

TOPLU İŞ HUKUKUNDA YETKİ TESPİTİ

SEVDE BULUN TOKKAŞ

TARAFINDAN

YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ'NE
SUNULAN TEZ

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZİRAN 2017

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı

Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans/Doktora derecesi için gereken tüm şartları sağladığını tasdik ederim.

Prof. Dr. Seldağ GÜNEŞ PESCHKE
Anabilim Dalı Başkanı

Okuduğumuz ve savunmasını dinlediğimiz bu tezin Yüksek Lisans/Doktora derecesi için gereken tüm kapsam ve kalite şartlarını sağladığını beyan ederiz.

Doç. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU
Danışman

Jüri Üyeleri

Doç. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU (AYBÜ, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku)

Yrd. Doç. Dr. Cafer EMİNOĞLU (AYBÜ, Ticaret Hukuku)

Yrd. Doç. Dr. Cavit DEMİRAL (Kırıkkale Üni., İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku)

İNTİHAL

Bu tez içerisindeki bütün bilgilerin akademik kurallar ve etik davranış çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu beyan ederim. Ayrıca bu kurallar ve davranışların gerektirdiği gibi bu çalışmada orijinal olmayan her tür kaynak ve sonuçlara tam olarak atıf ve referans yaptığımı da beyan ederim; aksi takdirde tüm yasal sorumluluğu kabul ediyorum.

Adı Soyadı: Sevde BULUN TOKKAŞ

İmza:

ÖZET

TOPLU İŞ HUKUKUNDA YETKİ TESPİTİ

Bulun Tokkaş, Sevde

Yüksek Lisans, Özel Hukuk Bölümü

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Ali Cengiz Köseoğlu

Haziran 2017, 144 sayfa

2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendikalar, işçi ve işverenlerin iş ilişkilerindeki ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulur. Kanunumuz işçi ve işveren sendikası için farklı bir tanım öngörmemiştir. Ancak sendikaların kurulma amacı, esas itibariyle işçi sendikaları açısından önem arz eder.

Sendikalar, kurulmalarında ve varlık göstermelerinde büyük bir öneme sahip olan toplu iş sözleşmesi ile üyesi olan işçilerin hak ve çıkarlarını korur ve geliştirirler. Ayrıca işçi ve işveren arasında bireysel düzeyde kurulan iş ilişkisi toplu iş sözleşmesi ile kolektif düzeye taşınır. 6356 sayılı Kanun açısından toplu iş sözleşmesinin işveren tarafını, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren; işçi tarafını ise sadece işçi sendikası oluşturur. Ancak her işçi sendikasının üyesi olan işçiler için toplu iş sözleşmesi yapabilmesi mümkün değildir. Bunun için sendikanın kanunda yer alan toplu iş sözleşmesi yapma ehliyet ve yetkisine de sahip olması gerekir.

Toplu iş sözleşmesi yapma süreci, öncelikle tarafların ehliyet ve yetki şartlarına sahip olup olmadıklarının araştırılması ile başlar. Ardından da toplu

görüşme, toplu iş uyuşmazlıkları ve çözüm yolları ile devam eden uzun bir süreç gerektirir. Çalışmamızın kapsamı, toplu iş sözleşmesi yapma sürecinde toplu görüşmenin başlamasına kadarki kısım ile sınırlıdır. Bu nedenle çalışmamız kapsamında toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, yetki tespiti, yetki itirazı ve yetki belgesi verilmesi aşamalarının yanı sıra konuyla bir bütünlük arz eden toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti de incelenmiştir.

“Toplu iş hukukunda yetki tespiti” konusunu taşıyan çalışmamız iki bölümden oluşmaktadır. Konunun incelenmesinde mülga 275 ve 2822 sayılı Kanunlarda ve yürürlükteki 6356 sayılı Kanun’da yer alan düzenlemelere yer verilmiştir. Bunun yanı sıra konuyla ilgili doktrinde ortaya çıkan tartışmalar incelenmiştir. Son olarak konuya ilişkin tespitlere yer verilmiş ve öneriler yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Toplu İş Sözleşmesi, Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti, Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Yetki Tespiti, Yetki İtirazı

ABSTRACT

AUTHORIZATION DETERMINATION IN COLLECTIVE LABOR LAW

Bulun Tokkaş, Sevde

Graduate Thesis, Department of Private Law

Supervisor: Ass. Prof. Ali Cengiz Köseoğlu

June 2017, 144 pages

The Law on Trade Unions and Collective Labor Agreements numbered 6356, enacted in 2012, has stipulated that trade unions should be established to protect and promote the economic rights, social rights and interests of workers and employers in business relations. The law does not provide a different definition for the union of workers and employers, but the purpose of the establishment of the unions is essentially important for the labor unions.

The union protects and improves the rights and interests of the member workers with the collective labor agreement, which has a great prescription in its founding and presence. Furthermore, the business relationship established at the individual level between the employee and the employer is carried to the collective level by the collective labor agreement. In terms of Law numbered 6356, the employers side of the collective labor agreement can be employer union or the employer who is not a member of the union; the workers' side of the collective labor agreement can only be labor unions. However, it is not possible for a worker who is a member of any labor union to have a collective labor agreement. To have a collective labor agreement, the union must have the capacity and authority and also it has to recognise properly as stated in Law.

The construction of the collective labor agreement starts with the investigation of whether the parties have the qualifications and authority conditions. Collective bargaining requires a lengthy process with collective labor disputes and solutions. The scope of our work is limited until the beginning of collective bargaining. Accordingly, the scope of our work included the examination of collective labor contracting authority, authorization determination, authority appeal and issuance of authorization certificate, and since it is directly related to all these, it also included the ability to make collective labor contracts.

Our work's topic is determination of authority in collective labor agreement and it has two chapters. It has featured that the regulations from Law numbered 275, 2822 and 6356. In addition to this, debates emerged in the doctrine of subject matter have been examined. And finally the findings related to the subject were given and the suggestions were made.

Keywords: Collective Labor Agreement, Collective Labor Contracting authority, Collective Labor Contracting Authority, Authorization Determination, Authority Appeal

İÇİNDEKİLER

İNTİHAL	III
ÖZET.....	IV
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER	VIII
KISALTMALAR CETVELİ	XI
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE GENEL BAKIŞ	4
I-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN ORTAYA ÇIKIŞI, ÖZERKLİĞİ VE ANAYASAL BİR HAK OLUŞU	4
II-TÜRK HUKUKUNDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	8
III-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE İÇERİĞİ.....	11
1-Toplu İş Sözleşmesinin Tanımı	11
2-Toplu İş Sözleşmesinin İçeriği.....	13
a-Toplu İş Sözleşmesinin Düzenleyici Kısmı	14
b-Toplu İş Sözleşmesinin Borç Doğurucu Kısmı	18
IV-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ	20
V-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN DÜZEYİ VE TÜRLERİ	22
1-Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi	22
2-Toplu İş Sözleşmesinin Türleri	24
a-İşyeri Toplu İş Sözleşmesi	24
b-Grup Toplu İş Sözleşmesi	26
c-İşletme Toplu İş Sözleşmesi	28
d-Çerçeve Sözleşme	30
VI-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA EHLİYETİ.....	33
1-Genel Olarak	33
2-Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetine Sahip Kişi ve Kuruluşlar	35
a-İşçi Tarafı Bakımından.....	35
b-İşveren Tarafı Bakımından	38
3-Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetinin Şartları	40

a-İşçi Sendikasının Ehliyetinde Aranılan Şartlar	40
b-İşveren Tarafının Ehliyetinde Aranılan Şartlar	42
aa-Sendika Üyesi Olmayan İşverenin Ehliyeti	42
bb-İşveren Sendikasının Ehliyeti	43
4-Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetinin Tespiti	45
5-Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetsizliği ve Hukuki Sonuçları	46
6-Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetinin Kaybedilmesi	48

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİ VE ŞARTLARI.....	51
I-GENEL OLARAK.....	51
II- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİ.....	52
III- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİ VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA EHLİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	53
IV- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİNİN ŞARTLARI	54
1- İşçi Tarafının Yetkisinde Aranılan Şartlar	55
a-İşkolunda Baraj Şartı.....	56
aa-İşkolu ve İşkolunun Belirlenmesi	56
bb-Baraj Şartına İlişkin Yapılan Önceki Düzenleme	59
cc-Baraj Şartına İlişkin Mevcut Düzenleme ve Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararı	61
dd-Baraj Şartının Belirlenmesi	64
ee-Belirlenen Baraj Şartına İlişkin İtiraz	66
b-İşyerinde veya İşletmede Çoğunluk Şartı	68
aa-Genel Olarak.....	68
bb-Çoğunluğun Tespiti	69
2-İşveren Tarafının Yetkisinde Aranılan Şartlar	72
a-Genel Olarak	72
b-Kamuda Çalışan Alt İşveren İşçilerinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması	73
aa-Genel Olarak.....	73
bb-Toplu İş İlişkisi Kapsamında Değerlendirme	77
aaa-Fiyat Farkı Ödemesi.....	78
bbb-Alt İşverenin Kamu İşveren Sendikasını Yetkilendirmesi	81
ccc-Yetkilendirme Neticesinde Yapılacak Toplu İş Sözleşmesinin Süresi	83

V-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİNİN TESPİT VE BİLDİRİMİ ..	85
1-Genel Olarak	85
2-Yetki Tespiti İçin Başvuru.....	86
a-Başvuruyu Yapabilecek Olan Kişi ve Kuruluşlar	86
b-Başvuru Zamanı	87
c-Başvuru Yöntemi	89
d-Başvurunun Tespiti ve Bildirimi	90
aa-İşçi Sendikası Tarafından Yapılan Başvuru	91
bb-İşveren Sendikası veya Sendika Üyesi Olmayan İşveren Tarafından Yapılan Başvuru	93
VI-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİNE İTİRAZ	95
1-İtiraza Yetkili Olan Kişi ve Kuruluşlar.....	96
a-Olumlu Yetki Tespit Bildirimi Halinde	96
b-Olumsuz Yetki Tespit Bildirimi Halinde.....	97
2-İtirazın Konusu	98
a-Olumlu Yetki Tespit Bildirimi Halinde	99
aa-İşletme ile İlgili İtirazlar	99
bb-İşkolu ile İlgili İtirazlar	101
cc-Çoğunluk Şartı ile İlgili İtirazlar	103
b- Olumsuz Yetki Tespit Bildirimi Halinde.....	104
3-İtirazın Süresi	104
a-Olumlu Yetki Tespit Bildirimi Halinde	104
b-Olumsuz Yetki Tespit Bildirimi Halinde.....	105
4-İtirazın Yapılacağı Makam ve Yetkili Mahkeme.....	105
5-İtirazın İncelenmesi ve Karar.....	107
a-Olumlu Yetki Tespit Bildirimi Halinde	107
aa-Maddi Hata ve Süreye İlişkin İtirazlar	109
bb-Diğer İtirazlar	109
b- Olumsuz Yetki Tespit Bildirimi Halinde.....	110
VII- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİNİN KAZANILMASI.....	111
1-Yetki Belgesi	112
2-Kazanılan Yetki Belgesinin İşyerinin Devrinde Durumu	115
3-Yetki Belgesi Bulunmadan Yapılan Toplu İş Sözleşmesinin İptali	117
KAYNAKÇA	128

KISALTMALAR CETVELİ

A.Ş.	:Anonim Şirket
AY	:Anayasa
Bkz.	:Bakınız
c.	:Cümle
C.	:Cilt
E.	:Esas
E.T.	:Erişim Tarihi
ILO	:International Labor Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
K.	:Karar
Kamu-İş	:Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi
K.T.	:Karar Tarihi
LİHSGHD	:Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
m.	:Madde
MESS	:Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
NACE-REV.2	:Nomenclature generale des Activites economiques dans les Communautes Europeennes (Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması)
RG	:Resmi Gazete
s.	:Sayfa
S.	:Sayı
TİSK	:Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜHİS	:Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi
Türk-İş	:Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Vd.	:ve devamı
Y.	:Yıl
Y7HD	:Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Y9HD	:Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Y22HD	:Yargıtay 22. Hukuk Dairesi
YHGK	:Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
Yuk.	:Yukarıda
Yön.	:Yönetmelik



GİRİŞ

Toplu iş sözleşmesine ilişkin ilk düzenlemeler “umumi mukavele” adında 1926 yılında Borçlar Kanunu’nda düzenlenmiştir. Ancak “umumi mukavele” kavramı toplu iş sözleşmesi kavramından çok uzaktır. Günümüzde bahsettiğimiz anlamda toplu iş sözleşmesi, hukukumuza ilk kez 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile girmiştir. Aynı dönemde Anayasa ile “toplular iş sözleşmesi hakkı” güvence altına alınmıştır. Toplu iş sözleşmesine ilişkin konular ise, yürürlükte bulunan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’unda yer almaktadır. Ayrıca “toplular iş sözleşmesi yapma hakkı” Anayasa’nın 53. maddesinde de düzenlenmiştir.

Toplu iş sözleşmesinin tanımında, işçi ve işverenin karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin düzenlemelerin yer alacağı belirtilmektedir. Ancak toplu iş sözleşmesi esas itibariyle işçilerin çalışma koşullarını iyileştirme amacı taşımaktadır. Bu nedenle de toplu iş sözleşmesi işçi sendikaları için ayrı bir öneme sahiptir.

İşveren açısından toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olmak toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi ile aynıdır. Toplu iş sözleşmesinin işveren tarafını ya bir işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren oluşturmaktadır. İşveren tarafının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisiyle ilgili bir sorunla karşılaşmamaktadır. Uyuşmazlıklar ekseriyetle işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinde söz konusu olmaktadır.

İşçi sendikalarının varlık sebebi olan toplu iş sözleşmesine her işçi sendikasının taraf olabilmesi mümkün değildir. Bunun için, işçi sendikalarının Kanun’da aranan bazı şartlara haiz olmaları gerekmektedir. Bu şartlar, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için aranan şartlardır.

“Toplu iş hukukunda yetki tespiti” başlığını taşıyan çalışmamız iki bölümden oluşmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin yapılması, yetki tespiti ile başlayarak

daha sonra toplu görüşme, toplu iş uyuşmazlıkları ile devam eden bir süreçtir. Çalışmamızda toplu iş sözleşmesi yapma sürecinin bir bölümünü oluşturan "yetki tespiti" konusu incelenmiştir.

Çalışmamızın birinci bölümünde toplu iş sözleşmesine genel bir bakış yapılarak Türk hukukunda toplu iş sözleşmesinin gelişimine, tanımına ve içeriğine yer verilmiştir. Bunun yanı sıra yürürlükteki 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda yer verilen toplu iş sözleşmesi türleri incelenmiştir. Çalışmamız kapsamında yapılan açıklamalar genel olarak işyeri toplu iş sözleşmesi temel alınarak yapılmış olup, diğer toplu iş sözleşmesi türleri için yetki tespitinde farklı çoğunluk öngörülmüşse bunlar ayrıca belirtilmiştir.

6356 sayılı Kanun'un belirttiği anlamda bir toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için tarafların bu süreçte ehliyet ve yetki şartlarını taşıması gerekir. Bu nedenle çalışmamızda salt yetki tespitinden bahsedilmemiş, yetki için bir ön şart niteliği taşıyan "toplular iş sözleşmesi yapma ehliyeti" ne de yer verilmiştir. Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti konusuna da birinci bölüm içinde yer verilmiştir.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi ve şartlarına ise ikinci bölümde yer verilmiştir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu işçi sendikasının yetkisi için işkolunda ve işyerinde baraj şartı olmak üzere iki şart öngörmüştür. Baraj şartıyla ilgili Anayasa Mahkemesi'nin yakın zamanda verdiği iptal kararı bu bölüm içinde incelenmiştir. Bu bölüm içinde yer alan bir diğer önemli düzenleme ise, 6552 sayılı Kanun'da düzenlenen kamu işveren sendikasının toplu iş sözleşmesi yapmak için alt işveren sendikası tarafından yetkilendirilmesi hususudur. Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan alt işveren işçilerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları sonucu ortaya çıkan fiyat farkıyla ilgili getirilen bu düzenlemeye işveren için aranan yetki şartları başlığı altında detaylı bir şekilde yer verilmiştir.

Çalışmamızın ikinci bölümünün diğer bir konusunu ise yetki tespiti oluşturur. Yetki tespiti ile ilgili hususlar 6356 sayılı Kanun'dan önce yürürlükte olan mülga 2822 sayılı Kanun'daki hükümlerle büyük ölçüde benzemektedir. Çalışma kapsamında iki Kanundaki konuyla ilgili düzenlemelerin farklı yönleri de ele

alınmış, hatta 275 sayılı Kanun'daki düzenlemelere sınırlı da olsa yer verilmiştir. Yetki tespiti, toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen tarafın yapacağı başvuru ile başlar. Uygulamada yetki tespiti için başvuru, çoğunlukla işçi sendikası tarafından yapılmaktadır. İşyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yoksa taraflar her zaman yetki tespiti başvurusunda bulunabilirler. Ancak işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesinin olması halinde, o toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki yüzyirmi gün içinde yetki tespiti başvurusunda bulunulabilir. Yetki tespiti için yapılacak başvuru, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yazılı olarak yapılır. Bakanlığın işçi sendikasının yetki şartlarını taşıdığını tespit etmesi halinde "olumlu yetki tespiti", işçi sendikasının yetki şartlarını taşıyamaması halinde ise "olumsuz yetki tespiti" söz konusu olur.

İkinci bölümün devamında incelenen bir diğer konu ise "toplular iş sözleşmesi yapma yetkisine itiraz"dır. Bu bölümde, itiraza yetkili olan kişi ve kuruluşlar, itirazın konusu, itirazın süresi, itirazın yapılacağı makam, itirazın incelenmesi ve karar başlıkları altında yetki itirazı konusu incelenmiştir. Son olarak, yetki şartlarını taşıdığı kesinleşen işçi sendikasına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilen yetki belgesi üzerinde durulmuştur. Konuyla ilgili olması nedeniyle bu bölüm altında, kazanılan yetki belgesinin işyerinin devrindeki durumu incelenmiştir. Ayrıca Kanun'da ayrı bir madde halinde düzenlenen "yetki belgesi bulunmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinin iptali" konusuna da yer verilmiştir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'unun yürürlüğe girmesinden sonra toplu iş sözleşmesinde yetki tespiti konusunda bir tez çalışmasının olmaması ve 6356 sayılı Kanun'la konuya ilişkin getirilen önemli düzenlemeler ve yapılan değişiklikler konunun seçilmesinde etkili olmuştur.

Çalışmamızın amacı, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kavramını 6356 sayılı Kanun'daki düzenlemelerin yanı sıra, yer yer mülga 275 ve 2822 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemelerle karşılaştırmalı olarak inceleyerek ortaya çıkan sorunları doktrinde ileri sürülen farklı görüşler ışığında değerlendirmektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE GENEL BAKIŞ

I- Toplu İş Sözleşmesinin Ortaya Çıkışı, Özerkliği ve Anayasal Bir Hak Oluşu

Tarihsel süreç içerisinde işçi ve işveren ilişkisi ilk önce bireysel düzeyde kurulmuştur¹. Bireysel düzeyde kurulan iş ilişkisinde irade özerkliği vardır, yani taraflar sözleşmenin şekil ve içeriğini serbestçe belirleyebilirler, ancak bu durum zaten zayıf konumda olan işçileri işveren karşısında ekonomik olarak daha da güçsüz durumda bırakmıştır². Sosyal devlet ilkesi ve sosyal ve ekonomik haklarda meydana gelen birtakım olumlu gelişmeler, işçi ve işveren ilişkilerinin zamanla bireysel düzeyden çıkarak toplu düzeye ulaşmasına yol açmıştır³. Bunun sonucunda işçiler toplu pazarlığa oturarak çalışma koşullarını iyileştirmeye çalışmışlardır. Önceleri sadece ücret, çalışma süresi, çalışma şartları hakkında düzenlemeler içeren toplu iş sözleşmeleri, zamanla çalışma şartlarının tamamını konu almıştır⁴.

Çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla yapılan toplu pazarlıkta devlet sadece birtakım kurallar koyar, bunun dışında herhangi bir müdahalede bulunmaz⁵. İşte işçi ve işverenin karşılıklı olarak anlaşmaları neticesinde aralarındaki ilişkiyi toplu düzeyde serbestçe düzenleyebilmelerine yani toplu iş sözleşmesi yapabilmelerine "toplu iş sözleşmesi özerkliği" adı verilir⁶. Özerklik, kelime anlamı

¹ TUNCAY, A.Can/SAVAŞ KUTSAL, Burcu, Toplu İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 5.Basım, İstanbul 2016, s.161.

² EKMEKÇİ, Ömer, Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi (Düzenleme Yetkisi), Yılmaz Ajans, İstanbul 1996, s.32; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.162.

³ ŞAHLANAN, Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi (Toplu İş), Acar Matbaacılık, İstanbul 1992, s.1.

⁴ ESENER, Turhan, İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri (Toplu İş), Fakülteler Matbaası, İstanbul 1964, s.1; ESENER, Turhan, İş Hukuku (İş Hukuku), Sevinç Matbaası, Ankara 1978, s.377.

⁵ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.161.

⁶ DEMİR, Fevzi, Sorularla Toplu İş Hukuku 2.Cilt (Sorularla Toplu İş), Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara 2006, s.217; ERTÜRK, Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar (Temel Haklar), Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., 1.Basım, Ankara 2002, s.151; TUĞ, Adnan, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi (Toplu İş), Minpa Matbaacılık, Ankara 1998, s.50 vd.; ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yenilenmiş 29.Basım, İstanbul 2016, s.721 vd.; TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukukunun Esasları, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 1989, s.363; TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları,

itibariyle "Bir topluluğun, bir kuruluşun ayrı bir yasaya bağlı olarak kendi kendini yönetme hakkı, muhtariyet, otonomi, otonomluk" olarak tanımlanır⁷. Aslında soyut bir kavram olan toplu iş sözleşmesi özerkliği, toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla somut bir kavrama dönüşür⁸.

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin bazı önemli özellikleri vardır. Bunlardan birincisi, toplu iş sözleşmesi özerkliğiyle taraflar kanun hükmüyle aynı nitelikte kurallar koyar ve bu kurallar taraflar dışında üçüncü kişileri de bağlar⁹. Üçüncü kişilerden kasıt, işçi ve işveren sendikalarının üyeleridir. İkincisi, toplu iş sözleşmesi özerkliği sayesinde işveren karşısında daha zayıf konumda olan işçiler, işverenlerle eşit şartlarda toplu pazarlık yapma imkânına sahip olurlar¹⁰. Son olarak yapılacak toplu iş sözleşmesiyle işçiler bireysel düzeyde sahip olduklarından daha fazla hak elde ederler¹¹. Ayrıca toplu iş sözleşmesi adil gelir dağılımını da sağlar¹². Toplu iş sözleşmesi özerkliğini irade özerkliğinden ayıran en önemli fark, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin kolektif nitelik taşımasıdır¹³.

Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 7.Basım, İstanbul 2015, s.331; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.10; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.162-163.

⁷http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.58874f3a1f1157.58986675, E.T.20.01.2017 (çevrimiçi).

⁸ BAŞTERZİ, Süleyman, Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti (Ehliyet), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2016, s.7.

⁹ SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku (İş Hukuku), Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., 21.Basım, Ankara 2016, s.234; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri (Toplu İş), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3.Basım, İstanbul 2016, s.21-22; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku (İş Hukuku), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yenilenmiş 12.Basım, İstanbul 2016, s.48.

¹⁰ ULUCAN, Devrim, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki ve Uygulamaya İlişkin Güncel Sorunları IV. Bölüm, Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, Devrim ULUCAN/Öner EYRENCİ/Savaş TAŞKENT/Fazıl SAĞLAM Ortak Yayımı, Emek Hukuk Yayınları, 1.Basım, İstanbul 1987, s.173; EKMEKÇİ, Düzenleme Yetkisi, s.32; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.311; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.162.

¹¹ AKYİĞİT, Ercan, Toplu İş Hukuku (Toplu İş), Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., 1.Basım, Ankara 2015, s.490; AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku (İş Hukuku), Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., Ankara 2016, s.655.

