

# KAMU KESİMİ ALT İŞVERENİNİN İŞYERİNDE/İŞLETMESİNDE YAPILACAK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

**DR. NACİ ÖNSAL\***

**A**lt işverenlere ait işyerlerinde sendikaların örgütlenmesi ve toplu iş sözleşmesi yapması neredeyse olanaksız hale gelmiştir. Sendikaya üye olan işçiler işten atılmakta, işten atılan işçiler tarafından açılan davalar kazanılsa da, alt işverenler işçileri tekrar işe başlatmamaktadırlar. Örgütlenmenin başarılı olduğu iş yerlerinde de işçi sendikası yetki alabilmek için büyük bir mücadele vermektedir.

Alt işveren tarafından yapılan itirazlar, açılan davalar uzun zaman kayıplarına neden olmakta, bu süreç içinde işçiler umutsuzluğa kapılmakta, işveren tarafından işten çıkarmalar da devam etmektedir. Açılan davalar sonuçlandığında da, çoğu kez asıl işveren – alt işveren ilişkisi sona ermiş olmaktadır ve ortada alt işverene ait bir işyeri kalmamaktadır. Yüksek Hakem Kurulu'nca karara bağlanan toplu iş sözleşmelerinden ise işçilerin yararlanması ancak alt işverene açılan davalar yoluyla sağlanabilmektedir.

Alt işverenin toplu görüşmeden kaçmadığı, görüşmelere başladığı halde de; alt işveren, asıl işverenden aldığı işten gelecek paranın büyük bölümünü işçi ücretleri olarak ödediğini, sendikanın istediği ücret zamları ve sosyal hakları kabul etmesi halinde zarar edeceğini söylemekte ve anlaşma sağlanamamaktadır.

Satırbaşları ile ifade etmeye çalıştığım bu sorunları kamu kesiminde çözmek iddiasıyla 6552 sayılı "İş Kanunu ile Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun" ile bir dizi düzenleme yapılmıştır.

Kanunun Genel Gereğesinde, "Alt işveren işçilerinin iş mevzuatından kaynaklanan haklarını kullanmalarını sağlayan hak kayıplarını ortadan kaldıran, ücretlerini garantiye alan, kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan alt işveren sözleşmeleri ve uygulamalarının iş mevzuatına uygunluğunu sağlayan..."; madde gereğesinde de, "Yapılan düzenleme

\*TÜRK-İŞ Genel Sekreter Yardımcısı

ile 4857 sayılı Kanununun 2. Maddesinin yedinci fıkrasında yer alan "asil işveren alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur" hükmüne istinaden, alt işveren işçilerinin sendikal örgütlenmeyi tercih etmeleri halinde, 6356 sayılı Kanunun ilgili hükümlerine göre toplu iş sözleşmesi görüşmeleri, yüklenicinin işyerinde örgütlü işçi sendikası ile kamu işveren sendikası arasında yapılacaktır." denilmektedir.

Bu yazıda, 6552 sayılı Kanunla yapılan düzenlemelerle, özel sektördeki alt işveren işçilerinin hakları ile kamu kesimindeki alt işveren işçilerinin hakları arasında yaratılan farklılık değerlendirme konusu yapılmayacak, sadece kamu kesimi alt işverenin işyerinde/işletmesinde yapılacak toplu iş sözleşmesi için getirilen düzenlemeler değerlendirilmeye çalışılacaktır.

**Kamu kesiminde 4734 sayılı Kanununun 62. Maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işi alan alt işverenin işyerinde/işletmesinde yapılacak toplu iş sözleşmesi için 6552 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemeler;**

6552 sayılı Kanununun 13. Maddesi ile 4735 sayılı "Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu" nun 8. Maddesine iki fıkra eklenmiştir. Konumuzu sınırlayan birinci fıkrada yapılan düzenlemeler, değerlendirmeleri kolaylaştırmak amacıyla 8 madde halinde sıralanmıştır.

