



T.C.

UFUK ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

ÖZEL HUKUK PROGRAMI

TOPLU İŞ HUKUKUNDA YETKİ UYUŞMAZLIKLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

RUKİYE DEMİRYÜREK

TEZ DANIŞMANI

DOÇ. DR. GAYE BURCU YILDIZ

ANKARA

2020

T.C.
UFUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK PROGRAMI

TOPLU İŞ HUKUKUNDA YETKİ UYUŞMAZLIKLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

RUKİYE DEMİRYÜREK

TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. GAYE BURCU YILDIZ

ANKARA
2020

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

† Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

† Tezim/Raporum sadece Ufuk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

† Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.



24.08.2020

Rukiye DEMİRYÜREK

ÖZET

DEMİRYÜREK, Rukiye. Toplu iş Hukukunda Yetki Uyuşmazlıkları, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2020.

Toplu iş sözleşmesi hakkı Anayasa'nın 53. maddesinde düzenlenmiştir. İşçi ve işveren tarafları arasında yapılan bireysel iş sözleşmelerindeki çalışma koşullarına ilişkin hak ve yükümlülükleri düzenleyen, karşılıklı mutabakat sonucu imzalanan yazılı metine toplu iş sözleşmesi denilmektedir. Toplu iş sözleşmesi işlemlerinin ilk adımını yetkili işçi sendikasının belirlenmesi oluşturmaktadır. Taraflardan biri, yetkili işçi sendikasının belirlenmesi amacıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na başvuru yapmaktadır. Bakanlık başvuru tarihini esas alarak inceleme yapacaktır. Bakanlığın yetki tespiti kesin nitelikte olmayıp taraflarca itirazı mümkündür. İtiraz edilmesi halinde uyuşmazlığın çözüm yeri adli yargıdır. Mahkeme tarafından yapılacak yargılama sonunda yetki tespiti kesin olarak belirlenir. Yetki tespitinin kesinleşmesine müteakip Bakanlık tarafından ilgili sendikaya yetki belgesi verilir. Yetki belgesinin alınmasının ardından toplu görüşme çağrısı yapılarak toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlanır. Toplu iş sözleşmesi yetki tespit süreci ve bu süreçte ortaya çıkan uyuşmazlıklar çalışmamızın ana konusunu oluşturmaktadır. Çalışmamız dört bölümden oluşmaktadır. Konunun incelenmesinde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu temel alınmış ve yeri geldiğinde eski yasa hükümlerine değinilerek kıyas yapılmıştır. Konuyla ilgili kaynak taraması yapılmış ve doktrinde yer alan görüşlere yer verilmiştir. Ayrıca konuya ilişkin yargı kararları da incelenmiştir. Çalışmamızın amacı Türk Hukukunda toplu iş sözleşmesine dair olan hükümleri inceleyerek, yetki tespit sürecine ve bu süreçte çıkan uyuşmazlıklara ilişkin tartışmaları doktrinde yer alan görüşler ve yargı kararları ışığında ele almaktır.

Anahtar Sözcükler: Toplu İş Sözleşmesi, Ehliyet, Yetki, Yetki Tespiti, Yetki Tespitine İtiraz.

ABSTRACT

DEMİRYÜREK, Rukiye. Authority Disputes in Collective Labour Law, Master's Thesis, Ankara, 2020.

The right to collective labour agreement is regulated in Article 53 of the Constitution. Collective labour agreement is the written text signed as a result of mutual agreement, which regulates the rights and obligations related to the working conditions in the individual labour contracts between the employees and employer. The first step of collective bargaining procedures is the determination of the authorized labor union. One of the parties applies to the Ministry of Family, Labour and Social Services for the determination of the authorized labour union. The Ministry shall make an examination on the basis of the application date. The determination of the authority of the Ministry is not definite and it can be objected by the parties. In case of objection, the solution place of the dispute is judicial jurisdiction. At the end of the trial by the court, the determination of the authority shall be determined strictly. Following the finalization of the authorization, the Ministry shall issue a certificate of authority to the relevant trade union. Following the receipt of the authorization certificate, collective bargaining negotiations are started by calling for collective bargaining. The main issue of our study is the process of determining the collective labour agreement authority and the disputes arising in this process. Our study consists of four parts. Law on Trade Unions and Collective Bargaining Agreement Act no 6356, were taken into consideration and also the provisions of the old law was also mentioned. While preparing our study, the related literature was searched and the views in the doctrine were included. In addition, judicial decisions were examined. The aim of our study is to examine the provisions of collective labour agreement in Turkish Law and to discuss the authority determination process and the disputes in this process in the light of the judicial decisions and the opinions in the doctrine.

Key Words: Collective Labour Agreement, Capacity, Authority, Determination of Authority, Objection to Determination of Authority

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR LİSTESİ.....	viii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1.....	5
TOPLU İŞ HUKUKU AÇISINDAN EHLİYET	5
1.1. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti	6
1.1.1. Genel Olarak.....	6
1.1.2. Ehliyet Kavramı	9
1.1.3. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetine Sahip Olanlar.....	10
1.1.3.1. İşçi Tarafı Bakımından	11
1.1.3.2. İşveren Tarafı Bakımından	13
1.1.4. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetinin Şartları.....	14
1.1.4.1. İşçi Sendikaları Bakımından.....	14
1.1.4.2. İşveren Tarafı Bakımından	15
1.1.5. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetinin Tespiti	18
1.1.6. Ehliyet Koşulunun Sağlanmamasının Hukuki Sonuçları	19
BÖLÜM 2.....	21
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİ.....	21
2.1. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi	21
2.1.1. Yetki Kavramı ve Tanımı	22
2.1.2. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Önemi	23
2.1.3. Toplu İş Sözleşme Ehliyeti ile Yetki Kavramının Farkı	24
2.1.4. Toplu İş Sözleşmesi Türleri.....	25
2.1.4.1. İşyeri Toplu İş Sözleşmesi.....	25
2.1.4.2. İşletme Toplu İş Sözleşmesi	26
2.1.4.3. Grup Toplu İş Sözleşmesi.....	27
2.1.4.4. Çerçeve Sözleşme	29
2.2. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Şartları	30

2.2.1. Genel Olarak.....	30
2.2.2. İşçi Tarafının Yetkisinde Aranan Şartlar.....	31
2.2.2.1. İşkolunda Baraj Şartı	34
2.2.2.1.1. İşkolu Tanımı ve İşkolunun Belirlenmesi	34
2.2.2.2.2. Baraj Şartının Belirlenmesi Ve İtiraz	36
2.2.2.2. İşyerinde ve İşletmede Çoğunluk Şartı	39
2.2.2.2.1. Genel olarak	39
2.2.2.2.2. Çoğunluğun Tespiti	41
2.2.2.2.3. Çoğunluk Tespitinde Dikkate Alınacaklar.....	43
2.2.2.2.3.1. İş Sözleşmesi ile Çalışan İşçiler	43
2.2.2.2.3.2. Yetki Tespit Başvurusu Öncesi İş Sözleşmesi Feshedilmiş Olan İşçilerin Durumu.....	43
2.2.2.2.3.3. İş Sözleşmesi Askıya Alınan İşçilerin Durumu.....	44
2.2.2.2.3.4. 696 Sayılı KHK İle Sürekli İşçi Kadrosuna Geçişi Yapılan İşçilerin Durumu.....	45
2.2.2.2.3.5. Toplum Yararına Program Kapsamında Çalışanların Durumu	48
2.2.2.2.3.6. İşçi Niteliği Taşımayanların Durumu	50
2.2.2.2.3.7. Alt İşveren İşçilerinin Durumu.....	51
2.3.3. İşveren Tarafının Yetkisinde Aranan Şartlar.....	52
BÖLÜM 3.....	54
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİNİN TESPİTİ.....	54
3.1. Genel Olarak	54
3.2. Yetki Tespiti İçin Başvuru Yapabilecekler	55
3.2.1. İşçi Tarafı Bakımından	55
3.2.2. İşveren Tarafı Bakımından	56
3.3. Başvuru Süresi	56
3.4. Başvuru Usulü.....	58
3.5. Başvurunun İncelenmesi	59
3.6. Olumlu Yetki Tespiti ve Bildirimi	62
3.7. Olumsuz Yetki Tespiti ve Bildirimi.....	63
BÖLÜM 4.....	66
YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ VE HUKUKİ SONUÇLARI	66
4.1. Genel Olarak	66
4.2. İtiraza Yetkili Kişi ve Kuruluşlar	68

4.2.1. Olumlu Yetki Tespiti Bildirimi Halinde	68
4.2.2. Olumsuz Yetki Tespiti Bildirimi Halinde	69
4.3. İtirazın Konusu.....	70
4.3.1. Olumlu Yetki Tespiti Bildirimi Halinde	71
4.3.1.1. Maddi Hata ve Süreye İlişkin İtiraz.....	72
4.3.1.2. Çoğunluk Şartına İlişkin İtiraz.....	73
4.3.1.3. İşkoluna İlişkin İtiraz	74
4.3.1.4. İşletmeye İlişkin İtiraz	75
4.3.2. Olumsuz Yetki Tespiti Bildirimi Halinde	76
4.4. İtirazın Süresi	77
4.4.1. Olumlu Yetki Tespiti Bildirimi Halinde	77
4.4.2. Olumsuz Yetki Tespiti Bildirimi Halinde	78
4.5. İtirazın Yapılacağı Merci Ve Yetkili Mahkeme.....	79
4.6. İtirazın İncelenmesi ve Karar	82
4.6.1. Olumlu Yetki Tespiti Bildirimi Halinde	83
4.6.2. Olumsuz Yetki Tespiti Bildirimi Halinde	83
4.7. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Kazanılması.....	84
4.7.1. Yetki Belgesinin Verilmesi	84
4.7.2. İşveren ya da İşkolu Değişikliğinin Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine Etkisi.....	86
4.7.3. Yetki Belgesi Olmaksızın Yapılan Toplu İş Sözleşmesinin Hukuki Durumu ..	88
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	92
KAYNAKÇA	101
ÖZGEÇMİŞ.....	109

KISALTMALAR LİSTESİ

AY	:Anayasa
AYM	:Anayasa Mahkemesi
E	:Esas
HD	:Hukuk Dairesi
HGK	:Hukuk Genel Kurulu
ILO	:Uluslararası Çalışma Örgütü
K	:Karar
KHK	:Kanun Hükmünde Kararname
s.	:Sayfa
SGK	:Sosyal Güvenlik Kurumu
ss.	:Sayfa sayıları
STİSK	:Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
vd.	:Ve diğerleri
TİSYTGOHY	:Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ve Grev Oylaması :Hakkında Yönetmelik
TYP	:Toplu Yararına Program

GİRİŞ

İş hukukunun kapsamında yer alan konular, Bireysel İş Hukuku ve Toplu İş Hukuku ayrımı yapılarak incelenmektedir. Çalışmamızın ana konusu olan toplu iş sözleşmesi, Toplu İş Hukukunun kapsamı içerisinde yer almaktadır. Toplu İş Hukuku kolektif düzeydeki iş ilişkilerini düzenlemektedir. Toplu İş Hukukunun temel konusunu sözleşmeyi yapan tarafların en az birinde sendikanın yer aldığı iş ilişkileri oluşturmaktadır. Bu bağlamda; işçi ve işveren sendikalarının kuruluşu, sendikaların devletle ve birbirleri ile olan ilişkileri, toplu iş sözleşmeleri, toplu iş uyuşmazlıkları ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları gibi hususlar Toplu İş Hukukunun konularını oluşturmaktadır.

Türk Hukukunda toplu iş sözleşmesine ilişkin ilk düzenleneme 1926 yılında yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar Kanunun “*umumi mukavele*” başlığı altındaki 316 ve 317. maddelerinde yer almıştır. Toplu iş sözleşmesinin kurumsal olarak hukukumıza girmesi 1961 Anayasası’nın “*toplu sözleşme ve grev hakkı*” başlıklı 47. maddesi ile olmuştur. Bu dönemde çıkarılan 1963 tarih ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile toplu iş sözleşmesi ilk kez kanun seviyesinde düzenlenmiştir.

1982 Anayasası’nın 53. maddesinde toplu iş sözleşmesi hakkı düzenlenmiş ve güvence altına alınmıştır. Böylece bütün çalışanlar için bu hakkın kullanımında Anayasal düzeyde koruma sağlanmıştır. Anayasanın 53. maddesinde “*işçiler ve işverenlerin çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla yapacakları toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağına kanunla düzenleneceği*” belirtilmiştir. Bu hükme dayanılarak çıkarılan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) 7 Kasım 2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Halen yürürlükte olan bu Kanun toplu iş sözleşmesi akdedilmesi sürecine ilişkin temel kanun niteliğindedir ve çalışmamızın ana konusu olan yetki tespit süreci ve uyuşmazlıklarına ilişkin temel düzenlemeler bu Kanun’da yer almaktadır.

Toplu iş sözleşmesi, işçi ve işveren tarafı arasında yapılan bireysel iş sözleşmelerindeki çalışma koşullarına ilişkin hak ve yükümlülükleri düzenleyen, karşılıklı mutabakat sonucu oluşturulan ve imzalanan yazılı metindir. Toplu iş sözleşmesi ile işçilerin doğrudan menfaatlerini ilgilendiren ücret, çalışma süreleri, izinler gibi konular düzenlenmekte ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi amaçlanmaktadır. İşveren

karşısında ekonomik yönden güçsüz konumda bulunan işçilerin toplu iş sözleşmesi yapma hakkından gerektiği şekilde faydalanabilmeleri önemlidir.

Toplu iş sözleşmesinin taraflarını işçi ve işveren oluşturmaktadır. İşçi ve işveren tarafını temsil ehliyetini haiz kişi ve kuruluşlar arasında toplu iş sözleşmesi yapılabilmektedir. Toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyetini haiz kişi ve kuruluşlar; işçi tarafını temsilen işçi sendikası, işveren tarafını temsilen işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverendir. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlanabilmesi için öncelikle tarafların ehliyet sahibi olması gerekmektedir. Ehliyet, toplu iş sözleşmesi yapabilmenin ön koşulunu oluşturmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti işçi tarafı açısından yalnızca işçi sendikalarına tanınmış olmasına karşın işveren tarafı açısından ise hem işveren sendikasına hem de sendika üyesi olmayan işverene tanınmıştır. Aslında bu şekilde işveren karşısında özellikle ekonomik yönden daha zayıf konumda bulunan işçilerin örgütlü bir şekilde toplu iş sözleşmelerine katılarak haklarını daha etkin bir şekilde savunmaları ve pazarlık gücüne sahip olmaları amaçlanmıştır.

Toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için ehliyet sahibi olmanın yanında yetkili de olmak gerekmektedir. 6356 sayılı Kanunun 41 ila 44. maddeleri arasında toplu iş sözleşmesi yetkisi sürecini düzenleyen hükümler yer almaktadır. Kanun, işçi ve işveren tarafının yetkisi yönünden farklı kıstaslar aramaktadır.

Toplu iş sözleşmesinde işçi tarafını temsil edecek olan sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisini kazanabilmesi için öncelikle iki koşulu sağlaması gerekmektedir. Bunlardan birincisi, işçi sendikasının kurulu bulunduğu ve faaliyet gösterdiği işkolunda çalışan bütün işçilerin belli bir yüzdesinin (% 1) kendi üyesi olmasıdır. İkincisi ise toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek olan işyeri ya da işletmede çalışan işçilerin belirli bir oranının (işyerinde yarıdan fazla, işletmede ise % 40) kendi üyesi olması zorunluluğudur.

Toplu iş sözleşmesi akdetmek isteyen taraflardan birinin Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na başvurusu üzerine yetki tespit süreci başlamaktadır. Bakanlık kayıtlarına göre yapacağı inceleme sonucunda bir işçi sendikasının yetkili olduğunu belirlemesi halinde olumlu yetki tespitine, işçi sendikasının yetki şartlarını taşımadığını belirlemesi halinde ise olumsuz yetki tespitine karar vermektedir. Bakanlığın yetki tespitine ilişkin her iki kararı da kesin nitelikte olmayıp itiraza tabidir.

Bakanlığın olumlu veya olumsuz yetki tespiti kararına karşı itiraz yolu açıktır. Bakanlığın yetki tespitine ilişkin kararı sonrasında rakip işçi sendikası veya işveren tarafından itiraz yapılması halinde uyuşmazlık çıkmakta ve konu yargıya taşınmaktadır. Adli makamlarca yapılan yargılama sonunda uyuşmazlık çözülmekte ve yetki tespiti kesin olarak karara bağlanmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi yetkisine itiraz edilmemesi veya itiraz edilmesi halinde bu itirazın reddedilmesi ile yetki tespiti kesinleşmektedir. Yetki tespitinin kesinleşmesi, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin kazanılması anlamına gelmektedir. Bakanlık tarafından, işçi tarafını temsil edecek olan işçi sendikasına yetki belgesi verilmesi ile toplu iş sözleşmesi yapmak amacıyla işveren tarafı ile görüşmelere başlanılmaktadır.

Yetkili işçi sendikasının tespit edilmesi toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin başlayabilmesi için önemli bir aşamadır. Yetki tespiti ile temsil gücü yüksek ve bu şekilde pazarlık gücü etkili olan yetkili işçi sendikasının belirlenmesi amaçlanmaktadır. İşçilerin, toplu iş sözleşmesinin sağlayacağı haklardan zamanında faydalanabilmeleri için yetki tespit sürecinin sorunsuz olarak ve kısa sürede tamamlanması gerekmektedir.

Toplu iş sözleşmesi yetki tespit süreci ve bu süreçte ortaya çıkan uyuşmazlıklar çalışmamızın ana konusunu oluşturmaktadır. Konunun incelenmesinde 6356 sayılı Kanun temel alınacak, yeri geldiğinde eski yasa hükümlerine değinilerek kıyas yapılacaktır. Yine konuyla ilgili kaynak taraması yapılmış ve doktrinde yer alan görüşlere yer verilmiştir. Ayrıca konuya ilişkin yargı kararları da incelenmiştir. Yargı kararları incelenirken, 6356 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 2012 yılı dikkate alınarak, mümkün olduğunca güncel kararlara yer verilmiştir.

Çalışmamızın amacı Türk Hukukunda toplu iş sözleşmesine dair olan hükümleri inceleyerek, yetki tespit sürecine ve bu süreçte çıkan uyuşmazlıklara ilişkin tartışmaları öğretide yer alan görüşler ve yargı kararları doğrultusunda ele almaktır.

Çalışmamız dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde toplu iş sözleşmesi akdetme ehliyeti konusu incelenecektir. İşçi ve işveren tarafı bakımından hangi kişi ve kuruluşların toplu iş sözleşmesi akdetme ehliyetine sahip olabilecekleri ve ehliyet şartları hakkında bilgi verilecektir. Son olarak ehliyetsiz olarak toplu iş sözleşmesi yapmanın hukuki sonuçlarına değinilecektir.

İkinci bölümde ise toplu iş sözleşmesi yetkisi anlatılacaktır. Bu kapsamda toplu iş sözleşmesi yetkisi kavramı üzerinde durulacak ve bu yetkinin önemi ile ehliyetten farkı hakkında bilgi verilecektir. Toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili tarafların belirlenmesi için Kanunun aradığı şartlardan bahsedilecektir.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde ise toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tespiti konusu ele alınacaktır. Toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespit edilmesi amacıyla başvuru yapabilecekler, yetki tespiti talebinin süresi ve başvuru usulü işlenecektir. Son olarak Bakanlık tarafından yetkinin nasıl tespit edildiği ve ilgililere nasıl bildirim yapıldığı hususları incelenecektir.

Dördüncü ve son bölümde ise yetki tespitine yönelik itiraz ve hukuki sonuçları anlatılacaktır. Bu kapsamda yetki tespitine itiraz hakkına sahip kişi ve kuruluşlar belirtildikten sonra itirazın konusu, itiraz süresi, itiraza bakmakla görevli ve yetkili mahkeme, itirazın incelenme süreci ve yetkinin kazanılması konuları ele alınacaktır. Sonuç bölümünde ise konuya ilişkin elde ettiğimiz bulgular belirtilecek ve değerlendirme yapılacaktır.

BÖLÜM 1

TOPLU İŞ HUKUKU AÇISINDAN EHLİYET

İş hukukunun kapsamı, Bireysel (Ferdî) İş Hukuku ve Toplu (Kolektif) İş Hukuku olmak üzere ikiye ayrılır.¹

Bireysel iş Hukukunun konusunu, yalnızca işçiyle işveren arasında iş sözleşmesi ile ortaya çıkan hukuki ilişki oluşturmaktadır. Bu bağlamda; iş sözleşmesinin kurulması, iş sözleşmesinden doğan hak ve yükümlülükler, sözleşmenin sona ermesi ve sonuçları, işçinin çalışma koşulları ve sağlığının korunması gibi hususlar bireysel iş hukukunun konuları arasındadır.²

Çalışmamızın ana konusu olan toplu iş sözleşmesi ise Toplu İş Hukukunun kapsamı içerisinde yer almaktadır. Toplu İş Hukuku kolektif düzeydeki iş ilişkilerini düzenlemektedir. Toplu İş Hukukunun temel konusunu sözleşmeyi yapan tarafların en az birinde sendikanın yer aldığı iş ilişkileri oluşturmaktadır. Artık günümüzde işveren ve işçiler toplu olarak karşı karşıya gelmekte ve örgütsel olarak haklarını korumaktadırlar. Bu bağlamda; işçi ve işveren sendikalarının kuruluşu, sendikaların devletle ve birbirleri ile olan ilişkileri, toplu iş sözleşmeleri, toplu iş uyuşmazlıkları ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları gibi hususlar Toplu İş Hukukunun konularını oluşturmaktadır.³ Bu bölümde toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine ilişkin hususlar ele alınacaktır. Öncelikle ehliyet kavramı üzerinde durulacak ve kimlerin ya da hangi kuruluşların toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetini haiz oldukları açıklanacaktır. Daha sonra işçi ve işveren tarafı bakımından ehliyet şartları incelenecek ve son olarak da toplu iş sözleşmesinin ehliyetsiz olarak yapılması halinde hukuki sonuçlarının neler olduğundan bahsedilecektir.

¹ Aktay, N., 2015, “Toplu İş Hukuku”, Gazi Kitabevi, Ankara, s. 119; Sarioğlu, H. İ., 2018, “İş Hukuku Ders Notları”, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayınları, İstanbul, s. 6.

² Gerek, N., Karaca, N. G., Kocabaş, F., Baybora, D., 2013, “İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku”, Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2808, 2. Baskı, Eskişehir, s. 10; Sarioğlu, s. 7.

³ Aktay, s. 119; Gerek vd., s. 11; Sarioğlu, s. 7.

1.1. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti

1.1.1. Genel Olarak

Toplu iş sözleşmesi kavramı, iş hukukuna özgü bir terimdir.⁴ On dokuzuncu yüzyılın ikinci yarısında revaç bulan toplu iş sözleşmeleri başlangıçta ücret, iş süreleri gibi konulardan doğan uyuşmazlıkları çözmek amacı gütmekteydi. Ancak zaman içerisinde yaşanan gelişmeler neticesinde çalışma şartlarının tamamı bu sözleşmelerin kapsamına alınmıştır.⁵

Toplu iş sözleşmesi, işçi tarafı ile işveren tarafı arasında imzalanan, karşılıklı hak ve yükümlülükleri içeren, işçi ve işverenin aralarında akdettikleri iş sözleşmelerine uygulanabilecek çalışma koşullarını düzenleyen yazılı bir sözleşmedir.⁶ Toplu iş sözleşmeleri vasıtasıyla işçilerin, işverenle akdettikleri bireysel nitelikteki iş sözleşmelerinin yapılması sırasında ellerinde olmayan pazarlık gücünün sağlanması ve işyerindeki ya da işletmedeki çalışma düzeninin kurulması amaçlanmaktadır.⁷

Toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliğine ilişkin doktrinde üç farklı görüş bulunmaktadır. Bu görüşlerden ana hatları ile bahsetmek gerekirse ilk görüşe göre toplu iş sözleşmesi; tarafların özel hukuk kişilerinden oluşması ve devletin sözleşme sürecine müdahil olamaması karşısında iki tarafın anlaşması ile oluşturulan özel hukuk sözleşmesidir.⁸ İkinci görüşe göre ise toplu iş sözleşmesi, sözleşmeyi imzalayan tarafların haricinde üçüncü kişileri de etkileyebilmesi, onun kamu hukuku sözleşmesi olarak nitelendirilmesini gerektirmektedir.⁹ Üçüncü ve çoğunluk görüşü ise toplu iş sözleşmesinin hem özel hem de kamu hukuku sözleşmesi unsurlarını taşıyan, kendine özgü (nev'i şahsına münhasır) bir sözleşme olduğu yönündedir.¹⁰

⁴ Sur, M., 2017, “İş Hukuku Toplu İlişkiler”, Turhan Kitabevi, 7. Bası, Ankara, s. 241.

⁵ Esener, T., 1978, “İş Hukuku”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 432, 3. Baskı, Ankara, s. 377.

⁶ Narmanlıoğlu, Ü., 2016, “İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri”, Beta Basım Yayın, 3. Baskı, İstanbul, s. 310; Tunçomağ, K., Centel, T., 2016, “İş Hukukunun Esasları”, Beta Basım Yayın, 8. Bası, İstanbul, s. 335; Andaç, F., 2014, “İş Hukuku (Sosyal Politika Bakımından Türk Çalışma Hukuku Uygulaması)”, Detay Yayıncılık, Ankara, s. 196.

⁷ Ünlütepe, M. ve Başmanav, Y., 2012, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasında Yetki”, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 16, Sayı 1-2, Erzincan, s. 249.

⁸ Reisoğlu, S., 1967, “Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri”, Ankara, s. 26.

⁹ Mimaroglu, S. K., 1964, “Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi”, Ankara, s. 47.

¹⁰ Tunçomağ ve Centel, s. 354; Tuncay ve Kutsal, s. 191; Aktay, s. 160; Narmanlıoğlu, s. 314; Sur, s. 253; Başterzi, S., 2016, “Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti”, Beta Basım Yayın, İstanbul, s. 163; Karaçöp, E., 2017,

Türk Hukukunda toplu iş sözleşmesine ilişkin ilk düzenleme 1926 yılında yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar Kanunu ile olmuştur. 818 sayılı Kanunun “*umumi mukavele*” başlığı altındaki 316. maddesinde “*iş sahibi kimselerin veya cemiyetlerinin, işçilerle veya cemiyetleriyle yaptıkları mukavelede hizmete müteallik hükümler vazolunabilir*” denilmek suretiyle işveren ve işçi tarafları arasında toplu iş sözleşmesi yapılabileceği kabul edilmiştir. Bu hükmün günümüz anlamdaki toplu iş sözleşmesinden en önemli farkı işçi topluluklarının da umumi mukavenenin tarafı olabilmesidir. Aynı Kanunun 317. maddesinde yer alan “*umumi bir mukavele ile bağlı bulunan iş sahipleriyle işçiler arasında yapılacak hususi hizmet akitlerinin, umumi mukaveleye muhalif hükümleri batıldır*” şeklindeki ifade ile işçi ve işveren arasında yapılan bireysel iş akitlerinin, umumi mukaveleye aykırı olamayacağı belirtilmiştir. Her iki düzenleme, toplu iş sözleşmesine ilişkin günümüzdeki düzenlenmelerle benzerlik göstermektedir.

818 sayılı Kanunun yürürlükte olduğu dönemde yürürlükte bulunan 1924 Anayasası’nda toplu iş sözleşmesine ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır.¹¹ 2012 yılında yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 818 sayılı Kanunu mülga etmiş ve bahsi geçen “*umumi mukavele*” kurumuna hükümleri arasında yer vermemiştir.

Toplu iş sözleşmesinin kurumsal olarak hukukumuzda girmesi 1961 Anayasası ile olmuştur. Anayasanın “*toplu sözleşme ve grev hakkı*” başlıklı 47. maddesinde “*İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler*” denilmek suretiyle toplu iş sözleşmesi kurumsal olarak düzenlenmiştir. Bu dönemde çıkarılan 1963 tarih ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile toplu iş sözleşmesi ilk kez kanun seviyesinde düzenlenmiştir. Kanun’un “*Tarif*” başlıklı 1. maddesinde toplu iş sözleşmesi “*Bu kanun anlamında toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere, 7nci maddede gösterilen işçi teşekkülleri ile işveren teşekkülleri veya işverenler arasında yapılan bir sözleşme*” olarak tanımlanmıştır.

Toplu iş sözleşmesi 1982 Anayasa’sında da düzenlenmiş ve güvence altına alınmıştır. Mevzuat hiyerarşisinde en tepede bulunan Anayasa’da toplu iş sözleşme

“Türk Toplu İş Hukukunda Ehliyetsizliğin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ’a Armağan, Cilt 19, İzmir, s. 2279.

¹¹ Tuncay, A. C. ve Kutsal, F. B. S., 2017, “Toplu İş Hukuku”, Beta Basım Yayın, 6. Bası, İstanbul, s. 180.

hakkının düzenlenmiş olması, konunun ehemmiyetini göstermesi yanında bu hak yönünden sağlanan güvencenin derecesini belirtmesi açısından da önemlidir.

1982 Anayasası'nın 53. maddesine; *“işçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler”*. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin usul ve esasların kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. Söz konusu yasal düzenlemeye istinaden 1983 yılında çıkarılan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 2. maddesinde toplu iş sözleşmesi, *“hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme”* olarak tanımlanmıştır.

2822 sayılı Kanunun uygulamada oluşturduğu problemlerin çözülmesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ülkemizin de tarafı olduğu 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri ile uyumlu olması için yapılan çalışmalar sonucunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 2012 yılında yürürlüğe girmiş ve 2822 sayılı Kanunu mülga etmiştir.¹² 6356 sayılı yasa, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'ndaki hükümleri tek bir çatı altında toplamış, fakat bu kanunların temel mantığında kayda değer değişiklikler yapmamıştır. Eski yasalardaki kurumlar genel olarak korunmuş ve sadece ufak bazı değişikliklerin yapılması yeterli görülmüştür.¹³

6356 sayılı Kanunun 2/1-h maddesinde toplu iş sözleşmesinin tanımı net olarak ifade edilmiştir. İlgili madde uyarınca toplu iş sözleşmesi; *“iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren tarafından yapılan sözleşmeyi”* şeklinde

¹² Dereli, T., 2013. “6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını, Sayı 36, İstanbul, s. 43; Şahin, A. ve Söylemez, A., 2017, “Sendikalara Yönelik Politikaların Belirlenmesinde Sendikaların Rolü ve 6356 Sayılı Sendikalar Kanunu”, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt 17, 30. Yıl Özel Sayısı, Konya, s. 138; Sarıca, P. S. 2013, “Uluslararası Çalışma Örgütü ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Değerlendirme”, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 15, Sayı 3, Bursa, s. 4.

¹³ Subaşı, İ., 2016, “Toplu İş Sözleşmesi'nin Taraflarca Değiştirilmesi”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 74, Sayı 2, İstanbul, s. 1019; Yankın, F. B., 2017, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikalar Hukuku Açısından Bir Değerlendirmesi”, Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi E-Dergi, Cilt 6, Sayı 1, Edirne, s. 3.

tanımlanmıştır. Buradan da anlaşılacağı üzere 6356 sayılı Kanunun toplu iş sözleşmesine dair tanımı, 275 sayılı Kanun ve 2822 sayılı Kanunda yapılan tanımlarla aynıdır.

Çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde ayrıntılı olarak açıklayacağımız üzere toplu iş sözleşmesinin taraflarını, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren oluşturmaktadır. Yani sözleşmenin bir tarafında işçi sendikası, diğer tarafında ise işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren bulunmaktadır. Bununla birlikte her işçi sendikası veya işveren sendikası ya da işverenin istedikleri zaman toplu iş sözleşmesi yapabilecekleri düşünülmemelidir. Ancak kanunun aradığı niteliklere sahip işçi ve işveren tarafı toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptir.

İşçi ve işveren tarafının her birinin toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için gerekli şartları ayrı ayrı taşımaları gerekmektedir. Bu şartların en önemlisi ve önceliklisi ehliyettir. Toplu iş sözleşmesinin varlığından bahsedebilmek için bu sözleşmenin öncelikle ehliyet sahibi taraflarca imzalanması gerekmektedir. Aksi halde taraflarca imzalanan sözleşme geçersiz hale gelecektir. Bu nedenle ehliyetin var olması, toplu iş sözleşmesinin imzalanabilmesi ve hayata geçirilebilmesi için hayati öneme sahiptir.

1.1.2. Ehliyet Kavramı

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, sendikaların en önemli işlevi olan toplu iş sözleşmesi bağitleme olanağının sınırlarını çizen ve toplu iş sözleşmesinin tarafının kimler olabileceğinin belirlenmesinde ilk adımı oluşturan bir kavram olarak oldukça önemlidir.¹⁴

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, medeni hukuk anlamındaki genel ehliyetten farklı bir kavramdır. Medeni Hukuk’a göre ehliyet, hak ve fiil ehliyeti olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. “Hak ehliyeti”, haklara ve borçlara sahip olma ehliyetini belirtmektedir. “Fiil ehliyeti” ise gerçek veya tüzel kişinin sahip olduğu hakları kullanabilme yeteneğidir. Bu kapsamda Medeni Hukuk’taki “hak ehliyeti”, “toplu iş sözleşmesi ehliyeti”nden farklıdır. Medeni Hukuk’a göre belli şartları taşıması halinde herkes hak ehliyetine sahip olabilirken, toplu iş hukuku açısından yalnızca işçi sendikası ve işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahiptir.¹⁵

¹⁴ Özveri, M., 2013, “Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (1963-2009)”, Legal Yayıncılık, İstanbul, s. 57.

¹⁵ Narmanlıoğlu, s. 343; Tunçomağ ve Centel, s. 355; Sur, s. 274; Karaçöp, s. 2275.

Toplu iş sözleşmesi hukukunda ehliyet ve yetki kavramları birbirinden farklıdır. 6356 sayılı Kanunun 41. maddesinde ehliyet ve yetki birlikte düzenlenmektedir. Toplu iş sözleşmesi yapmaya ehliyetli ve yetkili kuruluşlar belirtilmekte ancak her iki kavrama ilişkin bir tanım yapılmamaktadır. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, hangi kişi veya kuruluşun toplu iş sözleşmesinin tarafı olacağını genel olarak belirlemektedir. Toplu iş sözleşmesi yetkisi ise sözleşmesinin tarafı olabilecek kişi veya kuruluşlardan hangilerinin sözleşmeyi bağtlayabileceğini ifade etmektedir.

6356 sayılı Kanunda toplu iş sözleşmesi bağtlama ehliyetini haiz kişi veya kuruluşların kimler olduklarına dair açık bir düzenleneme yoktur. Ancak 6356 sayılı Kanunun 2/2-h maddesinde yapılan toplu iş sözleşmesi tanımından ehliyet sahibi olabilecek kişi ve kuruluşların kimler olduğunu belirlemek mümkündür. Toplu iş sözleşmesinin kimler arasında yapılabileceğine ilişkin madde metninde geçen “...işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren...” ibaresinden ehliyetin işçi sendikasına, işveren sendikasına ve herhangi bir sendikada üyeliği bulunmayan işverene tanındığı sonucu çıkmaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinin niteliği icabı mevcut olan iki tarafı temsilen işçi tarafı bakımından işçi sendikasının, işveren tarafı bakımından ise işveren sendikasının ya da sendika üyeliği bulunmayan işverenin toplu iş sözleşmesi ehliyetinin bulundukları kanunun ifadesinin yanında doktrinde, içtihatlarda ve uygulamada genel kabul görmüş ve yerleşmiştir.¹⁶

1.1.3. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetine Sahip Olanlar

Toplu iş sözleşmesinin taraflarını işçi ve işveren oluşturmaktadır. İşçi tarafını temsilen işçi sendikası; işveren tarafını temsilen de işveren sendikası veyahut sendika üyeliği bulunmayan işveren toplu iş sözleşmesi akdetme ehliyetine sahiptir. Geçerli bir toplu iş sözleşmesinden bahsedebilmek için ehliyet sahibi tarafların bir araya gelerek sözleşmeyi imzalamaları gerekmektedir.

¹⁶ Şahlanan, F., 1992, “Toplu İş Sözleşmesi”, Acar Matbaacılık Yayıncılık, İstanbul, s. 47 Özveri, s.44; Çelik vd., s. 895; Başterzi, s. 13.; Sur, s. 284; Aktay, s. 194.

1.1.3.1. İşçi Tarafı Bakımından

Toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyetine işçi tarafı bakımından ancak tüzel kişiliği haiz işçi sendikası sahiptir. 6356 sayılı Kanunun 2/1-ğ maddesinde sendika; *“işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyete bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar”* şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanımda belirtilen şartları sağlayarak kurulan bir işçi sendikası, ayrıca toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyetine de sahiptir.