¹² Bu konu hakkında bkz.TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.170 vd.; EKMEKÇİ, Düzenleme Yetkisi, s.43.

¹³ AKTAY, A.Nizamettin, Toplu İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara 2015, s.145; AKTAY, A.Nizamettin/ARICI, Kadir/SENYEN-KAPLAN, E.Tuncay, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Yenilenmiş 6.Basım, Ankara 2013, s.467; CANBOLAT, Talat, Toplu İş Sözleşmesinin Düzey ve Türleri (Düzey ve Türleri), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 1.Basım, İstanbul 2013, s.19; ERTÜRK, Temel Haklar, s.152; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.3-4; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.23.

Toplu iş ilişkilerinin kurulması iş hukukuna özgü olarak ortaya çıkan toplu iş sözleşmesi ile yapılır¹⁴. Toplu iş sözleşmesinin ortaya çıkışı Türk hukuku açısından diğer Avrupa ülkelerinden daha farklı olmuştur. Şöyle ki, Batı ülkelerinde toplu iş sözleşmesi uygulama ile ortaya çıkmış ve bunun neticesinde kanuni düzenlemeler yapılarak toplu iş sözleşmesi düzeni geliştirilmiştir. Ancak Türk hukukunda toplu iş sözleşmesinin sınırları önce Anayasa ve kanunlarla çizilmeye çalışılmış, yani Batı ülkelerindeki gibi uygulamayla ortaya çıkmamıştır¹⁵. Toplu iş sözleşmesi özerkliği sosyal bir olguya dayanmadığından Türk hukukunda birtakım düzenlemeler yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur¹⁶. Başlangıçta tarafların serbestçe çalışma şartlarını belirledikleri sözleşmeler yerine zamanla devletin koyduğu kurallar çerçevesinde toplu iş sözleşmesi yapılması, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin gelişmesini sağlamıştır¹⁷.

Anayasa'da açık bir şekilde toplu iş sözleşmesi özerkliğinden söz edilmemiştir¹⁸. Ancak işçi ve işverenin toplu iş sözleşmesi ile özerk düzenleme yapma yetkisi anayasal güvence altına alınmıştır¹⁹. Toplu iş sözleşmesi özerkliği ile ilgili ilk anayasal düzenleme 1961 Anayasası ile yapılmıştır²⁰. 1961 Anayasası ile hukukumuzda "sosyal devlet" ilkesine de ilk kez yer verilmiş ve bu kapsamda "sendika kurma özgürlüğü", "toplu iş sözleşmesi yapma özerkliği" ve "grev hakkı" güvence altına almıştır²¹. Sadece özerkliği değil, özerkliğin kurumlarını da kapsayan bu güvencenin Anayasa'da hüküm altına alınması bu kurumlarla ilgili değişikliklerin de kanun ile yapılması imkânını ortadan kaldırır²². Nitekim Anayasa'da düzenlenmiş

¹⁴ SUR, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler (Toplu İlişkiler), Turhan Kitabevi, Güncelleştirilmiş 6.Basım, Ankara 2017, s.260; TUĞ, Toplu İş, s.56.

¹⁵ SAĞLAM, Fazıl, "Türk Hukukunda Toplu Sözleşme Erki ve Sınırları", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C.29, S.1, Y.1974, s.210; CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.19.

¹⁶ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.331-332; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.175.

¹⁷ TUNÇOMAĞ, İş Hukuku, s.363; AKTAY, s.144-145; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.466 -467.

¹⁸ ULUCAN, s.176; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.163.

¹⁹ BAŞTERZİ, Ehliyet, s.8; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.721; EKMEKÇİ, Düzenleme Yetkisi, s.16-17; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.153; SÜZEK, İş Hukuku, s.48.

²⁰ SÜMER, İş Hukuku, s.233; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.25; AKTAY, s.145; AKTAY ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.467; TUĞ, Toplu İş, s.51. TUNÇOMAĞ toplu iş sözleşmesi özerkliğinin hukukumuzda girişinin umumi mukavele ile olduğunu ifade etmiştir. Bkz. TUNÇOMAĞ, İş Hukuku, s.363.

²¹ CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.11.

²² ÇİFTER, Algun, "Anayasamızda Sendika Kurma, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Hakkı" (Anayasamızdaki Haklar), Prof. Dr. Nuri ÇELİK'e Armağan II, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2001, s.1548; ERTÜRK, Temel Haklar, s.153.

olan "sendika kurma özgürlüğü", "grev hakkı" ile "toplu iş sözleşmesi yapma hakkı" toplu iş sözleşmesi özerkliğinin olmazsa olmazlarıdır²³. Bu haklardan birinin olmaması, diğer bir hakkın varlığının kullanımını azaltır ya da engeller²⁴.

Her hak sınırsız olmadığı gibi toplu iş sözleşmesi özerkliği ve buna bağlı olarak ortaya çıkan toplu iş sözleşmesi yapma hakkı da sınırsız değildir²⁵. Toplu iş sözleşmesinin özerkliğinin sınırları 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu²⁶ m.33/5'te çizilmiştir²⁷. Buna göre toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşme Anayasa ve kanunun emredici hükümlerine aykırı olamaz. Ayrıca Anayasa'nın 53. maddesinde de belirtildiği üzere toplu iş sözleşmesi sadece belirli konularda yapılır. Buna göre toplu iş sözleşmesinin konusu, işçi ve işverenin karşılıklı ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma koşullarını düzenleme ile sınırlıdır. Bunun yanı sıra hukukumuz açısından her ne kadar toplu iş sözleşmesi özerkliği benimsense de 6356 sayılı Kanuna göre bazı hallerde taraf iradeleri olmadan da toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Buna, teşmil ya da Yüksek Hakem Kurulu kararı ile toplu iş sözleşmesi yapılması örnek verilebilir²⁸.

1982 Anayasası'nın²⁹ "Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu Sözleşme Hakkı" başlığını taşıyan 53. maddesi, 1961 Anayasası'nın "Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı" başlığını taşıyan 47. maddeden farklı olarak toplu iş sözleşmesinin koruma işlevi yerine düzen işlevine vurgu yapmıştır³⁰. Düzen işlevi, toplu iş sözleşmelerinin işyeri veya işyerlerinde düzeni sağlamasına yarar³¹. 1982 Anayasası'nın 53. maddesinde düzen işlevi "*işçiler ve işverenler karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla...*" ifadeleri ile anlaşılmaktadır. Bu hüküm aynı zamanda 1961 Anayasası'nda yer alan hükümden farklı olarak tarafların eşit

²³ ULUCAN, s.175-176; EKMEKÇİ, Düzenleme Yetkisi, s.17; CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.20; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.2.

²⁴ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.2.

²⁵ CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.21.

²⁶ RG, 07.11.2012, 28460.

²⁷ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.173.

²⁸ AKTAY, s.209-210.

²⁹ RG, 09.11.1982, 17863.

³⁰ ULUCAN, s.178.

³¹ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.167.

pazarlık gücüne sahip olduğunu gösterir³². 1961 Anayasası'nın 47. maddesinde ise koruma işlevi ön planda tutulmuş ve bu husus "*işçiler işverenlerle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek amacıyla...*" şeklinde ifade edilmiştir. 1982 Anayasası'nın düzen işlevine vurgu yapması elbette işçiyi koruma işlevine yer vermediği şeklinde anlaşılmalıdır³³. 1982 Anayasası'ndaki koruma işlevi "sendika kurma hakkı" başlığını taşıyan 51. madde ile yerine gelir³⁴. Keza grev hakkını düzenleyen 54. madde, ücrette adalet ilkesini düzenleyen 55. madde ve sosyal devlet ilkesini düzenleyen 2. madde koruma işlevinin yerine getirilmesine katkı sağlar³⁵. Ayrıca belirtmek gerekir ki devletin işçiyi koruma işlevi ile ilgili yerine getirmesi gereken yükümlülükler, toplu iş sözleşmesi özerkliği ile daha aza iner³⁶.

II- Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Tarihsel Gelişimi

Türk hukukuna toplu iş sözleşmesinin girişi bu konuda yapılan ilk düzenleme olan mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu³⁷ ile olmuştur. 818 sayılı Kanun'un 10. babın III. bölümünde "umumi mukavele"³⁸ başlığı altında yer alan 316. ve 317. maddede sırasıyla umumi mukavelenin nasıl yapılacağı ve hükümlerine yer verilmiştir³⁹. Ancak umumi mukavelenin bugünkü anlamda bir toplu iş sözleşmesi niteliğinde olduğunu söylemek güçtür. Zira mülga 818 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemeye göre, umumi mukaveleyi işçilerin yanında fiili işçi toplulukları da yapma imkânına sahiptir⁴⁰. Ancak hem maddenin yetersizliği⁴¹ hem sendikal hareketlerin

³² OĞUZMAN, M.Kemal, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Cilt.1(İlişkiler), 4.Basım, İstanbul 1987, s.26; TUĞ, Toplu İş, s.53.

³³ EKMEKÇİ, Düzenleme Yetkisi, s.34; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.2-3; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.166-167; TUĞ, Toplu İş, s.53.

³⁴ ULUCAN, s.179.

³⁵ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.167.

³⁶ ULUCAN, s.174.

³⁷ RG, 29.04.1926, 359.

³⁸ Umumi mukavele terimi birçok yönden eleştirilmiştir. Bunlar, terimin Fransızcadan dilimize yanlış tercüme edildiği, bir iş sözleşmesi niteliği taşıdığı için içinde "iş" kelimesinin yer alması gerektiği ve dil itibarıyla eski nitelikte olduğu yönündedir. Bkz. MİMAROĞLU, Sait Kemal, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Sevinç Matbaası, Ankara 1964, s.3.

³⁹ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.324; SÜMER, İş Hukuku, s.233; CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.64 vd.

⁴⁰ AKTAY, s.138; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.463.

⁴¹ MİMAROĞLU, s.28-29.

gelişmemesi, o dönemde toplu iş sözleşmesinin gelişmesini engellemiştir⁴². Bir diğer neden de grev hakkının yasak olmasıdır⁴³. İşçilere grev hakkının tanınmaması nedeniyle işvereni toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayıcı bir etki de olmayacaktır⁴⁴. Bunun yanında, o dönem yürürlükte olan 1924 Anayasası'nda toplu iş sözleşmesi hakkı ve sendika hakkıyla ilgili bir düzenleme yoktur⁴⁵.

Toplu iş sözleşmesi ile ilgili yapılan ilk Anayasal düzenleme olan 1961 Anayasası'nın "toplu sözleşme ve grev hakkı" başlığını taşıyan 47. maddesine⁴⁶ dayanılarak 24 Temmuz 1963 tarihinde 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu⁴⁷ yürürlüğe girmiştir⁴⁸. 275 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'ndaki hüküm yürürlükten kaldırılmamış, her ikisi birden uygulanmaya devam etmiştir⁴⁹. Böylece sadece işçilere tanınan toplu iş sözleşmesi hakkı, umumi mukaveleye ilişkin hükümlerin yürürlükte kalmasıyla işçi topluluklarına da tanınacak ve Anayasa'ya aykırılık söz konusu olmayacaktır⁵⁰. Doktrinde azınlıkta olan bir görüşe göre, toplu iş sözleşmesinin düzenlenmesiyle birlikte mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda yer alan hükümler zımnen mülga olmuştur⁵¹. Ancak aksi yönde olan baskın görüş, mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu hükümlerine göre toplu iş sözleşmesinden farklı bir nitelik taşıyan umumi mukavele yapılabileceğini ve bu nedenle söz konusu hükümlerin zımnen mülga olmadığını

⁴² ESENER, Toplu İş, s.1-2; SUR, Toplu İlişkiler, s.262.

⁴³ REİSOĞLU, Seza, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi (Şerh), Ayyıldız Matbaası A.Ş., Ankara 1986, s.41; SUR, Toplu İlişkiler, s.262.

⁴⁴ AKTAY, s.138.

⁴⁵ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.180

⁴⁶ MİMAROĞLU, gerek diğer ülke anayasalarında çoğunda böyle bir hüküm olmaması gerekse sözleşme özgürlüğünü ele alan 40. maddenin toplu iş sözleşmesi yapma hakkını da kapsadığından 47. maddeyi gerekli bulmamıştır. Bkz. MİMAROĞLU, s.39. Hükümün lafzından her ne kadar toplu iş sözleşmesinin sadece işçi tarafından yapılabileceği sonucu çıksa da mülga 275 sayılı Kanun toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini işçi kuruluşlarının yanı sıra işveren ve işveren kuruluşlarına da vermiştir. Bkz. MİMAROĞLU, s.39.

⁴⁷ RG, 23.07.1964, 11761.

⁴⁸ ESENER, Toplu İş, s.2.

⁴⁹ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.180; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.326; OĞUZMAN, İlişkiler, s.2. Doktrinde her iki hükmün uygulamada ikilik çıkarmaması için umumi mukaveleyi düzenleyen hükümlerin yürürlükten kaldırılması gerektiği ifade edilmiştir. Bkz. ESENER, Toplu İş, s.3. Mülga 275 sayılı Kanun m.3/2'de bir işyerinde uygulanan bir umumi mukavelele ilgili olarak yine aynı işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesine aykırı hükümleri varsa bu hükümlerin uygulanmayacağını, ancak lehe olan umumi mukavele hükümlerinin saklı olduğunu düzenlemiştir. Bkz. ESENER, İş Hukuku, s.90. ALPAGUT, Gülsevil, "Toplu İş Hukukunda Yararlılık İlkesi ve Esneklik Çerçevesinde Yeni Eğilimler", Nuri Çelik'e Armağan II, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2001, s.1513. ALPAGUT, bu hükmü yararlılık ilkesi (işçi lehine şart) ile açıklar.

⁵⁰ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.770.

⁵¹ TUNÇOMAĞ, İş Hukuku, s.364; EKMEKÇİ, Düzenleme Yetkisi, s.27-28.

ifade etmiştir⁵². 275 sayılı Kanun'dan sonra yürürlüğe giren mülga 2822 sayılı Kanun⁵³ yürürlükte kaldığı süre boyunca da umumi mukaveleyi düzenleyen hükümler kalmıştır. Ancak mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'ndan sonra yürürlüğe giren ve halen yürürlükte olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu⁵⁴ umumi mukaveleyi düzenleyen hükümlere yer vermemiştir⁵⁵. Yürürlükte olan Türk Borçlar Kanunu'nda umumi mukaveleye ilişkin bir hükmün olmaması, Borçlar Kanunu'nun toplu iş sözleşmesini tanımadığı anlamına gelmez⁵⁶. Zira Türk Borçlar Kanunu m.401/1⁵⁷de toplu iş sözleşmesinden söz edilmektedir.

1982 Anayasası'nın "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" başlığını taşıyan üçüncü bölümü altında "toplular iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" başlığıyla düzenlenen 53. maddesinde işçi ve işverenlerin toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olduklarına yer verilmiştir. 53. maddenin 2. fıkrasında toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağına Kanun'la düzenleneceği belirtilmiştir⁵⁸. Buna uygun olarak 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girmiş, ancak bu kanun 2012 yılında mülga olmuştur. Bunun yerine halen yürürlükte olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe girmiştir. Anayasa, düzenlediği "toplular sözleşme hakkı" ile memurlar ve diğer kamu görevlilerinin de toplu sözleşme yapabilmelerine imkân tanımıştır⁵⁹. Buna uygun olarak 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu⁶⁰

⁵² ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri (İş Hukuku), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yenilenmiş 17.Basım, İstanbul 2004, s.487; AKSU, Mustafa, "Borçlar Kanunu'nun 316 ve 317'inci Maddelerinde Düzenlenmiş Olan Umumi Mukavelelerin Yürürlük Sorunu", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.58, S.1-2, Y.2000, s.119-120; DUMAN, Barış, Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Kartal Yayınevi, Ankara,2005, s.34; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.108; ÇİFTER, Alun, "Umumi Mukavele" (Umumi Mukavele), Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1997, s.5; ALPAGUT, s.1513-1514.

⁵³ RG, 07.05.1983, 18040.

⁵⁴ RG, 04.02.2011, 27836.

⁵⁵ AKTAY, s.138; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.451; CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.65.

⁵⁶ AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.451.

⁵⁷ "İşveren, işçiye sözleşmede ve toplu iş sözleşmesinde...ücreti ödemekle yükümlüdür."

⁵⁸ Bu hüküm toplu iş sözleşmesi yapma hakkının Anayasal bir hak olarak doğrudan uygulanamayacağı ancak kanuni bir düzenlemeyle uygulanabileceğini gösterir. Bkz. ÇİFTER, Anayasamızdaki Haklar, s.1552; ULUCAN, s.181.

⁵⁹ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.330.

⁶⁰ RG, 12.07.2011, 24460. Bu kanunun adı "Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu" iken 04.04.2012 tarih ve 6289 sayılı Kanun'un 1. maddesiyle ismi değiştirilmiştir.

yürürlüğe girmiştir. Ancak bu kanun grev hakkına yer vermez⁶¹. Bu nedenle de tam anlamıyla serbest bir toplu pazarlığın varlığından söz etmek mümkün değildir⁶².

Toplu iş sözleşmesi ile ilgili temel düzenlemeleri barındıran 6356 sayılı Kanun, bu düzenlemelerin yanı sıra toplu iş sözleşmesi ile ilgili konularda yönetmelik çıkarılacağını hüküm altına almıştır. Toplu iş sözleşmesi ile yakından ilgili olan yönetmelikler şunlardır: 6356 sayılı Kanun m.4'e göre çıkarılan "İşkolları Yönetmeliği"⁶³, 6356 sayılı Kanun m.42/5'e göre çıkarılan "Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik"⁶⁴, 6356 sayılı Kanun m.57'e göre çıkarılan "Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği"⁶⁵, 6356 sayılı Kanun m.29, m.30 ve 77'e göre çıkarılan "Sendika ve Konfederasyonların Denetim Esasları ile Toplu İş Sözleşmesi Sicili Hakkında Yönetmelik"⁶⁶, 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu⁶⁷ m.8'e göre çıkarılan "Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik"⁶⁸ tir.

III- Toplu İş Sözleşmesinin Tanımı ve İçeriği

1- Toplu İş Sözleşmesinin Tanımı

Toplu iş sözleşmesi 6356 sayılı Kanun m.2/1-h⁶⁹'de tanımlanmıştır. Toplu iş sözleşmesi esas itibariyle iş koşulları ve iş sözleşmesinde yer alan hususları düzenlemek amacıyla yapılır⁷⁰. Taraflar toplu iş sözleşmesinin konusunu serbestçe belirleyebilirler. Bu anlamda "sözleşme serbestisi" hakimdir⁷¹. Ancak toplu iş sözleşmesinde birtakım sınırlamalar söz konusudur. Örneğin, düzenlenen konuların

⁶¹ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.182; AKTAY, s.137; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.457.

⁶² TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.182.

⁶³ RG, 19.12.2012, 28502.

⁶⁴ RG, 11.10.2013, 28792.

⁶⁵ RG, 07.12.2013, 28844.

⁶⁶ RG, 26.11.2013, 28833.

⁶⁷ RG, 22.01.2002, 24648.

⁶⁸ RG, 22.01.2015, 29244.

⁶⁹ "iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme" dir.

⁷⁰ SUR, Toplu İlişkiler, s.246.

⁷¹ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.334.

kamu düzenine, genel ahlak ve adaba ve emredici hükümlere aykırı olmaması gerekir. Bu sınırlamalardan biri de Anayasa'nın 53. maddesi, 6356 sayılı Kanun'un ise 1. maddesine göre toplu iş sözleşmesinin sadece ekonomik ve sosyal durum ile çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla yapılacak olmasıdır⁷².

Toplu iş sözleşmesinin süresi en az bir, en çok üç yıldır (6356 sayılı Kanun m.35/2). Aynı hükmün 3. fıkrasına göre faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılacak toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. Yine aynı hükme göre, toplu iş sözleşmesinin yazılı yapılması gerekir. Toplu iş sözleşmesinin yazılı yapılması bir geçerlilik şartı olduğu için, tarafların şekil şartına uymadan yaptıkları sözleşmenin toplu iş sözleşmesi olarak kabulü mümkün değildir⁷³. Böyle bir sözleşme hükümsüzlük yaptırımına tabidir. Geçerlilik şartı olan toplu iş sözleşmesinin yazılı yapılmasıyla ilgili, Kanun'da özel bir düzenleme yoktur. Bu nedenle yazılı yapılma şartının sağlanması için toplu iş sözleşmesinin adi yazılı şekilde yapılması yeterlidir⁷⁴.

Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinden daha farklı bir nitelik taşır ve onun yerine geçmez⁷⁵. İş sözleşmesinde işçi ve işveren arasında bireysel bir ilişki söz konusuysa, toplu iş sözleşmesinde işçi ve işveren ilişkileri daha üst düzeyde ve toplu olarak düzenlenir⁷⁶. "Toplu iş sözleşmesinin hükmü" başlığını taşıyan 6356 sayılı Kanun m.36'da toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmeleri üzerindeki etkisi düzenlenmiştir. Buna göre, iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmesinde, toplu iş sözleşmesine aykırı bir hüküm varsa bu takdirde toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulama alanı bulur. Bu düzenleme aslında toplu iş sözleşmesinin normatif niteliğinden kaynaklanır⁷⁷. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmesinde yer alan hükümlere aykırı nitelikte hüküm varsa iş sözleşmesindeki

⁷² AKTAY, s.140 vd.; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.465.

⁷³ ÖZBEK, Oğuz, Sendikacılık ve Toplu İş Sözleşme Mevzuatı, Temel Yayınları, İstanbul 1986, s.253; MANAV, A.Eda/(URHANOĞLU) CENGİZ, İstar, "Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.11, S.4, Y.2011, s.38; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.320; ESENER, Toplu İş, s.36.

⁷⁴ BAŞBUĞ, Aydın, Toplu İş İlişkileri (Toplu İş İlişkileri), Aydoğdu Ofset, Ankara 2012, s.168; TUĞ, Toplu İş, s.111; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.768; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.102-103; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.520; REİSOĞLU, Şerh, s.79; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.320; AKYİĞİT, Toplu İş, s.569; AKYİĞİT, İş Hukuku, s.687.

⁷⁵ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.321.

⁷⁶ SUR, Toplu İlişkiler, s.247.

⁷⁷ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.260; SUR, Toplu İlişkiler, s.309 vd.

hükümler ancak işçi yararına olması halinde uygulanır (m.36/1). Bu düzenleme ise toplu iş sözleşmesinin tamamlayıcı niteliğinin bir sonucudur⁷⁸. Son olarak, sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder (m.36/2).

2- Toplu İş Sözleşmesinin İçeriği

Tarafların yapacakları toplu iş sözleşmesi, düzenleyici (normatif) kısım ve borç doğurucu (borçlar hukukuna ilişkin-vecibevi-isteğe bağlı) kısım olmak üzere iki kısımdan oluşur. Toplu iş sözleşmesinin içeriği hakkında yapılan bu ayrımın kaynağı 6356 sayılı Kanun m.33/1 ve m.33/2'dir⁷⁹. Bu maddelerden toplu iş sözleşmesinin içeriğinin farklı kısımlardan oluştuğu anlaşılmaktadır.

Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin, düzenleyici ya da borç doğurucu kısımdan hangisinde yer aldığı bilindiği durumlarda, yorum her kısım için farklı usullerde yapılır. Düzenleyici kısım kanun hükmü gibi yorumlanır, yani taraf iradesi yerine üçüncü kişilerin hükme verdiği anlam daha üstün tutulur⁸⁰. Borç doğurucu kısım ise sözleşme hükmü gibi yorumlanır ve Türk Borçlar Kanunu m.19'a göre tarafların ortak iradesi araştırılır⁸¹.

Her ne kadar toplu iş sözleşmesi iki kısımdan oluşsa da sözleşme metninde bu kısımlar açıkça birbirinden ayrı olarak düzenlenmemiştir⁸². O nedenle toplu iş sözleşmesinde yer alan bir kuralın bu kısımlardan hangisine girdiği konusunda bir tereddüt yaşanırsa taraflar 6356 sayılı Kanun m.53/1'e göre yorum davası açabilir⁸³. Buna göre toplu iş sözleşmesinin taraflarından her biri, yetkili mahkemede uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumuna ilişkin dava açarlar ve mahkeme en geç iki ay içinde kararını verir. Karar temyiz edilebilir niteliktedir. Kararın temyizi halinde, Yargıtay iki ay içerisinde kesin olarak karar verir.