1.4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62. Maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işler-

de 4857 sayılı İş Kanununun 2. Maddesinde tanımlanan asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde alt işveren tarafından münhasıran 4735 sayılı Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmeleri;

2. Alt işverenin yetkilendireceği,

3. Merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu, Kamu İşveren Sendikalarından birisi tarafından,

4.6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre yürütülecek ve sonuçlandırılacaktır.

5.Bu durumda toplu iş sözleşmesinde belirlenen ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan bedel artışı kadar idarece fiyat farkı (alt işverene ) ödenecektir.

6.Kamu İşveren Sendikaları tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenmeyecektir.

7.4857 sayılı Kanununun 2. Maddesinin 7. Fıkrası esas alınarak asıl işveren sıfatından dolayı ücret farkına hükmedilemeyecek ve asıl işveren sıfatıyla sorumluluk yüklenemeyecektir.

8.Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin esas ve usuller, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın görüşü alınmak suretiyle, Maliye Bakanlığı'nca belirlenecektir.

**Kamu kesiminde 4734 sayılı Kanununun 62. Maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işi alan alt işverenin işyerinde/işletmesinde toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin 6552 sayılı Kanun ile**

## getirilen düzenlemelerin değerlendirilmesi;

1. Getirilen düzenlemeler kamu kesiminin tamamını kapsamamaktadır. Sadece 4734 sayılı Kanununun 62. Maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işlere ait sözleşmeleri imzalayan kamu idarelerini kapsamaktadır. Böylece, kamu- özel ayırımına ilave olarak, kamu kesimi içinde de ayırım yapılmıştır.

2. İlk akla gelen soru, Kamu İşveren Sendikasının yetkilendirmeyi kabul edip etmemek hakkına sahip olup olmadığıdır. Usulüne uygun yapılmış bir yetkilendirmeyi Kamu İşveren Sendikasının reddetmesi olası değildir. Zira bu görev, Kamu İşveren Sendikasına Kanun(4735/8) tarafından verilmiş bir görevdir.

Düzenlemeye göre alt işveren, merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu Kamu İşveren Sendikalarından birisini yetkilendirecektir. Bu yetkilendirme, alt işverenin işyeri/işletmesini kapsayacak toplu iş sözleşmesinin yürütülmesi ve sonuçlandırılması için yapılacaktır. "Yetkilendirme" 6356 sayılı Kanunda düzenlenmiş bir kurum değildir. Sendikalar, yetkilendirme ile toplu iş sözleşmesi yapmazlar; sendikalar üyeleri için toplu iş sözleşmesi yaparlar. İşveren sendikasına üye olan bir işveren o andan itibaren toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetini kaybeder. İşveren sendikası yetkilendirme ile değil, işverenin üyeliği ile o işverenin işyeri/işletmesinde toplu iş sözleşmesi yapmak için ehliyet kazanır ve toplu iş sözleşmesini kendi adına bağlar.

Kanun koyucu, yukarıda özetle ifade edilen kurallar çerçevesinde, özel sektör işvereni olan alt işverenin Kamu İşveren Sendikalarına üye olması koşulunu getirememiş, bir gerçek veya tüzel kişinin taraf olmadan toplu iş sözleşmesini bağtlatmasının olanaksız olduğunu da bilerek ve hukuku zorlayarak, toplu iş sözleşmesini Kamu İşveren Sendikasının bağtlatmasını istemiştir. Maddenin iptali için Anayasa Mahkemesine gidilmiş, Anayasa Mahkemesi 14.05.2015 tarihli kararı ile maddeyi Anayasaya uygun bulmuştur. Böylece, Kamu İşveren Sendikasının taraf olarak toplu görüşmeleri sürdürmesi ve taraf olarak toplu iş sözleşmesini bağtlatması gerekecektir. Toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde toplu iş sözleşmesi maddelerinde yapılacak olası değişiklikleri de Kamu İşveren Sendikasının taraf olarak yapması gerekecektir.

