

**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİNE İLİŞKİN
YASAL DÜZENLEMELERİN GÖZDEN
GEÇİRİLMESİ GEREKLİLİĞİ: ANAYASA
MAHKEMESİ'NİN 15.02.2024 TARİHLİ NAKLİYAT-
İŞ SENDİKASI KARARININ* OLASI ETKİLERİ
ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME**

*The Need to Review the Legal Regulations on Collective
Bargaining Authorization: An Evaluation on the Possible Impacts
of the Transport Workers Union Decision of the Constitutional
Court Dated 15.02.2024*

Berna ÖZTÜRK YILMAZ**

ÖZ

Toplu iş sözleşmesi, çalışanların hem çalışma koşullarını belirlemekte hem de sosyal taraflar arasındaki güç dengesizliğini biçimlendirerek bir dengeye sokma amacı ve iddiası taşımaktadır. Toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde kullanılması, bu hakkın kapsamına giren işçi sayısı ile doğrudan ilintilidir. Buna karşılık, ülkemizde sendikalaşma oranı düşük olduğu gibi toplu sözleşmenin kapsamına giren işçi sayısı da oldukça azdır. Bunun temel nedeni olarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda öngörülen toplu iş sözleşmesi yetki sistemi gösterilmektedir. İlave olarak, yetkili işçi sendikasının tespiti de çözümü uzun yıllar süren çeşitli hukuki

Makalenin Geliş Tarihi: 14.12.2024, **Makalenin Kabul Tarihi:** 02.01.2025.

* AYM, *Türkiye Devrimci Kara, Hava ve Demiryolları Taşımacılığı İşçileri Sendikası Başvurusu*, Başvuru No: 2020/34550, 15.02.2024, RG, 13.06.2024, S.32575. Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuru yoluyla önüne gelen uyuşmazlıkta, Mahkeme kararın içeriğinde "Nakliyat-İş Sendikası" ibaresini kullandığı için, bu çalışmada söz konusu karar, Nakliyat-İş Sendikası kararı olarak kısaltılmak suretiyle anılmaktadır.

** Dr. Öğr. Üyesi, Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, E-posta: bozturk@baskent.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1513-0129.

uyuşmazlıkların gündeme gelmesi ihtimalini barındırmaktadır. Bu konuyla ilgili olarak en son 2024 tarihinde Anayasa Mahkemesi toplu iş sözleşmesi yetki sisteminin içine düştüğü döngüye gözler önüne seren oldukça önemli bir karar vermiştir. İşte bu makalede amaçlanan, mevcut sistemin yarattığı sorunların yargı kararlarından da örnekler sunularak irdelenmesi ve Anayasa Mahkemesi kararı sonrası toplu sözleşme hakkının etkin şekilde kullanılabilmesi için ne gibi yeni düzenlemelerin yapılabileceğinin tartışılmasıdır.

Anahtar Kelimeler: Toplu sözleşme hakkı, yetki tespiti, istatistiğe itiraz, işkolu toplu iş sözleşmesi, yapısal sorun.

ABSTRACT

Collective bargaining, which is a fundamental human right, determines both the working conditions of employees and the balance of power between social partners. The effective exercise of the right to collective bargaining is directly related to the number of workers falling within the scope of this right. On the other hand, the unionization rate in our country is low and the number of workers covered by collective bargaining agreements is also quite low. The main reason for this is the collective bargaining authorization system stipulated in the Law No. 6356 on Trade Unions and Collective Bargaining Agreements. In addition, the determination of the authorized trade union also involves the possibility of various legal disputes that may take many years to resolve. Most recently, in 2024, the Constitutional Court rendered a very important decision on this issue, which reveals the cycle into which the collective bargaining authorization system has fallen. The aim of this article is to examine the problems created by the current system by presenting examples from judicial decisions and to discuss what new regulations may be made for the effective exercise of the right to collective bargaining after the Constitutional Court decision.

Keywords: The right to collective bargaining, determination of authorization, objection to statistics, sectoral collective agreement, systemic problem.

GİRİŞ

Temel bir ilke ve hak olan toplu sözleşme, çalışanların işveren karşısındaki yapısal zayıflıklarını ortadan kaldırarak adil bir uzlaşma içinde ücret ve çalışma koşullarının belirlenmesini sağlayan en temel enstrümandır. Çalışma hayatında bir denge işlevi de gören toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde hayata geçebilmesi için ise, çok sayıda işçinin toplu sözleşme kapsamında yer alması gerekmektedir. Bununla birlikte, ekonomik ve politik gelişmeler toplu pazarlığın değişim gidişatı üzerinde olumsuz etkiler göstermiştir. Bu gelişmeler arasında öne çıkan, esnekliğin ekonomik büyümeyi sürdürmenin anahtarı olarak nitelendirildiği özellikle 2000’li yıllardan itibaren, sendikaların ve toplu pazarlığın işgücü piyasasında katılık kaynağı olarak görüldüğü neoliberal bir politika gündeminin açıkça takip edilmesidir¹. Çok sayıda ülkede sendikalaşma oranı azalmakta ve buna paralel şekilde toplu sözleşmenin kapsamına giren işçi sayısında azalma yaşanmaktadır. Oysa toplu pazarlık ve esasen toplu sözleşme, çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarını düzenlemek, adil gelir dağılımının ve iş barışının teminini sağlamak açısından kilit bir role sahiptir. Bu nedenle de sendikalaşmanın ve özellikle toplu sözleşmenin kapsamının genişletilmesi büyük bir önem arz etmektedir. Bu açıdan son yıllarda konunun ciddiyeti fark edilmiş ve yeni politikalar üretilmesi için çeşitli adımlar atılmaya başlanmıştır. Örneğin, Avrupa Birliği de 2022 yılında 2022/2041 sayılı “Yeterli Asgari Ücret” Yönergesi’ni yayımlamıştır². Yönergede üye devletlerin toplu pazarlığı teşvik etmek için düzenlemeler yapması ve toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranının %80’nin altında olduğu ülkelerde toplu sözleşmenin kapsamının genişletilmesi için gerekli koşulların oluşturulması gerektiğini belirtmektedir.

Türkiye de ne yazık ki sendikalaşma oranının ve toplu iş sözleşmenin kapsamına giren işçinin sayısının çok düşük olduğu ülkeler arasında yer almaktadır. Gerçekten de, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından

¹ Jeremy Waddington, Torsten Müller ve Kurt Vandaele, “Setting the Scene: Collective Bargaining Under Neoliberalism” içinde *Collective Bargaining In Europe: Towards and Endgame*, Ed. Torsten Müller, Kurt Vandaele ve Jeremy Waddington (Brussels: ETUI, 2019), 1-2.

² Directive (EU) 2022/2041 Of The European Parliament And Of The Council Of 19 October 2022 on Adequate Minimum Wages In The European Union, Official Journal of The European Union L 275/33, 25.10.2022, https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j4nvk6yhcbpeywk_j9vvik7m1c3gyxp/vlxhf3sjr3zd.

2024 yılının Temmuz ayında yayımlanan İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin Tebliğ'de³ yaklaşık 150 adet işçi sendikasının üye sayıları ve oranları yer almaktadır. Buna göre, toplam işçi sayısı 16.973.613 olup; toplam sendikalı işçi sayısı ise 2.512.332'dir. Tebliğ'de yer alan işçi sendikalarından sadece 62 tanesi kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %1'ni üye kaydedip işkolu barajını aşabilmiştir. Örneğin, toplam 1.779.093 işçinin çalıştığı 13 nolu inşaat işkolunda sadece tek bir sendika %2.91 oranıyla; toplam 1.351.230 işçinin çalıştığı 18 nolu konaklama ve eğlence işleri işkolunda da sadece tek bir sendika %3.39 oranıyla işkolu barajını aşabilmiştir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu⁴ toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikaları için çeşitli yeterlilik koşulları aramaktadır. Kanun'un öngördüğü şartları yerine getirebilen işçi sendikaları işveren karşısında toplu pazarlık masasına oturabilme imkanına sahip olmakta ve toplu sözleşme akdedebilmektedir. Buna göre, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi bağtlayabilmek için öncelikle ülke çapındaki %1 işkolu barajını geçmesi ve ardında da toplu sözleşme yapmak istediği üitedeki çoğunluğu sağlaması gerekmektedir. Güçlü sendikacılık ilkesinin benimsendiği sistemimizde, bu ilke, geline noktada çok sayıda sendikanın baraj altında kalarak toplu sözleşme imzalayamamasına ve işçilerin toplu sözleşme hakkından mahrum kalmasına yol açmaktadır. İlaveten, yetki tespiti aşaması çeşitli hukuki uyuşmazlıkların gündeme gelmesi ihtimalini de barındırmaktadır. Bu uyuşmazlıkların çözüme kavuşturulması ise yıllarca süren yargılamalara neden olmaktadır. Uzun süre devam eden davalar ise sendikaların güç kaybetmesi ve işçilerin toplu sözleşme hakkından mahrum kalması sonucunu doğurmaktadır. Bu durumun sebepleri arasında hiç şüphesiz ki 6356 sayılı Kanun'un öngördüğü toplu sözleşme yetki sistemi temel bir etken olarak görülmektedir. Herkesin bildiği bir sır olan bu durum en son Anayasa Mahkemesi'nin 2024 yılında verdiği Nakliyat-İş Sendikası kararıyla da apaçık gözler önüne serilmiştir.

İşte bu makalede amaçlanan, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun öngördüğü toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin yasal düzenlemelerin yarattığı sorunların irdelenmesi ve toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde kullanılması için ne gibi adımlar atılması gerektiğinin

³ RG, 24.07.2024, S.32611.

⁴ RG, 07.11.2012, S.28460.

sorgulanmasıdır. Bu minvalde hazırlanan ve dört ana bölümden oluşan çalışmada ilk olarak toplu sözleşme hakkı konusunda okuyucuya genel bilgiler verilmektedir. Çalışmanın ikinci bölümünde, toplu sözleşme hakkının etkin şekilde kullanılması sorunu başlığı altında esasen 6356 sayılı Kanun'un öngördüğü toplu iş sözleşmesi yetki sistemi ve sistemin yarattığı hukuki uyumsuzluklar, -bazı çözüm önerileri de sunularak- güncel yargı kararlarından örnekler verilerek incelenmektedir. Çalışmanın üçüncü bölümünde, Anayasa Mahkemesi'nin 2024 yılında verdiği ve gelinen noktayı *yapısal sorun* olarak nitelendirdiği Nakliyat-İş Sendikası kararı mercek altına alınmaktadır. Çalışmanın son bölümünde ise, Türk toplu iş sözleşmesi yetki sisteminin - Anayasa Mahkemesi kararı sonrası- nasıl yeniden şekillendirilmesi gerektiği meselesi irdelenmektedir.

Nihayet bu sayede, toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde kullanılmasının önündeki yasal engeller ve geleceğe yönelik neler yapılması gerektiği sorgulanmaktadır.

I. GENEL OLARAK TOPLU SÖZLEŞME HAKKI

Toplu iş sözleşmesi, endüstriyel demokrasinin ve işyerindeki çok sesliliğin köşe taşlarından birini oluşturmaktadır. Gerçekten de, işçi ve işveren tarafının serbest iradelerine dayanan toplu pazarlık süreci sonucu meydana getirdikleri toplu iş sözleşmesi, sadece çalışma koşullarını belirlemekte aynı zamanda, sosyal taraflar arasındaki güç dengesizliğini de yeniden biçimlendirerek bir dengeye sokma amacı ve iddiası taşımaktadır⁵.

Özellikle işçiler açısından büyük bir öneme sahip olan toplu iş sözleşmesi, gerek uluslararası sözleşmelerde gerek ulusal hukukumuzda temel bir insan hakkı olarak düzenlenmektedir.

İnsan hakları, ortaya çıktıkları tarihsel dönemler gözetilerek, medeni ve siyasi haklar ile sosyal ve ekonomik haklar olarak klasik bir ayrıma tabi tutulmaktadır. Birinci kuşak haklar olarak da anılan medeni ve siyasi haklar, devletle birey arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir. Burada amaç, devletin,

⁵ Bu konuda kapsamlı bilgi için bkz. Ali Güzel, "Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi Sistemine Eleştirel Bir Yaklaşım", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı (2016): 887-890; Gülsevil Alpagut, "Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi", içinde *10. Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi (İstanbul, 4-5 Kasım 2022)*, Ed. Gülsevil Alpagut ve Özge Yıldız Hakkakul (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2024), 159-161.

kişilerin özel alanlarına keyfi müdahalesini önlemektir. İkinci kuşak haklar olarak nitelendirilen sosyal ve ekonomik haklar ise esasen “*sosyal bir sorun*”un ortaya çıkmasıyla oluşmuştur⁶. Zira sanayi devrimi ve modern işçi sınıfının doğumuyla birlikte, zayıf konumdaki işçi kesiminin sosyal tepkisi artık, sosyal eşitsizliklere karşı güçlü bir muhalefet niteliği kazanmıştır⁷. Esasen, tarihsel süreç içerisinde siyasi haklar ile sosyal ve ekonomik haklar uğruna verilen mücadelenin özünde, ekonomik açıdan güçsüz grupların siyasi ve sosyal eşitsizliklere karşı tepkisini ortaya koyması yatmaktadır. Ancak, işçi kesiminin sosyal ve ekonomik taleplerini gerçekleştirmesi, sendikal hakların elde edilmesini gerektirmektedir⁸. İşte başta işçi sınıfı olmak üzere toplumda oluşan itirazlar “*bir sosyal bunalımı, giderek bir hukuk bunalımı*” haline getirmiştir⁹. Bunun sonucunda ise, toplumda yaşanan mücadeleler, bir hukuk reformuyla sonuçlanarak, sosyal hakların anayasalarda ve yasalarda tanınmasını sağlamıştır¹⁰.

Toplu sözleşme hakkı, sendika hakkı ve grev hakkı, kolektif sosyal haklar arasında yer almaktadır. Toplu sözleşme hakkı, sendika hakkı ve grev hakkı, biri olmadan diğerinin gerçek anlamını kaybedeceği bir üçlü görüntüsü de taşımaktadır¹¹. Kolektif sosyal hakları özellikli kılan hususların başında

⁶ Bülent Tanör, *Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar* (İstanbul: May Yayınları, 1978), 13; Andrea Iossa, *Collective Autonomy in the European Union: Theoretical, Comparative and Cross-border perspectives on the Legal Regulation of Collective Bargaining* (Lund: Lund University, 2017), 108, https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/29998330/Andrea_Iossa_Collective_Autonomy_in_the_European_Union.pdf.

⁷ Tanör, 65.

⁸ Tanör, 66.

⁹ Tanör, 64.

¹⁰ E. Murat Engin, *Toplu İş Sözleşmesi Sistemi* (İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1999), 6-7.

¹¹ Tanör, 291; Ali Güzel, “Toplu İş Sözleşmesinin Etkinliği/Etkisi”, içinde *10. Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi (İstanbul, 4-5 Kasım 2022)*, Ed. Gülsevil Alpagut ve Özge Yıldız Hakkakul (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2024), 103; Ali Güzel, “Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinde Denge ve Süreklilik”, içinde *Prof. Dr. Turhan Esener I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, ed. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Ender Demir (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016), 93-94; Talat Canbolat, “Toplu İş Sözleşmesi Hakkı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, içinde *Türk Hukukunda Sendikal Haklar Sempozyumu* (Ankara: Türk-İş Yayınları, 2019), 144, <https://www.turkis.org.tr/storage/2021/10/1zno1vff34rg-pdf.pdf>.

ise, bu hakların esasen kişilere bahşedilmesine rağmen, toplu olarak kullanılmaları gelmektedir¹².

Sosyal eşitlik amacına yönelmiş olan kolektif sosyal hakların güvence altına alınması amacıyla ise uluslararası sözleşmelerle çeşitli düzenlemeler öngörülmüştür. Biz bu düzenlemelerden çalışma konumuz bağlamında “toplu sözleşme hakkı”nı ilgilendirenleri incelemeye çalışacağız.

İlk olarak üzerinde durulması gereken uluslararası belge, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi’dir¹³. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün anılan bildirgesi “*kalıcı öneme sahip ilkelerin dile getirildiği nadir durumlar için uygun*” olan resmi ve hayati bir belge olarak tanımlanmaktadır¹⁴. Bildirge’nin 2. maddesine göre, üye devletlerin tamamı, söz konusu sözleşmeleri onaylamamış olsalar dahi, sendika özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde tanınması; zorla veya zorunlu çalışmanın tüm biçimleriyle ortadan kaldırılması; çocuk işçiliğine kesin bir şekilde son verilmesi ile iş ilişkilerinde ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına ilişkin temel haklara yönelik ilkelere iyi niyetle saygı göstermek, bu ilkeleri gerçekleştirmek ve geliştirmekle yükümlüdürler¹⁵.

Toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkı açısından büyük önem arz eden, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına Dair Sözleşmesi¹⁶; 98 sayılı

¹² Engin, *Toplu İş Sözleşmesi*, 7; Iossa, 109.

¹³ Bu konuda bkz. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Its Follow-Up, <https://www.ilo.org/publications/ilo-declaration-fundamental-principles-and-rights-work>.

¹⁴ Kari Tapiola, *The Teeth of the ILO- The Impact of the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* (Geneva: International Labour Organization, 2018), 1, <https://www.ilo.org/publications/teeth-ilo-impact-1998-ilo-declaration-fundamentals-principles-and-rights>.

¹⁵ ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Its Follow-Up, 7, <https://www.ilo.org/publications/ilo-declaration-fundamental-principles-and-rights-work>.

¹⁶ 87 Sayılı Sözleşme için bkz. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087. Anılan Sözleşme, Türkiye’de 25.02.1993 tarih ve 21507 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmış; 12.07.1993 tarihinde ise yürürlüğe girmiştir.

Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi¹⁷ ve 154 sayılı Toplu Pazarlık Sözleşmesidir¹⁸. 87 sayılı Sözleşme'ye göre, tüm çalışanlar herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın örgütlenme hakkına sahiptirler. Nitekim Sözleşme'nin 2. maddesine göre, “Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.” Sözleşme'nin 11. maddesine göre ise, “Bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür.”

98 sayılı sayılı Sözleşme ise, sendika üyeliği nedeniyle işçilere ayrımcılık yapılmasını yasaklamakta ve sosyal tarafların serbest ve özgür şekilde toplu pazarlık yapmalarının teşvik edilmesini sağlama amacı taşımaktadır. Sözleşme'nin 4. maddesine göre, “Çalışma şartlarını toplu sözleşmelerle düzenlemek üzere işverenler veya işveren örgütleriyle işçi örgütleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için ulusal koşullara uygun tedbirler alınacaktır.”

154 sayılı Sözleşme ise, ulusal düzeyde alınacak tedbirlerle toplu pazarlığın teşvik edilmesi gerektiğini düzenlemektedir. Sözleşme'nin 5. maddesine göre, toplu pazarlık mümkün olduğu ölçüde tüm işçi ve işveren gruplarına açık olmalı; toplu pazarlık konuları, Sözleşme kapsamındaki (çalışma koşullarının belirlenmesi, işçi-işveren ilişkilerinin düzenlenmesi ve işveren veya işveren örgütleri ile işçi örgütlerinin ilişkilerinin düzenlenmesi) tüm konuları ele alacak şekilde kademeli olarak genişletilmelidir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün toplu pazarlık hakkının teşvik edilmesine yönelik tavsiye kararları da bulunmaktadır. Bunlardan özellikle 163 sayılı Toplu Pazarlığa İlişkin Tavsiye Kararı¹⁹ ile 91 sayılı Toplu

¹⁷ 98 Sayılı Sözleşme için bkz. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098. Anılan Sözleşme, Türkiye'de 14.08.1951 tarih ve 7884 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış; 23.01.1952 tarihinde ise yürürlüğe girmiştir.

¹⁸ 154 sayılı Sözleşme için bkz. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299. Anılan Sözleşme, Türkiye tarafından imzalanmamıştır.

¹⁹ Bkz. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R163#.

Sözleşmelere İlişkin Tavsiye Kararı²⁰ oldukça önemlidir²¹. 163 sayılı Tavsiye Kararı'nda ulusal makamların, serbest, bağımsız ve gönüllülük esasına dayalı toplu pazarlığı teşvik etmek için gerekli önlemleri alması gerektiği ayrıntılı şekilde belirtilmektedir. Tavsiye Kararı'nın 3. maddesine göre, toplu pazarlık hakkının bir örgüte verilebilmesi için tanıma prosedürünün kabul edildiği sistemlerde, yetkili örgütün temsil edebilmesi için aranan koşullar, önceden belirlenmeli, objektif olmalı ve işçi ile işveren örgütlerinin görüşleri alınarak hazırlanmalıdır. Yine, Tavsiye Kararı'nın 4. maddesine göre, toplu pazarlığın kuruluş, işkolu, sektör veya bölgesel ya da ulusal düzeyler de dahil olmak üzere yapılabilmesini sağlamak amacıyla ulusal koşullar da gözetilerek gerekli önlemler alınmalıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmeleri dışında, toplu sözleşme hakkı, başkaca önemli uluslararası düzenlemelerde de yer almaktadır. Bu bağlamda, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin²² 11. maddesi incelenmelidir²³. Sözleşmenin anılan maddesinin birinci fıkrasına göre, “Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir.”

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, sendika özgürlüğü ile toplu sözleşme hakkı arasındaki bağlantıya ilişkin 2008 yılına kadar farklı yaklaşımlar sergilemiş²⁴; ancak 2008 yılında verdiği ve Mahkeme'nin önemli kararları

²⁰ Bkz. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091.

²¹ Bu konuda ayrıca bkz. Alpagut, *Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi*, 165-167; Bernard Gernigon, Alberto Otero ve Horacio Guido, “ILO Principles Concerning Collective Bargaining”, *International Labour Review* 139, No.1 (2000): 37-38, 41-42.

²² Türkiye, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni 4 Kasım 1950 tarihinde imzalamış; Sözleşme, 19 Mart 1954 tarih ve 8662 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

²³ Bu konuda kapsamlı bir inceleme için bkz. Evra Çetin, *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları* (İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2015), 489 vd.

²⁴ Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin sendika hakkı ile toplu sözleşme hakkı arasındaki bağlantıya ilişkin yaklaşımının tarihsel süreç içerisindeki değişimi konusunda bkz. Kalina Arabadjieva, “Worker Employment, Collective Labour Rights and Article 11 of the European Convention on Human Rights”, *Human Rights Law Review* 22, (August 2021): 4-7; Mesut Gülmez, “Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?”, *Çalışma ve Toplum Dergisi* 3 (2008): 146-151; Çetin, 578-588.

arasında nitelendirilen “*Demir ve Baykara v. Türkiye*” kararıyla, toplu sözleşme hakkının sendika hakkının bir uzantısı olduğuna hükmetmiştir²⁵.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin yanı sıra, Avrupa Sosyal Şartı’nın 5. maddesinde “Örgütlenme Hakkı”; 6. maddesinde ise “Toplu Pazarlık Hakkı” düzenlenmektedir²⁶. Şartın 6. maddesine göre, “*Akit Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla; Çalışanlar ve işverenler arasındaki ortak görüşmeleri teşvik etmeyi; Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla ücretlerin ve iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla işverenlerin ya da işveren örgütlerinin çalışanların örgütleriyle isteğe bağlı görüşmelerini sağlayacak yolları teşvik etmeyi; İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakemlik sisteminin kurulmasını ve işletilmesini teşvik etmeyi; taahhüt eder ve Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerle bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanır.*”

Uluslararası düzenlemelerin yanı sıra, toplu sözleşme hakkı, Anayasamızda da düzenlenmektedir. Öyle ki Anayasa’nın 53. maddesinin kenar başlığı “Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu Sözleşme Hakkı”dır. Anılan düzenlemenin birinci fıkrasına göre, “*İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla*

²⁵ AİHM, *Demir ve Baykara v. Türkiye*, Başvuru No:34503/97, 12.11.2008, § 154, <https://hudoc.echr.coe.int>. Kararın değerlendirilmesi için bkz. Keith D. Ewing ve John Hendy, “The Dramatic Implications of Demir and Baykara”, *Industrial Law Journal* 39, No.1 (March 2010): 2-51; Gülsevil Alpagut, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 11.Maddesi ve Türk İş Hukuku’nun Değerlendirilmesi”, içinde *Prof. Dr. Turhan Esener I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, ed. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Ender Demir (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016), 210-212; Süleyman Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti* (İstanbul: Beta Yayınları, 2016), 135-139; Berna Öztürk, “Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi* 4 (2016): 1805-1807.

²⁶ Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı’nın 5. ve 6. maddelerine çekince koyarak Şartı imzalamıştır. Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı’nı 18 Ekim 1961 tarihinde imzalamış; Şart, 4 Temmuz 1989 tarih ve 20215 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Avrupa Sosyal Şartı 1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı olarak yeniden düzenlenmiş ve imzaya açılmıştır. Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nı 6 Ekim 2004 tarihinde imzalamış; Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Ekim 2006 tarih ve 26308 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.” Yine söz konusu hükmün son fıkrasına göre, “*Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir.*” Anayasa, toplu sözleşme hakkının varlığını tanımakla beraber, bu hakkın nasıl kullanılacağına dair usul ve esasları kanuna bırakmıştır. Anayasa’nın 54. maddesinde ise toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması durumunda işçilerin grev hakkına sahip olduğu, bu hakkın kullanılmasıyla işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartlarının kanunla düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. Ancak, bu noktada atlanmaması gereken nokta, Anayasa’nın 90. maddesidir. Zira anılan maddenin son fıkrası uyarınca, “*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır.*”

II. TOPLU SÖZLEŞME HAKKININ ETKİN BİR ŞEKİLDE KULLANILMASI SORUNU

A. Genel Olarak

Toplu sözleşme hakkı, işçi ve işverenlere, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını düzenlemeleri amacıyla öngörülmüştür. Öyle ki toplu sözleşme hakkı, yukarıda da belirttiğimiz üzere sendika hakkı ve grev hakkıyla birlikte sosyal devlet ilkesinin bir yansıması olarak yorumlanmalıdır²⁷. Öncelikle toplu iş sözleşmesi aracılığıyla, bireysel olarak işveren karşısında güçsüz konumda olan işçinin, işverene karşı korunması sağlanmaktadır. Toplu iş sözleşmeleriyle işçiler de kendi çalışma koşullarını ilgilendiren konularda söz sahibi olarak karar alma mekanizmalarının parçası hale gelmektedir. İlaveten, toplu iş sözleşmeleri, gelir adaletsizliklerini çözerek işçilerin adil bir gelire ulaşmalarına, işyerinde barış ortamının

²⁷ Aziz Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku* (İstanbul: Beta Yayınları, 2023), 185; Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi* (İstanbul: Yılmaz Ajans Matbaacılık, 1996), 32.

sağlanmasına, sosyal taraflar arasındaki diyalogun gelişmesine katkı sunmaktadır²⁸.

Toplu sözleşme hakkının mevzuatımızda düzenlenmiş olması, bu hakkın gerçek manasıyla kullanıldığı anlamına ne yazık ki gelmemektedir. Zira toplu sözleşme hakkının etkin şekilde kullanılması, toplu sözleşme kapsamına giren işçi sayısı ile doğrudan ilintilidir. Ülkede çalışan ne kadar çok işçi toplu sözleşmeden yararlanıyorsa, o ülkede toplu sözleşme hakkının etkin kullanılmasından söz etmek mümkün olur²⁹. Bu noktada ise, sistemin işlevselliğini ya da yarattığı sorunları anlayabilmek için bir başlangıç noktası olarak istatistikî verilerden hareket etmek yerinde olacaktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2024 yılının Temmuz ayında yayımlanan İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin Tebliğ’de toplam işçi sayısı 16.973.613; toplam sendikalı işçi sayısı 2.512.332; sendikalı işçi sayısı oranı ise %14.8 olarak belirtilmiştir. Bu işçilerin ne kadarının toplu iş sözleşmesi imzalanan bir işyeri kapsamında çalıştıklarına ilişkin istatistikî veri halihazırda yayımlanmadığı için; bir önceki yılın verilerini aktarmak durumundayız. Bu bağlamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2023 yılının Temmuz ayında yayımlanan İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin Tebliğ’e³⁰ göre, toplam işçi sayısı 16.413.359; toplam sendikalı işçi sayısı 2.421.940; sendikalı işçi sayısı oranı ise %14.76’dır. 2023 yılında toplam 2999 toplu iş sözleşmesi (kamuda 1733; özel sektörde 1266) imzalanmıştır. Bağıtlanan toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı işyeri sayısı kamuda 23.125, işçi sayısı ise 877.076 iken; özel sektörde 11.141, işçi sayısı ise 404.315’tir. Buna göre 2023 yılında toplam 34.266 işyerinde çalışan 1.281.391 işçi toplu iş sözleşmesinden yararlanmış³¹.

²⁸ OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work* (Paris: OECD Publishing, 2019), 26-27, <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2019/11/1fd2da34-en.pdf>; Ekmekçi, *Düzenleme Yetkisi*, 31-39.

²⁹ Güzel, “Toplu İş Sözleşmesinin Etkinliği”, 112. Doktrinde *Güzel* bu hususu şu şekilde ifade etmektedir: “... toplu sözleşme kapsamında yer alan işyerlerinde çalışan işçilerden sendika üyesi olmayanların tümünün dayanışma aidatı ödeyerek toplu sözleşmeden yararlandığı varsayımında, ülkemizde işçilerin sadece %2,13’ünün toplu sözleşmeden yararlandığı ortaya çıkmaktadır.” Bu yönde bkz. Güzel, “Toplu İş Sözleşmesinin Etkinliği”, 116.

³⁰ RG, 31.07.2023, S.32265.

³¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Çalışma Hayatı İstatistikleri 2023, 12, <https://www.csgb.gov.tr/media/95434/2023-kitap.pdf>.

Kısaca sunmaya çalıştığımız verilerden yola çıkarak rahatça yapılabilecek ilk tespit, ülkedeki sendikalaşma oranının oldukça düşük olduğudur. Bunun yanı sıra, sendikalı işçilerin tamamının da toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sorunun temelinde ise, ne yazık ki toplu sözleşme yetkisi sistemimiz yatmaktadır. Oysa olması gereken, kişilerin temel hak ve özgürlüklerine ulaşmalarını ve bu haklarını etkin şekilde kullanmalarını sağlayacak bir yapının olmasıdır. Bu bağlamda öncelikle incelenmesi gereken husus, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda öngörülen düzenlemelerin neler olduğu ve bu düzenlemelerin uygulamada uzun yıllar süren uyuşmazlıklara nasıl yol açtığıdır.

