

Av. Mesut ULUSOY

MESS Hukuk Müşaviri

Yetki Belgesinin TİS Yürürlük Başlangıç Tarihinden Daha Sonra Alınması

GİRİŞ

Toplu iş sözleşmesi bağtlayabilmek için, öncelikle toplu iş sözleşmesi tarafı olacakların ehil ve yetkili olması ön koşuldur. Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, medeni hukuktaki her gerçek ve tüzel kişinin sahip olduğu ve medeni haklardan yararlanmayı ifade eden hak ehliyeti kavramı ile özdeş olmasa da, hak ehliyetinin iş hukuku uygulamasındaki dar ve özel bir görünümüdür.¹ Medeni hukuk anlamında hak ehliyeti her gerçek ve tüzel kişiye tanınmışken, yasal düzenlemelerde, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti gerçek kişi olarak işverene, tüzel kişi olarak da işçi ve işveren sendikalarına ya da tüzel kişiliği bulunan işverenlere tanınmıştır.

Ancak burada önemli olan husus, taraf olabilmek ehliyeti ile toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin birbirlerine karıştırılmaması gerekliliğidir. Ehliyet, kimin ya da hangi kuruluşun toplu iş sözleşmesinin tarafı olabileceğini, sendikada çokluk ilkesinin doğal bir sonucu olarak ortaya çıkan, yetki kavramı ise, toplu iş sözleşmesi

yapabilme ehliyetine sahip olan kuruluşlardan hangisinin toplu iş sözleşmesi bağtlamak üzere süreci başlatıp, sonuçlandırabileceğini ifade eden bir kavramdır. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olabilmek, öncelikle taraf ehliyetine sahip olabilmeyi, akabinde de yapanın yetkili olabilmek için aranılan koşullara sahip olabilmelerini gerekli kılmaktadır.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRESİ

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'na göre "Toplu iş sözleşmeleri bir yıldan az ve üç yıldan uzun süreli olamayacaktır." Bu hüküm kamu düzenine ilişkin olduğu için, tarafların ortak iradeleriyle değiştirilebilmesi mümkün değildir. Yasa koyucu en az süreyi belirlerken, işyerinde asgari süreli bir çalışma barışını sağlamak, azami süreyi belirlerken de; değişen hayat şartları, çalışma koşulları ve özellikle para değerinin düşmesi nedeniyle tarafların daha uzun bir süre kararlaştırmalarından zarara uğramalarını önlemek istemiştir.²

Toplu iş sözleşmesinin son bulmasına kadar, toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına üyeliğin devam etmesi ya da dayanışma aidatı ödemiş olmak, normatif hükümlerin art etkisinden yararlanmak için yeterlidir.

Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamayacak, kısaltılamayacak ve sözleşme süresinden öncede sona erdirilemeyecektir. Böylece tarafların sözleşmede kararlaştırdıkları süreyi sonradan, şu veya bu şekilde değiştirmeleri önlenmiş ve yasal azami süre içinde kalmak koşulu ile ya da sözleşmenin yenilemesi yoluyla da olsa, sözleşme süresinin uzatılması engellemek istemiştir. Oysa ki toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu dönem içinde toplu iş sözleşmesi tarafları bir araya gelerek, geleceğe etkili olarak yapacakları toplu iş sözleşmesi tadil protokolleri ile her zaman için toplu iş sözleşmesini değişen yeni koşullara uyumlaştırebilirler. Bunu gerçekleştirebilmek için tarafların sözleşme süresinin sona ermesini ve yeni sözleşmeyi yapma koşullarının doğmasını beklemelerine gerek yoktur.³ Yasanın örtülü ifadesinden anlaşılan bu düzenleme çerçevesinde, doktrin ve yargı içtihatları bu yönde oluşmuş bulunmaktadır.⁴

Bu bağlamda üzerinde önemle durulması ve vurgulanması gereken husus, kanun koyucunun toplu iş sözleşmesinin yürürlük dönemine karşı göstermiş olduğu özel hassasiyettir. Zira toplu iş sözleşmesi düzeni, işyerinde istikrar, güven ve çalışma barışını sağlamada büyük rol oynamaktadır. Süre konusunda oluşacak belirsizlikler, işletmede ciddi bir kaosa yol açabilecektir.

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi son bulup bir yenisi yapıldığında, eski sözleşme tüm etkisini yitirecek, akdedilmiş bulunan yeni toplu iş sözleşmesi uygulanacaktır. Yeni toplu iş sözleşmesiyle getirilen değişikliğin işçi yararına olup, olmadığı da fark etmeyecektir.

