

# TÜRK HUKUKUNDA

## İŞYERLERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

### GROUP LABOUR CONTRACTS IN TURKISH LAW

İştar URHANOĞLU CENGİZ\*

**Özet:** 1982 Anayasası toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi ile ilgili olarak herhangi bir hükme yer vermeyerek konuyu kanun koyucunun tercihi bırakmıştır. 2822 sayılı Kanunun gerekçesinde de açıkça dile getirildiği üzere, bir toplu iş sözleşmesi tek bir işyerini kapsamak üzere yapılan “işyeri toplu iş sözleşmesi” olabileceği gibi birden çok işyerini kapsamak üzere yapılan “işyerleri toplu iş sözleşmesi” şeklinde de olabilir. Kanunun sistemi içinde işyerleri toplu iş sözleşmelerine ilişkin düzenlemeler de getirilmiştir. İşyerleri toplu iş sözleşmeleri esasen bir işyeri toplu iş sözleşmesi tipindedir ve aynı temel esaslara tabidirler. Ancak bazı belirli konularda tek bir işyeri için yapılacak sözleşmelerde bazı farklılıklar taşımaktadırlar.

**Anahtar Sözcükler:** Toplu iş sözleşmesi, grup iş sözleşmesi, toplu görüşme, iş hukuku.

**Abstract:** 1982 Constitution of the collective labour contractss-regarding the scope and level without giving any place subject to the provisions of the preferences of the legislator has left. 2822 Act No. rationale embodied in the stated for a collective labour contractt, a single workplace to cover the “workplace collective labour contract” as well as more than one workplace to cover the “workplaces collective labour contract” as can be. The system of laws in relation to collective bargaining contracts in the workplaces were introduced. Workplaces collective labour contracts are essentially a type of collective bargaining and the workplace are subject to the same basic principles. However, some specific issues will be made for a single office move contracts are some differences.

**Keywords:** Collective labour contracts, group labour contract(s), workplace, collective bargaining, Turkish labour law

---

\* Yrd. Doç. Dr., Kırıkkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı öğretim üyesi.

## GİRİŞ

Birden çok işyerini kapsayan işyerleri (grup) toplu iş sözleşmesi, 275 sayılı Kanun döneminden başlayarak “*grup toplu iş sözleşmesi*” veya “*grup sözleşmesi*” olarak adlandırılmış, 2822 sayılı Kanun’un 3. maddesine ilişkin gerekçeye alınan bu ad, bu Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra da kullanılarak uygulamada tamamen yerleşmiş ve öğretiyi girmiştir.

Bir toplu iş sözleşmesinin “*aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini*” kapsayabileceği hükmüne (m. 3/ I) yer veren 2822 sayılı Kanun, aynı zamanda toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü istemiyle açılan davalar yönünden yetkili mahkemeyi belirlerken “*birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini*” kapsayan toplu iş sözleşmeleri için özel düzenleme getirmektedir (m. 16/ III).

2822 sayılı Kanun’da, “*birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini*” kapsayacak toplu iş sözleşmesi için görevli makamın Çalışma Bakanlığı olduğu belirlenmekte (m. 18) ve ayrıca “*grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir*” hükmüne yer verilmektedir (m. 27/ son). 2822 sayılı Kanun söz konusu hükümlerle “*grup toplu iş sözleşmeleri*”ni, isimlendirmeden özel olarak düzenlemektedir.

Ancak Yargıtay’ın zaman içinde vermiş olduğu ve birbirini destekler nitelikteki kararlarında Kanun’da açıkça grup toplu iş sözleşmesine yer verilmiş olmadığı ancak tarafların anlaşarak grup toplu iş sözleşmesi yapmalarına bir engel de bulunmadığı, buna karşılık tarafların birbirlerini grup toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlamalarının mümkün olmadığı yönündeki kararları öğretinin ve Yargıtay’ın konuya bakış açılarının farklı olduğunu ortaya koymuş ve konunun irdelenmesini gerektirmiştir.

## I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN DÜZEYİ VE TÜRLERİ

1982 Anayasası toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi ile ilgili olarak herhangi bir hükme yer vermeyerek konuyu kanun koyucunun tercihi bırakmıştır.<sup>1</sup>

Anayasa m. 53'te yer alan; “Aynı işyerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz.” şeklindeki hüküm de toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve türü konusunda herhangi bir sınırlama getirmemektedir.<sup>2</sup> Söz konusu hüküm bir işyerinde bir sözleşme yürürlükte iken başka bir sözleşmenin var olmasını yasaklayıcı niteliktedir.<sup>3</sup> Bu nedenle, kanun koyucunun toplu iş sözleşmesinin tek ya da birkaç düzeyde yapılabilmesine ilişkin düzenlemeler getirmesine Anayasal bir engel bulunmamaktadır.<sup>4</sup>

### A. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN DÜZEYİ

Toplu iş sözleşmesinin düzeyinden anlaşılması gereken şey, onun hangi coğrafi alanı kapsadığıdır.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Adnan Tuğ, *Toplu İş Sözleşmesi*, Orman-İş Yayını, Ankara 1996, s. 34; Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Sözleşmesi*, BANKSİS (Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası) Yayınları, No: 70, İstanbul 1992, s. 25-27; A. Can Tuncay, *Toplu İş Hukuku (Sendikalar-Toplu İş Sözleşmeleri-Toplu İş Uyuşmazlıkları)*, ALFA Basım Yayım Dağıtım San. ve Tic. Ltd. Şti. İstanbul 1999, s. 133; Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 22. Bası, Beta Basım A.Ş., Eylül 2009, s. 512; A. Nizamettin Aktay / Kadir Arıcı/ E. Tuncay Kaplan-Senyen, *İş Hukuku*, Genişletilmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık A.Ş., Ekim 2009, Ankara, s. 424; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, 6. Basım, Seçkin Yayıncılık A.Ş., Ankara 2007, s. 470.

<sup>2</sup> Şahlanan, a. g. e., s. 26-27; Tuğ, a. g. e., s. 34; Tuncay, *Toplu İş Hukuku*, s. 133.

<sup>3</sup> Şahlanan, a. g. e., s. 26-27; Münir Ekonomi, “İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar”, *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, Temmuz 1987, s. 6; Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 5. Bası, İstanbul 1980, s. 363; Devrim Ulucan, “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki ve Uygulamaya İlişkin Güncel Sorunları”, *Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları*, İstanbul 1987, s. 181; Melda Sur, *İş Hukuku, Toplu İlişkiler*, Turhan Kitabevi, Kasım 2006, Ankara, s. 213.

<sup>4</sup> Şahlanan, a. g. e., s. 26-27; Ekonomi, *İşletme Toplu İş Sözleşmeleri*, s. 6; Çelik, *İş Hukuku* 1980, s. 363; Ulucan, *Güncel Sorunlar*, s. 181.

<sup>5</sup> Tuğ, a. g. e., s. 31vd.; Tuncay, *Toplu İş Hukuku*, s. 133; Münir Ekonomi, “Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Ehliyet ve Yetki”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi'nce düzenlenen Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri*, Ankara 1990, s. 3vd.

Nitekim 275 sayılı Kanun'da işyeri ve işkolu düzeyinde olmak üzere, toplu iş sözleşmelerinin iki düzeyde yapılabilmesi öngörülmüş iken,<sup>6</sup> 2822 sayılı Kanun'da<sup>7</sup> iki ayrı düzeyde toplu iş sözleşmesi kabul edilmemiş, Kanun sadece işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesini kabul etmiştir.<sup>8</sup> Zira 2822 sayılı Kanun'un "Toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi" başlıklı 3. maddesine göre; "Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir (f. 1). (Değişik: 3/6/1986 - 3299/1 md.) Bir gerçek ve tüzelkişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. ...." (f. 2)

Kanun'da yer alan işyeri düzeyi ifadesi, sadece tek bir işyeri için yapılan toplu iş sözleşmesini değil, aynı zamanda birden çok işyerini kapsamına alacak şekilde yapılan toplu iş sözleşmesini de ifade

<sup>6</sup> İşkolu toplu iş sözleşmeleri ile ilgili olarak bkz. Şahlanan, a. g. e., s. 25; Çelik, *İş Hukuku* 1980, s. 375vd.; M. Kemal Oğuzman, *Türkiye' de Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır*, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayını, İstanbul 1973, s. 5vd.; Metin Kutal / Münir Ekonomi, "Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Yasal Çerçevesi ve Başlıca Sorunları", *Uluslararası Deneyimler Işığında Türkiye' deki Endüstri İlişkileri Semineri*, İstanbul 1977, s. 113vd.; Seza Reisoğlu, "Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar", *Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri, Grev ve Lokavt Semineri*, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Bolu-Abant Semineri, 16-19 Mayıs 1991, s. 23; Aktay/ Arıcı/ Kaplan-Senyen, a. g. e., s. 423; Metin Kutal, "Toplu İş Sözleşmeleri", *Kollektif İş İlişkilerini Düzenleyen 2821-2822 sayılı Yasalar ve Uygulaması Semineri*, İstanbul 1984, s. 79.

<sup>7</sup> Kanun Numarası: 2822, Kabul Tarihi: 5/5/1983, Yayımlandığı R.Gazete : Tarih: 7/5/1983 Sayı: 18040, Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5 Cilt: 22 Sayfa: 334.

