyerine ilişkin olarak yapılması da gerekmez. Gerçekten, toplu iş sözleşmesi birden çok işyerini kapsadığı takdirde ise, bu durumda da “işyerleri toplu iş sözleşmesi” söz konusu olacaktır. Bu anlamda, STİSK’nda, “grup toplu iş sözleşmesi”, işyerleri toplu iş sözleşmesinin bir türü olarak öngörülmüştür. Gerçekten, grup toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır(STİSK.m. 2/1-ç, m.34/3). Birden çok işyerinin aynı işverene ait olması durumunda ise, işletme toplu iş sözleşmesi söz konusu olur. Bu anlamda, işletme toplu iş sözleşmesi, “bir gerçek veya tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerini kapsayan sözleşmedir (STİSK.m. 2/1-d, m.34/2).

Toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda işyeri veya işyerlerini kapsar. Toplu iş sözleşmesi kapsam dışındaki işyerlerine etkili olmaz. Toplu iş sözleşmesinin hangi işyerlerini kapsama aldığı sözleşmenin ilgili hükmü belirler. Bu yönüyle, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerleri yetki belgesine uygun olmalıdır (Oğuzman, ?; 67; Tuncay, : 229). 2822 sayılı TİSGLK’nda olduğu gibi, 6356 sayılı STİSK’nda da, işletme sözleşmesi bir işletmenin aynı işkolundaki işyerleri için yapılacağından, bu durumda da uygulama alanı bakımından yine işyeri kavramı önem taşımaktadır.

2822 sayılı TİSGLK’nda işyeri tanımı bulunmadığı için, kural olarak bu kanunun tamamlayıcısı niteliğindeki 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’ndaki tanımın(m.2) göz önünde tutulması gerektiği ve fakat 4857 sayılı İş Kanunu’nun işyeri tanımının da (m.2) yol gösterici olacağı ifade edilmişti (Yenisey, 2007: 332-334). 6356 sayılı STİSK’nda da, bu Kanunun uygulanması bakımından “işçi, işveren ve işyeri kavramlarının 4857 sayılı İş Kanunu’nda tanımlandığı gibi” olduğu ifadesine yer verilmiştir(m.2/3).

İş Kanunu ise, işyeri (Çelik, 2012: 57 vd; Güzel, 1987, s.71 vd; Tunçomağ-Centel, 2013: 63 vd; Süzek, 2005, s.157 vd; Mollamahmutoğlu, 2004 s.147 vd; Aydınli 2001; Yenisey, 2007: 7 vd; Özkaraca, 2008: 7 vd.), tanımını şu şekilde yapmıştır; “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir” (İş K.m.2). “İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır” (İş K.m.2/2). “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür (İş K.m.2/3).

İş Kanunu’nda yer alan bu tanım dikkate alındığında, işyerinin, bir mal veya

hizmet üretmek biçimindeki teknik bir amacın gerçekleştirilmesi için maddi ve maddi olmayan unsurlarla işçinin birlikte örgütlendiği birim olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Kanunda yer alan bu tanım çerçevesinde, işyerinin unsurları, maddi unsurlar, maddi olmayan unsurlar, işgücü, teknik amaç ve belirtilen unsurların takip edilen teknik amaç doğrultusunda sürekli bir biçimde organize edilmesi (örgütlenmesi) olarak belirtilebilir (Yenisey, 2007: 17 vd.).

Bu kapsamda, arsa, bina, makine ve tezgâh, hammadde, alet, büro araçları gibi mal veya hizmet üretiminde kullanılan eşyalar işyerinin maddi unsurlarını oluşturur. Patent ve alacak hakları, tecrübe, buluş, müşteri çevresi gibi değerler ise, işyerinin maddi olmayan unsurlarını oluşturur (Çelik, 2012: 58; Ekonomi, 1984: 59; Süzek, 2005: 158; Yenisey, 2007: 17 vd.). Maddi olmayan bu değerlerin sadece işletmeye ait değerler arasında yer almaları, o işyerinin bir unsuru sayılmaları için yeterli olmayıp; bunların işyerinin teknik amacını gerçekleştirmek amacıyla kurulan organizasyonun bir parçasını oluşturmaları gerekir (Yenisey, 2007:17-18). İşyerinin unsurlarından bir diğeri de işgücü (emek) olup, işgücünün işyerinin bir unsuru olması açısından işyerinde çalışan işçi sayısının bir önemi bulunmamaktadır (Süzek, 2005: 158; Yenisey, 2007: 22). Ancak, belirtelim ki, yukarıda belirtilen maddi ve maddi olmayan unsurlarla işgücünün bir araya gelmesi de, işyeri kavramının ortaya konulması bakımından yeterli değildir.

İşverenin bu unsurları belirli bir amaca ulaşmak için sürekli olarak bir arada bulundurması, örgütlenmesi gerekir. Bu noktada işyerinde teknik bir amacın takip edilmesi ve organizasyon (örgütlenme) unsurları gündeme gelmektedir gerekir (Süzek, 2005: 158; Çelik, 2012: 58). Bir mal veya hizmet üretmek biçimindeki teknik amaç, işyerine asıl özelliğini veren unsur olup, mal veya hizmetin kazanç amacıyla üretilip üretilmemesinin bir önemi yoktur. “Organizasyon ise, özünde iki ayırt edici özellik barındırır. Öncelikle, organizasyon yalnızca maddi ve maddi olmayan unsurlardan oluşmaz, mutlaka işgücünün (emeğin) varlığına ihtiyaç vardır. İkinci olarak, organizasyon belirli bir amaç doğrultusunda örgütlenmiş, amaca yönelik bir kavramdır. Amacı bulunmayan bir organizasyondan bahsedebilmek mümkün değildir” (Yenisey, 2007: 23-24).

İş Kanunu, işin esas itibarıyla yapıldığı yer dışındaki bazı birimleri de işyeri kapsamında değerlendirmiştir. Gerçekten, İş Kanunu’nun 2/I.maddesi, işyerini, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim olarak tanımlanmış, 2.fıkrasında ise, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır hükmüne yer vermiştir.

İş Kanunu’nda yer alan bu hükümler, aşağıda belirteceğimiz kanunun 3.fıkrasındaki hükümleri ile birlikte, aynı zamanda, işyerinin kapsamı ile ilgili çerçeveyi de çizmektedir. Bu bağlamda, mal veya hizmetin bir tek yerde üretilmesi halinde işyerinin neresi olduğunu belirlemede bir güçlük yoktur. Ancak, mal veya

hizmetin tek bir yerde üretilmeyip, üretimin farklı birimlerde örgütlenmesi halinde, farklı üretim birimlerinin tek bir işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi olduğu sorunu gündeme gelmektedir. Kanunda açıkça belirtildiği gibi, bu sorunun çözümünde, “nitelik yönünden bağlılık” ve “aynı yönetim altında örgütlenme” ölçütleri esas alınarak bir değerlendirme yapmak gerekmektedir. İş Kanunu’nun m.2/II hükmü dikkate alındığında, bir yerin işyerine bağlı yer sayılabilmesi için öncelikle, bu yerin işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığının bulunması gerekir. Bu koşul, öğretide amaçta birlik olarak ifade edilmekte ve aynı işverene ait iki üretim biriminin aynı teknik amaç için organize edilmesi veya bu yerlerde aynı teknik amacın farklı üretim aşamalarının gerçekleştirilmesi durumunda amaçta birlik koşulunun gerçekleşeceği belirtilmektedir (Çelik, 2012: 58-59; Süzek, 2005: 160; Tunçomağ-Centel, 2013: 63-64; Mollamahmutoglu, 2004: 154-155; Yenisey, 2007: 26).

