

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU ÇERÇEVESİNDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASINDA YETKİ

*Arş. Gör. Mustafa ÜNLÜTEPE**

*Arş. Gör. Yasemin BAŞMANAV***

ÖZET: Ülkemizin içerisinde bulunduğu kanunlaşma sürecinde, çalışma hayatında karşılaşılan sorunları çözebilmek amacıyla, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe girmiştir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu yürürlükten kaldırılmış olup, mülga kanunların düzenleme konuları tek bir kanunda, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, bir araya getirilmiştir. Çalışmamızda Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 41 vd. maddelerinde düzenlenmiş olan toplu iş sözleşmesinin yapılmasında yetki konusu incelenecektir. Bu bağlamda toplu iş sözleşmesinin tarafları, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin belirlenmesi, yetki tespiti ve yetki itirazı konuları hakkında bilgi verilecektir.

ABSTRACT: The Labour Unions and Collective Bargaining Agreements Act No. 6356 has come into force in the legalization process in our country, in order solve conflicts and problems being encountered in working life. Labour Unions Act No. 2821 and Collective Labour Agreement, Strike and Lockout Act No. 2822 were repealed with the arrival of Labour Unions and Collective Bargaining Agreement which regulates issues that were embodied in the aforementioned repealed Acts. In this study, the matter of authority in the process of making a collective bargaining agreement, as regulated in article 41 of the Trade Unions and Collective Bargaining Agreement Act No. 6356, will be examined. In this context, information will be given regarding parties to a collective bargaining agreement, determination of authority in making a collective bargaining agreement and objection to such authority.

ANAHTAR KELİMELELER: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, toplu sözleşme yetkisi, toplu iş sözleşmesi, toplu iş sözleş-

* Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Medeni Hukuk Anabilim Dalı.

** Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

mesinin tarafları, yetki şartı, iş yeri veya işletme çoğunluğu, yetki tespiti, yetki itirazı.

KEY WORDS: The Labour Unions and Collective Bargaining Agreement Act No. 6356, authority in collective bargaining, collective bargaining agreement, parties to a collective bargaining agreement, authority clause, majority of workplace or business enterprise, determination of authority, objection to authority.

GİRİŞ

Toplu iş sözleşmeleri, temel olarak, işçi ve işveren taraflarının, çalışma koşullarını birlikte belirleyerek ortak paydada buluşmaları suretiyle, çalışma barışını¹ sağlayacak düzeni oluşturmayı amaçlamaktadır². Nitekim iş hukukunun temel hareket noktasını ve amacını, işveren karşısında ekonomik anlamda zayıf olan işçinin korunması ilkesi³ oluşturur ve bunun bir yansıması olarak işçi lehine yorum ilkesi⁴ kendisini gösterir⁵. Sözleşme serbestisi içerisinde akdedilmiş bulunan iş sözleşmelerinin, işçilerin korunmasının sağlanması bakımından yeterli olmaması, işçilerin birleşerek örgütlenmesi netice-

- 1 **Nuri Çelik**, İş Hukuku Dersleri, 23. Bası, İstanbul, Beta, Eylül 2010, s. 520-521; **Kenan Tunçomağ, Tankut Centel**, İş Hukukunun Esasları, 5. Bası, İstanbul, Beta, 2008, s. 343.
- 2 **Adnan Tuğ**, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara, 1998, s. 2, s. 54-55; **A. Can Tuncay**, Toplu İş Hukuku, İstanbul, Alfa, 1999, s. 110 vd.; **Efe Yamakoğlu**, “Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Uyarınca Yetki Tespitine İtiraz Prosedürü”, Kamu-İş, 2010, Cilt: 11, Sayı: 2, s. 23.
- 3 “... İş hukukuna hakim olan başlıca esaslardan biri de işçiyi koruma ilkesidir. İş hukukunun kapsamı dışında kalan bir sözleşme ile kabul edilen herhangi bir koşul Borçlar Kanununun 19. maddesi çerçevesinde akit serbestisi prensibi uyarınca geçerli sayılırken, aynı koşul İş Hukuku alanında işçiyi koruma ilkesi ışığında yorumlandığında geçerli sayılamaz. Söz konusu ilke özellikle işverenin yasal yükümlülüklerinden kurtulmak amacıyla hareket etmesi suretiyle meydana gelen davranışlarında etkisini gösterir ve böyle bir durumun gerçekleşmesi halinde işçi yararına çözüm yolunun benimsenmesi gerekir. Ancak işçiyi koruma ilkesi de uyumsuzlukların çözümünde sınırsız olarak uygulanması bu ilkenin benimsenmesi ile güdülen amacın gerçekleşmesini ortadan kaldırır...” Yargıtay HGK, E. 1975/9-762, K. 1976/1164, T. 24.3.1976, **Kazancı İçtihat Bankası**.
- 4 “... Olayların gelişme seyrine göre davacı işçinin kendisinin hizmet aktini feshettiğini kabul etmek doğru değildir. Delillerin hüküm vermeye yeterli olmadığı ya da kesinlik göstermediği durumlarda “işçinin korunması” ve “işçi lehine yorum” iş ilkelerinden hareket edilmelidir. Bu durumda ihbar ve kıdem tazminatlarının hüküm altına alınması gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” Yargıtay 9. HD, E. 2000/1676, K. 2000/5561, T. 13.4.2000, **Kazancı İçtihat Bankası**.
- 5 **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s. 19-20; **Sarper Süzek**, İş Hukuku, 7. Baskı, İstanbul, Beta, 2011, s. 15, 21 vd.

sinde sendikaların ve toplu iş sözleşmelerinin⁶ ortaya çıkmasını sağlamış; işverenler de işçi sendikaları karşısında örgütlenmiş ve işveren sendikaları kurulmuştur⁷. Bu şekilde toplu iş sözleşmeleri ile işçilerin, bireysel sözleşmelerin kurulmasında, sahip olmadığı pazarlık gücü sağlanmaya ve işyeri ile işletmede çalışma düzeni tesis edilmeye çalışılmıştır.

Sendika kurulması ve toplu iş sözleşmesi yapılması, öncelikle anayasal düzeyde koruma altına alınmıştır (Anayasa [AY] m. 51/1, 53/1). Diğer yandan, toplu iş sözleşmesine ilişkin temel düzenleme, 7.5.1983 tarihinde yürürlüğe girmiş bulunan, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda (TİSGLK) yer almaktaydı. Ülkemizin içerisinde bulunduğu kanunlaşma sürecinde, TİSGLK de diğer kanunlarımız gibi, endüstri ilişkileri sisteminin ileriye taşınması, güncel gelişmeler nazara alınarak, çağın getirmiş olduğu değerlerin benimsenmesi ve çalışma hayatının sorunlarına cevap verebilecek özelliklerin sağlanması amacıyla, özgürlükçü bakış açısı ve demokratik toplum düzeni esasları temel alınmak suretiyle yeniden kaleme alınmıştır. Böylelikle, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu (SK) ile TİSGLK bir araya getirilerek, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) hazırlanmış ve 7.11.2012 tarihinde Resmi Gazete'de⁸ yayımlanarak

⁶ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (STİSK) 36. maddesi [2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK) m. 6] uyarınca, toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinde toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerin varlığı halinde, bu hükümlerin yerini toplu iş sözleşmesi hükümleri alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmesine aykırı hükümlerin bulunması halinde de iş sözleşmesinin işçi lehine olan hükümleri uygulama alanı bulur.

Toplu iş sözleşmeleri, temel olarak düzenleyici ve borç doğurucu olmak üzere, iki bölüme ayrılır. Düzenleyici bölümde, ilgili sendika üyesi işçiler hakkında uygulama alanı bulacak hükümler tayin edilmekte; borç doğurucu bölümde ise toplu iş sözleşmesinin tarafları arasındaki hak ve borçların neler olduğu belirlenmektedir. Borç doğurucu bölümde, sözleşmenin uygulanması, denetimi ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümler de yer alabilir (STİSK 33/2). Hükmün lafzından bu bölümün toplu iş sözleşmesinin varlığı için zorunlu olmadığı anlaşılmaktadır. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin, düzenleyici ve borç doğurucu niteliği nazara alınmak suretiyle, kendine özgü bir özel hukuk sözleşmesi olduğu kabul edilmektedir. **Tunçomağ, Centel**, s. 354; **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s. 534; **Melda Sur**, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncellenmiş 4. Bası, Ankara, 2011, s. 251; **Tuncay**, s. 132; **Tuğ**, s. 26; **Barış Duman**, Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Ankara, Kartal Yayınevi, 2005, s. 63; Yargıtay HGK, E. 1996/9-679, K. 1997/119, T. 26.2.1997, **Kazancı İçtihat Bankası**.

⁷ **Erol Akı**, "İşveren ve İşkolu Değişikliğinin Yetki Süreci ve Toplu İş Sözleşmesine Etkisi", Sicil, Eylül 2010, Yıl: 5, Sayı: 19, s. 88-89.

⁸ 7.11.2012 tarihli ve 28460 sayılı RG.

yürürlüğe girmiştir. STİSK' nin 81. maddesi hükmü ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu (SK) ile TİSGLK yürürlükten kaldırılmıştır.

STİSK m. 2/1-h (TİSGLK m. 2) hükmünde toplu iş sözleşmesi⁹, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme olarak tanımlanmıştır. Kanununun 41 vd. (TİSGLK m. 12 vd.) maddelerinde ise toplu iş sözleşmesinin yapılmasında yetki düzenleme altına alınmıştır. Söz konusu hükümler ile kanun koyucu, toplu iş sözleşmesi akdedebilmek hakkını, sınırlayıcı bir biçimde belirli niteliklere sahip kişilere tanımıştır. Bu bakımdan, toplu iş sözleşmesinin geçerli bir şekilde kurulabilmesi, taraflar bakımından öngörülmüş bulunan belirli koşulların mevcut olması halinde mümkün olup; tarafların, toplu iş sözleşmesi yapmak yetkisine sahip olması gerekir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi taraflarının kimler olabileceği ve hangi koşulları bünyesinde taşıması gerektiğinin belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Uygulamada da konuya ilişkin olarak pek çok davanın açılmış olduğu görülmektedir. Diğer yandan, toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisinin kazanılması, işçi sendikası bakımından parasal gücünün artmasını ve ilgili iş kolunda önemli bir yer edinmesini sağlamaktadır¹⁰.

STİSK ile toplu iş sözleşmesinin taraflarını oluşturacak kişilerin yetkisinin tayin edilmesi bakımından, TİSGLK düzenlemesine nazaran farklı hükümlere yer verilmektedir. İncelememiz ile STİSK' de toplu iş sözleşmesinde yetkiye ilişkin olarak öngörülen hükümler ile TİSGLK hükümleri, karşılaştırmalı olarak değerlendirilmeye çalışılacaktır.

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARAFLARININ BELİRLENMESİ

A. Genel Olarak

Toplu iş sözleşmesi yapmak hakkı, AY' nin 53. maddesi ile “*Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler*” başlığı altında düzenlenmiştir. Söz konusu hükümde, işçi ve işverenlerin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal duruma-

⁹ STİSK' nin 35. maddesi (TİSGLK m. 4 ve 7) uyarınca, toplu iş sözleşmesi, yazılı şekil şartına uyulmadıkça geçerlilik kazanamaz ve en az bir ve en çok üç yıllık süre için akdedilebilir.

¹⁰ **Kenan Tunçomağ**, “Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Saptanmasında Oylama (Referandum)”, Prof. Dr. Osman F. Berki'ye Armağan, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1977, s. 835; **Sur**, s. 278-279.

rını ve çalışma şartlarını tanzim etmek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları ve toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağına kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. STİSK m. 2/1-h hükmünde de (TİSGLK' nin 2. maddesine paralel şekilde) toplu iş sözleşmesinin, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılacağı öngörülmüştür. Bu bakımdan, toplu iş sözleşmesine taraf olmak hakkı, sadece belirli kişilere tanınmıştır.

B. Toplu İş Sözleşmesine Taraf Olma Hakkı

İşçi sendikaları, toplu iş sözleşmesinde, üyeleri olan işçileri temsilen hareket etmemektedir. Bu bakımdan, yapılan toplu iş sözleşmesinin tarafı sendika olup; sendikalar, sözleşmeden doğan haklara sahip olmakta ve borçları üstlenmektedir. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesi ile işçilere borç yüklenmesi mümkün değildir¹¹. Aynı şekilde, yukarıda belirtilmiş olduğu üzere, sendika üyesi işçi ve işveren toplu iş sözleşmesine taraf değillerse de sözleşme ile bağlıdırlar ve bu şekilde, sözleşmenin düzenleyici bölüm ile onlar hakkında uygulama alanı bulacak olan hükümler tayin edilir. Nitekim toplu iş sözleşmesinin söz konusu normatif hükümleri kural olarak emredici niteliktedir ve iş sözleşmesinin buna aykırı olan hükümleri yerini, toplu iş sözleşmesinin ilgili düzenlemesine bırakır (STİSK m. 36).

Toplu iş sözleşmesi tarafı olmak ve akdetmek yeteneği, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti olarak ifade edilmekte¹² ve buna göre, toplu iş sözleş-

11 “... Toplu İş Sözleşmesinin “Beden Eğitimi” başlıklı 96. maddesinin ... (b) fıkrasında ise, işveren yukarıda belirtilen maksatlar için kullanmak ve hukuki ve mali sorumluluk işçi sendikasına ait olmak üzere işçiden her ay için sözleşmenin birinci yılında “bir milyon” TL. dışında ve ikinci yılında “birmilyonbeşyüzbin” TL. kesmeyi ve en geç 5 işgünü içinde “Maden İşçileri Eğitim ve Spor Vakfı” hesabına yatırmayı kabul eder, denilmektedir...”

İşçi sendikasıyla işverenin yaptığı sözleşmeye göre, sendika üyesi olan işçinin, sözleşmede tarafların yükümlülüklerini düzenleyen hükümlere göre çalışma karşılığı olan hak ve alacaklardan yararlanacağı, anlaşmazlık konusu olan hükmün davacıyı bağlamıyacağı, bunun da işçi haklarında gözetilen kamu düzeni düşüncesinden ileri geldiği kabul edilmektedir. Ayrıca sendika toplu iş sözleşmesinden istifade eden üyesine sadece haklar sağlayabilir. Ona borç yükleyemez. Bu durumda toplu iş sözleşmesinde yer alan düzenleme hükümsüzdür.

Toplu iş sözleşmesinin kısmi hükümsüzlüğü her zaman her ilgili tarafından ileri sürülebilir. Bu ileri sürme bir tesbit davası şeklinde yapılabileceği gibi, eda davasına da konu teşkil edebilir.” Yargıtay 9. HD, E. 2001/5641, K. 2001/5576, T. 4.4.2001, **Kazancı İçtihat Bankası**.