⁷⁸ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.260; SUR, Toplu İlişkiler, s.309 vd.

⁷⁹ AKTAY, s.162.

⁸⁰ SÜMER, İş Hukuku, s.239; DUMAN, s.37.ŞAHLANAN düzenleyici kısmın yorumunda toplu iş sözleşmesinin metninden çıkan anlama bakılması gerektiğini ifade etmiştir. Bkz. ŞAHLANAN, Toplu İş, s.166.

⁸¹ SÜMER, İş Hukuku, s.240; DUMAN, s.38; AKYİĞİT, Toplu İş, s.666.

⁸² TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.342; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.184.

⁸³ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.184; SÜMER, İş Hukuku, s.240.

a- Toplu İş Sözleşmesinin Düzenleyici Kısmı

Düzenleyici kısım, toplu iş sözleşmesinin taraflarının koymuş olduğu hukuk kurallarıdır⁸⁴. Düzenleyici kısmı oluşturan kurallar, maddi anlamda kanun niteliğindedir⁸⁵. Kanun hükümleri ile benzerliği, toplu iş sözleşmesinin bireysel iş sözleşmeleri üzerindeki etkisinden kaynaklanır⁸⁶. Taraflar, bu kısımdaki konuları düzenlerken tamamen serbest değildirler. Tarafların, bu kuralları koyma yetkisi Anayasa ve kanunda yer alan düzenlemelerle sınırlıdır⁸⁷. Örneğin, taraflar toplu iş sözleşmesi ile Kanun'da işçilere tanınmış olan yıllık ücretli izin sürelerinin altında bir süreyi belirleyemezler⁸⁸.

Toplu iş sözleşmesinin düzenleyici kısmı, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesiyle ilgilidir (6356 sayılı Kanun m.33/1). Ayrıca işyeri düzeni, işyeri koşullarıyla ilgili düzenlemeler de burada yer alır⁸⁹. Bu kısım kapsamında "nötr hüküm" adı verilen bazı kurallar vardır ki bunlar aslında yürürlükteki mevzuat hükümleridir, ancak toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı kişilere kuralları göstermek veya hatırlatmak amacıyla toplu iş sözleşmesinde yer alır⁹⁰.

Düzenleyici kısım toplu iş sözleşmesinin taraflarına uygulanmaz, sadece toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işçi ve işveren açısından bağlayıcıdır⁹¹. Aslında bu bölüm, toplu iş sözleşmesi içinde işçi ve işveren ilişkisini toplu bir biçimde düzenleyen kısımdır⁹². 6356 sayılı Kanun'un m.33/1'de yer alan hükme göre toplu iş

⁸⁴ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.334.

⁸⁵ REİSOĞLU, Şerh, s.45; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.12-13; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.319; MİMAROĞLU, s.119; TUĞ, Toplu İş, s.9. YHGK verdiği bir kararda "...toplular sözleşmesinin normatif hükümleri objektif hukuk kurallarını meydana getirirler. Maddi anlamda yasa hükümleri niteliğinde olup...yasa hükümleri gibi yorumlanırlar ve zaman içinde uygulanırlar..." ifadelerine yer vermiştir. Bkz. YHGK, E.1975/9-1040, K.1975/227, K.T.21.02.1975, Kazancı İçtihat, E.T.03.01.2017, (çevrimiçi).

⁸⁶ ERTÜRK, Temel Haklar, s.153.

⁸⁷ REİSOĞLU, Şerh, s.45.

⁸⁸ ÖZKARACA, Ercüment, Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 1. Basım, İstanbul 2014, s.57; AKTAY, s.161; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.479.

⁸⁹ SUR, Toplu İlişkiler, s.247.

⁹⁰ SUR, Toplu İlişkiler, s.248; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.190; AKTAY, s.164; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.481. Ayrıntılı bilgi için bkz. TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.200 vd.; ESENER, İş Hukuku, s.418.

⁹¹ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.334.

⁹² SUR, Toplu İlişkiler, s.247.

sözleşmesinde düzenleyici kısmın olması zorunludur⁹³. Bu kısmın olmadığı bir sözleşme, toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilmez⁹⁴ ve böyle bir sözleşmenin sonucu olarak taraflar toplu iş sözleşmesinin yapımı sırasında grev ve lokavta başvuramaz. Başvurmaları halinde, bu grev ve lokavt kanun dışı sayılır⁹⁵. Ancak düzenleyici kısmı oluşturan unsurlardan en az bir tanesinin bulunması, sözleşmenin toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi açısından yeterlidir⁹⁶. Örneğin, toplu iş sözleşmesinin düzenleyici kısmında sadece iş sözleşmesinin sona ermesiyle ilgili bir hüküm bulunması yeterlidir.

Toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı sadece iş sözleşmeleriyle sınırlıdır⁹⁷. Zira toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmeleri üzerinde, düzenleyici kısımda yer alan normatif hükümler nedeniyle zorlayıcı etkisi vardır⁹⁸. Düzenleyici kısmın konusunu oluşturan iş sözleşmelerine, toplu iş sözleşmesindeki hükümlerin uygulanması için iş sözleşmesinin geçerli olması aransa da, batıl iş sözleşmelerine de Türk Borçlar Kanunu m.394/3⁹⁹ hükmü gereği toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümler uygulanır¹⁰⁰.

Düzenleyici bölümün bölümlerinden biri olan iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin kurallara (inikat normları¹⁰¹) örnek olarak, sözleşme için bir şekil şartının öngörülmesi, sözleşme yapma zorunluluğu olan haller veya sözleşme yapılmasını

⁹³ KANDEMİR, Murat, "Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı", Çalışma ve Toplum, C.39, S.4, Y.2013, s.170; DEMİR, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması (İş Hukuku), Albi Yayınları, İzmir 2015, s.587-588; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.331; SUR, Toplu İlişkiler, s.247; ESENER, İş Hukuku, s.415; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.185; DEMİR, Sorularla Toplu İş, s.226; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.317; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.728; CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.27; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.480; SÜMER, İş Hukuku, s.235; DUMAN, s.37.

⁹⁴ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.12; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.185; REİSOĞLU, Şerh, s.48; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.317; SÜMER, İş Hukuku, s.235; AKYİĞİT, Toplu İş, s.494; AKYİĞİT, İş Hukuku, s.658.

⁹⁵ AKTAY, s.164.

⁹⁶ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.185; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.728; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.12; ESENER, İş Hukuku, s.415; REİSOĞLU, Şerh, s.47; SÜMER, İş Hukuku, s.235; AKTAY, s.165; DEMİR, İş Hukuku, s.588; DEMİR, Sorularla Toplu İş, s.226; CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.27; AKYİĞİT, Toplu İş, s.494; AKYİĞİT, İş Hukuku, s.658. Aksi görüş için bkz. GÜNAY, Cevdet İlhan, Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi (Yetki), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı Doktora Tezi, Ankara 1990, s.71.

⁹⁷ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.318; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.336.

⁹⁸ ESENER, İş Hukuku, s.415.

⁹⁹ "Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur."

¹⁰⁰ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.335.

¹⁰¹ SUR, Toplu İlişkiler, s.248; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.187; AKYİĞİT, Toplu İş, s.495; AKYİĞİT, İş Hukuku, s.659.

engelleyen haller verilebilir¹⁰². Bu kapsamda yapılacak düzenlemelerde işçilerin 6356 sayılı Kanun m.25/1¹⁰³ ile güvence altına alınan “sendika özgürlüğü”nü zedeleyecek bir hükme, örneğin kapalı işyeri şartına¹⁰⁴ yer verilmemelidir¹⁰⁵.

Düzenleyici bölümü oluşturan iş sözleşmesinin konusuna ya da içeriğine ilişkin kurallar (içerik normları) en genel itibariyle işçi ve işverenin borçlarının yer aldığı bölümdür¹⁰⁶. Bu borçlar, yapma borcu şeklinde olabileceği gibi yapmama borcu şeklinde de olabilir¹⁰⁷. Buna örnek olarak ücret artışı, sosyal yardımlar, prim ve ikramiye artışları, kanunda öngörülen yıllık ücretli izin sürelerinin artırılması verilebilir¹⁰⁸. Düzenlenen kuralın tamamen iş sözleşmesinin içeriğiyle ilgili olması gerekmez. Bazı hükümler vardır ki hem iş sözleşmesinin içeriğiyle hem de iş koşulları ile ilgili olabilir¹⁰⁹. Bu kısım kapsamında, örneğin toplu iş sözleşmesinin taraflarının ayırım yapmayı haklı kılacak bir neden varsa toplu iş sözleşmesinin kapsamına alınmayacak kapsam dışı personelin kimler olacağı belirlenebilir¹¹⁰.

Düzenleyici kısım içerisinde işçi ve işveren arasında çıkacak uyuşmazlıklarda tahkim yoluna başvurulabileceği şeklinde bir düzenleme yapılamaz¹¹¹. Böyle bir düzenleme yapılırsa bile, bu hükmün emredici bir yanı yoktur ve işçinin tahkim yoluna başvurması zorunlu değildir¹¹².

Düzenleyici kısımda iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin kurallar da yer alabilir. Bu kuralların, düzenleyici kısmı oluşturan diğer kurallar gibi kanuna aykırı

¹⁰² TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.336-337; SUR, Toplu İlişkiler, s.247-248; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.13; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.729; SÜMER, İş Hukuku, s.236; DEMİR, Sorularla Toplu İş, s.225; CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.28 vd.; ÖZKARACA, s.63 vd.

¹⁰³ Bu madde işçilerin sadece işe alınmalarında değil aynı zamanda çalışma şartları ve işlerine son verilmesinde de sendikali-sendikasız ayrımı yapılmaması gerektiğini düzenlemiştir.

¹⁰⁴ İşçilerin işe girdikten sonra sendikaya üye olmak zorunda oldukları şarta "kapalı işyeri şartı (union shop)" denir. Bkz. ESENER, İş Hukuku, s.342. Ayrıntılı bilgi için bkz. ÇELİK, İş Hukuku, s.360 vd.

¹⁰⁵ ÖZKARACA, s.58; AKTAY, s.166; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.482.

¹⁰⁶ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.337.

¹⁰⁷ AKTAY, s.169.

¹⁰⁸ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.730; SUR, Toplu İlişkiler, s.248; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.15; TUĞ, Toplu İş, s.13-14; DEMİR, Sorularla Toplu İş, s.225; CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.39 vd.

¹⁰⁹ SUR, Toplu İlişkiler, s.248.

¹¹⁰ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.337-338.

¹¹¹ SÜMER, İş Hukuku, s.236.

¹¹² TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.426-427; ESENER, İş Hukuku, s.421; SUR, Toplu İlişkiler, s.254; TUNCAIY/SAVAŞ KUTSAL, s.191; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.15-16.

olmaması gerekir¹¹³. 4857 sayılı İş Kanunu¹¹⁴ m.17’de öngörülen bildirim sürelerinin toplu iş sözleşmesi ile artırılmasına bu bölüm kapsamında sıkça rastlanır¹¹⁵. Bu kurallardan bir diğeri de toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesini sona erdirme yetkisini disiplin kuruluna bırakmaktır¹¹⁶.

Son olarak işyeri düzeni ve iş koşullarına ilişkin düzenlemelere de bu kısım kapsamında yer verilebilir. Mülga 275 sayılı Kanun m.1/2 bu hükümlerin toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu kısmında yer aldığını açık bir şekilde belirtmiştir¹¹⁷. Ancak ne mülga 2822 sayılı Kanun’da ne de mevcut 6356 sayılı Kanun’da bu hükümlerin toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu kısmında olacağına dair bir hüküm bulunmadığından, bu yönde yapılacak düzenlemeler toplu iş sözleşmesi normatif kısmının kapsamında değerlendirilir¹¹⁸. Bu kurallar toplu iş sözleşmesinin tanımında yer almasa ve iş sözleşmesinin hükümleri olarak görülme de toplu iş sözleşmesinde yer alabilir¹¹⁹. İşyerine giriş çıkışlarda kapı kontrolü yapılması, sigara yasağı uygulanması, kantin açılması gibi hükümler işyeri düzeni ve iş koşullarına ilişkin

¹¹³ REİSOĞLU, Şerh, s.53; SÜMER, İş Hukuku, s.236.

¹¹⁴ RG, 10.06.2003, 25134.

¹¹⁵ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.733; SUR, Toplu İlişkiler, s.248; REİSOĞLU, Şerh, s.53; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.20; TUĞ, Toplu İş, s.16; DEMİR, İş Hukuku, s.587; DEMİR, Sorularla Toplu İş, s.226; SÜMER, İş Hukuku, s.236; CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.42.

¹¹⁶ Yargıtay verdiği eski tarihli bir kararda, “...Gerçekten Genel İş Sendikası ile yapılan toplu iş sözleşmesinin 74. maddesinde işçilerin, işe alma işten çıkarma ve disipline ait işlemleri için haklarında karar vermeye yetkili organların disiplin kurulları olduğu, disiplin kurulları kararı olmadan iş akdinin feshedilmesi fesih hakkının kötüye kullanılma anlamına geldiği ve bu gibi hallerde işçiye toplu iş sözleşmesi ve iş mevzuatından hakları dışında ayrıca 3 yıllık tam maaş tutarında kötüniyet tazminatı verileceği kabul edilmiştir. Ancak bu madde hükmünün haklı bir neden olmadan yapılan fesih halinde uygulama olanağı olduğunun kabulü gerekir...” ifadelerine yer vermiştir. Bkz. Y9HD, E.1977/14936, K.1977/16337, K.T.17.11.1977, Kazancı İçtihat, E.T.03.11.2017, (çevrimiçi). Yargıtay burada yapılan feshin hukuka aykırı saymamıştır. Ancak Yargıtay verdiği daha yeni tarihli kararda, “...Toplu iş sözleşmesinde Disiplin Kuruluna gidilme zorunluluğu bulunması durumunda, Disiplin kuruluna gitmeden feshin gerçekleştirilmesi halinde, Dairemizin uygulamasına göre fesih, haksız fesih haline geleceğinden işçi, ihbar ve kıdem tazminatı talep edebilecektir...” ifadelerine yer vermiştir. Yani böyle bir durumda feshi haksız olarak nitelendirmiştir, ancak bunun tek başına feshi geçersiz hale getirmeyeceğini belirtmiştir. Bkz. Y9HD, E.2008/36286, K.2009/18338, K.T.29.06.2009, Çalışma ve Toplum, C.23, S.4, Y.2009, s.181-183. Aynı görüşte bkz. TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.195. Ayrıca bkz. Y9HD, E.2007/34726, K.2009/582, K.T.21.01.2009, Çimento İşveren Dergisi, C.23, S.4, Y.2009, s.38.

¹¹⁷ Mülga 275 sayılı Kanun m.1/2: “Toplu iş sözleşmesi işçi ve işveren münasebetlerini ilgilendiren diğer hususlar ile... de ihtiva edebilir.” Ayrıntılı bilgi için bkz. ESENER, Toplu İş, s.46-48.

¹¹⁸ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.731-732; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.192; ÇİFTER, Algun, “Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası, Düzeyi ve Türleri” (Düzey ve Türleri) (Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.7, S.3, Y.2004, s.4. Aksi görüş için bkz. ŞAHLANAN, Toplu İş, s.17 vd. ŞAHLANAN, bu yöndeki hükümlerin toplu iş sözleşmesinin içerik normları kapsamında değerlendirilemeyeceğini ve işçiye talep hakkı vermeyeceğini savunmaktadır.

¹¹⁹ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.16.

düzenlemelere örnek olarak verilebilir¹²⁰. Bu hükümler, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına üye olsun ya da olmasın işyerinde işverene bağlı olarak tüm çalışanlara işyerinde birlik, beraberlik ve eşitlik ilkesi gibi sebeplerle uygulanır¹²¹. İşçiler arasında bu hükümlerin uygulanması bakımından ayırım yapılması mümkün değildir¹²². Aynı zamanda bu hükümler, işyerindeki işçiler dışında işçi niteliği taşımayan çırak ve stajyerler hakkında da uygulanır¹²³. Nitekim 6356 sayılı Kanun m.25/2'de yer alan birinci cümle¹²⁴ de bunu gerektirir. Ancak işyeri düzeniyle ilgili ve parasal nitelik taşıyan hükümlerin tüm işçilere uygulanabilmesi için, bu işçilerin ya dayanışma aidatı ödemesi ya sendikanın yazılı onayı ya da teşmil olması gerekir. Aksi takdirde bu hükümler sadece toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının üyesi olan işçilere uygulanır¹²⁵. Bu da 6356 sayılı Kanun m.25/2'de yer alan ikinci cümle¹²⁶ gereğidir.

b- Toplu İş Sözleşmesinin Borç Doğurucu Kısmı

Borç doğurucu kısımda, tarafların yani işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin karşılıklı olarak hak ve borçları düzenlenir¹²⁷. Dolayısıyla bu kısım sadece tarafların uyması gereken kuralları içerdiğinden diğer kişilerin bu kurallara uyma zorunluluğu yoktur¹²⁸. Bu bölüm borçlar hukuku anlamında düzenlenen sözleşme hükmü gibidir¹²⁹. Borç doğurucu kısım 6356 sayılı Kanun m.33/2'ye¹³⁰ göre toplu iş sözleşmesinin varlığı için aranan, gerekli ya da

¹²⁰ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.192.

¹²¹ SUR, Toplu İlişkiler, s.249; AKYİĞİT, Toplu İş, s.605.

¹²² OĞUZMAN, İlişkiler, s.68; SÜMER, İş Hukuku, s.236; BAŞBUĞ, Toplu İş İlişkileri, s.161.

¹²³ AKYİĞİT, Toplu İş, s.658.

¹²⁴ "İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz."

¹²⁵ SUR, Toplu İlişkiler, s.248.

¹²⁶ "Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır."

¹²⁷ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.331; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.196; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.21; SÜMER, İş Hukuku, s.237.

¹²⁸ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.338-339; REİSOĞLU, Şerh, s.45; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.196; ESENER, İş Hukuku, s.419; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.21; TUĞ, Toplu İş, s.16; DEMİR, İş Hukuku, s.588; DEMİR, Sorularla Toplu İş, s.227.

¹²⁹ DEMİR, Sorularla Toplu İş, s.227.

¹³⁰ "Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir." Kanun burada m.33/1'deki gibi kesin bir ifade kullanmamış "içerebilir" ifadesine yer vermiştir.

zorunlu bir unsur değildir¹³¹. O nedenle toplu iş sözleşmesinde borç doğurucu kısım olmadan sadece düzenleyici kısmın bulunması o sözleşmenin toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilmesine engel değildir¹³².

Borç doğurucu kısımda yer alan hak ve borçların hangi konulara yönelik olduğuyula ilgili, Kanun'da bir düzenleme yoktur¹³³. Bu hükümlere örnek olarak işyeri sendika temsilcilerinin sendikal faaliyetleri, temsilcilik odaları ve buraya giriş ve çıkış saatlerinin düzenlenmesi verilebilir¹³⁴. Bu kapsamda yer alan bir diğer borç ise, tarafların toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında iyi niyet kurallarına uygun olarak hareket etmeleridir¹³⁵. Buna uygun olarak borç doğurucu kısımda, çalışma barışının sağlanmasına yönelik kurallar da yer alır. Bu anlamda yer alan en önemli borç, dirlik borcudur¹³⁶. Toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra sözleşmenin yürürlük süresi içinde bir uyuşmazlık çıkarsa taraflar uyuşmazlığı yargı yoluna başvurarak ya da karşılıklı görüşerek çözerler. Bu aşamada toplu iş mücadelesine (grev, lokavt) başvurulmaz. Buna dirlik borcu ya da iş barışını sağlama borcu adı verilir¹³⁷. Nitekim hukukumuzda grev ve lokavta, Anayasa m.54, 6356 sayılı Kanun m.58/2 ve m.59/2 uyarınca toplu iş sözleşmesi yürürlükteyken başvurulamaz. Sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklarda başvurulabilir. Bu düzenlemeler dirlik borcunun mutlak nitelikte olduğunu gösterir¹³⁸. Mutlak nitelikte olmasının sonucu olarak taraflar toplu iş sözleşmesinde dirlik borcunun ortadan kalktığına dair bir hükme yer verseler dahi bu geçerli olmaz¹³⁹. Borç doğurucu kısım sadece toplu iş sözleşmesinin tarafları arasındaki hak ve borçları düzenlediğinden

¹³¹ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.733; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.331; TUĞ, Toplu İş, s.17; ESENER, İş Hukuku, s.419; SUR, Toplu İlişkiler, s.247; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.11-12, 21-22; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.486; AKTAY, s.163, 172; DEMİR, İş Hukuku, s.589; DEMİR, Sorularla Toplu İş, s.229; SÜMER, İş Hukuku, s.237; DUMAN, s.37.

¹³² NARMANLIOĞLU, s.373; AKYİĞİT, Toplu İş, s.494; AKYİĞİT, İş Hukuku, s.658.

¹³³ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.734.

¹³⁴ ESENER, İş Hukuku, s.420.

¹³⁵ ESENER, İş Hukuku, s.424.

¹³⁶ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.734; TUĞ, Toplu İş, s.17; SUR, Toplu İlişkiler, s.254; ESENER, İş Hukuku, s.422; SÜMER, İş Hukuku, s.237; AKYİĞİT, Toplu İş, s.510; AKYİĞİT, İş Hukuku, s.663; CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.54.

¹³⁷ TUNCAY, A.Can, “Dirlik (Barışı Koruma) Borcu Üzerine” (Dirlik Borcu), MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.33, Y.2015, s.24; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.168-169.

¹³⁸ TUNCAY, Dirlik Borcu, s.25 vd.; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.734; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.22; SÜMER, İş Hukuku, s.237; EKMEKÇİ, Düzenleme Yetkisi, s.39; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.170, 198; ESENER, İş Hukuku, s.423.

¹³⁹ TUNCAY, Dirlik Borcu, s.26.

çalışma barışının sağlanması borcu, sadece işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene aittir.

Bu kısımda yer alabilecek diğer hukuki düzenleme ise, 6356 sayılı Kanun m.33/2’de belirtildiği üzere "*...sözleşmenin uygulanması ve denetimini...düzenleyen hükümler...*"dir. Bu düzenleme ile kastedilen tarafların ifa borcudur¹⁴⁰. Bir diğer hukuki düzenleme ise, "*...uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümler...*"dir. Bu hükme göre taraflar dilerlerse toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde hakem veya hakemler kuruluna başvurulması yönünde hüküm koyabilirler¹⁴¹. Ayrıca bu kısım kapsamında yer alabilecek bir diğer kural ise "revizyon kuralları"dır. Revizyon kuralları, ücret zammı, yıllık izin ücreti gibi konularda tekrar bir görüşme yapılacağına ilişkindir¹⁴².

IV- Toplu İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği

Toplu iş sözleşmesi ile ortaya çıkabilecek birçok uyuşmazlığın çözüm yolu 6356 sayılı Kanun’da düzenlenmiştir¹⁴³. Ancak toplu iş sözleşmesinin niteliği, toplu iş sözleşmesi ile ilgili 6356 sayılı Kanun’da düzenlenmeyen konularda uygulanacak mevzuat hükmünün belirlenmesi açısından önem arz eder. Bir diğer ifadeyle, toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliği, uyuşmazlığa uygulanacak bir hüküm olmaması halinde nasıl bir çözüm yolu belirleneceğinin tespiti açısından önemlidir.

Toplu iş sözleşmesinin niteliği hakkında ortaya üç farklı görüş atılmıştır. Bu görüşler, toplu iş sözleşmesinin bir özel hukuk sözleşmesi olduğu görüşü, bir kamu hukuku işlemi olduğu görüşü ve son olarak da toplu iş sözleşmesinin kendine özgü bir yapısı olduğunu ileri süren karma görüştür. Toplu iş sözleşmesinin kamu hukuku işlemi olduğunu savunan görüşe göre, düzenleyici kuralların üçüncü kişiler üzerindeki etkisi bu kurallara kamu hukuku karakteri kazandırır¹⁴⁴. Toplu iş

¹⁴⁰ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.341.