İşçi sendikaları dışında işçilerin ferdî veya toplu olarak toplu iş sözleşmelerine taraf olmaları mümkün değildir. Sayıları ne kadar fazla olursa olsun örgütlenmemiş ve organize olmayan işçi topluluklarının toplu iş sözleşmesinde taraf olarak yer almaları imkânsızdır. Toplu iş sözleşmesi ehliyetinin yalnızca işçi sendikalarına tanınmış olması sebebiyle sendika şubelerinin de toplu iş sözleşmesine taraf olmaları mümkün değildir.¹⁷ Ayrıca bir işçi federasyonunun ya da konfederasyonunun da toplu iş sözleşmesinin tarafı olma ehliyeti bulunmamaktadır. Bunların işverenle toplu iş sözleşmesi imzalamaları halinde bu sözleşme geçersizdir ve her zaman ileri sürülebilir.¹⁸

Toplu iş sözleşmesi hakkı, Anayasa’nın 53. maddesinde *“işçiler”*e tanınmış ve bu hakkın nasıl kullanılacağına ilişkin düzenlemenin kanunla yapılacağı belirtilmiştir. 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinde toplu iş sözleşmesi tanımlanırken *“işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren”* taraflar olarak düzenlenmiştir. Bütün bu düzenlemeler ışığında; işçi tarafı bakımından ancak tüzel kişiliğe sahip işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi akdetme ehliyetine sahip olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Anayasa’da toplu iş sözleşmesi hakkının *“işçilere”* tanınmasına rağmen, kanuna göre bu hakkın sadece *“işçi sendikaları”* tarafından kullanılabileceğine ilişkin düzenlemenin Anayasa’ya aykırı olabileceği hususu akla gelmektedir. Benzer bir durum 1961 Anayasa’sının yürürlükte olduğu dönemde gündeme gelmiş ve Anayasa Mahkemesi konuya ilişkin karar vermiştir.

¹⁷ Çimento İşveren Dergisi, 2002, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayını, Cilt 16, Sayı 2, İstanbul, s. 56; Y9HD, K.T.17.01.2002, E.2001/20587, K.2002/321, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 31.05.2020.

¹⁸ Tuncay ve Kutsal, s. 239; Narmanlıoğlu, s. 345; Sur, s. 274; Aktay, s. 194; Karaçöp, s. 2274.

1961 Anayasası'nın 47. maddesinde toplu iş sözleşmesi hakkının, sadece "işçilere" tanınmış olmasına karşın, o zaman yürürlükte olan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunun 1. maddesinde toplu iş sözleşmesi ehliyetinin sadece "işçi teşekkülleri"ne tanınmasından dolayı Anayasa'ya aykırılık iddiasında bulunulmuştur.

Anayasa Mahkemesi yaptığı inceleme sonucunda verdiği kararda özetle; *"Anayasa hükmünün konuluş gereği göz önünde tutulmadan sadece sözüne göre yorumlanamayacağı, toplu iş sözleşmelerinin işçiler bakımından olabildiğince yararlı ve kazançlı hükümleri işverene kabul ettirebilmek için görüşme masasına oturan işçi temsilcilerinin arkalarında güçlü bir işçi varlığının eylemli olarak bulunması ve görüşmede bulunacakları desteklemesinin vazgeçilmez bir koşul olduğu, Anayasa'nın 47. maddesindeki 'işçiler' sözünden güçlü işçi kuruluşlarında yani güçlü işçi sendikalarında birleşmiş işçileri anlatmak istediği, Anayasa'nın herkesten önce işçileri korumak amacıyla bu hükmü koyduğu"* gerekçesiyle sendikaların haricinde diğer işçi kuruluşlarına ya da işçi topluluklarına toplu sözleşme ehliyetinin verilmemiş olmasında Anayasaya aykırı bir yön bulmamıştır.¹⁹

6356 sayılı Kanuna göre toplu iş sözleşmesinin işçi tarafını mutlaka bir işçi sendikası oluşturmaktadır. Oysa işverenin toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için sendika kurması veya sendikaya üye olması gerekmemektedir. Bu şekildeki düzenlemenin amacı işçi tarafının toplu iş sözleşmesi yapılmasına işverene denk bir güçle katılmasını sağlamaktır. Çünkü ancak örgütlenmiş işçiler, işveren karşısında menfaatlerini daha güçlü bir şekilde ileri sürebilirler.²⁰ Ancak sendikalı olmak istemeyen dolayısıyla güçlü örgütlenme yapısı içerisinde yer almak istemeyen işçileri ısrarla bu korumayı kabule zorlamanın sadece işçileri koruma gerekçesiyle açıklanamayacağına ilişkin aksi görüş de mevcuttur.²¹

Kanaatimizce, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin işçiler açısından yalnızca işçi sendikalarına tanınması isabetlidir. Toplu iş sözleşmesi ile işçilerin kazandıkları haklar ve yükümlülükler göz önüne alındığında işçi tarafının temsili oldukça önemlidir. Toplu iş sözleşmesi sürecinde işçilerin haklarını koruyacak, işçi lehine haklar elde

¹⁹ AYM, K.T.19-20.10.1967, E.1963/337, K.1967/31, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13188.pdf>, erişim tarihi: 24.04.2019.

²⁰ Tunçomağ ve Centel, s. 357.

²¹ Özveri, s. 28.

edebilecek ve işveren üzerinde baskı gücünü kullanabilecek güçlü bir işçi tarafına ihtiyaç vardır. Bunun sağlanabilmesi için de işveren karşısında zayıf durumda olan işçinin güçlü işçi kuruluşları tarafından temsil edilmesi gerekmektedir. Böylece işçi sendikaları vasıtasıyla işveren karşısında özellikle ekonomik yönden daha zayıf konumda bulunan işçilerin, örgütlü bir şekilde toplu iş sözleşmesi sürecine katılarak haklarını daha etkin bir şekilde savunmaları ve pazarlık gücüne sahip olmaları sağlanacaktır. Aksi halde işçi tarafının tek başına toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olması halinde yapılacak olan sözleşme bireysel iş sözleşmesinin ötesine geçemeyecektir.

1.1.3.2. İşveren Tarafı Bakımından

Anayasa'nın 53. maddesi uyarınca “işverenler” toplu iş sözleşmesi hakkına sahiptir. Anayasa’da geçen “işverenler” ifadesinden hem bireysel olarak işvereni hem de işverenin üyesi olduğu sendikayı anlamak gerekmektedir. Nitekim Anayasa’nın 53. maddesinin ikinci fıkrasına göre toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağına ilişkin düzenlemenin kanunla olacağı belirtilmiş ve buna dayanılarak çıkarılan 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinde işveren tarafı bakımından toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti “işveren sendikası” ve “sendika üyesi olmayan işveren”e tanınmıştır.

Toplu iş sözleşmesi yapılırken, işçi tarafı açısından yalnızca işçi sendikalarına taraf ehliyeti tanınırken, işveren tarafı bakımından hem işveren sendikasına hem de sendika üyesi olmayan işverene taraf ehliyeti imkânı sağlanmıştır. Bu durum iş hukukuna hakim ilkelerden olan “*işçinin korunması ilkesi*”nin bir sonucudur. Eğer herhangi bir sendika üyeliği bulunmayan işverenin toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyeti kabul edilmeseydi, kötü niyetle hareket edebilecek olan işverenlerin işçilerin sahip oldukları toplu sözleşme hakkını kullanmalarını engellemek amacıyla örgütlenmeden kaçınmalarına imkân sağlanmış olurdu.²² Sendika üyeliği bulunmayan işverenlere toplu iş sözleşmesi ehliyeti tanınması, işverenlere tanınmış bir ayrıcalık olmayıp işverenin çalıştırdığı işçiler açısından bir fırsat olarak değerlendirilmelidir.²³ Bizce de toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin işçi tarafından farklı olarak hem işveren sendikasına hem sendika üyesi olmayan işverene tanınması isabetlidir. Bu şekilde işveren tarafı açısından ayrıcalıklı bir durum yaratılmaktan ziyade işçinin korunması amaçlanmış

²²İşık, R., 1973. “Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki”. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını No: 330, 2. Baskı, Ankara, s.34.

²³ Aktay, s. 195.

ve sendika üyesi olsun olmasın işverenin yanında çalışan işçiler açısından toplu iş sözleşmesi yapılması imkanı sağlanmıştır.

1.1.4. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetinin Şartları

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti konusu işçi ve işveren tarafı bakımından ayrı şartlara bağlanmıştır. Çalışmamızın bu kısmında önce işçi sendikaları bakımından ehliyet şartları incelenecek, sonrasında işveren tarafında yer alan işveren sendikası ya da sendika üyeliği bulunmayan işverenin ehliyet şartlarına dair açıklamalar yapılacaktır.

1.1.4.1. İşçi Sendikaları Bakımından

Toplu iş sözleşmesinin işçi tarafı bakımından yalnızca tüzel kişiliğe sahip işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi ehliyetinin bulunduğunu yukarıda açıklamıştık. İşçi sendikasının ehliyet sahibi olabilmesi için öncelikle 6356 sayılı Kanunun 2/1-ğ maddesinde tanımlanan sendika tarifine uygun bir şekilde Kanunda belirtilen usul ve esaslara uyularak kurulmuş olması gerekmektedir.

Sendikaların kuruluşuna ilişkin değişik sistemler olmakla birlikte sendikaların parçalanmasını önleyerek güçlü sendikacılığı sağlama amacını gerçekleştirmeye en elverişli kuruluş düzeyi “işkolu” esası olarak gösterilmektedir.²⁴ Sendikaların işkolu düzeyinde kurulmaları ve faaliyet göstermeleri, işveren karşısından daha güçlü bir duruş sergilenebilmesi ve işçiler arasında da dayanışmayı arttırması sebebiyle, bu yönde yasal zorunluluk olmayan ülkelerde bile yaygın biçimde görülen bir sendikal örgütlenme şekli haline gelmiştir.²⁵ Ülkemizde de kanun koyucu sendikaların işkolu esasına göre kurulması ve faaliyet göstermesi yönünde düzenleme yapmış ve hatta işkolunda kurulmayı sendikanın zorunlu bir unsuru haline getirmiştir.

6356 sayılı Kanunun 2. maddesinin birinci fıkrasının ğ bendinde yapılan tanımda sendika, “*bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturulan tüzel kişiliğe sahip kuruluş*” olarak tanımlanmıştır. Ayrıca Kanunun 3. maddesinin birinci fıkrasında sendikaların “*kuruldukları işkolunda faaliyette*” bulunacakları belirtilmiştir. Bu düzenlemelerde işçi sendikasının tüzel kişilik kazanmasının esaslı unsuru işkolu

²⁴ Sur, s. 81.

²⁵ Baycık, G., 2014, “6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 5, Sayı 2, Malatya, s. 209.

düzeyinde kurulma olarak belirtilmiş ve bu şekilde toplu iş sözleşmesi ehliyeti de ancak işkolu düzeyinde kurulma şartıyla tanınmıştır.²⁶

İşçi sendikaları açısından toplu iş sözleşmesi ehliyeti, kurulu bulunduğu ve faaliyet gösterdiği işkolunda yapılacak olan sözleşme için geçerlidir. İşçi sendikasının faaliyet gösterdiği işkolunun dışında başka bir işkolunda toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyeti yoktur. İşçi sendikası başka bir işkolunda toplu iş sözleşmesine taraf olduğu zaman yapılan sözleşme geçersiz olacaktır.

Yapılan açıklamalar ışığında özetlemek gerekirse toplu iş sözleşmesi ehliyeti bakımından işçi sendikası olmak tek başına yeterli görülmeyp ayrıca toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerinin girdiği işkolunda kurulu bulunmak²⁷ ve faaliyet göstermek de gerekmektedir.

İşçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda toplu iş sözleşmesi yapabilmesine yönelik ehliyet şartı toplu iş sözleşmesinin imzalandığı anda aranmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra işçi sendikasının faaliyet gösterdiği işkolunda değişiklik meydana gelmesi halinde bu durum imzalanmış olan toplu iş sözleşmesini etkilemeyecektir. Toplu iş sözleşmesi varlığını sürdürecektir ve taraflar açısından bağlayıcı olmaya devam edecektir.

1.1.4.2. İşveren Tarafı Bakımından

İşveren tarafı bakımından ehliyet konusu işverenin bir sendikaya üye olup olmamasına göre değişiklik göstermektedir. Eğer işverenin herhangi bir sendika üyeliği bulunmuyorsa kendisi doğrudan toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilecektir. Eğer işveren bir sendikaya üye ise bu halde toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, işveren adına üyesi olduğu işveren sendikasına tanınmıştır.

İşveren tanımı 6356 sayılı Kanunda açıkça düzenlenmemiş fakat Kanunun 2. maddesinin üçüncü fıkrasında 4857 sayılı İş Kanununda yapılan işveren tanımının 6356 sayılı Kanun yönünden de geçerli olduğu belirtilmiştir. Bu şekilde atıf yapılarak yetinilmesi her iki kanun yönünden terim birliğinin sağlanması açısından isabetli bir

²⁶ Engin, E. M., 2013, “6356 sayılı Yasa’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını, Sayı 39, İstanbul, s. 145.

²⁷ Akyiğit, E., 2015, “Toplu İş Hukuku El Kitabı”, Seçkin Yayıncılık, Ankara, s. 523; Y9HD, K.T. 08.05.2008, E. 2007/15782, K. 2008/11746, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 09.06.2020.

uygulamadır.²⁸ 4857 sayılı Kanunun 2/1. maddesinde işveren; “*işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar*” olarak tanımlanmıştır.

6356 sayılı Kanunun toplu iş sözleşmesinin tanımını yapan 2/1-h maddesinde “*sendika üyesi olmayan*” işverenin de toplu iş sözleşmesi akdetme ehliyetinin olduğu belirtilmiştir. Sendika üyesi olmayan işverenin toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi için öncelikle yukarıdaki tanıma uyacak şekilde bir işveren olması gerekmektedir. İkinci olarak da işverenin herhangi bir sendikaya üye olmaması gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerinin sahibi olan işveren, işyerinin faaliyet gösterdiği işkolunda kurulu olan herhangi bir işveren sendikasına üye değilse toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine doğrudan sahiptir ve sözleşmeyi kendisi yapabilecektir.²⁹

İşçilerin aksine sendika üyeliği bulunmayan işverene toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin tanınmasının nedeni, işverenlerin hem ekonomik yönden korunmaya ihtiyaçlarının olmaması hem de işçilerin toplu sözleşme hakkına engel olmak amacıyla kötü niyetli hareket ederek örgütlenmeden kaçınmalarının önüne geçebilmektir.³⁰

İşverenin, işyerinin girdiği işkolunda faaliyette bulunan bir işveren sendikasına üyeliği var ise toplu iş sözleşmesi akdetme ehliyeti yoktur. Böyle bir durumda toplu iş sözleşmesi akdetme ehliyeti işveren adına üyesi olduğu sendikaya aittir. İşveren, sendika üyesi olmakla toplu iş sözleşme ehliyetini sendikaya devretmiş olmaktadır. Sendika üyeliği devam ettiği sürece işverenin toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyeti olmayıp, üyesi olduğu işveren sendikasının toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyeti vardır. Bununla birlikte, işveren birden fazla işkolunda faaliyet gösteren işyerlerine sahipse, işveren sendikasına üye olmadığı işyeri veya işletmeler için toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine doğrudan sahiptir.³¹

Bir önceki konuda bahsettiğimiz işçi sendikalarının yalnızca kurulu bulundukları işkollarında toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyetine sahip olduğuna ilişkin anlatımlarımız işveren sendikaları açısından da geçerlidir. İşveren sendikası sadece faaliyet gösterdiği işkolunda toplu iş sözleşmesi yapabilir. İşveren sendikasının, kurulu

²⁸ Kocagil, İ., 2018, “Avrupa Birliği İlkeleri Işığında Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi”, Doktora Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, s. 83.

²⁹ Tuncay ve Kutsal, s. 240; Narmanlıoğlu, s. 349; Karaçöp, s. 2284.

³⁰ Şahlanan, s. 47; Işık, s. 34.

³¹ Tuncay ve Kutsal, s. 241; Narmanlıoğlu, s. 351; Aktay, s. 195; Başterzi, s. 158.

bulunduğu işkolunun haricinde başka bir işkoluna giren işyeri ve işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapabilmesinin imkânı yoktur.³²

İşveren sendikalarının sadece kurulu bulundukları işkolunda faaliyette bulunabileceklerine ilişkin hükmün istisnası 6356 sayılı Kanunun 3. maddesinin ikinci fıkrasında; *“kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz”* şeklinde düzenlenmiştir. Buna göre, kamu işverenlerine farklı işkollarında olsalar bile sendika kurabilme hakkı tanınarak ayrıcalıklı bir konum tanınmıştır. Kamu işverenleri sayıca sınırlı oldukları için, bazen bir işkolunda yeterli sayıda işveren bulunamadığından, işveren sendikası kurulamamaktadır. Bu düzenleme sayesinde kamu işverenlerinin her işkolunda örgütlenmeleri mümkün olmaktadır.³³ Böylece işveren sendikalarının kuruldukları işkolunda toplu iş sözleşmesi yapabilmesine ilişkin ehliyet şartı kamu işverenleri açısından aranmayacaktır.

Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işveren sendikasının taraf durumunda değişiklik olması halinde 6356 sayılı Kanunun 37. maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen *“toplulu görüşmeye çağrı tarihinde bir işveren sendikasına üye bulunan işveren, sendika üyeliğinin sona ermesi hâlinde sendikaya yapılmış olan çağrı ile bağlı kalır”* düzenlenmesi gereğince, toplu görüşme çağrısından sonra işverenin sendika üyeliği sona ermiş olsa bile, üyesi olduğu sendikaya yapılmış olan çağrıya uymak zorundadır. Bu durumda doğal olarak işveren sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti sona erecek ve işveren bizzat kendisi toplu iş sözleşmesi görüşmelerini yapacaktır. Aynı maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen *“Sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf işveren sendikasının üyesi olan işveren, sendikası ile ilişkisinin kesilmesi hâlinde yapılmış olan sözleşme ile bağlı kalır”* düzenlemesi gereğince toplu iş sözleşmesinin imzalanması sırasında işverenin sendika üyeliği sona ermiş olsa bile yapılan sözleşme ile bağlı olacaktır.

İşverenin toplu iş sözleşmesi ehliyetinin sözleşmenin imzalandığı sırada bulunması gerekmektedir. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin imzalanması sırasında işveren sıfatına kim sahipse toplu iş sözleşmesini de o kişinin imzalaması gerekmektedir.

³² Narmanlıoğlu, s. 348.

³³ Sur, s. 83.

Toplu iş sözleşmesi imzalanmadan önce işveren değişirse sözleşme yeni işveren tarafından imzalanmalıdır.³⁴

İşçi sendikası konfederasyonları gibi işveren sendikası konfederasyonlarının da toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyeti yoktur. Eğer bir işveren sendikası konfederasyonu toplu iş sözleşmesine taraf olacak olursa imzaladığı sözleşme yok hükmünde olacaktır.³⁵

6356 sayılı Kanun 2/1-e maddesinde işveren vekili “*İşveren adına işletmenin bütününi yönetenleri ifade eder*” şeklinde tanımlanmıştır. İşveren vekili de işvereni temsilen toplu görüşmelere iştirak edebilir ve hatta toplu iş sözleşmesi bağtlayabilir. Fakat işveren vekilinin bu temsil yetkisi ehliyet olarak kabul edilemez. İşveren vekili yaptığı işlerde işveren namına hareket eder ve asıl ehliyet işverene aittir. Toplu iş sözleşmesine taraf olan da işveren vekili değil işverendir. Ehliyet ve temsil yetkisi kavramları birbirlerinden farklıdır.³⁶

Son olarak belirtmek gerekir ki, 6356 sayılı Kanunun 2/1-ç maddesine göre grup toplu iş sözleşmesi “*İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesini*” ifade etmektedir. Binaenaleyh, grup toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti sadece işveren sendikasına ait olup sendika üyesi olmayan işverenin grup toplu iş sözleşmesi akdetme ehliyeti yoktur.

1.1.5. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetinin Tespiti

Toplu iş görüşmelerine başlamadan önce tarafların toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetlerinin bulunup bulunmadığının tespit edilmesi önemlidir.³⁷ 6356 sayılı Kanunda toplu iş sözleşmesi ehliyetinin tespitine yönelik herhangi bir düzenleme yoktur. Yani toplu iş sözleşmesi yapılmadan önce tarafların ehliyet sahibi olup olmadıklarını tespiti yönelik bir kanuni düzenleme mevcut değildir. Aslında Bakanlık tespit yaparken tarafların Kanunda belirtilen yetki şartlarını sağlayıp sağlamadıklarının yanında ehliyetlerinin olup olmadıklarını da incelemektedir. Ehliyet yetkinin ön şartı olduğundan Bakanlık yetki şartlarından önce tarafların ehliyetine bakmak zorundadır. Bu aşamada Bakanlığın incelemesi önem kazanmaktadır. Bakanlık incelemesini dikkatli ve titiz bir

³⁴ Başterzi, s. 158.

³⁵ Başterzi, s. 159.

³⁶ Kocagil, s. 84.

³⁷ Işık, s. 24; Narmanlıoğlu, s. 351.

şekilde yaptığında ehliyetsizlik daha işin başında tespit edilmiş olacaktır. Böylece Bakanlığın 6356 sayılı Kanunun 42. maddesi uyarınca yapmış olduğu yetki tespiti ayrıca taraflar açısından bir ehliyet tespiti olacaktır.

Uygulamada genellikle toplu iş sözleşmesi yetki tespitine itiraz davası sırasında ehliyetsizlik iddiası da ileri sürülmektedir. Bu iddia taraflarca ileri sürülme bile dosya hâkim tarafından incelenirken ehliyet konusu re'sen dikkate alınmaktadır.³⁸ Bu şekilde yetki tespitine yapılan itiraz sonucu açılan davada ehliyet tespiti de yapılabilmektedir.

Ehliyet yokluğunda, yetki tespitine itiraz davasından bağımsız olarak, toplu iş sözleşmesinin ehliyetsizlik nedeniyle hükümsüzlüğünün tespiti için de dava açılabilir. Yargıtay da toplu iş sözleşmesi ehliyeti konusunda tespit davası açılabileceğini kabul etmektedir.³⁹

1.1.6. Ehliyet Koşulunun Sağlanmamasının Hukuki Sonuçları

6356 sayılı Kanun kapsamında bir toplu iş sözleşmesinin mevcudiyetinden söz edebilmek için Kanunun aradığı şartları haiz taraflarca sözleşmenin imzalanmış olması gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin varlığı bu şartların içerisinde ilk sırayı almaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı sırada taraflar toplu iş sözleşmesi ehliyetini haiz olmalıdırlar. Yani işçi ve işveren taraflarının ehliyetle ilişkin şartların tamamını toplu iş sözleşmesinin akdedildiği anda taşımaları mutlak zorunluluktur. Toplu iş sözleşmesinin yapıldığı sırada mevcut olmayan ehliyet şartlarının sonradan kazanılması yapılan sözleşmeyi geçerli hale getirmez ve hükümsüzlüğü ortadan kaldıramaz.⁴⁰

Toplu iş sözleşme ehliyetinin sözleşme yapıldıktan sonra kaybedilmesi ise toplu iş sözleşmesinin geçerliliğini etkilemez. Burada önemli olan ehliyetin sözleşme yapıldığı anda var olmasıdır. Ehliyetin sonradan kaybı, tarafların ehliyet sahibi olarak önceden yaptıkları toplu iş sözleşmesinin geçerliliğine etki etmez.⁴¹ Akdedilen toplu iş sözleşmesi süresinin bitimine kadar hukuken varlığını devam ettirir ve hükümlerini icra eder.

³⁸ Sur, s. 288.

³⁹ Esener, s. 426; Günay, C. İ., 2014, “Yeni Yasal Düzenleme Çalışmaları Işığında Toplu İş Sözleşme Yapma Ehliyeti ve Yetkisi”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 72, Sayı 2, İstanbul, s. 590.

⁴⁰ Narmanlıoğlu, s. 353, Tunçomağ ve Centel, s. 357.

⁴¹ Işık, s. 29; Narmanlıoğlu, s. 354.

Ehliyetin sonradan kaybedilmesi geçmişe dönük olarak toplu iş sözleşmesinin geçerliliğini etkilemeyecektir ancak taraflar açısından ileriye dönük etkisi olacaktır.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ehliyetin tespitine yönelik bir sistem hukuk düzenimizde mevcut değildir. Bunun sonucu olarak da bazen ehliyetsiz taraflarca toplu iş sözleşmesi yapılabilmektedir. Toplu iş sözleşme ehliyeti olmadan yapılan toplu iş sözleşmesinin hukuki durumuna ilişkin bir düzenleme 6356 sayılı Kanunda yer almamaktadır. Toplu iş sözleşmesinin ehliyetsiz olarak yapılmasının hukuki sonucuna ilişkin öğretide görüşler mevcuttur. Bu görüşlerin incelenmesinde genel olarak ortak noktada buluşulduğu görülmektedir.⁴² Toplu iş sözleşmesi ehliyeti bulunmayan tarafların yaptığı sözleşme, hukuki bir sonuç doğurmayacak olup toplu iş sözleşmesi niteliği taşımayacaktır. Ehliyetsiz tarafların yaptığı toplu iş sözleşmesi kesin olarak geçersizdir. Bu geçersizliğin, belli bir sürenin geçmesi ya da karşı tarafın kabulü gibi nedenlerle ortadan kaldırılması da olanaksızdır. Ehliyetsiz şekilde imzalanan toplu iş sözleşmesinin geçersizliği belirli bir süreye bağlı olmadan her zaman ileri sürülebilir, mahkeme tarafından da re'sen (kendiliğinden) dikkate alınır.⁴³

Ehliyetsiz olarak yapılan toplu iş sözleşmesinin geçersizliğine karar verilmesi halinde toplu iş sözleşmesinin en başından itibaren geçersiz olacağı ve yapılmış ödemelerin sebepsiz zenginleşme hükmü çerçevesinde talep edilebileceği yönünde görüş mevcuttur.⁴⁴ Bununla birlikte, bizim de daha isabetli bulduğumuz ve katıldığımız çoğunluk görüşüne göre, toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne karar verilmesi durumunda, bu tür sözleşmelerin hukuki niteliği gereği geçmişe yönelik sonuçlar doğurmayacağı, hükümsüzlüğe karar verildiği tarihten itibaren sözleşmenin uygulanmasının durdurulacağı, işçilere yapılan ödemelerin hükümsüzlük nedeniyle iadesinin İş Hukukunun karakteri ile bağdaşamayacağı yönündedir.⁴⁵

⁴² Işık, s. 28; Esener, s. 425; Tuncay ve Kutsal, s. 238; Narmanlıoğlu, s. 352; Tunçomağ ve Centel, s. 357; Karaçöp, s. 2287.

⁴³ Kamu İş, 2010, “Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları 2008-2009”, Kamu İş Yayınları, Ankara, s. 92; Y9HD, K.T.06.10.2009, E.2009/33799, K.2009/26113, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 31.05.2020.

⁴⁴ Aktay, s. 220.

⁴⁵ Esener, s. 475; Şahlanan, s. 173; Çelik vd., s. 927; Tuncay ve Kutsal, s. 338; Kocagil, s. 97.

BÖLÜM 2

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİ

2.1. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi

Türk hukuk düzeni sendikacılığa ilişkin yasal düzenlemelerde ilk baştan itibaren “sendika çokluğu” ilkesini benimsemiştir. Bu ilkeye göre aynı işkolunda aynı zamanda birden çok sendika kurulabilir ve faaliyette bulunabilir.⁴⁶ Sendika çokluğu ilkesi, Anayasanın 51. maddesinde ve 6356 sayılı Kanunun 3. maddesinde belirtilen sendikaların “serbest kuruluş” ilkesinin neticesidir.

Sendika çokluğu ilkesi gereğince, aynı işkolundan birden fazla sendika kurulabilir ise de bunların arasından işyerinde/işletmede yasada aranan gerekli çoğunluğu sağlayan ve en çok üyeye sahip olan sendika, toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisine sahiptir. Kanunda belirtilen şartlar gözetilerek yetkili sendikanın tespiti yapılmakta ve toplu iş sözleşmesi yapması için sadece o sendikaya yetki verilmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin taraflarını oluşturan işçi ve işveren sendikaları ya da sendika üyesi olmayan işverenlerin toplu iş sözleşmesi yapabilmeleri için ehliyet tek başına yeterli olmamaktadır. Ayrıca ehliyet sahibi kişi veya kuruluşların yetki sahibi de olması gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerinde/işletmede toplu iş sözleşmesi yetkisini haiz olanlar, Kanunda belirtilen şartların sağlanması sonucunda ortaya çıkmaktadır.

6356 sayılı Kanunun 41 vd. maddelerinde toplu iş sözleşmesinin yapılmasında yetkiye dair düzenlemeler yer almaktadır. Kanun koyucu bu maddeler ile toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisini belirli şartlara sahip sınırlı sayıdaki kişi ve kuruluşlara tanımıştır. Toplu iş sözleşmesinin geçerli bir şekilde yapılabilmesi için tarafların belli koşulları taşıması gerekmektedir. Bu nedenle toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip tarafların kimler olabileceği ve ne gibi şartları sağlamak zorunda olduklarının tespiti büyük önem arz etmektedir.⁴⁷

⁴⁶ Demir, 2006b, s. 37-39.

⁴⁷ Ünlütepe ve Başmanav, s. 250.

Çalışmamızın bu bölümünde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi incelenecektir. Bu kapsamda öncelikle yetki kavramı tanımlanacak ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin öneminden bahsedilecektir. Devamında ehliyet ve yetki arasındaki farklar ortaya konulduktan sonra son olarak da toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olabilmenin şartları işçi ve işveren tarafları bakımından ayrı ayrı ele alınacaktır.

2.1.1. Yetki Kavramı ve Tanımı

Toplu iş sözleşmesinin yapılmasında yetkiye dair düzenleme 6356 sayılı Kanunun 41. maddesinde yer almaktadır. Tarafların yetkiye ilişkin sahip olması gereken şartlar belirtilmiş ancak yetkinin tanımına yer verilmemiştir. Toplu iş sözleşmesi yetkisinin tanımı doktrinde yapılmıştır. Toplu iş sözleşmesi yetkisi, ehliyet sahibi kişi veya kuruluşların kanunun belirlediği nitelikleri haiz olması halinde toplu iş sözleşmesi akdedebilme gücünü ifade etmektedir.⁴⁸ Toplu iş hukuku bakımından yetki, toplu iş sözleşmesi akdetme ehliyeti bulunan ve sözleşmeyi meydana getirecek olan tarafların taşıması gereken yasal koşulları tanımlamaktadır.⁴⁹

Toplu iş sözleşmesi, hukuki ehliyete ve yetkiye sahip taraflarca imzalanabilir. Yetki, ehliyetin bir unsuru olmayıp ondan bağımsız olarak değerlendirilir. Toplu iş sözleşmesine taraf olabilmek için tarafların ehliyet sahibi olmaları zorunlu olmakla birlikte yalnız başına yeterli olmayıp ayrıca tarafların yetki şartlarını da taşımaları gerekmektedir.⁵⁰

Toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespit edilmesi durumunda imzalanacak olan sözleşmesinin yer ve kişi bakımından sınırlarını da belirlenir. Sözleşmenin taraflarını oluşturan işçi sendikası ile işveren yahut işveren sendikası kişi bakımından yetkiyi; toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyeri ise yer bakımından yetkiyi belirlemektedir.⁵¹

⁴⁸ Gerek vd., s. 170; Demir, 2006b, s. 240; Narmanlıoğlu, s. 356; Işık, s. 47; Günay, C. İ., 2013, “İş Hukuku-Yeni İş Yasaları”, Yetkin Yayınları, 5. Baskı, Ankara, s. 942; İş ve Hayat Dergisi, 2018, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararı, 08.03.2018 tarih, 2018/1924 Esas, 2018/6268 Karar, Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Yayını, Sayı 7, Ankara, s. 262.

⁴⁹ Kocabıyık, S., 2012, “6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde Yetki Tespiti ve Yetki Tespitine İtiraz”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, Sayı 28, İstanbul, s. 197.

⁵⁰ Narmanlıoğlu, s. 356.

⁵¹ Işık, s. 49.

2.1.2. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Önemi

1982 Anayasasının 53. maddesi ve 6356 sayılı Kanunun ilgili maddeleri gereğince ancak işçi sendikası işçileri temsilen toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilmektedir. Toplu iş sözleşmesi yetkisi, özellikle aynı işyerinde birden fazla sendikanın var olması halinde, içlerinden hangisinin işçileri temsilen işveren ya da işveren sendikası ile toplu görüşme yapacağını belirlenmesi açısından önemlidir.⁵²

Türkiye’de olduğu gibi çoğulcu sendikal örgütlenmenin kabul edildiği ülkelerde, aynı işkolunda veya işyerinde ya da işletmede örgütlenmiş sendikalar arasından toplu pazarlık sürecinde işçi tarafını temsil edecek “*en fazla temsil yeteneğini haiz sendika*”nın tespiti toplu iş hukukunun en önemli konuları arasındadır. Bu konuda gözetilen temel ilke, işveren tarafına baskı gücünü uygulayabilecek ve toplu iş sözleşmesi sayesinde işçi lehine haklar elde edebilecek, emek-sermaye arasındaki dengeyi sağlayabilecek güce sahip işçi sendikasının belirlenmesidir.⁵³ Yetki şartları sendika enflasyonunu önlemeyi amaçladığı gibi bunun yanında, resmi bir prosedüre tabi bulunan ve geniş işçi kitlelerini ilgilendiren toplu iş sözleşmesi yapılması sürecinin temsil gücüne haiz kuruluşlar tarafından idare edilmesini sağlamaktadır.⁵⁴

Toplu iş sözleşmesi yetkisinin kazanılması özellikle işçi sendikaları açısından büyük önem taşımaktadır. Öncelikle toplu pazarlığı yürüterek toplu iş sözleşmesini imzalayacak sendikanın saygınlığı artmaktadır. Toplu iş sözleşmesine taraf olma sıfatını kazanmak, birçok işçinin bu sendikaya üye olmasına vesile olmaktadır. Ayrıca aidat tahsili, işyeri sendika temsilcisi atanması gibi önemli ayrıcalıklar yetkili işçi sendikasına hasredilmektedir.⁵⁵ Üyeleri için toplu pazarlıkta bulunamayan ama sadece onların hak ve çıkarlarını dile getiren bir işçi sendikası, ülkemizde kâğıt üzerinde kalmaya ve zaman içerisinde silinmeye mahkûmdur.⁵⁶

⁵² Başterzi, s. 17.

⁵³ Güzel, A., 2016, “Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi Sistemine Eleştirel Bir Yaklaşım”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 74, İstanbul, s. 913.

⁵⁴ Sur, s. 281.

⁵⁵ Sur, s. 281.

⁵⁶ Centel, T., 2016, “Yeniden Şekillenen Toplu İş Sözleşmesi –Türk Toplu İş İlişkilerine Çifte Barajın Yerleşmesi”, İstanbul Kültür Dergisi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Sayı 1, İstanbul, s. 88.

2.1.3. Toplu İş Sözleşme Ehliyeti ile Yetki Kavramının Farkı

6356 sayılı Kanunun 41. maddesinde ehliyet ve yetki birlikte düzenlenmiştir. Kanunun ehliyet ve yetki kavramını aynı tabirle ifade etmiş olması uygulamada karışıklıklara yol açmakta, mahkeme kararlarında ehliyet ve yetki meselelerinin birbirine karışmasına neden olmaktadır. Doktrinde dahi ehliyet ve yetki ayrımını yapan yazarların görüşleri arasında tam bir birlik olmadığı görülmektedir.⁵⁷

Toplu iş hukukunda ehliyet ve yetki kavramları birbirinden farklıdır. Hukuken geçerli bir toplu iş sözleşmesi imzalanabilmesi için taraf sıfatını haiz kişi ve kuruluşların ilk olarak sözleşme ehliyetine sahip olmaları gerekmektedir. Sözleşme ehliyetine sahip olan tarafların yetkili olup olmadıklarının tespiti ise sonrasında yapılmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti kavramı ile toplu iş sözleşmesinin tarafını oluşturacak kişi veya kuruluşların belirlenmesi ifade edilmektedir. Diğer yandan toplu iş sözleşmesi yetkisi ise toplu iş sözleşmesi yapmak için hangi kişi ya da kuruluşların karşı tarafı görüşmeye çağırabileceğini veya karşı tarafın yaptığı çağrıya kimin muhatap olacağını ifade etmektedir.⁵⁸

Toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetkisinin bulunmayışı farklı hukuki sonuçlar doğurmaktadır. Yetkinin ehliyetten en önemli farkı, yetkisiz yapılan toplu iş sözleşmesinin kendiliğinden hükümsüz sayılmamasıdır.⁵⁹ Toplu iş sözleşmesi ehliyetinin yokluğu halinde sözleşme geçersizdir ve süre sınırı olmaksızın her zaman ileri sürülebilir. Ehliyetin var olduğu ancak yetkinin olmadığı durumlarda ise yetkiye yönelik itiraz belli kişi ya da kurumlarca belli süre içerisinde yapılır.⁶⁰ Yasada öngörülen süre içerisinde itiraz olmaması durumunda yetkisiz bir sendika, Bakanlıktan yetki belgesi alması durumunda, toplu iş sözleşmesine taraf olup imzalayabilir. Böyle bir sendikanın yapmış olduğu toplu iş sözleşmesi geçerli olup iptal edilemez.⁶¹

⁵⁷ Oğuzman, M. K., 1973, “Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır”, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara,s.17.