Yetkilendirme kavramını sadece toplu görüşmenin tarafı olarak anlamak Toplu İş Hukuku ilkelerine aykırı olduğu gibi, Ticaret Hukukunun temel ilkelerine de aykırıdır.\*

3. Alt işveren kamu işveren sendikalarından herhangi birini değil, merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu Kamu İşveren Sendikalarından birisini yetkilendirecektir. Bu sendikalar Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU – İŞ)'tir.

\*Yazımı paylaştığımda, yetkilendirme kavramının Ticaret Hukuku'na da aykırı olduğu konusunda beni uyaran Av.Dr. Murat Özveri'ye teşekkür ederim.

4.Yetkilendirilen Kamu İşveren Sendikası toplu iş sözleşmesini 6356 sayılı Kanun hükümlerine göre yürütecek ve sonuçlandıracaktır. "Yürütmek ve sonuçlandırmak " kavramları da 6356 sayılı Kanunun kavramları değildir. 6356 sayılı Kanunda "toplu iş sözleşmesi yapmak, görüşmek, anlaşmaya varmak" ifadeleri bulunmaktadır. Kamu İşveren Sendikası, toplu görüşmeleri yürütecek, toplu iş sözleşmesini sonuçlandırmak için gerekiyorsa Yüksek Hakem Kuruluna baş vurabilecek, koşulları oluşturduğunda lokavt kararı alacaktır. Kısacası, toplu iş sözleşmesini sonuçlandırmak için 6356 sayılı Kanunda işveren sendikasına tanınmış tüm yetkileri kullanılacaktır.

5. Toplu iş sözleşmesinin Kamu İşveren Sendikası tarafından sonuçlandırılması halinde asıl işveren, alt işverene "ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan" bedel artışı kadar fiyat farkı ödeyecektir. Asıl işveren tarafından yapılacak ödeme çok açık bir şekilde ücret ve sosyal haklardan gelen artışlar içindir.

6. Kamu İşveren Sendikaları tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenmeyecektir.

7. Bu cümle ile 4857sayılı İş Kanununun 2. Maddesinin 7.fıkrasının konusu alt işverenlerin asıl işverenleri için "yok sayılacağı" düzenlenerek muvazaa iddiasının önü kesilmiştir.

8. Yetkilendirmenin esas ve usulleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın görüşü alınmak suretiyle Maliye Bakanlığı'nca belirlenecektir. Görev niçin doğrudan Çalışma ve Sos-

yal Güvenlik Bakanlığı'na verilmiştir? Düzenlemelerin amacı; kamu kesiminde alt işveren işçilerinin haklarını da vermiş gözükerek muvazaa iddiası ile karşılaşmadan ucuz işçi çalıştırmak olunca, konu parasal olarak ele alınmaktadır. Ancak bu arada İş Hukukumuz zedelenmektedir.

#### **Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik ile Getirilen Düzenlemeler ve Değerlendirilmesi.**

4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 8. Maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın görüşü alınarak Maliye Bakanlığı tarafından "Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik" 22.01.2015 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelik, 17.03.2015 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren " Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile değiştirilmiştir.

Yönetmeliğin 3. Maddesinde yapılan iki tanım önemlidir. (a) fıkrasında "işçiliğe bağlı gider" kavramı tanımlanmıştır. Bu tanıma göre "işçiye verilen ücret ve sosyal haklar ile sosyal güvenlik mevzuatı uyarınca işveren tarafından karşılanması gereken piirimler toplamı" işçiliğe bağlı giderdir.

(f) fıkrasında da "toplu iş sözleş-

mesi" tanımlanmıştır. Tanıma göre, toplu iş sözleşmesi, 4735 sayılı Kanunun 8.maddesinin üçüncü fıkrası kapsamında ve 6356 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu Kamu İşveren Sendikası ile yetkili işçi sendikası arasında yürütülen ve sonuçlandırılan toplu iş sözleşmesidir.