Aşağıdaki bölümde, toplu sözleşme hakkının etkin kullanılmasının önündeki en büyük engellerden biri olan mevcut kanuni düzenlemeler mercek altına alınmaktadır.

B. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Öngördüğü Sistem

1. Sendikal Örgütlenme Düzeyi: İşkoluna Göre Sendikalaşma İlkesi

Sosyal bir fenomen olan “hukuk” belli bir toplumun kültürünün ve geleneklerinin içinden çıkmaktadır. Dolayısıyla diğer tüm hukuki kavram ve kurumlar gibi toplu iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi yapma sistemi de içinden çıktığı toplumun uzun ve karmaşık tarihsel, sosyo-ekonomik ve siyasi gelişmeleriyle şekillenmektedir³².

Bu gerçekten hareketle, toplu iş sözleşmesinin rolü ve hukuki niteliği de farklı hukuk sistemlerine göre değişkenlik göstermektedir. Her ne kadar, toplumların işgücü piyasaları farklı özellikler taşısa da, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi endüstriyel ilişkilerin vazgeçilmez ve temel unsurunu oluşturmaktadır³³.

Toplu iş sözleşmesinin akdedilmesinde önemli bir rol oynayan sendikaların da kuruluş düzeyi bakımından farklı sistemler söz konusu

³² Ulla Liukkunen, “The Role of Collective Bargaining in the Labour Law Regimes: A Global Approach”, içinde *General Reports of the XXth General Congress of the International Academy of Comparative Law*, ed. Katharina Boele-Woelki, Diego P. Fernández Arroyo ve Alexandre Senegacnik (Switzerland: Springer, 2021), 373.

³³ Liukkunen, 373.

olabilir. Sendikaların örgütlenme biçimi denildiği zaman, genel olarak akla üç örgütlenme modeli gündeme gelebilir. Bunlar: meslek esasına göre sendikalaşma, işyerine esasına göre sendikalaşma ve işkolu esasına göre sendikalaşmadır³⁴.

Sendikal örgütlenmenin en eski düzeyi olarak nitelendirilen meslek sendikacılığında, sendikalar belirli bir meslekte çalışanlar tarafından çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla kurulmaktadır. Örneğin, avukatlar sendikası, mühendisler sendikası gibi. Meslek sendikalarına sadece bu mesleğin mensupları üye olarak katılabilirler. Dolayısıyla aynı mesleği yürütenlerin hangi işyerinde veya işkolunda çalıştığına bir önemi bulunmamaktadır³⁵.

Bir diğer sendikal örgütlenme modeli ise, işyeri sendikacılığıdır. İşyeri sendikacılığının özünde, bir işyerinde çalışan tüm işçiler yaptıkları işin niteliğine, mesleklerine veya vasıflarına bakılmaksızın işyeri sendikasına üye olabilirler³⁶. Türkiye sendikacılığında işyeri düzeyinde örgütlenme modeli, 274 sayılı Sendikalar Kanunu³⁷ döneminde öngörülmüştü. Anılan Kanun, sendikal örgütlenme düzeyi olarak işyeri ve işkolunu beraber kabul etmişti³⁸.

³⁴ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 39-40; Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler* (Ankara: Turhan Kitabevi, 2024), 84-85; Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku* (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2023), 39-40; Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Hukuku* (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2020), 35-36; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (İstanbul: Beta Yayınları, 2023), 906-607; Ercan Akyiğit, *Toplu İş Hukuku* (Ankara, Seçkin Yayınları, 2021), 81; Adnan Tuğ, *Sendikalar Hukuku* (Ankara: Yetkin Yayınları, 1992), 36; Talat Canbolat, *Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri* (İstanbul: Beta Yayınları, 2013), 67; Muhittin Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı* (Ankara: Lykeion Yayınları, 2019), 17-21; Kübra Doğan Yenisey, "Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi", *Çalışma ve Toplum Dergisi* 4 (2013), 44-45; Ertuğrul Yuvalı ve Yusuf Güleşçi, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşkolu Kavramı", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 10, Sayı No.38 (2013), 61-63.

³⁵ Gaye Baycık, "6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 5, Sayı No.2 (2014): 211-212.

³⁶ RG, 07.05.1983, S.18040.

³⁷ RG, 24.07.1963, S.11462.

³⁸ 274 sayılı Sendikalar Kanunu m.9/1: "İşçi sendikaları, aynı işyerinde veya aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçileri veyahut birbirleriyle ilgili işkollarında çalışan işçileri içine alır."

İşyeri sendikacılığı, bir işyerinde çalışan işçilerin ortak hak ve menfaatlerinin korunmasında fayda sağlasa da, işyeri sendikalarının işverene karşı bağımsızlığı noktasında sorunları gündeme getirme ihtimali bulunmaktadır. İlâveten, bu sendikaların üye sayıları işyerindeki işçilerle sınırlı olacağı için, mali açıdan işverene karşı güçsüz durumda kalabilecekleri ve bunun da sendikanın mücadele kapasitesini olumsuz yönde etkileyeceği belirtilmektedir³⁹.

İşkolu sendikacılığında ise, işyerindeki temel faaliyet esas alınmakta ve sendikanın kurulu olduğu işkolunda faaliyet gösteren işyerindeki tüm işçiler meslekleri veya unvanları fark etmeksizin tek bir sendikaya üye olmaktadır⁴⁰.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ise, mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu gibi işkolu düzeyinde örgütlenme modelini öngörmektedir. Nitekim Kanun'un 2. maddesinin 1. fıkrasında sendika şu şekilde tanımlanmaktadır: “İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları ifade eder.” Kanun'un 3. maddesinin 1. fıkrasında ise, sendikaların kuruldukları işkolunda faaliyette bulunacakları belirtilmektedir⁴¹. Yine Kanun'un 8. maddesinde kuruluşların tüzüğünde bulunması gerekenler arasında sendikanın faaliyet göstereceği işkolu yer almalıdır.

³⁹ Toker Dereli, “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Normları Açısından Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslağının Değerlendirilmesi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı No.54 (2008), 219-220.

⁴⁰ Fevzi Şahlanan, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2014), 367; Seracettin Göktaş ve Gökhan Yılmaz, *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi* (Ankara: Seçkin Yayınları, 2024), 47-48; Doğan Yenisey, “İşkolunun Belirlenmesi”, 44; Astarlı, 20; E. Murat Engin, “6356 Sayılı Yasa’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi* 4, Sayı No.39 (2013), 145.

⁴¹ Kanun’un gerekçesinde de işkolu düzeyinde örgütlenme ilkesinin benimsendiği şu şekilde ifade olunmaktadır: “Maddede, Türk hukukuna hâkim olan “serbest kuruluş ilkesi” belirtilmiştir. Maddede sendikaların ülkemiz endüstri ilişkileri sisteminin benimsediği ve uygulandığı biçimde işkolu esasına göre kurulacağı belirtilmiştir...” Bu yönde bkz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu İlgili Yönetmelikler, ed. Ali Kemal Sayın ve Ebru Öztüm Tümer (Ankara, 2014), 63, <https://www.csgb.gov.tr/media/1330/sendikalar-ve-toplu-i-c5%9F-soezle-c5%9Fmesi-kanunu-ilgili-yoenetmelikler.pdf>.

Kanun'un sistematigiinden de anlaşılacağı üzere, sendikal örgütlenme düzeyi olarak "işkolu" tercih edilmiştir⁴². İşkolu düzeyinde örgütlenmeyi öngören kanuni düzenlemenin, işkolu dışında meslek veya işyeri sendikalarının kurulmasını engellediği, sendika kurma ve örgütlenme hak ve özgürlüklerine yönelik ağır, ölçsüz, demokratik toplum niteliklerine aykırı bir sınırlama getirdiği ve bu durumun Anayasa ve tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmelerle bağdaşmadığı belirtilerek anılan düzenlemenin Anayasa'nın 13., 51. ve 90. maddelerine aykırı olduğundan hareketle iptali talep edilmiştir⁴³. Ancak Anayasa Mahkemesi, söz konusu düzenlemenin güçlü sendikacılığın oluşmasını amaçladığını, diğer sendikal örgütlenme modellerini ise açıkça yasaklamadığını, diğer örgütlenme modellerinde kurulu sendikaların da mevcut olduğunu ve şartlar sağlanırsa toplu iş sözleşmesi yapma haklarının bulunduğunu belirterek, iptal talebinin reddine karar vermiştir.

Meslek esasına dayalı sendika kurulması 2821 sayılı Sendikalar Kanunu⁴⁴ m.3/3'te yer alan "*Meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamaz.*" hükmüyle açıkça yasaklanmıştı. Ancak, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda bu yönde açık bir yasak bulunmamaktadır. İlaveten, Kanun'un m.2/4 hükmüne göre, "*İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır.*" Anılan düzenleme uyarınca, bu kişiler iş sözleşmesine tabi olarak çalışmasalar da 6356 sayılı Kanun kapsamında işçi sayılacak ve işçi sendikası kurma ve işçi sendikasına üye olma hakkına sahip olacaklardır. O halde, bu kimselerin meslek esasına dayalı sendika kurabilecekleri kabul edilebilir⁴⁵. Bununla birlikte, iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı çalışan bu kişilerin toplu sözleşme ve grev hakları bulunmamaktadır⁴⁶. Doktrinde bu kimselerin

⁴² Öte yandan, kanun koyucu kamu işveren sendikaları açısından farklı bir düzenleme öngörmüştür. 6356 sayılı Kanun m.3/2'ye göre, "*Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz.*" Anılan hüküm uyarınca, kamu işverenlerinin sendika kurarken aynı işkolunda yer alma zorunlulukları bulunmamaktadır.

⁴³ AYM, 22.10.2014, E.2013/1, K.2014/161, lexpera.com.tr.

⁴⁴ RG, 07.05.1983, S.18040.

⁴⁵ Astarlı, 26; Baycık, "İşkolunun Belirlenmesi", 212; Başterzi, 55; Doğan Yenisey, "İşkolunun Belirlenmesi", 47; Sur, 25.

⁴⁶ Doktrinde Şahlanan'a göre, anılan sendikaların toplu iş sözleşmesi akdedememesi, sendikacılık alanında önemli bir varlık gösterememelerine yol açmaktadır. Bu yönde bkz. Şahlanan, "Değerlendirme", 367.

kuracakları meslek sendikalarının hukuksal değil, “sosyal” kuruluşlar olarak kabul edilmesi gerektiği de ileri sürülmektedir⁴⁷. 6356 sayılı Kanun açıkça meslek sendikacılığını yasaklamamakta; tersine Kanun’un m.2/4 hükmünde anılan kimselerin meslek sendikası kurabilmesinin de önünü açmasına rağmen, Kanun’un m.2/1-(ğ) bendinde yer alan “sendika” tanımı; m.3/1 ve m.8/1-(c) düzenlemesi, mevzuatımız açısından esasen meslek sendikacılığını mümkün kılmamaktadır⁴⁸.

Nitekim bu husus, Anayasa Mahkemesi’nin önüne 2023 yılında iki ayrı bireysel başvuru yoluyla da gelmiştir. Yapılan başvurulardan ilki, sendika kurucusu olabilme şartlarına sahip olduğuna dair gerçeğe aykırı beyanda bulunduğu iddia edilen başvurucunun, idari para cezasıyla cezalandırılmasının suçta ve cezada kanunilik ilkesini ihlal ettiğine ilişkindir⁴⁹. Başvurucu, 2004 yılında Tüm Üretici Köylüleri Sendikası (TÜM KÖY SEN) isimli sendikal bir örgütlenmenin kurucuları arasında yer almaktadır. TÜM KÖY SEN’in sendika olarak resmi kuruluş işlemlerinin tamamlanması için Ankara Valiliği’ne başvuruda bulunulmuş; ancak Valilik, Anayasa’nın 51. maddesi ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda üretici köylülerle ilgili işkolu bulunmadığını ve TÜM KÖY SEN’in sendikal faaliyette bulunamayacağını belirterek 2009 yılında TÜM KÖY SEN’in kapatılması talebiyle dava açmıştır. Ankara 15. İş Mahkemesi, sendika tüzüğünde sendikanın amacının, *"tarım orman ve hayvancılık ile ilgili işlerde bir fiil çalışan üretici köylünün yaşamını idame ettiği tüm alanlar faaliyet alanı olarak kabul edildiği ve sendikanın amaç ve ilkelerinin üyelerinin yaptığı işe harcadığı emeğe uygun insanlık onuruna yaraşır bir yaşam ve adaletli bir gelir sağlamak"* ve *"çiftçilerin de sendika kurma hakkı"* olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar vermiştir. Daha sonra Yargıtay 4. Hukuk Dairesi de⁵⁰, *"Türkiye’de yürürlükteki mevzuat gözden geçirilecek olursa; T.C. Anayasasının 51. maddesinin 1. fıkrasında çalışanlar ve işverenlerin önceden izin almaksızın sendika kurabilecekleri düzenlenmiştir. Yine Anayasanın*

⁴⁷ Fevzi Demir, “Sendikalar Kuruluşu ve İşleyişi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi* 4 (2013): 24.

⁴⁸ Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku*, 44; Canbolat, 73-74; Doğan Yenisey, “İşkolunun Belirlenmesi”, 47. Yargıtay da verdiği kararlarında işkoluna göre sendikalaşma ilkesinin uluslararası sözleşmelere aykırı olmadığını belirtmektedir. Bu yönde bkz. Y22HD, 02.11.2015, E.2015/21519, K.2015/29700, www.lexpera.com.tr.

⁴⁹ AYM, *Zekayi Sağra Başvurusu*, Başvuru No:2018/9222, 12.07.2023, RG, 02.11.2023, S.32357.

⁵⁰ Y4HD, 27.11.2012, E.2011/12583, K.2012/18032, www.lexpera.com.tr.

90/son maddesine göre, "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır." hükmü çerçevesinde, Türkiye tarafından kabul edilip usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalardan, B.M. Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin 8. maddesinde B.M. Medeni ve Siyasi Sözleşmesinin 11. maddesinde sendikal haklardan herkesin yararlanacağı hususu düzenlenmiştir. Bu sözleşmelerde belirtilen "Herkes" kapsamına çiftçiler de dahildir. Dosyadaki bilgilere göre adı geçen sendika çiftçilerin haklarını koruyacak ve geliştirecektir. Bu da tipik bir ekonomik çıkar savunması ve dolayısıyla sendika konusu olabilecek bir faaliyettir." gerekçesiyle ilk derece mahkemesinin kararını onamıştır. Anayasa Mahkemesi, sendikanın hukuken kurulup kurulamayacağı tartışmasından ziyade, başvurucuya kesilen idari para cezasının kanunilik ilkesine uygun olup olmadığını araştırmıştır. Bununla birlikte, Anayasa Mahkemesi, verdiği kararın gerekçesinde meslek esasına göre sendika kurulamayacağını şu şekilde ifade etmiştir: "Bu kapsamda Yargıtay da içtihatlarını yeni Kanun'a göre revize ederek sendika kurma şartlarında meslek sendikacılığının değil işkolu sendikacılığının esas alınacağını altını çizmiştir."⁵¹

Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuru yoluyla önüne gelen bir diğer uyuşmazlıkta⁵² ise, başvurucu "Avukatlar Sendikası", e-Devlet sistemindeki sendika üyeliğinin "yalnızca işçilerin, ait oldukları işkolunda olmak kaydıyla işçi sendikasına üye olabilmeleri" şeklindeki düzenlemesinin, herkesin e-Devlet üzerinden sendika üyeliğine olanak sağlamak üzere yeniden yapılandırılması amacıyla idareye başvurmuş; ancak bu talebi zımnen reddedilmiştir. Daha sonra, Sendika zımnen reddedilen işlemin iptali ile sendika kurmak ve sendikaya üye olmak için çalışan olmanın yeterli olduğunu iddia ederek idare mahkemesinde dava açmıştır. Ankara 18. İdare Mahkemesi davanın reddine karar vermiş; Bölge İdare Mahkemesi de anılan kararı onamıştır. Anayasa Mahkemesi ise şu gerekçelerle başvurunun açıkça dayanaktan yoksun olması nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar vermiştir: "Avukatlar işçi ve işveren olmalarına göre ancak ilgili işkolunda yer alan sendikaya üye olabileceklerdir. Dolayısıyla avukatların sendika

⁵¹ AYM, *Zekayi Sağra Başvurusu*, § 31.

⁵² AYM, *Avukatlar Sendikası Başvurusu*, Başvuru No:2018/27450, 12.07.2023, RG, 17.05.2023, S.32193.

çatısı altında örgütlenebildikleri görülmektedir. O halde derece mahkemelerinin Anayasa ve ilgili mevzuat hükümlerini yorumlayarak, işkolu sendikacılığı kapsamı dışında kalan meslek sendikacılığına yönelik sınırlamaları usul ve yasaya uygun bulmasında Anayasa'nın 51. maddesinde yer alan sendika hakkına ilişkin güvenceleri gözetmediği söylenemeyecektir.”⁵³

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, 6356 sayılı Kanun'un sistematigi incelendiğinde, işkolu sendikacılığının esas alındığı rahatlıkla gözlemlenmektedir. Gerçekten de Kanun, sendikaların tüzüğünde sendikanın faaliyet göstereceği işkolunun belirlenmesi gerektiğini; sendikaların işkolunda faaliyette bulunabileceklerini; işçilerin sadece işyerinin girdiği işkolunda örgütlenen sendikaya üye olabileceklerini düzenlemektedir. İlâveten, Kanun'un 17. maddesinin 4. fıkrası gereği bir işyerinde yardımcı işleri yürüten işçiler de, işyerinin girdiği işkolundaki sendikaya üye olabilirler. Sendika üyeliğinin sona ermesi de benzer şekilde işkolu temel alınarak belirlenmiştir. Kanun'un 19. maddesinin 7. fıkrasına göre, bir işçi işyerinden ayrılıp, başka bir işkolunda yer alan işyerinde çalışmaya başlarsa, sendika üyeliği kendiliğinden sona erecektir. İşkolu, sendikaların toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespitinde de büyük önem taşımaktadır. Nitekim Kanun'un 41. maddesinin 1. fıkrasına göre, sendikaların toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin temelinde de işkolu yer almaktadır. Hatta sendikaların akdedeceği toplu iş sözleşmesi türü de (işyeri-işletme toplu iş sözleşmesi ya da grup toplu iş sözleşmesi) işkolunun ve işkolunun belirlenmesine dayanak teşkil eden işyeri-işletme ayırımının belirlenmesiyle tespit edilmektedir.⁵⁴

Görüleceği üzere, 6356 sayılı Kanun meslek veya işyeri esasına dayalı sendikal örgütlenmeyi açıkça yasaklamasa da, Kanun'un ruhuna sinmiş olan “işkolu” ilkesi, anılan bu tür sendikaların faaliyetini mümkün kılmamaktadır. Doktrinde yasağın şekli olarak kaldırılması ciddi şekilde eleştirilmekte, ilâveten, bu hususun Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 sayılı Sözleşmesi'yle uyumlu olmadığı ve dolayısıyla Anayasa m.90/5 hükmüyle çeliştiği de belirtilmektedir⁵⁵. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87

⁵³ AYM, *Avukatlar Sendikası Başvurusu*, § 20.

⁵⁴ Baycık, “İşkolunun Belirlenmesi”, 226.

⁵⁵ Başterzi, 122, 154; Baycık, “İşkolunun Belirlenmesi”, 214-217; Gaye Baycık, “Sendikal Örgütlenme Hakkı ve Örgütlenme Modeli”, içinde *10. Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi (İstanbul, 4-5 Kasım 2022)*, Ed. Gülsevil Alpagut ve Özge Yıldız Hakkakul (İstanbul: On İki Levha

sayılı Sözleşmesi'nin 2. maddesinde, çalışanların ve işverenlerin herhangi bir ayırım yapılmaksızın istedikleri kuruluşları kurmak ve bu kuruluşlara üye olmak hakkına sahip oldukları düzenlenmektedir. Diğer bir anlatımla, 87 sayılı Sözleşme, işçilere kuracakları ve/veya üye olacakları sendikalar konusunda bir sınırlama getirmemektedir⁵⁶.

İşkolları, 6356 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasında⁵⁷ belirtildiği üzere kanunla kurulmaktadır. Kanun, işkollarının sayısını 2821 sayılı Kanun'dan farklı olarak 28'den 20'ye düşürmüştür. Yine Kanun'a göre, "*Bir işkoluna giren işler, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.*" İşkolları Yönetmeliği'nin⁵⁸ 2. maddesine göre ise, her bir işkoluna giren işlerin neler olduğu, ekonomik faaliyetlerin sınıflandırılmasına ilişkin uluslararası norm ve standartlar göz önünde bulundurularak yapılmış ve bu amaçla da sınıflandırmada *NACE Rev 2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması* esas alınmıştır. *NACE Rev 2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması*, 2012 yılından itibaren esnaf ve ticaret sicil kayıtlarının tutulmasında, işyeri vergi numarasının, Sosyal Güvenlik Kurumu işyeri sicil numarasının belirlenmesinde ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre

Yayımları, 2024), 39-41; Astarlı, 27. Buna karşılık, doktrinde *Alpagut* tarafından belirtildiği üzere, bu tür sendikaların kurulmalarına engel bulunmadığı yönündeki görüş, bu yapıları bir dernek işlevi atfetmekten başka bir işe yaramayacaktır. Bu konuda bkz. Gülsevil Alpagut, "6356 Sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi", içinde *İş Hukukunda Güncel Sorunlar*: 3, Ed. Ali Güzel ve Deniz Ugan Çatalkaya (Ankara: Seçkin Yayınları, 2013), 122.

⁵⁶ Uluslararası Çalışma Örgütü de örgütlenme türüne sosyal tarafların karar vermesi gerektiğini belirtmektedir. Yine Uluslararası Çalışma Örgütü, ülkelerin tercih ettiği sendikal örgütlenme modeliyle sendika tekelinin mi yoksa sendika çokluğunun mu oluştuğunu sorgulamaktadır. Örgüte göre, burada önemli husus, tarafların özgür iradeleriyle bir seçim yapmalarıdır, daha açık bir anlatımla, yasanın doğrudan veya dolaylı dayatmasıyla değil, tarafların kendi seçimiyle sendika tekeli oluşturulabilir. Dolayısıyla, taraflar işkolu/işyeri/meslek esasına göre sendika kurulmasına kendileri karar vermeli; bu konuda bir sınırlama getirilmesi hali ise, sözleşmelere aykırılık oluşturmaktadır. Bu yönde bkz. ILO, International Labour Conference 81st Session, Freedom of Association and Collective Bargaining, 1994, p.91, 97, [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1994-81-4B\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1994-81-4B).pdf). Ayrıca bkz. Şebnem Kılıç, *Türk Hukukunda Grup Toplu İş Sözleşmeleri ve Çerçeve Sözleşmeler* (İstanbul: Beta Yayınları, 2019), 41.

⁵⁷ 6356 sayılı Kanun m. 4/1: "*İşkolları bu Kanuna ekli (1) sayılı cetvelde gösterilmiştir.*"

⁵⁸ RG, 19.12.2012, S.28502.

işyerinin tehlike sınıflarının tespitinde kullanılmaktadır⁵⁹. 6356 sayılı Kanun'un 41. maddesinin 7. fıkrasında sendika üyeliği, yetki tespiti, istatistiklerin düzenlemesi gibi oldukça önemli konularda Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarının esas alınacağı hüküm altına alınmıştır. Sosyal güvenlik sistemindeki kayıtlardan hareket edilmesi ise, sistemde kayıtlı bilgileri sendikal örgütlenme için de önemli hale getirmiştir⁶⁰. Bununla birlikte, İşkolları Yönetmeliği, işyeri tehlike sınıfları ve sosyal güvenlik sistemindeki işyeri kodları *NACE Rev 2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması*'na göre hazırlanmış olsa da, bu listelerin birebir aynı olmaması, uygulamada ciddi pek çok sorunun doğmasına yol açmaktadır⁶¹.

2. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi

Toplu iş sözleşmesi yapabilmek için toplu iş sözleşmesi ehliyetine ve yetkisine sahip olmak gereklidir. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, hukuken geçerli bir toplu iş sözleşmesine kimin taraf olabileceğini ifade etmektedir⁶². Bu bağlamda, toplu iş sözleşmesi ehliyeti, toplu iş sözleşmesi yetkisinden önce gelmektedir. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, doktrinde hak ehliyetinin toplu iş hukukundaki görünümü olarak nitelendirilse de, hak ehliyeti ile toplu iş sözleşmesi ehliyeti özdeş değildir. Nitekim hak ehliyetine herkes doğuştan sahip iken, toplu iş sözleşmesi ehliyeti Türk hukukunda sadece işçi sendikasına, işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene tanınmıştır⁶³. Toplu iş sözleşmesi ehliyetinin, toplu iş sözleşmesinin geçerliliği üzerinde doğrudan etkisi bulunmaktadır. Zira ehliyetsizlik, toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü sonucunu doğurmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, işçi tarafı açısından sadece işçi sendikalarına tanınmıştır. Bununla birlikte, toplu iş sözleşmesi ehliyeti, işkoluyla sınırlandırılmıştır. 6356 sayılı Kanun'un 3. maddesinde sendikaların kurulu

⁵⁹ Astarlı, 10; İrem Çelik, *Sendikal Örgütlenmede İşkolunun Belirlenmesi* (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2021), 19 vd.

⁶⁰ Doğan Yenisey, "İşkolunun Belirlenmesi", 59.

⁶¹ Bu konu hakkında kapsamlı bir inceleme ve eleştiri için bkz. Doğan Yenisey, "İşkolunun Belirlenmesi", 59; Astarlı, 11-16; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 45, dn.149; Başterzi, 67-71; Aydın Başbuğ, "Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi", *İş ve Hayat Dergisi*, Sayı No.4 (2016), 66-67.

⁶² Manfred Löwisch ve Volker Rieble, *Tarifvertragsgesetz* (München: Verlag Franz Vahlen, 2017), TVG § 2 Rn. 8; Engin, *Toplu İş Sözleşmesi*, 100.

⁶³ Başterzi, 67-71; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 45.

buldukları işkolunda faaliyette bulunabilecekleri düzenlenmektedir. Bu hüküm, sendikaların sadece işkolu esasına göre kurulmasını değil aynı zamanda toplu iş sözleşmesi ehliyetlerini de işkoluyla sınırlandırıldığını düzenlemektedir.

Sendika çokluğu ilkesinin benimsendiği Türk toplu iş hukukunda, aynı işkolunda birden fazla sendikanın kurulması mümkündür. 6356 sayılı Kanun'un 17. maddesinin 3. fıkrasına göre, “İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir.” Anılan hüküm uyarınca, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler dışında aynı işkolunda ve aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olunması yasaktır. Dolayısıyla, aynı işkolundaki sendikaların daha çok üye kaydetmek için bir yarışa girmeleri kaçınılmazdır. Bu durum, özellikle bir toplu iş sözleşmesi ünitesinde yer alan işçi topluluğunu kimin temsil edeceği noktasında büyük önem taşımaktadır. Zira toplu iş sözleşmesi yetkisi bakımından tek bir sendikanın yetkili olabileceği esası benimsenmiştir. İşte bu aşamada toplu iş sözleşmesini hangi işçi sendikasının bağtlayacağı, yani yetki tespiti sorunu doğmaktadır.

Yetkili işçi sendikasının tespiti sadece toplu sözleşme görüşmelerinde işçileri kimin temsil edeceğini değil, aynı zamanda toplu iş sözleşmesinin yapılmasını, toplu görüşmelerin sonuçsuz kalması durumunda grev kararının kim tarafından alınacağını da belirlemektedir.

Türk toplu iş hukukunda toplu iş sözleşmesine taraf olacak işçi sendikasının birtakım özel koşulları taşıması gerekmektedir. Bunun temel nedeni ise, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin gereklerinin tam anlamıyla yerine getirilebilmesi için işçi topluluğunun kolektif yararını kolektif iradeye dönüştürebilecek temsil gücünün aranmasıdır⁶⁴. Diğer bir anlatımla, toplu iş sözleşmesinin akdedilmesinde işçi topluluğunu işverene karşı temsil edecek güçlü bir yapının olması amaçlanmaktadır.

Bu bağlamda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası için iki şartın varlığını aramaktadır. Bunlardan ilki, sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışan

⁶⁴ Engin, *Toplu İş Sözleşmesi*, 103; Başterzi, 15.

işçilerin en az %1'nin bu sendikanın üyesi olmasıdır (işkolu barajı)⁶⁵. Toplu iş sözleşmesi akdedebilmek için işçi sendikasının sahip olması gereken ikinci koşul ise, işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının bu sendikanın üyesi olmasıdır. İşletmede ise çalışan işçi sayısının %40'nın bu sendikanın üyesi olması gerekmektedir (m.41/1). İşletme toplu iş sözleşmesinde işverenin aynı işkolunda yer alan işyerleri bütün olarak göz önüne alınıp %40 çoğunluk buna göre araştırılmaktadır⁶⁶. Bu noktada gözden kaçırılmaması gereken husus, Türk toplu iş hukukunda toplu iş sözleşmesi düzeyinin işyeri olduğudur. Kanun'un 34. maddesinin 2. fıkrasında, “*Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.*” şeklinde düzenleme yer almaktadır. Anılan madde metninde her ne kadar “işletme düzeyi” ifadesi kullanılmış olsa da, burada aslında kastedilen toplu sözleşmenin türünün işletme toplu iş sözleşmesi olduğudur. Diğer bir ifadeyle, işletme toplu iş sözleşmeleri de işyeri düzeyinde yapılmaktadır⁶⁷.

O halde bir işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi bağtlayabilmek için öncelikle ülke çapındaki %1 işkolu barajını geçmesi ve ardında da toplu sözleşme yapmak istediği ünitadaki çoğunluğu sağlaması gerekmektedir. Ancak, bu aşamaların her biri kendi içinde çeşitli uyumsuzlukları barındırmaktadır.