⁵⁸ Esener, s. 425; Narmanlıoğlu, s. 357.

⁵⁹ Demir, 2006b, s. 240.

⁶⁰ Işık, s. 48; Şahlanan, s. 184; Narmanlıoğlu, s. 357; Esener, s. 426.

⁶¹ Narmanlıoğlu, s. 357; Küçük, s. 99.

Toplu iş sözleşmesinin ehliyetsiz taraflarca yapıldığı iddiasını sadece ilgililer değil üçüncü kişiler de ileri sürebilir.⁶² Buna karşılık yetkisizlik iddiası ise sadece ilgililer tarafından ileri sürülebilmektedir.⁶³

2.1.4. Toplu İş Sözleşmesi Türleri

6356 sayılı Kanun toplu iş sözleşmesi türlerine ilişkin yenilikler getiren bir Kanun olmuştur. Kanunun 34. maddesinde “işyeri toplu iş sözleşmesi” “işletme toplu iş sözleşmesi” ve “grup toplu iş sözleşmesi” şeklinde üç tip toplu iş sözleşmesi yer almış ve bunlarla ilgili düzenlemeler getirilmiştir. Belirtilen toplu iş sözleşmelerinin yanı sıra ilk defa Kanunun 2. maddesinde “çerçeve sözleşme” tanımına yer verilmiş ve Türk İş Hukuku sistemine yeni bir kavram kazandırılmıştır.

2.1.4.1. İşyeri Toplu İş Sözleşmesi

6356 sayılı Kanunda “işyeri” tanımına yer verilmemiştir. Ancak 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinin 3. fıkrasında 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki işyeri tanımına atıf yapılmıştır. 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinde işyeri tanımı “*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir*” şeklinde yapılmıştır. Ayrıca Kanunda işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlarında işyerinden sayılacağı kabul edilmiştir.

İşyeri toplu iş sözleşmesi, bir işverene ait aynı işkolunda tek bir işyerinin bulunması halinde sadece o işyerini kapsayacak şekilde yapılan sözleşmesidir.⁶⁴ Dolayısıyla bir işverenin aynı işkolunda tek işyerinin bulunması durumunda işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılacaktır. Eğer aynı işverene ait aynı işkolunda birden fazla işyeri bulunuyorsa toplu iş sözleşmesinin işletme düzeyinde yapılması kanunun emredici hükmü gereğidir.

⁶² Toplu iş sözleşmesinin ehliyetsizlik nedeniyle hükümsüzlüğünü sadece taraflar değil, yararı bulunan üçüncü kişilerde örneğin toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde veya işletmede çalışan işçiler ya da aynı işkolunda kurulu rakip sendikalarda talep edebilir. Bkz. Narmanlıoğlu, s. 357; Şahlanan, s. 43.

⁶³ Esener, s. 426.

⁶⁴ Eyrenci, Ö., 2013, “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Özel Sayı, İzmir, s. 122.

İşyeri toplu iş sözleşmesinin taraflarını, işçi tarafı açısından işçi sendikası ve işveren tarafı açısından ise hem işveren sendikası hem sendika üyesi olmayan işveren oluşturmaktadır. Ayrıca işçi sendikasının işyeri toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilmesi için yetki şartlarını sağlaması gerekmektedir. Diğer bir deyişle işyeri toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasının işkolu baraj şartını sağlaması ve toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen işyerinde çalışan işçilerin en az yarısından fazlasının üyesi olması gerekmektedir.

2.1.4.2. İşletme Toplu İş Sözleşmesi

İşletme, işyerine göre daha kapsamlı ve üst bir kavramdır. İşletme kavramı yasa koyucu tarafından tanımlanmamış olmasına karşın iş ve ticaret hukuku alanındaki çeşitli yasal düzelmelerde bu kavrama yer verilmiştir. Öğretide işletme kavramı, iktisadi bir hedefin gerçekleştirilmesi uğruna aynı işverene ait bir yahut birden fazla işyerinin örgütlenmesi şeklinde tanımlanmıştır.⁶⁵ Toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak aynı işkolundaki işyerlerinin bir bütünü olarak tanımlanan işletme hukukumuzda özgü bir kavramdır.⁶⁶

6356 sayılı Kanunun 2/1-d maddesinde işletme toplu iş sözleşmesinin tanımı yapılmıştır. Buna göre işletme toplu iş sözleşmesi “*Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmeyi*” ifade etmektedir.

6356 sayılı Kanunun 34. maddesinin 2. fıkrası uyarınca aynı işverene ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunması durumunda işletme toplu iş sözleşmesi bağitlanması zorunludur. Aksi halde aynı işverene ait ve aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılması halinde yapılan toplu iş sözleşmesi geçersiz kabul edilecektir.⁶⁷

⁶⁵ Yenisey, K. D., 2007, “İş Hukukunda İşyeri ve İşletme”, Legal Yayıncılık, İstanbul, s. 32-33. Yargıtay ise işletmeyi “iktisadi bir amacın gerçekleşmesi için aynı işverene ait birden fazla işyerinin örgütlenmesi ile oluşmuş bir ünite” olarak tanımlamıştır. Bkz. Y9HD, K.T.24.01.2012, E.2012/1706, K.2012/1597, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 31.05.2020.

⁶⁶ Yenisey, s. 37.

⁶⁷ Sur, s. 271.

Aynı işverene ait farklı işkollarında faaliyet gösteren işyerlerinin bulunması halinde işletme toplu iş sözleşmesinin varlığından bahsedilemez; ancak şartları taşıyorsa her bir işyeri için ayrı ayrı işyeri toplu iş sözleşmesinin varlığından bahsedilebilir.

İşletme toplu iş sözleşmesinde işçi sendikası, işveren sendikası yahut sendika üyesi olmayan işveren sözleşmenin taraflarını oluşturmaktadır. İşletme toplu iş sözleşmesi için taraf işçi sendikasının işkolu baraj şartını sağlaması ve toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen işletmede çalışan işçilerin en az yüzde kırkının üyesi olması gerekmektedir. İşletme toplu iş sözleşmesi için her bir işyeri açısından ayrı ayrı yüzde kırk çoğunluk şartı aranmayacak, tüm işyerleri bir bütün olarak ele alınıp yüzde kırk çoğunluk şartı ona göre belirlenecektir.

2.1.4.3. Grup Toplu İş Sözleşmesi

Mülga 2822 sayılı Kanunda grup toplu iş sözleşmesi tanımına ilişkin bir düzenleme yer almamıştır. Grup toplu iş sözleşmesi tanımına önceki Kanun’da açıkça yer verilmemesine karşın Kanun’un sistematığı itibariyle uygulanmasının önünde bir engel olmamış ve grup toplu iş sözleşmesi yapılmıştır.⁶⁸

Grup toplu iş sözleşmesinin tanımı ilk defa 6356 sayılı Kanunda yapılmıştır. Kanunun 2/1-ç maddesine göre grup toplu iş sözleşmesi “*İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesini*” ifade etmektedir.

6356 sayılı Kanunda yer alan grup toplu iş sözleşmesinin tanımına bakıldığında işçi tarafını işçi sendikası, işveren tarafını ise işveren sendikası oluşturmaktadır. Bu durumda sendika üyesi olmayan işverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda toplu iş sözleşmesi akdedilmiş bile olsa burada grup toplu iş sözleşmesinden değil, şartları taşıyorsa her işveren için ayrı akdedilmiş birden fazla işyeri toplu iş sözleşmesinin varlığından bahsedilebilir.⁶⁹

Aynı işkolunda kurulu bulunan birden çok “işyeri” veya birden çok işyerinin bağlı olduğu “işletme” için grup toplu iş sözleşmesi yapılması mümkündür. Burada önemli olan

⁶⁸ Şekerbay, H. 2017. “E-Üyelik ve Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespit Otomasyon Sistemi”. *İş ve Hayat Dergisi*, Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Yayını, Sayı 5, Ankara, s.13.

⁶⁹ Eyrenci, s. 126; Narmanlıoğlu, s. 321.

grup toplu iş sözleşmesi yapılacak olan işyerlerinin veya işletmelerin aynı işkolunda olmasıdır.

Grup toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için aynı işkolunda kurulu ve faaliyet gösteren birden fazla işyeri bulunmalı ve bu işyerleri ayrı ayrı işverenlere ait olmalıdır. Aksi halde aynı işverene ait aynı işkolunda kurulu bulunan işyerleri için işletme toplu iş sözleşmesi yapılması zorunludur.

Grup toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının 6356 sayılı Kanunun 41. maddesinde belirtilen işyeri veya işletme için aranan yetki şartlarını sağlaması gerekmektedir. Yani taraf işçi sendikasının işkolu baraj şartını ve işyeri/işletme için aranan çoğunluk şartını sağlaması gerekmektedir.

Grup toplu iş sözleşmesinin amacı, aynı işkolunda yer alan işyerlerinde çalışan işçiler için ortak çalışma koşulları belirlemektir.⁷⁰ Böylelikle aynı işveren sendikasına üye işyerlerinde/ işletmelerde çalışan işçiler de aynı işçi sendikasına üye iseler çok sayıda işyeri ya da işletme için ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi yapılmaktansa tek bir sözleşme ile bütün işyerleri ya da işletmeler için genel çalışma şartları belirlenmektedir.⁷¹ Dolayısıyla ayrı ayrı şekil şartlarını yerine getirmek ve toplu görüşmeler yapmak yerine tek görüşme üzerinden çok sayıda işyeri/ işletme için toplu iş sözleşmesi yapılması hem emek hem zaman yönünden oldukça önemlidir.

Son olarak belirtmek gerekir ki, grup toplu iş sözleşmesi yapılması için tarafların bu hususta anlaşması gerekmektedir. 6356 sayılı Kanunun 34. maddesinin 3. fıkrasında grup toplu iş sözleşmesi için “...*tarafların anlaşması üzerine...*” ifadesi kullanılarak tarafların rızalarının arandığı belirtilmiştir. Gerek işçi sendikasının gerekse işveren sendikasının grup toplu iş sözleşmesi yapma yönünde irade birliği içerisinde olması gerekmektedir.

⁷⁰ Aktay, s. 182; Tokkaş, S. B., 2017, “Toplu İş Hukukunda Yetki Tespiti”, Yüksek Lisans Tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara, s. 42.

⁷¹ Aktay, s. 186.

2.1.4.4. Çerçeve Sözleşme

6356 sayılı Kanunun 2/1-b maddesinde çerçeve sözleşmesinin tanımı yapılmıştır. İlgili madde uyarınca çerçeve sözleşme “*Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi*” ifade etmektedir.

Çerçeve sözleşmenin tarafları, işçi ve işveren sendikasıdır. Çerçeve sözleşmenin yapılabilmesi için işçi ve işveren sendikalarının Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye olması gerekmektedir.⁷² Diğer yandan çerçeve sözleşmeye taraf işçi sendikasının Ekonomik Ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi konfederasyonlarından birinin üyesi olması yeterli olup ayrıca yetki şartlarını sağlaması aranmamaktadır.

Taraflar çerçeve sözleşme yapmaya zorlanamaz. Yani tarafların çerçeve sözleşme yapma yönünde iradelerinin olması gerekmektedir. Aksi halde ortaya çıkan uyuşmazlıklar için 6356 sayılı Kanunda herhangi bir yaptırım hükmü düzenlenmemiştir. Böylece sözleşmenin yapılması ve uygulanması tarafların iradelerine bırakılmıştır. Ancak 696 sayılı KHK ile 6356 sayılı Kanuna eklenen 2. madde ile kamu işveren sendikaları ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında, 5018 sayılı Kanuna ekli cetvelde yer alan kamu idareleri ile bağlı kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı kuruluşları, il özel idareleri, belediyelerin bağlı kuruluşları ve bunlara ait işletmelerde çalıştırılan işçilerin mali ve sosyal haklarının belirlenmesi amacıyla kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolünün imzalanabileceği ve bu protokolün idareler ile taraf konfederasyona üye sendikalar için bağlayıcı olacağı düzenlenmiştir.

Çerçeve sözleşmenin toplu iş sözleşmesi niteliğini haiz olup olmadığı konusu öğretide tartışmalara yol açmıştır. Bir görüşe göre, çerçeve sözleşme işkolu düzeyinde akdedilen bir toplu iş sözleşmesidir⁷³. İşkolu düzeyinde akdedilmesinin sonucu olarak Kanun’da açıkça düzenlenmese bile çerçeve sözleşme işyeri toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi ve grup toplu iş sözleşmesi üzerinde emredici etkiye sahiptir. Yani bu görüşe göre, çerçeve sözleşmenin tarafı işçi ve işveren sendikalarının akdedecekleri diğer

⁷² Ekonomik ve sosyal konseyin kuruluş ve işleyişine ilişkin 4641 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun 21.04.2001 tarih 24380 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

⁷³ Aktay, s. 182. Çerçeve sözleşmesinin kendine özgü(sui generis) bir toplu iş sözleşmesi olduğu görüşü için bkz. Tuncay ve Kutsal, s. 236.

toplu iş sözleşmeleri çerçeve sözleşmeye aykırı olamaz⁷⁴. Buna karşılık ağırlıklı görüşe⁷⁵ göre ise, her ne kadar çerçeve sözleşme, diğer toplu iş sözleşmesi türleri ve düzenleyici kurallarla üçüncü kişiler üzerinde etkili olması açısından benzerlik⁷⁶ gösterse de bir toplu iş sözleşmesi niteliği taşımaz. Buna bağlı olarak da çerçeve sözleşmede yer alan hükümler bireysel iş sözleşmelerinde ve toplu iş sözleşmelerinde yer alan hükümlerin yerini almaz.⁷⁷ Çerçeve sözleşmenin toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmadığına ilişkin görüş bize de isabetli gelmektedir. Kanun koyucu işyeri, işletme ve grup toplu iş sözleşmeleri için “toplu iş sözleşmesi” ifadesini kullanırken, çerçeve sözleşme için “toplu iş sözleşmesi” ifadesini kullanmamıştır. Ayrıca toplu iş sözleşmesi için aranan yetki şartları çerçeve sözleşme için aranmamıştır. Yine Kanun’da tarafların sözleşmeye uymaması halinde herhangi bir yaptırım düzenlenmemiştir.

Toplu iş sözleşmesi, sözleşmenin taraflarının hak ve borçları ile sözleşmenin yapılması, uygulanması ve sona ermesine ilişkin hükümler içermektedir. Çerçeve sözleşme ise Kanun’da belirtilen meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin sınırlı konulara ilişkin düzenlemeler içermektedir. Bu anlamada çerçeve sözleşme toplu iş sözleşmesi olmayıp belli ve sınırlı konuları düzenleyen bir sözleşme türüdür.

2.2. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Şartları

2.2.1. Genel Olarak

Toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyetini haiz taraflar arasından kimlerin ya da hangi kuruluşların toplu iş sözleşmesi yapabilecekleri yetki tespiti ile belirlenmektedir. Kanunda belirlenmiş şartlara sahip işçi ve işveren tarafı toplu iş sözleşmesi akdetme amacıyla işlemlere başlayabilecektir.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin kazanılmasına dair şartların neler olduğu ve bu şartların tespitinde izlenecek yol ve yöntem 6356 sayılı Kanunun 41. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili madde metninde, toplu iş sözleşmesi tarafını temsil edecek olan işçi sendikası yönünden “işkolunda baraj” ve “işyerinde/işletmede çoğunluk” olmak üzere iki

⁷⁴ Tokkaş, s. 47.

⁷⁵ Akyiğit, s. 523; Çelik vd., s. 873; Narmanlıoğlu, s. 331; Günay, s. 295; Canbolat, T., 2013, “Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri-6356 Sayılı Kanuna Göre”, Beta Basım Yayın, İstanbul, s. 153.

⁷⁶ Sur, s. 271.

⁷⁷ Canbolat, s. 156.

şart belirlenmiştir. İşçi sendikası ilk olarak, toplu iş sözleşmesi yetkisini elde edebilmek amacıyla kurulu bulunduğu işkolundaki işçilerin asgari yüzde birini üye kaydetmelidir. Bu şartı sağlamak yetki için tek başına yeterli olmayıp işçi sendikasının ayrıca, toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işyerindeki işçilerin yarıdan fazlasını da üyesi yapması gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesi imzalanacak yer işletme ise yüzde kırk çoğunluğa ulaşması yeterli görülmektedir. İşçi sendikası, işkolu baraj şartını ve işyerinde/işletmede çoğunluk şartını birlikte sağlaması halinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kazanabilmektedir.

Kanunun hükümlerini incelediğimizde işveren sendikası veya sendika üyeliği bulunmayan işveren açısından ise yetki yönünden herhangi şart belirlenmediği görülmektedir. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip işveren veya işveren sendikasının ayrıca yetkili olarak kabul edildiği sonucuna varılmaktadır.

6356 sayılı Kanun, toplu iş sözleşmesinin tarafları bakımından yetki koşullarının ayrı ayrı aranması gerektiğini öngörmekte ancak yalnızca işçi tarafı açısından bir düzenleme yapmaktadır. Kanunun 45/1. maddesinde yetki belgesi alınmaksızın bir toplu iş sözleşmesinin yapılması durumu düzenlenirken “*taraflardan birinin ya da ikisinin yetkili olmadığı*”ndan bahsedilmekte; benzer şekilde 43. maddede “*taraflardan birinin veya her ikisinin gerekli yetkiye haiz*” olmadıklarının itiraz konusu yapılabileceği belirtilmekte ve bu şekilde yetkinin her iki taraf bakımından da aranacağına açıkça işaret edilmektedir. Ancak Kanunun 41. ve 42. maddelerinde yetki şartları yalnızca işçi tarafı bakımından düzenlenmektedir.⁷⁸

2.2.2. İşçi Tarafının Yetkisinde Aranan Şartlar

Toplu iş sözleşmesi akdetme ehliyetini haiz işçi sendikasının ayrıca yetki sahibi olabilmesi için 6356 sayılı Kanunun 41. Maddesinin birinci fıkrasında belirtilen iki şartı aynı anda taşıması gerekmektedir. Bunlar; faaliyet gösterdiği işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin (*baraj şartı*) ve toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerinde çalışan işçilerin en az yarısından fazlasının (*çoğunluk şartı*), işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi olmasıdır. Bu noktada öncelikle sendikanın kurulu bulunduğu işkolundaki üyelik barajı şartının sağlanıp sağlanmadığı göz önünde bulundurulacak, sendikanın işkolu barajını geçememesi halinde işyeri ya da işyerlerindeki üye sayısı incelenmeksizin toplu

⁷⁸ Narmanlıoğlu, s. 358.

iş sözleşmesi yapma yetkisinin olmadığı sonucuna varılacaktır.⁷⁹ Bir işçi sendikası toplu iş sözleşmesi yapılması düşünülen işyeri veya işyerlerinde çoğunluğu elinde bulundursa bile kurulu bulunduğu işkolunda kanunen belirlenen yüzde birlik oranda üyeye sahip değilse yetkili sayılmayacaktır.⁸⁰

İşçi tarafı bakımından toplu sözleşme yetkisi, işçi sendikalarının üye çoğunluğuna göre belirlendiğinden ve bu üyelikler kayıtlara göre tespit edildiğinden, üyeliğin kazanılması ve kaybedilmesi, sendikanın gerçek üye sayısının belirlenmesi bakımından hayati bir öneme sahiptir.⁸¹

Mülga 2821 Sendikalar Kanununun 22. maddesinde; sendika üyeliğinin üye kayıt fişinin noterden tasdik ettirilmesi ve sendika tüzüğünde belirtilen yetkili organın onayı ile kazanılacağı belirtilmiştir. Yine aynı Kanunun 25. maddesinde sendika üyeliğinden çekilme bildiriminin noter huzurunda istifa edecek olan çalışanın imzasının tasdiki ile yapılacağı belirtilmiştir. Buna göre, mülga 2821 sayılı Kanunda sendika üyeliğinin kazanılmasında veya sona ermesinde “noter şartı” aranmaktaydı.

6356 sayılı Kanunda sendika üyeliğinin kazanılması ve kaybedilmesi açık bir şekilde düzenlenmiştir. 6356 sayılı Kanunda, sendika üyeliği başvurusu ve üyelikten çekilme işlemlerinin “noter şartı” aranmaksızın “e-Devlet kapısı” üzerinden yapılacağı belirtilmiştir. Böylece mülga 2821 sayılı Kanunun 22. ve 25. maddesinde düzenlenen ve sendika üyeliğinin kazanılması ve kaybedilmesinde aranan “noter şartı” kaldırılmıştır.⁸²

6356 sayılı Kanunun 17/5. maddesine göre; “*sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır*”. İşçilerin sendika üyeliğini kazanabilmeleri için sadece kanunda belirtilen şartları sağlamış olmaları yeterli değildir. Sendika üyesi olabilmek için ayrıca kanunda düzenlenen sürecin izlenmesi gerekmektedir. Kanunda belirtilen prosedürün bir

⁷⁹ Ünlütepe ve Başmanav, s. 259.

⁸⁰ Narmanlıoğlu, s. 360.

⁸¹ Güzel, s. 923.

⁸² Yankın, s. 8.

gereği olarak, işçinin sendikaya kanunda düzenlenen şekilde üyelik başvurusu yapması ve sendikanın da bu başvuruyu inceleyerek kabul etmesi gerekmektedir.⁸³

Sendika üyeliğinden çekilme de Kanunun 19/2. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; *“her üye, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. E-Devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildirimi elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaşır”*. Aynı maddenin üçüncü fıkrasına göre de *“sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay içerisinde”* üyelikten çekilme geçerlilik kazanmaktadır.

Kanunun öngördüğü bu sistemde; kamu müdahalesine açık olunması, üye ile sendika arasına Bakanlığın girmesi, sistemin işleyiş esaslarının düzenlenmesinde ve denetlenmesinde kamu otoritelerinin tek söz sahibi olması durumları endişe verici olabilmektedir. Bu nedenle sistemin güvenli bir şekilde çalışması, özellikle işçinin sendikal hakları bakımından önemli bir gerekliliktir.⁸⁴ Öte yandan E-Devlet kapısı üzerinden oluşturulan yetki tespit otomasyon sistemi ile bürokratik işlemleri azaltan, maliyetsiz ve hızlı bir sistem oluşturularak üyelik bildirimlerinin tek bir merkezden sisteme girildiği ve bu verilerin güncel olarak kontrol edilebildiği, mükerrer üyelik, ölüm, emeklilik gibi nedenlerle düşen üyeliklerin ayıklanabildiği bir sistem oluşturulmuştur.⁸⁵

Bizce de sendika üyelik veyahut üyelikten çekilme işlemlerinde noter şartı üye olmayı zorlaştıran, masraflı hale getiren bir sistemdir. Bu sistem gerek uluslararası alanda gerekse doktrinde eleştirilerin hedefi olmuştur.⁸⁶ Dolayısıyla 6356 sayılı Kanun ile sendika üyeliğinin kazanılmasına ve kaybedilmesine dair e-Devlet kapısı üzerinden gerçekleştirilen elektronik sistemin getirilmesi zaman ve maliyet yönünden olumlu bir adım olup önemli bir gelişmedir.

⁸³ Terzioğlu, A., 2017, “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi”, İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi, Cilt 2, Sayı 4, Gaziantep, s. 90.

⁸⁴ Özveri, s. 294; Yiğit, Y., 2013, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması”, Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 11, Sayı 22, Çanakkale, s. 66.

⁸⁵ Şekerbay, s. 350.

⁸⁶ Yankın, s.8.

2.2.2.1. İşkolunda Baraj Şartı

2.2.2.1.1. İşkolu Tanımı ve İşkolunun Belirlenmesi

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisini kazanabilmesi için öncelikle kurulu bulunduğu ve faaliyet gösterdiği işkolunda çalışan işçilerin tamamının en az yüzde birinin üyesi olması gerekmektedir. Bu bağlamda öncelikle “işkolu” kavramı üzerinde durmak faydalı olacaktır.

6356 sayılı Kanunda işkolu tanımı yapılmamıştır. Öğretide yapılan tanıma göre işkolu “*nitelik bakımından benzer iktisadi faaliyetlerin sınıflandırılması ve bunun sonucu olarak ortaya çıkan iktisadi faaliyet türlerini*” ifade etmektedir.⁸⁷

6356 sayılı Kanun sendikaların örgütlenmesinde “işkolu” esasını benimsemiştir. 6356 sayılı Kanun’un 3. maddesinde sendikaların “*kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulabilecekleri ve kuruldukları işkolunda faaliyette bulunabilecekleri*” düzenlenmiştir. Buna göre sendikalar ancak faaliyetlerini yürüttükleri işkollarında kurulabilir. Kanun koyucu, bu şekilde sendikaların kuruluşunda “*serbest kuruluş ilkesini*” ve “*işkolu düzeyinde sendikacılığı*” kabul etmektedir.⁸⁸

Hukuk sistemimizde işkollarının daha önce yönetmelikle düzenlenmesi nedeniyle yaşanan kötü deneyimler dikkate alınarak gerek mülga 2821 sayılı gerekse 6356 sayılı yasalarda işkolları, bu yasaların sonuna eklenen bir cetvelde kanun hükmüyle düzenlenmiştir. Bu şekilde işkollarının tespitinin siyasi müdahaleye açık olması önlenerek hukuki güvenlik sağlanmaya çalışılmıştır.⁸⁹

İşkollarının neler olduğu ve sendikaların kurulabilecekleri işkolları 6356 sayılı Kanunun 4. maddesine göre Kanunun ekindeki (1) sayılı cetvelde gösterilmiştir. Bu cetvelde 20 adet işkolu yer almaktadır. Önceki Kanun döneminde 28 olan işkolu sayısının 6356 sayılı Kanun ile 20’ye düşürülmesi işçi sendikaları aleyhine sonuç doğurabilmektedir. Şöyle ki; yüzde birlik baraj şartını sağlayan ve toplu iş sözleşmesi akdetme yetkisine sahip olan bir sendikanın, işkolu sayısının azalması ve buna bağlı

⁸⁷ Narmanlıoğlu, s. 83; Kutal, M., 2006, “Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, Sayı 3, İstanbul, s. 119.

⁸⁸ Aydın, M., 2016, “Sendika İçi Demokrasinin Sağlanmasında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Yeri”, İş ve Hayat Dergisi, Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Yayını, Sayı 4, Ankara, s. 18.

⁸⁹ Başterzi, s. 60.

olarak da kapanan işkollarından gelen işçilerin faaliyet gösterdiği işkolundaki toplam işçi sayısını arttırması sonucu kendi üye sayısında genel toplama göre yüzde olarak azalma olacağından, toplu iş sözleşmesi yetkisini kaybetmesi söz konusu olacaktır.⁹⁰ Bu nedenle, çeşitli işkollarının birleşmesi sonucu toplamda çalışan işçi sayısı artacağından sendikanın yüzde bir üye barajını geçebilmesi için daha çok sayıda işçiyi üye yapması gerekmektedir.⁹¹

Toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerinin hangi işkoluna girdiğinin tespitine ilişkin usul 6356 sayılı Kanunun 5. maddesinde düzenlenmektedir. 6356 sayılı Kanunun 5. maddesine göre bir işyerinin girdiği işkolunun belirlenmesi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yapılır.⁹² Bakanlık, işkolu tespitine ilişkin kararını Resmi Gazete’de yayımlar. Bakanlık tarafından yayımlanan işkolu tespit kararına karşı ilgililer yayım tarihinden itibaren on beş gün içinde dava açabilir.

Bir işyerinin girdiği işkolu tespit edilemezse ve bu işyerinin hangi işkolunda yer aldığına dair bir uyuşmazlık söz konusu olursa tespit işlemi Bakanlık tarafından yapılır. 6356 sayılı Kanunun 4/3. maddesine istinaden çıkarılan İşkolları Yönetmeliği’nin 4. maddesine göre “*Bir işyerinin hangi işkoluna girdiği konusunda anlaşmazlık çıkması halinde, ilgililerin başvurusu üzerine, işkolu, o işyerinde yürütülen işin niteliğine göre Bakanlıkça belirlenir*”. İşkolu tespitine yönelik itiraz ilgililer tarafından her zaman ileri sürülebilir. İşkolu tespiti, işyerinde toplu iş sözleşmesi bağlatmak için henüz bir sendikanın başvurusu olmadan önce, taraflar arasında yetki tespitine ilişkin bir uyuşmazlığın olduğu sırada veya toplu iş sözleşmesi uygulanırken dahi talep edilebilmektedir.⁹³

⁹⁰ Ünlütepe ve Başmanav, s. 260; Dereli, s. 57.

⁹¹ Kılıçoğlu, M., 2013, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu”, Bilge Yayınevi, Ankara, s. 255.

⁹² Çalışmamızın bundan sonraki kısmında mevzuatta “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı”na yapılan atıfları “Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı” na atfen “Bakanlık” olarak yapacağız.

⁹³ Yıldız, G. B., 2010, “Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi İle Fabrika İşyeri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi-Karar İncelemesi-”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, Sayı 20, İstanbul, s. 136.

2.2.2.2.2. Baraj Şartının Belirlenmesi Ve İtiraz

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin varlığından bahsedebilmek için öncelikle kurulu bulunduğu ve faaliyet gösterdiği işkolunda çalışan işçilerin belli bir kısmının sendikaya üye olması gerekmektedir. Buna baraj şartı denmektedir. Baraj şartından kastedilen, işçi sendikasının faaliyet gösterdiği işkolunda çalışan sendikalı veya sendikasız toplam işçi sayısının belli bir yüzdesinin o işçi sendikasına üye olması anlamına gelmektedir.⁹⁴

1983 yılında kabul edilen ve 6356 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle mülga olan 2822 sayılı yasada yetkili işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolundaki en az işçi sayısı oranı yüzde on olarak belirlenmişti. Ancak Yasanın yürürlükte olduğu otuz yıllık zaman dilimi içerisinde hem ulusal hem de uluslararası alanda en çok eleştiri yapılan konu, toplu pazarlık hakkını kısıtladığı ve Türkiye'nin taraf olduğu 98 sayılı ILO Sözleşmesi'ne aykırı olduğu gerekçesiyle, toplu iş sözleşmesi yetkisi için Kanunun öngördüğü yüzde onluk iş kolu barajı olmuştur.⁹⁵ Bu eleştirileri karşılamak adına 6356 sayılı Kanunun 41/1. maddesinde yapılan düzenlenme ile işkolu barajı önce “yüzde üç” olarak belirlenmiş ve 6552 sayılı Torba Kanunun 20. maddesi ile 2014 yılında yapılan değişiklik sonucunda ülke genelindeki baraj şartı “yüzde bir” olarak düzenlenmiştir.

6552 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik sonucu baraj şartı genel olarak yüzde bire düşürülmüş olmasına karşın yine 6552 sayılı Kanunla 6356 sayılı Kanuna eklenen Ek 1. maddesinde “41. maddenin birinci ve beşinci fıkraları ile 43. maddenin ikinci ve dördüncü fıkralarında yer alan kurulu bulunduğu işkolunda en az yüzde bir üye şartı, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmayan işçi sendikaları için yüzde üç olarak uygulanır” hükmü getirilince kanun koyucu adeta bir eliyle verdiğini bazı sendikalar için diğer eliyle geri almıştır.

6552 sayılı Kanunla 6356 sayılı Kanuna eklenen Ek 1. maddenin Anayasa'nın 2.,10. ve 51. maddelerini ihlal ettiği gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi'nde dava açılmıştır. Anayasa Mahkemesi 14.05.2015 tarihli kararıyla 6356 sayılı Kanunun Ek-1. maddesini Anayasa'nın 51. maddesine aykırı olduğu gerekçesiyle oy birliğiyle iptal

⁹⁴ Halis, S., 2017, “Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 91, Sayı 5, İstanbul, s. 92.

⁹⁵ Tuncay ve Kutsal, s. 242; Taş, H. Y. ve Ören, K., 2013, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile İlgili Bir Değerlendirme”, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt 2, Sayı 3, İstanbul, s. 23.

etmiştir.⁹⁶ Böylece toplu sözleşme yapma yetkisi için iş kolu barajı tüm sendikalar için yüzde bir olmuştur. Bizce de Anayasa Mahkemesi tarafından ek maddenin iptal edilmesi isabetlidir.

Doktrinde ülke geneli baraj uygulamasının sendikaların aleyhine durum yarattığına, bir işkolu içinde bulunan ve farklı sektörlerde örgütlenme imkânı olmayan sendikaların faaliyet gösterdiği işkolunda çalışan toplam işçi sayısına bağlanmış baraj şartı ile mücadele etmek zorunda bırakıldığına dair görüş mevcuttur. Bu görüşe göre örneğin, Bakanlık tarafından Ocak ayında yayımlanan istatistiğe göre yüzde bir baraj şartını geçen bir sendikanın, işkolunda ülke genelindeki artışa rağmen kendi üye sayısında artış olmaması durumunda aynı yılın Temmuz ayı istatistiğinde baraj altında kalabildiği belirtilmiştir.⁹⁷

6356 sayılı Kanunda işkolunda baraj oranının oldukça düşürülmesine karşın, eski yasada yer alan yüzde on baraj şartının güçlü sendikacılığı desteklediği, sendika enflasyonunu engellediği, bu oranın ülke şartlarına daha uygun olduğu, uluslararası kurallara ters düşen bir yanının olmadığı ve yüzde onluk baraj şartının kaldırılmaması gerektiği de savunulmuştur.⁹⁸

Her ne kadar ILO sözleşmelerine uyum sağlanması açısından işkolu baraj şartının kaldırılması gerektiği yönünde görüşler olsa da ülkemizdeki mevcut örgütlenme yapısı ve örgütlenme şartları göz önüne alındığında kanaatimizce işkolu baraj şartının yetki tespit işlemlerinde aranması gerekmektedir. Ancak sendikal özgürlük ve sendika çokluğu ilkeleri kapsamında düşünüldüğünde ülkemizde uygulanmakta olan yüzde bir oranındaki işkolu barajının daha makul bir orana indirilmesi daha isabetli olacaktır. Aksi halde yetki işlemlerinde baraj şartının tamamen ortadan kaldırılması, işveren tarafından bu durumun kötü niyetli olarak kullanılmasına imkan sağlayacaktır. Örneğin, bir işyerinde işveren tarafından farklı sendikaların örgütlenmesinin engellenmesi amacıyla işverene yakın işçilerden oluşan yeni bir sendika kurularak işyerinde işçilere ekstra kazanımlar sağlamayan toplu iş sözleşmesi bağtlanabilir. Böylece toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen işyerinde güçlü sendikaların örgütlenerek işçi lehine haklar elde etmesi

⁹⁶AYM, K.T.14.05.2015, E.2014/177, K.2015/49, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/06/20150611-6.pdf>, erişim tarihi 02.06.2020.

⁹⁷ Engin, s. 148.

⁹⁸ Tuncay ve Kutsal, s. 243.

engellenir. Dolayısıyla işverenin kötü niyetli uygulamalarının önüne geçilebilmesi amacıyla işkolu baraj şartının aranması daha isabetlidir.

Bir işkolunda çalışan işçi sayısı ve o işkolunda kurulu sendikaların üye sayısı Bakanlık tarafından Resmi Gazete’de yayımlanır. 6356 sayılı Kanunun 41/5. maddesine göre; *“Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespitinde Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanuncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez”*.

6356 sayılı Kanunun 41. maddesinin 6. fıkrasında Bakanlık tarafından yayımlanan istatistiklere ilgililerce itiraz edilebileceği düzenlenmiştir. İlgililerden kasıt o işkolunda kurulu bulunan işçi sendikası, işveren sendika ve sendika üyesi olmayan işverendir.⁹⁹ Yayımlanan istatistiğin gerçeğe aykırı olduğu gerekçesiyle on beş gün içinde Ankara İş Mahkemesi’ne itiraz edilir. Süresi içerisinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir. Davada, Bakanlık ve o işkolundaki bütün işçi sendikalarının hasım gösterilmesi gerekmektedir. Eksik hasım gösterilmesi durumunda dava usulden reddedilmeyip Hukuk Muhakemeleri Kanununun 124. maddesi uyarınca eksiklik giderilmelidir.¹⁰⁰

İstatistiğe itiraz halinde görülecek davaya “istatistiğe itiraz davası” denilmekte ve bu itiraz her halde “istatistiğin gerçeğe uymadığı” gerekçesiyle yapılmaktadır. İstatistiğe itiraz edecek sendika açısından belli bir oranda üye sahibi olma şartı aranmaz. Ancak bir sendikanın da doğal olarak kendi kurulu ve faal olduğu işkoluna ait verilere itirazı makul gözükecektir.¹⁰¹ Ayrıca yayımlanan istatistiğe itiraz davasında itiraz eden tarafın hukuki yararının bulunması gerekmektedir.