12 **Rüçhan Işık**, Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, İkinci Bası, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, 1973, s. 13; **Tunçomağ**, s. 836; **Tun-**

mesi yapabilmeye ilişkin ehliyet ile toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi¹³ farklı kavramlar olarak değerlendirilmektedir¹⁴. Böylelikle, toplu iş sözleşmesi yetkisi için öncelikle ehliyetin var olması gerektiği¹⁵ ve ehliyete sahip olan kişilerin, belirli birtakım niteliklerinin mevcut olması halinde, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini elde edebileceği benimsenmektedir. Bu şekilde, ehliyetin varlığının belirlenmesi ile toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilecek kişiler tayin edilmektedir. Gerek STİSK' de, gerekse de TİSGLK' de toplu iş sözleşmesi ehliyetine ilişkin olarak açık bir hüküm bulunmamaktadır. Yargıtay da vermiş olduğu kararlarında, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetini açıkça vurgulamaktadır¹⁶.

cay, s. 142; **Tunçomağ, Centel**, s. 354; **Nizamettin Aktay**, *Toplu İş Sözleşmesi*, Ankara, 2000, s. 50; **Müjdat Şakar**, *İş Hukuku Uygulaması, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 9. Baskı*, İstanbul, Beta, 2011, s. 367; **Tuğ**, s. 59; **Akı**, s. 89; **Çelik**, *İş Hukuku Dersleri*, s. 542; **M. Fatih Uşan**, "Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısında Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar (Yargıtay ile Öğreti Arasındaki Görüş Farklılıkları)", *Kamu-İş*, Temmuz 1994, Cilt: 3, Sayı: 4, s. 131; **Sur**, s. 271-272; **Duman**, s. 64-65; Çenberci, ehliyet ve yetki ayrımı yapılmasının mümkün olmadığını, kanun hükmü uyarınca işçi ve işverenlerin bizzat kullanmak yoksun kalmış oldukları toplu sözleşme hakkının sendikalar tarafından, onların nam ve hesabına kullanılmasının hak ve fiil ehliyeti ile ilgisinin bulunmadığını ve bunun yetki kavramı ile açıklanabileceğini benimsemektedir. Buna göre, toplu sözleşme yetkisi kanunda yer verilen bir statü niteliği göstermekte olup, yetkili olmak bu niteliğe sahip bulunmayı ifade etmektedir. **Mustafa Çenberci**, *Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Yetki ve Yetkinin Tesbiti Usulü*, Türkiye Barolar Birliği'nin Düzenlediği Birinci Türk Hukuk Kongresi'ne Sunulan Tebliğ, Ankara, Sevinç Matbaası, 1971, s. 6-9.

- 13 Ehliyet koşullarını haiz olmakla birlikte, yetkisiz olan bir sendikanın bir şekilde itiraz prosedürünü de aşarak yetki belgesini alması durumunda söz konusu sendikanın yetkisizliğinin öne sürülemeyeceği ve yetkisiz olmakla birlikte yetki belgesine sahip olan sendika toplu iş sözleşmesi çağrısında bulunabileceğine ilişkin olarak bkz. **Fevzi Şahlanan**, *Toplu İş Sözleşmesi*, İstanbul, Banksis Yayınları, No: 70, 1992, s. 43; **Uşan**, s. 132.
- 14 **Işık**, s. 14; **Cevdet İlhan Günay**, *İş Hukuku*, 4. Baskı, Ankara, Yetkin, 2005, s. 914-915; **Haluk Hadi Sümer**, *İş Hukuku Uygulamaları*, Üçüncü Baskı, Konya, 2009, s. 453; **Tuncay**, s. 141; **Duman**, s. 64-65.
- 15 "... Çağrı yetkisi üzerinde çıkacak uyuşmazlıklarda 275 sayılı Yasa 11. maddesi ile açıkça iş mahkemelerini görevli kılmıştır. Yukarıda açıklanan çoğunluğu temsil esasına dayanan yetkinin tesbiti kuşkusuz sorun olarak ehliyet hususunun gerçekleşmesini zorunlu kılar; 11. madde uyarınca yetki yönünü inceleyecek hakim, öncelikle kuruluşun toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetini haiz bulunup bulunmadığını inceleyerek ancak bu yönden olumlu sonuca varıldıktan sonra çoğunluğun temsil edip edilmediği hususunu araştıracaktır. O halde 11. madde kapsamında evleviyetle mevcut olan ehliyeti inceleme görevinin de iş mahkemesine ait bulunduğunun kabulü gerekir..." Yargıtay HGK, E. 1978/9-1082, K. 1979/216, T. 7.3.1979, **Kazancı İçtihat Bankası**.
- 16 "... Bir toplu iş sözleşmesine, yasa doğrultusunda taraf olma yetkisi toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyetidir. İşçi açısından sendikalar, işveren açısından işveren ya da işve-

İşçi ve işveren sendikasının, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin hukuki niteliğinin belirlenmesi bakımından doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştür. Savunulmakta olan bir görüş¹⁷, hak ehliyetinin her gerçek ve tüzel kişiye tanınmış olmasına rağmen, toplu iş sözleşmesi ehliyeti sadece belirli kişilere tanınmış olduğunu ileri sürerek, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin, hak ehliyetinden farklı olduğunu ve iş hukuku alanına ilişkin özel bir tür hak ehliyeti olduğu belirtmektedir. Bir diğer görüş¹⁸ ise; toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin, hak ehliyetinin özel bir türü; diğer bir ifade ile toplu iş sözleşmeleri alanındaki hak ehliyeti olmadığını benimsemekte ve buradaki ehliyetin, iş hukuku kurallarının yapılmasına katılma olanağı verdiğini ileri sürmekte; diğer yandan, toplu iş sözleşmesi ehliyetinin, fiil ehliyetinden de farklı olduğunu, toplu iş sözleşmesinin tarafının kim olacağını tayin edildiğini, fiil ehliyetinin yokluğu halinde onun yerine yasal temsilcinin, sözleşme yapabildiğini ifade etmektedir. Kanaatimizce, toplu iş sözleşmesinin sadece işçi sendikası ve işverenin üye olması halinde işveren sendikası tarafından akdedilebilmesi, işçi ve işveren sendikası dışındakiler bakımından bir hak ehliyeti sınırlamasından ibarettir. Nitekim toplu iş sözleşmesi yapma hakkının, sadece işçi sendikaları ile işveren ve işverenlerin üye olması halinde işveren sendikalarına tanınmış olması nedeniyle, diğer kişilerin, toplu iş sözleşmesi yapabilmek hakkı bulunmamakla, hak ehliyetinde sınırlama söz konusudur. Bu bakımdan, toplu iş sözleşmesi yapmak hakkı, hak ehliyeti çerçevesinde değerlendirilmelidir.

Bu şekilde toplu iş sözleşmesinin yapıldığı sırada ehliyetin bulunmamasına rağmen, toplu iş sözleşmesi akdedilmiş olması halinde, kesin hükümsüzlük yaptırımının söz konusu olacağı ifade edilmektedir. Ehliyetin daha sonra kazanılmış olması da söz konusu sonucu etkilemeyecektir ve hâkim tarafından resen göz önünde bulundurulacaktır. Diğer yandan, ehliyet yokluğu nedeniyle toplu iş sözleşmesinin geçersizliğinin ileri sürülmesi de herhangi bir zaman sınırlamasına tabi değildir¹⁹ ve sözleşmenin tarafları dışında

ren sendikasıdır. Yapılacak toplu iş sözleşmesinin işyeri veya işyerlerinin bulunduğu iş kolunda yapılabilir.

Sayılan bu iki hal ehliyet koşuludur. Ehliyetsizlik iddiası yalnız taraflarca değil üçüncü kişilerce de ileri sürülebilir...” Yargıtay 9. HD, E. 2008/15782, K. 2008/11746, T. 8.5.2008, **Kazancı İçtihat Bankası**.

¹⁷ **Işık**, s. 13; **Tuğ**, s. 59; **Duman**, s. 64; **Sur**, s. 272.

¹⁸ **Tunçomağ**, s. 836-837; **Tunçomağ, Centel**, s. 355.

¹⁹ **Sur**, s. 273; **Işık**, s. 24; **Tuğ**, s. 58-59, 115; **Münir Ekonomi**, “İş Kolunun Değişmesi ve Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, İş Hukukunun Güncel Sorunları (Seminer), 9-12 Aralık 1997, Bolu, s. 46; **Tunçomağ, Centel**, 374; **Tuncay**, s. 142; **Duman**, s. 73-74; **Uşan**, s.

ilgili üçüncü kişiler de ehliyet yokluğunu ileri sürebilir²⁰. Toplu iş sözleşmesinin ehliyetin bulunmaması nedeniyle geçersiz olması halinde, söz konusu geçersizliğin geçmişe etkili olmadığı ve ancak sonuçlarını ileriye etkili olarak doğuracağı belirtilmektedir²¹.

Yargıtay, ehliyet yokluğu halinde, toplu iş sözleşmesinin iptalinin, sözleşme süresinin sonuna kadar her zaman talep edilebileceğini²² ve sözleşme ile verilen hakların, işverenin onayı ile oluşan iş şartı haline geldiğini ve geri alınamayacağını kabul etmektedir²³.

131-132; Ehliyetin bulunmaması halinde yokluk yaptırımının tatbik edilmesi gerektiği görüşünde, **Günay**, s. 904; **A. Eda Manav, İstar (Urhanoglu) Cengiz**, “Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü”, Kamu-İş, 2011, Cilt: 11, Sayı: 4, s. 37.

20 **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 43.

21 **Ekonomi**, İş Kolu, s. 47; **Uşan**, s. 132.

22 “... Dava ehliyetsizlik sebebi ile toplu iş sözleşmesinin iptali istemine ilişkindir.

Mahkeme, toplu sözleşmenin yapılmasından itibaren 1 yıl 11 ay 27 gün geçtiğinden ve toplu iş sözleşmesinin iptalini gerektirir bir durum olmadığından davanın reddine karar vermiştir.

Gerçekten; toplu iş sözleşmesinin sendikanın ehliyetsizliği sebebiyle iptali davası bu süreye bağlı değildir. Toplu iş sözleşmesi yürürlükte bulunduğu süre içinde açılabilir...” Yargıtay 9. HD, E. 1977/861, K. 1977/3856, T. 28.2.1977, **Kazancı İçtihat Bankası**.

23 “... toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, toplu iş sözleşmesine taraf olacak kişi ve kurumları belirtir. 2822 Sayılı Kanun’un ikinci maddesine göre, toplu iş sözleşmesi işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılabilir. Dolayısıyla örgütlenmemiş işçi toplulukları toplu iş sözleşmesine taraf olamazlar. Aksi bir düzenleme 1982 Anayasasının 53. maddesine aykırılık oluşturur. Taraf olma hakkı olmayan kişi ve kuruluşlarca yapılan toplu iş sözleşmesi hükümsüzdür. Hükümsüzlük taraflar ya da üçüncü kişilerce her zaman ileri sürülebilir. Yargıç tarafından kendiliğinden göz önünde tutulabilir.

Toplu iş sözleşmesinin yasal ölçütleri taşımayan taraflarca yapılması, elde edilecek haklar açısından işçilere yeterli koruyuculuk sağlamaz. Sosyal ve ekonomik denge beklenen düzeyde gerçekleşmez. Toplu iş sözleşmesi düzeni bozulur. Örgütlülük zayıflar. Yasanın beklediği amaçtan uzaklaşılır.

Somut olayda, bir grup işçi ile işveren yetkilileri arasında “Hizmet Akdi İş Sözleşmesi” yapılmıştır. Sözleşmede sendika (TÜMTİS) yetkilileri de müdahil gösterilmiştir.

Sözleşmenin ikinci maddesinde, üçüncü dönem Toplu İş Sözleşmesine atıfta bulunulmuştur. Dördüncü maddesinde müdahil Sendikaya işyeri temsilcisi atama hakkı verilmiştir. Yedinci maddede üyelik aidatları düzenlenmiştir.

Sözleşme bu niteliği ile toplu iş sözleşmesi öğelerini taşımaktadır. Bu tür sözleşmelere değer verilmesi 2822 Sayılı Kanun ve Anayasa ile getirilen hakları zayıflatacak niteliktedirler. Kamu düzenine aykırıdır, iptali gerekir. Ancak unutulmamalıdır ki dava konusu sözleşme ile verilen haklar işverenin onayı ile oluşturduğu işin iş şartı haline gelmiştir, geri alınmaz...” Yargıtay 9. HD, E. 2009/33799, K. 2009/26113, T. 6.10.2009, **Kazancı İçtihat Bankası**.

C. Toplu İş Sözleşmesinin Tarafları

1. İşçi Tarafı

Toplu iş sözleşmesinin işçi tarafını, işçi sendikası oluşturur (STİSK m. 2/1-h [TİSGLK m. 2]). İşçi sendikalarından başka bir kişinin, toplu iş sözleşmesinde işçi tarafı olarak yer alması mümkün değildir. Bu bakımdan, organize olmamış bir işçi topluluğu, dernek, vakıf, işçi birliği veya konfederasyon toplu iş sözleşmesine taraf olamaz. İşçi sendikasının, toplu iş sözleşmesine taraf olabilmesi için, kurulu bulunduğu iş kolunda faaliyet gösteren bir işyerinin söz konusu olması gerekir. Aksi halde işçi sendikası, yine toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olmaz²⁴.

Sendikalar belirli bir iş kolunda faaliyette bulunmak üzere kurulur²⁵ (STİSK m. 3/1 [SK m. 3/1]). Bu bakımdan iş kolu örgütlenme bakımından temel öge niteliği taşımaktadır²⁶. Bir işyerinin girdiği iş kolunun tespiti, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından gerçekleştirilir²⁷. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmi Gazete’ de yayımlar. Kararın yayımından itibaren tespite karşı, ilgililer tarafından on beş gün içinde dava açılması mümkündür. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar (STİSK m. 5/1 [SK m. 4]). Uygulamada iş kolu bakımından, bu şekilde bir başvuru yapılmadan olumlu yetki tespiti kararı alınmasının ardından, ilgili kişilerin, iş kolu tespit kararı alınmasına dair başvuru yapması mümkündür. Bu gibi hallerde, iş kolunun tespiti, yetki itirazının tespitinde bekletici mese-

24 **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s. 542; **Münir Ekonomi**, “Toplu İş Sözleşmesi Türleri Ehliyet ve Yetki”, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 1990, s. 23; **Tuğ**, s. 60-64; **Işık**, s. 19; **Tunçomağ, Centel**, s. 357-358; **Tuncay**, s. 142; **Şakar**, s. 367; **Duman**, s. 66; **Sur**, s. 272.

25 STİSK’ ye ilişkin Tasarının ekinde yer verilmiş olan cetvele göre on sekiz iş kolu belirlenmiş; ancak STİSK’ nin ekinde bulunan “(1) Sayılı Cetvel”de yirmi iş kolu tayin edilmiştir. SK’ nin 60. maddesinde ise 28 iş koluna yer verilmekteydi.

26 **Metin Kutal**, “Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları)”, Sicil, Eylül 2006, Yıl: 1, Sayı: 3, s. 119.