Düzen ilkesi uyarınca, toplu iş sözleşmesiyle bir öncekinde yer alan bazı hakların değişmesi veya kaldırılması mümkündür ve bu durumda kazanılmış hak iddiasıyla talepte bulunulamaz. Zira işçiye yararlılık ancak, toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesi arasındaki ilişkiyi ilgilendiren bir ilkedir.⁵ Yargıtay'a göre de, " ... düzen ilkesi uyarınca toplu iş sözleşmeleri ile bazı hakların değiştirilmesi veya kaldırılması mümkün olup, kazanılmış hak ilkesi düşüncesiyle davacı, sonraki toplu iş sözleşmesinde öngörülmeyen veya azaltılan hakları veya farklarını isteyemeyecektir."⁶

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

Normal olarak bir sözleşmenin süresi bittiğinde bütün etkileri son bulmalıdır. Ancak 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu madde 6/III gereğince, her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam edecektir. Söz konusu yasa hükmüne göre toplu iş sözleşmesinin bu art etkisinden yararlanabilmek, Yargıtay kararları çerçevesinde, toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte işyerinde çalışıp, toplu iş sözleşmesinden yararlananlar için geçerli olabilecektir. Örnek olarak, toplu iş sözleşmesi henüz sona ermeden sendika üyeliğinden ayrılan bir işçi, toplu iş sözleşmesinden hizmet akdi hükmü olarak yararlanamayacaktır. Toplu iş sözleşmesinin son bulmasına kadar, toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına üyeliğin devam etmesi ya da dayanışma aidatı ödemiş olmak, normatif hükümlerin art etkisinden yararlanmak için yeterlidir.

Yasa koyucu tarafından böyle bir düzenleme getirilmesindeki amaç, bir toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün sona ermesinden sonra ortaya çıkacak yasal boşluğun doğuracağı sakıncaları ortadan kaldırmaktır. Zira yeni toplu iş sözleşmenin henüz yapılmamış, eskisinin ise sona ermiş olması sebebiyle, işyerinde toplu sözleşme düzeniyle sağlanmış olan haklar ortadan kalkabilecektir. Toplu iş sözleşmelerinin uygulandığı işyerlerinde çoğunlukla ayrıntılı hizmet akitleri yapılmadığı da göz önünde tutulduğunda, top-

Önceki toplu iş sözleşmesinde yer alan ve hizmet akdi hükmü haline gelen şartların “müktesep hak” olarak devamı söz konusu olmadığı gibi, bu şartların yeni sözleşme hükümlerine nazaran işçi leh veya aleyhinde olmasının bir önemi yoktur.

lu iş sözleşmesinin son bulmasıyla adeta hizmet akitleri içerikten yoksun kalacak ve toplu iş sözleşmesi öncesi durumun geri gelmesi söz konusu olabilecektir. Bu nedenle de, yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra, yeni toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar geçen toplu sözleşmesiz dönemde, taraflar arasında çıkabilecek uyuşmazlıkları engellemek ve iş ilişkilerinde istikrarı sağlamak amacıyla, sona eren toplu iş sözleşmesinin etkisi kanunla açıkça düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesinin, normatif hükümlerinin, hizmet akitleri olarak, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi bittikten sonraki etkisi doğrudan ve emredici bir etkileme değildir. Zira toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu dönemde, maddi anlamda kanun gibi objektif, genel nitelikli hukuk kuralları olarak, hizmet akitleri üzerinde yer alan normatif hükümler, toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra, söz konusu emredici ve doğrudan etkilerini kaybetmekte ve sıradan sözleşme hükmü niteliğine bürünmektedirler. Başka bir ifadeyle, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri artık tarafların üzerinde serbestçe düzenlemede bulunabilecekleri hizmet akitleri haline gelmektedirler. Toplu sözleşme hükümlerinin hizmet akdi olarak devamı geçici olarak uygulanmakta, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar çalışma şartları ve düzeninde bir boşluk yaratılmaması amaçlanmaktadır. Yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesiyle, eski toplu iş sözleşmesinin hizmet akdi hükmü olarak devam eden bütün hükümleri ortadan kalkmaktadır. Bu dönem içinde, işçiler ve işverenler, aralarındaki hizmet ilişkilerini bireysel akitler ile düzenleyebilir ve hizmet akdi haline gelen

toplular sözleşme hükümlerini değiştirebilirler. Yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesiyle, eski toplu iş sözleşmesinin hizmet akdi hükmü olarak devam eden tüm hükümleri ortadan kalkmaktadır.⁷

Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin hizmet akdi olarak devamı geçici olarak uygulanmakta olup, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar çalışma şartları ve düzeninde bir boşluk yaratılmaması amaçlanmaktadır. Sona eren toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin etkisi belirli süreye bağlı değildir. Söz konusu etki yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar devam eder. Şüphesiz bu dönemde işçiler ve işverenler aralarındaki hizmet ilişkilerini bireysel akitler ile düzenleyebilirler, hizmet akdi hükmü haline gelen toplu iş sözleşmesi hükümlerini değiştirebilirler.