¹⁴¹ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.337, 342, 426-427; ESENER, İş Hukuku, s.421.

¹⁴² TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.201; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.23.

¹⁴³ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.348; TUNÇOMAĞ, İş Hukuku, s.380.

¹⁴⁴ SUR, Toplu İlişkiler, s.257; ERTÜRK, Temel Haklar, s.153; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.349; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.23-24; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.207. Bu görüş hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ESENER, İş Hukuku, s.392-393; ESENER, Toplu İş, s.71; TUĞ, Toplu İş, s.23-24.

sözleşmesinin bir özel hukuk sözleşmesi olduğunu savunanlar ise, sözleşmenin taraflarının özel hukuk tüzel kişilerinden oluşması ve sözleşme özgürlüğü ilkesi nedeniyle bu görüşü savunur¹⁴⁵. Ancak toplu iş sözleşmesinin yapılmasında Yüksek Hakem Kurulunun bazı hallerde sürece dâhil olması ve teşmil gibi Bakanlar Kurulu kararına bağlı bir mekanizma öngörülmesi, toplu iş sözleşmesinin özel hukuk sözleşmesi olduğu görüşünü zayıflatır¹⁴⁶.

Doktrinde çoğunlukla kabul edilen karma görüşü savunanlar ise toplu iş sözleşmesinin kendine özgü (sui generis) yapısı olan borçlar hukuku anlamında bir özel hukuk sözleşmesi olduğunu ifade eder¹⁴⁷. Kendine özgü yapısı, sözleşmenin taraflar değil üçüncü kişiler üzerinde etkili olmasından kaynaklıdır¹⁴⁸.

Kanaatimizce de, toplu iş sözleşmesi kendine özgü yapıya sahip bir özel hukuk sözleşmesidir. Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası ve işveren sendikası özel hukuk tüzel kişiliğine haizdir. Toplu iş sözleşmesi, sözleşmenin tarafları dışında üyeleri için de bağlayıcıdır. Toplu iş sözleşmesinin düzenleyici bölümünde iş sözleşmeleri üzerinden emredici nitelikte kurallar yer alır. Bunun yanında 6356 sayılı Kanun'da uygulanacak bir hüküm olmaması halinde toplu iş sözleşmesi hakkında, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu¹⁴⁹ uygulanır. Bu husus, toplu iş sözleşmesinin özel hukuk yönünü ortaya koyar¹⁵⁰. Nitekim 6356 sayılı Kanun'un 80. maddesinin 2. fıkrası da bu görüşü destekler niteliktedir.

¹⁴⁵ SUR, Toplu İlişkiler, s.257. Bu görüş hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ESENER, İş Hukuku, s.392; ESENER, Toplu İş, s.71; TUĞ, Toplu İş, s.22.

¹⁴⁶ SUR, Toplu İlişkiler, s.258; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.206.

¹⁴⁷ GÜNAY, Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (İş Hukuku Dersleri), Yetkin Yayınları, Güncellenmiş 5. Basım, Ankara 2015, s.289; MANAV/(URHANOĞLU)CENGİZ, s.9; BAŞTERZİ, Ehliyet, s.163; ÖZBEK, s.238; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.348; SUR, Toplu İlişkiler, s.258; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.24; REİSOĞLU, Şerh, s.7-8; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.206-208; ESENER, İş Hukuku, s.394; ESENER, Toplu İş, s.72; MİMAROĞLU, s.64; AKYİĞİT, Toplu İş, s.514; AKYİĞİT, İş Hukuku, s.665; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.735; TUĞ, Toplu İş, s.26; AKTAY, s.151; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.478; SÜMER, İş Hukuku, s.235; DUMAN, s.63; CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.61.

¹⁴⁸ SUR, Toplu İlişkiler, s.258.

¹⁴⁹ RG, 08.12.2001, 24607.

¹⁵⁰ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.348; SUR, Toplu İlişkiler, s.258-259; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.24; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.207; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.735; ESENER, Toplu İş, s.71-72.

V- Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri

1- Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi

Toplu iş sözleşmesinin düzeyi, toplu iş sözleşmesinin hangi coğrafi alanda uygulanacağına ilişkin bir kavramdır. Buna göre bir toplu iş sözleşmesi meslek, işkolu veya işyeriyle sınırlı olarak uygulanabileceği gibi belirli bir bölgeyi kapsayacak şekilde de yapılabilir¹⁵¹.

1961 Anayasası ve 1982 Anayasası'nda toplu iş sözleşmesinin düzeyine ilişkin bir hüküm yoktur¹⁵². Hukukumuzda toplu iş sözleşmesinin düzeyi, Kanun yoluyla belirlenir¹⁵³. Kanun koyucu toplu iş sözleşmesinin düzeyini belirlerken ülkedeki mevcut ekonomik ve sosyal şartları göz önünde bulundurur¹⁵⁴.

Mülga 275 sayılı Kanun, toplu iş sözleşmesinin düzeyini “işkolu” ve “işyeri” olarak belirlemiştir¹⁵⁵. İşkolu toplu iş sözleşmesi, aynı ekonomik faaliyetin yürütüldüğü işyerlerinde çalışan işçileri kapsayacak şekilde ulusal, bölgesel, kentsel ya da daha alt düzeyde yapılabilen bir sözleşmedir¹⁵⁶. İşkolu düzeyinde yapılan bir toplu iş sözleşmesi o işkolunda kurulu tüm işyerlerini kapsar¹⁵⁷. Toplu iş sözleşmesinin bir işyeri ile sınırlı olarak yapılması halinde ise, işyeri düzeyinde yapılmış bir toplu iş sözleşmesi söz konusu olur¹⁵⁸. Mülga 275 sayılı Kanun'da hem işyeri hem işkolu toplu iş sözleşmesi yapılabilir olması işvereni aynı anda her iki toplu iş sözleşmesiyle birden, karşı karşıya bırakıyordu. Bu nedenle ortaya birtakım sorunlar (sendikalar arası rekabet, toplu iş sözleşmelerinin çatışması) çıkmıştı. Bu duruma uygulanacak bir Kanun hükmü olmaması nedeniyle Yargıtay kararlarıyla çözüm bulunmaya çalışılıyordu. Yargıtay, aynı işyeri veya işkolunda ancak farklı

¹⁵¹ CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.96.

¹⁵² CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.97.

¹⁵³ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.327; AKTAY, s.179; KANDEMİR, s.171.

¹⁵⁴ CANBOLAT, Talat, Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı (Kişiler Açısından Uygulama Alanı), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1998, s.11; CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.96; NARMANLIOĞLU, s.327; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.25.

¹⁵⁵ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.342; SUR, Toplu İlişkiler, s.268. Ancak uygulamada toplu pazarlık işyeri düzeyinde gerçekleştiriliyordu. Bkz. DUMAN, s.48.

¹⁵⁶ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.342-343.

¹⁵⁷ ESENER, Toplu İş, s.87.

¹⁵⁸ MİMAROĞLU, s.85.

düzeyde olmak şartıyla toplu iş sözleşmesi yapılabileceği yönünde kararlar vermişti¹⁵⁹. Ancak Yargıtay kararları da herhangi bir kanun hükmüne dayanmadığından zamanla uygulanmaz olmuştur¹⁶⁰. Tüm bunların ardından Anayasa'nın 53. maddesi aynı dönem içinde aynı işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağını hüküm altına almıştı. Ancak bu düzenleme, tarafı olduğumuz ILO'nun 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesinin¹⁶¹ 4. maddesinde¹⁶² yer alan “serbest ve gönüllü toplu pazarlık” ilkesiyle bağdaşmadığı gerekçesiyle 2010 yılında 5982 sayılı Kanun'la¹⁶³ yürürlükten kaldırılmıştır¹⁶⁴. Mülga 275 sayılı Kanundan sonra yürürlüğe giren mülga 2822 sayılı Kanun da Anayasa'nın 53. maddesinin son fıkrasına benzer bir şekilde, yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi varken yenisinin yürürlüğe giremeyeceğini hüküm altına almıştır. Benzer hüküm 6356 sayılı Kanun m.35/4'te de yer almaktadır. 6356 sayılı Kanun'un 35/4. maddesi¹⁶⁵ nedeniyle şuanda da aynı işyerinde, aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacaktır¹⁶⁶. Toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve türü ile ilgili sınırlamaya yol açtığı için yürürlükten kaldırılan Anayasa hükmünün, Kanun'da benzer şekilde yer alması nedeniyle toplu iş sözleşmesinin düzeyine ve türüne herhangi bir etkisi olmamıştır¹⁶⁷.

Mülga 2822 sayılı Kanun, toplu iş sözleşmesi düzeyi olarak sadece “işyeri”ni kabul etmiştir¹⁶⁸. Yürürlükte bulunan 6356 sayılı Kanun'da da “işkolu” düzeyinde toplu iş sözleşmesi ile ilgili hüküm yoktur. 6356 sayılı Kanuna göre de, toplu iş sözleşmesinin “işyeri” düzeyinde yapılması esas alınmıştır¹⁶⁹. Ancak toplu iş

¹⁵⁹ Y9HD, E.1974/21848, K.1975/8816, K.T.10.02.1975, Kazancı İçtihat, E.T.20.02.2017 (çevrimiçi). Ayrıntılı bilgi için bkz. CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.98.

¹⁶⁰ REİSOĞLU, Şerh, s.58 vd.

¹⁶¹ RG, 14.08.1951, 7884.

¹⁶² 98 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 4. maddesinde çalışma koşullarını düzenlemek için işveren veya işveren kuruluşları ile işçi kuruluşları arasında yapılacak toplu iş sözleşmelerinin serbest toplu pazarlık usulünden faydalanılarak yapılması ve bu usulün geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için gerekmesi halinde milli şartlara uygun tedbirler alınabileceği ifade edilmiştir.

¹⁶³ RG, 13.05.2010, 27580. 5982 sayılı Kanununun 6. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.

¹⁶⁴ CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.100.

¹⁶⁵ 6356 sayılı Kanun m.35/4'de yer alan düzenleme, “...yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez.” şeklindedir.

¹⁶⁶ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.239.

¹⁶⁷ CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.101.

¹⁶⁸ REİSOĞLU, Şerh, s.59.

¹⁶⁹ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.208-209; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.25; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.328; SUR, Toplu İlişkiler, s.268; DEMİR, İş Hukuku, s.589-590; SÜMER, İş Hukuku, s.237; CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.98 vd.

sözleşmesinin uygulama alanı tek bir işyeri ile sınırlı değildir. 6356 sayılı Kanun m.34/1'e göre, toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir. Bu nedenle, Kanun'un işyeri düzeyi tek bir işyeriyle sınırlı olmayıp, birden fazla işyerini kapsamına alacak toplu iş sözleşmeleri için de geçerlidir¹⁷⁰. Örneğin, işyeri toplu iş sözleşmesi tek bir işyeri ile sınırlı iken, grup toplu iş sözleşmesi ve işletme toplu iş sözleşmesinde birden fazla işyeri kapsama alınır. Bunun yanında 6356 sayılı Kanun ile hukukumuzda giren "çerçeve sözleşme" 6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinde yer alan tanımı itibariyle "işkolu" düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmesini anımsatmaktadır. Ancak isabetli olmayan bu görüş ve "çerçeve sözleşme" ile ilgili detaylı bilgiye aşağıdaki bölüm içerisinde yer verilmiştir.

Son olarak belirtmek gerekir ki, toplu iş sözleşmesinin düzeyi ile sendikal örgütlenme farklı kavramlardır. Hukukumuzda toplu iş sözleşmesi düzeyi olarak "işyeri" düzeyi esas alınırken, sendikal örgütlenmede ise "işkolu" esas alınır.

2- Toplu İş Sözleşmesinin Türleri

Bu başlık altında 6356 sayılı Kanun'da düzenlenen toplu iş sözleşmesi türleri ve hukuki niteliği tartışmalı olan çerçeve sözleşme incelenmiştir. 6356 sayılı Kanun'da düzenlenen toplu iş sözleşmesi türleri, işyeri toplu iş sözleşmesi, grup toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşmedir. Toplu iş sözleşmesi türleri, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi açısından önem arz etmektedir. Zira işyerinde aranılan çoğunluk şartı, toplu iş sözleşmesinin türüne göre farklılık gösterir¹⁷¹.

a- İşyeri Toplu İş Sözleşmesi

Bir işyerini kapsama alacak şekilde yapılmış olan toplu iş sözleşmesine işyeri toplu iş sözleşmesi adı verilir. İşyeri toplu iş sözleşmesinin tarafı olacak işçi

¹⁷⁰ TUNCA/SAVAŞ KUTSAL, s.210; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.329; CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.102.

¹⁷¹ BAŞBUĞ, Aydın, "Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi" (Sendikal Haklar), İş ve Hayat Dergisi, S.4, Y.3, s.62.

sendikasının, işyerinin kurulu olduğu işkolunda kurulmuş olması gerekir¹⁷². Toplu iş sözleşmesinin yapımında işyerinin sınırlarını belirlemek, yetki tespiti bakımından önem arz eder¹⁷³.

Mülga 2822 sayılı Kanun'da işyeri tanımı ile ilgili bir hüküm yoktur. Ancak uygulamada İş Kanunu'nda yer alan işyeri tanımı dikkate alınmıyordu¹⁷⁴. 6356 sayılı Kanun işyeri tanımına yer vermemiştir. Ancak işyeri tanımınının 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlendiği gibi olduğunu düzenlemiş ve İş Kanunu'na atıf yapmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu işyerini 2. maddenin 2. fıkrasında tanımlamıştır. Buna göre işyeri, sadece asıl işyeri değil, işyerine bağlı yerleri, eklentileri ve araçları da kapsayan bir bütündür. İşyerine bağlı yerlerin işyeri kapsamına girebilmesi için, yerlerin aynı işverene ait olması (hukuki bağlılık) ile belirli bir mal ve hizmet üretimine yönelik olması (nitelik yönünden bağlılık) gerekir¹⁷⁵.

Yapılacak bir işyeri toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından kapsamını, işyerine bağlı olarak bir iş sözleşmesi ile çalışan işçiler oluşturur¹⁷⁶. Bu anlamda işçilerin fiilen işyerinde çalışması gerekmez¹⁷⁷. Bu kapsama işverenin geçici iş ilişkisi nedeniyle başka bir işyerine gönderdiği işçileri de dâhildir¹⁷⁸. Ancak yapılacak işyeri toplu iş sözleşmesinden sadece işverenin işçileri yararlanacağından asıl işveren-alt işveren ilişkisi kapsamında işyerinde iş görme borcunu yerine getiren alt işverenin işçileri dâhil değildir¹⁷⁹. Zira asıl işveren ve alt işverenin işyerleri fiziki olarak her ne kadar aynı yerde olsalar da, bu işyerleri hukuki anlamda birbirinden farklıdır. Bu nedenle de İş Kanunu m.3/1'de işyerini kurma, devralma gibi sebeplerin varlığı halinde işverenler için öngörülen işyerini Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirme yükümlülüğü alt işveren için de geçerlidir. Sonuç olarak, bir

¹⁷² AKTAY, s.185; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.494.

¹⁷³ EYRENCİ, Öner, "6356 Sayılı Kanun'da Toplu İş Sözleşmesi ve Türleri", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayı (Polat Soyer'e Armağan), Y.2013, s.124; SUR, Toplu İlişkiler, s.269.

¹⁷⁴ EYRENCİ, s.123. Aksi görüş için bkz. DOĞAN YENİSEY, Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme (İşyeri ve İşletme), Legal Yayıncılık San. ve Tic. Ltd. Şti. 1.Basım, İstanbul 2007, s.334. DOĞAN YENİSEY, İş Kanunu'nda yer alan işyeri kavramı yerine 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda düzenlenen işyerinin esas alınması gerektiğini belirtmiştir.

¹⁷⁵ SÜZEK, İş Hukuku, s.206.

¹⁷⁶ CANBOLAT, Kişiler Açısından Uygulama Alanı, s.251.

¹⁷⁷ TUNCA/SAVAŞ KUTSAL, s.453.

¹⁷⁸ SUR, Toplu İlişkiler, s.282.

¹⁷⁹ SÜZEK, İş Hukuku, s.195; SUR, Toplu İlişkiler, s.329 vd.; CANBOLAT, Kişiler Açısından Uygulama Alanı, s.240.

işyerinde asıl işveren- alt işveren ilişkisinin kurulması halinde alt işverenin faaliyette olduğu yer, ayrı bir işyeri sayıldığı için bu yer için ayrı bir toplu iş sözleşmesi yapılacaktır¹⁸⁰.

b- Grup Toplu İş Sözleşmesi

Hukukumuzda toplu iş sözleşmesi, bir işyerini kapsayacak şekilde yapılabileceği gibi birçok işyerini kapsayacak şekilde de yapılabilir. İşyerlerini kapsayacak şekilde bir toplu iş sözleşmesinin yapılması halinde grup toplu iş sözleşmesi gündeme gelebilir¹⁸¹.

Grup toplu iş sözleşmesi de niteliği itibarıyla bir işyeri toplu iş sözleşmesi olup onun özel bir türü niteliğindedir¹⁸². Mülga 2822 sayılı Kanun'da grup toplu iş sözleşmesi ile ilgili açık bir hüküm olmasa da uygulamada bu sözleşme yapılmaktaydı¹⁸³. Grup toplu iş sözleşmesi ile ilgili ilk düzenleme 6356 sayılı Kanun'da yer alır¹⁸⁴. 6356 sayılı Kanun grup toplu iş sözleşmesinin tanımına m.2/1-ç¹⁸⁵de yer vermiştir. Madde hükmünden anlaşıldığı üzere grup toplu iş sözleşmesi, aynı işkolunda bulunan birden çok işverenin birden çok işyerini kapsar¹⁸⁶. Bu işyerlerinin sayısı ile ilgili bir sınırlama yoktur, ancak işyerlerinin aynı işkolunda olması gereklidir¹⁸⁷. Bu toplu iş sözleşmesi ile amaçlanan, aynı işkolunda bulunan işyerlerinde çalışan işçiler için ortak bir çalışma şartı belirlemektir¹⁸⁸. Ancak grup toplu iş sözleşmesi ülkemizde çok tercih edilen bir toplu iş sözleşmesi türü değildir¹⁸⁹.

¹⁸⁰ AKYİĞİT, Toplu İş, s.559; AKYİĞİT, İş Hukuku, s.682.

¹⁸¹ URHANOĞLU CENGİZ, İstar, "Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.89, Y.23, s.130 vd.

¹⁸² DERELİ, Toker, "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme", Çalışma ve Toplum, C.1, S.36, Y.2013, s.55; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.342-343; SUR, Toplu İlişkiler, s.269, 272.

¹⁸³ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.211; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.738; TUĞ, Toplu İş, s.30; GÜNAY, İş Hukuku Dersleri, s.293.

¹⁸⁴ AKTAY, s.181; DERELİ, s.55.

¹⁸⁵ "Grup toplu iş sözleşmesi: İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesini, ifade eder."

¹⁸⁶ URHANOĞLU CENGİZ, s.136.

¹⁸⁷ EYRENCİ, s.126-127.

¹⁸⁸ AKTAY, s.182; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.494.

¹⁸⁹ GÜNAY, İş Hukuku Dersleri, s.293.

6356 sayılı Kanun 34. maddenin 3. fıkrasında da grup toplu iş sözleşmesi ile ilgili düzenlemeye yer vermiştir¹⁹⁰. Kanun'da grup toplu iş sözleşmesi ile düzenlemelerin yer aldığı m.2/1-ç ve m.34/3 gösteriyor ki, grup toplu iş sözleşmesinin işveren tarafını ancak bir işveren sendikası oluşturabilir¹⁹¹. Doktrinde bir görüş, Kanun'un amaçladığı anlamda bir grup toplu iş sözleşmesi olmasa da bir işveren sendikasına üye olmayan işveren tarafından da grup toplu iş sözleşmesinin yapılabileceğini ifade etmiştir¹⁹².

Grup toplu iş sözleşmesinin yapılması tarafların bu hususta anlaşmalarına bağlıdır¹⁹³. 6356 sayılı Kanun m.34/3'de de bu husus "...*tarafların anlaşması üzerine...*" şeklinde ifade edilmiştir. Ancak doktrinde, grup toplu iş sözleşmesi her ne kadar tarafların anlaşmasına bağlı olsa da işçi sendikasının greve başvurarak işvereni grup toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayabileceği şeklinde bir görüş vardır¹⁹⁴.

Son olarak belirtmek gerekir ki grup toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alan işyerlerinde toplu iş sözleşmesi sonunda uyuşmazlık çıkarsa işçi sendikası grev kararını tüm işyerlerinde alabileceği gibi, işyerlerinin bazılarını kapsayacak şekilde de alabilir¹⁹⁵. Ayrıca 6356 sayılı Kanun m.61/5'e göre, grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta ortaya çıkan grev oylaması talebi, grup toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alan her bir işyeri için ayrı ayrı, işyerlerinin bağlı

¹⁹⁰ "*Grup toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır.*"

¹⁹¹ SUR, Toplu İlişkiler, s.270; EYRENCİ, s.126; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.340-341.

¹⁹² Bu görüş mülga 2822 sayılı Kanun döneminde ileri sürülmüştür. Ancak mevcut Kanunumuzda yer alan düzenlemede işveren tarafını sadece işveren sendikasının olacağını düzenleyen açık hüküm karşısında halen aynı görüş ileri sürülür. TUNCAY, A.Can, Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda 6356 sayılı Kanun'la Yapılan Düzenlemeler, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri (Seminer), Kamu-İş, Ankara 2013, s.68; TUNCAY, A.Can, "*Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de Grup Toplu İş Sözleşmeleri*" (Grup Toplu İş Sözleşmeleri), Çimento İşveren Dergisi, C.1, S.1, Ocak 1987, s.9; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.211, 215; SUR, Toplu İlişkiler, s.271. Ancak yürürlükteki Kanun'un düzenlediği anlamda bir grup toplu iş sözleşmesi olmadığı için arabulucu safhası ayrı ayrı yürütülür. Bkz. TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.215. OĞUZMAN'a göre, işçi sendikası işverenlerle böyle bir sözleşme yaparsa, işveren sayısı kadar toplu iş sözleşmesi ortaya çıkar. Yani bir grup toplu iş sözleşmesi söz konusu olmaz. Bkz. OĞUZMAN, İlişkiler, s.29.

¹⁹³ SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları (Uygulamalar), Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., 6.Basım, Ankara 2016, s.482; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.211; EYRENCİ, s.127; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.339; OĞUZMAN, İlişkiler, s.28; AKTAY, s.188-189; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.496; SÜMER, İş Hukuku, s.238; AKYİĞİT, Toplu İş, s.564; BAŞBUĞ, Toplu İş İlişkileri, s.166.

¹⁹⁴ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.341; CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.117, 120.

¹⁹⁵ TUNCAY, Grup Toplu İş Sözleşmeleri, s.15; OĞUZMAN, İlişkiler, s.176-177; AKYİĞİT, Toplu İş, s.746-747.

bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylamasına ilişkin sonuçlar her bir işyeri açısından ayrı ayrı değerlendirilir. Bu hükümler aynı zamanda grup toplu iş sözleşmesi yapılırken yetkili işçi sendikasının belirlenmesinde her işyeri açısından ayrı ayrı değerlendirme yapılacağını da gösterir¹⁹⁶.

c- İşletme Toplu İş Sözleşmesi

İşletme toplu iş sözleşmesi, mülga 2822 sayılı Kanun ile hukukumuzda girmiştir¹⁹⁷. 6356 sayılı Kanun'da da işletme toplu iş sözleşmesi ile ilgili hükme yer verilmiş ve m.2/1-d'¹⁹⁸de tanımlanmıştır. 6356 sayılı Kanun m.34/2'de belirli şartların varlığı halinde yapılan toplu iş sözleşmesinin "işletme" düzeyinde olduğu belirtilmiştir. Ancak işletme toplu iş sözleşmesi ile "işletme" düzeyinde bir toplu iş sözleşmesi yapılmış olmaz, zira bir işverene ait işyerlerinde işletme toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için tüm işletmenin kapsama alınması gerekir¹⁹⁹. Bu nedenle işletme toplu iş sözleşmesi de "işyeri" düzeyinde yapılan bir toplu iş sözleşmesidir²⁰⁰.

