

Av. Saadet CEYLAN

KİPLAS Genel Sekreter Yardımcısı

## İşletme Kapsamına Giren Bir İşyerinde, Ayrı Bir “İşyeri” Toplu İş Sözleşmesi Yapılabilmesine Yönelik Karar İncelemesi

### T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

**Esas No** : 2006/19490**Karar No**: 2006/20465**Tarihi** : 11.7.2006

### KARAR ÖZETİ

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 3/2 maddesinde yer alan düzenlemenin kamu düzeni ile ilgili olduğundan bahisle ve salt işletme kavramından hareketle, işverenin sonradan edindiği işyerlerindeki sözleşmelerinin sona ermesinin beklenmesi gerektiği, daha sonra işletme düzeyinde çoğunluk tespiti için başvuruda bulunabileceğini kabul etmek, tespiti konu işyerini toplu iş sözleşmesiz bırakmak olur ki bu doğru değildir. Sonradan oluşan fiili bir durum nedeni ile dava konusu işyerinde çalışan işçilerin Anayasal toplu iş sözleşmesi hakkından mahrum bırakılması yasanın amacına aykırıdır. Mahkemece davacının başvuru tarihinde çoğunluk tespitine

konu işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunun üyeliğine sahip olup olmadığı tespit edilmelidir.

(Sonradan oluşan fiili bir durum nedeni ile işçiler anayasal toplu iş sözleşmesi hakkından mahrum edilemez. Bu nedenle işletme sözleşmesine konu olabilecek bir işyerinde “işyeri” için yapılmış olan çoğunluk tespiti talebinin incelenerek sendikanın gerekli çoğunluğa sahip olup olmadığının araştırılması gerekir.)

### KARŞI OY

Bir işletme kapsamına giren iş yerinde “ayrı” bir toplu iş sözleşmesi yapılamaması yasanın emredici hükmü gereğidir. Usul ve yasaya uygun mahkeme kararının onanması gerekir.

İlgili mevzuat: Anayasa Madde 53 (Toplu iş sözleşmesi hakkı), 2822 s.lı Yasa Madde 3/2 (Toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi), MK. Madde 1,

### KARAR

Olumsuz yetki tespitine itiraz eden sendika,

davalı işveren sendikası üyesi.....A.Ş.'ne ait Adana'da bulunan işyerinde çoğunluk tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurduklarını, bunun üzerine Bakanlık tarafından tespite konu işyerinin işletme kapsamında bir işyeri olduğunu, 2822 sayılı TSGL Kanununun 3/2 fıkrası gereğince işletme kapsamında bulunan işyerleri için tek bir toplu iş sözleşmesi yapılabileceği ve uygulanabileceğinden söz edilerek yetki tespit isteklerinin ret edildiğini, oysa bu işlemin işyerinde çalışan işçileri yaklaşık 16 ay toplu iş sözleşmesiz bırakmak olduğunu, salt işletme kavramından ve kamu düzenine ilişkin olduğundan hareket ile işyerinde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesi yapma haklarından yoksun bırakılmayacağını belirterek Bakanlığın 3.3.2005 tarih ve 10863 sayılı yazısının iptali ile adı geçen şirketin Adana'da bulunan işyerinde davacı sendikanın üye çoğunluğuna sahip olduğunun tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalılar ise, şirketin aynı işkolunda bulunan Mersin ve Samsun'da iki işyerinin daha olduğu, bu işyerlerinde de davacı sendikanın taraf olduğu işyeri toplu iş sözleşmelerinin devam etmekte olduğunu, 2822 sayılı Yasa'nın 3/2 fıkrasında getirilen hükmün emredici nitelikte olduğundan diğer işyerlerindeki toplu iş sözleşmelerinin sona ermesinin beklenerek daha sonra işletme düzeyinde çoğunluk tespiti istenebileceğini, işletme düzeyinde yapılması gereken toplu iş sözleşmesinin işyeri düzeyinde olamayacağını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkemece işletme oluşturan işyerlerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı ve uygulanamayacağı gerekçesi ile itirazın reddine karar verilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden .....'nin tespite konu Adana'daki işyerinden başka Mersin'de kurulu .....ile birleşmesi sonucunda bu şirketin Mersin'deki işyerinin tüm işçileri de dahil olmak üzere davalı işverene devredildiği, bu işyerinde 1.9.2004-31.8.2006 süreli toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu, yi-