İstatistiğe itiraz davası sonucunda itiraz eden taraf haklı bulunursa mahkeme gerçeği ortaya çıkarır ve bu şekilde karar verir. Mahkemenin verdiği karar ile istatistik

⁹⁹ Reisoğlu, Bakanlık tarafından yayımlanan istatistiklere işçilerin itiraz edemeyeceğini belirtmiştir. Bkz. Reisoğlu, s. 171. Ancak Akyiğit, sendikalı olsun ya da olmasın o işkolunda çalışan tüm işçilerin itirazda bulunabileceğini belirtmiştir. Bkz. Akyiğit, s. 528.

¹⁰⁰ Özcan, D., 2016, “Uygulamalı İş Davaları, Bireysel ve Toplu İş Hukuku Davaları-İş Yargılaması Hukuku (Yargıtay 9-22-7-21. Hukuk Daireleri Kararları ve Öğretideki Görüşlerle)”, 3. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, s. 1329.

¹⁰¹ Akyiğit, s. 529. Bkz.

kesinleşir. Ancak itiraz eden tarafın itirazı haklı bulunmazsa istatistik yayımlandığı haliyle kesinleşir.¹⁰²

İstatistiklere itiraz durumunda yeni sayının belirlenmesinde önceki kesinleşmiş istatistik değerleri esas alınacak ve bu kesin istatistikler üzerinden işçi giriş ve çıkışları yapılarak yeni istatistik belirlenecektir.¹⁰³ Yani itiraz edilen istatistikten önce yayımlanan istatistiklere itiraz edilmişse ve buna ilişkin davalar kesinleşmemişse önceki itiraz edilen istatistiklerin kesin sonucu görülen davada bekletici mesele yapılacaktır.¹⁰⁴

2.2.2.2. İşyerinde ve İşletmede Çoğunluk Şartı

2.2.2.2.1. Genel olarak

Yetkili işçi sendikasının tespiti sırasında faaliyet gösterilen işkolunda ülke genelindeki yüzde bir barajını aşan birden fazla sendikanın belirlenmesinden sonra devreye ikinci koşul girmektedir. İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilmesi için aranan ikinci koşul “çoğunluk şartı”dır. Toplu iş sözleşmesi yetkisini haiz olan işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda yüzde bir baraj şartını sağlamasının yanında, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye kaydetmiş olması gerekmektedir. İşletmeler için ise bu oran yüzde kırk olarak belirlenmiştir.

Çoğunluk şartının aranacağı işyerinin sınırlarının belirlenmesi, yetkili işçi sendikasının tespit edilebilmesi ve imzalanacak olan toplu iş sözleşmesinin yer bakımından uygulama alanının belirlenmesi bakımından önemlidir.¹⁰⁵ İşkolu barajını aşan işçi sendikasının işyerinde çoğunluk şartını sağlayıp sağlamadığı hususu sadece toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyeri için geçerlidir. İşkolu barajı koşulunu sağlayan işçi sendikası birden çok işyeri için yetki tespit talebinde bulunmuşsa her bir işyeri açısından çoğunluk şartı ayrı ayrı değerlendirilecektir. Bu durumun tek istisnası bir işverene ait aynı işkolunda faaliyet gösteren birden fazla işyerinde toplu iş sözleşmesi yapılmak istenmesidir. Çünkü bu durumda işletme seviyesinde bir toplu iş sözleşmesi

¹⁰² Tokkaş, s. 84.

¹⁰³ Kılıçoğlu, s. 255.

¹⁰⁴ Y22HD, K.T.08.03.2018, E.2018/1924, K.2018/6268, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 31.05.2020.

¹⁰⁵ Eyrenci, s. 124.

yapılması gerekmektedir ve çoğunluk şartı da işletme bünyesinde yer alan bütün işyerleri dikkate alınarak belirlenecektir.

İşyeri toplu iş sözleşmesi imzalamak isteyen işçi sendikasının o işyerinde çalışan toplam işçi sayısının yarısından fazlasını üye kaydetmesi gerekmektedir. İşyerinde sağlanması gereken yarısından fazla çoğunluğun % 51 ya da % 50+1 olarak anlaşılmaması gerekmektedir. İşyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, örneğin “99 işçinin çalıştığı bir işyerinde 50 işçinin, sendika üyesi olması” yeterli görülmüştür.¹⁰⁶ Yargıtay 9. HD kararında, “*işyerinde çalışan işçilerin yarısından bir fazlasını değil, yarısından fazlasının sendika üye olmasını*” yeterli görerek dava konusu olayda başvuru tarihi itibarıyla işçi sayısı 11 olan işyerinde 6 işçinin üyeliğine sahip sendikanın çoğunluk şartını sağladığına karar vermiştir.¹⁰⁷

6356 sayılı Kanun, işletmeler açısından çoğunluk şartı oranında ise farklı ve daha düşük bir oran öngörmüştür. İşletmeler için toplu iş sözleşmesi yapılmasını kolaylaştırmak maksadıyla çoğunluk şartı yüzde kırk olarak belirlenmiştir. İşletme toplu iş sözleşmesi için tüm işyerleri bir bütün olarak ele alınır ve yüzde kırk çoğunluk hesabı buna göre yapılır. Yani her işyeri için ayrı ayrı çoğunluk aranmadan işyerleri bir bütün olarak ele alınıp toplamda yüzde kırk çoğunluğun sağlanıp sağlanmadığı belirlenir. Bununla birlikte, birden fazla işyeri bir işletme değil de İş Kanununun 2/3. maddesi kapsamında birbirine bağlı yerler olup bir iş organizasyonunu oluşturuyorsa o zaman işyeri çoğunluğu yüzde kırk oranına göre değil, salt çoğunluk yani yarısından fazla esasına göre belirlenir.¹⁰⁸

Bir işletmede toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için aynı işverene ait birden fazla işyerinin aynı işkolunda kurulu olması gerekmektedir.¹⁰⁹ Eğer işverenin farklı işkollarında faaliyet gösteren birden fazla işyeri varsa işkollarına göre ayrı ayrı işletme seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Fakat bir işletme kapsamında bulunan bütün işyerleri farklı işkollarında faaliyet gösteriyorsa bu durumda işletme düzeyinde bir toplu

¹⁰⁶ Tuncay ve Kutsal, s. 246.

¹⁰⁷ Çimento İşveren Dergisi, 2000, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı, 15.06.2000 tarih, 2000/8746 Esas, 2000/8620 Karar, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayını, Cilt 14, Sayı 5, İstanbul, s. 30.

¹⁰⁸ Tuncay ve Kutsal, s. 247; Narmanlıoğlu, s. 361.

¹⁰⁹ Çifter, A., 2004, “Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası, Düzeyi ve Türleri”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 7, Sayı 3, Ankara, s. 10.

iş sözleşmesi yapılamayacak; eğer şartları sağlıyorsa her işyeri için ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi yapılabilir.¹¹⁰

Diğer yandan, aynı işkolunda yer alan işyerlerinin farklı işverene ait olması durumunda işletme toplu iş sözleşmesinden değil şartlar sağlanmışsa grup toplu iş sözleşmesinden bahsedilebilir. Grup toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının 6356 sayılı Kanunun 41. maddesinde yer alan işyeri ve işletmelerde aranan çoğunluk şartını sağlamış olması gerekir. Grup toplu iş sözleşmesinde taraf işçi sendikasının yetkisi, sözleşme kapsamına girecek işyerlerinin tümü dikkate alınarak değil, her bir işyerinde ve varsa işletmede ayrı ayrı yeterli çoğunluğa sahip olup olmadığına göre belirlenir. Burada kapsama girecek olan her işyeri ve işletme için gerekli çoğunluğun ayrı ayrı aranmasının sebebi, toplu görüşmeler sırasında veya uyuşmazlığın her aşamasında tarafların anlaşarak, her bir işyeri ya da işletme için bağımsız toplu iş sözleşmesi yapmalarının mümkün olmasıdır.

2.2.2.2.2. Çoğunluğun Tespiti

6356 sayılı Kanuna göre işyerindeki sendikalı işçi sayısının tespitinde “başvuru tarihi” esas alınmaktadır. Başvuru tarihinden sonra işçilerin sendikadan istifa etmesi ve bunun sonucu olarak işçi sendikasının işyerindeki çoğunluğu kaybetmesi ihtimal dahilindedir. Kanun koyucu bu ihtimali dikkate alarak başvuru tarihinden sonra sendika değiştirilmesini yetki tespitinde dikkate almamıştır.¹¹¹

Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerinde veya işletmede çoğunluğun sağlanıp sağlanmadığına ilişkin tespit Bakanlık tarafından yapılmaktadır (STİSK md. 41/7). Toplu iş sözleşmesi akdetmek isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvuru yaparak kurulu bulunduğu ve faaliyet gösterdiği iş kolunda üye sayısı itibarıyla yüzde bir oranını sağladığının belirlenmesini ve sözleşme kapsamına girecek olan işyeri ya da işyerlerinde başvuru tarihi itibarıyla çalışan işçiler ile sendika üye sayısının tespitini talep etmektedir. Ancak 6356 sayılı Kanunun 34/2. maddesinin kamu düzeni ilgilendirmesi ve emredici niteliği gereği sendikanın bu talebi tek başına Bakanlığa bağlamaz. Bakanlık talep üzerine öncelikli olarak toplu iş sözleşmesi imzalanmak istenen işyeri ya da işyerlerinin başvuru yapan işçi sendikasının kurulu bulunduğu ve faaliyet gösterdiği işkoluna girip girmediğini, sonrasında ise bu işyerinde/işyerlerinde bir toplu iş sözleşmesinin yürürlükte

¹¹⁰ Eyrenci, s. 133.

¹¹¹ Demir, 2006b, s. 259-260.

olup olmadığını araştıracaktır. Yetki tespiti isteyen sendikanın başka bir iş kolunda kurulu bulunduğu veya tespit istenen işyeri veya işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesinin var olduğunun ve bu toplu iş sözleşmesinin sona ermesine yüz yirmi günden fazla süre kaldığının belirlenmesi halinde talebi ret edecektir.¹¹² Bu hususların tespitinden sonra işkolu barajı ve çoğunluk şartlarını inceleyecektir.

Doktrinde, işkolu barajını aşmasına karşın işyeri veya işletme barajını geçemeyen sendikalar için en azından kendi üyeleri açısından toplu pazarlık hakkının tanınması gerektiği, böylece söz konusu işçi sendikalarına üyelerinin hak ve çıkarlarını sadece sözlü olarak dile getirme yerine somut biçimde onlar için toplu iş sözleşmesi hakkını gerçekleştirme yolu açılabilceği yönünde görüş de mevcuttur.¹¹³

Bir işkolunda faaliyette bulunan birden fazla işçi sendikası olması halinde, bunlardan birkaçının ya da hepsinin toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen işyeri veya işyerlerinde işverene bağlı olarak çalışan işçilerin yaridan fazla çoğunluğuna sahip olması mümkün değildir. Nitekim 6356 sayılı Kanunun 17/3. maddesinde “*işçilerin aynı işkolunda aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamayacakları*” düzenlenmiş ve bu kuralın istisnası olarak da “*aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçilerin birden çok sendikaya üye olabileceği*” belirtilmiştir. Bu hükümlerin sonucu olarak bir işyerinde aynı anda birden çok sendikanın çoğunluğu temsil etmesi mümkün değildir. Kısaca söylemek gerekirse bir işkolunda aynı zamanda iki sendikanın işçi çoğunluğuna sahip olması imkânsızdır.¹¹⁴

İşletmede, yüzde kırk veya yüzde kırktan fazla üyeye sahip birden çok sendikanın bulunması halinde başvuru tarihi itibarıyla en fazla üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisine sahip olacaktır (STİSK madde 41/3). Başvurudan maksat ilk başvurudur. Az bir ihtimal dahi olsa sendikaların aynı tarihte başvurmaları ve üye sayılarının eşit olması halinde ne yapılacağına dair bir düzenleme Kanunda belirtilmemiştir. Bu durumda çözümün nasıl sağlanacağı TİSYTGOHY’nin 9. maddesinin üçüncü fıkrasında düzenlenmiştir. Bu hükme göre “*başvuru tarihi itibarıyla işletmede yetki şartlarını taşıyan birden fazla sendikanın üye sayılarının eşit olması halinde de olumsuz yetki tespiti*” verilmektedir. Öyleyse bir işletmede başvuru tarihi itibarıyla yetki şartlarını sağlayan birden çok sendikanın olması halinde yapılan başvuru

¹¹² Tuncay ve Kutsal, s. 249.

¹¹³ Centel, s. 90.

¹¹⁴ Narmanlıoğlu, s. 360.

ret edilecektir. Sendikaların üye sayılarını artırdıktan sonra yeniden başvuru yapmaları gerekecektir.¹¹⁵

2.2.2.2.3. Çoğunluk Tespitinde Dikkate Alınacaklar

2.2.2.2.3.1. İş Sözleşmesi ile Çalışan İşçiler

Çoğunluk tespit edilirken toplu iş sözleşmesi imzalanacak olan işyerinde/işletmede çalışan “işçi” statüsündeki bütün kişiler esas alınacaktır. 6356 sayılı Kanunun 41. maddesinde “*toplular iş sözleşmesi kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler*” denilmek suretiyle çoğunluğun hesabında çalışan bütün işçilerin dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir.¹¹⁶

İşçi sayısının tespitinde dikkate alınacak olan işçinin, işverene iş sözleşmesi ile bağlı olması yeterli olup ayrıca fiilen çalışmasına gerek yoktur. Ayrıca işçi sayısının tespitinde tam-kısmi süreli, belirli-belirsiz süreli, daimi-mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bir ayırım yapılamamalı ve çoğunluk tespitinde işçi sıfatını haiz tüm işçiler hesaba katılmalıdır.¹¹⁷

Bakanlık yetki tespiti yaparken çoğunluk şartı araştırmasında işyerinde fiili çalışmayı değil işyerine bağlı olarak çalışmayı aramalıdır. Çünkü günümüzde ilaç, kozmetik, sigortacılık gibi bazı sektörlerde iş sözleşmesine bağlı olmakla birlikte gezici satış elemanı, pazarlamacı, satış temsilcisi gibi unvanlarla işyeri dışında yolculuk yaparak çalışanlar olduğu gibi tele çalışma, evde çalışma, pazarlamacılık gibi işyerinde bulunmaksızın yapılan çalışma biçimleri de yaygınlaşmıştır. Burada önemli olan husus bu kişilerin bir iş sözleşmesine istinaden çalışmalarındır. Bir işverene iş sözleşmesi ile bağlı olan işçiler yetki tespitinde dikkate alınacaktır.¹¹⁸

2.2.2.2.3.2. Yetki Tespit Başvurusu Öncesi İş Sözleşmesi Feshedilmiş Olan İşçilerin Durumu

Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin yetki tespit başvuru tarihinden önce iş sözleşmesinin usul ve yasaya aykırı şekilde feshedilmesi halinde fesih işlemine

¹¹⁵ Tuncay ve Kutsal, s. 247.

¹¹⁶ Narmanlıoğlu, s. 369.

¹¹⁷ Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2014, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararı, 25.09.2013 tarih, 2013/21752 Esas, 2013/15487 Karar, Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını, Sayı 41, İstanbul, s. 217.

¹¹⁸ Tuncay ve Kutsal, s. 250.

karşı işe iade davası açılabilir. Yapılan yargılama neticesinde mahkemenin fesih işleminin geçersiz olduğuna karar vermesi halinde işe iade davasını kazanan işçilerin işe başlayıp başlamamaları fark etmeksizin yetki başvurusunun yapıldığı tarih itibariyle çoğunluğun belirlenmesinde dikkate alınması gerekmektedir. Çünkü önemli olan işyerinde iş sözleşmesiyle çalışıyor gözükmeleridir.¹¹⁹

Yargıtay, “yetki tespit tarihine kısa bir süre kala işten çıkarılan işçilerin açtıkları işe iade davalarının sonucuna göre işe iadeleri halinde işçi ve üye sayılarının tespitinde dikkate alınmaları gerekeceğinden, işe iade davalarının sonuçlanmasının bekletici mesele yapılması” gerektiği yönünde kararlar vermiştir.¹²⁰

İşe iade davasının sonucunun beklenmesine ilişkin dikkat edilmesi gereken iki önemli husus vardır. Bunlardan birincisi, bekletici mesele yapılacak olan işe iade davalarının yetki tespitinin sonucunu etkileyebilecek miktarda olması gerekmektedir. İkinci ise, işe iade davası neticesinde işçinin kıdemine eklenecek olan dört aylık sürenin yetki başvurusunun yapıldığı tarihi içine almasıdır.¹²¹ Yani işe iade davalarının yetki tespitinin sonucunu etkileyebilecek sayıda olması ve işe iade davası neticesinde işçinin kıdemine eklenecek olan dört aylık sürenin yetki başvurusunun yapıldığı tarihi içine alması halinde işe iade davasının sonucu bekletici mesele yapılmalıdır.

2.2.2.2.3.3. İş Sözleşmesi Askıya Alınan İşçilerin Durumu

İşçinin iş sözleşmesi, işverenden veya kanundan kaynaklanan belirli koşulların varlığı halinde askıya alınabilir. İşçi yönünden işçinin hastalık, iş kazası, doğum, gebelik, askerlik veya diğer kamusal ödevin yerine getirilmesi, işçinin işe devamını engelleyen mücbir sebepler başlıca askı halleri olarak sıralanabilir. İşveren yönünden askı hallerine ise işletmenin faaliyetine ara vermesi ya da geçici olarak kapanmasına yol açan boyuttaki ekonomik, teknik gereklilikler ile yangın, deprem, su basması gibi doğal afetler ya da grev ve lokavt, ücretsiz izin uygulaması gibi nedenler gösterilebilir.

Çoğunluk tespit edilirken toplu iş sözleşmesi yapılacak olan işyerinde çalışan işçi sıfatını haiz bütün kişiler esas alınmalıdır. Dolayısıyla iş sözleşmesi askıya alınmış olan işçilerin de çoğunluk tespitinde dikkate alınması gerekmektedir. Başvuru tarihinde

¹¹⁹ Tuncay ve Kutsal, s. 252.

¹²⁰ Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2014, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararı, 31.12.2013 tarih, 2013/23890 Esas, 2013/24204 Karar, Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını, Sayı 41, s. 227.

¹²¹ Çelik vd., s. 899.

iş sözleşmeleri askıya alınmış olan işçiler çoğunluk tespitinde değerlendirmeye tabi tutulmalı ve hesaba katılmalıdır.¹²²

Mevsimlik işçiler açısından, işverene iş sözleşmesi ile bağlı olarak çalışmaya devam ettikleri süre boyunca çoğunluk tespitinde dikkate alınmalarında herhangi bir engel bulunmamaktadır. Ancak işveren tarafından işin görüleceği mevsimin sonunda işçiye fesih bildiriminde bulunulursa ve işçinin iş sözleşmesi feshedilirse, iş sözleşmesi feshedilen işçi mevsim bittikten sonra başvuru yetki tespitinde dikkate alınmaz. Eğer işveren tarafından işin görüleceği mevsimin sonunda işçiye herhangi bir fesih bildiriminde bulunulmaz ise işçinin iş sözleşmesi askıda kalır ve iş sözleşmesi askıda kaldığı sürece çoğunluk hesabında dikkate alınır.¹²³

2.2.2.2.3.4. 696 Sayılı KHK İle Sürekli İşçi Kadrosuna Geçişi Yapılan İşçilerin Durumu

24 Aralık 2017 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Geçici 23. ve 24. maddelerle, kamu kurumlarında/ mahalli idarelerde alt işveren şirketler yanında çalışmakta olan işçilerin sürekli işçi kadrosunda istihdam edilmesi yönünde düzenleme yapılmıştır.

696 sayılı KHK’nın 113. maddesi ile 6356 sayılı Kanuna eklenen geçici 7. maddesi ile alt işveren işçilerinin sürekli işçi kadrolarına geçirilmeleri konusunda, asıl işveren ile aynı işkolunda yer alan ve asıl işveren ile farklı işkolunda yer alan alt işveren işyerleri açısından farklı uygulamaların olacağı düzenlenmiştir. Buna göre, alt işveren ile asıl işverenin farklı işkolunda yer alması halinde bu işçiler açısından asıl işverence, alt işverenin yer aldığı işkolunda yer alan yeni bir işyeri tescil ettirilecek ve farklı işkolunda yer alan alt işveren işçileri, bu yeni tescil edilecek işyerinden Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirilecektir. Ancak asıl işveren ile alt işveren aynı işkolunda yer almakta ise, sürekli işçi kadrolarına geçişi yapılan alt işveren işçileri mevcut asıl işveren işyerinde Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirilecektir. Yani eğer işçinin geçişten önce çalıştığı alt işveren işyerinin girdiği işkolu mevcut işyerinin girdiği işkolundan farklı ise yeni tescil edilen bir

¹²² Y9HD, K.T.01.02.2001, E.2001/1094, K.2001/1628, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 31.05.2020.

¹²³ Şekerbay, s. 350; Y7HD, K.T.07.09.2015, E.2015/26324, K.2015/14105, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 31.05.2020.

işyeri söz konusu olacak, eğer işçinin geçişten önce çalıştığı alt işveren işyerinin girdiği işkolu ile mevcut işyerinin işkolu aynı ise mevcut işyerinden SGK'ya bildirim yapılacaktır.

696 sayılı KHK'nın 127. maddesi ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen geçici 23. maddesinin altıncı fıkrasında, sürekli işçi kadrolarına geçişi yapılan ve mevcut işyerinden bildirilen işçilerin yetki tespiti başvurusunda dikkate alınacağı ve mevcut işyerleri bakımından Kanuna uygun olarak yetki başvurusunda bulunulabilecekleri düzenlenmiştir. Sürekli işçi kadrosuna geçişi yapılan ve yeni tescil edilen işyerlerinden bildirilen işçilerin ise yetki tespitinde dikkate alınmayacağı ve yeni tescil edilen işyerleri bakımından Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden sonra yetki başvurusunda bulunulabilecekleri düzenlenmiştir.¹²⁴

696 sayılı KHK'nın 127. maddesi ile 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 23. maddenin altıncı fıkrasında yer alan yeni tescil edilen işyerlerinde Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden önce yetki başvurusunda bulunulamayacağına ilişkin düzenleme toplu sözleşme hakkının sınırlandırılması sonucunu doğurmaktadır.

Anayasa'nın 13. maddesi uyarınca temel hak ve hürriyetler arasında yer alan sendika hakkı ve toplu sözleşme hakkı, demokratik toplumda zorunlu tedbirler niteliğinde olarak, ulusal güvenliğin, kamu emniyetinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın, ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla ve ancak yasayla sınırlandırılabilir. 696 sayılı KHK'nın geçici 23. maddesinin altıncı fıkrasında yer alan hüküm gerekçe gösterilerek, yeni tescil edilen işyerlerinde çalışan işçiler yönünden toplu iş sözleşmesi yetkisi verilmemesi, işçilerin, işverenlerin ve sözleşmenin tarafı sendikanın en temel sendikal hakkı olan "toplu sözleşme hakkının" Anayasanın 13. maddesine aykırı şekilde sınırlandırılmasıdır.

Anayasa'nın 90. maddesi son fıkrası ikinci cümlesi uyarınca, temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası sözleşmeler ile kanun hükümlerinin aynı konuda farklı hükümler içermesi halinde milletlerarası sözleşme hükümleri geçerli olacaktır.

¹²⁴ Yargıtay verdiği bir kararında, 696 sayılı KHK ile kamu kurumları ve mahalli idarelerde geçişten önce kurulmuş mevcut işyerleri açısından yetki tespit başvurusunda bulunulabileceğini belirtmiştir. Bkz. Y22HD, K.T.24.10.2019, E.2019/7497, K.2019/19812, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 27.06.2020.

Anayasa'nın 90. maddesi son fıkrası ikinci cümlesi uyarınca, 696 sayılı KHK ile 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 23. maddenin altıncı fıkrası ile ILO'nun 98 sayılı Sözleşmesi'nin 4. maddesinde aynı konuda farklı hükümlere yer verilmiş olması nedeniyle, 696 sayılı KHK hükümleri değil, Türkiye'nin taraf olduğu ILO'nun 98 sayılı Sözleşmesi hükümlerinin geçerli olması gerekmektedir. Dolayısıyla 696 sayılı KHK'nın toplu iş sözleşmesi yapılmasını kısıtlayıcı, engelleyici hükümlerinin uygulanmayarak yeni tescil edilen işyerleri bakımından yetki tespiti başvurusunda bulunulması ve yeni tescil edilen işyerlerinden bildirilecek olan işçilerin yetki tespitinde dikkate alınması gerekmektedir.

Belirtmek gerekir ki, geçici 23. maddenin 6. fıkrası ile yapılan düzenlemeyle bir geçiş dönemi ihdas edilmiştir.¹²⁵ 6356 sayılı Kanun'un Geçici 7. maddesinin 3. fıkrasında, kamu kurumlarına/mahalli idarelere ait şirketlere geçişi yapılan alt işveren işçileri için tescil edilen işyerlerinin işkollarının, Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağtlanan ve 696 sayılı KHK kapsamında geçişi yapılan işçilere uygulanan toplu iş sözleşmesinin bitim tarihinden sonra, 6356 sayılı Kanun'un 4. maddesi doğrultusunda kamu kurumlarında/ mahalli idarelere ait şirketlerde yapılan asıl iş esas alınarak değiştirileceği düzenlenmiştir.

Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağtlanan ve 696 sayılı KHK kapsamında geçişi yapılan işçilere uygulanmak üzere ilan edilen toplu iş sözleşmelerinin bitim tarihi ise kamu kurumlarına geçişi yapılan işçiler yönünden 31 Ekim 2020, mahalli idarelere ait şirketlere/iştiraklere geçişi yapılan işçiler için ise 30 Haziran 2020 tarihidir. Söz konusu tarihlerden sonra, 696 sayılı KHK kapsamında geçişi yapılan işçilerin SGK bildirimleri, mevcut işyerlerinde yapılan asıl işin girdiği işkolundan yapılacaktır. Dolayısıyla, 696 sayılı KHK kapsamında geçişi yapılan işçiler, belirtilen tarihlerden sonra, işyerlerinde/işletmede imzalanmış bir toplu iş sözleşmesi var ise toplu iş sözleşmesinden faydalanabilecek ve yeni dönem toplu iş sözleşmesi yetki tespitinde nisaba dahil edilecektir.

¹²⁵ 696 sayılı KHK'daki hükümlerle kanun koyucu tarafından bir geçiş dönemi ihdas edilmiş, geçiş dönemi sınırları ve kapsamı ortaya konulmuştur. Bu geçiş hükümleriyle; farklı işkolunda tescilli alt işveren işçilerinin sürekli işçi kadrolarına geçişi ile birlikte, işkolu değişikliği sebebiyle sendika üyeliklerinin düşmesi ve yine bu suretle sendikaların ani üye kaybının engellenmesi amaçlanmıştır. Bkz. Uğurlu, A. H., 2020, "Yüksek Hakem Kurulu Toplu İş Sözleşmesi Bittiğinde Ne Olacak? 696 KHK'lı Taşeron İşçilerin Sendika İşkolları Değişecek Mi? Yeni Dönemde Toplu İş Sözleşmeleri Nasıl İmzalanacak?", Ankara, s. 3, <https://www.kamuiscileri.net/wp-content/uploads/2020/02/Tisten-sonra-ne-olacak-Ali-Bel-Makale.pdf>, erişim tarihi: 08.03.2020.

2.2.2.2.3.5. *Toplum Yararına Program Kapsamında Çalışanların Durumu*

Türkiye’de işgücü piyasasında istihdamın korunması, artırılması ve işsizliğin azaltılması amacıyla bir takım önlemler alınmaya çalışılmıştır. Bu yönde işgücü piyasasının ilerlemesi amacıyla aktif istihdam programlarından biri olan Toplum Yararına Programlara(TYP) ilişkin 12.03.2013 tarih ve 28585 sayılı Resmi Gazete’de Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği¹²⁶ yayımlanmıştır.

TYP kapsamında çalışan katılımcıların tüm hak ve yükümlülükleri, çalışma usul ve esasları ile programın hangi alanlarda düzenleneceği ve süresi Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında belirlenmiştir. Yönetmeliğin ilgili maddeleri uyarınca işçi ve işveren ilişkisinin en temel unsurları ücret ödeme, prim yatırma, çalışma süresi ve çalışma koşullarını belirleme, iş hayatına ilişkin tüm denetim, gözetim ve yükümlülükleri, asgari geçim indiriminin yatırılması..vb. iş hayatına ilişkin tüm denetim, gözetim ve yükümlülüklerin yüklenicinin (kamu kurum veya kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, özel sektör işyerleri) sorumluluğunda olduğu düzenlenmiştir. Buna göre Yönetmeliğin 72. maddesi ve TYP kapsamında çalışanların fiili olarak yaptıkları iş değerlendirildiğinde TYP çalışanlarının işçi statüsünde olduğu ve yüklenici ile katılımcı arasında işçi işveren ilişkisinin bulunduğu anlaşılmaktadır.

Diğer yandan, Türkiye İş Kurumu tarafından çıkarılan Toplum Yararına Program Genelgesi’nin ek katılımcı taahhütnamesinin birinci maddesinde “*Bu nedenle TYP, herhangi bir kamu kurumunda geçici veya daimi surette işçi statüsü kazandırmaz*” denilmek suretiyle toplum yararına program kapsamında çalışanların işçi sayılmayacağı düzenlenmiştir.

Yargıtay konuya ilişkin verdiği kararda “*Yine bu yönetmeliğe ilişkin Türkiye İş Kurumu tarafından Toplum Yararına Program Genelgesi çıkarılmıştır. Genelgeye ek katılımcı taahhütnamesinin birinci maddesinde “TYP herhangi bir kamu kurumunda geçici veya daimi surette işçi statüsünü kazandırmaz” yönünde ibare bulunmaktadır.*

Diğer taraftan Anayasa’nın 128/2 maddesi uyarınca “Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir”. Memur ve kamu görevlileri

¹²⁶ Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği 12 Mart 2013 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/03/20130312-7.htm>, erişim tarihi 30.06.2020.

ise yukarda belirtildiği gibi memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda işçilerde, belirsiz, belirli süreli sözleşmelerle, geçici veya daimi kadro da, asıl-alt işveren ilişkisi veya ödünç iş ilişkisi kapsamında çalıştırılabilir. Toplum yararına program kapsamında katılımcı olarak çalıştıranlar sözleşmeli personel, geçici personel değildir. Türkiye İş Kurumu işveren olmadığına göre asıl-alt işveren ilişkisi de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi kapsamında kabul edilemez. Ayrıca aynı kanunun 7. maddesi uyarınca geçici (ödünç) iş ilişkisinin yasal unsurları da bulunmamaktadır. O halde yaptıkları iş ve yönetmeliğin 72. maddesi değerlendirildiğinde işçi oldukları açıktır. İşçi program kapsamında katıldığı kurumda veya işyerinde iş görme edimini hizmet sağlayıcısına karşı yerine getirmektedir. İhale ile hizmet sağlayan yüklenici ücretini ödemektedir. Bu nedenle iş ilişkisi yüklenici ile kurulmuştur"¹²⁷ demek suretiyle TYP kapsamında çalışanların işçi olduğunu ve yüklenici ile arasında işçi işveren ilişkisinin kurulduğunu ifade etmiştir.

6356 sayılı Kanunun 2. maddesinin 3. fıkrasında 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki işçi tanımına atıf yapılmıştır. 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinde işçi tanımı "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir" şeklinde yapılmıştır. Dolayısıyla 6356 sayılı Kanun bakımından, hangi kanun kapsamına girerse girsin bir iş sözleşmesiyle çalışanlar işçi sayılacaktır.

6356 sayılı Kanun ve Yargıtay'ın yerleşik içtihatları gereğince TYP kapsamında çalışanların işçi oldukları ve yüklenici ile arasında işçi işveren ilişkisinin bulunduğu göz önüne alındığında çoğunluk tespitinde işçi sayısına dahil edilmesi gerekmektedir.

Ayrıca bir diğer konu, TYP kapsamında çalışanların işçi niteliğini haiz olmasına rağmen E-devlet sistemi üzerinden sendikalara üyelik bölümünün açılmaması ve sendika üyeliklerinin engellenmesidir. 6356 sayılı Kanunun 17/2. maddesi kapsamında on beş yaşını dolduran ve Kanun kapsamında işçi sayılanların işçi sendikalarına üye olabilecekleri düzenlenmiştir. 6356 Sayılı Kanun ve Yargıtay'ın yerleşik içtihatları¹²⁸ gereğince işçi olarak kabul edilen TYP kapsamında çalışanların sendikalara üyeliklerinin engellenmesi, Anayasa, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler ve yasalar ile

¹²⁷Y9HD, K.T.09.02.2017, E.2017/772, K.2017/1321, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 30.06.2020.

¹²⁸ Yargıtay'ın yerleşik içtihatları "toplum yararına çalışma programlarında çalışanların işçi statüsüne haiz olduğu, işçilere tanınan tüm haklardan yararlandırılması gerektiği" yönündedir. Bkz. Y9HD, K.T.09.02.2017, E.2017/772, K.2017/1321, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 30.06.2020.

teminat altına alınan toplu iş sözleşmesi yapma hakkının ve örgütlenme hakkının ihlali niteliğindedir. Bizce de TYP kapsamında çalışanların işçi niteliğini haiz olduğu dikkate alındığında E-devlet sisteminden sendikalara üyelik bölümünün aktif hale getirilmesi gerekmektedir.

2.2.2.2.3.6. İşçi Niteliği Taşımayanların Durumu

Çoğunluk tespitinde göz önünde tutulacaklar; ilgili işyeri ya da işletmede işverene bir iş sözleşmesiyle bağlı olarak çalışanlar yani işçiler olup, işçi niteliği haiz olmayanlar hesaba katılmaz. Bu nedenle İş Kanunun 7. maddesi gereğince çıraklar, stajyerler, memurlar, sözleşmeli personel, serbest çalışan kişiler, başka bir işletmeden gönderilen geçici işçiler çoğunluk hesabına dahil edilmezler. Bununla beraber, iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olması veya kısmi ya da tam süreli olması çoğunluk dışında tutulmayı gerektirmez. Yargıtay da işçi sıfatına haiz olmayan çalışanların çoğunluk tespitinde dikkate alınmaması gerektiği görüşündedir.¹²⁹

6356 sayılı Kanun kapsamında işveren adına işletmenin bütününe yöneten işveren vekilleri, işveren sayıldıkları için işverenin sahip ya da mahrum olduğu haklar açısından da aynı kategoride değerlendirilecektir.¹³⁰ Dolayısıyla 6356 sayılı Kanun kapsamında işçi sıfatı taşımayan işveren vekilleri çoğunluk hesabında nazara alınmayacaklardır.¹³¹

¹²⁹ Y22HD, K.T.03.10.2016, E.2016/22553, K.2016/23106, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 30.06.2020.

¹³⁰ Güler, Ş., 2006, “Yargı Kararları Işığında Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 20, Sayı 3, Ankara, s. 79.

¹³¹ Tuncay ve Kutsal, s. 246; Narmanlıoğlu, s. 371; Sur, s. 278.

2.2.2.3.7. Alt İşveren İşçilerinin Durumu

Çoğunluk tespitinde alt işveren işçilerinin hesaba katılmaması gerekmektedir. Bunun nedeni asıl işveren ile alt işverenin işçileri arasında bir iş ilişkisinin olmamasıdır. Ancak asıl işveren ile alt işveren arasında muvazaalı¹³² bir durum olması halinde ise işçiler başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağından bu işçilerin de çoğunluk hesabında dikkate alınması bir zorunluluktur.¹³³

Anayasa Mahkemesi 28.12.2016 tarihli kararı ile çalışma hayatının gereksinimleri neticesi ortaya çıkan asıl işveren ile alt işveren ilişkisi içerisinde asıl işverenin işçileri ile alt işverenin işçilerinin hukuki durumlarının aynı olmaması sebebiyle alt işverenin işçilerinin asıl işveren ile imzalanan toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan yararlanamaması durumunun eşitlik ve sendika özgürlüğü ilkelerine aykırı olmadığına karar vermiştir.¹³⁴

Anayasa Mahkemesi ilgili kararında özetle; “...kamu idarelerinde ihaleyle işi yüklenen alt işverenin işçileri, kendi işverenleriyle yapmış oldukları iş sözleşmeleri kapsamında kamu idaresinde çalışmakta iken kamu işverenin işçileri, kamu işvereni ile yapmış oldukları hizmet sözleşmesi gereğince kamu idaresinde çalıştıklarından hukuksal durumlarının aynı olmadığından farklı hukuki durumlarda bulunan kişiler hakkında farklı düzenlemeler yapılması eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmayacağından, kanun koyucu tarafından itiraz konusu kuralla kamu idarelerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden doğan mali ve sosyal haklardan alt işverenin işçilerinin yararlanamamasının öngörülmesinde eşitlik ilkesine aykırılık bulunmadığını”¹³⁵ ifade ederek kamuda çalışmakta olan alt işveren işçilerinin, sadece alt işveren işçisi olmalarından ötürü asıl işverenin işçilerine uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamamalarının Anayasaya aykırı olduğuna ilişkin yapılan itirazı reddetmiştir.