İşletme kavramı, bireysel ve toplu iş hukukunu ilgilendiren bir kavram değildir. Bu nedenle gerek 6356 sayılı Kanun gerekse 4857 sayılı Kanun'da işletme kavramının tanımı bulunmamaktadır. 4857 sayılı Kanun'da daha çok işyeri kavramı kullanılır, işletme kavramına ise sınırlı sayıda yer verilir²⁰¹. 6356 sayılı Kanun'un belirttiği anlamda işletme ise ne Türk Ticaret Kanunu²⁰² anlamında bir "ticari işletme" ne de iktisadi anlamda bir "işletme" değildir²⁰³.

Aynı işkolunda aynı işverene ait birden fazla işyeri varsa aralarında fiziki olarak uzaklık olsa dahi işletme kapsamında değerlendirilir ve işletme toplu iş

¹⁹⁶ CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.118; EYRENCİ, s.129.

¹⁹⁷ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.215; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.332; TUĞ, Toplu İş, s.35; EYRENCİ, s.131.

¹⁹⁸ "İşletme toplu iş sözleşmesi, bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmeyi ifade eder."

¹⁹⁹ ÇELİK/CANIKLIĞLU/CANBOLAT, s.741.

²⁰⁰ CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.122-123; SÜMER, İş Hukuku, s.238; BAŞBUĞ, Toplu İş İlişkileri, s.163.

²⁰¹ 4857 sayılı İş Kanun'unda işletme kavramı, işveren vekili ve işletme gerekleri nedeniyle yapılan fesihle de anılır.

²⁰² RG, 14.02.2011, 27846.

²⁰³ SUR, Toplu İlişkiler, s.273; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.33; TUĞ, Toplu İş, s.35.

sözleşmesi yapılır²⁰⁴. Aslında burada işyerlerinin bir bütün olarak işletme kapsamında değerlendirilmesinin temeli bu işyerlerinin ortak parasal amaca yönelik olmasına dayanır. Burada grup toplu iş sözleşmesinden farklı olarak, birden çok işyeri tek bir işverene aittir²⁰⁵. Ancak bu işyerlerinin işletme kapsamında olması gerekir. İşletme kapsamındaki işyerlerinin her zaman aynı işkolunda yer alması söz konusu olmaz. İşletme toplu iş sözleşmesi de tıpkı grup toplu iş sözleşmesinde olduğu gibi sadece aynı işkolundaki işyerlerinde yapılır. Bu nedenle de aynı işverene ait değişik işkolunda birden fazla işyeri varsa bu işyerleri için işletme toplu iş sözleşmesi yapmak mümkün değildir²⁰⁶. Sadece işletme kapsamında olan ve aynı işkolunda yer alan işyerlerinde işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilir²⁰⁷. Toplu iş sözleşmesinde işletme kavramı, aynı işkolundaki işyerlerini anlatır.

Mülga 2822 sayılı Kanun'da işletme toplu iş sözleşmesi ile ilgili olarak m.3/2'de kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerlerinin ayrı tüzel kişilikleri olsa dahi bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılacağı düzenlenmiştir. Bu düzenleme özel sektörde bulunan işyerleri ile kamu kurum ve kuruluşları arasında ayrıma neden olmuştur²⁰⁸. Ancak 6356 sayılı Kanun bu düzenlemeye yer vermemiştir²⁰⁹.

6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 2. fıkrasında işverenin aynı işkolunda birden çok işyeri varsa bu takdirde yapılacak sözleşmenin sadece işletme toplu iş sözleşmesi olabileceği düzenlemiştir. Bu kural emredici niteliktedir²¹⁰ ve kamu düzeniyle ilgilidir²¹¹. O nedenle bu kurala uymadan aynı işverene ait aynı işkolunda yer alan işyerlerinde işletme toplu iş sözleşmesi değil de işyeri düzeyinde toplu iş

²⁰⁴ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.217; CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.126.

²⁰⁵ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.343; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.211.

²⁰⁶ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.740 vd.; DEMİR, İş Hukuku, s.593; EYRENCİ, s.138.

²⁰⁷ CANBOLAT, Talat, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesinin Getirdiği Yenilikler" (Yenilikler), Toprak İşveren, S.96, Aralık 2012, s.15; CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.122.

²⁰⁸ AKTAY, s.190; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.497; CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.123; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.74.

²⁰⁹ Düzenlemenin kaldırılmasının isabetli olduğu görüşü için bkz. CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.123; AKYİĞİT, Toplu İş, s.560-561.

²¹⁰ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.741; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.218; SÜMER, İş Hukuku, s.238; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.335; CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.127; EYRENCİ, s.138; ÇİFTER, Düzey ve Türler, s.289.

²¹¹ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.741; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.335; DEMİR, İş Hukuku, s.593; DEMİR, Sorularla Toplu İş, s.234; AKYİĞİT, Toplu İş, s.560; CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.106.

sözleşmeleri yapılmışsa bunlar geçersiz kabul edilecektir²¹². Nitekim Yargıtay'ın da görüşü bu yöndedir²¹³. İşletme toplu iş sözleşmesine getirilen emredici niteliğin, toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işletme açısından birtakım faydaları da vardır. Bu düzenleme ile işverene ait aynı işkolundaki işyerlerinde bir düzen sağlanmış olur²¹⁴ ve işletmenin bütünlüğünün bozulması engellenir²¹⁵. Aynı işkolunda yer alan işyerlerinde uygulanacak farklı çalışma koşullarının önüne geçilir²¹⁶. 6356 sayılı Kanun m.34/4'de işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinde, işyerlerinin aranılan nitelikte olup olmadıklarıyla ilgili çıkacak uyuşmazlıklarda incelenecek usulü düzenlemiştir²¹⁷.

İşletme toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyerlerinde yetki tespiti ile ilgili Kanun'da farklı baraj ve çoğunluk şartı aranmaktadır. Grup toplu iş sözleşmesinden farklı olarak işletme toplu iş sözleşmesinde aranan çoğunluk, her işyeri için ayrı ayrı değil bir bütün olarak aranır. İşletme toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işletme kapsamında yer alan işyerlerinde alınacak bir grev kararının da işletmenin bütününe kapsamaması gerekir²¹⁸.

d- Çerçeve Sözleşme

Çerçeve sözleşme, 6356 sayılı Kanun ile hukukumuzda girmiştir. Çerçeve sözleşme, 6356 sayılı Kanunun 2/1-b²¹⁹ maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre çerçeve sözleşme, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi konfederasyonları ile işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında yapılır. Tanımdan anlaşılacağı üzere, çerçeve sözleşmenin tarafları, sadece

²¹² SUR, Toplu İlişkiler, s.276; SÜMER, Uygulamalar, s.478; AKYİĞİT, Toplu İş, s.560; EYRENCİ, s.139.

²¹³ Y9HD, E.2013/13085, K.2013/32082, K.T.05.12.2013, Kazancı İçtihat, E.T.01.02.2017 (çevrim-içi).

²¹⁴ SUR, Toplu İlişkiler, s.273; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.216; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.32; TUĞ, Toplu İş, s.35.

²¹⁵ AKTAY, s.191.

²¹⁶ SÜMER, İş Hukuku, s.238.

²¹⁷ İşletme toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işyerleriyle ilgili ortaya çıkacak uyuşmazlıkları düzenleyen 6356 sayılı Kanun m.34/4 hükmü İkinci Bölümde yer alan VI. Alt Başlıkta ayrıca incelenmiştir.

²¹⁸ OĞUZMAN, İlişkiler, s.176; SÜMER, Uygulamalar, s.473; AKYİĞİT, Toplu İş, s.747.

²¹⁹ “*Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi ifade eder.*”

Ekonomik ve Sosyal Konseyde²²⁰ temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına²²¹ üye, işçi ve işveren sendikalarıdır.

Çerçeve sözleşmede yer alabilecek hükümler, mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemelerdir (6356 sayılı Kanun m.33/3-c.1). Bu sözleşme sadece taraf olan işçi ve işveren sendikasının üyelerine uygulanır (6356 sayılı Kanun m.33/3-c.2). Çerçeve sözleşmeyle ilgili mevcut Kanunumuzda yer alan bir diğer hüküm de m.33/4'tür. Bu hükme göre, çerçeve sözleşme en az bir, en çok üç yıl süreyle ve taraflardan birinin çağrısı, karşı tarafın da bu çağrıyla kabulü ile yapılır.

Doktrinde çerçeve sözleşmenin toplu iş sözleşmesi niteliği taşıyıp taşımadığı tartışmalıdır. Bir görüşe göre çerçeve sözleşme işkolu düzeyinde yapılan bir toplu iş sözleşmesidir²²². İşkolu düzeyinde yapılmasının sonucu olarak Kanun'da açık bir şekilde düzenlenmese de çerçeve sözleşme işyeri toplu iş sözleşmesi, grup toplu iş sözleşmesi ve işletme toplu iş sözleşmesi üzerinde emredici etkiye sahiptir. Çerçeve sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikalarının yapacakları diğer toplu iş sözleşmeleri çerçeve sözleşmeye aykırı olamaz²²³. Bunun yanında çerçeve sözleşme diğer toplu iş sözleşmesi türleri ile düzenleyici kurallarla üçüncü kişiler üzerinde etkili olması açısından benzerlik gösterir²²⁴, ancak ağırlıklı görüş bunun bir toplu iş sözleşmesi olmadığı yönündedir²²⁵. Buna bağlı olarak çerçeve sözleşmede yer alan

²²⁰ Anayasanın 166. maddesinin son fıkrasında Ekonomik ve Sosyal Konseyin ekonomik ve sosyal politikaların geliştirilmesinde hükümete istişari nitelikte görüş bildirme amacıyla kurulduğundan bahsedilmiş ve Ekonomik ve Sosyal Konseyin kuruluş ve işleyişinin Kanun'la belirleneceği hükme bağlanmıştır. Bu amaçla 4641 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun (RG, 21.04.2001, 24380) yürürlüğe girmiştir.

²²¹ 4641 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun'un 'Kuruluş' başlığını taşıyan 2. maddesinde Ekonomik ve Sosyal Konsey'in kimlerden oluştuğu belirtilmiştir. Buna göre Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsilci bulunduran konfederasyonlar, kamu görevlileri adına en çok üyeye sahip konfederasyon, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş), Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)'dur.

²²² AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.491 vd.; AKTAY, s.182; BAŞBUĞ, Toplu İş İlişkileri, s.163. Kendine özgü bir toplu iş sözleşmesi olduğu görüşü için bkz. TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.226. Ayrıca çerçeve sözleşme 275 sayılı Kanun'da uygulama alanı bulan işkolu toplu iş sözleşmesinden de farklı niteliktedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.160.

²²³ SÜMER, İş Hukuku, s.239.

²²⁴ SUR, Toplu İş İlişkileri, s.277.

²²⁵ KUTAL, Metin, " 'Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi' Yasası'nın Kimi Hükümlerinin İptal İstemi ile Anayasa Mahkemesi'ne Açılan Davaya İlişkin Notlar" (Davaya İlişkin Notlar), Çalışma ve

hükümler iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmelerinde yer alan hükümlerin yerini almaz²²⁶. Ayrıca bu görüşü destekleyici olarak 6356 sayılı Kanun'un çerçeve sözleşmeden toplu iş sözleşmesi olarak söz etmediği söylenir²²⁷. Örneğin m.33/5'de "Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler..." ifadesini kullanmıştır. Bu görüşe karşı olarak da 33. maddenin "Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları" başlığını taşıyan yedinci bölüm içinde düzenlendiği belirtilir²²⁸.

Çerçeve sözleşme ancak tarafların bu yönde bir iradesi varsa yapılabilir, aksi takdirde taraflar bu sözleşmeyi yapmaya zorlanamaz çünkü çerçeve sözleşmenin yapımında ortaya çıkan uyumsuzlukların çözümü için Kanun bir hüküm öngörmemiştir²²⁹. Ayrıca çerçeve sözleşmenin yapılabilmesi için işçi sendikasının yetki şartlarını sağlaması ve yetki belgesi alması gerekli değildir²³⁰.

Kanaatimizce de, çerçeve sözleşmenin bir toplu iş sözleşmesi olduğunu söylemek mümkün değildir. Çerçeve sözleşme, Kanun'un toplu iş sözleşmesinin düzeyi için esas aldığı "işyeri" düzeyi yerine "işkolu" düzeyinde yapılacağını düzenlemiştir. Bunun yanında diğer toplu iş sözleşmesi türlerinde toplu iş sözleşmesi yapmak için sendikaların taşınmaları gereken belli yetki şartlarının olması ancak çerçeve sözleşmede bu şartların aranmaması çerçeve sözleşmeyi toplu iş sözleşmelerinden ayırmaktadır. Bu iki fark nedeniyle çerçeve sözleşmenin bir toplu iş sözleşmesi olarak kabulü mümkün görülmemektedir, ancak Kanun'da toplu iş sözleşmesi ana başlığı altında olması ve toplu iş sözleşmesine benzetilebilecek yönlerinin bulunabilmesi karşı fikirlerin de ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Toplum, C.4, S.43, Y.2014, s.20-21; SUBAŞI, İbrahim, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri" (6356 sayılı Kanun), Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Tarafından Düzenlenen 30. Yılında Yeni Toplu İş Hukuku Düzeni Konferansı, Öz İplik-İş Yayınları, 1.Basım, İstanbul, 2013, s.73; NARMANLIOĞLU, Ünal, "19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri" (Tasarı), MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.27, Y.2012, s.148; CANBOLAT, Yenilikler, s.14; DERELİ, s.54-55; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.727; CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.153; AKYİĞİT, Toplu İş, s.523, 535-536; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.331; GÜNAY, İş Hukuku Dersleri, s.295; KANDEMİR, s.173.

²²⁶ CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.156.

²²⁷ EYRENCİ, s.119; CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.153.

²²⁸ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.226.

²²⁹ KUTAL, Metin, "Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)" (Yeni Bir Düzenleme), MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.25, Y.2012, s.169. AKTAY, s.182; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.492; DEMİR, İş Hukuku, s.594; SÜMER, İş Hukuku, s.239;

²³⁰ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.222; KUTAL, Yeni Bir Düzenleme, s.169; AKYİĞİT, Toplu İş, s.523-524; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.736.

VI- Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti

1- Genel Olarak

Toplu iş sözleşmesinde ehliyet kavramı, gerek mülga 275 sayılı Kanun gerekse 2822 sayılı Kanun'da olduğu gibi yürürlükteki 6356 sayılı Kanun'da da açıkça düzenlenmemiştir²³¹. Bunun yerine toplu iş sözleşmesinde ehliyet kavramına ilişkin esaslar, toplu iş sözleşmesinde yetki kavramı ile iç içe düzenlenmiştir²³². Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, toplu iş sözleşmesine taraf olabilmeyi ifade eder²³³. Aynı zamanda toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, yetkinin bir ön şartıdır²³⁴.

Toplu iş sözleşmesi alanına özgü bir hak ehliyeti olan toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, medeni hukuktaki hak ehliyetinden daha farklı ve dar niteliktedir²³⁵. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nda düzenlenen²³⁶ gerçek kişilerde hak ehliyetini, kişinin haklara ve borçlara sahip olma yeteneği olmak üzere iki unsur oluşturur²³⁷. Kişiliğin doğal bir sonucu olan hak ehliyetine, sağ doğmak şartı ile çocuğun ana rahmine düştüğü andan itibaren din, dil, ırk, cinsiyet, sosyal sınıf gibi herhangi bir ayırım yapılmaksızın herkes sahiptir²³⁸. Bu durum hak ehliyetinin "genellik" ve "eşitlik" ilkeleri ile açıklanır²³⁹. Ancak "eşitlik" ilkesine Kanunlarda belirtilen bazı

²³¹ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.342; TUĞ, Toplu İş, s.58; AKTAY, s.193.

²³² ÇELİK, Nuri, "Toplu İş Sözleşmesinin Tespitinde İşçi ve Sendika Üyesi Sayısının Belirlenmesine ve Tespit Usulüne İlişkin Sorunlar" (Sorunlar), Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.4, S.1, Y.1995, s.9; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.748; ESENER, Toplu İş, s.6.

²³³ ÖZVERİ, Murat, Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (Yetki Sistemi), Legal Yayıncılık San. ve Tic. Ltd. Şti. 1.Basım, İstanbul 2013, s.24; IŞIK, Rüçhan, Ehliyet ve Yetki (Ehliyet ve Yetki), Doruk Kitap ve Yayınevi, 3.Basım, Ankara, 1977, s.13; ERTÜRK, Temel Haklar, s.150; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.350; AKYİĞİT, Toplu İş, s.522; AKYİĞİT, İş Hukuku, s.668; TUĞ, Toplu İş, s.59; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.44; DEMİR, İş Hukuku, s.595; DEMİR, Sorularla Toplu İş, s.235; SÜMER, İş Hukuku, s.241.

²³⁴ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.748; ÖZBEK, s.300.

²³⁵ ESENER, Toplu İş, s.5; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.44; TUĞ, Toplu İş, s.59; SUR, Toplu İlişkiler, s.278.

²³⁶ Türk Medeni Kanunu m.8/1'deki düzenleme, "Her insanın hak ehliyeti vardır." şeklindedir.

²³⁷ KÖPRÜLÜ, Bülent, Medeni Hukuk, Acar Matbaacılık Tesisleri, 2.Basım, İstanbul 1984, s.188; ZEVLİLİLER, Aydın, Kişiler Hukuku Gerçek Kişiler, Olgaç Matbaası, 1.Basım, Ankara 1981, s.33.

²³⁸ BİNATLI, Yusuf Z. Türk Medeni Hukuku, Sevinç Matbaası, 2.Basım, Ankara 1967, s. 193; KÖPRÜLÜ, s.189; DURAL, Mustafa/ÖĞÜZ, Tufan, Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku, Filiz Kitabevi, 15.Basım, İstanbul 2014, s.39, SEROZAN, Rona, Medeni Hukuk, Vedat Kitapçılık, 6.Basım, İstanbul 2015, s.422; ZEVLİLİLER, s.35-36.

²³⁹ AYAN, Mehmet/AYAN, Nurşen, Kişiler Hukuku (Kişiler), Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., Gözden Geçirilmiş 8. Basım, Ankara 2016, s.50; DURAL/ÖĞÜZ, s.39.

şart ve durumlarla birtakım istisnalar²⁴⁰ getirildiğinden bu ilkenin mutlak nitelik taşıdığı söylenemez²⁴¹. Nitekim Türk Medeni Kanunu'nda belirtilen "*hukuk düzeninin sınırları içinde*"²⁴² ifadesiyle eşitlik ilkesine istisnalar getirilebileceği hüküm altına alınmıştır²⁴³. Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine, medeni hukuktaki gerçek kişilerin hak ehliyetinden farklı olarak herkes sahip değildir. Bu ehliyet sadece Kanun'da sınırlı olarak sayılan kişi ve kuruluşlara tanınmıştır²⁴⁴. Bu nedenle de toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, hak ehliyetinin toplu iş hukukundaki sınırlı bir görünümünü ifade eder²⁴⁵.

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, fiil ehliyetinin kapsamına giren hukuki işlem ehliyetinden de niteliği gereği ayrılır²⁴⁶. Türk Medeni Kanunu'nda düzenlenen²⁴⁷ fiil ehliyeti, hak ehliyetindeki gibi kişiliğin kazanılması ile elde edilmez²⁴⁸. Bunun yanında ayırt etme gücü, erginlik ve kısıtlı olmamak gibi ilave şartlar aranan fiil ehliyeti, kişilerin iradi davranışları ile hukuki sonuç meydana getirebilme gücü olarak ifade edilir²⁴⁹. Fiil ehliyetinin bir görünümü olan hukuki işlem ehliyeti ise kişinin bir hukuki işlem ile hak sahibi olabilmesi ile borç altına girebilmesi olarak tanımlanır²⁵⁰.

²⁴⁰ Bu istisnalara yaş, cinsiyet, sağlık, şeref ve haysiyet, evlat edinme örnek verilebilir. Bkz. OĞUZMAN, M. Kemal/SELİÇİ, Özer/OKTAY-ÖZDEMİR, Saibe, Kişiler Hukuku, Filiz Kitabevi, 15.Basım, İstanbul, 2015, s.37 vd.; SEROZAN, s.418 vd.; AYAN/AYAN, Kişiler, s.32 vd.,50; DURAL/ÖĞÜZ, s.41 vd., KÖPRÜLÜ, s.191 vd.; BİNATLI, s.193 vd.; ZEVKLİLER, s.37 vd.

²⁴¹ OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY-ÖZDEMİR, s.37; SEROZAN, s.418; AYAN/AYAN, Kişiler, s.32, 50; DURAL/ÖĞÜZ, s.40; KÖPRÜLÜ, s.191,193; ZEVKLİLER, s.37.

²⁴² Medeni Kanunun 8.maddesinin 2.fikrasına göre, "*Buna göre, bütün insanlar, hukuk düzeninin sınırları içinde, haklara ve borçlara ehil olmada eşittirler.*".

²⁴³ DURAL/ÖĞÜZ, s.40; AYAN/AYAN, Kişiler, s.32.

²⁴⁴ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.44; IŞIK, Ehliyet ve Yetki, s.13, NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.342.

²⁴⁵ ÜNLÜTEPE, Mustafa/BAŞMANAV, Yasemin, "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasında Yetki", Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.16, S.1-2, s.253; BAŞTERZİ, Ehliyet, s.13.

²⁴⁶ UŞAN, M. Fatih, "*Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar (Yargıtay ile Öğreti Arasındaki Görüş Farklılıkları)*", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.3, S.4, Y.1994, s.131; TUNÇOMAĞI/CENTEL, s.350; ZEVKLİLER, s.46.

²⁴⁷ Medeni Kanunun 9.maddesinde yer alan düzenleme, "*Fiil ehliyetine sahip olan kimse, kendi fiilleriyle hak edinebilir ve borç altına girebilir.*" şeklindedir.

²⁴⁸ OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY-ÖZDEMİR, s.47-48; AYAN/AYAN, Kişiler, s.50 vd.; SEROZAN, s.416; DURAL/ÖĞÜZ, s.48.

²⁴⁹ OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY-ÖZDEMİR, s.47.

²⁵⁰ DURAL/ÖĞÜZ, s.50; OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY-ÖZDEMİR, s.49.

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, tüm bunlardan farklı olarak yapılacak toplu iş sözleşmesinin taraflarının kim olacağını ifade etmektedir²⁵¹. 6356 sayılı Kanun'da her ne kadar ehliyet kavramına ilişkin açık bir hüküm yer almasa da, Kanun'un "Tanımlar" başlığını taşıyan 2. maddesinin h bendinde yer alan "toplular iş sözleşmesi" kavramını "... işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi ifade eder." şeklinde tanımlamıştır. Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, toplu iş sözleşmesine taraf olacak kişileri ifade ettiğinden bu hükme göre işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olduğu sonucu ortaya çıkar. Yargıtay da verdiği bir kararda, bir toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyetine işçi açısından sendika, işveren açısından, işveren veya işveren sendikasının sahip olduğunu belirtmiştir²⁵². Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olan işçi sendikası, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene ilişkin açıklamalar ayrı başlıklar altında incelenecektir.

2- Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetine Sahip Kişi ve Kuruluşlar

a- İşçi Tarafı Bakımından

Anayasa'nın 53. maddesinde toplu iş sözleşmesi hakkı "işçiler" e tanınmıştır. Ancak yapılacak bir toplu iş sözleşmesinde, işçi tarafı bakımından toplu iş sözleşme yapma ehliyetine sadece "işçi sendikası" sahiptir²⁵³. Sendika, 6356 sayılı Kanun'un 2/1-ğ maddesinde²⁵⁴ tanımlanmıştır. Kanun, işçi ve işveren sendikaları açısından ayrı ayrı tanım yapmamış olup tek bir tanımla yetinmiştir. Bu tanıma uygun olarak kurulan bir işçi sendikası, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahiptir²⁵⁵.

²⁵¹ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.350.