<sup>8</sup> Tuğ, a. g. e., s. 34-35; Şahlanan, a. g. e., s. 25, dn.1, 27; Tuncay, *Toplu İş Hukuku*, s. 133; Sur, a. g. e., s. 213-214; Münir Ekonomi, "Birden Çok İşyerini Kapsamak Üzere Yapılan İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi (Grup Toplu İş Sözleşmesi) ve Yargıtay' ın Bu Sözleşmelere İlişkin Görüşleri Sebebiyle Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", *Türk İş Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri*, MESS Yayını, İstanbul 1989, s. 13; Reisoğlu, *Sorunlar*, s. 23; Aktay (Arıcı/ Kaplan-Senyen), a. g. e., s. 423; Kutal, *Toplu İş Sözleşmeleri*, s. 79; A. Nizamettin Aktay, *Toplu İş Sözleşmesi*, TÜHİS, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara 2000, s. 41, 44; Çelik, *İş Hukuku* 2009, s. 512-513; Ekonomi, *Toplu İş Sözleşmesi Türleri*, s. 4vd.; Seza Reisoğlu, *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, Ankara, Ağustos 1986, s. 66-67; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri*, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir 2001, s. 320; Öğretide bu düzenlemenin yerinde olduğu ve 1980 öncesinde işyeri - işkolu sözleşmeleri ayırımından ve özellikle işkolu toplu iş sözleşmeleri yapılmasından doğan sorunların ortadan kaldırılmış olduğu önemle belirtilmektedir (Çelik, *İş Hukuku* 2009, s. 513; Narmanlıoğlu, a. g. e., s. 320).

eder.<sup>9</sup> Ancak sözleşmenin işyeri düzeyinde yapılması esası benimsendiği takdirde ister tek işyeri, ister birden çok işyeri için yapılsın, sözleşme belirli işyeri veya işyerleri ile sınırlı bir uygulama alanına sahip olmakta ve işkolu düzeyindeki sözleşmeden farklı olarak, aynı işkolunda kurulu diğer işyerlerinde sözleşmeye taraf işçi ve işveren sendikalarının üyeleri bulunduğu halde, bu işyerlerinde uygulanmamaktadır.<sup>10</sup> Oysa “işkolu düzeyinde” bir toplu iş sözleşmesi, türüne göre yerel, bölgesel ya da ülke çapında olmak üzere meydana getirilmekte ve bu sözleşmeye taraf işçi sendikası ile işveren sendikasının üyelerinin bulunduğu tüm işyerlerinde, bir sınırlama söz konusu olmaksızın uygulanmaktadır.<sup>11</sup>

## B. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

2822 sayılı Kanun’un 3. maddesinde işyeri düzeyi esas alınarak, üç tür toplu iş sözleşmesi düzenlenmiştir. İşyeri düzeyindeki bir toplu iş sözleşmesi tek bir işyeri için yapılmış olabileceği gibi, birden fazla işyeri (işyerleri) için de yapılmış olabilir<sup>12</sup>. Sadece işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmelerini benimseyen 2822 sayılı Kanun’da bir işverenin tek bir işyeri için yapılan “işyeri toplu iş sözleşmesi”, değişik işverenlerin aynı işkolundaki birden çok işyeri için yapılan “işyerleri toplu iş sözleşmesi (grup toplu iş sözleşmesi)” ve bir işverenin veya bir işveren gibi sayılan kamu kuruluşlarının aynı işkolunda kurulu birden çok işyerini kapsamak üzere yapılan “işletme toplu iş sözleşmesi” olmak üzere üç tür toplu iş sözleşmesi öngörülmüştür.<sup>13</sup>

2822 sayılı Kanun m. 3/ II’ de; bir işverenin aynı işkolundaki birden çok işyeri için yapılacak toplu iş sözleşmesine “işletme toplu iş sözleşmesi” denileceği açıkça belirtilmiş olmakla beraber, işyeri veya işyerleri için yapılacak sözleşmelere ne ad verileceği belirtilmemiştir. Bununla beraber m. 3/ I’ in “bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir” hükmü ve aynı ayrımı sözleşmenin kap-

<sup>9</sup> Şahlanan, a. g. e., s. 25; Aktay (Arıcı/ Kaplan-Senyen), a. g. e., s. 424.

<sup>10</sup> Şahlanan, a. g. e., s. 25-26.

<sup>11</sup> Şahlanan, a. g. e., s. 26; Tuncay, *Toplu İş Hukuku*, s. 133; Ekonomi, *Sorunlar*, s. 18.

<sup>12</sup> Şahlanan, a. g. e., s. 26

<sup>13</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 13; Şahlanan, a. g. e., s. 26; Tuğ, a. g. e., s. 34; Aktay (Arıcı/ Kaplan-Senyen), a. g. e., s. 424; Aktay, a. g. e., s. 43; Akyiğit, a. g. e., s. 470vd.

samına girecek “işyeri veya işyerleri” şeklinde tekrarlayan 2822 sayılı Kanun’un diğer maddeleri (m. 12/ I, 13/ I, 15/ I, 16/ III, 18), keza “işyeri veya işyerleri” için yapılacak toplu iş sözleşmesinden söz eden m. 12/ I dikkate alındığında işletme toplu iş sözleşmesi dışında Kanunun bir işverenin tek işyeri için yapılacak sözleşmeleri “işyeri toplu iş sözleşmesi”, değişik işverenlerin aynı işkolunda yer alan işyerleri için meydana getirilecek sözleşmeleri “birden çok işyeri toplu iş sözleşmesi” ya da “işyerleri toplu iş sözleşmesi” olarak isimlendirdiği görülmektedir.<sup>14</sup> Bu durum, grev ve lokavt kararının alınmasına ilişkin m. 27/ I’ de “bir veya birden çok işyerinde veya işletmede ...” yapılan toplu iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıktan söz edilirken de açıkça ortaya konulmaktadır.<sup>15</sup>

2822 sayılı Kanun’la öngörülen “işletme toplu iş sözleşmeleri” ise, aynı işverene ait aynı işkolundaki işyerleri için tek bir sözleşme yapılması anlamına gelir ve işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmelerinin bir türünü ifade eder.<sup>16</sup>

## II. İŞYERLERİ (GRUP) TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

### A. KAVRAM

2822 sayılı Kanun m. 3/ I’de yer alan düzenleme uyarınca, bir toplu iş sözleşmesi tek bir işyerini kapsamak üzere yapılan “işyeri toplu iş sözleşmesi” olabileceği gibi birden çok işyerini kapsamak üzere yapılan “işyerleri toplu iş sözleşmesi” veya uygulama ve öğretideki<sup>17</sup> yer-

<sup>14</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 13-14.

<sup>15</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 14.

<sup>16</sup> Şahlanan, *a. g. e.*, s. 26

<sup>17</sup> Şahlanan, *a. g. e.*, s. 28; Ekonomi, *Sorunlar*, s. 13; Ekonomi, *İşletme Toplu İş Sözleşmeleri*, s. 6vd.; Ergun İnce, *Toplu İş Hukuku*, İstanbul 1983, s. 154-155; M. Kemal Oğuzman, “Grup Toplu İş Sözleşmeleri Hakkında Yargıtay’ ın Görüşünün Değerlendirilmesi”, *Türk İş Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri*, MESS Yayını, İstanbul 1989, s. 4; M. Kemal Oğuzman, *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri*, 4. Bası, İstanbul 1987, s. 28; Metin Kutal, “2822 sayılı Yasada Toplu İş Sözleşmesi Kavramı, Düzeyi, İçeriği ve Sona Ermesi”, *İktisat ve Maliye Dergisi*, Mart 1984, s. 491; Ali Nazım Sözer, “Grup Toplu İş Sözleşmesi ve 2822 sayılı Yasa Açısından Değerlendirilmesi”, *İktisat ve Maliye Dergisi*, Yıl: Ekim 1986, Cilt: 33, Sayı: 7, s. 246; Can Tuncay, “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’ de Grup Toplu İş Sözleşmeleri”, *Çimento İşveren Dergisi*, Ocak 1987, s. 7vd.; Devrim Ulucan, “Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay’ ın 1986 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”,

leşmiş adıyla “*grup toplu iş sözleşmesi*”de<sup>18</sup> de olabilir.<sup>19</sup> Hatta grup toplu iş sözleşmesi adı verilen işyerleri toplu iş sözleşmeleri yoluyla belli bir bölgedeki yahut işkolundaki tüm işyerlerini kapsayacak bir şekilde toplu iş sözleşmelerinin oluşturulabilmesi de mümkündür. Grup toplu iş sözleşmelerini, aynı işkolunda kurulu değişik işverenlere ait birden fazla işyerinde uygulanmak üzere, aynı toplu görüşme sonucu bağtlanan sözleşmeler olarak tanımlayabiliriz.<sup>20</sup> Toplu iş sözleşmesinde yer alan prensipler aynı kalmak şartıyla, işyerlerinin özelliğine göre, bazı farklı hükümler konulması da mümkün olabilmektedir.<sup>21</sup> Bu durumda dahi tek bir toplu iş sözleşmesi söz konusu olur ve bu sözleşme, farklı yerlerde ve hatta farklı illerde kurulu işyerlerini kapsayabilir.<sup>22</sup>

Öğretide 2822 sayılı Kanun m. 3/ I ile toplu iş sözleşmesinin kapsamına girebilecek işyerlerinin sayısı ya da yeri konusunda bir sınırlama getirilmediği,<sup>23</sup> bu tür sözleşmelerin uygulanacağı işyerlerinin geniş tutulması yoluyla işkolu toplu iş sözleşmesine geçişin sağlanmasının amaçlandığı<sup>24</sup> ve bu hususun 2822 sayılı Kanun’un gerekçesinde de açıkça belirtildiği ifade edilmektedir.<sup>25</sup> Böylelikle 275 sayılı Kanun

---

*İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi*, İstanbul 1988, s. 118-119; Sur, a. g. e., s. 215; Aktay, a. g. e., s. 44; Kemal Oğuzman, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Yapılması Gereken Değişiklikler, *Milli Komite 15. Yıl Armağanı*, İstanbul 1991, s. 138.