Yönetmeliğin 4. Maddesinin birinci fıkrasında "Kamu İşveren Sendikaları'nca yürütülen toplu iş sözleşmeleri için bir uyuşmazlık söz konusu olduğunda, bu uyuşmazlığın 6356 sayılı Kanun hükümlerine göre sonuçlandırılması halinde de fiyat farkı ödenir." düzenlemesi yapılmıştır. Kamu İşveren Sendikası'nın kendisine verilen "yürütmek ve sonuçlandırmak" yetkisi ile toplu iş sözleşmesinin tarafı olarak uyuşmazlık aşamasını da yöneteceği, gerekli koşullar varsa Yüksek Hakem kuruluna da başvurabileceği açıktır. Yönetmelikte yapılan bu düzenleme Kanunun vermediği bir yetkiyi genişletmek anlamında olsaydı Kanuna aykırı olurdu.

İkinci fıkrada alt işverene verilecek toplu iş sözleşmesi yetkisine açıklık getirilmiştir. Aynı ihale sözleşmesinin kapsamında tek bir işyeri bulunması halinde "işyeri yetkisi" verilecektir. İhale sözleşmesi birden fazla işyerini kapsıyorsa "işletme yetkisi" verilecektir. Bu konu 6356 sayılı Kanun bakımından gayet açıktır. Yönetmelikteki düzenleme; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 28.01.2015 tarihinde üç işçi konfederasyonuna gönderdiği yazıdaki "Yönetmelik uyarınca 4734 sayılı Kanunun 62. Madde-

sinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale alan alt işverenlere ait yapılan yetki tespit başvurularında her bir ihale sözleşmesi ayrı bir işyeri olarak değerlendirilecek ve buna göre işlem yapılacaktır." yorumunu değiştirmek amacıyla Yönetmeliğin tadili sırasında yapılmıştır.

Üçüncü fıkrada alt işverenin hangi süre içinde Kamu İşveren Sendikasını yetkilendirebileceği düzenlenmiştir. Alt işveren, yetki belgesinin kendisine tebliğinden itibaren on gün içerisinde yetkilendirme yapabilecektir. Bu süre içerisinde yetkilendirme yapılmazsa, toplu iş sözleşmesi Kamu İşveren Sendikası tarafından yürütülmeyecek ve sonuçlandırılmayacaktır. Kanunda yetkilendirme ile ilgili bir süre bulunmamaktadır. Yönetmeliğin, alt işverenin görüşmelere başlayıp bazı kabuller yaptıktan sonra Kamu İşveren Sendikasını yetkilendirmesinin önünü kesmek istediği anlaşılmaktadır. Ancak, bu düzenlemenin Yönetmelikte yapılıp yapılamayacağı tartışılabilir.

Üçüncü fıkraya Yönetmeliğin tadili sırasında getirilen "Yetkilendirmenin şekli ve içeriğine ilişkin hususlar, Maliye Bakanlığının uygun görüşünün alınması kaydıyla, Kamu İşveren Sendikalarınca müştereken belirlenir." Düzenlemesi; Kanunun Maliye Bakanlığınca verdiği, "fıkranın uygulanmasına ilişkin esas ve usulleri belirleme" görevini, maliye Bakanlığının bir yönetmelik ile yerine getirmesinden sonra; görevini yerine getirmediği kanısına vararak, yönetmeliği tadil eden ikinci bir yönetmelikle görevinin bir kısmını Kamu İşveren Sendikalarına geçirdiği

şeklinde anlaşılır. Kamu İşveren Sendikaları kamu kurumu değildir. Maliye Bakanlığının Kamu İşveren Sendikalarını Kanunda yazılı olmamasına karşın görevlendirmesi mümkün müdür?

Uygulamada TÜHİS ve KAMU-İŞ, Maliye Bakanlığı'nın verdiği bu görevi üstlenmişler, "esas ve usulleri" müştereken hazırlamışlar, Maliye Bakanlığı da bu müşterek hazırlığı 04.05.2015 tarih ve 5875930-155.99-4197 sayılı yazısı ile uygun görmüştür.