¹³² Yargıtay verdiği bir kararında; “işveren sendikasının yetki almasını engellemek için bir grup işçiyi alt işverenin kadrosuna geçirmesinin muvazaalı sayılıp sayılmadığının incelenmesine ve ortaya çıkacak sonuca göre sendikanın yetkili olup olmadığına karar verilmesi gerektiğini” ifade etmiştir. Bkz. Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2006, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı, 23.05.2006 tarih, 2006/14292 Esas, 2006/15221 Karar, Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını, Sayı 11, İstanbul, s. 267.

¹³³ Çelik, N., 1995, “Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde İşçi ve Sendika Üyesi Sayısının Belirlenmesine ve Tespit Usulüne İlişkin Sorunlar”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 4, Sayı 1, Ankara, s. 18; Tuncay ve Kutsal, s. 252-253. Y22HD, K.T.10.02.2014, E.2014/1967, K.2014/1792, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 31.05.2020.

¹³⁴ Tuncay ve Kutsal, s. 253.

¹³⁵ AYM, K.T. 28.12.2016, E. 2016/2, K. 2016/198, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/01/20170118-13.pdf>, erişim tarihi: 24.04.2019.

Kanaatimizce, Anayasa Mahkemesi'nin kararı isabetlidir. 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde asıl işveren ve alt işveren ilişkisi düzenlenmiştir. İlgili düzenleme gereğince, asıl işveren ile alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir nedenin bulunması gerekmektedir. Asıl işveren işçileri tarafından işin esasını oluşturan ve asıl işe yardımcı işler yerine getirilirken; alt işveren işçileri tarafından teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler yerine getirilmektedir. Dolayısıyla asıl işveren ile alt işveren işçileri arasında bir iş sözleşmesi mevcut olmayıp alt işverenin kendi işçileri ile işi gerçekleştirdiği yer ayrı bir işyeridir.

Ayrıca alt işverene ait işyerinin, asıl işverene ait işyerinden bağımsız ve ayrı bir işyeri olarak kabul edilmesi nedeniyle alt işverenin taraf olduğu, sadece alt işveren işçilerini kapsayan toplu iş sözleşmesi yapılması da mümkündür. Bu durumda alt işveren işçileri toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya üye olmak suretiyle veyahahut dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanabilirler.

Yukarıda izah edilenler ışığında, asıl işveren ile alt işveren işçilerinin hukuki durumları birbirinden farklıdır. Bu nedenle, farklı hukuki durumda olanlara farklı yasal düzenlemeler yapılması ve uygulanması eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmamaktadır.

2.3.3. İşveren Tarafının Yetkisinde Aranan Şartlar

Toplu iş sözleşmesinin işveren tarafını sendika üyesi olmayan işveren veya işveren sendikası oluşturmaktadır. Kanunda işveren tarafı bakımından ehliyet ve yetki kavramları eşdeğer bir şekilde düzenlenmiştir.¹³⁶ İşveren tarafı açısından, işçi sendikasında olduğu gibi baraj şartı gibi ek başka yetki şartı öngörülmemiştir. Ehliyet sahibi olan işveren tarafı aynı zamanda toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisine de sahiptir.

Eğer işveren toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek olan işyerinin faaliyet gösterdiği işkolunda bir işveren sendikasına üye ise toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi bu işveren sendikasına aittir. Şayet işverenin böyle bir sendikaya üyeliği bulunmuyorsa toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi doğrudan kendisine aittir.¹³⁷

¹³⁶ Çelik vd., s. 856; Tuncay ve Kutsal, s. 242; Narmanlıoğlu, s. 364.

¹³⁷ Tuncay ve Kutsal, s. 242; Narmanlıoğlu, s. 363.

Birden fazla işkolunda faaliyet gösteren işverenin bir işkolu açısından işveren sendikası üyesi olması, diğer işkollarında faaliyet gösteren işyerlerindeki toplu iş sözleşmeleri görüşmelerinde taraf olabilmesini engellemez. Çünkü işverenin sendika üyeliği yalnızca o iş kolunda kurulu işveren sendikası bakımından söz konusudur.¹³⁸

Toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip işveren sendikası ya da sendika üyeliği bulunmayan işveren, ilgili işyeri için işçi tarafını toplu görüşmeye çağırabileceği gibi işçi sendikasının yapmış olduğu çağrıya da muhatap olabilir. Fakat ülkemiz uygulamasında işveren tarafının toplu iş sözleşmesi yapmak amacıyla işçi tarafına çağrıda bulunmasına pek tanık olunmamıştır.¹³⁹

Toplu görüşmeye çağrı tarihinde sendika üyeliği bulunan işverenin, sendikasından istifa etmesi veyahut herhangi bir şekilde sendika üyeliğinin sona ermesi halinde ise sendikaya yapılmış olan çağrı ile bağlı kalacağı “6356 sayılı Kanunun 37. maddesinin ikinci fıkrasında *“toplula görüşmeye çağrı tarihinde bir işveren sendikasına üye bulunan işveren, sendika üyeliğinin sona ermesi hâlinde sendikaya yapılmış olan çağrı ile bağlı kalır”* şeklinde düzenlenmiştir. Ayrıca aynı maddenin üçüncü fıkrasında *“Sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf işveren sendikasının üyesi olan işveren, sendikası ile ilişkisinin kesilmesi hâlinde yapılmış olan sözleşme ile bağlı kalır”* şeklinde düzenleme yer almaktadır. Kanuna göre işverenin, istifa etmiş olsa bile önceden üyesi olduğu sendikanın imzaladığı sözleşmeyle bağlı olduğu belirtilmiştir. Her iki fıkra birlikte değerlendirildiğinde; işveren üyesi olduğu sendikadan istifa etmiş olsa bile sendikanın yapmış olduğu çağrıyla bağlıdır ve işveren sıfatıyla bizzat kendisi toplu iş sözleşmesinin tarafı olmalıdır.

¹³⁸ Şahlanan, s. 50; Narmanlıoğlu, s. 363.

¹³⁹ Tuncay ve Kutsal, s. 242.

BÖLÜM 3

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİNİN TESPİTİ

Toplu iş sözleşmesi sürecinin başlayabilmesi için ilk olarak yetkili işçi sendikasının belirlenmesi gerekmektedir. Yetki tespiti süreci Bakanlığa başvuru yapılarak başlamaktadır. Bakanlık, kendisine yapılan başvuru üzerine toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerinde yetkili işçi sendikasının belirlenmesi amacıyla inceleme yapar. İşkolu barajını aşan ve işyerinde ya da işletmede çoğunluk şartını sağlayan işçi sendikasını tespit etmesi durumunda başvuruya olumlu cevap verir ve yetki belgesi düzenler. Aksi durumda başvuruya olumsuz cevap verir. Bakanlığın bu kararlarına karşı ilgililerin itiraz hakkı vardır.

Önceki bölümlerde toplu iş sözleşmesinin tarafları olan işçi sendikası, işveren sendikası ve sendika üyesi olmayan işverenin ehliyet ve yetki şartlarını inceledik. Bu bölümde toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespiti konusu ele alınacaktır. İlk olarak yetki başvurusunda bulunabilecek kişi ve kuruluşlardan bahsedilecek, sonrasında başvuru süresi ve usulü hakkında bilgi verilecektir. Son olarak da başvuru sonucunda olumlu veya olumsuz yetki tespitinin yapılması ve bu tespitinin ilgililere bildirilmesi konuları işlenecektir.

3.1. Genel Olarak

Toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespiti için taraflardan birinin Bakanlığa başvuru yapması gerekmektedir. Bakanlığın başvuru sonrasında toplu iş sözleşmesi yapılmak istenilen işyeri ya da işletmede işçi sendikasının Kanunun aradığı yetki şartlarını haiz olup olmadığına ilişkin inceleme sonucunda verdiği karara “yetki tespiti” denilmektedir.¹⁴⁰

Yetki tespiti için başvurunun nasıl olacağına ilişkin düzenleme 6356 sayılı Kanunun 42. maddesinde yer almaktadır. Ayrıca 6356 sayılı Kanunun 42/5. fıkrasına istinaden yetki tespitine ilişkin usul ve esasların düzenlenmesi amacıyla “Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ve Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik” (TİSYTGOHY)

¹⁴⁰ Kocagil, s. 201.

yayınlanmıştır. Yönetmeliğin 7. maddesinde, “yetki tespit başvurusu” başlığı altında, Kanunun 42. maddesiyle benzer bir düzenleme yapılmıştır.

3.2. Yetki Tespiti İçin Başvuru Yapabilecekler

Yetki tespiti başvuru ile başlayan bir süreçtir.¹⁴¹ Yetki tespiti sürecinin amacı yetkili işçi sendikasının belirlenmesidir. 6356 sayılı Kanunun 42. maddesine göre işçi sendikası, işveren sendikası ve sendika üyesi olmayan işveren yetki tespiti için başvuru yapabilir. Kanunda hem işçi tarafı hem de işveren tarafı açısından aynı başvuru yöntemi ve usulü benimsenmiştir.

Bakanlığa başvuru yapan işçi tarafı veya işveren tarafı toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyeri ya da işletmede yetkili işçi sendikasının tespit edilmesini istemektedir. Yetki tespitinin yapılabilmesi için işçi veya işveren tarafının Bakanlığa yaptığı başvuru yetki tespiti için ön koşuldur. Aksi halde, Bakanlık kendiliğinden yetkili işçi sendikasının tespiti yoluna gidemez. Her iki taraf da Bakanlığa başvuru yaparak toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerinde veya işletmede hangi işçi sendikasının yetkili olduğunun tespit edilmesini talep edebilir.

3.2.1. İşçi Tarafı Bakımından

İşçi tarafı açısından toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi yalnızca sendikalara ait olduğundan yetki tespiti başvurusunu da sadece işçi sendikası yapabilmektedir. İşçi sendikası toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerinde yetkili olduğunun tespiti için Bakanlığa başvurabilir.

İşçi sendikası, yetki tespit başvuru tarihi itibarıyla yüzde birlik işkolu barajı koşulunu sağladığının ve toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyeri veya işletmede aranan çoğunluk şartını karşıladığının tespitini yazılı başvuru yaparak Bakanlıktan talep edebilir.¹⁴²

¹⁴¹ Akyiğit, s.537.

¹⁴² Narmanlıoğlu, s. 392.

3.2.2. İşveren Tarafı Bakımından

Toplu iş sözleşmesi ehliyetine ve yetkisine sahip işveren tarafı yetki tespiti talebinde bulunabilir. İşveren sendikası ya da sendika üyeliği bulunmayan işveren, sahibi bulunduğu işyerinde ya da işletmede toplu iş sözleşmesi akdetmeye yetkili işçi sendikasının tespit edilmesi amacıyla Bakanlığa başvuruda bulunabilir. Uygulamada işverenin bu tür başvurusuna rastlamak pek mümkün değildir.¹⁴³ Ancak işveren tarafının da toplu iş sözleşmesinin imzalanmasında, çalışma koşullarının eşit olarak düzenlenmesinde ve uygulanmasında menfaati olacağından yetkili işçi sendikasının tespiti için talep etme hakkının sağlanması isabetli bir düzenlemedir.¹⁴⁴

Yetki tespiti için başvuru yapan işveren veya işveren sendikasının, kendisine ait işyeri veya işyerleri için yetkili işçi sendikasının belirlenmesini talep etmesinin yanı sıra hangi işyeri için toplu iş sözleşmesi bağlatmak istediğini veya işletme kapsamındaki işyerlerini de belirtmek koşuluyla hangi işletme için toplu iş sözleşmesi bağlatmak istediğini Bakanlığa bildirmesi gerekmektedir.¹⁴⁵

3.3. Başvuru Süresi

Toplu iş sözleşmesi imzalamak için yetki tespit başvurusu yapacak olan işçi sendikasının yetki tespitine başvuru süresinin belirlenmesinde işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi olup olmaması farklılık arz etmektedir.

İşyerinde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi yoksa işçi ve işveren tarafı yetkili işçi sendikasının tespitini Bakanlıktan her zaman isteyebilir. Bu durumda herhangi bir süre kısıtlaması yoktur.¹⁴⁶

Eğer işyerinde önceden imzalanmış ve halen yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi varsa taraflar yetki tespiti başvurusu için Kanunda belirtilen süreye uymak zorundadır. 6356 sayılı Kanunun 35/4. maddesine göre “*işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin süresinin bitiminden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme*

¹⁴³ Şahlanan, s. 60; Narmanlıoğlu, s. 392; Aktay, s. 212.

¹⁴⁴ Duman, B., 2005, “Açıklamalı-İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi”, Kartal Yayınevi, Ankara, s. 140.

¹⁴⁵ Cevahir, Ö., 1989, “Toplu İş Sözleşmelerinde Yetki”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Ankara, s. 110.

¹⁴⁶ Şahlanan, s. 60; Demir, 2006b, s. 248.

için yetki başvurusunda bulunulabilir". Bakanlık tarafından 120 günlük süre dikkate alınmadan yapılan yetki tespit başvuruları süre yönünden reddedilecektir.¹⁴⁷

Kanunda belirtilen yüz yirmi gün, toplu iş sözleşmesinin bitim süresinin son gününden geriye doğru ve sadece iş günleri değil tatil ve bayram günleri de dahil edilerek hesaplanır.¹⁴⁸ Yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki yüz yirmi gün içinde yetki işlemlerine başlanmasına izin veren hükmün amacı; yetki, yetkiye itiraz ve toplu görüşme prosedürünün zaman alması nedeniyle işyerinin uzun süre toplu iş sözleşmesi olmadan kalmasını engellemektir.¹⁴⁹

Bir toplu iş sözleşmesi için yetki işlemlerine yüz yirmi günlük süreden önce başlanılmamakla birlikte, bu süreye uyulmuş olsaydı da, işçi sendikasını Kanunun aradığı yetki şartlarını taşıması halinde, artık yetki belgesinin geçersizliği ileri sürülemez. Başka bir ifadeyle, yüz yirmi günlük süreye uyulmaması yetkili işçi sendikasının belirlenmesinde bir değişikliğe neden olmuyorsa bu yetki belgesine dayanılarak toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Çünkü böyle bir durumda sırf yüz yirmi günlük süreye uyulmadığı gerekçesiyle yetki belgesinin geçersizliğini ileri sürmek iyi niyet kurallarıyla bağdaşmayacaktır.¹⁵⁰

Toplu iş sözleşmesinin işletme düzeyinde yapılacak olması durumunda başvuru süresi yönünden karşımıza iki durum çıkmaktadır. Eğer işletme bünyesindeki tüm işyerlerini kapsayacak şekilde önceden yapılmış tek bir toplu iş sözleşmesi var ise 120 günlük başvuru süresi bu sözleşmenin bitim tarihinden önce başlamaktadır. Ancak, işletme niteliği kazanılmadan önce her bir işyeri için farklı tarihlerde toplu iş sözleşmesi yapılması, ardından bu işyerlerinin hukuken işletme toplu iş sözleşmesi ünitesi oluşturacak şekilde aynı yönetim altına girmesi de söz konusu olabilmektedir. Böyle bir durumun varlığı halinde yetki tespiti başvurusunun süresine ilişkin 6356 sayılı Kanunda açık hüküm bulunmamaktadır. Fakat Kanunda açık hüküm olmasa da işyerleri için geçerli olan 120 günlük süre burada da geçerli olmaktadır. Bu durumda dikkat edilmesi gereken

¹⁴⁷ Yargıtay tarafından toplu iş sözleşmesi süresine ilişkin 120 günlük süre mutlak emredici kural olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle Yargıtay, mevcut toplu iş sözleşmesinin bitimine 120 günden fazla süre varken yapılan başvuruyu geçersiz saymakta ve iptal etmektedir. Bkz. Akyiğit, s. 539.YHGK, K.T.13.03.1984, E.1983/9-1984, K.1984/201.

¹⁴⁸ Akyiğit, s. 538.

¹⁴⁹ Tuncay ve Kutsal, s. 249.

¹⁵⁰ Uşan, F., 1994, "Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar (Yargıtay İle Öğreti Arasındaki Görüş Farklılıkları)", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 3, Sayı 4, Ankara, s. 142.

nokta, işletme kapsamındaki işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmelerinden hangisi en geç sona erecekse o toplu iş sözleşmesinin bitiminden önceki yüz yirmi gün içinde yetki başvurusu yapılabilecektir.¹⁵¹

İşletme toplu iş sözleşmesinin imzalanacağı işyerlerinden birinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin sona ermesine yüz yirmi günden fazla süre kalmışsa yapılan yetki tespit başvurusu tümüyle reddedilir. Ancak grup toplu iş sözleşmelerinin söz konusu olduğu işyerlerinde ise bu değerlendirme ayrı ayrı yapılır ve işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin sona ermesine yüz yirmi günden fazla süre kalan işyerlerinde başvuru reddedilir, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin sona ermesine yüz yirmi günden daha az süre kalan işyerleri açısından başvuru kabul edilir.¹⁵²

İşyerinin tamamının ya da bir bölümünün devredilmesi durumunda yetki tespiti süresinin nasıl belirleneceği 6356 sayılı Kanunun 38. maddesinde düzenlenmiştir. Eğer devralan işverenin, aynı işkoluna giren işyerinde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi var ise devralan işletmedeki toplu iş sözleşmesi devralınan işyeri için de geçerli olacak ve yüz yirmi günlük süre bu sözleşmenin bitiş tarihine göre belirlenecektir. Eğer devralan işverenin işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesi geçerli olacak ve yetki tespiti için başvuru süresinin belirlenmesinde bu sözleşmenin sona erme tarihi esas alınacaktır.

3.4. Başvuru Usulü

6356 sayılı Kanunun 42. maddesi ve TİSYTGOHY'nin 7. maddesi uyarınca toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili işçi ve işveren taraflarının yetkili işçi sendikasının tespit edilmesi amacıyla Bakanlığa yazılı olarak başvuru yapmaları gerekmektedir.

Bakanlığa yapılması gereken yazılı başvurunun içeriğinin nasıl olması gerektiğine dair mevzuatta bir düzenleme yoktur. Fakat öğretide, yetki tespiti başvurusunda bulunan işçi sendikasının yetkili olduğunu iddia ettiği işyerinin adresi, sendikanın ismi, sendikanın kurulu bulunduğu işkolu, işyerinin faaliyet gösterdiği işkolu, işletme kapsamına giren işyerleri ile işletme unvanının bulunması gerektiği belirtilmektedir.¹⁵³

¹⁵¹ Şahlanan, s. 61; Narmanlıoğlu, s. 391; Tuncay ve Kutsal, s. 249.

¹⁵² ŞAHLANAN, Toplu İş, s.64.

¹⁵³ Şahlanan, s. 61; Duman, s. 134.

TİSYTGOHY'nin 7. maddesinin ikinci fıkrasına göre yetki başvurusuna Bakanlık tarafından evrak kayıt tarihi verilmesi ile başvuru tarihi belirlenmiş olur. Önceki açıklamalarımızda belirttiğimiz üzere başvuru tarihi, yüzde birlik işkolu barajı ve işyerinde veya işletmede çoğunluk gibi yetki şartlarının belirlenmesi bakımından esas alınan tarih olması açısından önemlidir.

3.5. Başvurunun İncelenmesi

İşçi ve işveren tarafından yetki tespiti başvurusu yapıldıktan sonra Bakanlık tarafından inceleme süreci başlatılmaktadır. Bakanlığın başvuru sonrasında nasıl bir yol ve yöntem izlemesi gerektiğine dair mevzuatta düzenleme yoktur.

Bakanlık, incelemesini yaparken Kanunun 42. maddesinin ikinci fıkrasındaki açık hükmü gereği başvuru tarihini esas alacaktır. Kendisine ulaşan bilgi ve belgeleri başvuru tarihine göre değerlendirecektir. Bakanlık, başvuru tarihinden sonra düzenlenmiş olan belgeleri dikkate almayacaktır.

Bir sendika yetki tespiti için Bakanlığa başvurduktan sonra bir başka gün diğer bir sendika da aynı işyerinde yetki tespiti başvurusunda bulunabilir. Böyle bir durumda Bakanlığın, ikinci başvuruya ilişkin istemi, birincinin sonucunun alınmasına kadar işleme koymaması gerekir.

Bir işletmede başvuru tarihi itibarıyla aynı anda yetki şartlarını sağlayan birden fazla sendikanın olması ve bu sendikaların üye sayılarının eşit olması halinde yapılan başvuru Bakanlık tarafından reddedilir.

Aynı işyeri için birden fazla sendikanın aynı gün başvurması halinde ise başvuru tarihi hepsi için aynı olduğundan Bakanlık başvuruların hepsini inceleyerek aralarından birinin toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olduğuna karar verecektir.

Bakanlık, başvuruda bulunan tarafların toplu iş sözleşmesi tarafı olma ehliyetine sahip olup olmadıklarını, ilgili işyeri veya işletme ile ilgili daha önceden kesinleşmiş bir yetki tespiti yapıp yapılmadığını, işçi sendikasının faaliyet gösterdiği işkolunda kurulup kurulmadığını, ilgili işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesinin var olup olmadığını, işçi sendikasının işkolu barajı ve işyerinde çoğunluğu sağlama gibi yetki şartlarını taşıyıp taşımadığını inceleyecektir.

Bakanlık öncelikle ehliyet yönünden bir inceleme yapacaktır. Başvuruya konu işyeri veya işletmedeki, işçi sendikasının ya da işveren sendikasının veya herhangi bir sendikaya üyeliği bulunmayan işverenin toplu iş sözleşmesinin tarafı olma ehliyetine sahip olup olmadıklarını araştıracaktır. Taraflardan birinin ehliyetinde herhangi bir sorun çıkması halinde başkaca bir araştırmaya gerek kalmadan başvuru reddedilecektir. Eğer ehliyet konusunda bir sıkıntı olmazsa diğer şartları incelemeye geçecektir.

Bakanlığın ehliyetle ilgili incelemesi sona erdikten sonra değerlendirmesi gerektiği bir sonraki husus, ilgili işyeri ile ilgili daha önceden kesinleşmiş bir yetki tespiti yapılıp yapılmadığıdır. Çünkü Bakanlık tarafından ilgili işyeri için daha önceden yetki tespiti yapılmış ve bu tespit kesinleşerek işçi sendikasına yetki belgesi verilmiş ise artık bu işyeri için yeniden yetki tespiti başvurusu yapılamaz, başvuru yapılırsa bile aynı işyeri ya da işletme için ikinci kez bir yetki belgesi verilmesi mümkün değildir.¹⁵⁴

Bakanlık ayrıca toplu iş sözleşmesi imzalanmak istenen işyeri ya da işyerlerinin başvurusu yapan işçi sendikasının kurulu olduğu işkoluna dahil olup olmadığını inceleyecektir. Faaliyet gösterdiği işkolu dışında başvuruda bulunan ya da toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen işyeri veya işyerleri ile aynı işkoluna dahil olmadığı anlaşılan sendikanın talebi başka bir incelemeye gerek duyulmaksızın reddedilmelidir.¹⁵⁵

Sonraki aşamada Bakanlık toplu iş sözleşmesi talep edilen işyeri ya da işyerlerinde halen yürürlükte olan mevcut bir toplu iş sözleşmesi olup olmadığını araştıracaktır. Eğer işyerinde/işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yoksa sorun yoktur. Ancak mevcut bir toplu iş sözleşmesinin varlığı halinde Bakanlık bu sefer yüz yirmi günlük süreyi dikkate alacaktır. Eğer yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin bitimine başvuru tarihi itibarıyla yüz yirmi günden fazla süre varsa başvuru reddedilecektir. Aksi durumda yani toplu iş sözleşmesinin bitimine 120 günden az bir süre kalmışsa başvuru, diğer şartların da sağlanması koşuluyla, kabul edilecektir.¹⁵⁶

Bakanlık son olarak yetki tespiti talebi olan işçi sendikasının işkolu barajı ve işyerinde çoğunluğu sağlama gibi yetki şartlarını taşıyıp taşımadığını inceleyecektir. Bu inceleme yapılırken, işçi ve üye sayısına ilişkin her yıl düzenli olarak Bakanlık tarafından yayımlanan istatistikler esas alınacaktır.

¹⁵⁴ Narmanlıoğlu, s. 395; Kocagil, s. 209.

¹⁵⁵ Narmanlıoğlu, s. 394; Tunçomağ ve Centel, s. 361.

¹⁵⁶ Narmanlıoğlu, s. 395.

Her istatistik dönemi, geçerli olduğu zaman diliminde bağlayıcı olup istatistiğin belirlenmesine esas alınan dayanak verilerde meydana gelen değişikliklerden bu süre içinde etkilenmeyecektir. Aksi bir düşünce Bakanlığın her yetki başvurusunda yeni verilere göre tespit yapmasının kabulünü gerektirecektir ki böyle bir durumun sonu gelmez uyuşmazlıklara yol açacağı açıktır.¹⁵⁷

Kanun gereğince Bakanlığın başvuru tarihinden itibaren altı iş günü içerisinde yetki tespit işlemlerini tamamlaması gerekmektedir. Ancak uygulamada Bakanlık çoğu kez belirlenen bu süreyi geçirdikten sonra yetki tespit işlemlerini yapmaktadır. Yasadaki bu süre direktif niteliğinde öngörülmüştür. Bakanlığın bu süreye uymamasının bir yaptırımı yoktur.¹⁵⁸ Ancak, toplu iş sözleşmesi hakkının kullanılabilmesi bakımından Bakanlığın yetki tespit başvurusunu hızlı bir şekilde sonuçlandırması büyük önem taşımaktadır. Bakanlık tarafından yetki tespit işlemlerinin geç tamamlanması, toplu iş sözleşmesinin geç imzalanmasına ve dolayısıyla hem sendikanın hem de sendika üyesi işçilerin hak kaybına uğramasına neden olabilmektedir.¹⁵⁹

Doktrinde bir görüş, Bakanlığın altı iş günü içinde yetki tespit işlemlerini bitirememesi halinde sorumlu tutulması gerektiğini ve bu sorumluluğa uygun disiplin içerisinde çalışması gerektiğini ifade etmiştir.¹⁶⁰

Kanaatimizce, Bakanlık tarafından Kanunda belirtilen altı iş günlük süre içerisinde işlem yapılmamasına karşı herhangi bir yaptırımın olmaması, keyfi hareket edilmesine ve hak kayıplarının oluşmasına neden olacaktır. Nitekim uygulamada Bakanlık tarafından yetki tespitine ilişkin işlemlerin altı iş günlük süre içerisinde yapılmadığı ve bu işlemlerin daha geç sürede yapıldığı görülmektedir. Bu nedenle, yetki tespitine dair altı iş günlük süreye uyulmaması halinde, idarenin sorumluluğuna gidilmesine ilişkin bir düzenleme yapılması yerinde olacaktır.

Ayrıca Bakanlığın Kanunda düzenlenen altı iş günlük süre içerisinde yetki tespit işlemlerini tamamlamaması nedeniyle sendika üyesi işçiler toplu iş sözleşmesi bağatlama hakkına geç kavuşmaktadır. Toplu iş sözleşmesi hakkına geç kavuşan ilgili taraflar Anayasa'nın 125. maddesinin birinci fıkrasında yer alan; "*İdarenin her türlü eylem ve*

¹⁵⁷ Narmanlıoğlu, s. 365.

¹⁵⁸ Günay, 2014, s. 607.

¹⁵⁹ Küçük, s. 110.

¹⁶⁰ Kocagil, s. 213.

işlemlerine karşı yargı yolu açıktır” düzenlemesi gereğince idari yargı yoluna başvurulabilirler.

Bakanlık, yürütülmesinden sorumlu olduğu hizmetleri, zamanında yerine getirmek zorundadır. Bakanlığın sorumluluğu kapsamındaki hizmetleri geç yerine getirmesi nedeniyle idarenin hizmet kusuru oluşmaktadır. Dolayısıyla Bakanlığın yetki tespit işlemlerini yasal süre içerisinde tamamlamaması nedeniyle toplu iş sözleşmesi yapma hakkına geç kavuşan ilgililerin Bakanlığın hizmet kusuruna dayanarak idari yargıda tam yargı davası açması ve zararlarının tazminini talep etmesi mümkündür.

6356 sayılı Kanunun 42. maddesi gereğince, Bakanlık işçi sendikasının başvuru tarihi itibarıyla yetki koşullarını sağladığını tespit ederse “*olumlu yetki tespiti*”ne; başvuru tarihi itibarıyla gerekli şartları taşımadığını belirlerse “*olumsuz yetki tespiti*” ne karar vermektedir.

Bakanlık tarafından yapılan olumlu veya olumsuz yetki tespiti ayrıca ilgililere bildirilmektedir. Kanun koyucu, kararın olumlu veya olumsuz olmasına göre bildirim yapılması gereken kişi ve kuruluşları düzenlemiştir. Bildirimde bulunulacak kişiler kararın niteliğine göre farklılık göstermektedir.

3.6.Olumlu Yetki Tespiti ve Bildirimi

Toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespiti talebiyle yapılan başvuru nedeniyle Bakanlık tarafından yapılan inceleme sonucunda işçi sendikasının ehliyetinin olduğunun ve Kanunda öngörülen yetki şartlarını taşıdığının tespit edilmesi halinde talep kabul edilir.¹⁶¹ Bakanlık, yetki tespit başvuru tarihi itibarıyla yetki şartlarını taşıyan işçi sendikasına “*olumlu yetki tespiti*” verir.

Bakanlık tarafından işçi sendikasına verilen yetki tespit yazısında; yetki kapsamında olan işyeri ve işyerleri, bu işyeri ve işyerlerindeki işçi sayısı ve üye sayısı, yetki şartlarını haiz olan sendikanın adı, toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve görevli makamın neresi olduğuna ilişkin bilgiler yer alır (TİSYTGOHY, md. 8/2). Bu şekilde yetki tespit yazısını alan işçi sendikası, bu karara karşı herhangi bir itiraz olmaması

¹⁶¹ Grup toplu iş sözleşmelerinde, toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerleri için çoğunluk ayrı ayrı tespit edilmesine rağmen tek bir yetki tespit yazısı ve tek bir yetki belgesi verilir. Bkz. Eyrenci, s. 129.

halinde, toplu iş sözleşmesi yetkisini elde etmiş olur. Böylece toplu iş sözleşmesi sürecini başlatabilir ve prosedürün işletilmesi için gerekli tüm işlemleri yapabilir.

Bakanlık tarafından verilen yetki tespit yazısı, başvuru tarihinden itibaren altı iş günü içerisinde yetki şartlarını taşıyan sendikaya, o işkolunda kurulu diğer işçi sendikalarına, taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene ve ilgili çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerine bildirilir (TİSYTGOHY, md. 8/2).

6356 sayılı Kanunun 80/3. maddesi gereğince, Kanunun uygulanmasına ilişkin yapılan tebligatlar, Tebligat Kanunu göre yapılır. Yetki tespitinin kesinleşebilmesi için Bakanlık tarafından bütün ilgililere ayrı ayrı Tebligat Kanununa uygun şekilde tebligat yapılmalıdır. Bakanlığın kararına karşı itiraz yolu açık olduğundan, süresi içerisinde itiraz edilebilmesi ve hak kaybı yaşanmaması için tebligatların usulüne uygun olarak ilgililerin her birine yapılması önemlidir.¹⁶² Bakanlık tarafından tebligat yapılmaması veya tebligat yapılsa bile bu tebliğin Bakanlıkça bir belge ile ispatlanamaması durumunda tebliğ yapılmamış sayılır ve altı iş günlük sürenin varlığından bahsedilemez. Tebligatın yapıldığına ilişkin ispat yükü Bakanlığa aittir.¹⁶³

3.7. Olumsuz Yetki Tespiti ve Bildirimi

Yetki tespit başvurusunda bulunulan işçi sendikasının 6356 sayılı Kanunda öngörülen yetki şartlarını taşımadığının tespit edilmesi halinde Bakanlık tarafından talebi reddedilir. (STİSK 42/3) Bu duruma da “*olumsuz yetki tespiti*” denilmektedir. Yetki talebi reddedilen sendikanın kanuni şartları sağlaması halinde yeniden başvuru yapmasına hiçbir engel yoktur.¹⁶⁴

TİSYTGOHY’nin 9. maddesinin birinci fıkrasına göre “*Bakanlık, yetki tespit başvurusunda bulunan işçi sendikasının başvuru tarihinde yetki şartlarına sahip olmadığını tespit ettiğinde, olumsuz yetki tespitini sadece başvuruyu yapan sendikaya bildirir. Olumsuz yetki tespit yazısında, işyeri ya da işletmenin unvan ve adresi ile çalışan işçi sayısı ve kendi üye sayısı yer alır*”. Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre “*Bakanlık, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin yetki tespit başvurusu halinde,*

¹⁶² Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2016, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı, 14.04.2015 tarih, 2015/10601 Esas, 2015/14082 Karar, Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını, Sayı 49, İstanbul, s. 988.

¹⁶³ Özcan, s. 1351. Bkz. Y9HD, K.T.22.01.2015, E.2015/570, K.2015/1931, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 02.06.2020.

¹⁶⁴ Tuncay ve Kutsal, s. 250.

başvuru tarihinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığını tespit ettiğinde, durumu sadece işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene bildirir”.

Kanunda ve Yönetmelikte yer alan, olumsuz yetki tespiti halinde sadece başvuru yapan tarafa bildirim yapılacağına ilişkin bu düzenlemeler sayesinde başvuruyu yapan işçi sendikasının bilgilerinin diğer sendikaların öğrenmesini engellendiği gibi sendikanın gizli bilgilerinin işverenin eline geçmesi de önlenmektedir.¹⁶⁵

Bakanlığın olumsuz yetki tespitine karar vermesi halinde bu durumu ne kadar süre içerisinde ilgililere bildireceğine dair bir düzenleme mevzuatta yoktur. Bakanlığın keyfi hareket etmemesi açısından olumlu yetki tespiti halinde kararın ilgililere bildirimi için öngörülen altı iş günlük sürenin olumsuz yetki tespiti için de geçerli olacağı kabul edilmelidir.¹⁶⁶

Kanaatimizce, olumlu yetki tespit yazısının ilgililere bildirimi için altı iş günlük süre öngörülmesine rağmen olumsuz yetki tespit yazısının ilgililere bildirimi için açık bir sürenin öngörülmemesi işçi sendikası açısından olumsuz bir durumdur.

Bakanlık tarafından altmış gün içerisinde olumsuz yetki tespit yazısının ilgililere bildiriminin yapılmaması halinde idare hukuku açısından zımni red işlemi söz konusu olacaktır. İlgililer, zımni red işlemine karşı altmış gün içerisinde idare mahkemesi nezdinde dava açabilecektir. Ancak gerek zımni red işlemi için beklenilmesi gereken altmış günlük süre gerekse zımni red işleminin tesisinden sonra altmış günlük dava açma süresi toplu iş hukuku açısından uzun bir süredir. Nitekim, olumsuz yetki tespit bildirimini kısa süre içerisinde alan işçi sendikası örgütlenme çalışmalarını hızlandırıp yeniden başvuru yapmak suretiyle yetki şartlarını sağlayabilir. Bu durumda olumsuz yetki tespitinin bildirimi için kısa bir süre öngörülmemesi toplu iş sözleşmesi sürecinin gecikmesine ve hak kaybına neden olmaktadır. Dolayısıyla olumlu yetki tespit yazısının ilgililere bildirimi için öngörülen altı iş günlük sürenin, olumsuz yetki tespiti için de geçerli olacağı hususunda yasal düzenleme yapılması bizce daha isabetli olacaktır.

¹⁶⁵ Aktay, s. 212.

¹⁶⁶ Narmanlıoğlu, s. 393; Ünlütepe ve Başmanav, s. 275.

Bakanlık tarafından başvuru yapan tarafa yapılması gereken bildirimin nasıl olması gerektiğine ilişkin olarak bir önceki kısımda tebligat usulüne ilişkin yaptığımız açıklamalar burada da geçerlidir.



BÖLÜM 4

YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ VE HUKUKİ SONUÇLARI

İşçi veya işveren tarafının başvurusu üzerine Bakanlık tarafından verilen olumlu veya olumsuz yetki tespitine ilişkin kararlar kesin olmayıp Kanuna göre altı iş günü içerisinde itiraz edilebilir niteliktedir. Yetki tespitine itiraz edilmesi halinde uyuşmazlığın çözüm yeri yargı makamları olmaktadır. Yargı mercileri yapacakları inceleme sonucunda yetki tespitini kesin olarak karara bağlamaktadırlar.

Çalışmamızın bu son bölümünde yetki tespitine itiraz ve bu itirazın hukuki sonuçları hakkında bilgi verilecektir. İlk olarak itiraza yetkili kişi ve kuruluşlardan bahsedilecek, akabinde itiraz konularının neler olduğuna ilişkin ve itiraz süresine ilişkin açıklamalar yapılacaktır. İtiraza bakacak yetkili mahkemenin inceleme usulünden bahsedildikten sonra yetki belgesinin kazanılması, işverenin ve işyerinin değişmesinin yetkiye etkisi ve yetki belgesi alınmadan imzalanan toplu iş sözleşmesinin durumu konuları incelenecektir.