Farklı üretim birimlerinin tek bir işyeri sayılması için nitelik yönünden bağlılığın yanında, bu birimlerin aynı yönetim altında örgütlenmiş olması, yani yönetimde birlik bulunması da gerekmektedir. Yönetimde birlik ölçütü, farklı birimlerdeki mal veya hizmet üretimlerinin tek elden yönetilecek şekilde örgütlenmesini, bu birimlerin bağımsız bir organizasyon niteliği taşımamasını ifade eder. Buna göre, nitelik yönünden bağlı olan farklı birimlerdeki üretim, tek elden yönetilecek biçimde örgütlenmişse, yani bu birimler bağımsız bir organizasyon niteliği taşıyorlarsa, yönetimde birlik koşulu gerçekleşmiş sayılacaktır (Çelik, 2012: 58-59; Süzek, 2005: 160; Tunçomağ-Centel, 2013: 64; Mollamahmutoglu, 2004: 155-156; Yenisey, 2007: 27-28).

Öte yandan, Kanunda açıkça belirtilmiş olmasa da, bir işyerine bağlı yerlerden söz edebilmek ve bu yerleri tek bir işyeri sayabilmek için bu yerler arasında hukuki bir bağlılığın da bulunması, bu yerlerin aynı işverene ait olması da lazımdır (Süzek, 2005: 159-160; Yenisey, 2007: 26). Bununla birlikte, değişik yerlerin aynı kişiye ait bulunması, mutlaka işyerinin tek olduğu sonucunu doğurmaz. Çünkü, aynı işverene ait ve birbirinden bağımsız biçimde örgütlenmiş birden çok işyeri olabilir.

Nihayet Kanunda, işyerinin eklentileri ve araçlar da işyerinden ayrılmıştır. İşyerinin dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi yerler eklenti kavramı içinde yer alır. Hükümde kullanılan “gibi diğer eklentiler” ifadesinden de açık bir biçimde anlaşıldığı üzere, burada sayılan eklenti niteliğindeki yerler sınırlı olmayıp, örneğin otopark yerleri, yükleme ve boşaltma iskele ve rampaları da eklenti olarak işyeri kapsamındadır (Ekonomi, 1984: 62; Süzek, 2005: 162-163; Mollamahmutoglu, 2004: 156; Güzel, 1987: 78; Yenisey, 2007: 30-31).

Bunun gibi, İş Kanunu m.2/II hükmünde araçlar da işyerinden ayrılmıştır. Araçların işyerinden sayılması açısından, bunların sabit veya hareketli olmalarının bir önemi bulunmamaktadır. Bunun gibi, aracın işyerinin coğrafi sınırları içerisinde bulunması veya araç üzerindeki mülkiyet hakkının işverene ait olması da zorunlu

değildir. Öte yandan, araçların mutlaka işyerinde görülen işin yürütümü ile doğrudan bir ilişkisinin bulunması aranmamakta; işyerinde yürütülen faaliyete doğrudan veya dolaylı olarak katkıda bulunan her türlü araç işyerinden sayılmaktadır (Süzek, 2005: 163; Güzel, 1987: 78-79; Mollamahmutoglu, 2004: 156-157; Yenisey, 2007: 29-30).

İş Kanunu'nun m.2/III hükmünde, "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür" ifadesi yer almıştır. Böylece, işin yapıldığı yerler, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar birlikte bir bütün oluşturularak "işyeri"ni meydana getirirler (Süzek, 2005:163; Mollamahmutoglu, 2004: 153; Yenisey, 2007: 25). Bu kapsamda, işyeri, bağlı yerler, eklentiler ve araçlardan oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. Bu durum "işyerinde teklik ilkesi" olarak ifade edilmektedir(Mollamahmutoglu, 2004: 153; Süzek, 2005: 163; Yenisey, 2007: 25).

Görüldüğü üzere, İş Kanunu, işyerinin kapsamını belirlerken iş organizasyonu kavramını getirmiştir. Başka bir anlatımla, bir yer işverenin iş organizasyonu içinde yer alıyorsa o yer işyerinden sayılacaktır (Süzek, 2005: 161; Mollamahmutoglu, 2004: 152).Yeni istihdam türleri, üretim ve iş organizasyon teknikleri, bilgisayar teknolojisi, iş sözleşmelerinde bağımlılık unsurunun daha esnek bir şekilde değerlendirilmesine yol açtığı gibi işyeri kavramının da klasik işyeri dışına taşmasına neden olmuştur (Süzek, 2005: 161). İş Hukuku yönünden daha çok "işyeri" kavramı ön plana çıkmaktadır. Ancak, bu kavramın yanında ve bazen birbirinin yerine geçmek üzere, işletme kavramı da kullanılmaktadır. İşletme, işyerinden daha geniş ve işyerlerini kapsayan bir kavramdır. Bazı durumlarda, işletme tek işyerinden ibaret olabilir (Ekonomi, 1984: 63-64; Çelik, 2012: 68; Mollamahmutoglu, 2004: 149-150). İşyerinde, mal veya hizmet üretimine yönelik teknik bir amaçtan söz edilirken, işletmede ise, daha çok kar sağlamaya yönelik iktisadi bir amaçtan söz edilmektedir. Bu nedenle, işletme, "iktisadi bir amacın gerçekleştirilmesi için işverene ait bir veya birden fazla işyerinin bağlı olduğu organize bir bütün olarak tanımlanmaktadır (Çelik, 2012: 68; Ekonomi, 1984: 63-64; Mollamahmutoglu, 2004: 149-150; Süzek, 2005: 163-164; Yenisey, 2007: 32 vd.). Ancak, işletmede güdülen amaç, daha çok iktisadi olmakla birlikte, bu hususta mutlak bir zorunluluk yoktur.

Yukarıda açıklandığı gibi, toplu iş sözleşmesi, aynı işkolundaki işyeri veya işyerlerini kapsayacağından, bir işyerinin hangi işkoluna girdiğinin tespiti de önem taşımaktadır. 6356 sayılı STİSK., işkollarının belirlenmesinde kanunla belirleme esasını kabul etmiş ve bu kanunla işkolları belirlenmiştir (STİSK.m.4). STİSK'nda, bir işyerinin hangi işkoluna dahil olduğu hususunun tespitinde usul ve esaslar da (STİSK.m.5) belirlenmiştir (Aktay-Arıcı-Kaplan, 2013: 339 vd; Narmanlıoğlu, 2013: 82 vd.). Ayrıca, bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de asıl işin girdiği işkolundan sayılır(STİSK.m.4/2). Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır, bununla ilgili karara karşı mahkemeye başvurmak mümkündür(STİSK.m.5/1).