TÜHİS ve KAMU-İŞ tarafından müştereken hazırlanan "Alt İşverenlerce Yapılacak Yetkilendirmeye İlişkin Esas ve Usuller"de dikkat çekici iki düzenleme bulunmaktadır. Birincisi, alt işverenin "Kamu İşveren Sendikalarından birisini seçme hakkına (Kanunda ve Yönetmelikte böyle bir düzenleme olmamasına karşın) sınırlama getirilmiş olmasıdır Alt işverenin asıl işvereni hangi Kamu İşveren Sendikasına üye ise alt işveren onu seçmek zorunda bırakılmıştır. İkincisi "Kamu İşveren Sendikasının yetkilendirme süresi, yetkilendirmeye konu toplu iş sözleşmesinin imzalanması veya sonuçlanması ile sona erer" düzenlemesidir. Kamu İşveren Sendikaları Kanundaki "toplular iş sözleşmesi kanun hükümlerine göre yürütülür ve sonuçlandırılır" ibaresini "imzalanması veya sonuçlanması" şeklinde değiştirmiştir. 6356 sayılı Kanuna göre, toplu iş sözleşmesi taraflar arasında anlaşma sağlanması ya da Yüksek Hakem Kurulu kararı ile sonuçlanır. Başka bir sonuçlanma şekli yoktur. Yani "imzalanma" sonuçlanmanın bir şeklidir. Önemli olan husus ise yetkilendirmenin "imzalanması veya sonuçlandır-

ması" ile sona ereceğinin yazılmış olmasıdır. Kanun ve Yönetmelikte buna ilişkin bir düzenleme yoktur. İş Hukuku öğretisinde "yürütme" toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle son bulur.

Altıncı fıkrada Kanunda olmayan, 6356 sayılı Kanunun toplu iş sözleşmesinin süresine ilişkin düzenlemesine de uymayan "Toplu iş sözleşmesinin süresi, ihale sözleşmesinin süresini geçemez." düzenlemesi yer almaktadır. Düzenleme, ihale tekrar edildiğinde alt işverenin değişeceği varsayılarak, yeni alt işverenin iş yerinin devri iddiası sonucu toplu iş sözleşmesi ile bağlı olması olasılığını ortadan kaldırmak istemiştir. Ancak, uygulamada Kamu İşveren Sendikaları bir başka sorun çıkarmıştır. İşçi sendikasının yetki belgesini aldığı tarihte ihale sözleşmesinin süresinin bitimine bir yıldan kısa süre kalmışsa, Kamu İşveren Sendikaları "bir yıldan kısa süreli toplu iş sözleşmesi yapılamaz" diyerek, toplu iş sözleşmesini sonuçlandırmaktan kaçınmıştır. Kamu İşveren Sendikaları Yönetmelik hükmünü, "Toplu iş sözleşmesinin süresi ihale sözleşmesinin süresini geçemez, ihale sözleşmesinin sona ermesine bir yıldan kısa süre kalmışsa da toplu iş sözleşmesi yapılamaz" şeklinde anlamaktadırlar. Kanunda buna ilişkin bir düzenleme yoktur. 6356 sayılı Kanunun 35/3. maddesi ise bir yıldan kısa süreli toplu iş sözleşmesi yapılabileceğini düzenlemiştir.

Sekizinci fıkrada, "toplular iş sözleşmesinin yürütülmesine ilişkin işveren tarafına ait giderler alt işveren tarafından karşılanır" ibaresi yer almıştır. Bu

düzenleme, Kanunda yer almayan, düzenleneceğine de işaret edilmemiş bir husustur. Bu giderlerin sözleşmenin tarafı olan Kamu İşveren Sendikası tarafından karşılanması gerekir.

