

TC
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TOPLU İŞ ŞÖZLEŞMELERİNDE SENDİKALARIN YETKİ
ŞARTLARI VE YETKİ TESPİTİ**

Hatice SEVER

DANIŞMAN

Prof. Dr. Melda SUR

İzmir - 2009

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Toplu İş Sözleşmelerinde Sendikaların Yetki Şartları ve Yetki Tespiti” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlâk ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığın eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

.../.../...

HATİCE SEVER

YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin

Adı ve Soyadı : HATİCE SEVER
Anabilim Dalı : ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
Programı : ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS
Tez Konusu : TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE SENDİKALARIN YETKİ ŞARTLARI VE YETKİ TESPİTİ
Sınav Tarihi ve Saati:

Yukarıda kimlik bilgileri belirtilen öğrenci Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün tarih ve sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisansüstü Yönetmeliği'nin 18. maddesi gereğince yüksek lisans tez sınavına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini dakikalık süre içinde savunmasından sonra jüri üyelerince gerek tez konusu gerekse tezin dayanağı olan Anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI OLDUĞUNA	<input type="radio"/>	OY BİRLİĞİ	<input type="radio"/>
DÜZELTİLMESİNE	<input type="radio"/>	OY ÇOKLUĞU	<input type="radio"/>
REDDİNE	<input type="radio"/>		

ile karar verilmiştir.

Jüri teşkil edilmediği için sınav yapılamamıştır. ***
Öğrenci sınava gelmemiştir. **

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.
** Bu halde adayın kaydı silinir.
*** Bu halde sınav için yeni bir tarih belirlenir.

Tez burs, ödül veya teşvik programlarına (Tüba, Fulbright vb.) aday olabilir.	Evet
Tez mevcut hali ile basılabilir.	<input type="radio"/>
Tez gözden geçirildikten sonra basılabilir.	<input type="radio"/>
Tezin basımı gerekliliği yoktur.	<input type="radio"/>

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

.....	<input type="checkbox"/> Başarılı	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Red
.....	<input type="checkbox"/> Başarılı	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Red
.....	<input type="checkbox"/> Başarılı	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Red

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi
Toplu İş Sözleşmelerinde Sendikaların Yetki Şartları ve Yetki Tespiti

Hatice Sever

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı
Özel Hukuk Programı

Sendika, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurulan bir kuruluştur. Sendikaların bu amaçlarını gerçekleştirmek için kullandıkları temel araç ise, toplu iş sözleşmeleridir. Bu nedenle, çalışma hayatında toplu iş sözleşmeleri büyük öneme sahiptirler.

Toplu iş sözleşmelerinin çalışma hayatındaki önemi nedeniyle kanun koyucu, sendikaların toplu iş sözleşmeleri yapabilmeleri için 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile ayrıntılı düzenlemeler getirmiştir. Aynı şekilde, bu konuyu ilgilendiren bazı önemli düzenlemeler, 2821 sayılı Sendikalar Kanununda yer almıştır. Gelişen ve değişen çalışma hayatı koşulları nedeniyle kanun koyucu, bu konularda yeni düzenlemeler yapılmasını gerekli görmüştür ve şu an her iki kanunda değişiklik öngören yasa tasarısı taslağı gündemdedir.

Toplu iş sözleşmelerinin yapılabilmesi için kanunda getirilen şartlar, toplu iş sözleşmesi yetkisi adı altında birleşmektedir. Öncelikle kanun gereği ehliyeteye sahip olması gereken toplu iş sözleşmesi tarafı, bu şartı sağladıktan sonra yetki koşullarına sahip olmalıdır. Yetki koşulları ise, sendikaların işçi tarafı için öngörülmüştür. İşveren tarafı için ehliyetin bulunması yeterlidir.

Çalışmamız, beş ana bölümden oluşmaktadır. Öncelikle konunun anlaşılması açısından toplu iş sözleşmesi ile ilgili temel kavramlar üzerinde durulmuş, daha sonra toplu iş sözleşmesi yetkisi açısından ön koşul olan ehliyet ele alınmış ve yetki ile karşılaştırılması yapılmıştır. Diğer bölümlerde ise, yetki

koşulları, yetki tespiti, yetki tespiti üzerine yapılacak itiraz ve yetkinin kesinleşmesi konuları ele alınmıştır.

Çalışmamızın amacı, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin özelliklerini, gelişimini ve çalışma hayatındaki önemini, bu konudaki kanun, değişiklik yasa tasarı taslakları ve daha önce yapılan çalışmalardan yararlanarak anlatmaktır.

ANAHTAR KELİMELER: Toplu iş sözleşmesi, Sendika, Ehliyet, Yetki.

ABSTRACT

**Graduate Thesis
Authority Condatons and Definition Of Authority Of Labour Unions On
Collective Labour Agreement**

Hatice Sever

**Dokuz Eylul University
Institute Of Social Sciences
Department Of Private Law**

Trade Union is an organization formed by workers in order to protect and promote its members economic and social rights and interests in labour relations. Main tool unions use to realize their aim is the collective labour agreement. As a result, collective labour agreement has great importance on worklife.

Because of the importance of the collective labour agreement on worklife, detailed amendments have been made by law maker for unions to make collective labour agreement with Collective Labour Agreement, Strike and Lockout Law numbered 2822. In the same way, some important amendments related to this subject existed in Trade Union Law numbered 2821. Than to developing and changing worklife condations, law maker considered that new arrangements must be made on this subjects and at the moment a law draft anticipating changing on both acts is on the agenda.

Condatons brought with the act of collective labour agreement that can be made combines under the authority of collective labour agreement. First, collective labour agreement side that is supposed to posses the efficiency according to the law has to posses the authority condations after providing this condations. But authority condations have been given to employees side. For employers side, having efficiency is sufficient.

Our study consists of five main sections. First, for the well-understanding of the subject, basic concepts related to collective labour

agreement considered and later that, for the authority of the collective labour agreement, prerequisites for the efficiency considered and compared with the authority. In other parts, authority condations, definition of authority, objection on definition of authority and consummation of authority studied.

The aim of our research is to examine the properties, development and importance of making collective labour agreement using the law, act, law draft and the previous studies on this subject.

KEY WORDS: Collective Labour Agreement, Labour Unions, Efficiency, Authority.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	III
ABSTRACT.....	V
KISALTMALAR.....	XI
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI.....	4
II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN KAPSAMI.....	6
A. Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Kısmı.....	7
B. Toplu İş Sözleşmesinin Borçlar Hukukuna İlişkin Kısmı.....	8
III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HUKUKÎ NİTELİĞİ	10

İKİNCİ BÖLÜM TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA EHLİYETİ VE YETKİSİ KAVRAMLARI İLE AYRIMI

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE EHLİYET	12
A. Genel Olarak	12
B. Ehliyet Şartları	13
1. İşçi Tarafı İçin Ehliyet Şartları	13
a) Ehliyetin Sendikalara Hasredilmesi	13
b) Sendikaların Özellikleri.....	17
2. İşveren Tarafı İçin Ehliyet Şartları	22
a) Genel Olarak.....	22
b) İşverenin Bireysel Olarak Taraf Ehliyeti.....	22
c) İşveren Sendikasının Taraf Ehliyeti	25
II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA EHLİYETİNİN TESPİTİ	28
III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA EHLİYETİNİN KAYBEDİLMESİ..	29
A. Genel Olarak	29
B. Toplu İş Sözleşmesi Ehliyetinin Kaybı Durumları	30
1. İşverenin Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetini Kaybetmesi	30
2. İşçi ve İşveren Sendikalarının Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetini Kaybetmeleri	31
a) Sendikanın Sona Ermesi	31
b) Sendikanın Tip Değiştirmesi	33
c) Sendikaların Katılması ve Birleşmesi.....	34
d) Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanacağı İşyerinin Bulunduğu İşkolunun Değişmesi.....	35
e) İşverenin Üye Olduğu Sendikadan Ayrılması	35

IV. EHLİYETSİZLİĞİN AKDEDİLEN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİSİ	36
V. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİ	37
A. Genel Olarak	37
B. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Kavramı.....	39
VI. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİNİN TANIMI VE EHLİYETTEN FARKI	41

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİNİN KOŞULLARI

I. GENEL OLARAK	44
II. İŞVEREN TARAFININ YETKİSİ	45
III. İŞÇİ TARAFININ YETKİSİ	46
A. Genel Olarak	46
B. İşkolunda Yüzde On Baraj Koşulu.....	47
1. Genel Olarak Koşulların Değerlendirilmesi.....	47
2. Koşulun Saptanması.....	50
a) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Yayımlanan İstatistikleri.....	50
b) İstatistiğe İtiraz	53
aa) İstatistiğe İtiraz Prosedürü.....	53
bb) İstatistiğe İtiraz Davasında Hasımlar	55
cc) İstatistiğe İtiraz Süresi.....	56
dd) İstatistiğe İtiraz Edilecek Görevli Mahkeme	58
3. Değişiklik Yasa Tasarısındaki Düzenleme	59
a) Yasa Tasarısındaki İlk Düzenleme	59
b) Yasa Tasarısındaki Son Düzenleme	62
C. İşyerinde Yarıdan Fazla Çoğunluk Koşulu	64
1. Genel Olarak	64
2. Toplu İş Sözleşmesinde Çoğunluk Tespiti.....	66
3. İşyerinde Çoğunluk Tespitinde Dikkate Alınacak İşçi Sayısı	67
a) Genel Olarak	67
b) Çoğunluk Tespitinde Göz Önüne Alınacak İşçiler	71
aa) Hizmet Sözleşmesine Göre Çalışan İşçiler	71
bb) İşyeri İçinde ve Dışında Çalışan İşçiler	72
cc) Mevsimlik İşçiler.....	73
dd) Çağrı Üzerine Çalışan İşçiler.....	73
ee) İşe İade Kararı Verilen İşçiler	74
ff) Sendika Üyesi Olması Yasaklanan İşçiler	76
gg) Sendika Üyeliğinden Çekilen İşçiler	77
c) Çoğunluk Tespitinde Dikkate Alınmayacak İşçiler	79
aa) Sendikalar Kanunu Bakımından İşveren Vekili.....	79
bb) Geçici İş İlişkisi İle Çalışan İşçiler	80
cc) Alt İşverenin İşçileri.....	81

dd) İşyerinde Çalışan Stajyerler	82
ee) İşyerinde Meslekî Eğitim ve Sanat Öğrenen Öğrenciler.....	84
ff) İşyerinde Çalışan Çıraklar.....	84
gg) Muvazaalı Olarak İşe Alınan İşçiler	85
4. İşletme Toplu İş Sözleşmesinde İşyeri Bakımından Çoğunluk	86
a) Genel Olarak	86
b) İşletmede İşyerinin Devri	89
c) Değişiklik Yasa Tasarısındaki Düzenleme	91
5. Grup Toplu İşyeri Sözleşmesinde Çoğunluk	92

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİNİN TESPİTİ VE YETKİ İTİRAZI

I. YETKİ TESPİTİ	94
A. Genel Olarak	94
B. Yetki Tespitinde Başvuru Zamanı.....	99
C. Yetki Tespiti Başvuru Usulü	103
1. İşçi Tarafı İçin Başvuru Usulü	103
2. İşveren Tarafı İçin Başvuru Usulü	105
D. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Tespiti ve Bildirimi	106
II. YETKİ İTİRAZI	112
A. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Olumlu Tespitte Bulunması Hâlinde İtiraz	112
1. Genel Olarak	112
a) Yetki İtirazı Prosedürü Açısından Genel Bakış	112
b) Yetki Tespitine İtiraz Davasına Taraflar ve Konu Açısından Genel Bakış	114
2. Bazı Yetki Tespitine İtiraz Konuları	118
a) İşyerinde ya da İşletmede Mevcut Bir Toplu İş Sözleşmesinin Olduğuna İlişkin İtirazlar	119
b) Çoğunluk Şartına İlişkin İtirazlar	120
c) İşkoluna İlişkin İtirazlar	124
d) İstatistiğe İlişkin İtirazlar	129
e) İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İlişkin İtirazlar	130
3. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İtiraz Prosedürü	133
a) Genel Olarak.....	133
b) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ya da Bölge Çalışma Müdürlüğüne Yetkiye İtiraz Dilekçesinin Kayıt Ettirilmesi.....	135
c) Yetki Tespitine İtiraz Davasında Görevli ve Yetkili Mahkeme	137
aa) Görevli Mahkeme.....	137
bb) Yetkili Mahkeme	138
cc) Yetki Tespitine İtiraz Davası.....	140
B. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Olumsuz Tespitte Bulunması Hâlinde İtiraz.....	145
1. Genel Olarak.....	145
2. Yetkisizlik Tespitine İtiraz Prosedürü	148
a) Görevli Mahkeme	148

b) Yetkili Mahkeme	148
c) Olumsuz Yetki Tespitine İtiraz Davası.....	149

BEŞİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİNİN KAZANILMASI

I. GENEL OLARAK	151
II. YETKİ BELGESİ	153
A. Genel Olarak	153
B. İşyerinin Devri Hâli.....	154
III. KAZANILAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİNİN	
HÜKÜMSÜZLÜĞÜ.....	157
A. Hükümsüzlüğün Öne Sürülmesi	157
1. Genel Olarak.....	157
2. Kanun Yolları.....	158
a) Yargılamanın Yenilenmesi	158
b) Kanun Yararına Bozma	158
IV. YETKİSİZ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASI VE TOPLU İŞ	
SÖZLEŞMESİNİN İPTALİ.....	159
A. Genel Olarak	159
B. İptal Davası	161
1. Genel Olarak	161
2. Görevli Mahkeme.....	163
3. Yetkili Mahkeme.....	164
SONUÇ.....	165
KAYNAKÇA.....	174

KISALTMALAR

AY	:	1982 Anayasası
BANKSİS	:	Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası
BÇM	:	Bölge Çalışma Müdürlüğü
BK	:	818 sayılı Borçlar Kanunu
Bkz.	:	Bakınız
C.	:	Cilt
c.	:	Cümle
D.	:	Dergi
Der. K.	:	5253 sayılı Dernekler Kanunu
dn.	:	Dipnot
E.	:	Esas
f.	:	Fıkra
HUMK	:	1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
ILO	:	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İBD	:	İstanbul Barosu Dergisi
İHU	:	İş Hukuku Uygulaması
İK	:	4857 sayılı İş Kanunu

İş Mahk. K.	:	5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
K.	:	Karar
Kamu – İş	:	Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
m.	:	madde
MEB	:	Millî Eğitim Bakanlığı
MESS	:	Türkiye Metal Sanayici Sendikası
No	:	Numara
RG	:	Resmî Gazete
S.	:	Sayı
s.	:	sayfa
Sen. K.	:	Sendikalar Kanunu
T.	:	Tarih
TBMM	:	Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C.	:	Türkiye Cumhuriyeti
T.İ.S.	:	Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	:	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TMK.	:	4721 sayılı Türk Medenî Kanunu
TSGLK	:	Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu

- TÜHİS** : Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri
Sendikası
- TÜTİS** : Türk Taşıt İşverenleri Sendikası
- vb.** : ve benzeri
- vd.** : ve devamı
- vs.** : ve saire
- Yarg. 9. HD.** : Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi
- Yarg. HGK.** : Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
- YKD** : Yargıtay Kararları Dergisi

GİRİŞ

Türk hukukunda toplu iş sözleşmeleri, öncelikle umumî mukavele adı altında 818 sayılı Borçlar Kanununda düzenlenmiştir. İlk yıllarda fazla uygulama alanına sahip olmayan toplu iş sözleşmeleri mülga 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun yürürlüğe girmesiyle beraber çalışma hayatında zaman içinde büyük önem kazanmıştır. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, gelişen ve değişen çalışma hayatı ve iş koşulları karşısında 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu döneminde de hâlâ önemli olma niteliğini korumuş ve sendikaların toplu iş sözleşmeleri yapabilmek amacıyla sıkı bir rekabete girmelerine neden olmuştur.

1982 Anayasasının 2. maddesinde Cumhuriyetin nitelikleri arasında sayılan sosyal devlet ilkesi, uygulamada büyük ölçüde Anayasanın ikinci kısmının üçüncü bölümünde düzenlenmekte olan ekonomik ve sosyal haklar sayesinde gerçekleştirilmektedir. Çalışma hayatında işçi ve işverenlerin toplu iş sözleşmesi yapma ve yararlanma hakları da bu bölümde yer almaktadır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun “Toplu İş Sözleşmesi Yapılması” başlıklı babında toplu iş sözleşmelerinin yapılması prosedürü, sendikaların yetki sahibi olmaları ve söz konusu yetkinin tespiti ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Çünkü çalışma hayatının aksamadan devam etmesi ve İş Hukukunda egemen olan denge ve işçiyi koruma ilkeleri açısından toplu iş sözleşmeleri uygulamada oldukça önem arz etmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin taraflarını işçi ve işverenler oluşturur. Çalışma hayatında toplu iş sözleşmesinin işçi tarafını oluşturan işçi sendikaları, üyelerinin ekonomik ve sosyal durumlarını geliştirmek, üyelerine en iyi şartları sağlamak amacıyla toplu pazarlık yoluna giderler. İşverenler sendikaları ve sendika üyesi olmayan işverenler ise toplu iş sözleşmeleri ile işyerinde çalışma koşullarını düzenleme, işçiler arasında ücret dengesini kurma, işyerinde işçiler arasında istikrarı sağlama, iş ilişkilerini düzenleme ve iş hayatında doğru yatırımları yapabilmek için toplu pazarlık yolunu tercih ederler.

Çalışma hayatında bir sendikanın güçlü olması, toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla üyelerine sağladığı ekonomik ve sosyal menfaatler, sendikaların üye sayılarını koruyabilmesini ve hatta arttırabilmesini sağlar. Çünkü toplu iş sözleşmesi yetkisinin kazanıldığı işyerinde ya da işletmedeki işçiler daha fazla hak sağlamak için eğer mevcut durumda sendikanın üyesi iseler, üyesi oldukları sendikada kalmaya devam edecekler, üye olmayan işçiler ise hak elde etmek amacıyla toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip sendikaya üye olmayı tercih edeceklerdir.

Ayrıca yetki kazanamayan sendikanın üyeleri, yetkili sendikanın yapmış olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için dayanışma aidatı ödemek durumunda kalacaklar ve toplu iş sözleşmesi yapılmış olan işyerinde sözleşmenin yürürlük süresi sona ermediği müddetçe yeni bir toplu iş sözleşmesi yapmak mümkün olmayacaktır. Tüm bunların yanında toplu iş sözleşmesi yapmak için yetki belgesi alan sendika, toplu iş sözleşmesi görüşmeleri, resmi arabuluculuk, grev ve lokavt ile hakeme veya Yüksek Hakem Kuruluna başvurma aşamalarına kadar uzanan bir dizi hakları kullanma yetkisine sahip olur. Bu durumda da sendikalar üye sayılarını koruyabildikleri müddetçe sendika gelirleri ve temsil kabiliyetleri açısından diğer sendikalardan önde olacaktır. Çünkü bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olması demek, işyerinde ya da işletmede toplu iş sözleşmesi yapma tekeline sahip olması demektir.

Bu nedenlerle sendikacılıkta çokluk prensibini ilke edinmiş olan ülkemizde, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olmak, sendikalar açısından uygulamada önemlidir ve sendikalar arası rekabete neden olmaktadır. Bu durum da toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini hem uygulamada hem de teoride önemli bir konuma getirmektedir.

Biz de aşağıda sistematüğını açıkladığımız çalışmamızda iş hayatında bu denli önem arz eden toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini Türk Hukuku kapsamında ele alarak, mevcut 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunundaki toplu iş sözleşmesi yapabilmek için sendikaların yetki şartlarını ve yetki tespit prosedürünü inceledik. Gerektiği ölçüde 2821 sayılı Sendikalar Kanunundan yararlanmaya çalıştık. Yer yer uygulamada ve teoride tartışmalara neden olan mülga

275 sayılı Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Kanunundaki konuları da açıklamaya çalıştık. Bunların yanında 2821 sayılı Sendikalar Kanununda Değişiklik Yapılmasını Öngören Yasa Tasarısı Taslağı ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda değişiklik Yapılmasını Öngören Yasa Tasarısı Taslağındaki değişikliklere değinmeye çalıştık.

“Toplu İş Sözleşmelerinde Sendikaların Yetki Şartları ve Yetki Tespiti” konulu çalışmamız, beş ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, toplu iş sözleşmesinin önemini kavramak açısından toplu iş sözleşmesi ile ilgili temel kavramlara, toplu iş sözleşmesinin tanımına, kapsamına ve hukukî niteliğine yer verilecektir.

İkinci bölümde, toplu iş sözleşmesi yetkisiyle farkını anlamak ve toplu iş sözleşmesi yetkisi açısından önemini anlatmak amacıyla, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti ve yetkisi kavramları incelenecek ve toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin tespiti, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin kaybedilmesi konuları üzerinde ayrıntılarıyla durulacaktır.

Üçüncü bölümde, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, işçi ve işveren tarafı açısından koşullarıyla birlikte ele alınacak ve bu koşullar ayrıntılarıyla açıklanmaya çalışılacaktır.

Dördüncü bölümde ise, toplu iş sözleşmesi prosedür açısından ele alınacak, yetki tespiti, yetki tespitinde başvuru zamanı, başvuru usulü ve yetki itirazı konuları üzerinde durulacaktır.

Beşinci ve son bölümde, toplu iş sözleşmesi yetkisinin kazanılması, yetki belgesi, kazanılan toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin hükümsüzlüğü ve yetkisiz toplu iş sözleşmesi yapılması ve iptali konuları ayrıntılarıyla sunulmaya çalışılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI

Türk hukukunda toplu iş sözleşmesi, 818 sayılı Borçlar Kanunu¹ ile ilk kez düzenlenmiş ve BK m. 316 – 317’de “*umumî mukavele*” adı ile yer almıştır. Ancak ilk yıllarda toplu iş sözleşmesi fazla uygulama alanı bulamamıştır. Buna karşılık, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu² ile birlikte uygulaması çoğalmıştır³. Uygulamada “*umumî mukavele*” deyimini, bünyesinde “iş” kelimesi bulunmaması nedeniyle eleştirilmiştir⁴. Daha sonra 275 sayılı ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun⁵ toplu iş sözleşmesi deyimini de eleştirilmiştir. Bunun nedeni toplu iş sözleşmesinin anlam itibarıyla hizmet akitleri topluluğu olarak algılanmaya müsait olmasıdır. Ancak toplu iş sözleşmeleri ile hizmet akitleri arasında nitelik yönünden farklılıklar bulunmaktadır. Çünkü toplu iş sözleşmeleri hizmet akitlerinin yerine geçerek işçi işveren arasında hizmet ilişkisi kuramazlar. Toplu iş sözleşmeleri ancak hizmet ilişkileri üzerinde normatif etki yaratabilirler⁶.

1982 Anayasasının⁷ 2. maddesinde Cumhuriyetin nitelikleri arasında sayılan sosyal devlet ilkesi, büyük ölçüde Anayasanın ikinci kısmının üçüncü bölümünde düzenlenmekte olan ekonomik ve sosyal haklar sayesinde gerçekleştirilecektir. Bu

¹ RG T: 29.04.1926, RG S: 359.

² RG T: 24.07.1963, RG S: 11462.

³ **REİSOĞLU**, Seza: Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara – 1967, s. 2 vd., (ayrıca bkz. **REİSOĞLU**, Seza: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Genişletilmiş İkinci Baskı, Ankara – 1975, (Şerh), s. 16 vd.); **SUR**, Melda: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara – 1991, (Teşmil), s. 4 vd. (ayrıca bkz. **SUR**, Melda: İş Hukuku, Toplu İlişkiler, Güncellenmiş 2. Bası, Ankara – 2008, s. 237 – 238); **TUĞ**, Adnan: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara – 1998, s. 5; **DUMAN**, Barış: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa Göre Açıklamalı İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Ankara – 2005, s. 26 vd.

⁴ **REİSOĞLU**, s. 2 vd., (ayrıca bkz. **REİSOĞLU**, Şerh, s. 16 vd.); **SUR**, Teşmil, s. 4 vd. (ayrıca bkz. **SUR**, s. 237 – 238); **TUĞ**, s. 5; **DUMAN**, s. 26 vd.

⁵ RG T: 07.05.1983, RG S: 18040.

⁶ **REİSOĞLU**, s. 2 vd. (ayrıca bkz. **REİSOĞLU**, Şerh, s. 16 vd.); **ESENER**, Turhan: İş Hukuku, Yeniden Gözden Geçirilmiş 2. Bası, Sevinç Matbaası, Ankara – 1975, (İş Hukuku), s. 407; **SUR**, Teşmil, s. 4 vd., (ayrıca bkz. **SUR**, s. 237 – 238); **TUĞ**, s. 5 – 6; **NARMANLIOĞLU**, Ünal: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir – 2001, s. 307 – 308; **DUMAN**, s. 26 vd..

⁷ RG T: 09.11.1982, RG S: 17863 Mükerrer.

bölümde yer alan toplu iş sözleşmesi hakkı da yukarıda belirttiğimiz 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

1982 Anayasasının Toplu iş sözleşmesi hakkı başlıklı madde 53/I-II'ye göre; *“İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. / Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.” Buna dayanarak Kanun koyucu 2822 sayılı TSGLK m. 2’de toplu iş sözleşmesini şu şekilde tanımlamıştır: “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 sözleşmedir. / Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir.”.*

Kanundaki tanıma göre ilk fıkradan çıkarılacağı üzere toplu iş sözleşmelerinde mutlaka bireysel hizmet akitleri üzerinde normatif etkisi olan hükümler yer almalıdır. Eğer toplu iş sözleşmesi olarak isimlendirilen işlem normatif hükümler içermiyorsa toplu iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesi mümkün olmayacaktır⁸. Maddenin ikinci fıkrasının lafzına göre; bu fıkra da yer alan hükümler ise zorunlu olmayıp tarafların isteğine bağlıdır. Bu nedenle bu fıkradaki hükümlerin toplu iş sözleşmelerinde yer almaması sözleşmenin niteliğini etkilemez⁹. Ayrıca 2822 sayılı TSGLK m. 4’te toplu iş sözleşmesinin yazılı olması gerektiği, aksi takdirde geçerli olmayacağı belirtilmektedir.

Toplu iş sözleşmesi öğretide ise şu şekilde tanımlanmaktadır: Toplu iş sözleşmesi, taraflarını işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin oluşturduğu, bireysel iş sözleşmesinin yapılması, içeriği, sona ermesi ile ilgili hükümler ile tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, toplu iş sözleşmesinin

⁸ SUR, Teşmil, s. 4; TUĞ, s. 7.

⁹ SUR, Teşmil, s. 4; TUĞ, s. 7.

uygulanması ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözüm yollarını da düzenlemek amacıyla yapılan yazılı sözleşmedir¹⁰.

Toplu iş sözleşmesinin tanımından anlaşıldığı üzere, toplu iş sözleşmesi hem taraflar hem de sendika üyesi işçiler için ciddi anlamda önem taşımaktadır. Çünkü toplu iş sözleşmelerinin çalışma hayatındaki düzenleme alanı oldukça geniştir. Kanun koyucu da bu nedenle toplu iş sözleşmesi ehliyetini, yetkinin kazanılmasını ve toplu iş sözleşmesinin imzalanmasını bu nedenle ayrıntılı olarak düzenlemiştir.

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN KAPSAMI

Toplu iş sözleşmesinin kanunî kapsamı 2822 sayılı TSGLK m. 2'de düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre toplu iş sözleşmesi normatif kısım ve Borçlar Hukukuna dair borç doğurucu kısım olmak üzere ikiye ayrılmaktadır¹¹. Teorik olarak toplu iş sözleşmesi her iki kısmı da içermesine rağmen ilgili kanun hükmünden de anlaşılacağı üzere toplu iş sözleşmelerinde her iki kısmın birlikte bulunma zorunluluğu yoktur¹².

¹⁰ **REİSOĞLU**, s. 43; **ESENER**, s. 3, (ayrıca bkz. **ESENER**, İş Hukuku, s. 371); **AKI**, Erol: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, İzmir – 1975, s. 7 – 8; **İŞİK**, Rüçhan: İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, Ankara – 1977, (Hukuksal Çerçeve), s. 29; **TUNÇOMAĞ**, Kenan: İş Hukuku, Cilt II, İstanbul – 1980, s. 70; **ŞAHLANAN**, Fevzi: Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul – 1992, s. 10; **TUĞ**, s. 7; **NARMANLIOĞLU**, s. 299; **ÇELİK**, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21. Bası, Ağustos – 2008, İstanbul, s. 496; **SUR**, s. 224; **SÜMER**, Haluk Hadi: İş Hukuku, 14. Baskı, Konya – 2008, s. 227; **GÜNAY**, Cevdet İlhan: Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi (Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Yayınlanmamış doktora tezi), 1990, s. 69; **KOCAOĞLU**, Mehmet: Kolektif Sendika Özgürlüğü ve Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, TÜHİS, Ankara – 1997, s. 34; **UZEL**, T. Fikret: 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununa Göre Uygulamada Yetki Uyuşmazlıkları (Ege Üniversitesi, İktisadî ve Ticarî Bilimler Fakültesi, Lisansüstü Tezi), İzmir – 1975, s. 2; **KILIÇOĞLU**, Mustafa: Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları, Ankara – 1999, s. 287, (ayrıca bkz. **KILIÇOĞLU**, Mustafa: Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları, İstanbul – 2007, (Davalar ve Çözüm Yolları), s. 375); **KOCABIYIK**, Selçuk: Olumsuz Yetki Tespitine Karşı Yapılan İtirazın Kabulü Üzerine Takip Edilmesi Gereken Usule İlişkin Bir Karar İncelemesi, MESS Sicil Dergisi, Yıl: 1, Sayı: 3, Eylül – 2006, (Toplu Pazarlık Düzeni), s. 143; **KOÇAK**, Mehmet: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Uyarınca Toplu Pazarlık Süreci, <http://www.resulkurt.com/yazi.asp?YID=2755>, (Erişim Tarihi: 23.10.2007); **DUMAN**, s. 36 – 37.

¹¹ **AKI**, s. 16; **TUĞ**, s. 8; **NARMANLIOĞLU**, s. 351; **SUR**, s. 224; **YELEKÇİ**, Memduh: Dünya'da ve Türkiye'de Sosyal Politika – Ekonomik Gelişim Sosyal Güvenlik İş Hukuku Açısından Sendikalar Hukuku Kavramı, Tanımı, Siyasî Rejimlerde, Uluslararası Kuruluşlarda Yeri, Grev ve Lokavt Uygulaması Sonuçları, Ankara – 2002, s. 208.

¹² **ESENER**, İş Hukuku, s. 394; **TUĞ**, s. 8; **NARMANLIOĞLU**, s. 351; **ÇELİK**, s. 497.

2822 sayılı TSGLK m. 2/I hükmü toplu iş sözleşmesinin normatif kısmını ifade etmektedir. Yani hizmet akdinin yapılması, içeriği ve sona ermesi toplu iş sözleşmesinin normatif kısmını oluşturmaktadır ve bu kısmın toplu iş sözleşmesinde bulunması zorunludur¹³.

2822 sayılı TSGLK m. 2/II hükmü ise, toplu iş sözleşmesinin borçlandırıcı kısmını ifade etmektedir ve bu kısmın toplu iş sözleşmesinde bulunması zorunlu değildir. Borç doğurucu hükümler toplu iş sözleşmesinde bulunmasa da taraflar toplu iş sözleşmesinin niteliğinden doğan çalışma barışı yükümüne uymak zorundadırlar¹⁴.

Toplu iş sözleşmesinin çalışma hayatındaki önemi öncelikle normatif kısmından kaynaklanmaktadır. Çünkü normatif kısımlar ile, üçüncü kişi işçilerin hizmet akitlerini etkileyecek hükümler getirilmektedir. Bu durum da çalışma hayatında her sendikanın toplu iş sözleşmesi akdetmesinin mümkün olmaması sonucunu doğurmaktadır. Çünkü uygulamada güçlü sendikalar, işverenler üzerinde ciddi bir baskı yaratabilecek ve işçileri için en uygun şartları sağlayabilecektir. İş Hukukuna hâkim olan denge ilkesi ve işçinin korunması ilkesi de toplu iş sözleşmesinin yapılmasında güçlü sendikaların yetkili sayılmasını gerektirmektedir. Yine toplu iş sözleşmesinin borçlar hukukuna ilişkin kısmı da çalışma hayatındaki barışın sağlanması açısından önem taşımaktadır. Tüm bu sebepler Kanun koyucunun toplu iş sözleşmelerinde sendikaların yetki kazanmasını ayrıntılı olarak düzenlemesine neden olmuştur.

A. Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Kısmı

2822 sayılı TSGLK m. 2/I'e göre, toplu iş sözleşmesinin normatif kısmını bireysel hizmet sözleşmelerinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hükümler

¹³ Türk hukukunda toplu iş sözleşmelerinin doğumu için normatif kısmın varlığı zorunludur. Ancak bu durum öğretide bir açıdan tartışmalıdır. Bir görüşe göre toplu iş sözleşmesinin oluşması için kanunda belirtilen konuların tümünün değil de sadece birinin dahi düzenlenmiş olması yeterlidir. Bu görüş için bkz. **ESENER**, İş Hukuku, s. 396; **SUR**, Teşmil, s. 4, (ayrıca bkz. **SUR**, s.225); **TUĞ**, s. 8; **ÇELİK**, s. 497; **KILIÇOĞLU**, s. 297 vd., (ayrıca bkz. **KILIÇOĞLU**, Davalar ve Çözüm Yolları, s. 387); Diğer görüşe ise bu hususların hepsinin bulunması gereklidir. Çünkü toplu iş sözleşmesi kanunda; toplu iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin konuları kapsayan işçi sendikası ve işveren sendikası ya da sendikasız işveren arasında yapılan sözleşme olarak tanımlanmıştır. Bu görüş için bkz. **REİSOĞLU**, s. 47; **SÜMER**, s. 229; **GÜNAY**, s. 71.

¹⁴ **ESENER**, İş Hukuku, s. 402; **TUĞ**, s. 8; **ÇELİK**, s. 497; **SUR**, s.225; **KILIÇOĞLU**, s. 300 vd., (ayrıca bkz. **KILIÇOĞLU**, Davalar ve Çözüm Yolları, s. 389).

oluşturur. Bu hükümler kapsamlarında bulunan bireysel hizmet akitleri üzerinde doğrudan doğruya zorlayıcı etkiye sahiptirler. Söz konusu hükümler kanun hükümlerine benzer şekilde, objektif hukuk kuralı niteliği taşımaktadırlar¹⁵. Bu hükümler sözleşmeyi yapmış bulunan taraflardan başka geniş bir üçüncü şahıslar topluluğu üzerinde (işveren ve işçiler üzerinde) doğrudan doğruya zorlayıcı hükümler olarak etkiler doğurmaktadır¹⁶.

Ancak toplu iş sözleşmesi tarafları koydukları bu düzenleyici hükümler ile toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı ile sınırlı kalmak ve kanunun emredici hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla kanun gibi genel ve objektif nitelikte hukuk kuralı oluşturabilmektedirler¹⁷.

B. Toplu İş Sözleşmesinin Borçlar Hukukuna İlişkin Kısmı

2822 sayılı TSGLK m. 2/II'ye göre toplu iş sözleşmesi tarafların karşılıklı borçlarını içeren hükümleri de içerebilir. Toplu iş sözleşmelerinin borçlar hukukuna ilişkin kısmını bu hükümler oluşturur. Bu hükümler sadece toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında borç ve haklar doğurur. Taraf sendikaların üyeleri için hak ve borç doğurmazlar. Ancak toplu iş sözleşmesine taraf işveren sendikası değil de, işveren ise bu durumda hak ve borçlar işveren için söz konusu olacaktır¹⁸.

2822 sayılı TSGLK m. 2/II'ye göre, toplu iş sözleşmelerinin uygulanması, denetimi ve uyuşmazlıkların çözümü yollarına ilişkin hükümler toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu kısmını oluştururlar. Sözleşmenin bu kısmını oluşturan hükümler toplu iş sözleşmesinin varlığı için mutlaka bulunması gereken hükümler

¹⁵ **ESENER**, İş Hukuku, s. 395; **ŞAHLANAN**, s. 13; **TUĞ**, s. 9; **NARMANLIOĞLU**, s. 352; **KILIÇOĞLU**, Davalar ve Çözüm Yolları, s. 387.

¹⁶ **REİSOĞLU**, s. 44; **AKI**, s. 17 vd.; **ESENER**, İş Hukuku, s. 395; **NARMANLIOĞLU**, s. 352; **DEMİRCİOĞLU**, Murat / **CENTEL**, Tankut: İş Hukuku, Yenilenmiş 10. Bası, İstanbul – 2005, s. 278 – 279; **DUMAN**, s. 39.

¹⁷ **REİSOĞLU**, s. 44; **SÜMER**, s. 229; **NARMANLIOĞLU**, s. 352.

¹⁸ **REİSOĞLU**, s. 57; **AKI**, s. 23 vd.; **ESENER**, İş Hukuku, s. 399; **ŞAHLANAN**, s. 21; **TUĞ**, s. 16; **NARMANLIOĞLU**, s. 355; **KILIÇOĞLU**, s. 300 vd.; **DUMAN**, s. 46.

değillerdir¹⁹. Ayrıca 2822 sayılı TSGLK m. 2/II uyarınca taraflar, toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimini de karşılıklı olarak borçlanmış olurlar²⁰.

İşçi ve işveren sendikaları, borç doğurucu hükümlerde üyelerine hak sağlayabilirler. Böyle bir durumda üçüncü kişi yararına sözleşme söz konusu olacaktır. Buna karşılık üyelerini borç altına sokmaları hukuken mümkün değildir. Çünkü Türk hukuk düzeninde başkası zararına sözleşme yapılamaz²¹.

Taraflar burada toplu iş sözleşmelerinde sözleşme serbestisi gereğince çeşitli haklar ve borçlar düzenleyebilirler. Hattâ bu borçları bazı cezaî şartlara da bağlayabilirler. İşyeri sendika temsilcilerinin faaliyetlerine, sendikanın işyerinde yapacağı toplantılar ve seminerlere ilişkin düzenlemeler toplu iş sözleşmelerindeki tarafların oluşturduğu borç ve haklara örnek gösterilebilir²².

Tarafların toplu iş sözleşmelerinde birçok borçlandırıcı hüküm düzenleyebilmekle²³ beraber, burada belirtilmesi gereken karşılıklı borçlardan en önemlisi çalışma hayatındaki barışın korunmasını sağlayan dirlik borcudur²⁴. Toplu iş sözleşmesinin niteliği uyarınca, sözleşmenin devamı boyunca işverenler ve işçiler arasında karşılıklı iş barışını ve huzurlu bir çalışma ortamını sağlamayı amaçlamaktadır ve bu amaç ortaya dirlik borcu olarak çıkmaktadır. Dirlik borcuyla

¹⁹ **ESENER**, Turhan: İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, İstanbul – 1964, s. 46 vd.; **REİSOĞLU**, s. 57; **ŞAHLANAN**, s. 21; **TUĞ**, s. 17; **NARMANLIOĞLU**, s. 355; **DEMİRCİOĞLU/CENTEL**, s. 278 – 279; **KILIÇOĞLU**, s. 300 – 301; **DUMAN**, s. 46.

²⁰ Bu hususta ayrıntılı bilgi için bkz. **ESENER**, s. 48 vd., (ayrıca bkz. **ESENER**, İş Hukuku, s. 404); **ŞAHLANAN**, s. 16; **TUĞ**, s. 20 – 21; **ÇELİK**, s. 503; **SUR**, s. 230 – 231; **KILIÇOĞLU**, s. 301; **DUMAN**, s. 47.

²¹ **ESENER**, s. 46 vd.; **ŞAHLANAN**, s. 21; **TUĞ**, s. 17.

²² **REİSOĞLU**, s. 59; **ŞAHLANAN**, s. 22; **TUĞ**, s. 17.

²³ Toplu iş sözleşmelerinde bulunan diğer önemli borçlardan biri de yönetime katılmadır. Bu konuda Türkiye’de yeterli bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle yönetime katılma toplu iş sözleşmelerine konulan hükümlerle mümkün olmaktadır. Bunlara örnek olarak toplu iş sözleşmelerinde disiplin kurullarının, işletme komitelerinin kurulması gösterilebilir. Bu husus için bkz. **ESENER**, İş Hukuku, s. 400 vd.; **TUĞ**, s. 19. Ayrıca toplu iş sözleşmelerine bunlar dışında ücret ve diğer sosyal hakların yeniden gözden geçirilmesine ilişkin hükümler de konulabilir. Bunlara “*revizyon şartları*” adı verilir. Tarafların bu şartları koydukları takdirde şekil ve tarihlerini de kararlaştırmaları gerekir. Bu husus için bkz. **ESENER**, İş Hukuku, s. 438; **ŞAHLANAN**, s. 23; **TUĞ**, s. 19.

²⁴ **REİSOĞLU**, s. 62 vd.; **ESENER**, İş Hukuku, s. 402; **ŞAHLANAN**, s. 22; **TUĞ**, s. 17 – 18; **ÇELİK**, s. 502; **SUR**, s. 230; **KOCALOĞLU**, s. 40 vd.; **KILIÇOĞLU**, s. 301; **DUMAN**, s. 46 – 47.

birlikte taraflar öncelikle bir yapmama borcu altına girerler. Dirlik borcu, aynı zamanda taraflara bir yapma borcu da yüklemektedir²⁵.

III.TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HUKUKÎ NİTELİĞİ

Toplu iş sözleşmelerinin tanımından sonra akla gelen ilk soru toplu iş sözleşmesinin hukukî niteliğidir. Çünkü toplu iş sözleşmesinin, bireysel hizmet sözleşmeleri üzerinde etkisi olan ve objektif hukuk kuralı oluşturan farklı bir sözleşme olduğu görülmektedir. Toplu iş sözleşmesi kavramı açıklanırken bu nedenle hukukî niteliğine de değinmekte fayda vardır.

Toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu ve normatif olmak üzere iki farklı nitelik taşıması ve bireysel hizmet sözleşmeleri üzerinde doğrudan etki yapması nedenleriyle toplu iş sözleşmesinin kamu hukuku işlemi mi yoksa özel hukuk işlemi mi olduğu öğretide tartışmalara yol açmıştır. Öğretide bu hususta toplu iş sözleşmesinin kamu hukuku işlemi olduğu²⁶, özel hukuk işlemi olduğu²⁷ ve karma işlem olduğuna²⁸ dair üç farklı görüş bulunmaktadır.

Ancak öğretideki baskın görüş, toplu iş sözleşmesinin karma işlem olduğu görüşüdür. Bu görüşe göre ise, toplu iş sözleşmesi tek bir sözleşme olmasına rağmen, kapsam olarak düzenleyici hükümler içeren kollektif norm sözleşmesi ile taraflar arasında borç doğuran hükümleri içeren Borçlar Hukuku sözleşmesinin

²⁵ 2822 sayılı TSGLK'da bu borç açıkça yer almamaktadır. Ancak 1982 Anayasası m. 54/I, 2822 sayılı TSGLK m. 25/II ve 26/II'de grev ve lokavta sadece toplu iş sözleşmelerinin yapılması aşamasında başvurulabileceği belirtilmekte, ayrıca 1982 Anayasası m. 53/III ve 2822 sayılı TSGLK m. 3/IV'te bir işyerinde aynı dönem içinde birden fazla toplu iş sözleşmesinin yapılamayacağı ve uygulanamayacağı belirtilmektedir. Bu hükümlerden yola çıkıldığında dirlik borcunun mutlak niteliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bkz. **ŞAHLANAN**, s. 22, **TUĞ**, s. 18 – 19; **ESENER**, İş Hukuku, s. 402; **ÇELİK**, s. 503; **DUMAN**, s. 46 – 47; **KILIÇOĞLU**, Davalar ve Çözüm Yolları, s. 389.

²⁶ Bu görüş ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. **ESENER**, s. 71, (ayrıca bkz. **ESENER**, İş Hukuku, s. 373 vd.); **REİSOĞLU**, s. 25; **SUR**, Teşmil, s. 9, (ayrıca bkz. **SUR**, s. 233); **TUĞ**, s. 23 – 24; **KILIÇOĞLU**, s. 290 – 291; **DUMAN**, s. 61 – 62.

²⁷ Bu görüş ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. **ESENER**, s. 71; (ayrıca bkz. **ESENER**, İş Hukuku, s. 372 vd.); **REİSOĞLU**, s. 26 vd.; **SUR**, Teşmil, s. 7 vd., (ayrıca bkz. **SUR**, s. 233 – 234); **TUĞ**, s. 22; **ENGİN**, Murat: Toplu İş Sözleşmesi Sistemi, İstanbul, Ekim – 1999; **KILIÇOĞLU**, s. 288 vd.; **DUMAN**, s. 61 – 62.

²⁸ **ESENER**, s. 71; **REİSOĞLU**, s. 29 vd.; **SÜMER**, s. 228; **ÇELİK**, s. 503; **SUR**, s. 234; **DUMAN**, s. 62; **KILIÇOĞLU**, Davalar ve Çözüm Yolları, s. 377 vd.

birleşmesinden oluşmaktadır²⁹. Toplu iş sözleşmesi, kollektif norm sözleşmesi içermesi açısından hizmet sözleşmelerine doğrudan doğruya ve emredici olarak etki etmektedir. Bu nedenle de başka sözleşmelere benzememektedir³⁰. Toplu iş sözleşmesi, borçlar hukuku sözleşmesi içermesi bakımından ise, tarafların karşılıklı haklarını, borçlarını ve sözleşmenin uygulanması ve denetimi hükümlerini düzenlemektedir. Söz konusu hükümler tamamen borçlar hukukuna ilişkindir ve diğer sözleşmelerdeki hükümlerden farkları bulunmaz. Ayrıca toplu iş sözleşmesinin hazırlanmasında ve yapılmasında devletin müdahalesi söz konusu değildir³¹.

Bu durumda toplu iş sözleşmesi, öğretide de ifade edildiği üzere, kendine özgü (sui generis) ve karma nitelikte, ancak temelde bir özel hukuk sözleşmesidir³². Nitekim 2822 sayılı TSGLK m. 66'da; *“Bu kanunda hüküm bulunmayan hâllerde Medenî Kanun ve Borçlar Kanunu ile hizmet akdini düzenleyen diğer kanunların bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır”* hükmü de, bu durumu destekleyici niteliktedir³³.

²⁹ **ESENER**, s. 71; **REİSOĞLU**, s. 29 vd.; **SÜMER**, s. 228; **ÇELİK**, s. 503; **SUR**, s. 234; **DUMAN**, s. 62; **KILIÇOĞLU**, Davalar ve Çözüm Yolları, s. 377 vd.

³⁰ **ESENER**, İş Hukuku, s. 374 – 375; **SÜMER**, s. 228; **TUĞ**, s. 25; **ÇELİK**, s. 503; **SUR**, s. 234; **DUMAN**, s. 62.

³¹ **SÜMER**, s. 228; **TUĞ**, s. 24; **ÇELİK**, s. 503; **SUR**, s. 234; **DUMAN**, s. 63.

³² **ESENER**, s. 72; **SUR**, Teşmil, s. 10 vd., (ayrıca bkz. **SUR**, s. 234); **ŞAHLANAN**, s. 24; **SÜMER**, s. 229; **TUĞ**, s. 26; **ÇELİK**, s. 503; **EKONOMİ**, Münir: Tebliğ: Toplu İş İlişkileri, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul – 1999, (1997 Yılı Kararları), s. 216; **GÜNAY**, s. 71; **KILIÇOĞLU**, s. 291; **DUMAN**, s. 63.

³³ **SUR**, Teşmil, s. 10 vd., (ayrıca bkz. **SUR**, s. 234); **ŞAHLANAN**, s. 24; **TUĞ**, s. 24; **ÇELİK**, s. 503; **GÜNAY**, s. 71; **DUMAN**, s. 63.

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA EHLİYETİ VE YETKİSİ KAVRAMLARI İLE AYRIMI

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE EHLİYET

A. Genel Olarak

1982 Anayasasında toplu iş sözleşmesi hakkının çerçevesi kanunlara bırakılmıştır. 2822 sayılı TSGLK'da ise toplu iş sözleşmesi kavramına açıkça yer verilmiş olmasına rağmen toplu iş sözleşmesine taraf olabilme ehliyetine açıkça ve ayrıntılı olarak yer verilmemiştir; fakat ehliyet ve yetki kavramları kanunda iç içe düzenlenmiştir³⁴.

Toplu iş sözleşmesi yapabilmek için öncelikle tarafların ehil ve yetkili olması şarttır. Tarafların söz konusu ehliyete toplu iş sözleşmesinin yapıldığı anda sahip olmaları şarttır. Daha sonra ehliyetin kazanılması yapılan sözleşmeyi toplu iş sözleşmesi hâline getirmez³⁵.

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti Medenî Hukukta yer alan hak ehliyetiyle tam olarak aynı olmamakla birlikte, hak ehliyetinin iş hukukunun özellikleri çerçevesinde şekillenmiş özel ve nispeten daha daraltılmış bir hâlidir. Çünkü Medenî Hukukta her gerçek ve tüzel kişi hak ehliyetine sahiptir. Oysa toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti gerçek kişilerden işverenlere, tüzel kişilerden de işçi ve işveren

³⁴ **ELBİR**, Halid Kemal: İş Hukuku, Yenilenmiş 9. Baskı, İstanbul – 1987, s. 206; **ÇELİK**, Nuri: Toplu İş Sözleşmesinin Tespitinde İşçi ve Sendika Üyesi Sayısının Belirlenmesine ve Tespit Usulüne İlişkin Sorunlar, Kamu – İş Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 1, Ocak – 1995, (Tespit) s. 9, (ayrıca bkz. **ÇELİK**, s. 511); **TUĞ**, s. 58; **NARMANLIOĞLU**, s. 323; **SUR**, s. 254; **DUMAN**, s. 64.

³⁵ **ESENER**, İş Hukuku, s. 405; **IŞIK**, Rüçhan: Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, 3. Basım, Ankara – 1977, s. 13; **TUNÇOMAĞ**, Kenan: Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Saptanmasında Oylama (Referandum), Prof. Dr. Osman F. Berki'ye Armağan, Ankara – 1977, (Referandum), s. 36 – 37, (ayrıca bkz. **TUNÇOMAĞ**, s. 38); **EKONOMİ**, Münir: Tebliğ: Toplu İş Sözleşmesi Türleri Ehliyet ve Yetki, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Millî Komitesi, Ankara – 1990, s. 23; **ŞAHLANAN**, s. 44; **TUĞ**, s. 59; **ENGİN**, s. 100; **DEMİR**, Fevzi: Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Yeniden Düzenlenmiş 3. Baskı, İzmir – Eylül 2003; s. 292; **TUNÇOMAĞ**, Kenan / **CENTEL**, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 3. Baskı, İstanbul – 2003, s. 355; **SUR**, s. 254; **KILIÇOĞLU**, s. 307; **DUMAN**, s. 64.

sendikalarına tanınmış bir haktır³⁶. Diğer bir ifadeyle, kanunda sınırlı olarak belirtilen kişi ve kuruluşlardan başkaları sözleşme yapma ehliyetine sahip olsalar bile toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip değildirler³⁷.

Ayrıca toplu iş sözleşmesi ehliyeti, Borçlar Hukukundaki hukukî işlem ehliyeti ile de özdeş değildir. Çünkü hukukî işlem ehliyetine genel kurallar uygulanırken, toplu iş sözleşmesi ehliyeti yalnızca toplu iş sözleşmesi yapabilme ehilliğini ifade eder. Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip işveren hukukî işlem ehliyetine sahip değilse, bu takdirde yasal temsilcisi eliyle toplu iş sözleşmesini yapacaktır³⁸.

B. Ehliyet Şartları

1. İşçi Tarafı İçin Ehliyet Şartları

a) Ehliyetin Sendikalara Hasredilmesi

1982 Anayasası ve ilgili kanunlarda, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine kimlerin sahip olduğu hususunda açık ve ayrıntılı hüküm getirilmemiştir. Ancak toplu iş sözleşmesi hakkının düzenlendiği 1982 AY m. 53'te yer alan "*işçiler ve işverenler*" ifadesi ve 2822 sayılı TSGLK m. 2'de yer alan "*Toplu iş sözleşmesi... işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.*" ifadesi ile 2821 sayılı Sen. K.'nun sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri başlıklı 32. maddesinde bulunan "*...toplu iş sözleşmesi akdetmek...*" ifadesi, toplu iş sözleşmesinde kimlerin taraf olma ehliyetine sahip olduğunu belirlemek açısından yeterlidir. Bu hükümler göz önüne alındığında toplu

³⁶ REİSOĞLU, Şerh, s. 170; IŞIK, s. 13; TUNÇOMAĞ, Referandum, s. 36 – 37, (ayrıca bkz. TUNÇOMAĞ, s. 38); EKONOMİ, s. 23; ŞAHLANAN, s. 44; TUĞ, s. 59; ENGİN, s. 100; DEMİR, s. 292; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 355; SUR, s. 254. KILIÇOĞLU, s. 307, (ayrıca bkz. KILIÇOĞLU, Davalar ve Çözüm Yolları, s. 393); DUMAN, s. 64.

³⁷ ESENER, s. 5; IŞIK, s. 13; TUNÇOMAĞ, s. 38; ŞAHLANAN, s. 44; TUĞ, s. 59; ENGİN, s. 100; NARMANLIOĞLU, s. 325; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 355; ÇELİK, s. 512; SUR, s. 254; UZEL, s. 2; DUMAN, s. 64; KILIÇOĞLU, Davalar ve Çözüm Yolları, s. 393.

³⁸ TUNÇOMAĞ, Referandum, s. 37, (ayrıca bkz. TUNÇOMAĞ, s. 38); NARMANLIOĞLU, s. 325; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 355; KILIÇOĞLU, s. 307, (ayrıca bkz. KILIÇOĞLU, Davalar ve Çözüm Yolları, s. 393); DUMAN, s. 71.

iş sözleşmesinde işçi tarafını ancak işçi sendikalarının oluşturabileceği açıkça görülmektedir³⁹.

Görüldüğü üzere, 1982 Anayasasında toplu iş sözleşmesi yapma hakkı işçilere ve işverenlere tanınmıştır. Oysa 2822 sayılı TSGLK'da bu hak toplu iş sözleşmesinin işçi tarafı açısından sadece işçi sendikalarına hasredilmiştir. Aynı durum daha önce 1961 Anayasası⁴⁰ ve 275 sayılı TSGLK'da da mevcuttu ve o dönemde bu durumun Anayasaya aykırı olup olmadığı hususu Anayasa Mahkemesinin 19 – 20 Ekim 1967 tarihli kararına⁴¹ konu olmuştur⁴². Hâlâ geçerliliğini koruyan Anayasa Mahkemesi kararının gerekçeleri şunlardır:

“...Anayasanın 47. maddesinin bütün işçiler için tanınmış bulunduğu toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin, dava konusu hükmü ile yalnızca işçi teşekküllerine tanınmış olması sonunda, dava konusu hükmün Anayasaya aykırılığı bulunup bulunmayacağı sorunudur. Gerçekten az yukarıda yazılan dava konusu kanun maddesinin 1 sayılı bendi hükmü ile bunun göndermede bulunduğu aynı kanunun 7. Maddesi hükmü birlikte incelenince toplu iş sözleşmesi ve (dolayısıyla grev yapma) yetkisinin yalnızca sendika biçiminde örgütlenmiş bulunan işçi teşekküllerine tanınmış olduğu ve bunun sonucu olarak teker teker işçilerin veya sendika biçiminde olmayan bir örgüte katılmış bulunan işçilerin veya eylemli biçimde örgütlenmiş bulunan işçilerin toplu iş sözleşmesi yapamayacakları anlaşılmaktadır. Yukarıda... yazılı bulunan Anayasamızın 47. maddesinde işçi kuruluşlarından söz edilmeyip yalnızca “işçiler” denilmesi bu yetkilerin teker teker işçilere veya hiç değilse sendikadan başka bir biçimde örgütlenmiş veya yalnızca eylemli bir nitelikte topluluk meydana getirmiş işçilere tanındığı izlenimi uyandırmaktadır. Eğer Anayasa hükmünü konuluş gereğini göz önünde tutmaksızın ancak ve ancak sözüne göre yorumlarsak, dava konusu hükmün Anayasanın 47. maddesine aykırı olduğu sonucuna varabiliriz. Dava konusu maddeye ilişkin Yasama Meclisleri görüşmelerinde Borçlar Kanunundaki “umumî mukavele” yapabilecekleri, yalnız

³⁹ **ESENER**, İş Hukuku, s. 407; **SÜMER**, Haluk Hadi: İş Hukuku Ders Notları, İkinci Baskı, Konya – 1993, s. 175; **TUĞ**, s. 60; **NARMANLIOĞLU**, s. 326; **DEMİR**, s. 292 – 293; **CELİK**, s. 512; **SUR**, s. 254; **DUMAN**, s. 65.

⁴⁰ 1961 Anayasası, Kanun No: 334, RG T: 20.07.1961, RG S: 10.

⁴¹ Anayasa Mahkemesi, T. 19 – 20.10.1967, E. 337, K. 31, RG. T: 02.05.1969, S: 13183.

⁴² Bkz. **ŞAHLANAN**, s. 44 vd.; bkz. **TUĞ**, s. 60 vd.; bkz. **DUMAN**, s. 66.

umumî mukavele bakımından grev hakkının öngörülmediği, bu hakkın ancak toplu iş sözleşmesi bakımından kabul edildiği, sendikalar dışında kalan işçilerin grev yapabilmelerinin ülkede düzeni bozacak grevlere yol açabileceği böyle bir durum ise benimsenemez."⁴³.

Anayasa Mahkemesinin yukarıda bahsi geçen kararı, öğretide de baskın olarak destek görmüştür. Nitekim toplu pazarlık sisteminde esas amaç işçiyi ekonomik ve sosyal açıdan sermaye sahibi güçlü işverenler karşısında desteklemek, ekonomik ve sosyal açıdan işçinin durumunun geliştirmek ve taraflar arasında denge kurmaktır. Bu durumda da toplu iş sözleşmesi yapma hakkının toplu ve organize olmaları nedeniyle güç kazanmış işçi sendikalarına vermek teker teker işçilere ya da fiili işçi topluluklarına vermekten çok daha fazla işçi lehinedir. Dolayısıyla söz konusu durum, işçilerin hakkının kısıtlandığı anlamına gelmemektedir⁴⁴.

Kanımızca da, sosyal adaletin sağlanması ve İş Hukukunun temel ilkelerinden olan denge ilkesi ve işçinin korunması ilkesi gereği Anayasa Mahkemesinin vermiş olduğu karar isabetlidir.

Kaldı ki TUĞ'un belirttiği üzere, 1982 AY m. 11'e göre kanun koyucu, temel hakları, Anayasanın sözüne ve ruhuna uygun olmak kaydıyla düzenleyebilir. Burada da toplu iş sözleşmesi yapabilme temel hakkı, Anayasanın sözüne ve ruhuna uygun olarak kanun koyucu tarafından düzenlenmiştir ve Anayasaya herhangi bir aykırılık söz konusu değildir⁴⁵.

IŞIK'a göre de, söz konusu düzenlemenin amacı, taraflar arasında mevcut olan ekonomik farklılığı ortadan kaldırmak ve tarafları toplu pazarlık masasına mümkün olduğu kadar eşit şartlarda oturtmaktır. Bu şekilde işçi ile işveren arasındaki sosyal, ekonomik ve psikolojik farklılık bu şekilde giderilmek istenmiştir. Ayrıca irade özgürlüğü ve sözleşme serbestisi ilkeleri, toplu pazarlık sistemi kapsamında teşkilatlanmamış işçilerin zararına işleyeceği için, bu sebeple de toplu iş sözleşmesi yapma hakkının yalnızca işçi kuruluşlarına bırakılmış olması sosyal ve

⁴³ Bkz. DUMAN, s. 66 – 67.

⁴⁴ ESENER, s. 13; AKI, s. 13; IŞIK, s. 43; TUĞ, s. 61 vd.; DEMİR, s. 293; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 357; KILIÇOĞLU, s. 309; DUMAN, s. 67 – 68.

⁴⁵ TUĞ, s. 63.

ekonomik gelişmelerin zorunlu bir sonucudur. Kaldı ki sendikalaşmayan fiili işçi topluluklarına toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin verilmesi durumunda işverenler teşkilatlanmamış bu toplulukları baskı altına alabilirler. Bir başka deyişle, bir işveren ile o işverenin işyerinde çalışan organize olmamış işçiler arasında yapılan bir toplu iş sözleşmesi, gerçekte işveren tarafından dikte edilerek oluşturulmuş bir toplu iş sözleşmesi olabilecektir. Bu durumda da yapılan toplu iş sözleşmesinin eşit şartlar altında oluşmayacağı açıktır. Bu nedenlerle iş hayatında işçilerin işverenler karşısında eşit müzakere gücüne sahip olmaları için sendikalaşmaları gereklidir⁴⁶.

Ayrıca İŞİK'a göre, toplu pazarlığın münferit işçiler yerine geniş imkânlarla sahip olan sendikalarca yapılması, toplu pazarlığın mümkün olduğu kadar işçi lehine sonuçlanmasını sağlar. Sendikalar; müzakerecileri, çeşitli alanlarda müşavirleri, araştırmacıları gibi bu konuda uzman olan çalışanlarıyla toplu pazarlık sürecini çok daha iyi yönlendirebilecek ve toplu pazarlığı işçi lehine sonuçlandırma şansına daha çok sahip olacaklardır. Nitekim sendikalar ekonomik durumu, ücretlerdeki gelişmeleri devamlı olarak izleyerek ve toplanan haber, belge ve bilgileri değerlendirerek işçilerin maksimum derecede yararına olabilecek teklifleri işverene götüreceklerdir. Çünkü toplu iş sözleşmesi yapmak sendikaların her şeyden önce temel fonksiyonudur⁴⁷.

Ancak 1961 AY döneminde yürürlükte olan 275 sayılı TSGLK döneminde bu durum, öğretide bazı yazarların eleştirilerine de maruz kalmıştır. Eleştirilerde şu hususlara vurgu yapılmıştır. MİMAROĞLU'na göre, 1961 AY m. 47'de⁴⁸ toplu sözleşme deyimini söz konusuysen 275 sayılı TSGLK'da toplu iş sözleşmesinden bahsedilmekteydi. Bu nedenle Anayasadaki toplu sözleşme deyiminden sadece toplu iş sözleşmesinin anlaşılması doğru değildir. 1961 AY'nda ki ifade, çalışanlar ve çalıştırılanlar arasındaki birçok hukukî münasebeti kapsamaktadır. OĞUZMAN'a göre de 275 sayılı TSGLK'da ki düzenleme, işçilerin münferiden toplu iş sözleşmesi akdedememeleri ve gerektiğinde greve gidememeleri nedeniyle 1961 AY'ndaki

⁴⁶ İŞİK, s. 31 – 32, (ayrıca bkz. İŞİK, Hukuksal Çerçeve, s. 33).

⁴⁷ İŞİK, s. 32, (ayrıca bkz. İŞİK, Hukuksal Çerçeve, s. 33).

⁴⁸ Mülga 1961 AY m. 47: “İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler. / Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir.”.

düzenlemeye aykırıdır. Kaldı ki bu durum, işçilerin sendikaya üye olmaları için bir baskı ortamı oluşturacak ve bu durum da 1961 AY m. 46'da ki⁴⁹ işçilerin sendikalara girme ve girmeme hususundaki hak ve hürriyetlerine tecavüz oluşturacaktır⁵⁰.

Ancak 1982 AY m. 53 f. I ve II'de⁵¹ yer alan yerinde düzenleme karşısında kanımızca, artık bu eleştirilere lüzum kalmamıştır. Az önce de belirttiğimiz üzere mevcut durum sosyal devlet ilkesinin gerekleri ve İş Hukukunun iki önemli ilkesi olan denge ilkesi ve işçinin korunması ilkeleri uyarınca yerindedir.

b) Sendikaların Özellikleri

Burada toplu iş sözleşmesinin işçi tarafını oluşturan işçi sendikalarından bahsederek 2821 sayılı Sen. K. m. 2; "*Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzelkişiliğe sahip kuruluşlara denilir.*" olarak tanımlanmıştır. Buradaki tanım her tüzel kişide bulunan amaç ve tüzel kişiliği vurgulamaktadır. Ancak sendikanın diğer ayırt edici özelliklerine değinmemektedir⁵².

Ayrıca 2821 sayılı Sen. K. m. 3/I uyarınca işçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla bu işkolunda çalışan işçiler tarafından kurulur. Kanunun öngördüğü işkolu şartını yerine getirmeyen sendikalar hakkında, 2821 sayılı Sen. K. m. 6/VII hükmüne göre işlem yapılır⁵³.

⁴⁹ Mülga 1961 AY m. 47: "*İşçiler ve işverenler, önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler. Bu hakların kullanılmasında uygulanacak şekil ve usuller kısmında gösterilir. Kanun, Devletin ülkesi ve milletiyle bütünlüğünün, millî güvenliğinin, kamu düzeninin ve genel ahlâkın korunması maksadıyla sınırlar koyabilir. / Sendikalar ve sendika birliklerinin tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz.*"

⁵⁰ Bkz. **İŞİK**, s. 33 vd.

⁵¹ 1982 AY m. 53/ I-II: "*İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. / Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.*"

⁵² **ENGİN**, s. 101.

⁵³ 2821 sayılı Sen. K. m. 6/VII hükmüne göre: "*Tüzük ve bu maddede sayılan belgeler ile içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespiti veya bu Kanunda öngörülen kuruluş şartlarının gerçekleşmediğinin anlaşılması halinde, vali veya ilgili bakanlıkların her biri sendika veya*

Öğreti tarafından ifade edilen sendikanın ayırt edici unsurlarından biri “*serbest kuruluş*”tur. Derneklerle ortak bir husus olan bu esas, 1982 AY m. 51/I ve 2821 sayılı Sen. K. m. 6/I’de yer almaktadır.

1982 AY m. 51/I’e göre; “*Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.*” Ayrıca 2821 sayılı Sen. K. m. 6/I’e göre de; “*Sendika ve konfederasyonlar önceden izin almaksızın kurulabilir.*”.

Burada serbest kuruluş esası, sendikanın devletin herhangi bir etkisi olmadan, kendisini meydana getiren bireylerin iradesine dayanarak kurulmasını ifade eder. Kanun ile kurulmuş olan ve zorunlu üyelik esasına göre işleyen bir kuruluşun sendika olması mümkün değildir⁵⁴.