Ancak, işyeri bazen bir takım değişikliklere uğrayabilmektedir. Bu durumdan toplu iş sözleşmesinin ne ölçüde etkileneceği de önemli bir konu olarak ortaya çıkmaktadır (Sur, 2008: 320-321). Bunlardan biri işyerinin naklinde, diğeri de işyerinin bir bölümünde başka bir işverenin iş alarak işçi çalıştırmasında kendisini göstermektedir. Yukarıda, toplu iş sözleşmesinin kişiler itibariyle uygulanma alanında, işverenin toplu iş sözleşmesiyle bağlılığında ve taraf sendika üyesi işçilerin sözleşmeden yararlanması konusunda bu konuların bir kısmı ele alınmıştır. Burada, bu konulara kısaca değinilecek ve özellik taşıyan durumlar da ele alınacaktır.

İşyerinin temelli kapatılması ve işin tamamen tasfiye edilmesi halinde, toplu iş sözleşmesinin de fiilen uygulanması olanaksız hale geleceğinden, sözleşme hükümlerinin uygulanma kabiliyeti ortadan kalkar. Bununla birlikte, toplu iş sözleşmesinin süresi dolmadan işyeri başka bir işveren tarafından açılırsa, yeni işverenin de toplu iş sözleşmesiyle bağlı olduğunu kabul etmek gerekir (Yenisey, 2007: 357; Şahlanan, 1992: 195-196). Nitelik değiştirilmeksizin, işyerinin başka bir mahale veya adrese nakledilmiş olması, yetki alınmış o işyeri için toplu iş sözleşmesi yapılmasını engellemez (Yenisey, 2007: 357; Çelik, 2012: 586; Tuncay, 2010: 229).

Bilindiği üzere, işyerleri ya da işletmelerde işverenler işin bir bölümünde ya da eklentilerinde alt işveren işçisi çalıştırmaktadırlar. İmzalanan toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına bu işçilerin de üyesi olması durumunda, bu işçiler de toplu iş sözleşmesinden yararlanmak istemektedirler. Bu durum, çeşitli yargı kararlarına da konu olmuştur. Öğretide de genel kabul gördüğü üzere (Aktay-Arıca-Kaplan, 2013: 537-538; Narmanlıoğlu, 2013: 412; Çelik, 2012: 576-577; Şahlanan, 1992: 131-132), alt işveren işçilerinin asıl işveren işçileri için yapılmış olan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları hukuken olanaklı değildir.

Toplu iş sözleşmesinin yer itibariyle uygulama alanını bir işverene ait işyeri ya da işyerleri oluşturmaktadır. Ancak, şunu da belirtmek gerekir ki, toplu iş sözleşmesinin yer itibariyle uygulanma alanı ile kişiler itibariyle uygulanma alanı arasında da yakın bir ilişki söz konusudur. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmesinin, gerek yer ve gerekse kişiler itibariyle uygulanması konusundaki esasları birlikte ele almak gerekir. Bu anlamda, işverene ait bir veya birden çok işyerinde veya işletme sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde toplu iş sözleşmesinin yapılması ve uygulanması bakımından işverenin bu işyerleri ile bağlı olması ilkesini ortaya koymaktadır. Ancak bu durum, işverenin, işyerinin bir bölümünde iş alan diğeri bir işveren yanında çalışan işçiler bakımından da sözleşme ile bağlı olacağı sonucu çıkarılamaz. Kişiler itibariyle sözleşme ile bağlılık ilkesi de göz önüne alındığında, işverenin işyeri veya işyerlerinden dolayı sözleşme ile bağlılığı, buralarda çalışan kendi işçileri ile sınırlı olarak anlaşılmalıdır (Çelik, 2012: 576-577) .

Bilindiği gibi, işyerleri ya da işletmelerde işverenler işin bir bölümünde ya da eklentilerinde alt işveren işçisi çalıştırmaktadırlar. İmzalanan toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına bu işçilerin de üyesi olması durumunda, bu işçiler de toplu iş sözleşmesinden yararlanmak istemektedirler. Bu durum, çeşitli yargı kararlarına da konu olmuştur. Öğretide de genel kabul gördüğü üzere (Aktay-Arıca-Kaplan, 2013:

537-538; Narmanlıoğlu, 2013: 412; Çelik, 2012: 576-577; Şahlanan,1992: 131-132), alt işveren işçilerinin asıl işveren işçileri için yapılmış olan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları hukuken olanaklı değildir. Ancak, alt işverenin işçilerinin toplu sözleşme düzeni dışında bırakılacakları gibi bir durum da söz konusu olmayacaktır. Çünkü, alt işveren işçileri üye olacakları sendika aracılığıyla kendi işverenleri ile yapılacak bir sözleşmeden yararlanırlar (Çelik, 2012: 577).

İşyeri veya Bir Bölümünün Devri Durumunda

07.11.2012 tarihine kadar yürürlükte kalmış olan 2822 sayılı TİSGLK'nda, işyerinin devri ile ilgili ayrıntılı düzenlemeye yer verilmemiş, sadece 8.maddede; "Toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenlerin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez." hükmüne yer verilmişti. Toplu iş sözleşmesi yapılmış bir işyerinin başkasına devrolunması durumunda veya işverenin ölümü sonucu işyerinin mirasçılara geçmesi halinde toplu iş sözleşmesi devam eder. Bu durumda, yeni işveren veya mirasçılar, önceki işveren veya miras bırakan tarafından yapılmış olan toplu iş sözleşmesine bağlanır (Tunçomağ-Centel, 2013: 376; Narmanlıoğlu, 2013: 399). STİSK. m.37/1'de yer alan "...toplular iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin...değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez" hükmü de bu esası dile getirmektedir. STİSK., bu hükümlerle, işyerinin devri durumunda, işveren tarafı açısından toplu iş sözleşmesine bağlılığı, işyerine bağlamış, işverenin şahsını toplu iş sözleşmesine bağlılık için temel almamıştır (Tunçomağ-Centel, 2013: 376).

Uygulamada sorunlara ve tartışmalara sebep olan, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin olarak işverenin toplu iş sözleşmesi imzaladıktan sonra aynı işkolunda başka bir işyerini devralması ve burada da toplu iş sözleşmesinin bulunması veya işverenin işletme kapsamındaki işyerini devretmesi durumlarında çözümün ne olacağına ilişkindir. 2822 sayılı TİSGLK'nda, bu durumlara ilişkin bir açıklık yoktu¹⁴. 6356 sayılı STİSK'nun 38.maddesinde, konuya ilişkin bir düzenleme getirilmiştir.

İşyerinin veya bir bölümünün devri başlığını taşıyan 38.maddeye göre; (1) İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise; devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılmaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. (2) Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer. Görüldüğü gibi,

¹⁴ Bu konudaki görüş ve tartışmalar için bkz.: Ekonomi, 1987: 6 vd.;Yenisey, 2007: 349 vd.; Aydın, 2002: 435 vd.

STİSK’nda, farklı olasılıklar dikkate alınarak bunların hukuki sonuçlarının ne olacağı düzenlenmiştir.