ne.....A.Ş.'nin özelleştirilmesi sonucu varlık satışı ile işyerinin davalı şirket tarafından satın alındığı ve bu işyerinde de 1.5.2005-30.4.2007 tarihleri arasında geçerli toplu iş sözleşmesinin bulunduğu, her iki sözleşmenin tarafı işçi sendikasının da davacı sendika olduğu, davalı şirkete ait üç işyerinin de aynı işkolunda kurulu olup bir işletme oluşturduğu anlaşılmaktadır. Ancak sonradan birleşme ve satış yolu ile devir alınan bu iki işyerinde işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmeleri halen yürürlükte bulunmaktadır. Bu durumda 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 3/2 maddesinde yer alan düzenlemenin kamu düzeni ile ilgili olduğundan bahisle ve salt işletme kavramından hareketle, işverenin sonradan edindiği işyerlerindeki sözleşmelerinin sona ermesinin beklenmesi gerektiği, daha sonra işletme düzeyinde çoğunluk tespiti için başvuruda bulunabileceğini kabul etmek, tespite konu işyerini toplu iş sözleşmesiz bırakmak olur ki bu doğru değildir. Sonradan oluşan fiili bir durum nedeni ile dava konusu işyerinde çalışan işçilerin Anayasal toplu iş sözleşmesi hakkından mahrum bırakılması yasanın amacına aykırıdır. Mahkemece davacının başvuru tarihinde çoğunluk tespitine konu işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunun üyeliğine sahip olup olmadığının tespiti gerekir iken farklı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı bulunduğundan kararın bozulması gerekmektedir.

## SONUÇ;

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan harcının istek halinde ilgilie iadesine, 11.7.2006 gününde OYÇOKLUĞU ile karar verildi.

## KARŞI OY;

Bir işletme kapsamına giren iş yerinde "ayrı" bir toplu iş sözleşmesi yapılamaması yasanın emredici hükmü gereği olup usul ve yasaya uygun mahkeme kararının onanması düşüncesiyle sayın çoğunluğun bozma kararına katılamıyorum.

## KARARIN İNCELENMESİ

Görüleceği üzere yukarıda aktarılan ve karşı oy içeren Yüksek Mahkeme kararında, sonradan oluşan fiili durumun anayasal toplu iş sözleşmesi hakkına mani olamayacağı ileri sürülerek, kamu düzenine ilişkin olduğu kararda da kabul edilen 2822 sayılı Yasa'nın 3/2. maddesi hakkında hukuk yaratılmakta ve işletme toplu iş sözleşmesine konu olabilecek olan bir işyerinde işletmeden bağımsız olarak işyeri toplu iş sözleşmesi yapılabileceği sonucuna ulaşılmaktadır.

Anılan karar, Yüksek Mahkeme'nin yine aynı şekilde çoğunluk ile verdiği 9.3.2000 tarih - 2000/2910 E., 2000/2863 K. sayılı ve doktrin tarafından eleştiriye tabi tutulan kararının, 6 yıl sonra biraz farklı içerikle de olsa tekrarı niteliğinde olduğundan incelememize konu oluşturmıştır.

Yapılan çalışmada; Yüksek Mahkeme'de 2822 sayılı Yasa'nın 3/2. maddesinin kamu düzenine ilişkin ve emredici nitelikte olduğu konusunda herhangi bir aksi görüş olmaması nedeniyle, madde metninin emredici niteliği üzerinde durulmuyacak, ama çoğunluk tarafından emredici bir hükme rağmen anayasal toplu sözleşme hakkı ileri sürülerek işyeri sözleşmesine ulaşıldığından; öncelikle anayasal toplu sözleşme hakkı nedir, işletme toplu iş sözleşmesi ne demektir ve hukuk yaratmanın koşulları nelerdir konularına kısaca değinilecek, bu hukuksal alt yapıda Yüksek Mahkeme'yi çoğunluk olarak bu sonuca ulaştıran düşünce irdelenmeye çalışılacak, sonuç olarak da konu karar hakkındaki görüşümüze yer verilecektir.