²⁵² Y9HD, E.2008/15782, K.2008/11746, K.T.08.05.2008, Kazancı İçtihat, E.T.15.01.2016 (çevrimiçi).

²⁵³ BAŞTERZİ, Ehliyet, s.3; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.344; SUR, Toplu İlişkiler, s.278; DUMAN, s.65.

²⁵⁴ "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."

²⁵⁵ AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.500.

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti işçi tarafı bakımından sadece işçi sendikalarına tanındığından organize olmayan fiilî işçi topluluklarının, meslek kuruluşlarının ve konfederasyonlarının toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetleri bulunmamaktadır²⁵⁶. Keza işçilerin tek başına da toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti yoktur²⁵⁷. Bu anlamda işçi konfederasyonlarının da toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti yoktur²⁵⁸. Ancak 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 29. maddesine göre kamu görevlileri konfederasyonları toplu görüşmeye taraf olarak katılmaya ehildirler²⁵⁹. Ancak bahsedilen bu kuruluşlar, işçi çalışmalarını durdurarak işveren olarak toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olabilirler²⁶⁰.

1961 Anayasası'nın yürürlükte olduğu dönemde Anayasa'nın 47. maddesinde toplu iş sözleşmesi yapma hakkının “işçilere” tanınmasına rağmen, o dönem yürürlükte olan 275 sayılı Kanun'un “tarif” başlığını taşıyan 1. maddesinde toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin “işçi teşekküllerine” verilmesinin Anayasa'ya aykırılık teşkil edip etmediği sorunu ortaya çıkmış ve konu Anayasa Mahkemesi'ne taşınmıştır.

Anayasa Mahkemesi, ““işçiler” sözünden güçlü işçi kuruluşlarında, başka deyimle güçlü işçi sendikalarında birleşmiş işçileri anlatmak istediği, Anayasa'nın herkesten önce işçileri korumak ereği ile bu hükmü koymuş bulunduğu dahi göz önünde tutularak kabul olunmalıdır...Anayasa'nın 11.maddesi hükmünce yasa koyucu, temel hakları Anayasa'nın sözüne ve ruhuna uygun olarak, düzenleyebilir. Burada az yukarıda ki açıklamalardan anlaşıldığı üzere, toplu sözleşme yapma temel hakkı, Anayasa'nın özüne ve sözüne uygun olarak, yasa koyucu tarafından düzenlenmiş bulunmaktadır. Açıklanan nedenler karşısında dava konusu hükmünde sendikalardan başka işçi kuruluşlarına veya eylemli işçi topluluklarına toplu

²⁵⁶ TUNCAI/SAVAŞ KUTSAL, s.229; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.345; SUR, Toplu İlişkiler, s.278; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.500; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.352; AKYİĞİT, Toplu İş, s.522; AKTAY, s.194.

²⁵⁷ DEMİR, İş Hukuku, s.579; SÜMER, İş Hukuku, s.241.

²⁵⁸ AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.500; AKTAY, s.195; DEMİR, İş Hukuku, s.596.

²⁵⁹ TUNCAI/SAVAŞ KUTSAL, s.229 vd.

²⁶⁰ EKONOMİ, Münir, Toplu İş Sözleşmesi Türleri ve Yetki, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1990, s.23; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.346.

sözleşme tanınmamış bulunmasında Anayasa'ya aykırı bir yön yoktur." gerekçeleri ile Kanun'da yer alan düzenlemenin Anayasa'ya aykırı olmadığına karar vermiştir²⁶¹.

Anayasa Mahkemesi'nin verdiği karar, yürürlükte olan yasal ve anayasal düzenlemelere uygun olması nedeniyle halen geçerliliğini sürdürmektedir²⁶². Gerçekten de Anayasa, toplu iş sözleşmesi hakkını "işçilere" tanıdığını belirterek bu konuda genel bir prensip belirlemiş, Kanun ise bu genel prensibe uygun olarak kimlerin toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olduğunu düzenlemiştir²⁶³. Bunun yanı sıra toplu iş sözleşmesi yapılırken işveren karşısında daha güçsüz durumda olan işçiler, işverene karşı haklarını toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip "işçi sendikaları" aracılığıyla daha güçlü bir şekilde savunacaklardır²⁶⁴. İşçilere toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tanınmamasının Anayasa'ya aykırı olmadığı görüşü doktrinde de baskındır²⁶⁵. Bunun temelinde sendikaların varlığının en temel sebebinin toplu iş sözleşmesi imzalamak olduğu yatmaktadır²⁶⁶. Ancak Anayasa'da yer alan ifade gereği, teşkilatlanmış olsun ya da olmasın tüm işçilerin toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olduğu, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin sadece işçi sendikalarına tanınmasının işçileri toplu iş sözleşmesi yapma hakkından mahrum bırakacağı düşüncesiyle Anayasa'ya aykırılık teşkil ettiği yönünde aksi bir görüş de mevcuttur²⁶⁷.

Kanaatimizce, Kanun'da toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin işçi açısından sadece işçi sendikaları tarafından kullanılabilir olması, yerinde bir düzenlemedir. Burada taraflar arasında bir ayırım yapılmış gibi görünse de eşit durumda olmayan iki taraftan daha güçsüz durumda olan işçiler açısından böyle bir sınırlama yapılması işçilerin mevcut haklarını koruyarak daha fazla hak elde etmeleri açısından daha yararlıdır. Toplu iş sözleşmesine işçilerin taraf olamaması, işçinin bireysel hukuki

²⁶¹ Anayasa Mahkemesi, E.1963/337, K.1967/31, K.T.19-20.10.1967, <http://www.kararlar.yeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/cdfe8491-2063-44ea-9b58-8e5cc2a76c8a?excludeGerekce=False &wordsOnly=False>, E.T.18.01.2016 (çevrimiçi).

²⁶² ŞAHLANAN, Toplu İş, s.44; TUĞ, Toplu İş, s.60.

²⁶³ ESENER, Toplu İş, s.14.

²⁶⁴ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.46; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.352; IŞIK, Ehliyet ve Yetki, s.43

²⁶⁵ IŞIK, Ehliyet ve Yetki, s.43; DUMAN, s.67-68; TUĞ, Toplu İş, s.60; ESENER, Toplu İş, s.13; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.44.

²⁶⁶ ÖZVERİ, Yetki Sistemi, s.48.

²⁶⁷ OĞUZMAN, M.Kemal, "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısının Tahlil ve Tenkid!" (Tasarı), İstanbul, Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.28, S.2, Y.1962, s.423; MİMAROĞLU, s.79.

haklarının kısıtlanması gibi algılansa da sonuç itibariyle işçinin lehine olması nedeniyle olumsuz bir durum olarak değerlendirilmemelidir. Nitekim Anayasa Mahkemesi de toplu iş sözleşmesine taraf olma açısından işçi ve işveren arasında yapılan ayrımın Anayasa'ya aykırı olmadığı kararına varmıştır.

b- İşveren Tarafı Bakımından

Anayasa'nın 53. maddesi, işçiler ile toplu iş sözleşmesi yapma hakkını “işverenler”e tanımıştır. “İşveren” ifadesi hem tek işvereni, hem de işveren sendikasını ifade eder²⁶⁸. Zira 6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinde yer alan toplu iş sözleşmesinin tanımından da “sendika üyesi olmayan işveren” ve “işveren sendikası”nın toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olduğu sonucu çıkar.

İşveren açısından toplu iş sözleşme yapma ehliyeti sadece işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene tanındığı için, işveren meslek kuruluşları ve işveren konfederasyonları da toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine haiz değildir²⁶⁹.

Toplu iş sözleşmesi ehliyetinin işçiye tanınmazken, sendika üyesi olmayan işverene tanınması işçi ve işveren arasında bir ayrım yapıldığını düşündürebilir. Ancak işverene toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin tanınması, işçi ve işveren arasında farklı bir düzenleme yapıldığını göstermez. Zira toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin sendika üyesi olmayan işverene tanınması, işverenin çalıştırdığı işçilere toplu iş sözleşmesinin yapılması açısından bir imkân sağlar²⁷⁰.

6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinde açık olarak “sendika üyesi olmayan işveren” ifadesi kullanıldığından, işverenin toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilmesi için sendika üyesi olmaması şartı aranır. Yani işverenin bir işveren sendikasına

²⁶⁸ AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.500.

²⁶⁹ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.351; SÜMER, İş Hukuku, s.241.

²⁷⁰ AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.500; AKTAY, s.194,195. Toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı için sendika üyesi olmayan işverene de toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin tanınmış olması, işçi yararına yapılmış bir düzenlemedir. İşveren tarafı için toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti sadece işveren sendikasına tanınsaydı, işveren sendikaya üye olmayarak işçi sendikası ile aralarında toplu iş sözleşmesi yapılması konusunda hukuken zorlanamayacaktı. Bkz. IŞIK, Ehliyet ve Yetki, s.34; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.346 vd.

üyeliği varsa toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti yoktur²⁷¹. Çünkü böyle bir durumda sendika, sendika üyesi olmayan işverenden toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetini devralmıştır. Ancak işverenin sendika üyeliği son bulduğunda yeniden toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olacağına şüphe yoktur²⁷². Toplu görüşme süresince herhangi bir işveren sendikasına üyeliği olmayan işverenin imza aşamasına geldiğinde bir işveren sendikasına üye olması halinde, artık işverenin toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olduğundan söz edilemez. Nitekim benzer durum tam ters durumda da geçerlidir²⁷³. Gerçekten de mülga 275 sayılı Kanun döneminde sendika üyesi olan işverenin toplu iş sözleşmesi yapamayacağına ilişkin bir düzenleme bulunmaması, işverenlerin kendi başlarına toplu iş sözleşmesinin tarafı olmaları sorununa yol açmıştır. Bu nedenle mülga 2822 sayılı Kanun “sendika üyesi olmayan” işveren diyerek, işverenin hangi durumda toplu iş sözleşmesine taraf olabileceğini “yetki” başlığı taşıyan 12. madde de dâhil olmak üzere çeşitli maddelerde düzenlemiştir²⁷⁴.

6356 sayılı Kanun'un 41/4. maddesi²⁷⁵ ehliyet ve yetki kavramlarını birbirine karıştırmıştır. Sendika üyesi olan bir işverenin, toplu iş sözleşmesine taraf olmasına ilişkin bu düzenlemeye benzer bir düzenleme mülga 2822 sayılı Kanun'un “yetki” başlığını taşıyan 12. maddesinin 1.fıkrasında²⁷⁶ da yer almış ve bunun bir ehliyet mi yoksa yetki sorunu mu olduğu konusu doktrinde tartışılmıştır. Bir görüşe göre, burada bir yetki sorunu vardır. Bu nedenle bir sendikaya üyeyken işverenin, sendika üyesi değilken sendikanın toplu iş sözleşmesine taraf olması halinde, burada bir yetki sorunu mevcuttur ve bu nedenle yapılan toplu iş sözleşmesinin yetkisizlik nedeniyle geçersiz olduğu ileri sürülebilecektir²⁷⁷. Doktrinde hâkim olan görüşe göre ise, burada bir ehliyet sorunu söz konusudur. Bu nedenle sendika üyesi işverenin kendi başına toplu iş sözleşmesi imzalaması durumu toplu iş sözleşmesinin ehliyet

²⁷¹ SÜMER, Uygulamalar, s.495; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.47-48; SUR, Toplu İlişkiler, s.279; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.500; AKTAY, s.195; AKYİĞİT, Toplu İş, s.519.

²⁷² AKTAY, s.195; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.500.

²⁷³ DEMİR, İş Hukuku, s.598-599; REİSOĞLU, Şerh, s.37.

²⁷⁴ EKONOMİ, s.25; REİSOĞLU, Şerh, s.36; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.48.

²⁷⁵ “Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.”

²⁷⁶ “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi bulunduğu işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.”

²⁷⁷ OĞUZMAN, İlişkiler, s.22; SÜMER, Uygulamalar, s.496-497.

olmadan yapılması demek olup, bu toplu iş sözleşmesinin geçersizliği her zaman tespit ettirilebilir²⁷⁸.

Kanaatimizce, yapılan bu tartışmaların temeli ehliyet ve yetkinin olmamasının farklı yaptırımlara bağlanmış olmasıdır. Aksi halde konunun pratikte ehliyet ya da yetki sorunu mu olduğu önem arz etmezdi. Kanun işverenin ancak bir sendikaya üye olmaması halinde toplu iş sözleşmesi yapabileceğini düzenlemiştir. Bu nedenle konu ehliyete ilişkin olup, işverenin sendikaya üye olmasına rağmen toplu iş sözleşmesinin tarafı olması halinde toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetsizliğine ilişkin yaptırımın uygulanması gerekir. Konunun tartışılmasında işveren açısından toplu iş sözleşmesi yapma ehliyet ve yetkisinin Kanun'da ayrı bir şekilde düzenlenmemiş olması da etkilidir. Sonuç olarak 6356 sayılı Kanun'da "yetki" başlığını taşıyan bir madde olsa dahi söz konusu durum ehliyete ilişkin olup "yetki" sorunu olduğu söylenemez²⁷⁹. Nitekim Yargıtay da verdiği kararlarda²⁸⁰ bu durumu bir ehliyet sorunu olarak ele almıştır.

3- Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetinin Şartları

a- İşçi Sendikasının Ehliyetinde Aranılan Şartlar

6356 sayılı Kanun'un 3/1. maddesi gereği sendikalar, işkolu düzeyinde faaliyette bulunmak amacıyla kurulurlar²⁸¹. Bu nedenle sendikanın işyeri esasına göre, meslek esasına göre ya da bir coğrafi alanla sınırlı faaliyet gösterecek şekilde kurulması mümkün değildir²⁸².

²⁷⁸ BAŞTERZİ, Ehliyet, s.157; REİSOĞLU, Şerh, s.36; EKONOMİ, s.24-25; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.48; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.341 vd.; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.230; TUĞ, Toplu İş, s.65; UŞAN, s.135; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.824 vd.; DUMAN, s.70.

²⁷⁹ UŞAN, s.135.

²⁸⁰ Y9HD, E.1987/4300, K.1987/4437, K.T.04.05.1987, Çimento İşveren Dergisi, C.1, S.4, Temmuz 1987, s.25; Y9HD, E.1987/1925, K.1987/1557, K.T.09.02.1987, Çimento İşveren Dergisi, C.1, S.4, Temmuz 1987, s.19-20; Y9HD, E.1992/4610, K.1992/4911, K.T.01.05.1992, Çimento İşveren Dergisi, C.6, S.4, Y.1992, s.30-31.

²⁸¹ 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nda "işkolu" ve "işyeri" düzeyinde sendikacılık söz konusuken, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu "işyeri" sendikacılığını ortadan kaldırmıştır. Bkz. TUĞ, Adnan, Sendikalar Hukuku (Sendikalar), Yetkin Yayınları, 2.Basım, Ankara 1992, s.37; SÜRAL, A.Nurhan, "Güçlü Sendikacılığın Sağlanmasında İşkolu Sendikacılığı İlkesi", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.3, S.4, Y.1994, s.51 vd.

²⁸² NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.347 vd.

Bir işçi sendikasının bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için, toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin, sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda faaliyet göstermesi gerekir²⁸³. Sendikanın kurulu bulunduğu işkolundan başka bir işkolunda faaliyet gösteren işyerleri için yapacağı toplu iş sözleşmesi, ehliyetsizlik nedeniyle geçersiz olacaktır²⁸⁴.

6356 sayılı Kanun'un 4. maddesinde belirtildiği gibi işkolları, Kanun'un ekinde bulunan (1) sayılı cetvelde gösterilmiştir. İşyerinin hangi işkoluna dâhil olduğu konusunda çıkacak uyuşmazlıklarda uygulanacak tespit usulü 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılır. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde karar verir. Kararın temyiz edilmesi halinde, Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar (m.5/1).

Aynı maddenin 2. fıkrasının son cümlesine göre, işkolu tespit talebi ile buna ilişkin açılan davaların yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacaktır.

İşçi sendikasının aynı zamanda toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyeri açısından çoğunluğu sağlamasına, yani toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine de sahip olması gerekir²⁸⁵.

²⁸³ REİSOĞLU, Şerh, s.166-167; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.348; SUR, Toplu İlişkiler, s.278.

²⁸⁴ EKONOMİ, s.23-24. Doktrinde işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyerinde kurulu olma şartının yetkiye de ilişkin olabileceğine dair görüş aykırılıkları mevcuttur. Ancak NARMANLIOĞLU işçi sendikasının toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyeri veya işyerlerinin girdiği işkolunda kurulu olma şartını, işkolunda %1 baraj şartı ve çoğunluk şartı (işyerinde çalışan işçilerin işyerinde yarıdan fazlasını, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi olması)ni sağlaması gereğinin bir ön şartı olarak değerlendirmiştir. Bu nedenle de ehliyet ve yetki mi tartışmasının gereksiz olduğunu belirtmiştir. NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.394.

²⁸⁵ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.352.

b- İşveren Tarafının Ehliyetinde Aranılan Şartlar

aa- Sendika Üyesi Olmayan İşverenin Ehliyeti

Toplu iş sözleşmesinin tanımının yer aldığı 6356 sayılı Kanun'un 2/1-h hükmünden “sendika üyesi olmayan işveren”in toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti olduğu sonucuna ulaşılır. Kanun her ne kadar “sendika üyesi olmayan işveren”in ehliyet sahibi olduğunu düzenlese de, 6356 sayılı Kanun işveren tanımına yer vermemiştir.

Bunun yerine 6356 sayılı Kanun’un 2/3. maddesinde, işveren tanımının “4857 sayılı İş Kanunu’nda yapılan tanımın 6356 sayılı Kanun’un uygulanması bakımından da geçerli olduğu” belirtilmiştir. 4857 sayılı Kanun m.2/1'e göre, “...işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren...denir”. Kanun’da belirtilen bu tanıma uygun olan her işveren, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir işveren sendikasına üye olmaması kaydıyla, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahiptir²⁸⁶.

4857 sayılı Kanun’a göre işveren gerçek bir kişi olabileceği gibi, tüzel bir kişi örneğin bir ticari ortaklık da olabilir, bu durumda ticari ortaklığın yetkili organı toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahiptir²⁸⁷.

Ayrıca 6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 2. fıkrasına göre, “işveren vekilleri, bu Kanun’un uygulanması bakımından işveren sayılır.” hükmü gereğince, 4857 sayılı Kanun m.2/1'de “işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimse” olarak tanımlanmıştır. İşveren vekillerinin de toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olduğu kabul edilir²⁸⁸. İşveren vekili 6356 sayılı Kanun m.39/7’de yer alan hüküm nedeniyle toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz²⁸⁹.

²⁸⁶ AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.501; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.230; SUR, Toplu İlişkiler, s.279.

²⁸⁷ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.351.

²⁸⁸ AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.501.

²⁸⁹ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.298; SUR, Toplu İlişkiler, s.337.

Kanun'da açık bir şekilde işverenin “sendika üyesi olmaması” halinde ehliyeteye sahip olacağı düzenlendiğinden, sendika üyesi işverenlerin bu sıfatları devam ettiği sürece toplu iş sözleşmesine taraf olamayacağı sonucu çıkar²⁹⁰.

bb- İşveren Sendikasının Ehliyeti

İşveren sendikaları da işçi sendikaları gibi işkolu esasına göre kurulurlar. Ayrıca işveren sendikası, işçi sendikasında olduğu gibi toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine kendi işkolunda faaliyet gösteren işyerleri için sahiptir²⁹¹.

Mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun²⁹² 3/2. maddesindeki düzenleme, 6356 sayılı Kanun'un 3/2. maddesinde de aynen korunmuştur²⁹³. Söz konusu hükümlerle sendikaların işkoluna göre kurulması ilkesine kamu işveren sendikaları açısından bir istisna getirilmiştir²⁹⁴. Buna göre, kamu işveren sendikalarının aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması şartı aranmaz²⁹⁵. Yani söz konusu düzenleme ile kamu işveren sendikalarının değişik işkollarında faaliyet gösteren kamu işverenleri tarafından kurulabileceği öngörülmüştür²⁹⁶. Kurulan kamu işveren sendikaları tüzüklerinde²⁹⁷ belirtilen işkollarının tümü için, üye olan işverenler adına toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahiptir²⁹⁸. Kamu işverenlerine tanınan bu ayrıcalığın temelinde, kamu işverenlerinin sayılarının sınırlı olması ve bu nedenle bir sendika kurulabilmesi için aynı işkolunda yeterli sayıda işveren bulunmaması yatmaktadır²⁹⁹.

²⁹⁰ BAŞTERZİ, Ehliyet, s.158; REİSOĞLU, Şerh, s.36; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.48.

²⁹¹ AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.501; SUR, Toplu İlişkiler, s.279.

²⁹² RG, 07.05.1983, 18040.

²⁹³ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.669.

²⁹⁴ ESENER, Turhan/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, Sendika Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, s.87; DOĞAN YENİSEY, Kübra, “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi” (İşkolu), Çalışma ve Toplum, C.4, S.39, Y.2013, s.48.

²⁹⁵ TUĞ, Sendikalar, s.43.

²⁹⁶ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.78 vd.

²⁹⁷ 6356 sayılı Kanun'un 8.maddesinin 1.fikrasına göre, kuruluşların kuruluş tüzüklerinde "*sendikanın faaliyet göstereceği işkolu*"nun belirtilmesi gerekmektedir.

²⁹⁸ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.349.

²⁹⁹ SUR, Toplu İlişkiler, s.85. Bu konuda devletin her işkolunda yeterli işçi bulunmamasına ilişkin yapması gereken işkoluna göre sendikalaşma ilkesine bir istisna getirmek değil, işkolu sayısını azaltarak güçlü sendikalaşmanın gelişmesini sağlamaya çalışmak olması gerektiği ileri sürülmüştür. Bkz. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.670.

Doktrinde yapılan bu düzenleme ile ilgili olarak değişik görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre, kamu kesiminde tek işveren olan devletin, ayrı ayrı sendika kurma masrafindan kurtarılıp örgütlenmesinin daha kolay olacağı ve kamu kesiminde ücret ve sosyal haklar arasında denge sağlanacağı düşüncesiyle yapılan düzenleme yerindedir³⁰⁰. Diğer bir görüşe göre ise, kamu işverenlerine yönelik yapılan bu ayırım, işkoluna göre sendikalaşma ilkesine aykırılık taşımakla birlikte işveren sendikası ile işçi sendikası arasındaki güç dengesini bozmakta ve kamu işverenlerini yapı bakımından konfederasyonlara yaklaştırmaktadır³⁰¹.

Son olarak belirtmek gerekir ki, grup toplu iş sözleşmesinin işveren tarafını ancak bir işveren sendikası oluşturacağından, bu toplu iş sözleşmesinin yapılması söz konusuysa sendika üyesi olmayan işverenin toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin olduğu söylenemez³⁰². Ancak grup toplu iş sözleşmesi için, kural olarak tarafların yetki tespiti başvurusundan önce anlaşması aranırken, taraflar önceden anlaşmamışlarsa işçi sendikasının aynı işkolundaki işyerleri için yetki belgesi alınması durumunda, bir işveren sendikası üyesi olmayan işverenin de yapılan toplu iş sözleşmesine katılabilmesine, Kanun'da bir engel olmadığı şeklinde bir görüş mevcuttur³⁰³.

³⁰⁰ DEMİR, Fevzi, "Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi" (Kuruluş ve İşleyiş), Çalışma ve Toplum, C.4, S.39, Y.2013, s.22; SÜRAL, s.67 vd.; REİSOĞLU, Şerh, s.38; TUĞ, Sendikalar, s.43; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.81 vd. Kamu işveren sendikalarının devlete karşı bağımsız olduklarını söylemenin güç olduğunu ifade etmiştir. Bkz. TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.23, 56.

³⁰¹ DOĞAN, İlhan, "Toplu İş Hukukumuzda İşkolu Tespiti Üzerine", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.6, Y.2007, s.131; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.669; SUR, Toplu İlişkiler, s.85; TUĞ, Sendikalar, s.43-45; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.78 vd.; TUĞ, Toplu İş, s.67. 6356 sayılı Kanun'a göre, "konfederasyon, değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşu ifade eder." (m.2/1-f). Kamu işveren sendikalarının da değişik işkollarında bulunan işverenler tarafından kurulabilmesi, konfederasyonlara benzemektedir. Bu bakımdan kamu işveren sendikalarının konfederasyonlara yakın nitelikte olduğu ifade edilmiştir. Kamu sendikalarının adı sendika olmakla birlikte, özel yapısı gereği bir konfedere nitelik taşıdığı belirtilmiştir. Bkz. TUĞ, Sendikalar, s.45.