Maddenin ilk fıkrasında, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olsun veya olmasın toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkolunda yürürlükte bir toplu iş sözleşmesinin bulunup bulunmadığına bakılarak karar verilecektir.

Bu durumda, devralan işverenin aynı işkolunda yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi varsa, üstünlük buna verilecek ve devraldığı işyeri veya işyerlerindeki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar ise iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecektir (Canbolat, 2013: 74). 6356 sayılı STİSK’nda, devre konu işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçların iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmesi kabul edilerek, devre konu işyerinin, devralan işverenin aynı işkolundaki işyeri ye da işyerlerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte dikkate alınabilmesi olanağı sağlanmıştır. Öğretide, STİSK’nun bu hükmü ile, iş sözleşmesi hükmü haline gelen çalışma koşullarında İş K..m.22 hükümlerine uyulmak koşuluyla değişiklik yapılabileceği ve bu durumda yeterli bir koruma sağlamayacağı, ve bu nedenle Avrupa Birliği’nin 2001/23 sayılı yönergesinde öngörüldüğü gibi, devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak en az bir yıl süreyle işçi aleyhine değiştirilememesi veya toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün sürmesi, ancak, bu yürürlük süresinin devralan işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinin süresinin bitmesiyle sınırlı olması gerektiği ifade edilmiştir (Alpagut, ? : 33).

Maddede, ikinci bir olasılık olarak, devralan işverenin işyeri veya işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesinin bulunmaması durumunda devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesinin süresinin sonuna kadar devam edeceği ve süre sonunda tüm işyerini kapsayacak şekilde yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılacağı belirtilmektedir. Böylece, toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar devam edecektir. Getirilen bu düzenlemenin sonucu olarak, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılmadığı sürece, çalışma koşullarının değiştirilemeyeceği, bir başka deyişle, yeni bir sözleşme yapılmadığı sürece ucu açık bir süreyle yürürlüğünü sürdüren bir toplu iş sözleşmesi hükümlerinden söz edilebilecektir (Alpagut, ? : 34-35).

Öğretide, madde metnindeki,” devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder” şeklindeki ifadenin isteneni tam olarak anlatmaktan uzak olduğu, bu durumda, devralan işyerindeki toplu iş sözleşmesi devralan işverenin aynı işkolundaki toplu iş sözleşmesi olmayan işyerlerini de kapsayacak şekilde ancak sürenin sonuna kadar toplu iş sözleşmesi olarak uygulanacağı belirtilmekte ve sürenin sona ermesiyle, STİSK’nun 36. maddesinde yer alan, sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder düzenlemesinin burada da geçerli olacağı belirtilmektedir (Canbolat, 2013: 74-75).

Maddedeki hükmün açık anlatımı karşısında, STİSK'nun 36'. maddesinde yer alan, sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder, düzenlemesinin burada da geçerli olabileceğini söyleyebilmenin hukuken olanaklı olmadığını düşünüyoruz.

Ancak, mevcut bu düzenlemenin öğretide de ifade edildiği üzere, amacı aştığı ve toplu iş sözleşmesinin ard etkisine ilişkin esaslar ile uyuşmadığı da bir gerçektir (Alpagut, ? : 35). Bunun dışında, ayrıca, STİSK'nun 35/2.maddesinde yer alan, toplu iş sözleşmesi en çok üç yıl süreyle yapılabilir hükmünün bu konuda dikkate alınması gereği açıktır.

Maddenin ikinci fıkrasında ise, diğer bir olasılık olarak da, toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesinin tarafı olan bir işverence devralınması durumu ele alınmaktadır. Bu durumda, devralınan işyeri, işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecektir. Öğretide, maddenin bu hükmünün, bir işyerini aldıktan hemen sonra toplu iş sözleşmesinin maliyeti ile karşılaşılıyor olmalarından dolayı işverenlerin devir işlemlerinden kaçınmalarını beraberinde getirebileceği, diğer yandan, kanun koyucunun toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin mevcut işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girmesini öngörürken, işveren tarafından yeni kurulan aynı işkolundaki işyeri bakımından özel bir düzenleme getirmemiş olmasının eleştiriye açık olduğu belirtilmektedir.

Hemen belirtelim ki, maddede yer alan bu düzenlemeler, toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için, STİSK'nda yer alan ve yukarıda da açıklamaya çalıştığımız düzenlemeler dikkate alındığında, devir alınan işyerinin işletme kapsamında yer almasından sonra, bu işyerinin işçilerinin, ilgili sendikaya üye olmak ya da dayanışma aidatı ödemek suretiyle mi yararlanıp yararlanmayacakları konusunda bir açıklık taşımamaktadır. STİSK. sisteminde, toplu iş sözleşmesinden yararlanma için, kural olarak, taraf sendikanın üyesi olmak veya dayanışma aidatı ödemek gerekir.

Teşmil

Teşmil, sözlük anlamı itibarıyla “yayma”, “içine aldırma”, “kapsatma” anlamına gelmektedir. Teşmil deyimi, geniş anlamda, bir toplu iş sözleşmesinin bu sözleşme ile bağlı olmayan işçi ve işverenlere uygulanma yollarının tümünü kapsar. Fakat, Bakanlar Kurulu kararı ile sözleşmenin uygulanma alanının genişletilmesine “teşmil” denmesi, bu deyimde sözü edilen halden değişik bir anlam kazandırmaktadır (Ekonomi, 1974: 52). Bu anlamda, teşmil, bir işkolunda herhangi bir ya da birden fazla işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin o işkolunda sözleşmeye taraf olmayan işçi ve işverenlere de uygulanmasını Bakanlar Kurulu kararı ile olanaklı kılan bir kurumdur. Böylece, bir toplu iş sözleşmesinin ancak, bu sözleşmenin tarafları hakkında hüküm ifade edeceğine ilişkin temel kural, bir Bakanlar Kurulu kararı ile aşılarak, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin o işkolunda bulunan diğer işyerlerinin sendikalı veya sendikasız işçilerine ve işverenlerine uygulanabilir hale gelmektedir (Şahlanan 1992: 155).

Üçüncü kişiler üzerinde normatif bir etkiye sahip, kendine özgü bir sözleşme türü olan toplu iş sözleşmesi, hukukumuzda ancak belirli amaçlarla, belirli taraflar arasında bağlanıp, sınırları belirlenmiş bir alanda etki yapar. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmelerinin etki alanı gerek kişi ve gerekse yer itibarıyla sınırlıdır. Toplu iş sözleşmelerinin bu özelliğinden dolayı çeşitli sakıncalar ortaya çıkabilmektedir. Toplu iş sözleşmesi düzeninin dışında kalan işyerlerinin azaltılması, işkollarında yeknesak çalışma koşullarının sağlanması, işyerleri arasında ortaya çıkan haksız rekabetin önlenmesi gibi amaçlara hizmet eden teşmil (Sur, 1991: 105 vd; Ekonomi, 1974: 48 vd; Narmanlıoğlu, 2013: 459 vd; Aktay/Arıcı/Kaplan2013: 558 vd; Şahlanan, 1992: 155 vd; Tuncay, 2010: 218 vd; Kalkış, 1992; Subaşı, 1996, s.438 vd.), bir işkolunda hem toplu iş sözleşmesi olan işyerleri hem de olmayan işyerlerinin işçi ve işverenleri açısından önem taşır (Şahlanan, 1992: 155-156).