Bu bağlamda "anayasal toplu sözleşme hakkı"nın hukuki zemini olan T.C. Anayasası'nın 53. maddesine baktığımızda;

"İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler." şeklindeki 1. fıkrada toplu sözleşme özerkliğine değinilerek "hak" tanımının yapıldığını,

"Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir." şeklindeki 2. fıkrada bu anayasal hakkın ne şekilde kullanılabilceği konusunda "yasa koyucuya" görev verildiğini,

"Aynı işyerinde, aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz." şeklindeki son fıkrada da "düzen" ilkesinin anayasal güvenceye kavuşturulduğunu görmekteyiz.

## İşletme toplu iş sözleşmesi konusunda yasakoyucunun net bir bakış açısı ve amacı vardır.

Kısacası en üst hukuk normu olan Anayasamız; "tarafalara", ekonomik-sosyal durumları ile çalışma koşullarını belirlemek üzere toplu sözleşme hakkını ve özerkliğini tanıırken bu hakkın ne şekilde kullanılacağı yolunda herhangi bir düzenlemeye girmemekte, örneğin "toplular iş sözleşmesinin düzeyini belirlememekte"<sup>1</sup>, hakkın kullanılış usul ve esaslarını belirleme yetkisini yasakoyucuya vermekte ama son fıkrası ile toplu sözleşme açısından "düzen" ilkesine önem verdiğini belirterek yasakoyucuya yol göstermektedir.

Tarafların bağitlayacakları toplu sözleşmenin "nasıl yapılacağı" konusunda yetkili olan yasa koyucu ise; 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası'nda usulü ve esasları düzenlerken, toplu iş sözleşmesinin düzeyi konusunda "işyeri" düzeyini tercih etmekte, inceleme konumuz olan 3/2. maddesinde ise 275 sayılı Yasa'da bulunmayan bir kavramı Yasa'ya getirerek "işyeri-işyerleri TİS yanında işletme toplu iş sözleşmesi türünü"<sup>2</sup> de mevzuata kazandırmaktadır.

Yasa koyucunun işletme toplu iş sözleşmesini kabul ediş gerekçesi ise; "275 sayılı Yasa döneminde özellikle bankalar, denizyolları işletmeleri gibi bazı işletmelere bağlı aynı işkolundaki işyerlerinde işçilerin ayrı sendikalarda örgütlenebilmeleri sonucu bu işyerleri için yeknesak toplu iş sözleşmelerinin gerçekleştirilememesidir"<sup>3</sup>.

İşte bu kaygı ile de yasa koyucu, işletme toplu iş sözleşmesi türünü mevzuatımıza kazandırırken, "aynı iş kolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabileceği" ilkesini benimsemekte, işletme toplu iş sözleşmesi ile amaçladığı, bir işletmenin tüm işyerlerinde tekdüze çalışma koşullarına ulaşma hedefini garantiye alırken Anayasa'nın "düzen" ilkesine de uyum sağlamaktadır.

Kısaca, işletme toplu iş sözleşmesi konusunda yasakoyucunun net bir bakış açısı ve amacı vardır. Bu bağlamda da 2822 sayılı Yasa'nın 3/2. maddesinde bir işletmeye dahil işyerlerinden herhangi birinde işyeri toplu iş sözleşmesine izin vermeyecek "emredici" bir düzenleme yaparak kanunda herhangi bir boşluk bırakmamıştır.

## “Yargıcın hukuk yaratması” kavramı, yasal dayanağını 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 1. maddesinde bulmaktadır.

Hal böyle iken Yüksek Mahkeme çoğunluğu, eleştirdiğimiz kararında, 2822 sayılı Yasa'nın 3/2. maddesinin kamu düzenine ilişkin ve emredici niteliğini de kabul eder iken, anayasal toplu sözleşme hakkını engellediği gerekçesi ile 2822 sayılı Yasa'nın 3/2. maddesinin emredici düzenlemesine rağmen bir işletmede işyeri yetkisi verilebileceği sonucuna gitmektedir.

Bu durumda emredici hükme aykırı olarak yapılmış olan düzenlemelerin “hükümsüzlük” yaptırımı ile karşı karşıya olduğu, butlan ile batıl olan bir sözleşmenin yargıç önüne geldiğinde bu geçersizliğin bizzat yargıç tarafından resen göz önüne alınması gerektiği' gerçeği ve karşı oyu göz önüne aldığımızda, Yüksek Mahkeme'nin çoğunluğunu böyle bir karara götüren düşüncenin “fili duruma uygun hukuk yaratma” düşüncesi olduğu yaklaşımı ile “hukuk yaratma” kavramına da girmek gerekmiştir.