27 İş kolu tespitinin Bakanlık tarafından yapılması, ILO tarafından, 87 sayılı Sözleşme’ ye aykırılık nedeniyle, eleştirilmesine rağmen STİSK’ de söz konusu sistem korunmuştur. Düzenlemenin eleştirisi için bkz. **Murat Özveri**, Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, İstanbul, Birleşik Metal-İş Yayınları, 2012, s. 106; **Murat Özveri**, “6356 sayılı Yasa ve Sendikal Haklar”, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 87, Sayı: 2, Yıl: 2013, s. 116.

le yapılarak, iş kolu tespitine ilişkin karara göre, yetki itirazının kabul veya reddi yönünde karar ittihaz edilmekte idi²⁸.

STİSK' nin 5/2. maddesinde yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki sürecinin başlamış olması halinde, iş kolu değişikliği tespitinin bir sonraki dönem için geçerli olacağı ve iş kolu tespit talebi ve buna ilişkin davaların yetki işlemi ve yetki tespiti davalarında bekletici mesele yapılamayacağı belirtilmiş olup; iş kolu değişikliğinin mevcut toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceği öngörülmüştür (STİSK m. 5/3). Söz konusu hükmün gerekçesinde, iş kolu itirazlarının toplu sözleşme yapma sürecini gereksiz şekilde uzatması ve zaman zaman bu itirazların toplu sözleşme sürecini kilitlemek için kötüye kullanılmasının önüne geçilmesi olarak belirtilmiştir. Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu kararlarında, akdedilerek yürürlüğe girmiş bulunan bir toplu iş sözleşmesinin, işyerinin başka bir iş koluna girdiğine dair tespit kararı ile geçerliliğini kaybetmeyeceğini kabul etmektedir²⁹.

Yukarıda ifade edildiği üzere, toplu iş sözleşmesi yapma hakkı işçilere aittir (AY m. 53). Ancak kanun hükmü ile toplu iş sözleşmesine taraf olma

28 **Ekonomi**, İş Kolu, s. 44-47; **Tuncay**, s. 152; **Sur**, s. 272; "... somut olayda 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 4. maddesinde öngörülen prosedüre göre öncelikle işyerinin girdiği işkolunun tespiti yönünden, hizmet iş sendikası tarafından işkolu tespit kararına karşı dava açılmış ise bu davanın sonucu bekletici mesele yapılarak sonucuna göre hüküm kurulması gerekirken, yazılı biçimde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir..." Yargıtay 9. HD, E. 2010/13660, K. 2010/11491, T. 20.4.2010, **Kazancı İçtihat Bankası**; "... davacının yetki tespitinin iptali ile birlikte işyerinin işkolları tüzüğünün 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..." Yargıtay 9. HD, E. 2003/23766, K. 2004/466, T. 20.1.2004, **Kazancı İçtihat Bankası**; Aynı yönde karar için bkz. Yargıtay 9. HD, E. 2010/958, K. 2010/1400, T. 26.1.2010, **Kazancı İçtihat Bankası**; Yargıtay 9. HD, E. 1996/5811, K. 1996/6378, T. 28.3.1996, **Kazancı İçtihat Bankası**.

29 "... Bir toplu iş sözleşmesine, yasa doğrultusunda taraf olma yetkisi toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyetidir. İşçi açısından sendikalar, işveren açısından işveren ya da işveren sendikasıdır. Yapılacak toplu iş sözleşmesinin işyeri veya işyerlerinin bulunduğu iş kolunda yapılabilir. Sayılan bu iki hal ehliyet koşuludur. Ehliyetsizlik iddiası yanlış taraflarca değil üçüncü kişilerce de ileri sürülebilir. Ancak toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra işyerinin evvelce tabi sayıldığı işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünü doğurmaz. Öte yandan toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü kural olarak ileriye yöneliktir..." Yargıtay 9. HD, E. 2008/15782, K. 2008/11746, T. 8.5.2008, **Kazancı İçtihat Bankası**.

hakının işçi sendikasına bırakılmış olmasının, Anayasanın söz konusu hükmüne aykırılık oluşturup oluşturmadığı noktasında, 1961 Anayasası döneminde, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda yer alan benzer düzenleme nedeniyle açılmış bulunan iptal davasında, Anayasa Mahkemesi vermiş olduğu kararında, Anayasa hükmünün konuluş amacının göz önünde bulundurulması gerektiği, toplu iş sözleşmesinde işçiler bakımından kazançlı hükümleri işverenlere kabul ettirebilmek için işçi temsilcilerinin arkalarında güçlü bir işçi varlığının eylemli olarak bulunması ve görüşmede bulunacakları desteklemesi, vazgeçilmez bir koşul olarak görülmüş ve sendika biçiminde ve hem de gerçekten güçlü olan bir sendika durumunda oldukları zaman işçiler olumlu sonuçlar alınabileceği kanaatine ulaşarak, hükmün, Anayasaya aykırı olmadığı sonucuna ulaşmıştır³⁰.

2. İşveren Tarafı

Toplu iş sözleşmesinin işveren tarafını, bizatihi işveren; işverenin sendika üyesi olması halinde işveren sendikası oluşturur (STİSK 2/1-(h) [TİSGLK m. 2]). Bu bakımdan sendika üyesi olmayan gerçek veya tüzel kişi işverenin toplu iş sözleşmesine taraf olması mümkünken; işverenin, sendika üyesi olması halinde, taraf olma hakkı bulunmamaktadır³¹. Diğer yandan, işveren konfederasyonlarının da toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti bulunmamaktadır³². İşveren sendikasının toplu iş sözleşmesini akdedebilmesi için, ilgili işverenin sendika üyesi olması gerekmekte olup; işverenin üye olmaması halinde ehliyetsizlik söz konusu olacaktır³³.

STİSK' nin 2/3. maddesi uyarınca işveren İş Kanunu'na (İş K.) göre tayin edilecek olup; buna göre işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş işveren olarak kabul edilecektir (İş K. m. 2/1). STİSK m. 41/4' te işveren sendikasının, üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerlerine ilişkin olarak, sendika üyesi olmayan bir işverenin ise kendi işyeri veya işyerlerine ilişkin olarak toplu iş sözleşmesi yapmaya yet-

³⁰ Anayasa Mahkemesi, E. 1963/337, K. 1967/31, T. 19-20.10.1967; 13188 sayılı ve 2.5.1969 tarihli RG.

³¹ **Ekonomi**, Ehliyet ve Yetki, s. 24; **Tunçomağ, Centel**, s. 356; **Tuncay**, s. 143; **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s. 546; **Günay**, s. 894; **Tuğ**, s. 64-65; **Sur**, s. 272-273; **Uşan**, s. 133; **Duman**, s. 72; Yargıtay 9. HD, E. 1987/1925, K. 1987/1557, T. 9.2.1987, **Kazancı İttihat Bankası**.

³² **Tunçomağ, Centel**, s. 357; **Günay**, s. 896; **Sümer**, s. 452; **Uşan**, s. 133.

³³ **Tuğ**, s. 76.

kili olduğu belirtilmiştir. Söz konusu hükümde yetki ibaresine yer verilmişse de bunun ehliyet ile ilgili olduğu kabul edilmektedir³⁴.

Yargıtay da vermiş olduğu kararlarında, toplu iş sözleşmesinin işveren tarafını oluşturabilecek kişilerin tayin edilmesinin bir ehliyet sorunu olduğuna hükmetmektedir³⁵.

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİNİN BELİRLENMESİ

A. Genel Olarak

STİSK' nin 41. maddesinde, toplu iş sözleşmesinin akdedilmesinde işçi sendikasının yetkisi düzenleme altına alınmıştır. Söz konusu düzenleme ile TİSGLK' nin toplu iş sözleşmesinde yetkiyi belirleyen 12. maddesine nazaran farklı şartlar öngörülmektedir.

İşçi sendikasının, toplu iş sözleşmesine taraf olmak için ehliyete sahip olması yanında, yetki kavramı içerisinde değerlendirilmekte olan birtakım şartları da taşıması gerekmektedir. Bunlar sendikanın kurulu bulunduğu iş kolunda belirli bir üye barajını aşmış olması ve toplu iş sözleşmesi akdedile-

³⁴ Çelik, İş Hukuku Dersleri, s. 546; Ekonomi, Ehliyet ve Yetki, s. 25; Günay, s. 895, 926; Tuğ, s. 64; Uşan, s. 134.

³⁵ "... 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 60. maddesine göre uygulanmakta olan bir Toplu İş Sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıkta sözleşmenin taraflarından herbiri yetkili İş Mahkemesinde yoruma ilişkin bir tesbit davası açılabilir. Bu hükümden; sözleşmenin tarafı olmayan işveren sendikası üyesi işverenin böyle bir yorum davası açamayacağı anlaşılmaktadır. Somut olayda 1.4.1997-31.12.1998 dönemini kapsayan Toplu İş Sözleşmesinin tarafları işçi ve işveren Sendikaları olduğuna göre; kamu işverenleri sendikası (TUHİS) üyesi olan işverene karşı dava açılmaz. Bir başka anlatımla gerek dava açmak bakımından ve gerek husumete ehliyet bakımından kural ayıdır. Bu itibarla bu davanın öncelikle husumet yönünden reddine karar verilmelidir. Kaldı ki, Toplu İş Sözleşmesinin b/son maddesi yorumu gerektirmeyecek biçimde açıktır. Mahkemece anılan kural temel alınarak tesbite karar verilmiştir ki, bu tür kararı istemekte de davacının hukuki bir yararı yoktur..." Yargıtay 9. HD, E. 1999/1192, K. 1999/1484, T. 4.2.1999, **Kazancı İçtihat Bankası**; "... Mahkeme yukarıda açıklanan nedenlere göre; İşçi Sendikasının, İşveren Sendikası üyesi olan ... Mamulleri A.Ş. ile, anlaşarak İşveren Sendikasının muvafakatı dışında imzalamış olduğu toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne karar vermiştir..." Yargıtay 9. HD, E. 1987/1925, K. 1987/1557, T. 9.2.1987, **Kazancı İçtihat Bankası**; "... Uyuşmazlık, sadece TİS'nin yorumundan doğan bir dava şeklinde ele alınacak olursa, işverenler sendikasına üye olan davalı işveren husumete ehil olamayacağından davanın bu noktadan reddine karar vermek gerekir ise de; uyuşmazlık TİS'nin yorumuna ilişkin olmayıp, aslında uygulamanın kanuna aykırılığının tesbitine ilişkin bulunmaktadır..." Yargıtay 9. HD, E. 1992/4610, K. 1992/4911, T. 1.5.1992, **Kazancı İçtihat Bankası**.

cek işyeri veya işletmede çalışan işçilerin belirli bir kısmının kendi üyesi olmasıdır. Bu noktada öncelikle iş kolu üyelik barajının sağlanıp sağlanmadığı göz önünde bulundurulacaktır. Nitekim bu şart sağlanmadan, işçi sendikasının işyerindeki üye sayısı araştırılmayacaktır. Bu bakımdan, ülke barajını geçemeyen sendikaların o işyeri veya işyerlerindeki üye sayılarına bakılmaksızın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılabacaktır.

Belirtilen şartlar işçi sendikası için öngörülmüş olup işveren veya işveren sendikası bakımından iş kolu barajı veya çoğunluk gibi bir şart aranmamaktadır³⁶.

B. Yetki Şartları

1. İş Kolu Üyelik Barajı

a. İş Kolu Yüzde Üç Şartı

TİSGLK m. 12/1 hükmünde işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisini kazanılabilmesi için ilk olarak, sendikanın kurulu bulunduğu iş kolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu üyeliğe kaydetmiş olması şartı aranmaktaydı. Tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık iş kolu ise söz konusu üyelik barajı şartına istisna tutulmaktaydı. STİSK' nin 41/1. maddesi ile üyelik barajı yüzde üçe indirilmiş olup; tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık iş kolu bakımından öngörülen istisnai hükme yer verilmemiştir³⁷.

STİSK ile tayin olunan iş kolu barajının tatbik edilmesi bakımından, geçici 6. madde hükmüyle, Ocak 2013 istatistiğinin yayımı ve kanunun yürürlük tarihi nazara alınarak geçiş süreci belirlenmiştir. STİSK geçici m. 6/4' e göre, STİSK' nin 7.11.2012 yürürlük tarihinden önce başlamış toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıklarında TİSGLK hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Diğer yandan, Ocak 2013 istatistiklerinin³⁸ yayımlandığı 26.1.2013 tarihine kadar, Bakanlığa yapılmış olan yetki tespit başvuruları ile STİSK' nin yürürlüğünden önce imzalanmış toplu iş sözleşmesi 26.1.2013 tarihinden sonra sona erecek olan sendikaların, bir sonraki toplu iş

³⁶ Tuncay, s. 144; Tuğ, s. 76.

³⁷ STİSK' ye ilişkin Tasarı ekinde yer alan cetvelde gıda sanayi iş kolu ile tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık iş kolu birleştirilmekteydi. Ancak STİSK' nin ekinde bulunan "(1) Sayılı Cetvel"de avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık ayrı bir iş kolu olarak belirlenmiştir.

³⁸ 26.1.2013 tarihli ve 28540 sayılı RG.

sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere yapacakları yetki tespit başvuruları, TİSGLK hükümleri ve Temmuz 2009 istatistiklerine göre sonuçlandırılacaktır (STİSK geçici m. 6/3). Temmuz 2009 istatistiğinin³⁹ 17.7.2009 yayım tarihinden, 15.9.2012 tarihine kadar kurulmuş ve Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmuş işçi sendikalarının, 7.11.2012 yürürlük tarihinden, 26.1.2013 istatistik yayım tarihine kadar yapacakları yetki tespit talepleri hakkında, STİSK m. 41/1’de yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartları geçerli olacaktır (STİSK geçici m. 6/2).

STİSK’ nin geçici 6/1. maddesinde ise iş koluna ilişkin yüzde üç üye şartı, Ekonomik ve Sosyal Konsey’e⁴⁰ üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 1.7.2016 tarihine kadar yüzde bir, 1.7.2018 tarihine kadar yüzde iki olarak uygulanacağı belirtilmiştir⁴¹. Bu bakımdan, söz konusu geçici madde hükmü, iş kolu barajının tatbik edilmesi noktasında, Konsey üyesi konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları yönünden kademeli bir geçiş sunmaktadır. Ancak düzenleme ile Konsey’e üye olan ve olmayan konfederasyona bağlı sendika ayrımı yapılmasının eşitlik ilkesine aykırı nitelikte olduğu haklı olarak ifade edilmektedir⁴².

Görülebileceği üzere iş kolu barajı düşürülmekte; ancak SK m. 60 hükmü uyarınca yirmi sekiz olan iş kolu sayısı, STİSK m. 4/1 hükmü ile yirmiye düşürülmektedir. Bu bakımdan yüzde onluk baraj ile toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olan bir sendika, iş kolu sayısının azalması ve böylece ait olduğu iş kolunda bulunan işçilerin, yer alacağı iş kolundaki işçi sayısını artırması sonucu sendikanın üye sayısında yüzde olarak azalma meydana geleceğinden, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kaybetmesi sonucu ortaya çıkabilecektir⁴³.

³⁹ 17.7.2009 tarihli ve 27291 sayılı RG.