Öncelikle, yetki koşullarını taşıdığını düşünen işçi sendikası, toplu sözleşme yapmaya yetkili olduğunun tespiti amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na her zaman başvurabilir. Ancak, toplu iş sözleşmesi

⁶⁵ 2822 sayılı Kanun'da işkolu barajı %10 olarak belirlenmişti; ancak barajın yüksekliği işçi sendikalarının büyük tepkisiyle karşılaşınca bu oran 6356 sayılı Kanun döneminde ilk olarak %3'e düşürülmüştü. Daha sonra 10.09.2014 tarih ve 6552 sayılı Torba Yasayla %3 barajı 11.09.2014 tarihinden itibaren %1 olarak belirlenmiştir. Ancak, Kanun'un ek 1.maddesinde yüzde bir barajı, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmayan işçi sendikaları için %3 olarak uygulanır, hükmü yer almaktaydı. Buna karşın, Anayasa Mahkemesi, 14.05.2015 tarihli kararıyla anılan düzenlemeyi iptal etmiştir. Bkz. AYM, 14.05.2015, E.2014/177, K.2015/49, RG, 11.06.2015, S.29383. Dolayısıyla, işkolu barajı artık tüm işçi sendikaları için %1 olarak uygulanmaktadır.

⁶⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 1005.

⁶⁷ Canbolat, 104; Levent Akın, “İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme”, *Çimento İşveren Sendikası Dergisi* 27, Sayı No.1 (Ocak 2013), 48; Öner Eyrenci, “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, Özel Sayı (2014), 119-146.

süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir (m.35/4). Toplu iş sözleşmesinde teklik ilkesi gereğince, yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetki şartlarını başvuru tarihindeki duruma göre tespit etmektedir⁶⁸. Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan işçi bildirimlerini esas almaktadır. Öyle ki sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz (m.42/4).

Kanun'un 43. maddesinde ise, Bakanlığın yaptığı yetki tespitine karşı itiraz hakkı düzenlenmektedir. Buna göre, Bakanlığın tespitine karşı itirazın tespit yazısının alınmasından itibaren altı işgünlük hak düşürücü süre içinde yapılması gerekmektedir. Öte yandan, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz (m.43/2). İlâveten, yetki itirazı için açılan dava kesinleşinceye kadar yetki işlemleri durmaktadır (m.43/5).

Yetki tespitine itiraz davası, toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlamak için aşılması gereken bir engeldir. Bu sürecin uzaması, işçilerin toplu sözleşme hakkını gereği ve etkin şekilde kullanamamaları sonucunu doğurmaktadır. Bu amaçla Kanun'da bu davanın ne kadar sürmesi gerektiği düzenlenmektedir. Gerçekten de Kanun'un m.43/3 hükmüne göre, "*... bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması halinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.*" Kanun'da istinaf ve temyiz aşamalarının ne kadar süre devam edeceğine yönelik bir düzenleme yer alsa da, yetki itirazı davasının iş mahkemesinde ne kadar zamanda bitirilmesi gerektiği yönünde bir hüküm yer almamaktadır⁶⁹. Bununla beraber, Kanun'da öngörülen süreler temenni edici mahiyette olup, bu sürelerin uygulamada aşıldığı⁷⁰ ve yetki itirazı davalarının yıllarca sürdüğü bilinmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin bağitlanması sürecini uzatmaya yönelik kötü niyetli itirazların önlenmesi amacıyla Kanun'un 43. maddesinin 3. fıkrasında, "*İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması halinde itiraz incelenmeksizin reddedilir.*" hükmü yer almaktadır. Yargılamayı sürüncemede

⁶⁸ Bu yönde bkz. Y9HD, 05.06.2023, E.2023/9992, K.2023/8529, www.lexpera.com.tr.

⁶⁹ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 288.

⁷⁰ Göktaş ve Yılmaz, 909.

bırakmaya yönelik somut delillere dayanmayan itirazların mahkemece reddedilmesi gerekmektedir. Ancak, doktrinde haklı olarak belirtildiği üzere, soyut gerekçelerle yapılan ve esasen yargılamayı uzatmayı amaçlayan itirazlarda bile, bu tür bir saikin varlığını tespit etmek için yargılama yapılmalıdır⁷¹. İlaveten, anılan düzenlemede geçen “*itiraz incelenmeksizin reddedilir*” ibaresi “*itiraz, esasa girilmeksizin reddedilir*” şeklinde anlaşılmalıdır⁷². Yine aynı maddede, “*İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar.*” düzenlemesi yer almaktadır. Buna göre, işçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye yönelik itirazlarda ilk derece mahkemesi duruşma yapmadan karar vereceği gibi, duruşmasız olarak verilen karara karşı da istinaf ve temyiz yolu kapalıdır. Doktrinde hak arama özgürlüğü ve hukuki dinlenilme hakkı bakımından bu düzenlemenin oldukça dar yorumlanması gerektiği belirtilmekle birlikte, uygulamada anılan hükmün uygulanabilir nitelikte olmadığı, zira her uyuşmazlıkta itiraz sebepleri bakımından mutlaka tek tek inceleme yapılması gerektiği isabetli şekilde ifade edilmektedir⁷³.

Yetki itirazı davalarında, 6356 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce, sendikanın söz konusu işkolunda olmadığına dair itirazlar da yer almaktaydı. Yapılan işkolu itirazları yetki tespiti davalarında bekletici mesele yapıldığı için bu husus, davaların çok uzun sürmesine yol açmaktaydı⁷⁴. 6356 sayılı Kanun’un

⁷¹ Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku*, 371-372. Bu konuda ayrıca bkz. Y22HD, 26.06.2013, E.2013/16422, K.2013/15619, Gökteş ve Yılmaz, 907.

⁷² Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 285; Gökteş ve Yılmaz, 908; Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku*, 372; Gülsevil Alpagut, “6356 Sayılı Yasa’nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 9, Sayı No.35 (2012), 40; Ercüment Özkaraca, “Toplu İş İlişkileri”, içinde *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014*, ed. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2016), 307; Mustafa Alp ve Betül Erkanlı, “İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetki”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı No. Özel Sayı-Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan (2016), 81.

⁷³ Gökteş ve Yılmaz, 908; Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku*, 371.

⁷⁴ Bu konuda bkz. Gaye Burcu Yıldız, “Yetki Tespitine İtiraz Davalarında Bekletici Mesele”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, Sayı No.1-1 (Ocak-Şubat 2016), 518-519; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, “6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, Sayı No.1-1 (Ocak-Şubat 2016), 575-576.

5. maddesinde bu durumun önüne geçmek için yeni bir düzenleme öngörülmüştür. Buna göre, “Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz.” (m.5/2). Yine Kanun’a göre, işkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez⁷⁵. Yetki tespiti başvurusundan önce işkolu tespit talebinde bulunulması durumunda da, bu husus yetki tespitinde bekletici mesele sayılmayacaktır⁷⁶.

Öte yandan, yetki tespitine ilişkin itirazlar, Kanun’un aradığı gerekli sayısal çoğunluğun sağlanamadığı veya yanlış olduğu yönünde olabileceği⁷⁷ gibi işletme niteliğine, istatistiğe, muvazaalı işçi alımı/nakline⁷⁸, alt işverenlik

⁷⁵ Doktrinde *Başterzi*’ye göre, bu durum esasen ehliyetle ilgili bir meseledir. Kanun’un anılan hükmü, sendika çoğunluğunu sağlayıp yetki alan bir sendikanın, toplu iş sözleşmesi ehliyeti olmadığı halde toplu sözleşme bağtlayabilmesi sonucunu doğurmaktadır. Dolayısıyla yazara göre, Kanun’un m.5/2 hükmü Anayasa’nın sendika özgürlüğünü düzenleyen 51. maddesi ile toplu iş sözleşmesi özerkliğinin temelini oluşturan 53. maddesine aykırıdır. Yine yazara göre, işkolu tespit talebi yetki başvurusundan önce yapılmışsa, m.5/2 hükmünün dar yorumlanması ve bu tür işkolu uyumsuzluklarının bekletici mesele sayılması gerekmektedir. Bu yönde bkz. *Başterzi*, 182-183.

⁷⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin bir kararına göre de, “... kanun koyucu herhangi bir istisna öngörmeksizin mutlak emredici bir şekilde işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz.” Bu yönde bkz. Y9HD, 18.05.2022, E.2022/5139, K.2022/6281, www.lexpera.com.tr.

⁷⁷ Y9HD, 11.05.2022, E.2022/5259, K.2022/5837, www.lexpera.com.tr.

⁷⁸ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin bir kararına göre, “Dosya içeriğinden, başvuru tarihinden kısa süre önce olmak üzere, 2014 yılı Temmuz ayında 330 yeni işçi alımı yapıldığı anlaşılmaktadır. Davalı işveren, işe yeni alınan işçilerin gerçek ihtiyaca dayalı olduğunu ve işletmesel karar doğrultusunda alımların yapıldığını savunmaktadır... Ayrıntılı şekilde açıklanan bütün bu maddi ve hukuki olgular karşısında, yetki başvuru tarihinden kısa süre önce işe alınan 330 işçinin, işveren tarafından gerçek ihtiyaca dayanmayan şekilde işe alındığı açıktır. Bu durumda, işverenin, davacı sendikanın çoğunluğunu engellemek için iş sözleşmesi yapma hakkını kötüye kullandığı ve bu itibarla söz konusu 330 işçinin toplam işçi sayısının hesabında nazara alınmayacağı tartışmasızdır. Hal böyle olunca, davacı sendikanın, ve ... A.Ş. işyerinde 03.09.2014 başvuru tarihi itibarıyla toplu iş sözleşmesi yapmak için gerekli çoğunluğa sahip olduğu anlaşılmakla...” Bu yönde bkz. Y22HD, 05.06.2017, E.2017/34731, K.2017/13394, Göktaş ve Yılmaz, 892-893. Ayrıca bkz. Y9HD, 12.01.2022, E.2021/12369, K.2022/232, www.lexpera.com.tr.

uygulamalarına⁷⁹, işe iade davasının bekletici mesele sayılması gerektiğine⁸⁰ veya davanın yetkisiz mahkemede açıldığına vb. ilişkin itirazlar şeklinde de gündeme gelebilir⁸¹. Uygulamada en sık karşılaşılan itirazların başında ise, işletme toplu iş sözleşmesine yönelik itirazlar gelmektedir. Öncelikle üzerinde durulması gereken mesele, işletme toplu iş sözleşmesi yapılması sürecinde işkolu itirazının ileri sürülmesi durumunda, bu itirazın bekletici neden yapıлып yapılmayacağıdır. 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 2. fıkrasına göre, “*Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.*” Anılan düzenleme uyarınca, işverene ait aynı işkolunda birden fazla işyeri olması durumunda, yapılacak toplu iş sözleşmesinin türünün işletme toplu iş sözleşmesi olması gerekmektedir⁸². Ancak, bu husus uygulamada işverenlerin yetki tespitine karşı açılan davalarda sıklıkla ileri sürdükleri bir itiraz nedeni olarak gözlemlenmektedir. Burada tartışma yaratan temel sorunlarından biri (işkolu itirazı niteliği taşımaksızın) işletme niteliğine yapılan itiraz⁸³, bir diğeri ise Kanun'un 5.

⁷⁹ Örneğin bkz. Y9HD, 18.09.2023, E.2023/14428, K.2023/12247; Y22HD, 22.05.2013, E.2013/7795, K.2013/11969, www.lexpera.com.tr.

⁸⁰ Yargıtay işyerinde yetki tespit başvurusundan önce işten çıkarılan işçilerin açtıkları işe iade davalarının sonucunun beklenmesi gerektiğine karar vermektedir. Ancak, yüksek mahkeme güncel kararlarında işe iade davalarının sonucunun bekletici mesele yapılması yönündeki talebin sadece işçi sendikası tarafından ileri sürülebileceğine karar vermektedir. Gerçekten de Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir kararına göre, “... işçi sendikasının işe iade davası açan işçilerin yetki tespitinde dikkate alınması itirazını ileri sürmesi durumunda söz konusu işçilerin yetki tespitinde dikkate alınması gerektiğinin...” Bu yönde bkz. Y9HD, 18.05.2023, E.2023/9535, K.2023/7451, Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 1007, dn.151.

⁸¹ Yukarıda anılan itiraz konuları dışında, davanın ihbar zorunluluğuna dair itirazlar da gündeme gelebilir. Bu konuda bkz. Alpagut, “Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, 188-190; Sur, 308-318; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 1021-1022; Şahlanan, 389-395; İpek Kocagil Ersoy, *Avrupa Birliği İlkeleri Işığında Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi* (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2019), 284-301.

⁸² Göktaş ve Yılmaz, 897; Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku*, 298; Astarlı, 156; Canbolat, 127.

⁸³ Örneğin Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin bir kararına göre, “*Davacı vekili tarafından, yetki tespitine, müvekkiline ait tek bir işyeri olduğu ve üç farklı birimin farklı işyerleri sayılarak işletme niteliği kabulünün hatalı olduğu gerekçesiyle itiraz edilmiştir. Mahkemece, somut olayda davacıya ait birimler işletme kabul edilerek dava reddedilmiş ise de, yapılan araştırma eksik ve hüküm kurmaya yeterli bulunmamaktadır. İnceleme konusu davada, davacı işverene ait farklı yerde bulunan birimlerin, tek bir işyeri niteliğinde olup olmadığının duraksamaya yer vermeyecek*

maddesinin 2. fıkrasında yer alan işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davaların, yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacağı kuralının işletme toplu iş sözleşmesi için de geçerli olup olmadığıdır. Doktrinde bu sorunun kaynağı olarak Kanunun 5. maddesinin 2. fıkrası ile 34. maddesi arasında bağlantının kurulmaması gösterilmektedir⁸⁴. Kanunun 34. maddesinin 4. fıkrasına göre, işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede tarafından görülür. Bununla birlikte, yapılacak toplu iş sözleşmesinin işletme toplu iş sözleşmesi olması halinde yetki tespitine itiraz davasında görevli mahkeme, Kanun'un 79. maddesine göre belirlenmektedir. Buna göre işletme toplu iş sözleşmesi yetkisine itirazda yetkili mahkeme, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesidir. Doktrindeki bir görüşe göre, işletme niteliğinin ileri sürüldüğü itirazlarda, yetki tespitine itirazı inceleyen mahkeme aynı zamanda işletme niteliğini de belirlemeye yetkiliyse, işletme niteliğine ilişkin uyuşmazlığın “ön mesele” olarak incelemesi; işletme niteliğini incelemeye yetkili olmaması durumunda ise bu hususu “bekletici mesele” yapması gerekmektedir. Yine bu görüşe göre, Kanun'un m.5/2 hükmünün işyeri düzeyinde yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlaması haliyle sınırlı olarak değerlendirmek gerekir⁸⁵. Diğer bir anlatımla, işletme toplu iş sözleşmelerinin kamu düzeninden olduğu dikkate alınarak, işkolu itirazı bekletici mesele yapılmalıdır⁸⁶.

Buna karşılık doktrinde işkolu itirazlarının yetki tespitinde bekletici mesele yapılmaması gerektiği savunulmaktadır. Bu görüşü savunan yazarların

*şekilde belirlenmesi gerekmektedir.” Bu yönde bkz. Y22HD, 18.04.2016, E.2016/8542, K.2016/11125, www.lexpera.com.tr. Bu konuda bkz. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Toplu İş İlişkileri”, içinde *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2021*, ed. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2022), 436-441. Ayrıca bkz. Y9HD, 15.04.2021, E.2021/2462, K.2021/8167, Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Değerlendirme”, 436, dn.289.*

⁸⁴ Astarlı, 164; Canbolat, 141-142; Şahlanan, 392; Alpagut, “6356 Sayılı Yasa”, 31.

⁸⁵ Başterzi, 190; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 392.

⁸⁶ Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İşletme Toplu İş Sözleşmesi”, 583; Baycık, “İşkolunun Belirlenmesi”, 227; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 249; Ali Güzel, “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, içinde *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013*, ed. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (İstanbul: Elma Basım Yayın ve İletişim Hizmetleri, 2015), 382-383.

temel çıkış noktası, işkolu itirazlarıyla toplu iş sözleşmesi yetki sürecinin gereksiz ve kötü niyetli şekilde uzamasının önüne geçmektir. Zira bu görüşe göre, işyerinin girdiği işkolu, Kanun'un 5. maddesindeki prosedür işletilmediği sürece sosyal güvenlik kayıtlarından hareketle belirlenmektedir. Yine Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasına göre, işyerinin girdiği işkolunun değişmesi yetki başvurusunda dikkat alınmamalı, işkolu değişmemişçesine yetki süreci tamamlanmalıdır. Nitekim Kanun'un m.5/2 hükmünde toplu iş sözleşmesinin türüne göre de bir ayırım veya sınırlandırma yapılmamıştır. Dolayısıyla işkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilememektedir⁸⁷. Ayrıca, yetki işlemlerinde Kanun gereği Bakanlığa başvurulduğu tarihteki kayıtlar temel alınarak belirleme yapılmaktadır. Dolayısıyla Kanun'un m.5/2 hükmünü sadece işyeri toplu iş sözleşmesiyle sınırlandırmak yerinde değildir⁸⁸. Kanımızca, işkolu tespit talebi veya buna ilişkin itirazların, işletme toplu iş sözleşmesi yetkisinde bekletici mesele olarak değerlendirilmemesi, kanun sistematığı açısından çeşitli sorunları içinde barındırır da, daha isabetli bir çözüm olarak gözükmektedir. Bu noktada toplu iş sözleşmesi yetki sürecinin kötü niyetli şekilde uzamasının ve işçilerin toplu sözleşme hakkından etkin şekilde yararlanamamasının önüne geçilmesi saikinden hareket edilmelidir⁸⁹. Ayrıca, işçilerin uzun yıllar toplu sözleşme bağlanmaması için yetki itirazının sonuçlanmasını beklememeleri başlangıç noktası kabul edilerek, Kanun'un birbiriyle ilintili hükümleri

⁸⁷ Doğan Yenisey, "İşkolunun Belirlenmesi", 62-63; Canbolat, 142-143; Yıldız, 524-525; Göktaş ve Yılmaz, 899; Seracettin Göktaş ve Gökhan Yılmaz, "Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyeri ve İşletme Kavramları ile İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesine İlişkin Bir Değerlendirme", *Yıldırım Beyazıt Hukuk Fakültesi Dergisi-Prof. Dr. Fatih Uşan'a Dekanlıkta 10.Yıl Anısına Teşekkür Armağanı* 7, Sayı No: 2 (2022), 1184.

⁸⁸ Astarlı, 162-163; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 1023;ERCÜMENT ÖZKARACA, "Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesi", *Tekstil İşveren Dergisi-Hukuk*, Sayı No:144 (Ağustos 2022), 7; ÖZKARACA, "Değerlendirme", 275; HALUK HADİ SÜMER, "Toplu İş İlişkileri", içinde *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016*, ed. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2018), 676-677; FATMA BURCU SAVAŞ KUTSAL, "Toplu İş İlişkileri", içinde *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020*, ed. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2022), 465-466.

⁸⁹ Doktrinde Kanun'un m.34/4 hükmünün çıkarılmasının daha isabetli olacağı yönünde görüş için bkz. Alpagut, "6356 Sayılı Yasa", 31.

arasında bağlantı kurulması ve geçmiş tecrübelerden hareketle yeni bir düzenleme yapılması uygun bir çözüm olarak görünmektedir.

Yargıtay da son yıllarda verdiği kararlarda, işletme niteliğine ilişkin itirazlarda, işkoluna dair itirazları bekletici neden olarak saymamaktadır⁹⁰. Gerçekten de yüksek mahkemeye göre, “*İnceleme konusu davada, işverenin, farklı işkolunda yer alan işyerinin de yetki tespitinde nazara alınması gerektiği iddiası, esas itibarıyla itiraz konusu işyeri bakımından işkolu itirazı niteliğindedir. Yukarıda belirtilen açık düzenleme gereği, bu itiraz mevcut yetki uyuşmazlığında ileri sürülemez ve bu konuda bir işkolu tespit kararı verilse dahi ancak bir sonraki dönem için geçerli olabilir. Diğer taraftan, hukuk devleti kavramı çerçevesinde hukuki belirlilik ve hukuki öngörülebilirlik ilkeleri nazara alındığında, uyuşmazlığın yetki tespiti için başvuru tarihindeki hukuki duruma göre değerlendirilmesi gerektiği de tartışmasız olup bu anlamda olmak üzere başvuru tarihi itibarıyla farklı işkollarında yer alan birim yahut işyerlerinin ... bir işyeri yahut işletme niteliğinde kabul edilmesi mümkün değildir. Nitekim işçi sendikasının, Bakanlık kayıtlarına güvenerek örgütlenme faaliyetini yürüttüğü ve çoğunluk tespitine dair talepte bulunduğu gözetildiğinde, yetki tespit başvuru tarihinden sonra ileri sürülen işkolu itirazının dikkate alınması yukarıda belirtilen ilkelere aykırılık teşkil edecektir. Bu itibarla davacı işverenin farklı işkolunda yer alan (...) sicil numaralı işyerinin de yetki tespitinin kapsamına dâhil edilmesi gerektiğine dair itirazı dikkate alınamayacaktır.*”⁹¹

⁹⁰ Bu noktada dikkat çekmek istediğimiz bir başka husus, yüksek mahkemenin, işyeri-bağlı yer veya işletme ilişkisi bağlamındaki itirazlarda, bu itirazların dinlenmesini uyuşmazlık konusu yerlerin aynı işkolunda olması gerektiğine bağlamasıdır. Daha açık bir anlatımla, Yargıtay, işyeri-bağlı yer hususuna dair itirazlarda, itiraz konusu birimler farklı işkolundaysa, bu itirazların dinlenmeyeceğine karar vermektedir. Buna karşılık, bu birimler aynı işkolundaysa, işyeri ve işyerine bağlı yer meselesi incelenmektedir. Bu yönde bkz. Y9HD, 21.10.2021, E.2021/10449, K.2021/14734, Gökteş ve Yılmaz, 902. Kararın değerlendirilmesi ve bu yaklaşımın isabetli olmadığı yönündeki görüş için bkz. Özkaraca, “Bağlı Yer”, 5-7. Yazar, isabetli bir biçimde bağlı yerler açısından Kanun’un m.5/2 hükmünü uygulanabilir bulmamaktadır. Yine yazara göre, bağlı yerin işkolu söz konusu olmayıp sadece bir işyerinin girdiği işkolundan söz edilebilir. Yüksek mahkemenin, amaçta birlik, yönetimde birlik, coğrafi yakınlık dışında, kayıtlarda aynı işkolunda örgütlenme unsurunu aramasının yasal dayanağı bulunmamaktadır.

⁹¹ Y9HD, 21.09.2023, E.2023/14246, K.2023/12535, Gökteş ve Yılmaz, 899. Bu yönde ayrıca bkz. Y9HD, 14.01.2021, E.2020/8682, K.2021/907, www.lexpera.com.tr.

Yine yetki itirazı davalarında sıklıkla karşılaşılan ve yargılamanın uzun yıllar sürüncemede kalmasına yol açan bir itiraz ise, davanın yetkisiz mahkemede açıldığına yönelik yetkisizlik itirazlarıdır. Uygulamada bu tür itirazların işverenler ve hatta diğer rakip sendikalar tarafından ileri sürüldüğü görülmektedir. Olumlu ve olumsuz yetki tespitine itiraz davalarında yetkili mahkeme 6356 sayılı Kanun'un 79. maddesine göre belirlenmektedir. Buna göre, işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün olduğu yerdeki iş mahkemesi; işletme toplu iş sözleşmeleri için işletme merkezinin bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün olduğu yerdeki iş mahkemesi yetkilidir. Aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bulunduğu ildeki; birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için Ankara iş mahkemesi yetkilidir. Yetki tespitine itiraz davasında yetki kuralı kamu düzenine ilişkin sayılmakta olup, kesin niteliktedir⁹².

Yetki tespitine itiraz davalarının özellikle kötü niyetli bir şekilde yetkisiz mahkemede açılarak sonrasında yetkiye yapılan itirazların önüne geçmek için duruşma yapılmaksızın dosya üzerinden yetkisizlik kararı verilip verilemeyeceği tartışılmaktadır⁹³. Öncelikle belirtelim ki, Yargıtay duruşma açılmaksızın dosya üzerinden yetkisizlik kararı verilemeyeceğine, bu

⁹² Şahlanan, Toplu İş Hukuku, 386-387. Bu yönde bkz. Y22HD, 06.02.2017, E.2017/1045, K.2017/1097, www.lexpera.com.tr.

⁹³ Bu konuda kapsamlı bir tartışma için bkz. *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2021 Toplantısı*'nda yer alan Doç. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu tarafından sunulan "Toplu İş İlişkileri" Tebliği'nin Tartışma Bölümü, 490-496. Bu kısımda, Av. İbrahim Tavan tarafından yöneltilen soruya, ilk olarak Prof. Dr. Ercüment Özkaraca, Yargıtay içtihadının bu duruma cevaz vermediğini belirterek cevap vermektedir. Buna karşılık, Ankara 7. İş Mahkemesi Hakimi Mehmet Güven, tensiple yetkisizlik kararı verilebilmesinin HMK'ya uygun olduğunu dile getirmektedir. Ardından Av. İrfan Taşkın, Bakanlığın 2021 yılından itibaren işverenlere gönderdiği yetki belgelerinde görevli makamın neresini olduğunu belirttiğini; buna rağmen işverenlerin yetkisiz mahkemede dava açması durumunda dosya üzerinden yetkisizlik kararı verilmesinin yerinde olacağını ifade etmektedir. Daha sonra tebliği sahibi Bozkurt Gümrükçüoğlu, ön inceleme duruşmasında kesin yetkinin değerlendirilmesi gerektiğini; bununla birlikte görevli makamın yazılı olarak bildirildiği durumlarda dosya üzerinden de karar verilmesinin mümkün olabileceğini - çekincelerini de açıklayarak- ileri sürmektedir.

durumun hukuki dinlenilme hakkına aykırılık teşkil edeceğine hükmetmektedir⁹⁴. Mutlaka icra edilmesi gereken ön inceleme aşaması 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu⁹⁵ m.137 vd. maddelerinde düzenlenmektedir. HMK m.138'e göre, "*Mahkeme, öncelikle dava şartları ve ilk itirazlar hakkında dosya üzerinden karar verir; gerektiği takdirde kararını vermeden önce, bu konuda tarafları ön inceleme duruşmasında dinleyebilir.*" Yine HMK m.140/1'e göre, "*Hakim, ön inceleme duruşmasında, dava şartları ve ilk itirazlar hakkında karar verebilmek için gerekli görürse tarafları dinler...*" Ön inceleme evresinde, mahkeme hakimi tarafından ilk olarak dava şartlarının yerine getirilip getirilmediği incelenmekte; bu aşamada herhangi bir eksiklik mevcut değilse, ileri sürülen ilk itirazların incelenmesine geçilmektedir⁹⁶. Hakimin ihtiyaç duyması/gerekli görmesi hali dışında, dava şartları ve ilk itirazlara yönelik inceleme, dosya üzerinden yapılmaktadır⁹⁷. Dolayısıyla, ön incelemenin mutlaka duruşmalı yapılmasına gerek yoktur. Ön inceleme kurumunun getirilmesinin amacı, Kanun'un genel gerekçesinde tam hazırlık yapılmadan tahkikat aşamasına geçilmemesi olarak ifade edilmektedir⁹⁸.

Buradan hareketle, kanımızca yetkiye ilişkin itirazları, uzmanlaşmış bir iş mahkemesi hakimi mutlaka ön inceleme aşamasında karara bağlanmalıdır. Burada haklı olarak ileri sürülen endişe, toplu iş sözleşmesinin türünün işyeri veya işletme olduğuna yönelik itirazlarda, yargılamanın hemen başında bu

⁹⁴ Gökteş ve Yılmaz, 891. Bu konuda bkz. Y9HD, 01.12.2015, E.2015/32899, K.2015/33997. Anılan karara göre, "*Toplu iş uyuşmazlıklarında yetki kamu düzenine aittir. Özellikle yetki tespitine itiraz davalarında, yetkinin işyeri veya işletme düzeyinde olup olmayacağı tartışma konusu olacağı ve buna göre de görevli makamın belirlenmesi de gerekip, yetkili mahkeme buna göre belirleneceğinden, araştırma yapılmadan, taraflar dinlenmeden dosya üzerine karar verilmesi mümkün görülmemektedir. 6100 sayılı HMK. 138. maddesi ile dosya üzerine dava şartı olan yetki için karar verilmesini olanaklı kılarsa da, madde devamında gerektiği takdirde bu konuda tarafların dinlenebileceği açıkça belirtilmiştir. Yetki tespitine itiraz davalarında yukarıda açıklandığı üzere gereklilik vardır. Bu gereklilik, yasal düzenlemenin gereği olduğu gibi açıklama ve ispat hakkını da ilgilendirdiğinden hukuki dinlenilme hakkının da ihlaline neden olacaktır.*" Bu konuda bkz. Gökteş ve Yılmaz, 891, dn.955.

⁹⁵ RG, 04.02.2011, S.27836.

⁹⁶ Süha Tanrıver, *Medeni Usul Hukuku Cilt I* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2024), 774.

⁹⁷ Tanrıver, *Cilt I*, 774.

⁹⁸ Bu konuda bkz. <https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d23/c089/tbmm23089050ss0393.pdf>.

hususun tespiti kolay olamayacağıdır⁹⁹. Dolayısıyla, ön incelemenin duruşmalı olarak yapılması ve tarafların dinlenmesi isabetli olacaktır. Hakim, ön inceleme aşamasını duruşmalı olarak yaptığında mutlaka bir ön inceleme tutanağı hazırlamalı ve yapılan tüm işlem ve beyanları tutanağa özenle geçmelidir. Tahkikat daha sonra bu tutanak esas alınmak suretiyle yürütülmektedir¹⁰⁰. Hakim, ön inceleme duruşmasında tarafları dinleyerek yetki itirazlarını kesin olarak karar bağlamalıdır. Her ne kadar buradaki yetki bir dava şartı olsa da, kanımızca yargılamaların uzamaması adına, ön inceleme aşamasında kesin olarak karara bağlanan yetki itirazları, daha sonra ileri sürülemezdir. Ancak bu noktada en isabetli çözüm, yapılacak bir kanun değişikliğiyle karmaşık ve farklılıklar içeren yetki kurallarının sadeleştirilmesidir.

Toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin itirazlarda en sık karşılaşılan uyumsuzlıklardan bir diğerini ise istatistiğe itiraz oluşturmaktadır. İlk olarak, işkolu barajına ilişkin düzenlemeleri yakından inceleyecek olursak. Kanun'un 41. maddesinin 5. fıkrasına göre, sendikanın bir işkolunda çalışan işçilerin en az %1'ni üye kaydedip kaydetmediği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca her yıl Ocak ve Temmuz aylarında Resmi Gazete'de yayımlanan istatistiklerde belirlenmektedir. Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan işçi bildirimlerini esas almaktadır¹⁰¹. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer almaktadır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilememektedir. Diğer bir deyişle, yetki başvurusunda bulunduğu tarihteki istatistik, yetki tespiti için esas alınmaktadır.

Kanun'da istatistiğe itiraz hususu da düzenlenmektedir. Buna göre, yayımından itibaren on beş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir. Diğer bir anlatımla, yayımlanan istatistiğe itiraz edilmesi durumunda, itiraz sonuçlanana kadar istatistiğin kesinleşmediği kabul edilmektedir. Ancak bu noktada belirlenmesi gereken husus, istatistiğin kesinleşmemesinin sadece

⁹⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Değerlendirme", 496.

¹⁰⁰ Adem Albayrak, "Hukuk Yargılamasında Ön İnceleme", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Sayı No.41 (2021), 525.

¹⁰¹ Bkz. Y9HD, 23.11.2023, E.2023/17357, K.2023/17840, Göktaş ve Yılmaz, 761-762.

itiraz eden sendika bakımından mı yoksa o işkolunda kurulu tüm sendikalar açısından da mı söz konusu olacağıdır. Uygulamada Bakanlığın sadece itiraz eden sendika açısından istatistiği uygulamadığı ve fakat diğer sendikalara itiraz edilen istatistiğe göre işlem yapıldığının gözlemlendiği belirtilmektedir¹⁰². Buna karşılık, istatistiğe itiraz edilmesi, o işkolundaki işçi sayılarına doğrudan etki edeceği ve hatta işkolu barajını dahi bazı sendikalar açısından değiştirebileceği için o işkolunda kurulu tüm sendikalar açısından istatistiğin kesinleşmediği kabul edilmelidir¹⁰³. Yeni istatistiğin yayımlanmasıyla birlikte, bu istatistiğe dava açılmış olsa bile, bir önceki istatistik kendiliğinden dikkate alınmayıp, mutlaka itiraz prosedürünün sonuçlanması beklenmelidir¹⁰⁴. Öyle ki yüksek mahkeme, dava konusu istatistikten daha önce yayımlanan istatistiğe de dava açılmış olması durumunda önceki istatistiğe ilişkin davanın bekletici mesele yapılması gerektiğine karar vermiştir. Gerçekten de anılan karara göre, “*Somut uyuşmazlıkta, 29.07.2015 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan 6356 sayılı Kanun gereğince işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2015 Temmuz ayı istatistiklerine göre, davacı sendikanın üye sayısının 2.523 ve üye yüzdesinin ise %0,25 olduğu anlaşılmaktadır. Davacı vekili, yayımlanan daha önceki istatistiklere de itiraz edildiğini ve buna ilişkin davaların derdest olduğunu da ifade etmiştir. Dosya içeriğine göre de, daha önceki istatistiklere de itiraz edildiği ve henüz buna ilişkin davaların kesin hükümle karara bağlanmadığı anlaşılmaktadır. Dava konusu istatistiğe karşı itirazların değerlendirilebilmesi için, önceki istatistiklerin kesinleşmesi gerekir. Mahkemece, kesinleşen istatistikler esas alınarak sonraki dönemde davacı sendikanın üye sayısındaki değişiklikler tespit edilmeli ve bu suretle üye sayısı, toplam işçi sayısı ve buna bağlı olarak yüzdeler oranlar*

¹⁰² Gülsevil Alpagut ve Mert Namlı, “İşkolu Barajının Toplu Sözleşme Hakkı Karşısında Değerlendirilmesi ve İstatistiklere İtirazın Yetki Başvurusuna Etkisi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi* 1 (2022), 80-81.

¹⁰³ Alpagut ve Namlı, 80-81.

¹⁰⁴ Özkaraca, “Değerlendirme”, 269. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin bir kararına göre de, “*Bu açıklamalara göre somut olayda yetki başvuru tarihi itibarıyla yayımlanan son istatistik olan 30.07.2021 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 2021 Temmuz ayı istatistiklerinin esas alınması gerekmekte ise de yüzde bir işkolu barajını aşamayan davacı Sendika tarafından anılan istatistiklere karşı itiraz edildiği ve yargılamanın hâlen derdest olduğu anlaşılmaktadır. Bu itibarla istatistiklere itiraz istemine ilişkin dava bekletici mesele yapılmalı, kararın kesinleşmesi beklenmeli ve oluşacak sonuca göre değerlendirme yapılmalıdır.*” Bu yönde bkz. Y9HD, 22.12.2022, E.2022/16919, K.2022/17791, www.lexpera.com.tr.

*belirlenmelidir. Bu itibarla, mahkemece önceki istatistiklere itiraz davalarının neticesi beklenilmeli ve kesinleşen istatistikler esas alınmak suretiyle sonuca gidilmeli...*¹⁰⁵

İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde dava sadece Ankara İş Mahkemesi'nde açılabilir. İşkolu istatistiklerine itiraz davasının kim tarafından açılabileceği Kanun'da düzenlenmemektedir. Bununla birlikte, bu davanın hukuki menfaati etkilenen işçi sendikaları, işveren sendikaları ve sendika üyesi olmayan işverenlerin açabileceği belirtilmektedir. Bu dava Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına karşı açılmaktadır. İlâveten, dava açan sendika, kendi üye sayısına ve işkolundaki toplam işçi sayısına itiraz ediyorsa, davanın itiraza konu işkolundaki tüm sendikalara da ihbar edilmesi gerekmektedir¹⁰⁶. Mahkeme bu itirazı on beş gün içinde sonuçlandırmalıdır. Mahkemece verilen karar hakkında, ilgililerce veya Bakanlıkça istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması halinde Yargıtay, temyiz talebini bir ay içinde kesin olarak karara bağlar (m.41/6).

6356 sayılı Kanun'da her ne kadar istatistiğe itiraz davasının kısa bir süre içinde sonuçlandırılması gerektiği belirtilse de, bu süre temenni edici niteliktedir. Gerçekten de, uygulamada bu süreler riayet edilmediği ve yargılamaların çok uzun sürdüğü bilinmektedir. Örneğin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin önüne gelen bir olayda, 15 No'lu taşımacılık işkolunda örgütlü bir sendikanın 2013 yılının Ocak ayında yayımlanan istatistiklere itiraz ettiği bir davanın 2022 yılında hala derdest olduğu gözlemlenmektedir¹⁰⁷. İstatistiğin kesinleşmemiş olması, sendikanın yetki almasını yıllarca geciktirmekte ve dolayısıyla bu durum işçilerin toplu sözleşme hakkından mahrum kalmasına yol açmaktadır. Bu sorunun ilk etapta çözümü olarak yargılamalar sırasında tarafların ihtiyati tedbir talep ettiği görülmektedir. İlâveten, doktrinde de istatistiğe itiraz davalarında “*uyuşmazlığın esasını çözecek şekilde ihtiyati tedbir*” verilebileceği hususu üzerinde durulmaktadır¹⁰⁸.

¹⁰⁵ Y22HD, 08.03.2018, E.2018/1924, K.2018/6268, www.lexpera.com.tr.

¹⁰⁶ Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Değerlendirme”, 421; Gökaş ve Yılmaz, 735.

¹⁰⁷ Y9HD, 22.12.2022, E.2022/16919, K.2022/17791, www.lexpera.com.tr. Benzer yönde bkz. Y9HD, 25.02.2021, E.2021/614, K.2021/4941 ve kararın değerlendirilmesi için bkz. Alpagut ve Namlı, 82; Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Değerlendirme”, 412-419. Başkaca örnekler için bkz. Alpagut, “Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, 184.

¹⁰⁸ Alpagut ve Namlı, 85-89.

Geçici hukuki koruma tedbirlerinden biri olan “ihtiyati tedbir”, dava açılmadan önce veya dava sırasında, mahkeme tarafından kesin hükme ulaşılmaya kadar geçen sürede çekişmeli hak veya şeyin korunmasını ya da olası bir tehlike veya zararın bertaraf edilmesini amaçlayan geçici nitelikteki acil bir hukuki korumadır¹⁰⁹. İhtiyati tedbirin hangi şartlar altında verilebileceği HMK m.389/1’de düzenlenmektedir. Buna göre, “*Mevcut durumda meydana gelebilecek bir değişme nedeniyle hakkın elde edilmesinin önemli ölçüde zorlaşacağından ya da tamamen imkânsız hâle geleceğinden veya gecikme sebebiyle bir sakıncanın yahut ciddi bir zararın doğacağından endişe edilmesi hâllerinde, uyuşmazlık konusu hakkında ihtiyati tedbir kararı verilebilir.*” İhtiyati tedbire karar verilmesi için mutlaka bir zararın veya tehlikenin doğmuş olması aranmaz. Dava konusu hak veya şey bakımından zararın veya tehlikenin gerçekleşme olasılığının varlığı yeterlidir¹¹⁰. İhtiyati tedbir yargılamasının temel özelliklerinden birini de, ihtiyati tedbir talep eden tarafın ihtiyati tedbir sebebini ve davanın esası yönünden haklılığını tam ispat yöntemiyle değil, yaklaşık ispatla kanıtlaması oluşturmaktadır (m.390/3). Burada ispat ölçüsü düşürülmekle birlikte, ihtiyati tedbir talep eden yan, hala iddiasını ispat etmelidir. İhtiyati tedbir talep taraf, ihtiyati tedbir talebini ve davanın esasına ilişkin haklılığını kuvvetle muhtemel gösterebiliyorsa, hakim ihtiyati tedbire karar vermelidir¹¹¹. İlâveten, ihtiyati tedbir talebi delil sisteminde bir değişikliğe yol açmaz; diğer bir anlatımla, kesin delille ispatlanması gereken hususlar kesin delille; takdiri delille ispatı gereken hususlar ise takdiri delille kanıtlanmalıdır¹¹².

¹⁰⁹ Süha Tanrıver, *Medeni Usul Hukuku Cilt II* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2021), 205; Hakan Pekcanitez, Oğuz Atalay ve Muhammet Özekes, *Medeni Usul Hukuku* (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2023), 586; Evrim Erişir, *Geçici Hukuki Himayenin Temelleri ve İhtiyati Tedbir Türleri* (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2013), 7-8; Yasemin Mıstaçoğlu, *Medeni Usul Hukukunda İhtiyati Tedbir Yargılaması* (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2020), 15; Ramazan Arslan, Ejder Yılmaz, Sema Taşpınar Ayvaz ve Emel Hanağası, *Medeni Usul Hukuku* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2023), 620; Yavuz Alangoya, M. Kamil Yıldırım ve Nevhis Deren-Yıldırım, *Medeni Usul Hukuku Esasları* (İstanbul: Beta Yayınları, 2009), 405; L. Şanal Görgün, Levent Börü ve Mehmet Kodakoğlu, *Medeni Usul Hukuku* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2023), 685.

¹¹⁰ Tanrıver, *Cilt II*, 208; Pekcanitez, Atalay ve Özekes, 590.

¹¹¹ Erişir, 148; Ahmet Başözen, “Güncel Yargıtay Kararları Işığında İhtiyati Tedbirlerde ‘Yaklaşık İspat’ ve ‘İhtimal’ Kavramı”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 16, Sayı No. Özel Sayı-Prof. Dr. Hakan Pekcanitez’e Armağan (2015), 656-667.

¹¹² Tanrıver, *Cilt II*, 211.

İhtiyati tedbir, gerçekleştirmeye yöneldiği amaç bakımından, teminat amaçlı ihtiyati tedbir; eda amaçlı ihtiyati tedbir ve düzenleme amaçlı ihtiyati tedbir olmak üzere üçe ayrılarak incelenmektedir. Teminat amaçlı ihtiyati tedbir, tartışma konusu yapılan hakkın ortadan kaldırılmasının önlenerek, aynen korunmasını sağlamaya yöneliktir. Eda amaçlı ihtiyati tedbir, ihtilaf konusu yapılan hakkın geçici olarak ifa edilmesini mümkün kılmaktadır. Burada hakim, bir şeyin verilmesine, yapılmasına veya yapılmamasına karar verir. Düzenleme amaçlı ihtiyati tedbirde ise, uyuşmazlık konusu hukuki ilişkinin geçici olarak düzenlenmesi amaçlanmaktadır¹¹³.

İhtiyati tedbir konusunda tartışma yaratan konuların başında “*uyuşmazlığın esasını çözecek nitelikte ihtiyati tedbir kararı*” verilip verilmeyeceği gelmektedir. Bu sorun bilhassa, asıl dava sonucunun geçici dahi olsa eda tedbiri yoluyla öne çekildiği eda amaçlı ihtiyati tedbir kararlarında kendini göstermektedir. Zira eda tedbirine başvurulmakla, asıl davada verilecek karar, alacaklının zaruret halini giderdiği ölçüde öne alınmaktadır¹¹⁴. Bu durumdan hareketle, yargı kararlarında ve doktrinde bazı yazarlar tarafından benimsenen bir görüşe göre, uyuşmazlığın esasını çözecek nitelikte ihtiyati tedbir kararı verilemez¹¹⁵. Ancak bu görüş doktrinde eleştirilmekte ve “klişe” olarak nitelendirilmektedir¹¹⁶. Bizim de katıldığımız bu yaklaşıma göre, ihtiyati tedbirin şartları Kanun’da düzenlenmiş olup, bu

¹¹³ Mustafa Özbek, “İşe İade Davasında Davacı İşçinin Tedbiren İşe İadesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi* 4, Sayı No.35 (2012), 25-30; Alpagut ve Namlı, 84-85; Mıstaçoğlu, 28-35; Erişir, 376; Pekcanitez, Atalay ve Özkes, 587.

¹¹⁴ Muhammet Özkes ve Evrim Erişir, “Konusu Para Alacağı Olan Geçici Hukuki Korumaların Karşılaştırılması ve Değerlendirilmesi”, *Legal Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Dergisi* 2, Sayı No.5 (2006), 1248.

¹¹⁵ Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz ve Hanağası, 624; Görgün, Börü ve Kodakoğlu, 687. Ayrıca bkz. Ankara BAM 11. HD, 03.03.2020, E.2020/468, K.2020/375; İstanbul BAM 14. HD, 19.09.2024, E.2024/1339, K.2024/1248, www.lexpera.com.tr. Aksi yönde bkz. Y3HD, 23.11.2021, E.2021/6159, K.2021/11839, www.lexpera.com.tr.

¹¹⁶ Yavuz Alangoya, “Davanın Esasını Çözümleyecek Veya Böyle Bir Sonuç Doğuracak Biçimde İhtiyati Tedbir Kararları Hakkında”, *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 6, Sayı No.2 (Aralık 2007), 325-326; Vildan Peksöz, “Kanser İlaçlarının Karşılama Konulu İhtiyati Tedbirler (Uyuşmazlığın Esasını Çözer Nitelikte İhtiyati Tedbir Örneği)”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 4, Sayı No.72 (2023), 1763-1764; Alpagut ve Namlı, 87. Özellikle kanser ilaçlarının temini konusunda Sosyal Güvenlik Kurumu’na karşı açılan davalarda, ihtiyati tedbir kararı verilmesinin gerekliliği ve zaruret halinin oluştuğu konusunda isabetli görüş için bkz. Peksöz, 1768-1773.

koşullar arasında “uyuşmazlığın esasını çözer nitelikte ihtiyati tedbir kararı verilemez” şeklinde genel bir kural yer almamaktadır. Tersine, şartların mevcut olması durumunda mahkemenin her türlü tedbire karar verebileceği belirtilmektedir.

Nihayet konumuz açısından tartışmaya değer mesele, istatistiğe itiraz davalarında, kesinleşmiş son (bir önceki) istatistik esas alınmak suretiyle ihtiyati tedbir yoluyla sendikaya yetki belgesi verilmesinin mümkün olup olmadığıdır¹¹⁷. Yukarıda da belirttiğimiz üzere, eda amaçlı ihtiyati tedbir kararı verilmesi için de Kanun’un aradığı şartların uyumsuzluk konusu olayda bulunması gerekmektedir. Bunlar, mevcut durumda oluşabilecek bir değişme nedeniyle bir hakkın elde edilmesinin önemli ölçüde zorlaşması veya imkansız hale gelmesi ya da gecikme sebebiyle bir sakıncanın yahut ciddi bir zararın doğmasından endişe edilmesidir. İhtiyati tedbirin özünde, kesin hukuki koruma sağlanana kadar, kişinin zorunlu ihtiyaçlarının giderilmesi düşüncesi yatmaktadır¹¹⁸. Ancak bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, her iki taraf arasındaki menfaatler dengelemesinin kurulmasıdır. Menfaatler dengelemesi, Anayasa’nın 13. maddesinde yer alan ölçülülük ilkesinin bir yansımasıdır¹¹⁹. Menfaatler dengelemesinden kasıt, her iki tarafın da yararının korunmasıdır. Menfaat dengelemesiyle, esasen her iki tarafın da zararı ve yararı tartılarak, durumun gereklerine göre ağır basan menfaate öncelik verilmektedir. Zira burada tam bir yargılama yapılmadığı için kararın haksız olma ihtimali de mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır¹²⁰. Ayrıca, verilecek tedbir kararının mahkemeyi asıl davada bağlamayacağı da gözden kaçırılmamalıdır. Dolayısıyla, mahkeme tedbir kararı vererek kendisini asıl dava bakımından bağlamamaktadır¹²¹. Bununla birlikte, özellikle eda tedbirlerinde asıl davada karşı tarafın haklı çıkması durumunda eski halin iadesi oldukça zordur. Bu nedenle doktrinde isabetle belirtildiği üzere, en az zarar ile en büyük fayda arasındaki denge aranmalıdır¹²².

İşkolu istatistiğine itiraz davaları, gerek kanun sistematigi gerek yargılama sırasında yaşanan aksaklıklar ve kötü niyetli itirazlar nedeniyle sekiz-on sene gibi uzun yıllar sürmektedir. Bu davalar, sendika üyesi olan çok

¹¹⁷ Alpogut ve Namlı, 89.

¹¹⁸ Tanrıver, *Cilt II*, 202.

¹¹⁹ Erişir, 215; Pekacanitez, Atalay ve Özekes, 584; Tanrıver, *Cilt II*, 203.

¹²⁰ Erişir, 67; Alangoya, 340

¹²¹ Alangoya, 334.

¹²² Pekacanitez, Atalay ve Özekes, 584.

sayıda işçinin temel haklarından biri olan toplu sözleşme hakkından mahrum kalmalarına yol açmaktadır. İlaveten, bu süreçte sendikaların üye kaybettiği ve işveren karşısında güçsüz bir konuma düştükleri de bilinmektedir. Uzun yıllar süren yargılamalardan sonra toplu sözleşme akdedilse bile, toplu sözleşmenin ruhunda olan işçilerin çalışma koşullarının işveren karşısında korunması düşüncesi etkin şekilde hayata geçememektedir. Kanımızca burada gecikme sebebiyle bir sakıncanın yahut ciddi bir zararın doğması kaçınılmazdır. Zira toplu sözleşme hakkının etkisizleştirilmesi, makul sürede yargılanma hakkının ihlal edilmesi gündeme gelmektedir. Ayrıca, ihtiyati tedbir kararı da bunu talep eden tarafın iddiasını daha düşük bir ispat ölçüsüyle de olsa kanıtlamasına bağlıdır. Yani, ihtiyati tedbir talep eden tarafın soyut iddiaları, temelsiz beyanları yargılamada dinlenmemektedir. Yine HMK m.392/1'e göre, ihtiyati tedbir talep eden, haksız çıktığı takdirde karşı tarafın ve üçüncü kişilerin bu yüzden uğrayacakları muhtemel zararlara karşılık teminat göstermek de zorundadır. Dolayısıyla, -her ne kadar ciddi tereddütlerimiz olsa da- mevcut sistem sürdüğü sürece bu tür davalarda "kısır döngünün" sonlandırılması için "*uyuşmazlığın esasını çözecek şekilde ihtiyati tedbir kararı*" verilebilmelidir. Ancak, biraz önce belirttiğimiz üzere, ciddi tereddütlerimizin hasıl olma sebebi, tedbiren verilen yetki belgesine dayanarak yapılacak toplu sözleşmesinin akıbetidir¹²³. Zira verilecek ihtiyati tedbir kararıyla geri dönüşü olmayan sonuçların ortaya çıkmaması gerekir. Daha açık bir anlatımla, asıl davada, tedbir kararının kaldırılmasından sonra önceki hukuki duruma dönmek mümkün olmalıdır¹²⁴. Bu bağlamda akla gelen olasılık 6356 sayılı Kanun'un 45. maddesindeki düzenlemedir.

III. MALUMUN İLANI: ANAYASA MAHKEMESİ'NİN 15.02.2024 TARİHLİ NAKLİYAT-İŞ SENDİKASI KARARI

Yukarıda örnekler üzerinden de açıklamaya çalıştığımız üzere, toplu iş sözleşmesi yetki sistemimizde, bir işçi sendikasının yetki başvurusunda bulunup yetki belgesi alarak toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi çoğu zaman uzun yıllar sürmektedir. Bunun temel nedeni 6356 sayılı Kanun'da getirilen düzenlemelerin yanı sıra, kötü niyetli itirazlar ve yargılama sırasında (bilirkişi incelemelerinin uzun sürmesi, itirazlar, yargıda iş yükünün çok fazla olması, uzmanlaşmamış mahkemeler vb.) yaşanan aksaklıklardır. On yıldan fazla süredir yürürlükte olan 6356 sayılı Kanun, esasen toplu sözleşme

¹²³ Benzer yönde Alpagut ve Namlı, 89.

¹²⁴ Peksöz, 1171.

sistemimizdeki sorunları çözmeye yetişemediği gibi geçmiş yılların yorgunluğunu da bugüne taşıyarak sorunların girdaba dönmesine yol açmıştır. Bu durumun mağdurları ise hiç şüphesiz ki toplu sözleşme hakkından mahrum kalan işçilerdir. Sendikalaşma oranının zaten çok düşük olduğu ülkemizde, toplu sözleşmeden yararlanma da yargılamaların yıllarca sürmesi nedeniyle sekteye uğramaktadır. Oysa, toplu sözleşme yetkisine yönelik itirazların en hızlı ve kısa sürede çözümlenerek sonuca kavuşturulması gerekmektedir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de bir kararında bu hususu şu şekilde vurgulamaktadır: “Belirtmek gerekir ki, yetki tespiti ve toplu görüşme sürecine dair 6356 sayılı Kanun’da yer alan hükümlerin birçoğunda kesin ve düzenleyici süreler öngörülmüştür. Kanun koyucunun amacının, toplu iş sözleşmesinin en kısa sürede imzalanması ve işçilerin toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılacak haklarına kavuşmaları olduğu gözetildiğinde, kesin ve düzenleyici süreler aracılığı ile toplu iş sözleşmesinin ivedi şekilde imzalanmasının amaçlandığı ifade edilebilir. Ayrıca yetki tespitine itirazın somut deliller veya olgulara istinaden yapılması gerektiğine dair hükmün de, aynı amacın gerçekleşmesi için düzenlendiği şüphesizdir. Diğer taraftan, 6356 sayılı Kanun’un 43. maddesinin son fıkrasında yer alan ‘İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.’ düzenlemesi sebebiyle de, yetki tespitine itirazın ivedi şekilde sonuçlandırılmasının öneminin açık olduğu da belirtilmelidir.”¹²⁵

Yetki tespitine itiraz süreçlerinin makul sürede sonuçlandırılmaması, toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde kullanılmasını engellediği gibi adil yargılanma hakkının da ihlal edilmesi sonucunu doğurmaktadır. İşçi sendikaları, davaların çok uzun yılları sürmesi yani makul sürede sonuçlandırılmaması nedeniyle toplu sözleşme hakkının/sendika hakkının ihlal edildiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesi’ne bireysel başvuruda bulunmaktadır. Anayasa Mahkemesi esasen bu konuya ilişkin geçmişte iki önemli karar vermesine karşın, Nakliyat-İş Sendikası’nın başvurusu üzerine, bu kez durumun vahametini gözler önüne sermek amacıyla meselenin *yapısal bir soruna* ulaştığını vurgulayarak 2024 tarihinde oldukça önemli ve vurucu bir karar vermiştir.

¹²⁵ Y9HD, 10.06.2021, E.2021/5739, K.2021/10088, Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 289- 290, dn.565.

Aşağıda öncelikle Anayasa Mahkemesi kararına konu olan uyuşmazlığı ve yüksek mahkemenin kararını özetleyeceğiz, sonrasında ise kararın neden önemli olduğunu açıklamaya çalışacağız.

A. Kararın Özeti

Başvurucu Türkiye Devrimci Kara, Hava, Demiryolu İşçileri Sendikası (Nakliyat-İş Sendikası) dava konusu işyerinde yeterli çoğunluğuna sahip olduğunu belirterek, 20.06.2016 tarihinde toplu iş sözleşmesi akdetmek için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yetki başvurusunda bulunmuştur. Bakanlık ise, 24.06.2016 tarihli yazısında başvurucu Sendika'nın kurulu olduğu işkolunda gerekli çoğunluğu sağlayamadığından hareketle, olumsuz yetki tespitinde bulunmuş ve bu durumu Sendika'ya bildirmiştir.

Başvurucu Sendika, 11.07.2016 tarihinde İstanbul 9. İş Mahkemesi'nde olumsuz yetki tespitine itiraz etmiştir. İstanbul 9. İş Mahkemesi, Sendika'nın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan 2016 yılı Ocak ayı istatistiklerine göre işkolu barajının %0,66 olduğunu; başvuru tarihi itibarıyla işyerindeki üye yüzdesinin %60 olsa da toplu iş sözleşmesi akdetmek için gerekli olan %1 işkolu barajını aşamadığını değerlendirmiştir.

Kararın istinaf edilmesi üzerine, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 28. Hukuk Dairesi 06.12.2018 tarihinde istinaf başvurusunun esastan reddine karar vermiştir.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi kararının temyiz edilmesi üzerine ise, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 29.05.2019 tarihli kararıyla, Nakliyat-İş Sendikası'nın %1 işkolu barajını aşamadığını ancak 2016 yılı Ocak ayı istatistiklerine karşı süresinde itiraz ettiğini ve bu itiraza ilişkin yargılamanın Ankara 40. İş Mahkemesi'nde görüldüğünü ve bekletici mesele yapılması gerektiğini belirterek bozma kararı vermiştir¹²⁶.

¹²⁶ Gerçekten de Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararına göre, “*Kanun metninden açık bir şekilde anlaşılacağı üzere, yetki tespiti taleplerinde başvuru tarihi itibarıyla, en son yayımlanan istatistik esas alınacaktır. Bu durumda yayımlanan istatistiklere itiraz edilmesi halinde ise, itiraza ilişkin dava bekletici mesele yapılarak, ilgili mahkeme kararının ve dolayısıyla istatistiğin kesinleşmesi beklenmelidir (...) Dosya içeriğine göre başvuru tarihi itibarıyla yayımlanan son istatistik olan 2016 yılı Ocak ayı istatistiğinin esas alınması yerinde ise de; temyiz safhasında celbedilen bilgi ve belgelerden %1 işkolu barajını aşamayan davacı Sendika'nın 2016 yılı Ocak ayı istatistiklerine karşı süresinde itiraz ettiği, yargılamanın Ankara 40. İş Mahkemesi'nin*

Bunun üzerine, Nakliyat-İş Sendikası, 04.11.2020 tarihinde Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuruda bulunmuştur. Bu sırada, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bozma kararı sonrasında, İstanbul 9. İş Mahkemesi, 26.07.2021 tarihinde, Yargıtay'ın belirttiği şekilde istatistiğe itiraz davasının bekletici mesele yapılmasının bir kısır döngüye yol açtığını, bu kısır döngünün bir noktada sonlandırılması için dosyaların akıbetinin beklenmesi yerine esastan karar verilmesi gerektiğini belirterek, davanın kabulüne karar vermiştir. Bu bağlamda da, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 24.06.2016 tarihli olumsuz yetki tespiti işleminin ihtiyati tedbirle durdurulmasına ve kesinleşen bir önceki istatistik olan 2009 istatistiklerinin göz önünde bulundurularak Sendika'nın yetkili olduğuna karar vermiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın söz konusu kararı temyiz etmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 27.01.2022 tarihinde yetki tespiti taleplerinde başvuru tarihi itibarıyla en son yayımlanan istatistiklerin esas alınacağını; yayımlanan istatistiklere itiraz edilmesi durumunda ise itiraza ilişkin davanın bekletici mesele yapılması gerektiğini belirterek kararın bozulmasına karar vermiştir¹²⁷.

2016/1156 esas sayılı dosyası ile görüldüğü ve halen derdest olduğu anlaşılmıştır. Bütün bu açıklamalar karşısında, Mahkemece, Ankara 40. İş Mahkemesi'nin 2016/1156 esas sayılı dosyasının bekletici mesele yapılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik incelemeyle yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir. Bu yönde bkz. Y9HD, 29.05.2019, E.2019/4510, K.2019/12397, www.lexpera.com.tr.