Değişik biçimlerde bir çok ülkede uygulanmakta olan (Kalkış, 1992: 20 vd; Sur, 1991:110 vd.) teşmil, Türk İş Hukukuna ilk kez 1963 yılında 275 sayılı TSGLK'nun 8. maddesi ile girmiştir. Bu kanunun yerini, bugün yürürlükten kalkmış olan 2364 sayılı "Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konması Hakkındaki Kanunun 4. maddesi almıştır. 2822 sayılı TİSGLK. ile yeni bir düzenlemeye tabi tutulan teşmil, sınırlı uygulamalar yönünden bekleneni sağlayamamış hatta sosyal huzursuzlukları artırmıştır (Kutal, 1986: 148). Teşmil, 6356 sayılı Kanunda 40. madde ile düzenlenmiştir. Buna göre;

(1) Bakanlar Kurulu; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine. Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir. Yüksek Hakem Kurulu bu konudaki görüşünü on beş iş günü içinde bildirir.

(2) Teşmil kararında teşmilin gerekçesi açıklanır. Yürürlüğe gireceği tarih de belirtilmek suretiyle teşmil kararı Resmî Gazetemde yayımlanır, ancak yürürlük tarihi Resmî Gazete'de yayım tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenemez.

(3) Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil karar da ortadan kalkar.

(4) Bakanlar Kurulu teşmil kararını, gerekçesini de açıklayarak gerekli gördüğünde yürürlükten kaldırabilir.

(5) Toplu iş sözleşmesinin, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümleri teşmil edilemez.

(6) Yetki için başvurulduktan sonra bu işlem tamamlanıncaya kadar veya yetki belgesi alındıktan sonra yetki devam ettiği sürece, kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınmaz.

(7) Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir ve yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer.

6356 sayılı STİSK., “teşmil” kurumunu 2822 TİSGLK’na sayılı göre bazı farklarla yeniden düzenlemiştir. 2822 sayılı Kanunda yer alan düzenlemede Bakanlar Kurulunun, bağlı bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil eden işçi sendikalarından en çok üyeye sahip bulunan sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini teşmil edebileceği hükmü yer almaktaydı. 6356 sayılı STİSK’nda ise, toplu iş sözleşmesinin tarafı olacak işçi sendikasının işkolu barajını aşmış olma koşulu kaldırılmıştır. Kanun bunun yerine sadece kurulu bulunduğu işkolunda “en çok üyeye sahip sendika” ölçütünü getirmiştir.

İşkolu barajının özellikle geçiş sürecini düzenleyen maddelerde giderek düşürülmesi açısından da bu değişiklik yerinde olmuştur. 40.maddeye göre, Bakanlar Kurulu, kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının ya da ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının talebi üzerine ve Yüksek Hakem Kurulu’nun görüşünü aldıktan sonra tamamen ya da kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilecektir. Yüksek Hakem Kurulu görüşünü on beş gün içinde bildirmelidir. Teşmil kararı, gerekçesi ve yürürlüğe gireceği tarih Resmi Gazetede yayımlanacaktır. Yürürlük tarihi Resmi Gazetede yayım tarihinden önceki bir tarih olamayacaktır. 2822 sayılı TİSGLK’nda olduğu gibi tarafların hak ve borçlarına ilişkin hükümlerle özel hakeme başvurulmasını düzenleyen hükümler teşmil edilemeyecektir. Yine, yetki için başvuru yapıldıktan sonra yetki süreci, boyunca veya yetki belgesi alındıktan sonra, yetki devam ettiği sürece kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınamayacaktır.

Yeni bir düzenleme olarak da, teşmile konu olan işyeri veya işletmede her zaman yetki için başvuru yapılabilecek ve bu gibi yerlerde yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapılması ile teşmil uygulaması sona erecektir. Kuşkusuz, önceki düzenlemede olduğu gibi, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle teşmil kararı ortadan kalkacak, ayrıca Bakanlar Kurulu gerekli gördüğünde gerekçesini de açıklayarak teşmil kararını yürürlükten kaldırabilecektir

Toplu İş Sözleşmesinin Zaman İtibariyle Uygulanma Alanı

Genel Olarak

Yukarıda ortaya koymaya çalıştığımız üzere, toplu iş sözleşmeleri, belirli bir yerde (yerlerde), belirli kişilere uygulanan kendine özgü bir sözleşmedir. Belirli bir yerde ve belirli kişiler uygulanacak olan toplu iş sözleşmesinin zaman itibariyle uygulanma alanının da ne olduğunun ortaya konması gerekir. Aslında, toplu iş sözleşmesinin kişi, yer ve zaman itibariyle uygulanma alanının birbirleriyle yakın ilişki içinde olduklarını da belirtmek gerekir. Bu nedenle yukarıda, özellikle, toplu iş sözleşmesinin kişiler itibarı ile uygulanma alanı konusunda ve toplu iş

sözleşmesinden yararlanma bahsinde zaman zaman bu konuya ilişkin olarak da açıklamalar yaptığımızdan, burada tekrardan kaçınılmaya çalışılarak, toplu iş sözleşmesinin hangi zaman dilimi içinde yürürlükte olduğu(süresi), hükümlerini hangi zaman içerisinde doğuracağını ve bu kapsamda toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin öne alınıp alınmayacağı konuları ele alınmaya çalışılacaktır.

Toplu İş Sözleşmesinin Süresi

6356 sayılı STİSK., toplu iş sözleşmesinin süreye bağlı olarak yapılabileceğini (STİSK.m.35/1) ve bu sürenin de kural olarak bir yıldan az ve üç yıldan çok olamayacağını ifade etmiştir(STİSK.m.35/2). Kanun, asgari bir süre belirterek, bir taraftan işyerinde yerleşmiş bir çalışma düzeni sağlamak, diğer taraftan da, azami bir süre kabul ederek toplu iş sözleşmesinin yanlarının haksız ve büyük zararlara uğramalarının önüne geçmek (Çelik, 2012: 586; Esener, 1978: 507). istemektedir.

STİSK., eskiden olduğu gibi, faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresinin bir yıldan az olabileceği düzenlemesine (STİSK.m.35/3) de yer vermiştir. Böylece, istisnai durumlarda bir yıllık asgari sürenin altına inmek olanaklıdır. Ancak, bu gibi durumlarda yapılan sözleşmeler, iş bitinceye kadar uygulanacaktır. Yapılan işin, umulanın aksine bir yıldan uzun sürmesi durumunda ise, toplu iş sözleşmesi bir yılın bitiminde sona erecektir (STİSK.m.35/3). Kanunda yer alan, işin bitmemesi halinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır hükmünü, süresi sona ermiş bir sözleşmenin uygulanmaya devam olunması olarak değil, sözleşme süresinin yasal düzenleme nedeniyle uzadığı şeklinde anlamak gerekir (Şahlanan, 1992: 186).