⁴⁰ 4641 sayılı ve 14.1.2001 tarihli Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun; 21.4.2001 tarihli ve 24380 sayılı RG.

⁴¹ STİSK’ ye ilişkin Tasarının geçici 1/4. maddesinde, TİSGLK’ nin 12. maddesine göre yayımlanan en son istatistiklerde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için başvuru hakkına sahip işçi sendikaları hakkında, Tasarının yürürlüğe girdiği tarihten itibaren beş yıl süre ile 41. maddede öngörülen yüzde üçlük temsil şartının aranmayacağı belirtilmekteydi. Bu bakımdan Tasarıda, Ekonomik ve Sosyal Konsey’e üye olan ve olmayan sendikalar yönüyle bir ayırım yapılmamaktaydı.

⁴² **Toker Dereli**, “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum, 2013/1, s. 58; **Özveri**, Sendikal Haklar, s. 114.

⁴³ Benzer görüş için bkz. **Dereli**, s. 57.

b. Bakanlık İş Kolu İstatistikleri

Bakanlık tarafından her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanan istatistikler⁴⁴ ile iş kolunda çalışan işçi sayısı ve sendikaların üye sayıları açıklanacak ve yüzde üçlük işçi sayısının sağlanıp sağlanmadığının belirlenmesinde söz konusu istatistikler esas alınacaktır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerli olacak ve yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemeyecektir (STİSK m. 41/5 [TİSGLK m. 12/3]). Bu bakımdan başvuru tarihine göre belirleme yapılacaktır⁴⁵. Bakanlık, yetkili sendikaların belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan işçi bildirimlerini esas alacaktır⁴⁶ (STİSK m. 41/7 [TİSGLK m. 12/3]). Barajın sağlanıp sağlanmadığının tespitinde, ilgili iş kolunda çalışan ve bildirilmiş bulunan işçilerin tamamı, sendika üyesi olup olmadığına bakılmaksızın göz önünde bulundurulur⁴⁷.

İş kolu barajının öngörülmesinin yerinde olduğu haklı olarak ifade edilmektedir⁴⁸. STİSK ile TİSGLK döneminde yüzde on olan iş kolu barajı,

44 6.12.1983 tarihli ve 18243 sayılı İşkolları Tüzüğü'nün 5. maddesinde, her iş kolunda çalışan, sendikalara üye olan ve olmayan işçilerin sayılarıyla bunların sendikalara dağılımının Çalışma Bakanlığınca, her yıl Ocak ve Temmuz aylarında çıkartılacak istatistiklerde gösterileceği ve bu istatistiklerin Resmi Gazete'de yayımlanacağı belirtilmiştir.

45 **Günay**, s. 945; **Tuncay**, s. 148; **Sur**, s. 275.

46 Yetkili sendikaların belirlenmesi ve istatistiklerin düzenlenmesi ile bu şekilde iş kolu barajının tayin edilmesinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan işçi bildirimlerinin esas alınacak olması nedeniyle, STİSK m. 17/5 uyarınca, e-Devlet üzerinden sendika üyeliğinin gerçekleştirileceği göz önüne alındığında, kayıt dışı çalışan işçiler bakımından, sistemde işyeri bulunmayacağından üyelik yapılması mümkün olmayacak ve böylelikle yetki tespitinde işçi sayısının belirlenmesi bakımından dikkate alınmaması sonucunu doğurabilecektir. **Özveri**, Yasa Tasarısı, s. 111; **Özveri**, Sendikal Haklar, s. 117.

47 **Duman**, s. 94; **Tuğ**, s. 73; **Sur**, s. 273; Yargıtay 9. HD, E. 1987/3006, K. 1987/3382, T. 30.3.1987, **Kazancı İċtihat Bankası**; **Günay**, barajın tespitinde sendikalı işçi sayısının dikkate alınması gerektiğini benimsemektedir, **Günay**, s. 920.

48 **Ekonomi**, Ehliyet ve Yetki, s. 32-33; **Çelik**, iş kolu barajıyla sendikaların birleşerek güçlenmesi ve "etkili bir baskı gücüne" sahip olmalarını sağladığını ve bu nedenle iş kolu barajı düşürülse de kaldırılmaması gerektiğini ifade etmektedir, **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s. 545-546; **Tuncay**, s. 145; **Şakar**, s. 368; **Nuri Çelik**, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Sorunlar", Hukuk Araştırmaları, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, Mayıs-Ağustos 1988, s. 13; **Aktay**, s. 55-56; **Günay**, s. 918-919; İşkolu barajını geçemeyen sendikaların bulunduğu işkollarında "en çok üyeye sahip iki sen-

yüzde üçe indirilmektedir. Nitekim yüzde onluk iş kolu barajı, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından düzenlenen raporlarda ve Türkiye tarafından onaylanmış olan 98 sayılı “Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Müteallik Sözleşme”ye aykırılık nedeniyle eleştiriye konu edilmekte idi. Yeni düzenlemenin gerekçesinde de iş kolu barajının “yüzde üç gibi sembolik bir oran” olarak belirlendiği ifade edilmiştir.

İstatistikte belirlenen işçi sayısı ve sendikaların üye sayıları, bir sonraki istatistiğin yayımlanmasına kadar geçerlidir. Yayımlanan istatistikte tayin olunan orana göre toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi bulunan sendikanın, yetki belgesi almak için başvuru yapmış veya yetki belgesi almış olması halinde, sendikanın yetkisi daha sonra yayımlanacak olan istatistiklerden etkilenmez (STİSK m. 41/5 [TİSGLK m. 12/3]). Buna göre, işçi sendikasının yetki başvurusu yapmış veya yetki belgesi almış olması durumunda, yeni istatistik ile iş kolu barajı altına düşmüş olsa da bu durum yetkisini etkilemeyecektir. Bu bakımdan, yetki belgesi almak için Bakanlığa başvuru tarihinde geçerli olan istatistik nazara alınır. Diğer yandan, istatistiğin yayımlanmasından sonra, üye sayısını artıran sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisi ancak yeni istatistiğin yayımlanması ile mümkün olur. Bu bakımdan yeni istatistik yayımlanmadan işçi ve üye sayılarında meydana gelen değişiklikler, yetki işlemlerini etkilemez. Dolayısıyla yetki belgesi almak için müracaat etmeden önce yeni istatistiğin yayımlanması ve bu istatistikle sendikanın barajın altında kalması durumunda, yetki belgesi alınması mümkün değildir⁴⁹.

Yargıtay, bir iş kolunda çalışan işçilere ilişkin iş kolu barajının tespitinde, kural olarak bir önceki istatistiğin nazara alınması gerektiğini; ancak bunun mutlak ve mücerret olmadığını belirtmekte ve özellik arz eden durumlarda gerçeğin saptanması bakımından gerekli bilgi ve belgelerinin dikkate alınıp değerlendirilebileceğini ifade etmektedir⁵⁰.

dikanın”, barajı geçen tek sendikanın bulunduğu işkollarında “en çok üyeye sahip ikinci sendikanın” toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili kılınması en sağlıklı sonucu vereceği görüşünde, **Fevzi Demir**, “2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununu Değiştiren Yasa Tasarısı Taslağı Hakkında Düşünceler”, Çalışma ve Toplum, 2005/2, s. 67-68; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 50 vd.; İş kolu barajının % 1’e indirilmesi görüşü için bkz. **Özveri**, Sendikal Haklar, s. 115-116.

⁴⁹ **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s. 544-545; **Tuncay**, s. 146; **Tuğ**, s. 72-73; **Sur**, s. 275; **Duman**, s. 95; **Aktay**, s. 57; **Uşan**, s. 136.

⁵⁰ Yargıtay 9. HD, E. 1990/10132, K. 1990/9595, T. 24.9.1990, **Kazancı İçtihat Bankası**.

Bakanlık tarafından yayımlanacak olan istatistiklere karşı itiraz yoluna başvurulması mümkündür. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle on beş günlük süre içinde Ankara İş Mahkemesi'ne başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı, on beş gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar ilgililerce veya Bakanlıkça temyiz edilebilir. Yargıtay temyiz talebini on beş gün içinde kesin olarak karara bağlar. İstatistiğin yayımından itibaren on beş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir (STİSK m. 41/6 [TİSGLK m. 12/4]). İş kolu istatistiğine ilişkin itiraz, istatistikten etkilenen ve hukuki yararı bulunan kişiler tarafından gerçekleştirilir⁵¹. İlgili iş kolunda kurulu bulunan işçi sendikası ile sendika üyesi olmayan işverenin ve işveren sendikasının itirazda bulunmakta yararı vardır⁵². Sendikanın iş kolu barajını geçmesi şart olmayıp, barajı geçen işçi sendikası da itiraz yoluna başvurabilir⁵³.

Yargıtay vermiş olduğu kararlarında, işçi sendikası tarafından ikame edilmiş bulunan davada, Bakanlık yanında, ilgili iş kolunda kurulu bulunan diğer tüm sendikaların da taraf olarak gösterilmesi gerektiğini benimsemektedir⁵⁴. Zira, itiraz eden işçi sendikasının, yayımlanan istatistikte belirtilenden daha çok üye işçisi olduğu yönünde karar verilirse, baraja yakın durum-

51 **Sur**, s. 275; **Tuncay**, s. 146; **Sümer**, s. 449; **Duman**, s. 96; **Tuğ**, s. 71.

52 **Uşan**, s. 138; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 53.

53 **Aktay**, s. 57; **Duman**, s. 97.

54 "... Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca 1999 -Ocak ayı istatistiği Resmi Gazetenin 17 Ocak 1999 tarih ve 23586 sayılı nüshasında yayımlanmış olup buna göre "O4 GIDA SANAYİİ" iş kolunda çalışan toplam işçi sayısı 323.105, davacı sendikanın üye sayısı 77.189 yüzdesi de % 23,88'dir.

Davacı sendika Bakanlığın bu tesbitinin hatalı olduğunu üye sayılarının hesabında son dönemde üye olan 4770 işçiden sadece 1657'sinin dikkate alınıp kalanın alınmadığını ve yüzde oranının da daha yüksek olduğunu ileri sürerek itiraz davası açmıştır.

Mahkemece mütalaasına başvuru bilirkşi kurulu raporu dikkate alınarak davacı sendikanın üye sayısının 78.679 ve yüzdesinin de % 24.35 olduğu kabul edilmek suretiyle istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 12. maddesine göre yapılan istatistik tesbit, bu tesbit kapsamına giren bütün sendikaların hukuki durumunu etkiler. Bu itibarla "Gıda" iş kolunda kurulu bütün sendikaların taraf gösterilmesi gerekir. Bu itiraz davasına sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı taraf gösterilmiş, hukuki yararı bulunan diğer sendikalar gösterilmemiştir.

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 gerçek üye sayısını ve bu üye sayısının aynı iş kolunda çalışanlara oranla yüzdesinin tesbitine karar verilmekten ibarettir..." Yargıtay 9. HD, E. 1999/9533, K. 1999/10565, T. 10.6.1999, **Kazancı İçtihat Bankası**.

daki sendikaların üye oranları düşecektir⁵⁵. Ayrıca iş kolu istatistiğine itiraz davası, yetki tespitine itiraz davasında bekletici mesele olarak kabul edilecektir⁵⁶.

2. İşyeri veya İşletme Çoğunluğu

a. Çoğunluğun Tespiti

İş kolu üyelik barajını sağlamış bulunan işçi sendikası, toplu iş sözleşmesi akdedebilmek için işyeri veya işletmede belirli bir üye oranına da ulaşmak durumundadır. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, ilgili işçi sendikasının üyesi bulunması gerekir (STİSK m. 41/1 [TİSGLK m. 12/1]). İşletme toplu iş sözleşmesi akdedilebilmesinde yetkinin kazanılabilmesi için ise işletmede çalışan işçilerin yüzde kırkının ilgili sendikanın üyesi olması aranacaktır (STİSK m. 41/1). TİSGLK m. 12/1’de işyeri ve işletme toplu iş sözleşmesi için işçilerin yarısından fazlasının üyeliği aranırken; STİSK’ de işletme toplu iş sözleşmesinin yetkisinde yüzde kırk oranı öngörülmüştür. Diğer yandan, STİSK’ nin 41/2 hükmünde, işletme toplu iş sözleşmeleri için işyerlerinin bir bütün olarak dikkate alınacağı ve yüzde kırk çoğunluğun buna göre hesaplanacağı ifade edilmiştir.

İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda ise başvuru tarihinde en çok üyeye sahip olan sendika, toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olacaktır⁵⁷ (STİSK m. 41/3). Hükmün gereke-

⁵⁵ Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, s. 54.

⁵⁶ “...Dosyada bulunan bilgi ve belgelerden dava konusu istatistikten önce yayınlanan istatistiklere de itiraz edildiği ve davaların derdest olduğu anlaşılmaktadır. Dava konusu istatistiğin sonuçlanması için de önceki istatistiklerin kesinleşmesi gerekir. Kesinleşen istatistikler temel (baz) alınarak sonraki dönemde davalı sendikaların üye sayılarındaki değişikliklerin tespit edilmesi böylelikle üye sayısı ve buna bağlı olarak işkolu yüzdesi belirlenmelidir. Yargılama aşamasında inceleme yeterli değildir. Bu nedenle mahkemece önceki istatistiklerin kesinleşip kesinleşmediği saptanmalı ve kesinleşen istatistikler temel alınmak suretiyle 2821 ve 2822 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde Bakanlık kayıtları üzerinde, gerektiğinde uzman bilirkişi aracılığıyla inceleme yaptırılarak hâsıl olacak sonucuna göre karar verilmesi gerekir...” Yargıtay 9. HD, E. 2008/14076, K. 2008/11744, T. 8.5.2008, **Kazancı İçtihat Bankası**; Aynı yönde karar için bkz. Yargıtay 9. HD, E. 1994/5318, K. 1994/4919, T. 29.3.1994, **Kazancı İçtihat Bankası**; Yargıtay 9. HD, E. 1994/1918, K. 1994/2036, T. 8.2.1994, **Kazancı İçtihat Bankası**.

⁵⁷ Demir, en fazla temsil gücüne sahip sendikaya yetki tanıyan bir düzenlemenin yerinde olmadığı ve bunun iş kolu düzeyinde olması gereken sendikal çoğulculuğu ve rekabeti işyeri düzeyine taşıyacak, ülkemizin en çok ihtiyacı olan verimli çalışma ortamını ve is-

sinde, yüzde kırkı geçen sendikalara eşit üyeliğin söz konusu olması halinde ise yetki talebinin olumsuz karşılanacağı ifade edilmiştir.

STİSK' nin 2/3. maddesinde, işçi, işyeri ve işveren kavramlarının İş K. hükümlerine göre belirleneceği ifade edilmiştir. İş K. m. 2 hükmünde, işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmış ve işverenin, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları ifade ettiği belirtilmiştir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimin işyeri olacağı ve işverenin, işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçların da işyerinden sayılacağı öngörülmüştür (İş K. m. 2/2). Söz konusu hükümler uyarınca, işyeri, mal veya hizmet üreten bir birimdir. İşyerinde üretilen mal veya hizmet ile nitelik yönüyle bağlılık bulunan yerler de işyeri olarak kabul edilir⁵⁸.