Dokuzuncu fıkraya göre de, "Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra yürürlük süresi içinde alt işveren ile yetkili işçi sendikası arasında ücret ve sosyal haklarda artış öngören herhangi bir anlaşma yapılması halinde, bu artışlardan kaynaklanan fiyat farkı kamu kurum ve kuruluşlarınınca ödenmez. Sekizinci fıkra ve bu fıkra "Kamu İşveren Sendikası toplu iş sözleşmesinin tarafı değildir" anlamına gelir. Bu görüş doğru ise, Yönetmeliğin dördüncü fıkrasında getirilen "uyuşmazlık" ile ilgili düzenleme kanuna aykırıdır. Kanunun ve Yönetmeliğin düzenlenmesindeki kafa karışıklığı "yetkilendirme" kavramının toplu iş sözleşmesi taraflarının görüşmelere başlarken birbirlerine teati ettikleri "yetki belgeleri" ile karıştırılmış olmasından ileri gelmektedir. Toplu iş sözleşmelerinde yetki belgesindeki isimler toplu görüşmeleri sürdürür, oturum tutanaklarını imzalar, uyuşmazlık zaptını, anlaşma tutanağını imzalarlar. Ancak, Yüksek Hakem Kuruluna başvuramazlar, lokavt kararı alamazlar, bu kararları tüzeltme kişilik olan sendika alır. Kamu İşveren Sendikası taraf değilse, 6356 sayılı Kanundaki düzenlemelere işçi sendikası nasıl uyacaktır? Söz gelimi grev kararını Kamu İşveren Sendikasına mı alt işverene mi tebliğ edecektir?

Onuncu fıkra, 6356 sayılı Kanunda düzenlenmiş olan hususların tek-  
rarından ibarettir.

Yönetmeliğin beşinci maddesi "fiyat farkının hesaplanması ve ödemesine" ilişkindir. Birinci fıkrada "...işçiliğe bağlı giderlerde oluşacak artışlar, kamu kurum ve kuruluşlarınınca fiyat farkı olarak alt işverene ödenir" denilmektedir. Böylece, Yönetmeliğin 3. Maddesinin (a) fıkrasında getirilen "işçiliğe bağlı gider" tanımı anlam kazanmaktadır. Bu düzenleme Kanuna aykırıdır. Kanunda alt işverene ait sosyal güvenlik işveren primlerinde meydana gelecek artışın da, asıl işveren tarafından karşılanacağına ilişkin bir düzenleme yoktur.

Yönetmeliğin geçici birinci maddesi ile Kanunun yayım tarihinden (11.09.2014) önce yapılmış ihale sözleşmelerinde toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan fiyat farkı ödemeleri için 11.09.2014 tarihinin esas alınacağı düzenlenmiştir. Bu düzenleme de Kanunda yapılmalıydı.

### **Sonuç:**

6552 sayılı Kanun ile 4735 sayılı Kanunun 8.maddesine eklenen iki fıkradan birincisi, "yetkilendirme" denilen bir kurum yaratarak, alt işverenin işyeri/işletmesi için toplu iş sözleşmesini yürütmek ve sonuçlandırmak görevini Kamu İşveren Sendikaları'na vermiştir. Bu düzenleme İş Hukukuna aykırıdır. Ancak, Anayasa Mahkemesi Anayasaya uygun bulmuştur. Kanuna dayanılarak çıkarılan Yönetmelik (yönetmelikle değiştirilmiş) bazı yönleriyle Kanuna aykırıdır. Maliye Bakanlığı onaylı "esas ve usuller" in bir kısmı Kanuna ve Yönetmeliğe aykırıdır.

Sonuçta; Kanun, Yönetmelik, Esas ve Usuller yürürlüktedir. Bütün iş-

lemlerin bu mevzuata uygun olarak yürütülmesi gerekir. Ancak, hukuk ve yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi sistemini zorlayarak yapılan düzenlemelerin daha fazla soruna ve

tartışmaya yol açmaması için, "yetkilendirme" kurumunun Kamu İşveren Sendikalarını toplu iş sözleşmesinin tarafı kıldığıının kabul edilmesi yerindedir.