4.1. Genel Olarak

Toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespit edilmesi amacıyla işçi veya işveren tarafından yapılan başvuru neticesinde Bakanlık yaptığı inceleme sonucunda ya olumlu yetki tespiti ya da olumsuz yetki tespiti kararı vermektedir. Bu kararların ikisi de başvuru yapan tarafa ve yerine göre ilgililere bildirilmektedir. Her iki karar da kesin nitelikte olmayıp ilgililer tarafından itiraz edilebilmektedir.

Yetkili sendikanın tespit edilmesi halinde buna ilişkin tespitin o işkolunda kurulu bulunan diğer işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene bildirilmesinin ve yine aynı şekilde yetki şartlarını taşımayan işçi sendikasının tespit edilmesi halinde başvuruyu yapan kişi veya kuruluşa bu durumun bildirilmesinin amacı, ilgililere bu kararlara karşı itiraz haklarını kullanabilmeleri için imkân sağlamak ve gerçekten yetkili olan sendikayı ortaya çıkarmaktır.¹⁶⁷

¹⁶⁷ Narmanlıoğlu, s. 399.

6356 sayılı Kanunun yetki itirazını düzenleyen 43. maddesinin birinci fıkrasına uyarınca “*Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir*”.

Kanunun toplu iş sözleşmesi taraflarına ve sendikalara yetki tespitine itiraz hakkı tanımış olması ve ilgililerin de bu haklarını kullanıyor olmasında yadırganacak bir durum olmamakla birlikte, toplu iş sözleşmesine yönelik itirazlar incelendiğinde büyük bir kısmının yetki tespitine dair yanlışları düzeltmekten ziyade zaman kazanmaya ve sendikayı ödün pazarlığına zorlamaya yönelik olduğu görülmektedir.¹⁶⁸

İşçi sendikası tarafından veya işveren tarafından yapılan başvuru sonucunda yapılan yetki tespitine itiraz edilmesi halinde yetkinin kesinlik kazanabilmesi için itirazın sonuçlanması gerekmektedir. Usulüne uygun olarak yapılmış bir itiraz, yetki işlemlerini durdurmaktadır.¹⁶⁹

6356 sayılı Kanun olumlu yetki tespitine yapılacak itiraz ile olumsuz yetki tespitine yapılacak itiraz sürecini farklı şekilde düzenlemiştir. 6356 sayılı Kanunun 43. maddesinde olumlu yetki tespitine itiraz konusu eski yasadakine benzer bir şekilde düzenlenmiştir. Bununla birlikte eski yasada yer almayan olumsuz yetki tespitine yönelik itiraz müessesesine ilişkin bir düzenleme yapılarak bu konudaki eksiklik giderilmiştir.¹⁷⁰

¹⁶⁸ Özveri, yetki tespitine itirazın sendikaların yetki belgesi alma sürecini uzattığını belirtmiştir. Özveri tarafından 1992-2009 tarihleri arasında dokuz sendika esas alınarak yetki tespiti sürecine ilişkin yapılan araştırma sonucunda Bakanlığın yetki tespitine itiraz edilmesi halinde ortalama yetki tespiti süresi 424 gün olarak belirlenmiştir. İtiraz süresinin bu kadar uzun sürmesinin sendikaların davayı kazansalar bile toplu iş sözleşmesini yapmaktan vazgeçmelerine neden olduğunu belirterek itiraz üzerine açılan davalardan 867 tanesinin kazanılmasına karşın, dava süreci içerisinde üye işçilerin işveren baskısı veya değişik nedenlerden ötürü üyelikten ayrılmaları sebebiyle sendikanın üye sayısının azalması sonucu sadece 281 işyerinde toplu iş sözleşmesi yapıldığı tespit edilmiştir. Bkz. Özveri, s.302-303.

¹⁶⁹ Narmanlıoğlu, s. 400; Engin, yetki itirazının mahkeme kararı kesinleşinceye kadar yetki tespit sürecini durdurmasına ilişkin düzenlemenin yetki prosedürünü toplu iş sözleşmesi hakkını kullanamaz hale getirmesinin başlıca sebebi olarak görmektedir. Engin’in bu konudaki önerisi; “*itiraz davasının en azından grev aşamasına kadar yetki işlemlerini durdurmayacağı*” yönünde bir düzenleme yapılmasıdır. Bu şekilde tespit yazısı ile birlikte toplu pazarlık aşamasına geçilebilecek ve 60 gün sürecek toplu pazarlık ile peşinden gelen 15 günlük arabuluculuk süresi içerisinde itiraz davası sonuçlanabilecektir. Bu şekilde kötü niyetli itirazlar önlenilecek ve sadece ciddi gerekçelere dayanan az sayıda itirazın yargının önüne gitmesi sağlanabilecektir. Bkz. Engin, s. 161.

¹⁷⁰ Tuncay ve Kutsal, s. 256.

4.2. İtiraza Yetkili Kişi ve Kuruluşlar

Olumlu veya olumsuz yetki tespiti kararının bildirileceği kişi ve kuruluşlar ayrıca bu kararlara karşı itiraz hakkına sahiptirler. Yetki tespitinin olumlu veya olumsuz olmasına göre bu kararlara itiraz edebilecek kişi ve kuruluşlar farklılık göstermektedir.

Olumlu yetki tespiti halinde bu karar işçi sendikası ile birlikte o işkolunda kurulu bulunan işçi sendikalarına, işveren sendikasına ya da sendika üyesi olmayan işverene bildirildiğinden ayrıca sayılan bu kişi ve kuruluşlar itiraza yetkilidirler.

Olumsuz yetki tespiti olması halinde ise 6356 sayılı Kanunun 43/4. maddesi gereğince itiraz hakkı sadece işçi sendikasına tanınmıştır.

4.2.1. Olumlu Yetki Tespiti Bildirimi Halinde

Bakanlık tarafından yapılan olumlu yetki tespiti taraflara bildirildikten sonra ilgililerin bu karara karşı itiraz etme hakları bulunmaktadır. STİSK'nin 42. maddesinin ikinci fıkrasına göre ilgililer *“tespit yazısını alan işçi sendikası, o işkolunda kurulu diğer işçi sendikaları ile işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren”* dir.

Yönetmeliğin 10/1. maddesi gereğince *“kendilerine tespit yazısı gönderilen işçi veya işveren sendikaları ya da sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığına dair itirazda bulunma”* hakkına sahiptir. Uygulamada ise çoğunlukla, yetki belgesi almak amacıyla başvuru yapan işçi sendikasının yetkili olduğunun belirlenmesi halinde, o işkolunda faaliyet gösteren diğer işçi sendikaları ile işveren tarafı itirazda bulunmaktadır.¹⁷¹

6356 sayılı Kanunun 43/2. maddesinde itiraz hakkı olmayan sendika da açıkça düzenlenmiştir. Fıkraya göre *“kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası yetki itirazında bulunamaz”*.¹⁷² Yetki itirazında bulunabilmek için ayrıca itiraz edecek kişi ya da kuruluşun bir hukuki yararının olması gerekmektedir. Ancak yüzde birlik işkolu barajını geçemeyen bir sendikanın yetki

¹⁷¹ Başmanav, Y., 2015, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uyarınca Yetki Tespitine İtiraz”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, Sayı 33, İstanbul, s. 32.

¹⁷² Yargıtay, yüzde birlik işkolu barajını geçemeyen işçi sendikasının olumlu yetki tespitine itiraz hakkı bulunmadığı yönünde kararlar vermektedir. Bkz. Y7HD, K.T. 21.10.2014, E. 2014/5901, K. 2014/19209, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 09.06.2020.

şartını taşımadığı ortadadır. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinde taraf olarak yer alması imkansızdır.¹⁷³ Bu nedenle, hukuki yararı yoktur ve itiraz hakkı bulunmaz.¹⁷⁴

Olumlu yetki tespitine itirazı işveren tarafı yapıyorsa hem yetki tespitini yapan Bakanlık hem de yetkili olduğu belirlenen işçi sendikası hasım olarak gösterilir. Buna karşılık itirazı rakip sendika yapıyorsa hasım olarak işveren, Bakanlık ve yetki tespiti yapılan işçi sendikası gösterilir. Eğer bunlardan biri hasım olarak gösterilmemişse davanın onlara yöneltilmesi için davacıya ek süre verilmesi gerekmektedir.¹⁷⁵ Çünkü dava şartlarından biri olan taraf teşkili sağlanmadan yargılama yapılamaz. Davalı taraflar açısından mecburi dava arkadaşlığı mevcuttur.¹⁷⁶

4.2.2. Olumsuz Yetki Tespiti Bildirimi Halinde

6356 sayılı Kanunun 42/3. maddesi gereğince “*işçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığına ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa*” bildirilmektedir. Aynı Kanunun 43. maddesinin dördüncü fıkrası gereğince de “*42 nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir*”.

Her iki Kanun hükmü incelendiğinde olumsuz yetki tespitinin sadece başvuruyu yapan tarafa bildirileceği belirtilmiştir. Başvuruyu işçi sendikası yapmışsa bildirim sadece işçi sendikasına yapılacaktır. Eğer işveren veya işveren sendikası başvurmuşsa bildirimde sadece işverene veya işveren sendikasına yapılacaktır. Bununla birlikte işveren tarafına bildirim yapılsa bile işveren tarafının itiraz hakkı bulunmamaktadır. Olumsuz yetki tespitine itiraz hakkı sadece işçi sendikasına tanınmıştır.

¹⁷³ Tokkaş, s. 97.

¹⁷⁴ Kocagil, yüzde birlik işkolu barajını aşmayan işçi sendikasının yetki itirazında bulunmasında hukuki yararının olduğu ve itiraz hakkı tanınması gerektiği görüşündedir. Kurulu bulunduğu ve faaliyet gösterdiği işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikasının yetki itirazında bulunamayacağına ilişkin düzenlemenin hatalı olduğunu çünkü işkolu istatistikleri her altı ayda bir yayımlandığından sonraki istatistikte barajı aşacağını düşünen bir sendikanın yetki itirazında bulunmasında hukuki yararı olduğunu düşünmektedir. Bir sonraki istatistikte asıl yetki sahibi olabilme ihtimali bulunan bir sendikanın işkolu barajını geçmemesi sebebiyle itiraz hakkı verilmemesinin doğru olmadığı görüşündedir. Bkz. Kocagil, s. 218-219.

¹⁷⁵ Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi., 2018, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararı, 25.01.2018 tarih, 2017/28314 Esas, 2018/1327 Karar, Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını, Sayı 58, İstanbul, s. 1801.

¹⁷⁶ Şahlanan, s. 72; Çelik vd., s. 760; Tuncay ve Kutsal, s. 256-257.

Uygulamada çoğunlukla işçi sendikalarının yetki başvurusunda bulunması ve olumsuz yetki tespitine itiraz yolunun yine genellikle işçi sendikalarınca kullanılması sebebiyle kanun koyucunun, işveren tarafının olumsuz yetki tespitine itiraz etme olasılığını değerlendirmedeği gözükmektedir.¹⁷⁷

Yetki şartlarını haiz olmadığı bildirilen işçi sendikası itiraz hakkını kullanarak yetkili olduğunun tespiti için dava açabilir. İtiraz hakkı sadece başvuruyu yapan işçi sendikasına ait olmakla birlikte dava açıldıktan sonra mahkeme “*o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası ya da sendika üyeliği bulunmayan işverene de açılan davayı bildirmekle*” yükümlüdür (STİSK, md. 43/4; TİSYTGOHY md. 10/4). Bu şekilde olumsuz yetki tespitine yönelik itiraz sonucunda açılan davada hukuki menfaatleri olan ilgililere bildirim yapılmış ve davaya katılma imkânı sağlanmış olmaktadır.

4.3. İtirazın Konusu

Bakanlığın olumlu veya olumsuz yetki tespitine karşı ilgililerin itiraz hakkı bulunmaktadır. İtirazı inceleyecek merci yargı makamlarıdır. İtirazı yapacak olan taraf, yetki tespitine yönelik iddialarını içeren itiraz dilekçesini mahkemeye vererek davasını açmaktadır. Dava dilekçesinde yer alan itiraz konuları; işkolunda baraj şartının sağlanamadığı, işletme kapsamındaki işyerlerinden birinin farklı işkolunda yer aldığı veya işyerinde çoğunluk tespitinde yanlışlık yapıldığı gibi hususlar olabilmektedir.

6356 sayılı Kanunun 43/3. maddesine göre “*mahkemeye sunulacak itiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer alması gerekmektedir*”. Aksi durumda mahkeme itirazı incelemeksizin reddedecektir. Yasa koyucu bu şekilde kötü niyetli itirazları engellemeyi amaçlamıştır.¹⁷⁸ Mahkemeye sunulan itiraz dilekçesinin içeriğinde ya da dilekçe ekinde somut delillerin belirtilmesi mecburiyetinin kötü niyetli itirazları belli seviyede engelleyebilecek nitelikte olduğu kabul edilebilir ise de yargı sürecini hızlandırmada etkin olup olmayacağı tartışmalıdır. Çünkü itiraz dilekçesinde ve ekinde somut delillerin olup olmadığının, varsa gösterilen delillerin itirazlarla ne kadar ilgili olduğunun tespiti de ayrı bir incelemeyi gerektirmektedir.¹⁷⁹

¹⁷⁷ Kocagil, s. 232.

¹⁷⁸ Çelik vd., s. 760.

¹⁷⁹ Engin, s. 146.

6356 sayılı Kanunun 43/3. maddesinde yer alan, “*itiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması halinde itiraz incelenmeksizin reddedilir*” şeklindeki hükmü, böyle bir durumda mahkeme itirazı incelemeksizin reddeder şeklinde değil, esasa girmeksizin reddeder şeklinde anlamak gerekir. Çünkü bu hükümden maksat yetki tespit sürecini sürüncemede bırakmaya yönelik kötü niyetli itirazları önlemektir.¹⁸⁰ Mahkemenin bu fıkraya istinaden vermiş olduğu ret kararı kesin nitelikte olmayıp temyize tabidir.

Somut delillerin ne olduğuna ilişkin mevzuatta açık bir hüküm yer almamış, Yargı kararları ve öğreti ile zaman içerisinde şekillenmiştir.¹⁸¹ 6356 sayılı Kanunun 43/3 maddesinde yer alan yasal düzenlemede arz edilen somut delil tanımından anlaşılması gereken, bordrolar, sigorta kayıtları, sendika üye kayıt fişleri, istifa fişleri, işe giriş ve çıkış bildirimleri, işyerlerine ilişkin Nace kodlarını gösterir belgeler, hukuki mütalaa vs. gibi mahkemede dava konusu olumlu yetki tespit yazısının hatalı ve maddi gerçeğe aykırı olduğu kanaatini oluşturacak delillerdir. Ayrıca taraflar, itiraz nedeni olarak kendilerinde olmayan ancak mahkemece getirilebilecek delillere de dayanabilirler.¹⁸²

6356 sayılı Kanunda, itiraz konusu hususların kim tarafından kanıtlanacağına ilişkin bir düzenleme yoktur. Bu konuda Türk Medeni Kanunun 6. maddesinde yer alan “*Kanun’da aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür*” şeklindeki genel kuralı uygulamak ve toplu iş sözleşmesi yetkisini haiz olduğunu söyleyen tarafın bu iddiasını ispatla yükümlü olacağını kabul etmek doğru olacaktır.¹⁸³

4.3.1. Olumlu Yetki Tespiti Bildirimi Halinde

İşçi sendikasının yetkisinin tespitine yönelik itirazlarda dava konusu bu yetkiye ilişkin olmaktadır. Bakanlık tarafından kendisine bildirim yapılan o işkolundaki diğer işçi sendikaları, işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren öncelikle yetkisi tespit edilen işçi sendikasının yetkili olmadığına ilişkin itirazlarını ileri süreceklerdir. Bu nedenle olumlu yetki tespitine yönelik itiraz davalarının konusu da genellikle, Bakanlık

¹⁸⁰ Tuncay ve Kutsal, s. 257; Bkz. Tuncay ve Kutsal, s. 257; Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2013, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararı, 26.06.2013 tarih, 2013/16422 Esas, 2013/15619 Karar, Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını, Sayı 39, İstanbul, s. 610.

¹⁸¹ İşveren Yargıtay Kararları, 2014, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 26.06.2013 tarih, 2013/16422 Esas, 2013/15619 Karar, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, Cilt 52, Sayı 2, Ankara, s. 33.

¹⁸² Kılıçoğlu, s. 261.

¹⁸³ Tunçomağ ve Centel, s. 363.

tarafından yetkisi tespit edilen işçi sendikasının kanunun aradığı yetki şartlarına sahip olmadığına dair iddialardan oluşmaktadır. İtiraz konuları genelde çoğunluk şartının gerçekleşmediği, sahte üyelik fişlerine göre karar verildiği, muvazaalı bir biçimde asıl işveren ve alt işveren ilişkisi kurularak çoğunluğun etkilendiği, toplu iş sözleşme prosedürünün başka bir işkoluna girdiği veya yetkinin işyeri için değil işletme için verilmesi gerektiği konuları üzerinde yoğunlaşmaktadır.¹⁸⁴

Yetki itirazı sadece Bakanlığın tespit kararında belirtilen hususlarla sınırlı değildir. Bakanlığın yaptığı tespitte bulunmayan; fakat yetkinin tespitinde etkili olan diğer nedenler de ileri sürülerek, yetki itirazında bulunmak mümkündür. Bakanlığın re'sen incelemesi gereken hususları incelememiş olması, maddi hatalar veya hukuki hatalar itiraz sebebi olabilir.¹⁸⁵

6356 sayılı Kanunun 43. maddesinin üçüncü fıkrasına göre “işçi veya üye sayılarının tespitindeki maddi hataya ve süreye ilişkin” itiraz da yapılabilir. Olumlu yetki tespitine ilişkin itiraz konularını bu başlıklar altında ayrıntılı olarak incelemek faydalı olacaktır.

4.3.1.1. Maddi Hata ve Süreye İlişkin İtiraz

Kanuna göre “işçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme duruşma yapmaksızın kesin olarak” karara bağlamaktadır (STİSK, md. 43/3). Bu nedenle itirazın maddi hataya veya süreye ilişkin mi yapıldığı yoksa bunların dışında başka bir konuya ilişkin mi yapıldığı ayrımı önem kazanmaktadır. Çünkü maddi hata ve süreye dair itirazlarda duruşma açılmaksızın evrak üzerinden altı iş günü içerisinde kesin olarak karar verilmektedir. Maddi hata ve süre dışındaki itiraz konuları ile ilgili ise mahkeme duruşma açarak yargılama yaptıktan sonra karar vermekte ve bu karar kesin olmamaktadır.

Maddi hataya dair itiraz, işkolunda çalışan işçi sayıları ile toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işyeri veya işyerlerindeki işçi sayısı ile başvuruda bulunan sendikanın üye sayısında yapılabilir.¹⁸⁶ Örneğin Bakanlığın tespit yazısı Resmi Gazete’de yayımlanan istatistikler ile uyumlu değilse, Bakanlık işyerindeki işçi sayısı ve işçilerin sendika üyeliği

¹⁸⁴ Tuncay ve Kutsal, s. 257.

¹⁸⁵ Narmanlıoğlu, s. 400.

¹⁸⁶ Cevahir, s. 128.

konusunda kendi kayıtlarındaki bilgiye uymayan bir tespit yapmış ve bu husustaki deliller itiraz dilekçesi ile birlikte ibraz edilmişse mahkeme duruşma yapmaksızın evrak üzerinden kesin olarak karar verecektir.¹⁸⁷

Yetki itirazı maddi hatadan başka süreye yönelik de olabilmektedir. Yetki tespiti için başvuru süresinin belirlenmesiyle ilgili kısımda açıkladığımız üzere, işyerinde veya işletmede yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesinin varlığı halinde yetki tespiti başvurusu bu sözleşmenin sona ermesinden önceki yüz yirmi gün içinde yapılmalıdır. Örneğin bu süreye uyulmadan yetki tespiti başvurusu yapılmış ve Bakanlık bu hususu gözden kaçırarak yetki tespiti yapmış ise ilgililerce süre yönünden itiraz edilebilir.

Kanaatimizce, maddi hata ve süreye ilişkin itirazlarda kısa bir süre içerisinde duruşma açılmaksızın karar verilmesi isabetlidir. İşçi ve üye sayısındaki maddi hataya ilişkin iddialar veya yetki tespitinde süreye uyulmadığına ilişkin iddialar duruşma yapılmadan ilgili bilgi ve belgelerin incelenmesi sonucu çözüme kavuşturulabilecek konulardır. Bu şekilde mahkeme tarafından kısa bir süre içerisinde kesin olarak karar verilerek, yetki tespit süreci kısaltılıp toplu iş sözleşmesinin zamanında yapılması işçi sendikası ve sendika üyesi işçilerin haklarında bir kayıp yaşanmasına engel olacaktır.

4.3.1.2. Çoğunluk Şartına İlişkin İtiraz

Yetki itirazına konu edilebilecek iddialardan biri de işyerinde veya işletmede kanunun aradığı çoğunluğun sağlanamadığıdır. İşçi tarafının yetki şartlarını açıklarken bahsettiğimiz üzere işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerinde yarıdan fazla üye sayısına, işletmede ise yüzde kırk üye sayısına sahip olması gerekmektedir. Bakanlık tarafından çoğunluk şartına sahip olmayan bir işçi sendikasına yetki verilmesi durumunda bu karara karşı ilgililer tarafından itiraz edilebilmektedir.

Çoğunluk şartına ilişkin itirazlar genellikle bu şartın sağlanamadığı, üyelik kayıtlarının sahte olduğu, muvazaalı işlemler yapılarak, çoğunluğun etkilendiği konuları üzerinde yoğunlaşmaktadır.¹⁸⁸ Bazen işverenler, toplu pazarlık süreci yaklaşırken sendika üyesi olmayan belli sayıda işçiyi işe alıp, toplam işçi sayısını artırma yoluna giderek, işçi sendikasının çoğunluk şartını sağlamasını engellemek isteyebilmektedirler. Bu gibi durumlarda Yargıtay, yetki tespit başvuru tarihinden kısa bir süre önce işyerine toplu

¹⁸⁷ Oral, s. 85.

¹⁸⁸ Tuncay ve Kutsal, s. 257.

biçimde işçi alındığını saptandığında, bunun nedenleri ile gerekliliğinin araştırılmasını istemektedir.¹⁸⁹

İşyeri veya işletmede çoğunluğun tespitine ve bu tespitte karşılaşılan sorunlara, çalışmamızın “toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinde işçi tarafının yetkisinde aranan şartlar” kısmında ayrıntılı olarak değinmiştik. Bu nedenle tekrar olmaması için bu aşamada o kısma atıf yapmakla yetiniyoruz.¹⁹⁰

4.3.1.3. İşkoluna İlişkin İtiraz

Yetki tespit sürecinde en çok karşılaşılan itiraz nedenlerinin başında işkolu uyuşmazlıkları gelmektedir. Ayrıca toplu iş hukuku uyuşmazlıklarının temyiz incelemesine bakan Yargıtay Daireleri’nin iş yükünün önemli bir kısmını işkolu uyuşmazlıkları oluşturmaktadır.¹⁹¹

Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlık tarafından yapılır ve Resmi Gazete’de yayımlanır. İşkolu istatistiklerine ilgilerece itiraz edilebilir. Ancak uygulamada işyerinin girdiği işkoluna itiraz, Bakanlığın tespitinin Resmi Gazete’de yayımlanmasından sonra değil de toplu iş sözleşmesi yapmak amacıyla yetki tespit talebinde bulunulması aşamasında karşımıza çıkmaktadır.¹⁹²

6356 sayılı Kanuna göre işkolunun tespiti ile ilgili uyuşmazlığın yetki tespitine itiraz sürecinde ortaya çıkması halinde, “*işkolu ile ilgili itirazları konu alan işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici mesele sayılmayacaktır*” (STİSK, md. 5/2).

6356 sayılı Kanunun genel gerekçesi ve 5. maddenin gerekçesinden anlaşıldığı üzere yasa koyucu bu düzenlemeyi yaparken önceki dönemde bazı kötü niyetli uygulamalar ile Anayasa ve uluslararası hukukta korunan toplu iş sözleşmesi hakkının kullanımının engellenmesini ortadan kaldırmayı amaçlamıştır.¹⁹³ Diğer taraftan da bu

¹⁸⁹ Sur, s. 279; Demir, 2006b, s. 260. Bkz. Y22HD, K.T.26.05.2015, E.2015/14778, K.2015/19273, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 31.05.2020.

¹⁹⁰ Bkz. Yukarıda Bölüm 2, 2.2., 2.2.2.

¹⁹¹ Yılmaz, G., 2017, “Güncel Yargıtay Uygulaması Işığında İşkolu Kavramı ve İşkolu Tespiti”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, Sayı 38, İstanbul, s. 139.

¹⁹² Akı, E., 2010, “İşveren ve İşkolu Değişikliğinin Yetki Süreci ve Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, Sayı 19, İstanbul, s. 95.

¹⁹³ Yıldız, G. B., 2016, “Yetki Tespitine İtiraz Davalarında Bekletici Mesele”. İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Cilt 1, Sayı 1, İstanbul, s. 519. Başterzi’ye göre; Kanun’un 5/2. maddesindeki düzenleme hukuk tekniğine aykırıdır. Bu nedenle dar yorumlanarak

düzenlemenin neticesi olarak işçi sendikalarının, bir dönem için bile olsa, yetkisiz oldukları bir işkolunda toplu iş sözleşmesi yapmalarının yolu açılmış olmaktadır.¹⁹⁴

4.3.1.4. İşletmeye İlişkin İtiraz

Toplu iş sözleşmesi yetkisi için başvuru yerin işyeri mi yoksa işletme mi olduğunun belirlenmesi önemlidir. Çünkü yetkili işçi sendikasının belirlenmesinde işyeri ve işletme için aranılan çoğunluk şartları farklıdır.

Yetki tespitine itirazlarda işletmeye yönelik iddialar sıkça yer almaktadır. İşletmeye yönelik itirazlar, toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerinin bir işletme dahilinde olmasına rağmen bu hususun dikkate alınmaması şeklinde olabilir. Bu durumun tam tersi de söz konusu olabilir. İşletme dahilinde olmayan bir işyerinin işletmeye dahilmiş gibi değerlendirilmesi de mümkündür.

Yetki tespitine itiraz davalarında sıklıkla görülen bir durum, işyeri düzeyinde verilen bir yetki tespiti ile ilgili açılan davada, yetki tespitine konu olan işyerinin gerçekte başka bir işkolunda faaliyet gösterdiği, işverenin o işkolunda kurulu başka işyerleri de olduğu için bu işyerlerinin tamamının işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasını gerektirecek bir bütünlük oluşturduğunu ve bu nedenle de yetki tespitinin iptal edilmesi gerektiğinin ileri sürülmesidir.¹⁹⁵

Çalışmamızın ilgili kısımlarında birkaç kez belirttiğimiz gibi bir işyerinin hangi işkoluna girdiğinin tespiti Bakanlık tarafından yapılmaktadır. 6356 sayılı Kanunun 4. maddesinin üçüncü fıkrasına istinaden çıkarılan İşkolları Yönetmeliği ile Kanunun ekli (1) listesinde belirtilen işkolunun her birine giren işyerlerini, Eurostat (Avrupa Birliği İstatistik Ofisi) tarafından oluşturulan NACE rev.2 kodları temelinde faaliyet konularına göre sınıflandırmıştır.¹⁹⁶ Söz konusu NACE kodu, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği¹⁹⁷ uyarınca verilen Sosyal Güvelik Kurumu (SGK) işyeri sicil numarasında yer almaktadır. Sendikanın yetki başvurusu üzerine Bakanlık, sendikanın kurulu

işkolu tespit taleplerinin yetki tespitinde bekletici mesele yapılamayacağı hükmü sadece işkolu değişiklikleriyle sınırlı düşünülmelidir. Bkz. Başterzi, S., 2014, “Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012”, Kamu-İş Yayınları, Ankara, s. 301.

¹⁹⁴ Pirlar, B., 2013, “Toplu İş İlişkileri Sistemimizde Yeni Döneme Başlarken Geride Bıraktıklarımız”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Özel Sayı, İzmir, s. 909.

¹⁹⁵ Yıldız, s. 520.

¹⁹⁶ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/nace-rev2>, erişim tarihi 20.06.2020.

¹⁹⁷ Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği 12 Mayıs 2010 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100512-3.htm>, erişim tarihi 20.06.2020.

bulunduğu işkoluna giren işyerlerini SGK kayıtlarındaki işyerlerine göre işyeri sicil numaralarından hareketle belirlemektedir. SGK işyeri sicil numarasındaki hatalar nedeniyle, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin Bakanlık yetki yazısında aynı nitelikteki işyerlerinden kimisi yetki kapsamında yer alırken, diğer bazı işyerlerinin yer almadığı görülmektedir. Bunun üzerine açılan yetki itirazı davalarında işletme kapsamına giren işyerlerinin tespiti bir ön sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁹⁸

İşkoluna ilişkin itirazlar Kanuna göre bekletici mesele yapılmamaktadır. Ancak işletme itirazlarının bekletici mesele yapıлып yapılmayacağı hususunda net bir uygulama yoktur.¹⁹⁹ Yargıtay yetki tespitinde işletmeye yönelik yapılan itirazların bekletici mesele sayılması yönünde kararlar vermiş ve bu şekilde yerleşik içtihatlar oluşturmuştur.²⁰⁰ Ancak son dönemde Yargıtay'ın işletme itirazlarının bekletici mesele sayılmamasına ilişkin yeni kararlar vererek içtihat değişikliğine gittiği gözlemlenmektedir.²⁰¹ Örneğin; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, temelde işkolu itirazı niteliği taşıyan işletme itirazlarının kayıtlar esas alınarak çözülmesi gerektiğini kabul ederek, bekletici mesele uygulamasına son vermiştir.

4.3.2. Olumsuz Yetki Tespiti Bildirimi Halinde

2822 sayılı Kanun'da açıkça düzenlenmiş olmamakla birlikte Bakanlık tarafından yetkili olmadığı kendisine bildirilen işçi sendikasının bu karara karşı itiraz hakkının bulunduğu kabul edilmekteydi. Yargıtay'ın kararlarına yansıyan görüşü de Bakanlığın yetkisizlik konusunda verdiği kararın yargı denetimine tabi olduğu yönündeydi. Yargıtay bu konudaki itiraz hakkını 2822 sayılı Kanun'un 15. maddesine dayandırmaktaydı.²⁰²

¹⁹⁸ Engin, E. M., 2018, "Yetki İtirazı Davalarında SGK İşyeri Sicil Numarasının İşlevi ve İşkolu Koduna Yönelik İtirazların Hukuki Niteliği", Sicil İş Hukuku Dergisi, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, Sayı 39, İstanbul, s. 13.

¹⁹⁹ Yıldız'a göre; 6356 sayılı Kanunda toplu iş sözleşmesi sürecini gereksiz ve haksız yere uzatılmasının önüne geçmek amacıyla getirilen 5. madde varken, yetki itirazı davalarında işletme niteliği ileri sürülerek işkolu tespit yapılmasına cevaz vermek ve bu durumu bekletici mesele yapmak, tutarlı olmadığı gibi çoğu kez hakkın kötüye kullanılması yasağı çerçevesinde ele alınması gereken bir konudur. Bunun tek istisnası yetki tespiti talep edilen işyerinin girdiği işkolunun Bakanlık kayıtlarında görünenden farklı olarak hatalı bir şekilde değerlendirilmesidir. Bkz. Yıldız, s. 526.

²⁰⁰ Bulut, A., 2013, "Birinci Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Uluslararası Sendikal Örgütler Sempozyumu", Türk Metal Yayınları, Ankara, s. 80-81; Y22HD, 2013/17141E, 2013/16308K.

²⁰¹ Y22HD, K.T.19.10.2017, E.2017/38132, K.2017/22480, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 31.05.2020.

²⁰² Narmanlıoğlu, s. 404.

6356 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte eski yasadaki bu boşluk doldurulmuş ve olumsuz yetki tespiti halinde itiraz hakkının kimin tarafından kullanılabileceğine ilişkin kanuni düzenleme yapılmıştır. 6356 sayılı Kanun'un 43/4. maddesi gereğince “*işçi sendikası olumsuz yetki tespitine itiraz hakkına*” sahiptir. İşçi sendikasının itirazının konusu yetkili olduğuna ilişkin olacaktır. Yani Bakanlığın yetki şartlarını sağlamadığına ilişkin tespitinin yanlış olduğuna ve kendisinin yetkili olduğuna ilişkin iddiaları davanın konusunu oluşturacaktır.

4.4. İtirazın Süresi

Kanun'da yetki tespitine yönelik itiraz hakkının belli bir süre içerisinde kullanılması öngörülmüştür. Kanaatimizce, yetki tespit sürecinin bir an önce sonuçlanması ve hak kaybı yaşanmaması için itiraz süresi öngörülmesi yerinde bir düzenlemedir.

Bakanlık tarafından olumlu veya olumsuz yetki tespitine karar verildikten sonra ilgililere bildirim yapılmaktadır. Bu bildirimin ilgili kişi ve kuruluşlara, usulüne uygun olarak tebliği edildiği anda itiraz süresi başlamaktadır. Bakanlığın yetki tespitine ilişkin kararının ilgililere usulüne aykırı olarak ya da hiç tebliğ edilmemesi halinde itiraz süresi başlamayacaktır.

İlgililer kendilerine tebliğ yapıldıktan sonra Kanunda öngörülen süre içerisinde itiraz hakkını kullanmak zorundadırlar. Aksi halde süresi içerisinde itirazda bulunmazlarsa, mahkeme itirazın içeriğini incelemeden, davayı süre yönünden reddeder ve hak kaybı yaşanmış olur. Bu nedenle itirazın süresi içerisinde yapılması çok önemlidir.

4.4.1. Olumlu Yetki Tespiti Bildirimi Halinde

6356 sayılı Kanun'un 43/1. maddesinde olumlu yetki tespitine itiraz süresini düzenlemiştir. Kanuna göre “*yetki tespiti yapılan işçi sendikasının faaliyet gösterdiği işkolundaki diğer işçi sendikaları, işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren Bakanlığın kendilerine gönderdikleri tespit yazısını tebliğ aldıkları tarihten itibaren altı iş günü içerisinde yetki itirazında bulunabilirler*”.

Bakanlık tarafından gönderilen yetki tespit yazısını tebliğ alan ilgililer altı iş günü içerisinde itirazda bulunabilirler. Kanunda açıkça “iş günü” ibaresi yer aldığından hafta sonları ve resmi tatiller, sürenin hesabında dikkate alınmaz. Yargıtay, yetki tespitine

itiraz süresinin hesaplanmasında hangi günlerin iş günü olarak kabul edilemeyeceğini ayrıntılı bir şekilde belirtilmiştir.²⁰³

Kanunda öngörülen altı günlük süre, hak düşürücü süre olup geçirilmesi durumunda olumlu yetki tespiti kesinleşmektedir.²⁰⁴ Yargıtay, toplu iş sözleşmesi yetki tespitine ilişkin her türlü itirazın altı iş günü içerisinde yapılması gerektiğini, süre geçtikten sonra itiraz edilemeyeceğini ve Bakanlığında kesinleşen yetki tespitini iptal edemeyeceğini belirtmiştir.²⁰⁵

4.4.2. Olumsuz Yetki Tespiti Bildirimi Halinde

Olumlu yetki tespitinin bildirimi halinde öngörülen itiraz süresine ilişkin benzer düzenleme olumsuz yetki tespiti için de yapılmıştır. Kanunun 43/4. maddesine göre *“Bakanlık tarafından kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilmektedir”*.

Bakanlıkça kendisine yetkisiz olduğu bildirilen işçi sendikası, bu karara karşı itiraz etme hakkına sahiptir. Eğer işçi sendikası, Bakanlığın kararının hatalı olduğunu düşünüyorsa altı iş günü içerisinde dava açarak, Bakanlık kararının iptalini ve yetkili olduğunun tespitini talep edebilmektedir.

Olumlu yetki tespitini düzenleyen 43. maddenin birinci fıkrasında itiraz süresinin Bakanlık tarafından gönderilen tespit yazısının tebliğinden itibaren başlayacağı belirtilmiştir. Olumsuz yetki tespitine itirazı düzenleyen madde de ise altı iş günlük itiraz süresinin ne zaman başlayacağına ilişkin bir ifade yoktur. Bununla birlikte aynı olumlu yetki tespitine itirazda olduğu gibi, olumsuz yetki tespitinde Bakanlığın yazısının işçi sendikasına tebliğinden itibaren itiraz süresinin başlayacağı kabul edilmelidir.²⁰⁶

²⁰³ Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2015, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararı, 07.04.2014 tarih, 2014/7781 Esas, 2014/7042 Karar, Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını, Sayı 44, İstanbul, s. 521.

²⁰⁴ Narmanlıoğlu, s. 406; Şahlanan, s. 72; Tuncay ve Kutsal, s. 258; Sur, s. 286.

²⁰⁵ Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2018, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararı, 15.02.2018 tarih, 2018/557 Esas, 2018/3739 Karar, Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını, Sayı 58, İstanbul, s. 1761.