¹²⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararına göre, "Yargıtay'ın vermiş olduğu bozma kararına uymuş olan yerel mahkeme, bozma kararı doğrultusunda inceleme yapmak ve hüküm kurmak zorundadır. Mahkeme uyma kararını kaldırarak direnme kararı veremeyeceği gibi, hükmünün bozma kararının kapsamı dışında kalarak kesinleşmiş olan bölümleri hakkında da farklı bir karar vermeden yeniden hükümde karar vermek zorundadır. Bozmaya uyulmakla bozma lehine olan taraf yararına usulü kazanılmış hak doğmuş olur. Hükmün bir kısmının bozma kapsamı dışında bırakılmasının amacı bu kısımların doğru olduğunu belirlemek, bozmanın sınırlarını çizmek ve bu şekilde usulü kazanılmış hakları oluşturup, korumaktır. Yargıtay tarafından bozulan bir hükmün bozma kararının kapsamı dışında kalmış olan kısımları kesinleşir. Kesinleşmiş bu kısımlar, lehine olan taraf yararına usulü kazanılmış hak oluşturur. Mahkemece davanın reddine ve Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurusunun esastan reddine dair verilen ilk karar, Dairemizin 17.09.2020 tarihli ilâmıyla özetle 'Dosya içeriğine göre başvuru tarihi itibarıyla yayımlanan son istatistik olan 2016 yılı Ocak ayı istatistiğinin esas alınması yerinde ise de; temyiz safhasında celbedilen bilgi ve belgelerden %1 işkolu barajını aşamayan davacı Sendika'nın 2016 yılı Ocak ayı

Nakliyat-İş Sendikası, yukarıda da belirtildiği üzere, uyuşmazlık sürerken, 04.11.2020 tarihinde Anayasa Mahkemesi'ne “*olumsuz yetki tespitine itiraz talebiyle açılan davanın makul sürede sonuçlandırılmaması nedeniyle sendika hakkının ihlal edildiği*” iddiasıyla başvurmuştur. Ayrıca başvurucu, “*6356 sayılı Kanun'da öngörülen işkolu barajı uygulamasının sendikaların örgütlenmesini engellediğini; 2009 yılı sonrası istatistiklere itiraz edildiği için 2009 yılı istatistiklerinin esas alınması gerektiğini; 6356 sayılı Kanun'da kısa süreler öngörülmesine rağmen başvuruya konu davanın makul sürede sonuçlandırılmaması nedeniyle üyeleri adına toplu iş sözleşmesi akdedemediğini, sendika üyesi binlerce işçinin mağdur olduğunu ve sendika hakkının etkisizleştirildiğini*”¹²⁸ iddia etmektedir.

Anayasa Mahkemesi öncelikle, yürürlükte olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun ilgili hükümlerini inceleyerek, toplu iş sözleşme akdetme yetkisi üzerine çeşitli tespitlerde bulunmuştur. Anayasa Mahkemesi'ne göre sekiz yıllık bir zaman dilimi içinde, başvurucu Sendika'nın uyuşmazlık konusu işyerinde, yargılamalar devam ettiği için toplu iş sözleşmesi imzalamaması, hem sendikal haklarının kullanılmasının engellendiğinin hem de davanın makul sürede sonuçlandırılmadığının göstergesidir. Dolayısıyla, Anayasa Mahkemesi, Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir.

Ancak, anılan kararı bu denli özellikli yapan husus, Anayasa Mahkemesi'nin sadece ihlal kararı vermekle yetinmeyerek, ihlalin ve

istatistiklerine karşı süresinde itiraz ettiği, yargılamanın ... 40. İş Mahkemesi'nin 2016/1156 esas sayılı dosyası ile görüldüğü ve halen derdest olduğu anlaşılmıştır. Bütün bu açıklamalar karşısında, Mahkemece, ... 40. İş Mahkemesi'nin 2016/1156 esas sayılı dosyasının bekletici mesele yapılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik incelemeyle yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.' gerekçesiyle bozulmuştur. Mahkemece bozma kararına uyulmasına karşın, istatistiğe itiraz davasının bekletici mesele yapılmasına dair ara karardan dönülerek yargılamanın sonuçlandırılması doğru olmamıştır. Bozma ilâmında da belirtildiği üzere, kanun metninden açık bir şekilde anlaşılacağı üzere, yetki tespiti taleplerinde başvuru tarihi itibarıyla en son yayımlanan istatistik esas alınacaktır. Yayımlanan istatistiklere itiraz edilmesi halinde ise itiraza ilişkin dava bekletici mesele yapılarak, ilgili mahkeme kararının ve dolayısıyla istatistiğin kesinleşmesi beklenmelidir. Bu itibarla, mahkemece ... 40. İş Mahkemesinin 2016/1156 esas sayılı dosyası bekletici mesele yapılmalı, kararın ve istatistiğin kesinleşmesi beklenmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.” Bu yönde bkz. Y9HD, 27.01.2022, E.2021/11274, K.2022/1336, www.lexpera.com.tr.

¹²⁸ AYM, Nakliyat-İş Sendikası Başvurusu, § 30.

sonuçlarının ortadan kaldırılması için giderimin nasıl yapılacağı konusunda yol göstermesidir. Anayasa Mahkemesi, *Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası*¹²⁹ ve *Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayii İşçileri Sendikası*¹³⁰ kararlarında da yetki tespiti başvurularının makul sürede sonuçlandırılmamasına ilişkin ilkeleri ortaya koyarak, ihlal kararları vermiştir. Ancak, Anayasa Mahkemesi, verdiği bu kararlar sonrasında benzer bir uyumsuzluğun önüne yeniden gelmesi üzerine, ortada bir “yapısal sorun” olduğuna işaret etmiş ve bu yapısal sorunun kaynağının belirlenmesi ve çözüme kavuşturulması için harekete geçilmesi gerektiğini vurgulamıştır¹³¹.

B. Kararın Önemi: Kararın Anayasa Mahkemesi “Genel Kurul”u Tarafından Alınması ve “Pilot Karar Usulü”ne Başvurulmadan “Yapısal Sorun”un Tespiti

Anayasa Mahkemesi, Nakliyat-İş Sendikası kararından önce, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine ilişkin davaların çok uzun sürmesi nedeniyle, işçilerin toplu sözleşme hakkından etkin şekilde yararlanamadıklarını belirten iki önemli karar vermiştir. Gerçekten de, Anayasa Mahkemesi, *Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası* ve *Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayii İşçileri Sendikası* başvurularında da sendika yetki tespitine itiraz talebiyle açılan davaların makul sürede sonuçlanmaması nedeniyle sendika hakkının ihlal edildiğini ortaya koymuştur. Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası başvurusuna ilişkin karar, Anayasa Mahkemesi’nin *İkinci Bölümü* tarafından alınmıştır. Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayii İşçileri Sendikası başvurularına ilişkin karar ise, Anayasa Mahkemesi’nin *Birinci Bölümü*nce verilmiştir. Her iki kararın da gerekçelerinde ortak şu ifadelere rastlanmaktadır: “Dolayısıyla başvuruya konu yargılamayla ilgili olarak davanın makul sürede sonuçlandırılmadığı kabul edilmelidir. Bu durumda başvuru Sendikanın yetki tespiti ile ilgili sürece dair yargılama sürüncemede bırakılarak başvurusunun davacı işyerinde sendikalaşabilmesi hususundaki hukuki belirsizlik hızlı bir yargısal süreç yürütülerek giderilmemiştir. Başka bir ifade ile başvuru Sendikanın üyeleri adına söyleyeceklerini dinlemesi için işvereni ikna etmeye çalışmak ve ilke olarak

¹²⁹ AYM, *Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Başvurusu*, Başvuru No: 2016/13328, 19.11.2020, RG, 19.11.2020, S.31398.

¹³⁰ AYM, *Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayii İşçileri Sendikası Başvurusu*, Başvuru No: 2016/135311, 15.12.2020, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2016/13531>.

¹³¹ AYM, *Nakliyat-İş Sendikası Başvurusu*, § 56.

işverenle toplu sözleşme yapma hakkından etkin bir şekilde yararlanmasını sağlamak konusundaki yükümlülüklerin yerine getirilmediği anlaşılmıştır.”¹³²

Anayasa Mahkemesi, 2020 yılında verdiği bu iki karardan sonra, benzer bir uyuşmazlığın Nakliyat-İş Sendikası başvurusuyla da yeniden önüne gelmesi üzerine, işçilerin toplu sözleşme hakkından etkin şekilde yararlanamamalarının sistematik bir sorundan kaynaklandığını bu sefer yüksek sesle dile getirmiştir. Nitekim Mahkeme, Nakliyat-İş Sendikası başvurusuna ilişkin kararı, Genel Kurul’u tarafından almıştır.

Anılan kararın, Mahkeme’nin Genel Kurul’u tarafından alınması diğer kararlara nazaran farklılık teşkil etmektedir. Öncelikle, Anayasa’nın 149. maddesi, Anayasa Mahkemesi’nin “*Çalışma ve Yargılama Usulü*”nü düzenlemektedir. Buna göre, “*Anayasa Mahkemesi, iki bölüm ve Genel Kurul halinde çalışır. Bölümler, başkanvekili başkanlığında dört üyenin katılımıyla toplanır. Genel Kurul, Mahkeme Başkanının veya Başkanın belirleyeceği başkanvekilinin başkanlığında en az on üye ile toplanır. Bölümler ve Genel Kurul, kararlarını salt çoğunlukla alır. Bireysel başvuruların kabul edilebilirlik incelemesi için komisyonlar oluşturulabilir. / Siyasi partilere ilişkin dava ve başvurulara, iptal ve itiraz davaları ile Yüce Divan sıfatıyla yürütülecek yargılamalara Genel Kurulca bakılır, bireysel başvurular ise bölümlerce karara bağlanır¹³³. / Anayasa Mahkemesinin kuruluşu, Genel Kurul ve bölümlerin yargılama usulleri, Başkan, başkanvekilleri ve üyelerin disiplin işleri kanunla; Mahkemenin çalışma esasları, bölüm ve komisyonların oluşumu ve işbölümü kendi yapacağı İçtüzükle düzenlenir.”*

6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun’un¹³⁴ 22. maddesine göre, “*Mahkemede, bireysel başvuruları karara bağlamak üzere bir başkanvekili başkanlığında altışar üyesi olan iki bölüm bulunur. Bölümler, bir başkanvekilinin başkanlığında dört üyenin katılımıyla toplanır. Bölüm ve komisyonların oluşumu ve işbölümü ile ilgili hususlar İçtüzükle düzenlenir.”*

Anayasa’nın ve Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun’un gönderme yaptığı, Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü’nün¹³⁵ 25. maddesinde, “*Genel Kurulun Görev ve Yetkileri*” düzenlenmektedir. Söz

¹³² AYM, *Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Başvurusu*, § 47; AYM, *Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayii İşçileri Sendikası Başvurusu* § 47.

¹³³ Söz konusu ibarenin altı, makalenin yazarı tarafından çizilmiştir.

¹³⁴ RG, 03.04.2011, S.27894.

¹³⁵ RG, 12.07.2012, S.28351.

konusu maddenin birinci fıkrasının (d) bendine göre, Genel Kurul'un görev ve yetkilerinden biri şudur: “*Bireysel başvurulara ilişkin olarak Bölümlerin kararları arasında oluşmuş veya oluşabilecek farklılıkları gidermek; Bölümlerce Genel Kurula sevk edilen konuları karara bağlamak.*” Yine İçtüzüğün 27. maddesinde, “*Bölümlerin Oluşumu*” yer almaktadır. Buna göre, “*Mahkemede bireysel başvuruları incelemek üzere Başkan haricindeki üyelerden iki Bölüm kurulur. Her Bölüm bir Başkanvekili ile altı üyeden oluşur. Bölümler, Birinci Bölüm ve İkinci Bölüm olarak adlandırılır.*” İçtüzüğün 28. maddesinde ise, “*Bölümlerin Görev ve Yetkileri*” düzenlenmektedir. Anılan hükmün üçüncü fıkrasına göre, “*Bölümlerden birinin görülmekte olan bir başvuruya ilişkin olarak vereceği karar, Bölümlerin önceden vermiş olduğu bir kararla çelişecekse ya da konunun niteliği itibarıyla Genel Kurul tarafından karara bağlanması gerekli görülürse ilgili Bölüm dosyadan el çekebilir. Bölüm Başkanı başvuruyu Genel Kurul önüne götürmek üzere Başkana iletir.*”

Nakliyat-İş Sendikası başvurusu ilk önce Anayasa Mahkemesi'nin İkinci Bölümü'nün önüne gelmiş olsa da, İkinci Bölüm, başvurunun Genel Kurul tarafından incelenmesine karar vermiştir¹³⁶. Anayasa'nın açık düzenlemesi karşısında, bireysel başvuruların Genel Kurul tarafından incelenmesini düzenleyen İçtüzüğün Anayasa'ya aykırı olup olmadığı tartışmalarını bir kenara bırakacak olursak, Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü, önemli kararların *ilkesel* bir biçimde karara bağlanmasını gerekli gördüğü durumlarda, ilgili bölümlerin dosyadan el çekmesi ve konunun Genel Kurul önüne taşınmasına imkan vermektedir. Bu bağlamda, kanımızca, toplu iş sözleşmesi yetkisine itirazlara ilişkin derece mahkemelerinde çok sayıda uyuşmazlıkların olması, bu uyuşmazlıkların büyük çoğunluğunun yargılamasının uzun yıllar sürmesi ve hatta Anayasa Mahkemesi'nin önüne çeşitli kereler benzer şekilde gelmesi, Mahkeme'yi sendikal hakların ve özellikle toplu iş sözleşmesi hakkının etkin biçimde kullanılması noktasında ilkesel bir karar almaya yönlendirmiştir.

Bizce, kararı özellikli kılan ve tartışmaya değer bir başka nokta, Anayasa Mahkemesi'nin uyuşmazlık hakkında “*yapısal bir sorun*” tespit etmesi; buna karşılık “*pilot karar*” usulünü işletmemesidir. Bu doğrultuda, öncelikle kararda belirtilen yapısal sorunu inceleyeceğiz, sonrasında ise pilot karar usulüne neden başvurulmamış olabileceğine yönelik akıl yürütmeye çalışacağız.

¹³⁶ AYM, *Nakliyat-İş Sendikası Başvurusu*, § 7.

Anayasa Mahkemesi, Nakliyat-İş Sendikası kararında, yetkili sendikanın tespitinin yıllar süren yargılamalar sonucu belirlendiğini ortaya koymuştur. Mahkeme, burada, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki hükümlerden hareket ederek, sorunun kaynağını araştırmaktadır. Öncelikle, Mahkeme, 6356 sayılı Kanun m.35/4'te düzenlenen "*Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir.*" hükmü üzerinden bir analiz gerçekleştirmektedir. Ancak, yetkili sendikanın tespitine karşı itirazda bulunulması halinde, bu süreye uyulması mümkün görünmemektedir. Nitekim, Kanun'un m. 43/5'e göre usulüne uygun yetki itirazı üzerine, yetki işlemleri, karar kesinleşinceye kadar durmaktadır. Yine Kanun'da istinaf ve temyiz aşamalarının ne kadar süreceği belirtilmişse de, bu süreler temenni edici süreler olarak görülmekte ve yargılama safhası çok daha uzun sürmektedir. Yetki tespitine itiraz davalarında, eğer daha önce işkolu istatistiklerine de itiraz edilmişse, bu davaların sonucunun bekletici mesele yapılması gerekmektedir. Dolayısıyla, yetki tespitine itiraz davası her ihtimalde çok uzun yıllar sürmektedir.

Anayasa Mahkemesi, Nakliyat-İş Sendikası kararında, yetki tespitine itiraz edilmesi halinde çeşitli ihtimalleri de göz önüne alarak yargılamanın ne kadar sürebileceğini analiz etmiştir¹³⁷. Ancak her olasılıkta, bu davalar, bir sonraki toplu iş sözleşmesinin, mevcut toplu iş sözleşmesinin bitiminden önceki yüz yirmi gün içinde tamamlanmasını mümkün kılmamaktadır. Gerçekten de Mahkeme'ye göre, "*Sonuç olarak Kanun'da öngörülen yetki tespiti itiraz sürecinin ister istatistiğe itiraz edilsin ister edilmesin mevcut toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden önce başlayacak yüz yirmi gün içinde tamamlanması mümkün görünmemektedir. Dolayısıyla uygulamadaki sorunlar bir tarafa Anayasa'nın 53. maddesinde işçiler ve işverenler için bir temel hak olarak tanınan toplu iş sözleşmesi akdedebilme hakkının etkili şekilde kullanılabilmesi için bir toplu iş sözleşmesinin bitmesinden sonra yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesini sağlama imkânı verecek bir yasal sistem bulunmadığı anlaşılmıştır.*"¹³⁸

Anayasa Mahkemesi, yetki tespitine itiraz davalarının çok uzun yıllar sürmesinin toplu iş sözleşmesi hakkının etkin şekilde kullanılamaması sonucu doğurduğunu belirterek, ortada bir *yapısal sorun* olduğuna dikkat

¹³⁷ AYM, *Nakliyat-İş Sendikası Başvurusu*, § 64-80.

¹³⁸ AYM, *Nakliyat-İş Sendikası Başvurusu*, § 81.

çekmektedir. Bu noktada, Anayasa Mahkemesi'nin *yapısal sorun* nitelemesinden kast ettiği şeyin ne olduğunun belirlenmesi gerekmektedir.

“*Yapısal sorun*” kavramının İngilizce karşılığı “sistemik sorun (*systemic problem*)” olarak geçmektedir. Sistemik kelimesi, “tek seferlik, ara sıra olan, kazara olan” kelimelerinin karşıtıdır¹³⁹. Yapısal bir sorundan söz edebilmek için, bir grubu ya da yapıyı bütün olarak etkileyen, her yere yayılmış, geniş kapsamlı bir meselenin var olması gerekmektedir¹⁴⁰. Yapısal sorun, idari, yargısal veya yasal düzeyde, belli bir önem derecesine ulaşmış kökleşmiş sorunu ifade etmektedir¹⁴¹. Yapısal sorunun varlığına işaret etmek, ortada insan hakları ihlallerinin önlenmesi ve düzeltilmesinde yapısal bir başarısızlık olduğunu da ortaya koymaktır¹⁴². Artık burada bireysel hak ihlallerini ilgilendiren bir meseleden çok daha büyük ve önemli bir sorun vardır. Nitekim ortada artık sürekli tekrarlayan ve kronikleşmiş bir mesele bulunmaktadır.

Yapısal sorun kavramı, mevzuatımız açısından, Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü'nün “*Pilot karar usulü*”nün yer aldığı 75. maddesindeki düzenlemede karşımıza çıkmaktadır¹⁴³. Anılan hükme göre, “*Bölmeler, bir*

¹³⁹ Koen Lemmens ve Sébastien Von Drooghenbroeck, “How ‘Systematic’ is the European Court of Human Rights’ Approach to ‘Systemic’ Violations of the Convention?”, *German Law Journal* 24, (2023): 1045.

¹⁴⁰ Lemmens ve Drooghenbroeck, 1045.

¹⁴¹ İsmail Köküarı, “Anayasa Mahkemesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında Pilot Karar Uygulaması”, *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 23, No:3-4 (2019): 224. Yapısal sorunun incelenmesi konusunda kapsamlı bir analiz için bkz. Afra Nur Dere, *Anayasa Yargısında Pilot Karar Usulü* (Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, 2024), 126 vd.

¹⁴² Lemmens ve Drooghenbroeck, 1045.

¹⁴³ Örneğin, Anayasa Mahkemesi, *Nevriye Kuruç* Başvurusunda bu durumu şu şekilde açıklamıştır: “6216 sayılı Kanun’un 50. maddesi uyarınca ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılmasını temin eden yollardan biri de İçtüzük’ün 75. maddesinde öngörülen pilot karar usulünün işletilmesidir. İhlalin yapısal bir sorundan kaynaklandığının tespiti ile bu sorunun başka başvurulara, bir diğer ifadeyle yeni ihlallere sebebiyet verdiğinin anlaşılması veya bu durumun yeni başvurulara sebebiyet verebileceğinin öngörülmesi hâlinde sadece somut olay bakımından alınan bir ihlal kararı temel hak ve özgürlüklere yönelik gerçek bir koruma sağlamaktan uzak kalacaktır. Böyle bir durumda Anayasa Mahkemesi, resen veya Bakanlığın ya da başvuruçunun istemi üzerine pilot karar usulünü başlatabilecektir.” Bu yönde bkz. AYM, *Nevriye Kuruç* Başvurusu, Başvuru No: 2021/58970, 05.07.2022, RG, 22.07.2022, S.31900, § 106-107.

başvurunun yapısal bir sorundan kaynaklandığını ve bu sorunun başka başvurulara da yol açtığını tespit etmeleri ya da bu durumun yeni başvurulara yol açacağını öngörmeleri hâlinde, pilot karar usulünü uygulayabilirler. Bu usulde, konuya ilişkin Bölüm tarafından pilot bir karar verilir. Benzer nitelikteki başvurular idari mercilerce bu ilkeler çerçevesinde çözümlenir; çözümlenmediği takdirde Mahkeme tarafından topluca görülerek karara bağlanır. / Bölüm, pilot karar usulünü resen, Adalet Bakanlığının ya da başvuru sahibinin istemi üzerine başlatabilir. / Pilot karar uygulaması için seçilen başvuru, gündemin öncelikli işleri arasında sayılır. / Bölüm pilot kararında, tespit ettiği yapısal sorunu ve bunun çözümü için alınması gereken tedbirleri belirtir. / Bölüm pilot kararlarla birlikte, bu karara konu yapısal soruna ilişkin benzer başvuruların incelenmesini erteleyebilir. İlgililer erteleme kararı hakkında bilgilendirilirler. Bölüm, gerekli gördüğü takdirde ertelediği başvuruları gündeme alarak karara bağlayabilir.”

O halde, Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü'ne göre pilot karar usulüne başvurmanın ilk yolu, yapısal sorunun varlığını teşhis etmektir. Bu bağlamda, pilot karar usulüyle kastedilen yargılama yönteminin ne olduğu da belirlenmelidir. Pilot karar usulü esasen Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi uygulaması ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtüzüğü'nün 61. maddesiyle gündeme gelmiştir¹⁴⁴. Pilot karar yönteminin altında yatan unsur, çok sayıda benzer uyuşmazlıkların iş yükünü arttırmasının önüne geçmek ve hakkı zarar görenlerin çok uzun süre beklemeden haklarını elde etmesini sağlamaktır¹⁴⁵.

¹⁴⁴ Bu konuda bkz. Köküarı, 183-187; Dere, 7-54; Kerem Altıparmak, “Kopya Davalar ve Pilot Kararlar: Bir Kararda Bin Adaletsizlik”, içinde *50. Yılında Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Başarı mı, Hayal Kırıklığı mı?*, ed. Kerem Altıparmak (Ankara: Ankara Barosu Yayınları, 2009), 60-109; Janneke Gerards, “The Pilot Judgment Procedure Before the European Court of Human Rights As An Instrument For Dialogue”, *Constitutional Conversations*, (2012), 2-25, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1924806. Ayrıca bkz. European Court of Human Rights, Rule 61 of the Rules of Court, https://prd-echr.coe.int/documents/d/echr/pilot_judgment_procedure_eng.

¹⁴⁵ Lize R. Glas, “The Functioning of the Pilot-Judgment Procedure of the European Court Of Human Rights in Practice”, *Netherlands Quarterly of Human Rights* 34, Issue 1 (2016): 1-3, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2748540; Servet Alyanak ve Burcu Bozkurt Cengiz, “Anayasa Mahkemesinin Pilot Karar Uygulaması ve Kararların Yasama Organına Bildirilmesi”, *Yasama Dergisi*, No.48 (Temmuz-Aralık 2023): 121-123.

Benzer bir yaklaşımla, Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü'nde düzenlenen pilot karar usulü, çok sayıdaki aynı veya benzer yapısal sorundan kaynaklanan mevcut veya doğması muhtemel uyuşmazlıkları tek tek çözmek yerine, bu uyuşmazlıklardan bir tanesini temel alarak, mevcut uyuşmazlık üzerinden yapısal sorunu tespit etmek ve sorunu gidermeye çalışarak gelecekteki olası hak ihlallerinin önüne geçmek için öngörülen bir müessesedir¹⁴⁶. Diğer bir anlatımla, burada ihlalin kaynağının ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır. Kanun değişikliği, idari ve/veya yargısal reform ihtiyacı, kanun değişikliği gerektirmeyen idari ve/veya yargısal uygulamalardan kaynaklanan ihlaller, yapısal sorun çeşitleri arasında sayılabilir¹⁴⁷. Örneğin, çok fazla sayıda benzer uyuşmazlığın Anayasa Mahkemesi önüne gelmesi veya gelme ihtimali olması, yapısal sorunun varlığına işaret etmektedir.

Anayasa Mahkemesi pilot karar usulüne resen, Adalet Bakanlığı veya başvuruçunun istemine göre başvurabilir. Ancak Anayasa Mahkemesi, pilot karar usulüne başvurup başvuramakta takdir yetkisine sahiptir¹⁴⁸. Diğer bir anlatımla, Anayasa Mahkemesi, yapısal sorunun varlığını tespit etse dahi, pilot karar usulüne yönelmeyebilir. Anayasa Mahkemesi, pilot karar usulüne yöneldiğinde, tespit ettiği yapısal sorunu ve bunun çözümü için alınması gereken tedbirleri kararında belirtmektedir¹⁴⁹. Anayasa Mahkemesi, yapısal sorunun “doğrudan kanundan kaynaklandığını” düşünüyorsa, yasama

¹⁴⁶ Pilot karar usulünün tanımına ve pilot karar usulünün hukuksal dayanağına ilişkin kapsamlı tartışma için bkz. Serdar Yılmaz, “Anayasa Mahkemesi'nin 'Pilot Karar' Usulünün Anayasa'ya Aykırılığı Sorunu: 'Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü'nün Hukuksal Niteliği ve Normatif Değeri Bağlamında Bir Analiz”, Ankara Barosu 13. Uluslararası Hukuk Kurultayı, 11-14 Ocak 2024 (2.Gün). Henüz yazılı metin yayımlanmadığından bildiriye ilişkin yayınlanan video kaydı için bkz. https://www.youtube.com/watch?v=WMo6Woah_7U&list=PL4jCA0s9Z5BCe4I4oD9VgedrK32Dxi6LV (özellikle 09:25-09:56).

¹⁴⁷ Köküarı, 225-226.

¹⁴⁸ Köküarı, 224-225.

¹⁴⁹ 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun m.50/1: “Esas inceleme sonunda, başvuruçunun hakkının ihlal edildiğine ya da edilmediğine karar verilir. İhlal kararı verilmesi hâlinde ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yapılması gerekenlere hükmedilir. Ancak yerindelik denetimi yapılamaz, idari eylem ve işlem niteliğinde karar verilemez.”; Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü m.79/2: “Bölüm kararında, gerekli görüldüğü takdirde Kanunun 50. maddesinin birinci fıkrası doğrultusunda ihlalin ve sonuçlarının hangi şekilde ortadan kaldırılabileceği hususunda yapılması gerekenler belirtilir.”

organından kanun değişikliği yapılması talep edebilir¹⁵⁰. Anayasa Mahkemesi ilk kez 2019 yılında Y.T. başvurusunda¹⁵¹, “pilot karar usulü” bağlamında kararın gereğinin yapılması için kararın bir örneğinin Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne gönderilmesine karar vermiş ve bu uygulamasını sürdürmüştür¹⁵². Ancak Anayasa Mahkemesi, sadece pilot karar usulünü işlettiği durumlarda değil, bireysel başvurularda da kararın bir örneğini, gereğinin yapılması için Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne göndermektedir.

Örneğin, inceleme konumuz olan Nakliyat-İş Sendikası başvurusunda da, Mahkeme, pilot karar usulüne yönelmeden kanundan kaynaklanan bir yapısal sorunun varlığını tespit ederek, mevcut sistemde değişiklik yapılması ihtiyacını belirterek, yapısal sorunun çözümü için keyfiyetin Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne bildirilmesine ve kararın bir örneğinin birtakım gerekli önlemleri alması için Hakimler ve Savcılar Kurulu’na gönderilmesine karar vermiştir¹⁵³. Anayasa Mahkemesi’nin gerekli kanun değişikliklerinin

¹⁵⁰ Anayasa Mahkemesi, pilot karar usulüne başvurduğu *Y.T. Başvurusunda* bu durumu şu şekilde açıklamaktadır: “İhlal, idari makamların veya derece mahkemelerinin Anayasa’ya uygun yorum yapmalarına imkân vermeyecek açıklıktaki bir kanun hükmünü uygulamaları nedeniyle ortaya çıkmışsa ihlal kanununun uygulanmasından değil doğrudan kanundan kaynaklanmaktadır. Bu durumda söz konusu ihlalin bütün sonuçlarıyla giderilebildiğinden söz edilebilmesi ancak ihlale yol açan kanun hükmünün ortadan kaldırılması veya ilgili hükmün yeni ihlallere yol açılmayacak bir şekilde değiştirilmesi ile mümkün olur. Bunun yanında bazı hâllerde sadece ilgili kanun hükmünün kaldırılması ihlalin tüm sonuçlarının ortadan kaldırılması bakımından yeterli olmayabilir. Bu durumda ise bireysel başvuru kapsamında mağdurların ihlalden kaynaklanan maddi ve manevi zararlarını telafi edici birtakım tedbirlerin alınması da gerekebilir.” Bu yönde bkz. AYM, *Y.T. Başvurusu*, Başvuru No: 2016/22418, 30.05.2019, RG, 09.07.2019, S.30826.

¹⁵¹ AYM, *Y.T. Başvurusu*, Başvuru No: 2016/22418, 30.05.2019, RG, 09.07.2019, S.30826.

¹⁵² Doktrinde *Göztepe Çelebi*, bu bildirim, Anayasa Mahkemesi’nin Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne “doğrudan çağrıda bulunması” olarak nitelendirmektedir. Bu konuda kapsamlı bir inceleme için bkz. Ece Göztepe Çelebi, “Bireysel Başvuru Kararlarının İcrası: Anayasa Mahkemesi’nin Doğrudan veya Dolaylı ‘Çağrı Kararları’ Üzerine Bir İnceleme”, *Anayasa Yargısı Dergisi* 38, No.1 (2021): 45 vd. Bu konuda ayrıca bkz. Abbas Kılıç, “Anayasa Mahkemesinin Bireysel Başvuru Kararlarının Türkiye Büyük Millet Meclisine Bildirilmesi”, *Anayasa Yargısı Dergisi* 38, No.1 (2021): 97 vd.