³⁰² AKTAY, s.196; AKYİĞİT, Toplu İş, s.521.

³⁰³ TUNCAY, Seminer, s.74; DERELİ, s.55; SUR, Toplu İlişkiler, s.270; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.215. Yazarlara göre, bu durumda süreç, tek toplu iş sözleşmesi yapılmış gibi işleyecek olup, çıkan uyuşmazlıklarda her görüşmeye ayrı bir arabulucu atanacak ve ayrı grev ve lokavt kararı alınacaktır.

4- Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetinin Tespiti

Geçerli bir toplu iş sözleşmesinden bahsedebilmek için tarafların toplu iş sözleşmesinin yapımında asli unsur olan ehliyete sahip olmaları gerekir³⁰⁴. Taraflardan birinin toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olmaması yapılan toplu iş sözleşmesini geçersiz kılar³⁰⁵. Bu açıdan tarafların toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olup olmadığının tespiti önemli bir yere sahiptir³⁰⁶.

Toplu iş sözleşmesinin yapıldığı anda tarafların toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olmaları gerekir³⁰⁷. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında mevcut olmayıp sonradan ehliyetin kazanılması, yapılan toplu iş sözleşmesinin hüküm ve sonuç doğurmasını sağlamayacak yani toplu iş sözleşmesini geçerli hale getirmeyecektir³⁰⁸. Taraflar aralarında yaptıkları sözleşmenin toplu iş sözleşmesi olduğu konusunda anlaşsalar dahi, sözleşme 6356 sayılı Kanun bakımından toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilemeyecektir³⁰⁹.

³⁰⁴ ESENER, Toplu İş, s.5; İŞİK, Ehliyet ve Yetki, s.24; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.351,353 vd.

³⁰⁵ İŞİK, Ehliyet ve Yetki, s.24; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.228; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.43; OĞUZMAN, İlişkiler, s.18; TUĞ, Toplu İş, s.58 vd. 115; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.353. Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olmayanlar tarafından yapılan sözleşme, her ne kadar Kanun açısından bir toplu iş sözleşmesi niteliği taşımasa ve geçersiz sayılsa da, başka bir sözleşmenin şartlarını taşıyorsa, o açıdan hüküm ifade edebilir. Bkz. OĞUZMAN, İlişkiler, s.18; ESENER, Toplu İş, s.5.

³⁰⁶ İŞİK, Ehliyet ve Yetki, s.24.

³⁰⁷ ESENER, Toplu İş, s.5; İŞİK, Ehliyet ve Yetki, s.24; TUĞ, Toplu İş, s.115. Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında kaybedilmesi, işyeri ve işverenin değişmesi, işverenin bir işçi sendikasına üye olması şeklinde olabilir. Ehliyet, toplu iş sözleşmesinin yapıldığı anda arandığından ve söz konusu durumlarda henüz toplu iş sözleşmesi imzalanmadığından artık süreç yeni işveren ve işveren sendikası tarafından sürdürülür. Yeni işveren toplu iş sözleşmesi yapma süreci açısından eski işverenin yaptığı işlemlerle bağlı olur ve bundan sonraki süreci kendisi yürütür. Bkz. NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.355 vd. s.481; EKONOMİ, s.24; REİSOĞLU, Şerh, s.37.

³⁰⁸ ESENER, Toplu İş, s.5; TUĞ, Toplu İş, s.115; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.353,481; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.352. Bu anlamda toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti bulunmayan fiilî işçi topluluğunun yaptığı sözleşme, fiilî işçi topluluğu sonradan sendika olarak kurulsada dahi toplu iş sözleşmesi olarak değerlendirilemeyecek ve hükümsüz sayılacaktır. Ancak Yargıtay verdiği kararda bunların bir iş şartı haline geldiğini ifade etmiştir. Bkz. ŞAHLANAN, Fevzi, “Ehliyetsizlik Nedeniyle Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü” (Ehliyetsizlik), Karar İncelemesi, Y9HD, E.2009/33799, K.2009/26113, K.T.06.10.2009, Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki 57, S.372, Mart 2011, s.3; ESENER, Toplu İş, s.5-6; DEMİR, İş Hukuku, s.597-598. Doktrinde bir görüş, fiilî işçi topluluğunun kanuna uygun şekilde örgütlenmesi durumunda, diğer şartların da varlığı halinde yapılan toplu iş sözleşmesine geçerlilik tanınması gerektiğini ifade etmiştir. Bkz. ÇENBERCİ, Mustafa, “Toplu İş Sözleşmesi Yetkisiyle İlgili Bazı Sorunlar”, Adalet Dergisi, S.7, Y.62, Temmuz 1971, s.411.

³⁰⁹ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.353.

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, toplu iş sözleşmesi için bir ön şart olduğundan öncelikle incelenmesi gerekir³¹⁰. Ehliyet olmadan yapılan toplu iş sözleşmesinin geçersizliği, hiçbir süreye bağlı olmadan her zaman ileri sürülebilir³¹¹.

5- Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetsizliği ve Hukuki Sonuçları

Toplu iş sözleşmesinin geçersizliği sonucunu doğuran ehliyetsizliğe ilişkin 6356 sayılı Kanun'da bir hükmün bulunmaması, özel hukuk alanındaki tüm hukuki işlemlerde olduğu gibi toplu iş sözleşmesinde de, sözleşmelerin geçersizliğine ilişkin genel esasların uygulanmasını gerektirir³¹². Zira bu durum esas itibariyle 6356 sayılı Kanun'un "Diğer Kanunların Uygulanması" başlığını taşıyan 80/2. maddesinin de gereğidir³¹³.

Doktrinde, geçersizliğin hukuki işlemler üzerindeki etkisi konusunda görüş ayrılığı vardır³¹⁴. Aynı şekilde toplu iş sözleşmesinin taraflarından birinin ehliyetsizliğinin tabi olduğu yaptırım açısından da benzer bir görüş ayrılığı mevcuttur. Bu konuda bir görüş, geçersizliğin türünün "yokluk" olduğunu

³¹⁰ SUR, Toplu İlişkiler, s.278.

³¹¹ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.352; TUĞ, Toplu İş, s.114; EKONOMİ, s.25; IŞIK, Ehliyet ve Yetki, s.28.

³¹² NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.486; TUĞ, Toplu İş, s.113-114.

³¹³ 6356 sayılı Kanun m.80/2'ye göre, "*Toplu iş sözleşmeleri hakkında, bu Kanun'da hüküm olmayan hallerde 4721 sayılı Kanun ve 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile iş sözleşmesini düzenleyen diğer kanunların bu Kanun'a aykırı olmayan hükümleri uygulanır.*". Söz konusu düzenlemeye göre, toplu iş sözleşmesinin niteliğine uygun olan diğer kanun hükümleri uygulama bulacaktır. Bkz. ŞAHLANAN, Toplu İş, s.171; TUĞ, Toplu İş, s.114.

³¹⁴ Doktrindeki bir görüşe göre, geçersizlik, sözleşmenin kurulmasından sonra söz konusu olurken; yokluk, kurucu unsurlarında eksiklik bulunan sözleşmeye uygulanan yaptırımdır. Geçersizlik yaptırımları, butlan, eksiklik ve iptaldir. Bkz. EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin Yayınları, 16.Basım, Ankara, 2014, s.331 vd. Karşıt görüşe göre ise, geçersizlik bir üst kavramdır ve hukuki işlemlerdeki geçersizlik hallerinin hukuki işlem üzerinde yokluk, butlan gibi sonuçları vardır. Bkz. AYAN, Mehmet/AYAN, Nurşen, Medeni Hukuka Giriş (Medeni Hukuk), Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., Gözden Geçirilmiş 12.Basım, Ankara, 2016, s.139 vd. 'Yokluk' yaptırımını, sözleşmenin geçersizliği başlığı altında inceleyen diğer yazarlar için. Bkz. AYAN, Mehmet, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., Gözden Geçirilmiş 11.Basım, Ankara, 2016, s.126 vd.; DURAL, Mustafa/SARI, Suat, Türk Özel Hukuku Cilt I Temel Kavramlar ve Medeni Kanunun Başlangıç Hükümleri, Filiz Kitabevi, 9.Basım, İstanbul, 2014, s.210 vd.; OĞUZMAN, M.Kemal/ÖZ, M.Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-1, Vedat Kitapçılık, Gözden Geçirilmiş 12.Basım, İstanbul, 2014, s.178 vd.; ALTAŞ, Hüseyin, Medeni Hukuk Başlangıç Hükümleri, Yetkin Yayınları, 1.Basım, Ankara, 2014, s.147 vd.

belirtmiştir³¹⁵. Ancak doktrinde baskın olan aksi görüş, bu durumda yokluktan değil, “kesin hükümsüzlükten”³¹⁶ de söz edileceğini ifade etmiştir³¹⁷.

Kesin hükümsüzlük, Türk Borçlar Kanunu'nun 27. maddesinde düzenlenmiştir. Yapılan sözleşme kendiliğinden hükümsüz olduğu için kesin hükümsüzlük için bir beyana ya da bir dava açmaya gerek yoktur³¹⁸. Taraflardan biri isterse kesin hükümsüzlüğün tespiti için bir tespit davası açabilir³¹⁹. Kesin hükümsüzlük sonucunu doğuran ehliyetsizlik, mahkemede³²⁰ her safhada herkes tarafından³²¹ ileri sürülebileceği gibi hâkimin de bunu resen dikkate alması gerekir³²². Belirtmek gerekir ki kesin hükümsüzlük halinde, sözleşme yapıldığı andan itibaren geçersiz olacağından geçmişe etkili olarak sonuç doğurur³²³. Bir başka deyişle sözleşme yapıldığı andan yani baştan itibaren hükümsüzdür³²⁴.

Toplu iş sözleşmesinin geçersizliğinin söz konusu olması durumunda doktrinde bir görüş, kesin hükümsüzlük halinin geçmişe etkili değil, geleceğe yönelik hüküm doğuracağını ifade etmiştir³²⁵. Toplu iş sözleşmesinin sürekli bir ilişki

³¹⁵ ÖZBEK, s.300; OĞUZMAN, İlişkiler, s.98; SUR, Toplu İlişkiler, s.369; GÜNAY, İş Hukuku Dersleri, s.314; MANAV/(URHANOĞLU)CENGİZ, s.37.

³¹⁶ Mülga Borçlar Kanunu'nun 20.maddesinde "butlan" ifadesi kullanılmaktaydı. Bkz. OĞUZMAN/ÖZ, s.179.

³¹⁷ ÜNLÜTEPE/BAŞMANAV, s.253; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.367; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.172 vd.; TUĞ, Toplu İş, s.114 vd.; IŞIK, Ehliyet ve Yetki, s.28; EKONOMİ, s.24-25; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.352; BAŞBUĞ, Toplu İş İlişkileri, s.169.

³¹⁸ OĞUZMAN/ÖZ, s.180.

³¹⁹ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.173; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.369; SUR, Toplu İlişkiler, s.371; OĞUZMAN, İlişkiler, s.99; TUĞ, Toplu İş, s.114.

³²⁰ 6356 sayılı Kanun'un 79/1.maddesinde yer alan düzenleme, "Bu Kanun'un uygulanmasından doğan uyumsuzluklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür..." şeklindedir.

³²¹ Toplu iş sözleşmesinin geçersizliği yalnızca taraflar ve taraf olma durumundayken dışlananlar ya da kamu makamları tarafından değil, başlıca sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalışan işçiler ya da aynı işkolunda kurulu rakip sendikalar olmak üzere yararı bulunan herkes tarafından ileri sürülebilecektir. Bkz. NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.352; EKONOMİ, s.25; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.43; ŞAHLANAN, Ehliyetsizlik, s.3.

³²² ESENER, İş Hukuku, s.426; REİSOĞLU, Şerh, s.168; SUR, Toplu İlişkiler, s.278; IŞIK, Ehliyet ve Yetki, s.24; OĞUZMAN, İlişkiler, s.18; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.352; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.229.

³²³ SUR, Toplu İlişkiler, s.371; AKTAY, s.220; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.515-516; REİSOĞLU, Şerh, s.94.

³²⁴ REİSOĞLU, Safa, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçlar Hukuku), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 24.Basım, İstanbul, 2013, s.146; HATEMİ, Hüseyin/GÖKYAYLA, Emre, Borçlar Hukuku Genel Hüküm, Vedat Kitapçılık, 2. Basım, İstanbul, 2012, s.82; ANTALYA, Gökhan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2.Basım, İstanbul, 2013, s.97.

³²⁵ BAŞTERZİ, Ehliyet, s.172; DUMAN, s.83; SUR, Toplu İlişkiler, s.371; REİSOĞLU, Şerh, s.94 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.369; TUĞ, Toplu İş, s.115.

kurması, toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin taraflardan çok üçüncü kişilere uygulanması gerekçeleriyle kesin hükümsüzlüğün geleceğe yönelik etkili olduğu belirtilir³²⁶. Aksi görüşe göre ise toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü de geçmişe etkili sonuç doğurur³²⁷.

6- Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetinin Kaybedilmesi

Yukarıda belirtildiği gibi toplu iş sözleşmesinin yapıldığı anda tarafların ehliyete sahip olmaması yapılan toplu iş sözleşmesinin geçersizliği sonucunu doğurur ve ehliyet şartının sonradan sağlanması yapılan sözleşmeyi geçerli kılmaz.

Ehliyetin toplu iş sözleşmesi yapıldıktan yani imzalandıktan sonra kaybedilmesi, yapılan toplu iş sözleşmesinin geçerliliğine etki etmemektedir³²⁸. Yapılmış olan toplu iş sözleşmesi, süresinin sonuna kadar geçerliliğini sürdürür³²⁹. Bu durumda toplu iş sözleşmesi sona ermeyecek, ehliyetsizliğe rağmen geçerliliğini sürdürecektir. 6356 sayılı Kanun, bunu “toplular iş sözleşmesini sona erdirmeyen durumlar” olarak ifade etmiştir.

6356 sayılı Kanun'un 37. maddesinde toplu iş sözleşmesinin yapılmasından sonra tarafların durumunda meydana gelen değişikliklerin toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği hükme bağlanmıştır. Bu hükme göre toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez. Hüküm

³²⁶ TUNÇOMAĞ, İş Hukuku, s.407; ESENER, İş Hukuku, s.476 vd.; SUR, Toplu İlişkiler, s.371; REİSOĞLU, Şerh, s.94-95; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.173; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.824. Yargıtay da verdiği bir kararda toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra işyerinin tabi olduğu işkolunun değişmesinin toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne yol açmayacağını, hükümsüzlüğün ileriye yönelik olduğu yönünde karar vermiştir. Bkz. Y9HD, E.2008/15782, K.2008/11746, K.T.08.05.2008, Kazancı İçtihat, E.T.15.03.2016 (çevrimiçi).

³²⁷ OĞUZMAN, İlişkiler, s.99; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.499. Ancak toplu iş sözleşmesinin kesin hükümsüzlüğünün geçmişe yönelik sonuç doğurması halinde, hükümsüz olan toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmeleri üzerinde etkisinin de geriye etkili olarak kaldırılması gerekeceği ve bu durumda oluşan karmaşanın toplu iş sözleşmesinin amacıyla bağdaşmayacağı ifade edilmiştir. Bkz. TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.325; ESENER, İş Hukuku, s.475; REİSOĞLU, Şerh, s.94-95.

³²⁸ İŞİK, Ehliyet ve Yetki, s.28-29; TUĞ, Toplu İş, s.115; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.354.

³²⁹ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.354,508; İŞİK, Ehliyet ve Yetki, s.28 vd.

ehliyetin, toplu iş sözleşmesinin yapılmasından sonra kaybedilmesi ihtimalini ele alır³³⁰.

Mülga 2822 sayılı Kanun'un yürürlükte olduğu dönemde 8. maddede “taraf sendikanın feshi veya infisah etmesi hali” ifadesinin “tüzel kişiliğin sona ermesi” olarak anlaşılması gerektiği belirtilmiştir³³¹. Zira tüzel kişiliğin sona erme hali sadece fesih ve infisah haliyle sınırlı değildir. Ayrıca sendikanın kapatılması, sendikanın bir diğer sendikaya katılması ya da birleşmesi de tüzel kişiliğin sona ermesi sonucunu doğurur³³². Nitekim mülga 2822 sayılı Kanun’da yer alan ifadenin yerine, 6356 sayılı Kanun “tüzel kişiliğin sona ermesi” ifadesini kullanmıştır. Tüzel kişiliğin sona ermesi, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin de kaybedilmesi sonucunu doğurur³³³. Ancak 37/1. maddeye göre bu durum toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyecektir.

Mülga 2822 sayılı Kanun'dan farklı olarak “işyerinin girdiği işkolunun değişmesi” durumunun eklendiği mevcut kanuni düzenleme, tarafların durumunda değişiklik yapan hallerin ortaya çıkması halinde, toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin etkilenmemesini amaçlamıştır³³⁴. Mülga 2822 sayılı Kanun döneminde her ne kadar hükümde yer almasa da toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdikten sonra işyerinin girdiği işkolunun değişmesi nedeniyle sendikanın ehliyetini kaybetmesi halinde toplu iş sözleşmesinin bu değişiklikten etkilenmeyeceği görüşü mevcuttur³³⁵.

İşverenin ölümü ile işveren sıfatının mirasçılara geçtiği durumda Medeni Kanun m.599 hükmüne göre yeni işveren sıfatına sahip mirasçıların toplu iş sözleşmesiyle bağlı olacağı sonucu çıkarılır³³⁶. Kaldı ki 6356 sayılı Kanun'un 37. maddesinde belirtilen “işverenin değişmesi” hali, doktrinde geniş olarak yorumlandığından işverenin ölümü, işveren şirket ise katılma, birleşme veya tür değiştirmesi, işyerinin devri, işyerinin kapanmasının ardından yeniden açılması

³³⁰ IŞIK, Ehliyet ve Yetki, s.28.

³³¹ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.194; IŞIK, Ehliyet ve Yetki, s.29.

³³² ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.199 vd.

³³³ IŞIK, Ehliyet ve Yetki, s.29.

³³⁴ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.506; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.193.

³³⁵ EKMEKÇİ, Düzenleme Yetkisi, s.309; REİSOĞLU, Şerh, s.133; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.195; OĞUZMAN, İlişkiler, s.84. Aksi görüş için bkz. TUNCAY, A.Can, "İşyeri Kapatılarak İşçilerin Başka İşkolunda Bulunan Bir İşyerine Nakledilmesi Halinde Toplu İş Sözleşmesinin Durumu" (İşyeri Kapatılması), MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.15, Y.2009, s.159.

³³⁶ SUR, Toplu İlişkiler, s.328.

durumlarını da içermektedir³³⁷. Bir işyerinin toplu iş sözleşmesi devam ederken kapanması halinde, o işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi varsa o da sona erer³³⁸. Ancak bu işyerinin kapanmasından sonra toplu iş sözleşmesinin süresi henüz sona ermeden tekrar başka bir işveren tarafından açılması halinde, madde kapsamında değerlendirme yapıp yeni işverenin toplu iş sözleşmesiyle bağlı olacağı kabul edilir³³⁹.



³³⁷ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.406; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.318; REİSOĞLU, Şerh, s.131; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.826 vd.; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.195.

³³⁸ KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 1.Basım, İstanbul, 2014, s.234 vd.; REİSOĞLU, Şerh, s.130; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.195; OĞUZMAN, İlişkiler, s.84; TUĞ, Toplu İş, s.197. Doktrinde kabul gören görüşün aksine işyerinin kapatılıp yeniden açılması durumunda artık toplu iş sözleşmesinin uygulanamayacağı görüşü de mevcuttur. Bkz. EKMEKÇİ, Düzenleme Yetkisi, s.248.

³³⁹ KÖSEOĞLU, s.235; REİSOĞLU, Şerh, s.131; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.195; OĞUZMAN, İlişkiler, s.84; TUĞ, Toplu İş, s.197. Ancak doktrinde bazı yazarlar bu esasın işyerinin kapanmasından itibaren 6 aylık süreyle sınırlı olduğunu ifade etmiştir. Bkz. OĞUZMAN, İlişkiler, s.84; TUĞ, Toplu İş, s.197. 6 aylık sürenin temeli mülga 1475 sayılı Kanun'un 24.maddesidir. Bu maddeye göre işveren ya da işçi Kanun'da öngörülen hallere dayanarak sözleşmeye son vermişse işveren bu işçilerin yerine, çıkma ve çıkarma tarihinden itibaren 6 ay süreyle başka bir işçi alamazdı. Benzer hüküm yürürlükte olan 4857 sayılı Kanununun 29. maddesinde de bulunmaktadır. Bu görüşün eleştirisi için bkz. KÖSEOĞLU, s.235; EKMEKÇİ, Düzenleme Yetkisi, s.248-249.

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİ VE ŞARTLARI

I- Genel Olarak

Türk Hukukunda “sendika çokluğu” ilkesi benimsenmiştir.³⁴⁰ “Sendika çokluğu” ilkesi aynı anda aynı işkolunda farklı görüşe sahip birden fazla sendikanın kurulabilmesine izin verir³⁴¹. “Sendika çokluğu” ilkesine ilişkin mülga 2822 sayılı Kanun'un aksine 6356 sayılı Kanun'da bir düzenleme yer almasa da, bu ilkeyi yasaklayan herhangi bir hüküm de bulunmamaktadır³⁴². “Sendika çokluğu” ilkesi ile işçi veya işveren varsa kendi görüşüne sahip sendikayı seçebileceği gibi, kendi görüşüne uygun yeni bir sendika da kurabilir³⁴³. Bu nedenle “sendika çokluğu” ilkesi, 6356 sayılı Kanun'un 3. maddesi ve Anayasa'nın 51. maddesinde düzenlenen sendikaların “serbest kuruluş” ilkesinin bir sonucu olarak kabul edilir³⁴⁴.

“Sendika çokluğu” ilkesi nedeniyle aynı işkolunda kurulu birden fazla sendikanın bulunması, toplu iş sözleşmesinin bu sendikalardan hangisi tarafından yapılacağı sorununu ortaya çıkmıştır³⁴⁵. Zira toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin

³⁴⁰ TUĞ, Sendikalar, s.46 vd.; DEMİR, Fevzi, Sendikalar Hukuku (Sendikalar), Barış Yayınları, Yenilenmiş 4. Basım, İzmir 1999, s.48 vd.; ESENER, Toplu İş, s.26; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.354.

³⁴¹ ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.78; DEMİR, Sendikalar, s.48 vd. Sendika çokluğu ilkesinin aksine "sendika tekliği" ilkesi, farklı görüşteki kişilerin zorunlu olarak aynı sendika çatısı altında örgütlenmelerine yol açar. Bu durum sendika ve kişi hak ve özgürlüğüne aykırıdır. Bkz. SÖNMEZ, Fikret, Türkiye'de Sendika Hürriyeti ve Teminatı, Ege Üniversitesi Matbaası, İzmir 1968, s.30; ÖZBEK, s.56; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.75; IŞIK, Rüçhan, "Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi ve Oylama" (Yetki ve Oylama), Ankara Barosu Dergisi, Y.1976, S.1, s.6.

³⁴² ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.79. Mülga 2822 sayılı Kanun'un 3/3. maddesi "bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilir." ifadesi ile "sendika çokluğu" ilkesini açıkça düzenlemiştir. Bkz. TUĞ, Sendikalar, s.47; DEMİR, Sendikalar, s.50-51.

³⁴³ TUĞ, Sendikalar, s.46.

³⁴⁴ ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.78 vd.; TUĞ, Sendikalar, s.46-47; DEMİR, Sendikalar, s.50. Serbest kuruluş ilkesi ILO'nun 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi'nin 2. maddesinde de düzenlenmiştir. Bkz. http://www.ilo.org/anka/ra/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm, E.T.01.06.2016. Ayrıntılı bilgi için bkz. ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.38 vd.