²⁰⁶ Çelik vd., s. 760.

4.5. İtirazın Yapılacağı Merci Ve Yetkili Mahkeme

İtirazın yapılacağı merci ve yetkili mahkemeye ilişkin hususlar olumlu yetki tespitinde ve olumsuz yetki tespitinde aynı olduğu için her iki tespit yönünden tek bir açıklama yapılacaktır.

6356 sayılı Kanunda yer alan yetki itirazına ilişkin düzenlemelerde görevli ve yetkili mahkemenin hangisi olduğuna dair bir hüküm yoktur. Bu nedenle görevli ve yetkili mahkemenin Kanunun 79. maddesindeki genel düzenlemeye göre tespit edilmesi gerekmektedir. Bu maddede yer alan düzenlemeye göre; *“Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür. Ancak yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir”*.

Yetki tespitine itiraza ilişkin uyuşmazlıklarda görevli mahkeme “İş Mahkemeleri”dir. Dolayısıyla olumlu veya olumsuz yetki tespitinin itirazına yönelik davalara iş mahkemeleri bakacaktır.

Kanunun yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için yetkili mahkeme görevli makamın bulunduğu yer mahkemesidir. Yetki tespiti ve yetki itirazı konuları, Kanunun “Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması” başlıklı sekizinci bölümünde düzenlenmektedir. Yukarıda belirtilen kanuni düzenlemeden, yetki tespitinin iptaline yönelik açılacak davaların görevli makamın bulunduğu yer mahkemesinde açılması gerektiği sonucuna varılmaktadır.²⁰⁷

Görevli makamdan ne anlaşılması gerektiği 6356 sayılı Kanunun “tanımlar” başlıklı 2. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili madde uyarınca, işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’nün, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’nün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’nün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkeme, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl

²⁰⁷ Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2016, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararı, 10.07.2015 tarihli, 2015/19784 Esas, 2015/23551 Karar, Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını, Sayı 50, İstanbul, s. 1685.

Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Ankara İş Mahkemesi yetkilidir. (STİSK, md.2).

Yargıtay’a göre iş mahkemesinin yetkisi kamu düzene ilişkin olduğundan, davalı tarafça süresi içerisinde yetki itirazı yapılmamış olsa bile, mahkemece bu durum re’sen göz önünde bulundurulmalıdır.²⁰⁸

6356 sayılı Kanunun 43/2. maddesinde “*itiraz dilekçesinin görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilebileceği*” düzenlenmiştir. Hükmün emredici ifadesine göre itiraz dilekçesinin mahkemeye sunulmadan önce ilgili görevli makama kaydının yaptırılması bir zorunluluktur. Bu nedenle, itiraz dilekçesi görevli makama kaydettirilmeden mahkemeye gidilmesi davanın esasına girmeden reddedilmesini gerektirmektedir.²⁰⁹

Yargıtay yerleşik içtihatlarında itiraz dilekçesinin görevli makama kayıt ettirilmesini, davanın esastan incelenebilmesi için zorunlu bir unsur olarak değerlendirmekte ve bu durumun kamu düzenine ilişkin olması sebebiyle mahkemece re’sen göz önünde tutulması gerektiğini belirtmektedir.²¹⁰ İtiraz dilekçesinin görevli makama kayıt ettirilmesi zorunlu ise de Yargıtay bu kaydın dava açılmadan önce yapılmasının zorunlu olmadığını, itiraz süresi içerisinde olması şartıyla, dava açıldıktan sonra itiraz dilekçesinin görevli makama kayıt ettirilmesinin de geçerli olduğunu belirtmiştir.²¹¹

İtiraz dilekçesinin görevli makama kayıt ettirilmesi yeterli olup kaydın ayrıca dava dilekçesine şerh edilmiş olması gerekmez. Nitekim davanın açılmasında şekil kurallarına uyulup uyulmadığı hususları mahkemece re’sen dikkate alınmalıdır. Yargıtay’da dava dilekçesinde kayıt şerhi olmasının zorunlu olmadığı yönünde kararlar vermiştir.²¹² Öyle bir zorunluluk olsaydı Yargıtay bu konuya değinerek dava şartı olmadığından bahisle davanın reddedilmesi gerektiğini belirtirdi. Bununla birlikte dava dilekçesinde şerhin

²⁰⁸ Y9HD, K.T.01.03.2018, E. 2018/1966, K.2018/4642, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, erişim tarihi 14.04.2019.

²⁰⁹ Çelik vd., s. 760; Narmanlıoğlu, s. 407; Tuncay ve Kutsal, s. 259.

²¹⁰ Y22HD, K.T.23.01.2013, E.2013/982, K.2013/427, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 19.06.2020.

²¹¹ Y9HD, K.T.03.02.2009, E.2009/2061, K.2009/1467, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 19.06.2020.

²¹² Y22HD, K.T.23.01.2013, E.2013/982, K.2013/427, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 19.06.2020.

olmaması durumunda mahkeme, itiraz dilekçesinin görevli makama kaydettirilip kaydettirilmediğinden haberdar olamayacaktır. Görevli makama kayıt yapılmasının zorunluluğu karşısında mahkeme davanın esasına girmeden önce bu konuda araştırma yapmak zorundadır.

İtiraz dilekçesinin görevli makama kaydettirilmesindeki amaç, Bakanlığın itirazdan haberdar edilerek 6356 sayılı Kanunun 43. maddesinin beşinci fıkrası gereğince görevi olan yetki işlemlerini durdurmasını sağlamaktır.²¹³ Ancak, görevli makama kaydettirilmiş olan her itiraz dilekçesinin mahkemeye sunulup sunulmadığının idare tarafından bilinmesinin imkânı yoktur. Görevli makama kaydettirilmiş olmasına rağmen, mahkemeye verilmemiş bir itiraz dilekçesi, yetki tespit sürecinin uzamasına neden olabilir. Bu nedenle öncelikle mahkeme nezdinde itirazın yapılmasına ve mahkeme tarafından yetki tespitine itiraz edildiğine dair bir şerhi içeren dava dilekçesinin de görevli makama kaydettirilmesine yönelik bir kanuni düzenlemenin daha yerinde olacağına ilişkin görüş mevcuttur.²¹⁴

Kanaatimizce görevli makama kayıt yapıldığına ilişkin bir şerhin dava dilekçesinde olması veya görevli makamdan alınacak resmi bir yazının dilekçeye eklenmesi usul ekonomisi yönünden kolaylık sağlayacaktır. Aksi durumda zaten dava dilekçesinin görevli makamda kaydının olup olmadığını mahkeme her zaman kendisi araştıracaktır.

İtiraz dilekçesinin görevli makama kayıt ettirilmeden dava açılmasının yetki sürecini etkilememesi gerektiği yönünde aksi görüş de mevcuttur. Bu görüşe göre, 2822 sayılı Kanun döneminde, yetki tespitine itiraz dilekçesinin görevli makama kaydettirilmeden dava açılmasının davanın ret sebebi olarak görüldüğü ve bu uygulamanın ağır sonuçları olduğu belirtilmiş, kanun koyucunun esas olarak altı iş günü içinde dava açılmasını öngördüğü ve bu nedenle görevli makama kayıt olgusunun düzenleyici bir işlem olup yetki sürecini etkilememesi gerektiği savunulmuştur.²¹⁵

²¹³ Şahlanan, s. 74; Narmanlıoğlu, s. 407.

²¹⁴ Kocabıyık, S., 2010, “Yetki Tespitine İtiraz Dilekçesinin İlgili İdari Mercilere Kaydettirilmesi-Karar İncelemesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, Sayı 19, İstanbul, s. 112-113.

²¹⁵ Kılıçoğlu, s. 261.

4.6. İtirazın İncelenmesi ve Karar

İtiraz dilekçesinin mahkemeye verilmesinden sonra yargılama süreci başlayacaktır. Mahkeme itiraz nedenleri ile birlikte re'sen incelemesi gereken konular üzerinde taraflarca ileri sürülen ve kendiliğinden toplayacağı deliller kapsamında yargılama yaparak karar verecektir. Mahkemenin vereceği karar iki şekilde olacaktır. Mahkeme ya yapılan yetki itirazını haklı bularak Bakanlık tarafından yapılan yetki tespitinin iptaline karar verecektir ya da Bakanlık tarafından yapılan yetki tespitini doğru bularak açılan davayı reddedecektir.

6356 sayılı Kanuna göre hem olumlu yetki tespitine ilişkin davalarda hem de olumsuz yetki tespitine ilişkin davalarda, mahkemeler davaları belli süreler içerisinde karara bağlamak zorundadırlar. Kanun koyucu davalara ilişkin yargılama süreleri öngörerek yargılamanın hızlı yapılmasını amaçlamıştır. Kanunun lafzında bu süreler emredici bir şekilde düzenlenmiş olmasına karşın uygulamada mahkemeler tarafından bu sürelere uyulmamaktadır. İtiraz olması durumunda yetki tespit süresi sendikaya göre değişmekle birlikte hemen hemen hepsinde Kanunun öngördüğü sürelerden sonra dava sonuçlanmaktadır. Bu sonuçlara göre toplu iş sözleşmesi yapılmasının önündeki en büyük engelin yetki itirazı davaları ve bu davalara ilişkin yargılama sürelerinin uzunluğu olduğu söylenebilir.²¹⁶

İtiraz üzerine açılan davaların makul bir süre içerisinde sonuçlandırılmaması nedeniyle işveren, sendikal örgütlenmeyi kırmak için zaman kazanmaktadır. Uzayan yetki tespit sürecinde işveren, sendika üyesi işçilerin bir kısmını işten çıkarabilmekte, bir kısmını da sendika üyeliğinden istifaya zorlayabilmektedir. Bunun sonucu olarak davayı kazanmış olsa bile üye sayısı oldukça azalan işçi sendikası işyerinde temsil yetkisini iyice kaybettiğinden toplu iş sözleşmesindeki pazarlık gücü de ortadan kalkmaktadır.²¹⁷

²¹⁶ Engin, s. 150.

²¹⁷ Candoğan, G., 2015, "Sendikasızlaştırma Aracı Olarak Yetki Tespitine İtiraz Süreci İle Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçunun Uygulanması", İş ve Hayat Dergisi, Sayı 1, Ankara, s. 186.

4.6.1. Olumlu Yetki Tespiti Bildirimi Halinde

Olumlu yetki tespitine yönelik itirazların incelenmesi “maddi hata ve süreye ilişkin itirazlar” ile “diğer itirazlar” olmak üzere iki başlık altında toplanabilir.²¹⁸ Bu ayırım mahkeme kararına karşı yasa yollarına başvuru hakkı açısından önemlidir.

Maddi hata ve süreye ilişkin itirazlarda mahkeme duruşma yapmaksızın elindeki bilgi ve belgelere göre altı iş günü içerisinde kesin olarak karar vermektedir. Mahkemeye verilen bu süre direktif niteliğinde olup, sürenin geçirilmesi halinde verilecek karar geçerlidir ve tarafları bağlayıcıdır.²¹⁹ Mahkemenin verdiği karar kesin olduğundan bu karara karşı istinaf yoluna veya temyiz yoluna başvurulamamaktadır.

Diğer itirazlarda ise mahkeme duruşma yaparak ve davanın taraflarına duruşma gününü bildirerek yapacağı açık yargılama sonucunda tüm iddia ve savunmaları dinledikten ve delilleri topladıktan sonra karar vermektedir. Mahkemenin bu kararı kesin değildir. Bu karara karşı istinaf yoluna başvurulabilir ve görevli bölge adliye mahkemesi dairesi bir ay içinde karar verir. Bu karara karşı da temyiz yoluna başvurulabilir ve Yargıtay bir ay içerisinde kesin olarak karar vermelidir(STİSK, md. 43/3).²²⁰

Olumlu yetki tespitine yönelik itiraz davasında mahkeme iki şekilde karar verir. İlk olarak mahkeme yetki tespitine yönelik itirazı haklı bularak Bakanlık tarafından yapılan tespiti iptal edebilir. İkinci olarak ise Bakanlık tarafından yapılan yetki tespitini haklı bularak itirazı reddedebilir.²²¹

4.6.2. Olumsuz Yetki Tespiti Bildirimi Halinde

Olumsuz yetki tespitinde, başvuru yapan işçi sendikasına Bakanlık tarafından yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilir. Olumsuz yetki tespiti sadece işçi sendikasına bildirilmektedir. İşçi sendikası bu bildirim tebliğ aldıktan sonra altı iş günü içerisinde itiraz hakkını kullanabilir. Aksi durumda, yani süreyi geçirmesi halinde, itiraz hakkını kaybetmiş olur ve mahkeme itirazın süresi içerisinde yapılmadığı gerekçesiyle davayı

²¹⁸ Tokkaş, s. 107.

²¹⁹ Cevahir, s. 142.

²²⁰ Yargıtay, “kesin olarak karar verme” ibaresinden anlaşılması gerekenin; ilk derece mahkemesinin yerine geçerek yeni bir hüküm tesis etme olarak değil de, Yargıtay tarafından verilen karara karşı ilk derece mahkemesi tarafından direnilemeyeceği şeklinde yorumlanması gerektiğini belirtmiştir. Bkz. Çimento İşveren Dergisi, 2012, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı, 20.05.2011 tarih, 2011/9-347 Esas, 2011/311 Karar, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayını, Cilt 26, Sayı 1, İstanbul, s. 31.

²²¹ Şahlanan, s. 82.

reddeder. Dava açıldıktan sonra mahkeme tarafından kanunda belirtilen taraflara bildirim yapılır ve davaya katılmaları sağlanır.

6356 sayılı Kanunda olumlu yetki tespitinde ilk derece mahkemesi açısından davanın sonuçlanmasına ilişkin bir süre öngörülmemiştir. Buna karşılık olumsuz yetki tespitine itiraz davasını mahkemenin iki ay içerisinde sonuçlandırması gerektiği düzenlenmiştir. Olumsuz yetki tespit davası duruşmalı yapılır ve verilecek karara karşı temyiz yolu açıktır.

Bakanlıkça yetkisiz olduğu belirtilen işçi sendikasının itirazının kabul edilmesi halinde mahkeme sendikanın yetkili olduğu yönünde karar veremez. Mahkeme kararı yetki belgesi yerine geçmez. Mahkeme, Bakanlık tespitinin iptaline karar verir ve bununla yetinir. Yetkili sendikanın belirlenmesine yönelik ayrıca bir karar veremez. Bakanlık, verilen yargı kararı doğrultusunda yeni bir tespit yazısı düzenleyerek ilgililere tebliğ etmelidir.²²²

4.7. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Kazanılması

4.7.1. Yetki Belgesinin Verilmesi

Toplu iş sözleşmesi yetkisinin kazanılması, Bakanlık tarafından yetki belgesinin işçi sendikasına verilmesi ile olmaktadır. Yetki belgesi, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesini yapmak istediği işyeri veya işletmede, yetkili olduğuna ilişkin Bakanlık tarafından verilen açıklayıcı nitelikte resmi bir belgedir.²²³ Yetki belgesine sahip işçi sendikası toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılma hakkına sahip “taraf sendika” sıfatını alır.²²⁴

Yetki belgesi 6356 sayılı Kanunun 44. maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre; *“Bakanlığın yetki tespitine ilişkin yazısına süresi içerisinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini takip eden altı iş günü içinde; yapılan itiraz reddedilmişse ya da kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği*

²²² Sur, s. 295.

²²³ Duman, s. 190.

²²⁴ Aktay, s. 210.

tarihten itibaren altı iş günü içinde; ilgili sendikaya Bakanlık tarafından yetki belgesi verilir”.

Kanunda belirtilen altı iş günlük süre hak düşürücü olmayıp Bakanlığın bu süre geçtikten sonra yetki belgesini vermesi belgenin geçerliliğini etkilemez.²²⁵ Yasa koyucunun belirttiği süre Bakanlığın hızlı işlem yapmaya sevk amacı taşımaktadır.²²⁶

6356 sayılı Kanunun yasama aşamasında TBMM’de verilen bir önergede *“Bakanlık tarafından söz konusu altı iş günlük süre uzatılamaz. Bu süre içerisinde yetki belgesinin verilmemesi halinde sürenin uzamasına neden olan kamu görevlileri hakkında yasal takibat gerçekleştirilir”* eklemesi yapılmak istenmiş; fakat bu önerge reddedilmiştir.²²⁷

Kanaatimizce yetki belgesinin verilmesi için öngörülen altı iş günlük süreye uyulmaması halinde ilgililerin sorumluluğu cihetine gidilmelidir. İşçi sendikaları ve işçiler açısından toplu iş sözleşmesi yetkisi tespiti ne kadar önemli olduğunu ilgili kısımlarda açıklamıştık. Ülkemizdeki uygulamada zaten uzun süren bir süreç sonunda yetki tespiti yapılmaktadır. Bu uzun sürenin ardından kesinleşen yetki tespiti de en kısa sürede taraflara bildirilmesi gerekmektedir. Yetki tespiti kesinleşmesinden sonra Bakanlık tarafından yetki belgesinin düzenlenerek ilgili sendikaya verilmesinden başkaca bir işlem yapılmayacağından kanaatimizce altı iş günlük süre yeterlidir. Bu nedenle altı iş günlük süreye uyulmaması durumunda ilgililer hakkında hukuki ve cezai sorumluluk olmalıdır.

Yetki belgesinin içeriğinin nasıl olacağına ilişkin Kanunda bir düzenleme yoktur. Ancak verilecek yetki belgesinde, yetkili işçi sendikası tarafından imzalanacak toplu iş sözleşmesinin karşı tarafı olan işveren veya işveren sendikası ile toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işyeri veya işletmenin belirtilmesi gerekir. Ayrıca belirlenen işyeri veya işletmenin unvanı ve açık adresinin de açıkça belirtilmesi gerekir. Toplu iş sözleşmesi imzalanacak olan yer işletme ise işletmeye bağlı olan işyerlerinin açık bir biçimde ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.²²⁸

²²⁵ Şahlanan, s. 87; Demir, 2006b, s. 267.

²²⁶ Cevahir, s. 149.

²²⁷ Kılıçoğlu, s. 282.

²²⁸ Şahlanan, s. 89.

Yetki belgesine sahip bir işçi sendikası varken ve bu yetki belgesi hükümsüz sayılmadığı sürece, toplu iş sözleşmesinin akdedileceği işyeri veya işletme için aynı anda birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağına ilişkin kural gereği, o işyeri veya işletme için yeni bir yetki tespiti başvurusu yapılamaz, başvuru yapılsa bile Bakanlıkça yeni bir yetki belgesi verilemez. Aksi durumda bir işyerinde birden fazla yetkili işçi sendikasının çağrı yapması ve buna bağlı olarak toplu iş sözleşmesi imzalamaya kalkışması gibi kanunun tamamen kapadığı bir yol açılmış olacaktır.²²⁹

Yetki belgesini alan taraf için toplu iş sözleşmesi imzalamak adına, toplu görüşme için çağrı ile başlayan ve sonunda grev ve lokavta kadar gidebilecek bir süreç başlamaktadır.²³⁰ Yetki belgesi alındıktan sonra on beş gün içerisinde taraflardan birinin toplu görüşme için çağrı yapmaması halinde verilen yetki belgesinin bir hükmü kalmamaktadır (STİSK, md. 46/2).

4.7.2. İşveren ya da İşkolu Değişikliğinin Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine Etkisi

6356 sayılı Kanunda, toplu iş sözleşmesinin imzalanması sırasında veya imzalandıktan sonra ya da toplu iş sözleşmesi çağrısı yapıldıktan sonra tarafların durumunda değişiklik olması halinde ne olacağına ilişkin Kanunun 37. maddesinde, işyerinin tamamının veya bir bölümünün devrilmesi halinde ne olacağına ilişkin ise Kanunun 38. maddesinde düzenleme yer almaktadır. Ancak yetki belgesi alındıktan sonra toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerinin el değiştirmesi veya işkolunun değişmesi halinde ne olacağına ilişkin bir düzenleme mevcut değildir.

İşyerinde örgütlü bulunan sendikanın yetki belgesi almasından sonra, toplu iş sözleşmesi sürecinde işyeri veya işletmenin tamamının devri mümkündür. 6356 sayılı Kanunda bu durumda ne olacağını düzenleyen açık bir hüküm yoktur. Bununla birlikte böyle bir durumun söz konusu olması halinde yani işyerinin veya işletmenin bütün olarak devri halinde 6356 sayılı Kanunun 37. maddesi kıyasen uygulanmalı ve kazanılmış yetki belgesi devralan işveren açısından da bağlayıcı olmalıdır.²³¹

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi almasından sonra; fakat henüz toplu iş sözleşmesi için çağrı yapılmadan önce, çağrı esnasında veya çağrıdan sonra toplu iş

²²⁹ Narmanlıoğlu, s. 411; Tokkaş, s. 113.

²³⁰ Demir, F., 2006a, “Sorularla Bireysel İş Hukuku, 1. Cilt”, Türkiye Barolar Birliği Yayınları: 98, Ankara, s. 619.

²³¹ Şahlanan, s. 91.

sözleşmesi yapılacak işyerinde veya işletmede işveren değişikliği yaşanması durumunda bunun toplu iş sözleşmesine taraf olma durumunda bir etkisinin olup olmayacağı hususunda Kanun'da açık bir hüküm yoktur. 6356 sayılı Kanunun 37. ve 38. maddeleri bu ihtimallere açıkça cevap verir içerikte değildir. Çünkü anılan hükümlerde zaten mevcut olan bir toplu iş sözleşmesindeki taraflarda değişiklik olmasının etkisi üzerinde durulmuştur. Bu noktada iş yerinin devri ile ilgili bireysel iş hukuku kurallarından yararlanılarak, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi kesinleştikten sonra ancak toplu iş sözleşmesi bağitlanmadan önce herhangi bir evrede yaşanan işveren değişikliğinin işçi tarafında bir değişikliğe yol açmayacağı gibi toplu iş sözleşmesi işlemleri ve aşamasını da sona erdirmeyeceği, o ana kadar ki işverenin yerine geçen yeni işverenin toplu iş sözleşmesi prosedürü ile bağlılığını sürdüreceği kabul edilmelidir. Yargıtay da konu ile ilgili olarak verdiği bir kararında benzer sonuca varmıştır.²³²

Yetki işlemlerine başlandıktan sonra işyerinin girdiği işkolunun değişmesi de mümkündür. 6356 sayılı Kanunun 5. maddesinin ikinci fıkrasındaki açık hüküm gereği, yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olacaktır. İşkolu tespit talebine ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılamayacaktır. Aynı zamanda bu işkolu değişikliğinin, işyerinde veya işletmede yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesini etkilemesi de mümkün değildir. Ancak bu durumda, işkolu değişen işçilerin sendika üyeliklerinin son bulması hali söz konusu olacağı için bu işçilerin yapılacak toplu iş sözleşmesinden nasıl yararlanacakları sorunu ortaya çıkabilmektedir.

6356 sayılı Kanun gereğince yapılan işkolu değişikliği; ancak bir sonraki dönem geçerli olacağı için işkolu değişikliği toplu iş sözleşmesi yetki, ehliyet ve yararlanma kuralları bakımından Kanun gereği etki doğurmayacaktır. 6356 sayılı Kanunun 19. maddesinin yedinci fıkrasında yer alan işkolu değiştiren işçinin sendika üyeliğinin sona ereceğine ilişkin düzenleme işçinin işkolunu değiştirmesi halini kapsamaktadır. Dolayısıyla Kanunun 5. maddesinin işyerinin girdiği işkolunun değişmesi halini düzenlediği göz önüne alındığında işçiler üye sıfatıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edeceklerdir.²³³

²³² Y9HD, K.T.29.06.1990, E.1990/7495, K.1990/8051, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 31.05.2020.

²³³ Canbolat, s. 95; Kocagil'e göre; "*Kanunun ilgili düzenlemeyi getirmekteki amacı işçi sendikasının yetki almasını sağlayarak toplu iş sözleşmesinin yapılması ve işçilerin bu sözleşmeden yararlanmalarıdır. Bu amaca uygun yorum yapılırsa, işkolu değişikliğinin hüküm doğurmadığı süre içerisinde sendika üyesi*

4.7.3. Yetki Belgesi Olmaksızın Yapılan Toplu İş Sözleşmesinin Hukuki Durumu

Yetki belgesi almak için öngörülen süreç tamamlanmadan veya bu süreç hiç işletilmeden toplu iş sözleşmesi yapılması durumunda ne olacağı 6356 sayılı Kanunun 45. maddesinde; “(1) *Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğü, Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırk beş gün içinde, ilgililerce veya Bakanlıkça mahkemede dava yolu ile ileri sürülebilir.*

(2) *Talep hâlinde mahkeme, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir*” şeklinde düzenleme yer almaktadır.

İlgili kanun maddesinin uygulanabilmesi için her şeyden önce toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyetine sahip taraflar arasında, kanunda belirtilen şekle uygun olarak yapılmış bir toplu iş sözleşmesinin bulunması gereklidir. Toplu görüşmelerin yapıldığı esnada iptal davasının açılması mümkün değildir. Bu davanın açılabilmesi için ortada taraflarca imzalanmış bir toplu iş sözleşmesi olmalıdır.²³⁴

Madde metninde geçen “*taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı*” ibaresinden de anlaşılacağı üzere, dava yoluyla hükümsüzlüğü istenecek toplu iş sözleşmesi bakımından sadece yetki belgesi alınmaması ve Kanunda yetki belgesi almak için öngörülen sürece uyulmaması hükümsüzlük sebebi değildir. Yetki belgesi alınmasa bile tarafların toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetkisine sahip bulunmaları, kanundaki şekle ve yasaklara uymaları kaydıyla, aralarında anlaşarak yaptıkları toplu iş sözleşmesi geçerli olacaktır. Bu toplu iş sözleşmesinin 45. madde çerçevesinde iptal edilmesi ya da hükümsüz kılınması mümkün olmayacaktır.²³⁵ Eğer taraflardan biri veya ikisi yetki şartlarına sahip değilse toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü iddia edilebilmektedir. Özetle yetki belgesinin olmaması tek başına toplu iş sözleşmesini hükümsüz kılmamaktadır. Yetki belgesinin olmamasının yanında tarafların yetki şartlarını taşıyamaması da gerekmektedir.

Yetki belgesi olmasa bile bir işçi sendikası işkolu baraj şartını ve işyeri/işletme çoğunluk şartını sağlamışsa bu durumda onun yaptığı toplu iş sözleşmesi geçerlidir.

işçilerin üye sıfatıyla yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanacakları kabul edilmelidir”. Bkz. Kocagil, s. 249.

²³⁴ Narmanlıoğlu, s. 491.

²³⁵ Çelik vd., s. 928, Şahlanan, s. 183; Narmanlıoğlu, s. 494.

Çünkü bu durumda sendikanın “fiili yetkisi” söz konusudur.²³⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi verdiği bir kararında, toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasının çoğunluğunun bulunduğu belirlenmesi karşısında, sadece yetki belgesinin alınmamasının toplu iş sözleşmesinin iptalini gerektirmeyeceğine hükmetmiştir.²³⁷

Kanunda dava açabilecekler için ifade edilen “ilgililer”, işçi ve işveren tarafı dışında başta diğer işçi sendikaları olmak üzere menfaati olan herkeştir.²³⁸ Maddenin gerekçesinde ilgililer kapsamına kimlerin girdiğinin mahkemece belirleneceği belirtilmiş, ayrıca o işkolunda kurulu bulunan ve faaliyet gösteren işçi sendikaları ile işyerinde çalışan işçilerin ilgililer kapsamına gireceğine kuşku bulunmadığı ifade edilmiştir.

İptal davasının açılması için öngörülen 45 günlük süre, durumun yani yetki belgesi olmadan toplu iş sözleşmesi yapıldığının, Bakanlık tarafından tespit edilmesiyle başlamaktadır. Bakanlık bu tespiti kendisi re’sen yapabileceği gibi ilgililerin bildirimi üzerine de yapabilmektedir. Bakanlığın tespiti, bir dava şartı olup bu tespit yapılmadan Bakanlığın veya ilgililerin dava açabilmeleri olanaklı değildir.²³⁹

Kanunda belirtilen 45 günlük süre hak düşürücü süredir. Bu süre geçirildikten sonra davanın açılması mümkün değildir.²⁴⁰ Eğer dava açılırsa da süre yönünden reddi gerekecektir.

Yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesinin iptal sebebi olarak Kanunda sadece taraflardan birinin veya ikisinin yetkisi olmaması durumu aranmıştır. Bu kısıtlayıcı hüküm karşısında mahkeme dosyayı incelerken sadece tarafların yetkili olup olmadıklarını araştırarak, başkaca bir nedene dayanarak toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne karar veremeyecektir.²⁴¹

Çalışmamızın “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi” başlıklı bölümünde açıkladığımız üzere kural olarak yetki şartlarının tespitinde esas alınacak tarih Bakanlığa yapılan başvuru tarihidir.²⁴² Ancak, toplu iş sözleşmesinin yetki başvurusu yapılmadan

²³⁶ Akyiğit, s. 549.

²³⁷ Çimento İşveren Dergisi, 2000, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı, 23.03.2000 tarih, 2000/3886 Esas, 2000/3245 Karar, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayını, Cilt 14, Sayı 4, İstanbul, s. 26.

²³⁸ Başbuğ, A., 2016, “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi”, İş ve Hayat Dergisi, Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Yayını, Sayı 4, Ankara, s. 70.

²³⁹ Şahlanan, s. 183; Narmanlioğlu, s. 496.

²⁴⁰ Narmanlioğlu, s. 496.

²⁴¹ Narmanlioğlu, s. 495.

²⁴² Bkz. Yukarıda Bölüm 2, 2.1.

ve dolayısıyla yetki belgesi alınmadan yapılması halinde yetki şartların belirlenmesinde başvuru tarihinin esas alınması mümkün değildir. Bu durumda yetki şartlarının toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarih itibariyle değerlendirilmesi yerinde olacaktır.²⁴³

Yetki belgesi alınmadan ve yetki şartlarını haiz olmadan bağitlanan toplu iş sözleşmesinin iptali için açılan davada, davacı tarafı Bakanlık ve ilgililer temsil edecektir. İlgililerden kasıt yetkisiz olarak yapılan toplu iş sözleşmesinden menfaatleri etkilenen rakip işçi sendikası, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin olduğunu söyleyebiliriz. Davalı tarafında da yetki belgesi bulunmaksızın ve yetki şartlarını taşımaksızın toplu iş sözleşmesini yapan taraf veya taraflar yer alacaktır.²⁴⁴

6356 sayılı Kanunun 79. maddesi gereğince “*görevli mahkeme, görevli makamın bulunduğu yer iş mahkemesi, yani işyeri veya işletmenin bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’nün olduğu iş mahkemesi, birden çok Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’nün yetki alanına giren işyerini kapsayan bir toplu iş sözleşmesi ise bu takdirde de Bakanlığın bulunduğu yer yani Ankara iş mahkemesidir*”.

Dava görevli mahkemede açılmalıdır. Mahkemenin yargılama sonunda vereceği karar kesin olmayıp, bu karar karşı yasa yolu açıktır.

6356 sayılı Kanunun 45/2. maddesine göre “*mahkeme talep halinde toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir*”. Bu emredici düzenleme karşısında mahkemenin toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının durmasına karar verebilmesi için taraflardan birinin talep etmesi gerekmektedir. Taraflardan birinin talebi olmaksızın mahkemenin kendiliğinden yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını durdurması mümkün değildir.

Dava sonucunda mahkeme toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne karar verir ve bu karar kesinleşirse, toplu iş sözleşmesi kesinleşme tarihinden itibaren yürürlükte olmayacaktır. O zamana kadar gerçekleşmiş işlemlerin geçerliliği kabul edilmelidir. Hükümsüzlük hali ileriye doğru sonuç doğuracaktır.²⁴⁵ Aksi düşünce işçilerin başta parasal haklar olmak üzere elde ettikleri kazanımlarını faiziyle birlikte geri ödemelerini

²⁴³ Sur, s. 296.

²⁴⁴ Narmanlıoğlu, s. 497.

²⁴⁵ Aktay, s. 220; Kılıçoğlu, s. 283.

gerektirmektedir ki bu fikrin iş hukukunun başta “işçiyi koruma” olmak üzere temel ilkeleri ile bağdaşmadığı açıktır.



SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İş hukukunun kapsamında yer alan konular, Bireysel İş Hukuku ve Toplu İş Hukuku ayrımı yapılarak incelenmektedir. Çalışmamızın ana konusu olan Toplu İş Sözleşmesi ise Toplu İş Hukuku'nun kapsamı içerisinde yer almaktadır. Toplu İş Hukuku kolektif düzeydeki iş ilişkilerini düzenlemektedir. Bu bağlamda; işçi ve işveren sendikalarının kuruluşu, sendikaların devletle ve birbirleri olan ilişkileri, toplu iş sözleşmeleri, toplu iş uyuşmazlıkları ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları gibi hususlar Toplu İş Hukukunun konusunu oluşturmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi, işçi ve işveren tarafı arasında yapılan, karşılıklı hak ve yükümlülükler ile aralarındaki bireysel iş sözleşmelerine uygulanabilecek çalışma koşullarını belirleyen ve düzenleyen yazılı bir sözleşmedir. Toplu iş sözleşmeleri ile işçilerin, işverenle bireysel sözleşme yaparken ellerinde olmayan pazarlık gücünün sağlanması ve işyerindeki çalışma düzeninin kurulması amaçlanmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi, 1982 Anayasa'sının 53. maddesinde düzenlenmiş ve güvence altına alınmıştır. Mevzuat hiyerarşisinde en tepede bulunan Anayasa'da toplu iş sözleşme hakkının düzenlenmiş olması, konunun ehemmiyetini göstermesi yanında bu hak yönünden sağlanan güvencenin derecesini belirtmesi açısından da önemlidir.

1982 Anayasası döneminde ilk olarak 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu 1983 yılında çıkarılmıştır. Bu Kanunun uygulamada oluşturduğu aksaklıkların giderilmesi ve tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmelere uyumun sağlanması amacıyla başlatılan çalışmalar sonucunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 2012 yılında yürürlüğe girmiş ve 2822 sayılı Kanunu mülga etmiştir. 6356 sayılı Kanun, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunundaki hükümleri tek bir çatı altında toplamış, ancak bu kanunların temel mantığında önemli değişiklikler yapmamıştır. Eski yasalardaki kurumlar genel olarak muhafaza edilmiş ve yalnızca ufak bazı değişikliklerin yapılması ile yetinilmiştir. Bu nedenle de eski yasa döneminde eleştirilen veya tartışılan birçok sorun varlığını devam ettirmiştir.

İşçi ve işveren tarafları arasında toplu iş sözleşmesi işlemlerinin başlayabilmesi için ilk koşul tarafların bu sözleşmeyi yapmaya ehliyetlerinin olmasıdır. Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, belirli kişi veya kuruluşlara kanun tarafından tanınmış hukuki

bir nitelik olup, toplu iş sözleşmesine taraf sıfatıyla katılabilmeyi ifade etmektedir. 6356 sayılı Kanunda hangi kişi ya da kuruluşların toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olduklarına ilişkin açık bir düzenleneme yoktur. Ancak 6356 sayılı Kanunun 2/2-h maddesinde yapılan toplu iş sözleşmesi tanımından ehliyetin işçi sendikasına, işveren sendikasına ve sendika üyesi olmayan işverene tanındığı sonucu çıkmaktadır. Toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyetinin işçiler açısından yalnızca işçi sendikalarına tanınması isabetlidir. Toplu iş sözleşmesi sürecinde işçilerin haklarını koruyacak, işçi lehine haklar elde edebilecek ve işveren üzerinde baskı gücünü kullanabilecek güçlü bir işçi tarafına ihtiyaç vardır. Bunun sağlanabilmesi için de işveren karşısında zayıf durumda olan işçinin güçlü işçi kuruluşları tarafından temsil edilmesi gerekmektedir. Böylece işçi sendikaları vasıtasıyla işveren karşısında özellikle ekonomik yönden daha zayıf konumda bulunan işçilerin, örgütlü bir şekilde toplu iş sözleşmesi sürecine katılarak haklarını daha etkin bir şekilde savunmaları ve pazarlık gücüne sahip olmaları sağlanacaktır. Toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyetinin işveren açısından ise hem işveren sendikasına ve hem sendika üyesi olmayan işverene tanınması işçinin korunması ilkesi sonucudur. İşveren tarafı açısından ayrıcalıklı bir durum yaratılmasından ziyade kötünietli hareket edebilecek işverenlerin örgütlenmeden kaçınmalarına engel olunması amaçlanmıştır.