STİSK., toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra süresinin uzatılmasını ya da kısaltılmasını ve sözleşmenin süresinden önce sona erdirilmesini de kesin bir şekilde yasaklamıştır (STİSK.m.35/2). Toplu iş sözleşmesi taraflarının, toplu iş sözleşmesini süresinden önce ortadan kaldırmaları STİSK m.35/2 hükmüyle ortadan kalktığı gibi, bu düzenleme aynı zamanda, toplu iş sözleşmesinin bozucu koşula bağlı olarak da yapılması olanağını da ortadan kaldırmaktadır (Tunçomağ-Centel, 2013: 406-407). Böylece, Kanunda, toplu iş sözleşmesini sona erdirecek tek neden olarak sürenin dolması kalmıştır. Hemen belirtelim ki, çerçeve sözleşmenin süresi de, en az bir ve en çok üç yıl olarak düzenlenmiştir(STİSK.m.33/4).

Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlük Başlangıcı

Sözleşmenin İmza Tarihinde veya Daha Sonra Yürürlüğe Girmesi

Toplu iş sözleşmeleri işveren veya işveren sendikası ile işçi sendikalarının karşılıklı olarak anlaşmalarıyla yapılır. Yapılan toplu iş sözleşmesinin hangi zaman diliminde uygulanacağı da, tarafların iradeleri çerçevesinde şekillenecektir¹⁵.

¹⁵ Buna karşılık, toplu iş sözleşmesinin taraf iradeleri dışında oluşması olarak nitelendirilebileceğimiz teşmil durumunda, teşmil kararname Bakanlar Kurulunca belirlenen

Bu çerçevede, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe gireceği tarih sözleşmede açıkça belirtilir. Ancak, sözleşmede bu konuda bir açıklık olmaması durumunda sözleşmenin taraflarca imza edildiği tarihte yürürlüğe gireceğinin kabulü gerekir. Bu anlamda, toplu iş sözleşmesinin hüküm ve sonuçları da ilke olarak, sözleşmenin imza tarihi ile sona erme tarihi arasında söz konusu olacaktır. Bununla birlikte, taraflar, sözleşmenin imza tarihinden daha sonraki bir tarihte yürürlüğe girebileceğini de kararlaştırabilirler (Şahlanan, 1992: 188; Ekmekçi, 1996: 212-213; Narmanlıoğlu, 2013: 462-463; Aktay-Aricı-Kaplan, 2013: 571-572). Toplu iş sözleşmesinin süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde yeni sözleşme için yetki işlemleri için başvuru yapılabilir. Ancak, yapılacak olan önceki toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez(STİSK.m.35/4). Bu hüküm gereği, sözleşmenin yürürlüğe girmesi, kanun gereği zorunlu olarak imzadan sonraki bir tarih olmaktadır.

Sözleşmenin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulabilmesi

Kanun koyucu gibi kural koyma özerkliğine sahip olan toplu iş sözleşmesinin tarafları, toplu iş sözleşmesini geçmişe etkili olarak yürürlüğe koyabilirler. Hatta, birbirini izleyen sözleşmelerin yürürlüğe girdiği işyerlerinde, sözleşme görüşmelerinin uzaması, yetki itirazına, grev veya lokavta başvurulması gibi nedenlerle toplu iş sözleşmesinin yapılması, yeni toplu iş sözleşmesinin eskisinin bitimi tarihine yetiştirilememesi sonucunu doğurduğundan sözleşmenin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulması bir gereksinim olarak ortaya çıkmaktadır (Şahlanan, 1992: 188-189; Ekmekçi, 1996: 213, 215-216; Narmanlıoğlu, 2013: 463-464; Tuncay, 2010: 232-233).

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıcı kural olarak imzalandığı tarih olduğu için, sözleşmenin geçmişe etkili yürürlüğe konulmasında, bunun açıkça sözleşmede belirtilmesi gerekir. Toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili yürürlüğe konulması mümkün ise de, bu olanak sınırsız değildir. Her şeyden önce, işyerinde halen sürmekte olan bir toplu iş sözleşmesi varsa, geçmişe etkili kılınma, bu sözleşmenin bitim tarihinden önce olamayacaktır. Nitekim, yukarıda da belirttiğimiz üzere, yapılacak olan önceki toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez(STİSK.m.35/4). İşyerinde, mevcut bir toplu iş sözleşmesinin bulunmaması durumunda ise, yeni yapılacak olan toplu iş sözleşmesinin en fazla yetki belgesi için Bakanlığa başvuruda bulunduğu tarihe kadar geriye götürülebileceği ifade edilmektedir (Ekmekçi, 1996: 227; Tuncay, 2010: 233).

Toplu iş sözleşmelerinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konmasının diğer sınırı da tarafların bu konudaki iradeleridir. Bu anlamda, taraflar toplu iş

tarihte, en erken kararnamenin yayını tarihi itibarıyla yürürlüğe girer. Bakanlar Kurulu teşmil işlemiyle geleceğe yönelik işlem yapma yetisine sahip olup geçmişe yönelik uygulama yapamaz (STİSK.m.40/2).

sözleşmesinin tamamını değil, yalnızca bazı hükümlerinin geçmişe etkili olacağını kararlaştırabilirler. Aksi takdirde, sözleşmenin normatif ve borç doğurucu hükümleriyle bütün olarak geçmişe etkili şekilde yürürlüğe gireceğinin kabul edilmesi gerekecektir. Toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerinin geçmişe etkili olarak yürürlüğünün sınırlandırılması, taraf iradeleri ile olabileceği gibi, sözleşmeyle düzenlenen konuların niteliğinden de kaynaklanabilir. Bu anlamda, bir toplu iş sözleşmesi hükmünün geçmişe etkili olarak yürürlüğe girebilmesi için, bu hükümle getirilen yükümlülüğün “ifa edilebilir” nitelikte olması gerekir. Bu ölçüt uyarınca, geçmişe etki, yalnızca, toplu iş sözleşmesinin yapılmasından sonra hala ifa edilebilen hakları ve borçları kapsayabilir. Buna göre, belirli şekilde davranılması veya davranılmamasını düzenleyen hükümler geçmişe etkili kılınamazlar (Ekmekçi, 1996: 223; Tuncay, 2010: 233-234; Şahlanan, 1992: 190-191; Çelik, 2012: 589-590).