Sendika için gerekli olan diğer bir unsur ise “*bağımsızlık*”tır. İşçi ve işveren çıkarları karşılıklı ve birbirine zıt çıkarlardır. Bu nedenle birbirlerinden bağımsız örgütler tarafından temsil edilmeleri gerekir. İş hayatındaki çıkarların toplu iş sözleşmesi ve gerektiğinde iş mücadelesi araçları ile savunulmaları karşılıklı tarafların birbirinden bağımsız olmalarını gerektirir. Bu sebeple işçi ve işverenlerin birlikte kuracakları bir örgüt kesinlikle sendika niteliği kazanamaz⁵⁵. Bu durum “*saflık ilkesi*” olarak tabir edilir⁵⁶.

Bu husus 2821 sayılı Sen. K. m. 38/I-II’de; “*İşçiler ve işçi sendika ve konfederasyonları bu Kanun veya diğer kanunlara göre kurulu işveren kuruluşlarına; işverenler ve işveren kuruluşları da işçi sendika ve konfederasyonlarına üye olamazlar; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler vasıtasıyla biri diğerinin kurulmasına, idare ve faaliyetine müdahalede bulunamazlar. / Bir işçi sendika veya*

konfederasyonun faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye başvurur.”.

⁵⁴ ŞAHLANAN, Fevzi: Sendikalar Hukuku, İstanbul – 1995, (Sendikalar), s. 4; ENGİN, s. 101; GÜNAY, s. 120.

⁵⁵ ŞAHLANAN, Sendikalar, s. 5; ENGİN, s. 101.

⁵⁶ ŞAHLANAN, Sendikalar, s. 5; ENGİN, s. 101.

konfederasyonunu bir işverenin veya bu Kanun veya diğer kanunlar gereğince kurulu bir işveren kuruluşunun kontrolüne tâbi tutmak veya bunların nüfuzu altında işçi sendika veya konfederasyonu kurulmasını teşvik ve tahrik etmek yasaktır.” şeklinde ifade edilmiştir. Bağımsızlık unsurunun diğer etkisi ise, devlete karşıdır. Sendikalar kuruluşlarında ve faaliyetlerinde devletten bağımsız olmalıdırlar⁵⁷.

Sendikaların önemli bir özelliği ise, demokratik ilkelere göre örgütlenmeleridir. Demokratik toplum gereği her kuruluş demokratik ilkelere göre örgütlenmelidir ve buna sendikalar da dâhildir. Demokratik ilkelere uygun olma esası AY m. 51/son ile 2821 sayılı Sen. K. m. 6/VI ve m. 37/I’de ifade edilmektedir⁵⁸.

AY m 51/son’da bu husus; *“Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.”* şeklinde ifade edilmiştir. 2821 sayılı Sen. K. m. 6/VI’da ise bu husus sendikaların tüzükleri açısından; *“Belgelerin şekli ile başvuru usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik, İçişleri ve Maliye Bakanlıklarınca müştereken çıkartılacak bir yönetmelikle belirlenir. Sendika ve konfederasyonların tüzükleri Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz.”* şeklinde kanun koyucu tarafından dile getirilmiştir. 2821 sayılı Sen. K. m. 37/I’de ise bu husus sendikaların yönetim ve işleyişleri açısından; *“Sendika ve konfederasyonlar T.C. Anayasasının 14 üncü maddesindeki yasaklara aykırı hareket edemeyecekleri gibi yönetim ve işleyişleri Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz.”* şeklinde ifadesini bulmuştur⁵⁹.

Burada belirtilmesi gereken diğer bir önemli husus, ancak toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işkolunda kurulu bir sendikanın⁶⁰ toplu iş sözleşmesi

⁵⁷ ŞAHLANAN, Sendikalar, s. 4 – 5; ENGİN, s. 102.

⁵⁸ ŞAHLANAN, Sendikalar, s. 6; ENGİN, s. 102.

⁵⁹ ŞAHLANAN, Sendikalar, s. 6; ENGİN, s. 102.

⁶⁰ Sendikacılıkta yıllar içinde yaşanan gelişim ve değişim süreci içerisinde iki farklı sendikal örgütlenme biçimi benimsenmiştir. Bunlar mesleğe göre sendikalaşma ve işkoluna göre sendikalaşmadır. Mesleğe göre sendikalaşma yönteminde ancak aynı meslekten olan işçiler bir araya gelebilir. Meselâ, marangozlar bir sendikada, elektrikçiler başka bir sendikada örgütlenirler. Değişik mesleklerdeki keskinlikle bu sendikalaşma türünde bir araya gelemezler. Mesleğe göre sendikalaşmaya 275 sayılı TSGLK döneminde bu hususta 274 sayılı Sen. K.’da herhangi bir yasak bulunmadığı için rastlanmaktaydı. Ancak bu durum işçiler arasında gereksiz gruplaşmaların meydana gelmesine neden olmuştu. Ayrıca bu durum bir işyerindeki tek bir sendika tarafından toplu iş sözleşmesi yapılması esasını benimseyen 275 sayılı TSGLK ile

yapma ehliyetine sahip olduğudur⁶¹. Burada işkolu, ehliyet şartıdır. Bu nedenle farklı işkolundaki bir sendikanın toplu iş sözleşmesinin yapıldığı işyerinde yetki kazanması mümkün değildir. Kaldı ki farklı bir işkoluna tâbi olan sendikanın farklı işkolundaki bir işyerinde örgütlenmesi muhtemel değildir. İşkoluna göre sendikalaşma ilkesinin benimsenmesinin amaçları, işyerinde çeşitli meslek gruplarından işçilerin çalışmasının kaçınılmaz olduğu gerçeği karşısında, söz konusu işçilerin hangi meslekten olurlarsa olsunlar işveren karşısında bir araya gelerek güçlü bir durumda olmaları, işyerinde işçiler arasında dayanışmanın artması, işyeri düzeninin kurulması ve çalışma barışının sağlanmasıdır⁶².

Bu husus 2821 sayılı Sen. K. m. 3'te, “*İşçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur. / İşveren sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işverenler tarafından kurulur. Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması şartı aranmaz. / Bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilir. Meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamaz.*” şeklinde ifade edilmiştir.

İşkolunun tanımını yapmamız gerekirse, nitelik bakımından benzer iktisadî faaliyetlerin sınıflara ayrılması⁶³ ve bu ayırım üzerine meydana gelen iktisadî faaliyet çeşitlerine işkolları denir⁶⁴.

uyum gösterememekteydi. Çünkü bu tarz bir sendika işyerinde çoğunluğu temsil edememekle birlikte kapsamı dışındaki işçilerinde toplu iş sözleşmesinden yararlanamamaları sonucunu doğurmaktaydı. Bu nedenle 2821 sayılı Sen. K. 'da bu sendikalaşma modeli açıkça yasaklanmıştır. İşkoluna göre sendikalaşmada ise, belirli bir endüstriyel alanda faaliyette bulunan işyerlerinde çalışan işçiler, meslekleri dikkate alınmadan bir araya gelirler. Bkz. ÇELİK, s. 423 – 424; bkz. DEMİRCİOĞLU / CENTEL, s. 227 vd.; bkz. DOĞAN, İlhan: Toplu İş Hukukumuzda İşkolu Tespiti Üzerine, MESS Sicil Dergisi, Haziran – 2007, Yıl: 2, Sayı: 6, s. 129 – 131.

⁶¹ REİSOĞLU, Şerh, s. 171; IŞIK, s. 50; TUNÇOMAĞ, s. 46; EKONOMİ, s. 23; SAHLANAN, s. 47; TUĞ, s. 63; NARMANLIOĞLU, s. 329 – 330; DEMİR, s. 292; KUTAL, Metin: Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu ve Kavramı, MESS Sicil D., Eylül – 2006, Yıl: 1, S: 3, (İşkolu kavramı), s. 121; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 357; ÇELİK, s. 512; SUR, s. 254; SÜMER, İş Hukuku, s. 235; DOĞAN, s. 131; DUMAN, s. 66.

⁶² SAHLANAN, Sendikalar, s. 24 vd.; ÇELİK, s. 424; SUR, s. 70; DOĞAN, s. 130.

⁶³ 2821 sayılı Sen. K. m. 60/III – IV'e göre: “*Bir işkoluna giren işlerin neler olacağı, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü de alınarak ve uluslararası normlar da göz önünde bulundurularak bir tüzükle düzenlenir. / Her işkolunda çalışan, sendikalara üye olan ve olmayan işçilerin sayıları*

İşkolu tespitinde yetkili makam Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır. Mevzuatımız gereği işkolu tespiti, işyeri düzeyinde yapıldığı için işyeri ve işletme kavramları burada önem arz eder. Çünkü bir işveren, işletmeye sahipse her bir işyerinin ayrı ayrı ele alınarak işkolu tespiti yapılması gereklidir⁶⁵. 2821 sayılı Sen. K. m. 2'ye göre; “...İşyeri: İşin yapıldığı yere denilir. / İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslekî eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır...”. İşletme ise işyerinden daha kapsamlı bir kavramdır, iktisadîdir ve amacı kâr sağlamadır. İşletmeyi tanımlamak gerekirse, işletme, iktisadî bir amacın gerçekleştirilmesi için işverene ait bir ya da daha fazla işyerinin bağlı bulunduğu organize hâlde meydana gelmiş bir bütündür⁶⁶.

Ayrıca görüldüğü üzere sendikalar sadece bir işkolunda kurulabilmektedirler. Hukukumuzda bir sendikanın, birden fazla işkolunda aynı anda kurulması mümkün değildir. Bunun tek istisnası kamu işveren sendikalarıdır. Bunun nedeni, kamuda sosyal yardım ve ücretler açısından eşitlik sağlamaktır. Ayrıca kamu işverenlerinin sayısının az olması nedeniyle örgütlenememeleri ihtimalinin önüne geçmek bir başka gerekçedir⁶⁷. İşkolları kanunla, işkollarına hangi işlerin girdiği ise tüzükle düzenlenir⁶⁸. İşkollarının kanun ile düzenlenmesi iş hayatında huzur ve istikrar açısından yerinde bir düzenlemedir⁶⁹.

Kuşkusuz burada belirtilen hususlar işçi sendikaları ile birlikte işveren sendikaları için de geçerlidir.

ile bunların sendikalara dağılımı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca her yıl Ocak ve Temmuz aylarında çıkartılacak istatistiklerde gösterilir.”.

⁶⁴ KUTAL, İşkolu Kavramı, s. 119.

⁶⁵ DOĞAN, s. 133.

⁶⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. SÜZEK, s. 157 vd.; TAŞKENT, s. 602 vd.; SUR, s. 247; DOĞAN, s. 133.

⁶⁷ SUR, s. 70 – 71.

⁶⁸ KUTAL, İşkolu Kavramı, s. 118 – 125; ÇELİK, s. 424.

⁶⁹ ÇELİK, s. 424 – 425.

2. İşveren Tarafı İçin Ehliyet Şartları

a) Genel Olarak

1982 Anayasası m. 53'te, işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları düzenlenmiştir. Buna istinaden 2822 sayılı TSGLK m. 2'de sözleşmenin işveren tarafı için işveren sendikası veya sendikaya üye olmayan işverenin toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olduğu ifade edilmiştir.

Sözleşmenin işveren tarafının sadece işveren sendikalarıyla sınırlandırılmamış olması işverenin işçi karşısında ekonomik ve sosyal bakımdan üstün olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca işveren tarafının sadece işveren sendikalarına hasredilmemesinin nedenini işçi sendikalarının toplu pazarlık çağrılarını engellemek için kötü niyetli işverenlerin sendikalaşma yoluna gitmemesi ihtimali endişesinden de kaynaklanmaktadır⁷⁰.

Ayrıca öğretide, işveren sendikasıdan ayrı olarak işverene de toplu iş sözleşmesini yapma hakkının tanınması şu şekilde de gerekçelendirilmektedir: Anayasal bir hak olan toplu iş sözleşmesi özerkliği işverenin de temel hakkıdır; fakat işçi tarafından farklı olarak bu hakkın işveren için sosyal bir hak değil ekonomik haktır. Çünkü sosyal devlet ilkesi gereğince korunan işçilerin aksine işverenlerin özel bir korumaya ihtiyacı bulunmamaktadır ve bu nedenlerle işverenin toplu iş sözleşmesi akdetme ehliyeti genel hak ehliyeti içinde değerlendirilebilir⁷¹.

b) İşverenin Bireysel Olarak Taraf Ehliyeti

2822 sayılı TSGLK'da işverenin tanımı yapılmamıştır. Ancak 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde; "...işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren... denir." demek suretiyle tanımı yapılmıştır. Ayrıca 2821 sayılı Sen. K. m. 2'de de; "İşveren, işçi sayılan kimseleri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarına

⁷⁰ İŞİK, s. 33; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 357; DUMAN, s. 68.

⁷¹ İŞİK, s. 32; ŞAHLANAN, s. 47, (ayrıca bkz. ŞAHLANAN, Sendikalar, s. 293 vd.); TUĞ, s. 86; ENGİN, s. 102; NARMANLIOĞLU, s. 343; SUR, s. 255; DUMAN, s. 127.

denilir. Bir adi şirkette fizikî veya fikrî emek arzı suretiyle ortak olanların dışındaki ortaklarda bu kanun bakımından işveren sayılırlar.” demek suretiyle işverenin tanımını yapmıştır. Bu tanımlar geniş ölçüde, 2822 sayılı TSGLK için de geçerlidir. Bu tanımların yanı sıra 2822 sayılı TSGLK m. 62’ye göre; “...İşyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimse, bu kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.”.

Bir işveren, ancak hizmet sözleşmesine dayanarak işçi çalıştırdığı takdirde bir toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyetine sahip olacaktır. Adi şirket, neşir gibi sözleşmelere dayanarak iş gücünden fayda sağlayanlar 2822 sayılı TSGLK m. 2’den anlaşıldığı üzere ehliyete sahip değildirler⁷².

2822 sayılı TSGLK m. 2’nin lafzından anlaşıldığı üzere sendika üyesi olan işverenler sendika üyesi oldukları müddetçe bireysel olarak toplu iş sözleşmesi akdedemeyeceklerdir. Bu durumda işveren bir sendikaya üye olmakla birlikte bireysel olarak toplu iş sözleşmesine taraf olabilme ehliyetini üye olduğu sendikaya devretmiş olmaktadır⁷³.

Eğer işverenin farklı işkollarına giren birden fazla işyeri varsa, işyerlerinin bulunduğu işkollarındaki sendikalara üye olup olmadığı konusunda her işyeri tek tek değerlendirilir⁷⁴. Bunun sonucunda sendika üyesi olmadığı işyerlerinde işveren toplu iş sözleşmesi yapmaya ehil ve yetkili olur⁷⁵.

Mülga 275 sayılı TSGLK’da ise mevcut kanundan daha farklı bir düzenleme mevcuttu. 275 sayılı TSGLK’da, işyeri ve işkolu düzeyindeki toplu iş sözleşmeleri bakımından işveren, işveren sendikası veya federasyonu ayrı ayrı toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyetine sahiptirler. Bu durumda işveren, üyesi olduğu sendika toplu iş sözleşmesi akdetmiş olsa bile, bu toplu iş sözleşmesinden ayrı işyerinde uygulanmak üzere başka bir toplu iş sözleşmesi yapabilmekteydi. Ancak bu

⁷² EKONOMİ, s. 24; NARMANLIOĞLU, s. 330 – 331; KILIÇOĞLU, s. 308, (ayrıca bkz. KILIÇOĞLU, Davalar ve Çözüm Yolları, s. 394).

⁷³ GÜNAY, s. 147; TUĞ, s. 64; NARMANLIOĞLU, s. 327; DEMİR, s. 294; KILIÇOĞLU, s. 308; DUMAN, s. 69.

⁷⁴ ŞAHLANAN, s. 50; NARMANLIOĞLU, s. 342; DUMAN, s. 127.

⁷⁵ EKONOMİ, s. 24; NARMANLIOĞLU, s. 343; DUMAN, s. 127 – 128.

durumda sendikaların disiplin yaptırımını ile işverenin sorumluluğuna gitme gibi sonuçlar doğmaktaydı⁷⁶.

2822 sayılı TSGLK ile böyle bir durumun meydana gelmesi ihtimali ortadan kalkmıştır. İşveren sendika üyesi olmasına rağmen toplu iş sözleşmesi yaparsa, bu sözleşme hüküm doğurmayacak ve geçersiz olacaktır. Öğretide, böyle bir durumda toplu iş sözleşmesinin ehliyetsizlik nedeniyle mi, yoksa yetkisizlik nedeniyle mi geçersizliğinin doğacağı hususu tartışmalıdır⁷⁷.

Yetkisizlik nedeniyle geçersizliğin doğacağını kabul eden görüşe göre, ilk bakışta her ne kadar ehliyetsizlik nedeniyle gibi görünse de ortada bir yetkisizlik problemi olduğu ve bu nedenle yetki itirazı prosedürü içinde çözüm aranması gerektiği belirtilmektedir. Nitekim ÇELİK'in de belirttiği üzere, 2822 sayılı TSGLK'nın 12. maddesinde işveren sendikasının üyesi işverenlere ait işyerleri için, sendika üyesi olmayan işverenin ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğu şeklindeki ifadesi ehliyeti de kapsamaktadır⁷⁸.

Öğretide baskın olan diğer görüşe göre ise, bu bir ehliyet sorunudur. Ehliyetsizlik, kanunun mutlak emredici hükmüne aykırılık teşkil eder ve toplu iş sözleşmesi mutlak butlanla⁷⁹ batıl olur. 2822 sayılı TSGLK m. 16/II çerçevesinde yetkisizlik nedeniyle toplu iş sözleşmesinin hükümsüz sayılması için belirli süre içerisinde açılması gereken dava yoluna başvurmak gerekli değildir. Ehliyetsizlik nedeniyle toplu iş sözleşmesinin hükümsüz sayılması için açılacak dava, hiçbir süreye bağlı olmaksızın ilgili herkes tarafından açılabilir ve re'sen gözetilmesi gereken söz konusu geçersizlik istikrar ve güven ilkesi gereği her zaman iddia

⁷⁶ **ESENER**, s. 9; **REİSOĞLU**, s. 112 vd.; **UZEL**, s. 9; **EKONOMİ**, s. 24; **GÜNAY**, s. 133; **DUMAN**, s. 69.

⁷⁷ **ŞAHLANAN**, s. 47 – 48; **DUMAN**, s. 70.

⁷⁸ **ÇELİK**, s. 516; **DUMAN**, s. 70.

⁷⁹ “Kanun, butlan müeyyidesini ilke olarak kamu yararı gerekçesiyle düzenlemiştir. Bu itibarla hâkim, butlanı, bunu öğrenir öğrenmez re'sen nazara almak zorundadır. Keza butlan sadece taraflar arasında değil, bunda menfaati olan herkes tarafından, herkese karşı ileri sürülebilir. Özellikle batıl bir sözleşme ile hukukî durumu ve menfaati etkilenen üçüncü kişiler de butlanı dermeyeran edebilirler. Butlan herkese karşı ileri sürülebildiğinden buna mutlak butlan denilmektedir. Butlan geçersizlik sonuçlarını kendiliğinden doğurduğu için, bir sözleşmenin butlanını dava etmeye gerek yoktur. Gerçekten batıl bir sözleşme, baştan itibaren hiçbir hukukî sonuç doğurmaz. Ancak ilgili taraf isterse batıl sözleşmenin tespitini dava edebilir.”, bkz. **EREN**, Fikret: Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 8. Bası, İstanbul – Ekim 2003, s. 301. Ayrıca aynı tanım için bkz. **REİSOĞLU**, Safa: Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Ondokuzuncu bası, İstanbul – 2006. (Borçlar), s. 122.

edilebilir. Ayrıca bu durumda yapılan toplu iş sözleşmesi başından itibaren hükümsüz olacaktır⁸⁰.

Toplu görüşme tarihinde veya toplu iş sözleşmesinin yapıldığı tarihte işveren sendikasına üye olan işveren, daha sonra sendika ile ilişkisinin herhangi bir şekilde kesilmesi durumunda, 2822 sayılı TSGLK m. 10 gereğince yapılmış olan çağrı ya da sözleşme ile bağlı kalacağından bireysel olarak toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için ilişkisinin çağrı tarihinden önce kesilmesi gerekmektedir⁸¹.

Burada vurgulamamız gerekir ki; gerçek kişi işverenlerden başka bir sendikaya üye olmayan ve işçi çalıştıran şirket, dernek gibi özel ve kamu tüzel kişi işverenler ile işletme toplu iş sözleşmesi bakımından kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar bile toplu iş sözleşmesi açısından tek işveren sayılacaklardır ve tüzel kişiliği bulunmayan kamu kuruluşunu organize eden üst kuruluş da işveren olarak toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyetine sahip olacaktır⁸². Ayrıca eğer bir işyerinde birden fazla işveren varsa bu durumda toplu iş sözleşmesinin hepsi adına yapılması gereklidir⁸³.

Son olarak, işverenin Medenî Hukuk anlamında fiil ehliyetine sahip olması şart değildir. Böyle bir durumda toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyetini yasal temsilcileri eliyle kullanacaktır⁸⁴.

c) İşveren Sendikasının Taraf Ehliyeti

2821 sayılı Sen. K. m. 32 uyarınca, sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetlerinden biri toplu iş sözleşmesi akdetmektir. 2822 sayılı TSGLK m. 2’de de, toplu iş sözleşmesinde işveren tarafı olarak sendikasız işveren ya da işveren sendikasının bulunacağı belirtilmektedir.

⁸⁰ TUNÇOMAĞ, s. 76; EKONOMİ, s. 25; GÜNAY, s. 133 – 134; ŞAHLANAN, s. 48 – 49; DUMAN, s. 70 – 71.

⁸¹ DUMAN, s. 71.

⁸² REİSOĞLU, s. 128 vd.; OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 4; TUNÇOMAĞ, s. 40; TUĞ, s. 65; GÜNAY, s. 134, 187; KILIÇOĞLU, s. 308, (ayrıca bkz. KILIÇOĞLU, Davalar ve Çözüm Yolları, s. 394); DEMİR, s. 291; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 356; DUMAN, s. 71.

⁸³ TUNÇOMAĞ, s. 40; GÜNAY, s. 133; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 356.

⁸⁴ TUNÇOMAĞ, Referandum, s. 37, (ayrıca bkz. TUNÇOMAĞ, s. 40); NARMANLIOĞLU, s. 325; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 356; GÜNAY, s. 133; KILIÇOĞLU, s. 307; DUMAN, s. 71.

Mülga 274 sayılı Sen. K. m. 9'da işveren kuruluşu olarak; işveren sendikası, birlik, federasyon ve konfederasyon yer almıştı. Ancak yine o dönemde yürürlükte bulunan mülga 275 sayılı TSGLK m. 7'de toplu iş sözleşmesinin işveren tarafını oluşturabilecekleri, işkolu esasına göre yapılan toplu iş sözleşmelerinde işveren federasyonu veya sendikası, işyeri esasına göre yapılan toplu iş sözleşmelerinde ise işveren sendikası olarak belirtmişti⁸⁵.

2822 sayılı TSGLK'ya göre ise, işveren sendikası konfederasyonlarının toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti bulunmamaktadır. 2821 sayılı Sen. K. m. 3 uyarınca, toplu iş sözleşmesinin işveren tarafını, toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işyerinin sahibi işveren ya da işveren işyerinin tâbi olduğu işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak üzere kurulmuş bir sendikanın üyesi ise söz konusu sendika oluşturacaktır⁸⁶.

Birden fazla işyerleri için yapılan toplu iş sözleşmesinin tarafı ise bir işveren sendikası olabilir. Sendika üyesi olmayan bir işverenin aynı işkolunda faaliyette bulunan birden fazla işyeri varsa zaruri olarak bu işyerleri bir işletme toplu iş sözleşmesine konu oluşturacaktır. Ayrıca grup toplu iş sözleşmesine taraf olabilme ehliyeti öğretimizdeki baskın görüşe göre, işveren sendikasına aittir⁸⁷. Nitekim yasa değişikliği teklifinde grup toplu iş sözleşmesinin de tanımı şu şekilde yapılmıştır: *“Bir işveren sendikasına üye birden çok işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesine grup toplu iş sözleşmesi denir.”*⁸⁸.

2822 sayılı TSGLK'da toplu iş sözleşmelerine kimlerin taraf olabileceği sınırlı olarak belirtilmiştir. Bu nedenle aynı işkolunda faaliyet gösterebilecekleri

⁸⁵ ESENER, s. 9; REİSOĞLU, s. 112 vd.; UZEL, s. 9; DUMAN, s. 69.

⁸⁶ TUĞ, s. 66; KILIÇOĞLU, s. 308; DEMİR, s. 292 – 293; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 356; DUMAN, s. 72.

⁸⁷ SAHLANAN, s. 49; TUNCAY, A. Can: Toplu İş Hukuku, 1. Baskı, İstanbul – Nisan 1999, s. 143; DEMİR, s. 290 – 291; DUMAN, s. 73.

⁸⁸ SAHLANAN, Ön Tasarı, s. 1282, (ayrıca bkz. SAHLANAN, s. 57 – 58); http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2076&id=100, (Erişim Tarihi: 27.06.2008); http://209.85.129.132/search?q=cache:cPkvi4-t4JUJ:www.cimse-is.org.tr/v1/downloads.php%3Fcat_id%3D1%26download_id%3D4+TOPLU+%C4%B0%C5%9E+S%C3%96ZLE%C5%9EMES%C4%B0+GREV+VE+LOKAVT+KANUNU+SON+DE%C4%9E%C4%B0%C5%9E%C4%B0KL%C4%B0KLER&cd=12&hl=tr&ct=clnk&gl=tr, (Erişim Tarihi: 27.06.2008).

sendika üyesi olmayan işverenler fiili olarak bir araya gelerek işçi sendikalarıyla tüm işyerlerini ya da işletmelerini kapsayacak bir toplu iş sözleşmesi akdedemeyeceklerdir⁸⁹. Böyle bir durumda toplu iş sözleşmesi tek metin olsa bile, işveren sayısı kadar toplu iş sözleşmesi yapıldığı kabul edilecek ve herhangi bir uyuşmazlık çıkması durumunda işyeri sayısı kadar resmî arabulucu tayin edilecektir⁹⁰.

Son olarak burada belirtilmesi gereken konu, sendikaların işkolu esasına göre kurulması ve faaliyet göstermeleri konusunda kamu işveren sendikalarına yasal istisna getirilmiş olmasıdır. 2821 sayılı Sen. K. m. 3/II uyarınca kamu işveren sendikalarının aynı işkolundaki aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulmuş olması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması aranmaz. Böyle bir istisnanın gerekçesi, devletin kamuda tek işveren olduğu düşüncesi ve her işkolunda yeterli işvereni örgütlemesinin zor olduğu ile kamuda verilen sosyal destekler ile ücret konusunda eşitlik ve adalet sağlama çabası olarak belirtilmiştir⁹¹.

Ancak öğretilerde bu durum eleştirilmiştir; zira devlet, kamu işveren sendikalarının sendikalaşmasını böyle bir ayrıcalık tanımaksızın da gerçekleştirebilir. Bu nedenle bu ayrıcalığı savunmak doğru değildir⁹².

Fakat ŞAHLANAN'a göre, söz konusu istisna hükmü yerinde bir düzenlemedir. Çünkü ülkemizde birçok kamu kuruluşu mevcut olsa da, temelde işveren Devlettir. Ayrıca bu hüküm sayesinde kamuda ücret ve diğer sosyal haklar da eşitlik sağlanır⁹³.

⁸⁹ OĞUZMAN, Kemal: İşyeri ve İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetkiye İlişkin Sorunlar, TÜTİS İş Hukuku ve İktisat D., C: 9, S: 4 – 5, Temmuz – Eylül 1985, s. 3 – 4; ŞAHLANAN, s. 49; TUNCAY, s. 143; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 356; DUMAN, s. 73.

⁹⁰ TUNCAY, s. 143; DUMAN, s. 73.

⁹¹ Söz konusu düzenlemenin kanunî gerekçesi, Millî Güvenlik Konseyi Sosyal Güvenlik İşçi ve İşveren İlişkileri Komisyonu raporunda şu şekilde belirtilmiştir: "... Devlet en büyük işverendir. Ancak kamu kesiminde yıllık programlarda da amaçlanan kamu işverenlerine sendikalaşabilme imkânı sağlanması için bu hüküm getirilmiştir. Devletin her işkolunda Dernekler Kanununa göre yeterli işvereni bulup örgütlemesi mümkün olmadığından, Devlet işkollarıyla bağlı olmaksızın serbestçe kamu işveren sendikaları kurabilecek, gerektiğinde tüm işkolları için kuracağı bir veya birkaç kamu işveren sendikası ile kamu kesiminde ücretler ve sosyal yardımlar arasında adalet ve eşitlik sağlayabilecektir.", (bkz. DOĞAN, s. 131); TUĞ, s. 67; DUMAN, s. 72.

⁹² TUĞ, s. 67; NARMANLIOĞLU, s. 78; DOĞAN, s. 131.

⁹³ ŞAHLANAN, Sendikalar, s. 33.

Burada belirtilmesi gereken önemli bir husus da, kanunda belirtilen bu istisnanın kamu işverenlerinin faaliyette buldukları işkolundaki bir işveren sendikasına üye olmalarına engel olmadığıdır. Yani, aynı işkolunda faaliyette bulunan kamu işverenleri ile özel kesim işverenleri birlikte işveren sendikası kurabilirler ve aynı işveren sendikasına üye olabilirler. Ancak bir özel kesim işvereni, kamu işveren sendikası olarak kurulmuş bir örgüte üye olamaz⁹⁴.

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA EHLİYETİNİN TESPİTİ

Geçerli bir toplu iş sözleşmesinin kurulabilmesi için toplu iş sözleşmesine taraf olabilme ehliyetine sahip olmak zorunludur⁹⁵. Toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olmayan kimse ya da kuruluşların, toplu iş sözleşmesine taraf olmaları toplu iş sözleşmesinin geçersizliğine neden olur⁹⁶.

Toplu iş sözleşmesine taraf olabilme ehliyeti, sözleşmenin yapıldığı anda bulunması gereken bir koşul olduğundan dolayı sonradan ehliyetin herhangi bir şekilde kazanılmış olmasının geçersiz bir toplu iş sözleşmesini geçerli hâle getirmeyeceği, öğretide kabul görmektedir⁹⁷. Eğer daha sonra da toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti bir şekilde kazanılmışsa, bu durumda tarafların yeni bir toplu iş sözleşmesi yapmak için toplu pazarlığı başlatmaları gerekecektir⁹⁸. Yine toplu iş sözleşmesi ehliyeti toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonraki bir zamanda kaybedilmişse bu durumun da toplu iş sözleşmesinin geçerli olmasına herhangi bir etkisi olmaz⁹⁹.

Bununla birlikte öğretide başka bir görüşe göre, fiili işçi toplulukları sonradan kanunun öngördüğü şekilde sendikalaşmışsa, toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli koşulları da sağladıkları takdirde geçersiz olan toplu iş sözleşmesine

⁹⁴ TUNCAY, s. 31; NARMANLIOĞLU, s. 77; DOĞAN, s. 131.

⁹⁵ ESENER, s. 5; IŞIK, s. 24; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 355; UZEL, s. 5; DUMAN, s. 73.

⁹⁶ IŞIK, s. 24; ŞAHLANAN, s. 43; TUNCAY, s. 142; UZEL, s. 5; DUMAN, s. 73.

⁹⁷ ESENER, s. 5, (ayrıca bkz. ESENER, İş Hukuku, s. 405); IŞIK, s. 24; TUNÇOMAĞ, s. 76; GÜNAY, s. 148; NARMANLIOĞLU, s. 333; UZEL, s. 5; DUMAN, s. 73.

⁹⁸ DUMAN, s. 74.

⁹⁹ IŞIK, s. 29 vd.; NARMANLIOĞLU, s. 334.

geçerlilik tanımak yerinde olacaktır¹⁰⁰. Ancak bu görüş öğretide genel olarak kabul görmemektedir¹⁰¹.

Ehliyetsizlik iddiası, her ne kadar belli bir süreye bağlı olmaksızın her zaman ileri sürülebilmekte ise de, söz konusu iddianın ileri sürüldüğü zaman dikkate alındığında farklı sonuçlar meydana gelecektir. Ehliyetsizlik iddiası, toplu iş sözleşmesi yetkisi kesinleşmeden önce yapıldığı takdirde, dava, yetki prosedürü için bir ön mesele teşkil edecektir. Ehliyetsizlik tespit edildiği takdirde de, toplu pazarlığa çağrı yetkisi kanunî dayanaktan yoksun kalacağı için, yetkinin kazanılması mümkün olmayacaktır. Eğer ehliyetsizlik iddiası, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kazanıldıktan sonra fakat toplu iş sözleşmesi akdedilmeden önce öne sürülmüşse mahkeme tarafından ihtiyati tedbir veya yürütmenin durdurulması kararları ile toplu pazarlığın dava bitimine kadar durdurulmasına karar verilmediği takdirde toplu pazarlık süreci devam edecektir. Çünkü toplu pazarlık sürecinin devamına engel teşkil edecek herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Ancak toplu pazarlığın devamı sırasında ehliyetsizlik kesinleşmiş ilam ile sabit olduğu takdirde ayrıca yetki iptali için yargıya başvurmaya lüzum yoktur. Çünkü böyle bir durum usul ekonomisi ilkesine aykırı olur¹⁰². Nitekim kanımızca böyle bir durumda açılacak dava hukukî yarar koşulunu zaten sağlayamayacaktır.

Son olarak ehliyetsizlik iddiasının iş mahkemelerinde görülecek bir tespit davasının konusunu oluşturabileceğini belirtmek gerekir¹⁰³.

III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA EHLİYETİNİN KAYBEDİLMESİ

A. Genel Olarak

Toplu iş sözleşmesinin geçerli bir şekilde doğabilmesi için ehliyet, kişi yönünden ön şartı oluşturmaktadır ve toplu iş sözleşmesinin yapıldığı esnada mevcut

¹⁰⁰ GÜNAY'ın görüşü için bkz. DUMAN, s. 74.

¹⁰¹ Bkz. DUMAN, s. 74.

¹⁰² DUMAN, s. 75.

¹⁰³ REİSOĞLU, s. 170 – 171, (ayrıca bkz. REİSOĞLU, Ehliyet, Yetki ve Çağrı Yöntemi, s. 5); TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 376; GÜNAY, s. 148; UZEL, s. 5; DUMAN, s. 74.

bulunması gerekir¹⁰⁴. Ehliyetsiz kişilerce ya da kuruluşlarca yapılan toplu iş sözleşmesi geçersiz olur. Ehliyetsizliğin tespiti için herhangi bir süre kısıtlaması olmaksızın her zaman iş mahkemelerinde dava açılabilir. Mahkemede açılan davada hâkim, taraflar ileri sürmese bile re'sen ehliyetin var olup olmadığını dikkate alır. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini inceleyen hâkim de öncelikle kişi ya da kuruluşun toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin olup olmadığını değerlendirecek, ehliyetin olduğu sonucuna ulaştığı takdirde yetkinin olup olmadığını inceleyecektir¹⁰⁵.

Toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olan kişi ya da kuruluşların, aşağıda açıklayacağımız üzere, çeşitli hâllerde mevcut ehliyetlerini kaybetmeleri mümkündür.

B. Toplu İş Sözleşmesi Ehliyetinin Kaybı Durumları

1. İşverenin Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetini Kaybetmesi

2822 sayılı TSGLK m. 2'ye göre, işverenin toplu iş sözleşmesine taraf olabilmesi için herhangi bir işveren sendikasına üye olmaması gereklidir. İşverenin sendikaya üye olmasıyla birlikte, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetini işveren sendikasına devretmiş olur ve bu durumda artık işveren bireysel olarak toplu iş sözleşmesi yapma hakkını kaybetmiş olur¹⁰⁶. Ayrıca işveren, ölümü, işyerini devretmesi gibi durumlarda da işveren doğal olarak toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetini kaybedecektir.

¹⁰⁴ İŞİK, s. 13; ŞAHLANAN, s. 44; TUĞ, s. 59; ENGİN, s. 100; DEMİR, s. 292; SUR, s. 254; UZEL, s. 2; DUMAN, s. 74.

¹⁰⁵ ESENER, İş Hukuku, s. 405; İŞİK, s. 52; NARMANLIOĞLU, s. 332 – 333; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 355; DUMAN, s. 75; KILIÇOĞLU, Davalar ve Çözüm Yolları, s. 394.

¹⁰⁶ TUĞ, s. 69; NARMANLIOĞLU, s. 327; DEMİR, s. 292 vd.; GÜNAY, s. 147; KILIÇOĞLU, s. 308; DUMAN, s. 76.

2. İşçi ve İşveren Sendikalarının Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetini Kaybetmeleri

a) Sendikanın Sona Ermesi

Toplu iş sözleşmesine taraf olabilecek işçi ve işveren sendikaları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır. Bu nedenle tüzel kişiliğin sona ermesine ilişkin çeşitli durumlarda sona ereceklerdir¹⁰⁷.

2821 sayılı Sen. K. m. 63'e göre; "... *Bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde Medenî Kanun ve Dernekler Kanununun*¹⁰⁸ *bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır...*". Bu da sendikaların sona erme durumları hakkında bu kanunlara başvurabileceğimiz anlamına gelmektedir¹⁰⁹.

İşçi ve işveren sendikaları, kendiliğinden veya herhangi bir kararla sona erebilir. İlk durumda infisah, ikinci durumda fesih söz konusu olacaktır. Fesih durumunda, sendikanın yetkili organınca verilmiş bir karar söz konusu olabileceği gibi, mahkeme tarafından verilmiş bir kararla sona erme de söz konusu olabilir¹¹⁰.

İşçi ve işveren sendikalarının beş tür infisah sebepleri vardır. 4721 sayılı Türk Medenî Kanunu¹¹¹ m. 87'ye göre, dernekler, amacın gerçekleşmesi, gerçekleşmesinin olanaksız hâle gelmesi veya sürenin sona ermesi, ilk genel kurul toplantısının kanunda öngörülen sürede yapılmamış ve zorunlu organların oluşturulmamış olması, borç ödemede acze düşmüş olması, tüzük gereğince yönetim kurulunun oluşturulmasının olanaksız hâle gelmesi, olağan genel kurul toplantısının iki defa üst üste yapılamaması hâllerinde kendiliğinden sona erer ve her ilgili sulh hâkiminden bunun tespitini isteyebilir.

İşçi ve işveren sendikaları, 4721 sayılı TMK m. 88 ve 89 uyarınca, sendikaların yetkili kurularınca ya da mahkemece alınacak bir karar ile sona erebilirler. Kaldı ki 2821 sayılı Sen. K. m. 11 de, sendika genel kurulunun sendikayı

¹⁰⁷ TUĞ, s. 67; GÜNAY, s. 140; DUMAN, s. 76.

¹⁰⁸ RG T: 23.11.2004, RG S: 25649.

¹⁰⁹ TUĞ, s. 67 – 68; DUMAN, s. 76.

¹¹⁰ TUĞ, s. 67; GÜNAY, s. 141 – 142; DUMAN, s. 76.

¹¹¹ RG T. 08.12.2001, RG Sayı: 24607.

feshetme yetkisi olduğunu belirtmiştir. 2821 sayılı Sen. K. m. 13'e göre, üye tam sayısının üçte birinin katılımı ile toplantı gerçekleştirilecektir. Sona erme kararı için de toplantıya katılanların üçte ikisinin feshin gerçekleştirilmesi yönünde olumlu oy kullanması lazım gelir. Ancak 2821 sayılı Sen. K. m. 13/IV uyarınca her hâlükarda karar sayısı, üye tamsayısının dörtte birinden az olmayacaktır. Burada 2821 sayılı Sen. K. m. 13/II uyarınca, tüzükte toplantı nisabına ilişkin daha yüksek bir oran kararlaştırılması mümkündür. İşçi ve işveren sendikalarının mahkemelerce kapatılabilmesi de 2821 sayılı Sen. K. m. 54 ve m. 55'te düzenlenmiştir. Bu hükümlere göre, sendikanın kuruluşu esnasında ya da tüzüğün değiştirilmesinde kanuna aykırılık veya işlemlerde eksiklik nedeniyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İç İşleri Bakanlığı ya da ilgili valilikçe yapılan başvuru üzerine görevli mahallî mahkeme tarafından gerekli görüldüğü takdirde kurucular da dinlenerek üç işgünü içinde sendikanın faaliyetlerinin durdurulmasına karar verilebilir. Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmamak üzere süre verir. Verilen süre içinde, sendika eksiklik ya da aykırılığı gidermezse mahkeme sendikanın kapatılmasına kesin olarak karar verir.

Ayrıca Sen. K. m. 58/I uyarınca; devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmak, Türk Devletinin ve Cumhuriyetinin varlığını tehlikeye düşürmek, temel hak ve hürriyetleri yok etmek, Devletin bir kişi veya zümre tarafından yönetilmesini ya da sosyal bir sınıfın başka sosyal sınıflar üzerinde egemenliğini sağlamak veya dil, ırk, din ve mezhep ayrımını sağlamak gayeleri güden ya da bu amaçlarla faaliyette bulunan sendika ve konfederasyonlar, Cumhuriyet savcısının istemiyle iş davalarına bakmakla görevli olan mahalli mahkemece verilecek kararla kapatılır.

2821 sayılı Sen. K. m. 12/I, II uyarınca; işçi ve işveren sendikaları, ilk genel kurul toplantılarını sendikanın tüzel kişilik kazanmasından itibaren altı ay içerisinde yapmak ve tüzüklerinde daha kısa bir süre öngörülmemişse her dört yılda bir genel kurul olağan toplantısını yapmak zorundadırlar. 4721 sayılı TMK m. 87'ye göre, işçi ve işveren sendikalarının söz konusu toplantıları gerçekleştirilememeleri ya da 2821 sayılı Sen. K. m. 9'da belirtilen zorunlu organlar olan genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurullarının oluşturulamaması durumlarında mahkeme

tarafından kapatılmalarına karar verilir. Ancak 2821 sayılı Sen. K. m. 53'te; 12. madde hükmüne aykırı hareket eden konfederasyon, sendika ve sendika şubesi yönetim kuruluna; kuruluş üyelerinden birinin veya durumu tespit eden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının başvurusu üzerine işten el çektirilerek en kısa zamanda kanun ve tüzük hükümleri uyarınca genel kurulu toplamak için mahkemece kayyım tayin edileceği belirtilmiştir.

4721 sayılı TMK. m. 89'dan kıyasen işçi veya işveren sendikasının amacı, kanuna ya da genel ahlâka ve adaba aykırı ise Cumhuriyet Savcısının veya herhangi bir ilgilinin istemi üzerine mahkeme tarafından sendikanın feshine karar verilir.

Mahkeme tarafından verilen fesih kararıyla son bulan işçi ve işveren sendikası, toplu iş sözleşmesi yapabilme ehliyetini mahkeme kararının kesinleştiği anda kaybeder¹¹². Ancak istisnaî olarak 2821 sayılı Sen. K. m. 54 uyarınca tüzük ve belgelerde kanuna aykırılık nedeniyle mahkeme tarafından verilen fesih kararı kesin olduğu için sendika tüzel kişiliğini ve ehliyetini kararın verildiği anda kaybedecektir¹¹³.

2822 sayılı TSGLK m. 8'de, toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın infisahı ya da iradî bir karar veya mahkeme kararı sonucu feshi durumlarında toplu iş sözleşmesinin sona ermeyeceği, devam edeceği belirtilmiştir. Ancak öğretide, bu hükmün sadece toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri için geçerli olduğu, borç doğurucu hükümlerin ise sona erdiği ifade edilmektedir¹¹⁴.

b) Sendikanın Tip Değiştirmesi

İşçi ve işveren sendikalarının kurulabileceği işkolları, 2821 sayılı Sen. K. m. 60'da sınırlı olarak belirtilmiştir. Yine 2821 sayılı Sen. K. m. 3 uyarınca, sendikalar işkolu esasına göre, bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak gayesi ile bu işkolundaki işçi ve işverenlerce kurulur. Ancak kamu işverenlerinde aynı işkolunda faaliyette bulunma şartı aranmaz.

¹¹² GÜNAY, s. 143; DUMAN, s. 79.

¹¹³ DUMAN, s. 79.

¹¹⁴ IŞIK, s. 30; ŞAHLANAN, s. 196; TUNCAY, s. 201; DUMAN, s. 79.

2821 sayılı Sen. K. m. 4 uyarınca, bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti itirazın yargı yolu açık olmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılmaktadır. Ayrıca 2821 sayılı Sen. K. m. 7/V ve 14'e göre, sendikalar tüzüklerinde, faaliyet gösterecekleri işkolunun ve tüzüğün ne şekilde değiştirileceğini göstermek zorundadırlar. Bunlara ilaveten 2821 sayılı Sen. K. m. 6 uyarınca, sendikanın kurulduğu işkolunda fiilen çalıştıklarını gösteren belgeleri de valiliğe başvuru sırasında sunmak zorundadırlar.

Kurulduktan bir süre sonra sendika, yaptığı bir tüzük değişikliği ile başka bir iş kolunda faaliyet göstermeye başlarsa, bu durumda sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabileceği işyerleri değişecektir. Çünkü bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için işyerinin faaliyette bulunduğu işkolunda olması gerekmektedir. Bu durumda daha önceki işyerleri açısından sendika, toplu iş sözleşmesi yapabilme ehliyetini kaybedecektir¹¹⁵.

c) Sendikaların Katılması ve Birleşmesi

Burada öncelikle katılma ve birleşmenin tanımının yapılması gerekmektedir. Katılma, bir veya birden fazla sendikanın tüzel kişiliklerini sona erdirerek başka bir sendika bünyesine geçmesidir¹¹⁶. Birleşme ise, aynı işkolunda kurulu sendikaların kendi tüzel kişiliklerini sona erdirip kurulacak yeni bir tüzel kişilik içinde yer alarak faaliyetlerini sürdürmesidir¹¹⁷.

Sendikaların katılması ve birleşmesi hususu, 2821 sayılı Sen. K. m. 27'de yer almaktadır. 2821 sayılı Sen. K. m. 26 ve 27'ye göre, katılma ve birleşmenin gerçekleşebilmesi için sendikaların genel kurullarının ayrı ayrı bu konuda karar almaları gerekmektedir. Sendika genel kurulları tüzüklerinde daha yüksek bir oran kararlaştırılmamışsa üye tamsayılarının salt çoğunluğu ile söz konusu kararları alırlar. 2821 sayılı Sen. K. m. 27/I, II uyarınca, katılma ve birleşmenin gerçekleşmesi durumunda sendikalar tüzel kişiliklerini kaybederler ve kendiliğinden tüm hak, borç,

¹¹⁵ İŞİK, s. 30; TUĞ, s. 68; GÜNAY, s. 144; DUMAN, s. 80.

¹¹⁶ TUNCAY, s. 80; GÜNAY, s. 144; DUMAN, s. 81.

¹¹⁷ TUNCAY, s. 80; GÜNAY, s. 144; DUMAN, s. 81.

yetki ve menfaatleri tamamen katılınan tüzel kişiliğe ya da birleşme sonucunda oluşan yeni tüzel kişiliğe geçer.

Bu durum, toplu iş sözleşmesine taraf olabilme ehliyeti açısından değerlendirildiğinde, katılan ya da birleşen sendikaların tüzel kişiliği sona erdiği için ehliyetlerini kaybedeceklerdir. Bu durumda tüm hak, borç, yetki ve menfaatlerinin yeni tüzel kişiliğe geçeceği hükmü karşısında, ehliyetin artık yeni tüzel kişiye ehliyet için gerekli şartları sağladığı durumda geçeceği açıktır¹¹⁸.

d) Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanacağı İşyerinin Bulunduğu İşkolunun Değişmesi

İşçi ve işveren sendikaları, çalışma hayatıyla ilgili sosyal ve ekonomik ilişkilerini üyeliğe dayalı olarak ve ancak kendi işkolunda gerçekleştirebilirler. Bu nedenle, bulunduğu işkolunu değiştiren işyerinde çalışanların öncelikle üyeliği bu durumdan etkilenecektir. Böyle bir durumda toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın, üyesi olan işverene ait işyerinin, sendikanın kurulu olduğu işkolundan başka bir işkoluna girdiğinin mahkeme kararıyla tespit edilmesi durumunda sendika toplu iş sözleşmesine taraf olabilme ehliyetini kaybedecektir¹¹⁹.

Bu konu, işletme toplu iş sözleşmeleri açısından özellik arz etmektedir. İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki bütün işyerlerinin işkolunu değiştirmesi hâlinde toplu iş sözleşmesine taraf sendika toplu iş sözleşmesi ehliyetini kaybedecektir. Eğer sadece bir kısım işyerleri başka işkoluna geçmişlerse bu durumda sendika sadece o işyerleri açısından ehliyetini kaybedecek, diğer işyerleri açısından ehliyetini koruyacaktır¹²⁰.

e) İşverenin Üye Olduğu Sendikadan Ayrılması

1982 Anayasası m. 51/IV'e göre, işçi ve işverenler herhangi bir sendikaya üye olmaya zorlanamazlar. Söz konusu durum aynı şekilde 2821 sayılı Sen. K. m.

¹¹⁸ İŞİK, s. 30; TUĞ, s. 68 – 69; GÜNAY, s. 145; DUMAN, s. 82.

¹¹⁹ DUMAN, s. 81.

¹²⁰ DUMAN, s. 81.

25/I'de de mevcuttur. Kısacası işveren ve işçiler herhangi bir sendikaya üye olmak zorunda olmadıkları gibi istedikleri zaman üyelikten de çekilebilirler.

Ayrıca 2822 sayılı TSGLK m. 2 uyarınca, herhangi bir sendikaya üye olmayan işveren kendisi toplu iş sözleşmesine taraf olabilme ehliyetine sahiptir. Herhangi bir sendikaya üye olan işveren üye olmakla devrettiği toplu iş sözleşmesine taraf olabilme ehliyetini, çekilme ile birlikte tekrar bireysel olarak geri kazanacaktır. Bu durumda üye olduğu sendika çekilen işverene ait işyeri ya da işyerlerinde toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyetini kaybedecektir¹²¹.

Ayrıca 2822 sayılı TSGLK m. 10'a göre; *“Toplu iş sözleşmesine taraf olan işveren sendikasının toplu görüşmeye çağrı tarihinde üyesi bulunan işverenin o sendika ile ilgisinin daha sonra herhangi bir suretle kesilmesi hâlinde dahi, söz konusu işveren, o çağrı ile bağlı kalır. / Sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf işveren sendikasının üyesi olan işverenin o sendika ile ilgisinin daha sonra herhangi bir suretle kesilmesi hâlinde dahi, söz konusu işveren o sözleşme ile bağlı kalır.”*

IV. EHLİYETSİZLİĞİN AKDEDİLEN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİSİ

2822 sayılı TSGLK m. 66'dan hareket edilirse, bu Kanuna aykırı olmayan sözleşmelerin genel hükümsüzlük ve iptal sebepleri toplu iş sözleşmelerine uygulanacaktır. Ancak 2822 sayılı TSGLK'da bu hususa ilişkin özel düzenleme bulunmamaktadır. Sadece Kanunun 5. maddesinde toplu iş sözleşmesinde yer alamayacak hükümlerden ve yine Kanunun 16. maddesinde yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünden bahsedilmiştir¹²².

Toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra, toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyetinin bulunmadığı kesin bir hükümlerle mahkemece tespit edildiği takdirde ehliyetsiz taraf ya da tarafların yaptığı toplu iş sözleşmesi Borçlar Hukuku gereği

¹²¹ GÜNAY, s. 146; DUMAN, s. 82.

¹²² DUMAN, s. 83.

mutlak butlanla batıl olacaktır, yararı olan herkes tarafından her zaman ileri sürülebilecek ve hâkim tarafından da re'sen dikkate alınacaktır¹²³.

Borçlar Hukukunda mutlak butlan durumu, geçmişe etkili olarak geçersizliğe neden olmaktadır. Öğretide, böyle bir ehliyetsizlik durumunda, İş Hukukunun özellikleri dikkate alınarak ileriye dönük bir iptalin söz konusu olacağı, haklı olarak ifade edilmektedir¹²⁴. Çünkü toplu iş sözleşmeleri bireysel hizmet sözleşmelerini etkilemekte ve üçüncü kişiler üzerindeki normatif etkiler yaratmaktadır. Aksinin kabulü işçinin korunması düşüncesine ve hakkaniyete de aykırı olacaktır. Nitekim geçmişe etkili olduğunun kabulü durumunda çalışma hayatı olumsuz etkilenecektir¹²⁵.

Burada belirtilmesi gereken bir husus da, ehliyetsizlik nedeniyle sona eren bir toplu iş sözleşmesindeki hükümlerin ileride kazanılacak nitelikte hükümler, ileride kazanılmış hak teşkil etmeyeceğidir¹²⁶.

Bu konu, işletme toplu iş sözleşmeleri açısından özellik arz etmektedir. İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki bütün işyerlerinin başka işkolunda olduğunun tespiti hâlinde toplu iş sözleşmesine taraf sendika toplu iş sözleşmesi ehliyetini kaybedecektir ve toplu iş sözleşmesi mutlak butlanla sakatlanacaktır. Eğer sadece bir kısım işyerlerinin başka işkolunda oldukları tespit edilmişse, bu durumda sadece o işyerleri açısından toplu iş sözleşmesi geleceğe dönük olarak butlanla sakat olacaktır¹²⁷.

V. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİ

A. Genel Olarak

Toplu iş sözleşmeleri, ancak hukukî ehliyet ve yetkiye sahip taraflarca akdedilebilmektedir. Toplu iş sözleşmeleri imzalanırken öncelikle ehliyet incelemesi

¹²³ **ESENER**, İş Hukuku, s. 405; **TUNÇOMAĞ**, s. 76; **EKONOMİ**, s. 24 – 25; **ŞAHLANAN**, s. 172; **TUNCAY**, s. 207; **TUNÇOMAĞ / CENTEL**, s. 374; **GÜNAY**, s. 148; **DUMAN**, s. 83.

¹²⁴ **TUNÇOMAĞ**, s. 79; **ŞAHLANAN**, s. 173; **TUNCAY**, s. 208; **DUMAN**, s. 83.

¹²⁵ **TUNÇOMAĞ**, s. 79; **DUMAN**, s. 83 – 84.

¹²⁶ **DUMAN**, s. 84.

¹²⁷ **DUMAN**, s. 84.

yapılır. Diğer bir ifadeyle, önce tarafların toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olan kişi ya da kuruluş olup olmadıkları araştırılır, sonra söz konusu tarafların toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olup olmadığı tespit edilir¹²⁸. Böylece, toplu iş sözleşmesi akdedebilmek için sadece ehliyetin varlığı aranır. Bunun yanında, kanunun belirttiği yetki şartlarının da varlığı mevcut olmalıdır¹²⁹. Tarafların aynı zamanda, yetkili olmaları ve bu durumu da kural olarak belgelemeleri zorunludur¹³⁰. Toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için aranan yetki şartları ise işçi sendikaları açısından aranmaktadır. Söz konusu şartlar uygulamada büyük bir önem arz etmektedir¹³¹.

2822 sayılı TSGLK m. 12 uyarınca yetki şartları, sendikanın işkolundaki işçilerin en az yüzde onuna ve ayrıca işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasına üye olarak sahip olmasıdır.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin kazanılması uygulamada büyük önem arz etmektedir. Öncelikle toplu pazarlık sürecini yürüterek toplu iş sözleşmesi imzalayan sendikanın uygulamada prestiji oldukça artmaktadır. Bir sendikanın toplu iş sözleşmesine taraf olması, birçok işçinin üye olmak için bu sendikayı tercih etmesine neden olmaktadır. Bunun dışında aidatların check – off yoluyla tahsil edilebilmesi, işyerine sendika temsilcisi atanması ve dayanışma aidatı toplanabilmesi gibi bir takım avantajlara yetkili sendika sahiptir¹³².

SUR'a göre; kanunda öngörülen yetki şartları öncelikle sendika enflasyonunu önlemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca bu şartlar sendikaların işkolu düzeyinde kurulması esasıyla da uyumlu bulunmaktadır. Ayrıca resmî prosedüre tâbi olan ve geniş

¹²⁸ İŞİK, s. 52; DUMAN, s. 86; Yarg. 9.HD., T. 07.03.1979, E. 1979/9-1082, K. 1979/216, Sinerji Mevzuat ve İctihat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

¹²⁹ İŞİK, s. 48; REİSOĞLU, Ehliyet, Yetki ve Çağrı Yöntemi, s. 5; OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 4 – 5; SÜMER, s. 175, (ayrıca bkz. SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku, 14. Baskı, Eylül – 2008, (İş Hukuku), s. 235; NARMANLIOĞLU, s. 336; ÇELİK, s. 512; KOCABIYIK, s. 37; DUMAN, s. 85.

¹³⁰ İŞİK, s. 48; NARMANLIOĞLU, s. 336; ÇELİK, s. 512; DUMAN, s. 85.

¹³¹ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. İŞİK, s. 32; EKONOMİ, s. 32; SÜMER, s. 176 (ayrıca bkz. SÜMER, İş Hukuku, s. 236); ŞAHLANAN, s. 38, 47, (ayrıca bkz. ŞAHLANAN, Sendikalar, s. 293 vd.); TUĞ, s. 86; ENGİN, s. 102 – 103; NARMANLIOĞLU, s. 338; DEMİR, s. 295; ÇELİK, s. 516; SUR, s. 254 – 255; DUMAN, s. 127 – 128.

¹³² SUR, s. 260.

kitleleri ilgilendiren toplu pazarlık ve grevin temsil gücüne sahip olan kuruluşlarca yürütülmesi uygulamanın gerekleriyle uyumludur¹³³.

B. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Kavramı

2822 sayılı TSGLK m. 12 uyarınca, bir toplu iş sözleşmesinin işçi tarafını ancak bir işçi sendikası oluşturabilir. İşveren tarafını ise işveren sendikası ve bir sendikaya üye olmayan işveren oluşturur. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu m. 3/III'e göre de bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilir. Anayasal güvence kapsamında olan örgütlenme özgürlüğü uyarınca, sendika kurma ve üyelik hakları kapsamında sendika çokluğu ilkesinin kabulü ve bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilmesi durumları, mevcut sendikaların kendi aralarında eşit olmamaları sonucuna yol açmaktadır. Bu durum da toplu pazarlıkta toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kavramının benimsenmesi ve uygulanmasını gerektirmiştir. Bunun sonucunda sendikalar arası rekabet artmıştır¹³⁴. Nitekim bir sendikanın güçlü olması, toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla üyelerine sağladığı ekonomik ve sosyal menfaatler, sendikaların üye sayılarını koruyabilmesini ve arttırabilmesini sağlar. Söz konusu sendika üye sayısını koruyabildiği müddetçe de sendika gelirleri ve temsil kabiliyeti diğer sendikalardan fazla olur. Bu nedenlerle toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olmak sendikalar açısından önemlidir¹³⁵.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini farklı ifadelerle tanımlamak mümkündür. Bir tanıma göre, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olan kişi ya da kuruluşların, belirli bir alanda etkili olacak toplu iş sözleşmesini yapabilmek için kanunun aradığı şartlara sahip olmasıdır. Bir başka ifadeyle de, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip işçi ve işveren sendikalarının toplu iş sözleşmesinin diğer tarafını toplu pazarlığa çağırabilme ve toplu iş sözleşmesi yapabilme erkini ifade eder¹³⁶. Diğer bir

¹³³ SUR, s. 260.

¹³⁴ KÜÇÜK, s. 100; ENGİN, s. 131; NARMANLIOĞLU, s. 337; UZEL, s. 21; DUMAN, s. 85 – 86.

¹³⁵ DUMAN, s. 86.

¹³⁶ IŞIK, s. 48; OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 4; SÜMER, s. 175; ŞAHLANAN, Sendikalar, s. 49; TUĞ, s. 79; KÜÇÜK, s. 98; TUNCAY, s. 144; ENGİN, s. 103; NARMANLIOĞLU, s. 336; IŞIKLI, Alpaslan: İş Hukuku, Ankara – Ocak 2002, s. 296; DEMİR, s. 294 – 295; ÇELİK, s. 512; UZEL, s. 4; DUMAN, s. 85.

ifade ise, toplu iş sözleşmesine taraf olabilme ehliyetine sahip işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilme hususunda yetki verilen taraf olabilme sıfatını, temsil gücü kapsamında belirli özelliklere sahip olması sağlar¹³⁷.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, toplu iş sözleşmesinin kişi ve yer yönünden uygulama alanını belirler¹³⁸. 2821 sayılı Sen. K. m. 3'e göre; işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile kurulan işçi, işveren sendikaları ancak kurulu oldukları işkolunda, sendika üyesi olmayan işveren ise, sahip olduğu işyerlerinde toplu iş sözleşmesine taraf olabilmektedirler. Buradan anlaşıldığı üzere, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip sendika, kurulu olduğu işkolunda ve toplu iş sözleşmesinin uygulanacak olduğu işyeri ya da işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapabilir. Bu durum toplu iş sözleşmesinin yer bakımından sınırını oluşturur¹³⁹. Yapılan toplu iş sözleşmesinin taraf işçi ve işveren sendikası üyeleri ile işverene uygulanması durumu da, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin kişi yönünden uygulanmasının sınırını oluşturur. Bununla birlikte toplu iş sözleşmesinin kişi yönünden sınırlaması, yer yönünden sınırlama kadar keskin hatlara sahip değildir. Çünkü öncelikle 2821 sayılı Sen. K. m. 31/III uyarınca toplu iş sözleşmelerinin paraya ilişkin olmayan, yani işyerinin çalışma düzenine dair olan hükümleri, sendika üyesi olsun olmasın işyerinde ya da işyerlerinde çalışan tüm işçilere uygulanır¹⁴⁰. Ayrıca 2821 sayılı Sen. K. m. 36 ve 2822 sayılı TSGLK m. 9 uyarınca, sendika üyesi olmayan işçiler dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla işçi sendikasının yazılı muvafakati ile 2822 sayılı TSGLK m. 11'e göre; idarî karar niteliğindeki teşmil ile toplu iş sözleşmesinin kişi yönünden uygulanma alanı genişletilebilir.

Toplu iş sözleşmesi yetkisinin, olumlu ve olumsuz olmak üzere iki sonucu vardır. Toplu iş sözleşmesi yetkisinin olumlu sonucu, yetkiye sahip kişi ya da kuruluşa ait olduğu işkolunda ya da sahip olduğu işyeri veya işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapma gücü vermesidir. Olumsuz etkisi ise, geçerli bir şekilde toplu iş

¹³⁷ GÜNAY, s. 152; DUMAN, s. 85.

¹³⁸ İŞİK, s. 50; TUNÇOMAĞ, s. 39; EKONOMİ, s. 23; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 358; SÜMER, İş Hukuku, s. 235; GÜNAY, s. 151; DUMAN, s. 86.

¹³⁹ GÜNAY, s. 151; DUMAN, s. 86.

¹⁴⁰ GÜNAY, s. 151; DUMAN, s. 86.

sözleşmesi yetkisi mevcut olduğu sürece yeni bir yetki tespitinin mümkün olmaması ve yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapılamamasıdır¹⁴¹.

VI. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİNİN TANIMI VE EHLİYETTEN FARKI

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olan taraflardan birinin karşı tarafla toplu pazarlık yapabilmek, sözleşmenin diğer tarafını toplu iş sözleşmesi yapmak amacıyla görüşmeye çağırabilmek iktidarını ifade etmektedir¹⁴². Diğer bir deyişle, toplu iş sözleşmesi ehliyetini haiz kuruluşların ya da kişinin belirli belli bir toplu iş sözleşmesini yapabilmesi için kanunun aradığı niteliğe sahip olmasını ifade etmektedir¹⁴³.

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti ise, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisiyle sıkı bir bağlantı içinde olmakla beraber, toplu iş sözleşmesi yetkisinden daha geniş bir kavramdır. Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti kimlerin toplu iş sözleşmesi tarafı olabileceğini belirlerken, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, ehliyete sahip olanlar arasında sayısal bazı kriterler göz önüne alınarak hangisinin toplu pazarlık girişiminde bulunabileceğini belirler. Yani toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinden daha geniş ve onu da içeren bir kavramdır¹⁴⁴. Diğer bir deyişle, bir işkolunda birden fazla sendika ehliyete sahip olabilirken, yetki sendikanın sahip olduğu yetkiyi belli bir alanla sınırlar¹⁴⁵. Bir başka ifadeyle toplu iş sözleşmesi ehliyeti taraf olmayı, toplu iş sözleşmesi yetkisi ise temsil etmeyi ifade

¹⁴¹ **ÇENBERCİ**, Mustafa: Tespit Edilmiş Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Gücü ve Kullanılma Süresi, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: XLV, Sayı: 9 – 10, İstanbul – 1971, s. 771 – 772.

¹⁴² **ESENER**, İş Hukuku, s. 405; **İŞİK**, s. 48; **OĞUZMAN**, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 4; **ŞAHLANAN**, Sendikalar, s. 49; **TUĞ**, s. 79; **KÜÇÜK**, s. 98; ; **TUNCAY**, s. 144; **ENGİN**, s. 103; **NARMANLIOĞLU**, s. 336; **DEMİR**, s. 294 – 295; **ÇELİK**, s. 512; **DUMAN**, s. 85.

¹⁴³ **İŞİK**, s. 48; **OĞUZMAN**, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 4; **EKONOMİ**, s. 26; **ŞAHLANAN**, Sendikalar, s. 49; **TUĞ**, s. 79; **KÜÇÜK**, s. 98; **TUNCAY**, s. 144; **ENGİN**, s. 103; **NARMANLIOĞLU**, s. 336; **ÇELİK**, s. 512; **SÜMER**, İş Hukuku, s. 235; **UZEL**, s. 4; **DUMAN**, s. 85.

¹⁴⁴ **ESENER**, s. 6, (ayrıca bkz. **ESENER**, İş Hukuku, s. 405); **İŞİK**, s. 24 vd.; **TUNÇOMAĞ**, s. 39; **NARMANLIOĞLU**, s. 336; **SUR**, s. 254; **UZEL**, s. 3; **KILIÇOĞLU**, Dava ve Çözüm Yolları, s. 394; **DUMAN**, s. 64 – 65, 87.

¹⁴⁵ **İŞİK**, s. 48; **TUNÇOMAĞ**, s. 39; **TUNÇOMAĞ / CENTEL**, s. 358; **UZEL**, s. 3; **DUMAN**, s. 87.

etmektedir¹⁴⁶. Bu tanımlardan da anlaşıldığı üzere, yetkiye sahip olan sendikanın mutlaka ehliyeti vardır. Ancak ehliyete sahip olan her sendikanın yetkisi yoktur.