İşyeri bakımından hükümde ifade olunan yarıdan fazla ibaresi, yarıdan bir fazla şeklinde değil, yarının üzerinde olan sendika üyesi olarak değerlendirilir⁵⁹.

STİSK' nin 2 /1-d hükmünde, işletme toplu iş sözleşmesi, bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı iş kolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşme olarak tanımlanmıştır. Bu bakımdan, aynı işverene ait bulunan farklı iş kollarındaki işyerleri bakımından, işletme toplu iş sözleşmesi yapılması mümkün değildir⁶⁰. Diğer yandan, aynı işve-

tikrarı bozma tehlikesi yaratacağı görüşünü savunmaktadır, **Demir**, Taslak Hakkında Düşünceler, s. 68.

58 **Savaş Taşkent**, "Yetki Tespiti Açısından Belirli Kavramlar ve Bazı Uygulama Sorunları", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, 2006, s. 602-603.

59 **Aktay**, s. 58; **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s. 543, dn. 41; "... 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 12. maddesine göre işçi sendikasının işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyerinde TİS yapmaya yetkilidir. Dairemizin yerleşmiş uygulamasına göre işyerinde çalışan işçilerin yarıdan bir fazlasının (% 50+1) değil, yarıdan fazlasının sendika üyesi olması yeterlidir. Dolayısıyla işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçi sayısı 11 olduğuna göre yarıdan fazlası 6 dır. Bu durumda davalı sendikanın işyerinde çoğunluğa sahip olduğu anlaşıldığından davanın reddine karar verilmesi gerekirken itirazın kabulü hatalıdır..." Yargıtay 9. HD, E. 2000/8746, K. 2000/8620, T. 15.6.2000, **Kazancı İçtihat Bankası**.

60 **Taşkent**, s. 607; **Tuğ**, s. 75; **Algün Çifter**, "Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası, Düzeyi ve Türleri", Kamu-İş, 2004, Cilt: 7, Sayı: 3, s. 288; "... Her işyerinin durumunun ayrı ay-

renin, aynı iş kolunda birden çok işyerinin olması halinde ancak işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilir (STİSK m. 34/2 [TİSGLK m. 3/2]). Söz konusu hüküm emredici niteliktedir; bu nedenle, işletme kapsamı içerisinde yer alan bir işyerinde, işyeri düzeyinde bir toplu iş sözleşmesi yapılamaz⁶¹. İşletme kapsamı içerisinde yer alan bir işyerinde, işyeri düzeyinde bir toplu iş sözleşmesi yapılamaması, işletmeye dahil olan bir işyerinde iyi şekilde örgütlenmiş ve işyeri esasına göre toplu iş sözleşmesi yapabilecek çoğunluğu elde etmiş bulunan bir sendikanın; örnek olarak işletmeye dahil, fakat başka illerde yer almakta işyerlerinde yeterli örgütlenmeyi sağlayamadığından, işletme toplu iş sözleşmesi yapabilecek kadar çoğunluğa sahip olamaması nedeniyle, çoğunluğu sağlamış olduğu işyerinde de toplu iş sözleşmesi yapamayacak olması sonucunu doğuracaktır.

Yargıtay, vermiş olduğu bir kararında, işverenin, birleşme veya özelleştirme gibi nedenlerle sonradan edindiği aynı iş kolunda bulunan işyerlerine ilişkin çoğunluk tespiti başvurusu yapılmasının mümkün olduğuna hükmetmiştir⁶².

STİSK' nin 34/3. maddesi ile gerekçede de ifade edilmiş olduğu üzere, grup toplu iş sözleşmelerine ilişkin düzenlemeye ilk kez yer verilmiştir. Buna göre, grup toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı iş kolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesidir (STİSK m. 2/1-ç). TİSGLK döneminde, grup toplu iş sözleşmeleri kanunda açıkça düzenlenmemiş olmakla birlikte,

rı değerlendirilmesi gerekir. Öncelikle işletme yetki tespitine dahil olan işyerlerinin aynı işkolunda faaliyet göstermeleri gerekir. Kemalpaşa'daki fabrikanın bahçesinde yapılan ek bina inşaatı işkolları Tüzüğü'nün 15 sıra numaralı "İnşaat" işkoluna girmektedir. Fabrika işyeri ise 13.nolu "Metal" işkolundadır. Ek bina inşaatı fabrikanın faaliyet konusuna giren bir işyeri değildir. Bu nedenle fabrika ek bina inşaatında çalışan işçilerin çoğunluk ve üye sayısına dahil edilmesi doğru bulunmamıştır..." Yargıtay 9. HD, E. 2006/13897, K. 2006/15212, T. 23.5.2006, **Kazancı İçtihat Bankası**.

⁶¹ **Tuncay**, s. 139; **Çifter**, s. 289; **Ufuk Aydın**, "Türk Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulama Sorunları", Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Ocak 2002, Yıl: 1, Sayı: 1, s. 445; Yargıtay 9. HD, E. 1989/2148, K. 1989/2465, T. 17.3.1989, **Kazancı İçtihat Bankası**.

⁶² Yargıtay 9. HD, E. 2006/19490, K. 2006/20465, T. 11.7.2006, Kararı isabetsiz bulun inceleme için bkz. **Saadet Ceylan**, "İşletme Kapsamına Giren Bir İşyerinde, Ayrı Bir İşyeri Toplu İş Sözleşmesi Yapılabilmesine Yönelik Karar İncelemesi", Sicil, Aralık 2006, Yıl: 1, Sayı: 4, s. 114 vd.

uygulamada gerçekleştirilmekteydi. Yargıtay tarafından da grup toplu iş sözleşmesinin yapılması mümkün görülmekteydi⁶³.

b. Çalışan İşçi Sayısının Belirlenmesi

Uygulamada ortaya çıkan sorunlardan bir tanesi de toplu iş sözleşmesinin yapılmasında çoğunluk hesabının yapılmasında kimlerin göz önünde bulundurulacağıdır. Burada, sendikalı sendikasız ayrımı yapılmaksızın tüm işçiler göz önünde bulundurulacaktır⁶⁴. Çoğunluğun sağlanıp sağlanmadığı, sendikanın başvuru tarihine göre tayin edilecektir. Bu bakımdan, başvuru tarihinden sonra sendika üyelerinin azalması veya hiç kalmaması ya da işverenin değişmesi etkili olmayacaktır⁶⁵. Nitekim STİSK' nin 42/2. maddesinde de “Bakanlığın başvuru tarihi itibarıyla işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde” ibaresine yer verilmektedir. Hükmün gerekçesinde de aynı hususa işaret edilmektedir.

İşçi, iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiyi ifade ettiğinden, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar, tam zamanlı ve kısmi zamanlı çalışan işçiler yanında, daimi ve geçici statüde⁶⁶ çalışanlar ile mevsimlik işçiler⁶⁷ ve çağrı üzerine çalışan işçiler de çoğunluğun tespitinde na-

63 “...Gerçekten 2822 sayılı Kanunda “işyeri” ve “işletme TİS”ne yer verilmiş olup, açıkça, “Grup Sözleşmesi” adı altında bir sözleşme türü düzenlenmiş değildir. Bu nedenle taraflardan biri diğerini yasal olarak grup sözleşmesi yapmağa zorlayamaz; ancak bu durum tarafların anlaşmaları suretiyle grup sözleşmesi yapmalarına da engel teşkil etmez...” Yargıtay 9. HD, E. 1986/3377, K. 1986/4325, T. 24.4.1986, **Kazancı İçtihat Bankası**; TİSGLK m. 3/1’de “...birden çok işyerini kapsayabilir...” ifadesinin grup toplu iş sözleşmesinin yasal dayanağı olması gerektiği görüşü için bkz. **Ercan Akyiğit**, İş Hukuku, 8. Bası, Ankara, Seçkin, 2010, s. 365; Aynı yönde, **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s. 536; **Fevzi Demir**, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 5. Bası, İzmir, 2009, s. 547; **Özveri**, Yasa Tasarısı, s. 95.

64 **Günay**, s. 937; **Sur**, s. 276.

65 **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s. 549; **Çelik**, “Toplu İş Sözleşmesinin Yetkisinin Tespitinde İşçi ve Sendika Üyesi Sayısının Belirlenmesine ve Tespit Usulüne İlişkin Sorunlar”, Prof. Dr. Salih Şanver’e Armağan, İstanbul, 1998, s. 144; **Tuğ**, s. 83; **Aktay**, s. 64.

66 Yargıtay 9. HD, E. 2001/1094, K. 2001/1628, T. 1.2.2001, **Kazancı İçtihat Bankası**.

67 “... Dava konusunda 50.000’e yakın işçinin durumu söz konusudur. Yukarıda açıklandığı gibi sayısı belirlenemeyen işyeri vardır. Bilirkişilerin tespit ettiği gibi bazı işyerlerinde beş yıl ara verdikten sonra işbaşı yaptırılan mevsimlik işçiler mevcut olduğu gibi 20 yıl önce hizmet akdi askıya alındığı halde işbaşı yaptırılmayan ve sendika üyeliği devam eden işçiler mevcuttur. Tüm bu verilen ve bundan sonra gelecek bu tür davalarda uygulanmak üzere bir ölçüt konulması zorunluluğu vardır. Bu ölçütün konulmasında açık ve örtülü askı süresinin uzatılması, objektif iyi niyet kuralları, daha önce dairemizde hizmet akdi ile ilgili kıstaslar ve Alman Federal Mahkemesinin uygulamaları göz önünde bulun-

zara alınır. Aynı şekilde, yapılan işin sürekli veya süreksiz olması da etkili olmayacaktır⁶⁸. Sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışan işçiler için de durum aynıdır⁶⁹. Nitekim iş sözleşmesinin çeşidi önemli değildir. Diğer yandan, fiilen işyerinde çalışma yapılması şart olmayıp, işyerine bağlı olarak işyeri dışında çalışan işçiler de göz önünde bulundurulur⁷⁰. İşe iade davaları kabul edilen işçiler, işe başlatılıp başlatılmama ayrımı yapılmaksızın göz önünde bulundurulur⁷¹.

Sendika üyeliğinden çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanacağı için, söz konusu bir aylık süreçte yetki tespiti yapılacak olursa, çekilme bildiriminde bulunan işçi, sendika üyesi olarak nazara alınır. Çekilen işçinin bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması halinde de yeni üyelik bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır (STİSK 19/3). İşçinin sendika üyeliğinden çıkarılması halinde de çıkarılma kararına karşı, üye, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz etmek hakkına sahiptir. Mahkemece itiraz hakkında, iki ay içerisinde

durularak, tarafların açık rızaları ile uygulanan askı süresinden sonra iki askı süresi daha geçtikten sonra toplam üç askı süresi sonunda işçi işbaşı yaptırılmamış ise üçüncü askı süresinin sonundaki mevsim başında işbaşı yaptırılmayan veya açık anlaşma ile askı süresi uzatılmayan işçinin askı süresinin ve hizmet akdinin sona erdiğinin kabulü gerekir. Daire çoğunluğumuzun vardığı bu sonuç bu tür benzer davalarda uygulanması yönünden doğru bulunmuştur...” Yargıtay 9. HD, E. 2006/21611, K. 2006/22886, T. 15.9.2006, **Kazancı İçtihat Bankası**.

68 **Çelik**, Salih Şanver’e Armağan, s. 134-135; **Sümer**, s. 443; **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s. 542; **Aktay**, s. 58; **Sur**, s. 276; **Tuncay**, s. 149; **Uşan**, s. 139; **Duman**, s. 109 vd.

69 **Nuri Çelik**, “Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde Hesaba Katılacak İşçilere İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul, Legal, 2005, s. 492; Yargıtay 9. HD, E. 2002/13150, K. 2002/10470, T. 27.6.2002, **Kazancı İçtihat Bankası**.

70 **Tuncay**, s. 149; **Aktay**, s. 64; **Sümer**, s. 444; **Çelik**, Salih Şanver’e Armağan, s. 135; **Duman**, s. 110; “... işyerinde çoğunluğun tesbitinde işçi olarak çalışan kimselerin sendikaya üye olup olmayacakları nazara alınmaksızın hesaplamaya katılması gerekmektedir. Bunun için sendika üyesi olması yasaklanan öğrencilerin, işyerine bağlı olarak merkezde veya işyeri dışında satış elemanı veya propogandist olarak çalışanların ve yasanın işveren vekili olarak tanımladıklarının dışında kalan diğer işçilerin toplamda yer alması icabeder...” Yargıtay 9. HD, E. 1987/3006, K. 1987/3382, T. 30.3.1987, **Kazancı İçtihat Bankası**.

71 Yargıtay 9. HD, E. 2005/35935, K. 2005/39391, T. 13.12.2005; Yargıtay 9. HD, E. 2009/21002, K. 2009/15446, T. 2.6.2009, **Kazancı İçtihat Bankası**; Sendika üyesi işçi tarafından açılmış bulunan işe iade davasının sonucunun yetki tespiti talebine etkili olması halinde, işe iade kararlarının kesinleşmesinin beklenilmesi gerekir. Yargıtay 9. HD, 2004/2822, K. 2004/3219, T. 24.2.2004; Kararın değerlendirilmesi için bkz. **Vahap Ünlü**, “İşe İade Davası Sonuçlarının Toplu İş Sözleşmesi Sürecinde Yetki Tespiti Üzerindeki Etkisine İlişkin bir Karar İncelemesi”, Sicil, Aralık 2006, Yıl: 1, Sayı: 4, s. 120 vd.

kesin olarak karar verilir. Bu durumda üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder (STİSK 19/4). Kararın kesinleşmesi sürecinde, yetki tespiti yapılması halinde, çıkarılma kararı verilen işçi, sendika üyesi olarak dikkate alınır.

Önceki sözleşmeyi işveren temsilcisi olarak imzalayan çalışanın, işçi sayısından düşülmesi gerekir⁷². Ayrıca, işçi sayısında işveren vekilleri, işyerinde alt işverene⁷³ bağlı olarak çalışmakta olan işçiler⁷⁴ ve çıraklar ile stajyerler⁷⁵ dikkate alınmaz⁷⁶. Nitekim STİSK' nin 2/2. maddesinde işveren vekillerinin, kanunun uygulanmasında işveren olarak kabul edileceği belirtilmiştir. İşyerinde kayıtlı olarak çalıştığı görülen işçilerin de fiilen çalışmakta olduklarının araştırılması gerekmekte olup; çoğunluğun yitirilmesini sağlamak için muvazaalı olarak çalıştığı gösterilen işçilerin değerlendirme dışında tutulması gerekir⁷⁷. Diğer yandan, muvazaalı bir asıl işveren ve alt

⁷² Yargıtay 9. HD, E. 2002/9460, K. 2002/8986, T. 23.5.2002; Kararı isabetsiz bulan değerlendirme için bkz. **Çelik**, A. Can Tuncay'a Armağan, s. 492 vd.