Önceki toplu iş sözleşmesinde yer alan ve hizmet akdi hükmü haline gelen şartların “müktesep hak” olarak devamı söz konusu olmadığı gibi, bu şartların yeni sözleşme hükümlerine nazaran işçi leh veya aleyhinde olmasının bir önemi yoktur. Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a göre “yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi hemen önceki sözleşmenin yürürlükten kalkmasını takip ederse, önceki toplu iş sözleşmesi hükümlerinin sürenin bitiminden sonra hizmet akdi olarak uygulanması söz konusu olmayacaktır.”⁸

Önceki toplu iş sözleşmesinde yer alan ve hizmet akdi hükmü haline gelen şartların kazanılmış hak olarak devamı söz konusu olmaz. Bu hükümlerin, yeni toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre işçi lehinde ya da aleyhinde olmasının da bir önemi yoktur. Aksinin kabulü yeni toplu iş sözleşmesi ile, eski toplu iş sözleşmesinin sağladığı hakların altında haklar getirilemeyeceği gibi bir sonuç doğurur ki, böyle bir görüşün toplu iş sözleşmesi sistemi ile bağdaşması mümkün değildir. Yargıtay 9.H.D., 1996 yılında vermiş olduğu bir kararla “TİS hukukunda düzen ilkesi gereği yeni sözleşmelerle birçok hakların tanınabileceği gibi, bazı hakların da uygulamadan kaldırılmasının kararlaştırılabileceği” ni hükme bağlamıştır.⁹

Ancak yapılan toplu iş sözleşmesinde, önceki haklar saklı tutulmuşsa durum farklı ola-

caktır. Zira bu durumda öngörülen haklar, akdedilmiş bulunan yeni toplu iş sözleşmesine dayanmaktadır. Her toplu iş sözleşmesi birbirinden bağımsız bulunmaktadır. Yeni toplu iş sözleşmesi ile lehte veya aleyhte kurallar kabul edilebilmesi mümkündür. Aksi halin kabulü; değişen şartlar içerisinde taraflara çalışma ilişkilerini düzenleme yetkisini veren toplu iş sözleşmesi özerkliği ilkesini anlamsız hale getirecektir. Eski toplu iş sözleşmesi ile belirli bir süre için kabul edilmiş bulunan düzen, yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi ile yerini yeni bir düzene terk etmektedir.¹⁰

Düzen ilkesi uyarınca, toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklarda azaltma veya çoğaltma yapılabilir. Bu nedenle, bu konuda işçiye hak tanıyan açık bir hüküm bulunmadıkça, eski toplu iş sözleşmesi hükmüne dayanılarak yeni toplu iş sözleşmesi döneminde bir hak talep edilebilmesi mümkün değildir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE YÜRÜRLÜK

Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe gireceği tarih genellikle sözleşmelerde açıkça belirtilmektedir. Sözleşmede bu konuda bir açıklık yoksa, sözleşmenin taraflarca imza edildiği tarihte yürürlüğe gireceğinin kabulü gerekmektedir. Aynı şekilde taraflar, sözleşmenin imza tarihinden farklı bir tarihte de yürürlüğe gireceğini kararlaştırabilirler. Yürürlükte bir toplu iş sözleşmesinin bulunduğu ve bu sözleşmenin süresinin bitimine 120 gün kala yetki işlemlerine başlanabildiği bir yasal sistem içinde, sözleşmenin yürürlük süresinin, imzadan farklı bir tarihte bırakılması bazen bir zorunluluk olarak ortaya çıkabilmektedir. Toplu iş sözleşmeleri, sona eren toplu iş sözleşmesinin bitim tarihinden daha geriye gitmemek üzere, imza tarihinden daha önceki bir tarihte yürürlüğe konabilir. Bu konuda açık bir yasal düzenleme olmamakla birlikte, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 9. madde hükümleri bunu ifade etmektedir.

Kural, sözleşmenin imzalandığı tarihte yürürlüğe girmesidir. Bu bağlamda, sözleşmenin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulması için bu hususta açık bir düzenleme gerekmektedir.