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti ve yetkisinin birbirleriyle sıkı ilişki içinde bulunması, 2822 sayılı TSGLK’da toplu iş sözleşmesi ehliyetinin tanımı yapılmamış olsa da, toplu iş sözleşmesinin tanımını yapan Kanunun 2. maddesi ile yetki prosedürünü düzenleyen Kanunun 12. maddesinde ehliyet ve yetki kavramlarının iç içe düzenlenmiş olmasından anlaşılabilir¹⁴⁷.

Toplu iş sözleşmesi yetkisi, toplu iş sözleşmesi ehliyetinin varlığı hâlinde söz konusu olabilen ve ehliyetten daha sonra göz önüne alınabilecek bir olgudur. Toplu iş sözleşmesi yapabilmek için yetki kazanmanın, kanunî ön koşulu toplu iş sözleşmesi ehliyetidir¹⁴⁸.

Buna karşılık toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, toplu iş sözleşmesi ehliyeti için bir ön koşul değildir. Yani toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olmayan bir sendika, kanunî şartlara sahip olmak şartıyla toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olabilir. Toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olan sendika, daha sonra yetki için gerekli şartları sağladığı takdirde gerekli prosedürü işleterek toplu iş sözleşmesi yapabilir¹⁴⁹.

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti ve yetkisi kavramlarının ayrılması, özellikle ehliyetin ve yetkinin bulunmaması durumunda önem arz etmektedir. Çünkü ehliyetin bulunmaması yetkinin bulunmamasına göre çok daha ağır sonuçlar meydana getirmektedir¹⁵⁰.

Nitekim ehliyetsizlik söz konusu olduğunda, toplu iş sözleşmesi yapılmadan öne sürülebilip tespiti istenebileceği gibi, taraflardan birinin veya her ikisinin

¹⁴⁶ **ESENER**, s. 6; **NARMANLIOĞLU**, s. 336; **UZEL**, s. 5.

¹⁴⁷ **ELBİR**, s. 206; **ÇELİK**, Tespit, s. 9, (ayrıca bkz. **ÇELİK**, s. 511); **TUĞ**, s. 58; **NARMANLIOĞLU**, s. 336 – 337; **SUR**, s. 254; **DUMAN**, s. 87.

¹⁴⁸ **REİSOĞLU**, Şerh, s. 172; **IŞIK**, s. 49; **TUNÇOMAĞ**, Referandum, s. 837; **NARMANLIOĞLU**, s. 324; **UZEL**, s. 4; **GÜNAY**, s. 153; **DUMAN**, s. 87; **KILIÇOĞLU**, Davalar ve Çözüm Yolları, s. 394.

¹⁴⁹ **REİSOĞLU**, Şerh, s. 172; **GÜNAY**, s. 153 – 154; **DUMAN**, s. 88.

¹⁵⁰ **SAHLANAN**, s. 44; **REİSOĞLU**, Seza: Yasada Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, Yetki ve Çağrı Yöntemi Nasıl Düzenlenmelidir, Ankara – 1981, (Ehliyet, Yetki ve Çağrı Yöntemi), s. 5; **TUĞ**, s. 58; **NARMANLIOĞLU**, s. 337; **DEMİR**, s. 294 – 295; **DUMAN**, s. 87.

ehliyetsiz olması durumunda, imzalanan toplu iş sözleşmesi de hükümsüzlükle sakatlanacak ve bunun sonucunda toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi de geçersiz olacaktır. Bu durum da, ilgililer tarafından her zaman ileri sürülebilecektir ve hâkim tarafından da re'sen göz önüne alınabilecektir. Bunun sonucunda kesin hükümsüzlükle toplu iş sözleşmesi sakatlanacaktır¹⁵¹.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine itirazda bulunulması durumunda ise, hâkim öncelikle ön koşul olan toplu iş sözleşmesi ehliyetinin varlığını tespit edecek ve eğer bu konuda olumlu bir sonuca varmışsa, bu takdirde toplu iş sözleşmesi yetkisine yapılan itirazın yerinde olup olmadığını tespit edecektir¹⁵². Ancak yetkisizlik durumunda ehliyetsizlik durumundaki koşullardan bahsetmek mümkün değildir. Eğer kanunda belirtilen süre içerisinde yetkiye itiraz edilmez ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından da artık yetki belgesi verilmişse, bundan sonra yapılacak yetkisizlik iddiasının herhangi bir değeri bulunmayacaktır¹⁵³. Bu durumda artık söz konusu sendika, toplu pazarlık için çağrı yapabilecek, toplu pazarlık prosedürünü işletebilecek, grev ve lokavt yapabilecek ve toplu iş sözleşmesi yapabilecektir¹⁵⁴.

¹⁵¹ REİSOĞLU, Şerh, s. 172, 293, (ayrıca bkz. REİSOĞLU, Ehliyet, Yetki ve Çağrı Yöntemi, s. 5); TUĞ, s. 58 – 59; NARMANLIOĞLU, s. 337; DEMİR, s. 294 – 295; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 374; UZEL, s. 4 – 5; GÜNAY, s. 154; DUMAN, s. 75.

¹⁵² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 30.03.1973 Tarih ve 1973/5 No.lu kararında bu husus şu şekilde ifade edilmiştir: “*Yetkiden tamamen ayrı bir nitelik taşıyan ehliyet sorunu bakanlığımızca bir ön mesele olarak kabul edilmiştir... Gerçekten ehil olmayan bir meslekî teşekkülün yetkili sayılmasına imkân bulunmadığından, yetkiyi tespit eden makamın öncelikle ehliyet araştırması yapması mantıklı bir gerekçeye dayandığı kadar, çalışma hayatını düzenleme görevini yüklenen Bakanlığın kamu düzenine taalluk eden bu konuda öncelikle durması hukukî açıdan sistemin yapısına uygun düşer.*

Ancak Bakanlığın ehliyeti tetkik görev ve yetkisinin sınırlarını çok geniş olarak yorumlamaya imkân yoktur. 275 sayılı Kanunun kabul ettiği sisteme göre sözleşme yapma yetkisi konusunda Çalışma Bakanlığının verdiği kararlar ihdası değil, ishahi niteliktedir.

.... Yetki tespit edildikten sonra ortaya çıkan ehliyetsizlik iddialarının değerlendirilmesi ve sabit görüldüğü takdirde yetkinin ortadan kaldırılması ancak yargı organlarının görev ve yetkisine girer.”, bkz. REİSOĞLU, Şerh, s. 173, dn. 8a; REİSOĞLU, Şerh, s. 172; NARMANLIOĞLU, s. 337; DEMİRCİOĞLU / CENTEL, s.285; GÜNAY, s. 154, 293; DUMAN, s. 87 – 88.

¹⁵³ REİSOĞLU, Ehliyet, Yetki ve Çağrı Yöntemi, s. 5; OĞUZMAN, Kemal: İşyeri ve İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetkiye İlişkin Sorunlar, TÜTİS İş Hukuku ve İktisat D., C: 9, Sayı: 4 – 5, Temmuz – Eylül 1985, (Yetkiye İlişkin Sorunlar), s. 23; TUĞ, s. 59; NARMANLIOĞLU, s. 336 – 337; DEMİR, s. 294 – 295; SUR, s. 255; UZEL, s. 4 – 5; DUMAN, s. 88.

¹⁵⁴ ŞAHLANAN, s. 43; TUĞ, s. 67; KÜÇÜK, Metin: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Yol Açtığı Sorunlar, Kamu – İş Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 3, Ocak 1998, s. 99; TUNCAY, s. 142; NARMANLIOĞLU, s. 337; DUMAN, s. 88.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİNİN KOŞULLARI

I. GENEL OLARAK

Anayasal güvence altında olan örgütlenme özgürlüğü çerçevesinde sendika çokluğu ilkesinin İş Hukukumuzda kabul edilmesi¹⁵⁵, bir işkolunda birden fazla sendikanın kurulmasını sağlamıştır. Bu durumun sonucunda, toplu pazarlık sürecinde hangi sendikanın rol alacağı hususu önem kazanmıştır. 2822 sayılı TSGLK sistemi de en fazla temsil gücüne sahip sendikanın yetkili olması esasını benimsemiştir. Sendikaların temsil güçleri hususunda; çoğunluk, ekonomik güç, kıdem, sosyal baskı gücü, bağımsızlık gibi bazı ölçütler önemli rol oynamaktadırlar¹⁵⁶. Bu da mevcut sendikaların, kendi aralarında eşit olmamaları sonucuna yol açmakta ve sendikalar arası rekabeti arttırmaktadır.

Kaldı ki bir sendikanın güçlü olması, toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla üyelerine sağladığı ekonomik ve sosyal menfaatler, üye sayılarını koruyabilmesini ve arttırabilmesini sağlar. Söz konusu sendika üye sayısını koruyabildiği müddetçe de sendika gelirleri ve temsil kabiliyeti diğer sendikalardan önde olur. Bu nedenlerle toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olmak sendikalar açısından önemlidir. Çünkü toplu iş sözleşmesinin kişi ve yer bakımından uygulanma alanını belirleyen toplu iş sözleşmesini yapma yetkisidir. Toplu iş sözleşmesini yapma yetkisi kazanılmadığı takdirde, söz konusu sendikanın üyelerinin daha fazla hak elde etmek için yetkili sendikaya geçmeleri söz konusu olabilecektir. Ayrıca yetki kazanamayan sendikanın üyeleri, yetkili sendikanın yapmış olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için dayanışma aidatı ödemek durumunda kalacaklar ve toplu iş sözleşmesi yapılmış olan işyerinde sözleşmenin yürürlük süresi sona ermediği müddetçe yeni bir toplu iş sözleşmesi yapmak mümkün olmayacaktır.

2822 sayılı TSGLK m. 12/I'e göre; *“Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç)*

¹⁵⁵ 2821 sayılı Sen. K. m. 3/III: *“Bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilir. Meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamaz.”*; TUNÇOMAĞ, s. 48; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 359.

¹⁵⁶ ESENER, s. 26 – 27; İŞİK, s. 53 – 54; KÜÇÜK, s. 100; ENGİN, s. 103, 110, 131; NARMANLIOĞLU, s. 337; DUMAN, s. 85 – 86, 88 – 89.

üyeyi bulunduğu işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak nazara alınır ve yarısından fazla çoğunluk buna göre hesaplanır.”. Kanun metinden anlaşıldığı üzere, kanun koyucu iki farklı sayısal yetki koşulu öngörmüştür. Bunlardan birincisi, yüzde on baraj koşulu, diğeri ise, işyeri veya işyerlerinden her birinde yarısından fazla çoğunluk şartıdır.

2822 sayılı TSGLK m. 12/II’de ise, işveren açısından yetki yalnızca şu şekilde tanımlanmıştır: “Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.”.

II. İŞVEREN TARAFININ YETKİSİ

Toplu iş sözleşmelerinde işveren tarafının yetkisi için kanun koyucu belirli şartlar öngörmemiştir. Sadece 2822 sayılı TSGLK m. 12/II’de; “bir işveren sendikası üyesi işverenlere ait işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir” ifadesi yer almaktadır. Aynı kanununun ikinci maddesi de göz önüne alındığında, işveren tarafının ehliyet şartının yetki açısından da tekrarlanmış olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle, sendika üyesi olmayan işveren tarafı açısından yetki, esasında ehliyetten farklı bir şey değildir. Yani yetki şartları işçi tarafını oluşturacak sendika açısından önem arz etmektedir¹⁵⁷.

Ancak işveren tarafının bu yetkiyi kullanabilmesi için karşısında yetkili bir işçi sendikasının bulunması gereklidir¹⁵⁸.

¹⁵⁷ İŞİK, s. 32; EKONOMİ, s. 32; SÜMER, s. 176, (ayrıca bkz. SÜMER, İş Hukuku, s. 236); ŞAHLANAN, s. 38, 47, (ayrıca bkz. ŞAHLANAN, Sendikalar, s. 293 vd.); TUĞ, s. 86; ENGİN, s. 102 – 103; NARMANLIOĞLU, s. 338; DEMİR, s. 295; ÇELİK, s. 516; SUR, s. 254 – 255; DUMAN, s. 127 – 128.

¹⁵⁸ EKONOMİ, s. 27; TUĞ, s. 93; GÜNAY, s. 187; DUMAN, s. 128.

Bu konuyla ilgili açıklamalara, işveren tarafı için ehliyet şartları başlığında daha önce yer verildiği için burada yer verilmeyecektir¹⁵⁹.

III. İŞÇİ TARAFININ YETKİSİ

A. Genel Olarak

2822 sayılı TSGLK m. 12’de belirtildiği üzere, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, yapılacak sözleşmenin kapsamına girecek işyerlerinin içinde bulunduğu işkolunda kurulu işçi sendikalarına tanınmıştır. Eskiden 275 sayılı TSGLK’da olduğu gibi, işçi konfederasyonlarının toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti bulunmamaktadır¹⁶⁰.

REİSOĞLU’na göre, bir işveren ya da işveren sendikası, ancak *yetkili olan işçi sendikası* ile toplu iş sözleşmesi yapabilir. Eğer işveren yetkili olmayan bir işçi sendikası ile toplu iş sözleşmesi imzalarsa bu sözleşme hükümsüz sayılmaz. Yalnızca üçüncü kişi sayılan işçiler üzerinde söz konusu sözleşme etkili olmaz. Fakat taraflar arasında bağlayıcı olur ve Borçlar Hukukuna tâbi bir sözleşme imzalanmış olur¹⁶¹.

2821 sayılı Sen. K. m. 3/I düzenlemesi uyarınca, işçi sendikaları işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile kurulduklarından ve artık farklı düzeylerde faaliyette bulunmak üzere değişik türde sendikaların varlığı söz konusu olmadığından, eskisinden farklı olarak her sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olduğu açıktır¹⁶².

2821 sayılı Sen. K. m. 60/II’ye göre, bir faaliyetin/alanın hangi iş koluna girdiğini tespit ederken o işyerinde yürütülen “*asıl iş*” dikkate alınır ve asıl işe bağlı işler (yardımcı işler) de asıl işin girdiği işkolundan sayılır. Görüldüğü üzere bir

¹⁵⁹ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. s. 22 vd.

¹⁶⁰ ESENER, s. 9; REİSOĞLU, s. 112 vd.; ÇELİK, s. 512; SUR, s. 254; UZEL, s. 7 vd.; DUMAN, s. 69.

¹⁶¹ REİSOĞLU, s. 112 – 113; TUĞ, s. 97; DUMAN, s. 140.

¹⁶² KUTAL, İşkolu Kavramı, s. 119; ÇELİK, s. 512.

işyerinin hangi işkoluna girdiği, o işyerindeki asıl işe göre belirlenecektir¹⁶³.

Bu durumda öncelikle asıl işin tanımının yapılması lazım gelir. Asıl iş, söz konusu işyerindeki faaliyete gerçek/baskın niteliğini veren uğraştır¹⁶⁴. Örneğin, bir derin dondurucu fabrikasında asıl iş, derin dorucu üretimidir ve metal işkoluna girer.

Burada dikkat çeken husus, kanun koyucunun hükümde işyerinden bahsediyor olmasıdır. Yani yardımcı iş kavramı, bağımsız işyeri ve yalnız işyerinin kapsamına dâhil olan işler için geçerlidir. Bu nedenle, bir işletmenin bünyesindeki bağımsız işyerlerinin birbirlerine yardımcı olmaları nedeniyle aynı işkolundan sayılmaları söz konusu değildir¹⁶⁵.

2822 sayılı Kanununun 12. maddesinin birinci fıkrasının lafzından da anladığımız üzere, işçi sendikasının yetkili sayılabilmesi için iki şart aranmaktadır. İşçi sendikası, hem işyeri ya da işyerlerinin dâhil bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin asgari yüzde onuna kendi üyesi olarak sahip olmalı, hem de işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu üye olarak kaydetmiş olmalıdır. Bununla birlikte kanun koyucu bazı işkollarında yüzde onluk çoğunluğun aranmayacağını belirtmekte; işyerlerindeki yarıdan fazla çoğunluk esasının da işletme toplu iş sözleşmelerinde işletmenin tamamı itibariyle gerçekleşmesinin yeterli görmektedir.

B. İşkolunda Yüzde On Baraj Koşulu

1. Genel Olarak Koşulların Değerlendirilmesi

İşçi tarafının yetki şartlarından yüzde on barajı daha önce yürürlükte bulunan

¹⁶³ SAHLANAN, Sendikalar, s. 27 vd.; NARMANLIOĞLU, s. 80 – 81; ÇELİK, s. 427 – 428; KUTAL, İşkolu Kavramı, s. 122 vd.; SUR, s. 74; DOĞAN, s. 132; Yarg. 9. HD., T. 10.09.1997, E. 1997/14318, K. 1997/14568, Sinerji İçtihat ve Mevzuat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009); Yarg. 9. HD., T. 30.10.1997, E. 1997/15134, K. 1997/18242, Sinerji İçtihat ve Mevzuat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009); Yarg. 9. HD., T. 24.05.2005, E. 2005/16268, K. 2005/19306, Sinerji İçtihat ve Mevzuat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

¹⁶⁴ Yarg. 9. HD., T. 10.09.1997, E. 1997/14318, K. 1997/14568, Sinerji İçtihat ve Mevzuat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009); Yarg. 9. HD., T. 30.10.1997, E. 1997/15134, K. 1997/18242, Sinerji İçtihat ve Mevzuat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009); Yarg. 9. HD., T. 24.05.2005, E. 2005/16268, K. 2005/19306, Sinerji İçtihat ve Mevzuat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

¹⁶⁵ EKONOMİ, s. 27 vd.; TAŞKENT, Savaş: Yetki Tespiti Açısından Belirli Kavramlar ve Bazı Uygulama Sorunları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ağustos – 2006, s. 608; ÇELİK, s. 427 – 428.

ve Şu an mülga olan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda düzenlenmemiştir. Söz konusu Şart, Şu an yürürlükte bulunan 2822 sayılı TSGLK ile getirilmiştir.

Kanun koyucu, toplu iş sözleşmesi akdedecek işçi sendikalarına uygulamada da belirtildiği üzere bir baraj koymuştur. Söz konusu durumda toplu iş sözleşmesi akdedecek olan işçi sendikasının yetkili sayılabilmesi için toplu iş sözleşmesinin ilgili bulunduğu işkolundaki işçilerin en az yüzde onluk bir kısmını temsil etmesi gerekmektedir. İşyerindeki çoğunluk esasına ek olarak getirilen bu Şart (sendikannın kurulu bulunduğu işkolunda yüzde onluk bir asgari çoğunluğa sahip olması) “*güçlü sendikacılığı*” teşvik etmek amacına yönelik bulunmaktadır. Öğretide de düzenlemenin bu amaca yönelik olduğu ifade edilmektedir¹⁶⁶.

İşyerinde yetkili sendikayı belirleme amacıyla getirilen söz konusu baraj (yüzde on Şartı), başlangıçta işçi sendikalarının tepkisiyle karşılaşmıştır. Bu durumun serbest toplu pazarlık ilkesine ve Türkiye'nin onayladığı 98 sayılı ILO Sözleşmesine¹⁶⁷ aykırı olduğu ileri sürülmüştür. Çünkü yetki barajı işkolu çapında ele alındığı için, bir sendika belli bir işyerinde hâkimiyet kazanıp temsil gücüne sahip bulunsa bile ülke düzeyinde yetki barajı engeliyle karşılaştığı takdirde toplu pazarlık süreci için devre dışı kalmaktadır¹⁶⁸.

SUR'a göre, bu koşullar sendika enflasyonunu engellemeyi amaçlamaktadır. Bu durum sendikaların işkolu düzeyinde kurulmaları ilkesiyle de uyum içindedir. Geniş kitlelere sahip güçlü işçi sendikalarınca toplu pazarlığın yürütülmesi de yerinde bir tutumdur¹⁶⁹.

¹⁶⁶ **ESENER**, Turhan: Türkiye'de Endüstri İlişkileri, İşveren Dergisi, Cilt: XXIII, Sayı: 1, Ekim – 1984, (Endüstri İlişkileri), s. 10; **EKONOMİ**, s. 32; **ŞAHLANAN**, s. 145; **TUNCAY**, s. 145; **DEMİR**, s. 295; **ŞAKAR**, Müjdat: İş Hukuku Uygulaması El Kitabı, İstanbul – Eylül, 2003, s. 329; **SUR**, s. 256; **GÜNAY**, s. 176; **KILIÇOĞLU**, s. 328; **KOCABIYIK**, s. 37; **DUMAN**, s. 92.

¹⁶⁷ 98 No'lu ILO Sözleşmesi, Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Mütteallik Sözleşme, ILO Kabul Tarihi: 18.06.1949, Kanun Tarihi: 08.08.1951, Kanun Sayısı: 5834, RG T: 14.08.1951, RG S: 7884.

¹⁶⁸ **KUTAL**, Metin: ILO Uzmanlar Komitesi Raporu'nda (2005) Türk Mevzuatının 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu, MESS Sicil Dergisi, Mart – 2006, Yıl: 1, Sayı: 1, (ILO Uzmanlar Komitesi Raporu), s. 96; **ŞAHLANAN**, s. 39 – 40; **ÇELİK**, s. 515 – 516; **SUR**, s. 260; **DUMAN**, s. 92.

¹⁶⁹ **SUR**, s. 260 – 261.

İŞIKLI'ya göre, böyle bir baraj işyerindeki tüm işçileri örgütleyebilen bir sendikayı bile o işyerinde devre dışı bırakabilecektir. Çünkü böyle bir sendika yüzde on barajına sahip olmadığı takdirde, o işyerinde toplu pazarlık sürecini başlatamayacaktır. Böyle bir durumda, o işyerindeki işçiler bir toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar. Ayrıca temsil oranının tespitinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetkili kılınması da siyasî görüşlerin tespitinde etkili olabilmeleri ihtimalini doğurmaktadır¹⁷⁰.

ŞAHLANAN'a göre ise, zaman içerisinde, bu barajın güçlü sendikacılığı özendirmediği, aynı işkolunda çok fazla sendikanın oluşması ve bölünmelerin engellediği; bu durumun da ülke koşullarına çok daha uygun olduğu uygulamada görülmüştür ve bu düzenlemenin uluslararası normlara aykırılık oluşturmadığı da kanıtlanmıştır¹⁷¹.

Ancak ŞAHLANAN, bu barajı desteklemekle beraber, şu hususu da vurgulamakta ve bir öneri getirmektedir: Toplu iş sözleşmesi yapamayan ve bunun sonucunda işyerlerinde temsilci bulunduramayan ve 2821 sayılı Sen. K. m. 61'de belirtilen aidat tahsilinde, kaynaktan kesme yönteminden yararlanamayan yeni kurulmuş olan sendikaların üye kaydederek belirtilen baraja ulaşmaları açıkça güçtür. Bunun sonucunda da 1982 AY m. 51'de yer alan sendika kurma özgürlüğü, tüzel kişilik kazanılması ile sınırlanmakta ve ülkemizde toplu iş sözleşmesi yapabilecek sendika sayısını oldukça aşağı çekmektedir. Bu da bir nevi sendikal yaşamın dondurulmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, yeni kurulan sendikalar açısından yüzde on barajının belirli bir süre için daha düşük tutulması ya da bu hususta derecelendirmeye gidilmesi iş hayatı için daha yerinde olacaktır¹⁷².

Aynı doğrultuda ÇELİK'e göre, ülkemizde bazı çevrelerce eleştirilen yüzde on koşulu, geçmiş uygulamalarda görülen güçsüz ve çok sayıda sendikanın derlenip toparlanması ve güçlü sendikacılığın hayata geçirilmesi için 2821 sayılı Sen. K.'da yer verilen işyeri ve meslek sendikacılığının kaldırılmasına ilişkin düzenlemelere paralel olarak getirilmiştir. Nitekim güçlü sendikacılık amacıyla 2821 sayılı Sen. K.

¹⁷⁰ GÜZEL, s. 178; İŞIKLI, s. 303.

¹⁷¹ ŞAHLANAN, s. 39 – 40.

¹⁷² ŞAHLANAN, s. 52.

ve 2822 sayılı TSGLK’da yapılan düzenlemelerden sonra uygulamada yedi yüzün üzerinde olan işçi sendikalarının sayısını günümüzde yüz dolaylarına indirmiştir. Kaldı ki demokratik toplumlarda, işçi sendikaları birer baskı örgütü olarak güçlerini öncelikle işverenlere karşı kullanmaktadırlar. İşçi sendikaları, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve geliştirmek amacıyla, gerektiğinde grev yolunu kullanarak işverenleri toplu iş sözleşmesi imzalamaya yönelik baskı ve girişimlerde bulunurlar. İşverenler de kendilerini baskıya karşı korumak ve karşı baskı sağlamak üzere kendi sendikalarını kurabilirler. Söz konusu karşılıklı baskı da toplu pazarlık sürecini oluşturur. Bu durumda gerek üye sayısı gerek malî bakımdan etkili baskı gücüne sahip olmaları kaçınılmaz olan işveren sendikalarının karşısında güçsüz olan işçi sendikalarının toplu pazarlığa girişmemesi yerinde olacaktır. Kaldı ki 98 sayılı ILO Sözleşmesinde, toplu pazarlığın geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek amacıyla lüzumu durumunda millî şartlara uygun tedbirlerin alınacağı ifade edilmektedir¹⁷³. 2822 sayılı TSGLK m. 12’de ki bu koşul da millî şartlara ve çağdaş görüşlere uygundur¹⁷⁴.

DEMİR’e göre ise, söz konusu baraj, sendikal demokrasiye aykırı ve örgütlenme önünde engeldir, ayrıca neden olduğu yargısal süreçler nedeniyle sendikal örgütlenmenin gecikmesine neden olmaktadır. Bu hususun önlenmesi ve demokratik bir şekilde sendikal rekabetin desteklenmesi için en çok üyeye sahip ikinci veya üçüncü durumdaki sendikalara da işkolu yetkisi verilmelidir¹⁷⁵.

2. Koşulun Saptanması

a) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Yayımlanan İstatistikleri

2822 sayılı TSGLK m. 12/III’e göre, bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunun tespitinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca her yıl Ocak ve

¹⁷³ 98 No.lu Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Mütcellik Sözleşme, m. 4: “Çalışma şartlarını kollektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde millî şartlara uygun tedbirler alınacaktır.”.

¹⁷⁴ ÇELİK, s. 515 – 516.

¹⁷⁵ DEMİR, Fevzi: Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Hukuksal Engeller, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ağustos – 2006, (Sendikal Örgütlenme), s. 558 – 559.

Temmuz aylarında yayımlanacak istatistikler esas alınır. İstatistiklerde işkollarındaki bütün işçilerin sayısı ile bunlardan sendikalara üye olanların sayıları işkolu düzeyinde tespit edilmektedir. İşçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tespitinde ilgili işkolunda çalışan ve bildirilen işçilerin hepsi dikkate alınır. Yani sendikalı, sendikasız ayrımı yapılmaz¹⁷⁶. Ancak öğretilerde, bu görüşe katılmayanlar da vardır. Söz konusu görüşe göre, sadece sendikalı işçiler dikkate alınmalıdır. Çünkü çalışan işçi sayısındaki artış sendikalaşmaya göre daha hızlı artmaktadır. Sendikalı işçilerin yüzde onu tüm işçilerin yüzde onuna göre daha az olacaktır ve bu da işkolu barajı nedeniyle bazı işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapılamaması ihtimalini önlemiş olacaktır¹⁷⁷.

Bu istatistiklerin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanabilmesi için bir takım bildirimlerin yapılması şarttır. Üye kayıt ve çekilme bildirimlerinin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve Bölge Müdürlüklerine verilmesi, bu noktada önem arz etmektedir. Çünkü işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapma yetkilerinin tespitinde, 2821 sayılı Sen. K.'da belirtilen bildirim ödevlerinin süresinde ve usulüne uygun olarak yerine getirilmesi önemlidir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ancak bu şekilde doğru ve sağlıklı bir tespitte bulunabilir. Çünkü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı şekil ve süre bakımından kanunî bir sınırlamaya tâbi olan bu bildirimlere göre işçi sayılarını tespit edecek ve yayımlayacaktır. Eğer Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına süresinde bildirim yapılmaz ise, bu durumda yayımlanacak istatistikler sağlıklı ve güvenilir olamayacaktır¹⁷⁸.

2821 sayılı Sen. K. m. 22/IV uyarınca üye kayıt fişleri sendika tarafından, 2821 sayılı Sen. K. m. 25/II'ye göre de çekilme bildirimleri noter tarafından gönderilir¹⁷⁹. 2821 sayılı Sen. K. 62 gereğince işveren de, işe alınan ve işten ayrılan

¹⁷⁶ NARMANLIOĞLU, s. 345; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 361; SUR, s. 258; GÜNAY, s. 216; DUMAN, s. 94.

¹⁷⁷ GÜNAY, s. 179.

¹⁷⁸ NARMANLIOĞLU, s. 344; DUMAN, s. 94 – 95.

¹⁷⁹ Ancak Sendikalar Kanunu tasarı taslağında noter şartı kaldırılmaktadır. Bu husus Değişiklik Yasa Tasarısı Taslağında şu şekilde düzenlenmektedir: “İşçi sendikasına üyelik, işçinin 3 nüsha olarak doldurup imzaladığı üye kayıt fişini sendikaya vermesi ve sendikanın tüzüğünde belirlenen yetkili organının kabulü ile kazanılacak. Üyeliği kesinleşen işçinin üye kayıt fişinin bir nüshasının sendikaca 15 gün içinde bakanlığa postayla, ayrıca internet üzerinden elektronik ortamda

işçileri, izleyen ayın onbeşine kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve Bölge Müdürlüğüne bildirmek ile yükümlü bulunmaktadır. 2821 sayılı Sen. K. geçici madde 6 uyarınca, mevcut sayılar elektronik bilgi işlem sisteminden yararlanarak güncellenmektedir. Ancak öğretilerde de, ifade edildiği üzere uygulamada bildirimlerin tam olarak yapılmaması ve gerçeğe aykırı bazı bildirimlerin kontrol edilmemesi, söz konusu istatistiklerden sağlıklı sonuç alınamamasına neden olmaktadır¹⁸⁰.

2822 sayılı TSGLK'da değişiklik öngören değişiklik yasası teklifinde, 12. maddenin üçüncü fıkrasında değişiklik öngörülmektedir. Buna göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca *her yıl Ocak ayında* yayımlanacak istatistikler esas alınacaktır¹⁸¹. Görüldüğü gibi mevcut düzenlemedeki temmuz ayı istatistiği, yasa teklifinde yer almamaktadır. Ayrıca mevcut düzenlemeden farklı olarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının; yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde *kendisine gönderilen bilgiler ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan bildirimleri* esas alacağı ifade edilmektedir¹⁸².

2822 sayılı TSGLK m. 12/III'te belirtildiği üzere, istatistiklerde belirtilecek işkolundaki bütün işçi sayısı ve bu işkolundaki sendikalara mensup üye sayısı, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerli olacaktır. Yetki için başvuru tarihindeki istatistik esas alınacaktır. Yetki belgesi almak için müracaat eden veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini kanunda belirtildiği üzere daha sonra yayımlanacak istatistikleri etkilemez. Bu kural

gönderilecek.

Her üye üyelikten çekilme bildirimini doldurup imzalamak suretiyle üyelikten çekilebilecek. Çekilme bildiriminin birer örneği işçi tarafından en geç 3 işgünü içinde ilgili işverene, sendikaya, Bakanlığa postayla ve ayrıca internet üzerinden elektronik olarak iletilecek.”, <http://www.netgazete.com/NewsDetail.aspx?nID=500046>, (Erişim Tarihi: 24.04.2008). Ayrıca bkz. **KIZILOĞLU**, Hakkı: Yeni Sendikalar Kanunu Tasarı Taslağı Ne Getiriyor?, TİSK-İşveren Dergisi, Kasım – 2005, www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=12181id=70, (Erişim Tarihi: 23.10.2007); http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2076&id=100, (Erişim Tarihi: 27.06.2008).

¹⁸⁰ **TUĞ**, s. 101; **SUR**, s. 256; **DUMAN**, s. 145.

¹⁸¹ **SUR**, s. 256.

¹⁸² **SAHLANAN**, Fevzi: 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Öngören Ön Tasarılarının Değerlendirilmesi, **LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 4, Ekim – Kasım – Aralık 2004, (Ön Tasarı), s. 1279; **SUR**, s. 257; Diğer bir ifadeyle: “*Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek için yetki başvurusunda bulunması halinde işyerinde çalışan işçiler ve sendika üyelerinin sayısı, işverenin Sosyal Güvenlik Kurumuna verdiği ‘e-bildirge’ üzerinden belirlenecek.*”, <http://www.netgazete.com/NewsDetail.aspx?nID=500046>, (Erişim Tarihi: 24.04.2008).

uygulamada bir takım problemlere sebebiyet vermektedir. Öncelikle sendikaların birleşmeleri durumunda, eğer birleşme istatistik yayınlandıktan sonra meydana gelmiş ise mevcut durumun değiştiğinden bahisle yeni hak iddiasında bulunmak mümkün olmayacaktır. Ayrıca sonraki üyelik ve istifalar dikkate alınmayacağı için sendikaya üyelik başvurusu istatistik yayınlanmadan önce yapılmış da olsa, üyelik sendikanın yetkili organı tarafından kabulü daha sonra gerçekleştiği takdirde söz konusu üyelik dikkate alınmayacaktır¹⁸³.

b) İstatistiğe İtiraz

aa) İstatistiğe İtiraz Prosedürü

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından oluşturulan istatistikler, 2821 sayılı Sen. K. m. 4 ve İşkolları Tüzüğü¹⁸⁴ m. 5 uyarınca Resmî Gazetede yayımlanır¹⁸⁵. 2822 sayılı TSGLK m. 12/IV uyarınca, Resmî Gazetede yayımlanmasından itibaren onbeş gün içerisinde itiraz edilmeyen istatistikler kesinleşir. Ancak istatistiğin gerçeğe aykırı olduğu gerekçesiyle, Ankara İş mahkemesine başvurulması mümkündür. Yerel mahkeme böyle bir başvuruda bulunulması durumunda, söz konusu itirazı onbeş gün içerisinde sonuçlandırır¹⁸⁶. Yerel mahkemenin bu kararı ilgililerce veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca temyiz edilebilir. Yargıtay'ca bu temyiz talebi onbeş gün içerisinde kesin karara bağlanır¹⁸⁷. Yerel mahkeme, bu karar üzerine direnme kararı veremez¹⁸⁸.

¹⁸³ ŞAHLANAN, s. 55; KÜÇÜK, s. 103; TUNCAY, s. 146; NARMANLIOĞLU, s. 344, 346; DEMİR, s. 265 – 296; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 361; SUR, s. 257; DUMAN, s. 95.

¹⁸⁴ RG T. 06.12.1983, RG No: 18243.

¹⁸⁵ NARMANLIOĞLU, s. 345; DUMAN, s. 95.

¹⁸⁶ Öğretide, İş Mahkemeleri için toplu pazarlık sürecinin hızlı işlemesi için bu şekilde kısa süreler öngörülmesine rağmen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının işkolu tespitinde süre öngörülmemiş olması eleştirilmektedir. Bkz. GÜNAY, s. 130.

¹⁸⁷ DEMİR, s. 295; SUR, s. 258; DUMAN, s. 96. Yargıtay'a göre de, bu maddeye göre yapılan istatistiksel tespit bütün sendikaların hukukî durumunu etkilemektedir. Bu nedenle yapılacak itirazda sadece Bakanlık değil, ilgili bütün sendikaların taraf olarak gösterilmesi gereklidir. (Bkz. Yarg. 9. HD., T. 30.10.1986, E. 1986/8874, K. 1986/9637, TÜHİS, Ağustos 1987, s. 43).

¹⁸⁸ TUNCAY, s. 145; DUMAN, s. 102. Yarg. HGK, T. 13.03.1985, E. 1984/9-834, K. 1984/201, ÇELİK, İHU – 1987, TSGLK 15, No. 5: “2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 15. maddesinin 2. fıkrası hükmünce ‘İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddî hata iddiasıyla süreye ilişkin itirazları mahkeme altı işgünü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme duruşma yaparak karar verir. Duruşma sonunda verilecek karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay'ca 15 gün içinde kesin karara bağlanır.’ Yasa koyucu burada açıkça ‘Yargıtay'ca... kesin karara bağlanır.’ demek suretiyle bozma kararına karşı direnme yolunu kapamış bulunmaktadır. O halde özel daire bozma kararına

Öğretide, burada belirtilen “*ilgililer*” ifadesinden kastın “*işkolunda kurulu işçi ve işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenlerin*” olduğu belirtilmektedir¹⁸⁹.

İstatistiklere kimin itiraz edebileceği konusunda, kanunda herhangi açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak bununla beraber öğretilerde, istatistikî bilgilerden etkilenen ve itirazda *hukukî yararı bulunan*, o işkolunda kurulu işçi ve işveren sendikaları ile sendika üyesi bulunmayan işverenin itiraz edebileceği sonucuna varılmıştır¹⁹⁰. İtiraz hususunda hukukî yararı olanlar, istatistikî bilgilerden etkilenen işçi sendikalarıdır¹⁹¹. Bu işçi sendikaları, ilgili işkolunda yüzde on baraja sahip olmak zorunda değildirler, ilgili işkolunda faaliyet göstermeleri yeterlidir. Farklı işkolundaki bir sendika söz konusu istatistiğe itiraz edemez. Ayrıca toplu pazarlık sürecinde yer alamayan topluluk ve birliklerin de itiraz etmesi mümkün değildir¹⁹². Nitekim bu kuruluşların böyle bir itirazda hukukî yararları olmadığı aşikârdır.

Öğretilerde, işveren sendikası ile sendika üyesi olmayan işverenlerin de, itirazda hukukî yararlarının bulunduğu ve söz konusu itiraz yoluna başvurabilecekleri ifade edilmektedir¹⁹³. Çünkü ehliyet ve söz konusu yetki koşullarına sahip olan işçi sendikası, işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren ile toplu pazarlık sürecine başlayacak ve söz konusu pazarlık sonucunda toplu iş sözleşmesi imzalanacak, bunun sonucunda da işçi sendikası gibi işveren sendikası ya da işverenin de menfaatleri etkilenecektir. Bu nedenle işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren açısından toplu pazarlığa giriştiği işçi sendikası önemlidir. Bu

uyulmak gerekirken önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Direnme kararı bozulmalıdır.”

¹⁸⁹ SAHLANAN, Sendikalar, s. 41; TUĞ, s. 81; NARMANLIOĞLU, s. 345; SUR, s. 257; GÜNAY, s. 129; DUMAN, s. 96 – 97.

¹⁹⁰ TUĞ, s. 81; NARMANLIOĞLU, s. 345, dn. 169; SUR, s. 257; UZEL, s. 25; DUMAN, s. 96 – 97.

¹⁹¹ NARMANLIOĞLU, s. 345; DUMAN, s. 95. Yarg. 9. HD, T. 30.10.1986, E. 8874, K. 9637, TÜHİS D., C: II, S: 1, Şubat – 1987, s. 14: “2822 sayılı TSGLK’nın 12. maddesi ve bu maddenin 3299 sayılı Kanunla değişik hükümlerine göre yapılan istatistikî tespit, bu tespit kapsamına giren bütün sendikaların hukukî durumunu etkiler. Bu itibarla olayda söz konusu istatistikî tespitle ilgili bütün sendikaların taraf gösterilmesi gerekir. İtirazda sadece Çalışma Bakanlığı taraf gösterilmiş, hukukî yararı bulunan diğer sendikalar taraf gösterilmemiştir. Bu şekilde karar tesisi usul ve yasaya aykırıdır.”

¹⁹² DUMAN, s. 97.

¹⁹³ SAHLANAN, s. 53; TUNCAY, s. 145; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 362; DUMAN, s. 97.

nedenlerle işveren tarafının hukukî yararı vardır¹⁹⁴.

Burada dikkat çeken bir diğer husus da, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kendi hazırlamış olduğu istatistiklere itiraz edip edemeyeceğidir. Bu konuda kanunda herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının itiraz üzerine verilen yerel mahkeme kararına karşı temyiz yoluna başvurabileceği düzenlenmektedir. Resmî Gazetede yayımlanan istatistikler üzerinde itiraz üzerine sınırlı bir düzeltme yetkisi mevcut olduğu için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının istatistiklerde hata olması nedeniyle tek taraflı bir idarî işlemle söz konusu hatayı düzeltmesi mümkün görünmemektedir¹⁹⁵. Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kendi hazırlamış olduğu istatistiklere itiraz etmesi uygulamada güvensizliğe neden olabilir. Bu nedenle, altı ay sonra hazırlanacak istatistiklerde düzeltmelerin yapılması söz konusu olur. Çünkü kural olarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bir işkolunda istatistik hazırlarken mutlak olarak önceki istatistik bilgilerini esas almaz. Yeni ve gerekli olan bilgi ve belgeleri de değerlendirir. Ancak hatalı bir durum fark edildiğinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca mahkemeye başvurularak, duruşma yapılmadan bir tespit kararı alınmasının önünde engel yoktur. Böyle bir durumda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgilileri bu hususta bilgilendirip, itiraz etmelerini sağlaması da başvurulabilecek bir başka yoldur¹⁹⁶.

bb) İstatistiğe İtiraz Davasında Hasımlar

Bu davada kimlerin hasım olarak gösterileceği konusunda, 2822 sayılı TSGLK'da herhangi bir açıklık mevcut değildir. Ancak haklı olarak ifade edildiği üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve o işkolunda kurulu diğer sendikalar hasım gösterilmelidir¹⁹⁷. Çünkü söz konusu istatistikleri hazırlayan Çalışma ve

¹⁹⁴ DUMAN, s. 97.

¹⁹⁵ GÜNAY, s. 129; DUMAN, s. 98.

¹⁹⁶ DUMAN, s. 98.

¹⁹⁷ SUR, s. 257; DEMİR, s. 295. Yarg. 9. HD., T. 17.06.1987, E. 1987/ 5896, K. 1987/6055, KILIÇOĞLU, s. 337: "Davacı, İş Kolları Tüzüğü'nün 3. Sıra numarasında kayıtlı Petrol, Kimya ve Lastik işkolunda faaliyette bulunmaya ehil olduğunu evvelce faaliyeti durdurulmuş ise de beraat kararı üzerine 1986 yılında faaliyetine izin verildiğini ve bu işkolunda çalışan işçilerin 31.12.1986 tarihi itibarıyla %10'dan fazla üyesinin bulunduğu halde, başvurusuna rağmen 1987 Ocak istatistiğine dâhil edilmediğini ileri sürerek, bu işkoluna ait yayınlanan istatistiğin iptalini ve kendisinin %10'dan fazla üyeye sahip olduğunun tespitini istemiştir.

Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır ve bu istatistiklerden o işkolunda kurulu sendikalar etkilenmektedir.

Yargıtay da vermiş olduğu kararlarda, bu hususu ifade etmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının hasım gösterilmiş olduğu bir davanın temyizi üzerine vermiş olduğu örnek bir kararında, “...*Bu durumda mahkemece yapılacak iş, itiraz kapsamı içinde davaya katılacak diğer sendikaların yine aynı kapsam içinde kalan varsa itirazları da dikkate alınarak yeni bir inceleme yapıp davacı sendikanın gerek üye sayısının aynı işkolunda çalışanlara oranla yüzdesinin tespitine karar verilmekten ibarettir.*” demek suretiyle, davaya katılacak hasımları göstermiştir¹⁹⁸.

cc) İstatistiğe İtiraz Süresi

2822 sayılı TSGLK m. 12/son’a göre; “*Yayımından itibaren 15 gün içinde itiraz edilmeyen istatistikler kesinleşir. Ancak, istatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı 15 gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar ilgililerce veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca temyiz edilebilir. Yargıtay’ca bu temyiz talebi 15 gün içinde kesin karara bağlanır.*”. Kanun metninden anlaşıldığı üzere, istatistiklere itiraz ancak “*istatistiklerin gerçeğe uygun olmadığı*” gerekçesiyle yapılabilir¹⁹⁹. Bu durumda yüzde onluk üye sayısına sahip olmasına rağmen üye sayısının daha düşük gösterilmesi ya da bir sendikanın mevcut üye sayısından daha

Davacının bu başvurusunda sözü edilen işkolunda çalışan işçi sayısına ve aynı işkolunda diğer sendikaların üye sayılarına bir itirazı olmamıştır. İtirazı sadece kendisine ait üye sayısına yöneliktir. O halde incelemenin bu kapsam içinde yapılması gerekir ve bunun sonucu olarak da Bakanlığın bu işkoluna ait istatistiğin tamamının iptaline karar verilmiş olması isabetli olamaz. Diğer taraftan davacının %10 barajı aşma iddiası bu işkolunda faaliyette bulunan diğer sendikaların hukukunu ilgilendirdiğinden bu sendikaların bu davaya katılması ve hasım gösterilmesi suretiyle yargılama ve inceleme yapılma ve bu sendikaların sadece davacının iddiası çerçevesi içinde kalan itirazları olduğu takdirde incelemede bunlarında göz önünde bulundurulması icap eder.

Karara esas alınan bilirkişi raporu bu amaca yönelik bir incelemeyi kapsamadığı gibi, 31.12.1986 tarihi itibarıyla davacı sendikanın geçerli üye adedinin açık seçik olarak gösterecek niteliği de taşımamaktadır. Mahkemece yapılacak iş:

İtiraz kapsamı içinde davaya katılacak diğer sendikaların yine aynı kapsam içinde kalacak varsa itirazları da dikkate alınarak yeni bir inceleme yapıp davacı sendikanın sözü edilen tarihte gerçek üye sayısı ve bu üye sayısının aynı işkolunda çalışanlara oranla yüzdesinin tespitine karar vermektir.”

¹⁹⁸ EKONOMİ, 1999 Yılı Emsâl Kararları, s. 382.

¹⁹⁹ KILIÇOĞLU, s. 329; DUMAN, s. 98.

fazla üyeye sahipmiş gibi gösterilmesi, işkolu toplam işçi sayılarında gerçeğe aykırılık bulunması gibi durumlarda itiraz söz konusu olabilecektir.

Ancak DUMAN'a göre, istatistiğin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Ocak ve Temmuz ayları haricinde yayınlanmış olmasında (eğer istatistikte gerçeğe aykırılık yoksa) istatistikte gerçeğe aykırılık durumu oluşmayacağından bu durum itiraza konu olamayacaktır. Çünkü bu durumda, itiraz edilmesi davanın amacına ve usul ekonomisine uygun düşmeyecektir²⁰⁰.

Ancak kanımızca, bu hususta DUMAN'a katılmak mümkün değildir. Çünkü 2822 sayılı TSGLK m. 12/son'da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının istatistikleri Ocak ve Temmuz aylarında yayınlacağı ifade edilmiştir. Bu durumda kanuna aykırılık söz konusu olacaktır. Bunun yanında Ocak ya da Temmuz ayları itibariyle söz konusu yetki şartını sağlayabilecek durumda olan sendikalar açısından da içerikte farklılık oluşacaktır. Meselâ, Nisan ayı itibariyle işkolunda yüzde dokuz üyeye sahip olan bir sendika Temmuz ayı itibariyle yüzde on baraj koşulunu sağlamış olabilir. Bu durumda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Temmuz yerine Nisan ayında ilgili işkoluna ilişkin istatistiği yayınlaması kanuna ve gerçeğe aykırılık oluşturacaktır. Böyle bir durumda da, Nisan ayında yayımlanan istatistiğe itiraz edilemeyeceğinin haklı görülmesi mümkün değildir.

Yargıtay'ın ve öğretinin haklı olarak ifade ettiği üzere, istatistiğin yayımlanmasından sonra, sendikaların birleşmesi veya katılması ile yüzde on barajının sağlanması, artık o istatistik dönemi için mevcut durumda bir değişiklik yaratmayacaktır. Ancak, istatistiğin yayımlanmasından sonra, fakat kesinleşmesinden önce sendikaların birleşmesi, birinin diğerine katılması gibi yollarla yüzde on oranında bir değişiklik olursa, kesinleşmemiş istatistiğe itiraz süresi içerisinde itirazda bulunulabilir²⁰¹.

Ayrıca söz konusu kanun hükmünden anlaşıldığı üzere, itiraz süresi yayım tarihinden itibaren başlayacaktır.

²⁰⁰ DUMAN, s. 98.

²⁰¹ SAHLANAN, s. 56; DUMAN, s. 99 – 100. Yarg. 9. HD., T. 22.04.1988, E. 1988/4772, K. 1988/4603, bkz. ÇELİK, s. 514 – 515.

dd) İstatistiğe İtiraz Edilecek Görevli Mahkeme

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan istatistiklere itiraz, 2822 sayılı TSGLK m. 12/son uyarınca Ankara İş Mahkemesine yapılır ve 5521 sayılı İş Mahk. K. m. 7 uyarınca sözlü yargılama usulü uygulanır. 2822 sayılı TSGLK m. 12/son gereği onbeş gün içinde itiraz edilmeyen istatistikler kesinleşir. Yerel mahkeme itiraz edilen istatistikle ilgili kararını onbeş gün içinde verir. Bu karara karşı temyiz yolu açıktır. 5521 sayılı İş Mahk. K. m. 8/I uyarınca temyiz süresi, iş mahkemesinin tefhim tarihinden itibaren sekiz gündür. Bu karara karşı karar düzeltme yolu açık değildir. Ancak yargılamanın yenilenmesi yoluna gidilebilir²⁰². Burada Yargıtay ve iş mahkemesinin karar alma süreci açısından getirilen onbeş günlük süre, toplu pazarlık prosedürünün bir an önce tamamlanması ve toplu iş sözleşmesinin imzalanması için öngörülen bir süredir. Ancak bazı durumlarda, birçok işçiyi ve sendikayı ilgilendiren tespitlerle ilgili itirazların onbeş gün gibi kısa bir sürede sonuçlandırılması uygulamada mümkün olmamaktadır. Bilirkişi vs. gibi incelemelere gerek duyulan durumlarda yargılama daha uzun sürebilmektedir. Bu nedenle, bu sürelerin mutlak olarak anlaşılması ve tavsiye niteliğinde görülmesi gerekir²⁰³.

Kanımızca da, iş barışının sağlanması ve çalışma hayatının sürekliliği açısından mahkeme kararlarının belirli bir süre içerisinde alınmasını öngören kanun hükmü yerindedir. Ancak ifade edildiği gibi, uygulamada daha uzun sürede sonuçlanması zorunda kalınan hâllerde en doğru sonuca ulaşmakta önemli olduğundan her ne kadar bu sürelerin aşılması söz konusu olsa da, kanunun ifadesi karşılığında yine de mümkün olduğu kadar çabuk sonuçlanması gerektiği açıktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yapılan itiraz prosedürü 2822 sayılı Kanunda özel olarak düzenlenmiş olsa da, aynı zamanda 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu²⁰⁴ hükümleri de bu davalarda uygulama alanı bulacaktır. Mesela mahkeme bilirkişi mütalaasına başvurabilecek, tanık dinleyecek, davacının

²⁰² TUNÇOMAĞ, s. 64; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 365; SUR, s. 267; UZEL, s. 36; GÜNAY, s. 260; DUMAN, s. 100.

²⁰³ GÜNAY, s. 260; DUMAN, s. 101.

²⁰⁴ RG T: 02,03,04.07.1927, RG S: 622, 623, 624.

ilk oturuma gelmeyip davalılarında davayı takip etmeyeceklerini beyan etmeleri üzerine dosyanın işlemde kaldırılmasına karar verebilecektir²⁰⁵. Bu konuda güzel bir örnek, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun, istatistiğe itiraz davasının kamu düzeniyle ilgili olsa dahi davanın takip edilmemesi hâlinde hâkimin davayı kendiliğinden inceleyip sonuçlandıramayacağı ve davanın yenileninceye kadar dosyanın işlemde kaldırılması gerektiğine dair yerel mahkemenin direnme kararını bozduğu kararıdır²⁰⁶.

3. Değişiklik Yasa Tasarısındaki Düzenleme

a) Yasa Tasarısındaki İlk Düzenleme

2822 sayılı Kanunda değişiklik yapacak olan yasa tasarısına değinecek olursak; 2822 sayılı Kanunda değişiklik yapacak olan yasa tasarısındaki en önemli değişiklik, mevcut Kanundaki işkolu barajını yüzde ondan yüzde beşe düşüren düzenlemedir. Bu amaçla Kanunun konuya ilişkin 12. maddesinin birinci ve üçüncü fıkraları yeniden düzenlenmekte ve aynı şekilde “Yetki tespiti için işçi sendikasının başvurusu” başlığı taşıyan 13’üncü ve “yetki itirazı” başlığını taşıyan 15’inci maddedeki yüzde on rakamları yüzde beş olarak değiştirilmektedir²⁰⁷.

Söz konusu maddenin değişiklik gerekçesinde, bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi alabilmesi için aranan işkolunda yüzde on yetki barajı ile

²⁰⁵ DUMAN, s. 100 – 101; Yarg. HGK, T. 04.02.1998, E. 1997/9-840, K. 1998/3, **KILIÇOĞLU**, s. 332, (aynı karar için bkz. **KILIÇOĞLU**, Dava ve Çözüm Yolları, s. 418 vd.); Yarg. 9. HD., T. 22.04.1998, E. 1998/7282, K. 1998/7685, Sinerji İçtihat ve Mevzuat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

²⁰⁶ Yarg. HGK, T. 04.02.1998, E. 1997/9-840, K. 1998/3, **KILIÇOĞLU**, s. 332, (aynı karar için bkz. **KILIÇOĞLU**, Dava ve Çözüm Yolları, s. 418 vd.).

²⁰⁷ **ŞAHLANAN**, Ön Tasarı, s. 1286, (ayrıca bkz. **ŞAHLANAN**, Ön Tasarının Değerlendirilmesi, s. 61); **SUR**, s. 261; Değişiklik Yasa Tasarısı Taslağına göre mevcut 13. Hükmün ilk fıkrası şu şekilde değiştirilmektedir; “Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yazıyla başvurarak kurulu bulunduğu işkolunda üye sayısı itibariyle yüzde beş (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç oranını sağladığının belirlenmesini ve sözleşmenin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler ile üyelerinin sayısının tespitini ister. İşçi sendikası kendisinde bulunan üyelik fişlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yetki için başvurduğu tarihten itibaren üç işgünü içinde işverene vermek zorundadır.”, http://209.85.129.132/search?q=cache:cPki4-t4JUU:www.cimse-is.org.tr/v1/downloads.php%3Fcat_id%3D1%26download_id%3D4+TOPLU+%C4%B0%C5%9E+S%C3%96ZLE%C5%9EMES%C4%B0+GREV+VE+LOKAVT+KANUNU+SON+DE%C4%9E%C4%B0%C5%9E%C4%B0KL%C4%B0KLER&cd=12&hl=tr&ct=clnk&gl=tr, (Erişim Tarihi: 28.06.2008).

işyerinde yarıdan fazla çoğunluğun Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından çifte baraj olarak nitelendirildiği ve bu durumun özellikle 98 sayılı ILO Sözleşmesinin 4. maddesine aykırı olduğu belirtilmiştir.

Diğer taraftan yüzde on işkolu barajının Türk sendikacılığı ve toplu pazarlık düzeninde önemli bir ihtiyacı karşıladığı, söz konusu barajın mevcut olmaması durumunda işverenlerin etkisine açık sendikacılığın hızlı bir şekilde yayılacağı, ayrıca işçi sendikalarının da sayılarının aşırı derecede artacağı; bu sebeple işçi sendikalarının üyelik durumları ile yetkili sendikaların tespitini sağlayan istatistiklerden elde edilen bilgiler esas alınıp, işkolu barajının yüzde on yerine yüzde beş olarak kabulünün uygun olduğu belirtilmiştir²⁰⁸.

Nitekim öğretilerde de, daha önce söz konusu barajın güçlü sendikacılığı teşvik ettiği, güçlü işverenler karşısında da baskı grubu olarak güçlü işçi sendikalarının bulunmasının şart olduğu, işkolu barajının bu nedenle kaldırılmaması gerektiği ancak düşürülebileceği bazı yazarlar tarafından ifade edilmiştir²⁰⁹.

ILO Uzmanlar Kurulu tarafından, söz konusu baraj sendikalaşma özgürlüğünün önünde bir engel oluşturduğu gerekçesiyle sık sık eleştiriye uğramıştır²¹⁰. Avrupa Birliği'nin, aday ülkeler için hazırlamış olduğu ilerleme raporlarında da Türkiye'de bulunan işkolundaki yüzde on barajının, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının kullanılmasına engel oluşturduğu ve bu barajın çalışma hayatında ciddi bir sınırlandırmaya neden olduğu ifade edilmiştir. Bu eleştiriler sonucunda işkolunda yüzde on barajı kanun tasarısı taslağında yüzde beşe indirilmiştir²¹¹.

Ön tasarının işkolu barajını yüzde beşe indirmesi, bu baraja ilişkin eleştiriler açısından olumlu bir değişikliktir. Ayrıca burada belirtilmesi gereken diğer bir husus

²⁰⁸ Bkz. **ŞAHLANAN**, Ön Tasarı, s. 1286, (ayrıca bkz. **ŞAHLANAN**, Ön Tasarının Değerlendirilmesi, s. 61); **DUMAN**, s. 93, dn. 216.

²⁰⁹ **SUR**, Teşmil, s. 90 – 91; **ŞAKAR**, s. 329; **TUNCAY**, s. 145; **ÇELİK**, s. 516.

²¹⁰ **KUTAL**, Yasa Teklifi Hakkında Bir İnceleme, s. 87; **SUR**, s. 261.

²¹¹ **ŞAHLANAN**, Ön Tasarı, s. 1286; **KUTAL**, Yasa Teklifi Hakkında Bir İnceleme, s. 87; **DUMAN**, s. 93.

işkolu sayısının yirmisekizden ondokuza indirilmiş olmasıdır²¹².

KUTAL'a göre, bu düzenleme yerindedir. Çünkü bu düzenleme yapılırken uluslararası belgelerden, objektif esaslardan ve daha güçlü sendikacılığın teşviki esaslarından hareket edilmiştir. Ayrıca sendikaların yetki alanlarının belirlenmesi için düzenleme yapılması ILO organlarının belirttiği üzere, 87 sayılı ILO Sözleşmesi m. 2'ye de aykırı değildir²¹³. Ancak KUTAL'a göre, gıda ile tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık arasında bir yakınlık bulunmamaktadır. Toprakta söz konusu ürünlerin elde edilmesi ile sanayi teknikleri ile bu ürünlerin işlenerek yeni ürünlere dönüştürülmesi nitelik bakımından çok farklıdır. Ayrıca gazetecilik ile iletişimin, gemi yapımı ile metalin ayrı işkollarında yer alması gereksizdir. Nitekim uluslararası uygulamalarda da böyle bir ayırım yapılmamaktadır²¹⁴.

ŞAHLANAN'a göre, güçlü sendikacılığı desteklemek açısından işkolu sayısının düşürülmesi yerindedir²¹⁵. Ayrıca ŞAHLANAN'a göre, bu durum sendikal barajın yasa tasarı taslağında yüzde ondan yüzde beşe çekilmesi düşünüldüğünde,

²¹² ŞAHLANAN, Ön Tasarı, s. 1279, (ayrıca bkz. ŞAHLANAN, Ön Tasarının Değerlendirilmesi, s. 61); 2821 sayılı Sen. K. m. 60'a göre işkolları; 1. Tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık / 2. Madencilik / 3. Petrol, kimya ve lastik / 4. Gıda sanayii / 5. Şeker / 6. Dokuma / 7. Deri / 8. Ağaç / 9. Kâğıt / 10. Basın ve yayın / 11. Banka ve sigorta / 12. Çimento, toprak ve cam / 13. Metal / 14. Gemi / 15. İnşaat / 16. Enerji / 17. Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar / 18. Kara taşımacılığı / 19. Demiryolu taşımacılığı / 20. Deniz taşımacılığı / 21. Hava taşımacılığı / 22. Ardiye ve antrepoculuk / 23. Haberleşme / 24. Sağlık / 25. Konaklama ve eğlence yerleri / 26. Millî savunma / 27. Gazetecilik, / 28. Genel işler'dir. Taslakta ise, işçi ve işveren sendikalarının kurulabilecekleri iş kolları yeniden düzenlenerek 28 olan sayının 19'a düşürülmesi öngörülmektedir. Tasarıya göre iş kolları, 1. Gıda, avcılık ve balıkçılık, tarım ve ormancılık / 2. Madencilik ve taş ocakları / 3. Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç / 4. Dokuma, konfeksiyon ve deri / 5. Ağaç ve kâğıt / 6. İletişim / 7. Basın-yayın ve gazetecilik / 8. Malî aracılık / 9. Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar / 10. Çimento, toprak ve cam / 11. Metal / 12. Gemi / 13. İnşaat / 14. Enerji / 15. Taşımacılık, ardiye ve antrepoculuk / 16. Sağlık, sosyal hizmetler / 17. Konaklama ve eğlence işleri / 18. Savunma / 19. Genel işler olarak yeniden düzenlenmektedir, <http://www2.tbmm.gov.tr/d2322-0240.pdf.pdf>, (Erişim Tarihi: 16.08.2009).

²¹³ KUTAL, İşkolu Kavramı, s. 124, (ayrıca bkz. KUTAL, Yasa Teklifi Hakkında Bir İnceleme, s. 84).

²¹⁴ KUTAL, Yasa Teklifi Hakkında Bir İnceleme, s. 84.

²¹⁵ ŞAHLANAN, Ön Tasarı, s. 1279, (ayrıca bkz. ŞAHLANAN, Ön Tasarının Değerlendirilmesi, s. 61); Değişiklik Yasa Tasarısı Taslağına göre; "Sendikalar Kanununun değişik 60. maddesiyle kaldırılan veya birleştirilen işkollarında halen mevcut bulunan sendikalar, İşkolları Tüzüğü'nün yürürlüğe girmesinden itibaren bir yıl süreyle faaliyetlerine devam ederler. Bu sendikalar İşkolları Tüzüğü değişikliğinin yürürlüğe girmesinden itibaren bir yıl içinde mevcut tüzüklerine göre olağanüstü genel kurullarını yaparak tüzük ve örgütlenmelerini bu kanun hükümlerine göre düzenlemek ve yeni örgüt ve tüzüklerinin öngördüğü ilk olağan kurullarını yapmak zorundadır. / İşkolları Tüzüğü değişikliği tarihinden yürürlükte olan işkolu tespitleri Tüzüğü'nün yayınlanmasından sonraki bir yılın sona ermesinden sonra ilk gelecek olan ocak veya temmuz ayına kadar geçerlidir.", bkz. ŞAHLANAN, Ön Tasarı, s. 1281.

bazı işkollarında hiçbir işçi sendikasının barajı aşamaması problemine neden olabilir. Ancak işkolu barajının tümüyle kaldırılmasının düşünülmesi de doğru değildir. Çünkü böyle bir durum Türkiye şartlarında güçsüz sendikacılığa neden olur²¹⁶.

Yine ŞAHLANAN'a göre, bu durumda işkolu barajının yüzde beşin aşağısına çekilmesi ve işyerindeki çoğunluk şartının da yüzde otuz civarına indirilmesi daha yerinde olacaktır. Çünkü üst düzey çalışanların sayısının artması ve bu kimselerin sendikaya katılma ihtiyacı duymamaları nedeniyle yetki şartları sendikalar açısından daha da ağırlaşacak ve yetki kazanmak zorlaşacaktır. Bu durumda, Türkiye'de sendikalaşmanın ilerlemesini zorlaştırabilir²¹⁷.

DEMİR'e göre ise, böyle bir düzenleme bazı işkollarında sadece bir sendikanın yetkili olmasına veya hiçbir yetkili sendikanın bulunmamasına neden olabilir. Bu nedenle, çoğulcu sendikacılık ilkesi uygulanıp en çok üyeye sahip bir ikinci veya üçüncü sendikaya da yetki verilmelidir²¹⁸.

b) Yasa Tasarısındaki Son Düzenleme

Ancak TBMM'ye sunulan yasa teklifinde, bu hususa daha farklı bir çözüm getirilmektedir. Bu yasa teklifinde, 2822 sayılı TSGLK m. 12/I şöyle düzenlenmektedir:

“Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi konfederasyonlarından herhangi birinin üyesi olan ve kurulu bulunduğu işkolunda ülke çapında faaliyet gösteren, birden çok işyeri veya işletmede örgütlenmiş bulunan veya en az 80.000 üyeye sahip işçi konfederasyonu üyesi olan işçi sendikası, toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak

²¹⁶ ŞAHLANAN, Ön Tasarı, s. 1286 – 1287, (ayrıca bkz. ŞAHLANAN, Ön Tasarının Değerlendirilmesi, s. 61).

²¹⁷ ŞAHLANAN, Ön Tasarı, s. 1287, (ayrıca bkz. ŞAHLANAN, Ön Tasarının Değerlendirilmesi, s. 61 – 62).

²¹⁸ DEMİR, Sendikal Örgütlenme, s. 559.

nazara alınır ve yarıdan fazla çoğunluk buna göre hesaplanır.”²¹⁹.

SUR’a göre, sendikaların belli özelliklere sahip konfederasyonlara üye olmasının zorunlu tutulması kollektif sendika özgürlüğü bakımından sakıncalar arz edecektir²²⁰.

KUTAL’a göre ise, böyle bir hükmün yürürlüğe girmesi hâlinde, Türkiye ILO tarafından fazlasıyla eleştiriye maruz kalacaktır. Çünkü bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olabilmesi için hükümde belirtilen üç şarttan birini taşıması gerekmektedir. Bu şartları taşımadığı takdirde ise, sendikanın en az 80.000 üyeye sahip bir konfederasyona üye olması gereklidir. Bu şartların yanında sendikanın, ayrıca işyeri, işyerleri ya da işletmede yarıdan fazla çoğunluk şartını da gerçekleşmesi gerekmektedir. Tüm bu koşullar, serbest örgütlenme özgürlüğü açısından problem oluşturabilecek niteliktedir. Ayrıca bir sendikanın ülke çapında fiilen faaliyette bulunduğu nasıl tespit edileceği hususuna da, söz konusu hüküm herhangi bir açıklama getirmemektedir. Ayrıca Türkiye şartlarında, bir konfederasyonun 80.000 üyeye sahip olması koşulunun gerçekçi olduğunu söylemek de güçtür. Tüm bu nedenlerle 98 sayılı ILO Sözleşmesi m. 4’e uygun olarak bu konuda yeni bir düzenleme yapılması daha yerinde olacaktır²²¹.