¹⁵³ “*Toplu iş sözleşmesi yetki sürecinin ivedilikle tamamlanarak Anayasa’da yer alan sendikal hak ve güvencelerin etkili bir şekilde kullanılabilmesi yönüyle mevcut sistemde değişiklik yapılması ihtiyacı ortadadır. Bu nedenle Anayasa’da güvence*

yapılması için Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne bildirimde bulunması, kanımızca, yasama yetkisine bir müdahale de teşkil etmemektedir¹⁵⁴. Anayasa Mahkemesi, yasama organına çağrı yapmakta ve yapısal sorunun varlığının ileride daha büyük zararlara yol açabileceğini, bu nedenle yeni bir kanuni düzenlemenin gerekli olduğunu, sadece hatırlatmaktadır. Burada, bizce, Anayasa Mahkemesi, yasama organına yönelik bir tür *temennide* bulunmaktadır. Ancak, bu temenninin hukuki karşılığı ne yazık ki bulunmamaktadır¹⁵⁵.

altına alınan temel hak ve özgürlüklerin korunması çerçevesinde tespit edilen yapısal sorunun çözümü için keyfiyetin Türkiye Büyük Millet Meclisine bildirilmesi gerekir. Yukarıdaki değerlendirmeler çerçevesinde Hâkimler ve Savcılar Kurulunca (HSK) da bu süreçte birtakım uygulamalar yapılabileceği ve yargılama sürelerinin mümkün olduğunca kısaltılabileceği değerlendirilmiştir. Bu kapsamda; (-) 26/9/2004 tarihli ve 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un "Hukuk mahkemelerinin kuruluşu" kenar başlıklı 5. maddesinin beşinci fıkrasında iş durumunun gerekli kıldığı yerlerde hukuk mahkemelerinin birden fazla dairesi oluşturulabilir hükmü yer almaktadır. Anılan maddede özel kanunlarda başkaca hüküm bulunmadığı takdirde ihtisaslaşmanın sağlanması amacıyla, gelen işlerin yoğunluğu ve niteliği dikkate alınarak daireler arasındaki iş dağılımının HSK tarafından belirlenebileceği düzenlenmiştir. Eldeki başvuruda işaret edilen yapısal sorunun çözümünde HSK'nın bir ya da birden fazla iş mahkemesini münhasıran yetki tespitine itiraz davalarını bakmakla görevli kılmasının ve hâkimlerin bu konuda uzmanlaşmasının sağlanması davaların daha hızlı sonuçlandırılmasına imkân verebilecektir. (-) Anayasa Mahkemesinin önüne gelen önceki başvurularda (Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası, § 47; Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayii İşçileri Sendikası) tespit edilen başka bir husus da 6356 sayılı Kanun'un aradığı yetki yoğunluğunun tespitinde mahkemelerce bilirkişilere başvurulmasıdır. Derece mahkemelerinin önündeki iş yoğunluğu nedeniyle bu davalarda çoğunlukla bilirkişi raporu istendiği görülmüştür. Bu raporların gelmesi ve raporlara itirazların değerlendirilmesi gibi nedenlerle yargılama süreleri daha da uzamaktadır. Bu sorunların aşılması için, tek bir yerde görevli ihtisas mahkemelerinin kurulmasının yanı sıra, bu konuda hakimlerin uzmanlaşmasının sağlanması için hakimlere verilecek seminer, eğitim vb. meslek içi uygulamalar ile dosyaların - karmaşık hesaplama gerektiren davalar hariç tutulmak kaydıyla- bilirkişilere verilmesinin önüne geçilmesi imkân dahilindedir. Dolayısıyla kararın bir örneğinin HSK'ya bilgi için bildirilmesine karar verilmesi gerekir." Bu yönde bkz. AYM, Nakliyat-İş Sendikası Başvurusu, § 83-85.

¹⁵⁴ Benzer yönde Kılıç, 104.

¹⁵⁵ Bu durumu yasama uzmanı Özge Karahan, makalesinde şu şekilde ifade etmektedir: "Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına gönderilen bu kararlar TBMM Genel

Pilot kararlar ile ilgili olarak çok tartışmalı bir konu ise, Anayasa Mahkemesi'nin, pilot kararlar birlikte, karara konu yapısal soruna ilişkin benzer başvuruların incelenmesini erteleyebilmesidir. O halde, pilot kararın en önemli sonuçlarından birisi, uyumsuzluğa ve benzer uyumsuzluklara ilişkin değerlendirmenin geçici süreyle ertelenmesidir¹⁵⁶. Doktrinde isabetli bir biçimde, pilot karar usulünün adil yargılanma hakkı ve hukuk devleti ilkesiyle bağdaşmaz bazı sonuçlar doğurabileceği de belirtilmektedir¹⁵⁷. Ancak, Anayasa Mahkemesi, Nakliyat-İş Sendikası kararında yapısal sorunun varlığını tespit etmesine rağmen pilot karar usulüne yönelmemiştir.

Kanımızca, bu durumun altında yatan temel etken, Anayasa Mahkemesi'nin -yeni bir düzenleme yapılabileceği kadar- bireysel başvuru yoluyla önüne gelen toplu iş sözleşmesi hakkının etkin şekilde kullanılmaması/yargılamaların çok uzun sürmesi nedeniyle sendika hakkının/toplu sözleşme hakkının ihlal edildiğine ilişkin uyumsuzlukları

Sekreterliğince Anayasa Mahkemesine iade edilmektedir. İade yazılarında, kanun teklif etmenin münhasıran milletvekillerine ait bir yetki olduğu; Anayasa'da ve kanunlarda aksi yönde yorum yapılmasını mümkün kılan herhangi bir hüküm bulunmadığı; hiçbir makam, organ veya kişinin bu yetkinin kullanılmasına -herhangi bir şekilde- müdahale edebilmesine imkân bulunmadığı belirtilmektedir. İade yazılarında, yargı mercileri ile TBMM Başkanlığının belirli bir konuda kanun teklif etmeleri yahut teklif etmemeleri için milletvekillerine tavsiye veya telkinde bulunabilmesinin hukuken mümkün olmadığı da belirtilmektedir. Ayrıca Resmi Gazete'de yayımlanan bu kararların milletvekillerince hâlihazırda öğrenildiği ve herhangi bir yasama faaliyetinde bulunup bulunmamanın kendilerinin takdirinde olduğu ifade edilmektedir. Anılan gerekçelerle TBMM Başkanlığınca yapılabilecek herhangi bir işlem bulunmadığından söz konusu yazı ve kararlar iade edilmektedir." Bu yönde bkz. Özge Karahan, "TBMM'ye Çağrı, Giderim Kararlarının İşlevsizliği ve Bu Kararlara İşlevsellik Kazandırılması Amacıyla Getirilen Önerilerin Değerlendirilmesi", *Yasama Dergisi*, Sayı:46 (Temmuz-Aralık 2022): 53.

¹⁵⁶ Örneğin, Anayasa Mahkemesi, Hamit Yakut Başvurusunun "Hüküm" kısmını şu şekilde kurmuştur: "Aynı konuda yapılan ve karardan sonra yapılacak başvuruların incelenmesinin kararın Resmi Gazete'de yayımlandığı tarihten itibaren 1 YIL SÜREYLE ERTELENMESİNE ve ilgililerin bu hususta internet sitesi üzerinden başvuru numaraları ilan edilmek suretiyle BİLGİLENDİRİLMESİNE". Kararın altında pilot karar uyarınca ertelenen benzer başvurular da yer almaktadır. Bu yönde bkz. AYM, Hamit Yakut Başvurusu, Başvuru No: 2024/6548, 10.06.2021, RG, 03.08.2021, S.31557.

¹⁵⁷ Bu konuda bkz. Yılmaz, Ankara Barosu 13. Uluslararası Hukuk Kurultayı'nda sunulan sözlü bildirisinin video kaydı için bkz. https://www.youtube.com/watch?v=WMo6Woah_7U&list=PL4jCA0s9Z5BCe4I4oD9VgedrK32Dxi6LV (özellikle 10:05-10:40).

incelemeye devam etmek ve ihlalin sonuçları hakkında tazmin edici yönde hüküm kurmaya devam etmek istemesi olabilir. Zira Anayasa Mahkemesi'nin pilot karar usulü, sonraki benzer nitelikli başvurular hakkında, “*başvurunun incelenmesinin sürdürülmesini haklı kılan bir neden görülmemesi*” nedeniyle düşme kararı verilmesine dahi yol açabilecek niteliktedir¹⁵⁸. Dolayısıyla Anayasa Mahkemesi, sendikal hakların korunması için gerekli yeni düzenlemelerin yapılması için Türkiye Büyük Millet Meclisi ile Hakimler ve Savcılar Kurulu'na bildirimde bulunmuş; ancak başvuru lehine de sendika hakkının ihlal edildiğine ve bunun gideriminin sağlanmasına karar vermiştir.

IV. TÜRK TOPLU İŞ HUKUKUNDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ SİSTEMİNİN YENİDEN DÜZENLENMESİ GEREKLİLİĞİ

A. Genel Olarak

Anayasa Mahkemesi, Nakliyat-İş Sendikası kararıyla birlikte toplu iş sözleşmesi yetki sisteminin toplu iş sözleşmesi hakkını etkisizleştirdiğini açıkça ortaya koymaktadır. Öyle ki, yüksek mahkeme, durumun geldiği noktayı artık “*yapısal sorun*” olarak nitelendirmektedir. Anayasa Mahkemesi, Nakliyat-İş Sendikası Başvurusu'na ilişkin verdiği kararın bir örneğini, mevcut sistemde değişiklik yapılması gerekliliğini açıklayarak yukarıda da belirttiğimiz üzere Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne ve bu süreçte bazı düzenlemeler yapması için Hakimler ve Savcılar Kurulu'na iletmiştir. Esasen Anayasa Mahkemesi'nin bu vurgusu, yıllardır iş hukuku doktrininde ifade edilmekte ve sistemin yarattığı sorunların çözüme kavuşturulması için eleştiriler ve öneriler sunulmaktadır¹⁵⁹. Biz de çalışmamızın bu kısmında Nakliyat-İş Sendikası kararının toplu iş sözleşmesi yetki sistemimiz üzerinde olası nasıl etkiler doğurabileceğini incelemeye çalışacağız.

¹⁵⁸ Örneğin, AYM, *Keser Altıntaş Başvurusu*, Başvuru No: 2023/18536, 25.07.2023, RG, 10.10.2023, S.32335.

¹⁵⁹ Güzel, “Toplu İş Sözleşmesinin Etkinliği”, 924-945; Engin, “Yetki”, 151-164; Alpagut ve Namlı, 69-80; Alpagut, “Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, 162-173; Kübra Doğan Yenisey, “Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Toplu Sözleşme Ünitesini Yeniden Düşünmek-Uluslararası Çalışma Örgütü Normları Bakış Açısıyla-”, içinde *10. Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi (İstanbul, 4-5 Kasım 2022)*, Ed. Gülsevil Alpagut ve Özge Yıldız Hakkakul (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2024), 141-154; Gaye Baycık, *Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirmesi ve Öneriler* (Ankara, 2019), 11 vd.

B. Çifte Baraj Sistemi Sorunu

Konuyu incelemeye öncelikle mevcut toplu iş sözleşmesi yetki sistemimizin uluslararası normlara uygunluğu meselesiyle başlamak istiyoruz¹⁶⁰. Bu noktada da karşımıza Türkiye'nin uzun yıllardır ciddi eleştirilere maruz kaldığı “çifte baraj” sistemi çıkmaktadır. Doktrinde çifte baraj sisteminin uluslararası sözleşmelerle -özellikle de Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 98 Sayılı Sözleşmesi'yle- uyumlu olup olmadığı tartışılmaktadır. Çifte baraj sisteminin uluslararası sözleşmelere açık bir aykırılık teşkil etmediğini savunan bir görüşe göre, çifte baraj esasen güçlü sendikacılığın oluşumuna katkı sunmakta, bu nedenle de mevcut sistem kaldırılmadan sadece esnekleştirilerek toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde kullanılması sağlanabilir. Bu görüşe göre, işkolu barajını aşan sendikanın olmadığı işkolları bakımından, işkolu barajının aranmaması yönünde yasal bir düzenleme yapılabilir¹⁶¹.

İşkolu barajının iptali talebiyle Anayasa Mahkemesi'ne de başvurulmuş; ancak Anayasa Mahkemesi söz konusu düzenlemenin Anayasanın 13, 51 ve 53. maddelerine aykırı olmadığı gerekçesiyle, iptal talebini reddetmiştir. Kararın gerekçesinde bu durum şu şekilde ifade edilmiştir: “*İşkolu barajı, sendikaların sayısının makul seviyede kalmasını sağlayarak sendikalar arası yıkıcı rekabeti önlemek ve bu suretle işverenden bağımsız güçlü sendikaların toplu iş sözleşmesinin taraflı olabilmelerini temin etmek amacına dayanmaktadır. Bağımsız ve güçlü sendikaların toplu iş sözleşmesinin taraflı olabilmelerinin temin edilmesi, çalışanların sendikal haklardan daha etkin bir şekilde yararlanmaları sonucunu doğurmakta olup bunun, sendikal hak ve özgürlüklerin korunmasına hizmet edeceği açıktır. Dolayısıyla işkolu barajı öngörülmesinde, anayasal açıdan meşru bir amaca dayanıldığı anlaşılmaktadır... Sendikaların, sendikal faaliyetin asgari içeriğini oluşturan, üyelerin hak ve çıkarlarını dile getirme ve bireysel şikâyet ve başvurularda üyelerini temsilen hareket edebilme olanağına sahip oldukları dikkate alındığında, güçlü sendikaların toplu iş sözleşmesinin taraflı olabilmelerinin*

¹⁶⁰ 6356 sayılı Kanun sistematğine göre işçi sendikası ile işveren/işveren sendikası arasındaki bağlanacak toplu iş sözleşmesinin türü işkoluna ve bunun tespitinde esas alınan işyerine göre belirlenmektedir. Diğer bir anlatımla, işkoluna göre sendikalaşma ilkesi, sendikanın faaliyet göstereceği alandan, sendika üyeliğine ve toplu sözleşme bağlanmasına kadar her aşamada varlığını hissettirmektedir. İşkoluna göre sendikalaşma ilkesiyle ilgili olarak yukarıda kapsamlı açıklamalar (Bkz. II) yaptığımız için, tekrara düşmek adına, ilgili kısma gönderme yapmakla yetiniyoruz.

¹⁶¹ Kocagil Ersoy, 261.

temin edilmesi amacıyla öngörülen yüzde birlik işkolu barajının çalışanlara aşırı ve olağanüstü bir yük yüklediği anlaşılmaktadır. Bu nedenle, yüzde birlik işkolu barajının, sendika hakkına ölçüsüz bir müdahale teşkil ettiği söylenemez. Açıklanan nedenlerle, dava konusu kural Anayasa'nın 13., 51. ve 53. maddelerine aykırı değildir. İptal isteminin reddi gerekir.”¹⁶²

Benzer şekilde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de önüne gelen bir uyuşmazlıkta, %1 oranında tutulan işkolu barajının tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmelere aykırı olmadığına hükmetmiştir. Gerçekten de anılan karara göre, “*Toplu iş hukukumuzda, toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisi için işkolu barajı öngörülmesinin gerekçesi de güçlü sendikacılığı temin gayesidir. Nitekim işkolu esasına göre çok sayıda işyerinde örgütlenen ayrıca işkolu barajını da aşmak suretiyle önemli bir üye sayısına ulaşan işçi sendikaları, temsil gücü ile doğru orantılı bir şekilde üyelerinin hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirme amacına ulaşabileceklerdir. Bu açıklamalar ışığında belirtmek gerekir ki, yüzde bir olarak düşük bir düzeyde belirlenen işkolu barajı uygulaması, tarafı olduğumuz uluslararası sözleşme hükümlerine aykırı değildir.*”¹⁶³

Buna karşılık, doktrinde savunulan diğer görüşe göre, çifte baraj sistemi, uluslararası normlara aykırı olduğu gibi toplu pazarlık için de bir engel oluşturmaktadır¹⁶⁴. Yine, Uluslararası Çalışma Örgütü Uzmanlar Komitesi de 2024 tarihli raporunda, ülkede uygulanan çifte barajla ilgili olarak kaygılarını dile getirdikten sonra şu hususların teşvik edilmesine dair öneriler sunmaktadır: “(i) daha fazla işçi örgütünün işverenlerle toplu pazarlık yapabilmesini sağlayacak şekilde 6356 Sayılı Kanun’un 41(1) maddesini düzenlemek ve (ii) hiçbir sendikanın yetki belgesi koşullarını sağlamadığı durumlarda, azınlık sendikalarının en azından kendi üyeleri adına toplu veya doğrudan sözleşme yapabilmesini sağlayacak şekilde mevzuatı düzenlenmek.”¹⁶⁵

¹⁶² Bu konuda bkz. AYM, 14.05.2015, E.2014/177, K.2015/49, RG, 11.06.2015, S.29383.

¹⁶³ Bu yönde bkz. Y9HD, 25.02.2021, E.2021/614, K.2021/4941, www.lexpera.com.tr. Bu konuda ayrıca bkz. Ekmekçi, *Toplu İş Sözleşmesi*, 310-311.

¹⁶⁴ Engin, “Yetki”, 151-153; Güzel, “Eleştirel Yaklaşım”, 906-913; Alpagut, “Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, 176-182; Melda Sur, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi* 4, Sayı No.39 (2013), 326-327; Doğan Yenisey, “Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi”, 133-141; Başterzi, 150; Baycık, *Öneriler*, 11-12.

¹⁶⁵ ILO, Uluslararası Çalışma Standartlarının Uygulanması-2024, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 112. Oturumu, 2024, <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024->

Uluslararası Çalışma Örgütü Uzmanlar Komitesi, ilaveten, 2024 yılında yayımlanan raporunda, ülkedeki yetki prosedürünün özellikle itirazlar neticesinde çok uzun yıllar sürdüğüne ve bu süreçte sendikaların çoğunluğu kaybettiğine dair kendisine yöneltilen şikayetlere, Hükümetin yorum yapmasını talep etmiştir¹⁶⁶.

Öte yandan, 2018 yılında (kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin önüne, işkolu barajının uluslararası sözleşmelere aykırı olduğu ve Anayasa'nın 90. maddesi uyarınca bu barajın dikkate alınmaması gerektiğini iddia eden bir uyuşmazlık gelmiştir. Yüksek mahkeme, *“Belirtilen kanuni düzenlemelerden de anlaşıldığı üzere, işkolu istatistiklerine itiraz, istatistiklerin gerçeği yansıtmadığı iddiası ile yapılabilmektedir. Bir başka ifadeyle, işkolu istatistiklerine itiraz, istatistiklerdeki hatalara ilişkin olup, istatistik ile hukuki dayanaklarının uluslararası mevzuata uygunluğuyla ilgili değildir.”* gerekçesiyle, işkolu istatistiğine itirazın, uluslararası normlara aykırılığının ileri sürülemeyeceğine karar vermiştir¹⁶⁷. Doktrinde de isabetle belirtildiği şekilde, uluslararası belgelerde toplu sözleşmenin yapılmasına ilişkin somut bir düzenleme yer almamakta ve bu nedenle de uluslararası sözleşmelerde yer

05/uluslararası%20calisma%20standartlarının%20uygulanmasi%202024.pdf. Benzer yöndeki endişe ve talepler için bkz. ILO, Uluslararası Çalışma Standartlarının Uygulanması-2023, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 111. Oturumu, 2023, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-ankara/documents/publication/wcms_871985.pdf. Benzer yöndeki kaygı ve talepler Avrupa Birliği'nin Türkiye hakkında verdiği İlerleme Raporları'nda da yer almaktadır. Bu konuda bkz. Avrupa Birliği Komisyonu AB Genişleme Politikasına İlişkin Türkiye Raporu 2022, https://www.ab.gov.tr/siteimages/birimler/kpb/2022_turkiye_report_tr_27.11.2022_22.05.pdf.

¹⁶⁶ ILO, Uluslararası Çalışma Standartlarının Uygulanması-2024. ILO Uzmanlar Komitesi 2017 yılında yayımlanan raporunda ise şu çarpıcı ifadeleri kullanmıştır: *“Çifte barajın sürdürülmesine ilişkin olarak birkaç işçi örgütünün ifade ettiği kaygıları hatırlatan ve daha önce yetkilendirilmiş sendikalara tanınan muafiyetin geçici olduğunu kaydeden CEACR, Hükümet'ten sendikal hareket ve ulusal toplu pazarlık mekanizmasındaki işkolu baraj şartının sürdürülmesinin sosyal taraflarla tam istişare halinde bir bütün olarak değerlendirilmesini sürdürmesini ve yüzde 1'lik barajın sürdürülmesinin ulusal toplu pazarlık mekanizmasının kapsamı üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunun teyit edilmesi halinde, kaldırılması amacıyla kanunun revize edilmesi için gerekli tedbirleri almasını talep etmiştir.”* Bu yönde bkz. ILO Türkiye Ofisi, *Türkiye'nin Sosyal Diyalog Alanındaki ILO Sözleşmelerine Uyumuna İlişkin ILO Denetim Organlarının Yorum ve Kararlarının Analizi* (Ankara, 2018), 26-27.

¹⁶⁷ Y22HD, 15.02.2018, E.2017/43088, K.2018/3744, Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Değerlendirme”, 413, dn.228.

alan soyut hükümler gerekçe gösterilerek somut bir kanun hükmünün görmezden gelinmesi mümkün değildir¹⁶⁸. İlaveten, 98 sayılı Sözleşme incelendiğinde de rahatlıkla görüleceği üzere, anılan belge herhangi bir somut düzenleme içermediği için doğrudan uygulanabilir nitelik taşımamaktadır¹⁶⁹. Dolayısıyla, Sözleşme'ye dayanılarak açık bir kanun hükmünün ihmal edilmesi olanaklı değildir.

Bu noktada işkolu barajının Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesiyle çelişip çelişmediği sorusu da cevaplanmalıdır¹⁷⁰. Sözleşme'nin 11. maddesinde "*Toplantı ve Dernek Kurma Özgürlüğü*" düzenlenmektedir. Anılan hükmün 1. fıkrasına göre, "*Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir.*" Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin "*Demir-Baykara v. Türkiye*"¹⁷¹ kararından itibaren Sözleşme'nin 11. maddesinin 1. fıkrasının sendika kurma hakkının yanı sıra toplu sözleşme hakkını içerdiği de kabul edilmektedir. Sözleşme'nin 11. maddesi incelendiğinde, sendika özgürlüğünün temsilcileri konusunda güçlü sendikalar veya güçsüz sendikalar şeklinde bir ayırım yapılmamış; bu hak tüm sendikalara tanınmıştır¹⁷². Sözleşme'ye göre, sendika hakkına yönelik yapılacak müdahaleler 11. maddenin 2. fıkrasına uygun bir gerekçeye dayanmalıdır. O halde bu hakkın sınırlandırılması yasayla olmalı, meşru bir amaca dayanmalı ve demokratik toplumda gerekli olmalıdır.

Bununla birlikte Mahkeme, son olarak 2022 yılında "*Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Sendikası ve Diğerleri v. Almanya*"¹⁷³ davasında verdiği kararda, işçi ve işverenin ilgili menfaatleri arasında uygun bir dengenin sağlanmasında yer alan sosyal ve siyasi meselelerin hassasiyeti ve bu alanda ulusal sistemler arasındaki yüksek derecede farklılık, sendika

¹⁶⁸ Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku*, 309-310.

¹⁶⁹ Bu konuda kapsamlı bir inceleme için bkz. Ali Güzel ve Deniz Ugan Çatalkaya, "Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuka Doğrudan (Self Executing) Etkisi ve Örnek Bir Yargıtay Kararı Üzerine", *Çalışma ve Toplum Dergisi* 2, Sayı No. 81 (2024), 430-431.

¹⁷⁰ Kyra Klocke, "Die Mächtigerrechtsprechung auf dem Prüfstand des Konventionsrechts", *RdA* 2024, Rn.221-222.

¹⁷¹ AİHM, *Demir ve Baykara v. Türkiye*, Başvuru No:34503/97, 12.11.2008, <https://hudoc.echr.coe.int>.

¹⁷² Klocke, Rn.221-222.

¹⁷³ AİHM, *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Sendikası ve Diğerleri v. Almanya*, Başvuru No. 815/18, 05.10.2022, <https://hudoc.echr.coe.int>.

özgürlüğünün ve sendika üyelerinin mesleki menfaatlerinin korunmasının nasıl güvence altına alınabileceği konusunda sözleşmeciler devletlerin geniş bir takdir marjına sahip olduğunu belirtmiştir¹⁷⁴. Diğer bir anlatımla, Mahkeme, sosyal ve ekonomik alanlara ilişkin konularda devletlerin geniş bir takdir marjına sahip olduğunu ifade etmektedir. Yine, Mahkeme, devletin takdir yetkisine tabi olarak, sendika özgürlüğünü güvence altına almak için alınan tedbirlerin bütününe gözetileceğini; ancak sendika özgürlüğünün temel unsurlarını etkileyen ve bu özgürlüğün özünden yoksun kalacağı kısıtlamaları kabul etmeyeceğini dile getirmiştir¹⁷⁵.

Bu doğrultuda Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, işçileri toplu pazarlık sürecinde temsil edecek sendikanın belirlenmesi noktasında güçlü sendikalar ve güçsüz sendikalar arasında bir ayırım yapıp yapılamayacağını da irdelemiştir. Mahkeme, “*Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Sendikası ve Diğerleri v. Almanya*” kararında tıpkı “*Demir-Baykara v. Türkiye*”¹⁷⁶ kararında belirttiği şekilde, devletlerin sistemlerini, gerekli gördükleri takdirde temsilci sendikalara özel statü tanıyacak şekilde düzenlemekte serbest olduklarını belirtmiştir¹⁷⁷. Bu nedenle Mahkeme, toplu pazarlık sürecinde (resmi olarak) danışılan ve toplu sözleşmelerin imzalanacağı örgütlerin sayısının daha büyük sendikalarla veya bir kurumun tüm personelini daha iyi temsil eden sendikalarla sınırlandırılmasına yönelik genel bir politikayı, diğer sendikaların farklı bir şekilde dinlendiği durumlarda, sendika özgürlüğüyle uyumlu olarak değerlendirmiştir¹⁷⁸.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, toplu pazarlığı hangi işçi sendikalarının yürütebileceğinin yasal olarak belirlenmesinde devletlerin geniş bir takdir marjına sahip olduğunu ve güçlü sendikaların toplu pazarlık sürecinde tercih edilebileceğini kabul etmektedir. O halde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 11. maddesiyle ülkemizdeki işkolu barajının çelişmediğini rahatlıkla söyleyebilir miyiz? Kanımızca, ülkemiz örneğinde bu

¹⁷⁴ AİHM, *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Sendikası ve Diğerleri v. Almanya*, § 55.

¹⁷⁵ AİHM, *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Sendikası ve Diğerleri v. Almanya*, § 56.

¹⁷⁶ AİHM, *Demir ve Baykara v. Türkiye*, § 154.

¹⁷⁷ AİHM, *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Sendikası ve Diğerleri v. Almanya*, § 60.

¹⁷⁸ AİHM, *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Sendikası ve Diğerleri v. Almanya*, § 60.

soruya olumlu yanıt vermek mümkün görünmemektedir. Bizce de, işveren karşısında toplu sözleşme özerkliğinin gerçek anlamda hayata geçirilebilmesi için güçlü sendikaların olması şarttır. Güçlü sendika ise hiç şüphesiz ki yüksek bir üye sayısını ve organizasyonel gücü gerektirmektedir. Bununla birlikte, azınlıkta kalan sendikaların seslerini duyuramadığı bir sistem, sendikal hakların etkin şekilde kullanılmasını engellemektedir. Nitekim Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, “*Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Sendikası ve Diğerleri v. Almanya*” kararında, belirlediği ilkeleri somut uyuşmazlığa uyarladığında, azınlıktaki sendikaların seslerini duyurma hakkı olup olmadığını tartışmıştır.¹⁷⁹ Oysa durum ülkemiz için aynı değildir. İşkolu barajını aşamayan işçi sendikasının işveren karşısında dinlenmesi için herhangi farklı bir mekanizma veya imkan mevzuatımızda öngörülmemiştir. Ayrıca ülkemiz örneğinde, işkolu barajı hakkın özünü ortadan kaldıran bir hale bürünmüştür.

Doktrinde de uzun bir süredir toplu iş sözleşmesi yetki süreci için ne gibi yeni düzenlemeler yapılması gerektiği tartışılmaktadır. Bu yaklaşımların öncelikle ortak noktasını bizce de isabetli olarak “ikili baraj” sisteminin terk edilmesi oluşturmaktadır. Bu noktada özellikle %1 olarak belirlenen işkolu barajının kaldırılması gerektiği haklı olarak ifade edilmektedir¹⁸⁰. İşkolu barajının sistemimizde öngörülmesinin temel nedeni, işveren karşısında pazarlık gücüne sahip güçlü sendikaların var olmasının sağlanmasıdır. Bununla birlikte, istenen amaç ne yazık ki sendikalaşma oranının çok düşük olduğu ülkemiz gerçekleriyle uyuşmamakta ve pek çok sendikaların baraj altında kalarak toplu sözleşme bağtlayamamasına yol açmaktadır. İşkolu barajı dışında işyeri/işletme barajı da sorunlara yol açmaktadır. Bu sorunun çözümü olarak ise doktrinde %50+1 olan işyeri barajı yerine %30 barajı¹⁸¹ belirlenmeli; %30'luk barajın sağlanamaması durumunda ise işyerinde örgütlü tüm sendikalara ortak veya her birine kendi üyeleri adına toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi tanınmalıdır¹⁸².

¹⁷⁹ AİHM, *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Sendikası ve Diğerleri v. Almanya*, § 65-68.

¹⁸⁰ Baycık, *Öneriler*, 12; Güzel, “Eleştirel Yaklaşım”, 920-923; Alpagut ve Namlı, 69-72; Engin, “Yetki”, 159-161.

¹⁸¹ Baycık, *Öneriler*, 12.

¹⁸² Baycık, *Öneriler*, 12; Alpagut, “6356 Sayılı Yasa”, 39. Bu konuda ayrıca bkz. ILO, Uluslararası Çalışma Standartlarının Uygulanması-2023; ILO, Uluslararası Çalışma Standartlarının Uygulanması-2024.