Tarafların toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün sona ereceği tarihten önceki 120 günlük süre içinde, yetki tespiti için başvurması yasal bir zorunluluk değildir. Sözleşme süresinin dolmasından sonra da başvurulabilmeleri imkân dahilindedir. Ancak tarafların akdedilmiş bulunan bir toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihini diledikleri kadar geciktirebileceklerinin kabulü de mümkün değildir. Böyle bir yetki, başka sendikaların işyerinde yetki almalarını veya işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarını iyi niyet kurallarına aykırı düşecek bir biçimde geciktirebilecektir.¹¹

Toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulabilmesi mümkün ise de, bu olanak sınırsız değildir. Şöyle ki; sözleşmenin geriye etkili kılınmasının ilk sınırı eski sözleşmenin bitim tarihidir. Bir başka ifadeyle, toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıcı eski sözleşmenin bitim tarihinden öncesine kadar geriye götürülemez. Nitekim 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin bitiminden 120 gün önce yetki işlemlerine başlanacağını kabul etmiş ve yapılacak toplu iş sözleşmelerinin önceki sözleşme sona ermeden yürürlüğe girmeyeceğini hükme bağlamıştır. Bunun dışında mevcut bir toplu iş sözleşmesinin bulunması veya eski sözleşmenin sona ermesinden sonra yetki için başvuruda bulunmuş olması halinde ise, yeni yapılacak sözleşmenin, en fazla “yetki belgesi” için Bakanlığa başvuruda bulunduğu tarihe kadar geriye götürülebileceği kabul edilmelidir.¹²

Prof. Dr. Kemal Oğuzman geriye yürürlük konusunda, “geriye yürürlü” toplu iş sözleşmesinden, söz etmenin doğru olmadığını, aslında kararlaştırılanın, parasal haklarla ilgili önceki bir süreye tekabül eden farkların imza tarihinden sonra ödenmesinden ibaret olduğuna işaret etmiştir. Dolayısıyla bu “geçmişe etki” imzadan sonra ödenecek mali hakların bir hesap tarzından başka bir anlam taşımamaktadır.¹³

Toplu iş sözleşmesi yapmaya yönelik olarak yetki için başvuru işyeri veya işyerlerinde daha önceden yapılmış olan bir toplu iş sözleşmesi yoksa, sendika Bakanlığa her zaman için başvurabilecektir.

Yetki alan bir sendikanın yetkisi düşmeden ve toplu iş sözleşmesi prosedürü tamamlanmadan, bir başka sendikanın yetki için başvurusu dikkate alınmayacaktır. Yetki tespiti, başvuru tarihine göre ve o tarihteki verilere göre yapılacaktır. Başvuruda bulunan sendikanın, yetki başvurusu sonucu yetkili olmadığı anlaşıldığında, sendika yeniden başvuruda bulunabilir. Bu defa yeni başvurudaki verilere ve o tarihe göre yetki tespiti yapılacaktır. Ancak bir yetki tespiti işlemi kesinleşmeden aynı sendika yeni bir başvuruda bulunamayacaktır. Bir işyeri ya da işyerlerinde örneğin iki gün ara ile aynı işkolunda iki farklı sendika başvuruda bulunursa, ilk başvuruda bulunan sendikanın yetki başvurusu sonucu kesinleşmeden, diğer sendikanın başvuru işlemi değerlendirilemeyecektir.¹⁴

Yargıtay 9. H.D. konuya ilişkin vermiş olduğu kararında bu husustaki yaklaşımını ortaya koymuştur. “..... davacı sendikanın, kesin yetki belgesine dayanarak Toplu İş Sözleşmesi prosedürünü yürüttüğü bir sırada davalı sendikaya yetki belgesi verilmesi yasaya aykırıdır. Zira davacı sendikanın yetkisi düşmemiştir. Nitekim, işverenin açtığı grevin kanun dışı olduğunun tespiti davası da başvuru tarihinde henüz sonuçlanmadığı gibi, daha sonra 27.6.1994 tarihinde de esastan değil, ehliyet yönünden reddedilerek kesinleşmiştir. Bu durumda toplu iş sözleşme prosedürü devam ederken, bir başka sendikaya yetki belgesi verilemeyeceği hususu dikkate alınarak yetki belgesinin iptaline karar verilmesi gerekirken, aksine düşünce ile yazılı şekilde davanın reddedilmiş olması hatalıdır.”¹⁵

YÜRÜRLÜK VE YETKİ MESELESİ ÜZERİNE

Buraya kadar anlattıklarımızı bir bütünün parçaları olarak derlediğimizde, toplu iş sözleşmesi düzeni, süresi, yetki meselesi, gibi hususlarda ortaya şöyle bir hukuki tablo çıkmaktadır.