Bilindiği üzere “Yargıcın hukuk yaratması” kavramı, yasal dayanağını 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 1. maddesinde bulmaktadır.

“Hukukun uygulanması ve kaynakları” başlıklı 4721 sayılı Yasa'nın 1. maddesi;

“Kanun, sözüyle ve özüyle deşindiği bütün konularda uygulanır.

Kanunda uygulanabilir bir hüküm yoksa, hâkim, örf ve âdet hukukuna göre, bu da yoksa kendisi kanun koyucu olsaydı nasıl bir kural koyacak idiyse ona göre karar verir.

Hâkim, karar verirken bilimsel görüşlerden ve yargı kararlarından yararlanır.”

düzenlemesi ile “hukuk yaratma” olgusunun koşullarını belirlemektedir.

Görüleceği üzere yargıç, önce yasayı “sözü ve özüyle” deşindiği bütün konularda uygulayacak, ancak yasa da uygulanabilir bir hüküm yoksa “hukuk yaratma” yoluna başvuracak, bunu yaparken de önce örf ve adete bakacak, bu da yoksa “kendisi yasa koyucu olsa idi nasıl bir kural koyardı” diye düşünecek ve ona göre karar verecektir.

İnceleme konumuz olan Yüksek Mahkeme çoğunluk kararının ilgili olduğu maddeye baktığımızda ise; yukarıda da belirtildiği üzere konu hakkında uygulanabilir bir hüküm bulunduğu, dolayısıyla da herhangi bir hukuki boşluk olmadığı düşünölmektedir.

Gerçekten de maddenin vazediliş gerekçesi, kalemeye alınış açıklığı ve kamu düzenine ilişkin olduğu yolundaki doktrin ve yargı görüşü bize göstermektedir ki; bir gerçek ya da tüzel kişiye ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilecek, bu toplu sözleşme de ancak işletme toplu iş sözleşmesi olabilecektir.

Bu durumda da konu hakkında açık ve net bir hüküm bulunduğundan yargıç artık hukuk yaratma yoluna gidemeyecektir. “Yani yargıç kanunda açık ve net hüküm varken sübjektif değerlendirmelere gidemeyecek, örneğın yeterlilik derecesi konusunda yasa da açık ve net bir hüküm varken, artık bu madde ihtiyaca cevap vermiyor deyip yeni ve mevcut hükmü değiştirir nitelikte kural ihdas edemeyecektir. Yargıcın buna yetkisi yoktur”.<sup>3</sup>

Görüşümüzün, maddede hukuk yaratmayı gerektirecek bir boşluk bulunmadığı ve dolayısıyla da yargıcın hukuk yaratmak yerine kuralı uygulamakla yükümlü olduğu yolunda olmasına karşın, incelememizde Yüksek Mahkeme'nin çoğunluk görüşü açısından da konuya bakılmış ancak hukuk yaratılmaya çalışılarak karar verilse dahi sonucun yine değişmeyeceği kanaatine ulaşılmıştır.

Çünkü yukarıda aktarılan maddede açıkça yazıldığı üzere, uygulanacak hüküm yoksa hukuk yaratabilmek için önce örf ve adete bakılacaktır. Toplu sözleşmenin yapılması konusunda anayasa gereği yasa koyucunun düzenlemesine uymak gerekeceğine göre de bu konuda örf ve adet olmayacak, bu durumda da yargıç hukuk yaratmak istiyorsa kendisini yasa koyucunun yerine koyup kural yaratacaktır.

Yasa koyucunun işletme toplu iş sözleşmesini vazederkenki amacı ise yukarıda belirtilmiştir. Amaç; Anayasanın da talimat verdiği üzere “düzen” ilkesini göz önüne almak ve işletme için tekdüze çalışma koşullarına ulaşmayı sağlamaktır. Bu da ancak bir şekilde olabilecektir: İşletmede tek bir sözleşme yaparak.

Oysa eleştirilen kararda, işletme sözleşmesinin

## Eleştirilen kararda, işletme sözleşmesinin yasaya getiriliş amacı ortadan kaldırılmakta ve Yasa'nın 3/2. maddesinde çok açık bir hüküm varken, dava konusu işletmede işyeri sözleşmesine geçit verecek şekilde hukuk yaratılmaktadır.