⁷³ Alt işverenin işçileri, işyeri-işletme çoğunluğunun tespitinde dikkate alınmaz iken yapılan iş, asıl işverenin işyerinin girdiği iş kolu ile aynı ise, iş kolu barajının tespitinde göz önüne alınır. **Çelik**, Salih Şanver'e Armağan, s. 139.

⁷⁴ **Şakar**, s. 368; **Aktay**, s. 59; **Günay**, s. 942-943; **Sur**, s. 276; **Tuncay**, s. 149; **Çelik**, Salih Şanver'e Armağan, s. 139 vd.; **Yamakoğlu**, s. 29; Yargıtay 9. HD, E. 1997/9727, K. 1997/11606, T. 12.6.1997, **Kazancı İctihat Bankası**; Asıl işveren - alt işveren ilişkisinde muvazaalı ve kanuna karşı hile teşebbüslerinin önüne geçilmesi ve toplu iş hukukunun işlevsiz kalmasını önlemek için alt işveren işçilerinin, işyerlerindeki toplu iş sözleşmesinden faydalanabilmeleri gerektiği görüşüne ilişkin olarak bkz. **Demir**, Taslak Hakkında Düşünceler, s. 64 vd.

⁷⁵ Stajyerler, iş sözleşmesine bağlı olarak çalışmaları halinde, çoğunluğun tespitinde göz önünde bulundurulacaktır. "... 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 dahilinde kısa süreli eğitim alanlardan olduğu dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Sözü edilen kişilerin hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışmalarına herhangi bir yasal engel yoktur..." Yargıtay 9. HD, E. 1998/147, K. 1998/425, T. 22.1.1998, **Kazancı İctihat Bankası**.

⁷⁶ **Çelik**, Salih Şanver'e Armağan, s. 136 vd.; **Sümer**, s. 443; **Tuncay**, s. 156; **Uşan**, s. 139; **Duman**, s. 119, 122-123.

⁷⁷ "... İşveren tarafından dosyaya sunulan büro ve fabrikada çalışan işçilere ait işe giriş bildirgeleri incelendiğinde; fabrika işyerinde 21.6.2007 tarihinde işe alınan Mehmet Dağlı adlı işçi dâhil 66 işçinin, büro işyerinde 17 işçinin işe giriş bildirgelerinin işe başlamadan önce SSK'ya verildiği, buna karşılık 2.6.2007 tarih ve sonrasında fabrikada 11-26.6.2007 tarihleri arasında işe alınan 17 işçinin, büroda 4-20.6.2007 tarihleri arasında işe alınan 10 işçinin işe giriş bildirimlerinin 13-16.7.2007 tarihlerinde SSK'ya verildiği, fabrika işyerinde başvuru tarihi dışındaki önce ve sonra olmak üzere bir yıllık süre içeri-

işveren ilişkisinin varlığı halinde de işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işveren işçileri olarak kabul edilip çoğunluk tespitinin bu çerçevede yapılması gerekir⁷⁸.

C. YETKİ TESPİTİ VE İTİRAZI

1. Yetki Tespiti

Toplu iş sözleşmesinin yer bakımından konusunu oluşturacak olan işyeri, işyerleri ya da işletmede hangi sendikanın iş kolu temsil gücü ve işyeri çoğunluğuna sahip olduğunun belirlenmesine yetki tespiti adı verilir⁷⁹. TİSGLK' nin 13 ve 14. madde hükümlerinde, yetki tespiti için işçi sendikasının ve işveren sendikası veya işverenin başvurusu olmak üzere iki farklı düzenlemeye yer verilmekteydi. STİSK' nin 42. maddesinde ise her iki taraf bakımından yapılan başvuru, tek hüküm ile düzenleme altına alınmıştır.

Yeni bir toplu iş sözleşmesinin akdedilmesinde yetki tespiti için başvuru işlemlerine, mevcut toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde başlanabilir (STİSK m. 35/4 [TİSGLK m. 7/3]). Söz konu-

sinde fabrikada 65–71 işçi, büroda da 13–17 çalışan işçi olduğu tespit edilmiştir, işveren tarafından başvuru tarihinden önce işçi alınma neden olarak sipariş alındığı, üretimde artış olduğu iddia edilmemiş ve bu konularla ilgili delilde sunulmamıştır. Bu durumda davalı sendikanın muvazaa iddiası gerçek olduğunun kabulü ile sonradan bildirilen işçilerin toplam işçi sayısından düşülmesi, büro ve fabrikanın oluşturduğu işyerinde başvuru tarihinde toplam 66+17=83 işçi çalıştığı, bunlardan 48 işçinin davalı sendikanın üyesi olduğu ve davalı sendikanın işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının üye çoğunluğuna sahip bulunduğu kabulü gerekmiştir...” Yargıtay 9. HD, E. 2008/15787, K. 2008/10909, T. 1.5.2008, **Kazancı İçtihat Bankası**; “... Muvazaa iddiası olan işçiler ile ilgili getirilen SGK bordrolarında bu işçiler kayden çalışıyor gözükseler de, muvazaaya yönelik mahkeme incelemesi yeterli değildir. Bu nedenle başvuru tarihinden kısa bir süre önce işçi alınmasının nedenlerinin araştırılması ve gerektiğinde işyerinde sigortalı çalıştıkları bildirilen işçilerin başvuru tarihi ve soması itibarıyla işyerinde fiilen çalışıp çalışmadıkları konusunda tanıkların dinlenilmesi gerekir. Ayrıca Ağustos, Eylül, Ekim 2008 aylarında gerçekleşen sendika üyeliklerinden istifalar konusunda da yeterli araştırma yapılmalıdır.

Kısacası davacı işverenin başvuru tarihinden kısa bir süre önce işe aldığı işçiler ile yetki sürecinde yapmış olduğu diğer işlemlerin davalı sendikanın tespiti konu işyerinde yasal çoğunluğunu bertaraf etmeye yönelik olup, olmadığı araştırılıp incelendikten sonra ortaya çıkacak sonuca göre karar verilmesi gerekir iken eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup...” Yargıtay 9. HD, E. 2010/34472, K. 2010/27861, T. 5.10.2010, **Kazancı İçtihat Bankası**; Aynı yönde karar için bkz. Yargıtay 9. HD, E. 2011/6590, K. 2011/5844, T. 1.3.2011, **Kazancı İçtihat Bankası**.

⁷⁸ Yargıtay 9. HD, E. 2008/12851, K. 2008/8003, T. 10.4.2008, **Kazancı İçtihat Bankası**.

⁷⁹ **Duman**, s. 129.

su süre emredici nitelikte olup; daha erken başvuruda bulunulması mümkün değildir⁸⁰. Bakanlık söz konusu süreye uyulmaksızın yapılmış bulunan başvuruyu reddetmek zorundadır⁸¹. Ayrıca bu süre dikkate alınmaksızın yetki belgesinin verilmiş olması halinde, yetki belgesi de geçersiz olacaktır⁸². Ancak evvelce yapılmış bulunan bir toplu iş sözleşmesinin bulunmaması halinde, her zaman yetki tespiti için başvurulması mümkündür⁸³. Toplu iş sözleşmesi olan bir iş yerinde işveren; aynı iş kolunda, farklı tarihte sona erecek bir toplu iş sözleşmesinin uygulandığı bir işyerini devralırsa, işletme toplu iş sözleşmesi için başvuru tarihi, yürürlük süresi daha sonra sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine yüz yirmi gün kala başlayacaktır⁸⁴.

TİSGLK m. 13/1’de toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na yazıyla başvurarak, kurulu bulunduğu iş kolunda üye sayısı itibariyle yüzde on (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık iş kolu hariç) oranını sağladığının belirlenmesini ve sözleşmenin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler ile üyelerin sayısının tespitini isteyeceği ve kendisinde bulunan üyelik fişlerini, başvurduğu tarihten itibaren üç işgünü içinde işverene vermek zorunda olduğu belirtilmekteydi⁸⁵. Ayrıca toplu iş sözleşmesi yap-

80 **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s. 547; **Uşan**, s. 142; **Duman**, s. 131; “... 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun toplu iş sözleşmesinin süresi ve bitimini düzenleyen 7/3’üncü maddesinde, “Yeni sözleşme için yetki işlemlerine, eski sözleşme süresinin bitiminden önceki 120 gün içinde başlanabileceği” kuralı getirilmiştir. Bu kural, Yasa’nın genel amac ve sistemi içinde düşünüldüğünde, uyulması zorunlu, emredici bir kuraldır.

Davalı sendika ise, işyerinde uygulanmakta olan sözleşmenin bitiminden 120 günden çok daha önce 19.4.1984 tarihinde başvurmuş ve çalışan işçi, ve üye sayısı ile yetki konusu bu tarihe göre belirlenmiştir.

Oysa, böyle zamansız bir başvuru üzerine yapılacak inceleme sonucu önemli derecede etkili olacak şekilde hatalı bulunduğundan, Yasa’nın amacıyla bağdaşmaz...” Yargıtay 9. HD, E. 1984/9637, K. 1984/8660, T. 5.10.1984, **Kazancı İçtihat Bankası**; Aynı yönde karar için bkz. Yargıtay 9. HD, E. 1990/11621, K. 1990/11769, T. 2.11.1990, **Kazancı İçtihat Bankası**.

81 **Tunçomağ, Centel**, s. 360; **Sümer**, s. 442; **Tuğ**, s. 81; **Aktay**, s. 66; **Uşan**, s. 142.

82 **Uşan**, s. 142; **Aktay**, s. 67.

83 **Tuğ**, s. 79; **Aktay**, s. 62; **Duman**, s. 131.

84 **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s. 547; **Çelik**, Salih Şanver’e Armağan, s. 143; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 61.

85 Üyelik fişlerinin, başvuru tarihinden itibaren üç işgünü içinde işverene verilmemiş olmasının bir yaptırımı olmadığı ve bu nedenle yetki tespitinin iptaline karar verilemeyeceği ifade edilmekteydi, **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s. 548, dn. 67; **Aktay**, s. 63; **Tuğ**, s. 79; Şakar, sendika üyesi işçilerin adeta işten çıkartılması için işverene bilgi verilmesini

mak isteyen işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin, Bakanlığa yazıyla başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebileceği öngörülmekteydi (TİSGLK m. 14/1).

STİSK' nin 42/1. maddesinde ise toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespit edilmesini isteyeceği ve işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin de Bakanlığa başvurarak, yetkili işçi sendikasının tespit edilmesini isteyebileceği öngörülmüştür. TİSGLK ve STİSK hükümleri arasındaki temel farklılık, STİSK' de yazılı başvuru yapılması şartının öngörülmemesi ve işçi sendikasının üyelik fişlerini⁸⁶ işverene vermek zorunda olduğuna ilişkin hükme yer verilmemesidir⁸⁷. Nitekim Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten

amaçlamış görünen bu düzenlemenin kaldırılması gerektiğini belirtmekteydi, **Şakar**, s. 369.

- 86 TİSGLK döneminde işçi sendikasına üyelik, işçinin beş nüsha olarak doldurup imzaladığı ve notere tasdik ettirdiği üye kayıt fişlerini sendikaya vermesi ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılmakta idi (TİSGLK m. 22/2). Ayrıca bkz. 26.06.1995 tarihli ve 22325 sayılı RG' de yayınlanmış bulunan Sendika ve Konfederasyonlarca Düzenlenecek Üye Kayıt Fişleri ile Defterlerinin Şekli ve İçeriği Hakkında Yönetmelik m. 5-6. Noter tasdiki, sendikaya üye olan işçi sayısının tam ve doğru olarak belirlenebilmesi ve ayrıca sahte üyeliklerin önüne geçilmesini sağlamak için tayin edilmişti. Sahte üyelik sorununa ilişkin bkz. **Murat Özveri**, "Toplu İş Sözleşmesinin Belirlenmesindeki Açmazlar ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası", Çalışma ve Toplum, 2004/2, s. 83; STİSK ile sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden gerçekleştirilecektir (STİSK m. 17/5). Hükümün gerekçesinde de noter tasdiki koşulunun kaldırılarak kolay, basit ve ekonomik bir yöntemle yer verildiği belirtilmiştir. Ancak geçici 4. madde uyarınca, sendika üyeliği, STİSK' nin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren birinci yılın sonuna kadar, SK m. 22/3 ve 5. fıkra hükümlerine göre yapılacaktır. e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunun yapılmasının ne ölçüde güvenli olacağı tartışma konusu olabilecek niteliktedir.
- 87 STİSK m. 42/5' te yetki tespiti başvurusunun yapılmasına ilişkin usul ve esasların Bakanlıkça çıkartılacak bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir. TİSGLK m. 13/1 hükmü ile sendikanın, yetki tespiti için Bakanlığa yapılan başvuru tarihinden itibaren üç işgünü içerisinde kendisinde bulunan üyelik fişlerini işverene vermesi gerektiği düzenlenmesi, her ne kadar üyelik fişlerinin işverene verilmesi, işçilerin işten çıkartılması için işverene bilgi sağladığı şeklinde değerlendirme yapılmasına sebebiyet veremekteyse de, diğer yandan, işverenin işyerinde bulunan sendika üyesi işçilerin sayısını öğrenmesi olancağı sunduğundan, sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak yetkisi bulunup bulunmadığının tayin edilerek, işverenin yetki tespiti kararına itiraz edip etmeyeceğini belirlemesi bakımından işlev üstlenebilmekteydi.

çekilme bildirimleri⁸⁸ ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan işçi bildirimlerini esas alacaktır (STİSK m. 41/7 [TİSGLK m. 12/3]). STİSK m. 42/4'e göre, sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimleri yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılmayan işçiler, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmayacaktır.

Yapılacak olan başvuruda, işyeri veya işyerleri ile işletme ile bilgilere yer verilmelidir. Bakanlık işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesi için yapılan başvuruda, yapılan açıklama ile bağlı olmayıp; örnek olarak, işyeri toplu iş sözleşmesine ilişkin başvuru yapılsa da şartların işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasını gerektirmesi halinde buna ilişkin yetki belgesi tanzim edecektir⁸⁹.

Bakanlık, almış olduğu başvuruyu yukarıda ifade edilmiş bulunan ehliyet ve yetki şartları bakımından inceleyecektir. Öncelikle başvuruda toplu iş sözleşmesi yapılmak istenilen işyerinin, sendikanın kurulu bulunduğu iş koluna dâhil olup olmadığı ve yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesinin bulunup bulunmadığı araştırılacaktır. Diğer yandan, başvuru yapılabilmesi için öngörülmüş bulunan, yüz yirmi günlük süreye uyulup uyulmadığı göz önünde tutulacaktır⁹⁰. Yukarıda ifade edilmiş bulunan iş kolu barajı ile işyeri veya işletme çoğunluğunun sağlanıp sağlanmadığı da incelenmesi gereken hususlar içerisinde yer alır. Ayrıca, yetki için başvurmuş bulunan bir sendikanın yetkili olup olmadığına ilişkin bir karar verilmeden, daha sonra başvuruda bulunmuş bulunan sendikanın talebi hakkında karar verilemez⁹¹.