Toplu İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, toplu iş sözleşmeleri süresinin dolmasıyla sona erer. Sürenin sona ermesi için başka bir işleme gerek yoktur. Tarafların da bu konuda bir koşul öngörmesi olanaklı değildir. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesi konusunda düşünülebilecek bir diğer sona erme nedeni de haklı nedenle fesihdir. Hukukumuzda düzenlenmemiş bir durum olmakla birlikte, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde, yanlardan birinin toplu iş sözleşmesine bağlı kalmasının istenemeyeceği derecede önemli olayların gelişmesi durumunda, toplu iş sözleşmesinin feshi akla gelebilir (Tunçomağ-Centel, 2013: 407-408; Tuncay, 2010: 240). Ancak, yukarıda da belirttiğimiz üzere, STİSK’nda getirilen düzenleme sözleşmenin süresine mutlak bir kesinlik kazandırmaktadır. Diğer yandan, hukukumuzda, toplu iş sözleşmesi gerek tarafları gerek konusu ve gerekse yapıma şekli itibarıyla, Borçlar hukuku sözleşmelerinden farklı olarak kendine özgü bir kurum olarak ortaya çıkmaktadır. Toplu iş sözleşmesi, tarafları, amacı ve etkileri belirli olan ve her gerçek veya tüzel kişi tarafından bağitlanamayan bir sözleşmedir (Ekmekçi, 1996: 17). Bu nedenle, toplu iş sözleşmesinin Borçlar Kanunu hükümleri çerçevesinde feshi olanaklı değildir (Narmanlıoğlu, 2013: 485; Çelik, 2012: 595-596).

STİSK.m. 37/1’de de ifade edildiği üzere, toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona ermesini gerektirmeyecektir. 6356 sayılı STİSK’ndaki bu düzenleme, 2822 sayılı TİSGLK’nun 8.maddesindeki düzenleme ile paraleldir. Ancak, işyerinin girdiği işkolunun değişmesinin toplu iş sözleşmesinin sona erdirmeyeceğine ilişkin açık düzenleme getirilerek 2822 sayılı Kanun dönemindeki tartışma ve tereddütler ortadan kaldırılmıştır. Kanunun, bu düzenlemeyle işkolu değişikliğinin bir sonraki dönem için geçerli olması ve bunun yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilememesini amaçladığı, bu hüküm nedeniyle toplu iş sözleşmesinin yürürlük

süresinin sonuna kadar uygulanacağı ve bu dönemde işçilerin üyeliklerinin devam ettiği kabul edilerek üye sıfatıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanacakları, diğer işçilerin de, yürürlük süresinin sonuna kadar taraf sendikaya dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri ifade edilmektedir (Canbolat, 2013: 72-73).

İşkolu değişikliklerinin yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceğine ilişkin, STİSK.m.37/1’de yer alan hüküm, kanunun 5/3.maddesinde de yer almaktadır. Ancak, STİSK’nun 19/7.maddesinde ise, ”işkolunu değiştirenin sendika üyeliği sona erer” düzenlemesine yer verilmiştir. Öğretide de haklı olarak dile getirildiği gibi (Şahlanan, 2013: 16-17), STİSK’ndaki bu düzenlemeler karşısında, işkolu değişikliği sendika üyeliğini sona erdirirken, toplu iş sözleşmesi yürürlükte kalmaktadır ki; bu durumda yürürlükte kalan toplu iş sözleşmesinden nasıl yararlanabileceği bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma (Alpagut, ? : 32), bir çözüm olarak düşünülebilirse de, sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışmayan bir işçinin nasıl bu yoldan yararlanabileceği de bir başka sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

İşyerinin veya bir bölümünün devri halinde de ne olacağı, yukarıda da belirttiğimiz üzere, STİSK.m.38’de özel olarak düzenlenmiştir¹⁶.

Toplu iş sözleşmesinin süresinin bitiminde taraflar açısından sözleşme ilişkisi ortadan kalkarsa da, tarafların üyeleri açısından, kanunda belirtilen çerçevede, yürürlüğünü yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılmasına kadar sürdürür. Bu sonuç, toplu iş sözleşmesinin sona ermesinin düzenleyici bölüm üzerindeki etkilerini düzenleyen STİSK.m.36/2’de, “Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder” biçiminde anlatımını bulmuştur. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra dahi hükümlerini devam ettirmesi toplu iş sözleşmesinin tüm hükümlerine değil, sadece düzenleyici bölüme uygulanır. Böylece, toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da, iş sözleşmeleri bu sözleşmeye tabi bulunanların durumunu göz önüne alan kanun koyucu, eski düzenlemede de olduğu gibi, sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yenisi yapıp yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak uygulanacağı esasını öngörmektedir (Çelik, 1991: 165 vd.; Şahlanan,1992: 115 vd.; Tunçomağ-Centel, 2013: 388-389; Sur, 2008: 292 vd.; Narmanlıoğlu, 2012: 486 vd) . Ancak, sona eren toplu iş sözleşmesinin düzenleyici bölümünün yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmesi, bu toplu iş sözleşmesine bağlı işçiler açısından söz konusu olup, toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra işyerinde çalışmaya başlayanlar, bu hükümden yararlanamayacaklardır. Bununla birlikte, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilere bu aidatı ödemeleri gerekmeksizin, ard hüküm esası uygulanır (Tunçomağ-Centel, 2013: 409-410).

¹⁶ Bkz.: Yukarıda, toplu iş sözleşmesinin yer itibarıyla uygulanma alanı.

Genel Değerlendirme

Toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanı ile ilgili olarak getirdiği düzenlemeleri ortaya koymaya çalıştığımız 6356 sayılı STİSK, bu anlamda, genel olarak, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı TİSGLK'ndaki esasları korumakla birlikte, uygulamada sorun yaratan bazı konulara açıklık getirmiştir. Bu yönüyle, eski düzenlemelere göre olumlu bazı düzenlemeler yaptığı söylenebilecektir.

Bu kapsamda, uygulamada sorunlara ve tartışmalara neden olan işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin olarak, işverenin toplu iş sözleşmesi imzaladıktan sonra aynı işkolunda başka bir işyerini daha devralması ve burada da toplu iş sözleşmesinin bulunması ya da işverenin işletme kapsamındaki işyerini devretmesi durumlarında çözümün nasıl olacağına ilişkin STİSK'nun 38. maddesinde açık bir düzenleme getirilmiştir. Getirilen bu düzenleme olumlu olmakla birlikte, yukarıda da açıkladığımız üzere bu sorunun tümüyle çözüme kavuşturulduğunu söylemek güçtür.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya konusunda, 2822 sayılı TİSGLK'ndaki temel esaslar 6356 sayılı STİSK., m.39'da da kabul edilmiş olmakla birlikte, tartışmalara neden olan yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında işyerinden ayrılanların iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar yararlanacakları ilişkin hüküm getirilmiştir. Dayanışma aidatının miktarı üyelik aidatıyla eşitlenmiş, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaya ilişkin imza tarihinden önceki taleplerin imza tarihi itibarıyla geçerli olacağı hükme bağlanmıştır. Diğer yandan, STİSK. anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır (STİSK.m.39/7).

Teşmile ilişkin olarak da, teşmil kararının gerekçesiz alınamayacağı, teşmil kararında gerekçenin de açıklanacağı hükmü getirilmiş, ayrıca, teşmilin geçmiş yürütülemeyeceği de hüküm altına alınmıştır. STİSK m.40/2'ye göre, “ Teşmil kararında teşmilin gerekçesi açıklanır. Yürürlüğe gireceği tarih de belirtilmek suretiyle teşmil kararı Resmî Gazete'de yayımlanır, ancak yürürlük tarihi Resmî Gazete'de yayım tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenemez”. Diğer taraftan yetki için başvurulduktan sonra bu işlem tamamlanıncaya kadar veya yetki belgesi alındıktan sonra yetki devam ettiği sürece, kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınamayacaktır(STİSK.m.40/6). Yine, toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir ve yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması da kendiliğinden sona erer(STİSK.m.40/7).