Yasaya getiriliş amacı ortadan kaldırılmakta ve Yasa'nın 3/2. maddesinde çok açık bir hüküm varken, dava konusu işletmede işyeri sözleşmesine geçit verecek şekilde hukuk yaratılmaktadır. Yasada boşluk bulunmadığı gerçeği bir yana, -bir an için olduğu varsayılsa bile- yasakoyucunun amacına son derece ters düşen böylesi bir sonucun ise isabetli olduğu söylenemeyecektir.

Kaldı ki çoğunluk görüşünün isabetli olmadığı, yıllar sonra da verilmiş olsa, aynı konuda ve aynı gerekçelerle üretilen çözümlerin farklılığı ile de ortaya çıkmaktadır.

Gerçekten de Yüksek Mahkeme çoğunluğu, işletmenin varlığı halinde işyeri sözleşmesinin bağitlanamaması kuralına karşı 2000 yılında verdiği kararında, anayasal toplu sözleşme hakkını kullanarak "yargıcın yürürlükteki sözleşmenin süresiyle sınırlı olarak toplu iş sözleşmesi yetkisini verebileceği" gibi toplu sözleşme özerkliğine ve toplu sözleşmenin ne şekilde yapılacağına yasa koyucunun karar vereceği şeklindeki anayasal düzenlemeye rağmen yasa kurallarına ters bir karar vermiş, anılan karar da doktrinin çoğunluğunca eleştirilmiştir.

Bu kez verilen kararda ise Yüksek Mahkeme çoğunluğu; işletmenin tek bir işyeri için çoğunluk tespiti yapılamaz kararını veren yargıca, sendikanın o işyerinde yeterli çoğunluğa sahip olup olmadığını saptaması gerektiğini içtihat ederek kararı bozmuş ve 2822 sayılı Yasa'nın 3/2 kuralına karşın, işletmeye dahil bir işyerinde "işyeri" sözleşmesinin yolunu açmıştır.

Görüleceği üzere hukuk yaratılarak karar verilmektedir ama hukuk yaratılma olgusu görüşümüze göre isabetsiz olduğundan, her bir olayda işletme sözleşmesi açısından farklı ve olaya özgü kararlar

ortaya çıkmaktadır. Hukuk düzeni ise sürprizlerin ve yasanın amacına ters çözümlerin olmadığı bir düzen olmak durumundadır.

Bu noktada varılan sonucun isabetsizliğini ortaya koyabilmek açısından bir senaryo geliştiresek; madem ki eleştirilere karşın tekrarlanan bu kararlar işletme toplu iş sözleşmesine konu işyerlerinden herhangi birinde "işyeri TİS" için yetki verilebilmektedir, o halde işletmenin herhangi bir işyerinde sonradan örgütlenen "o işkolundaki diğer sendikanın" çoğunluğu sağlaması ve sadece çoğunluğu sağladığı bu işyeri için çoğunluk başvurusunda bulunması senaryosunda yargıç nasıl bir karar verecektir? Anayasal toplu sözleşme hakkına dayanarak bir işletmede iki ayrı sendikanın toplu sözleşme bağitlamasına izin verilecek midir? Verilmeyecek ise gerekçe ne olacaktır?

Senaryoları bir yana bırakıp karara konu işyerlerini ele alalım. Bu durumda da kararda değinilen 3 işyerinden bir tanesine bu konuda yetki verilir ise, 31.8.2006 tarihi itibarıyla yürürlüğünün biteceği kararda belirtilen, dolayısıyla da eleştirinin yazıldığı tarih itibarıyla süresi sona ermiş olan diğer işyeri için nasıl davranılacaktır? Bu işyeri için de "işyeri yetkisi" talep edilir ve eleştirdiğimiz çoğunluk görüşü doğrultusunda bu işyerine de "işyeri yetkisi" verilir ise Yasanın "işletme sözleşmesi" kavramının içi boşaltılmış olmayacak mıdır?

Bizce bu sorulara verilecek olan yanıt da, çoğunluk görüşünün "örtülü" işçi lehine yorum düşüncesi ile hem yasal açıdan hem de pratik olarak isabetsiz bir sonuca ulaştığıdır.

Gerçekten de karardan anlaşılmaktadır ki; çoğunluk tarafından, dava konusu işyeri işçilerini işletme sözleşmesine ulaşana kadar bekletmemek gerektiği düşünülmüş ve bu inançla da kamu düzenine ilişkin bir yapılanmaya müdahale edilmiştir.