<sup>18</sup> “Grup toplu iş sözleşmesi” ifadesi 2822 sayılı Kanun’da yer almamakla beraber, Kanun’un 3. ve 27. maddelerinin gerekçelerinde açıkça ifade edilmektedir (ayrıca bkz. Şahlanan, a. g. e., s. 28; A. Can Tuncay/ Tankut Centel, *Yeni Türk İş Hukuku Mevzuatı*, İstanbul 1984, s. 426-430; Tuğ, a. g. e., s. 35; Sözer, a. g. e., s. 255).

<sup>19</sup> Şahlanan, a. g. e., s. 27-28.

<sup>20</sup> Sur, a. g. e., s. 215; Narmanlıoğlu, a. g. e., s. 320; Ekonomi, *Sorunlar*, s. 14.

<sup>21</sup> Tuncay, *Grup Toplu İş Sözleşmeleri*, s. 7vd.; Sur, a. g. e., s. 215; Ekonomi, *Sorunlar*, s. 14.

<sup>22</sup> Tuncay, *Toplu İş Hukuku*, s. 135; Narmanlıoğlu, a. g. e., s. 320-322; Fevzi Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, 4. Baskı, İzmir 2005, s. 427; Sur, a. g. e., s. 215; Kenan Tunçoğlu/ Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, Beta Basım A.Ş., 2. Bası, İstanbul 1999, s. 331-333.

<sup>23</sup> Tuğ, a. g. e., s. 36; Ekonomi, *Sorunlar*, s. 14; Şahlanan, a. g. e., s. 28; Aktay, a. g. e., s. 45.

<sup>24</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 14; Şahlanan, a. g. e., s. 28.

<sup>25</sup> Şalanan, a. g. e., s. 28; Tuncay/ Centel, a. g. e., s. 426-430; Aktay (Arıcı/ Kaplan-Seneyen), a. g. e., s. 426.

döneminde işkolu toplu iş sözleşmeleriyle amaçlanan ancak gerçekleşmeyen hedeflere ulaşabilme yolu da açık tutulmuş olacaktır.<sup>26</sup>

O halde, grup toplu iş sözleşmesinin esasen bir işyeri toplu iş sözleşmesi tipinde olduğu ve aynı temel esaslara tabi olduğu<sup>27</sup> ancak ehliyet ve yetki, yetkinin tespiti, görevli makam, grev ve lokavt kararının alınması ve uygulanması, sözleşmenin kapsamına girecek işyeri sayısı ve bulunduğu yer, bölge itibarıyla bir sınırlama mevcut olmadığından yetki itirazlarında görevli mahkemenin belirlenmesi, arabulucu tayini gibi konularda tek bir işyeri için yapılacak sözleşmeden bazı farklılıklar taşıdığı söylenebilecektir.<sup>28</sup>

## B. İŞYERLERİ (GRUP) TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASININ KOŞULLARI

2822 sayılı Kanun'un gerekçesinde açıkça dile getirildiği üzere işyeri düzeyindeki sözleşmelerin bir türü olarak işyerleri (grup) toplu iş sözleşmesine 3. maddede yer verilmiş ve kanunun sistemi içinde işyerleri (grup) toplu iş sözleşmelerine ilişkin düzenlemeler getirilmiştir.<sup>29</sup> Bu bağlamda grup toplu iş sözleşmesinin yapılması için aranan şartları şu şekilde sıralamamız mümkündür.

### 1. İşyerlerinin Aynı İşkolunda Farklı İşverenlere Ait Olması

2822 sayılı Kanun m. 3/ I uyarınca; *“bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir”*.<sup>30</sup> Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere grup toplu iş sözleşmelerinin yapılabilmesi için öncelikle toplu iş sözleşmelerinin kapsamına girecek olan işyerlerinin aynı işkolunda fakat farklı işverenlere ait bulunmaları gerekmektedir.

Birden çok işyerini kapsayan bir grup toplu iş sözleşmesine dâhil işyerleri tümüyle farklı işverenlere ait olabileceği gibi, bu işyerlerin-

<sup>26</sup> Şahlanan, a. g. e., s. -28; Oğuzman, *Toplu İş Sözleşmesi*, s. 51-52; Kutal/ Ekonomi, a. g. e., s. 115, 146-147; Ekonomi, *Sorunlar*, s. 14.

<sup>27</sup> Sur, a. g. e., s. 217.

<sup>28</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 14.

<sup>29</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 16.

<sup>30</sup> Sur, a. g. e., s. 217.

den bazılarının aynı işverene ait olması da mümkündür.<sup>31</sup> Böyle bir durum söz konusu olduğunda, “*grup toplu iş sözleşmesi*” ne dahil farklı işverenlerin işyerlerinin yanında yer alan “*aynı işverenin işyerleri*”, bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak 2822 sayılı Kanun m. 3 anlamında işletme oluşturdıkları için, yetki tespiti ve takip eden işlemler bu birim için, grup toplu iş sözleşmesine ilişkin prosedür içerisinde; fakat işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin yasal bütünlük göz önünde tutularak yürütülecektir.<sup>32</sup> O halde grup toplu iş sözleşmeleri açısından önem arz eden husus, işyerlerinin aynı işkolunda bulunmasıdır.

## 2. İşçi Sendikasının Gruba Dahil Bütün İşyerleri İçin Yetkili Olması

Birden çok işyerini kapsayan bir grup toplu iş sözleşmesinin yapılması isteği ve bu amaçla yetki tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na başvuru işçi sendikası veya işveren sendikasıyla gelebilir.<sup>33</sup>

Başvuru ister işçi sendikasıyla ister işveren sendikasıyla gelsin, Bakanlıkça sözleşme kapsamına girecek işyerleri ve işletmeler için çoğunluk ayrı ayrı belirlenecek ancak tek bir tespit yazısı ile durum başvurulara ve çoğunluk varsa diğer kuruluşlara bildirilecektir (m. 13-14).<sup>34</sup> Bu durumda tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemesi veya itirazın mahkemece reddedilmesi üzerine sendikaya Bakanlıkça grup sözleşmesinin kapsamına giren işyerleri ve/ veya işletmeler için ayrı ayrı değil, sözü edilen işyeri ve işletmeleri kapsamak üzere toplu

<sup>31</sup> Şahlanan, *a. g. e.*, s. 28; Tuğ, *a. g. e.*, s. 36-37; Çelik, *İş Hukuku 2008*, s. 505; Aktay, *a. g. e.*, s. 45.

<sup>32</sup> Örneğin; 2822 sayılı Kanun m.12/ I, son cümle (yetki tespitine ilişkin), 2822 sayılı Kanun m.36/ IV (grev oylamasına ilişkin); Şahlanan, *a. g. e.*, s. 28-29; Çelik, *İş Hukuku 2008*, s. 512-513; Bu nedenle bir grup toplu iş sözleşmesi yapılmak istendiğinde bu sözleşmenin kapsamına giren işyerleri ve aralarında işletme sözleşmesi yapılması gerekenler varsa bu işletmeler için ayrı ayrı çoğunluğun aranması gerekecektir.

<sup>33</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 20.

<sup>34</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 22vd.

iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğunu bildiren tek bir yetki belgesi verilecektir (m. 17).<sup>35</sup>

Bakanlıkça yapılan tespite karşı itirazda birden çok işyeri için akdedilecek grup toplu iş sözleşmesinde, sözleşmenin kapsamına girecek işyeri ve işletmelerin değişik illerde ve bölgelerde bulunabilecekleri, dolayısıyla bunların birden çok bölge çalışma müdürlüklerinin yetki alanına girecekleri de dikkate alınmak suretiyle itirazların çözümünde görevli olacak mahkeme belirlenmiş, itiraz kayıtlarının yapılmasında görevli makam da ayrıca hükme bağlanmıştır. 2822 sayılı Kanun'un, birden çok işyerini kapsayan (grup toplu iş sözleşmesi) sözleşme türü yönünden getirdiği özel hükümlerden biri olan m. 15/I hükmüne göre, yapılmak istenilen grup *"toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hallerde itiraz Ankara'daki iş mahkemesine yapılır"* ve bu halde *"itiraz dilekçesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir"*.<sup>36</sup>

Grup toplu iş sözleşmesine taraf olabilecek işveren sendikasında yetki açısından, tek işyeri veya işletme sözleşmesinde olduğu gibi birden çok işyerini kapsayacak grup sözleşmesinde de herhangi bir çoğunluk aranmamış, 2822 sayılı Kanun'da işveren sendikası ile sendika üyesi olmayan işverenin toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi (m. 12/II), bunların ehliyeti (m. 2/I) ile özdeş olarak düzenlenmiş, işveren tarafından yetki yönünden çoğunluk veya başka bir şart aranmamıştır.<sup>37</sup>

Buna karşılık toplu iş sözleşmesinin işçi tarafını oluşturacak işçi sendikalarında yetki açısından 2822 sayılı Kanun, meydana getirilecek sözleşme türünde ayırım gözetmeksizin iki ayrı çoğunluk aramaktadır. İlk olarak hangi tür sözleşme olursa olsun işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolları hariç) üye olarak temsil etmesi gerekir. İkinci olarak ise işçi sendikasının toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması gerekir. İşletme sözleşmeleri

<sup>35</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 14.