1) Toplu iş sözleşmeleri bir yıldan az (yasada belirtilen istisnai durumlar haricinde), üç yıldan uzun süreli olamazlar.

2) Toplu iş sözleşmelerinin süresi, sözleş-

menin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve toplu iş sözleşmesi süresinden önce sona erdirilemez.

3) Toplu iş sözleşmesi olan bir işyerinde/işletmede, yeni dönem toplu iş sözleşmesi için yetki, mevcut toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden geriye doğru 120 günlük bir dönem içinde ancak istenebilir. Daha öncesinde yapılacak bir talep reddolunacaktır. Hiç şüphesiz bu kural mutlak değildir. 120 günlük süre geçirilip toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra da yeni dönem için yetki istenmesi mümkündür.

4) Kural olarak toplu iş sözleşmeleri imzalandıkları tarihte yürürlüğe girerler. Eğer yürürlük tarihi konusunda akdedilen toplu iş sözleşmesinde özel bir düzenleme yoksa, sözleşme imza tarihinde yürürlüğe girecektir. Ancak taraflar anlaşarak sözleşmenin yürürlük tarihini, bir önceki toplu iş sözleşmesinin yürürlük bitim tarihine kadar geriye götürebilirler.

5) Mevcut bir toplu iş sözleşmesi olmayan işyeri/işletme için, akdedilmiş bulunan bir toplu iş sözleşmesi de, aksine bir hüküm olmadıkça imzalandığı tarihte yürürlüğe girecektir. Ancak taraflar pekala anlaşarak, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girişini imza tarihinden geriye götürebileceklerdir. Böylesi bir durumda geriye götürülmüş bulunan yürürlük tarihi, yetki belgesinin alınmış olduğu tarihten daha geri bir tarih olamayacaktır.

6) Peki taraflar imzaladıkları toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihini, imzaladıkları bir tarihten sonraya bırakabilirler mi? Burada bir ölçü var mıdır? Ya da yetki belgesinin, toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra, (örnek olarak yapılan itirazlar sonucu toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün sona erdiği tarihten 3,5 yıl sonra) gelmesi halinde tarafların, akdedecekleri toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihleri konusunda hareket alanı ne olabilecektir?

İlk beş maddede sayılan hukuki sonuçlar, gerek ilgili yasada açık düzenlemeler bulunması ve gerekse de uygulamada çok sıkça karşılaşılan durumlar olması sebebiyle, doktrinde ve yargı kararlarında problem arz etmeyen ve üzerinde görüş birliği olan hususlardır. Ancak altıncı maddede yer alan hususlar, uygulamada çok karşılaşılmayan ve ilgili mevzuatta da, hak-

kında açık ya da örtülü hüküm bulunmayan durumları kapsamaktadır. Burada ifade edilen hususları tek tek ele alarak incelemek doğru bir yaklaşım olacaktır.

Toplu iş sözleşmesi tarafları ortada mevcut bir toplu iş sözleşmesi varken ya da ilk defa bir toplu iş sözleşmesi akdedilirken, sözleşmenin yürürlük tarihini geleceğe yönelik olarak nasıl belirleyebilirler? Burada tarafların manevra alanı ne olabilecektir?

Bilindiği üzere toplu iş sözleşmesi taraflarının bir işyerinde/işletmede yetkili sendikasının tespitini istediği tarih ile yetki belgesinin alınmış olduğu tarih arasında ülkemiz uygulamasında kimi zaman ciddi bir tarih aralığı bulunabilmektedir. Bu kimi zaman, işkolu ve yetki itirazının birleştiği hallerde, yıllara sari bir dönemi de kapsayabilmektedir. Böylesi bir durumda, gerek ilk defa toplu iş sözleşmesi akdedecek ve gerekse daha önce toplu iş sözleşmesi mevcut bir işyeri/işletme olsun, aksine toplu iş sözleşmesinde bir hüküm bulunmadığı sürece, toplu iş sözleşmesi imzalandığı tarihte yürürlüğe girecektir. Aksine hüküm bulunması halinde ise, daha önce toplu iş sözleşmesi olan bir işyeri/işletme için, bir önceki toplu iş sözleşmesinin yürürlük bitim tarihine, ilk defa toplu iş sözleşmesi akdedecek işyeri için ise, yetki için Bakanlığa müracaat edildiği tarihe kadar yürürlük başlangıcı geriye götürülebilecektir. Tarafların bu arada (yani imza tarihi ile önceki sözleşmenin bitiş tarihi/yetki tespitinin istenildiği tarih), herhangi bir tarihi yürürlük başlangıcı olarak kabul etmeleri hukuken mümkün gözükmemektedir.