Nihayet belirtmek gerekir ki, yüzde on barajı bir ehliyet sorunu olmayıp bir yetki sorunudur. Yüzde on barajının bir yetki sorunu olduğu, 2822 sayılı TSGLK m. 16/II hükmünün yasal süresinde itiraz edilmeyen toplu iş sözleşmesinin daha sonra geçersizliğine hükmedilemeyeceğini belirtmesinden de anlaşılmaktadır²²².

²¹⁹ Bkz. SUR, s. 261.

²²⁰ SUR, s. 261.

²²¹ KUTAL, Metin: 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yasa Teklifi Hakkında Bir İnceleme, MESS SİCİL D., Eylül – 2008, Yıl: 3, S: 11, (Yasa Teklifi Hakkında Bir İnceleme), s. 87 – 88.

²²² ŞAHLANAN, s. 38.

C. İşyerinde Yarıdan Fazla Çoğunluk Koşulu

1. Genel Olarak

2822 sayılı TSGLK m. 12/I'e göre, işyeri veya işyerleri için yapılacak toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin elde edilebilmesi için birinci koşul, işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç olmak üzere) kendi bünyesinde üyeliğe kaydetmiş olmasıdır. Yukarıda incelenen bu koşulun varlığı durumunda, aranacak ikinci yetki koşulu ise, sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin çoğunluğunun, kanunî ifadeyle, yarıdan fazlasının söz konusu sendikanın üyesi olmasıdır. Başka bir ifadeyle, bir işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi akdedebilmesi için sözleşme yapılacak işyerindeki işçilerin yarısından fazlasını temsil etmesi, yani bu işçileri bünyesinde üye olarak bulundurması gereklidir²²³.

İşverenin bu çoğunluğa sahip olmayan bir işçi sendikası ile toplu iş sözleşmesi imzalaması mümkün değildir. Böyle bir sözleşme imzalandığı takdirde, bu sözleşme toplu iş sözleşmesi niteliğini kazanamaz. Yani bu şekilde imzalanan bir sözleşme TSGLK'ya tâbi olmayacaktır ve hiçbir hükmü normatif nitelik taşımayacaktır²²⁴.

Bir işyerinde kurulu birden fazla işçi sendikası varsa ve bu sendikalar sözleşme yapmak istedikleri takdirde, işyeri ya da işyerlerinde veya işletmede çalışan işçilerin yarıdan fazla çoğunluğuna sahip bulunmuyorsa bunların hiçbirinin yetkili sayılması söz konusu olmayacaktır. Nitekim 2822 sayılı TSGLK sisteminde, aynı işkolunda aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olmak mümkün değildir. Bu durumda bir işyerinde birden fazla sendikanın çoğunluğu temsil etmesi imkânı bulunmamaktadır. Başka bir deyişle, iki sendikanın aynı zamanda çoğunluğa sahip olması mümkün değildir. Diğer taraftan, aynı işyerinde birden fazla sendikanın

²²³ REİSOĞLU, s. 112 – 113, (ayrıca bkz. REİSOĞLU, Şerh, s. 174); IŞIK, s. 55; TUNÇOMAĞ, Referandum, s. 837; TUNCAY, s. 147; NARMANLIOĞLU, s. 340; DEMİR, s. 296; ÇELİK, s. 513; SUR, s. 258; UZEL, s. 21; DUMAN, s. 102. Yarg. 9. HD., T. 18.11.1999, E. 1999/17253, K. 1999/17595, Sinerji İçtihat ve Mevzuat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

²²⁴ REİSOĞLU, s. 113.

aralarında anlaşarak birlikte toplu iş sözleşmesine taraf olmaları imkânı da söz konusu değildir²²⁵.

Ayrıca toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen işyerlerinin dâhil bulunduğu işkolunda tek bir sendikanın faaliyette bulunmadığı durumlarda da, sendikanın ilgili işyeri ya da işyerlerinde çalışan işçilerin yarısından fazla çoğunluğuna sahip bulunması zorunludur. Çünkü kanunda aranan çoğunluğa esas olacak kıstas işçi sayısıdır. 2822 sayılı TSGLK’da yer alan “yarıdan fazla çoğunluk” tabiriyle anlatılmak istenen yüzde elli artı bir çoğunluk ya da yüzde elli bir çoğunluk değildir, toplu iş sözleşmesi imzalanacak işyerinde yarıdan fazla çoğunluğa sahip olmaktır²²⁶. Yargıtay da kararlarında bu görüşü savunmaktadır. Yargıtay’ın vermiş olduğu örnek bir kararında ifade ettiği üzere elliye işçinin çalıştığı bir işyerinde yirmidokuz üyeye sahip olan işçi sendikası kanunun aradığı bu şarta sahiptir²²⁷.

Bir işçi sendikasının birden fazla işyerini kapsayan toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kazanması için her bir işyerinde çoğunluğa sahip olması zorunludur²²⁸. Yapılmak istenilen sözleşme işletme toplu iş sözleşmesi olduğu zaman ise, işyerlerinin tümündeki sayıya göre işçilerin yarıdan fazlasını üye kaydetmiş işçi sendikası yetkili sayılacaktır. Böyle bir durumda işçi sendikası, işletmeye dâhil işyerlerinden birinde veya birden fazlasında hiçbir üyeye sahip bulunmasa bile

²²⁵ Yarg. 9. HD., T. 01.07.1968, E. 9245, K. 9947, İşveren Dergisi, Cilt: VI, Sayı: 11, Ağustos 1968, s. 18: “... biri, diğerinin çağrısı üzerine itirazda bulunan ve çağrı yetkisi üzerine uyuşmazlık durumunda olan iki rakip sendikanın anılan yetkiyi birlikte kullanabileceklerini öngören bir kanun hükmü mevcut değildir. Eski bir deyimle eşyanın tabiatına aykırı böyle bir kararın uygulama olanağı da mevcut değildir...”.

²²⁶ **İŞİK**, s. 55; **PEKMEZCİ**, Erkan: Yetki İşlemlerine Başlayabilme Zamanı, İHU – 1985/1, TSGLK 7, No.1; **EKONOMİ**, 1997 Yılı Kararları, s. 361 vd.; **NARMANLIOĞLU**, s. 372, dn. 261; **DEMİR**, s. 296; **ŞAKAR**, s. 334; **DUMAN**, s. 104.

²²⁷ Yarg. 9. HD., T. 10.02.1994, E. 2203, K. 2006, İşveren D., Cilt: XXXII, Sayı: 7, Nisan 1994, s. 16: “2822 sayılı Yasanın 12. maddesine göre, işçi sendikası toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. Bu düzenleme karşısında işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazla çalışın işçi sayısı 57 olduğuna göre bunun yarıdan fazlası 29 kişidir. Somut olayda toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen (A) sendikasının işyerindeki üye sayısı 29 olarak belirlendiğine göre, yeterli çoğunluğa sahip olduğunun kabulü gerekir...”; aynı doğrultuda bkz. Yarg. 9. HD., T. 23.02.1995, E. 1995/5381, K. 1995/5872, **EKONOMİ**, 1997 Yılı Kararları, s. 362; Yarg. 9. HD., T. 27.02.1997, E. 1997/2474, K. 1997/3369, **EKONOMİ**, 1997 Yılı Kararları, s. 361; Yarg. 9. HD., T. 15.06.2000, E. 2000/8746, K. 2000/8620, Sinerji İçtihat ve Mevzuat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

²²⁸ **REİSOĞLU**, s. 113; **İŞİK**, s. 64; **EKONOMİ**, s. 32; **ŞAHLANAN**, s. 57; **TUĞ**, s. 84; **NARMANLIOĞLU**, s. 340 – 341; **DEMİR**, s. 296 vd.; **ÇELİK**, s. 513; **UZEL**, s. 22.

işletmenin bütünü itibariyle yarıdan fazla çoğunlukta üyeye sahip bulunursa toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olacaktır²²⁹.

Bir sendikanın bir işyerinde ya da işletmede toplu iş sözleşmesi yetkisi için yeterli çoğunluğa sahip olup olmadığının tespitinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına “başvuru tarihi” esas alınır. Başvuru tarihinde ilgili işyerinde çalışan işçilerin ve başvuruda bulunan sendikaya üye olan işçilerin sayısı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca tespit edilir. Başvuru tarihinden sonra sendikadan yapılan istifalar tespitte göz önünde bulundurulmaz²³⁰. Ancak bu durumda, istifa tarihlerine dikkat edilmesi gerekir. Eğer istifalar başvuru tarihinden önce gerçekleşmiş ise bu durumda çoğunluk tespit edilirken Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bu işçileri dikkate almaması gerekir²³¹.

2. Toplu İş Sözleşmesinde Çoğunluk Tespiti

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tespiti için 2822 sayılı TSGLK m. 13 ve m. 14’te işçi sendikasının, işveren sendikasının veya işveren sendikası üyesi olmayan işverenin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurusunu düzenlemiştir.

Söz konusu başvuru üzerine yapılacak itiraz prosedürü ise 2822 sayılı TSGLK m. 15’te yer almaktadır.

²²⁹ SAHLANAN, s. 57; NARMANLIOĞLU, s. 340 – 341; DEMİR, s. 297; ÇELİK, s. 513.

²³⁰ DEMİR, s. 297, 303; DUMAN, s. 103. Yarg. 9. HD., T. 14.10.1999, E. 15658, K. 15844, bkz. EKONOMİ, 1999 Yılı Emsâl Kararları, s. 386.

²³¹ Yarg. 9. HD., T. 14.10.1999, E. 15658, K. 15844, NARMANLIOĞLU, s. 374, dn. 268: “Davacı işveren, davalı işçi sendikasına üye olup da işyerinde çalışan işçilerinin tamamının sendikadan istifa ettiklerini bu itibarla sendikanın Toplu İş Sözleşme yapma yetkisini kaybettiğini ileri sürerek bunun tespitini istemiş; mahkemece istek gibi hüküm kurulmuştur. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 12. ve bunu izleyen maddesinde; Toplu İş Sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası ya da işveren tarafının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuru tarihinden itibaren işletilecek prosedür ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Buna göre başvuru tarihi çoğunluk tespitinde esas alınması gereken bir tarih olup bütün incelemenin o tarih itibariyle yapılması gerekir. Başvuru tarihinden sonra işveren tarafının değişmesi ya da istekte bulunan sendikadan istifalar olması gibi hususlar Toplu Sözleşme yapma yetkisini etkilemez. Davacı başvuru tarihi itibariyle bu konuda herhangi bir iddiada bulunmamakta sadece başvuru tarihinden sonra istifaların gerçekleştiğini ileri sürmektedir. Böyle olunca davalı işçi sendikasının yetkisinin düştüğü kabul edilemez. Bunun sonucu olarak davacı işverenin açtığı bu davanın reddine karar verilmelidir.”; aynı doğrultuda bkz. Yarg. 9. HD., T. 25.03.1999, E. 5776, K. 6651, EKONOMİ, 1999 Yılı Emsâl Kararları, s. 385; DEMİR, s. 297; DUMAN, s. 103.

Ayrıca uygulamada çok az rastlanmakla beraber 2822 sayılı TSGLK m. 14 gereği işveren ve işveren sendikaları da yetkili işçi sendikasının belirlenmesi için başvuruda bulunabilmektedir. Söz konusu hükme göre; işveren veya bağlı olduğu sendika Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yazı ile başvurarak, yetkili işçi sendikasını, üye ve işçi sayılarını, başvuran işverene veya işverenin bağlı bulunduğu işveren sendikasına ve işkolunda kurulu işçi sendikalarına bildirilmesini talep edebilir.

Uygulamada yetki prosedürü gereksiz yapılan yetki itirazları nedeniyle uzamaktadır. Bu nedenle işyerlerinde bu aşamada bir takım huzursuzluklar yaşanabilmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığındaki kayıtlar, bildirimlerin (özellikle üye çıkış bildirimlerinin) tam olarak, gerektiği gibi yapılmaması nedeniyle gerçeği tam olarak yansıttığını söylemek maalesef mümkün değildir²³².

Bu konuyla ilgili ayrıntılı bilgiye dördüncü bölümde²³³ yer verileceği için burada sadece başvuru ve itiraz ile ilgili kanun hükümlerini belirtmekle yetiniyoruz.

3. İşyerinde Çoğunluk Tespitinde Dikkate Alınacak İşçi Sayısı

a) Genel Olarak

Gerek işkolunda en az yüzde on oranının gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespit edilmesi, gerek işyerinde işçilerin yarıdan fazlasının üyesi bulunması konusunda aranan çoğunluğun bulunup bulunmadığının tespit edilmesi açısından her işyerinde ve dolayısıyla işkolunda çalışan işçi sayısı ile bu işçilerin sendikalarda üyelik durumunun (üyeliğe giriş, ayrılma gibi) gerçeğe uygun olarak, tespiti yapacak olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca bilinmesini zorunlu kılar²³⁴.

Yürürlükteki kanun hükümlerine göre, işçilerin sayılarının belirlenmesinde ve işçi sendikası üyelerinin sayısının belirlenmesi konusunda merkezi bir sistem öngörülmüş ve görevli olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı belirlenmiştir.

²³² SUR, s. 264.

²³³ Bu konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. s. 94 vd.

²³⁴ DUMAN, s. 94 – 95.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile getirilen ve hâlen yürürlükte bulunan söz konusu bu sisteme göre, yetki konusunda görevli idarî merci Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır. Bununla beraber Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının işlemleri yargı denetimine tâbi tutulmuştur. Yani yetki tespitinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının mutlak bir takdir hakkı söz konusu değildir. Öğretide de ifade edildiği üzere kanundaki yetki tespiti ve belgesinin verilmesi işlemlerinde toplu pazarlık hakkını alabilmek açısından “*idarî izin*” anlamına gelebilecek bir düzenleme mevcut bulunmadığı gibi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına toplu pazarlığa yetkili kılmak yönünden herhangi bir takdir hakkının da verilmesi söz konusu değildir²³⁵.

Nitekim 2821 sayılı Sendikalar Kanunu m. 60/son’da, her işkolunda çalışan sendikalara üye olan ve olmayan işçilerin sayıları ile bunların sendikalara dağılımının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca her yıl Ocak ve Temmuz aylarında çıkartılacak istatistiklerde gösterileceği düzenlenmiştir. 2822 sayılı TSGLK m. 12/III’te de, bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunun tespitinde bu istatistiklerin esas alınacağı belirtilmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kanunda belirtilen sürede, yeni istatistikleri yayınlamaması hâlinde durumun ne olacağına dair kanunda herhangi bir düzenleme mevcut değildir. İşçi ve üye sayısındaki değişimler dolayısıyla yeni istatistiklerin yayımlanmasında yararı bulunan ilgililerin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görevini yapmasını sağlayacak hukukî yönden etkin bir vasıtaya sahip bulunmamaları maalesef sistemin en zayıf yönünü oluşturmaktadır²³⁶.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu m. 22/IV gereği, üyeliği kesinleşen işçilerin üye kayıt fişlerinin birer nüshasının sendika tarafından onbeş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve işçinin çalıştığı işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğüne gönderilmesi zorunludur.

²³⁵ EKONOMİ, s. 34.

²³⁶ NARMANLIOĞLU, s. 344.

Ayrıca Sendika ve Konfederasyonlarca Düzenlenecek Üye Kayıt Fişleri ve Defterlerin Şekli ve İhtiva Edeceği Bilgiler Hakkında Yönetmelik²³⁷ ile de çekilme dışında sona eren üyelikleri sendikalar tarafından bildirilmesi yükümlülüğü getirilmiştir. Yetkili sendikanın belirlenmesinde göz önünde tutulacak işçi sayılarının belirlenmesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca, bu şekilde oluşturulan bilgiler kullanılarak saptanacaktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca düzenlenen istatistiklerde belirtilen çoğunluk tespitinde, işyerinde çalışan işçiler kastedildiği için; avukat gibi kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar, işyeri için yapılan bir toplu iş sözleşmesi varsa bu sözleşmede kapsam dışı bırakılan personel, işyerinin bütününe yöneten işveren vekili dışında kalan ve yapılmış olan toplu iş sözleşmesinde işverenin temsilcisi olarak görev yapmış olanlar, geçici iş ilişkisi ile çalışan işçiler, işyerine bağlı olarak işyeri dışında satış temsilcisi vs. olarak çalışanlar, iş görme borcunu başka bir işveren yanında ifa edenler, çağrı üzerine çalışan işçiler ve 2821 sayılı Sen. K.'na göre işveren vekili sayılan kişi dışında kalanlar²³⁸, sendika üyesi olması yasaklanan işçiler dâhil olmak üzere tüm işçiler çoğunluk hesabında dikkate alınacaklardır²³⁹.

İşçi sendikaları için öngörülen koşullardan işyerinde çoğunluk koşulunda, üzerinde durulması gereken önemli bir nokta, kapsam dışı personeldir. Bazen taraflar sözleşmede kapsam dışı personel belirleyebilirler. Yargıtay önceleri kapsam dışı personelin hesaba katılacağını belirtirken²⁴⁰, bu kararını değiştirerek kapsam dışı

²³⁷ RG. T: 26.06.1995, S: 22325.

²³⁸ Yarg. 9. HD., T. 30.03.1987, E. 3006, K.3382, NARMANLIOĞLU, s. 348, dn. 178: “2822 sayılı kanunda gerek işkolundaki yüzde on gerek işyerindeki çoğunluğun tespitinde tüm işçi sayısından veya çalışan işçilerden söz edilmektedir. Bu açıdan sendikaya üye olmaları yasaklanan öğrencilerin, işyerine bağlı olarak çalışanların ve kanunun işveren vekili olarak tanımladıkları dışında kalan işçilerin dikkate alınması gerekir.”; KILIÇOĞLU, s. 343.

²³⁹ ÇELİK, Tespit, s. 12, (ayrıca bkz. ÇELİK, s. 513); NARMANLIOĞLU, s. 348; DEMİR, s. 296 – 297; SUR, s. 258; DUMAN, s. 94, 109 vd.

²⁴⁰ Yarg. 9.HD., T. 15.09.2005, E. 2005/27017, K. 2005/29799, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009): “... 4101 sayılı Kanun ile değişik 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 2. maddesinin 6. fıkrası ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 62. maddesinde işveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idare eden veya toplu görüşmeler sırasında taraf olarak hareket eden kişilerin işveren vekili sayılacaklarını düzenlemiştir.

Bu düzenlemelerde işveren vekili kavramının dar yorumlanarak daha çok işçinin toplu iş sözleşmesi hakkından yararlanmasını sağlamak amaçlanmıştır. Bu nedenle yürürlük süresi çok önce sona eren toplu iş sözleşmesinde, kapsam dışı personel durumunda olan işçilerin, toplam işçi sayısında çoğunluk tespitinde nazara alınması gerekir. Diğer bir ifade ile yasada belirtilen kişiler

personelin dikkate alınmayacağını ifade etmiştir²⁴¹. Kanımızca, bu karara katılmak güçtür. Çünkü önceki toplu iş sözleşmesinde kapsam dışı bırakılan personelin, yetki prosedürü sonucunda yapılacak olan toplu iş sözleşmesinde kapsam dışı bırakılmayacağı açıktır. Hizmet sözleşmesi ile çalıştıkları takdirde, kapsam dışı personeline çoğunluk hesabında dikkate alınacağını kabul etmek kanunun ruhuna kanımızca daha uygundur.

Yani 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 12. maddesindeki düzenlemede bulunan çoğunluğun hesaplanmasında, “işyeri ve işyerlerinin her birinde çalışan işçiler” ifadesi uyarınca; üye olup olmayan, üyeliği yasaklanmış veya yasaklanmamış işçilerin, yani işyeri kadrosunda bulunan işçilerin tümünün göz önüne alınması gerekecektir²⁴². Ancak vekâlet sözleşmesine göre çalışan ve serbest meslek makbuz karşılığında ücret alanlar işçi sayısı hesabında dikkate alınmazlar²⁴³. Ayrıca bu koşulun varlığının tespitinde, sendikalı ve sendikasız olmak üzere tüm işçilerin göz önünde bulundurulmaları gerekir²⁴⁴.

Burada, kanunda sendikasız işçilerin çalışan işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınmayacakları yönünde bir ifade bulunmadığını belirtmek gerekir. Yargıtay da verdiği kararlarda, yetki tespiti için çoğunluğun belirlenmesinde işyerinde çalışan kimselerin sendikaya üye olup olmamalarının dikkate alınmaksızın tümünün hesaplamaya katılması gerektiğini ifade etmiş ve bu doğrultuda kararlar vermiştir²⁴⁵.

Ayrıca Yargıtay vermiş olduğu örnek bir kararında; “Bakanlık işçi sendikasının sözleşme yetkisinin tespitini istediği işyerinde 398 işçi çalıştığını ve bunlardan 205 işçinin davalı (sözleşme yapmak isteyen) (A) Sendikasının üyesi

dışında işyerinde veya işletmede iş sözleşmesi ile çalışan işçinin toplam işçi sayısına dâhil edilmesi gerekir...”.

²⁴¹ Yarg. 9.HD., T. 13.12.2005, E. 2005/35935, K. 2005/39391, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009): “Daha önceki toplu iş sözleşmesinde kapsam dışı bırakılan işçilerin toplam işçi sayısı ile sendika üyesi işçilerin belirlenmesinde nazara alınması, başka bir anlatım ile işçi ve üye sayısına dâhil edilmesi hatalıdır...”.

²⁴² ÇELİK, s. 513; DUMAN, s. 94.

²⁴³ ÇELİK, Tespit, s. 12.

²⁴⁴ NARMANLIOĞLU, s. 345; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 361; SUR, s. 258; GÜNAY, s.216; DUMAN, s. 94.

²⁴⁵ ÇELİK, s. 513. Ayrıca bkz. Yarg. 9 .HD., 12.05.1986, E. 1986/4206, K. 1986/4952, Tekstil İşveren Dergisi, Ocak 1987, s. 19 – 20, Yarg. 9. HD., 30.03.1987, E. 1987/3006, K. 1987/3382, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1988, s. 28 – 29.

olduğunu ve adı geçen sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi bulunduğunu tespit etmiştir. Bu tespiti karşı işverenin kanunî süresi içinde üzerinde iş mahkemesince bilirkişiye yaptırılan inceleme sonunda; başvuru tarihinde çalışan işçi sayısının 693 olduğu ve bunlardan 191 işçinin (A) sendikasına üye oldukları belirlenmiştir. Başvuru tarihinden önce, işyerinde çalışan ve fakat henüz Bakanlığa bildirilmemiş bulunan işçilerin dikkate alınması hâlinde dahi işçi sayısının 586 sendika üyesinin de 187 kişi olduğu söz konusu raporda açıkça belirtilmiştir...” diyerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespitinin iptal edilmesi gerektiğini ifade etmiştir²⁴⁶. Yargıtay vermiş olduğu bu kararda, başvuru tarihindeki işçilerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirilmiş olup olmamaları arasında bir fark olmadığını da belirtmiş olmaktadır²⁴⁷.

b) Çoğunluk Tespitinde Göz Önüne Alınacak İşçiler

aa) Hizmet Sözleşmesine Göre Çalışan İşçiler

2822 sayılı TSGLK’da işkolundaki yüzde on üye koşulunun ve işyerindeki çoğunluk koşulunun tespitinde, fiilen çalışan işçilerin hizmet sözleşmelerinin devam ediyor olması yeterlidir. İşçilerin hizmet sözleşmelerinin türünün herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Belirli – belirsiz süreli iş sözleşmesi, sürekli – süreksiz iş sözleşmesi, deneme süreli iş sözleşmesi, takım sözleşmesi gibi çeşitli iş sözleşmelerine göre çalışan işçiler yetki tespitinde çoğunluk hesabında göz önüne alınırlar²⁴⁸.

Ayrıca hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçilerin, çoğunluk hesabında göz önüne alınmaları için fiilen çalışıyor da olmaları gerekmez²⁴⁹. Kanun koyucunun “*çalışan işçiler*” deyimiyile izah etmek istediği yalnızca fiilen çalışan işçiler değildir.

²⁴⁶ Yarg. 9. HD., T. 30.05.1994, E. 994/7664, K. 996/7678, **EKONOMİ**, Münir: Tebliğ: Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 1994 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1994, İstanbul – 1996, (1994 Yılı Kararları), s. 93.

²⁴⁷ **EKONOMİ**, 1994 Yılı Kararları, s. 93.

²⁴⁸ **ÇELİK**, Tespit, s. 11 – 12, (ayrıca bkz. **ÇELİK**, Nuri: Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde Hesaba Katılacak İşçilere İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, A. Can Tuncay’a Armağan, Mayıs – 2005, (Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi), s. 496; **ÇELİK**, s. 513); **NARMANLIOĞLU**, s. 348; **DEMİR**, s. 296 **SUR**, s. 258; **DUMAN**, s. 109.

²⁴⁹ **ÇELİK**, Tespit, s. 11 – 12, (ayrıca bkz. **ÇELİK**, s. 513); **NARMANLIOĞLU**, s. 348; **DUMAN**, s. 109.

Yani hastalık ya da iş kazası nedeniyle fiilen çalışamayıp, tedavi gören ve hizmet sözleşmeleri askıda kalan²⁵⁰ ya da izinli olan veyahut işin niteliği gereğince işyeri dışında bulunan işçiler de yetki tespitine esas alınacak işçilerin belirlenmesinde dikkate alınacaklardır²⁵¹. Fakat bir işletmeye ait iki farklı işyerinde kısmî süreli olarak çalışan işçinin tek işçi sayılması gereklidir²⁵².

Ancak bu konuda SUR'un ifade ettiği üzere, bazı tereddütler mevcuttur. Çok fazla sayıda işçinin çalışmakta olduğu tarım ve ormancılık sektörlerinde, yalnızca başvuru tarihinde fiilen çalışan işçilerin değil, iş sözleşmeleri askıda olan tüm işçilerin de dikkate alınması gerektiğini ifade eden Yargıtay, işçi sayısını en iyi bilebilecek durumda olan işverenin davaya dâhil edilmesini ve delillerin toplanmasını gerekli görmektedir²⁵³.

bb) İşyeri İçinde ve Dışında Çalışan İşçiler

İşkolunda yüzde on baraj şartında ve işyerinde çoğunluk koşulunu tespitinde işyerinde çalışan işçinin işyerinin içinde ya da işyerinin dışında çalışması arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır²⁵⁴.

2822 sayılı TSGLK m. 12/I'de işyerinde çalışan işçilerden bahsedilmiş olsa bile, bu hükmün sadece işyeri içinde çalışan işçiler olarak algılamak mümkün olmayacak ve hükmün amacına ters düşecektir. Bu nedenle işyeri dışında çalışan işçiler de çoğunluk tespitinde göz önünde bulundurulacaklardır²⁵⁵.

Örneğin; işyeri dışında propagandist ya da satış elemanı gibi çalışan işçiler yetki tespitinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan hesaplamalara dâhil edilecektir²⁵⁶.

²⁵⁰ ÇELİK, Tespit, s. 11.

²⁵¹ ÇELİK, Tespit, s. 11, (ayrıca bkz. ÇELİK s. 514).

²⁵² NARMANLIOĞLU, s. 348, dn. 176; DUMAN, s. 110.

²⁵³ SUR, s. 258. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 15.09.2006, E. 2006/21611, K. 2006/22886, Sinergi İctihat ve Mevzuat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

²⁵⁴ ÇELİK, Tespit, s. 11; DUMAN, s. 110.

²⁵⁵ ŞAHLANAN, s. 67; DUMAN, s. 110.

²⁵⁶ ÇELİK, Tespit, s. 12, (ayrıca bkz. ÇELİK, s. 513); NARMANLIOĞLU, s. 348; SUR, s. 258; DUMAN, s. 110.

Ayrıca ödünç iş ilişkisi sebebiyle başka bir işverene ödünç verilen ödünç işçi, fiilen ödünç veren işverenin işyerinde çalışmasa da bu işyerindeki çoğunluk tespitinde çalışan işçi olarak dikkate alınacaktır²⁵⁷.

cc) Mevsimlik İşçiler

Yıl içerisinde belirli dönemlerde işlerin yoğun olduğu fakat diğer dönemlerde işlerin oldukça yavaşladığı ya da hiç olmadığı işlerde çalışan, fakat yılın belirli dönemlerinde periyodik olarak tekrarlanan işlerde çalışan işçilere mevsimlik işçi denir. Mevsim sonunda işveren, işçiyi tekrar işe almayacağına dair bildirimde bulunduğu iş sözleşmesi sona erer. Ancak böyle bir bildirimde bulunulmadığı takdirde, iş sözleşmesi askıda kalır ve devam eder²⁵⁸. Örneğin; mevsimlik hasat alınan tarım işlerinde işverenlerce genelde mevsimlik işçiler çalıştırılır.

Mevsimlik işçiler, eğer işverene hizmet sözleşmesi ile bağlı olarak çalışmakta iseler, işçi sayısının hesabında dikkate alınmamaları için herhangi bir neden yoktur. Mevsim sonunda da işin bitimiyle birlikte sınırlı olarak her ne kadar hizmet sözleşmesi taraflarının borçları sona ermekte ise de hizmet sözleşmesi varlığını sürdürmektedir. Bu nedenle, bu işçiler işçi sayısının hesabına dâhil edilirler²⁵⁹. Ancak doğal olarak mevsim sonunda iş sözleşmesi sona erecek işçiler, mevsim bittikten sonra yapılacak yetki tespitinde hesaplamalara dâhil edilmezler²⁶⁰.

dd) Çağrı Üzerine Çalışan İşçiler

Çağrı üzerine çalışma, 4857 sayılı İK m. 14'te düzenlenmektedir. Bu hükme göre; *“Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması hâlinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. / Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar*

²⁵⁷ ÇELİK, s. 513; SUR, s. 258.

²⁵⁸ ÇELİK, Tespit, s. 13; SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku, 3. Bası, Mart 2005, s. 215; DUMAN, s. 112. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 15.09.2006, E. 2006/21611, K. 2006/22886, Sinerji İçtihat ve Mevzuat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

²⁵⁹ ÇELİK, Tespit, s. 14, (ayrıca bkz. ÇELİK, s. 513); NARMANLIOĞLU, s. 348; DEMİR, s. 296; SUR, s. 258; DUMAN, s. 112.

²⁶⁰ NARMANLIOĞLU, s. 348; DUMAN, s. 112 – 113.

belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. / İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.”.

DUMAN'a göre, kanun hükmünde her ne kadar çağrı üzerine çalışmaya dair olan hizmet sözleşmesinin yazılı olacağı ifade edilmiş olsa da bunun geçerlilik koşulu değil, ispat koşulu olduğunu belirtmek gerekir²⁶¹.

Bu çalışma türü özellikle otel, lokanta ve eğlence işkolunda görülmektedir²⁶². Yetki açısından ele alındığında da, çağrı üzerine çalışmaya dair hizmet sözleşmesini işçi sayısının tespitinde tespit dışı bırakan herhangi bir istisna hükmü bulunmamaktadır²⁶³.

ee) İşe İade Kararı Verilen İşçiler

4857 sayılı İK m. 18/T'e göre; *“Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.”.*

Ayrıca 158 sayılı ILO Sözleşmesinin²⁶⁴ 8. maddesine uygun olarak 4857 sayılı İK. m. 20/T'e göre; *“İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir.”*

²⁶¹ DUMAN, s. 116.

²⁶² SÜZEK, s. 222; DUMAN, s. 117.

²⁶³ DUMAN, s. 117.

²⁶⁴ 158 No.lu Sözleşme, Hizmet İlişkinde İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme, ILO Kabul Tarihi: 02.06.1982, Kanun T: 09.06.1994, Kanun S: 3999, RG T: 18.06.1994, RG S: 21964.

Yine bu madde hükmüne göre tarafların anlaşması hâlinde özel hakeme gitmeleri de mümkündür.

İşveren tarafından yapılan feshi ihbara karşı işçi mahkemeye itirazda bulunabilir. Mahkeme vereceği kararda işvereni haklı bulabileceği gibi işçiyi de haklı bulabilir. Eğer mahkeme işvereni haklı bulursa bu durumda iş sözleşmesi fesih tarihinde sona ermiş sayılacaktır. Ancak mahkeme işçiyi haklı bulursa artık işçi 4857 sayılı İK m. 21'den yararlanacaktır²⁶⁵. Bu hükme göre; “İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. / Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması hâlinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. / Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. / İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarı ayrıca ödenir. / İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukukî sonuçları ile sorumlu olur. / Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.” Bu maddeden yararlanmak istemeyen işçi aynı kanunun 32/V hükmünden de yararlanabilir. Ancak bu madde hükmünden yararlandığı takdirde 21. maddenin aksine hizmet sözleşmesi sona erecektir.

DUMAN'a göre, sendika üyesi olup da hizmet sözleşmesi yetki tespiti döneminde feshedilen ancak yetki tespitine dair idarî ve yargısal prosedürün tamamlanmasına kadar, hakkında mahkemece işe iade kararı verilen işçi, eğer

²⁶⁵ DUMAN, s. 118.

kanunda gösterilen sürede işe iade için işverene başvurur ve işveren de işçiyi tekrar işe alırsa, bu işçi yetki tespitinde işçi sayısına dâhil edilir. Çünkü bu durumda hizmet sözleşmesi aynen önceden olduğu gibi devam etmektedir. Buna karşılık işçi kanundaki sürede işe tekrar alınmak için işverene başvurmazsa artık hizmet sözleşmesi sona ereceğinden işçi sayısına dâhil edilmeyecektir²⁶⁶.

ff) Sendika Üyesi Olması Yasaklanan İşçiler

2822 sayılı TSGLK'da bu hususla ilgili bir hükme yer verilmemiştir. Ancak öğretide, sendika üyesi olmaları 2821 sayılı Sen. K. m. 21 uyarınca, yasak olan askeri şahısların da işverene bağlı olarak çalışmak şartıyla işçi sayısı hesabına dâhil olacakları belirtilmektedir²⁶⁷.

Mülga 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güveliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun²⁶⁸ döneminde aynı görüş özel güvenlik görevlileri için de ileri sürülmekteydi²⁶⁹. Çünkü söz konusu kanunun 21. maddesi, özel güvenlik görevlilerinin herhangi bir sendikaya üye olmasını yasaklamaktaydı. Ancak şu an yürürlükte olan 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanununda²⁷⁰ özel güvenlik görevlilerin, sendikalara üye olmalarını yasaklayan herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

Yargıtay da verdiği bir kararda, işçi olarak çalışanların sendikaya üye olup olamayacakları nazara alınmadan işyerinde çoğunluk tespitinde hesaba dâhil edilmeleri gerektiğini belirtmiştir²⁷¹. Oysa öğretide bir kısım yazarlar, bu kararı doğru bulmamış ve böyle bir tavrın söz konusu işçilerin istekleri dâhilinde bir sendikaya üye olmadıkları gibi bir sonuç doğurduğunu, bu nedenle yalnızca sendikaya üye olabilecek durumda olan işçilerin dikkate alınmaları gerektiği ifade

²⁶⁶ DUMAN, s. 118.

²⁶⁷ ÇELİK, Tespit, s. 13, NARMANLIOĞLU, s. 348; DUMAN, s. 111.

²⁶⁸ RG T: 24.07.1981, RG S: 17410. Bu kanun 26.06.2004 tarih ve 25504 sayılı RG'de yayımlanan 10.06.2004 kabul tarihli 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanununun 27. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.

²⁶⁹ ÇELİK, Tespit, s. 13, NARMANLIOĞLU, s. 348; DUMAN, s. 111.

²⁷⁰ 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun, RG T: 26.06.2004, RG. S: 25504.

²⁷¹ DUMAN, s. 111. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 15.09.2005, E. 2005/27017, K. 2005/29799, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

edilmiştir²⁷². Nitekim Yargıtay da, daha sonra bu kararından dönerek farklı kararlar vermiştir²⁷³.

Kanımızca, her ne kadar kanunda sendika üyesi olması yasaklanan işçilerin yetki tespitinde hesaplama dışı kalmasına dair bir hüküm olmasa da, toplu iş sözleşmesinin bir an önce imzalanması hem çalışma barışının sağlanması, hem de işçilerin bir an önce toplu iş sözleşmesi imzalanarak, mümkün olduğu ölçüde en iyi şartlarda haklarını kazanmaları açısından sendika üyesi olmaları yasaklanan işçilerin, çoğunluk tespitinde dikkate alınacak işçi sayısında kapsam dışı bırakılması yerinde olur.

gg) Sendika Üyeliğinden Çekilen İşçiler

2821 sayılı Sen. K. m. 25/II'ye göre; *“Her üye önceden bildirimde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. Çekilme bildirimini noter huzurunda münferiden kimliğin tespiti ve istifa edecek kişinin imzasının tasdiki ile olur. Çekilme bildiriminin birer örneği noterlikçe en geç üç işgünü içinde ilgili işverene, sendikaya, işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğüne ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir. Çekilme notere başvurma tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlidir. Çekilenin bu bir aylık süre içerisinde başka bir sendikaya üye olması hâlinde yeni sendika üyeliği bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır.”*

Bir işçi bir sendikaya üye olmakla beraber, sendika ile arasında bir takım hak ve borçlar gündeme gelir. Çünkü sendika üyeliği, sürekli bir hukukî ilişkinin gündeme gelmesine neden olur ve bu hukukî ilişki her zaman geleceğe dönük olarak taraflarca sona erdirilebilir²⁷⁴. Kaldı ki 2821 sayılı Sen. K. m. 25/I uyarınca bir

²⁷² SAHLANAN, s. 67; TUĞ, s. 94; KÜÇÜK, s. 114; DUMAN, s. 111.

²⁷³ DUMAN, s. 111. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 13.12.2005, E. 2005/35935, K. 2005/39391, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

²⁷⁴ GÜZEL, Ali: Tebliğ: Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, İstanbul – 1998, s. 167; DUMAN, s. 113 – 114.

işçinin sendikaya üye olmaya mecbur bırakılması hukukumuzda mümkün değildir²⁷⁵. Nitekim bu durum, 2821 sayılı Sen. K. m. 25/I'de açıkça ifade edilmektedir.

Ayrıca işçinin üyelikten çekilme bildirimi, işçi ile sendika arasındaki hukukî ilişkiyi sona erdirmeye yönelik karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanıdır. Bu irade açıklaması fesih ve aynı zamanda bozucu yenilik doğuran bir hakır²⁷⁶. Üyelığın sona ermesi için sendikanın kabulü şart değildir²⁷⁷.

2821 sayılı Sen. K. m. 25/II, c. 4, 5'e göre; "*Çekilme notere başvurma tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlidir. Çekilenin bu bir aylık süre içerisinde başka bir sendikaya üye olması hâlinde yeni sendika üyeliği bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır.*" Ayrıca aynı hükmün 2. cümlesi uyarınca da; "*Çekilme bildirimi noter huzurunda münferiden kimliğin tespiti ve istifa edecek kişinin imzasının tasdiki ile olur.*" Bu mutlak kanun hükmünün sonucunda da, noter huzurunda yapılmamış olan çekilme geçerli olmayacaktır ve noterde yapılan çekilme bildirimi üzerine alınan yevmiye numarası tarihi de üyelikten çekilme tarihi olarak kabul edilecektir²⁷⁸. Noterde yapılan çekilme bildiriminde verilen yevmiye tarihinden bir ay sonra işçi üyelikten çekilmiş olacaktır²⁷⁹. Bu bir aylık süre içerisinde işçi bir başka sendikaya üye olmak için başvuruda bulunsa dahi yetki tespitinde yapılacak

²⁷⁵ ŞAHLANAN, Sendika, s. 193; DUMAN, s. 114.

²⁷⁶ GÜZEL, s. 166 – 167; DUMAN, s. 114.

²⁷⁷ Ayrıca yazarın belirttiği üzere işçinin yapmış olduğu çekilme bildiriminin sendika üye kayıt defterlerine işlenmemiş olması ya da 2821 sayılı Sen. K. m. 25/II'de belirtildiği üzere, çekilme bildiriminin, en geç üç işgünü içinde ilgili işverene, sendikaya, işyerinin bağlı olduğu Bölge Müdürlüğüne ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilmemesi hallerinde de çekilme bildirimi yine de sonuçlarını doğurur. Bkz. DUMAN, s. 114.

²⁷⁸ Ancak Değişiklik Yasa Tasarısı Taslağına göre: "*Her üye üyelikten çekilme bildirimini doldurup imzalamak suretiyle üyelikten çekilebilir. Çekilme bildiriminin birer örneği işçi tarafından en geç üç işgünü içinde ilgili işverene, sendikaya, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına posta ve ile ayrıca internet üzerinden elektronik olarak gönderilmesi zorunludur. Çekilme imza tarihinden sonra bir ay sonra geçerlidir. Çekilenin bir aylık süre içerisinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendika üyeliği bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır.*", <http://www2.tbmm.gov.tr/d2322-0240.pdf.pdf>, (Erişim Tarihi: 16.08.2009).

²⁷⁹ GÜZEL, s. 167; EKONOMİ, 1997 Yılı Kararları, s. 218 – 219; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 364; SUR, s. 297; DUMAN, s. 115.

olan çoğunluk hesabına dâhil olacaktır²⁸⁰. Yargıtay da kararlarında, bu görüşü savunmaktadır²⁸¹.

Ancak DUMAN'a göre, istifa tek taraflı ve karşı tarafa ulaşmasıyla beraber hükümlerini doğuran bozucu yenilik doğuran bir hak olduğu için ve bu nedenlerle de tek taraflı olarak işçi tarafından geri alınması mümkün olmadığı için işçinin yetki tespitinde çoğunluk hesabında dikkate alınmaması gerekir²⁸².

İstifanın geri alınması durumunda ise, 2821 sayılı Sen. K. m. 22/III uyarınca üyeliğe tekrar kabul için sendikanın yetkili organın kabul kararı gerekecektir. Eğer sendikanın yetki tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuru tarihine kadar sendika, işçiyi tekrar üye olarak kabul etmemişse, bu durumda yetki tespitinde çoğunluk hesabında işçinin dikkate alınmaması gerekir²⁸³.

Kanımızca, 2821 sayılı Sen. K. m. 25 uyarınca işçinin çekilmesinden itibaren bir ay süreyle üyeliği kesintisiz olarak devam etmektedir. Kesintiye dahi uğramadan devam eden bir üyelik mevcutken, bu üyeliğin dikkate alınmaması için herhangi bir neden bulunmamaktadır.

c) Çoğunluk Tespitinde Dikkate Alınmayacak İşçiler

aa) Sendikalar Kanunu Bakımından İşveren Vekili

2821 sayılı Sen. K. m. 2 uyarınca; “...*İşveren vekili: İşveren sayılan gerçek ve tüzelkişiler ve tüzelkişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlara denilir. / İşveren vekilleri bu Kanun bakımından işveren sayılırlar.*”.

4857 sayılı İK m. 2'ye göre de; “*İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin*

²⁸⁰ EKONOMİ, 1997 Yılı Kararları, s. 218 – 219; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 364; DUMAN, s. 115. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 25.03.1999, E. 5776, K. 6651, EKONOMİ, 1999 Yılı Emsâl Kararları, s. 385.

²⁸¹ GÜZEL, s. 168; EKONOMİ, 1997 Yılı Kararları, s. 218 – 219.

²⁸² DUMAN, s. 116.

²⁸³ GÜZEL, s. 167; ŞAHLANAN, s. 55; KÜÇÜK, s. 103; TUNCAY, s. 146; NARMANLIOĞLU, s. 344; DEMİR, s. 297; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 364; SUR, s. 267; DUMAN, s. 116.

bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. / Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.”.

4857 sayılı İK’da ki işveren vekili tanımı ile 2821 sayılı Sen. K.’da ki işveren vekili tanımı birbirinden farklıdır. 4857 sayılı İK’ya göre işveren vekilliği sıfatı işçinin haklarını ve yükümlülüklerini kaldırmamaktadır. Yani bu durumda, 4857 sayılı İK’ya göre işveren vekili olan işçiler bir işçi sendikasına üye olabileceklerdir. Bu durumda da bu kişiler yetki tespitinde çoğunluk hesabında dikkate alınacaklardır²⁸⁴.

Ancak 2821 sayılı Sen. K. m. 20/II’ye göre; “*Bu Kanun anlamında işveren sayılanlar işveren sendikalarına üye olabilirler.*”. Bu durumda, bu kanun kapsamında işveren vekilleri ancak işveren sendikalarına üye olabilirler ve işçi sendikasının çoğunluk hesabında doğal olarak yer almazlar. Nitekim öğretide de, bu kanun kapsamında işveren vekili sayılan işçilerin hesaba dâhil olmayacakları ifade edilmektedir²⁸⁵.

bb) Geçici İş İlişkisi İle Çalışan İşçiler

4857 sayılı İK m. 7/I’e göre; “*İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu hâlde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.”.*

²⁸⁴ ÇELİK, Tespit, s. 18; DUMAN, s. 123.

²⁸⁵ ŞAHLANAN, s. 67; ÇELİK, Tespit, s. 18, (ayrıca bkz. ÇELİK, Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, s. 492 – 493 ve ÇELİK, s. 513); NARMANLIOĞLU, s. 349; SÜZEK, s. 153 – 154; SUR, s. 259; SÜMER, İş Hukuku, s. 237; DUMAN, s. 122 – 123.

Geçici iş ilişkisinde, işçinin devreden işveren ile hizmet akdi devam etmektedir. Devreden işveren, devralan işverene yalnızca sözleşmeden kaynaklanan bazı haklarının kullanılmasını devretmiştir²⁸⁶. Yoksa mevcut sözleşme, yeni işverenle işçi arasında hukuken geçerli bir sözleşme hâline gelmemektedir. Bu nedenle geçici işçi devreden işverenin işyerindeki çoğunluk hesabında ancak dikkate alınabilir²⁸⁷. Yani devralan işverenin işyerinde, geçici iş ilişkisi ile çalışan işçi hesaba alınmaz²⁸⁸.

cc) Alt İşverenin İşçileri

4857 sayılı İK m. 2/VI'ya göre; “*Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren – alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.*”.

Her ne kadar alt işverenle birlikte asıl işveren de, işçiye karşı kanunda sorumlu tutulmuşsa da, asıl işverenin kendi işyerinde taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluklardan esas itibarıyla kendine bir hizmet sözleşmesi ile bağlı işçilerine karşı sorumlu olacağı açıktır. Bu nedenle alt işverenin işçileri, toplu iş sözleşmesine taraf sendikanın üyesi dahi olsalar asıl işverenin işyerinde yetki tespitinde çoğunluk hesabında dikkate alınmazlar²⁸⁹.

Ancak alt işverenin işçileri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yaptığı yetki tespitinde işçi sendikaları için aranan yüzde on baraj koşulunda, eğer alt

²⁸⁶ SÜZEK, s. 231; ÇELİK, s. 101; DUMAN, s. 126.

²⁸⁷ ÇELİK, Tespit, s. 12, (ayrıca bkz. ÇELİK, s. 513); NARMANLIOĞLU, s. 348; SUR, s. 258; DUMAN, s. 126.

²⁸⁸ SÜMER, İş Hukuku, s. 238; DUMAN, s. 126.

²⁸⁹ ÇELİK, Tespit, s. 18; KÜÇÜK, s. 105; EKONOMİ, 1997 Yılı Kararları, s. 219 – 220; TUNCAY, s. 149; NARMANLIOĞLU, s. 349; SUR, s. 259; SÜMER, İş Hukuku, s. 238; DUMAN, s. 124. Ayrıca bkz. Yarg. 9.HD., T. 28.06.2001, E. 2001/10907, K. 2001/11069, KILIÇOĞLU, Dava ve Çözüm Yolları, s. 415 – 416.

işverenin işyeri aynı işkolunda ise söz konusu baraj koşulunun sağlamıp sağlamadığı hususunda sayısal hesaplamada dikkate alınacaktır²⁹⁰.

Yargıtay da bu hususta verdiği kararlarından birinde, asıl işverenle alt işverenler arasında bulunan sözleşme ilişkisine bakıldığı takdirde alt işverenlerin her birinin mevzuat uyarınca farklı işverenler olduğu ve bu nedenle alt işverenin işçilerinin bu nedenle asıl işverenin işyerinde toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespitinde işyerindeki çoğunluk hesabında dikkate alınmayacağını ifade etmiştir²⁹¹.

Yargıtay vermiş olduğu bir başka kararında da, bir işverenin işyerinde yürütülen işin bir bölümünde veya bölümlerinde iş alıp gerçek manada alt işveren olanlar için asıl işverenin işyeri kapsamında işyerleri kurulmuş olacağını belirtmiş ve söz konusu işyerlerinde çalışan alt işveren işçilerine uygulanmak amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin kazanılması için alt işverenin işçileri ve bu işçilerden sendikaya üye olanların sayılarının dikkate alınacağını ve bu bakımdan alt işverenin kendi işyerinde çalıştırmakta olduğu işçilerin, asıl işverenin işçileri ya da mevcutsa diğer alt işverenlerin işçileri ile bir arada değerlendirilmesinin mümkün olmadığını belirtmiştir²⁹².

dd) İşyerinde Çalışan Stajyerler

Stajyer, bir işyerinde uygulamayı izleyerek ve uygulamaya dâhil olarak işleri öğrenen ve bu amaçla işveren yanında çalışan kimsedir²⁹³.

Daha önce belirttiğimiz üzere, 2822 sayılı TSGLK sistemine göre hizmet sözleşmesi ile çalışan işçiler, yetki tespitinde göz önüne alınır. Stajyerler ise çalıştıkları işyerinde bir hizmet sözleşmesi ile çalışmazlar. Çünkü hizmet sözleşmesinin işçi açısından esasını, ücrete hak kazanma, geçim sağlama oluşturur. Oysa stajyer için, işverenle arasındaki sözleşmenin esasını işi öğrenme ve tecrübe edinme oluşturur²⁹⁴. Bu nedenlerle stajyer olarak çalışanlar, ne 2821 sayılı Sen. K.

²⁹⁰ ÇELİK, Tespit, s. 18; DUMAN, s. 124.

²⁹¹ NARMANLIOĞLU, s. 349; DEMİR, s. 297. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 26.11.1993, E. 15308, K. 17400, TÜHİS, Sayı: 3, Kasım – Şubat 1994, s. 21 – 22.

²⁹² Yarg. 9. HD., T. 30.12.1999, E. 20287, K. 20455, EKONOMİ, 1999 Yılı Emsâl Kararları, s. 389.

²⁹³ ÇELİK, Tespit, s. 16, (ayrıca bkz. ÇELİK, s. 40); SÜZEK, s. 128; DUMAN, s. 121.

²⁹⁴ ÇELİK, Tespit, s. 16, (ayrıca bkz. ÇELİK, s. 40 – 41); DUMAN, s. 121.

kapsamına ne de 2822 sayılı TSGLK kapsamına dâhil değildirler ve bu nedenden ötürü toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için yapılan sayısal hesaplamalarda dikkate alınmazlar²⁹⁵.

Ancak DUMAN'a göre, süre ve program olarak staj şartlarının aşılması suretiyle bir kimse bir işyerinde çalışmakta ise artık bu saatten sonra hizmet sözleşmesi ile çalışan işçi olarak kabul edilmeli²⁹⁶ ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tespiti için yapılan sayısal hesaplamalarda dikkate alınmalıdır²⁹⁷.

Nitekim Yargıtay da bu hususu; “... *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 14.10.1996 tarihli yetki tespitine işveren tarafından itiraz edilmiştir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 2/I. maddesine göre işçi: Hizmet sözleşmesine dayanarak çalışanlara denir. Anılan Kanunun 20/I maddesine göre onaltı yaşını doldurmuş olup da Sendikalar Kanununa göre işçi sayılanlar işçi sendikalarına üye olabilirler. Hükme esas alınan bilirkişi raporunun ilk seçeneğine göre stajyer öğrenci kabul edilen 27 kişi çalışanlar listesine katılmamıştır. Stajyer öğrenci olarak değerlendirilen işçilerden 3308 sayılı Kanunun 18. maddesi uyarınca stajyer olan meslek lisesi öğrencisi 9 kişi dışındakilerin okudukları okulda kurs ve sertifika programları dâhilinde kısa süreli eğitim alanlardan olduğu dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Söz edilen kişilerin hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışmalarına herhangi bir yasal engel bulunmamaktadır. Bu durumda çalışan işçi sayısı 740 sendikalı işçi sayısı 365 olup 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun madde 12’de belirtilen yarıdan fazla işçinin aleyhine itiraz olunan sendikaya üyelik durumu gerçekleşmemektedir. İtirazın kabulü ile yetkinin iptaline karar verilmesi gerekirken aksi düşünce ile hüküm kurulması hatalı olup bozularak ortadan kaldırılmasına itirazın kabulüne karar vermek gerekmiştir.” demek suretiyle ifade etmiştir²⁹⁸.*

²⁹⁵ ÇELİK, Tespit, s. 17; TUNCAY, s. 150; DEMİR, s. 297; SUR, s. 259; SÜMER, İş Hukuku, s. 237. DUMAN, s. 121.

²⁹⁶ SÜZEK, s. 129; ÇELİK, s. 37; DUMAN, s. 121.

²⁹⁷ ÇELİK, s. 40 – 41; DUMAN, s. 121.

²⁹⁸ Yarg. 9. HD., T. 22.01.1998, E. 1998/147, K. 1998/425, KILIÇOĞLU, s. 351 – 352.

ee) İşyerinde Meslekî Eğitim ve Sanat Öğrenen Öğrenciler

3308 sayılı Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kanunu²⁹⁹ m. 22'ye göre, işyerlerinde meslekî eğitim alan öğrenciler 2822 sayılı TSGLK kapsamına dâhil değildir. Meslekî eğitim görmek amacıyla işveren yanında çalışan öğrencilerin, işveren ile aralarındaki ilişki hizmet sözleşmesine dayanmamaktadır³⁰⁰.

2822 sayılı TSGLK'nın sistemine göre de, hizmet sözleşmesi ile çalışan işçiler dikkate alınacağından bu durumda işyerlerinde meslekî eğitim gören öğrenciler dikkate alınmayacaktır³⁰¹.

ff) İşyerinde Çalışan Çıraklar

Çıraklık, 3308 sayılı Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kanununda düzenlenmektedir. Ancak bu kanunun 2. maddesine göre, bu kanunda hüküm bulunmayan hâllerde BK hükümleri uygulama alanı bulur.

Bir işyerinde çırak olarak çalışmanın amacı, kanunî esaslar kapsamında bir meslek dalında ilgili mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını işyerinde çalışarak geliştirmek ve mesleği hem teorik anlamda hem de uygulama anlamında öğrenmektir³⁰². Diğer bir ifadeyle, işverenin çırağa belirli bir meslek ya da sanatı öğretmek ve meslekî gelişmesine yardımda bulunmak taahhüdüne karşılık olarak çırağın bu amaç kapsamında iş görme edimini yüklediği bir sözleşme olarak çırağın hukukî durumu açıklanabilir³⁰³. Bu tanımlardan anlaşıldığı üzere, işveren ile çırak arasında hizmet sözleşmesi yoktur ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin hesabında hizmet sözleşmesiyle işverene bağlı çalışanlar dikkate alınır.

3308 sayılı Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kanunu kapsamında çıraklar, öğrenci statüsünde olduğundan, çıraklar 2821 sayılı Sen. K. ve 2822 sayılı TSGLK kapsamına girmezler. İşverenle aralarındaki ilişki hizmet sözleşmesine de

²⁹⁹ RG. T: 19.06.1986, RG S: 19139. 3308 Sayılı Kanunun ismi 4702 sayılı Kanunun 22. maddesi ile (RG T: 10.07.2001, RG S: 24458) Meslekî Eğitim Kanunu olarak değiştirilmiştir.

³⁰⁰ ÇELİK, Tespit, s. 15; DUMAN, s. 120.

³⁰¹ ÇELİK, Tespit, s. 15, TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 364; SUR, s. 259; SÜMER, İş Hukuku, s. 237; DUMAN, s. 120.

³⁰² ÇELİK, s. 38; DUMAN, s. 119.

³⁰³ SÜZEK, s. 125; ÇELİK, s. 38.

dayanmadığı için toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tespitinde sayısal hesaplamada çıraklar dikkate alınmazlar³⁰⁴.

gg) Muvazaalı Olarak İşe Alınan İşçiler

İşyerlerinde yetki başvurusundan kısa bir süre önce, yetki talebinde bulunulan işyerine toplu olarak işçi alınması ve başvurudan bir süre sonra da işçilerin çıkarılması gibi durumlarda muvazaanın varlığından şüphelenilir. Böyle durumlarda muvazaanın olup olmadığı hususunda hâkim, bunu re'sen dikkate alır ve dikkatli bir inceleme yapılması gerekir³⁰⁵.

Diğer bir ifadeyle, bazı işverenler, işyerinde bir sendikanın yetki kazanmasını önlemek maksadıyla toplu pazarlık süreci yaklaşınca sendika üyesi olmayan işçiler almaktadır. Bu hususta Yargıtay, yetki başvurusu tarihinden kısa bir süre önce işyerinde toplu olarak işçi alındığı tespit edildiği takdirde, söz konusu işçi alımının nedenlerinin ve bu işçi alımının gerekli olup olmadığını araştırılmasının gerektiğini ifade etmektedir³⁰⁶.

Nitekim Yargıtay, bu husustaki bir kararında, işverenin bağlı bulunduğu holdingden çok sayıda işçinin yatay geçiş ile işyerine katılması durumunda, bu durumun üretimdeki artış nedeniyle meydana geldiğinin ispat edilemeyip, söz konusu durumun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yapılan başvurudan çok kısa bir süre önce gerçekleştiğini ve bu nedenle muvazaa ihtimalini değerlendirerek,

³⁰⁴ **ÇELİK**, Tespit, s. 15, (ayrıca bkz. **ÇELİK**, s. 40); **TUNÇOMAĞ / CENTEL**, s. 364; **DEMİR**, s. 297; **SÜMER**, İş Hukuku, s. 237; **DUMAN**, s. 120.

³⁰⁵ **DEMİR**, s. 297, 303; **SUR**, s. 259 – 260; **DUMAN**, s. 121. Ayrıca bu konuda bkz. Yarg. 9. HD., T. 29.09.1989, E. 1989/7747, K. 1989/7408, **KILIÇOĞLU**, s. 349 – 350; Yarg. 9. HD., T. 04.06.1996, E. 1996/17892, K. 1996/18886, **KILIÇOĞLU**, s. 348 – 349; Yarg. 9. HD., T. 02.02.1998, E. 1998/1467, K. 1998/1405, **KILIÇOĞLU**, s. 348; Yarg. 9. HD., T. 05.03.1998, E. 1998/3330, K. 1998/3421, **KILIÇOĞLU**, s. 347 – 348; Yarg. HGK, T. 10.06.1998, E. 1998/9402, K. 1998/462, **KILIÇOĞLU**, s. 343 vd.; Yarg. 9.HD., T. 28.10.1998, E. 1998/15982, K. 1987/15433, **KILIÇOĞLU**, Dava ve Çözüm Yolları, s. 477.

³⁰⁶ **DEMİR**, s. 297, 303; **SUR**, s. 259 – 260; Yarg. 9. HD., T. 29.09.1989, E. 1989/7747, K. 1989/7408, **KILIÇOĞLU**, s. 349 – 350; Yarg. 9. HD., T. 04.06.1996, E. 1996/17892, K. 1996/18886, **KILIÇOĞLU**, s. 348 – 349; Yarg. 9. HD., T. 02.02.1998, E. 1998/1467, K. 1998/1405, **KILIÇOĞLU**, s. 348; Yarg. 9. HD., T. 05.03.1998, E. 1998/3330, K. 1998/3421, **KILIÇOĞLU**, s. 347 – 348; Yarg. HGK, T. 10.06.1998, E. 1998/9402, K. 1998/462, **KILIÇOĞLU**, s. 343 vd.

böyle bir durumun iyi niyet kurallarıyla bağdaşmadığını belirtmiş ve bu durumda sadece işyerinde fiilen çalışan işçilerin dikkate alınacağını ifade etmiştir³⁰⁷.

4. İşletme Toplu İş Sözleşmesinde İşyeri Bakımından Çoğunluk

a) Genel Olarak

2822 sayılı TSGLK m. 12/I gereğince bir işçi sendikasının işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi için bir işverene ait aynı işkolundaki işyerlerinin tümünde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye kaydetmiş olması gerekmektedir. Burada ifade edilmek istenen, işletmeye bağlı işyerlerinin tümünün tek bir işyeri gibi düşünüleceği³⁰⁸ ve çoğunluk tespitinin buna göre yapılacağıdır³⁰⁹.

Ancak yetkinin bu şekilde tespitinin söz konusu olabilmesi için 2822 sayılı TSGLK m. 3/II'de belirtilen, işletmenin varlığı için aranan şartların gerçekleşmesi

³⁰⁷ Yarg. 9. HD., T. 05.03.1998, E. 1998/3330, K. 1998/3421, **EKONOMİ**, Münir: Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Emsâl Kararları, Ankara – 2000, (1998 Yılı Emsâl Kararları), s. 126 – 127; ayrıca bkz. **SUR**, s. 260.

³⁰⁸ Yarg. 9. HD., T. 23.02.1990, E. 1990/2093, K. 1990/1797, **KILIÇOĞLU**, s. 338 – 339: “ ... Gerçekten 2821 sayılı TSGLK'nun 3. maddesinin 2. fıkrasına göre, tüzelkişiliğe ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir ve bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir. Aynı kanununun 12. maddesi hükmünce de işletme sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak nazara alınır ve yaridan fazla çoğunluk bu göre hesaplanır.

Uyuşmazlıkta gerek Kazlıçeşmede ki ve gerekse Merter de ki işyerlerinin ayrı tüzel kişiliklere sahip olmadıkları her iki işyerinin Distaş Deri İmalat Sanayii ve Ticaret A.Ş. tüzel kişiliğinin aynı işkolunda işyerleri olduğu anlaşılmaktadır. Esasen her iki işyerinin aynı işkolunda olduğunda bir uyuşmazlıkta yoktur. Şu durumda her iki işyerinin işletme kapsam ve kavramı içinde mütalaa edilmesi ve bunun sonucu olarak da çoğunluk tespitinde bir bütün olarak nazara alınması gerekir. Birlikli de raporunda bu hususu açıkça vurgulamıştır. Buna göre Bakanlığın Kazlıçeşme işyerini işletme dışında görerek çoğunluk tespiti yoluna gitmiş olması doğru değildir. O halde Çalışma Bakanlığının tespitine yapılan itirazın kabulü ile söz konusu çoğunluk tespitinin iptaline ve adı geçen işverene yapılabileceğinin tespitine karar vermek gerekmiştir. Bu durumda artık birlikli raporunda sözü edilen ve dairemizce onanmış olan karara dayanılmış olması isabetli olamaz.”

Yarg. 9. HD., T. 09.12.1986, E. 10755, K. 12024, **NARMANLIOĞLU**, s. 341, dn. 159: “... A.Ş.'nin Ankara, İstanbul, Bursa, İzmir ve Adana'da bulunan işyerlerinin aynı işkolunda bulunduğu tartışmasızdır. Şu halde bu işyerlerinin... A.Ş.'ne ait bir işletme kavramı içinde mütalaa edilmesi gerekir. Böyle olunca kanunun amir hükmü uyarınca bu işyerlerini içine alan işletme seviyesinde bir toplu iş sözleşmesi yapılması mümkündür. İşletme kavramı bölünerek her birinde işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapılması yapılamaz. Değişiklikten önce, toplu iş sözleşmesi safhasına gelmemiş işyeri seviyesinde kesinleşmiş olan yetki kazanılmış hak teşkil etmez ve kanunî kuralı ortadan kaldırmaz. Aksi düşünce işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasını engeller ki bu, kanunun az önce açıklanan amir hükmüne aykırı olur.”; aynı doğrultuda bkz. Yarg. 9.HD., T. 10.12.1998, E. 1998/17451, K. 1998/17975, **KILIÇOĞLU**, Dava ve Çözüm Yolları, s. 474 – 475.

³⁰⁹ **İŞİK**, s. 64; **REİSOĞLU**, Ehliyet, Yetki ve Çağrı Yöntemi, s. 9; **AKI**, Toplu Pazarlık Düzeni, s. 29; **ELBİR**, s. 207; **EKONOMİ**, s. 13 vd.; **ŞAHLANAN**, s. 57; **TUĞ**, s. 84; **DEMİR**, s. 297; **ŞAKAR**, s. 334; **İŞIKLI**, s. 302; **KUTAL**, s. 609; **GÜNAY**, s. 186; **KOCABIYIK**, s. 38; **DUMAN**, s. 103.

gerekmektedir. Söz konusu şartlar gerçekleşmediği takdirde ise, işletmeye bağlı işyerlerinin çoğunluk belirlenmesinde ayrı ayrı işyerleri olarak dikkate alınması gerekecektir³¹⁰.

Bir gerçek ya da tüzel kişiye veya bir kamu kurum ya da kuruluşuna ait olup da, aynı işkoluna dâhil bulunan birden fazla işyeri 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu bakımından bir işletme sayılacak ve böyle bir durumda işletme toplu iş sözleşmesi yapılması zorunluluğu bulunacaktır. Böyle bir durumda işletmeye dâhil işyerlerinden biri ya da birkaçı için ayrı ayrı sözleşme yapılması imkânı bulunmamaktadır³¹¹. Hatta mevzuatın imkân verdiği dönemde, önceden

³¹⁰ OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 5. Yarg. 9. HD., T. 09.02.1990, E. 1990/719, K. 1990/1242, KILIÇOĞLU, s. 339 – 340: “... Buna göre, bir gerçek ve tüzel kişilikte işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için o gerçek veya tüzel kişiliğin aynı işkolunda birden çok işyerine sahip olması gerekmektedir. Ayrı bir tüzel kişiliğe sahip bir şirketin holding adı verilen diğer bir tüzel kişiliğe şirketin işyeri olarak mütalaa edilmesi ise mümkün değildir. Böyle olunca ayrı tüzel kişiliğe sahip olan bir şirketi, yine ayrı bir tüzel kişiliği olan şirket ile birlikte bir bütün olarak mütalaa edilmesi ve her ikisinin işletme toplu iş sözleşmesi kapsamı ve kavramı içinde düşünülmesi söz konusu olamaz. Ayrı tüzel kişiliğe sahip müessese ve işyerlerinin 2822 sayılı Kanun anlamında işletme kapsam ve kavramı içinde kabul edileceği hususu, sadece kamu kurum ve kuruluşları için geçerlidir. Kamu kurum ve kuruluşları için geçerli olan kuralın özel hukuk tüzel kişileri içinde uygulanması, kıyas yolu ile dahi olsa kabul edilemez.