<sup>36</sup> Çelik, *İş Hukuku* 2009, s. 529; Ekonomi, *Sorunlar*, s. 13.

<sup>37</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 17; ayrıca bkz. Çelik, *İş Hukuku* 2009, s. 520vd.

için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yarıdan fazla çoğunluk buna göre belirlenir (m. 12/ I).<sup>38</sup>

O halde işletme sözleşmesinde işyerleri yönünden aranılan çoğunluk işyerleri bir bütün olarak dikkate alınarak belirlendiği halde, birden çok işyeri için yapılacak grup toplu iş sözleşmesinde sendikanın bu sözleşmenin kapsamına girecek işyerlerinin her birinde ayrı ayrı işçilerin çoğunluğunu temsil etmesi aranmaktadır. Bunun sebebi, işletme sözleşmesinin işverenin aynı işkolunda kurulu işyerlerinin tümünü kapsar şekilde meydana getirilmesi zorunluluğudur. Bir toplu pazarlık ünitesi olarak işletme sözleşmesinde ve bir işverenin aynı işkolundaki işyerleri ile ilgili olarak ayrı bir sözleşme meydana getirilemez, işletme sözleşmesinin kapsamına giren işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır. Toplu iş uyumsuzluğu çıkarılamaz, grev ve lokavt hakları kullanılamaz. Buna karşılık bir grup toplu iş sözleşmesi için yetki alındıktan sonra toplu görüşme safhasında veya grev ve lokavtın uygulandığı safhada taraflar aralarında anlaşmak suretiyle, birden çok işyeri için başlattıkları görüşmeleri her işyeri için ayrı bir pazarlık ünitesi olarak ve birbirinden bağımsız şekilde sözleşmelerini yapacak duruma getirebilirler.<sup>39</sup>

Birden çok işyeri ve işletme için toplu iş sözleşmesi yetki belgesi alan işçi sendikası veya tespit yazısını alan işveren sendikası karşı tarafı toplu görüşmeye çağırabilir.<sup>40</sup> Çağrı tarihi derhal görevli makama bildirilir. 2822 sayılı Kanun'un 18. maddesinde "*işyeri toplu iş sözleşmesi*", "*işletme toplu iş sözleşmesi*" ve "*işyerlerini kapsayan toplu iş sözleşmesi*" deyimleri kullanılarak görevli makam belirlenmiş ve birden çok işyeri için yapılacak grup toplu iş sözleşmesinin kapsamına dâhil olan işyeri ve işletmeler birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına girmekte ise görevli makamın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olduğu belirtilmiştir.<sup>41</sup>

Grup toplu iş sözleşmesi için çağrı ister işçi sendikası ister işveren sendikası tarafından yapılmış olsun, çağrının tam olabilmesi için çağrı-

<sup>38</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 17; Çelik, *İş Hukuku 2009*, s. 526.

<sup>39</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 17.

<sup>40</sup> Oğuzman, *Değerlendirme*, s. 5-6.

<sup>41</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 14.

ya toplu görüşmede ileriye sürülecek tekliflerin bütününe eklenmesi zorunludur (m. 17/ III).<sup>42</sup>

Meydana getirilmek istenilen sözleşme birden çok işyeri ve/ veya işletmeyi kapsayan tek bir toplu iş sözleşmesi türü olduğundan, her işyeri ve işletme için ayrı ayrı değil, sözü edilen işyerleri ve işletmelerde uygulanabilecek çalışma şartları hakkında tek bir toplu iş sözleşmesi teklifi olacaktır. Toplu iş sözleşmesi teklifinde, kapsama girecek işyerleri ve işletmelerin farklılıkları yönünden belirli konularda örneğin ücret, ek ödemeler, sosyal yardımlar ve diğerlerinde değişik teklifler getirilebilir ve kendi içinde bu hususta gruplamalar da yapılabilir.<sup>43</sup>

Birden çok işyerini kapsayan bir grup toplu iş sözleşmesinde tek toplu görüşme yürütülmesi şarttır. Taraflar aralarında anlaşarak işyerleri ve işletmeler için ayrı ayrı müzakere yürütülmesine karar verirlerse ve bu yolda işlem yaparlarsa, artık birden çok işyeri için tek bir sözleşme meydana getirilmesi değil, işyerleri ve işletmelerin her biri için ayrı üniteler olarak pazarlık yapılması ve toplu iş sözleşmesi akdedilmesi durumu sözkonusu olur.<sup>44</sup>

Toplu görüşmeler sonunda taraflar arasında bir anlaşma sağlanırsa, kapsama girecek bütün işyerleri ve işletmeler için tek bir grup toplu iş sözleşmesi akdedilmiş olur. Toplu görüşmeler sonunda, kapsama girecek işyerleri ve işletmelerden biri veya birkaçı için sözleşmeye konulan hükümler yönünden farklılık gözetilmesi istenilmekte ve sırf bu konuda anlaşma sağlanamıyorsa, taraflar için anlaşma sağlanamayan işyeri veya işletmeler hariç tutularak diğerleri hakkında grup sözleşmesinin meydana getirilmesi, anlaşmaya varılamayan hakkında uyuşmazlığa gidilmesi de mümkün olabilecektir.

<sup>42</sup> Tuncay, *Grup Toplu İş Sözleşmeleri*, s. 7vd.; Sur, *a. g. e.*, s. 215; Ekonomi, *Sorunlar*, s. 14; Çelik, *İş Hukuku 2009*, s. 533; Oğuzman, *Toplu İş Sözleşmesi*, s. 63; ayrıca bkz. 3299 sayılı Kanun, RG 19.06.1986, 19139.

<sup>43</sup> Tuncay, *Grup Toplu İş Sözleşmeleri*, s. 7vd.; Sur, *a. g. e.*, s. 215, Ekonomi, *Sorunlar*, s. 14.

<sup>44</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 14.

### 3. Muhatabın İşveren Sendikası Olması

2822 sayılı Kanun'un 3299 sayılı Kanun ile değiştirilen ve uygulanma alanı genişletilen işletme toplu iş sözleşmesi dikkate alındığında, birden çok işyeri (grup) için yapılacak toplu iş sözleşmesine işveren tarafı olarak ancak bir işveren sendikası taraf olma ehliyetine sahiptir. Zira sendika üyesi olmayan bir işverenin aynı işkolunda birden çok işyeri varsa, bunlar için bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılması zorunludur. Sendika üyesi olmayan işverenin değişik işkollarında kurulu işyerleri bulunuyorsa, bunlar için ayrı ayrı tek işyeri sözleşmesi, eğer işkollarından birinde birden fazla işyeri bulunuyorsa, bunlar hakkında da bir işletme sözleşmesi yapılabilir.<sup>45</sup>

Değişik işverenlere ait işyerlerini kapsamak üzere meydana getirilecek bir grup sözleşmesinin işçi tarafı ise, bu işyerlerinin dâhil oldukları işkolunda kurulu bulunan bir işçi sendikası olabilir.<sup>46</sup>

Öğretideki baskın görüşe göre de; grup toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı ancak bir işveren sendikası olabilir. Zira birlikte hareket eden işverenlerin tek toplu sözleşme akdedebilmelerine ilişkin bir düzenleme bulunmadığı için, işveren sendikasına üye olmadan böyle bir sözleşme yapılması mümkün değildir.<sup>47</sup> Sendika üyesi olmayan işverenler ancak tek işyeri veya işletme türünde toplu iş sözleşmesine taraf olabilirler.

Öğretide, işverenlerin aynı işveren sendikasına üye olmalarına gerek bulunmadığı, işverenlerin bir araya gelerek toplu iş sözleşmesi görüşmelerine bizzat kendilerinin katılabileceği,<sup>48</sup> 2822 sayılı Kanun'da genel bir anlatımla, toplu sözleşmenin birden fazla işyerini kapsayabileceği; sendika üyesi olmayan işverenlerin birlikte toplu pazarlığa katılarak toplu sözleşme akdetmelerine bir hukuki engel bulunmadığı da ifade edilmektedir.<sup>49</sup>

<sup>45</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 17.

<sup>46</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 17.