Ancak taraflar, ülkemiz uygulamasında zaman zaman görüldüğü üzere, çok gecikmeli olarak sonuçlanan yetki meselelerinde, yürürlük başlangıçlarını belirleme konusunda mutlak bir serbestiye sahip midirler? Sorunu somutlaştırmak bakımından bir örnekle konuyu ele almak isabetli olacaktır. İlk defa toplu iş sözleşmesi akdedilecek bir işyerinde, 1 Ocak 2006 tarihi itibarıyla bir sendikanın Bakanlığa yetki tespiti için başvurduğunu, işkolu veya yetki itirazı nedeniyle yetki meselesinin, 1 Şubat 2009 tarihi itibarıyla sonuçlandığını kabul edelim. Hukuki durum bu olayda şu şekildedir:

A işyerinde X sendikası, 1 Ocak 2006 tarihi itibarıyla toplu iş sözleşmesi yapmak için yetkilidir, ancak bu durum 37 ay sonra, 1 Şubat 2009 tarihi itibarıyla kesinleşmiştir. Dolayısıyla X sendikası A işyeri işvereniyle, 1 Şubat 2009 tarihi sonrasında toplu iş sözleşmesi görüşmelerini yürütecek ve örnek olarak 1 Mart 2009 tarihinde de bir toplu iş sözleşmesi akdedilebilecektir. Bu durumda 1 Ocak 2006 tarihinde işyerinde mevcut sendikal duruma göre, 1 Mart 2009 tarihinde akdedilmiş bir toplu iş sözleşmesi söz konusudur. Aksine bir hüküm yok ise, toplu iş sözleşmesi 1 Mart 2009 tarihinde yürürlüğe girecek ve geleceğe yönelik yapılmışsa eğer, en az bir en çok üç yıl olmak üzere, 28 Şubat 2010 ya da 28 Şubat 2012 tarihlerine kadar toplu iş sözleşmesi yürürlükte kalacaktır. (1 Mart 2009-28 Şubat 2010, 1 Mart 2009-28 Şubat 2012 yürürlük tarihi gibi)

Böylesi bir durumda ortaya çıkan hukuki tablo iki türlü sıkıntıyı içinde barındırabilecektir. Bu tabloda, işyerinde 1 Ocak 2006 tarihi itibarıyla sendikal yetki bulunan bir işyerinde; 1 Ocak 2006 ve 31 Aralık 2009 (toplu iş sözleşmelerinin en fazla üç yıl olabilmesi nedeniyle) dönemi için işçiler, toplu iş sözleşmesi hakkından mahrum edilmekte ve ikinci bir olumsuzluk olarak da, sözleşmenin akdedildiği tarihteki fiili durum, belki hukuki durumla örtüşmeyebilecektir. Diğer bir ifadeyle aradan geçen üç yılı aşan zaman zarfında, önceki döneme ilişkin olarak yetki belgesini almış olan ve geleceğe yönelik toplu iş sözleşmesi akdetmek isteyen sendika, işyerinde ya da işletmede yetkisinin kesinleşmiş olduğu tarih itibarıyla (1 Şubat 2009) belki çoğunluğu kaybetmiş olabilecektir. Böylece, özellikle her iki olasılığın birlikte gerçekleştiği bir durumda, işçiler bir dönem toplu iş sözleşmesi hakkından yoksun kalabilecekleri gibi, aslında toplu iş sözleşmesinin imza tarihi itibarıyla kendilerini temsil etmeyen bir sendikanın imzaladığı toplu iş sözleşmesiyle de karşı karşıya kalmış olabileceklerdir.

Burada ortaya çıkan bir başka sıkıntı ise, toplu iş sözleşme süresi bir yıldan az, üç yıldan da çok olmamak şeklinde yasal sınırlara tabi olduğu için, her iki hal sınırı içinde dahi yürürlük başlangıcı, yetki tespitinin istenildiği ya da bir