Uluslararası Çalışma Örgütü de yukarıda da belirttiğimiz üzere, uzun yıllardır Türkiye hakkında verdiği raporlarda, daha fazla işçi sendikasının işverenlerle toplu pazarlık yapabilmesi için 6356 Sayılı Kanun'da değişiklik yapılması, bu bağlamda hiçbir sendikanın yetki belgesi alma koşullarını sağlayamaması halinde, sendikalarının en azından kendi üyeleri adına toplu sözleşme yapabilmesini sağlayacak şekilde düzenleme yapılması gerektiğini belirtmektedir.

Bu noktada nasıl bir yasal düzenleme yapılacağının irdelenmesi gerekmektedir. İşveren karşısında güçlü işçi sendikalarının olması gerektiğini murat eden yasa koyucu için Alman hukukundaki düzenlemeler yol gösterici olabilecektir. Alman hukukunda, işçi sendikalarının toplu sözleşme akdedebilmek için hangi özelliklere sahip olması gerektiği konusunda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle, konu yargı kararlarıyla şekillenmiştir¹⁸³.

Alman hukukunda işçi kuruluşlarının toplu sözleşme akdedebilmesi için serbestçe ve demokratik esaslara göre kurulmuş, karşı taraftan hukuken ve fiilen bağımsız ve sosyal açıdan güçlü (*soziale Mächtigkeit*) olmaları gerekmektedir¹⁸⁴. Bu kriterler arasında “*sosyal açıdan güçlü*” olma ölçütü üzerinde durulmalıdır. Alman Federal İş Mahkemesi'nin güncel içtihatlarına göre, işçi sendikasının toplu pazarlık yapabilmesi için belirli asgari gereklilikleri karşılaması gerekmektedir. Bu açıdan da, işçi sendikasının sosyal muhatabı karşısında belirli bir iddialılık derecesine sahip olması şarttır¹⁸⁵. Alman Federal İş Mahkemesi tarafından özellikle 2010 yılında verilen iki kararla etkili bir toplu iş sözleşmesi akdedilebilmesi için işçi kuruluşlarının belli bir yeterliliğe sahip olması gerektiği vurgulanmıştır¹⁸⁶. Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin amacına ve ruhuna uygun olan bir toplu iş sözleşmesi sadece işçi sendikasının işverene karşı müzakere dengesi kurmasıyla yapılabilir. Eğer bu eksikse, işçi sendikası tarafından akdedilen toplu iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin amacına ulaşamamasına neden olacağı gibi bunun sonucu olarak da, işçilerin işveren

¹⁸³ Klocke, Rn.218.

¹⁸⁴ Wolfgang Hromadka ve Frank Maschmann, *Arbeitsrecht Band 2* (Berlin: Springer, 2020), 19-21.

¹⁸⁵ Klocke, Rn.219.

¹⁸⁶ BAG, 05.10.2010, 1 ABR 88/09, NZA 2011; BAG, 14.12.2010, 1 ABR 19/10, NZA 2011, www.https://beck-online.beck.de.

karşısındaki yapısal güçsüzlüğünün kollektif düzeyde de devam etmesi sonucunu doğurur¹⁸⁷.

Alman Federal İş Mahkemesi, işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi özerkliğini koruyabilmek için belli bir sosyal güce sahip olması gerektiğini aramaktadır. İşçi sendikasının “sosyal açıdan güçlü olması”, işveren tarafını toplu pazarlığa teşvik etme ve taleplerini kendisine kabul ettirme yeteneği veya bu uğurda işverene yeterli baskıyı uygulayabilme gücü olarak tanımlanabilir¹⁸⁸. İşçi sendikasının sosyal açıdan güçlü olması, işveren karşısında tam bir zafer elde edebileceği anlamına gelmese de, muhatabı tarafından ciddiye alınması ve yapılacak toplu iş sözleşmesinin sadece işverenin fikirlerinden ibaret olmaması manasına da gelmektedir¹⁸⁹.

Toplu iş sözleşmesi akdetmek için belli bir yeterliliğe sahip olmak, toplu sözleşme özerkliğini korumaya hizmet ettiği kadar, bir kuruluşun örgütlenme özgürlüğünü kısıtlama riskini de barındırdığı için kritik bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁹⁰. Ancak şu husus unutulmamalıdır ki, belli bir güce sahip olmayan işçi sendikaları, işçilerin yapısal yetersizliklerini telafi edemezler¹⁹¹. Dolayısıyla bu iki zıt yönün tespit edilecek bir kriterle dengelenmesi zorunludur.

“Sosyal açıdan güçlü olma” belirsiz bir kavram olduğu için bu kavramın içi içtihat tarafından doldurulmuştur¹⁹². Bir işçi sendikasının “sosyal açıdan güçlü” olması için aranan kriterlerin başında mali kaynaklarını ve organizasyonel performansını belirleyen üye sayısı gelmektedir. Gerçekten de üye sayısı, “hayalet sendikaların” oluşmasının önlenmesine yardımcı olmaktadır¹⁹³. Yine üye sayısına paralel olarak üyelerin işyerlerindeki konumu ve organizasyonel kapasitesi de önem taşımaktadır¹⁹⁴.

¹⁸⁷ Daniel Ulber, “Neues zur Tariffähigkeit”, RdA 2011, Rn. 353.

¹⁸⁸ Hromadka ve Maschmann, 20.

¹⁸⁹ Hromadka ve Maschmann, 20.

¹⁹⁰ Ulber, Rn. 353.

¹⁹¹ Ulber, Rn. 353.

¹⁹² Hromadka ve Maschmann, 21.

¹⁹³ Ulber, Rn. 357. Örneğin doktrinde benzer yöndeki bir görüşe göre, işverenle müzakere eden hayali sendikaların esasen istismar potansiyeli olduğu ve bu nedenle de toplu sözleşmelerin etkinliğinin ön koşulunun, toplu pazarlık yapabilme yeteneği olduğu kabul edilmelidir. Öte yandan, zayıf işçi kuruluşları toplu sözleşmeler imzalayarak toplu pazarlık yapabilecek hale gelmezler. Bu yönde bkz. Klocke, Rn. 221.

¹⁹⁴ Ulber, Rn. 357.

Bununla birlikte, Federal İş Mahkemesi tarafından belirlenen bu kriterlerin mutlak şekilde uygulanması özellikle yeni kurulan ve/veya küçük sendikalar açısından olumsuzluklar yaratabilecek niteliktedir¹⁹⁵. Nitekim bir sendika bir sektörde veya bölgede etkili olabiliyorken diğerinde aynı gücü gösteremeyebilir. Örneğin bu husus, ülkemiz için de geçerlidir. Gerçekten de, İşkolları Yönetmeliği incelendiğinde kara, hava ve demiryolu taşımacılığının 15 nolu taşımacılık işkolu altında güçlü sendikacılığın tesis edilmesi amacıyla birleştirildiği bilinmektedir. Bu işkolunda örgütlü sendikalardan Demiryolu-İş Sendikası'nın demiryolu çalışanları tarafından; Hava-İş Sendikası'nın ise hava taşıma işkolunda çalışan işçiler tarafından tercih edildiği bilinmektedir. Bu sendikalar yıllardır kurulu oldukları işkolunda ve kendi alanlarında toplu sözleşme imzalamakta ve işveren karşısında denge unsuru olarak varlık göstermektedirler. Ancak, işkollarının birleşmesi sonucunda 2024 Temmuz İstatistikleri incelendiğinde 15 nolu taşımacılık işkolunda toplam 1.002,912 işçinin çalıştığı; Demiryolu-İş Sendikası'nın ise %3.28; Hava-İş Sendikası'nın %2.43 oranıyla barajı geçtiği dikkat çekmektedir. Yine aynı işkolunda kurulu olan Nakliyat-İş Sendikası ise son yayımlanan istatistikte, barajı %1.13 oranıyla aşabilmiştir. Benzer bir sorun, 10 nolu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolunda da gözlemlenmektedir. Bu işkolunda çalışan toplam işçi sayısı 2024 Temmuz İstatistikleri'ne göre 4.276,941'dir. 1966 yılında kurulan ve sektörde uzun süredir varlık gösteren Sosyal-İş Sendikası %0,13 oranıyla baraj altında kalmaktadır. Yine 2011 yılında kurulan Öz Büro-İş Sendikası barajı %1,06 oranıyla geçebilmiştir¹⁹⁶.

Dolayısıyla “sosyal açıdan güçlü” olma kriteriyle toplu sözleşme akdetmek için soyut ve mutlak bir yeterlilik koşuluna mı yoksa sendikaların gösterdiği bireysel özellikler bakımından göreceleştirilmiş bir ölçüte mi ihtiyaç duyulduğu belirlenmelidir¹⁹⁷. Sendikaların işveren karşısında kararlılık gösterebilmesi için yeterli sayıda üyeye sahip olmaları önem taşımaktadır. Aksine bir yaklaşım, çok az üyeye sahip hayalet sendikaların işyerinde etkili yapıların oluşmasına engel olması ve üyelerine yeterli koruma sunamaması tehdidini barındırmaktadır¹⁹⁸. Bununla birlikte, üye sayısının yegane kriter olması sendika hakkının ihlal edilmesi gibi adil olmayan

¹⁹⁵ Löwisch ve Rieble, TVG §2 Rn.23-24; Martin Franzen, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht* (München: C.H. Beck, 2024), Rn.12.

¹⁹⁶ Örnekler için bkz. Alpagut ve Namlı, 78-79; Engin, “Yetki”, 148-149.

¹⁹⁷ Löwisch ve Rieble, TVG §2 Rn.24.

¹⁹⁸ Löwisch ve Rieble, TVG §2 Rn.28.

sonuçlar doğmasına da yol açabilecek niteliktedir. Bu nedenle, sendikaların üye sayısı her ne kadar sosyal açıdan güçlü olma bakımından önemli olsa da, sendika üyesi işçilerin işyerinde kritik/kilit pozisyonlarda görev yapıp yapmadığı (tren makinistleri, pilotlar, hava trafik kontrolörleri, vb.) sendikanın uzun süredir faaliyette bulunup bulunmadığı, daha önceki yıllarda önemli ölçüde toplu iş sözleşmesi akdedip akdetmediği, iş mücadelesi sürerken yeterli ölçüde malvarlığının olup olmadığı da önem taşımaktadır¹⁹⁹.

Öte yandan yeni kurulan sendikalar açısından durum daha çetrefillidir. Zira Alman iş mahkemeleri bu sendikalar açısından hala organizasyonel güç ve üye sayısının varlığını temel olarak aramaktadır. Örneğin, Hamburg Eyalet İş Mahkemesi 2012 yılında sağlık sektöründe faaliyet gösteren genç bir sendikanın, üye sayısının 7000 olması ve kendi sektöründe sadece %0.32 oranına ulaşmasının toplu sözleşme akdetmek için yeterli olmadığına karar vermiştir²⁰⁰. Yine Alman Federal İş Mahkemesi 2010 yılında verdiği bir kararında, genç bir sendikanın toplam 120 adet toplu iş sözleşmesi imzalamasının yeterli olmadığını, faaliyet göstermek için kendi seçtiği sektördeki üye sayısını ve dağılımını da mahkemeye sunması gerektiğine hükmetmiştir²⁰¹.

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin gerçek anlamda hayata geçebilmesi için işveren karşısında güçlü sendikaların varlığı şarttır. Ancak güçlü sendikanın tespiti gerçekten de kolay değildir. Alman hukukunda “sosyal açıdan güçlü” sendikaların varlığı için çeşitli kriterler belirlenmiş olsa da, üye sayıları hala önemli bir ölçüttür. Konuya ilişkin oldukça güncel bir karar, Alman Federal İş Mahkemesi tarafından 2021 yılında verilmiştir. Ticaret alanında çalışan işçilerin üye olduğu Deutscher Handlungsgehilfen-Verband eV (DHV), 1950 yılından itibaren faaliyet göstermektedir. DHV'nin faaliyet alanında 6,3 milyon işçi çalışmaktadır. DHV, uyuşmazlık esnasında 66.826 üyeye sahiptir. Mahkeme, sendikanın sosyal gücünü değerlendirirken, üye sayısını temel unsur olarak ele almış ve 21 Nisan 2015 tarihinden itibaren sendikanın artık toplu pazarlık yapamayacağına hükmetmiştir²⁰². Mahkeme, bu kararında da toplu pazarlık özerkliğinin, ancak toplu sözleşmenin tarafları arasında yaklaşık bir güç dengesi olduğu sürece işlevsel olabileceğini ve bu nedenle

¹⁹⁹ Ulber, Rn.356; Löwisch ve Rieble, TVG §2 Rn.179.

²⁰⁰ LAG Hamburg, 21.03.20123 TaBV 7/11, BeckRS 2013, 72934, www. <https://beck-online.beck.de>.

²⁰¹ BAG, 05.10.2010, 1 ABR 88/09, NZA 2011, 300, www. <https://beck-online.beck.de>.

²⁰² BAG, 22.06.2021, 1 ABR 28/20, NZA 2022, 577, www. <https://beck-online.beck.de>.

üye sayısının önemli olduğunu vurgulamıştır. Mahkemeye göre, sadece somut baskı uygulayabilme yeteneği müzakerelerde yaklaşık bir denge yaratmaktadır.

Bununla birlikte, Türk toplu iş sözleşmesi yetki sistemi açısından bir inceleme yapacak olursak. Sistemimizde hala yegane kriter olarak işkolunda %1; işyerinde ve işletmede ise belirli bir orandaki çoğunluk aranmaktadır. İşveren karşısında toplu pazarlık gücü yüksek sendikaların varlığının aranması makul bir yaklaşımdır. Ancak bu husus, pek çok sendikaların oyun dışında kalmasına ve işçilerin sendika hakkında etkin şekilde yararlanamamasına neden olmaktadır. Bu nedenle kanımızca, ilk önce %1 oranındaki işkolu barajından vazgeçilmesi gerekmektedir. Gerçekten de, sendikalaşma oranının çok düşük olduğu ülkemizde bir de sendikalardan böyle bir yetkinlik sayısının aranması adil ve ölçülü değildir. Bununla birlikte, işyerlerinde hayalet sendikaların oluşmaması için sendikaların belli bir organizasyonel kapasiteye ulaşması, belli sayıda işçiyi üye kaydetmesi gerekmektedir. Bu açıdan Kanun'un işyerleri açısından aradığı mevcut şartlar devam edebileceği gibi yeni belirlemeler de yapılabilir. Bunun dışında, sendikaların belli bir mali güce ulaşmaları da -özellikle iş mücadelesi esnasında- gereklidir. Bu bağlamda, sendikaların arkalarında örgütlü bir gücü taşımaları noktasında bir konfederasyona bağlı olmaları ve işyerinde gerekli çoğunluğu sağlamaları koşuluyla toplu sözleşme yetkisine sahip olabilecekleri düşünülmektedir. Bir diğer ihtimal olarak ise, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de belirttiği şekilde, işyerindeki sendikaların bir araya gelerek işverene karşı tek bir toplu sözleşmesi imzalamalarının önü açılabilir.

C. Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi Sorunu

Toplu iş sözleşmesi yetki sistemimiz açısından sorun teşkil eden bir diğer nokta ise, toplu iş sözleşmesinin düzeyidir. Yukarıda da belirttiğimiz üzere, toplu iş sözleşmesinin düzeyi, toplu iş sözleşmesine esas olan birimi ifade etmektedir²⁰³. Bu konuda işyeri ve işkolu olarak iki temel düzeyden söz edilebilir. 275 sayılı Kanun döneminde toplu iş sözleşmesi düzeyi olarak işyeri ve işkolu kabul edilmişken²⁰⁴, 6356 sayılı Kanun'da sadece işyeri

²⁰³ Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku*, 296.

²⁰⁴ 275 sayılı Kanun'un 7. maddesine göre, işkolu toplu iş sözleşmesi; bir işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu teşkil eden işçi federasyonu veya işkolu esasına göre kurulmuş işçi sendikası ile bir işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu çalıştıran işverenlerin üyesi olduğu işveren federasyonu veya sendikası arasında yapılmaktadır.

düzeyinde üç farklı türde (işyeri-işletme-grup) toplu sözleşme yapılabileceği belirlenmiştir²⁰⁵.

Toplu iş sözleşmesi düzeyinin yasa koyucu tarafından işyeri olarak sınırlandırılması uluslararası normlar açısından çeşitli sorunları barındırmaktadır. Gerçekten de, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 98 sayılı Sözleşmesi'nde toplu sözleşme düzeyinin tarafların serbestçe belirleyebileceği şekilde oluşturulması gerektiği ifade edilmektedir. Yine Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 163 sayılı Tavsiye Kararı uyarınca da, toplu

Kanun'un 9.maddesine göre, yetkili işçi teşekkülü, o işkolundaki bütün işveren teşekküllerini ve işverenleri toplu sözleşme yapmaya çağırma zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak, işveren kendisine yapılan çağrıya uymak zorundadır. Buradaki mesele, bir işverenin işyeri toplu iş sözleşmesiyle bağlıyken, bu defa da işkolu toplu iş sözleşmesine çağırılması durumudur. Bu konuda bkz. Seza Reisoğlu, *Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri* (Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1967), 118-126. 275 sayılı Kanun döneminde bir işkolu toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra bu sözleşmenin kapsamına giren işyerlerinden birinde işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendika tarafından da işyeri toplu iş sözleşmesi yapılmasına engel bir durum bulunmamaktaydı. Bu duruma "*toplu iş sözleşmelerinin birleşmesi (telahuku)*" denilmektedir. Doktrinde, işyeri ve işkolu toplu iş sözleşmelerinin birbirinin tamamlayıcısı olmadığı; bunların bağımsız birer toplu iş sözleşmesi oldukları kabul edilmektedir. Bu konuda bkz. Turhan Esener, "Türk İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmelerinin Birleşimi (Telahuku)", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 21, Sayı No. 1 (1964), 567. Bu bağlamda, bir işyerinde bir toplu iş sözleşmesi yürürlükteyken, işkolu toplu iş sözleşmesi yapılması halinde, toplu sözleşme hükümlerinin ahenginin nasıl sağlanacağı, diğer bir anlatımla çatışmanın nasıl çözümleneceği sorgulanmalıdır. Doktrinde bu sorunun çözümü için çeşitli öneriler sunulmuştur. Bu görüşlerden birine göre, toplu iş sözleşmelerinin çatışması halinde, işyerini kapsamına almış bulunan sözleşmelerden sadece bir tanesi "tüm olarak uygulanır." Bunlardan hangisinin uygulanacağı ise "genellik prensibi" ne veya "özellik prensibi"ne göre belirlenmelidir. "Genellik prensibi"ne göre, işyerini kapsamına almış sözleşmelerden diğerine nazaran daha genel olan tercih edilmelidir. "Özellik prensibi"ne göre ise, işyerinin özellik ve ihtiyaçlarını en iyi karşılayan toplu iş sözleşmesi tercihen uygulanmalıdır. Diğer bir görüşe göre ise, çatışma halinde, sözleşmelerden birisi tüm olarak değil, ama bunların birbirine aykırı hükümlerinden işçi yararına olanın uygulanması gerekir. Bu yönde bkz. Turhan Esener, *İş Hukuku* (Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1978), 524-526. Bununla birlikte, Yargıtay bit işkolunda toplu iş sözleşmesi var iken, aynı işkolunda aynı konuda ikinci bir işkolu toplu iş sözleşmesinin yapılamayacağını karara bağlamaktaydı. Bu yönde bkz. Reisoğlu, 127.

²⁰⁵ Reisoğlu, 114-115; Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku*, 296-297; Doğan Yenisey, "Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi", 121-122; Kılıç, 45.

sözleşmenin çeşitli düzeylerde yapılabilmesi için gerekli düzenlemeler yapılmalı ve bu birden çok düzey söz konusuysa bu düzeyler arasındaki koordinasyonun nasıl sağlanacağı taraflarca belirlenmeli; eğer bu husus taraflara bırakılmadıysa, bu belirlemenin bağımsız bir kurul tarafından yapılması sağlanmalıdır. Bu bağlamda Uluslararası Çalışma Örgütü Uzmanlar Komitesi de 2024 tarihli raporunda, toplu iş sözleşmesi taraflarının her düzeyde pazarlık yapabilmeleri için gerekli düzenlemelerin yapılması gerektiğini; zira en uygun pazarlık düzeyine karar verme konusunda en iyi konumda olanın toplu iş sözleşmesi tarafları olduğunu hatırlatmaktadır²⁰⁶.

Doktrinde, toplu sözleşme modelimizin Uluslararası Çalışma Örgütü normlarıyla uyumlu hale gelebilmesi için işyeri seviyesinin üzerinde de toplu sözleşmeler yapılabilmesinin önünün açılması gerektiği ifade edilmektedir²⁰⁷. Bu husus sadece uluslararası sözleşmelere uyum açısından değil, aynı zamanda daha fazla işçinin toplu iş sözleşmesi kapsamına girmesi açısından da önemlidir. Bu bağlamda merkezileşmiş/merkezi toplu pazarlık (*centralised collective bargaining*) modellerine ademi merkezi toplu pazarlık (*decentralised collective bargaining*) modellerine kıyasla daha fazla öncelik verilmesi gerektiği vurgulanmaktadır²⁰⁸. Ademi merkezi toplu iş sözleşmesi modeli, toplu pazarlığın odağının işkolu veya sektör düzeyinden işyeri seviyesine kayması süreci olarak tanımlanabilir²⁰⁹. Çok uzun yıllar ademi merkezi toplu pazarlık sisteminin mikro-ekonomik açıdan yaklaşıldığında, işletmelerin rekabet kapasitesinin artırılmasında daha etkili olduğu, ücret politikası ve çalışma koşullarının işyeri düzeyine uyarlanmasına yardımcı

²⁰⁶ ILO, Uluslararası Çalışma Standartlarının Uygulanması-2024, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 112. Oturumu, 2024, <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-05/uluslararasi%20calisma%20standartlarinin%20uygulanmasi%202024.pdf>.

²⁰⁷ Doğan Yenisey, "Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi", 146.

²⁰⁸ Doğan Yenisey, "Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi", 146-147; Ronald Janssen, "Decentralised Collective Bargaining: Oversold", *Social Europe*, 2018, <https://www.socialeurope.eu/decentralised-collective-bargaining-oversold>; Anke Hassel, "Round Table. Mission Impossible? How To Increase Collective Bargaining Coverage In Germany And The EU", *EU Policy Debate* 28, Vol.4 (2022), 494-495; OECD, *OECD Employment Outlook 2018* (Paris: OECD Publishing, 2018), 81-83, https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/empl_outlook-2018-en.pdf?expires=1730812275&id=id&accname=guest&checksum=FE201993801D55444CD314B2AC06DD2C.

²⁰⁹ Antti Kauhanen, Terhi Maczulskij ve Kriuta Riukula, "Heterogeneous Impacts Of The Decentralization Of Collective Bargaining", *IZA Institute of Labor Economics Paper No. 13867*, 2020, 2-3, <https://docs.iza.org/dp13867.pdf>.

olduğu ve işyerlerinin etkinliğini arttırdığı belirtilmekteydi. Buna karşılık, son yıllarda -özellikle 2018 sonrası- konuya makro-ekonomik açıdan yaklaşılmakta ve merkezileşmiş toplu pazarlık modellerinin istihdam oranı, ücret eşitsizliği ve toplu sözleşmenin kapsamına giren işçi sayısındaki artış konularında daha etkili sonuçlar doğurduğu belirtilmektedir. Gerçekten de, işkolu veya ulusal düzeyde toplu sözleşmelerin yapıldığı sistemlerde, toplu sözleşme kapsamına giren işçilerin sayısının daha fazla olduğu bilinmektedir²¹⁰. Hatta öyle ki, buradaki esasen önemli olan husus, tamamen bir merkezileşmeden ziyade toplu sözleşme düzeyleri arasındaki organize edilmiş koordinasyonun zayıf dahi olsa sağlanmasıdır²¹¹.

2018 yılında yayımlanan OECD İstihdam Raporu'nda, 1980 ila 2016 yılları arasında 35 OECD ülkesi için işgücü piyasasına dair ülke verileri analiz edilmiştir. Bu analiz sonucunda, toplu pazarlık düzeyi açısından koordineli sistemlerin daha yüksek istihdam, daha düşük işsizlik, kırılğan grupların istihdama entegrasyonunun daha fazla olması ve çalışanlar arasındaki ücret eşitsizliğinin azalması gibi hususlarda ademi merkezi toplu pazarlık modellerine göre etkili ve olumlu sonuçlar doğurduğu ortaya çıkmıştır. Koordinasyonu zayıf olan merkezi toplu pazarlık modelleri ise her iki model arasında ara kategoride yer almaktadır²¹².

Bu konuda son olarak Avrupa Birliği de 2022 yılında 2022/2041 sayılı "Yeterli Asgari Ücret" Yönergesi'ni yayımlamıştır²¹³. Yönerge, bir yandan Avrupa Birliği üyesi ülkelerdeki asgari ücret seviyesinin tespit edilmesi açısından önemli ilkeler getirirken bir yandan da üye devletlerin toplu pazarlığı teşvik etmek için düzenlemeler yapması ve toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranının %80'nin altında olduğu ülkelerde toplu sözleşmenin kapsamının genişletilmesi için gerekli koşulların oluşturulması gerektiğini belirtmektedir. Bu bağlamda da toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranının %80'nin altında olduğu ülkelere, somut önlemlerin ve ayrıntılı zaman çizelgesinin yer aldığı ulusal eylem planlarını oluşturmaya, bunları kamuoyu ve Komisyonla paylaşmaya zorlamaktadır.

²¹⁰ OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, 44-45.

²¹¹ OECD, *OECD Employment Outlook 2018*, 83.

²¹² OECD, *OECD Employment Outlook 2018*, 83.

²¹³ Directive (EU) 2022/2041 Of The European Parliament And Of The Council Of 19 October 2022 on Adequate Minimum Wages In The European Union, Official Journal of The European Union L 275/33, 25.10.2022, https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j4nvk6yhcbpeywk_j9vvik7m1c3gyxp/vlxhf3sjr3zd.

Toplu sözleşmenin kapsamına giren işçi sayısının çok düşük olduğu ülkemiz, ademi merkezi toplu sözleşme modelleri arasında yer almaktadır. Toplu iş sözleşmesinin sadece işyeri düzeyinde yapılması çok sayıda işçinin toplu pazarlık sistemi dışında kalmasına yol açmaktadır. İlâveten, doktrinde de haklı olarak belirtildiği üzere, toplu sözleşme sistemimizde sendikal örgütlenme açısından işkolu; toplu pazarlık düzeyi olarak da işyeri esas alınmıştır. Bu durum, toplu sözleşme süreçlerinin işkolu ve işyeri gibi hala belirsizliğini koruyan ve sınırlarının çizilmesi zor olan kavramlarla imtihanına yol açmaktadır²¹⁴.

Tüm bu nedenlerle, ülkemiz açısından da farklı düzeylerde toplu sözleşme yapılmasının önünün açılması gerekmektedir²¹⁵. Bu bağlamda, toplu pazarlığın işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmeleri gibi iki düzeyde yapılması düşünülebilir²¹⁶. Örneğin, Finlandiya, Danimarka, İsveç gibi Kuzey Avrupa ülkelerinde toplu sözleşmenin kapsamına giren işçi sayısının oranı %80'in üzerindedir. Bu ülkelerde toplu sözleşmeler olabildiğince merkezileşmiş ve işkolu düzeyinde yapılmaktadır. Bununla birlikte, işyeri/işletme düzeyindeki toplu sözleşmelere de hareket alanı bırakılmıştır. Ayrıca, bu ülkelerde farklı düzeylerde toplu sözleşmeler arasında koordinasyon da sağlanmıştır²¹⁷. Almanya, Avusturya, Hollanda gibi Batı Avrupa ülkelerinde ise toplu sözleşmenin kapsamına giren işçi sayısının oranı %60'ın üzerindedir. Bu ülkelerde de asıl olan işkolu toplu iş sözleşmeleri olup, işyeri/işletme toplu sözleşmelerinin de yapılmasına imkan tanınmaktadır. Esasen bu ülkelerde belirli koşullarda üst düzeydeki toplu sözleşmelerden sapmaya imkan veren açılım hükümleriyle organize ademi merkezi toplu sözleşmeler de akdedilmektedir²¹⁸. İşyeri düzeyinde toplu sözleşmelerin baskın olduğu Yunanistan, İrlanda, Birleşik Krallık gibi ülkelerde ise toplu sözleşmenin kapsamı oldukça dardır²¹⁹.

²¹⁴ Güzel, "Eleştirel Yaklaşım", 912.

²¹⁵ Güzel, "Eleştirel Yaklaşım", 912 vd.; Doğan Yenisey, "Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi", 146-148.

²¹⁶ Doğan Yenisey, "Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi", 146-148.

²¹⁷ Torsten Müller, "Collective Bargaining Systems in Europe-Some Stylised Facts", *Europa Global Union*, 3-4, <https://www.uni-europa.org/old-uploads/2021/04/CB-Systems-in-Europe-EN.pdf>.

²¹⁸ Müller, 4-5.

²¹⁹ Müller, 5-7.

Doktrinde *Doğan Yenisey*, toplu iş sözleşmesi sistemimiz açısından da iki seviyeli bir toplu pazarlık modeli oluşturulabileceğini ve bu modelde işkolu toplu iş sözleşmeleriyle işyeri/işletme toplu iş sözleşmeleri arasındaki ilişkilerin farklı şekillerde düzenlenebileceğini belirtmektedir²²⁰. Yazara göre, işkolu toplu iş sözleşmeleriyle ücret ve asgari çalışma koşulları belirlenip, işyeri/işletme toplu sözleşmelerle de sadece işçi lehine düzenlemeler yapılabileceği gibi işkolu toplu sözleşmeleri koridor anlaşmalar olarak kullanılıp işletme toplu iş sözleşmelerinin hareket alanı olarak belirlenebilecek asgari ve azami sınırlar tespit edilebilir. Toplu sözleşmenin bulunmadığı işyerleri ve işletmelerde ise işkolu toplu sözleşmeleri uygulanabilir²²¹.