<sup>47</sup> Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, s. 28-29; Şahlanan, *a. g. e.*, s. 49; Ekonomi, *Sorunlar*, s. 18-19; Narmanlıoğlu, *a. g. e.*, s. 321-322; Demir, *a.g.e.*, 4. Baskı, İzmir 2005, s. 427; Sur, *a. g. e.*, s. 216.

<sup>48</sup> Tuncay, *Grup Toplu İş Sözleşmeleri*, s. 9; buna karşılık, işverenlerin tümünün aynı işveren sendikasına üye olması önündeki görüş için bkz. Akyiğit, *a. g. e.*, s. 474.

<sup>49</sup> Sur, *a. g. e.*, s. 216.

Bir işveren sendikasının taraf olacağı birden çok işyerini kapsayacak bir grup toplu iş sözleşmesinde, işveren sendikasının üyesi işverenlerin tek işyerleri olabileceği gibi, bunların bir kısmının o işkolunda kurulu bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerleri de bulunabilir. Hatta işveren sendikasının grup sözleşmesinin kapsamına girecek üyelerinin tümü işletme sözleşmesi yapmaları gereken işyerlerine sahip olabilirler. Grup toplu iş sözleşmesinde işverenlerin tek veya işletme sözleşmesini oluşturacak işyerlerinin bulunması, yetkinin kazanılmasında ve grev oylamasında önem arz etmektedir.<sup>50</sup>

### III. İŞYERLERİ (GRUP) TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ İLE İLGİLİ UYUŞMAZLIKLAR, YARGITAY'IN GELİŞTİRDİĞİ ÇÖZÜMLER VE ELEŞTİRİSİ

Birden çok işyerini kapsayan işyerleri (grup) toplu iş sözleşmesi, 275 sayılı Kanun döneminden başlayarak “grup toplu iş sözleşmesi” veya “grup sözleşmesi” olarak adlandırılmış, 2822 sayılı Kanun’un 3. maddesine ilişkin gerekçeye alınan bu ad, bu Kanun’un yürürlüğe girmesinden sonra da kullanılarak uygulamada tamamen yerleşmiş ve öğretiye girmiştir. İşyerleri (grup) toplu iş sözleşmeleri ile ilgili olarak öğretide görüş birliği bulunmamakla beraber, Yargıtay’ın çeşitli zamanlarda vermiş olduğu kararlar neticesinde konu tartışmaya açılmıştır.

2822 sayılı Kanun m. 21’de toplu iş uyuşmazlığının çıkarılacağı haller ve m. 22’de arabuluculuk, Kanun’da öngörülen toplu iş sözleşmesi türleri itibariyle genel olarak bir ayırım gözetmeksizin düzenlenmiştir. Söz konusu hükümler birden çok işyerini kapsamak üzere yapılacak grup toplu iş sözleşmeleri hakkında da uygulanacaktır. Ancak, arabulucunun tayini ile ilgili uyuşmazlıklarda görevli mahkeme, sözleşme türlerine ve grup sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinin bir veya birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına girmesine göre belirlenecektir (m. 15, 22/ II, III).<sup>51</sup> Birden çok işyerini kapsamak üzere yapılacak grup toplu iş sözleşmesinde, sözleşmenin uygulanma alanına girecek işyerleri ve işletme sayısının tayin edilecek ara-

<sup>50</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 17.

<sup>51</sup> Çelik, *İş Hukuku* 2009, s. 601-606; Ekonomi, *Sorunlar*, s. 14-15; Oğuzman, *Değerlendirme*, s. 5vd.

bulucu yönünden hiçbir önemi yoktur. 2822 sayılı Kanun m. 22/ II ve III'de de açıkça gösterildiği üzere grup toplu iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkta da bir arabulucu tayin edilir. Arabulucu, görev süresinde taraflar arasında bir anlaşma sağlarsa, grup toplu iş sözleşmesi meydana gelir (m. 23/ III, 20).<sup>52</sup> Süresinin sonunda taraflar arasında bir anlaşma meydana gelmemişse arabulucu grup toplu iş sözleşmesine ilişkin olarak yine tek bir uyuşmazlık tutanağı düzenler ve görevli makama tevdi eder (m. 23/ IV).<sup>53</sup>

İşçi sendikası veya işveren sendikası birden çok işyerini ve işletmeyi kapsayan bir toplu iş sözleşmesi yapma isteği ile Çalışma Bakanlığına başvurduğunda, yetki tespiti istediği işyerleri ve işletmelerin tümü için grev ve lokavt yasağı söz konusu olabileceği gibi, bunlardan sadece bazıları hakkında grev ve lokavt yasağı bulunması da mümkündür. Bazı işyerleri için böyle bir yasak bulunması grup toplu iş sözleşmesine dâhil edilmelerine bir engel teşkil etmez. Anlaşma sağlandığı takdirde, sözü edilen işyerleri ve işletmeleri de kapsayan bir tek grup toplu iş sözleşmesi meydana getirilir. Taraflar arasında anlaşma sağlanamaz ve arabuluculuk safhasında da anlaşma yoluna gidilemezse, gruba dâhil olup da grev ve lokavtın yasaklandığı işyeri, işyerleri ve işletmeler için Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulabilir. Eğer belirtilen yasakların geçerli olduğu işyeri ve işletme tek ise, tek işyeri veya işletme, birden fazla ise ikinci bir grup toplu iş sözleşmesi Yüksek Hakem Kurulu kararı ile oluşturulur. Bu durum 2822 sayılı Kanun m. 12'de grup toplu iş sözleşmesinde, sözleşmenin kapsamına girecek işyerleri ve/ veya işletmeler itibarıyla ayrı ayrı çoğunluk aranmasının doğal bir sonucudur.<sup>54</sup> Bu bakımdan grev ve lokavtın yasak olduğu işyerleri ve işyerleri hakkında, toplu iş sözleşmesi yapma zorunluluğu durumunda söz edilebilir. Bu bakımdan Yargıtay'ın 1986 yılında grup sözleşmesine ilişkin olarak verdiği ilk kararda, Kanunda grup sözleşmesi adı altında bir sözleşme düzenlenmediği ancak taraflar aralarında anlaşılırlarsa grup sözleşmesi yapmalarına bir engel yoktur görüşünü açıkladıktan sonra "*taraflar arasında grup sözleşmesi yapmak hususun-*

<sup>52</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 14-15; Oğuzman, *Değerlendirme*, s. 5vd.; Çelik, *İş Hukuku* 2009, s. 606.

<sup>53</sup> Oğuzman, *Değerlendirme*, s. 5vd.; Ekonomi, *Sorunlar*, s. 14-15.

<sup>54</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 13vd.

*da uyuşmazlık çıkarıp anlaşamadıklarına göre, bunun için karşı taraf grup sözleşmesi yapmaya zorlanamaz” sonucuna varması da isabetli değildir.*

Zira grev ve lokavtın uygulanabileceği işlerde ve işyerlerinde de bu hakların kullanılması suretiyle de grup sözleşmelerine ulaşılması mümkündür.<sup>55</sup> Yargıtay karara konu olayda, bir işveren sendikası mahkemeden üyesi işverenlere ait işyerlerini kapsayacak şekilde ve Türkiye çapında grup toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğunun tespitini istemiş, davalı işçi sendikası ise 2822 sayılı Kanun’da bu tür bir toplu iş sözleşmesinin öngörülmediği itirazında bulunmuştur. Yargıtay bu mesele ile ilgili olarak; ... gerçekten 2822 sayılı Kanunda “işyeri” ve “işletme” toplu iş sözleşmesine yer verilmiş olup, açıkça “grup sözleşmesi” adı altında bir sözleşme türü düzenlenmiş değildir. Bu nedenle taraflardan biri diğerini yasal olarak grup sözleşmesi yapmaya zorlayamaz, ancak bu durum tarafların anlaşmaları suretiyle grup sözleşmesi yapmalarına da engel teşkil etmez. Böyle olunca, taraflar arasında grup sözleşmesi yapmak hususunda uyuşmazlık çıkıp anlaşamadıklarına göre, bunun için karşı taraf grup sözleşmesi yapmaya zorlanamaz.” şeklinde karar vermiştir.<sup>56</sup> Yargıtay’ın kararında, her şeyden önce 2822 sayılı Kanun’da açıkça grup toplu iş sözleşmesi adı altında bir sözleşmenin yer almadığını belirtmesi isabetli değildir. 2822 sayılı Kanun m. 3/ I’de belirtilen “Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.” hükmündeki “birden çok işyerini kapsayan” toplu iş sözleşmesi ifadesi, grup toplu iş sözleşmesini ifade etmektedir.<sup>57</sup> 2822 sayılı Kanunun “işyeri”, “işyerleri” ve “işletme” türü olmak üzere üç tür toplu iş sözleşmesi öngörmüştür.<sup>58</sup> Nitekim 2822 sayılı Kanun m. 27/ I’de de açıkça “bir veya birden çok işyerinde ve işletmede” yapılan toplu iş sözleşmesinden bahsedilmektedir.<sup>59</sup>

<sup>55</sup> Ekonomi, Sorunlar, s. 13vd.

<sup>56</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 24.04.1986, Esas No: 1986/ 3377, Karar No. 1986/ 4325; ayrıca bkz. Ekonomi, Sorunlar, s. 14; Oğuzman, Değerlendirme, s. 3.