6356 sayılı Kanun ile birlikte, çerçeve sözleşme ve uygulamada bilinen ancak ilk defa hukuki olarak düzenlenen grup toplu iş sözleşmesi gibi yeni kavramlara yer verilmiştir. Yapılması yanların isteğine bırakılmış olan çerçeve sözleşmenin konusu, meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin konularla sınırlanmış (STİSK.m.33/3) olmakla birlikte, özellikle istihdam politikalarından ne anlaşılması gerektiği konusu bir belirsizliği de taşımaktadır. Gerçekten, bu konunun işe giriş, çalıştırma koşulları, işe son verme gibi, esasen

toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerini oluşturan konuları dahi kapsayacak şekilde geniş anlaşılması durumunda uygulamada sorunlar çıkabilecektir. Bu anlamda, özellikle, toplu iş sözleşmesi ile çerçeve sözleşmenin çatışması durumunda nasıl bir çözüm tarzının benimseneceğine ilişkin bir hüküm Kanunda yer almamaktadır. Diğer yandan, çerçeve sözleşmesinin yapılması herhangi bir prosedüre bağlanmamış, tarafların gönüllü anlaşması yeterli görülmüştür. Kuşkusuz, böyle bir sözleşmenin etkinliği ve bağlayıcılığı sorgulanacaktır. Çerçeve sözleşmeye ulaşmada taraflar arasında çıkabilecek uyuşmazlıkların ne şekilde çözümleneceği sorusu da, cevaplanması gereken bir soru olarak ortaya çıkmaktadır.

Diğer yandan, işkolu değişikliklerinin yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceğine ilişkin, STİSK.m.37/1'de yer alan hüküm, kanunun 5/3.maddesinde de yer almaktadır. Ancak, STİSK'nun 19/7.maddesinde ise, "işkolunu değiştirenin sendika üyeliği sona erer" düzenlemesine yer verilmiştir. STİSK'ndaki bu düzenlemeler karşısında, işkolu değişikliği sendika üyeliğini sona erdirirken, toplu iş sözleşmesi yürürlükte kalmaktadır ki; bu durumda yürürlükte kalan toplu iş sözleşmesinden nasıl yararlanabileceği bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

KAYNAKÇA:

- Aktay, N.-Arıcı, K.-Kaplan, S.T.E. (2013), İş Hukuku, Yenilenmiş 6.Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Alpagut, Gülsevil (2013) “6356 Sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Değerlendirilmesi”, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, (Seminer- 22 Aralık 2012 İstanbul 2013), Ankara.
- Alpagut, Gülsevil (?) “6356 Sayılı Yasanın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, Legal İSGHD, C.9, S.35.
- Aydın, Ufuk (2002) “Türk Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulama Sorunları”, Prof.Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Galatasaray Üniv. Hukuk Fak. Dergisi, 2002/1.
- Aydınlı, İbrahim (2001) Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara.
- Canbolat, Talat (2013) “6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Değerlendirilmesi”, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi (Seminer- 22 Aralık 2012 İstanbul 2013), Ankara.
- Canbolat, Talat (2002) ”Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler”, Kamu-İş, C.6, Sayı:2002/4, (<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/649.pdf>).
- Çelik, Nuri (2012) İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 24.Bası, İstanbul: Beta Yay.
- Dereli, Toker (2013) “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/1.
- Ekmekçi, Ömer (1996) Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul.
- Ekonomi, Münir (1987) “İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar”, Kamu-İş Dergisi, C.1, S.1, Temmuz 1987.
- Ekonomi, Münir (1974) “Toplu İş Sözleşmelerinin Teşmil”, Tevfik Okyay Kabakçıoğlu Anısına Armağan, İstanbul.
- Ekonomi, Münir (1984) İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, 3.Bası, İstanbul.
- Esener, Turhan (1978) İş Hukuku, 3.Bası, Ankara.
- Güzel, Ali (1987) İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul.
- Kandemir, Murat (2011) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, İstanbul.
- Kandemir, M. (2005) “Yasal Greve Katılmak İstemeyen İşçiler ve İşverenin Çalıştırma Serbestisi ve Sınırları”, Ankara Üniv., Hukuk Fak., Dergisi, 2005/4.
- Kalkış, İlknur (1992) Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye’de Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulamadaki Görünümü, Ankara.
- Kutal, Metin (2012) “Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)” Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012.

- Mollamahmutoğlu, Hamdi (2004) İş Hukuku, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Narmanlıoğlu, Ünal (2012) “19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2012.
- Narmanlıoğlu, Ünal (2013) İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata göre Yazılmış 2.Baskı, İstanbul: Beta yay.
- Narmanlıoğlu, Ünal: “Toplu İş Sözleşmesinin Sadece Taraf Üyelerine Uygulanan Hükümlerine Tabi Olma (Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma)”, 15. Yıl ARMAGANI, İstanbul, 1991(Dayanışma Aidatı).
- Oğuzman, Kemal (?) Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C.I, 4.Bası.
- Oğuzman, Kemal (1964) Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul.
- Özkaraca, Ercüment (2013) “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/3.
- Reisoğlu, Seza (1986) Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 3.Bası, Ankara.
- Rivero, J./Savatier, J.(1991) Droit du Travail, 12 éd., Paris.
- Sınay, H./Javillier, J.C. 1984) Droit de Travail, La Grève, T. VI, 2 éd., Paris.
- Sınay, H. (1966) Traité de Droit du Travail, La Grève, T. VI, Paris.
- Subaşı, İbrahim (2009) “Sendikalı Olmayan veya Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2009.
- Subaşı, İbrahim (1996) “Türk Toplu İş Hukukunda Teşmil”, Prof.Dr.Halid Kemal Elbir’e Armağan, İstanbul.
- Sur, Melda (1991) Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara.
- Sur, Melda (2008) İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Süzek, Sarper (2005) İş Hukuku, 2.Bası, İstanbul: Beta yay.
- Şahlanan, Fevzi (1992) Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul.
- Şahlanan, Fevzi (2013), “6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi (Seminer- 22 Aralık 2012 İstanbul 2013), Ankara.
- Şen, Murat (2013) İçtihatlı, Gerekçeli ve Kısa Açıklamalı İş Kanunları Sosyal Güvenlik Kanunları, 2.Baskı, Ankara: Detay yayıncılık.
- Tuncay, A.Can (2010) Toplu İş Hukuku, 2.Bası, İstanbul: Beta yay.
- Tunçomağ, K.-Centel, T. (2013) İş Hukukunun Esasları, 6. Baskı, İstanbul: Beta yay.
- Ulucan, Devrim (1981) Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul.
- Ulucan, Devrim (1991) "İş Mücadelesinin Hizmet Akdine Etkisi", İHD, Nisan-Haziran 1991, C. II, S. 2.
- Yenisey, D.Kübra (2007) İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme, İstanbul: Legal yay.