6356 sayılı Kanunun 2. maddesinin birinci fıkrasının 2. bendinde yapılan tanımda sendika, “*bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere*” oluşturulan tüzel kişiliğe sahip kuruluş olarak tarif edilmiştir. Ayrıca Kanunun 3. maddesinin birinci fıkrasında sendikaların “*kuruldukları işkolunda faaliyette*” bulunacakları belirtilmiştir. Bu düzenlemelerde sendikanın tüzel kişilik kazanmasının esaslı unsuru işkolu düzeyinde kurulma olarak belirtilmiş ve bu şekilde toplu iş sözleşmesi ehliyeti de ancak işkolu düzeyinde kurulma koşuluyla tanınmıştır. Bu durumda toplu iş sözleşmesi ehliyetinin, toplu iş sözleşmesi imzalanacak işyerinin faaliyet gösterdiği işkolunda kurulu işçi ve işveren sendikalarına tanınmış olduğu sonucuna varılmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyetine sahip işçi ve işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işverenlerin toplu iş sözleşmesi yapabilmeleri için ehliyet tek başına yeterli değildir. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyeri veya işyerlerinde ya da işletmede kimlerin toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olduğu Kanunda belirtilen şartların sağlanması sonucunda ortaya çıkmaktadır.

Türk hukuk düzeni sendikacılığa ilişkin yasal düzenlemelerde ilk baştan itibaren “sendika çokluğu” ilkesini benimsemiştir. Bu ilkeye göre aynı işkolunda aynı anda birden

fazla sendika kurulabilmekte ve faaliyette bulunabilmektedir. Aynı işkolundan birden fazla sendika kurulabilir ise de bunların arasından sadece biri yetki için başvurulacak işyeri ya da işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahiptir. Kanunda belirtilen şartlar gözetilerek yetkili sendikanın tespiti yapılmakta ve toplu iş sözleşmesi yapması için sadece o sendikaya yetki verilmektedir.

Toplu iş sözleşmesi yetkisinin kazanılması özellikle işçi sendikaları açısından büyük önem taşımaktadır. Çünkü öncelikle toplu pazarlığı yürüterek toplu iş sözleşmesini imzalayacak sendikanın saygınlığı artmaktadır. Toplu iş sözleşmesine taraf olma sıfatı, birçok işçinin bu sendikaya üye olmasını sağlamaktadır. Ayrıca aidat tahsili, işyeri sendika temsilcisi atanması gibi önemli ayrıcalıklar yetkili işçi sendikasına tanınmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetkisinin bulunmaması farklı hukuki sonuçlar doğurmaktadır. Toplu iş sözleşmesi ehliyetinin yokluğu halinde sözleşme geçersizdir ve süre sınırı olmaksızın her zaman ileri sürülebilir. Yetkinin ehliyetten en önemli farkı, yetkisiz yapılan toplu iş sözleşmesinin kendiliğinden hükümsüz sayılmamasıdır. Ehliyetin var olduğu ancak yetkinin olmadığı durumlarda ise yetkiye yönelik itiraz belli kişi ya da kurumlarca belli süre içerisinde yapılır. Yasada öngörülen süre içerisinde itiraz olmaması durumunda yetkisiz bir sendika, Bakanlıktan yetki belgesi alması durumunda, toplu iş sözleşmesine taraf olup imzalayabilir. Böyle bir sendikanın yapmış olduğu toplu iş sözleşmesi geçerli olup iptal edilemez. Toplu iş sözleşmesinin ehliyetsiz taraflarca yapıldığı iddiasını sadece ilgililer değil üçüncü kişiler de ileri sürebilir. Buna karşılık yetkisizlik iddiası ise sadece ilgililer tarafından ileri sürülebilmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin yapılmasında işçi tarafını temsil edecek olan işçi sendikası yönünden “işkolunda baraj” ve “işyerinde çoğunluk” olmak üzere iki şart belirlenmiştir. İşçi sendikası, toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olabilmek için ilk olarak kurulu bulunduğu işkolundaki işçilerin en az yüzde birini kendi üyesi yapacaktır. 1983 yılında kabul edilen ve 6356 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle mülga olan 2822 sayılı yasada yetkili işçi sendikasını belirlemek amacıyla getirilen sendikanın işkolundaki en az işçi sayısı oranı % 10 olarak belirlenmişti. Ancak Yasanın yürürlükte olduğu otuz yıllık zaman dilimi içerisinde ulusal ve uluslararası alanda en çok eleştirilen konuların başında, toplu pazarlık hakkını kısıtladığı ve Türkiye’nin taraf olduğu 98 sayılı ILO Sözleşmesine aykırı olduğu gerekçeleriyle, toplu iş sözleşmesi yetkisi için kanunun öngördüğü yüzde onluk iş kolu barajı olmuştur. Bu eleştirileri karşılamak adına Kanunda yapılan düzenleme ile iş kolu barajı önce “yüzde üç” olarak belirlenmiş ve 2014 yılında yapılan

yasal değişiklik sonucunda ülke genelindeki baraj şartı “yüzde bir” olarak düzenlenmiştir. Ülkemizdeki mevcut örgütlenme yapısı ve örgütlenme şartları göz önüne alındığında işkolu baraj şartının düşürülmesi sendikal özgürlük ve sendika çokluğu ilkeleri kapsamında olumlu bir gelişmedir.

Yetkili işçi sendikası tespit edilirken faaliyet gösterilen işkolunda ülke genelindeki yüzde bir barajını aşan birden fazla sendikanın belirlenmesi mümkündür. Bu durumda devreye ikinci koşul girmektedir. Toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olacak işçi sendikasının işkolundaki yüzde bir baraj koşulunu sağlamasının yanında, toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerinde çalışan işçilerin en az yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi  yesi olması şartını taşımalıdır.

Çoğunluk tespitinde göz önünde tutulacaklar; ilgili işyeri veya işletmede işverene bir iş sözleşmesiyle bağlı olarak çalışanlar yani işçiler olup, işçi niteliği taşımayanlar hesaba katılmaz. Burada iş sözleşmesi türünün bir önemi olmayıp, belirli ya da belirsiz süreli olması veya kısmi ya da tam süreli olması çoğunluk dışında tutulmayı gerektirmez.

Sendika  yesi olmayan işveren veya işveren sendikası açısından yetkiye ilişkin herhangi bir ek şart öngörülmemiştir. Toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip işveren veya işveren sendikası ayrıca yetkili olarak kabul edilmiştir. Işveren tarafı bakımından ehliyet ve yetki kavramları eşdeğer bir şekilde düzenlenmiştir.

Toplu iş sözleşmesi sürecinin başlayabilmesi için taraflardan birinin Bakanlığa başvurarak toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyeri veya işletmedeki yetkili işçi sendikasının belirlenmesini istemesi gerekmektedir. Bakanlığın kendisine yapılan başvuru sonucu toplu iş sözleşmesi yapılmak istenilen işyeri veya işletmede işçi sendikasının Kanunun aradığı yetki şartlarına sahip olup olmadığına ilişkin inceleme sonucunda verdiği karara “yetki tespiti” denilmektedir

Toplu iş sözleşmesini imzalayacak işçi sendikasının tespiti için yapılacak başvurunun süresinin belirlenmesinde, işyerine uygulanan bir toplu iş sözleşmesi olup olmamasına göre değişiklik göstermektedir. Eğer işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yoksa işçi ve işveren tarafı yetkili işçi sendikasını tespitini Bakanlıktan her zaman isteyebilir. Bu durumda herhangi bir süre kısıtlaması yoktur. Işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi varsa taraflar işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin

süresinin bitiminden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir.

Bakanlığa yapılacak başvuru yazılı olmalıdır. Bakanlık tarafından evrak kayıt tarihi verilmesiyle başvuru tarihi belirlenmiş olur. Başvuru tarihi, yüzde birlik işkolu barajı ve işyerinde veya işletmede çoğunluk gibi yetki şartlarının tespiti bakımından esas alınan tarih olması açısından önemlidir. Ayrıca birden çok işçi sendikasının yetki tespiti için başvuru yapmış olması durumunda başvuru tarihine göre ilk talepte bulunanın başvurusu incelenecektir.

İşçi ve işveren tarafından yetki tespiti başvurusu yapıldıktan sonra Bakanlık tarafından inceleme süreci başlatılmaktadır. Bakanlık kendisine ulaşan bilgi ve belgeleri başvuru tarihine göre değerlendirecek, başvuru tarihinden sonra düzenlenmiş belgeleri dikkate almayacaktır. Bakanlık öncelikle başvuruda bulunan işçi sendikasının ehliyet sahibi olup olmadığını, faaliyet gösterdiği işkolunda kurulup kurulmadığını, ilgili işyeri veya işletme için önceden yapılmış veya kesinleşmiş bir yetki tespiti olup olmadığını, ilgili işyerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesinin mevcut olup olmadığını araştıracaktır. Bakanlık sonrasında yetki tespiti talebinde bulunan işçi sendikasının işkolu barajı ve işyerinde çoğunluğu sağlama gibi yetki şartlarını taşıyıp taşımadığını inceleyecektir.

Bakanlığın başvuru tarihinden itibaren altı iş günü içerisinde yetki tespiti işlemlerini tamamlaması gerekmektedir. Ancak uygulamada Bakanlık çoğu kez bu süreyi geçirerek yetki tespit işlemi yapmaktadır. Bakanlığın bu süreye uymamasının bir yaptırımı yoktur. Bakanlık tarafından Kanunda belirtilen altı iş günlük süre içerisinde işlem yapılmamasına karşı herhangi bir yaptırımın olmaması, keyfi hareket edilmesine ve hak kayıplarının oluşmasına neden olacaktır. Bakanlığın yetki tespit işlemlerini yasal süre içerisinde tamamlamaması nedeniyle toplu iş sözleşmesi yapma hakkına geç kavuşan ilgililerin Bakanlığın hizmet kusuruna dayanarak idari yargıda tam yargı davası açması ve zararlarının tazminini talep etmesi mümkündür. Ancak yetki tespitine dair altı iş günlük süreye uyulmaması halinde, idarenin sorumluluğuna gidilmesine ilişkin açık bir düzenlemenin yapılması yerinde olacaktır.

Toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespiti talebiyle yapılan başvuru nedeniyle Bakanlık tarafından yapılan inceleme sonucunda işçi sendikasının ehliyetinin olduğunun ve Kanunda öngörülen yetki şartlarını taşıdığının tespit edilmesi halinde talep kabul

edilir. Bakanlık, başvuru tarihi itibarıyla yetki şartlarına sahip işçi sendikasına “olumlu yetki tespiti” verir. İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı veya işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti halinde bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilmektedir. Bu duruma “olumsuz yetki tespiti” denilmektedir.

Olumlu yetki tespiti halinde bu karar işçi sendikası ile birlikte o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işverene bildirildiğinden ayrıca sayılan bu kişi ve kuruluşlar itiraza da yetkilidirler. Olumsuz yetki tespiti olması halinde ise sadece işçi sendikasının itiraz hakkı vardır.

İtirazı yapacak taraf yetki tespitine yönelik iddialarını içeren itiraz dilekçesini mahkemeye vererek davasını açmaktadır. Mahkemeye sunulacak itiraz dilekçesinin içeriğinde ya da ekinde somut delillerin yer alması gerekmektedir. Aksi durumda mahkeme itirazı incelemeksizin reddedecektir. Bu şekilde kötü niyetli itirazların engellenmesi amaçlanmıştır.

İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme duruşma yapmaksızın kesin olarak karar bağlamaktadır. Bu nedenle itirazın maddi hataya veya süreye ilişkin mi olduğu yoksa bunların dışında başka bir konuya ilişkin mi olduğu ayrımı önem kazanmaktadır. Çünkü maddi hata ve süreye ilişkin itirazlarda mahkeme duruşma açmaksızın evrak üzerinden altı iş günü içerisinde karar vermekte ve bu karar niteliği itibarıyla de kesin olduğundan istinafa veya temyize tabi olmamaktadır. Maddi hata ve süre dışındaki itiraz konuları ile ilgili ise mahkeme duruşma açarak yargılama yaptıktan sonra karar vermekte ve bu karar kesin olmadığından da istinaf yoluna veya temyiz yoluna başvurulabilmektedir.

Kanaatimizce, maddi hata ve süreye ilişkin itirazın kısa bir süre içerisinde dosya üzerinden incelenmesine karar verilmesi isabetlidir. Çünkü işçi ve üye sayısındaki maddi hata veya yetki tespitinde süreye uyulmadığı iddiaları duruşma yapılmadan ilgili bilgi ve belgelerin incelenmesi sonucu çözüme kavuşturulabilecek konulardır. Bu şekilde mahkeme tarafından kısa bir süre içerisinde kesin olarak karar verilerek yetki tespit süreci kısaltılmış olmaktadır. Bunun sonucu olarak da toplu iş sözleşmesinin zamanında yapılması ile işçi sendikasının ve işçilerin haklarında bir kayıp yaşanmayacaktır.

Yetki tespitine itiraz süresi, Bakanlığın tespit yazısının taraflara tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günüdür. Altı günlük süre hak düşürücü süre olup geçirilmesi halinde yetki tespiti kesinleşmektedir.

Olumlu veya olumsuz yetki tespitinin itirazına yönelik davalara görevli makamın bulunduğu yer iş mahkemeleri bakacaktır. Yetki tespitine itiraz dilekçesinin mahkemeye sunulmadan önce ilgili görevli makama kaydının yaptırılması bir zorunluluktur. İtiraz dilekçesinin görevli makama kaydettirilmesindeki amaç, Bakanlığın itirazdan haberdar edilerek görevi olan yetki işlemlerini durdurmasını sağlamaktır. Ancak, görevli makama kayıt ettirilmiş olan her itiraz dilekçesinin mahkemeye verilip verilmediğinin idare tarafından bilinmesine imkan yoktur. Görevli makama kaydettirilmiş olmasına rağmen, mahkemeye verilmemiş bir itiraz dilekçesi, yetki tespit sürecinin uzamasına sebep olabilir. Bu nedenle itirazın öncelikle mahkeme nezdinde yapılmasına ve mahkeme tarafından yetki tespitine itiraz edildiğine dair bir şerhi de içeren dava dilekçesinin görevli makama kaydettirilmesine yönelik bir kanuni düzenleme daha yerinde olacaktır.

İtiraz dilekçesinin görevli makama kayıt ettirilmesi yeterli olup ayrıca dava dilekçesine şerh edilmiş olması gerekmez. Bununla birlikte dava dilekçesinde şerhin olmaması durumunda mahkeme, itiraz dilekçesinin görevli makama kaydettirilip kaydettirilmediğinden haberdar olamayacaktır. Görevli makama kayıt yapılmasının zorunluluğu karşısında mahkeme davanın esasına girmeden önce bu konuda araştırma yapmak zorundadır. Bunun sonucu olarak da yetki tespit süreci uzayacak ve işçi tarafı mağdur olacaktır. Kanaatimizce görevli makama kayıt yapıldığına ilişkin bir şerhin dava dilekçesinde olması veya görevli makamdan alınacak resmi bir yazının dilekçeye eklenmesi usul ekonomisi yönünden kolaylık sağlayacaktır. Aksi durumda dava dilekçesinin görevli makamda kaydının olup olmadığını mahkeme her zaman kendisi araştıracaktır ve bu da sürecin uzamasına neden olacaktır.

İtiraz dilekçesinin mahkemeye verilmesinden sonra yargılama süreci başlamaktadır. Mahkeme itiraz nedenleri ile birlikte re'sen incelemesi gereken konular üzerinde taraflarca ileri sürülen ve kendisinin toplayacağı deliller kapsamında yargılama yaparak bir karar vermektedir. Mahkemenin vereceği karar iki şekilde olmaktadır. Mahkeme yapılan yetki itirazını haklı bularak Bakanlık tarafından yapılan yetki tespitinin iptaline karar verebilir ya da Bakanlık tarafından yapılan yetki tespitini doğru bularak açılan davayı reddedebilir.

Yetki tespitine ilişkin itiraz davalarında, ilk derece ve istinaf mahkemeleri veya Yargıtay davaları belli süreler içerisinde karara bağlamak zorundadırlar. Olumlu yetki tespitine itiraz davasında ilk derece mahkemesi kararına karşı istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını vermelidir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar vermelidir. Olumsuz yetki tespitine itiraz davasında ilk derece mahkemesi davayı iki ay içerisinde sonuçlandırmalıdır.

İtiraz davaları için bu şekilde süreler öngörülerek hızlı bir yargılama yapılması istenilmiştir. Ancak uygulamada mahkemeler sürelere uymamaktadır. İtiraz olması durumunda yetki tespit süresi sendikaya göre değişmekle birlikte hemen hemen hepsinde kanunun öngördüğü sürelerden sonra dava sonuçlanmaktadır. Toplu iş sözleşmesi yapılmasının önündeki en büyük engelin yetki itirazı davaları ve bu davaların uzun sürmesi olduğu söylenebilir.

İtiraz üzerine açılan davaların makul bir süre içerisinde sonuçlandırılmaması, dava sonucu beklenen kadar geçen zaman diliminde işverene, sendikal örgütlenmeyi kırmak için zaman kazandırmaktadır. Uzayan yetki tespit sürecinde işveren, sendika üyesi işçilerin bir kısmını işten çıkarabilmekte, bir kısmını da sendika üyeliğinden istifaya zorlayabilmektedir. Bunun sonucu olarak da davayı kazanmış olsa bile üye sayısı oldukça azalan işçi sendikası işyerinde temsil yetkisini iyice kaybettiğinden toplu iş sözleşmesindeki pazarlık gücü de ortadan kalkmaktadır.

Bakanlığın yetki tespitine ilişkin bildirimine itiraz edilmemesi veya itiraz edilmesi halinde mahkeme kararının kesinleşmesi sonrasındaki altı iş günü içinde Bakanlık tarafından ilgili sendikaya yetki belgesi verilmektedir. Toplu iş sözleşmesi yetkisinin kazanılması Bakanlık tarafından yetki belgesinin işçi sendikasına verilmesi ile olmaktadır. Yetki belgesi, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesini yapmak istediği işyeri veya işletmede yetkili olduğuna ilişkin Bakanlık tarafından verilen açıklayıcı nitelikte resmi bir belgedir.

Kanunda belirtilen altı günlük süre hak düşürücü olmayıp Bakanlığın bu süre geçtikten sonra yetki belgesini vermesi belgenin geçerliliğini etkilemez. Yasa koyucunun belirttiği süre Bakanlık hızlı işlem yapmaya sevk amacı taşımaktadır. Kanaatimizce yetki belgesinin verilmesi için öngörülen altı iş günlük süreye uyulmaması halinde ilgililerin sorumluluğu cihetine gidilmelidir. İşçi sendikaları ve işçiler açısından toplu iş sözleşmesi

yetkisi tespitinin büyük önemli arz etmektedir. Ülkemizdeki uygulamada zaten uzun süren bir süreç sonunda yetki tespiti yapılmaktadır. Bu uzun sürenin ardından kesinleşen yetki tespitinin de en kısa sürede taraflara bildirilmesi gerekmektedir. Yetki tespitinin kesinleşmesinden sonra Bakanlık tarafından yetki belgesinin düzenlenerek ilgili sendikaya verilmesinden başkaca bir işlem yapılmayacağından altı iş günlük süre yeterlidir. Bu nedenle altı iş günlük süreye uyulmaması durumunda ilgililer hakkında hukuki ve cezai sorumluluk olmalıdır.

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi almasından sonra fakat henüz toplu iş sözleşmesi için çağrı yapılmadan önce toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerinde veya işletmede işveren değişikliği yaşanması durumunda bunun toplu iş sözleşmesine taraf olma durumunda bir etkisinin olup olmayacağına ilişkin Kanunda bir düzenleme mevcut değildir. Bu noktada iş yerinin devri ile ilgili bireysel iş hukuku kurallarından yararlanılarak, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi kesinleştikten sonra ancak toplu iş sözleşmesi imzalanmadan önce herhangi bir evrede yaşanan işveren değişikliğinin işçi tarafında bir değişikliğe yol açmayacağı gibi toplu iş sözleşmesi işlemleri ve aşamasını da sona erdirmeyeceği, o ana kadar ki işverenin yerine geçen yeni işverenin toplu iş sözleşmesi prosedürü ile bağlılığını sürdüreceği kabul edilmelidir.

Yetki belgesi olmaksızın bir toplu iş sözleşmesinin yapılması durumunda, kanunda belirtilen süre içerisinde taraflardan birinin ya da her ikisinin yetki koşullarını sağlamadığına yönelik dava açılabilir. Bu davanın açılabilmesi için her şeyden önce toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip taraflar arasında, kanuni şekle uygun olarak yapılmış bir toplu iş sözleşmesinin bulunması gereklidir. Toplu görüşmelerin yapıldığı esnada iptal davasının açılması mümkün değildir.

Dava yoluyla hükümsüzlüğü talep edilecek toplu iş sözleşmesi açısından sırf yetki belgesi alınmaması ve Kanunda yetki belgesi almak için öngörülen sürece uyulmaması hükümsüzlük sebebi değildir. Yetki belgesi alınmasa bile tarafların toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetkisine sahip bulunmaları, Kanundaki şekle ve yasaklara uymaları kaydıyla, aralarında anlaşarak yaptıkları bir toplu iş sözleşmesi geçerli olacaktır ve bu toplu iş sözleşmesinin iptal edilmesi ya da hükümsüz kılınması mümkün olmayacaktır. Eğer taraflardan biri ya da ikisi yetki şartlarını haiz değilse toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü iddia edilebilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akı, E. (2010). İşveren ve İşkolu Değişikliğinin Yetki Süreci ve Toplu İş Sözleşmesine Etkisi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (19), 88-98.
- Aktay, N. (2015). *Toplu İş Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Akyiğit, E. (2015). *Toplu İş Hukuku El Kitabı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Andaç, F. (2014). *İş Hukuku (Sosyal Politika Bakımından Türk Çalışma Hukuku Uygulaması)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aydın, M. (2016). Sendika İçi Demokrasinin Sağlanmasında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Yeri. *İş ve Hayat Dergisi*, 2(4), 9-58.
- Başbuğ, A. (2016). Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi. *İş ve Hayat Dergisi*, 2(4) , 59-76
- Başmanav, Y., (2015). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uyarınca Yetki Tespitine İtiraz. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (33), 27-44.
- Başterzi, S. (2014). *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012*. Ankara: Kamu-İş Yayınları.
- Başterzi, S. (2016). *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Baycık, G. (2014). 6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(2), 209-258.
- Bulut, A. (2013). *Birinci Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Uluslararası Sendikal Örgütler Sempozyumu*. Ankara: Türk Metal Yayınları.
- Canbolat, T. (2013). *Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri-6356 Sayılı Kanuna Göre*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Candoğan, G. (2015). Sendikasızlaştırma Aracı Olarak Yetki Tespitine İtiraz Süreci İle Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçunun Uygulaması. *İş ve Hayat Dergisi*, (1), 188-200.
- Centel, T. (2016). Yeniden Şekillenen Toplu İş Sözleşmesi –Türk Toplu İş İlişkilerine Çifte Barajın Yerleşmesi. *İstanbul Kültür Dergisi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(1), 79-91.
- Cevahir, Ö. (1989). *Toplu İş Sözleşmelerinde Yetki*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çelik, N. (1995). Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde İşçi ve Sendika Üyesi Sayısının Belirlenmesine ve Tespit Usulüne İlişkin Sorunlar. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 4(1), 9-34.

- Çelik, N.; Caniklioğlu, N.; Canbolat, T. (2018). *İş Hukuku Dersleri*. Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul: Beta Yayınları.
- Çifter, A. (2004). Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası, Düzeyi ve Türleri. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(3), 119-146.
- Demir, F. (2006a). *Sorularla Bireysel İş Hukuku, 1. Cilt*. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları: 98.
- Demir, F. (2006b). *Sorularla Toplu İş Hukuku, 2. Cilt*. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları: 99.
- Dereli, T. (2013). 6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, (36), 47-54.
- Duman, B. (2005). *Açıklamalı-İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*. Ankara: Kartal Yayınevi.
- Engin, E. M. (2013). 6356 sayılı Yasa'da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, (39), 143-144.
- Engin, E. M. (2018). Yetki İtirazı Davalarında SGK İşyeri Sicil Numarasının İşlevi ve İşkolu Koduna Yönelik İtirazların Hukuki Niteliği. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (39), 9-18.
- Esener, T. (1978). *İş Hukuku*. 3. Baskı. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 432.
- Eyrenci, Ö. (2013). 6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(Özel Sayı), 119-146.
- Gerek, N., Karaca, N. G., Kocabaş, F., Baybora, D. (2013). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. 2. Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2808.
- Güler, Ş. (2006). Yargı Kararları Işığında Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 20(3), 76-94.
- Günay, C. İ. (2013). *İş Hukuku-Yeni İş Yasaları*. 5. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Günay, C. İ. (2014). Yeni Yasal Düzenleme Çalışmaları Işığında Toplu İş Sözleşme Yapma Ehliyeti ve Yetkisi. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 72(2), 583-610.
- Güzel, A. (2016). Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi Sistemine Eleştirel Bir Yaklaşım. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, (74), 891-949
- Halis, S. (2017). Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi. *İstanbul Barosu Dergisi*, 91(5), 87-99.
- Işık, R. (1973). *Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki*. 2. Baskı, Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını No: 330.
- Kamu İş. (2010). *Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları 2008-2009*. Ankara: Kamu İş Yayınları.

- Karaçöp, E. (2017). Türk Toplu İş Hukukunda Ehliyetsizliğin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, 19(Özel Sayı), 2271-2298
- Kılıçoğlu, M. (2013). *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu*. Ankara: Bilge Yayınevi.
- Kocabıyık, S. (2010). Yetki Tespitine İtiraz Dilekçesinin İlgili İdari Mercilere Kaydettirilmesi-Karar İncelemesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Türkiye (19), 106-113.
- Kocabıyık, S. (2012). 6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde Yetki Tespiti ve Yetki Tespitine İtiraz. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (28), 197-198.
- Kocagil, İ. (2018). *Avrupa Birliği İlkeleri Işığında Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*. Doktora Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kutal, M. (2006). Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları). *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (3), 118-125.
- Küçük, M. (1998). Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Yol Açtığı Sorunlar. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 4(3), 97-117.
- Makas, R. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Sendikaların Kuruluş Esasları. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (15), 155-188.
- Mimaroglu, S. K. (1964). *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi*. Ankara.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2016). *İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri*. 3. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Oğuzman, M. K. (1973). *Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır*. Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara.
- Oral, A. İ. (1996). *Toplu İş Sözleşmelerinde Ehliyet ve Yetki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özcan, D. (2016). *Uygulamalı İş Davaları, Bireysel ve Toplu İş Hukuku Davaları-İş Yargılaması Hukuku (Yargıtay 9-22-7-21. Hukuk Daireleri Kararları ve Öğretideki Görüşlerle)*. 3. Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Özveri, M. (2013). *Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (1963-2009)*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Pirler, B. (2013). Toplu İş İlişkileri Sistemimizde Yeni Döneme Başlarken Geride Bıraktıklarımız. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(Özel Sayı), 883-912.
- Reisoğlu, S. (1967). *Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri*, Ankara.

- Sarıca, P. S. (2013). Uluslararası Çalışma Örgütü ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Değerlendirme. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(3), 1-19.
- Sarioğlu, H. İ. (2018). *İş Hukuku Ders Notları*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Sever, H. (2009). *Toplu İş Sözleşmelerinde Sendikaların Yetki Şartları ve Yetki Tespiti*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Subaşı, İ. (2016). Toplu İş Sözleşmesi'nin Taraflarca Değiştirilmesi. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 74(2), 993- 1024
- Sur, M. (2017). *İş Hukuku Toplu İlişkiler*. 7. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Şahin, A. ve Söylemez, A. (2017). Sendikalara Yönelik Politikaların Belirlenmesinde Sendikaların Rolü ve 6356 Sayılı Sendikalar Kanunu. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 17(30. Yıl Özel Sayısı), 135-144.
- Şahlanan, F. (1992). Toplu İş Sözleşmesi. İstanbul: Acar Matbaacılık Yayıncılık.
- Şekerbay, H. (2017). E-Üyelik ve Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespit Otomasyon Sistemi. *İş ve Hayat Dergisi*, (5), 317-355.
- Taş, H. Y. ve Ören, K. (2013). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile İlgili Bir Değerlendirme. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(2), 9-28.
- Terzioğlu, A. (2017). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 2(4), 84-96.
- Tokkaş, S. B. (2017). *Toplu İş Hukukunda Yetki Tespiti*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tuncay, A. C.; Kutsal, F. B. S. (2017). *Toplu İş Hukuku*. 6. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Tunçomağ, K.; Centel, T. (2016). *İş Hukukunun Esasları*. 8. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayın,.
- Uğurlu, A.H. (2020). Yüksek Hakem Kurulu Toplu İş Sözleşmesi Bittiğinde Ne Olacak? 696 sayılı KHK'lı Taşeron İşçilerin Sendika İşkolları Değişecek Mi? Yeni Dönemde Toplu İş Sözleşmeleri Nasıl İmzalanacak?, 1-6: <https://www.kamuiscileri.net/wp-content/uploads/2020/02/Tisten-sonra-ne-olacak-Ali-Bel-Makale.pdf>.
- Uşan, F. (1994). Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar (Yargıtay İle Öğreti Arasındaki Görüş Farklılıkları). *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 3(4), 131-153.

- Ünlütepe, M. ve Başmanav, Y. (2012). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasında Yetki. *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16(1-2), 247-283.
- Yankın, F. B. (2017). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikalar Hukuku Açısından Bir Değerlendirmesi. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi E-Dergi*, 6(1), 1-18.
- Yargı Kararları. Anayasa Mahkemesi Kararı, K.T. 28.12.2016, E. 2016/2, K. 2016/198, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/01/20170118-13.pdf>, erişim tarihi: 24.04.201
- Yargı Kararları. Anayasa Mahkemesi Kararı, K.T.14.05.2015, E.2014/177, K.2015/49, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/06/20150611-6.pdf>, erişim tarihi: 02.06.2020.
- Yargı Kararları. Anayasa Mahkemesi Kararı, K.T.19-20.10.1967, E.1963/337, K.1967/31, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13188.pdf>, erişim tarihi: 24.04.2019.
- Yargı Kararları. Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi. (2006). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı, 23.05.2006 tarih, 2006/14292 Esas, 2006/15221 Karar, Sayı 11, İstanbul: Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını.
- Yargı Kararları. Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi. (2013). Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararı, 26.06.2013 tarih, 2013/16422 Esas, 2013/15619 Karar, Sayı 39, İstanbul: Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını.
- Yargı Kararları. Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi. (2014). Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararı, 10.02.2014 tarih, 2014/1967 Esas, 2014/1792 Karar, Sayı 41, İstanbul: Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını.
- Yargı Kararları. Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi. (2014). Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararı, 25.09.2013 tarih, 2013/21752 Esas, 2013/15487 Karar, Sayı 41, İstanbul: Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını.
- Yargı Kararları. Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi. (2014). Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararı, 31.12.2013 tarih, 2013/23890 Esas, 2013/24204 Karar, Sayı 41, İstanbul: Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını.
- Yargı Kararları. Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi. (2014). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı, 13.02.2014 tarih, 2014/2951 Esas, 2014/4473 Karar, Sayı 41, İstanbul: Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını.
- Yargı Kararları. Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi. (2014). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı, 13.02.2014 tarih, 2014/2891 Esas, 2014/4472 Karar, Sayı 41, İstanbul: Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını.
- Yargı Kararları. Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi. (2015). Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararı, 07.04.2014 tarih, 2014/7781 Esas, 2014/7042 Karar, Sayı 44, İstanbul: Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını.

- Yargı Kararları. Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi. (2016). Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararı, 10.07.2015 tarih, 2015/19784 Esas, 2015/23551 Karar, Sayı 50, İstanbul: Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını.
- Yargı Kararları. Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi. (2016). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı, 14.04.2015 tarih, 2015/10601 Esas, 2015/14082 Karar, Sayı 49, İstanbul: Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını.
- Yargı Kararları. Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi. (2018). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı, 12.10.2017 tarih, 2017/25458 Esas, 2017/15540 Karar, Sayı 57, İstanbul: Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını.
- Yargı Kararları. Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi. (2018). Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararı, 25.01.2018 tarih, 2017/28314 Esas, 2018/1327 Karar, Sayı 58, İstanbul: Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını.
- Yargı Kararları. Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi. (2018). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı, 10.05.2018 tarih, 2018/4811 Esas, 2018/10447 Karar, Sayı 59, İstanbul: Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını.
- Yargı Kararları. Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi. (2018). Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararı, 15.02.2018 tarih, 2018/557 Esas, 2018/3739 Karar, Sayı 58, İstanbul: Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını.
- Yargı Kararları. Çimento İşveren Dergisi. (2000). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı, 15.06.2000 tarih, 2000/8746 Esas, 2000/8620 Karar, Cilt 14, Sayı 5, İstanbul: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayını.
- Yargı Kararları. Çimento İşveren Dergisi. (2000). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı, 23.03.2000 tarih, 2000/3886 Esas, 2000/3245 Karar, Cilt 14, Sayı 4, İstanbul: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayını.
- Yargı Kararları. Çimento İşveren Dergisi. (2002). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı, 17.01.2002 tarih, 2001/20587 Esas, 2002/321 Karar, Cilt 16, Sayı 2, İstanbul: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayını.
- Yargı Kararları. Çimento İşveren Dergisi. (2012). Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı, 20.05.2011 tarih, 2011/9-347 Esas, 2011/311 Karar, Cilt 26, Sayı 1, İstanbul: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayını.
- Yargı Kararları. İş ve Hayat Dergisi. (2018). Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararı, 08.03.2018 tarih, 2018/1924 Esas, 2018/6268 Karar, Sayı 7, Ankara: Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Yayını.
- Yargı Kararları. İşveren Yargıtay Kararları. (2014). Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 26.06.2013 tarih, 2013/16422 Esas, 2013/15619 Karar, Cilt 52, Sayı 2, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.
- Yargı Kararları. İşveren Yargıtay Kararları. (2014). Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 03.07.2013 tarih, 2013/19079 Esas, 2013/12558 Karar, Cilt 52, Sayı 2, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.

- Yargı Kararları. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, K.T.03.10.2016, E.2016/22553, K.2016/23106, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 30.06.2020.
- Yargı Kararları. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, K.T.08.03.2018, E. 2018/1924, K. 2018/6268, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 31.05.2020.
- Yargı Kararları. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, K.T.11.05.2015, E.2015/13752, K.2015/16920, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 31.05.2020.
- Yargı Kararları. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, K.T.19.10.2017, E.2017/38132, K.2017/22480, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 31.05.2020.
- Yargı Kararları. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, K.T.23.01.2013, E.2013/982, K.2013/427, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 19.06.2020.
- Yargı Kararları. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, K.T.24.10.2019, E.2019/7497, K.2019/19812, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 27.06.2020.
- Yargı Kararları. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, K.T.26.05.2015, E.2015/14778, K.2015/19273, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 31.05.2020.
- Yargı Kararları. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, K.T.07.09.2015, E.2015/26324, K.2015/14105, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 31.05.2020.
- Yargı Kararları. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K.T. 08.05.2008, E. 2007/15782, K. 2008/11746, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 09.06.2020.
- Yargı Kararları. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K.T. 08.05.2008, E.2009/2061, K.2009/1467, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 19.06.2020.
- Yargı Kararları. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K.T.01.02.2001, E.2001/1094, K.2001/1628, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 31.05.2020.
- Yargı Kararları. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K.T.01.03.2018, E.2018/1966, K.2018/4642, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, erişim tarihi 14.04.2019.
- Yargı Kararları. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K.T.06.10.2009, E.2009/33799, K.2009/26113, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 31.05.2020.
- Yargı Kararları. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K.T.09.02.2017, E.2017/772, K.2017/1321, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 30.06.2020.
- Yargı Kararları. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K.T.22.01.2015, E.2015/570, K.2015/1931, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 02.06.2020.
- Yargı Kararları. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K.T.24.01.2012, E.2012/1706, K.2012/1597, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 31.05.2020.
- Yargı Kararları. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K.T.29.06.1990, E.1990/7495, K.1990/8051, <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 31.05.2020.
- Yargı Kararları. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, K.T.22.11.2017, E.2017/2783, K.2017/1427, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, erişim tarihi 14.04.2019.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, K.T. 21.10.2014, E. 2014/5901, K. 2014/19209, Yargı Kararları. <https://www.lexpera.com.tr>, erişim tarihi 09.06.2020.

Yenisey, K.D. (2007). *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*. Legal Yayıncılık, İstanbul.

Yıldız, G. B. (2010). Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi İle Fabrika İşyeri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi-Karar İncelemesi-. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, (20), 132-140.

Yıldız, G. B. (2016). Yetki Tespitine İtiraz Davalarında Bekletici Mesele. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan*, 1(1), 520-527.

Yılmaz, G. (2017). Güncel Yargıtay Uygulaması Işığında İşkolu Kavramı ve İşkolu Tespiti. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (38), 139-159.

Yiğit, Y. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 31-68,

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı - Soyadı : Rukiye DEMİRYÜREK

Doğum Yeri ve Tarihi : Ankara – 20.05.1991

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Yüksek Lisans Öğrenimi: Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce – Almanca

Bilimsel Faaliyetleri :

İş Deneyimi

Stajlar : AS Hukuk Bürosu (2016-2017, Avukatlık Stajı)

Projeler : Yenilikçi Yöntemlerle Kadın Çalışanların Eğitim Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi – Eğitimci

Çalıştığı Kurumlar : Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası – Avukat

İletişim

E-posta Adresi : avrukiyedemiryurek@gmail.com

Tarih : 05.09.2020