<sup>57</sup> Ekonomi, Sorunlar, s. 14; Şahlanan, a. g. e., s. 30; Tuncay, Toplu İş Hukuku, s. 136-137; Oğuzman, Değerlendirme, s. 4.

<sup>58</sup> Ekonomi, Sorunlar, s. 14; Şahlanan, a. g. e., s. 30; Tuğ, a. g. e., s. 38; Aktay (Arıcı/ Kaplan-Seneyen), a. g. e., s. 427; Aktay, a. g. e., s. 45; Oğuzman, Değerlendirme, s. 4.

<sup>59</sup> Tuğ, a. g. e., s. 39; Ekonomi, Sorunlar, s. 14vd.; Şahlanan, a. g. e., s. 30; Oğuzman, Değerlendirme, s. 4.

Yargıtay aynı görüşünü 1988 yılında vermiş olduğu bir başka kararında da tekrarlamış ve 2822 sayılı Kanun'da açıkça işyeri ve işletme toplu iş sözleşmelerine yer verildiğini, "grup toplu iş sözleşmesi"ne yer verilmediğini belirtmiş ve " ... böyle olmakla birlikte işçi ve işveren sendikalarının kendi aralarında grup sözleşmesi adı altında sözleşme yapabilecekleri yargı içtihatlarıyla kabul edilmektedir. Olayda işçi sendikası grup sözleşmesi yapmaya yanaşmamıştır. ..." ifadesini kullanmıştır.<sup>60</sup> Bu kararında da Yargıtay'ın eski kararındaki görüşünde ısrar ettiği anlaşılmaktadır. 1988 tarihli karara karşı ilk derece mahkemesinin kararında direnmesi üzerine, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 9. Daire'nin kararını uygun bulan bir onama kararı vermiştir.<sup>61</sup> Kararda, işçi sendikasının böyle bir sözleşme yapmaya yanaşmadığı da belirtildiğine göre; Yargıtay'ın, taraflar arasında grup toplu iş sözleşmesi yapma konusunda anlaşma olmadıkça, bir tarafın diğerini grup toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayamayacağına ilişkin yukarıdaki karardaki görüşünü bu kararda da sürdürdüğü anlaşılmaktadır.<sup>62</sup>

Toplu iş sözleşmesi için çağrıda bulunan bir işçi sendikası, işveren sendikası toplu görüşmeye gelmediği veya görüşmeye devam etmediği ya da yürütülen tek toplu görüşmede bir anlaşmaya varılamadığı takdirde, arabuluculuk safhasını geçirdikten sonra sözleşmenin kapsamına giren tüm işyerleri için grev kararı alabilir ve Kanun'daki sürelerle uyarak grevi uygulamak suretiyle işveren sendikasını grup sözleşmesinin meydana gelmesi için zorlayabilir.<sup>63</sup> Birden çok işyeri için yapılacak bu grup sözleşmesinde işçi sendikası yönünden tüm işyerle-

<sup>60</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 18.04.1988, Esas No: 1988/ 4524, Karar No: 1988/ 4293; ayrıca bkz. Şahlanan, *a. g. e.*, s. 29; Aktay (Arıcı/ Kaplan-Senayen), *a. g. e.*, s. 426; Ekonomi, *Toplu İş Sözleşmesi Türleri*, s. 5-6; Aktay, *a. g. e.*, s. 45; Ekonomi, *Sorunlar*, s. 14.

<sup>61</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Tarih: 21.12.1988, Esas No: 1988/ 9-695, Karar No: 1988/ 1021.

<sup>62</sup> Şahlanan, *a. g. e.*, s. 29; Oğuzman, *Değerlendirme*, s. 3.

<sup>63</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 13vd.; Şahlanan, *a. g. e.*, s. 30-31; Tuğ, *a. g. e.*, s. 40; Oğuzman, *Değerlendirme*, s. 6; Ulucan, *Değerlendirme*, s. 118-119; Çelik, *İş Hukuku 2009*, s. 514-515; ayrıca bkz. Tuncay, *Toplu İş Hukuku*, s. 136-137; Cevdet İlhan Günay, *İş Hukuku*, 2. Baskı, Ankara 2004, s. 857vd.; Cevdet İlhan Günay, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku*, Ankara 1999, s. 105-106; Mahmut Kabakçı, *Grev ve Lokavt*, İstanbul 2004, s. 149-150; Aktay, *a. g. e.*, s. 46-47; Sur, *a. g. e.*, s. 216; Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, s. 29; Sur, *a. g. e.*, s. 217; Narmanlıoğlu, *a. g. e.*, s. 322.

ri için grev kararı almak zorunluluğu yoktur. Dilerse uyuşmazlık kapsamına giren işyerleri ve işletmelerden bir kısmı için grev kararı alınabilir. Ancak bu durum, işçi sendikasının grev kararı almadığı işyerleri ve işletmelerde işverenin sendikasının lokavt kararı almasına ve lokavtı uygulayarak zor kullanmasına engel olmaz.<sup>64</sup> Nitekim 2822 sayılı Kanun m. 27/ III, cümle son' a göre; "grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyeri için de alınabilir."

Yargıtay, 2822 sayılı Kanun m. 27/ III, cümle son' da yer alan " ... Grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir." hükmünü münhasıran "işyerleri (grup) toplu iş sözleşmeleri" için konulduğu halde, 1988 tarihli kararında "27. maddenin son fıkrasındaki 'grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi, lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir' hükmü, işyeri ve işletme toplu iş sözleşmesi ile ilgilidir" sonucuna varmaktadır.<sup>65</sup> Oysa m. 27/ III hükmü ne tek işyeri ve ne de işletme sözleşmesi ile ilgilidir. Hükümde çok açık şekilde belirtildiği üzere, birden çok işyeri için yapılan toplu iş sözleşmeleri, yani grup toplu iş sözleşmeleri hakkında getirilmiştir.<sup>66</sup>

Öğretide de bu hükmün üçüncü bir tür olarak getirilen grup toplu iş sözleşmeleri için Kanuna konulmuş olduğu ve hatta m. 27/ I'de yer alan "Bir veya birden çok işyerinde veya işletmede" ifadesinde geçen "birden çok işyeri" ile ilgili uyuşmazlığın grup toplu iş sözleşmeleri için düşünülen bir uyuşmazlık olduğu belirtilmektedir.<sup>67</sup> Yine öğretiye göre; 2822 sayılı Kanun m. 27'nin gerekçesi açıkça, grup toplu iş sözleşme-

<sup>64</sup> Çelik, *İş Hukuku* 2009, s. 622; Ekonomi, *Sorunlar*, s. 17vd.; birden çok işyerini kapsayan bir toplu iş sözleşmesi uyuşmazlığında işyerlerinin bir kısmı için grev kararı alındığında, o uyuşmazlık kapsamında hakkında grev kararı alınan veya alınmayan tüm işyerlerinde lokavt kararı alınabileceği yönündeki görüşün aksi yönündeki görüş için bkz. Reisoğlu, *Şerh*, s. 278.

<sup>65</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 14; Oğuzman, *Değerlendirme*, s. 4.

<sup>66</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 14vd.; Oğuzman, *Değerlendirme*, s. 4; Çelik, *İş Hukuku* 2009, s. 622.

<sup>67</sup> Şahlanan, *a. g. e.*, s. 30; Tuğ, *a. g. e.*, s. 37-39; Ekonomi, *Toplu İş Sözleşmesi Türleri*, s. 6; Ekonomi, *Sorunlar*, s. 15; Aktay, *a. g. e.*, s. 46; Sur, *a. g. e.*, s. 217; Aktay (Arıcı/ Kaplan-Seneyen), *a. g. e.*, s. 427;

sinden bahsetmekte ve bu görüşü kuvvetlendirmektedir.<sup>68</sup> Madde gerekçesine göre; *“birden çok işyeri için yürütülen toplu iş sözleşmeleri müzakerelerinde uyuşmazlık çıkması halinde, işçi sendikası uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için grev kararı almış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir. Şayet bu imkan tanınmasa idi, grup sözleşmeleri için yapılan görüşmeler açısından lokavt etkili olamazdı.”*

O halde *“grup toplu iş sözleşmesi”* ifadesinin Kanun’da açıkça geçmiyor olması nedeniyle Yargıtay’ın yukarıda belirtilen sonuçlara varması isabetli görülmemektedir.<sup>69</sup> Bir hukuki işlemin, eylemin veya kurumun bütün unsurları ve şartları Kanun’da düzenlendiği halde, ona bir ad konmaması; kanunda düzenlenmediği anlamına gelmez.<sup>70</sup> Bu açıdan Yargıtay’ın incelediği uyuşmazlıkta *“grup sözleşmesi”* ifadesine takılmaksızın, yapılmak istenilen birden çok işyerini kapsayan bir toplu iş sözleşmesi yönünden Kanun’un aradığı şartların bulunup bulunmadığını araştırarak bir karara varması yerinde olurdu.<sup>71</sup>

Grup toplu iş sözleşmesi için yetki işlemleri işveren sendikasıyla başlatıldığı ve toplu görüşmeye çağrı yapıldığında, işçi sendikası toplu görüşmeye gelmezse veya devam etmezse, işveren sendikasının işçi sendikasını lokavt ile böyle bir sözleşmenin meydana getirilmesine zorlamak imkânı bulunmamaktadır. Bu durum, 2822 sayılı Kanun m. 27/ III, cümle 1 hükmüne göre; *“Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, işçi sendikasının almış olduğu grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altı işgünü içinde lokavt kararı alabilir.”* Bu kural sadece grup sözleşmeleri ile ilgili değildir, genel olarak tüm toplu iş sözleşmesi türleri için geçerlidir. Bu itibarla tek

<sup>68</sup> Aktay (Arıcı/ Kaplan-Senyen), *a. g. e.*, s. 427; Aktay, *a. g. e.*, s. 46.