Bu anlatım nedeniyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının davacı şirket işyerini işletme kapsamı içinde mütalaa ederek çoğunluk tespitinde nazara almış olması isabetsizdir. O halde söz konusu Bakanlık tespitinin davacı şirket açısından iptaline karar vermek gerekmiştir.”

³¹¹ Yarg. 9 HD., T. 13.03.1989, E. 1989/2148, K. 1989/2465, KILIÇOĞLU, s. 340 – 341: “...Gerçekten 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun değişik 3. maddesinin 2. fıkrasında, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir T.İ.S yapılabileceği, bu kanun anlamında bu sözleşmeye işletme T.İ.S denileceği hükme bağlanmıştır. Bu hüküm kamu düzeni ile ilgili ve emredici nitelikte bir hüküm olup uyulması zorunludur. Böyle olunca bu kanun anlamında işletme kapsamı içinde bulunan bir işyeri veya işyerlerinde işyeri düzeyinde T.İ.S yapılabilmesi ve işyeri düzeyinde çoğunluk tespiti istenmesi Bakanlıkça işyeri düzeyinde çoğunluk tespiti istenmesi ve Bakanlıkça işyeri düzeyinde çoğunluk tespiti yoluna gidilmesi mümkün olamaz. Buna göre davada söz konusu edilen işyeri gerçekten 2822 sayılı Kanun anlamında işletme kapsamı içinde ise, o takdirde bu işyeri için işyeri düzeyinde çoğunluk tespiti istenemeyeceğinden ve yetki verilemeyeceğinden karşı taraf sendika için yapılan tespit iptali gerekir. Dosyada sözü edilen işyerinin işletme kapsamı içinde olup olmadığı kesinlikle anlaşılmamaktadır. Bunun için gerekli araştırma ve inceleme yapılarak, sonucuna göre karar verilmelidir. Her ne kadar mahkemece işletme T.İ.S söz konusu olsa dahi, işletme kapsamına girdiği iddia edilen diğer işyerleri için ilgili sendikalara yetki verilmiş olduğundan ve o yetkiye dayanılarak yapılacak T.İ.S.leri sona ermeden işletme T.İ.S yapılamayacağından bahisle davacının iddiasının yerinde olmadığı belirtilmiş ise de, bu düşünce tarzı 2822 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce yapılmış ve kanunun yürürlüğü sırasında henüz sona ermemiş olan T.İ.S.leri yönünden geçerlidir. Olayda sözü edilen dairemiz kararları da o döneme ait kararlardır. 2822 sayılı Kanunun yürürlüğünden sonra işletme kapsamı içinde kalan işyerleri içinde işyeri düzeyinde esasen yetki verilemeyeceğinden intikal dönemindeki Yargıtay kararlarının emsâl alınması söz konusu edilemez.

O halde, az önce belirtildiği gibi bu işyerinin 3299 sayılı yasa ile değişik 2822 sayılı kanun anlamında işletme kapsamı içinde kalıp kalmadığı kesin olarak tespit edilmek ve işletme kapsamı

işletmeye dâhil olmayan, fakat kanun değişikliği sonucu işletme içinde mütalaa edilmesi gereken bir işyeri için ayrı bir yetki alınmış ve kesinleşmiş bulunsa bile sonuç değişmemektedir. Yani kanunda yapılan değişiklikten önce, bir veya birkaç işyerinde yetki kesinleşmiş olsa dahi kanundaki esasın (işletmeye dâhil olan işyerlerinin tümü için tek bir sözleşme yapılabileceği esasının) uygulanması gerekmektedir³¹².

Yasa Tasarısı Taslağında, işletme toplu iş sözleşmelerine şu şekilde değinilmiştir: “...Aynı gerçek veya tüzel kişiye yahut aynı kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır... / İşverenler, işletme niteliğini kazanan veya bu niteliği yitiren işyerlerini, bu niteliğin kazanılması veya yitirilmesi tarihini izleyen ayın sonuna kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmekle yükümlüdürler.”³¹³. İşverenlerin bu yükümlülüğe uymamaları 2822 sayılı TSGLK m. 81 uyarınca idarî para cezası yaptırımını ile cezalandırılmalarına neden olur. Söz konusu değişiklik, daha net sonuçlara ulaşmak açısından yerindedir³¹⁴.

Burada belirtilmesi gerekir ki, işletmeye dâhil bulunan işyerlerinden birinde bile bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte ise, bu sözleşme sona ermediği müddetçe işletme bazında yetki talep edilmesi ve yetki belgesi verilmesi kesinlikle mümkün değildir. Böyle bir durumda yetki talebi, ancak mevcut toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimine yüzyirmi gün kala yapılabilir ve yetki prosedürü bu şartla

çinde kaldığı anlaşılırsa, Öz Gıda-İş Sendikası adına yapılmış olan çoğunluğa ilişkin Bakanlık tespitinin iptaline karar verilmek gerekir.”

³¹² NARMANLIOĞLU, s. 341 – 342.

³¹³ ŞAHLANAN, Ön Tasarı, s. 1282, (ayrıca bkz. ŞAHLANAN, Fevzi: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Ön Tasarının Değerlendirilmesi, MESS Mercek Dergisi, Sayı: 37, Ocak – 2005, (Ön Tasarının Değerlendirilmesi), s. 58); http://209.85.129.132/search?q=cache:cPkv4-t4JUJ:www.cimse-is.org.tr/v1/downloads.php%3Fcat_id%3D1%26download_id%3D4+TOPLU+%C4%B0%C5%9E+S%C3%96ZLE%C5%9EMES%C4%B0+GREV+VE+LOKAVT+KANUNU+SON+DE%C4%9E%C4%B0%C5%9E%C4%B0KL%C4%B0KLER&cd=12&hl=tr&ct=clnk&gl=tr, (Erişim Tarihi: 27.06.2008).

³¹⁴ ŞAHLANAN, Ön Tasarı, s. 1282, (ayrıca bkz. ŞAHLANAN, Ön Tasarının Değerlendirilmesi, s. 58).

yürütülebilir³¹⁵. Yapılan yasa değişikliği teklifinde, yüzyirmi günlük süre altmış güne indirilmektedir³¹⁶.

İşletme toplu iş sözleşmesi terim olarak ele alındığında, bu hususun REİSOĞLU tarafından eleştiriye uğradığı görülmektedir. 275 sayılı TSGLK’da işletme toplu iş sözleşmesi yer almamaktadır. Ancak söz konusu kanun zamanında düzenlenen yasa taslaklarında şu anki kanun hükmünde yer alan tanım bulunmaktaydı³¹⁷. Yazara göre, gerçek veya tüzel kişiye ait aynı işkolundaki birden fazla işyerinin tek bir işyeri gibi sayılıp, yetki tespitinin buna göre yapılması yanlıttıcıdır. Çünkü bir gerçek veya tüzel kişinin tüm işyerleri, aynı işletme kapsamında olmayabilir. Bu durumda, çeşitli işletme sözleşmeleri meydana gelir. Ayrıca farklı aynı gerçek veya tüzel kişiye ait olup farklı işkollarında bulunan işyerleri, birbirinin amacına hizmet etmekte ya da desteklemekte de olabilir. Bu gibi durumlarda ancak toplu iş sözleşmesine özel hükümler koymak yoluyla bu problem aşılabilecektir³¹⁸.

b) İşletmede İşyerinin Devri

2822 sayılı TSGLK m. 8’e göre; “...*toplular iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi toplular iş sözleşmesini sona erdirmez.*”. Yani işletmeye devir ile dâhil edilmiş olan bir işyerinde toplular iş sözleşmesi mevcutsa, bu toplular iş sözleşmesi süresi dolana kadar devam eder. Eğer toplular iş sözleşmesi yetkisinin kesinleşmesinden sonra böyle bir devir, muvazaa teşkil ediyorsa bu durumda devrin hükümsüz olduğu kabul edilmelidir³¹⁹.

2822 sayılı TSGLK m. 3/II’ye göre; “*Bir gerçek ve tüzelkişiyeye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplular iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme*

³¹⁵ SUR, s. 257, 287; GÜNAY, s. 196.

³¹⁶ SUR, s. 257, 287.

³¹⁷ Bkz. REİSOĞLU, Ehliyet, Yetki ve Çağrı Yöntemi, s. 13.

³¹⁸ REİSOĞLU, Ehliyet, Yetki ve Çağrı Yöntemi, s. 15.

³¹⁹ ÇELİK, s. 511; SUR, s. 251; ULUCAN, Devrim: Tebliğ: Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2003, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, Ankara – 2005, s. 157 – 187, s. 173.

toplu iş sözleşmesi denir... ”. Kamu düzenine ilişkin olan bu hüküm karşısında, bir işçi sendikasına yetki belgesi verilmiş olan bir işyerini devralan yeni işverenin aynı işkolunda faaliyet gösteren başka işyerlerinin de bulunması durumunda artık bu işveren yetki belgesiyle bağlı olmayacaktır³²⁰. Yani eğer işverenin diğer işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi mevcutsa, söz konusu toplu iş sözleşmesinin bitmesi beklenir, eğer mevcut değilse işletme için toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi başvurusunda bulunulur³²¹.

Buna karşılık Yargıtay; *“Dosyadaki bilgi ve belgelerden Toros Tarım Sanayi ve Ticaret AŞ’nin tespiti konu Adana’daki işyerinden başka Mersin’de kurulu Akdeniz Gübre Sanayi AŞ ile birleşmesi sonucunda bu şirketin Mersin’deki işyerinin tüm işçileri de dâhil olmak üzere davalı İşverene devredildiği, bu işyerinde 1.9.2004/31.8.2006 süreli toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu, yine Samsun Gübre Sanayi AŞ’nin özelleştirilmesi sonucu varlık satışı ile işyerinin davalı şirket tarafından satın alındığı ve bu işyerinde de 1.5.2003 - 30.4.2007 tarihleri arasında geçerli toplu iş sözleşmesinin bulunduğu, her iki sözleşmenin tarafı işçi sendikasının da davacı sendika olduğu, davalı şirkete ait üç işyerinin de aynı işkolunda kurulu olup bir işletme oluşturduğu anlaşılmaktadır. Ancak sonradan birleşme ve satış yolu ile devir alınan bu iki işyerinde işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmeleri hâlen yürürlükte bulunmaktadır. Bu durumda 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 3/2. maddesinde yer alan düzenlemenin kamu düzeni ile ilgili olduğundan bahisle ve salt işletme kavramından hareketle işyerinin sonradan edindiği işyerlerindeki sözleşmelerinin sona ermesinin beklenmesi gerektiği, daha sonra işletme düzeyinde çoğunluk tespiti için başvuruda bulunulabileceğini kabul etmek tespiti konu işyerinin toplu iş sözleşmesiz bırakmak olur ki bu doğru değildir. Sonradan oluşan fiili bir durum nedeni ile dava konusu işyerlerinde çalışan işçilerin Anayasal Toplu İş Sözleşmesi hakkından mahrum bırakılması yasanın amacına aykırıdır, Mahkemece davacı sendikanın başvuru tarihinde, çoğunluk tespitine konu işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunun üyeliğine sahip olup olmadığının tespiti*

³²⁰ Yarg. 9. HD., T. 25.11.1996, E. 1996/771, K. 1996/711, **KILIÇOĞLU**, s. 395.

³²¹ **EKONOMİ**, s. 15 – 16; **ŞAHLANAN**, s. 88; **DEMİR**, s. 298; **TUĞ**, s. 100; **SUR**, s. 252; **DUMAN**, s. 192.

gerekirken farklı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı bulunduğundan kararın bozulması gerekmiştir.” şeklinde görüş belirtmiştir³²².

Bir işçi sendikası tarafından işletme toplu iş sözleşmesi yetki belgesi alınması durumunda, taraflarca toplu iş sözleşmesi imzalanmadan işletme kapsamında ki bir işyerinin başka bir işverene devredilmesi durumunda, bu işyerini devralan işveren artık söz konusu yetki belgesiyle bağlı olmayacaktır³²³. Öğretide genel olarak kabul gören görüşe göre, kesinleşmeyen bir işletme toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi mevcut olduğu zaman yetki prosedürü başlatılmalı, eğer yetki kesinleşmiş ve fakat işletme toplu iş sözleşmesi imzalanmamışsa bu durumda işletme toplu iş sözleşmesi yetkisinin kazanıldığı andaki işyerlerini kapsadığı kabul edilmelidir³²⁴. ŞAHLANAN’a göre, böyle bir durumun işverenlerce kötüye kullanılması söz konusu olabilecektir³²⁵.

Nitekim bu durum, Yargıtay tarafından onanan bir iş mahkemesi kararının gerekçesinde şu şekilde yer almıştır: “...öğretide ileri sürülen ve Yargıtay kararı ile belirtilen işyeri hangi safhada devredilmiş ise, yeni işverenin o sırada eski işverenin yerine geçeceği görüşünün üzerinde durulması mümkün değildir. Çünkü bu görüş kesin bir işyeri yetkisinin alınmasından sonra işverenin değişmesi veya kesin işletme yetkisi sözleşmesinden sonra işletmenin bir bütün olarak işyerleri ile birlikte tek bir işverene devri hâlinde söz konusu olabilir.”³²⁶.

c) Değişiklik Yasa Tasarısındaki Düzenleme

Bu hususla ilgili olarak ise değişiklik yasa tasarı taslağının mevcut mevzuatın sekizinci maddesinde değişiklik öngören ikinci maddesinde şöyle bir düzenleme yer almaktadır: “İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyeri veya işyerinin bir bölümü devredildiğinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi olsa dahi, devralınan işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni işverenle işçi arasında

³²² Yarg. 9. HD., T. 11.07.2006, E. 2006/19490, K. 2006/20645, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

³²³ ŞAHLANAN, s. 90; TUĞ, s. 100; ÇELİK, s. 510; DUMAN, s. 193.

³²⁴ TUNCAY, s. 149; ÇELİK, s. 511; DUMAN, s. 193 – 194.

³²⁵ ŞAHLANAN, s. 89; DUMAN, s. 193.

³²⁶ Yarg. 9. HD., T. 26.05.1989, E. 1989/4303, K. 1989/4815, bkz. ÇELİK, s. 510.

iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder ve devirden itibaren bir yıl geçmedikçe işçi aleyhine değiştirilemez. Söz konusu hak ve borçların yeni bir toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmesi veya devir alınan işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin daha yüksek hak ve menfaatler sağlaması hâlinde bir yıllık süre uygulanmaz. Bir yıllık süre geçtikten sonra tarafların anlaşması ile veya 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi çerçevesinde iş sözleşmesinde değişiklik yapma hakkı saklıdır.”³²⁷.

5. Grup Toplu İşyeri Sözleşmesinde Çoğunluk

Grup toplu iş sözleşmesinin tanımına değişiklik Yasa Tasarısı Taslağında, mevcut düzenlemeye paralel olarak fakat açık bir şekilde yer verilmiştir. Yasa Tasarısı Taslağının 1. maddesinin üçüncü fıkrasına göre; “*Bir işveren sendikasına üye birden çok işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesine grup toplu iş sözleşmesi denir.*”³²⁸.

İşçi sendikası eğer bir grup toplu iş sözleşmesi yapacak ise, işveren tarafı olarak ancak bir işveren sendikası taraf olabilir³²⁹. Birden çok işyerini kapsayacak böyle bir grup toplu iş sözleşmesinde işçi sendikası, işveren sendikası üyesi işverenlerin işyerlerinin her birinde ayrı ayrı çoğunluğa sahip olmak zorundadır³³⁰. Diğer bir ifadeyle grup toplu iş sözleşmeleri için, işletme toplu iş sözleşmeleri için geçerli olan bütünlük ilkesi geçerli değildir³³¹. Hatta üye işverenlerinin bazılarının aynı işkolunda birden çok işyeri olması nedeniyle farklı işverenlerin oluşturduğu gruba dâhil işyeri, işyerleri ve işletmeler bir arada olabileceği gibi tümüyle işletme niteliğindeki birimlerden oluşan grup toplu iş sözleşmeleri de söz konusu olabilir³³².

³²⁷ <http://www2.tbmm.gov.tr/d2322-0240.pdf.pdf>, (Erişim Tarihi: 16.08.2009).

³²⁸ **ŞAHLANAN**, Ön Tasarı, s. 1282, (ayrıca bkz. **ŞAHLANAN**, s. 57 – 58); http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2076&id=100, (Erişim Tarihi: 27.06.2008); http://209.85.129.132/search?q=cache:cPkvi4-t4JUU:www.cimse-is.org.tr/v1/downloads.php%3Fcat_id%3D1%26download_id%3D4+TOPLU+%C4%B0%C5%9E+S%C3%96ZLE%C5%9EMES%C4%B0+GREV+VE+LOKAVT+KANUNU+SON+DE%C4%9E%C4%B0%C5%9E%C4%B0KL%C4%B0KLER&cd=12&hl=tr&ct=clnk&gl=tr, (Erişim Tarihi: 27.06.2008).

³²⁹ **ŞAHLANAN**, s. 57, (ayrıca bkz. **ŞAHLANAN**, Ön Tasarının Değerlendirilmesi, s. 58); **NARMANLIOĞLU**, s. 367; **DEMİR**, s. 297, 299; **DUMAN**, s. 103.

³³⁰ **ŞAHLANAN**, s. 57; **NARMANLIOĞLU**, s. 342, 367; **DEMİR**, s. 297, 299 **GÜNAY**, s. 186; **DUMAN**, s. 103.

³³¹ **DUMAN**, s. 133.

³³² **NARMANLIOĞLU**, s. 373; **DEMİR**, s. 290 – 291, 299.

Grup toplu iş sözleşmelerinde önemli bir nokta da, yetki başvurusu yapıldığı zamanda, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerlerinin birinde ya da birkaçında uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin olması durumudur. Böyle bir durumda her işyeri için ayrı ayrı yetki koşulları inceleneceğinden, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tek tek inceleme yapacak, başvuruyu tümünden değil sadece yürürlükte toplu iş sözleşmesi bulunan işyerleri için başvuruyu reddedecektir³³³.

Ayrıca 2822 sayılı TSGLK'nın değiştirilmesini öngören yasa tasarı taslağına göre grup toplu iş sözleşmesinin niteliğine ilişkin bir itiraz bulunması durumunda, yetkili mahkeme işverenlerin üye olduğu işveren sendikasının merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesidir³³⁴.

³³³ ŞAHLANAN, s. 64; NARMANLIOĞLU, 367; DEMİR, s. 290 – 291, 299; DUMAN, s. 133 – 134.

³³⁴ ŞAHLANAN, Ön Tasarı, s. 1283, (ayrıca bkz. ŞAHLANAN, Ön Tasarının Değerlendirilmesi, s. 58).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİNİN TESPİTİ VE YETKİ İTİRAZI

I. YETKİ TESPİTİ

A. Genel Olarak

Yetki tespiti açısından öncelikle mülga 275 sayılı TSGLK'yı değerlendirirsek, bu kanun döneminde işkolunda kurulu herhangi bir sendikanın toplu pazarlık için çağrıda bulunabildiğini belirtmemiz gerekir. Çağrı ilan edilip kendilerine yazı ile bildiri yapıldıktan sonra ilgili diğer sendikalar öncelikle Bölge Çalışma Müdürlüğüne ya da işkolu düzeyinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına, sonra iş mahkemesine veya Yargıtay'a başvurarak yetkiye itiraz edebiliyorlardı. Diğer bir deyişle iki dereceli bir itiraz mekanizması vardı.

275 sayılı TSGLK m. 12'de, işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmeleri için yetki tespiti farklı hükümlerle düzenlenmekteydi. Kendisini yetkili olarak gören kuruluşun başvurusu ile başlayan yetki tespiti prosedürü, işkolu toplu iş sözleşmesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında, işyeri toplu iş sözleşmeleri için ise Bölge Çalışma Müdürlüğü'nden, sözleşmenin yapılacak olduğu işkolu ve işyerindeki faaliyet gösteren işçi kuruluşlarının adresleri alınarak toplu iş sözleşme yapma isteğini bildirmesi ve işkolu toplu iş sözleşmesi yapabilmek için Ankara, İstanbul ve İzmir'de yayımlanan bir gazetede hangi işkolunda toplu iş sözleşmesi yapmak istendiği, eğer işyeri toplu iş sözleşmesi yapılmak isteniyorsa bu durumda mahalli bir gazetede başvuru ve bildirim ilanının yapılması gerekiyordu. Bu prosedürün amacı ilgilileri durumla ilgili bilgilendirmek ve eğer kuruluş yetkili değilse, ilgililerin itiraz etmesini sağlamaktır³³⁵.

Ayrıca işçi sendikası ya da üst kuruluşlar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ya da Bölge Çalışma Müdürlüğüne adres listesini almak için yaptıkları başvuruya cevap gelmemesi hâlinde iş mahkemesine itiraz hakları bulunmaktaydı. Bunun yanında eğer kuruluşlar, bildirim yapacakları kuruluşların adreslerini biliyor

³³⁵ OKUR, s. 793; ESENER, İş Hukuku, s. 418; TUNÇOMAĞ, s. 50 vd.; UZEL, s. 12 vd.; GÜNAY, s. 198; DUMAN, s. 129.

ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı veya Bölge Çalışma Müdürlüğünden cevap gelmemesine rağmen bildikleri için ilgililere bildirimde yine de bulunmuşlarsa, yine bu bildirim o dönemde geçerli ve yeterli oluyordu. Ancak bu durumda, işverene yazılı bildirimde bulunma zorunluluğu yoktu. Bu Kanuna göre, bildirim ve ilan koşullarının her ikisinin beraber yerine getirilmesi gerekmektedir, hangisinin daha önce yapıldığının bir önemi bulunmamaktaydı. Ayrıca bu koşullardan birinin eksik olmasına rağmen bir toplu iş sözleşmesi yapılmışsa, ancak daha sonra yetkisizlik konusunda bir itiraz yapılırsa ve bu durum bu itiraz sonucunda anlaşılırsa sözleşme hükümsüz sayılıyordu³³⁶.

Yetki prosedürü ise, uzun ve karmaşık bir süreçten oluşmaktaydı. Toplu iş sözleşmesi yapma prosedürü işçi ve işveren tarafı için iç içe düzenlenmişti. Bildirimin ne şekilde yapılacağı, ilanının nerede ve ne tür bir gazetede yapılacağı, bildiri ve ilandaki usule aykırılık itirazları uygulamada bazı aksaklıklara neden olmaktaydı³³⁷. Ayrıca, üyelik belgelerinde yolsuzluk yapılması, sahte kayıt fişleri ve çekilme bildirimlerinin düzenlenmesi ciddi sorunlara yol açıyordu³³⁸.

Uygulamadaki sorunlar nedeniyle, o dönemde bir takım çözüm yollarına başvurulmuştur. Öncelikle sahteciliğin önlenmesi için 1970 yılında 29.07.1970 Tarihli ve 1317 sayılı Kanunla, 274 sayılı Sen. K.'nda değişiklik yapılmış ve çıkış bildirimlerinin noter huzurunda yapılması zorunluluğu getirilmiştir³³⁹.

Ayrıca sendikalar arası rekabetin o dönemde fazlasıyla artması, çalışma barışına zarar vermesi ve işçilerin gerçek iradelerinin tespit edilememesi nedeniyle sulh hukuk mahkemelerinde delil tespiti yoluna gidilmiştir. Bunun yanı sıra o dönemde, bu duruma çare bulmak için uygulamada belgelerle tespit, oylama

³³⁶ TUNÇOMAĞ, s. 50 vd.; UZEL, s. 16 vd.; DUMAN, s. 130.

³³⁷ TUNÇOMAĞ, s. 54 – 55; UZEL, s. 17 vd.; DUMAN, s. 130.

³³⁸ OĞUZMAN, Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi, s. 18 vd.; ÇELİK, İHU – 1975, TSGLK 11, No.4; UZEL, s. 33 vd.; KUTAL, Metin: Toplu Sözleşme Yetkisinin Saptanmasında İşçilerin Oyuna Başvurulması Yöntemi, İktisat ve Maliye Dergisi, Cilt: XXII, Sayı: 11, Şubat – 1976, s. 479; REİSOĞLU, Ehliyet, Yetki ve Çağrı Yöntemi, s. 8; SUR, s. 262. Ayrıca 1979 yılında Yargıtay'da vermiş olduğu bir kararda bu hususun önemini şu şekilde belirtmiştir. Yarg. 9. HD., T. 19.02.1979, E. 79/1983, K. 79/2187, REİSOĞLU, Ehliyet, Yetki ve Çağrı Yöntemi, s. 8, dn. 22: “(A) Sendikası 882 adet üye fişi ibraz etmiştir. Bunlardan 881 âdeti çağrı tarihi olan 31.01.1978 tarihini taşımaktadır. Bu kadar kısa sürede 881 işçinin üye kaydedilmesi normal hayat koşullarına uygun değildir. Bu tarihlerin ne zaman atıldığının araştırılması gerekir.”.

³³⁹ OĞUZMAN, Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi, s. 20 – 21; SUR, s. 262.

(referandum), durum tespiti ve irade açıklaması denilen yöntemlere başvurulmuştur³⁴⁰.

Bu yöntemlerden referandum³⁴¹, işçilerin özgür iradeleri ile hangi sendikaya üye olduklarını belirtmek amacıyla gizli oy kullanarak yetkili sendikanın saptanmasıdır³⁴². İrade açıklaması, açık oy ve açık sayım esasına göre yetkili sendikanın tespit edilmesidir. Durum tespiti de sendikaların işçilerle ilgili olarak vermiş oldukları belgelerden hangilerinin doğru ve kendileriyle alakalı olduğunu, iş müfettişleri ve sendika gözlemcilerinin bulunduğu ortamda ilgili işçilere sorulup işçilerin beyanının kimlik tespiti ile tutanağa kaydedilmesidir³⁴³.

Yetki tespiti için mahkemeler, 1970’li yıllarda referanduma, diğer bir ifade ile işçilerin oyuna başvurmuşlardır. Hukukumuzda yetkili sendikanın tespiti belirli bir prosedüre tâbi olduğu için bu uygulama tartışmalara neden olmuştu. Ancak Amerika Birleşik Devletleri’nde ki bu yöntem Türk hukuk sistemi ile uyuşmamaktaydı. Kaldı ki hukuk sistemimizde yetkili sendikanın tespit edilmesinde geçerli olan tarih mevcut sistemimizdeki gibi 275 sayılı TSGLK sisteminde de başvuru tarihiydi. Oysaki referanduma gidilmesi durumunda oylama tarihindeki durum tespit açısından belirleyici olmaktaydı. Bunun yanında referandum yoluna gidilmesi durumunda üyelikler değil, işçilerin o tarihteki tercihleri belirleyici olarak rol oynamaktaydı. Bu

³⁴⁰ **TUNÇOMAĞ**, s. 57 – 58; **REİSOĞLU**, Ehliyet, Yetki ve Çağrı Yöntemi, s. 11 – 12; **İŞIKLI**, s. 301; **GÜNAY**, s. 267 – 269; **UZEL**, s. 35, 43 vd.; **DUMAN**, s. 104 – 105.

³⁴¹ İstanbul İş Mahkemesi verdiği bir kararda oylamanın nasıl yapılması gerektiğine ilişkin ayrıntıları şu şekilde belirtmiştir: “...275 sayılı Yasanın 7, 11 ve 12. maddelerine göre, çoğunluk incelemesini yapma görevi, Bölge Çalışma Müdürlüğüne verilmiş olduğundan, oylamanın da aynı müdürlüğün yetkililerinin denetimi altında yapılması gerekir. Oylamanın gizli oy, açık sayım ilkesine uygun biçimde yürütülmesi, oy verme gün ve saatinin makul bir süre önce taraf sendikalara, işverene ve işçilere gereği gibi duyurulması, oy verme işinin işyerinde bütün işçilerin kolaylıkla katılabileceği bir zamanda ve gündüz yapılması, oylamaya katılanların kimliklerinin tespitinde işveren yetkililerinden ve taraf sendika gözlemcilerinden de yararlanılması, oy kullananların listesine imzalarının alınması, gerekli araç ve gereçlerin, taraf sendikaların yardımı ile sağlanması gibi ayrıntıların seçimi yöneten yetkililer tarafından yerine getirilmesi suretiyle yapılacak oylama sonucunda Bölge Çalışma Müdürlüğüne toplu iş sözleşmesine sahip sendikayı saptayarak, ona göre karar vermesi uygun görülmüştür.”, (bkz. **DUMAN**, s. 105 – 106).

³⁴² **COŞKUN**, Enis: Kesinleşen Yetkinin İptali, İHU – 1975, TSGLK 11, No. 3; **OĞUZMAN**, Kemal: Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Oylama Yolu İle Saptanması, İHU – 1975, TSGLK 11, No.2; **KUTAL**, s. 479; **TUNÇOMAĞ**, Referandum, s. 849, (ayrıca bkz. **TUNÇOMAĞ**, s. 57); **GÜNAY**, s. 267 vd.; **UZEL**, s. 43; **DUMAN**, s. 105.

³⁴³ **TUNÇOMAĞ**, s. 58; **DUMAN**, s. 105.

durumda yasal düzenleme ile uyumsuzluk gösteriyordu³⁴⁴. Ayrıca referandum her ne kadar işçilerin güvenini ve psikolojisini tatmin edici bir özellik arz ediyor olsa da, işyerinde seçim atmosferinden dolayı sendikaların aşırı vaatleri ve kuracakları olası maddî ve manevî baskı nedeniyle işyerindeki çalışma barışını olumsuz etkilemesi de gündeme gelebilecektir³⁴⁵. Ancak demokratik bir uygulama olması, işçileri sendika baskısından kurtarması ve oylamanın kısa sürede sonuç vermesi nedeniyle desteklendiği de olmuştur³⁴⁶.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ise, o dönemde bazı genelgeler yayımlayarak işçilere tek tek sorularak, irade beyanları ile yetkili sendikaların belirlenmesini istemiştir. Yargıtay da, bu doğrultuda isticvap yöntemine başvurmuştur³⁴⁷.

Ayrıca o dönemde, bir merkezi kayıt sistemi kurulması ve fişlerin tasnifinden yararlanarak yetkili sendikaların tespiti gündeme getirilmiştir. Fakat bunun gerçekleştirilmesi için ciddi bir teşkilatlanmaya ihtiyaç duyulduğu için o dönemde gündeme gelen bu sistem oluşturulamamıştır³⁴⁸.

2822 sayılı TSGLK sisteminde ise, toplu iş sözleşmelerinde tarafların yetkili olup olmadığının tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılmaktadır³⁴⁹ ve de belgeye dayalı tespit esası benimsenmiştir³⁵⁰. Görüldüğü

³⁴⁴ **ESENER**, İş Hukuku, s. 426; **OĞUZMAN**, İHU – 1975, TSGLK 11, No. 2; **REİSOĞLU**, Ehliyet, Yetki ve Çağrı Yöntemi, s. 15; **KUTAL**, s. 480; **SUR**, s. 262.

³⁴⁵ **ESENER**, İş Hukuku, s. 426 – 427; **REİSOĞLU**, Ehliyet, Yetki ve Çağrı Yöntemi, s. 5; **KUTAL**, s. 480; **TUNÇOMAĞ**, Referandum, s. 848; **UZEL**, s. 45 – 46; **DUMAN**, s. 106.

³⁴⁶ **OKUR**, s. 811 vd.; **ÇELİK**, İHU – 1975, TSGLK 11, No.4; **KUTAL**, s. 479 vd.; **ŞAKAR**, s. 334.

³⁴⁷ **TUNÇOMAĞ**, s. 57 – 58; **SUR**, s. 263; **GÜNAY**, s. 268; **DUMAN**, s. 107.

³⁴⁸ **SUR**, s. 263.

³⁴⁹ Yarg. 9. HD., T. 24.09.1998, E. 1998/14160, K. 1998/13610, **EKONOMİ**, 1998 Yılı Emsâl Kararları, s. 128 – 129: “Davacı ... Sendikası, davalılardan ... A.Ş.’ye ait işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak için çalışan işçilerle üyelerinin sayısının tespiti için 25.02.1997 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuruda bulunmuş olup Bakanlıkça bu konuda 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi grev ve Lokavt Kanunu 12 ve müteakip maddeleri uyarınca gerekli inceleme ve değerlendirme yapılmaktayken bir başka anlatımla henüz bir tespit söz konusu olmayan bir dönemde davacı sendika bu kez mahkemeye başvurarak davalı işverenin kimi işçileri yetki başvurusu üzerine işe aldığını, bunun sonuca etkili olmaması gerektiğini iddia ederek işyerinde çoğunluğun bulunduğunun tespitini istemiştir.

Mahkemece işin esasına girilerek inceleme yapılmak suretiyle sonuç olarak davanın reddine karar verilmiş ise de; önemle belirtmek gerekir ki, toplu iş sözleşmesi prosedürünün bizzat davacı sendika tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurularak işletilmeye başlatılmasından sonra öncelikle bu başvuru sonucunun beklenilmesi ve tespit niteliğine göre olumlu ya da olumsuz sonuç alındıktan sonra yasada sonraki aşamalar için öngörülen işlemlere

üzere, yürürlükteki bu sistem önceki sisteme göre nispeten daha resmîdir. Ayrıca günümüzde bilgi işlem sisteminden yararlanılıyor olması ciddi anlamda önceki sisteme göre kolaylık ve sürat sağlamaktadır³⁵¹.

Ayrıca 2822 sayılı TSGLK'da, yolsuzlukların önlenmesi amacıyla giriş ve çıkışların noter huzurunda yapılması şartı getirilmiş ve ayrıca üyelik ve çekilme fiş ve bildirimlerinin Bölge Çalışma Müdürlüğü ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Bunun yanında toplu pazarlığın her aşamasında resmî makam haberdar edilmektedir³⁵².

Ancak ILO denetim organları, sendika üyeliğine giriş ve çıkışların noter huzurunda yapılması şartını, üye olmayı ve üyelikten çıkmayı güçleştirdiği gerekçesiyle eleştirmektedirler. Nitekim 2008 yılında meclise sunulan yasa değişikliği teklifinde, söz konusu noter şartı kaldırılmaktadır³⁵³.

DEMİR'in bu hususla ilgili bir önerisi vardır. DEMİR'e göre, mevcut düzenlemede yer alan sendika üyeliği ve istifaların noter huzurunda yapılmasını şart koşan düzenlemeyi kaldırıp yerine referandum ya da durum tespiti yapılmasını öngören bir düzenleme yapılması daha yerinde olur. Çünkü birçok işçinin asgari ücretle geçindiği düşünüldüğünde, noter masrafları bu işçiler için yüksek kalacak ve sendika üyeliğinden caymalarına neden olacaktır. Ayrıca üyelik fişlerinde sahtecilik

girişilmesi gerekirdi. Bir başka anlatımla henüz olumlu olumsuz bir tespit yapılmadan mahkemeden ayrıca tespit talebinde bulunması anılan yasa kurallarına göre mümkün değildir. Böyle olunca dava açma koşulları gerçekleşmeden açılan bu davanın esastan incelemeye tâbi tutulup sonuçlandırılması usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir."

³⁵⁰ COŞKUN, İHU 1975, TSGLK 11, No. 3; DUMAN, s. 107.

³⁵¹ SUR, s. 263.

³⁵² DEMİR, s. 302; SUR, s. 263.

³⁵³ SUR, s. 263. Ancak Değişiklik Yasa Tasarısı Taslağında bu husus şu şekilde düzenlenmektedir: "İşçi sendikasına üyelik, işçinin 3 nüsha olarak doldurup imzaladığı üye kayıt fişini sendikaya vermesi ve sendikanın tüzüğünde belirlenen yetkili organının kabulü ile kazanılacak. Üyeliği kesinleşen işçinin üye kayıt fişinin bir nüshasının sendikaca 15 gün içinde bakanlığa postayla, ayrıca internet üzerinden elektronik ortamda gönderilecek. Her üye üyelikten çekilme bildirimini doldurup imzalamak suretiyle üyelikten çekilebilecek. Çekilme bildiriminin birer örneği işçi tarafından en geç 3 işgünü içinde ilgili işverene, sendikaya, Bakanlığa postayla ve ayrıca internet üzerinden elektronik olarak iletilecek.", <http://www.netgazete.com/NewsDetail.aspx?nID=500046>, (Erişim Tarihi: 24.04.2008). Ayrıca bkz. http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2076&id=100. (Erişim Tarihi: 27.06.2008).

vs. gibi problemler önlenmiş olacak ve süreç çok daha hızlı bir şekilde ilerleyecektir³⁵⁴.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tespiti için 2822 sayılı TSGLK m. 13 ve m. 14'te işçi sendikasının, işveren sendikasının veya işveren sendikası üyesi olmayan işverenin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurusunu düzenlenmiştir.

Ayrıca uygulamada çok az rastlanmakla beraber, 2822 sayılı TSGLK m. 14 uyarınca işveren ve işveren sendikaları da yetkili işçi sendikasının belirlenmesi için başvuruda bulunabilmektedir. Söz konusu hükme göre; işveren veya bağlı olduğu sendika Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yazı ile başvurarak, yetkili işçi sendikasını, üye ve işçi sayılarını, başvuran işverene veya işverenin bağlı bulunduğu işveren sendikasına ve işkolunda kurulu işçi sendikalarına bildirilmesini talep edebilir³⁵⁵.

B. Yetki Tespitinde Başvuru Zamanı

Yetki için başvuru, genellikle işçi sendikaları tarafından yapılmaktadır³⁵⁶. 2822 sayılı TSGLK m. 13/T'e göre; bir toplu iş sözleşmesi akdetmek isteyen işçi sendikası Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yazı ile başvurarak, kurulu bulunduğu işkolunda üye sayısı kapsamında yüzde on oranını (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç olmak üzere) sağladığının tespit edilmesini ve toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek olan işyeri ya da işyerlerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler ve de üyelerinin tespitinin yapılmasını ister. Bu fıkraya 3451 sayılı Kanunla³⁵⁷ getirilmiş olan ek hükme göre de işçi sendikasının kendisinde bulunan üyelik fişlerini, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yetki için başvurmuş olduğu tarihten itibaren üç işgünü içinde işverene vermesi gereklidir.

Yani toplu iş sözleşmesi yapmaya ehil ve yetkili olmak için gerekli şartları

³⁵⁴ DEMİR, Sendikal Örgütlenme, s. 561.

³⁵⁵ ÇELİK, Tespit, s. 23; TUĞ, s. 88; TUNCAY, s. 147; DEMİR, s. 299; SUR, s. 264; DUMAN, s. 131.

³⁵⁶ ÇELİK, Tespit, s. 23; TUĞ, s. 88; TUNCAY, s. 147; DEMİR, s. 299; SUR, s. 264; DUMAN, s. 131.

³⁵⁷ RG T: 02.06.1988, RG S: 19830.

yerine getirmiş bulunan bir işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunmadığı bir işyerinde ya da işletmede, sözleşme yapma yetkisinin tespiti için *her zaman* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuruda bulunabilir³⁵⁸.

Yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinin varlığı durumunda ise, mevcut kanunî düzenleme karşısında, sözleşme süresinin bitmesinden önceki yüzyirmi günden daha geriye rastlayan bir tarihte yetki tespiti için başvuru yapılması mümkün olmayacaktır³⁵⁹. Buradaki yüzyirmi günlük süre, yasa değişikliği teklifinde altmış güne indirilmektedir³⁶⁰.

Nitekim 2822 sayılı TSGLK m. 7/son uyarınca, ancak sözleşme süresinin bitiminden önceki yüzyirmi gün içinde yetki işlemlerine başlanabilmesi mümkündür, bu hüküm emredicidir³⁶¹. Ayrıca bu süre içinde bir toplu iş sözleşmesi akdedilse bile, söz konusu toplu iş sözleşmesi önceki toplu iş sözleşmesinin bitiminden sonra yürürlüğe girecektir. Bu hüküm, AY m. 53/son ve 2822 sayılı TSGLK m.3/son'da belirtilen, bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesinin yapılamayacağı ve uygulanamayacağına ilişkin temel kurallara uygundur³⁶².

³⁵⁸ ŞAHLANAN, s. 60; SÜMER, s. 176, (ayrıca bkz. SÜMER, İş Hukuku, s. 236); ÇELİK, Tespit, s. 23; TUĞ, s. 90; DEMİR, s. 298; KOCABIYIK, s. 139; DUMAN, s. 131.

³⁵⁹ AKI, Toplu Pazarlık Düzeni, s. 29; OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 6; NARMANLIOĞLU, s. 366; DEMİR, s. 297 – 298; ÇELİK, s. 517; SUR, s. 257; SÜMER, İş Hukuku, s. 237; DUMAN, s. 132. Yarg. 9. HD., T. 05.10.1984, E. 9637, K. 8660, ÇELİK, İHU 1987, TSGLK 15, No. 5: “... 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun toplu iş sözleşmesinin süresini ve bitimini düzenleyen 7/3. maddesinde, yeni sözleşme için yetki işlemlerine sözleşme süresinin bitiminden önceki 120 gün içinde başlanabileceği kuralı getirilmiştir. Bu kural Yasanın genel amaç ve sistemi içinde düşünüldüğünde uyulması zorunlu emredici bir kuraldır. Davalı sendika ise işyerinde uygulanmakta olan sözleşmenin bitiminden 120 günden çok daha önce ve 19.04.1984 tarihinde başvurmuş ve çalışan işçi ve üye sayısı ve yetki konusu bu tarihe göre belirlenmiştir.

Oysa böyle zamansız bu başvuru üzerine yapılacak inceleme sonucu önemli ölçüde etkili olacak şekilde hatalı bulunduğundan Yasanın amacıyla bağdaşmaz. Bu nedenle itirazın kabulü gerekirken reddi isabetsizdir.”

³⁶⁰ PEKMEZCİ, İHU – 1985/I, TSGLK 7, No.1; SUR, s. 257, 287.

³⁶¹ Yarg. 9. HD., T. 05.10.1984, E. 9637, K. 8660, NARMANLIOĞLU, s. 371, dn. 256: “...120 gün içinde başlanabileceği... Bu kural yasanın genel amaç ve istemi içinde düşünüldüğünde uyulması zorunlu emredici bir kuraldır. Bu itibarla mahkeme ve ilgililerce re’sen göz önüne alınmak gerekir... Zamansız bir başvuru üzerine yapılacak bir inceleme sonucu önemli derecede etkili olacak şekilde hatalı bulunduğundan yasanın amacıyla bağdaşmaz.”

³⁶² REİSOĞLU, Şerh, s. 214; TUNÇOMAĞ, s. 44; ÇELİK, s. 517; DEMİR, s. 298; DEMİRCİOĞLU / CENTEL, s. 279; GÜNAY, s. 192, 288; KILIÇOĞLU, Davalar ve Çözüm Yolları, s. 396. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 08.04.1996, E. 1996/6836, K. 1996/7221, KILIÇOĞLU, Davalar ve Çözüm Yolları, s. 400; Yarg. 9. HD., T. 28.02.2006, E. 2006/3919, K. 2006/5180, KILIÇOĞLU, Davalar ve Çözüm Yolları, s. 400; Yarg. 9. HD., T. 26.11.1998, E.

İşletme toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi almak amacıyla başvuruda bulunabilmek için de, yukarıda belirtmiş olduğumuz 7. madde hükümleri geçerlidir³⁶³.

Ancak bu madde işverenin, uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi varken, o işkolunda toplu iş sözleşmesi başka tarihler arasında yürürlükte olan yeni bir işyerini devralması durumunda yetki için ne zaman başvuruda bulunulacağı sorusuna maalesef cevap verememektedir. Böyle bir durumda, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyerlerinden biri için işyeri yetkisi verilemeyeceğinden, yetki için başvuruda bulunulamayacaktır³⁶⁴. Çünkü AY m. 53/son ve 2822 sayılı TSGLK m. 3/son uyarınca; “*aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz.*”³⁶⁵.

Bu gibi durumlarda, “*işletme yetki belgesi*” başvurusu için işletmeye bağlı işyerinde ya da işyerlerinde, mevcut toplu iş sözleşmelerinin süresinin bitmesini veya yürürlük süresi en geç bitecek sözleşmenin sona ermesinden önceki yüzyirminci günün gelmesini beklemek gerekecektir³⁶⁶.

Aynı şekilde grup toplu iş sözleşmelerinde de, işçi sendikasının her işletmede ve işyerinde ayrı ayrı yetkiye sahip olması gerekmesinden dolayı karşı taraf olan işveren sendikasına yeni üye olan işverenin işyerinde veya işletmesinde hâlâ uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi mevcut ise, bu toplu iş sözleşmesinin

1998/17143, K. 1998/16858, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009); Yarg. 9. HD., T. 27.04.2000, E. 2000/6568, K. 2000/6348, Sinerji İçtihat ve Mevzuat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

³⁶³ ÇELİK, s. 517; SÜMER, İş Hukuku, s. 237; DUMAN, s. 132 –133.

³⁶⁴ REİSOĞLU, Şerh, s. 214; TUNÇOMAĞ, s. 44; AKI, Toplu Pazarlık Düzeni, s. 29; ÇELİK, Tespit, s. 23, (ayrıca bkz. ÇELİK, s. 517); ŞAHLANAN, s. 61; TUĞ, s. 89; TUNCAY, s. 147; İŞIKLI, s. 296; DEMİR, s. 298 – 299; GÜNAY, s. 191, 288; DUMAN, s. 133; KILIÇOĞLU, Davalar ve Çözüm Yolları.

³⁶⁵ REİSOĞLU, Şerh, s. 214; TUNÇOMAĞ, s. 44; AKI, Toplu Pazarlık Düzeni, s. 29; ÇELİK, Tespit, s. 23, (ayrıca bkz. ÇELİK, s. 517); ŞAHLANAN, s. 61; TUĞ, s. 89; TUNCAY, s. 147; İŞIKLI, s. 296; DEMİR, s. 298 – 299; GÜNAY, s. 191, 288; DUMAN, s. 133. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 26.11.1998, E. 1998/17143, K. 1998/16858, Sinerji İçtihat ve Mevzuat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009); Yarg. 9. HD., T. 27.04.2000, E. 2000/6568, K. 2000/6348, Sinerji İçtihat ve Mevzuat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009); KILIÇOĞLU, Davalar ve Çözüm Yolları; Yarg. 9. HD., T. 08.04.1996, E. 1996/6836, K. 1996/7221, KILIÇOĞLU, Davalar ve Çözüm Yolları, s. 400; Yarg. 9. HD., T. 28.02.2006, E. 2006/3919, K. 2006/5180, KILIÇOĞLU, Davalar ve Çözüm Yolları, s. 400;s. 396.

³⁶⁶ OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 6; EKONOMİ, s. 15 – 16; SÜMER, s. 177, (ayrıca bkz. SÜMER, İş Hukuku, s. 237); DEMİR, s. 298 – 299; ÇELİK, s. 517 – 518; KILIÇOĞLU, s. 354.

bitimine yüzyirmi günden fazla bir süresi olan işyeri gruba dâhil edilmeyecektir. Ancak burada işletme toplu iş sözleşmesinden farklı olarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı her işyeri açısından tek tek toplu iş sözleşmesi olup olmadığına bakacak ve başvuruyu tamamen değil, sadece yürürlükte toplu iş sözleşmesi olan işyerleri açısından reddedecektir³⁶⁷.

Buna karşılık 2822 sayılı TSGLK m. 7/III gereği, yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin bitiminden önceki yüzyirmi gün içinde yapılmış olan başvuru üzerine eski toplu iş sözleşmesi bitmeden yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanması durumunda, yeni toplu iş sözleşmesi, imza tarihinde değil, önceki toplu iş sözleşmesinin bitiminden sonra yürürlüğe girer. Bu hüküm, AY m. 53/son ve 2822 sayılı TSGLK m. 3/son'da ifade edilen, bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı ve uygulanamayacağı yolundaki temel ilkeye uygundur³⁶⁸. Bu nedenle uygulamada zaman zaman görüldüğü üzere yetki belgesi almış olsun ya da olmasın, bir işyerinde bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken aynı işyeri için “*protokol veya başka bir ad altında*” olan fakat gerçekte “*bir toplu iş sözleşmesi niteliğinde*” bir sözleşme akdedilemez. Böyle bir sözleşme “*kanuna karşı hile*” oluşturur ve bu durum da hukuken korunamaz³⁶⁹. Kanuna aykırı böyle bir ikinci

³⁶⁷ ŞAHLANAN, s. 64; SÜMER, s. 177, (ayrıca bkz. SÜMER, İş Hukuku, s. 237); NARMANLIOĞLU, s. 367; DEMİR, s. 290 – 291, 298 – 299; DUMAN, s. 133 – 134.

³⁶⁸ ESENER, İş Hukuku, s. 436; REİSOĞLU, Şerh, s. 214; TUNÇOMAĞ, s. 44; ÇELİK, Tespit, s. 23 (ayrıca bkz. ÇELİK, s. 517); ŞAHLANAN, s. 61; TUĞ, s. 89; TUNCAY, s. 147; DEMİR, s. 298 – 299; DUMAN, s. 133; KILIÇOĞLU, Davalar ve Çözüm Yolları, s. 396. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 08.04.1996, E. 1996/6836, K. 1996/7221, KILIÇOĞLU, Davalar ve Çözüm Yolları, s. 400: “2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun değişik 3. maddesinin 2. fıkrasında, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir Toplu İş Sözleşmesi yapılabileceği, bu kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denileceği hükme bağlanmıştır. Bu hüküm kamu düzeni ile ilgili ve emredici olup uyulması zorunludur. Böyle olunca bu kanun anlamında işletme kapsamı içinde bulunan bir işyeri veya işyerlerinde işyeri düzeyinde çoğunluk tespitine gidilmesi mümkün olamaz.”; ayrıca aynı doğrultuda bkz. Yarg. 9. HD., T. 27.04.2000, E. 2000/6568, K. 2000/6348, Sinerji İçtihat ve Mevzuat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009); Yarg. 9. HD., T. 28.02.2006, E. 2006/3919, K. 2006/5180, KILIÇOĞLU, Davalar ve Çözüm Yolları, s. 400.

³⁶⁹ NARMANLIOĞLU, s. 371; GÜNAY, s. 197. Yarg. 9. HD., T. 07.03.1994, E. 3949, K. 3252, NARMANLIOĞLU, s. 371, dn. 258: “... Bir işyeri için aynı zamanda birden fazla sözleşmenin yapılamayacağı kuralına aykırı olarak ikinci bir sözleşmenin meydana getirilmesidir. Aksi halde, bir sözleşme yürürlükte iken diğer bir sendikanın yetki kazanacak fakat yetki belgesi almadan yaptığı aynı nitelikteki bir protokolün geçerli bir işlem olarak kabul edilmesi gibi bir sonuca ulaşılır ki bunu kabul etmek mümkün değildir.”.

sözleşmenin geçersizliği, her zaman ileri sürülebilir ve hâkim tarafından “geçersizliği” re’sen göz önüne alınır³⁷⁰.

C. Yetki Tespiti Başvuru Usulü

1. İşçi Tarafı İçin Başvuru Usulü

Yetki başvuru usulü ana hatlarıyla 2822 sayılı TSGLK m. 13’te düzenlenmiştir.

2822 sayılı TSGLK m.13/T’e göre; bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, yukarıdaki esaslar çerçevesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına *yazı ile* başvurarak kurulu bulunduğu işkolunda üye sayısı itibariyle yüzde on oranını (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç olmak üzere) sağladığının belirlenmesini ve toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler ile üyelerinin sayısının tespit edilmesini ister. Söz konusu fıkra 3451 sayılı Kanunla getirilen ek hükme göre, işçi sendikası kendisinde bulunan üyelik fişlerini, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yetki için başvurduğu tarihten itibaren üç işgünü içinde işverene vermek zorundadır. Ancak, kanunda bu hükmün bir yaptırımı bulunmamaktadır ve sırf bu fişlerin üç işgünü içinde işverene verilmemiş olması yetki tespitinin iptalini gerektirmediği³⁷¹ için sendika üyesi işçilerin işveren tarafından derhal işten çıkarılmaları endişesiyle, uygulamada işçi sendikaları yetki başvuru tarihini takip eden üç işgünlük süreye uymamakta, genellikle sözleşmenin imzalanmasından sonra üyelik fişlerini işverenlere göndermektedirler³⁷².

Yasa değişikliği teklifinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvururken sendikanın yetki şartlarına sahip olup olmadığını ve Sosyal Güvenlik

³⁷⁰ **EKONOMİ**, 1994 Yılı Kararları, s. 94; **DEMİR**, s. 299. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 07.03.1994, E. 3949, K. 3252, Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 1995, s. 17.

³⁷¹ **ÇELİK**, Tespit, s. 24. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 18.05.1990, E. 5562, K. 6040, Tekstil İşveren Dergisi, Haziran 1990, s. 14.

³⁷² **ÇELİK**, Tespit, s. 24; **NARMANLIOĞLU**, s. 367; **DEMİR**, s. 300.

Kurumuna verilen e-bildirgeye göre, çalışan işçiler ile üyelerinin sayısının tespitini isteyeceği belirtilmiş ve bu beyanların esas alınacağı ifade edilmiştir³⁷³.

Başvuru yazısında, işyeri veya işletmenin unvanı ve adresi, bulunduğu işkolu gibi bilgilerin bulunması zorunludur. Hatta kanunda açıkça belirtilmemekle beraber, başvuran sendikanın, işletme toplu iş sözleşmesi yapmak istediği takdirde, başvuru yazısında çoğunluk tespiti istemiyle o işletmeye bağlı işyerlerini de göstermesi gereklidir³⁷⁴.

Bunun yanında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2822 sayılı TSGLK m. 3/II'deki koşullar ve m. 12/I son cümle uyarınca işletme toplu iş sözleşmesi yetki tespitinde bulunabilir. Aynı şekilde işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi için gerekli şartlar yoksa tek tek işyerlerini yetki açısından ayrı olarak ele alabilir. Yani Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işçi sendikasının başvuruda belirtmiş olduğu işyeri ya da işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin isteğe bağlı olarak karar vermek zorunda değildir³⁷⁵.

2822 sayılı TSGLK m. 13/I, c. sona göre; “*İşçi sendikası kendisinde bulunan üyelik fişlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yetki için başvurduğu tarihten itibaren üç işgünü içinde işverene vermek zorundadır.*”. Ancak Yargıtay, bu husustaki bir kararında, işçi sendikasının üyelik fişlerini üç işgünü içinde işverene vermemiş olmasının yetki tespitinin iptalini gerektirmediğini, söz konusu hükümdeki zorunluluğun işverene yetki tespitinde sağlıklı bir sonuca varıp itirazda bulunacaksa buna dayanak yapması için öngörülmüş olduğunu ifade etmiştir³⁷⁶. Yargıtay’ın bu

³⁷³ SUR, s. 264. Ayrıca bkz. <http://www.netgazete.com/NewsDetail.aspx?nID=500046>, (Erişim Tarihi: 24.04.2008); <http://www.tbmm.gov.tr/d2322-0240.pdf>, (Erişim Tarihi: 16.08.2009).

³⁷⁴ EKONOMİ, s. 17; ŞAHLANAN, s. 61; TUĞ, s. 89; TUNCAY, s. 148; DEMİR, s. 300; DUMAN, s. 134.

³⁷⁵ EKONOMİ, s. 17; ŞAHLANAN, s. 62, TUĞ, s. 89; GÜZEL, s. 176; TUNCAY, s. 148; DEMİR, s. 300; DUMAN, s. 134.

³⁷⁶ KILIÇOĞLU, s. 353; DEMİR, s. 300; ŞAKAR, s. 335; DUMAN, s. 135. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 18.05.1990, E. 5562, K. 6040, NARMANLIOĞLU, s. 367, dn. 249: “2822 Sayılı Kanununun 13. maddesinin değişik hükmüne göre işçi sendikasının üyelik fişlerini üç işgünü içinde işverene vermemiş olması, sırf bu sebeple yetki tespitinin iptalini gerektirmez. Bu zorunluluk, işverene yetki tespitinde sağlıklı sonuca varabilmesi ve itirazına dayanak yapılabilmesi için öngörülmüş bir husustur.”.

kararı öğretide bir kısım yazarlarca, işverenlerce yersiz itirazlarda bulunulmasına neden olacağı için eleştirilmiştir³⁷⁷.

2. İşveren Tarafı İçin Başvuru Usulü

2822 sayılı TSGLK m. 14/I'e göre; “*Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren Çalışma Bakanlığına yazıyla başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini ister.*”. Yani bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de, yüzyirmi günlük başvuru süresi içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurarak “*yetkili işçi sendikasının*” tespitini isteyebilir.

Kanunda açıkça ifade edilmiş olmamakla beraber, toplu iş sözleşmesinde işverenin muhatabı bir işçi sendikası olduğundan işverenin yetkili işçi sendikasının tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuruda bulunabilmesi için işyeri ya da işyerlerinin dâhil bulunduğu işkolunda faaliyet gösteren bir işçi sendikasının olması şarttır³⁷⁸.

İşveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işverenin yazılı olarak yaptığı yetki tespiti başvurusunda, başvurusunun hangi işyerini veya işyerlerini kapsadığını açık bir şekilde belirtmesi gerekir³⁷⁹.

İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren başvuruda bulunduğu takdirde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, öncelikle toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyerlerinin ya da işletmenin tâbi olduğu işkolunda işverenin sendika üyesi olup olmadığını araştıracaktır. İşveren sendika üyesi değilse işveren sendikasının, işveren sendika üyesi olduğu takdirde de işverenin yapmış olduğu yetki başvurusu yetkisizlik gerekçesiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca reddedilecektir³⁸⁰.

³⁷⁷ ÇELİK, Tespit, s. 24; DEMİR, s. 300; DUMAN, s. 135.

³⁷⁸ REİSOĞLU, s. 112 – 113; ÇELİK, s. 519; KOCABIYIK, s. 139; DUMAN, s. 140.

³⁷⁹ EYRENCİ, İHU – 1984/II, TSGLK 15, No: 3, s. 2; OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 6; ELBİR, s. 209; SÜMER, s. 179; ÇELİK, Tespit, s. 26; DEMİR, s. 305; IŞIKLI, s. 303 – 304; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 363; GÜNAY, s. 199; KOCABIYIK, s. 139; DUMAN, s. 140, 153.

³⁸⁰ EKONOMİ, s. 24; TUĞ, s. 97; DUMAN, s. 140.

İşverenin başvurusu uygun görüldüğü takdirde, 2822 sayılı TSGLK m. 14/II uyarınca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, tıpkı işçi sendikasının başvurusunda yaptığı gibi, tespit edilen yetkili işçi sendikasının isim ve adresini, işkolundaki ve o işyerindeki işçi sayısı ile üye sayısını işkolunda kurulu işçi sendikaları ile talepte bulunan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde bildirir. Kanuna bu hükmün konulmuş olmasının amacı, İş Hukukunda geçerli olan denge ilkesi uyarınca, işçi ve işveren tarafları arasında dengeyi sağlamaktır. Uygulamada işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işverenlerin, bizzat yetki başvurusunda bulunarak bu imkândan yararlanmayı tercih etmedikleri gözlemlenmektedir³⁸¹.

D. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Tespiti ve Bildirimi

Burada öncelikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi tespitinde bulunurken, hangi belgelerden yararlanacağını belirtmemiz gerekir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetki tespitinde kullanacağı kayıtlarının esasını, noter kayıtlı üye kayıt fişleri oluşturur. 2821 sayılı Sen. K. m 22/III, IV'e göre; *“İşçi sendikasına üyelik, işçinin beş nüsha olarak doldurup imzaladığı ve notere tasdik ettirdiği üye kayıt fişini sendikaya vermesi ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen işçinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açmak hakkı vardır. Mahkemenin kararı kesindir. / Üyeliği kesinleşen işçinin üye kayıt fişinin birer nüshasının sendikaca onbeş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve işçinin çalıştığı işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğüne gönderilmesi zorunludur. Üye kayıt fişinin bir nüshası da işçinin kendisine verilir.”*

³⁸¹ ÇELİK, Tespit, s. 23; TUĞ, s. 88; TUNCAY, s. 147; DEMİR, s. 299; SUR, s. 264; KOCABIYIK, s. 38; DUMAN, s. 131.

Toplu iş sözleşmesi yetkisinin sağlıklı olarak tespiti açısından sendika üyeliğinin açık ve doğru bir şekilde belirlenmesi şarttır. Bu amaçla 2821 sayılı Sen. K. m. 22’de işçinin birden fazla sendikaya üye olmasının yasaklanması ve üye kayıt fişinin noterce tasdik edilmesi, m. 25’te işçinin üyelikten ayrılmasında kimliğinin münferiden noter huzurunda tespiti ile imza edilmesi ve m. 62 uyarınca işverenlerin işe aldığı ve herhangi bir nedenden ötürü işten çıkardıkları işçileri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirme zorunluluklarına yer verilmiştir.

2822 sayılı TSGLK uyarınca, bir işçi sendikasının yüzde on barajı yetki koşulunu sağlayıp sağlamadığı Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanacak istatistiklere göre belirlenir. (Tasarı da istatistiğin sadece Ocak ayında yayımlanacağı belirtilmektedir.) Yüzde on yetki barajının tespitinde, kural olarak bir önceki istatistik dikkate alınır. Ancak Yargıtay’a göre, bu durum mutlak değildir. Aksi ispat olunca kadar doğru olduğu kabul edilen iş müfettişlerince işyerlerinde fiili duruma ve belgelere göre yapılan incelemelerin sonucunda düzenlenen tutanak ve raporlara dayanılarak tespit yapılması da mümkündür³⁸².

Bu nedenlerle, yetki tespitinin en doğru şekilde yapılması için işçi sendikalarına ve işverenlere yüklenen bildirim zorunluluklarının en doğru şekilde yerine getirilmesi gereklidir³⁸³.

Bu belgeler üzerinden inceleme yapacak olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetki için yapılan başvuru üzerine, öncelikle toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen işyeri veya işyerlerinin başvuruda bulunan sendikanın kurulu bulunduğu işkoluna girip girmediğini ve bu işyeri ya da işyerlerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesinin bulunup, bulunmadığını araştıracaktır³⁸⁴.

³⁸² **DEMİR**, s. 301; **DUMAN**, s. 136; **KOÇAK**, <http://www.resulkurt.com/yazi.asp?YID=2755>, (Erişim Tarihi: 23.10.2007). Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 24.09.1990, E. 1990/10132, K. 1990/9595, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

³⁸³ **TUĞ**, s. 93; **SUR**, s. 257; **DUMAN**, s. 136.

³⁸⁴ **OĞUZMAN**, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 6; **EKONOMİ**, s. 26; **GÜNAY**, s. 204; **SÜMER**, s. 177, (ayrıca bkz. **SÜMER**, İş Hukuku, s. 237); **ÇELİK**, Tespit, s. 24, (ayrıca bkz. **ÇELİK**, s. 518); **NARMANLIOĞLU**, s. 369; **DEMİR**, s. 301; **TUNÇOMAĞ / CENTEL**, s. 361; **SUR**, s. 264 – 265; **CİNMEN**, Mebuse: Yetki Prosedürünün Başlaması (Karar İncelemesi), İHU 1985/I, TSGLK. 13, No. 2; **KOCABIYIK**, s. 139; **DUMAN**, s. 137. Yarg. 9. HD., T. 20.01.2004, E. 2003/23766, K. 2004/466, **CENTEL**, Tankut: Toplu Sözleşme Yetkisine İtirazda İşkolunun Tespiti (Karar

Bunun yanında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, toplu pazarlık süreci devam ederken işveren tarafından açılmış bulunan, kanun dışı grevin tespiti davası var ise, bu dava sonuçlanmadan başka bir sendikaya yetki veremez³⁸⁵. Aynı şekilde eğer iki farklı sendika farklı zamanlarda ve ayrı olarak yetki tespiti talebinde bulunmuş iseler, ilk başvuru hakkında bir karar verilmeden ikinci başvuru için karar verilmesi mümkün değildir³⁸⁶.

Bundan sonra yetki koşullarının mevcut olup olmadığı hususu üzerinde durulacaktır. Yargıtay'ca kabul edildiği üzere, yetki tespitinde çoğunluk için, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirilmemişler dâhil olmak üzere, başvuru tarihinde işyerinde çalışan işçilerin tamamı dikkate alınacaktır³⁸⁷.

2822 sayılı TSGLK m. 13/II'ye göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıtlarına göre, sendikanın yüzde onluk temsili ve çoğunluğu sağlamış olması hâlinde, toplu iş sözleşmesi yapma başvurusunu, işyerindeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde *başvuru tarihindeki kayıtlara göre* bildirir. Sendikanın yetki koşullarına sahip olmadığını tespiti hâlinde ise bu bilgiler sadece başvuran sendikaya aynı süre içinde bildirilir³⁸⁸.

Ancak uygulamada çoğu kez Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, bu süreye uymadığı ve tespit işlemlerinin daha uzun bir sürede yaptığı görülmektedir.

İncelemesi), Tekstil İşveren Dergisi, Sayı: 292, Nisan 2004, s. 36: “*Dava dilekçesinde ve dosya kapsamından davacının yetki tespitinin iptali ile birlikte işyerinin iş koşulları tüzüğüne hangi sıra numaralı işkoluna girdiğinin de belirlenmesi uyuşmazlık konusunu oluşturmaktadır. Bu durumda yetki tespitine itiraz konusunda önce işyerinin hangi işkoluna girdiğinin tespiti gerekir. Bunun için de işverenin 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 4. maddesindeki prosedüre göre işkolunun tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurması gerekmektedir. Ancak işveren anılan maddedeki prosedüre uymadan dava açtığından davacıya bu prosedürün tamamlanması için süre verilmesi ve bekletici mesele yapılarak alınacak sonuca göre çoğunluk tespitine itirazın çözüme kavuşturulması gerekir, Eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.*” .

³⁸⁵ ÇELİK, s. 518.

³⁸⁶ ÇELİK, s. 518; GÜNAY, s. 221; KILIÇOĞLU, s. 353.

³⁸⁷ NARMANLIOĞLU, s. 369; SÜMER, s. 177; ÇELİK, Tespit, s. 24 – 25, (ayrıca bkz. ÇELİK, s. 518); TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 361; CİNMEN, İHU 1985/I, TSGLK. 13, No. 2; GÜNAY, s. 210 – 211.

³⁸⁸ OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 7; ELBİR, s. 208; EKONOMİ, s. 26; ŞAHLANAN, s. 70; TUĞ, s. 95 – 96; İŞIKLI, s. 304; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 361; KOCABIYIK, s. 139; ÇELİK, s. 519; SUR, s. 265; DUMAN, s. 138 – 139.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının süreye uymamasının herhangi bir yaptırımı mevcut değildir³⁸⁹. Bu sürenin geçirilmiş olması başvuruyu etkilemez. Ancak görevini zamanında yerine getirmeyerek gecikmeye sebep olan memur için disiplin yaptırımı uygulanabilir³⁹⁰.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının başvuruyu zamanında cevaplamaması, toplu iş sözleşmesinin geç imzalanmasına neden olmaktadır. Sözleşmenin geç yapılması ise öğretilerde, sendika üyelerini enflasyondan dolayı olarak etkilediği gibi, üye olmayanları da toplu iş sözleşmesinin imza gününün yürürlük tarihinden çok sonraya rastlaması nedeniyle zarara soktuğu nedenleriyle haklı olarak eleştirilmektedir³⁹¹.