Kanımızca da, ülkemiz açısından ikili modele geçilmesi toplu sözleşme hakkının etkin şekilde kullanılması açısından faydalı olacaktır. Bu modelde işkolu düzeyindeki toplu sözleşmelerle işyeri düzeyindeki toplu sözleşmeler arasında koordinasyonun sağlanması koşuluyla çok sayıda işçinin toplu sözleşme kapsamında olabileceği düşünülmektedir. Bu noktada da ise, işkolu düzeyinde akdedilecek toplu sözleşmelerle asgari bir sınır çizilerek, bu belirlemenin altında kalmamak şartıyla toplu iş sözleşmesi taraflarına işyeri düzeyindeki toplu sözleşmelerle geniş bir hareket alanı sağlanabilir. Toplu sözleşmenin yapılmadığı işyerlerinde ise sendika üyesi olmak koşuluyla doktrinde de belirttiği şekilde, işkolu toplu sözleşmelerdeki ücret ve asgari çalışma koşullarına ilişkin hükümler uygulanabilir. Bu noktada da esasen 6356 sayılı Kanun'da düzenlenen ve toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmayan “çerçeve sözleşme”lerin yeniden gözden geçirilerek daha etkin ve asgari seviyede ücret ve çalışma koşullarını düzenleyen gerçek bir işkolu toplu iş sözleşmesine dönüştürülmesi ve işyeri/işletme toplu iş sözleşmeleriyle koordinasyonun sağlanması ilk adım olarak düşünülebilir.

SONUÇ

Anayasa'nın “toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı” kenar başlıklı 53. maddesine göre, işçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Toplu iş sözleşmesi, sosyal taraflara çalışma koşulları ve ücret gibi ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerine ilişkin

²²⁰ Doğan Yenisey, “Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi”, 147.

²²¹ Doğan Yenisey, “Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi”, 147. Ayrıca bkz. Güzel, “Toplu İş Sözleşmesinin Etkinliği”, 110-111.

konuları müzakere ederek, karşılıklı pazarlık yoluyla belirleme hakkı sunmaktadır. Yine bu bağlamda, işveren karşısında güçsüz konumda bulunan işçiler, toplu pazarlık sayesinde taleplerini işverene dinletme ve bu isteklerini elde etme imkanına erişmektedirler. Gerçekten de, tarihsel süreç içerisinde bakıldığında toplu sözleşme, işçilerin korunmasında, adil gelir dağılımının sağlanmasında, çalışma koşullarının iyileştirilmesinde, işyeri içi demokrasinin hayata geçirilmesinde kritik bir öneme sahiptir. Toplu iş sözleşmesinin üstlendiği misyonları tam anlamıyla yerine getirebilmesi, diğer bir anlatımla, toplu iş sözleşmesinin etkinliğinden söz edilebilmesi ancak toplu iş sözleşmesinin kapsamına çok sayıda işçinin girmesiyle mümkün olabilmektedir. Ne var ki, ülkemizde sendikalaşma oranı oldukça düşük olduğu gibi toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işçi sayısı da yeterli düzeyde değildir. Bu durumun temel nedeni olarak da mevcut toplu iş sözleşmesi yetki sistemi gösterilmektedir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikaları için çeşitli yeterlilik koşulları aramaktadır. Kanun'un aradığı koşulları yerine getirebilen işçi sendikaları toplu sözleşme akdedebilmektedir. Bu koşullardan ilki, ülke çapındaki %1 işkolu barajının geçilmesi; diğeri ise toplu sözleşme yapılmak istenen ünitedeki çoğunluğun sağlanması zorunluluğudur. Kanun'un aradığı sayısal yeterlilik koşulları, işveren karşısında, taleplerini dinletebilen güçlü işçi sendikalarının olması arzusuyla ilintilidir. Buna karşılık, geline nokta, pek çok sendikanın işkolu barajının altında kalarak, işçileri işverene karşı temsil edememe sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle, ilk olarak güçlü sendikacılık kriterinin baştan gözden geçirilmesi zorunluluğu bulunmaktadır.

Öte yandan, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlayabilmek için yetki tespiti talebini yapması ve olumlu yetki tespitini alması gerekmektedir. Ancak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetki tespiti işlemine karşı ilgililerin iş mahkemesinde itiraz hakkı bulunmaktadır. 6356 sayılı Kanun'un m.43/5 uyarınca yetki işlemleri karar kesinleşinceye kadar durmaktadır. Dolayısıyla, yetki tespitine itiraz, yıllarca süren uyuşmazlıkların doğmasına yol açmaktadır. Bu süre zarfında sendikalar güç kaybettiği gibi işçiler uzun zaman boyunca toplu sözleşme hakkında mahrum kalmaktadır.

Bu durum Anayasa Mahkemesi'nin 15.02.2024 tarihli Nakliyat-İş Sendikası kararıyla gözler önüne bir kez daha serilmiştir. Anayasa Mahkemesi, kararında, Türk toplu iş sözleşmesi sisteminin içine düştüğü

girdabı yapısal sorun olarak değerlendirmiş ve gereğinin yapılması için kararın bir örneğini Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne ve yeni yasal düzenlemeler yapılana kadar çeşitli önlemler alması için Hakimler ve Savcılar Kurulu'na göndermiştir. Anayasa Mahkemesi'nin bu bildirim her ne kadar temenni edici nitelikte olsa da, acil bir düzenleme yapılması açısından büyük öneme sahiptir.

Türk toplu iş sözleşmesi sistemimizde toplu pazarlık düzeyi olarak sadece işyeri esasının benimsenmesi, toplu iş sözleşmelerinin sadece işyeri düzeyinde yapılmasına ve bunun sonucu olarak da çok sayıda işçinin toplu pazarlık sistemi dışında kalmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla, ülkemiz açısından da farklı düzeylerde toplu sözleşme yapılmasının önünün açılması gerekmektedir; bu bağlamda işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmeleri olarak ikili bir sisteme geçilmesi düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

-Yararlanılan Kitaplar ve Makaleler

- Akın, Levent. “İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme”. *Çimento İşveren Sendikası Dergisi* 27, Sayı No.1 (Ocak 2013): 42-48.
- Akyiğit, Ercan. *Toplu İş Hukuku*. Ankara, Seçkin Yayınları, 2021.
- Alangoya, Yavuz, M. Kamil Yıldırım ve Nevhis Deren-Yıldırım. *Medeni Usul Hukuku Esasları*. İstanbul: Beta Yayınları, 2009.
- Alangoya, Yavuz. “Davanın Esasını Çözümleyecek Veya Böyle Bir Sonuç Doğuracak Biçimde İhtiyati Tedbir Kararları Hakkında”. *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 6, Sayı No.2 (Aralık 2007): 325-344.
- Albayrak, Adem. “Hukuk Yargılamasında Ön İnceleme”. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Sayı No.41 (2021): 511-542.
- Alp, Mustafa ve Betül Erkanlı. “İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetki”. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı No. Özel Sayı-Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan (2016): 69-101.
- Alpagut, Gülsevil ve Mert Namlı. “İşkolu Barajının Toplu Sözleşme Hakkı Karşısında Değerlendirilmesi ve İstatistiklere İtirazın Yetki Başvurusuna Etkisi”. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 1 (2022): 65-92.
- Alpagut, Gülsevil. “6356 Sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi”. *İçinde İş Hukukunda Güncel Sorunlar: 3, Ed. Ali Güzel ve Deniz Ugan Çatalkaya*, 113-149. Ankara: Seçkin Yayınları, 2013. (Uyum)

- Alpagut, Gülsevil. “6356 Sayılı Yasa’nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum”. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 9, Sayı No.35 (2012): 25-57. (6356 sayılı Yasa)
- Alpagut, Gülsevil. “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 11. Maddesi ve Türk İş Hukuku’nun Değerlendirilmesi”. İçinde *Prof. Dr. Turhan Esener I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, Ed. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Ender Demir, 203-222. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016.
- Alpagut, Gülsevil. “Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”. İçinde *10. Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Değerlendirilmesi (İstanbul, 4-5 Kasım 2022)*, Ed. Gülsevil Alpagut ve Özge Yıldız Hakkakul, 159-203. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2024. (Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi)
- Altıparmak, Kerem. “Kopya Davalar ve Pilot Kararlar: Bir Kararda Bin Adaletsizlik”. İçinde *50. Yılında Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Başarı mı, Hayal Kırıklığı mı?*, Ed. Kerem Altıparmak, 60-109. Ankara: Ankara Barosu Yayınları, 2009.
- Alyanak, Servet ve Burcu Bozkurt Cengiz. “Anayasa Mahkemesinin Pilot Karar Uygulaması ve Kararların Yasama Organına Bildirilmesi”. *Yasama Dergisi*, No.48 (Temmuz-Aralık 2023): 117-153.
- Arabadjieva, Kalina. “Worker Employment, Collective Labour Rights and Article 11 of the European Convention on Human Rights”. *Human Rights Law Review* 22, (August 2021): 1-30.
- Arslan, Ramazan, Ejder Yılmaz, Sema Taşpınar Ayvaz ve Emel Hanağası. *Medeni Usul Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2023.
- Astarlı, Muhittin. *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*. Ankara: Lykeion Yayınları, 2019.
- Başbuğ, Aydın. “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi”. *İş ve Hayat Dergisi*, Sayı No.4 (2016): 59-76.
- Başözen, Ahmet. “Güncel Yargıtay Kararları Işığında İhtiyati Tedbirlerde ‘Yaklaşık İspat’ ve ‘İhtimal’ Kavramı”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 16, Sayı No. Özel Sayı-Prof. Dr. Hakan Pekcanitez’e Armağan (2015): 653-694.
- Başterzi, Süleyman. *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*. İstanbul: Beta Yayınları, 2016.
- Baycık, Gaye. “6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 5, Sayı No.2 (2014): 209-258. (İşkolunun Belirlenmesi)

- Baycık, Gaye. *Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirmesi ve Öneriler*. Ankara, 2019. (Öneriler)
- Baycık, Gaye. “Sendikal Örgütlenme Hakkı ve Örgütlenme Modeli”. İçinde *10. Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi (İstanbul, 4-5 Kasım 2022)*, Ed. Gülsevil Alpogut ve Özge Yıldız Hakkakul, 29-45. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2024. (Örgütlenme Hakkı)
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. “6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi”. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, Sayı No.1-1 (Ocak-Şubat 2016): 553-592. (İşletme Toplu İş Sözleşmesi)
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. “Toplu İş İlişkileri”. İçinde *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2021*, Ed. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, 291-485. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2023. (Değerlendirme)
- Canbolat, Talat. “Toplu İş Sözleşmesi Hakkı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”. İçinde *Türk Hukukunda Sendikal Haklar Sempozyumu*, 140-165. Ankara: Türk-İş Yayınları, 2019, <https://www.turkis.org.tr/storage/2021/10/1zno1vff34rg-pdf.pdf>.
- Canbolat, Talat. *Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*. İstanbul: Beta Yayınları, 2013.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Çalışma Hayatı İstatistikleri 2023, <https://www.csgeb.gov.tr/media/95434/2023-kitap.pdf>.
- Çelik, İrem. *Sendikal Örgütlenmede İşkolunun Belirlenmesi*. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2021.
- Çelik, Nuri, Nurşen Canıklıoğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları, 2023.
- Çetin, Evra. *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları*. İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2015.
- Demir, Fevzi. “Sendikalar Kuruluşu ve İşleyişi”. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 4 (2013): 17-42.
- Dere, Afra Nur. *Anayasa Yargısında Pilot Karar Usulü*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, 2024.

- Dereli, Toker. "Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Normları Açısından Türkiye'de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslağının Değerlendirilmesi". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı No.54 (2008): 215-235.
- Doğan Yenisey, Kübra. "Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi". *Çalışma ve Toplum Dergisi* 4 (2013): 43-68. (İşkolunun Belirlenmesi)
- Doğan Yenisey, Kübra. "Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Toplu Sözleşme Ünitesini Yeniden Düşünmek-Uluslararası Çalışma Örgütü Normları Bakış Açısıyla-". İçinde *10. Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi (İstanbul, 4-5 Kasım 2022)*, Ed. Gülsevil Alpagut ve Özge Yıldız Hakkakul,121-159. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2024. (Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi)
- Ekmekçi, Ömer. *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: On İki Levha Yayınları. 2023. (Toplu İş Hukuku)
- Ekmekçi, Ömer. *Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi*. İstanbul: Yılmaz Ajans Matbaacılık,1996. (Düzenleme Yetkisi)
- Engin, E. Murat. *Toplu İş Sözleşmesi Sistemi*. İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1999. (Toplu İş Sözleşmesi)
- Engin, E. Murat. "6356 Sayılı Yasa'da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi". *Çalışma ve Toplum Dergisi* 4, Sayı No.39 (2013): 143-164. (Yetki)
- Erişir, Evrim. *Geçici Hukuki Himayenin Temelleri ve İhtiyati Tedbir Türleri*. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2013.
- Esener, Turhan. "Türk İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmelerinin Birleşimi (Telahuku)". *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 21, Sayı No. 1 (1964): 557-577.
- Esener, Turhan. *İş Hukuku*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1978.
- European Court of Human Rights, Rule 61 of the Rules of Court, https://prd-echr.coe.int/documents/d/echr/pilot_judgment_procedure_eng.
- Eyrenci, Öner. "6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri". *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, Özel Sayı (2014): 119-146.
- Ewing, Keith D. ve John Hendy. "The Dramatic Implications of Demir and Baykara". *Industrial Law Journal* 39, No.1 (March 2010): 2-51.
- Franzen, Martin. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. München: C.H. Beck, 2024.

- Gerards, Janneke. “The Pilot Judgment Procedure Before the European Court of Human Rights As An Instrument For Dialogue”, *Constitutional Conversations*. (2012), 2-25, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1924806.
- Gernigon, Bernard, Alberto Odero ve Horacio Guido. “ILO Principles Concerning Collective Bargaining”. *International Labour Review* 139, No.1 (2000): 33-55.
- Glas, Lize R. “The Functioning of the Pilot-Judgment Procedure of the European Court Of Human Rights in Practice”. *Netherlands Quarterly of Human Rights* 34, Issue 1 (2016): 1-22 https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2748540.
- Göktaş, Seracettin ve Gökhan Yılmaz. “Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyeri ve İşletme Kavramları ile İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesine İlişkin Bir Değerlendirme”. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Fakültesi Dergisi-Prof. Dr. Fatih Uşan’a Dekanlıkta 10.Yıl Anısına Teşekkür Armağanı* 7, Sayı No: 2 (2022): 1161-1198. (Yetki Tespiti)
- Göktaş, Seracettin ve Gökhan Yılmaz. *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*. Ankara: Seçkin Yayınları, 2024.
- Görgün, L. Şanal, Levent Börü ve Mehmet Kodakoğlu. *Medeni Usul Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2023.
- Göztepe Çelebi, Ece. “Bireysel Başvuru Kararlarının İcrası: Anayasa Mahkemesi’nin Doğrudan veya Dolaylı ‘Çağrı Kararları’ Üzerine Bir İnceleme”. *Anayasa Yargısı Dergisi* 38, No.1 (2021): 43-83.
- Gülmez, Mesut. “Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?”. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 3 (2008): 137-169.
- Güzel, Ali. “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”. *İçinde Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013*, Ed. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, 301-425. İstanbul: Elma Basım Yayın ve İletişim Hizmetleri, 2015.
- Güzel, Ali. “Toplu İş Sözleşmesinin Etkinliği/Etkisi”. *İçinde 10. Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Değerlendirilmesi (İstanbul, 4-5 Kasım 2022)*, Ed. Gülsevil Alpagut ve Özge Yıldız Hakkakul, 99-121. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2024. (Toplu İş Sözleşmesinin Etkinliği)
- Güzel, Ali. “Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi Sistemine Eleştirel Bir Yaklaşım”. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı (2016): 887-945. (Eleştirel Yaklaşım)
- Güzel, Ali. “Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinde Denge ve Süreklilik”. *İçinde Prof. Dr. Turhan Esener I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, Ed. Yeliz Bozkurt

- Gümrükçüoğlu ve Ender Demir, 91-127. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016. (Denge ve Süreklilik)
- Güzel, Ali ve Deniz Ugan Çatalkaya. "Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuka Doğrudan (Self Executing) Etkisi ve Örnek Bir Yargıtay Kararı Üzerine". *Çalışma ve Toplum Dergisi* 2, Sayı No. 81 (2024): 423-458.
- Hassel, Anke. "Round Table. Mission Impossible? How To Increase Collective Bargaining Coverage In Germany And The EU". *EU Policy Debate* 28, Vol.4 (2022): 491-497.
- Hromadka, Wolfgang ve Frank Maschmann. *Arbeitsrecht Band 2*. Berlin: Springer, 2020.
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Its Follow-Up, <https://www.ilo.org/publications/ilo-declaration-fundamental-principles-and-rights-work>.
- Iossa, Andrea. *Collective Autonomy in the European Union: Theoretical, Comparative and Cross-border perspectives on the Legal Regulation of Collective Bargaining*. Lund: Lund University, 2017), https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/29998330/Andrea_Iossa_Collective_Autonomy_in_the_European_Union.pdf.
- ILO, International Labour Conference 81st Session, Freedom of Association and Collective Bargaining, 1994, [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1994-81-4B\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1994-81-4B).pdf).
- ILO Türkiye Ofisi. *Türkiye'nin Sosyal Diyalog Alanındaki ILO Sözleşmelerine Uyumuna İlişkin ILO Denetim Organlarının Yorum ve Kararlarının Analizi*. Ankara, 2018.
- ILO, Uluslararası Çalışma Standartlarının Uygulanması-2024, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 112. Oturumu, 2024, <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-05/uluslararasi%20calisma%20standartlarinin%20uygulanmasi%202024.pdf>.
- ILO, Uluslararası Çalışma Standartlarının Uygulanması-2023, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 111. Oturumu, 2023, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-ankara/documents/publication/wcms_871985.pdf.
- Janssen, Ronald. "Decentralised Collective Bargaining: Oversold". *Social Europe*, 2018, <https://www.socialeurope.eu/decentralised-collective-bargaining-oversold>.
- Karahan, Özge. "TBMM'ye Çağrı, Giderim Kararlarının İşlevsizliği ve Bu Kararlara İşlevsellik Kazandırılması Amacıyla Getirilen Önerilerin Değerlendirilmesi". *Yasama Dergisi*, Sayı:46 (Temmuz-Aralık 2022): 37-71.

- Kauhanen, Antti, Terhi Maczulskij ve Kriuta Riukula. "Heterogeneous Impacts Of The Decentralization Of Collective Bargaining". *IZA Institute of Labor Economics Paper No. 13867*, 2020, <https://docs.iza.org/dp13867.pdf>.
- Kılıç, Abbas. "Anayasa Mahkemesinin Bireysel Başvuru Kararlarının Türkiye Büyük Millet Meclisine Bildirilmesi". *Anayasa Yargısı Dergisi* 38, No.1 (2021): 85-126.
- Kılıç, Şebnem. *Türk Hukukunda Grup Toplu İş Sözleşmeleri ve Çerçeve Sözleşmeler*. İstanbul: Beta Yayınları, 2019.
- Klocke, Kyra. "Die Mächtigerrechtsprechung auf dem Prüfstand des Konventionsrechts". *RdA* 2024, Rn.218-227.
- Kocagil Ersoy, İpek. *Avrupa Birliği İlkeleri Işığında Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*. İstanbul: On iki Levha Yayınları, 2019.
- Köküsarı, İsmail. "Anayasa Mahkemesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında Pilot Karar Uygulaması". *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 23, No:3-4 (2019): 181-243.
- Lemmens, Koen ve Sébastien Von Drooghenbroeck. "How 'Systematic' is the European Court of Human Rights' Approach to 'Systemic' Violations of the Convention?". *German Law Journal* 24, (2023): 1044-1061.
- Liukkunen, Ulla. "The Role of Collective Bargaining in the Labour Law Regimes: A Global Approach". İçinde *General Reports of the XXth General Congress of the International Academy of Comparative Law*, Ed. Katharina Boele-Woelki, Diego P. Fernández Arroyo ve Alexandre Senegacnik, 373-409. Switzerland: Springer, 2021.
- Löwisch, Manfred ve Volker Rieble. *Tarifvertragsgesetz*. München: Verlag Franz Vahlen, 2017.
- Mıstaçoğlu, Yasemin. *Medeni Usul Hukukunda İhtiyati Tedbir Yargılaması*. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2020.
- Müller, Torsten. "Collective Bargaining Systems in Europe-Some Stylised Facts", *Europa Global Union*, 1-9 ://www.uni-europa.org/old-uploads/2021/04/CB-Systems-in-Europe-EN.pdf.
- OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work* (Paris: OECD Publishing, 2019), 26-27, <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2019/11/1fd2da34-en.pdf>.
- OECD, *OECD Employment Outlook 2018* (Paris: OECD Publishing, 2018), https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/empl_outlook-2018-en.pdf?expires=1730812275&id=id&accname=guest&checksum=FE201993801D55444CD314B2AC06DD2C.

- Özbek, Mustafa. “İşe İade Davasında Davacı İşçinin Tedbiren İşe İadesi”. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 4, Sayı No.35 (2012): 11-39.
- Özekes, Muhammet ve Evrim Erişir, “Konusu Para Alacağı Olan Geçici Hukuki Korumaların Karşılaştırılması ve Değerlendirilmesi”, *Legal Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Dergisi* 2, Sayı No.5 (2006): 1235-1275.
- Özkaraca, Ercüment. “Toplu İş İlişkileri”. İçinde *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014*, Ed. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, 225-411. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2016. (Değerlendirme)
- Özkaraca, Ercüment. “Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesi”. *Tekstil İşveren Dergisi-Hukuk*, Sayı No:144 (Ağustos 2022): 2-9. (Bağlı Yer)
- Öztürk, Berna. “Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı”. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 4 (2016): 1793-1836.
- Pekcanitez, Hakan, Oğuz Atalay ve Muhammet Özekes. *Medeni Usul Hukuku*. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2023.
- Peksöz, Vildan. “Kanser İlaçlarının Karşılama Konulu İhtiyati Tedbirler (Uyuşmazlığın Esasını Çözer Nitelikte İhtiyati Tedbir Örneği)”. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 4, Sayı No.72 (2023): 1759-1784.
- Reisoğlu, Seza. *Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1967.
- Savaş Kutsal, Fatma Burcu. “Toplu İş İlişkileri”. İçinde *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020*, Ed. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, 405-511. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2022.
- Sur, Melda. “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 4, Sayı No.39 (2013): 317-356. (Uluslararası Normlar)
- Sur, Melda. *İş Hukuku Toplu İlişkiler*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2024.
- Sümer, Haluk Hadi. “Toplu İş İlişkileri”. İçinde *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016*, Ed. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, 585-721. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2018.
- Şahlanan, Fevzi. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, 366-404. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2014. (Değerlendirme)

- Şahlanan, Fevzi. *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2020. (Toplu İş Hukuku)
- Tanör, Bülent. *Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar*. İstanbul: May Yayınları, 1978.
- Tanrıver, Süha. *Medeni Usul Hukuku Cilt I*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2024. (Cilt I)
- Tanrıver, Süha. *Medeni Usul Hukuku Cilt II*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2021. (Cilt II)
- Tapiola, Kari. *The Teeth of the ILO- The Impact of the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Geneva: International Labour Organization, 2018, <https://www.ilo.org/publications/teeth-ilo-impact-1998-ilo-declaration-fundamentals-principles-and-rights>.
- Tuğ, Adnan. *Sendikalar Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları, 1992.
- Tuncay, A. Can, Burcu Savaş Kutsal ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu. *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları, 2023.
- Ulber, Daniel . “Neues zur Tariffähigkeit”. RdA 2011, Rn. 353-362.
- Waddington, Jeremy, Torsten Müller ve Kurt Vandaele. “Setting the Scene: Collective Bargaining Under Neoliberalism”. İçinde *Collective Bargaining In Europe: Towards and Endgame*, Ed. Torsten Müller, Kurt Vandaele ve Jeremy Waddington, 1-33. Brussels: ETUI, 2019.
- Yıldız, Gaye Burcu. “Yetki Tespitine İtiraz Davalarında Bekletici Mesele”. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, Sayı No.1-1 (Ocak-Şubat 2016): 515-527.
- Yılmaz, Serdar. “Anayasa Mahkemesi'nin 'Pilot Karar' Usulünün Anayasa'ya Aykırılığı Sorunu: 'Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü'nün Hukuksal Niteliği ve Normatif Değeri Bağlamında Bir Analiz”. Ankara Barosu 13. Uluslararası Hukuk Kurultayı, 11-14 Ocak 2024 (2.Gün). Henüz yazılı metin yayımlanmadığından bildiriye ilişkin yayımlanan video kaydı için bkz. https://www.youtube.com/watch?v=WMo6Woah_7U&list=PL4jCA0s9Z5BCe4I4oD9VgedrK32Dxi6LV (05:51-34:00)
- Yuvalı, Ertuğrul ve Yusuf Güleşçi. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşkolu Kavramı”. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 10, Sayı No.38 (2013): 59-83.

-Yararlanılan Yargı Kararları

- AİHM, *Demir ve Baykara v. Türkiye*, Başvuru No:34503/97, 12.11.2008, <https://hudoc.echr.coe.int>.
- AİHM, *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Sendikası ve Diğerleri v. Almanya*, Başvuru No. 815/18, 05.10.2022, <https://hudoc.echr.coe.int>.

AYM, 14.05.2015, E.2014/177, K.2015/49, RG, 11.06.2015, S.29383.

AYM, *Avukatlar Sendikası Başvurusu*, Başvuru No:2018/27450, 12.07.2023, RG, 17.05.2023, S.32193.

AYM, *Hamit Yakut Başvurusu*, Başvuru No: 2024/6548, 10.06.2021, RG, 03.08.2021, S.31557.

AYM, *Keser Altıntaş Başvurusu*, Başvuru No: 2023/18536, 25.07.2023, RG, 10.10.2023, S.32335.

AYM, *Nevriye Kuruç Başvurusu*, Başvuru No: 2021/58970, 05.07.2022, RG, 22.07.2022, S.31900.

AYM, *Türkiye Devrimci Kara, Hava ve Demiryolları Taşımacılığı İşçileri Sendikası Başvurusu*, Başvuru No: 2020/34550, 15.02.2024, RG, 13.06.2024, S.32575.

AYM, *Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Başvurusu*, Başvuru No: 2016/13328, 19.11.2020, RG, 19.11.2020, S.31398.

AYM, *Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayii İşçileri Sendikası Başvurusu*, Başvuru No: 2016/135311, 15.12.2020.

AYM, *Y.T. Başvurusu*, Başvuru No: 2016/22418, 30.05.2019, RG, 09.07.2019, S.30826.

AYM, *Zekayi Sağra Başvurusu*, Başvuru No:2018/9222, 12.07.2023, RG, 02.11.2023, S.32357.

Ankara BAM 11. HD, 03.03.2020, E.2020/468, K.2020/375, www.lexpera.com.tr.

BAG, 05.10.2010, 1 ABR 88/09, NZA 2011, www. https://beck-online.beck.de.

BAG, 05.10.2010, 1 ABR 88/09, NZA 2011, 300, www.https://beck-online.beck.de.

BAG, 14.12.2010, 1 ABR 19/10, NZA 2011, www. https://beck-online.beck.de.

BAG, 22.06.2021, 1 ABR 28/20, NZA 2022, 577, www.https://beck-online.beck.de.

İstanbul BAM 14. HD, 19.09.2024, E.2024/1339,K.2024/1248, www.lexpera.com.tr.

LAG Hamburg, 21.03.20123 TaBV 7/11, BeckRS 2013, 72934, www. https://beck-online.beck.de.

Y3HD, 23.11.2021, E.2021/6159, K.2021/11839, www.lexpera.com.tr.

Y4HD, 27.11.2012, E.2011/12583, K.2012/18032, www.lexpera.com.tr.

Y9HD, 01.12.2015, E.2015/32899, K.2015/33997, Göktaş ve Yılmaz, 891, dn.955.

Y9HD, 29.05.2019, E.2019/4510, K.2019/12397, www.lexpera.com.tr.

- Y9HD, 10.06.2021, E.2021/5739, K.2021/10088, Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 289- 290, dn.565.
- Y9HD, 14.01.2021, E.2020/8682, K.2021/907, www.lexpera.com.tr.
- Y9HD, 15.04.2021, E.2021/2462, K.2021/8167, Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Değerlendirme”, 436, dn.289.
- Y9HD, 21.10.2021, E.2021/10449, K.2021/14734, Göktaş ve Yılmaz, 902.
- Y9HD, 25.02.2021, E.2021/614, K.2021/4941, Alpagut ve Namlı, 82.
- Y9HD, 11.05.2022, E.2022/5259, K.2022/5837, www.lexpera.com.tr.
- Y9HD, 12.01.2022, E.2021/12369, K.2022/232, www.lexpera.com.tr.
- Y9HD, 18.05.2022, E.2022/5139, K.2022/6281, www.lexpera.com.tr.
- Y9HD, 22.12.2022, E.2022/16919, K.2022/17791, www.lexpera.com.tr.
- Y9HD, 27.01.2022, E.2021/11274, K.2022/1336, www.lexpera.com.tr.
- Y9HD, 05.06.2023, E.2023/9992, K.2023/8529, www.lexpera.com.tr.
- Y9HD, 18.05.2023, E.2023/9535, K.2023/7451, Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 1007, dn.151.
- Y9HD, 18.09.2023, E.2023/14428, K.2023/12247, www.lexpera.com.tr.
- Y9HD, 21.09.2023, E.2023/14246, K.2023/12535, Göktaş ve Yılmaz, 899.
- Y9HD, 23.11.2023, E.2023/17357, K.2023/17840, Göktaş ve Yılmaz, 761-762.
- Y22HD, 22.05.2013, E.2013/7795, K.2013/11969, www.lexpera.com.tr.
- Y22HD, 26.06.2013, E.2013/16422, K.2013/15619, Göktaş ve Yılmaz, 907.
- Y22HD, 02.11.2015, E.2015/21519, K.2015/29700, www.lexpera.com.tr.
- Y22HD, 18.04.2016, E.2016/8542, K.2016/11125, www.lexpera.com.tr.
- Y22HD, 05.06.2017, E.2017/34731, K.2017/13394, Göktaş ve Yılmaz, 892-893.
- Y22HD, 06.02.2017, E.2017/1045, K.2017/1097, www.lexpera.com.tr.
- Y22HD, 08.03.2018, E.2018/1924, K.2018/6268, www.lexpera.com.tr.
- Y22HD, 15.02.2018, E.2017/43088, K.2018/3744, Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Değerlendirme”, 413, dn.228.