<sup>69</sup> Şahlanan, *a. g. e.*, s. 30.

<sup>70</sup> Şahlanan, *a. g. e.*, s. 30; Tuğ, *a. g. e.*, s. 39; Tuncay, *Grup Toplu İş Sözleşmeleri*, s. 10-11; ayrıca bkz. Oğuzman, *Değerlendirme*, s. 4-5; Ekonomi, *Sorunlar*, s. 15-16.

<sup>71</sup> Aktay (Arıcı/ Kaplan-Senyen), *a. g. e.*, s. 427; Şahlanan, *a. g. e.*, s. 30; Tuğ, *a. g. e.*, s. 40; Nuri Çelik, *“Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay’ın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”*, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi*, İstanbul 1990, s. 174; Çelik, *İş Hukuku 2008*, s. 506; Oğuzman, *Değerlendirme*, s. 6; Aktay, *a. g. e.*, s. 46-47; Tuncay, *Toplu İş Hukuku*, s. 136-137; Sur, *a. g. e.*, s. 217; Ekonomi, *Sorunlar*, s. 17vd.

işyeri veya tek işletme için yapılacak bir sözleşme için de işçi sendikası tarafından grev kararı alınıp tebliğ edilmedikçe işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren tarafından lokavt kararı alınması ve karşı taraf üzerinde lokavta dayalı bir baskı kullanılması söz konusu olamaz.<sup>72</sup>

O halde grup toplu iş sözleşmesine çağrı işveren sendikası tarafından geldiğinde işçi sendikası buna karşı çıkar ve böyle bir sözleşme için arabuluculuğu takiben grev kararı alıp bildirmezse, işveren sendikası lokavt kararı ile işçi sendikasını zorlamak imkânına sahip değildir. Bu duruma işçi sendikasının üyelerine karşı sorumluluğu açısından olumlu bakılamaz. Zira işveren sendikasının grup sözleşmesine yaptığı çağrıya direnen işçi sendikası arabulucu tutanağının tebliğinden sonra Kanun'da öngörülen sürelerde grev kararı almazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz (m. 27/ I, II). Yetki işlemlerinin yeniden başlatılması ve işçi sendikası tarafından gelecek çağrı üzerine toplu görüşme ile diğer safhalar tamamlanarak sözleşmeye ulaşılması gerekecektir.<sup>73</sup>

Grup toplu iş sözleşmesine çağrının işveren sendikası tarafından gelmesi durumunda, işçi sendikasının toplu görüşmeyi kabul etmesi üzerine tek toplu görüşme yürütülebilir ve görüşmede anlaşma sağlanamadığı takdirde çıkan uyuşmazlıkta arabuluculuktan sonra işçi sendikası grev kararı alabilir, bunun üzerine işveren sendikası da lokavt kararı alabilir ve karşılıklı zorlama ile bir denge kurularak grup toplu iş sözleşmesine ulaşılması mümkün olabilir.<sup>74</sup>

Her iki kararda da önce 2822 sayılı Kanun'da açıkça grup sözleşmesi adı altında bir sözleşmenin yer almadığının belirtilmesi ve sonra taraflar anlaşmak suretiyle bir "grup sözleşmesi" yapabilirler denilmesi de yerinde değildir.<sup>75</sup> Toplu iş sözleşmesine verilen ad ne olursa olsun,

<sup>72</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 17vd.; Aktay (Arıcı/ Kaplan-Senyen), *a. g. e.*, s. 427; Şahlanan, *a. g. e.*, s. 30; Tuğ, *a. g. e.*, s. 40; Nuri Çelik, "Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay' ın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtay' ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi*, İstanbul 1990, s. 174; Çelik, *İş Hukuku* 2008, s. 506; Oğuzman, *Değerlendirme*, s. 6; Aktay, *a. g. e.*, s. 46-47; Tuncay, *Toplu İş Hukuku*, s. 136-137; Sur, *a. g. e.*, s. 217.

<sup>73</sup> Bu konu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Ekonomi, *Sorunlar*, s. 14vd.

<sup>74</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 17vd.

<sup>75</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 15.

eğer esas ve şartları itibariyle Kanun'da öngörülen sözleşme türüne girmiyorsa böyle bir sözleşmeyi 2822 sayılı Kanun anlamında bir toplu iş sözleşmesi olarak nitelemek mümkün olmayacaktır. Zira 2822 sayılı Kanun'da gerek toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve gerek Kanun'da öngörülen işyeri düzeyindeki sözleşmelerin türleri sınırlı olarak belirlenmiş, taraflara seçtikleri düzeyde ve türde sözleşme meydana getirmek imkânı verilmemiştir.<sup>76</sup>

Bütün bu anlatılanların yanı sıra bir grup toplu iş sözleşmesinin, işçi ve işveren taraflarının birbirini zorlaması olmaksızın da yapılması mümkündür. Örneğin, taraflardan biri birden çok işyeri için ayrı ayrı yetki belgeleri almış olsa bile taraflar anlaşarak tek bir grup toplu iş sözleşmesi yapmak üzere görüşmeleri sürdürebilirler. Bunun yanında, birden çok işyeri için alınmış tek bir yetki ve buna bağlı olarak tek bir çağrı ile grup toplu iş sözleşmesi yapılmak istenirse bile, taraflar toplu görüşmede işyerlerini ve/ veya işletmeleri ayırarak ayrı ayrı işyeri ya da işletme sözleşmesi görüşmelerine dönüştürebilirler.<sup>77</sup> Bu durumda ortaya çıkan uyuşmazlıklarda artık tek arabulucu değil, ayrı ayrı arabulucu tayini ve ayrı grev kararları söz konusu olacaktır.<sup>78</sup>

Grup toplu iş sözleşmeleri ile ilgili bir başka sorun da, grup toplu iş sözleşmelerine sonradan katılma istekleridir. Bazı hallerde grup toplu iş sözleşmesinin bitim tarihi ile gruba dâhil edilmek istenen bir işyerinin uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin sona eriş tarihleri ya da yetki alınma tarihleri farklı zamana rastlamaktadır. Bu takdirde o işyerinin grup toplu iş sözleşmesi ile uyumunun nasıl saptanacağı meselesi tartışma konusu olmaktadır. Uygulamada bu sorunun çözümü için uygulanan usul, ara dönem için işçi sendikası ile işveren arasında geçici ve kısa süreli sözleşmelerin yapılmasıdır.<sup>79</sup>

## SONUÇ

1982 Anayasası, toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi ile ilgili olarak herhangi bir hükme yer vermeyerek, konuyu kanun koyucu-

<sup>76</sup> Ekonomi, *Sorunlar*, s. 15.

<sup>77</sup> Şahlanan, *a. g. e.*, s. 31; Çelik, *İş Hukuku 2008*, s.

<sup>78</sup> Şahlanan, *a. g. e.*, s. 31-32; Çelik, *İş Hukuku 2008*, s. 507; Ekonomi, *Sorunlar*, s. 22-23.

<sup>79</sup> Aktay (Arıcı / Kaplan-Seneyen), *a. g. e.*, s. 428; Aktay, *a. g. e.*, s. 46-47.

nun tercihinin bırakmıştır. 2822 sayılı Kanun'un gerekçesinde de açıkça dile getirildiği üzere, bir toplu iş sözleşmesi tek bir işyerini kapsamak üzere yapılan *"işyeri toplu iş sözleşmesi"* olabileceği gibi birden çok işyerini kapsamak üzere yapılan *"işyerleri toplu iş sözleşmesi"* veya uygulama ve öğretideki yerleşmiş adıyla *"grup toplu iş sözleşmesi"* şeklinde de olabilir. Kanun'un sistemi içinde işyerleri (grup) toplu iş sözleşmelerine ilişkin düzenlemeler de getirilmiştir.

Grup toplu iş sözleşmeleri esasen bir işyeri toplu iş sözleşmesi tipindedir ve aynı temel esaslara tabidirler. Ancak bazı belirli konularda tek bir işyeri için yapılacak sözleşmelerde bazı farklılıklar taşımaktadırlar.