Yasa değişikliği teklifinde, bu hükümde yer alan altı işgünlük süre kaldırılmış ve herhangi bir süre öngörülmemiştir. Söz konusu düzenlemeye göre; “... *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, kayıtlarına göre sendikanın 12. maddedeki şartları taşıması ve işyeri veya işletme gerekli çoğunluğu sağlaması hâlinde, toplu iş sözleşmesi yapma başvurusunu işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu ve temsil gücüne sahip konfederasyonlara üye olan işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene başvuru tarihi itibarıyla bildirir. Çoğunluğu haiz olmadığının tespiti hâlinde bu bilgiler sadece başvuran sendikaya bildirilir...*”³⁹². Ancak bu hüküm, KUTAL tarafından olumsuz yetki tespitinin bildirimini açısından eleştirilmektedir. Çünkü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sadece çoğunluk bakımından araştırma yapmamakta, yetki açısından gerekli tüm şartları incelemektedir. Bu nedenle bu hüküm bu husus dikkate alınarak yeniden gözden geçirilmelidir³⁹³.

Bir sendikanın yetki için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurmasını takiben başka bir günde o işkolundaki başka bir sendikanın da aynı işyeri için yetki başvurusunda bulunması hâlinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik

³⁸⁹ OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 8; KÜÇÜK, s. 110; GÜNAY, s. 222, 287; DUMAN, s. 138.

³⁹⁰ OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 8.

³⁹¹ KÜÇÜK, s. 110; DUMAN, s. 138.

³⁹² <http://www2.tbmm.gov.tr/d2322-0240.pdf.pdf>, (Erişim Tarihi: 16.08.2009).

³⁹³ KUTAL, Yasa Teklifi Hakkında Bir İnceleme, s. 88.

Bakanlığının, ikinci başvuruya ilişkin talebi ilki sonuçlanmadan işleme koymaması gerekir. Aksi hâlde içinden çıkılmaz sonuçlar doğması gündeme gelebilir³⁹⁴.

Bir toplu iş sözleşmesi akdetmek isteyen işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren tarafından yetkili sendikanın tespitinin istenmesi durumunda da, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2822 sayılı TSGLK m. 14/I-II gereğince, tespit edilen yetkili işçi sendikasının isim ve adresini, işkolundaki ve o işyeri veya işletmedeki işçi sayısı ile bu sendikanın işkoluna ve o işyerindeki üye sayısını, işkolunda kurulu işçi sendikalarına ve talepte bulunan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene bildirir³⁹⁵.

Bu hükümde açıkça belirtilmemekle beraber, söz konusu başvurunun sonuç doğurabilmesi açısından, başvuruda bulunan işveren sendikasına üye işverenlere ya da işverene ait işyeri veya işyerlerinde yetki koşullarına sahip bir sendikanın varlığı gereklidir³⁹⁶.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetki tespitini, yetki için yapılan başvuru tarihindeki kayıtlara göre yapmasına dair yasal düzenleme karşısında, Yargıtay'ca da belirtildiği üzere, başvuru tarihinden sonra sendika üyelerinin azalması ve hatta hiç kalmaması durumlarında bile toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olumsuz yönde etkilenmez ve tarafların toplu görüşmeyi sürdürmeleri olanağını ortadan kalkmaz³⁹⁷.

2822 sayılı TSGLK m. 66/I'e göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kanun gereği yaptığı tespiti, ilgililerin her birisine ayrı ayrı bildirmesi gereklidir. Söz konusu bildirim Tebligat Kanunu hükümlerine uygun olarak yapılması zorunludur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yaptığı söz konusu tespit, başvuruda bulunan sendikanın yetkili olmasını sağlayacak şartları taşıdığı (yani

³⁹⁴ ŞAHLANAN, s. 62; TUNCAY, s. 150; DEMİR, s. 302; ÇELİK, s. 518.

³⁹⁵ ŞAHLANAN, s. 70; TUĞ, s. 95; TUNÇOMAĞ /CENTEL, s. 361; ÇELİK, s. 520; GÜNAY, s. 224; KOCABIYIK, s. 139; DUMAN, s. 139.

³⁹⁶ REİSOĞLU, s. 112 – 113; ÇELİK, s. 519; DUMAN, s. 140.

³⁹⁷ ŞAHLANAN, s. 55; KÜÇÜK, s. 103; TUNCAY, s. 146; NARMANLIOĞLU, s. 344, 346; DEMİR, s. 265 – 296; DEMİR, s. 279; TUNÇOMAĞ /CENTEL, s. 361; ÇELİK, s. 519; SUR, s. 257; DUMAN, s. 95. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 31.10.2006, E. 2006/30081, K. 2006/28761, bkz. KILIÇOĞLU, Davalar ve Çözüm Yolları, s. 439.

gerekli çoğunluğun bulunduğu) yolunda olumlu tespit ise, 2822 sayılı TSGLK m. 13/II uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu tespitini başvuruda bulunan sendikayla birlikte işkolunda kurulu diğer tüm işçi sendikalarına ve sözleşmeye taraf olacak işveren sendikasına ya da sendika üyesi olmayan işverene bildirecektir. Ancak bu bildirim, 2822 sayılı TSGLK m. 15/son uyarınca yetkiye itiraz hakkı bulunmayan yüzde on barajını geçememiş sendikalara yapılmayabilir. İlgililerden birisine tebligat yapılmamış olması durumunda yapılan tespit kesinleşmez³⁹⁸.

Aksi hâlde, 2822 sayılı TSGLK m. 15/I'e göre, kendisine bildirim yapılmayan taraf için altı işgünlük tespite itiraz süresi başlamayacağından, söz konusu tespit, bildirim yapılmayan ilgili taraf için kesinleşmiş sayılması mümkün olmayacaktır. Bu noksanlığın sonradan giderilmesi imkânı da olmadığından, yapılan tespit, bu nedenle iptal edilebilecektir³⁹⁹.

Ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, başvuruda bulunan sendikanın yetki tespiti talebini çoğunluğun mevcut bulunmadığı ya da başka gerekçelerle (yüzde on barajının aşılmadığı veya başvurunun yüzyirmi günlük süreden daha önce yapıldığı gerekçesiyle) reddedebilir, olumsuz tespit yapıldığı takdirde 2822 sayılı TSGLK m.13/II uyarınca bildirim sadece başvuruda bulunan sendikaya yine altı işgünü içinde bildirilmek zorundadır.

Kanunda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının başvuruyu yapan sendikaya da bildirimde bulunacağı açıkça belirtilmemiş ve genel bir ifade ile yetinilmiştir. Muhataba bildirim yapılmamasının düşünülmesi esasen mümkün değildir⁴⁰⁰.

Ancak yetki tespit talebi reddedilen sendika, herhangi bir süre beklemesine gerek olmaksızın gerekli şartlarını yerine getirdiği anda, tekrar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurarak yetki tespit talebinde bulunabilir. Nitekim kanunda yeniden başvuruyu ne engelleyen ne de belirli bir süre beklemeye gerek olduğuna

³⁹⁸ OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 10; ŞAHLANAN, s. 70; TUĞ, s. 95; DUMAN, s. 139.

³⁹⁹ ŞAHLANAN, s. 70; TUĞ, s. 95; GÜNAY, s. 225 – 226; DUMAN, s. 139.

⁴⁰⁰ ŞAHLANAN, s. 70; TUĞ, s. 95; DEMİR, s. 361; ÇELİK, s. 519; DUMAN, s. 138.

dair herhangi bir hüküm bulunmamaktadır⁴⁰¹. Kuşkusuz bu takdirde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “yeni başvuru tarihindeki” kayıt ve şartları dikkate alarak yetki tespit talebini inceleyecek ve araştıracaktır⁴⁰².

II. YETKİ İTİRAZI

A. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Olumlu Tespitte Bulunması Hâlinde İtiraz

1. Genel Olarak

a) Yetki İtirazı Prosedürü Açısından Genel Bakış

Yetki tespitine itiraz prosedürü, 2822 sayılı TSGLK m. 15’te ayrıntılı bir biçimde ele alınmıştır.

Öncelikle 275 sayılı TSGLK’ya değinirsek, bu kanunun 11. maddesinde işyeri ve işkolu toplu iş sözleşmelerine itiraz açısından iki farklı prosedür vardı. İşyeri toplu iş sözleşmesi yetkisine itirazda bulunulacaksa öncelikle Bölge Çalışma Müdürlüğüne sonra iş mahkemesine, işkolu toplu iş sözleşmesin yetkisine karşı itirazda bulunulacaksa bu takdirde önce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına sonra Yargıtay’a itirazda bulunulabiliyordu. Yani iki aşamalı bir toplu iş sözleşmesi yetkisine itiraz prosedürü vardı⁴⁰³.

2822 sayılı TSGLK m. 13 ve 14’e göre, yetki tespiti için işçi sendikasının ya da işveren sendikasının veya sendika üyesi olmayan işverenin başvurusu ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetki tespitinde bulunması ve bunun bildirilmesi üzerine, işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin gerekli yetkiyi haiz olmadıkları veya kendisinin çoğunluğa sahip bulunduğu yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek, yazının kendisine

⁴⁰¹ ŞAHLANAN, s. 70; TUĞ, s. 96; ŞAKAR, s. 336; GÜNAY, s. 226 – 227; DUMAN, s. 139.

⁴⁰² ŞAHLANAN, s. 70; TUĞ, s. 96; ŞAKAR, s. 336; DUMAN, s. 139.

⁴⁰³ ESENER, İş Hukuku, s. 420; REİSOĞLU, Şerh, s. 220 vd.; TUNÇOMAĞ, s. 62 – 63; SUR, s. 262; UZEL, s. 12 vd.; GÜNAY, s. 246 – 247; DUMAN, s. 142.

tebliğ tarihinden itibaren *altı işgünü* içinde⁴⁰⁴, işyerinin bağlı olduğu Bölge Müdürlüğünün bağlı bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye itiraz edebilir. Bu hükme göre 2822 sayılı TSGLK’da sayılan kişiler ya da kuruluşlar haricinde kimse ya da kuruluşlarca yapılan itirazlar mahkemece reddedilir⁴⁰⁵.

Diğer bir ifadeyle, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 15. maddesine göre, kendilerine 13. ve 14. maddeler uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları ya da sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin yetkili olmadığını ya da kendisinin çoğunluğa sahip olduğuna ilişkin itirazlarını *altı işgünü* içinde işyerinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli iş mahkemesine yapabilirler. Toplu iş sözleşmesinin birden çok Bölge Çalışma Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hâllerde itiraz, Ankara’da ki iş mahkemesine yapılır. 2822 sayılı TSGLK m. 15/I gereği, işletme toplu iş sözleşmesi için itiraz, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki ilgili Bölge Müdürlüğüne veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Maddedeki birden fazla Bölge Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayan toplu iş sözleşmelerinden kasıt grup toplu iş sözleşmeleridir⁴⁰⁶.

İtiraz dilekçesinde, taraflardan birinin veya her ikisinin yetkiyi haiz olmadığı veya itirazı yapan tarafın (sendikanın) çoğunluğa sahip olduğu hususu ifade edilir. İtirazda en önemli unsurlardan biri, itiraz dilekçesinin mahkemeye verilmeden önce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ya da ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğüne kayıt ettirilmesidir⁴⁰⁷. Eğer itiraz Ankara İş Mahkemesine yapılacak ise itiraz

⁴⁰⁴ SÜMER, s. 178 – 179; ÇELİK, Tespit, s. 25, (ayrıca bkz. ÇELİK, s. 520). Yarg. 9. HD., T. 10.11.1989, E. 1989/9545, K. 1989/9685, Kamu – İş Dergisi, Cilt: II, Sayı: 3, Ocak – 1990, s. 9: “Yetki tespitine itiraz, tespit yazısının tebliği tarihinden itibaren altı işgünü içinde yetkili İş mahkemesinde yapılmalıdır. Bu sürenin geçirilmesi halinde yapılan itiraz mahkemece dinlenmemelidir.”.

⁴⁰⁵ IŞIK, s. 88; NARMANLIOĞLU, s. 375 vd; IŞIKLI, s. 304; DUMAN, s. 144.

⁴⁰⁶ TUNCAY, s. 152; DUMAN, s. 144.

⁴⁰⁷ ELBİR, s. 209; ÇELİK, Tespit, s. 26; SÜMER, s. 179; DEMİR, s. 305; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 363; ŞAKAR, s. 336; DUMAN, s. 153. Yarg. 9. HD., T. 22.10.1984, E. 1984/9922, K. 1984/8987, Karar incelemesi için bkz. EYRENCİ, Öner: Yetki İtirazlarında Dilekçenin Çalışma Bakanlığına veya İlgili Bölge Çalışma Müdürlüğüne Kaydettirilmesi (Karar İncelemesi), İHU – 1984/II, TSGLK 15, No: 3, s. 2: “Toplu iş sözleşmesi yapma prosedürü, bütün bilgilerin ve bu arada, itirazların Bölge Çalışma Müdürlüğü ve Çalışma Bakanlığında toplanmasını amaçlayıcı bir sistem getiren 2822 sayılı Yasanın getirdiği bu sistem içerisinde konu incelendiğinde itiraz dilekçesinin Çalışma Bakanlığı veya BÇM’ne kaydettirilmesi, itirazın incelenmesini etkileyecek

dilekçesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına kayıt ettirilir. Yargıtay'a göre, bu kayıt yaptırılmadan yapılan yetki itirazı reddedilir⁴⁰⁸.

Bu yasal zorunluluğa uyulmadığı ve süresi içerisinde tamamlama yoluna da gidilmediği takdirde, mahkemeye yapılan itiraz başvurusunun reddi gereklidir⁴⁰⁹.

b) Yetki Tespitine İtiraz Davasına Taraflar ve Konu Açısından Genel Bakış

2822 sayılı TSGLK m. 15'teki altı işgünlük süre, hak düşürücü süre olup bu sürenin kaçırılması hâlinde yetki tespiti kesinleşir⁴¹⁰ ve tespit isteminde bulunan sendikaya, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetki belgesi verilir⁴¹¹. İtiraz resmî bir makama yapılacağından, altı işgünlük sürenin hesabında cumartesi işgünü olarak sayılmayacaktır⁴¹². Ayrıca itirazda husumet, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve yetki talebinde bulunan sendikaya yöneltilmelidir⁴¹³.

çok önemli bir koşul olduğu, ihmalinin yasanın getirdiği sistem ve amaçla bağdaşmayacak sonuçlar doğuracağı anlaşılır. Muteriz, bu zorunluluğa uymadan ve süresi içinde ikmal etmeden mahkemeye başvurmuştur. Bu nedenle itirazın reddi gerekirken işin esasına girilerek itirazın reddi bozmayı gerektirmiştir.”

⁴⁰⁸ SÜMER, s. 179; ÇELİK, Tespit, s. 26; DEMİR, s. 305; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 363. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 22.10.1984, E. 1984/9922, K. 1984/8987, Karar incelemesi için bkz. EYRENCİ, s. 3.

⁴⁰⁹ ESENER, İş Hukuku, s. 419; IŞIK, s. 91; REİSOĞLU, Ehliyet, Yetki ve Çağrı Yöntemi, s. 7; SÜMER, s. 178, (ayrıca bkz. SÜMER, İş Hukuku, s. 239); ŞAHLANAN, s. 72; ÇELİK, Tespit, s. 26, (ayrıca bkz. ÇELİK, s. 521); TUĞ s. 103; TUNCAY, s. 151; SUR, s. 266; CİNMEN, İHU 1985/I, TSGLK. 13, No. 2; GÜNAY, s. 252; UZEL, s. 31; DUMAN, s. 164.

⁴¹⁰ Yarg. 9. HD., T. 10.11.1989, E. 9545, K. 9685, NARMANLIOĞLU, s. 380, dn. 288: “... Olayda karşı taraf işçi sendikası için verilen tespit yazısına itiraz eden işverene 28.12.1988 tarihinde tebliğ edildiği... anlaşılmaktadır. İşverenin mahkemeye başvuru tarihi ise 06.01.1989 tarihidir. Bu durumda tespit yazısının işverene tebliğ tarihi ile mahkemeye başvuru tarihi arasında 6 işgünlük süre geçmiştir... Şu halde işveren yasal 6 işgünlük süre geçirildikten sonra itiraz etmiş olduğundan ve bu durum karşısında itiraz dinlenemeyeceğinden mahkeme kararının bozularak kaldırılmasına ve itiraz dilekçesinin reddine karar vermek gerekmiştir.”; Aynı doğrultuda bkz. Yarg. 9. HD., T. 14.01.1986, E. 1986/88, K. 1986/100, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

⁴¹¹ ESENER, İş Hukuku, s. 419; IŞIK, s. 91; REİSOĞLU, Ehliyet, Yetki ve Çağrı Yöntemi, s. 7; SÜMER, s. 178, (ayrıca bkz. SÜMER, İş Hukuku, s. 239); ŞAHLANAN, s. 72; ÇELİK, Tespit, s. 26, (ayrıca bkz. ÇELİK, s. 521); TUĞ s. 103; TUNCAY, s. 151; SUR, s. 266; UZEL, s. 31; CİNMEN, İHU 1985/I, TSGLK. 13, No. 2; GÜNAY, s. 252; DUMAN, s. 164.

⁴¹² ŞAHLANAN, s. 55, dn. 25; ÇELİK, Tespit, s. 25, dn. 46; GÜNAY, s. 253; Yarg. 9. HD., T. 20.06.1984, E. 6206, K. 6475, TÛTİS, Kasım – 1984, s. 19; Yarg. 9. HD., T. 28.12.1990, E. 14364, K. 14448, Çimento İşveren Dergisi, Mart – 1991, s. 23; Yarg. 9. HD., T. 14.07.1994, E. 11574, K. 11158, YKD, Şubat – 1995, s. 223.

⁴¹³ TUĞ, s. 98; Yarg. 9. HD., T. 10.06.1999, E. 1999/9533, K. 1999/10565, EKONOMİ, 1999 Yılı Emsâl Kararları, s. 382 – 383; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 364; SUR, s. 266; DUMAN, s. 161.

2822 sayılı TSGLK m. 15/I c. sona göre, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunu temsil edemeyen sendika yetki itirazında bulunamaz. Bu hükmün konuluş sebebi, daha önceleri işkolundaki yüzde onluk temsil koşulunu elde edemeyen bazı sendikaların, itirazların uzun sürede karara bağlanmasından da yararlanarak, sırf rakip sendikayı engellemek ve ona zarar vermek için itirazda bulunmuş olmalarıdır⁴¹⁴.

Ancak DUMAN'a göre, 2822 sayılı TSGLK m. 15'teki bu düzenleme, toplu iş sözleşmesi yetkisine itirazda bu şekilde bir sınırlamanın getirilmesinin haklı itiraz sebeplerinin dikkate alınamayarak, ileride daha büyük sıkıntıların doğmasına neden olur. Bu şekilde bir sınırlamanın getirilmesinin yerine, eğitim düzeyi yüksek sendikacılık anlayışı benimsenip, haksız rekabet ortamının önüne geçecek şekilde kanunî zeminin oturtulması daha uygundur⁴¹⁵.

Kanımızca, yetki tespitinin yapıldığı sırada yetki şartlarını sağlamayan bir işçi sendikasının, itirazda bir hukukî yararı bulunduğunu söylemek güçtür. Kaldı ki daha önceki uygulamalarda öğretinin genel olarak belirttiği üzere, böyle bir barajın konulmamış olması sıkıntılara neden olmuştur. Bu nedenle kanımızca, kanun koyucunun sınırlaması yerindedir.

Yetki itirazı, maddî hata ve süreye ilişkin olabilir. Maddî hata durumunda, itirazda bulunan, tespit yazısının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistiklerine uymadığı, yazıda belirtilen rakamların çelişkili olduğu gibi itirazlarda bulunur. Maddî hata ve süreye ilişkin olan itirazlar nispeten süratle çözümlenir. Bu durumda karar altı işgünü içinde duruşma yapılmadan verilir ve kesindir. İtirazın

⁴¹⁴ “Ne var ki, bu hüküm bize göre bazı haksızlıklara yol açabilecek ve isteneni de tam olarak sağlayamayacak niteliktedir. Yüzde onluk temsil koşuluna sahip olmayan bir sendikanın itirazında haklı olması ve bunun kabulü halinde sonraki dönemle yüzde on sınırını aşarak, yetki koşulunu kazanması mümkündür. Ayrıca boş yere yapılan itirazlar ve aşağıda açıklanan nedenlerle yetki alınmasının geciktirilmesi mahkemelerin çabaları ve başka kanun değişiklikleriyle önlenabilir. Kaldı ki bu tür itirazların birçoğu işkolunda yüzde on' u temsil eden sendikalarca yapılmaktadır.”, bkz. ÇELİK, Tespit, s. 8; TUĞ, s. 98; ÇELİK, s. 521; SUR, s. 263 – 264.

⁴¹⁵ DUMAN, s. 144.

maddî hataya ya da süreye ilişkin olup olmadığı hususu temyiz incelemesine tâbidir ve Yargıtay, gerektiğinde bu bakımdan kararı bozma yoluna gidebilmektedir⁴¹⁶.

2822 sayılı TSGLK m. 15/II'ye göre, işçi ve üye sayılarının tespitinde maddî hata iddiasıyla süreye ilişkin itirazları, mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme duruşma yaparak karar verir. Duruşma sonunda verilecek karar temyiz edildiği takdirde, Yargıtay'ca onbeş gün içerisinde kesin karara bağlanır. Aynı hükmün üçüncü fıkrasına göre de, mahkemeye itirazın yapılması, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerinin durmasına sebebiyet verir.

Maddî hata ve süre dışındaki itirazlar için ise, herhangi bir süre öngörülmemiştir. Bu durumlarda, duruşma yapılır ve yerel mahkeme kararına karşı temyiz yolu açıktır. Yerel mahkeme kararının temyiz edilmesi hâlinde, Yargıtay onbeş gün içinde itirazı kesin olarak karara bağlar.

Yani yetki itirazlarının belirtilen hükümlere göre sonuçlandırılmasında, herşeyden önce mahkemece konunun kesin mi yoksa temyizi mümkün bir kararla mı çözümleneceği noktası üzerinde durulacak ve buna göre de duruşmasız ya da duruşmalı bir yargılamanın yapılacaktır. 2822 sayılı TSGLK'nın 15. maddesindeki ayırım uyarınca, duruşmalı itirazlarda son sözü söyleyecek olan Yargıtay'ın itirazların bu türden olup olmadığına da karar verebilecektir. Nitekim Yargıtay bir olayda takdir hakkını kullanarak, mahkeme görüşünün aksine itiraz konusunun üye sayısının tespitine ve süreye ilişkin bulunmadığına, bu nedenle de mahkeme kararının bozulmasına, başka bir olayda da süreye ilişkin itirazın mahkemece kesin karara bağlanması ve kararın temyiz edilmesi üzerine temyiz talebinin reddine hükmetmiştir⁴¹⁷. Yargıtay'ın sadece itirazların niteliği konusunda değil, Yargıtay'ca kesin karar verilmesi öngörülen duruşmalı itirazlarda da usule ilişkin yasal esaslara uygun olmayan bir mahkeme kararını, bu aksaklıkların mahkemece giderilmesi için, bozabileceğini kabul etmek gerekir. Ancak Yargıtay'ın sadece inceleme ve değerlendirmeyi gerektirici durumdaki temyiz konusu ile ilgili olarak da bozma

⁴¹⁶ TUĞ, s. 101; TUNCAY, s. 153; ÇELİK, s. 521; SUR, s. 266; DUMAN, s. 145. Ayrıca bkz. Yarg. HGK., T. 13.03.1985, E. 1984/9 – 834, K. 1984/201, ÇELİK, İHU 1987, TSGLK, 15, No.5.

⁴¹⁷ ÇELİK, s. 521 – 522.

kararı verdiği görülmektedir. Duruşmalı olduğu anlaşılan bir mahkeme kararının temyiz edilmesi üzerine Yargıtay’ca verilen bir kararda, işin esasına girilerek iddia ve savunmanın incelenmesi ve bunların sonucuna göre bir karar vermek gerektiği öne sürülerek mahkeme kararı bozulmuştur. Yargıtay’ın bu kararı, 15. maddedeki kesin karara ilişkin hüküm karşısında haklı olarak eleştiriye maruz kalmıştır. Çünkü Yargıtay’ın bu tutumunun yasa koyucunun, işyerinde çalışma barışının bir an önce sağlanması için toplu iş sözleşmesi yetkisi uyuşmazlıklarının kısa sürede çözümlenmesi yolundaki amacına ters düştüğü açıktır⁴¹⁸.

Burada “kesin” ifadesinin ne şekilde anlaşılması gerektiği hususu üzerinde durulması gerekir. Öğretiye göre, burada yetki uyuşmazlığının kısa sürede sonuçlanması ve çalışma barışının bir an önce sağlanması amaçlanmaktadır. Bu nedenle Yargıtay, sonuçlandırıcı bir karar almalı ve bozma kararı ile yetinmeyerek esas hakkında karar almalıdır⁴¹⁹. Ancak uygulamada Yargıtay, bozma kararı aldığı anda dosyayı yerel mahkemeye geri göndermektedir⁴²⁰. Ayrıca 5521 sayılı İş Mahk. K.⁴²¹ m. 8’e göre, karar düzeltme yoluna gidilmesini de mümkün değildir.

Burada belirtmemiz gereken önemli bir nokta da, yetki itirazının süreci uzatması sorunudur. SUR’un ifade ettiği üzere, burada sürecin yetki itirazlarıyla gereksiz yere uzamaması için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın yetki başvurularını derhal ele alarak kapsamlı bir araştırma yapmasında yarar vardır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, öncelikle ilgili işyerinin başvuruda bulunan sendikanın bulunduğu işkolunda olup olmadığını incelemelidir. Çünkü uygulamada işkolunda olmayan işyerleri için, yetki tespitinin iptali yoluna gidilmekte ve bu durum da yetki prosedürünün uzamasına neden olmaktadır. Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işyerinde yetki kazanan mevcut bir sendikanın bulunup bulunmadığını araştırmalı ve eğer mevcutsa bitmesine yüzyirmi günden fazla bir süre

⁴¹⁸ Yarg. 9 HD., T. 13.03.1989, E. 1989/2148, K. 1989/2465, **KILIÇOĞLU**, s. 340 – 341; Yarg. 9. HD., T. 23.02.1990, E. 1990/2093, K. 1990/1797, **KILIÇOĞLU**, s. 338 – 339; Yarg. 9. HD., T. 28.02.2006, E. 2006/3919, K. 2006/5180, **KILIÇOĞLU**, Davalar ve Çözüm Yolları, s. 400; **ÇELİK**, s. 522.

⁴¹⁹ **ÇELİK**, İHU 1987, TSGLK. 15, No.5; **ŞAHLANAN**, s. 83; **TUĞ**, s. 109; **TUNCAY**, s. 153; **SUR**, s. 267; **DUMAN**, s. 178 – 179.

⁴²⁰ **SUR**, s. 267.

⁴²¹ RG T: 04.02.1950, RG S: 7424.

kalıp kalmadığı tespit edebilmelidir. Böyle bir araştırma yetki prosedürünün kısılmasını sağlayacaktır⁴²².

Kanımızca, iş hayatında çalışma barışının sağlanması, çalışma hayatının sekteye uğramaması ve usul ekonomisi açısından bu öneriler uygulamada akıcılığı sağlayacaktır.

2. Bazı Yetki Tespitine İtiraz Konuları

Yetki itirazları çerçevesinde birçok konu ele alınabilmektedir. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine itiraz davaları, *kamu düzeni* ile ilgilidir. Bu nedenle mahkeme tarafından, yargılamanın tüm evrelerinde, delillerin kendiliğinden toplanması ve değerlendirilmesi gerekir⁴²³. Bu itiraz davalarında taraflar, mahkeme ile ilgili yetki sözleşmesi yapamazlar⁴²⁴. Örneğin, ilgili işyerinde yeterli çoğunluğun bulunmadığı iddiasıyla açılan bir davada mahkeme re'sen ücret bordrosu, sigorta prim bordrosu vs. gibi delilleri toplamalı ve değerlendirmelidir⁴²⁵.

⁴²² ÇELİK, s. 518 – 519; SUR, s. 273.

⁴²³ DEMİR, s. 304; SUR, s. 267. Yarg. 9.HD., T. 15.02.2005, E. 2005/1736, K. 2005/4350, KILIÇOĞLU, Dava ve Çözüm Yolları, s. 463: “Mahkeme hükmüne dayanak yapılan ek rapora karşı davalılar itirazda bulunmuşlardır, temyiz safhasında dosyaya ibraz edilen 55 adet üye kayıt fişinde adları geçen işçilerin işyerinde çalışanlar listesinde isimlerinin bulunduğu ancak sendika üyeleri arasında sayılmadığı görülmüştür. Yetki tespit davaları kamu düzeni ile ilgili olduğundan mahkemenin sendika üyelerini ve işyerinde çalışanları re'sen araştırarak belirlemesi gerekir. Bu nedenle mahkemenin kararına esas bilirkişi raporunda değerlendirilemeyen 55 sendika üye kayıt fişinin gerçeği yansıtıp yansıtmadığı araştırılmalı ve sonuca göre hükiim kurulmalıdır.”; ayrıca aynı doğrultuda bkz. Yarg. 9. HD., T. 15.09.2006, E. 2006/21611, K. 2006/22886, Sinerji İçtihat ve Mevzuat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

⁴²⁴ “... 2822 sayılı Kanununun 15'nci maddelerinde yetkili mahkeme belirlenirken BÇM'nün yetki alanı esas alınmış ve mahkemenin de yetkisi buna bağlı olarak o yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkeme olarak belirlenmiştir. Buradaki yetki belirlemesi, kamu düzeni ile ilgili kesin yetki belirlemesidir. Taraflar bunu değiştiremez.”, Yarg. 9. HD., T. 03.06.1985, E. 6195, K. 6082, NARMANLIOĞLU, s. 380, dn. 287.

⁴²⁵ ESENER, İş Hukuku, s. 424; ÇELİK, Tespit, s. 27 vd.; SUR, s. 268; DUMAN, s. 136. Yarg. 9. HD., T. 15.09.1987, E. 1987/8897, K. 1987/7903, KILIÇOĞLU, s. 350 – 351: “İşverenin 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 52nci maddesi uyarınca işe aldığı veya hizmet akitleri son bulan işçileri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve BÇM'ne süresi içinde hatta hiç bildirmedığı anlaşılmaktadır. Bu durum karşısında Türk Gıda Sendikasının 02.05.1986 tarihli çoğunluk tespiti istemi üzerine Bakanlık sendika üyesi işçi kayıtları ile müfettişi aracılığı ile işyerinde yaptırdığı tahkikat sonucu düzenlenen 20.05.1986 tarihli ve işverenin imzası bulunan tutanakta bilgileri dayanarak çağrı tarihi itibarıyla işyerinde 17 işçinin çalıştırıldığı ve bunlardan 9'unun adı geçen sendikaya üye olduğu tespit ederek, çoğunluğun bu sendikada olduğuna karar vermiştir. Her ne kadar işverenin bilirkişi incelemesine esas olmak üzere duruşmada ibraz ettiği aylık ücret bordrosunda çağrı tarihinden bir gün önce yani 01.05.1986 tarihinde bir işçinin daha işe girdiği gösterilmişse de, az önce sözü edilen 20.05.1986 tarihli tutanak karşısında buna itibar etmek

a) İşyerinde ya da İşletmede Mevcut Bir Toplu İş Sözleşmesinin Olduğuna İlişkin İtirazlar

2822 sayılı TSGLK m. 7/III'e göre; "Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüzyirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki işlemlerine başlanabilir. Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi, önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez." Ancak yasa değişikliği teklifinde, buradaki yüzyirmi günlük süre altmış güne indirilmektedir⁴²⁶.

Yani bir işyerinde ya da işletmede uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi varsa ve bitmesine yüzyirmi günden fazla bir süre varsa, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yapılan toplu iş sözleşmesi yetkisi başvurusunu reddedecektir. Ancak bir şekilde fark edilmeyerek ya da başka nedenlerle usulsüz olarak başvuru kabul edilmiş ise, bu takdirde kanunda öngörülen başvuru süresine uyulmadan yapılan işlem nedeniyle söz konusu toplu iş sözleşmesi yetkisine itirazda bulunulabilir. Hattâ başka bir nedenden ötürü yetki itirazında bulunulmuş bu hususta bir itirazda bulunulmamış dahi olursa, söz konusu hüküm emredici nitelikte olduğundan ötürü mahkeme re'sen bu hususu dikkate alacak ve inceleyecek ve bir karar verebilecektir⁴²⁷.

isabetli görülemez. SSK verilen 4 aylık prim bordrolarının da tespit tarihinden çok sonra, Eylül ayında verildiği görülmektedir ki bu durumda olan prim bordrolarına da itibar etmek doğru değildir.

O halde Bakanlığın tespit kararının iptaline dair mahkemenin iptal kararının bozularak kaldırılarak çoğunluğun davalı Türk Gıda – İş Sendikasında olduğunun tespitine karar vermek gerekmiştir."; aynı doğrultuda bkz. Yarg. 9. HD., T. 04.06.1996, E. 1996/17892, K. 1996/18886, **KILIÇOĞLU**, s. 348 – 349; Yarg. HGK, T. 10.06.1998, E. 1998/9-402, K. 1998/462, **KILIÇOĞLU**, s. 343 vd. Yarg. 9. HD., T. 30.12.1999, E. 1999/20287, K. 1999/20455, **KILIÇOĞLU**, s. 383 – 384.

⁴²⁶ **SUR**, s. 257, 287.

⁴²⁷ **OGUZMAN**, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 6; **SÜMER**, s. 179, (ayrıca bkz. **SÜMER**, İş Hukuku, s. 239); **ŞAHLANAN**, s. 77; **TUĞ**, s. 101; **DEMİR**, s. 298; **TUNÇOMAĞ / CENTEL**, s. 360, 362; **KILIÇOĞLU**, s. 355; **DUMAN**, s. 145. Ayrıca bkz. Yarg. HGK, T. 13.03.1985, E. 1985/9-834, K. 1985/201, **GÜNAY**, s. 259.

b) Çoğunluk Şartına İlişkin İtirazlar

Daha önce de ifade ettiğimiz üzere 2822 sayılı TSGLK m. 12’ye göre, toplu iş sözleşmesi yetkisi için bir sendikanın başvuruda bulunabilmesi için iki koşulun varlığı şarttır. Bunlardan biri işkolunda yüze on barajına sahip olmak, diğeri ise işyerinde ya da işletmede yarıdan fazla çoğunluğa sahip olmaktır.

Ancak burada belirtilmesi gereken önemli husus, kanunda aranan çoğunluğa esas olacak kıstasın işçi sayısı olduğudur. 2822 sayılı TSGLK’da yer alan “*yarıdan fazla çoğunluk*” tabiri ile ifade edilmek istenen, yüzde elli artı bir çoğunluk yahut yüzde elli bir çoğunluk değildir. Toplu iş sözleşmesi imzalanacak olan işyerinde ya da işletmede, yarıdan fazla çoğunluğa sahip olmaktır. Yargıtay da bir kararında bu hususu ele almıştır. Yargıtay’a göre, elli yedi işçinin çalıştığı bir işyerinde yirmi dokuz üyeye sahip olan işçi sendikası kanunun aradığı söz konusu koşula sahip kabul edilir⁴²⁸.

Bir işçi sendikasının bir işyerinde ya da işletmede toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için kâfi derecede çoğunluğa sahip bulunup bulunmadığının tespitinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına “*başvuru tarihi*” esas alınır⁴²⁹. Başvuru tarihinden sonra, sendikadan ayrılmak için yapılan istifalar çoğunluk tespitinde göz önünde bulundurulmaz⁴³⁰. Ancak bu durumda, istifa tarihlerine dikkat edilmesi gereklidir. Eğer istifalar başvuru tarihinden önce meydana gelmiş ise, bu durumda işyerinde ya da işletmede çoğunluk tespit edilirken Çalışma ve Sosyal Güvenlik

⁴²⁸ ÇENBERCİ, s. 772; İŞİK, s. 55; TUNÇOMAĞ, s. 46; UZEL, s. 21 vd.; DUMAN, s. 104. Yarg. 9. HD., T. 10.02.1994, E. 2203, K. 2006, İşveren D., Cilt: XXXII, Sayı: 7, Nisan 1994, s. 16: “2822 Sayılı Yasanın 12. maddesine göre, işçi sendikası toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. Bu düzenleme karşısında işyerinde çalışan işçilerin yarıdan bir fazlasının değil; yarıdan fazlasının sendika üyesi olması yeterlidir. İşyerinde başvuru tarihinde çalışan işçi sayısı 57 olduğuna göre bunun yarıdan fazlası 29 kişidir. Somut olayda toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen (A) sendikasının işyerindeki üye sayısı 29 olarak belirlendiğine göre, yeterli çoğunluğa sahip olduğunun kabulü gerekir...”; ayrıca bkz. EKONOMİ, 1994 Yılı Kararları, s. 93 – 94.

⁴²⁹ Yarg. 9. HD., T. 01.12.1986, E. 9994, K. 10835, NARMANLIOĞLU, s. 371, dn. 259: “Bakanlığın bu tarihi değerlendirerek sayım ve döküm yapması yasa gereğidir. Keyfi olarak, bu veya şu gerekçe ile bu tarihin ötesinde veya gerisinde bir tarih tespit ederek sayım ve döküm yapamaz. Aksi hal keyfilik olur. Kanun keyfiligi korumaz.”

⁴³⁰ OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 7; Yarg. 9. HD., T. 14.10.1999, E. 15658, K. 15844, bkz. EKONOMİ, 1999 Yılı Emsâl Kararları, s. 386; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 362; DUMAN, s. 103.

Bakanlığının bu işçileri dikkate almaması gereklidir⁴³¹.

Üye sayısının belirlenmesinde, iş yerinde hizmet sözleşmesi ile çalışanların tamamı hesapta dikkate alınır. Daha önce de belirttiğimiz üzere, mevsimlik işçiler, işyeri içinde ve dışında çalışan işçiler, çağrı üzerine çalışan işçiler, sendikalı, sendikasız işçiler, sendika üyesi olması yasaklanan işçiler, hakkında işe iade kararı verilmiş olan işçiler, sendika üyeliğinden çekilen işçiler ve iş sözleşmeleri askıda kalan tüm işçiler işçi sayısının hesaplanmasında dikkate alınırlar⁴³². Ancak 2821 sayılı Sen. K. kapsamında olan işveren vekilleri, alt işveren işçileri, geçici iş ilişkisi ile çalışan işçiler, işyerinde çalışan öğrenciler, stajyerler ve çıraklar işçi sayısının hesaplanmasında dikkate alınmayacaklardır⁴³³.

Uygulamada en çok rastlanan itiraz, çoğunluk şartına ilişkin itirazdır. Toplu iş sözleşmesi için gerekli olan yetki koşulları, yetki için yapılan başvuru tarihine göre belirlenir⁴³⁴. Bu nedenle, sendika üyeliğinden çekilme, çekilmenin gerçekleşmesinden *bir ay sonra* etki doğuracağından dolayı, yetki için başvuruda

⁴³¹ Yarg. 9. HD., T. 25.03.1999, E. 5776, K. 6651, bkz. **EKONOMİ**, 1999 Yılı Emsâl Kararları, s. 385; **DUMAN**, s. 103.

⁴³² **ŞAHLANAN**, s. 67, (ayrıca bkz. **ŞAHLANAN**, Sendika, s. 193; **ÇELİK**, Tespit, s. 12, 14, (ayrıca bkz. **ÇELİK**, s. 513 – 514); **TUĞ**, s. 94; **KÜÇÜK**, s. 114; **NARMANLIOĞLU**, s. 348; **SUR**, s. 267; **DUMAN**, s. 109 vd. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 25.03.1999, E. 5776, K. 6651, **EKONOMİ**, 1999 Yılı Emsâl Kararları, s. 385.

⁴³³ **ÇELİK**, Tespit, s. 18, 41, (ayrıca bkz. **ÇELİK**, s. 40); **KÜÇÜK**, s. 105; **TUNCAY**, s. 149 – 150; **NARMANLIOĞLU**, s. 349; **TUNÇOMAĞ / CENTEL**, s. 362; **SUR**, s. 259; **DUMAN**, s. 121 vd.

⁴³⁴ Yarg. 9. HD., T. 25.03.1999, E. 1999/5776, K. 1999/6651, **EKONOMİ**, 1999 Yılı Emsâl Kararları, s. 385 – 386: “... *Dosyada bulunan belgelerden dört işçi ile ilgili olarak çekilme işleminin hangi tarihte gerçekleştiği konusunda tereddütler mevcuttur. ... ile ilgili olarak noterlikçe çekilme iradesinin tasdikinin 04.09.1997 tarihinde gerçekleştiği, bu tasdik belgesinin üst tarafında ise yevmiye numarasının 04.08.1997 tarihinde verildiğinin gösterildiği, bir başka anlatımla bu tarihlerin birbirini tutmayıp farklı oldukları anlaşılmaktadır. Dört işçi ile ilgili olarak yapılacak bir değerlendirme sonuca etkilidir. Gerçekten çekilme işlemi 04.08.1997 tarihinde gerçekleşmiş ise bir ay sonra bu çekilme etkisini doğuracağından 26.09.1997 başvurma tarihinde bunun davalı sendika üyesi olarak kabul edilmesi doğru değildir. 04.09.1997 tarihi esas alınacak olursa bir aylık süre geçmediği için sendika üyeliğinin devam ettiği sonucunun kabulü gerekir. Görüldüğü gibi bu sorun verilecek karar açısından son derece önemlidir. Mahkemece konu üzerinde durulup değerlendirme yapılamamıştır. Eksik incelemeyle davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.*”; ayrıca aynı doğrultuda bkz. Yarg. 9. HD., T. 14.10.1999, E. 1999/15658, K. 1999/15844; **EKONOMİ**, 1999 Yılı Emsâl Kararları, s. 386 – 387; Yarg. 9. HD., T. 23.11.2000, E. 2000/17649, K. 2000/17238, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009); Yarg. 9. HD., T. 15.09.2006, E. 2006/21611, K. 2006/22886, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

bulunulan tarihte hâlen devam eden üyelikler burada dikkate alınacaktır⁴³⁵. Yeni üyelerin tespit edilmesinde ise, işçiler tarafından yapılan üyelik başvurusunun sendikanın yetkili organınca *kabul tarihi* esas alınır⁴³⁶.

Yargıtay, bu hususta yapılan yetki itirazları üzerine verdiği kararlarda, yalnızca üye kayıt fişleri ile yetinmemektedir. Ayrıca ücret bordroları ve sigorta prim bordrolarını karşılaştırarak etraflı bir araştırma yapmaktadır⁴³⁷.

Bazı durumlarda üye kayıt ve çekilme bildirimlerinin sahteliği iddiası sonucunda üye kayıt fişleri geçersiz sayılabilmektedir. Ayrıca bu hususta sahtecilik iddiasıyla açılan bir dava mevcutsa, bu dava bekletici mesele yapıp, bu davanın sonucuna göre hüküm kurulması gerekir⁴³⁸. Nitekim Yargıtay bir kararında; “*Çoğunluk tespitine karşı davacı işveren tarafından açılan itiraz davasının görülmesi sırasında, sendikaca üyelik fişlerinin sahteliği ile ilgili olarak C.Savcılığına ihbarda bulunduğu, hatta bu konuya emniyetçe yapılan inceleme*

⁴³⁵ ÇELİK, Tespit, s. 24; GÜZEL, s. 167; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 364; SUR, s. 267; DUMAN, s. 115. Ayrıca bkz. Yarg. 9.HD., T. 31.10.1006, E. 2006/30081, K. 2006/28761, KILIÇOĞLU, Dava ve Çözüm Yolları, s. 465 – 466.

⁴³⁶ SAHLANAN, s. 55; GÜZEL, s. 167; KÜÇÜK, s. 103; TUNCAY, s. 146; NARMANLIOĞLU, s. 344; DEMİR, s. 297, 303; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 364; SUR, s. 267; GÜNAY, s. 212; DUMAN, s. 115.

⁴³⁷ ESENER, İş Hukuku, s. 424; ÇELİK, Tespit, s. 27 vd.; SUR, s. 268; DUMAN, s. 136. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 15.09.1987, E. 1987/8897, K. 1987/7903, KILIÇOĞLU, s. 350 – 351; Yarg. 9. HD., T. 04.06.1996, E. 1996/17892, K. 1996/18886, KILIÇOĞLU, s. 348 – 349; Yarg. HGK, T. 10.06.1998, E. 1998/9-402, K. 1998/462, KILIÇOĞLU, s. 343 vd.; Yarg. 9. HD., T. 30.12.1999, E. 1999/20287, K. 1999/20455, EKONOMİ, 1999 Yılı Emsâl Kararları, s. 383 – 384.

⁴³⁸ OĞUZMAN, Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi, s. 18 vd.; ÇELİK, İHU – 1975, TSGLK 11, No.4; REİSOĞLU, Ehliyet, Yetki ve Çağrı Yöntemi, s. 8 vd., 12; SUR, s. 268; UZEL, s. 34. Yarg. 9. HD., T. 18.04.1996, E. 1996/6463, K. 1996/7219, KILIÇOĞLU, s. 360 – 361: “...Bireysel bir hak olan sendikal özgürlük, olumlu ve olumsuz olarak iki şekilde belirir. Olumlu sendika özgürlüğü, AY m. 51’e göre bireylerin özgürce sendika kurmak ve kurulmuş sendikalara üye olmak hakkını verir. Olumsuz sendika özgürlüğü ise, bireylerin sendikaya girmeme yahut girmiş bulunduğu sendikalardan ayrılma hakkı olarak tanımlanır. (AY m. 51/IV).

Somut olayımızda; davacılar sahte üyelik fişleri ile sendikaya üye olma iradeleri olmadığı halde adlarına üye fişleri düzenlendiğinin tespitini ve iptalini talep etmişlerdir. Bu iddia olumsuz sendika özgürlüğünün ve bir anlamda da anayasal hakkın ihlalinin tespiti niteliğini taşır. Diğer yandan Yargıtay’dan geçen yetki itirazı davacı, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 15. maddesinde düzenlenmiş yetki itirazı mahiyetinde olup sendika üyelik fişlerinin iptali sonucunu vermez. Bu itibarla da iptal edilmeyen üyelikler bir başka yetki talebinde kullanılabilir. O halde mahkemece yapılacak iş, davacı talebinin ceza davası sonucunun da beklenmek suretiyle esastan incelenip tarafların gösterdikleri ya da gösterecekleri tüm deliller toplanıp inceleme araştırma konusu yapılarak varılacak sonuca göre bir karar vermektir ibarettir.”; ayrıca aynı doğrultuda bkz. Yarg. 9. HD., T. 03.07.1996, E. 1996/13008, K. 1996/15346, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009); Yarg. 9.HD., T. 22.10.1998, E. 1998/15481, K. 1998/15066, KILIÇOĞLU, Dava ve Çözüm Yolları, s. 481 – 482.

sonucu düzenlenen ekspertiz raporunda çok sayıda işçinin imzalarının kendilerine ait olmadığı belirlendiği görülmektedir. Üyelik fişlerinin bu durumu ile ilgili ihbar ve şikâyetlerin ciddi olduğu ortada olup mahkemece de bu soruşturma sonuçlarının beklenmesine karar verilmiştir ki, bu karar gerçeğin ortaya çıkması bakımından isabetlidir. Ne var ki, daha sonra mahkeme işin müstaceliyeti nedeniyle bir ara kararıyla konuyu bekletici sorun olmaktan çıkarmış ve mevcut verilere göre sonuca gitmiştir. Sendikanın çoğunluğu haiz olup olmadığı sorunu bakımından savcılıkça yapılan soruşturma, kamu davası açıldığı takdirde dava sonuçlanıp beklenmesi ve daha sonra hâsıl olacak sonuç dosya ile birlikte değerlendirmek suretiyle hüküm kurulması gerekir.” demek suretiyle bu hususu ifade etmiştir⁴³⁹.

Sahteciliğin yanı sıra, bazı durumlarda yetki tespiti aşamasında muvazaalı durumlar da söz konusu olabilmektedir. Özellikle muvazaalı asıl işveren ve alt işveren ilişkileri itiraz konusu olabilmektedir⁴⁴⁰.

Bu husus, bir Yargıtay kararında şu şekilde ifade edilmiştir: “... *Başvuru dilekçesinde ve anılan Bakanlıkça yapılan tespitlerde belirtildiği üzere davalı işverenin sahip olduğu işyerinde görülmekte olan işçilerin bir bölümünün müteaddit taşeronlara verildiği anlaşılmaktadır. Şayet ortada gerçek taşeronluk varsa taşeronların üstlendikleri işlerin ayrı ayrı işyerleri kapsamında bulunduğu dikkate alınarak sadece davalı işverenin yürüttüğü işlerin yapıldığı işyerindeki çalışan işçi sayısı ile sendika üyesi sayısı belirlenerek davacı sendikanın çoğunluğunun bulunup bulunmadığı tespit edilmelidir. Bir başka anlatımla gerçek taşeronluk durumlarında taşeronların aldığı işlerde çalıştırdığı işçiler asıl işverenin çalıştırdığı işçilerle birlikte değerlendirmeye tâbi tutulamaz. / Böyle bir hâlde sadece asıl işverenin işyeri esas alınmalıdır. Ayrıca belirtmek gerekir ki davalı şirkete ait işlerin tamamı bölüm bölüm taşeronlara verilmiş ise böyle bir durumda asıl işverenlikten söz edilemez. Mahkemece bu hususlar dikkate alınarak hüküm kurulmuş değildir. / İsbetli bir*

⁴³⁹ Yarg. 9. HD., T. 28.10.1998, E. 1998/15987, K. 1998/15438, İzmir Barosu Dergisi, Yıl: 65, Sayı: 2, Nisan – 1999.

⁴⁴⁰ **TUNÇOMAĞ**, s. 56; **DEMİR**, s. 303; **SUR**, s. 259 – 260, 268; **DUMAN**, s. 121. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 29.09.1989, E. 1989/7747, K. 1989/7408, **KILIÇOĞLU**, s. 349 – 350; Yarg. 9. HD., T. 04.06.1996, E. 1996/17892, K. 1996/18886, **KILIÇOĞLU**, s. 348 – 349; Yarg. 9. HD., T. 02.02.1998, E. 1998/1467, K. 1998/1405, **KILIÇOĞLU**, s. 348; Yarg. 9. HD., T. 05.03.1998, E. 1998/3330, K. 1998/3421, **KILIÇOĞLU**, s. 347 – 348; Yarg. HGK, T. 10.06.1998, E. 1998/9402, K. 1998/462, **KILIÇOĞLU**, s. 343 vd.

sonuca varılabilmesi için öncelikle eksiklikler tamamlanmalıdır. Bu husus için de SSK prim bordroları prosedür dosyası işçilerin ücret bordroları taşeronluk sözleşmeleri sendikaya üyelik fişleri getirilerek değerlendirilmeye tâbi tutulmalıdır. Öte yandan muvazaalı işçi alımı ya da işten çıkarılması gibi durumlar mevcut ise bunlar geçersizdir.”⁴⁴¹.

Kısacası çoğunluk şartına ilişkin itirazlar, 2821 sayılı Sen. K. m 62 uyarınca, işverenlerin işe aldıkları ve işten çıkardıkları işçileri zamanında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmemeleri, sendika üyeliğinin kazanılması ve kaybedilmesiyle ilgili hususların sendikalarca zamanında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına iletilmemesi gibi durumlarda bu sebeple itirazlar söz konusu olmaktadır⁴⁴².

Son olarak bu konuda, DEMİR’in bir görüşüne yer vermekte yarar vardır. Çoğunluk tespitine ilişkin itirazlar ile toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespiti prosedürü uzamaktadır. Çünkü her ne kadar bu davalar, ivedilikle sonuçlandırılan davalardan olsa da uygulamada temyiz ile beraber düşünüldüğünde kesinleşmesi yaklaşık on ayı almaktadır. Birden çok sendika arasında uyuşmazlık olması durumunda, birçok üye fişinin gözden geçirilmesi, bilirkişi vs. gibi yollara başvurulması, bu davaların çok kısa bir sürede sonuçlandırılmasını engellemektedir. Bu durumda, kötü niyetli itirazların olması da imkân dâhilindedir. Bu nedenle, kötü niyetli itirazları engelleyecek caydırıcı yaptırımların mevzuat ile getirilmesi yerinde olacaktır⁴⁴³.

c) İşkoluna İlişkin İtirazlar

Uygulamada yetki itirazları arasında, ilgili işyerinin farklı bir işkolunda bulunduğu iddiasıyla yapılan itirazlara da sık rastlanmaktadır⁴⁴⁴.

2821 sayılı Sen. K. m. 4’e göre; “*Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik*

⁴⁴¹ Yarg. 9. HD., T. 30.12.1999, E. 1999/20287, K. 1999/20455, **EKONOMİ**, 1999 Yılı Emsâl Kararları, s. 383 – 384.

⁴⁴² **ŞAHLANAN**, s. 76; **TUĞ**, s. 100; **GÜNAY**, s. 266; **DUMAN**, s. 150.

⁴⁴³ **DEMİR**, Sendikal Örgütlenme, s. 560.

⁴⁴⁴ **SUR**, s. 269.

Bakanlığı tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete’ de yayımlar. Kararın yayımını müteakip bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede onbeş gün içinde dava açabilirler. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.”.

İşkoluna ilişkin inceleme, 2821 sayılı Sen. K. m. 4’te özel olarak düzenlenmektedir. Bu durumda 2822 sayılı TSGLK m. 15 mi yoksa 2821 sayılı Sen. K. m. 4 mü uygulanmalı sorusu üzerinde durulmalıdır. Bu hususta öğretilerdeki baskın görüşe göre, bu durum bekletici mesele yapılmalı ve 2821 sayılı Sen. K. m. 4 kapsamında çözümlenmelidir⁴⁴⁵. Yani Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurmak üzere süre verilmeli, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kararına itiraz edildiği takdirde iş mahkemesinin kararı üzerine yetki itirazı kabul ya da ret edilmelidir⁴⁴⁶.

DUMAN’a göre, toplu iş sözleşmesi yetkisine itirazı inceleyen hâkim öncelikle işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olup olmadığını re’sen

⁴⁴⁵ GÜZEL, s. 151; TUNCAY, s. 152; ŞAHLANAN, s. 100; NARMANLIOĞLU, s. 377; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 360; SUR, s. 269; SÜMER, s. 179, (ayrıca bkz. SÜMER, İş Hukuku, s. 397); DUMAN, s. 151. Yarg. 9. HD. ,T. 15.04.1993, E. 1993/5663, K. 1993/6299, KILIÇOĞLU, s. 326 – 327 “ ... Mahkemece yapılan yargılama sonunda, davanın husumet yönünden reddine karar verilmiş ve bu kararın davacı tarafından temyizi üzerine dairemizce yapılan inceleme sonucunda; davacının işkolu tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurusunun incelenmekte olup, yapılacak işkolu tespitinin çoğunluk tespiti itirazına etkili olacağını ve bu nedenle ön mesele teşkil ettiğini belirtmek istemiştir. Çalışma bakanlığınca işkolu tespiti konusunda bir başvuru ve inceleme varsa, o tespite ilişkin prosedür sonucunun beklenmesi gerekirken bu itiraz davasının husumetten reddine karar verilmiş olması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir şeklinde bozulmuştur. Mahkemece bozma kararına uyulmuş ve çoğunluk tespiti istenen işyerinin Tarım ve Ormanlık, Avcılık ve Balıkçılık işkoluna girdiğinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 08.06.1992 tarih ve 1992/42 sayılı kararı ile tespit edildiğinin anlaşılması üzerine konusu kalmayan davanın reddine karar verilmiştir.

Ross Breedere KöyTür Ana Damızlık işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak için çoğunluk tespiti isteminde bulunan davalı Türkiye Tütün Müskirat Gıda ve yardımcı işleri Sendikasının (Tek Gıda – İş) Gıda işkolunda kurulu bir sendika olmasına çoğunluk tespiti istenen işyerinin ise, Tarım ve Ormanlık Avcılık ve Balıkçılık işkoluna girdiğinin Bakanlıkça tespit edilmiş bulunmasına göre, davalı sendikanın alman işyerinde çoğunluk tespiti isteme yetkisinin bulunmadığının kabulü gerekir. Bu durumda, mahkemece davalı sendikanın yetkisi olmaması nedeniyle bakanlıkça yapılan tespit iptaline karar verilmesi gerekli iken davanın konusunun kalmaması nedeniyle reddine karar verilmiş olması doğru değildir. O halde, davanın kabulü ile Bakanlıkça yapılan tespit iptaline karar verilmesi gerekmiştir... ”; aynı doğrultuda bkz. Yarg. 9. HD. ,T. 28.03.1996, E. 1996/5811, K. 1996/6378, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009); Yarg. 9. HD. ,T. 30.05.1997, E. 1997/8907, K. 1997/10537, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

⁴⁴⁶ SUR, s. 269; GÜNAY, s. 261; DOĞAN, s. 137; DUMAN, s. 151.

inceleyecektir. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti hususunda olumlu bir tespitte bulunduğu takdirde yetki itirazı ile ilgili incelemeye başlayacaktır. Sendikanın kurulu bulunduğu işkolu kapsamında faaliyet gösterip göstermediği hususu da toplu iş sözleşmesi ehliyeti ile ilgili bir durum olduğu için toplu iş sözleşmesi ehliyetini inceleyen hâkim bu hususu da re'sen değerlendirecektir. Eğer mahkeme bu hususta olumlu bir tespitte bulunamamışsa bu takdirde 2821 sayılı Sen. K. m. 4 kapsamında bu konuyu bekletici mesele kabul ederek ara karar verecektir⁴⁴⁷.

Yargıtay'a göre de, işkoluna dair bir uyuşmazlık bulunduğu takdirde bu husus bekletici mesele yapılmalı⁴⁴⁸ ve 2821 sayılı Sen. K. m. 4 çerçevesinde öncelikle çözümlenmesi için süre verilmelidir. Yargıtay bu hususla ilgili kararlarından birinde; *“Bir işyerinin hangi işkoluna girdiği konusundaki uyuşmazlık toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespiti sırasında da çıkabilir. Bu durumda söz konusu uyuşmazlığın yetki tespiti bakımından bekletici mesele yapılması ve işkolunun belirlenmesine ilişkin uyuşmazlığın 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 4. maddesindeki usule göre çözümlenmesinin beklenmesi gerekir... Buna rağmen mahkemenin işkolu uyuşmazlığının sonucunu beklemeden yazılı şekilde hüküm vermiş olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.”* demek suretiyle, uygulanması gereken prosedürü ifade etmiştir⁴⁴⁹.

SUR'a göre, uygulamada, yetki prosedüründe, itiraz hâlinde işkolu tespitinin bekletici mesele yapılmasının, yetki itiraz ve işlemlerinin uzamasına neden olduğu gözlemlenmektedir. 2821 sayılı Sen. K. m. 4'te belirtildiği üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca işkolunun tespiti üzerine, böyle bir itirazın mevzu bahis olması durumunda bizzat itirazı inceleyen yetkili hâkim tarafından işyerinin

⁴⁴⁷ DUMAN, s. 152.

⁴⁴⁸ Yarg. 9. HD, T. 20.01.2004, E. 2003/23766, K. 2004/466, **CENTEL**, s. 36: *“...Dava dilekçesinde ve dosya kapsamından davacının yetki tespitinin iptali ile birlikte işyerinin işkolları tüzüğüünün hangi sıra numaralı işkoluna girdiğinin de belirlenmesi uyuşmazlık konusunu oluşturmaktadır. Bu durumda yetki tespitine itiraz konusunda önce işyerinin hangi işkoluna girdiğinin tespiti gerekir. Bunun için de işverenin 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 4. maddesindeki prosedüre göre işkolunun tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurması gerekmektedir. Ancak işveren anılan maddedeki prosedüre uymadan dava açtığından davacıya bu prosedürün tamamlanması için süre verilmesi ve bekletici mesele yapılarak alınacak sonuca göre çoğunluk tespitine itirazın çözüme kavuşturulması gerekir...”*

⁴⁴⁹ Yarg. 9. HD., T. 05.05.1994, E. 1994/6892, K. 1994/6889, bkz. **EKONOMİ**, 1994 Yılı Kararları, s. 91 – 92; aynı doğrultuda Yarg. 9. HD., T. 15.04.1993, E. 1993/5663, K. 1993/6299, **KILIÇOĞLU**, Davalar ve Çözüm Yolları, s. 413.

bulunduğu işkolunun tespit edilmesi söz konusu sürecin uzamasını önlemek açısından yerinde olacaktır⁴⁵⁰.

GÜZEL'e göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, işkolunu tespit kararlarında, uygulamada siyasi saikler etkili olmaktadır. Bu şekilde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca alınan kararlar ile hukukî güvenliğin sağlanması mümkün olmamaktadır. Toplu iş sözleşmesi yetkisine itiraz davalarında, işkolu itirazının bekletici mesele olarak kabul edilmesi itiraz davalarının uzatılması anlamına gelir. Bu nedenle işkolu uyuşmazlığı bizzat toplu iş sözleşmesi yetkisine itirazı inceleyen hâkimce çözümlenmelidir⁴⁵¹.

Kanımızca da, itirazı ele alan hâkim tarafından işkolu itirazının da sonuçlandırılması, yetki prosedürünün uzamasının önlenmesi, çalışma hayatının sürekliliği ve çalışma barışının sağlanması açısından yerinde olacaktır. Bununla birlikte kanun koyucunun 2821 sayılı Sen. K. m. 4 ile açıkça 2822 sayılı TSGLK m. 15'in istisnasını oluşturması karşısında maalesef itirazı inceleyen hâkim tarafından bu husus bekletici mesele yapılacaktır.

DEMİR, bu konuda uygulama ile ilgili bir noktaya dikkat çekmektedir. İşkolu tespitine itiraz davaları, işyerinde sendikal örgütlenme istemeyen işverenlerce toplu iş sözleşmesi yetkisi prosedürünün işlemesine engel olma ve bu süreç içerisinde işçileri caydırma, sindirme gibi yollarla sendikalardan istifa ettirmek amacıyla kullanılmaya müsaittir. Çünkü her ne kadar diğer davalara göre, öncelikli olarak görülen bir dava olsa da, bu davaların on ay gibi bir süreden önce sonuçlanması zordur⁴⁵². Bu nedenle, mevzuat ile kötü niyetli itirazları engelleyecek caydırıcı yaptırımların öngörülmesi yerinde olur⁴⁵³.

Değişiklik Yasa Tasarısı Taslağında ise, işkolu tespiti ile ilgili farklı bir düzenleme öngörülmektedir. Söz konusu taslağa göre işkolu tespit talebi, yetki işlemlerinde bekletici mesele sayılmayacak ve yetki belgesi verildikten sonra

⁴⁵⁰ SUR, s. 269.

⁴⁵¹ GÜZEL, s. 152.

⁴⁵² ŞAKAR, s. 337; DEMİR, Sendikal Örgütlenme, s. 560.

⁴⁵³ DEMİR, Sendikal Örgütlenme, s. 560.

sonuçlanacak işkolu tespiti bir sonraki dönem için geçerli olacaktır⁴⁵⁴. KUTAL'a göre, kötü niyetli itirazların önlenmesi açısından bu düzenleme yerindedir⁴⁵⁵. Ancak KUTAL'ın Yasa Tasarısı Taslağında işkolu tespiti ile ilgili bu düzenlemede eleştirdiği bir husus, işkolu tespitinde Bölge Müdürlüklerine verilen yetkidir. Söz konusu düzenlemeye göre, 4857 sayılı İK uyarınca işyerini kuran bir işveren bir ay içinde Bölge Müdürlüğüne bildirimde bulunmak zorundadır. Bu durumda işkolu tespiti, adı geçen Bölge Müdürlüğünce yapılacaktır. Ancak işçi sendikasının başvurusu hâlinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca işkolu tespitinde bulunulacaktır. ILO Uzmanlar Kurulunun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının işkolu tespitinde devreye girmesini kuşkuyla karşılarken, böyle bir düzenlemenin fazlasıyla eleştiriye uğraması muhtemeldir⁴⁵⁶.

Burada belirtilmesi gereken bir diğer husus da, Değişiklik Yasa Tasarısı Taslağında, 4. madde hükmündeki onbeş gün olarak belirtilen sürenin onbeş işgünü olarak değiştirilmesinin öngörülmesidir. Oysa ŞAHLANAN'a göre, alışılmış olan süreden farklı bir sürenin öngörülmesini gerektirecek herhangi bir ihtiyaç yoktur. Yerleşmiş bir süreyi değiştirmek uygulamada karışıklıklara neden olabilir⁴⁵⁷.

Yargıtay, işkoluna ilişkin yapılacak bir itiraz söz konusu olduğunda yetkili mahkemenin belirlenmesi hususunda 2821 sayılı Sen. K. m. 4 ile 2822 sayılı TSGLK m. 3'ün beraber değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Yargıtay bu durumu bir kararında şu şekilde dile getirmiştir: *"2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun üçüncü maddesi de aynı konuda düzenlenmiştir. Başka bir anlatımla işkolu tespiti toplu iş sözleşmesine hazırlıktır. Bu bağlamda bir işletme söz konusu ise işletme merkezi yetkilidir. Değilse işyeri iş mahkemesi göz önünde bulundurulur. Mahalli mahkemenin tespitinde 2821 sayılı Kanunun dördüncü, 2822 sayılı Kanunun 3. maddesi birlikte yorumlanmalıdır. / İşyerinin de merkezi İstanbul'dur. İşyerinde yapılan işin hangi işkoluna girdiğinin tespitinde mal ve hizmetler için*

⁴⁵⁴ KUTAL, Yasa Değişikliği Teklifi Hakkında Bir İnceleme, s. 77; KIZILOĞLU, www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=12181id=70, (Erişim Tarihi: 23.10.2007); http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2076&id=100, (Erişim Tarihi: 27.06.2008).

⁴⁵⁵ KUTAL, Yasa Değişikliği Teklifi Hakkında Bir İnceleme, s. 77.