önceki toplu iş sözleşmenin bittiği tarihe götürülmesi durumunda, akdedildiği tarihte yürürlüğü sona ermiş ve yürürlük sınırları içerisinde imza edilememiş bir toplu iş sözleşmesinden söz etmemiz gerekecektir. Kişisel görüşümüze göre, bu durumda toplu iş sözleşmesi tarafları, işçilerin mağduriyetini önlemek bakımından bir-üç yıl sınırları içinde, üç yıllık bir toplu iş sözleşmesini geriye doğru yürürlüğe koyarak, söz konusu dönemin telafisini sağlayabilirler. Burada bir ya da üç yıllık sürenin imza tarihinden geriye doğru mu, yoksa yetkinin alındığı ya da mevcut toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün sona erdiği tarihten ileriye doğru mu olduğu meselesi ortaya çıkmaktadır. Burada da yine kişisel görüşümüz, toplu iş sözleşmesinin imza edildiği tarihten geriye doğru bir ya da üç yıllık sürenin başlatılmasının daha doğru olacağı yönündedir (Böylece sözleşmenin yürürlük tarihleri içinde toplu iş sözleşmesi akdedilmiş olacaktır.). Bu anlattıklarımızı tarihleri içeren örneklerle şu şekilde ifade etmek konuyu biraz daha anlaşılır kılabilecektir:

1) 1 Ocak 2006 tarihi itibarıyla toplu iş sözleşmesi akdetmek üzere yetki tespiti istemiyle Bakanlığa başvurulmuştur.

2) Söz konusu işyeri/işletme için yetki belgesi, 1 Şubat 2009 tarihinde kesinleşmiştir (37 ay sonra işkolu-yetki itirazları nedeniyle).

3) Yeni dönem toplu iş sözleşmesi 1 Mart 2009 tarihinde bağtlanmıştır. Bu sözleşme, 1 Ocak 2006 tarihi itibarıyla işyerinde yetkili olduğu, 1 Şubat 2009 tarihinde belirlenmiş bulunan sendika ile işveren arasında yapılmıştır.

4) Bu sözleşme, 1 Ocak 2006- 31 Aralık 2006 (bir yıl süreli) ya da 1 Ocak 2006-31 Aralık 2008 (üç yıl süreli) yürürlük tarihli mi olacaktır? Böylece taraflar 1 Mart 2009 tarihinde imzaladıkları sözleşmeyle, sözleşmenin yürürlük başlangıcını işçi sendikasının yetki almış olduğu 1 Ocak 2006 tarihine götürerek, ileri doğru bir yıl ya da üç yıl süreli bir sözleşme akdetmiş olacaktırlar. Bu durumda sözleşme, imza edildiği tarih itibarıyla (yani 1 Mart 2009) yürürlük süresinin dışında akdedilmiş olacaktır. Böylesi bir olasılıkta, yürürlüğün sona erdiği tarih ile sözleşmenin akdedildiği tarih arasında (31 Aralık 2006-1 Mart 2009, 31 Aralık 2008-1 Mart 2009) sözleşmenin bir yıl ya da üç yıl süreli olması

durumuna göre iki aylık ya da yirmi dört aylık bir boşluk kalacaktır.

5) Ya da bu sözleşme, 1 Mart 2009 tarihinden geriye doğru bir ya da üç yıl yürürlük tarihli olarak, 1 Mart 2006 - 1 Mart 2009 (üç yıl süreli) / 1 Mart 2008 - 1 Mart 2009 (bir yıl süreli) yürürlük tarihli mi olacaktır? Bu durumda sözleşme, imzalandığı tarihten geriye doğru, sözleşmenin akdedildiği tarihi de kapsayan bir yürürlük dönemi ile akdedilmiş olacaktır. Ancak üç yıl yapılmış bulunan bir sözleşme olması durumunda dahi, sendikanın yetkili olduğu tarih 1 Ocak 2006 ile toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcı 1 Mart 2006 tarihleri arasında iki aylık bir boşluk olacaktır. (Toplu iş sözleşmesinin bir yıllık yapılması halinde ise, yirmi altı aylık boşluk söz konusudur.)

6) Yoksa 1 Mart 2009 tarihinde akdedilen bu toplu iş sözleşmesi, geleceğe yönelik olarak bir ya da üç yıl yürürlük tarihli olarak, 1 Mart 2009-28 Şubat 2010 yada 1 Mart 2009-28 Şubat 2012 tarihlerinde yürürlükte olabilecek midir? Bu durumda sözleşmenin anlamı, işyerinde 1 Ocak 2006 tarihi itibarıyla yetkili sendika bulunan, bu yetkili olma hali 1 Şubat 2009 tarihinde kesinleşen ve 1 Mart 2009 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalanan bir işyerinde işçiler, sözleşme ileriye doğru yürürlüğe sokulduğu için, 1 Ocak 2006-1 Mart 2009 dönemi için yaklaşık otuz sekiz aylık bir süreyle toplu iş sözleşmesi hakkında mahrum edilmiş olacaktırlar. Ancak 1 Mart 2009 tarihinde bu işyerinde toplu iş sözleşmesi akdetmiş bulunan sendika, bu tarih itibarıyla belki de işyerinde toplu iş sözleşmesi akdetmek için gerekli çoğunluğa da sahip olmayabilecektir. Böylesi bir durumu kanımızca hukuk düzeninin himaye etmesi düşünülemez. Zira bunun kabulü, başka sendikaların işyerinde yetki almalarını ve işçilerin bu bağlamda toplu iş sözleşmesinden süreç içerisinde yararlanmalarını iyi niyet kurallarına aykırı düşecek biçimde olumsuz etkileyebilecektir.