Yargıtay konu ile ilgili olarak vermiş olduğu kararlarında, Kanun'da açıkça grup toplu iş sözleşmesine yer verilmiş olmaması nedeniyle tarafların birbirlerini grup toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayamayacakları yönünde görüş belirtmektedir. Yargıtay'ın, her şeyden önce 2822 sayılı Kanun'da açıkça grup toplu iş sözleşmesi adı altında bir sözleşmenin yer almadığını belirtmesi isabetli değildir. 2822 sayılı Kanun m. 3/ I'de belirtilen *"Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir."* hükmündeki *"birden çok işyerini kapsayan"* toplu iş sözleşmesi ifadesi, grup toplu iş sözleşmesini ifade etmektedir. Nitekim 2822 sayılı Kanun m. 27/ I'de de açıkça *"bir veya birden çok işyerinde ve işletmede"* yapılan toplu iş sözleşmesinden bahsedilmektedir. Ayrıca toplu iş sözleşmesi için çağrıda bulunan bir işçi sendikası, işveren sendikası toplu görüşmeye gelmediği veya görüşmeye devam etmediği ya da yürütülen tek toplu görüşmede bir anlaşmaya varılamadığı takdirde, arabuluculuk safhasını geçirdikten sonra sözleşmenin kapsamına giren tüm işyerleri için grev kararı alabilecek ve Kanundaki sürelerle uyarak grevi uygulamak suretiyle işveren sendikasını grup sözleşmesinin meydana gelmesi için zorlayabilecektir.

Yargıtay, 2822 sayılı Kanun m. 27/ son hükmünün işyeri ve işletme toplu iş sözleşmeleri ile ilgili olup, grup toplu iş sözleşmesi müzakeresindeki uyuşmazlıklarda uygulanmasının mümkün olmadığı düşüncesindedir. Ancak işletme toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla ilgili bir uyuşmazlıkta, bir bütün olarak meydana getirilmesi zorunlu bu sözleşmelerde grev ve lokavt kararları sözleşmenin kapsamına girecek işyerlerinin tümüne yönelik olarak alınabilir. Sözü edilen m. 27/ III, son cümle hükmü sadece birden çok işyerini kapsayan grup toplu

iş sözleşmeleri için getirilmiş bir düzenlemedir. Ayrıca 2822 sayılı Kanun m. 27'nin gerekçesi açıkça, grup toplu iş sözleşmesinden bahsetmekte ve bu görüşü kuvvetlendirmektedir.

Toplu iş sözleşmesine verilen ad ne olursa olsun, eğer esas ve şartları itibarıyla Kanun'da öngörülen sözleşme türüne girmiyorsa böyle bir sözleşmeyi 2822 sayılı Kanun anlamında bir toplu iş sözleşmesi olarak nitelenmek mümkün değildir. Zira 2822 sayılı Kanun'da gerek toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve gerek Kanunda öngörülen işyeri düzeyindeki sözleşmelerin türleri sınırlı olarak belirlenmiş, taraflara seçtikleri düzeyde ve türde sözleşme meydana getirmek imkânı verilmemiştir. Üstelik "*Grup toplu iş sözleşmeleri*" sözcüğünün Kanun'da açıkça geçmiyor olması nedeniyle Yargıtay'ın yukarıda belirtilen sonuçlara varması isabetli görülmektedir. Bir hukuki işlemin, eylemin veya kurumun bütün unsurları ve şartları Kanunda düzenlendiği halde, ona bir ad konmaması; o kurumun kanunda düzenlenmediği anlamına da gelmez.

O halde 2822 sayılı Kanun'un lafzından hareketle; grup toplu iş sözleşmelerinin işyeri düzeyinde yapılan ve farklı işverenlere ait olmakla birlikte aynı işkolunda yer alan birden fazla işyerini kapsayan bir toplu iş sözleşmesi türü olarak düzenlendiğini ifade edebiliriz. Aynı zamanda grup toplu iş sözleşmeleri, tek bir prosedürden geçen birden fazla üst üste oturmuş toplu iş sözleşmeleri bütünü olarak da düşünülemez; yukarıda da belirttiğimiz üzere, tek bir toplu iş sözleşmesi söz konusu olmaktadır.

## KAYNAKLAR

- Aktay, A. Nizamettin, *Toplu İş Sözleşmesi*, TÜHİS, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara 2000.
- Aktay, A. Nizamettin / Arıcı, Kadir / Kaplan-Senyen / E. Tuncay, *İş Hukuku*, Genişletilmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık A.Ş., Ekim 2009, Ankara.
- Akyiğit, Ercan, *İş Hukuku*, 6. Basım, Seçkin Yayıncılık A.Ş., Ankara 2007.
- Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 22. Bası, Beta Basım A.Ş., Eylül 2009. (İş Hukuku 2009)

- Çelik, Nuri, "Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay'ın 1988 Yılı İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi*, İstanbul 1990, s. 171-187. (Değerlendirme)
- Çelik, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, 5. Bası, İstanbul 1980. (İş Hukuku 1980)
- Demir, Fevzi, *İş Hukuku ve Uygulaması*, 4. Baskı, İzmir 2005.
- Ekonomi, Münir, "Birden Çok İşyerini Kapsamak Üzere Yapılan İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi (Grup Toplu İş Sözleşmesi) ve Yargıtay'ın Bu Sözleşmelere İlişkin Görüşleri Sebebiyle Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", *Türk İş Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri*, MESS Yayını, İstanbul 1989, s.13-30. (Sorunlar)
- Ekonomi, Münir, "Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Ehliyet ve Yetki", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi'nce düzenlenen Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri*, Ankara 1990, s.3-34. (Toplu İş Sözleşmesi Türleri)
- Ekonomi, Münir, "İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar", *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, Temmuz 1987, s.6-21. (İşletme Toplu İş Sözleşmeleri)
- Günay, Cevdet İlhan, *İş Hukuku*, 2. Baskı, Ankara 2004. (İş Hukuku)
- Günay, Cevdet İlhan, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku*, Ankara 1999. (Grev)
- İnce, Ergun, *Toplu İş Hukuku*, İstanbul 1983.
- Kabakçı, Mahmut, *Grev ve Lokavt*, İstanbul 2004.
- Kutal, Metin, "2822 sayılı Yasada Toplu İş Sözleşmesi Kavramı, Düzeyi, İçeriği ve Sona Ermesi", *İktisat ve Maliye Dergisi*, Mart 1984. (Kavram)
- Kutal, Metin, "Toplu İş Sözleşmeleri", *Kollektif İş İlişkilerini Düzenleyen 2821-2822 sayılı Yasalar ve Uygulaması Semineri*, İstanbul 1984. (Toplu İş Sözleşmeleri)
- Kutal, Metin / Ekonomi, Münir, "Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Yasal Çerçevesi ve Başlıca Sorunları", *Uluslararası Deneyimler Işığında Endüstri İlişkileri Semineri*, İstanbul 1977, s. 80-127.
- Narmanlıoğlu, Ünal, *İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri*, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir 2001.
- Oğuzman, A. Kemal, "2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Yapılması Gereken Değişiklikler", *Milli Komite 15. Yıl Armağanı*, İstanbul 1991, s. 131-150. (Değişiklikler)
- Oğuzman, M. Kemal, "Grup Toplu İş Sözleşmeleri Hakkında Yargıtay'ın Görüşünün Değerlendirilmesi", *Türk İş Mevzuatı Açısından*

- sından Grup Toplu İş Sözleşmeleri*, MESS Yayını, İstanbul 1989, s.3-10. (Değerlendirme)
- Oğuzman, M. Kemal, *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri*, 4. Bası, İstanbul 1987. (İşçi-İşveren İlişkileri)
- Oğuzman, M. Kemal, *Türkiye’ de Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır*, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayını, İstanbul 1973. (Toplu İş Sözleşmesi)
- Reisoğlu, Seza, “Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar”, *Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri, Grev ve Lokavt Semineri, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Bolu-Abant Semineri*, 16-19 Mayıs 1991. (Sorunlar)
- Reisoğlu, Seza, 2822 sayılı *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, Ankara 1986. (Şerh)
- Sözer, Ali Nazım, “Grup Toplu İş Sözleşmesi ve 2822 sayılı Yasa Açısından Değerlendirilmesi”, *İktisat ve Maliye Dergisi*, Ekim 1986, Cilt: 33, Sayı: 7.
- Sur, Melda, *İş Hukuku, Toplu İlişkiler*, Turhan Kitabevi, Kasım 2006, Ankara.
- Şahlanan, Fevzi, *Toplu İş Sözleşmesi*, BANKSİS (Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası) Yayınları, No: 70, İstanbul 1992.
- Tuğ, Adnan, *Toplu İş Sözleşmesi*, Orman-İş Yayını, Ankara 1996.
- Tuncay, A. Can, *Toplu İş Hukuku (Sendikalar-Toplu İş Sözleşmeleri-Toplu İş Uyuşmazlıkları)*, ALFA Basım Yayım Dağıtım San. ve Tic. Ltd. Şti. İstanbul 1999. (Toplu İş Hukuku)
- Tuncay, A. Can, “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’ de Grup Toplu İş Sözleşmeleri”, *Çimento İşveren Dergisi*, Ocak 1987, s.11-17. (Grup Toplu İş Sözleşmeleri)
- Tuncay, A. Can/ Centel, Tankut, *Yeni Türk İş Hukuku Mevzuatı*, İstanbul 1984.
- Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut, *İş Hukukunun Esasları*, Beta Basım A.Ş., 2. Bası, İstanbul 1999.
- Ulucan, Devrim, “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki ve Uygulamaya İlişkin Güncel Sorunları”, *Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları*, İstanbul 1987, s.171-209. (Güncel Sorunlar)
- Ulucan, Devrim, “Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay’ ın 1986 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi*, İstanbul 1988, s. 109-132. (Değerlendirme)