⁴⁵⁶ KUTAL, Uzmanlar Komitesi Raporu, s. 91, (ayrıca bkz. KUTAL, Yasa Değişikliği Teklifi Hakkında Bir İnceleme, s. 77).

⁴⁵⁷ ŞAHLANAN, Ön Tasarı, s. 1265.

yatırım oranı ve fazlalığı, işin genel organize yönü dikkate alınarak asıl iş belirlenir. İşkolu buna göre saptanır. / Gerek MEB Yayınlar Dairesi Başkanlığı Devlet Kitapları Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü, gerek MEB Yayınlar Dairesi Başkanlığı Basım Evi Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü'nün merkezi İstanbul olduğuna göre yetkili mahkeme İstanbul İş Mahkemeleridir.”⁴⁵⁸.

d) İstatistiğe İlişkin İtirazlar

2822 sayılı TSGLK m. 12’de istatistiğe ilişkin itiraz prosedürü, özel olarak düzenlenmiştir. Bu durum da tıpkı işkolu itirazı gibi bekletici mesele yapılması gereken bir durumdur⁴⁵⁹. Ancak SUR’un ifade ettiği üzere, bu sorunun yetki itirazını inceleyen hâkim tarafından ele alınması prosedürün hızla sonuçlanması ve usul ekonomisi açısından daha yerinde olur⁴⁶⁰.

2822 sayılı TSGLK m. 12 uyarınca, istatistiklere itiraz, belirli bir süreye tâbidir. İstatistiklere yayımından itibaren onbeş gün içinde itiraz edilmesi gerekir.

⁴⁵⁸ Yarg. 9. HD., T. 24.05.2005, E. 2005/16268, K. 2005/19306, Sinerji İçtihat ve Mevzuat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

⁴⁵⁹ OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 11; KILIÇOĞLU, s. 331; NARMANLIOĞLU, s. 375; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 361; ÇELİK, s. 522; SUR s. 269. Yarg. Nöbetçi HD., T. 19.08.1993, E. 11862, K. 12220, NARMANLIOĞLU, s. 375, dn. 272: “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Genel – İş Sendikasının başvurusu üzerine, Orhangazi Belediye işletmesinde toplu iş sözleşmesi yapmak için çoğunluğa haiz bulunduğunu tespit etmiş ve ilgililere bildirmiştir. Bu tespiti davacı sendika taraflarından yasal süresi içinde itiraz edilmiş ve davalı sendikanın çoğunluğunun üyeliğine haiz olmadığı, toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen sendikanın yetkili olabilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin %10’ unun üyeliğine sahip bulunması gerektiği, oysa %10 barajını aşmadığı davalı sendikanın yer aldığı ancak Ocak/1993 istatistiğindeki üye sayısına itiraz edildiği ileri sürülmüştür. İstatistiğe itiraz davasının Ankara 7. İş Mahkemesinin 1993/2 D.İş esasında kayıtlı bulunduğu ve halen devam ettiği anlaşılmaktadır. İstatistiğin kesinleşmesi, itiraz süresinin geçmesi, ya da yargı yolunun sonuçlanmış olmasına bağlıdır. O halde, istatistiğe itiraz davasının bu dava için bekletici sorun yapılarak o dava sonucunun beklenmesi gerekir. Bu yön dikkate alınmadan, yetki itirazının reddine karar verilmiş olması doğru değildir.”; “Muhteriz işveren başvuru tarihinde davalı Gıda İş Sendikasının %10 barajını aşmadığını bu nedenle 1995/ Temmuz ayı istatistiğine Ankara İş Mahkemesinde itirazın dava açıldığını, bunun sonucunun beklenmesi gerektiğini ileri sürmüş ve mahkemece başlangıçta bu konu bekletici sorun olarak ele alındığı halde son celsede bu karardan sarfınazar edilmiştir. Bu durumda Ankara 1. İş Mahkemesinde bu konuda açılmış bulunan davanın sonuçlanıp sonuçlanmadığı tahkik edilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde itiraz davasının reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”; ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 19.03.1997, E. 1997/5105, K. 1997/5442, KILIÇOĞLU, s. 335, (Aynı karar için bkz. KILIÇOĞLU, Dava ve Çözüm Yolları, s. 421); Yarg. 9. HD., T. 23.05.1990, E. 1990/5914, K. 1990/6377, KILIÇOĞLU, s. 336; Yarg. 9. HD., T. 03.10.1996, E. 1996/18333, K. 1996/18896, KILIÇOĞLU, s. 336.

⁴⁶⁰ SUR, s. 273.

Aksi takdirde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yayımlanan istatistikler kesinleşir⁴⁶¹.

e) İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İlişkin İtirazlar

2822 sayılı TSGLK m. 3/I-II’de işletme toplu iş sözleşmesi; “*Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir. / Bir gerçek ve tüzelkişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzelkişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır.*” şeklinde tanımlanmıştır.

Bir işkolunda aynı işverene ait birden fazla işyeri bulunduğu takdirde, bu işyerlerinden herhangi birine işyeri toplu iş sözleşmesi yetkisi verilemez, reddi gerekir. Eğer bir şekilde söz konusu işyerlerinden birine işyeri toplu iş sözleşmesi yetkisi verilmişse bu takdirde yetki belgesinin iptal edilmesi gündeme gelir⁴⁶².

2822 sayılı TSGLK’nın yetki itirazını düzenleyen 15. maddesi, işletme toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin bütün itirazların aynı prosedür içinde ve kısa sürede çözümü bakımından elverişli değildir⁴⁶³. Kanunda, böyle bir durumda nasıl bir prosedürün izleneceği konusunda herhangi bir düzenleme de mevcut değildir. Ancak 2822 sayılı TSGLK m. 3/III’te işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin bu nitelikleri haiz olup olmadığı konusunda özel bir düzenleme vardır. Bu tarz bir yetki itirazında bulunulduğu takdirde hâkim, itiraz eden tarafa 2822 sayılı TSGLK m. 3/III uyarınca uyuşmazlığın giderilmesi için mehil vermeli (HUMK m. 159) ve itiraz edilmesi hâlinde de bu durumu bekletici mesele yapmalıdır⁴⁶⁴. İşletmeye ilişkin

⁴⁶¹ Bu konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. s. 50 vd.

⁴⁶² SÜMER, İş Hukuku, s. 239; Yarg. 9 HD., T. 13.03.1989, E. 1989/2148, K. 1989/2465, KILIÇOĞLU, s. 340 – 341; Yarg. 9. HD., T. 09.02.1990, E. 1990/719, K. 1990/1242, KILIÇOĞLU, s. 339 – 340; DUMAN, s. 146.

⁴⁶³ ÇELİK, s. 522; SUR, s. 270.

⁴⁶⁴ OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 8; ÇELİK, Tespit, s. 26; TUĞ, s. 100; GÜZEL, s. 176; NARMANLIOĞLU, s. 377; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 362; SUR, s. 270; SÜMER, İş Hukuku, s. 239; GÜNAY, s. 252.

itirazın incelenmesinden sonra, mahkeme 15. maddeye göre yetki itirazını karara bağlar⁴⁶⁵.

2822 sayılı TSGLK'nun 3. maddesi uyarınca, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıkları hususunda çıkan uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde karara bağlanacaktır. Bu maddede ifade edilen mahkeme ile 15. maddede belirtilen mahkeme, aynı mahkeme olmayabilir. Nitekim işyeri toplu iş sözleşmesi yetki tespitine yapılan bir itirazda, bu işyeri ile birlikte o işkolunda aynı işverene ait başka işyeri ya da işyerlerinin varlığından söz edilerek işletme toplu iş sözleşmesi tespitinin yapılması ve işyeri için yapılan tespitin iptalinin gerektiği öne sürülebilecektir⁴⁶⁶.

Böyle bir durumda, eğer işletme merkezi itiraza konu olan işyerinin bulunduğu yerde değilse, 3. madde hükmü karşısında 15. maddede gösterilen, işyerinin bağlı olduğu Bölge Müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş mahkemesi uyuşmazlığı çözemeyecek, konunun bekletici mesele olarak kabulü ile uyuşmazlığın 3. madde prosedürünün işletilmesi gerekebilecektir⁴⁶⁷.

Yargıtay kararlarında ise, işletme toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin düzenlemenin kamu düzeni ile ilgili olması ve emredici olması gerekçesine dayanılarak, yetki itirazı aşamasında itiraz edenin 3. madde çerçevesinde bir talebi bulunmasa da, itirazı inceleyen hâkimin olayda işletme niteliğinin bulunup bulunmadığını re'sen incelemesi gerektiği sonucuna varılmış bulunmaktadır⁴⁶⁸. Böylece özel düzenlemeye tâbi bulunan bu durum bekletici mesele sayılmakla beraber, sürecin gereksiz yere uzamasını önlemek amacıyla bazı hâllerde itirazı inceleyen hâkim tarafından incelenebilecektir.

⁴⁶⁵ SÜMER, s. 177, (ayrıca bkz. SÜMER, İş Hukuku, s. 239); ÇELİK, Tespit, s. 26; TUĞ, s. 100; GÜZEL, s. 176; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 362; SUR, s. 270.

⁴⁶⁶ ÇELİK, s. 522; DUMAN, s. 146.

⁴⁶⁷ ÇELİK, s. 522; DUMAN, s. 146. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 24.10.1996, E. 1996/18880, K. 1996/20049, KILIÇOĞLU, Dava ve Çözüm Yolları, s. 463; Yarg. 9. HD., T. 24.01.2006, E. 2006/376, K. 2006/1202, KILIÇOĞLU, Dava ve Çözüm Yolları, s. 462.

⁴⁶⁸ SUR, s. 271. Yarg. 9. HD., T. 26.11.1998, E. 1998/17143, K. 1998/16858, KILIÇOĞLU, Dava ve Çözüm Yolları, s. 476.

ŞAHLANAN'a göre, 2822 sayılı TSGLK m. 3/III'e göre açılmış bir dava varsa, bu davanın sonucunun 2822 sayılı TSGLK m. 15 kapsamında itirazı inceleyen mahkemece beklenmesi gereklidir. Eğer 2822 sayılı TSGLK m. 3/III çerçevesinde açılmış olan bir dava bulunmuyorsa, bu durumda yetki itirazı davasını çözümleyen mahkemenin bu durumu da re'sen dikkate alıp sonuçlandırması gerekir⁴⁶⁹.

TUNCAY'a göre de, kanun koyucu işletme toplu iş sözleşmesini emredici nitelikte düzenlemiştir. Bunun amacı, işletme toplu iş sözleşmesi yapılması gereken yerlerde işyeri toplu iş sözleşmesi yapılmasını engellemektir. Kanun koyucu yalnızca bu nedenden ötürü itiraz merciini değiştirip prosedürün gereksiz yere uzamasını istediğini söylemek mümkün değildir. Kamu düzenini ilgilendirdiği için yetki itirazı aşamasında hâkimin re'sen inceleyebileceği bir konuyu farklı bir hâkime bırakması usul ekonomisi ilkesine de ters düşer. Bu sebeplerden dolayı, yetki itirazı davasını inceleyen hâkim işletme niteliğinin mevcut olup olmadığına dair olan itirazı da inceleyebilmesi gereklidir⁴⁷⁰.

Kanımızca, kanun koyucunun toplu iş sözleşmesi yetkisi prosedürünün mümkün olduğu kadar kısa sürmesi için getirmiş olduğu hükümler karşısında, söz konusu prosedürü uzatmak amacını güttüğü söylenemez. Bu nedenle kamu yararının da bulunduğu kabul edildiği bu durumda gerektiğinde itirazı inceleyen hâkimce konunun re'sen ele alınması yerinde olacaktır.

Bu hususta diğer bir tartışılan nokta da, bir yerde işletme toplu iş sözleşmesi yapılması gerektiğine dair bir itiraz yapılmamış, yalnızca farklı bir nedenle toplu iş sözleşmesi yetkisine itirazda bulunulmuşsa bu durumda mahkemece bu hususun re'sen göz önüne alınıp alınamayacağıdır.

ÇELİK'e göre, işyeri toplu iş sözleşmesine ilişkin bir yetki tespitine itiraz durumunda işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren bir durumun varlığı ileri sürüldüğü takdirde, kamu düzenine ilişkin emredici hükmün mutlaka ve her

⁴⁶⁹ ŞAHLANAN, s. 75.

⁴⁷⁰ TUNCAY, s. 152.

türlü durumda, itirazı inceleyen mahkemece değil, kanunda belirtilen mahkeme tarafından karara bağlanması gerekir⁴⁷¹.

DUMAN ise, öncelikle işyeri ile işletme merkezi aynı yerde olduğu takdirde, herhangi bir problem yaşanmayacağını belirtmektedir. Böyle bir durumda yetki itirazını inceleyen mahkeme, işletme ile ilgili sorunu bir ön mesele kabul ederek değerlendirecek ve sonra diğer itirazlara geçecektir. Ancak işyeri ile işletme merkezi farklı yerlerde bulunuyorlarsa ve işyerinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine itiraz da bulunmuşsa, yerel mahkeme 2822 sayılı TSGLK m. 3/III'teki özel prosedürü uygulayacak, yani hâkim bekletici mesele olarak kabul edecek ve yetkili mahkemenin kararını bekleyecektir⁴⁷².

Öğretide çoğunluk, işletme toplu iş sözleşmesine dair olan kanun hükmünün emredici olması ve kamu yararını ilgilendirmesi nedeniyle herhangi bir nedenle toplu iş sözleşmesi yetkisine yapılan itirazı inceleyen hâkim tarafından, işletme toplu iş sözleşmesi yapılması gerekip gerekmediğinin, de re'sen incelenmesi ve öncelikle tespit edilmesi gerektiğini ifade etmektedir⁴⁷³.

İşletme toplu iş sözleşmesi yetkisinin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca tespiti üzerine yapılacak bir yetki itirazında ise, uyuşmazlığın çözüm yeri 15. maddeye 3451 sayılı kanunla yapılmış olan ek nedeniyle, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesidir. Bu nedenle itiraz herhangi bir sorunla karşılaşılmaksızın, bu mahkeme tarafından karara bağlanır⁴⁷⁴.

3. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İtiraz Prosedürü

a) Genel Olarak

Öncelikle 275 sayılı TSGLK'ya değinmemiz gerekirse, o dönemde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine ilişkin itirazlar, eğer işyeri toplu iş sözleşmesi söz

⁴⁷¹ ÇELİK, s. 523.

⁴⁷² DUMAN, s. 149.

⁴⁷³ SAHLANAN, s. 76; TUĞ, s. 100; TUNCAY, s. 152; DEMİR, s. 292.

⁴⁷⁴ ÇELİK, s. 523. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 20.09.2004, E. 2004/24786, K. 2004/19238, Sinerji İçtihat ve Mevzuat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

konusuysa ilgili Bölge Müdürlüğüne, eğer işkolu toplu iş sözleşmesi söz konusuysa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yapılıyordu. Bu hususta bu mercilerin verdikleri kararlara karşı da, eğer Bölge Müdürlüğünün verdiği bir karar mevcutsa görevli iş mahkemesine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kararı mevcutsa Yargıtay'a müracaatta bulunuluyordu. Yani iki aşamalı bir sistem mevcuttu⁴⁷⁵.

2822 sayılı TSGLK'da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespite karşı itiraz yolu düzenlenmekle beraber, bu itirazın ne şekilde yapılacağı hususunda açık bir hüküm kanunda yoktur⁴⁷⁶.

Ancak 2822 sayılı TSGLK m.15/I'e göre; "*Kendilerine 13 ve 14 üncü maddeler uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin gerekli yetkiyi haiz olmadıkları veya kendisinin çoğunluğu bulunduğu yolundaki itirazını sebeplerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapabilir. Toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hâllerde itiraz Ankara'daki iş mahkemesine yapılır. İşletme toplu iş sözleşmesi için itiraz, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılır. İtiraz dilekçesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına veya ilgili Bölge Müdürlüğüne kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunu temsil edemeyen sendika yetki itirazında bulunamaz.*". Görüldüğü üzere 2822 sayılı TSGLK sisteminde, tek aşamalı sadece adli yargıyı içeren bir itiraz sistemi öngörülmüştür. Kanun metninden anlaşıldığı üzere itiraz Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ya da ilgili Bölge Müdürlüğüne kayıt ettirilecek ve yazılı şekilde yapılacaktır.

1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu da, itiraz prosedüründe uygulama alanı bulacaktır. 1086 sayılı HUMK uyarınca mahkeme, bilirkişi mütalaasına başvurabilecek, tanık dinleyecek, davacının ilk oturuma gelmeyiip

⁴⁷⁵ **ESENER**, İş Hukuku, s. 420; **REİSOĞLU**, Şerh, s. 200 vd.; **TUNÇOMAĞ**, s. 62 – 63; **SUR**, s. 262; **UZEL**, s. 12 vd.; **GÜNAY**, s. 246 – 247; **DUMAN**, s. 155.

⁴⁷⁶ **DUMAN**, s. 152.

davalılarında davayı takip etmeyeceklerini beyan etmeleri üzerine dosyanın işlemde kaldırılmasına karar verebilecektir⁴⁷⁷.

b) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ya da Bölge Çalışma Müdürlüğüne Yetkiye İtiraz Dilekçesinin Kayıt Ettirilmesi

2822 sayılı TSGLK m. 15/I uyarınca yetki itirazında bulunacak kişi ya da kuruluşlar, itiraz dilekçelerini öncelikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ya da ilgili Bölge Müdürlüğüne kaydettirmek zorundadırlar⁴⁷⁸. Yani söz konusu kişi ya da kuruluşlar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ya da ilgili Bölge Müdürlüğüne yazılı olarak başvurmalıdırlar⁴⁷⁹.

Eğer yetki itirazı, Ankara’da ki iş mahkemesine yapılacaksa itiraz dilekçesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına, eğer işyerinin bulunduğu başka bir iş mahkemesine yapılacaksa bu durumda, ilgili yer Bölge Müdürlüğüne itiraz dilekçesinin kaydının yaptırılması gerekir⁴⁸⁰.

⁴⁷⁷ **DUMAN**, s. 100 – 101. Ayrıca bkz. Yarg. HGK, T. 04.02.1998, E. 1997/9-840, K. 1998/3, **KILIÇOĞLU**, s. 332, (aynı karar için bkz. **KILIÇOĞLU**, Dava ve Çözüm Yolları, s. 418 vd.); Yarg. 9. HD., T. 22.04.1998, E. 1998/7282, K. 1998/7685, Sinerji İçtihat ve Mevzuat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

⁴⁷⁸ Yarg. 9. HD., 08.10.1984, E. 9636, K. 8682, **NARMANLIOĞLU**, s. 381, dn. 290: “... Kayıt yaptırılmadan mahkemeye verilen dilekçeler reddedilmek gerekir. Fakat itiraz süresi dolmamışsa, Çalışma Bakanlığına veya Bölge Çalışma Müdürlüğüne kayıt yaptırdıktan sonra dilekçe mahkemeye yeniden verilebilir. İtiraz süresi geçmiş ise, gerekli kayıt yaptırılmadan mahkemeye yapılan itiraz reddedilmek gerekir.”

⁴⁷⁹ **OĞUZMAN**, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 6; **ELBİR**, s. 209; **ÇELİK**, Tespit, s. 26; **SÜMER**, s. 179; **DEMİR**, s. 305; **TUNÇOMAĞ / CENTEL**, s. 363; **KOCABIYIK**, s. 139; **DUMAN**, s. 153. Yarg. 9. HD., T. 22.10.1984, E. 1984/9922, K. 1984/8987, **EYRENCİ**, İHU – 1984/II, TSGLK 15, No: 3, s. 2: “Toplu iş sözleşmesi yapma prosedürü, bütün bilgilerin ve bu arada, itirazların Bölge Çalışma Müdürlüğü ve Çalışma Bakanlığında toplanmasını amaçlayıcı bir sistem getiren 2822 sayılı Yasanın getirdiği bu sistem içerisinde konu incelendiğinde itiraz dilekçesinin Çalışma Bakanlığı veya BÇM’ne kaydettirilmesi, itirazın incelenmesini etkileyecek çok önemli bir koşul olduğu, ihmalinin yasanın getirdiği sistem ve amaçla bağdaşmayacak sonuçlar doğuracağı anlaşılır. Muteriz, bu zorunluluğa uymadan ve süresi içinde ikmal etmeden mahkemeye başvurmuştur. Bu nedenle itirazın reddi gerekirken işin esasına girilerek itirazın reddi bozmayı gerektirmiştir.”

⁴⁸⁰ **SAHLANAN**, s. 74; **DEMİR**, s. 305; **DUMAN**, s. 153.

Yetki tespitine itiraz davası, ilgililerce iş mahkemesinde açılmadan önce, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına veya Bölge Müdürlüğüne kayıt ettirilmezse bu durumda iş mahkemesi davayı usulden reddetmelidir⁴⁸¹.

Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu bir kararında; “*Toplu iş sözleşmesi yapma prosedürü, bütün bilgilerin ve bu arada itirazların Bölge Çalışma Müdürlüğü ve Çalışma Bakanlığında toplanmasını amaçlayıcı bir sistem getiren 2822 sayılı Yasanın getirdiği bu sistem içerisinde konu incelendiğinde, itiraz dilekçesinin Çalışma Bakanlığı veya Bölge Çalışma Müdürlüğüne kaydettirilmesi, itirazın incelenmesini etkileyecek çok önemli koşul olduğu, ihmalinin yasanın getirdiği sistem ve amaçla bağdaşmayacak sorunlar doğuracağı anlaşılır. Muteriz, bu zorunluluğa uymadan ve süresi içinde ikmal etmeden mahkemeye başvurmuştur. Bu nedenle itirazın reddi gerekirken, işin esasına girilerek itirazın kabulü bozmayı gerektirmiştir.*” demek suretiyle bu hususu belirtmiştir⁴⁸².

Yargıtay bir başka kararında da, “*Öncelikle itiraz davası dilekçesinin işyerinin bağlı olduğu Bölge Müdürlüğüne veya Bakanlığa kayıt ettirilip mahkemeye verilmesi gerekir. Bu işlem itirazın geçerlilik koşulu olup altı işgünlük hak düşürücü sürenin geçip geçmediğinin saptanması için gereklidir.*” diyerek itiraz dilekçesinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ya da Bölge Müdürlüğüne kaydının zorunluluğunu ifade etmiştir⁴⁸³.

2822 sayılı TSGLK m. 15/son’a göre; “*Mahkemeye itirazın yapılması, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.*”. Ayrıca 2822 sayılı TSGLK m. 16/I’e göre de; “*Tespit yazısına bu Kanunda öngörülen süre içinde itiraz edilmemişse sürenin bitişini takip eden altı işgünü içinde veya yapılan itiraz reddedilmişse mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde*

⁴⁸¹ EYRENCİ, İHU – 1984/II, TSGLK 15, No. 3; OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 9; ELBİR, s. 209; ÇELİK, Tespit, s. 26; SÜMER, s. 179; DEMİR, s. 305; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 363; ŞAKAR, s. 336; DUMAN, s. 154; KOÇAK, <http://www.resulkurt.com/yazi.asp?YID=2755>, (Erişim Tarihi: 23.10.2007).

⁴⁸² Yarg. 9.HD., T. 22.10.1984, E. 9922, K. 8987, bkz. EYRENCİ, İHU 1984/II, TSGLK 15, No.3.

⁴⁸³ EYRENCİ, İHU – 1984/II, TSGLK 15, No. 3; OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 9; ELBİR, s. 209; SÜMER, s. 179; ÇELİK, Tespit, s. 26; DEMİR, s. 305; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 363; ŞAKAR, s. 336; DUMAN, s. 154; KOÇAK, <http://www.resulkurt.com/yazi.asp?YID=2755>, (Erişim Tarihi: 23.10.2007). Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 18.11.1999, E. 16805, K. 17592, EKONOMİ, 1999 Yılı Emsâl Kararları, s. 389.

ilgili sendikaya Çalışma Bakanlığınca bir yetki belgesi verilir.”. Bu hükümlerin getirilmesindeki amaç, göz önüne alındığında Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığına ya da Bölge Müdürlüğüne kaydın, itiraz davasında için ön koşul kabul edilmesinin amacı, yapılacak yetki itirazından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının haberdar olmasını sağlayıp yetki işlemlerinin durdurulmasıdır⁴⁸⁴. Bunun sonucunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetki prosedürünün işleyişini bizzat durduracaktır ve bu durumda ayrıca ihtiyati tedbir kararı alınması yoluna gidilmeyecektir⁴⁸⁵.

2822 sayılı TSGLK m. 15’te itiraz dilekçesinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ya da Bölge Müdürlüğüne kaydı, toplu iş sözleşmesi yetkisine itiraz dava için yeterli görülmüştür. Bu durumda, itiraz dilekçesine ilgili mercide ki görevlilerin şerh koymaları zorunlu değildir. İtiraz dilekçesindeki şerh eksikliği, itiraz davasının ret ile sonuçlanmasına sebebiyet vermez⁴⁸⁶.

Ancak DUMAN’a göre, zorunlu olmamakla beraber itiraz dilekçesinde şerh bulunması, ispat açısından kolaylık sağlayacaktır⁴⁸⁷. Kanımızca da, şerhin bulunmasının uygulamada fazlasıyla kolaylık sağlayacağı açıktır.

c) Yetki Tespitine İtiraz Davasında Görevli ve Yetkili Mahkeme

aa) Görevli Mahkeme

Medenî Usul Hukuku hükümlerine göre görev, medenî yargı içindeki bir uyuşmazlığın hangi mahkeme tarafından sonuçlandırılacağı sorusunu cevaplamaktadır⁴⁸⁸. Bir uyuşmazlık öncelikle, ilk derece mahkemeleri önünde görülmektedir. İlk derece mahkemeleri de genel görevli ve özel görevli mahkemeler

⁴⁸⁴ EYRENCİ, İHU 1984/II, TSGLK. 15, No.3, s. 2; NARMANLIOĞLU, s. 381; DEMİR, s. 305; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 363; DUMAN, s. 154.

⁴⁸⁵ ŞAHLANAN, s. 74; DEMİR, s. 305; GÜNAY, s. 277 – 278; DUMAN, s. 154.

⁴⁸⁶ NARMANLIOĞLU, s. 382; DEMİR, s. 305; GÜNAY, s. 255; DUMAN, s. 154. Yarg. 9. HD., T. 24.04.1985, E. 4592, K. 4383, NARMANLIOĞLU, s. 382, dn. 292: “... Kaydettirme işlemi açısından dilekçe üzerine şerh verilmesi gibi herhangi bir şekil şartı getirilmemiştir. Mahkemeye başvurulduğunun ilgili mercilere herhangi bir şekilde duyurulup kaydettirilmiş olması yeterlidir.”.

⁴⁸⁷ DUMAN, s. 154.

⁴⁸⁸ KURU, Baki / ARSLAN, Ramazan / YILMAZ, Ejder: Medenî Usul Hukuku, Genişletilmiş 15. Baskı, Ankara – 2004, s. 130; PEKCANITEZ, Hakan / ATALAY, Oğuz / ÖZEKES, Muhammet: Medenî Usul Hukuku, 3. Bası, Ankara – 2004, s. 80.

olmak üzere ikiye ayrılır. Bir uyuşmazlığın özel görevli mahkemelerin uygulama alanına girmesi için açık bir kanun hükmü gereklidir⁴⁸⁹.

Yetki tespitine itiraz davalarına 2822 sayılı TSGLK m. 15 ve 66/II hükmü gereği, iş davalarına bakmakla görevli mahkeme bakacaktır. İş davalarına bakmak üzere de, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile özel görevli iş mahkemeleri görevlendirilmiştir. 5521 sayılı İş Mahk. K. m. 1/IV'e göre; "*İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerdeki bu davalara o yerde görevlendirilecek mahkeme tarafından, temsilci üyeler alınmaksızın, bu kanundaki esas ve usullere göre bakılır.*" Aynı iş mahkemesinin kurulmadığı yerlerde, o yerdeki asliye hukuk mahkemesi aynı anda iş mahkemesi olarak görev yapar. Eğer iş mahkemesinin kurulmadığı yerde, birden fazla asliye hukuk mahkemesi mevcut ise bu takdirde Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu, iş uyuşmazlıklarının çözülmesi için o yer asliye hukuk mahkemelerinden birini görevlendirecektir⁴⁹⁰.

2822 sayılı TSGLK m. 15 hükmü karşısında, işletme toplu iş sözleşmelerinde Ankara İş Mahkemesi, işyeri toplu iş mahkemelerinde de o yerde bulunan kurulmuşsa iş mahkemesi, kurulmamışsa asliye hukuk mahkemesi görevli mahkeme olarak toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine olan itirazı sonuçlandıracaktır⁴⁹¹.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine görevsiz mahkemede itirazda bulunulması durumunda, görevsiz mahkeme dava dosyasının görevli mahkemeye gönderilmesine karar verir, re'sen görevli mahkemeye göndermez.⁴⁹²

bb) Yetkili Mahkeme

Yetki, bir davaya hangi yerdeki görevli mahkemece bakılacağını ifade eder. Görevli mahkeme tespit edildikten sonra, ilgili davaya hangi yerdeki görevli mahkemenin bakacağını tespit edilmesi gerekir⁴⁹³.

⁴⁸⁹ KURU / ARSLAN / YILMAZ, s. 84; DUMAN, s. 155.

⁴⁹⁰ KURU / ARSLAN / YILMAZ, s. 89; PEKCANITEZ / ATALAY/ ÖZEKES, s. 67; DUMAN, s. 156.

⁴⁹¹ DUMAN, s. 156.

⁴⁹² 5521 sayılı İş Mahk. K. m. 15'e göre: "*Bu Kanunda sarahat bulunmayan hallerde Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanunu hükümleri uygulanır.*" Bu nedenle bu hususta 5521 sayılı İş Mahk. K.'da hüküm bulunmadığı için 1086 sayılı HUMK m. 27 ve 193 dikkate alınacaktır. KURU / ARSLAN / YILMAZ, s. 156; PEKCANITEZ / ATALAY/ ÖZEKES, s. 90; DUMAN, s. 157.

5521 sayılı İş Mahk. K. m. 5'e göre; "İş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medenî Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz."

Ancak 2822 sayılı TSGLK m. 15/I'e göre de; "Kendilerine 13 ve 14 üncü maddeler uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin gerekli yetkiyi haiz olmadıkları veya kendisinin çoğunluğu bulunduğu yolundaki itirazını sebeplerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapabilir. Toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hâllerde itiraz Ankara'daki iş mahkemesine yapılır. İşletme toplu iş sözleşmesi için itiraz, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılır..."⁴⁹⁴.

Görüldüğü üzere, 5521 sayılı İş Mahk. K. m. 5 ile 2822 sayılı TSGLK m. 15/I'deki yetki kuralları birbirlerinden farklıdır. 2822 sayılı TSGLK'daki düzenlemenin özel ve kesin bir yetki düzenlemesi olduğu⁴⁹⁵ gerçeği nedeniyle, bu hükmün uygulanacağı açıktır⁴⁹⁶.

1086 sayılı HUMK m. 187/II uyarınca, mahkemenin yetkisine itiraz, ilk itirazlardandır. Ancak HUMK m. 23'e göre, yetkinin kamu düzenini ilgilendirdiği,

⁴⁹³ **KURU / ARSLAN / YILMAZ**, s. 162; **PEKCANITEZ / ATALAY / ÖZEKES**, s. 93; **DUMAN**, s. 159.

⁴⁹⁴ Yarg. 9. HD., T. 27.09.2005, E. 2005/21948, K. 2005/31433, Sinergi İçtihat ve Mevzuat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

⁴⁹⁵ Yarg. 9. HD., T. 04.06.1998, E. 1998/9877, K. 1998/9986, **EKONOMİ**, 1998 Yılı Kararları, s. 129 – 130: "Davacı sendika, Bozdoğan Belediyesi işletmesinde çoğunluğu bulunduğunu ileri sürerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurmuş ve Bakanlıkça yapılan tespit sonunda çoğunluğu olmadığı yolunda 28.11.1997 tarihli kararına karşı Bozdoğan Asliye Hukuk (İş) Mahkemesine karşı itirazda bulunmuştur.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 15/I. maddesi gereğince bu tür itirazlar işyerinin bağlı olduğu Bölge Müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapılır. Anılan işyeri Aydın Bölge Çalışma Müdürlüğüne bağlı bulunmaktadır. Bu durumda itirazın Aydın'da iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapılması gerektiğinden mahkemece yetkisizlik kararı yerine itirazın esasının incelenip karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."

⁴⁹⁶ **DUMAN**, s. 159.

kesin yetki kuralının mevcut olduğu hâllerde mahkemenin yetkisizliğine itiraz davanın her aşamasında ileri sürülebilir⁴⁹⁷.

Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu bir kararda; “...2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 15/I maddesi gereğince bu tür itirazlar işyerinin bağlı olduğu Bölge Müdürlüğüne bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapılır. Anılan işyeri Aydın Bölge Çalışma Müdürlüğüne bağlı bulunmaktadır. Bu durumda itirazın Aydın’ da iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapılması gerektiğinden, mahkemece yetkisizlik kararı yerine itirazın esasının incelenip karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” diyerek bu hususu belirtmiştir⁴⁹⁸.

cc) Yetki Tespitine İtiraz Davası

2822 sayılı TSGLK m. 13 ve 14 uyarınca, yetki tespitinde bulunulması için işçi sendikasının veya işveren sendikasının ya da sendika üyesi olmayan işverenin başvurusu ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetki tespitinde bulunulması ve tespit sonucunun bildirilmesi üzerine, işçi veya işveren sendikaları ya da sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin gerekli yetkiye sahip olmadıkları ya da kendisinin yeterli çoğunluğa sahip olduğuna dair itirazını, nedenlerini de belirterek, işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğüne bağlı olduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye itiraz edebilir. Bu hükme göre, 2822 sayılı TSGLK’da sayılan kişiler ya da kuruluşlar haricinde kimse ya da kuruluşlarca yapılan itirazlar mahkemece reddedilecektir⁴⁹⁹.

Ayrıca 2822 sayılı TSGLK m. 15/I’in son cümlesi uyarınca, kurulu olduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunu temsil edecek durumda olmayan sendikalar da yetki itirazında bulunamazlar. Bu hükmün getirilmesinin nedeni, daha önceki dönemlerde işkolundaki yüzde on temsil koşulunu elde edemeyen bazı işçi sendikalarının, itirazların uzun sürede karara bağlanmasından yararlanarak, rakip işçi

⁴⁹⁷ KURU / ARSLAN / YILMAZ, s. 203; PEKCANITEZ / ATALAY / ÖZEKES, s. 260; DEMİR, s. 305; DUMAN, s. 159.

⁴⁹⁸ Yarg. 9. HD., T. 04.06.1998, E. 9877, K. 9986, EKONOMİ, Münir: Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Emsâl Kararları, Ankara – 2000, s. 129.

⁴⁹⁹ ESENER, İş Hukuku, s. 423; İŞİK, s. 88; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 363; DUMAN, s. 144.

sendikasını engellemek ve zarar vermek için itiraz etmiş olmalarıdır⁵⁰⁰.

2822 sayılı TSGLK'da kanun koyucu, yetki tespitine itiraz davasını davacı tarafını kanunda açıkça izah etmesine rağmen davalı tarafının kim ya da kimler olacağı hususunda bir açıklık getirmemiştir. Ancak yetki tespitine itiraz davasının konusunu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca bir işçi sendikasının yetkili olduğuna dair yaptığı tespit oluşturduğu için, söz konusu davanın davalı tarafını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve yetkili olduğu belirtilen işçi sendikası oluşturacaktır⁵⁰¹.

Yetki tespitine itiraz süresi de, 2822 sayılı TSGLK m. 15/I'de belirtilmiştir. Bu hüküm uyarınca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tespit edilen yetkiye itirazda bulunacak kişi ya da kuruluşlar, tespit yazısının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren *altı işgünü* içinde itirazda bulunurlar⁵⁰².

2822 sayılı TSGLK m. 15/I'de yer alan altı işgünlük süre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, işçi sendikası, işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işverene yetki tespiti yazısını tebliğ etmesinden itibaren başlar⁵⁰³. 2822 sayılı TSGLK m.66/I uyarınca Tebligat Kanununa göre tebliğ yapılması gereklidir.

Maddede yer alan altı işgünlük süre, öğretide kabul edildiği üzere, hak düşürücü süredir. Bu süre içerisinde itirazda bulunulmadığı takdirde Çalışma ve

⁵⁰⁰ “Ne var ki, bu hüküm bize göre bazı haksızlıklara yol açabilecek ve isteneni de tam olarak sağlayamayacak niteliktedir. Yüzde onluk temsil koşuluna sahip olmayan bir sendikanın itirazında haklı olması ve bunun kabulü halinde sonraki dönemle yüzde on sınırını aşarak, yetki koşulunu kazanması mümkündür. Ayrıca boş yere yapılan itirazlar ve aşağıda açıklanan nedenlerle yetki alınmasının geciktirilmesi mahkemelerin çabaları ve başka kanun değişiklikleriyle önlenebilir. Kaldı ki bu tür itirazların birçoğu işkolunda yüzde on’ u temsil eden sendikalarca yapılmaktadır.” bkz. ÇELİK, Tespit, s. 8; TUĞ, s. 98; ÇELİK, s. 521; SUR, s. 263 – 264.

⁵⁰¹ TUĞ, s. 98; DEMİR, s. 304; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 364; SUR, s. 266; GÜNAY, s. 254; DUMAN, s. 161.

⁵⁰² ÇELİK, s. 520; DUMAN, s. 162. Yarg. 9. HD., T. 10.11.1989, E. 1989/9545, K. 1989/9685, Kamu – İş Dergisi, Cilt: II, Sayı: 3, Ocak – 1990, s. 9: “Yetki tespitine itiraz, tespit yazısının tebliği tarihinden itibaren altı işgünü içinde yetkili İş mahkemesinde yapılmalıdır. Bu sürenin geçirilmesi halinde yapılan itiraz mahkemece dinlenmelidir.”

⁵⁰³ 1086 sayılı HUMK m. 161/I burada uygulama alanı bulacaktır. Söz konusu hükme göre: “Müddet gün olarak tayin edilmiş ise tefhim veya tebliğ edildiği gün hesaba katılmaz ve son günü tatil saatinde biter.”

Sosyal Güvenlik Bakanlığının yapmış olduğu yetki tespiti kesinleşir⁵⁰⁴.

Yargıtay da vermiş olduğu bir kararda, “Öncelikle itiraz davası dilekçesinin işyerinin bağlı olduğu Bölge Müdürlüğüne veya Bakanlığa kayıt ettirilip mahkemeye verilmesi gerekir. Bu işlem itirazın geçerlilik koşulu olup altı işgünlük hak düşürücü sürenin geçip geçmediğinin saptanması için gereklidir.” diyerek, kanunda belirtilen sürenin hak düşürücü nitelikte olduğunu ifade etmiştir⁵⁰⁵. Burada itiraz resmî bir makama yapılacağından dolayı, altı işgünlük sürenin hesabında cumartesi işgünü olarak sayılmayacaktır⁵⁰⁶. Çünkü 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu⁵⁰⁷ m. 99 uyarınca, cumartesi ve pazar günleri devlet memurları için resmî hafta tatilidir. Ayrıca 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun⁵⁰⁸ 2. maddesi de⁵⁰⁹ burada göz önünde bulundurulacaktır⁵¹⁰. 1086 sayılı HUMK m. 162

⁵⁰⁴ İŞİK, s. 91; ŞAHLANAN, s. 72; TUĞ s. 103; TUNCAY, s. 151; DEMİR, s. 304; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 365; ÇELİK, s. 521; SUR, s. 266; UZEL, s. 31; DUMAN, s. 164. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 14.01.1986, E. 1986/88, K. 1986/100, Sinerji Mevzuat ve İctihat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

⁵⁰⁵ Yarg. 9. HD., T. 18.11.1999, E. 16805, K. 17592, bkz. EKONOMİ, 1999 Yılı Emsâl Kararları, s. 389.

⁵⁰⁶ ŞAHLANAN, s. 55, dn. 25; GÜNAY, s. 253. Ancak TUĞ buradaki süreye farklı bir bakış açısıyla yaklaşmaktadır ve buradaki altı işgünlük sürenin sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ya da Bölge Müdürlüğüne kayıt için getirilen bir süre olduğunu belirtmektedir. Bkz. TUĞ, s. 91 – 92; aynı görüş için bkz. DEMİR, s. 304; GÜNAY, s. 254; DUMAN, s. 164 – 165. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 20.06.1984, E. 6206, K. 6475, TÛTİS, Kasım – 1984, s. 19; Yarg. 9. HD., T. 28.12.1990, E. 14364, K. 14448, Çimento İşveren Dergisi, Mart – 1991, s. 23; Yarg. 9. HD., T. 14.07.1994, E. 11574, K. 11158, YKD, Şubat – 1995, s. 223.

⁵⁰⁷ RG T: 23.07.1965, RG. S: 12056.

⁵⁰⁸ RG T: 19.03.1981, RG. S: 17284.

⁵⁰⁹ 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun m. 2: “Aşağıda sayılan resmî ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü genel tatil günleridir.

A) Resmî bayram günleri şunlardır:

1. (Değişik alt bent: 20.04.1983 - 2818/1 md.) 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramıdır.

2. 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı günüdür.

3. 30 Ağustos günü Zafer Bayramıdır.

B) Dini bayramlar şunlardır:

1. Ramazan Bayramı; Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gündür.

2. Kurban Bayramı; Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gündür.

C) 1 Ocak günü yılbaşı tatilidir.

D) (Değişik bent: 20.04.1983 - 2818/1 md.) Ulusal, resmî ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü resmî daire ve kuruluşlar tatil edilir.

Bu Kanunda belirtilen Ulusal Bayram ve genel tatil günleri; Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır.

Mahiyetleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlarındaki hükümler saklıdır.

29 Ekim günü özel işyerlerinin kapanması zorunludur.”

Ayrıca 5892 sayılı Ulusal Bayram Ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunu m. 1/C'ye göre; “1 Ocak günü yılbaşı tatili, 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günü tatilidir.”, aynı Kanunun geçici 1. maddesine göre; “1 Mayıs 2009 tarihinde kamu kurum ve

uyarınca, burada öngörülen altı işgünlük sürenin son günü söz konusu tatil günlerine rastladığı takdirde, tatil gününü takip eden ilk resmî işgünü mesai bitimi saatine kadar yetki tespitine itiraz davası açmak mümkün olacaktır⁵¹¹.

2822 sayılı TSGLK m. 15/II'ye göre, işçi ve üye sayılarının tespitinde, maddî hata iddiasıyla süreye ilişkin itirazlar mahkemece altı işgünü içinde duruşma yapılmaksızın kesin olarak karara bağlanır. Bunların dışında olan itirazlarda, mahkemece duruşma yapılarak karar verilir. Duruşma sonunda verilecek karar temyiz edilirse, Yargıtay'ca onbeş gün içinde kesin karara bağlanır. Aynı hükmün üçüncü fıkrasına göre de, mahkemeye itirazın yapılması, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerinin durmasına neden olacaktır.

Maddî hata ve süre dışındaki itirazlar için ise, herhangi bir süre kanunda öngörülmemiştir. Bu durumlarda duruşma yapılır ve yerel mahkeme kararına karşı temyiz yolu açıktır. Yerel mahkeme kararının temyiz edilmesi hâlinde, Yargıtay onbeş gün içinde itirazı kesin olarak karara bağlar⁵¹².

ŞAHLANAN'a göre, yüzyirmi günlük süreye ilişkin olan uyuşmazlıklar başvuru tarihine göre çoğunluğun tespit edilmesi gibi hukukî problemler doğuracağı için bu tür uyuşmazlıklarda taraf teşkil edilmeli ve duruşma yapılmalıdır⁵¹³.

TUĞ'da, işletmeye dâhil olan bir işyerindeki toplu iş sözleşmesinin süresiyle ilgili bir uyuşmazlık söz konusu olduğunda, davanın duruşmalı olarak görülmesi gerektiğini ifade etmektedir⁵¹⁴.

Kanımızca, kanunun açık ifadesi karşısında süreye ilişkin itirazlarda duruşma yapılması uygun değildir.

Duruşmalı yapılmasına gerek olmayan durumlarda, mahkemeye kanunla altı

kuruluşlarınca yapılması kararlaştırılan iş ve işlemler yürütülür. Kamu kurum ve kuruluşları bu iş ve işlemlerin yürütülmesi için gerekli önlemleri alır.”.

⁵¹⁰ DUMAN, s. 164 – 165.

⁵¹¹ KURU / ARSLAN / YILMAZ, s. 862 – 863; PEKCANITEZ / ATALAY / ÖZEKES, s. 146; DUMAN, s. 165.

⁵¹² TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 363; SUR, s. 267; UZEL, s. 32; DUMAN, s. 169;

⁵¹³ ŞAHLANAN, s. 78.

⁵¹⁴ TUĞ, s. 106.

işgünlük bir süre getirilmekle beraber, bu süreye uyulmaması durumunda uygulanacak herhangi bir yaptırım düzenlenmemiştir. Uygulamada iş yoğunluğu nedeniyle, mahkemeler genellikle altı işgününden fazla sürede itirazı çözümlenmektedir. Bu nedenle, söz konusu hükümde ifade edilen altı işgünlük sürenin tavsiye niteliğinde olduğunu kabul etmek gereklidir⁵¹⁵.

2822 sayılı TSGLK’da itiraz konusunun, kimin tarafından ispatlanması gerektiği hususu ile ilgili herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak 4721 sayılı TMK m. 6’ya göre; “*Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür.*”. Yani öğretilerde ifade edildiği üzere, toplu iş sözleşmesi yetkisine kendisinin sahip olduğunu iddia eden tarafın, öncelikli olarak bu hakkını ispat etmesi gerekir⁵¹⁶.

5521 sayılı İş Mahk. K. m. 7’ye göre bu davada, sözlü yargılama usulü uygulanır. Ayrıca bu davada, re’sen araştırma ilkesi geçerlidir⁵¹⁷.

İtirazın maddî hataya ya da süreye ilişkin olup olmadığı hususu, temyiz incelemesine tâbidir ve Yargıtay gerekli gördüğü takdirde, kararı bozma yoluna gitmektedir⁵¹⁸.

Burada “*kesin*” ifadesinin ne şekilde anlaşılması gerektiği hususu üzerinde durulması gerekir. Öğretilere göre, burada yetki uyuşmazlığının kısa sürede sonuçlanması ve çalışma barışının bir an önce sağlanması amaçlanmaktadır. Bu nedenle Yargıtay, sonuçlandırıcı bir karar almalı ve bozma kararı ile yetinmeyerek esas hakkında karar almalıdır⁵¹⁹. Ancak uygulamada Yargıtay, bozma kararı aldığı anda dosyayı yerel mahkemeye geri göndermektedir. Nitekim Yargıtay Hukuk

⁵¹⁵ OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 13; DEMİR, s. 306; DUMAN, s. 169.

⁵¹⁶ OKUR, s. 807; ESENER, İş Hukuku, s. 423; REİSOĞLU, Şerh, s. 232; IŞIK, s. 97; TUNÇOMAĞ, s. 60; TUĞ, s. 105; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 362 – 363; GÜNAY, s. 255; DUMAN, s. 170.

⁵¹⁷ DUMAN, s. 170 – 171.

⁵¹⁸ Yarg. HGK., T. 13.03.1985, E. 1984/9 – 834, K. 1984/201, ÇELİK, İHU 1987, TSGLK, 15, No.5. TUĞ, s. 101; TUNCAY, s. 153; ÇELİK, s. 521; SUR, s. 266; DUMAN, s. 145.

⁵¹⁹ ÇELİK, İHU 1987, TSGLK. 15, No.5; ŞAHLANAN, s. 83; TUĞ, s. 109; TUNCAY, s. 153; SUR, s. 267; DUMAN, s. 178 – 179.

Genel Kurulu vermiş olduğu bir kararında, buradaki kesin ifadesinin mahkemenin Yargıtay'ın vermiş olduğu karara karşı direnememeyi kastettiğini belirtmiştir⁵²⁰.

Ayrıca 5521 sayılı İş Mahk. K. m 8/V'e göre; “Yargıtay'ın kararlarına karşı karar düzeltme yoluna başvurulamaz.”.

B. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Olumsuz Tespitte Bulunması Hâlinde İtiraz

1. Genel Olarak

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, yetki tespiti için başvuran sendikanın yetkisizliğini tespit ettiği takdirde, bu durumu sadece başvuran sendikaya bildirir⁵²¹.

Böyle bir durumda, söz konusu sendikanın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bu kararına itiraz edip edemeyeceği hususunda, herhangi bir yasal düzenleme mevcut değildir. Öğretide bu konuda iki görüş vardır.

Öğretide ki bir görüşe göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının olumsuz tespit yazısına karşı mahkemeye başvuru hâlinde, genel hükümler değil, 2822 sayılı TSGLK m. 15'teki itiraz prosedürü uygulanmalıdır. Söz konusu maddeye göre, altı iş günü içerisinde bu işleme karşı yetki itirazında bulunulabilir. Mahkeme itirazı haklı bulursa, bu karar artık Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını bağlayacak ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, mahkeme kararına dayanarak davacı sendikaya yetki belgesi verecektir. Söz konusu sendikanın yetkili olduğu 2822 sayılı TSGLK m. 13/II uyarınca, ilgililere tebliğ edilecektir. Bu tebliğden sonra ilgililer 2822 sayılı TSGLK m. 15 uyarınca, söz konusu tespite itiraz edebileceklerdir. Mahkemenin, yetki tespiti isteminde bulunan sendikanın, Çalışma

⁵²⁰ Yarg. HGK., T. 13.03.1985, E. 1984/9 – 834, K. 1984/201, ÇELİK, İHU 1987, TSGLK, 15, No.5; ayrıca aynı karar için bkz. KILIÇOĞLU, s. 355.

⁵²¹ ELBİR, s. 208; GÜZEL, s. 179; DEMİR, s. 301; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 361; ŞAKAR, s. 335; ÇELİK, s. 524; SUR, s. 271; SÜMER, İş Hukuku, s. 240; CİN MEN, İHU 1985/I, TSGLK 13, No. 2; KOCABIYIK, s. 139; DUMAN, s. 182.

ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetkili olmadığına ilişkin menfi tespit kararını da uygun bulması da mümkündür⁵²².

Öğretide hâkim olan diğer görüşe göre ise, kanunda yasal bir boşluk mevcuttur. Bu durumda yetki tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuran sendika Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilmiş olan yetkisizlik cevabına karşı genel hükümler uyarınca, iş mahkemesine başvurabilir. *İdarenin her türlü eylem ve işlemine karşı yargı yolunun açık olduğu ilkesi* uyarınca, genel bir tespit davası açılabilir. Söz konusu tespit davasının sonucu işçi sendikası ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını bağlayacaktır. Sendikanın davayı kazanması durumunda, söz konusu durumun diğer ilgililere itiraz edebilmeleri için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca tebliğ edilmesi gereklidir. Ancak bundan sonra ilgililer, 2822 sayılı TSGLK m. 15'e göre itiraz edebilirler⁵²³.

Yargıtay da; *“...Olumsuz yetki tespitine itiraz sonucu tespit başvurusunda bulunan sendika ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında görülüp sonuçlandırılan dava sadece bu iki taraf arasında bağlayıcı olur. / Bu karar kesin yetki belgesi niteliği taşımaz. İtiraz davası sırasında dava dışında kalan diğer işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işvereni bağlamaz. Bu nedenle Bakanlığın kesinleşmiş yetki kararına dayanarak çoğunluk başvurusunda bulunan sendikanın yetkili olduğunu gösteren olumlu yetki tespit yazısı düzenleyerek aynı işkolunda kurulu diğer işçi sendikalarına, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene tebliğ edip Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 15. maddesinde öngörülen prosedürün işletilmesine imkân vermesi ve bunun sonunda da toplu iş sözleşmesinde taraf olacak sendikanın kesin şekilde belirlenmesi gerekir. / O hâlde yukarıda açıklanan prosedüre uyulmadan sadece iki tarafı bağlayan kesinleşmiş tespit kararı esas alınarak, aynı Yasa'nın 16. maddesine göre yetki*

⁵²² GÜNAY, s. 250, 282; KOCABIYIK, s. 140; DUMAN, s. 183.

⁵²³ OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 12, (ayrıca bkz. OĞUZMAN, Kemal: Yetkisizlik Tespitine İtiraz ve Mahkeme Kararının Etkisi (Karar İncelemesi), İHU 1985/I, TSGLK 13, No. 1); GÜNAY, s. 250; ŞAHLANAN, s. 84 – 85; ÇELİK, Tespit, s. 10, (ayrıca bkz. ÇELİK, s. 523 – 524); TUĞ, s. 110; GÜZEL, s. 180; TUNCAY, s. 153; NARMANLIOĞLU, s. 379; SÜMER, İş Hukuku, s. 240; KOCABIYIK, s. 140.

belgesi verilmesi usul ve yasaya aykırıdır...” demek suretiyle bu hususu ifade etmiştir⁵²⁴.

Ayrıca Yargıtay bir başka kararında da; *“Buradaki yasal düzenlemede, çoğunluğu haiz olmadığına ilişkin tespitlere karşı yargı yoluna başvurulamayacağı yolunda değişik görüşler ileri sürülmekte ise de, dairemizin bu konu üzerindeki tartışması sonucunda, itirazı düzenleyen 15. maddede olumlu, olumsuz ayrımı yapılmadığı ve aynı maddede taraflardan birinin veya her ikisinin yetkiyi haiz olmadıkları veya kendisinin çoğunlukta olduğu iddiasıyla da itiraz edebileceği yönündeki deyimleri ve idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolunu açık tutan Anayasal kuralı da göz önünde tutularak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çoğunluğu haiz olmadığı tespitine karşı yargı yolunun (itirazın) açık olduğu benimsenerek hukukî uygulama bu şekilde yönlendirilmiştir”*⁵²⁵.

Burada işçi sendikası, yetkisizliğine dair Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespitteki yanlışlığın düzeltilmesi ve yetki prosedürünün devamını sağlamak için tespit davası niteliğindeki davayı açacaktır⁵²⁶.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yapmış olduğu olumsuz yetki tespitine itirazda, davacı tarafı, kendisine olumsuz tespit bildiriminde bulunan işçi sendikası, davalı tarafı ise olumsuz yetki tespitinde bulunan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı oluşturacaktır⁵²⁷. Nitekim Yargıtay da; *“...Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisiyle ilgili olumsuz tespite itiraz davasının, sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı aleyhine açılması yeterlidir...”* demek suretiyle bu hususu ifade etmiştir⁵²⁸.

⁵²⁴ Yarg. 9. HD., T. 08.03.2005, E. 2005/5433, K. 2005/7719, **KOCABIYIK**, s. 137 – 138.

⁵²⁵ Yarg. 9. HD., 26.03.1985, E. 11985/3329, K. 1985/3222, **OĞUZMAN**, İHU 1985/I, TSGLK 13, No. 1; ayrıca bkz. **KOCABIYIK**, s. 140.

⁵²⁶ **OĞUZMAN**, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 10, (ayrıca bkz. **OĞUZMAN**, 1985/I, İHU TSGLK. 13, No.1); **GÜZEL**, s. 180; **ŞAKAR**, s. 335; **ÇELİK**, s. 523 – 524; **DUMAN**, s. 184; **KOCABIYIK**, s. 141.

⁵²⁷ **OĞUZMAN**, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 12, (ayrıca bkz. **OĞUZMAN**, 1985/I, İHU TSGLK. 13, No.1); **KOCABIYIK**, s. 141; **DUMAN**, s. 185; Yarg. 9. HD. ,T. 23.01.1997, E. 1996/22921, K. 1997/975, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

⁵²⁸ Yarg. 9. HD., T. 22.04.1998, E. 1998/7282, K. 1998/7685, **NARMANLIOĞLU**, s. 379, dn. 283.

2. Yetkisizlik Tespitine İtiraz Prosedürü

a) Görevli Mahkeme

2822 sayılı TSGLK m. 66/II'ye göre; *“Bu Kanunun uygulanmasından doğan bütün uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde çözümlenir.”* 5521 sayılı İş Mahk. K. m. 15'e göre; *“Bu Kanunda sarahat bulunmayan hâllerde Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanunu hükümleri uygulanır.”*. Yine aynı kanunun 1. maddesinin dördüncü fıkrasına göre de; *“İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerdeki bu davalara o yerde görevlendirilecek mahkeme tarafından, temsilci üyeler alınmaksızın, bu kanundaki esas ve usullere göre bakılır.”*.

Yani daha önce de ifade ettiğimiz üzere, bu davada görevli mahkemeler iş mahkemeleri, iş mahkemelerinin kurulmadığı yerlerde ise iş davalarına bakmakla görevlendirilmiş asliye hukuk mahkemeleridir⁵²⁹.

b) Yetkili Mahkeme

Daha önce de belirttiğimiz üzere, yetki, bir davaya hangi yerdeki görevli mahkemece bakılacağını ifade etmektedir. Usul hukukumuz uyarınca, görevli mahkeme tespit edildikten sonra, ilgili davaya hangi yerdeki görevli mahkemenin bakacağını tespit edilmesi gereklidir⁵³⁰.

Öğretiye göre, burada 2822 sayılı TSGLK m. 15 kapsamında itirazda bulunulacaktır ve 5521 sayılı İş Mahk. K. m. 5 ve 2822 sayılı TSGLK m. 18 uyarınca yetkili mahkeme, işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin bağlı olduğu, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü, birden fazla Bölge Çalışma Müdürlüğünün yetki alanı alanına giren işyerlerini kapsayacak toplu iş sözleşmesi için ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır⁵³¹.

⁵²⁹ Bu konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. s. 137 – 138.

⁵³⁰ **KURU / ARSLAN / YILMAZ**, s. 162; **PEKCANITEZ / ATALAY / ÖZEKES**, s. 93; **DUMAN**, s. 159.

⁵³¹ **DUMAN** s. 185. Yarg. 9. HD., T. 20.09.2004, E. 2004/24786, K. 2004/19238, Sinerji İçtihat ve Mevzuat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009); Yarg. 9. HD., T. 14.06.2005, E. 2005/19145, K. 2005/21343, Sinerji İçtihat ve Mevzuat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

c) Olumsuz Yetki Tespitine İtiraz Davası

2822 sayılı TSGLK'nın 13. ve 14. maddelerinde, toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespiti için yapılacak başvurunun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca uygun görülmemesi üzerine, durumun sadece başvuruyu yapana bildirilmesi öngörülmüş olup, 15. maddede de buna karşı bir itiraz usulüne yer verilmemiştir. Bu husustaki kanunî boşluk, Yargıtay tarafından doldurulmuş bulunmaktadır⁵³².

Yargıtay'ın bir kararında isabetli bir şekilde kabul ettiği ve öğretide de açıklığa kavuşturulduğu üzere, yetki tespiti için başvuruda bulunan bir işçi sendikası, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilen yetkisizlik cevabına karşı, genel hükümler uyarınca, iş mahkemesine başvurabilecektir⁵³³.

2822 sayılı TSGLK m. 15/I'de yer alan altı işgünlük itiraz süresi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının olumsuz yetki tespitine itirazda da uygulama alanı bulacaktır. Nitekim 2822 sayılı TSGLK m. 16'da da, olumlu ya da olumsuz yetki tespitine ilişkin bir ayırım bulunmamakta ve sadece tespit yazısı ibaresi yer almaktadır. Kanun koyucunun, yetki prosedürünün hızlı işleyip çabuk sonuçlanması için koymuş olduğu altı işgünlük sürenin, burada da uygulanmasının kanunun ruhuna uygun olduğu da aşikârdır⁵³⁴.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yapmış olduğu olumlu tespite karşı açılan itiraz davasındaki yargılama usulü ile olumsuz tespite karşı yapılan itirazdaki yargılama usulü aynıdır⁵³⁵.

Tespit davası şeklinde açılacak olan bu davanın⁵³⁶ sonucu, sadece davanın tarafları olan işçi sendikası ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını

⁵³² ÇELİK, s.523 – 524; ŞAKAR, s. 335; KOCABIYIK, s. 140. Ayrıca bkz. Yarg. 9.HD., T. 16.04.1996, E. 1996/6839, K. 1996/8377, KILIÇOĞLU, Dava ve Çözüm Yolları, s. 490 – 491;.

⁵³³ OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 10, (ayrıca bkz. OĞUZMAN, İHU 1985/I, TSGLK 13, No.1); ŞAHLANAN, s. 84 – 85; ÇELİK, Tespit, s. 10, (ayrıca bkz. ÇELİK, s. 523 – 524); TUĞ, s. 110; GÜZEL, s. 180; TUNCAY, s. 15; KOCABIYIK, s. 140.

⁵³⁴ OĞUZMAN, İHU 1985/I, TSGLK. 13, No.1; NARMANLIOĞLU, s. 380; KOCABIYIK, s. 141; DUMAN, s. 185 – 186.

⁵³⁵ OĞUZMAN, İHU 1985/I, TSGLK. 13, No.1.

⁵³⁶ OĞUZMAN, İHU 1985/I, TSGLK. 13, No.1; GÜZEL, s. 180; ÇELİK, s. 523 – 524; DUMAN, s. 184.

bağlayacaktır⁵³⁷. Sendikanın söz konusu davayı kazanması durumunda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı karara uygun yetki tespiti yazısını düzenlemek ve bunu 13. madde uyarınca, başvuruda bulunan sendika ile diğer işçi sendikalarına ve de işveren sendikalarına ya da üyesi olmayan işverene vermesi zorunludur. Bunun üzerine 15. madde uyarınca, tespite itiraz edilebilecektir⁵³⁸.

Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu bir kararda bu hususu; “...*Çalışma Bakanlığı’ nin olumsuz tespitine karşı açılan bu itiraz davası sonunda verilen ve kesinleşen tespit kararı, 2822 sayılı Kanununun 13/II maddesindeki Çalışma Bakanlığının yaptığı tespit niteliğindedir...*” demek suretiyle ifade etmiştir⁵³⁹.

⁵³⁷ OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 14, (ayrıca bkz. OĞUZMAN, İHU 1985/I, TSGLK. 13, No.1); ŞAHLANAN, s. 86; TUĞ, s. 111, GÜZEL, s. 181 – 182; TUNCAY, s. 154; ÇELİK, s. 523 – 524; SUR, s. 271; GÜNAY, s. 283; KOCABIYIK, s. 141 vd.; DUMAN, s. 187 – 188. Ayrıca bkz. Yarg. 9.HD., T. 06.07.1987, E. 1987/6793, K. 1987/7089, KILIÇOĞLU, Dava ve Çözüm Yolları, s. 489 – 490; Yarg. 9.HD., T. 08.03.2005, E. 2005/5433, K. 2005/7719, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

⁵³⁸ OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 14, (ayrıca bkz. OĞUZMAN, İHU 1985/I, TSGLK. 13, No.1); ŞAHLANAN, s. 86; TUĞ, s. 111, GÜZEL, s. 181 – 182; TUNCAY, s. 154; ÇELİK, s. 523 – 524; SUR, s. 271; KOCABIYIK, s. 141 vd.; DUMAN, s. 187 – 188. Ayrıca bkz. Yarg. 9.HD., T. 26.03.1985, E. 1985/3329, K. 1985/3222, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları; Yarg. 9.HD., T. 06.07.1987, E. 1987/6793, K. 1987/7089, (Erişim Tarihi: 20.07.2009); KILIÇOĞLU, Dava ve Çözüm Yolları, s. 489 – 490.

⁵³⁹ Yarg. 9. HD., T. 08.07.1987, E. 6793, K. 7089, GÜZEL, s. 181; ayrıca aynı doğrultuda bkz. Yarg. 9. HD., T. 06.07.1987, E. 1987/6793, K. 1987/7089, KILIÇOĞLU, s. 391.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİNİN KAZANILMASI

I. GENEL OLARAK

2822 sayılı TSGLK m. 13'e göre; "*Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yazıyla başvurarak kurulu bulunduğu işkolunda üye sayısı itibariyle yüzde on (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) oranını sağladığının belirlenmesini ve sözleşmenin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler ile üyelerinin sayısının tespitini ister. İşçi sendikası kendisinde bulunan üyelik fişlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yetki için başvurduğu tarihten itibaren üç işgünü içinde işverene vermek zorundadır. / Çalışma Bakanlığı, kayıtlarına göre sendikanın çoğunluğu haiz olması hâlinde, toplu iş sözleşmesi yapma başvurusunu işyerindeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikalarıyla taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde başvuru tarihindeki kayıtlara göre bildirir. Çoğunluğu haiz olmadığının tespiti hâlinde bu bilgiler sadece başvuran sendikaya aynı süre içinde bildirilir.*". Bu hükme dayanarak başvuruda bulunan işçi sendikası 2822 sayılı TSGLK m. 15 ve 16'da ki prosedürde aşıldıktan sonra, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kazanacaktır ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca altı işgünü içinde kendisine yetki belgesi verilecektir.

Ancak işçi sendikasının yanı sıra, daha önce de ifade ettiğimiz üzere, işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren de, yetkili işçi sendikasının tespit edilmesi için Çalışma ve Sosyal ve Güvenlik Bakanlığına başvuruda bulunabilir. Bu husus, 2822 sayılı TSGLK m. 14'te yer almaktadır. Söz konusu hükme göre; "*Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren Çalışma Bakanlığına yazıyla başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini ister. / Çalışma Bakanlığı; tespit edilen yetkili işçi sendikasının isim ve adresini, işkolundaki ve o işyerindeki işçi sayısı ile, bu sendikanın işkolunda ve o işyerindeki üye sayısını, işkolunda kurulu işçi sendikalarına ve talepte bulunan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan ilgili işverene başvurunun alındığı tarihten*

itibaren altı işgünü içinde bildirir. Yetkili sendika bulunmaması hâlinde durum altı işgünü içinde sadece başvuruda bulunan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene bildirilir. / İşçilerin ve sendika üyelerinin tespit edilmesinde 12 ve 13 üncü maddede öngörülen esaslar uygulanır.”

Ancak görüldüğü gibi, 2822 sayılı TSGLK m. 14 hükmünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bir bildirimde bulunacağı belirtilmesine karşın bu aşamadan sonra yetkili işçi sendikası ile ilgili ne şekilde bir prosedürün uygulanacağı hususu belirtilmemiştir⁵⁴⁰. Burada yetkili işçi sendikasının belirlenmesinden sonra m. 14 uyarınca yapılan tespit kesin bir tespit değildir. Böyle bir tespit üzerine 2822 sayılı TSGLK m. 15. ve 16. hükümleri çerçevesinde prosedür işletilecek ve kesinleştiği takdirde 14. madde kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespit işlerlik kazanacaktır⁵⁴¹.