Yukarıda da ifade etmeye çalıştığımız üzere burada doğru yaklaşım, beşinci bentte ifade edilmiş bulunan, sözleşmenin akdedilmiş olduğu tarihten geriye doğru bir ya da üç yıl yürürlük süresi bulunan bir toplu iş sözleşmesini akdetmek olacaktır. Bu şekilde toplu iş sözleşmesi akdedilmiş olduğu tarih itibarıyla

(1 Mart 2009) geriye doğru (bir yıl ya da üç yıl yürürlük süreli olarak) yürütülürken, eğer sendikanın yetki tespiti istediği tarih (1 Ocak 2006) ile yürürlük başlangıcı arasında bir boşluk olursa -ki olacaktır- (iki ya da yirmi dört ay) bunu taraflar, akdetmiş oldukları toplu iş sözleşmesi ile telafi edebileceklerdir. Ancak yürürlük başlangıcını sendikanın yetki almış olduğu tarihten (1 Ocak 2006) başlatır (bir yıl ya da üç yıl yürürlük süreli) ve örneğimizde olduğu gibi, toplu iş sözleşmesinin akdedildiği tarihi (1 Mart 2009) yürürlük süresi dışında bırakacak olursak (1 Ocak 2006-31 Aralık 2006 ya da 1 Ocak 2006-31 Aralık 2008) taraflara, söz konusu geleceğe yönelik dönemi telafi etmek adına, toplu iş sözleşmesinin yürürlük dönemini aşan bir yetkiyi de ister istemez tanımak durumunda kalacağız demektir ki, bu durum gerek doktrinde çok tartışılmamış ve gerekse yargı kararlarına bizim tespit edebildiğimiz kadarıyla pek konu olmamıştır.

DİPNOTLAR

- 1 Barış DUMAN, Açıklamalar İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi S.64.
- 2 Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, S.187.
- 3 Prof. Dr. Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, S.572.
- 4 Yargıtay 9. H.D., 20.01.2004 T, E. 2003/18300, K. 2003/426.
- 5 Prof. Dr. Melda SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, S.289.
- 6 Yargıtay 9. H.D., 27.03.1985 T, E. 1985/2859, K. 1985/3284.
- 7 Av. Ertan İREN, Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmeleri ve Hizmet Akitleri Üzerindeki Etkileri s.77-78.
- 8 Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN, Hukuki Yönden İşçi ve İşveren İlişkileri s.75.
- 9 Yargıtay 9.H.D., 07.03.1996 T, E. 1995/36398, K. 4764.
- 10 Doç. Dr. Cevdet İlhan GÜNAY, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Hukuku s.196.
- 11 Prof. Dr. Can TUNCAY, Toplu İş Hukuku, s.194.
- 12 Prof. Dr. Can TUNCAY, Toplu İş Hukuku, s.195.
- 13 Prof. Dr. Melda SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler s.284.
- 14 Dr. Mustafa KILIÇOĞLU, Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları s.437.
- 15 Yargıtay 9. H.D., 22.12.1994 T, E. 1994/18490, K. 1994/18404.

KAYNAKÇA

- ÇELİK, Nuri, İş Hukuk Dersleri Yenilenmiş 22. Bası İstanbul-2009.

- DEMİR, Fevzi, Sorularla Toplu İş Hukuku – Türkiye Barolar Birliği Ankara-2006.
- DUMAN, Barış, Açıklamalı-İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi Ankara-2005.
- GÜNAY, Cevdet İlhan, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara-1999.
- İREN, Ertan, Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Hükmüleri ve Hizmet Akitleri Üzerindeki Etkileri Çimento Müstahsilleri İşveren Sendikası, Ankara-1988.
- NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri İzmir-2001.
- ŞAHLANAN, Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul-1992.
- SUR, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara-2008.
- REİSOĞLU, Seza, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara-1988.
- TUĞ, Adnan, Sendikalar Hukuku, 2. Baskı.
- TUNCAY, A. Can, Toplu İş Hukuku, 1. Baskı Nisan-1999.