Ama yukarıda senaryolaştırdığımız ve gerçeği ile de örneklediğimiz olgular, bizce bulunan çözümlün hem hukuken hem de pratik olarak isabetsizliğini ortaya koymuştur.

## Hukuk düzeni, sürprizlerin ve yasanın amacına ters çözümlerin olmadığı bir düzen olmak durumundadır.

## Yasa'nın emredici düzenlemeleri yasakoyucunun tasarruf alanındadır ve bu konularda da yargıç, emredici hüküm ile bağlı olduğundan, bizce çözüm üretmek gibi bir görevi ve misyonu da bulunmamaktadır.

Ayrıca, Yüksek Mahkeme'yi bu sonuca götüren kaygı, özellikle de bu vaka açısından, 2822 sayılı Yasa'nın 6. maddesi hükmü karşısında pek anlamlı da kalmamaktadır. Çünkü anılan madde hükmü gereğince söz konusu işçiler, toplu iş sözleşmeleri sona erse de, o toplu sözleşmenin hizmet akdine ilişkin hükümlerinden hizmet akdi olarak yararlanmaya devam etmektedirler ve böylece de sendikal semsiye korumasına hâlâ sahiptirler. Ayrıca toplu sözleşme hakları da ellerinden komple alınmamakta, sadece yasal düzenleme gereğince uyulması gereken kurala bağlı olarak işletmenin diğer işyerinde yürürlüğü devam eden sözleşmenin süresinin bitmesi beklenmektedir. Bu "yasal gereklilik" tamamlandığında da bütün işletmenin işçileri olarak yeni bir toplu sözleşmeye oturacaklardır.

Ama eleştirdiğimiz karar sonucunda görülmektedir ki, karara konu işletmede "işyeri" sözleşmeleri nedeni ile işletme sözleşmesine hiç ulaşılamayacak ya da "toplu sözleşmenin süresi" konusundaki hüküm nedeni ile taraflar gereksiz zaman kayıpları yaşayacak, bir işyeri işçilerinin toplu sözleşme hakkı düşünülürken bu kaosa diğer işyerinin işçileri de katılacak ve belki de taraflar arasında uyumsuzluklar yaşanacaktır.

Görüleceği üzere eleştirilen karar ile varılan sonuçlar, yasakoyucunun amacına uymadığı gibi iş barışını etkileyebilecek komplikasyonları da beraberinde getirmektedir.

Sonuç olarak; işletme toplu iş sözleşmesi hakkındaki mevcut düzenlemenin bazı sorunlarının olduğu ve zaman zaman bu sorunlara yargı kararları ile çözüm üretilmeye çalışıldığı doğrudur. An-

cak Yasanın emredici düzenlemeleri yasa koyucunun tasarruf alanındadır ve bu konularda da yargıç, emredici hüküm ile bağlı olduğundan, bizce çözüm üretmek gibi bir görevi ve misyonu da bulunmamaktadır.

Ayrıca değinilen hususlar da göstermektedir ki; iyi niyetli amaçlarla da olsa bizce zorlama ile bulunacak çözümler, Yasa'nın emredici hükümleri ile uyumlu değilse hem hukuk zedelenmekte hem de pratikte sorunlar katlanarak yaşanmaya devam etmekte yani pratikte çözüm de gelmemektedir.

İşte tüm bu nedenlerle ve ayrıca 2822 s.lı Yasa'nın "Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler" başlıklı 5. maddesinde toplu sözleşme özerkliğine sahip taraflara, yapacakları toplu iş sözleşmelerine kamu düzenine ilişkin emredici hükümlere aykırı hükümler konulamayacağı dikte edilerek kamu düzeni korunurken, "yargı" olarak ulaşılan çoğunluk görüşüne katılamıyor ve karşı oyun isabetli olduğunu belirtmekle yetiniyoruz.

### DİPNOTLAR

- 1 Doç. Dr. Gülsevil Alpagut, Çimento İşveren, Mayıs 2001, shf. 37.
- 2 Doç. Dr. Gülsevil Alpagut, age., shf. 38.
- 3 Bkz. dipnot 2
- 4 Doç. Dr. Gülsevil Alpagut, age., shf. 42; Prof. Dr. Fevzi Şahlanan, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2000, shf. 136.
- 5 Askeri Yüksek İdari Mahkemesi kararı.