İşveren sendikası veya işverenin, yetkili işçi sendikasının tespiti için yapmış olduğu başvuruda da belirtilen esaslar göz önünde bulundurulur. Bu bakımdan, ilgili işyerinde yetki koşullarına sahip bulunan bir sendikanın varlığı gerekir⁹². Diğer yandan, işverenin, sendika üyesi olması halinde,

88 STİSK' ye göre üyelikten çekilme ve çıkarılma da e-Devlet kapısı üzerinden gerçekleştirilecektir. STİSK m. 19'a göre, her üye, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı da e-devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılana yazı ile tebliğ edilir. E-Devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildirimini elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaştır. Ancak geçici m. 4 uyarınca, sendika üyeliğinden çekilme ve çıkarılma işlemleri, STİSK' nin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren birinci yılın sonuna kadar SK m. 25/2 hükmü uyarınca yapılacaktır.

89 Tuğ, s. 78; Duman, s. 134.

90 Sur, s. 283; Tuğ, s. 80-81; Duman, s. 137; Çelik, İş Hukuku Dersleri, s. 547-548; Çelik, Salih Şanver'e Armağan, s. 143-144.

91 Tuğ, s. 83; Çelik, İş Hukuku Dersleri, s. 548.

92 Çelik, İş Hukuku Dersleri, s. 549.

yapmış olduğu başvurusu reddedilir. Aynı şekilde, işverenin sendikaya üye olmaması halinde, sendikanın yapmış olduğu başvuru reddedilir⁹³.

Bakanlığa yapılan başvuru neticesinde ilgili sendikanın yetkili olup olmadığına ilişkin bildirimlerin nasıl yapılacağı, başvuru yapan esas alınarak TİSGLK m. 13/2-3 ve 14/2 hükümlerinde düzenlenmekteydi. STİSK' nin 42/2-3 hükmünde ise başvuru sonucunun olumlu ve olumsuz olmasına göre ayırım yapılarak bildirimle ilişkin esaslar tayin edilmiştir. Her iki düzenleme arasında esas anlamda bir farklılık bulunmamaktadır. STİSK' nin belirtilen düzenlemesinde, Bakanlığın, başvuru tarihi itibarıyla işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o iş kolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olarak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı işgünü içerisinde bildireceği; işçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı⁹⁴ ya da işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işverenin başvurusu halinde işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti halinde, bu bilgilerin sadece başvuruyu yapan tarafa bildireceği ifade edilmiştir. Diğer yandan, hükmün gerekçesinde ifade edilmiş olduğu üzere, Bakanlığın, incelemeyi altı iş günü içinde tamamlamaması, söz konusu sürenin düzenleyici nitelikte olması nedeniyle, yetki tespiti bakımından etkili olmayacaktır.

Görülebileceği üzere, hükümde, incelemenin yapılması ve bunun neticesinde olumlu yetki bildirimlerinin yapılmasına ilişkin olarak, başvuru tarihinden itibaren altı işgünü tayin edilmiş olmasına rağmen; olumsuz yetki bildirimleri bakımından söz konusu süreye yer verilmemiştir. TİSGLK' nin konuya ilişkin belirtilen hükümlerinde inceleme ile olumlu ve olumsuz yetki bildirimlerinin yapılması bakımından başvuru tarihinden itibaren altı işgünlük süreye yer verilmekteydi. STİSK' de olumsuz yetki bildirimine ilişkin altı işgünü süresine yer verilmemesi, kanaatimizce, Bakanlığın süre bakımından serbesti içerisinde olumsuz yetki bildirimini yapabileceği sonucuna ulaşılmasına imkân vermemelidir. Nitekim Bakanlık, incelemeyi, olumlu yetki tespiti bildirimini başvuru tarihinden itibaren altı işgünü süresinde bildirmekle yükümlü olduğundan, bu süre içerisinde bitirecektir. Ancak sonucun olumsuz olması halinde, Bakanlığın bildirim süresine uyması gerekmeyecektir. Dolayısıyla başvuruya ilişkin neticenin başvurudan çok uzun süre sonra dahi sendikaya bildirilmesi durumu ortaya çıkabilecektir. Bu nedenle, söz konusu

⁹³ Tunçomağ, Centel, s. 360; Aktay, s. 65; Tuğ, s. 86; Duman, s. 140.

⁹⁴ Yetki şartlarını haiz olmadığı tespit edilen sendika, gerekli koşulları tamamladığı anda, belli bir süre beklemesine gerek olmadan, yeniden yetki tespit talebinde bulunabilir, Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, s. 70.

sürenin olumsuz yetki bildirimini bakımından da geçerli olduğunun kabul edilmesi yerinde olacaktır.

Yapılacak olan bildirimler, Bakanlığın söz konusu kararlarına ilişkin itirazda bulunulması bakımından tayin edilmiş bulunan sürenin başlangıcını belirleyecektir. Elbette ki bir ilgiliye tebligat yapılmamış olması veya tebligatın usulüne uygun olarak yapılmaması halinde, o ilgili için tespit kesinleşmeyecektir⁹⁵.

2. Yetki İtirazı

Bakanlığa yapılan başvuru neticesinde verilmiş bulunan yetki tespit kararına karşı ilgililerin itiraz etmek hakkı vardır. İtiraza yetkili olan ilgililer, tespit bildirimini alan işçi ve işveren sendikası ile işveren sendikası üyesi olmayan işverenden⁹⁶ oluşmaktadır. TİSGLK m. 15/1 hükmünde, kurulu bulunduğu iş kolunda, yüzde on barajı sağlamayan işçi sendikasına itiraz etmek hakkı tanınmamıştı. Söz konusu düzenlemede iş kolu barajını aşamayan sendikaların rakip sendikaya zarar verme çabalarının önüne geçilmesi amacı göz önünde tutulmuştur⁹⁷. TİSGLK' de 1986 yılında yapılan değişiklikle yer verilen bu düzenleme, STİSK hükmüyle de korunmuştur. STİSK'nin 41/1. madde hükmü uyarınca, iş kolu barajı yüzde üç olarak kabul edildiğinden, yüzde üçten daha az üyeye sahip bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamayacaktır (STİSK m. 43/2). Hükmün gerekçesinde de ülke barajını geçememiş bulunan işçi sendikasının itiraz etmekte hukuki yararı bulunmadığı belirtilmiştir.

İtirazın, yetki şartlarına sahip olunmadığı veya kendisince yetki şartlarına sahip olduğuna (STİSK m. 43/1 [TİSGLK m. 15/1]) dayanması mümkün gibi, yetki tespiti yapılan yerin işletme olup veya olmaması, başka bir iş koluna girmesi ya da yetki başvurusu için yüz yirmi günlük süreye uyulmaması da itiraza konu edilebilir⁹⁸. Diğer yandan, itiraz dilekçesinde somut

⁹⁵ Tuğ, s. 84-85; Günay, s. 947; Sur, s. 284, dn. 123; Duman, s. 139.

⁹⁶ İşverenin veya işveren sendikasının, itiraz yolunu kullanarak yetki sürecini geciktirmelerini önlemek için müeyyidenin gerekliliğine ilişkin bkz. Demir, Taslak Hakkında Düşünceler, s. 68 vd.

⁹⁷ Çelik, kanundaki şartı sağlayamayan sendikanın itirazında haklı olmasının mümkün olması ve söz konusu sendikanın itirazının kabulü halinde sonraki dönemde sınırı aşip yetkili olma olasılığının varlığı nedeniyle eleştirmektedir. Çelik, İş Hukuku Dersleri, s. 551; Tuğ ise söz konusu düzenlemeyi, "toplular sözleşmesi düzeninin istikrarı" açısından isabetli bulmaktadır. Tuğ, s. 87.

⁹⁸ Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, s. 74.

delillere de yer verilmelidir; aksi halde itiraz incelenmeksizin reddedilir (STİSK m. 43/3).

İtiraz süresi, altı iş günüdür. Söz konusu süre, hak düşürücü nitelikte olup, Bakanlığın yetki tespitine ilişkin kararının tebliğinden itibaren işleme-ye başlar⁹⁹ (STİSK m. 43/1 [TİSGLK m. 15/1]). Süre, iş günü olarak tayin edildiğinden ve itiraz resmi bir makama yapılacağından, cumartesi günü hesapta nazara alınmaz¹⁰⁰.

İtirazın görülmesinde görevli mahkeme, iş davalarına bakmakla görevli olan iş mahkemeleridir (STİSK m. 79 [TİSGLK m. 15/1]). STİSK' nin 79. maddesinde görevli makamın bulunduğu yer mahkemesinin yetkili olduğu öngörülmüş¹⁰¹; görevli makam ise STİSK' nin 2/1-c hükmünde belirlenmiştir. Buna göre, görevli makam, işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nü¹⁰²; grup toplu iş sözleşmelerinde, aynı Müdürlüğün yetki alanına giren işyerlerinin söz konusu olması halinde, bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Müdürlüğü ve birden fazla Müdürlüğün yetki alanına giren işyerlerinin varlığı halinde de Bakanlığı ifade eder. Yetkili mahkemeyi tayin eden söz konusu hüküm, kamu düzenine ilişkin kesin yetki

⁹⁹ Yargıtay 9. HD, E. 1996/18581, K. 1996/19251, T. 10.10.1996, **Kazancı İçtihat Bankası**.

¹⁰⁰ **Tuncay**, s. 151; **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s. 550, dn. 79; **Sümer**, s. 447; **Duman**, s. 162 vd.; **Tuğ**, s. 91; **Günay**, s. 952-953; **Yamakoğlu**, s. 35-36; Yargıtay 9. HD, E. 2008/44181, K. 2008/35255, T. 25.12.2008; Yargıtay 9. HD, E. 1995/5441, K. 1995/5874, T. 23.2.1995, **Kazancı İçtihat Bankası**.

¹⁰¹ TİSGLK' de de itiraz için yetkili mahkeme, işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki mahkeme; toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hallerde Ankara'daki iş mahkemesi ve işletme toplu iş sözleşmesi bakımından ise işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesi olarak ifade edilmiştir (TİSGLK m. 15/1).

¹⁰² İşletme toplu iş sözleşmesinin ilişkin yetki tespitine itiraz davalarında, Yargıtay, işletme merkezinin bağlı olduğu Bölge Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş mahkemesinin yetkili mahkeme olduğu yönünde karar vermekte idi. Ancak daha sonra, Yargıtay, yetkili mahkemenin işletme merkezinin bulunduğu yer mahkemesi olduğuna hükmetmiştir. Yargıtay 9. HD, E. 2009/1001, K. 2009/1961, T. 16.11.2009; karara ilişkin inceleme için bkz. **Fevzi Şahlanan**, "İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitine İtiraz Davasında Yetkili Mahkeme - Karar İncelemesi", *Tekstil İşveren Dergisi*, Ekim 2010, Sayı: 367, s. 1 vd.

kuralı niteliğinde olmakla, hakim tarafından kendiliğinden göz önünde bulundurulur¹⁰³.

İtiraz dilekçesinin görevli makama kaydedtirildikten sonra mahkemeye verilmesi gerekir (STİSK m. 43/2 [TİSİGLK m. 15/1]). Bu sayede Bakanlık itirazdan haberdar olmakta ve itiraza ilişkin karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurmaktadır¹⁰⁴. Söz konusu düzenleme uyarınca, itiraz dilekçesinin görevli makama kaydedtirilmesi, itiraz için zorunlu bir unsur olarak görülmekte ve kayıt yaptırılmadan mahkemeye yapılan yetki itirazının reddedileceği kabul edilmektedir¹⁰⁵. Ancak Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, söz konusu kayıt yaptırılmasının bir zorunluluk niteliği taşımadığı, Bakanlığın çoğunluk tespitine itirazda bulunulduğunun haberdar edilmesini sağladığını kabul etmiş ve itirazın incelenmesi gerektiğine hükmetmiştir¹⁰⁶.

Olumlu yetki tespitine itiraz davasında, davalı olarak Bakanlık ve yetkisi tespit edilen sendika gösterilir¹⁰⁷. Mahkemeye yapılan itiraz ile kararın kesinleşmesine kadar yetki işlemleri durur (STİSK m. 43/5 [TİSİGLK m. 15/son]). Mahkemece işçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata¹⁰⁸ ve

¹⁰³ Yargıtay 9. HD, E. 2010/6873, K. 2010/5635, T. 2.3.2010; Yargıtay 9. HD, E. 2008/44008, K. 2008/35252, T. 25.12.2008, **Kazancı İctihat Bankası**.

¹⁰⁴ **Demir**, İş Hukuku, s. 570; **Günay**, İş Davaları, s. 1543; **Özveri**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 85.

¹⁰⁵ **Tuncay**, s. 152; **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s. 550-551; **Günay**, s. 954; **Tuğ**, s. 92; **Sur**, s. 284; **Duman**, s. 154; **Yamakoğlu**, s. 30; "...Toplu İş Sözleşmesi yapma prosedürü, bütün bilgilerin ve bu arada itirazların BÇM ve Çalışma Bakanlığında toplanmasını amaçlayıcı bir sistem getiren 2822 sayılı yasanın getirdiği bu sistem içerisinde konu incelendiğinde itiraz dilekçesinin Çalışma Bakanlığı veya BÇM'ne kaydedtirilmesi, itirazın incelenmesini etkileyecek çok önemli 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 kabulü bozmayı gerektirmiştir..." Yargıtay 9. HD, E. 1984/9922, K. 1984/8987, T. 22.10.1984, **Kazancı İctihat Bankası**; Aynı yönde karar için bkz. Yargıtay 9. HD, E. 1992/14038, K. 1992/13118, T. 1.12.1992, **Kazancı İctihat Bankası**.

¹⁰⁶ Yargıtay 9. HD, E. 2009/2061, K. 2009/1467, T. 3.2.2009; kararı yerinde bulan inceleme için bkz. **Selçuk Kocabıyık**, "Yetki Tespitine İtiraz Dilekçesinin İlgili İdari Mercilere Kaydedtirilmesi", Sicil, Eylül 2010, Yıl: 5, Sayı: 19, s. 106 vd.

¹⁰⁷ **Tuğ**, s. 87; **Tuncay**, s. 151; **Sur**, s. 266; **Duman**, s. 161; **Yamakoğlu**, s. 34.

¹⁰⁸ Maddi hata, yetki tespitinde belirlenen çalışan işçi ve sendika üyesi işçi sayısının kayıtlar arasındaki uyumsuzluk göstermesi şeklinde ortaya çıkabilir. **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 78.

süreye¹⁰⁹ ilişkin itirazlar, altı işgünü içinde duruşma yapılmaksızın kesin olarak karara bağlanır; bunların dışındaki itirazlar bakımından ise duruşma yapılması zorunludur. Duruşma sonunda verilecek kararın temyizi halinde, Yargıtay on beş gün içinde kesin olarak karar verir¹¹⁰ (STİSK m. 43/3 [TİSGLK m. 15/2]).