Bir işçi sendikası, şartları sağlayıp, 2822 sayılı TSGLK’da öngörülen prosedürü tamamladıktan sonra, bu yetkinin ne kadar süre geçerli olacağı da önemlidir. 2822 sayılı TSGLK m. 7/III’e göre; *“Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüzyirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki işlemlerine başlanabilir. Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi, önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez.”* Bu hükümden de anlaşılacağı üzere toplu iş sözleşmesi süresinin devamı boyunca işçi sendikası yetkili sendika olma özelliğini koruyacaktır⁵⁴².

Ayrıca 2822 sayılı TSGLK m. 17/I-II’ye göre; *“Tespit yazısını alan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren veya yetki belgesini alan işçi sendikası, tespit yazısını veya yetki belgesini aldığı tarihten itibaren onbeş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi derhal görevli makama bildirilir. / Bu süre içinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz.”* Eğer işçi sendikası, bu süre içinde işveren tarafına toplu pazarlık için çağrıda bulunmazsa, işçi sendikasının yetki belgesi hükümsüz kalır. Bu durumda, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için, tekrar yetki tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik

⁵⁴⁰ EKONOMİ, s. 32; TUĞ, s. 114; DUMAN, s. 189.

⁵⁴¹ SAHLANAN, s. 91; TUĞ, s. 114; DUMAN, s. 189 – 190.

⁵⁴² DUMAN, s. 196.

Bakanlığına başvurup kanunda belirtilen prosedürü yeni baştan başlatması gerekir. Daha uzun bir süre sonra işçi sendikasının toplu pazarlık için çağrıda bulunabileceğini kabul etmek, 2822 sayılı TSGLK'nın sistematığı açısından uygun değildir. Çünkü bu durumda kanun koyucunun istediği gibi süreç, kısa sürede tamamlanmayacak ve uzayacaktır⁵⁴³.

Burada belirtmemiz gereken önemli bir husus, 2822 sayılı TSGLK m. 17 hükmünün TUNÇOMAĞ / CENTEL tarafından, "...yetki belgesinin hükmü kalmaz." ifadesi nedeniyle eleştirilmiş olmasıdır. Yazarlara göre, bu madde hükmünde bu ifadenin şu şekilde olması gereklidir: "...yetki belgesinin veya işveren sendikasına ya da işverene verilmiş olan tespit yazısının hükmü kalmaz."⁵⁴⁴.

II. YETKİ BELGESİ

A. Genel Olarak

Yetki tespiti konusundaki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bildirimine süresi içinde itiraz edilmez ya da yapılan itirazlar mahkemece reddedilirse, 2822 sayılı TSGLK m.16/I uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı başvuruda bulunan işçi sendikasına (ya da işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene) bir "yetki belgesi" verir. Başvuruda bulunan sendika, yetki belgesini istemese bile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, sendikaya yetki belgesini gönderecek ya da doğrudan verecektir⁵⁴⁵.

Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetkisiz olduğu tespit edilmiş olan sendikanın itirazı kabul edilirse, bu durumda bir başka sendikanın çoğunluğu sağladığına dair tespite bizzat mahkemenin karar vermesi mümkün değildir. Çünkü mahkeme kararı, yetki belgesi yerine geçemez. Mahkeme, ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yapmış olduğu tespit iptaline karar verebilir. Bu durumda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, verilmiş bulunan yargı kararına uygun olarak yeni bir tespit yazısı hazırlar ve ilgililere tebliğ eder⁵⁴⁶. Ayrıca

⁵⁴³ SAHLANAN, s. 93; DUMAN, s. 196 – 197.

⁵⁴⁴ TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 366.

⁵⁴⁵ DEMİRCİOĞLU / CENTEL, s.285.

⁵⁴⁶ OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 12, (ayrıca bkz. OĞUZMAN, İHU 1985/I, TSGLK. 13, No.1); SAHLANAN, s. 86; TUĞ, s. 111; TUNCAY, s. 154; GÜZEL, s. 181 – 182; ÇELİK, s.

itiraz eden kuruluşun infisah etmesi ya da çağrıda bulunma hakkına sahip olan kuruluş ile birleşmesi durumlarında da yetki kesinleşecektir⁵⁴⁷.

Bu belge, hem sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda yüzde on barajını aştığının, hem de işyerinde ya da işletmede yarıdan fazla çoğunluğa sahip olduğunun kanıtıdır⁵⁴⁸. 2822 sayılı TSGLK m.16/I, bu belgenin itiraz süresinin geçmesinden ya da mahkeme kararının tebliğinden itibaren “altı işgünü” içinde verilmesi öngörülmektedir. Ancak bu süre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı görevine ilişkin “emredici” değil “yol gösterici” bir süredir ve sürenin geçmesinden sonra da belgenin verilmesi mümkündür⁵⁴⁹.

Yetki belgesi, hangi işçi sendikasının, hangi işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren ile hangi işyeri veya işyerleri ya da işletmeyi kapsamına aldığı, işyeri veya işletme türlerinden hangi tür toplu iş sözleşmesi yetkisi olduğunu belirten resmî bir yazıdır. Kanunda açık bir hüküm bulunmamakla birlikte bu hususların belirtilmesi şarttır⁵⁵⁰.

B. İşyerinin Devri Hâli

Yetki belgesi alan taraf, karşı tarafı toplu iş sözleşmesi görüşmelerine çağrıda bulunma hakkına sahip olur. Bu sendikadan başka bir başka sendika Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuruda bulunarak yetki belgesi alamaz. Ayrıca mevcut bir yetki varken, yetki belgesi verilmesi durumunda da sonraki belgenin iptal edilmesi gereklidir⁵⁵¹.

523 – 524; **SUR**, s. 271; **DUMAN**, s. 187 – 188. Ayrıca bkz. Yarg. 9.HD, T. 26.11.1998, E. 1998/16943, K. 1998/16852, **KILIÇOĞLU**, s. 387 – 388.

⁵⁴⁷ **REİSOĞLU**, s. 240; **UZEL**, s. 31.

⁵⁴⁸ **ŞAHLANAN**, s. 87; **DEMİR**, s. 306; **SUR**, s. 271 – 272; **DUMAN**, s. 191.

⁵⁴⁹ **OĞUZMAN**, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 13; **TUĞ**, s. 112; **DEMİR**, s. 306; **SUR**, s. 271 – 272; **DUMAN**, s. 190. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., 14.01.1986, E. 88, K. 10, YKD, Ağustos – 1986, s. 1157.

⁵⁵⁰ **ŞAHLANAN**, s. 88; **NARMANLIOĞLU**, s. 385; **KOCABIYIK**, s. 142; **DUMAN**, s. 19.

⁵⁵¹ **REİSOĞLU**, Şerh, s. 243; **ULUCAN** s. 172 – 173; **SUR**, s. 272. Yarg. 9. HD., T. 22.12.1994, E. 1994/18490, K. 1994/18404, **KILIÇOĞLU**, s. 356: “Davacı Sendika, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurarak çoğunluk tespiti isteminde bulunmuş ve Bakanlıkça da 07.01.1998 tarihli yetki belgesi verilmemiştir. Daha sonra, adı geçen sendika ile toplu görüşmelere başlanmış ve bu görüşmelerin uyuşmazlık sonuçlanması üzerine, sendikaca grev kararı alınmış ve 04.09.1993 grev uygulanmasına başlanmıştır. Grev devam ederken işveren, grevin yasa dışı olduğu iddiasıyla bir dava açmıştır. Bu dava devam ederken davalı Genel İş Sendikası, 23.11.1993 tarihinde kendisinin

Ancak ULUCAN, işyerinin devri durumuna ilişkin olarak bu yaklaşıma katılmamaktadır. Çünkü bu görüş, toplu iş sözleşmesi yetkisi ile toplu iş sözleşmesine aynı hukukî değeri vermek anlamına gelir. Fakat toplu iş sözleşmesi bir hukuk normu hükmünde olduğu için süresi boyunca yürürlükte kalmaktadır. Ayrıca devralan işverenin, devraldığı işyerini işletmesine sokması gibi durumlarda önceki yetki belgesinin hâlâ devam ettiğinin kabulü uygulamada karışıklığa neden olur. Ayrıca bir işletme toplu iş sözleşmesi için yetki belgesi söz konusu olduğunda, işletme kapsamındaki bütün işyerleri tek bir işyeri gibi göz önüne alınarak çoğunluk hesaplanır. Böyle bir hâlde belki de devredilen işyerinde hiçbir üyesinin bulunmaması gibi bir durum da söz konusu olabilir⁵⁵².

Yetki belgesi alan sendika, toplu iş sözleşmesi görüşmeleri, resmî arabuluculuk, grev ve lokavt ile hakeme veya Yüksek Hakem Kuruluna başvurma aşamalarına kadar uzanan bir dizi hakları kullanmayı haiz olur. Ayrıca işyerinin devri durumunda, yukarıda görüldüğü üzere, işyerini devralan işveren de bu yetki belgesi ile bağlı olacaktır. Yeni işveren eğer ki durumdan haberdarsa, yeniden çağrıya bile gerek kalmayacaktır⁵⁵³.

çoğunlukta bulunduğu tespit için Bakanlığa başvurmuş, Bakanlıkça 06.02.1994 tarihinde Genel-İş Sendikasının yetkili olduğuna dair yetkili olduğuna dair belge verilmiştir.

Davacı Belediye-İş Sendikası, açtığı bu dava ile yetkiye itiraz etmiştir.

Mahkemece davanın reddine karar verilmiştir.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere davacı sendikanın kesin yetki belgesine dayanarak toplu sözleşme prosedürünü yürüttüğü bir sırada davalı sendikaya yetki belgesi verilmesi yasaya aykırıdır. Zira davacı sendikanın yetkisi düşmemiştir. Nitekim işverenin açtığı grevin kanun dışı olduğunun tespiti davası da başvuru tarihinde henüz sonuçlanmadığı gibi, daha sonra 27.06.1994 tarihinde de esastan değil, ehliyet yönünden ret edilerek kesinleşmiştir. Bu durumda toplu sözleşme prosedürü devam ederken bir başka sendikaya yetki belgesi verilemeyeceği hususu dikkate alınarak yetki belgesinin iptaline karar verilmesi gerekirken, aksine düşünce ile yazılı şekilde davanın ret edilmiş olması hatalıdır. Bu nedenle kararın bozulması gerekmektedir.”

⁵⁵² ULUCAN, s. 172 – 173.

⁵⁵³ REİSOĞLU, s. 157; ŞAHLANAN, s. 87; TUNCAY, s. 155; SUR, s. 272; SÜMER, İş Hukuku, s. 240; UZEL, s. 20 vd.; DUMAN, s. 191 – 192. Yarg. 9. HD., T. 19.06.1990, E. 1990/7495, K. 1990/8051, KILIÇOĞLU, s. 393 – 394: “2822 sayılı TSGLK’nun tarafların durumunda değişiklik başlığını taşıyan 8. maddesinde ‘toplular iş sözleşmesine taraf olan sendikanın feshi veya infisahu yahut faaliyetten men edilmiş olması veya yetkiyi kaybetmiş olması veya toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez’ hükmü yer almaktadır. Bu kuralın yetki safhasında işverenin değişmesi halinde de göz önünde tutulması ve uygulama olduğunun kabulü gerekir. Bu itibarla devreden işveren zamanında alınmış olan yetki, devralan işvereni de bağlar. O halde işyerini sonradan devir alan Düzel Turizm İşletmeciliği A.Ş. de bu yetki ile bağlıdır. Öte yandan Anfora A.Ş. ne toplu görüşme çağrısı 2822 sayılı Kanununun 17. Maddesi uyarınca süresinde yapılmıştır. Davacı şirketin işyerini devraldığı

Nitekim 4857 sayılı İK m. 6'da, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin yeni işvereni bağladığı hususunu desteklemektedir⁵⁵⁴. Söz konusu hükmün ilk fıkrasına göre; “İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.”.

Bu husus Yasa Tasarısı Taslağında şu şekilde yer almıştır: “İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyeri veya işyerinin bir bölümü devredildiğinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi olsa dahi, devralınan işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni işverenle işçi arasında iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder ve devirden itibaren bir yıl geçmedikçe işçi aleyhine değiştirilemez. Söz konusu hak ve borçların yeni bir toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmesi veya devir alınan işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin daha yüksek hak ve menfaatler sağlaması hâlinde bir yıllık süre uygulanmaz. Bir yıllık süre geçtikten sonra tarafların anlaşması ile veya 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi çerçevesinde iş sözleşmesinde değişiklik yapma hakkı saklıdır.”⁵⁵⁵. Kanımızca, böyle önemli bir konuda bu şekilde ayrıntılı bir düzenleme yapılması yerinde bir tutumdur.

şirkete zamana toplu görüşme çağrısı yapıldığını bildiği de dosya içeriği tüm delillerden ve özellikle dava dilekçesindeki açıklamalardan kesin biçimde anlaşılmaktadır. Davalı sendikanın ise devir işlemini bilmediği yine dosyadaki bilgilerden tespit olunabilmektedir. Böyle bir durumda davacı Düzel Turizm İşletmecilik A.Ş. nin önceki işveren yerine kaim olarak davalı sendika ile toplu görüşme çağrısına muhatap olması ve görüşmelere başlaması gerekirdi. Bu durumda sendikanın davacı şirkete ayrıca toplu görüşme için çağrıda bulunması icap etmez. Böyle olunca davanın reddine karar vermek gerekir. Yazılı şekilde isteğin kabulü ile hüküm tesisi usul ve yasaya aykırıdır.”; ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 29.06.1990, E. 7495, K. 8059, Kamu – Sen, Haziran – 1990, s. 30.

⁵⁵⁴ Yarg. 9. HD., T. 29.06.1990, E. 1990/7495, K. 1990/8051, **KILIÇOĞLU**, Dava ve Çözüm Yolları, s. 492 – 493.

⁵⁵⁵ <http://www2.tbmm.gov.tr/d2322-0240.pdf.pdf>, (Erişim Tarihi: 16.08.2009).

III. KAZANILAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİNİN HÜKÜMSÜZLÜĞÜ

A. Hükümsüzlüğün Öne Sürülmesi

1. Genel Olarak

2822 sayılı TSGLK m. 16/1'e göre; *“Tespit yazısına bu Kanunda öngörülen süre içinde itiraz edilmemişse sürenin bitişini takip eden altı işgünü içinde veya yapılan itiraz reddedilmişse mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde ilgili sendikaya Çalışma Bakanlığınca bir yetki belgesi verilir.”*, m. 17'ye göre de; *“Tespit yazısını alan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren veya yetki belgesini alan işçi sendikası, tespit yazısını veya yetki belgesini aldığı tarihten itibaren onbeş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi derhal görevli makama bildirilir. / Bu süre içinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz. / Toplu görüşme çağrısına, çağrıyı yapan taraf toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününe eklemek zorundadır. Ancak, tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekleri tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır.”*. Ancak kanunda, verilen yetki belgesinin hükümsüz olması durumunda ne olacağı hususunda herhangi bir bilgi mevcut değildir.

Öğretide bazı yazarlar, yetki belgesinin hükümsüz olmasının kanunun emredici hükümlerine aykırılık oluşturduğu, bu nedenle genel mahkemelerde ileri sürülebilmesi⁵⁵⁶, mahkemece re'sen göz önüne alınması gerektiği ve bu durumda 2822 sayılı TSGLK'daki özel sürelerle bağlı kalınmasının gerekmediği ifade edilmektedir⁵⁵⁷. Kanımızca, bu görüş yerindedir. Çünkü kanun koyucunun toplu pazarlık sürecinin bir an önce tamamlanması için kanunda süreler öngörmüş olduğu dikkate alındığında, çağrının belli bir sürede yapılmak zorunda olduğu açıktır. Ayrıca böyle bir dava açıldığı takdirde, davalı taraf yetki belgesi verilen işçi sendikası ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olacaktır⁵⁵⁸.

⁵⁵⁶ UZEL, s. 21; GÜNAY, s. 290; DUMAN, s. 201.

⁵⁵⁷ GÜNAY, s. 290; DUMAN, s. 201.

⁵⁵⁸ GÜNAY, s. 290 – 291.

2. Kanun Yolları

a) Yargılamanın Yenilenmesi

Burada, böyle bir durumda yargılamanın yenilenmesi yoluna gidilip gidilemeyeceği hususu üzerinde de durulmalıdır. 1086 sayılı HUMK m. 445'e göre; "*Katiyen verilen veya katiyet iktisap etmiş olan kararlar hakkında... iadei muhakeme talep olunabilir...*". Yargılamanın yenilenmesi, ancak 445. maddede sınırlı olarak sayılan durumlarda söz konusu olabilen olağanüstü bir kanun yoludur.

Öğretide, sahte üyelik fişleri gibi hileli yollara başvurulması durumunda yargılamanın yenilenmesi yoluna başvurulabilmenin mümkün olduğu ifade edilmektedir⁵⁵⁹. Nitekim 1086 sayılı HUMK m. 445'te, hükmün verilmesinden önce zorlayıcı sebep ve lehine hüküm kurulan tarafın eylemi nedeniyle ele geçirilemeyen belgelerin, hüküm verildikten sonra ortaya çıkması, hükme esas alınan belgenin sahte olduğunun kesin mahkeme kararıyla tespit edilmesi, bilirkişinin kasten gerçeğe aykırı beyanda bulunduğu mahkeme kararı ile tespit edilmesi, lehine hüküm kurulan tarafın hükme etkili hile kullandığının tespiti, dava sebep ve konusu aynı olan bir davada iki farklı ve birbirine aykırı kesin hüküm kurulmuş olması durumlarında yargılamanın yenilenmesi yoluna başvurulabilir⁵⁶⁰. Böyle bir durumda yetki belgesinin hükümsüzlüğüne karar verilirse, yetkiye dayalı olarak devam etmekte olan işlemler, buldukları aşamadan itibaren ileriye dönük olarak hukuken geçersiz olurlar⁵⁶¹.

b) Kanun Yararına Bozma

Koşulları olduğu takdirde, kanun yararına bozma yoluna gidilmesinin önünde bir engel bulunmamaktadır⁵⁶². Kanun yararına bozma 1086 sayılı HUMK m. 429'da düzenlenmektedir. Söz konusu hükme göre; "*İlk derece mahkemelerinin ve bölge adliye mahkemesi hukuk dairelerinin kesin olarak verdikleri kararlarla, istinaf veya temyiz incelemesinden geçmeden kesinleşmiş bulunan kararlara karşı,*

⁵⁵⁹ OKUR, s. 808; TUNÇOMAĞ, s. 79; UZEL, s. 36; GÜNAY, s. 260; DUMAN, s. 203.

⁵⁶⁰ TUNÇOMAĞ, s. 64; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 365; SUR, s. 267; UZEL, s. 36; DUMAN, s. 202 – 203.

⁵⁶¹ TUNÇOMAĞ, s. 79; UZEL, s. 36; DUMAN, s. 203.

⁵⁶² ESENER, İş Hukuku, s. 424; TUNÇOMAĞ, s. 64; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 365; UZEL, s. 36; DUMAN, s. 203 – 204.

yürürlükteki hukuka aykırı bulunduğu ileri sürülerek Adalet Bakanlığı veya Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından kanun yararına temyiz yoluna başvurulur. / Temyiz istemi Yargıtay'ca yerinde görüldüğü takdirde, karar kanun yararına bozulur. Bu bozma, kararın hukukî sonuçlarını ortadan kaldırmaz. / Bozma kararının bir örneği Adalet Bakanlığına gönderilir ve Bakanlıkça Resmî Gazetede yayımlanır.”.

IV. YETKİSİZ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASI VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İPTALİ

A. Genel Olarak

2822 sayılı TSGLK m. 16'ya göre; “Tespit yazısına bu Kanunda öngörülen süre içinde itiraz edilmemişse sürenin bitişini takip eden altı işgünü içinde veya yapılan itiraz reddedilmişse mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde ilgili sendikaya Çalışma Bakanlığınca bir yetki belgesi verilir. / Yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetkili olmadığı ve bu sebeple sözleşmenin hükümsüzlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca durumun tespitinden itibaren kırkbeş gün içinde ilgililerce veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca dava yolu ile ileri sürülebilir. / Hükümsüzlük konusundaki dava, işyerinin bağlı olduğu bölge çalışma müdürlüğünün bulunduğu mahaldeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede açılır. Toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsıyor ise davanın Ankara iş mahkemesinde açılması gerekir. / Bu davada hâkim, talep üzerine, gerekli görürse toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir.”.

Burada geçen “hükümsüzlük”, toplu iş sözleşmesinin “yetkisizlik” nedeniyle iptali anlamında ele alınmalıdır. Yoksa “ehliyetsizlik” nedeniyle “hükümsüzlük” (butlan) maddenin kapsamı dışındadır⁵⁶³. Buradaki kırkbeş günlük dava açma süresi, hak düşürücü bir süredir⁵⁶⁴. Bu süre içerisinde eğer dava açılmamış ise, yetkisiz

⁵⁶³ SAHLANAN, s. 182; TUĞ, s. 138; NARMANLIOĞLU, s. 458; DEMİR, s. 306.

⁵⁶⁴ OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 14; SAHLANAN, s. 183; TUĞ, s. 138; NARMANLIOĞLU, s. 464; DEMİR, s. 306; DUMAN, s. 207.

tarafıa da yapılmış olsa sözleşme geçerli hâle gelir. Şöyle ki, süresinde açılan dava sonucunda her nasılsa yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinin taraflarının gerçekten yetkili oldukları sonucuna varılırsa dava reddedilecektir ve sözleşmenin geçerliliği tespit edilmiş olacaktır⁵⁶⁵. Geçersizliğinin tespiti durumunda, geleceğe yönelik bir geçersizliğin mevcut olduğunu kabul etmek gerekir⁵⁶⁶.

Ayrıca işveren sendikasına üye olan bir işverenin, yaptığı toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü ise ancak işveren sendikasıncı istenebilir⁵⁶⁷.

Yani burada toplu iş sözleşmesinin iptali için tarafların “*yetki belgesi almadan sözleşme yapmaları*” yeterli değildir; sözleşmenin yapıldığı sırada taraflardan birinin veya ikisinin “*gerçekten yetkisiz*” olması gereklidir. Bir başka ifadeyle, örneğin işçi sendikasının gerçekten “*yüzde on barajını aşamayan*” ve “*işyerinde (ya da işletmede) yarıdan fazla çoğunluğuna sahip olmayan*” bir işçi sendikası olması gereklidir. Yargıtay’a göre, yetki belgesi alınmamış ya da alınmış olan yetki belgesi değişik nedenlerle daha sonra hükümsüz (2822 sayılı TSGLK m. 17/II, 19/III, 27/II, 36/III) kalmış olsa bile, işyeri ya da işletme için taraflar yetki şartlarını taşıyorlar ise toplu iş sözleşmesi iptal edilmeyecektir⁵⁶⁸.

Ayrıca işveren işyerinde söz konusu toplu iş sözleşmesinin yetkisiz imzalandığını bildiği takdirde, uygulamış ise mahkemenin vermiş olduğu iptal kararından sonra işçilere tanımış olduğu hakları ileriye yönelik olarak geri alamaz. Çünkü bu haklar işyeri şartına dönüşmüş olurlar. Ancak işveren bu hakları 2821 sayılı Sen. K. m. 31 uyarınca, sendika üyesi olmayan işçilere de tanımak zorundadır. Ancak işveren, söz konusu toplu iş sözleşmesinin yetkisiz imzalandığını bilmeden işyerinde uygulamış ise, iptal kararından önce yapmış olduğu ödemelerin iadesini

⁵⁶⁵ DEMİR, s. 307; SUR, s. 272 – 273; DUMAN, s. 205. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., 30.12.1985, E. 12234, K. 12736, Tekstil İşveren D., Mayıs – 1986, s. 20; Yarg. 9. HD., 09.10.1986, E. 8423, K. 9034, Tekstil İşveren D., Kasım – 1986, s. 20.

⁵⁶⁶ TUNÇOMAĞ, s. 79; UZEL, s. 36; GÜNAY, s. 291; DUMAN, s. 203.

⁵⁶⁷ TUNCAY, s. 155; DUMAN, s. 208.

⁵⁶⁸ DEMİR, s. 307;; SUR, s. 272 – 273; GÜNAY, s. 291; DUMAN, s. 205. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., 30.12.1985, E. 12234, K. 12736, Tekstil İşveren D., Mayıs – 1986, s. 20; Yarg. 9. HD., 09.10.1986, E. 8423, K. 9034, Tekstil İşveren D., Kasım – 1986, s. 20; Yarg. 9. HD., T. 22.02.2005, E. 2005/3380, K. 2005/6017, Sinerji İçtihat ve Mevzuat Programları, (Erişim Tarihi: 20.07.2009).

talep edebilir. Çünkü hata ile verilen haklar, Hukukumuzda işyeri şartı hâline dönüşmezler⁵⁶⁹.

B. İptal Davası

1. Genel Olarak

2822 sayılı TSGLK m. 16/II uyarınca, hükümsüzlük davası açılabilmesi için öncelikle ortada yapılmış bir toplu iş sözleşmesinin varlığı şarttır. Ayrıca yetki şartlarına sahip olmayan sendika tarafından bu davanın açılmasında herhangi bir hukukî yarar olmadığından, bu dava açılmaz. Bu davanın açılması için gerekli olan ön koşul ise 2822 sayılı TSGLK m. 16/II uyarınca, yetkisizliğin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tespit edilmesidir⁵⁷⁰.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacak olan tespit, davanın ön şartı olduğu için re'sen yapılabileceği gibi ilgililerin başvurusu üzerine de yapılabilir⁵⁷¹.

Burada hükümsüzlük nedeniyle iptal davası açılabilmesi için yapılan yetki tespitinde, tarafların toplu iş sözleşmesi yetkisinin bulunup bulunmadığının hangi zamana göre belirleneceği önemlidir. Çünkü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan yetki başvurusu bulunmamaktadır. Bu nedenle başvuru tarihi esas alınamayacaktır. Burada yapılan bir toplu iş sözleşmesi mevcut olduğu için, toplu iş sözleşmesinin imza edildiği tarih esas alınacaktır. Eğer bir işveren sendikasının yetkisinin var olup olmadığı tespit edilecekse bu durumda imza tarihinden önce işverenin ilgili sendikaya üye olup olmadığı tespit edilecektir⁵⁷².

2822 sayılı TSGLK m. 16'da 3229 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikten önce, kanunda belirtilen kırkbeş günlük süre toplu iş sözleşmesinin işyerinde ilan etmesinden itibaren başlamaktaydı, ancak ilan ne zaman yapılacağı belirsiz olduğu için, bu durum uygulamada uyuşmazlıklara neden olmaktadır. Bu nedenle yapılan

⁵⁶⁹ OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 14; ŞAHLANAN, s. 184; TUĞ, s. 122.

⁵⁷⁰ DEMİR, s. 306; DUMAN, s. 205 – 206.

⁵⁷¹ DEMİR, s. 306; DUMAN, s. 208.

⁵⁷² ŞAHLANAN, s. 184; SUR, s. 273; DUMAN, s. 209.

yeni düzenlemede ilgili hükmün ikinci fıkrası uyarınca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünü öğrenmesinden itibaren başlar. Eğer dava açma hakkı olan ilgililerce, Çalışma ve Sosyal Bakanlığına hükümsüzlüğün tespiti yolunda başvuruda bulunulmuşsa bu durumda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgililere cevabının tebliği ile kırkbeş günlük süre başlayacaktır. Ancak öğretide, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kendisi hükümsüzlüğü tespit ettiğinde, ilgililerin bunu öğrenmesinin zor olduğundan bahisle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına mevzuat ile dava açma zorunluluğu getirmenin uygun olacağı ifade edilmektedir⁵⁷³.

Hükümde belirtilen kırkbeş günlük süre, hak düşürücü süredir. Bu nedenle süresinde dava açılmazsa, yetkisiz imzalanan toplu iş sözleşmesinin hukuken geçerli olacağı sonucu çıkmaktadır⁵⁷⁴.

2822 sayılı TSGLK m. 16/II'ye göre, iptal davasını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ya da ilgililer açabilirler. Burada “*ilgili*” olarak dava açabileceklerden kasıt, yetkili olup olmamalarına bakılmadan toplu iş sözleşmesinin yapıldığı işyerinin bulunduğu işkolundaki diğer işçi sendikaları ile işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işverendir⁵⁷⁵.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespitten sonra kırkbeş günlük kanunî süre içinde dava açılmaması durumunda, toplu iş sözleşmesi geçerlilik kazanır. 2822 sayılı TSGLK m. 16/II'de hükümsüzlükten bahsedilmiştir, fakat bu mutlak bir hükümsüzlük değildir. Hükümde ifade edilen kırkbeş günlük süre içerisinde, askıda bir sözleşme mevcuttur. Bu sürede dava açılmaz ya da dava açılır da kabul edilmezse, toplu iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren hükümlerini doğuracaktır⁵⁷⁶.

2822 sayılı TSGLK m. 16/IV uyarınca; “*Bu davada hâkim, talep üzerine, gerekli görürse toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir.*”.

⁵⁷³ DUMAN, s. 207.

⁵⁷⁴ OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 14; DEMİR, s. 307; DUMAN, s. 208.

⁵⁷⁵ OĞUZMAN, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 13; TUNCAY, s. 155; DUMAN, s. 208.

⁵⁷⁶ ŞAKAR, s. 337; ŞAHLANAN, Sendikalar, s. 184; DUMAN, s. 210.

Toplu iş sözleşmesinin iptali, iptal tarihinden itibaren hüküm ifade eder. Ancak öğretide belirtildiği üzere, iptal edilen toplu iş sözleşmesinin 2822 sayılı TSGLK m. 6/son uyarınca, ard etkisi olmayacaktır. Aksinin kabulü, iptale hiçbir hukukî sonuç bağlamamak anlamına gelir⁵⁷⁷.

Buna karşılık eğer açılan davanın sonucunda toplu iş sözleşmesi iptal edilirse, bu durumda toplu iş sözleşmesinin “*umumî mukavele*” olarak kabul edilmesi gerekir. Söz konusu iptal hükmü, ne geriye ne de ileriye doğru 2822 sayılı TSGLK hükümlerine tâbi bir sözleşmenin değil, Borçlar Kanununa tâbi bir sözleşmenin hüküm ve sonuçlarını doğurur. Nitekim burada Borçlar Kanunu anlamında hata, hile, ikrah ve tehdit ile fesada uğramış bir irade ile imzalanmış bir toplu iş sözleşmesi yoktur⁵⁷⁸. Sadece kanunî usul esaslara uyulmadan, diğer bir ifadeyle yetki alınmadan karşılıklı, serbest ve birbirine uygun iradelerin birleşmesi sonucu yapılan bir sözleşme mevcuttur. Bu sebeple, toplu iş sözleşmesinin iptali davası açıldığı takdirde, bu sözleşmeye dayalı tüm alacaklarla ilgili olarak açılan davalarda bekletici mesele olarak kabul edilmesi yerinde olur⁵⁷⁹. Kanımızca da, toplu iş sözleşmesi sayılmayacak bu sözleşmeyi, umumî mukavele olarak kabul etmek yerindedir.

2. Görevli Mahkeme

2822 sayılı TSGLK m. 16/III'e göre; “*Hükümsüzlük konusundaki dava, işyerinin bağlı olduğu bölge çalışma müdürlüğünün bulunduğu mahaldeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede açılır. Toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsıyor ise davanın Ankara iş mahkemesinde açılması gerekir.*”.

Burada daha önce de belirttiğimiz üzere, ilgili yerde iş mahkemesi bulunmaması durumunda iş davalarına bakmakla görevlendirilen asliye hukuk mahkemesi görevli mahkeme olarak hükümsüzlük davasına bakacaktır⁵⁸⁰.

⁵⁷⁷ SAHLANAN, s. 184; TUĞ, s. 122.

⁵⁷⁸ SAHLANAN, s. 182; TUĞ, s. 137; DEMİR, s. 307; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 378.

⁵⁷⁹ DEMİR, s. 307. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., T. 12.10.1995, E. 10280, K. 31543, İstanbul Barosu Dergisi, Nisan – Haziran 1996, s. 4.

⁵⁸⁰ Bu konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. s. 137 – 138.

3. Yetkili Mahkeme

2822 sayılı TSGLK m. 16'da bu konuda bir bilgi mevcut olmadığı için, aynı kanununun 18. maddesi burada uygulama alanı bulacaktır. Söz konusu hükme göre; *“Bu Kanun bakımından görevli makam, işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin bağlı olduğu işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bulunduğu bölge çalışma müdürlüğü, birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanı alanına giren işyerlerini kapsayacak toplu iş sözleşmesi için ise Çalışma Bakanlığıdır.”*

Buradaki yetki kuralları, kamu düzeni ile ilgili olduğundan dolayı bu konuda yetki sözleşmesi yapılması mümkün değildir⁵⁸¹.

⁵⁸¹ NARMANLIOĞLU, Ünal: Süresinde Toplu Görüşme Çağrısı Yapmayan İşçi Sendikasının Yetki Belgesinin Hükümsüzlüğünün Tespiti Davasında Yetkili Mahkeme, İHU – 1986/I-II, TSGLK 17, No.1; DUMAN, s. 207.

SONUÇ

Çalışma hayatında sosyal adaletin sağlanması, işçi ile işverenler arasında denge kurulması açısından toplu pazarlık sistemi büyük önem taşımaktadır. Sosyal ve ekonomik bakımından güçlü olan işverenler karşısında işçiler için en iyi şartları sağlamak ve bunun için pazarlık yapabilmek hukuk sistemimizde toplu iş sözleşmeleri ile sağlanabilmektedir. Anayasal güvence altına alınmış olan toplu pazarlık hakkı 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin kanun koyucu tarafından sayısal kriterler ve hak düşürücü sürelerle sıkı bir prosedüre bağlanmış olması da toplu iş sözleşmesinin uygulamadaki önemini göstermektedir.

Toplu iş sözleşmeleri işverenler açısından işyerinde çalışma koşullarını düzenleme, işçiler arasında ücret dengesini kurma, işyerinde işçiler arasında istikrarı sağlama, iş ilişkilerini düzenleme ve iş hayatında doğru yatırımları yapabilme gibi gerekçeler nedeniyle önemlidir. İşçiler açısından ise mümkün olan en iyi iş, ücret şartları gibi olanaklara sahip olma açısından önemlidir.

Toplu iş sözleşmesi, sadece işverenler ve işçiler için değil sendikalar için de oldukça önemlidir. Kaldı ki İş Hukukumuzda toplu iş sözleşmesinin işçi tarafını ancak bir işçi sendikası oluşturabilir. İşveren tarafını ise işveren sendikası ve işveren sendikasına üye olmayan işveren oluşturabilir. Görüldüğü üzere işveren sendikaya üye olduğu takdirde toplu iş sözleşmesine taraf olma sıfatını kaybetmektedir. Uygulama açısından bu durum yerinde bir düzenlemedir. Çünkü mülga 275 sayılı TSGLK döneminde işveren bir işveren sendikasına üye olsa dahi yine de toplu iş sözleşmesine taraf olma sıfatını kaybetmemekteydi. Bu durum da o dönemde sıkıntılara neden olmuştu. Çünkü bazı işverenler üye oldukları sendikadan yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesi olmasına rağmen sendikadan habersiz toplu iş sözleşmesi yapmaktaydılar. Bunun da kanunda yaptırımı bulunmamaktaydı. Sendikalar o dönemde disiplin yaptırımları ve işvereni üyelikten çıkarma gibi yaptırımlar uygulamaktaydılar. Mevcut sistemde böyle bir sıkıntı kalmamıştır. Anayasada ifadesini bulan ve 2822 sayılı TSGLK'da da benimsenen bir işyerinde ya

da işletmede yalnızca tek toplu iş sözleşmesi yapılabileceği kuralını da mevcut düzenleme desteklemekte ve mantıksal bir bütün oluşturmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin sendikalar açısından önemli olması, kaynağını çalışma hayatında sendikaların güçlü konuma gelme isteğinden alır. Sendikalar toplu iş sözleşmesi yetkisini kazanmalarıyla birlikte yetkinin geçerli olduğu işyeri ya da işletmede toplu iş sözleşmesi yapma tekeline sahip olur. Bu tekel de söz konusu sendikanın, sendika çoğunluğu ilkesinin kabul edildiği hukuk sistemimizde diğer sendikalardan önde olmasını ve ayrıcalıklı olarak birtakım haklara sahip olmasını sağlar ve bu tekel toplu iş sözleşmesi sona erene kadar devam eder.

Sendikaların toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla üyelerine sağladığı ekonomik ve sosyal menfaatler, sendikaların üye sayılarını koruyabilmesini ve hatta arttırabilmesini sağlar. Çünkü toplu iş sözleşmesi yetkisinin kazanıldığı işyerinde ya da işletmedeki işçiler daha fazla hak sağlamak için eğer mevcut durumda sendikanın üyesi iseler, bu sendikada kalmaya devam edecekler; üye olmayan işçiler ise hak elde etmek amacıyla toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip sendikaya üye olmayı tercih edeceklerdir. Bu da yetkili sendikanın gerek üyelerinden aldığı aidatlarla gerekse toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen ve fakat üyesi olmayan işçilerden aldığı dayanışma aidatıyla verimli ve güçlü hâle gelip, sendikalar arası rekabette öne çıkmasını sağlar.

Toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetkisi kanunda iç içe düzenlenmiştir. Ancak ikisi farklı kavramları ifade etmektedir. Ehliyet toplu iş sözleşmesine taraf olma sıfatını ifade ederken, yetki toplu iş sözleşmesi prosedürünü fiilen başlatıp sürdürebilmeyi ve sonuçlandırmayı ifade eder. Nitekim ehliyetsizlik toplu iş sözleşmesinin mutlak butlan ile batıl olmasına neden olurken, yetkisizlik sadece itiraza konu olmaktadır ve hak düşürücü süre içinde itiraz edilmediği takdirde toplu iş sözleşmesi geçerli hâle gelmektedir.

Türk hukukunda toplu iş sözleşmesinin işçi tarafını yalnızca işçi sendikaları oluşturabilir. Yani toplu iş sözleşmelerinde işçi tarafı olma ehliyeti işçi sendikalarına aittir. Mülga 275 sayılı TSGLK döneminde toplu iş sözleşmesi yapma ehliyet ve yetkisinin işçi sendikalarına hasredilmesinin anayasaya aykırı olduğu öne

sürülmüştür. Ancak Anayasa Mahkemesi bu durumun anayasaya aykırı olmadığını kabul etmiştir. Öğreti de Anayasa Mahkemesinin görüşünü desteklemiştir. Kanımızca da Anayasa Mahkemesinin verdiği karar yerindedir. Çünkü ifade edildiği üzere fiili işçi topluluklarına toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin verilmesi hâlinde işçiler sosyal adaletten mahrum kalabilir. Diğer bir deyişle, örgütlenmeyen işçiler, sosyal ve ekonomik açıdan daha üstün olan işveren karşısında yeterli güce sahip olamayacak ve bu durumda işverenlerin baskısı altında toplu iş sözleşmelerinin imzalanmasına neden olacaktır. Böyle bir ortamda da, işçiler için ekonomik ve sosyal açıdan en iyi koşulların sağlanmasının fazlasıyla güçleşeceği açıktır. Yani burada amaç iş hayatında dengeyi sağlamaktır ve bu durumda uzman kadrolarla çalışan, gündemi takip eden gelişmiş sendikaların işçi tarafını temsil etmesi işçilerin aleyhine değil, lehinedir. Ayrıca toplu iş sözleşmesi yetkisinin fiili işçi topluluklarına tanınması hâlinde bu durum kötü niyetli bir şekilde kullanılabilir. Örneğin; herhangi bir disiplin yaptırımını tehdidi altında olmayan bu topluluk işverenle anlaşıp işçilerin pek de lehine olmayan düzenlemeler getirebilir ki, böyle bir durum kabul edilemez.

2822 sayılı TSGLK'da iki yetki koşulu mevcuttur. Ön koşul, işkolunda yüzde on barajıdır. Bir işçi sendikası öncelikle kurulu olduğu işkolunda yüzde on oranında üyeyi bünyesinde bulundurmaya zorundadır. Bu koşul ILO tarafından ve öğretilerde bir kısım yazarlar tarafından sendikalaşma özgürlüğüne aykırı olduğu gerekçesiyle eleştirilmiştir. Ancak daha sonra uygulamanın da getirdiği sonuçlar nedeniyle güçlü sendikacılığı desteklediği, kabul edilmiştir.

Kanımızca, böyle bir işkolu barajı güçlü sendikacılığı desteklemektedir. Ancak Değişiklik Yasa Tasarısı Taslağında yer alan yüzde beş oranı daha yerindedir. Çünkü bu şekilde baraj biraz daha yumuşatılmış ve bazı işyeri ya da işletmelerin toplu iş sözleşmesiz kalma riski aza indirgenmiştir. Ayrıca Değişiklik Yasa Tasarısı Taslağında da işkolları sayısının yirmisekizden onsekize indirilmesi öngörülmektedir. Bu durum güçlü sendikacılık açısından yerindedir, fakat işkollarındaki işçi sayısının artacağı düşünüldüğünde sendikalar açısından, yetki kazanmayı zorlaştıracığı açıktır. Her ne kadar işkolundaki işçi sayısı artsa da, bu durum yüzde beş barajı ile birlikte düşünüldüğünde koşulların yumuşatıldığını kabul etmek gerekir.

TBMM'ye sunulan teklifte yüzde beşten farklı bir düzenlemeden bahsedilmektedir. Buna göre, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi konfederasyonlarından herhangi birinin üyesi bulunan ve kurulu olduğu işkolunda ülke çapında faaliyet gösteren, birden fazla işyeri ya da işletmede örgütlenmiş olan veya en az 80.000 üyeye sahip işçi konfederasyonu üyesi olan işçi sendikası, toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması hâlinde, bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. Ancak bu durumun da kollektif sendika özgürlüğü açısından sakıncalı olduğu ifade edilmektedir.

İşçi sendikaları için aranan ikinci yetki koşulu, işyerinde ya da işletmede sendikanın yarısından fazla üyeye sahip olmasıdır. Kanımızca işyerindeki işçilerin iradesini temsil edip işçiler için haklar sağlayacak bir sendika için böyle bir sayısal kıstasın öngörülmesi normaldir. Eğer yapılmak istenen işyeri değil de işletme toplu iş sözleşmesi ise, bu takdirde yarısından fazla çoğunluk işletme bir bütün olarak göz önüne alınarak hesaplanacaktır.

Bu yetki şartlarının sağlanması hususunda kendini gösteren sendikalar arası rekabet, uygulamada birtakım yolsuzlukların yapılmasına neden olmaktadır. Sahte üye fişleri, sendikadan ya da işyerinden ayrılanların hâlâ sendikaya üye ya da işyerinde çalışıyor gibi gösterilmeleri söz konusu olabilmektedir. Ayrıca muvazaalı işe alımlar ya da işten çıkarmalar da söz konusu olmaktadır. Bu da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan istatistiklerin güvenilirliğini zedelemekte ve çalışma hayatını sekteye uğratmakta, sonuç olarak kanun koyucunun kısa sürede sonuçlanmasını istediği prosedürün uzamasına neden olmaktadır. Her ne kadar kanun koyucu iş mahkemelerine (iş mahkemelerinin bulunmadığı yerlerde görevlendirilmiş asliye hukuk mahkemelerine) uyuşmazlıkları çözümlmek için kısa süreler öngörse de iş yükü nedeniyle bu sürelere uyulması mümkün olmamakta ve bu nedenle bu sürelerin emredici değil yol gösterici olduğu kabul edilmektedir.

Sahtecilik ve muvazaanın önlenmesi ve istatistiklerin daha sağlıklı olması için her ne kadar durum tespiti ve referandum gibi önlemler cazip görünse de mülga 275 sayılı TSGLK döneminde yapılan bu uygulamaların sendikalar arası rekabeti

körükleyip, seçim havasında yanlış yönlendirmelere neden olduğu genel olarak ifade edilmiştir. Bu durum da ülkemizde çalışma hayatında bu tarz bir uygulamanın da sağlıklı sonuçlar doğurmadığı görüldükten sonra, bunun bir çare olarak düşünülmesi demokratik görünmekle birlikte kesin olumlu sonuca ulaşacağı oldukça şüphelidir. Kaldı ki mevcut düzenlemenin böyle bir durumda değiştirilmesi gerekir. Çünkü başvuru tarihini esas alan mevzuatımız karşısında işçilerin irade beyanı tarihini esas almak mümkün görünmemektedir.

Kanımızca, çalışma hayatının toplum ve ülke ekonomisi üzerindeki önemi de dikkate alındığında iş mahkemelerinin yükünü azaltıcı önlemlerin devlet tarafından alınması yerinde olur. Bu durumda ülkemizdeki iş mahkemeleri sayısının artırılması gibi birtakım yenilikler düşünülebilir. Bunun yanı sıra bu şekilde sahtecilik ile ilgili ve muvazaa ile ilgili durumların oluşmaması için mevzuatta ciddi yaptırımlar öngörerek, kişi ya da kuruluşların bu yollara başvurusu engellenebilir.

Burada dikkat çeken önemli bir husus da, Değişiklik Yasa Tasarısı Taslağında işçinin üyeliğe alınması ve çekilmesindeki noter şartının kaldırılmış olmasıdır. Bu düzenlemeye göre sendika posta aracılığıyla ve internet aracılığıyla bu durumu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirecektir. İşçilerin genellikle dolgun ücretlerle çalıştırılmadıkları gerçeği karşısında bu durum her ne kadar işçilerin sendikaya üye olmalarını teşvik edici gibi görünse de uygulamada bazı hileleri kolaylaştırabileceği açıktır.

İşçi sendikaları için öngörülen koşullardan işyerinde çoğunluk koşulunda kanımızca üzerinde durulması gereken önemli bir nokta da, kapsam dışı personeldir. Çoğunluk hesabında işyerinde hizmet sözleşmesiyle fiilen çalışan işçiler dikkate alınır. Mevsimlik işçiler gibi işçiler dikkate alınırken, kanun gereği işveren vekili gibi dikkate alınmaması gereken işçiler hesaplamada göz önünde bulundurulmazlar. Ancak bazen taraflar sözleşmede kapsam dışı personel belirleyebilirler. Yargıtay önceleri kapsam dışı personelin hesaba katılacağını belirtirken (Yarg. 9.HD., T. 15.09.2005, E. 2005/27017, K. 2005/29799), bu kararını değiştirerek kapsam dışı personelin dikkate alınmayacağını (Yarg. 9.HD., T. 13.12.2005, E. 2005/35935, K. 2005/39391) ifade etmiştir. Kanımızca bu karara katılmak güçtür. Çünkü önceki

toplu iş sözleşmesinde kapsam dışı bırakılan personelin yetki prosedürü sonucunda yapılacak olan toplu iş sözleşmesinde kapsam dışı bırakılmayacağı açıktır. Hizmet sözleşmesi ile çalıştıkları takdirde kapsam dışı personelinde çoğunluk hesabında dikkate alınacağını kabul etmek kanunun ruhuna kanımızca daha uygundur.

Değişiklik Yasa Tasarısı Taslağında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca *her yıl Ocak ayında* yayımlanacak istatistiklerin esas alınacağı ifade edilmektedir. Mevcut düzenlemede Temmuz ve Ocak aylarında altışar aylık dönemde düzenlenmesi öngörülen istatistikler, Yasa Tasarısı Taslağında yıllık öngörülmektedir. Kanımızca bu düzenleme olumludur. Çünkü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca bu düzenleme lehe kullanılabilir. Yıl içinde iki istatistik yerine tek istatistik üzerine çalışacak olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bu şekilde iş yükü azalmış olacaktır. Bu da iyi niyetli bir yaklaşım hâlinde daha ayrıntılı ve yerinde bir tespiti beraberinde getirebilir. Ayrıca bu husustaki taslaktaki bir diğer yenilik Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kendine gönderilen belgeler ve Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan bildirimleri esas alacağıdır. Kanımızca, bu hususun mevzuatla ayrıntılı bir şekilde düzenlenmesi yerinde bir tutumdur.

Değişiklik Yasa Tasarısı Taslağında, işverene bir işletmesi mevcut olduğu takdirde, bu durumu bildirim yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yükümlülüğe uymayan işveren idarî para cezasıyla cezalandırılacaktır. Kanımızca, bu düzenleme yerindedir. Çünkü böyle bir durum işletmenin varlığının tespitini kolaylaştıracaktır.

Değişiklik Yasa Tasarısı Taslağında öngörülen bir diğer değişiklik ise mevcut toplu iş sözleşmesinin bitimine yüzyirmi gün kala başlanabilecek yetki prosedüründe bu yüzyirmi günlük süreyi altmış güne indiren düzenlemedir. Bu düzenlemenin yerinde olduğunu söylemek güçtür. Çünkü prosedür ne kadar erken başlarsa süreç o kadar çabuk sonuçlanacaktır. Bu nedenle yüzyirmi günlük sürenin daha uygun bir süre olduğu kanaatindeyiz.

Kanun koyucu, toplu iş sözleşmesi yetkisine ilgililerin itirazda bulunacağını belirttiikten sonra, yüzde on barajını aşmayan sendikaların toplu iş sözleşmesi yetkisine itiraz edemeyeceklerini belirtmiştir. Kanımızca bu düzenleme yerindedir. Çünkü baraj koşulunu sağlamayan sendikanın böyle bir itirazda hukukî yararının

bulduğunu söylemek güçtür. Kaldı ki bu düzenleme ile kötü niyetli itirazların az da olsa önüne geçilmek istendiği açıktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının olumsuz tespitte bulunmasına karşı yapılacak olan itiraza ilişkin bir düzenleme kanunda yer almamaktadır. Ancak bu boşluk Yargıtay kararları ile doldurulmuştur. Kanunda bu hususta olumlu ya da olumsuz tespit ayrımı yapılmamıştır. Öğreti ve Yargıtayın da belirttiği üzere olumlu tespite ilişkin prosedürün olumsuz tespitte de uygulanması gerekir.

Yetki itirazlarında işkoluna, istatistiğe ve işletmeye ilişkin itiraz bekletici mesele yapılmaktadır. Kanımızca bu hususlar itirazı inceleyen hâkim tarafından da değerlendirilebilmelidir. Çünkü bir an önce sonuca ulaşılması istenen yetki prosedürüne zamansal açıdan böyle bir yaklaşım daha yerinde olacaktır.

Bir işyerinde mevcut bir yetki belgesi bulunması hâlinde bu işyerini devralan işveren bu yetkiyle bağlı olacaktır. Ancak eğer işverenin diğer işyerlerinde mevcut toplu iş sözleşmesi varsa artık bu yetki ile bağlı kalmayacaktır. Değişiklik Yasa Tasarısı Taslağında, devir ile ilgili ayrıntılı bir düzenleme yer almaktadır. Bu düzenlemeye göre, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyeri ya da işyerinin bir bölümü devredildiği takdirde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi olsa da, devralınan işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni işverenle işçi arasında iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder ve devirden itibaren bir yıl geçmediği müddetçe işçi aleyhine değiştirilemez. Söz konusu hak ve borçların yeni bir toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmesi ya da devir alınan işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin daha yüksek hak ve menfaatler sağlaması hâlinde bir yıllık süre uygulanmaz. Bir yıllık süre geçtikten sonra tarafların anlaşması ile ya da 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi çerçevesinde iş sözleşmesinde değişiklik yapma hakkı saklıdır. Kanımızca böyle önemli bir konuda getirilen ayrıntılı düzenleme yerindedir.

Kanunda yetki belgesinin hükümsüz kalması durumunda ne yapılacağına dair bir hüküm yer almamaktadır. Kanımızca böyle önemli bir konuda uygulanacak prosedüre mevzuatta yer verilmesi yerinde olur. Çünkü uygulamada bir yetki

belgesinin önemi göze alındığında, hükümsüzlüğünün işçilerin aleyhine bir durum yaratacağı açıktır. Çünkü zamanında yapılmayan çağrı nedeniyle, 2822 sayılı TSGLK m. 17 uyarınca sendikanın yetki belgesi hükümsüz kalmakta ve işçiler kendileri için en uygun şartların kazanılmasını beklerken bu beklentilerinden vazgeçmek durumunda kalmaktadırlar. Bu da yetki belgesini alan sendikanın güvenilirliği zedelemektedir.

Yetkisiz toplu iş sözleşmesi yapılması durumunda ise yetkisiz imzalandığı anlaşılan toplu iş sözleşmesinin Borçlar Hukukuna tâbi umumî mukavele olarak devam ettiği görüşünü savunmak yerinde olacaktır. Çünkü her ne kadar toplu iş sözleşmesinin normatif etkisini taşımasa da sözleşmeyi tamamen geçersiz saymak yerine bu şekilde bir görüşü benimsemek işçi lehine bir yaklaşım olacaktır.

Sonuç olarak, toplu iş sözleşmesi prosedürü kanun koyucu tarafından ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Ancak bazı hususlar, belirttiğimiz üzere belirsiz kalmıştır. Bu hususların kanun koyucu tarafından açıkça düzenlenmesi, toplu iş sözleşmesi yetkisinin önemi de göz önüne alındığında çalışma hayatındaki iş barışının sağlanması açısından yerinde olacaktır. Yasa tasarısı taslakları ile getirilen yerinde düzenlemelerin bir an önce yürürlüğe girmesinin de uygulama açısından yararlı olacağı görüşündeyiz.

Ayrıca işkolu, işletme ve istatistiğe ilişkin itirazlarda yapılacak yeni düzenlemelerle görevli mahkemenin yetki itirazını inceleyen mahkeme tarafından yapılması sağlanmalıdır. Çünkü bu şekilde, süreç kısalacaktır ve usul ekonomisi açısından daha uygun bir düzenleme getirilmiş olacaktır.

Bunun yanı sıra sahtecilik gibi hileler için caydırıcı ve ciddi yaptırımlar öngörülmesi ve bu şekilde üyelik fişlerinde sahtecilik ve üyeliklerde muvazaa gibi durumların önlenmesi sağlanmalıdır.

Toplu pazarlık sürecinin hızlı işlemesi açısından da iş mahkemelerinin sayısı arttırılmalı ve iş mahkemelerinin üzerindeki yük hafifletilmelidir. Bu şekilde itirazlar daha çabuk sonuca bağlanacak ve süreç hızlandırılmış olacaktır.

Bunların yanında, yetki tespitinde siyasî saiklerin etkili olmaması açısından, toplu iş sözleşmesi yetkisi tespitinin bu konuda bağımsız kuruluşlar kurularak, bu kuruluşlara yaptırılması uygun olabilir.

Son olarak, Değişiklik Yasa Tasarında işkolu barajı ile ilgili getirilen yeni düzenlemenin % 5 gibi daha gerçekçi somut bir koşula dayandırılması da kanımızca daha yerinde bir tutum olacaktır.

KAYNAKÇA

AKI, Erol: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, İzmir – 1975.

AKI, Erol: 1982 Anayasası ve 2822 Sayılı “Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu” Işığında Yeni Toplu Pazarlık Düzenimiz, İzmir Barosu Dergisi, Temmuz – 1983, (Toplu Pazarlık Düzeni), s. 27 – 34.

CENTEL, Tankut: Toplu Sözleşme Yetkisine İtirazda İşkolunun Tespiti, Tekstil İşveren Dergisi, Sayı: 292, Nisan – 2004, s. 36 – 39.

CİNMEN, Mebuse: Yetki Prosedürünün Başlaması, İHU – 1985/1, TSGLK 13, No: 2.

COŞKUN, Enis: Kesinleşen Yetkinin İptali, İHU – 1975, TSGLK 11, No.3.

ÇELİK, Nuri: Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Oylama (Referandum) Yolu İle Tespiti, İHU – 1975, TSGLK 11, No.4.

ÇELİK, Nuri: Yetki İtirazı Konusundaki Yargıtay Bozma Kararına Mahkemenin Direnememesi, İHU – 1987, TSGLK 15, No.5.

ÇELİK, Nuri: Toplu İş Sözleşmesinin Tespitinde İşçi ve Sendika Üyesi Sayısının Belirlenmesine ve Tespit Usulüne İlişkin Sorunlar, Kamu – İş Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 1, Ocak – 1995, s. 9 – 35. (Tespit).

ÇELİK, Nuri: Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde Hesaba Katılacak İşçilere İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, A. Can Tuncay’a Armağan, Mayıs – 2005, s. 491 – 497. (Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi).

ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21. Bası, İstanbul – Ağustos 2008.

ÇENBERCİ, Mustafa: Tespit Edilmiş Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Gücü ve Kullanılma Süresi, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: XLV, Sayı: 9 – 10, İstanbul – 1971, s. 771 – 776.

DEMİR, Fevzi: Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Yeniden Düzenlenmiş 3. Baskı, İzmir – Eylül 2003.

DEMİR, Fevzi: Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Hukuksal Engeller, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ağustos – 2006, (Sendikal Örgütlenme), s. 541 – 561.

DEMİRCİOĞLU, Murat / **CENTEL**, Tankut: İş Hukuku, Yenilenmiş 10. Bası, İstanbul – 2005.

DOĞAN, İlhan: Toplu İş Hukukumuzda İşkolu Tespiti Üzerine, MESS Sicil Dergisi, Haziran – 2007, Yıl: 2, Sayı: 6, s. 129 – 141.

DUMAN, Barış: Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Ankara – 2005.

EKMEKÇİ, Ömer: Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, BANKSİS Yayınları, No: 79, İstanbul – 1996.

EKONOMİ, Münir: Tebliğ: Toplu İş Sözleşmesi Türleri Ehliyet ve Yetki, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Millî Komitesi, Ankara – 1990, s. 3 – 58.

EKONOMİ, Münir: Tebliğ: Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 1994 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1994, İstanbul – 1996, s. 83 – 129. (1994 Yılı Kararları).

EKONOMİ, Münir: Tebliğ: Toplu İş İlişkileri, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul – 1999, s. 185 – 277. (1997 Yılı Kararları).

EKONOMİ, Münir: Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Emsâl Kararları, Ankara – 2000, s. 126 – 130. (1998 Yılı Emsâl Kararları).

EKONOMİ, Münir: Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsâl Kararları, Ankara – 2002. (1999 Yılı Emsâl Kararları).

ELBİR, Halid Kemal: İş Hukuku, Yenilenmiş 9. Baskı, İstanbul – 1987.

ENGİN, Murat: Toplu İş Sözleşmesi Sistemi, İstanbul – Ekim 1999.

EREN, Fikret: Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 8. Bası, İstanbul – Ekim 2003.

ESENER, Turhan: İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, İstanbul – 1964.

ESENER, Turhan: İş Hukuku, Yeniden Gözden Geçirilmiş 2. Bası, Sevinç Matbaası, Ankara – 1975. (İş Hukuku).

ESENER, Turhan: Türkiye’de Endüstri İlişkileri, İşveren Dergisi, Cilt: XXIII, Sayı: 1, Ekim – 1984, s. 3 – 11. (Endüstri İlişkileri).

EYRENCİ, Öner: Yetki İtirazlarında Dilekçenin Çalışma Bakanlığına veya İlgili Bölge Çalışma Müdürlüğüne Kaydettirilmesi, İHU – 1984/II, TSGLK 15, No. 3.

GÜNAY, Cevdet İlhan: Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi (Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Yayınlanmamış doktora tezi), 1990.

GÜZEL, Ali: Tebliğ: Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, İstanbul – 1998, s. 151 – 193.

İŞİK, Rüçhan: Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, 3. Basım, Ankara – 1977.

İŞİK, Rüçhan: İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, Ankara – 1977. (Hukuksal Çerçeve).

İŞIKLI, Alpaslan: İş Hukuku, Ankara – Ocak 2002.

KILIÇOĞLU, Mustafa: Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları, Ankara – 1999.

KILIÇOĞLU, Mustafa: Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları, İstanbul – 2007. (Davalar ve Çözüm Yolları).

KIZILOĞLU, Hakkı: Yeni Sendikalar Kanunu Tasarı Taslağı Ne Getiriyor?, TİSK–İşveren Dergisi, Kasım – 2005, www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=12181id=70, (Erişim Tarihi: 23.10.2007).

KOCABIYIK, Selçuk: Olumsuz Yetki Tespitine Karşı Yapılan İtirazın Kabulü Üzerine Takip Edilmesi Gereken Usule İlişkin Bir Karar İncelemesi, MESS Sicil Dergisi, Yıl: 1, Sayı: 3, Eylül – 2006, s. 137 – 143.

KOCAOĞLU, Mehmet: Kollektif Sendika Özgürlüğü ve Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, TÜHİS, Ankara – 1997.

KOÇAK, Mehmet: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Uyarınca Toplu Pazarlık Süreci, <http://www.resulkurt.com/yazi.asp?YID=2755>, (Erişim Tarihi: 23.10.2007).

KURU, Baki / **ARSLAN**, Ramazan / **YILMAZ**, Ejder: Medenî Usul Hukuku, Genişletilmiş 15. Baskı, Ankara – 2004.

KUTAL, Metin: Toplu Sözleşme Yetkisinin Saptanmasında İşçilerin Oyuna Başvurulması Yöntemi, İktisat ve Malîye Dergisi, Cilt: XXII, Sayı: 11, Şubat – 1976, s. 478 – 482.

KUTAL, Metin: Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı, MESS SİCİL Dergisi, Eylül – 2006, Yıl: 1, Sayı: 3, s. 118 – 125. (İşkolu Kavramı).

KUTAL, Metin: ILO Uzmanlar Komitesi Raporu'nda (2005) Türk Mevzuatının 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu, MESS Sicil Dergisi, Mart – 2006, Yıl: 1, Sayı: 1, s. 89 – 97. (ILO Uzmanlar Komitesi Raporu).

KUTAL, Metin: 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yasa Teklifi Hakkında

Bir İnceleme, MESS SİCİL Dergisi, Eylül – 2008, Yıl: 3, Sayı: 11, s. 73 – 95. (Yasa Teklifi Hakkında Bir İnceleme).

KÜÇÜK, Metin: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Yol Açtığı Sorunlar, Kamu – İş Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 3, Ocak – 1998, s. 97 – 117.

NARMANLIOĞLU, Ünal: Süresinde Toplu Görüşme Çağrısı Yapmayan İşçi Sendikasının Yetki Belgesinin Hükümsüzlüğünün Tesbiti Davasında Yetkili Mahkeme, İHU – 1986/I-II, TSGLK 17, No. 1.

NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir – 2001.

OĞUZMAN, Kemal: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun Uygulanmasında Yargıtayın Rolü ve Yargıtay Kararlarında Belirtilen Esaslar, Yargıtay Yüzüncü Yıl Dönümü Armağanı, İstanbul – 1968, s. 495 – 523.

OĞUZMAN, Kemal: Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır?, İstanbul – 1973, s. 3 – 14. (Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi).

OĞUZMAN, Kemal: Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Oylama Yolu İle Saptanması, İHU – 1975, TSGLK 11, No.2.

OĞUZMAN, Kemal: Yetkisizlik Tespitine İtiraz ve Mahkeme Kararının Etkisi, İHU 1985/I, TSGLK 13, No.1.

OĞUZMAN, Kemal: İşyeri ve İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetkiye İlişkin Sorunlar, TÛTİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 4 – 5, Temmuz – Eylül 1985, s. 3 – 14. (Yetkiye İlişkin Sorunlar).

OKUR, Ali Rıza: Toplu Sözleşme Yapma Yetkisi, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: XLV, Sayı: 9 – 10, İstanbul – 1971, s. 784 – 813.

PEKCANITEZ, Hakan / **ATALAY**, Oğuz / **ÖZEKES**, Muhammet: Medenî Usul Hukuku, 3. Bası, Ankara – 2004.

PEKMEZCİ, Erkan: Yetki İşlemlerine Başlayabilme Zamanı, İHU – 1985/I, TSGLK 7, No.1.

REİSOĞLU, Safa: Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Ondokuzuncu bası, İstanbul – 2006. (Borçlar).

REİSOĞLU, Seza: Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukda Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara – 1967.

REİSOĞLU, Seza: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Genişletilmiş İkinci Baskı, Ankara – 1975. (Şerh).

REİSOĞLU, Seza: Yasada Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, Yetki ve Çağrı Yöntemi Nasıl Düzenlenmelidir?, Ankara – 1981. (Ehliyet, Yetki ve Çağrı Yöntemi).

SUR, Melda: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara – 1991. (Teşmil).

SUR, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncellenmiş 2. Bası, Ankara – 2008.

SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku Ders Notları, İkinci Baskı, Konya – 1993.

SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku, 14. Baskı, Eylül – 2008. (İş Hukuku).

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku, 3. Bası, Mart 2005.

ŞAHLANAN, Fevzi: Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul – 1992.

ŞAHLANAN, Fevzi: Sendikalar Hukuku, İstanbul – 1995. (Sendikalar).

ŞAHLANAN, Fevzi: 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Öngören Ön Tasarılarının Değerlendirilmesi, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 4, Ekim – Kasım – Aralık 2004, s. 1261 – 1290. (Ön Tasarı).

ŞAHLANAN, Fevzi: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Ön Tasarının Değerlendirilmesi, MESS Mercek Dergisi, Sayı: 37, Ocak – 2005, s. 57 – 64. (Ön Tasarının Değerlendirilmesi).

ŞAKAR, Müjdat: İş Hukuku Uygulaması El Kitabı, İstanbul – Eylül, 2003.

TAŞKENT, Savaş: Yetki Tespiti Açısından Belirli Kavramlar ve Bazı Uygulama Sorunları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ağustos – 2006, s. 601 – 610.

TUĞ, Adnan: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara – 1998.

TUNCAY, A.Can: Toplu İş Hukuku, 1. Baskı, İstanbul – Nisan 1999.

TUNÇOMAĞ, Kenan: Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Saptanmasında Oylama (Referandum), Prof. Dr. Osman F. Berki'ye Armağan, Ankara – 1977, s. 835 – 852. (Referandum).

TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, Cilt II, İstanbul – 1980.

TUNÇOMAĞ, Kenan / **CENTEL**, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 3. Baskı, İstanbul – 2003.

ULUCAN, Devrim: Tebliğ: Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s. 157 – 187, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2003, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, Ankara – 2005, s. 157 – 187.

UZEL, T. Fikret: 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununa Göre Uygulamada Yetki Uyuşmazlıkları (Ege Üniversitesi, İktisadî ve Ticarî Bilimler Fakültesi, Lisansüstü Tezi), İzmir – 1975.

YELEKÇİ, Memduh: Dünya'da ve Türkiye'de Sosyal Politika – Ekonomik Gelişim Sosyal Güvenlik İş Hukuku Açısından Sendikalar Hukuku Kavramı, Tanımı, Siyasî Rejimlerde, Uluslararası Kuruluşlarda Yeri, Grev ve Lokavt Uygulaması Sonuçları, Ankara – 2002.