TİSGLK’ de Bakanlıkça yapılan inceleme sonucunda, olumsuz karar verilmesi durumuna ilişkin olarak, başvuru yapana bildirim yapılması öngörülmüş (TİSGLK m. 14/2); ancak itiraz usulüne ilişkin düzenlemeye yer verilmemişti. Olumsuz tespiti ilişkin kararlar sendikanın bağlı olduğu ve hiçbir itiraz hakkının bulunmadığı sonucuna ulaşılması, AY’ nin 125. maddesinde idarenin her türlü eylem ve işlemine karşı yargı yolunun açık olduğu öngörüldüğünden, olumsuz yetki tespitine karşı işçi sendikasının itiraz hakkının bulunduğu kabul edilmekteydi¹¹¹. İtirazın hangi kurallar uyarınca yapılacağı konusunda ileri sürülen bir görüş¹¹², TİSGLK’ nin 15. maddesinde, olumlu ve olumsuz tespit ayrımı yapılmadığından, işçi sendikasının itirazlarının da buna göre yapılması gerektiğini benimsemekte; bir diğer görüş¹¹³, genel hükümler uyarınca hareket edilmesi gerektiğini ileri sürmekteydi. Yargıtay ise TİSGLK m. 15 hükmünde öngörülen usule göre sonuca ulaşılması gerektiğini ifade etmekteydi¹¹⁴.

¹⁰⁹ Süreye ilişkin uyumsuzlukların duruşmalı ve temyiz edilebilir nitelikte olması gerektiği hakkında görüş için bkz. **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 78.

¹¹⁰ Söz konusu hükmün gerekçesinde de Yargıtay kararının kesin olması nedeniyle karar düzeltme veya direnmenin mümkün olmadığı belirtilmiştir. “... 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun 15/2. maddesinde yer alan “Yargıtay’ca ... kesin karara bağlanır” hükmü ile yasa koyucunun bozma kararına karşı direnme yolunu kapamayı amaçladığı, Yargıtay Özel Dairesince verilen kararın kesin olduğu, kuşku ve duraksamadan uzaktır...” Yargıtay HGK, E. 2006/9-193, K. 2006/264, T. 3.5.2006, **Kazancı İçti-hat Bankası**.

¹¹¹ **Tuncay**, s. 153; **Duman**, s. 182; **Günay**, s. 974; **Tuğ**, s. 97; **Yamakoğlu**, s. 42. Olumsuz yetki tespitine itirazda, davacı tarafı işçi sendikası, davalı tarafı ise Bakanlık oluşturur. **Duman**, s. 185; **Günay**, s. 976; **Yamakoğlu**, s. 42.

¹¹² **Günay**, s. 974.

¹¹³ **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s. 553-554; **Tuncay**, s. 153; **Tuğ**, s. 98; **Duman**, s. 183.

¹¹⁴ “... 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 niteliğini 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 ol-

STİSK' nin 43/4. maddesinde olumsuz yetki tespitine ilişkin olarak düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, yetki tespiti için başvurmuş bulunan işçi sendikası, altı iş günü içerisinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilecek ve mahkeme, açılan davayı, o iş kolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası ve sendika üyesi olmayan işverene bildirecektir. Açılmış bulunan dava ise iki ay içerisinde sonuçlandırılacaktır. İtiraz yerinde görülürse ilgili sendikanın yetkili olduğu tespit edilmiş olacaktır.

Bakanlık tarafından bildirilmiş bulunan tespit yazısına süresi içerisinde itiraz edilmez veya itiraz reddedilirse ya da olumsuz yetki tespiti sonucuna yapılan itiraz sonucunda yetkiyi tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde ilgili sendikaya bir yetki belgesi verilir ve taraflardan bir tanesi yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içerisinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Bu süre içerisinde toplu görüşme çağrısı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır (STİSK m. 44, 46/1-2 [TİSGLK m. 16/1, 17/1]).

SONUÇ

İncelememizle STİSK hükümleri çerçevesinde toplu iş sözleşmesinin yapılmasında yetki hükümleri değerlendirilmeye çalışılmıştır.

TİSGLK döneminde iş kolu tespiti için Bakanlığa başvuru yapılmaksızın olumlu yetki tespiti kararı alınmasının ardından, ilgili kişilerin iş kolu tespit kararı alınmasına dair başvuru yapmaları mümkündür ve bu gibi hallerde, iş kolunun tespiti, yetki itirazının tespitinde bekletici mesele yapılmaktaydı. STİSK' nin 5/2. maddesinde yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki sürecinin başlamış olması halinde, iş kolu değişikliği tespitinin bir sonraki dönem için geçerli olacağı ve iş kolu tespit talebi ve buna ilişkin davaların yetki işlemi ve yetki tespiti davalarında bekletici mesele yapılamayacağı belirtilmiştir. Ayrıca, iş kolu değişikliğinin mevcut toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceği öngörülmüştür.

mayan işverene tebliğ edip 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 15. maddesinde öngörülen prosedürün işletilmesine imkan vermesi ve bunun sonunda da toplu iş sözleşmesinde taraf olacak sendikanın kesin şekilde belirlenmesi gerekir.

O halde yukarıda açıklanan prosedüre uyulmadan sadece iki tarafı bağlayan kesinleşmiş tespit kararı esas alınarak, aynı yasanın 16. maddesine göre yetki belgesi verilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu durumda davanın kabulü gerekirken..." Yargıtay 9. HD, E. 2005/5433, K. 2005/7719, T. 8.3.2005; Kararı isabetli bulan inceleme için bkz. **Selçuk Kocabıyık**, "Olumsuz Yetki Tespitine Karşı Yapılan İtirazın Kabulü Üzerine Takip Edilmesi Gereken Usule İlişkin Bir Karar İncelemesi", Sicil, Eylül 2006, Yıl: 1, Sayı: 3, s. 137 vd.

TİSGLK m. 12/1 hükmünde işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisini kazanılabilmesi için öncelikle, sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu üyeliğe kaydetmesi gerekmekteydi ve tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu bakımından ise söz konusu üyelik barajı aranmamaktaydı. STİSK' nin 41/1. maddesi ile üyelik barajı yüzde üçe indirilmiş olup; tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu bakımından öngörülen istisnai hükme yer verilmemiştir. Diğer yandan, STİSK m. 4/1 hükmü ile SK m. 60 uyarınca yirmi sekiz olan iş kolu sayısı yirmiyeye düşürülmüştür. Bu bakımdan, iş kolu sayısının azalması ile belli bir iş kolunda bulunan işçilerin sayısının artacak olması nedeniyle, sendikanın üye sayısında yüzde olarak azalma meydana geleceğinden, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin kaybedilmesi sonucu ortaya çıkabilecektir.

TİSGLK m. 12/1' de işyeri ve işletme toplu iş sözleşmesi için işçilerin yarısından fazlasının üyeliği aranırken; STİSK m. 41/1' de, yetkinin belirlenmesi bakımından işyeri toplu iş sözleşmesi için işçilerin yarısından fazlasının; işletme toplu iş sözleşmesi için ise işçilerin yüzde kırkının sendikaya üye olması gerektiği öngörülmüştür. Diğer yandan, işletme toplu iş sözleşmeleri için işyerlerinin bir bütün olarak dikkate alınacağı ve yüzde kırk çoğunluğun buna göre hesaplanacağı ifade edilmiştir (STİSK m. 41/2).

TİSGLK' nin 13 ve 14. madde hükümlerinde, yetki tespiti için işçi sendikasının ve işveren sendikası veya işverenin başvurusu olmak üzere iki farklı düzenlemeye yer verilmekteydi. STİSK 42. maddesinde ise her iki taraf bakımından yapılan başvuru, tek hüküm ile düzenleme altına alınmıştır.

TİSGLK' de olumsuz yetki tespitine karşı başvuru usulüne yer verilmiştir. Ancak STİSK 43/4. maddesinde konuya ilişkin olarak öngörülen düzenlemeye göre, yetki tespiti için başvurmuş bulunan işçi sendikasının, altı iş günü içerisinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabileceği ve mahkemenin, açılan davayı, o iş kolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası ve sendika üyesi olmayan işverene bildireceği ifade edilmiştir.

KAYNAKÇA

- Akı, Erol.** “İşveren ve İşkolu Değişikliğinin Yetki Süreci ve Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, Sicil. Eylül 2010, Yıl: 5, Sayı: 19, ss. 88-99.
- Aktay, Nizamettin.** Toplu İş Sözleşmesi, Ankara, 2000.
- Akyiğit, Ercan.** İş Hukuku. 8. Bası. Ankara, Seçkin, 2010.
- Aydın, Ufuk.** “Türk Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulama Sorunları”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Ocak 2002, Yıl: 1, Sayı: 1, ss. 435-460.
- Ceylan, Saadet.** “İşletme Kapsamına Giren Bir İşyerinde, Ayrı Bir İşyeri Toplu İş Sözleşmesi Yapılabilmesine Yönelik Karar İncelemesi”, Sicil. Aralık 2006, Yıl: 1, Sayı: 4, ss. 114-119.
- Çelik, Nuri.** İş Hukuku Dersleri. Yenilenmiş 25. Bası. İstanbul, Beta, Eylül 2012. (İş Hukuku Dersleri).
- Çelik, Nuri.** “Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Sorunlar”, Hukuk Araştırmaları. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, Mayıs-Ağustos 1988, ss. 10-18.
- Çelik, Nuri.** “Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde Hesaba Katılacak İşçilere İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”, A. Can Tuncay’a Armağan. İstanbul, Legal, 2005, ss. 491-497. (A. Can Tuncay’a Armağan).
- Çelik, Nuri.** “Toplu İş Sözleşmesinin Yetkisinin Tespitinde İşçi ve Sendika Üyesi Sayısının Belirlenmesine ve Tespit Usulüne İlişkin Sorunlar”, Prof. Dr. Salih Şanver’e Armağan. İstanbul, 1998, ss. 133-155. (Salih Şanver’e Armağan).
- Çenberci, Mustafa.** Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Yetki ve Yetkinin Tesbiti Usulü. Türkiye Barolar Birliği’nin Düzenlediği Birinci Türk Hukuk Kongresi’ne Sunulan Tebliğ, Ankara, Sevinç Matbaası, 1971.
- Çifter, Algun.** “Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası, Düzeyi ve Türleri”, Kamu-İş. 2004, Cilt: 7, Sayı: 3, ss. 279-293.
- Demir, Fevzi.** “2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununu Değiştiren Yasa Tasarısı Taslağı Hakkında Düşünceler”, Çalışma ve Toplum. 2005/2, ss. 61-74. (Taslak Hakkında Düşünceler).
- Demir, Fevzi.** En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması. 5. Bası. İzmir, 2009. (İş Hukuku).
- Dereli, Toker.** “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum. 2013/1, ss. 41-64.

Duman, Barış. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi. Ankara, Kartal Yayınevi, 2005.

Ekonomi, Münir. “İş Kolunun Değişmesi ve Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, İş Hukukunun Güncel Sorunları (Seminer), 9-12 Aralık 1997, Bolu, ss. 17-51. (İş Kolu).

Ekonomi, Münir. “Toplu İş Sözleşmesi Türleri Ehliyet ve Yetki”, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 1990, ss. 1-34. (Ehliyet ve Yetki).

Günay, Cevdet İlhan. İş Hukuku. 4. Baskı. Ankara, Yetkin, 2005.

Işık, Rüçhan. Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki. İkinci Bası. Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, 1973.

Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası. www.kazanci.com (çevrimiçi).

Kocabıyık, Selçuk. “Yetki Tespitine İtiraz Dilekçesinin İlgili İdari Mercilere Kaydettirilmesi”, Sicil. Eylül 2010, Yıl: 5, Sayı: 19, ss. 106-113.

Kocabıyık, Selçuk. “Olumsuz Yetki Tespitine Karşı Yapılan İtirazın Kabulü Üzerine Takip Edilmesi Gereken Usule İlişkin Bir Karar İncelemesi”, Sicil. Eylül 2006, Yıl: 1, Sayı: 3, ss. 137-143.

Kutal, Metin. “Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları)”, Sicil, Eylül 2006, Yıl: 1, Sayı: 3, ss. 118-125.

Manav, A. Eda, İftar (Urhanoglu) Cengiz. “Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü”, Kamu-İş. 2011, Cilt: 11, Sayı: 4, ss. 9-58.

Özveri, Murat. “Toplu İş Sözleşmesinin Belirlenmesindeki Açmazlar ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası”, Çalışma ve Toplum. 2004/2, ss. 81-90. (Toplu İş Sözleşmesi).

Özveri, Murat. Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar. İstanbul, Birleşik Metal-İş Yayınları, 2012. (Yasa Tasarısı).

Özveri, Murat. “6356 sayılı Yasa ve Sendikal Haklar”, İstanbul Barosu Dergisi. Cilt: 87, Sayı: 2, Yıl: 2013, ss. 89-121. (Sendikal Haklar).

Sur, Melda. İş Hukuku Toplu İlişkiler. Güncellenmiş 4. Bası. Ankara, 2011.

Sümer, Haluk Hadi. İş Hukuku Uygulamaları. Üçüncü Baskı. Konya, 2009.

Süzek, Sarper. İş Hukuku. 7. Baskı. İstanbul, Beta, 2011.

Şahlanan, Fevzi. Toplu İş Sözleşmesi. İstanbul, Banksis Yayınları, No: 70, 1992. (Toplu İş Sözleşmesi).

Şahlanan, Fevzi. “İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitine İtiraz Davasında Yetkili Mahkeme - Karar İncelemesi”, *Tekstil İşveren Dergisi*. Ekim 2010, Sayı: 367, ss. 1-8.

Şakar, Müjdat. *İş Hukuku Uygulaması. Yenilenmiş ve Genişletilmiş 9. Baskı.* İstanbul, Beta, 2011.

Taşkent, Savaş. “Yetki Tespiti Açısından Belirli Kavramlar ve Bazı Uygulama Sorunları”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı*. 2006, ss. 601-610.

Tuğ, Adnan. *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi.* Ankara, 1998.

Tuncay, A. Can. *Toplu İş Hukuku.* İstanbul, Alfa, 1999.

Tunçomağ, Kenan, Tankut Centel. *İş Hukukunun Esasları. 5. Bası.* İstanbul, Beta, 2008.

Tunçomağ, Kenan. “Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Saptanmasında Oylama (Referandum)”, Prof. Dr. Osman F. Berki’ye Armağan. Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1977, ss. 835-852.

Uşan, M. Fatih. “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısında Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar (Yargıtay ile Öğreti Arasındaki Görüş Farklılıkları)”, *Kamu-İş. Temmuz 1994*, Cilt: 3, Sayı: 4, ss. 131-153.

Ünlü, Vahap. “İşe İade Davası Sonuçlarının Toplu İş Sözleşmesi Sürecinde Yetki Tespiti Üzerindeki Etkisine İlişkin bir Karar İncelemesi”, *Sicil*. Aralık 2006, Yıl: 1, Sayı: 4, ss. 120-127.

Yamakoğlu, Efe. “Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Uyarınca Yetki Tespitine İtiraz Prosedürü”, *Kamu-İş. 2010*, Cilt: 11, Sayı: 2, ss. 23-46.