³⁴⁵ KÜÇÜK, Metin, "Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Yol Açtığı Sorunlar", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.4, S.3, Y.1998, s.97; ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.79; IŞIK, Yetki ve Oylama, s.6; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.357. Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip birden fazla sendikanın bulunması, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin

tespitinde, aynı işkolunda kurulu toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip birden çok sendikanın bulunması ve bu sendikaların yetki tespiti itirazında bulunabilecek olmaları toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tespitini zorlaştırır³⁴⁶. Bu sorun “en fazla temsil kabiliyetini haiz sendika” ile çözülür³⁴⁷. “En fazla temsil kabiliyetini haiz sendika”nın tespitinde üye sayısı, kıdem, fiilen toplanan aidat miktarı gibi kıstaslar etkilidir³⁴⁸.

II- Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kazanması sendikanın var olma sebeplerinden biridir³⁴⁹. Zira sendikalar toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olarak devamlılıklarını sağlayacak parasal kaynak elde ederler³⁵⁰. Sendika kazanacağı toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi ile başta toplu iş sözleşmesi yapmak üzere, toplu iş sözleşmesinden sonra üye sayısının artması, işyerine sendika temsilcisi atanabilmesi, dayanışma aidatı ödenmesi gibi birçok avantaj elde eder³⁵¹. Aynı zamanda toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin belirlenmesi, toplu iş sözleşmesi sisteminin işlemeye başlaması ve işçilerin sendika, grev ve lokavt haklarını kullanabilmeleri açısından önemlidir³⁵².

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, toplu iş sözleşmesine taraf olabilecek kişi veya kuruluşlardan hangisinin toplu iş sözleşmesinin yapılması için karşı tarafı görüşmeye çağırabilecek yetkiye sahip olduğunu belirler³⁵³. Toplu iş sözleşmesi

belirlenmesinde sendikalar arası rekabetin doğmasına yol açmıştır. Bkz. UÇKAN, Banu, Türkiye'de Sendikalararası Rekabet, Selüloz-İş Sendikası Eğitim Yayınları, 1.Basım, İstanbul, 2002, s.124.

³⁴⁶ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.354.

³⁴⁷ UÇKAN, s.123; TALAS, Cahit, "*Toplulukla İş Mukaveleleri*", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C.5, S.1, Y.1950, s.167; IŞIK, Ehliyet ve Yetki, s.52 vd.; IŞIK, Yetki ve Oylama, s.8. "En fazla temsil kabiliyetini haiz sendika", mesleki kuruluşlardan bazı özel ayrıcalıklara sahip olanları diğer sendikalardan ayırır. Bkz. KUTAL, Metin, "*En Fazla Temsil Kabiliyetini Haiz Sendika Mefhumu*" (En Fazla Temsil), Sosyal Siyaset Konferansları On Altıncı Kitap, Sermet Matbaası, İstanbul, 1965, s.34 vd.

³⁴⁸ KUTAL, En Fazla Temsil, s.39 vd.; ESENER, Toplu İş, s.27.

³⁴⁹ UÇKAN, s.123.

³⁵⁰ TUNÇOMAĞ, Kenan, "*Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Saptanmasında Oylama (Referandum)*" (Oylama), Prof. Dr. Osman F. Berki'ye Armağan, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1977, s.835.

³⁵¹ UÇKAN, s.125; SUR, Toplu İlişkiler, s.284.

³⁵² ULUCAN, s.184.

³⁵³ ESENER, Toplu İş, s.6; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.356; DEMİR, İş Hukuku, s.599; DEMİR, Sorularla Toplu İş, s.240.

yapma yetkisine sahip olabilmek için toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti bulunan işçi veya işveren sendikası ile sendika üyesi olmayan işverenin Kanun'da belirtilen şartları taşımaları gerekir³⁵⁴.

Yapılacak olan toplu iş sözleşmesinin kişi ve yer bakımından uygulama alanının belirlenmesinde de toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kazanması önem taşır. Toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulama alanı kural olarak toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikanın üyeleriyle ve işveren ile sınırlıdır. Yer bakımından uygulama alanı ise toplu iş sözleşmesinin yapıldığı işyeriyle sınırlıdır. Ancak yer bakımından uygulama alanı kesin iken, kişi bakımından uygulama alanı genişletilebilir³⁵⁵.

III- Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi Ve Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti Arasındaki İlişki

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi birbirinden farklı kavramlardır. Geçerli bir toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için kişi ve kuruluşların öncelikle toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olmaları, ardından toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olmaları gerekir³⁵⁶.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinden önce toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin varlığı aranacağından, ehliyet yetki için aranan bir ön şart niteliğindedir³⁵⁷. Bu nedenle ehliyet, yetkiden önce aranan ve yetkiyi de içinde

³⁵⁴ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.49; OĞUZMAN, İlişkiler, s.22; IŞIK, Ehliyet ve Yetki, s.48; AKYİĞİT, Toplu İş, s.522; ÖZVERİ, Yetki Sistemi, s.59.

³⁵⁵ IŞIK, Ehliyet ve Yetki, s.50; DUMAN, s.86. Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikaya üye olmayan kişilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması, toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulama alanının genişletir. Bu genişleme, dayanışma aidatı ödeme, teşmil veya sendikanın yazılı muvafakati ile olur. Bkz. SUR, Toplu İlişkiler, s.341. Sendikanın yazılı muvafakati 6356 sayılı Kanun m.26/4'e göre olur.

³⁵⁶ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.356; IŞIK, Ehliyet ve Yetki, s.48; IŞIK, Yetki ve Oylama, s.7; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.354; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.228.

³⁵⁷ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.748; BAŞTERZİ, Ehliyet, s.16; ÖZBEK, s.300; IŞIK, Ehliyet ve Yetki, s.48; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.228; KÜÇÜK, s.98-99; GÜNAY, İş Hukuku Dersleri, s.316. Ehliyet her ne kadar yetki için bir ön şart niteliği taşısa da yetki ehliyetin varlığı için aranan bir şart değildir. Zira böyle bir durumun kabulü halinde toplu iş sözleşmesinin yapılmasından sonra yetkinin kaybedilmesi halinde toplu iş sözleşmesinin geçerli olduğunu söylemek mümkün olmayacaktı. Bkz. IŞIK, Ehliyet ve Yetki, s.48; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.353.

barındıran geniş bir kavramdır³⁵⁸. Ehliyet, genel olarak toplu iş sözleşmesi yapabilmeyi ifade ederken; yetki, toplu iş sözleşmesini belirli bir alanda yapabilme ehliyetidir³⁵⁹.

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti ve toplu iş sözleşmesi yetkisi birbirinden farklı kavramlar olmasına rağmen, 275 sayılı ve 2822 sayılı Kanun'daki gibi 6356 sayılı Kanun'da da ayrı ayrı düzenlenmemiştir³⁶⁰. Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetsizliği ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisizliği halinde birbirinden farklı yaptırımlar uygulanacaktır³⁶¹. Bu durum iki kavramın birbirinden ayrı olarak incelenmesini gerektirir³⁶². Zira toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetsizliği yukarıda belirtildiği gibi her zaman ve herkes tarafından ileri sürülebilecekken, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisizliği belirli bir süre içinde ve belirli kişiler tarafından ileri sürülebilecektir³⁶³. Eğer işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti varsa ancak yetki şartını sağlamadan bir yetki belgesi almışsa, itiraz olmaması halinde yapılan toplu iş sözleşmesi geçerli olacaktır³⁶⁴. Ancak bu geçerlilik, belirtilen süre içinde itiraz olmaması ve bunun sonucunda da yetkisiz olan kişi veya kuruluşun toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin kesinleşmesine bağlıdır³⁶⁵.

IV- Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Şartları

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin belirlenmesinde dikkate alınan “en fazla temsil kabiliyetini haiz sendika”, Türk hukukunda “çoğunluk” ilkesi ile belirlenir³⁶⁶. “Çoğunluk” ilkesine göre işçilerin sayısı olarak çoğunluğa sahip olduğu

³⁵⁸ IŞIK, Ehliyet ve Yetki, s.48; ESENER, Toplu İş, s.6.

³⁵⁹ IŞIK, Ehliyet ve Yetki, s.48 vd. Belirli bir alan ile kastedilen bir işkolu ya da işyeri olup, toplu iş sözleşmesinin yer bakımından uygulama alanını anlatmaktadır. Bkz. IŞIK, Ehliyet ve Yetki, s.49.

³⁶⁰ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.342.

³⁶¹ UŞAN, s.131.

³⁶² ŞAHLANAN, Toplu İş, s.43.

³⁶³ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.43; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.357; ESENER, Toplu İş, s.6; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.229. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisizliği ileride ayrıntılı olarak incelenecektir.

³⁶⁴ UŞAN, s.132; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.43; REİSOĞLU, Şerh, s.169.

³⁶⁵ REİSOĞLU, Şerh, s.169; UŞAN, s.133; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.43; OĞUZMAN, İlişkiler, s.23; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.229; IŞIK, Ehliyet ve Yetki, s.50; ÖZVERİ, Yetki Sistemi, s.60.

³⁶⁶ KUTAL, En Fazla Temsil, s.48 vd.; IŞIK, Ehliyet ve Yetki, s.54; IŞIK, Yetki ve Oylama, s.9; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.358 vd.

sendika “en fazla temsil kabiliyetini haiz sendika” olarak toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kazanır³⁶⁷.

Mülga 275 sayılı Kanun’da da “işçilerin çoğunluğunu temsil eden” sendika, “en fazla temsil kabiliyetini haiz” yani toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip sendikadır³⁶⁸. Buna göre toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyerinde, işçilerin çoğunluğunun üye olduğu sendika toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahiptir³⁶⁹.

Mülga 2822 sayılı Kanun’da ise yetki için “işçilerin çoğunluğunu temsil eden” sendika şartına işkolunda baraj şartı da eklenmişti³⁷⁰. Bu iki şart birlikte bulunduğu takdirde işçi sendikası toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olacaktır³⁷¹.

6356 sayılı Kanun’da belirtilen yetki şartları sadece işçi tarafının yetkisi için düzenlenmiş olup, işveren tarafı bakımından bir yetki şartı öngörülmemiştir³⁷². 6356 sayılı Kanun’un 41. maddesi ile “çoğunluk” ilkesine göre işletme ve işkolu bakımından aranan oranlarda bazı değişiklikler yapılmakla birlikte esas itibariyle mülga 2822 sayılı Kanun’da yer alan düzenleme korunmuştur³⁷³.

1- İşçi Tarafının Yetkisinde Aranan Şartlar

Ehliyete sahip bir işçi sendikası 6356 sayılı Kanun çerçevesinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olmak için iki şartı birden taşımalıdır. Doktrinde

³⁶⁷ ESENER, Toplu İş, s.28.

³⁶⁸ KUTAL, En Fazla Temsil, s.49; IŞIK, Ehliyet ve Yetki, s.54, 55.

³⁶⁹ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.51. 275 sayılı Kanun döneminde doktrinde, “çoğunluk” ilkesinin benimsenmesi nedeniyle işçilerin sendikalara üye olmaya zorlanacağı ve bu nedenle 1961 Anayasası’nın “sendika kurma hakkı” başlığını taşıyan 46. maddesinde ifade edilen sendikaya üye olma ve üyelikten ayrılma hakkını ihlal edeceği ifade edilmişti. Zira bu görüşe göre “çoğunluk” ilkesi işçileri sendikaya üye olma yönünde zorlayacaktı. Bkz. OĞUZMAN, Tasarı, s.423. Ancak aksi görüş, işçilerin sendikalara üye olmasalar dahi dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği hükmü nedeniyle sendikaya üye olmalarının zorunlu olmadığını belirterek söz konusu hükmün Anayasa’da yer alan hakka aykırı olmadığını ifade etmişti. Aksi görüş için bkz. ESENER, Toplu İş, s.28.

³⁷⁰ REİSOĞLU, Şerh, s.169; ÖZBEK, s.299 vd.

³⁷¹ REİSOĞLU, Şerh, s.169.

³⁷² NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.358; SUR, Toplu İlişkiler, s.279.

³⁷³ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.358.

bu durum “çifte baraj” (ünite barajı ve işkolu barajı) olarak anılır³⁷⁴. Bunlar işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin %1’ine sahip olmak ve toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise %40’ının üyesi olmasıdır. Bu şartlar 6356 sayılı Kanun’un ‘yetki’ başlığını taşıyan 41. maddesinde düzenlenmiştir.

a- İşkolunda Baraj Şartı

aa- İşkolu ve İşkolunun Belirlenmesi

6356 sayılı Kanun, sendikaların örgütlenmesinde “işkolu” esasını benimsemiştir³⁷⁵. Mülga 274 sayılı Kanun’da sendikalar “işyeri” ve “işkolu” olmak üzere iki şekilde örgütlenebiliyorlardı. Mülga 2821 sayılı Kanun ise sadece “işkolu” esasını benimsemiş bunun yanında “Türkiye çapında faaliyette bulunma” amacını da aramıştır³⁷⁶. Ancak bu hususa 6356 sayılı Kanun’da yer verilmemiştir.

İşkolunun ne olduğuna ilişkin Kanun’da bir tanım yoktur ancak işkolu, nitelikleri bakımından benzer özellikteki iktisadi faaliyetlerin gruplandırılması ve bu gruplandırmanın ortaya çıkardığı iktisadi faaliyet türleri olarak tanımlanabilir.³⁷⁷ Başka bir tanıma göre ise işyerinde üretilen mal ve hizmet üretimine ilişkin ekonomik faaliyetin belirli gruplar altında sınıflandırılmasıdır.³⁷⁸ Bu nedenle sendikalar, tanımından da anlaşılacağı üzere bir işkolunda faaliyette bulunmak amacıyla kurulurlar (6356 sayılı Kanun m.2/1-ğ).

³⁷⁴ ENGİN, E. Murat, “6356 Sayılı Yasa’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, Çalışma ve Toplum, C.4, S.39, Y.2013, s.145; DEMİR, Fevzi, “2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nu Değiştiren Yasa Taslağı Hakkında Düşünceler” (Yasa Taslağı Hakkında Düşünceler), Çalışma ve Toplum, C.2, S.5, Y.2005, s.67; KOCABIYIK, Selçuk, “6356 sayılı Kanun Çerçevesinde Yetki Tespiti ve Yetki Tespitine İtiraz” (Yetki), MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.28, Y.2012, s.197 vd.; AKYİĞİT, Toplu İş, s.524; KUTAL, Yeni Bir Düzenleme, s.175.

³⁷⁵ SUR, Melda, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi” (Uluslararası Normlar), Çalışma ve Toplum, C.4, S.39, Y.2013, s.326; DERELİ, s.43; BOZKURT/GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.89; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.44; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.82; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.338. AKTAY, s.16; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.660. Bu konuda Kanun’un getirdiği tek istisna daha öncede ifade edildiği gibi kamu işveren sendikalarıdır. 6356 sayılı Kanun m.3/2’ye göre kamu işveren sendikalarının farklı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulmasına izin verilmiştir.

³⁷⁶ SÜRAL, s.69 vd.

³⁷⁷ KUTAL, Metin, “Türk Toplu Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları)” (İşkolu), MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.3, Y.2006, s.119.

³⁷⁸ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.82; BAŞBUĞ, Toplu İş İlişkileri, s.85.

İşkolunun belirlenmesi toplu iş sözleşmesi yetki tespitinde büyük önem taşır. İşkolunun belirlenmesi ayrıca sendikal örgütlenme, toplu pazarlığın kapsam ve düzeyi, teşmil gibi durumlar için de önem arz eder³⁷⁹. İşkolunda baraj şartının belirlenmesi, toplu iş sözleşmesinin tarafı olmak isteyen işçi sendikasının kurulu olduğu işkolunda bulunan işçilerden ne kadarını üye olarak kaydettiğiyle ilgilidir. İşkolunun tespitinde 6356 sayılı Kanun m.4/2'e göre bir işyerinde görülen yardımcı işler de asıl işin girdiği işkolundan sayılacaktır. Asıl iş ve yardımcı iş ayrımını düzenleyen Kanun'da bir hüküm yoktur ancak bu kavramlar Alt İşveren Yönetmeliği'nde tanımlanmıştır.³⁸⁰ Bu düzenleme ile işyerinde bir bütünlük sağlanmış olacak ve gerek yardımcı iş gerekse asıl işte çalışan tüm işçiler aynı sendikaya üye olacak ve bunun sonucunda da yapılacak toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklardır.³⁸¹

İşkolları 6356 sayılı Kanun'a ekli (1) sayılı cetvelde gösterilmiştir (6356 sayılı Kanun m.4/1). Ayrıca bir işin hangi işkoluna girdiğinin tespiti amacıyla ayrıca İşkolları Yönetmeliği de çıkartılmıştır³⁸². İşkollarının sınıflandırılması NACE-REV.2³⁸³ sistemine göre yapılmıştır³⁸⁴. İşkolları Yönetmeliği m.2/2'de bu husus

³⁷⁹ KUTAL, İşkolu, s.119 vd.

³⁸⁰ BEDÜK, Mehmet Nusret, "İşkolu Tespiti Konusunda Yargıtay Kararlarının Yol Açtığı Usul Sorunu ve Çözümü", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.16, S.1, Y.2012, s.12 vd. Alt İşveren Yönetmeliği'nde asıl iş ve yardımcı iş kavramlarının tanımlarına yer verilmiştir. Buna göre, asıl iş, "mal ve hizmet üretiminin esasını oluşturan iş"tir (Alt İşveren Yönetmeliği m.3/1-c). Yardımcı iş, "İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş"tir (Alt İşveren Yönetmeliği m.3/1-ğ).

³⁸¹ SUR, Toplu İlişkiler, s.87.

³⁸² Mülga 2821 sayılı Kanun döneminde m.60/3'de işkoluna giren işlerin tespitinin çıkarılacak bir tüzükle tespit edileceği düzenlenmişti ve bu maddeye dayanarak bir tüzük çıkarılmıştı. Çıkartılması daha kolay olan ve Danıştay denetimine tabi olmayan yönetmeliklerle işkolunun tespitinin önceki dönemlerde siyasal iktidarlar tarafından sendikaların desteklenmesi ya da cezalandırması gibi bir sakıncaya yol açması nedeniyle yönetmelikle belirlenmesini öngören düzenlemenin eleştirisi için bkz. ŞAHLANAN, Fevzi, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi" (Sendikalar), Çalışma ve Toplum, S.39, C.4, Y.2013, s.112; BAYCIK, Gaye, "6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.5, S.2, Y.2014, s.231-232; KUTAL, Yeni Bir Düzenleme, s.161; KUTAL, İşkolu, s.121-122; SUR, Uluslararası Normlar, s.327; DERELİ, s.44; ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.91; NARMANLIOĞLU, Tasarı, s.141; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.340; CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.75; DOĞAN YENİSEY, İşkolu, s.50.

³⁸³ Nomenclature generale des Activites economiques dans les Communautés Europeennes (Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması)

³⁸⁴ BAYCIK, s.224-225, 233; BAŞBUĞ, Toplu İş İlişkileri, s.87; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.339; AKYİĞİT, Toplu İş, s.188; DOĞAN YENİSEY, İşkolu, s.50-51. NACE

ifade edilmiştir. İşkolu sayısı, mülga 274 sayılı Kanun'da önce otuzaltı, daha sonra otuzdört ve otuzüç olarak belirlenmiştir³⁸⁵. Daha sonra yürürlüğe giren mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 60. maddesinde ise yirmisekiz işkolu varken, 6356 sayılı Kanun'da bu sayı yirmiye düşürülmüştür³⁸⁶. Bir işyerinde yapılan faaliyetin ondokuz işkolundan herhangi birisine dâhil edilemediği durumlarda işyeri "20-Genel İşler" işkoluna dâhil olacaktır³⁸⁷.

İşkolları Yönetmeliğinde işkoluna giren işlerin ayrıntılı düzenlenmesine rağmen, bir işyerinin girdiği işkolu tespit edilememiş ve bu konuda bir uyuşmazlık doğmuşsa tespit işlemi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılır (6356 sayılı Kanun m.5/1)³⁸⁸. Yani bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlık tarafından ancak bir uyuşmazlık varsa yapılır.³⁸⁹ ILO işyerinin girdiği işkolunun tespitinin Bakanlık tarafından yapılmasını 87 No'lu Sözleşmenin³⁹⁰ 2. maddesine³⁹¹ aykırı bulduğu gerekçesiyle eleştirmiştir³⁹². Bakanlık tarafından yapılacak işkolu tespiti ve Resmi Gazete'de yayınlanma süreci için Kanun bir süre öngörmemiştir³⁹³. Tespite ilişkin itiraz prosedürü 6356 sayılı Kanun m.5/1'de düzenlenmiştir³⁹⁴.

uluslararası istatistiki bilgileri içeren bir sistemdir. NACE ile tespit yapılmasının Kanun'a aykırı olduğu görüşü için bkz. BAŞBUĞ, Sendikal Haklar, s.66 vd.

³⁸⁵ KUTAL, İşkolu, s.124.

³⁸⁶ İşkolu sayısının azaltılmasının isabetli olduğu yönündeki görüşler için bkz. SUR, Toplu İlişkiler, s.87; KUTAL, Yeni Bir Düzenleme, s.160; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.45. Düzenlemenin ayrıca güçlü sendikacılığı sağlayacağı yönünde görüş için bkz. NARMANLIOĞLU, Tasarı, s.141; SUR, Toplu İlişkiler, s.87. İşkolu sayısı düşerek o sendikaların üye sayısı artacak ancak aynı zamanda işkolu barajının belirlenmesi açısından toplam işçi sayısı da artacağından, işkolu sayısının düşürülmesinin pratikte çok da büyük önem taşımadığı görüşü için bkz. AKYİĞİT, Toplu İş, s.190-191.

³⁸⁷ AKYİĞİT, Toplu İş, s.188.

³⁸⁸ İşyerinin gireceği işkolunun tespitiyle ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar 6356 sayılı Kanun m.34/4 hükmü İkinci Bölümde yer alan VI. Alt Başlıkta ayrıca incelenmiştir.

³⁸⁹ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.47; DOĞAN, s.132; BAYCIK, s.234.

³⁹⁰ RG, 22.12.1992, 21432.

³⁹¹ "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."

³⁹² KUTAL, Yeni Bir Düzenleme, s.174. ILO'nun bahsettiği hükme aykırılık, işkolunun belirlenmesinin idari merci tarafından serbestçe belirlenmesi ve bunun sendikal örgütlenmeyi zedelediği noktasında toplanmaktadır. Bkz. KUTAL, İşkolu, s.123. Bakanlık tarafından yapılacak işkolu tespitinde yanlış davranılabileceği endişesi ile ilgili detaylı bilgi için bkz. ÖZVERİ, Murat, Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar (Yasa Tasarısı), Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, 2012, s.107 vd.

³⁹³ SUR, Toplu İlişkiler, s.92.

³⁹⁴ İtiraz prosedürü İkinci Bölüm VI. Alt Başlık altında ayrıca incelenmiştir.

bb- Baraj Şartına İlişkin Yapılan Önceki Düzenleme

İşçi sendikasının yetkisinde aranan işkolunda baraj şartı, 275 sayılı Kanun'da yer almamaktaydı. Daha sonra yürürlüğe giren 2822 sayılı mülga Kanun, 275 sayılı Kanun'da aranan işyerinde çoğunluk şartına ek olarak ilk kez 'işkolunda baraj şartı' getirmiştir³⁹⁵. Böylece Türk hukukunda ilk kez toplu iş sözleşmesinin yapılması için işçi tarafının yetkisinde ikili şartın varlığı aranmaya başlamıştır³⁹⁶.

Buna göre mülga 2822 sayılı Kanun'un 'yetki' başlığını taşıyan 12. maddesi, yetki için başvuracak işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %10'unu üye olarak kaydetmiş olması koşulunu aramaktaydı. Ancak tarım ve ormancılık ile avcılık ve balıkçılık işkolları açısından baraj şartı aranmamaktaydı³⁹⁷. Yani tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkollarından birinde kurulu bir işçi sendikası varsa o işçi sendikası açısından baraj şartı söz konusu değildi. Mevcut 6356 sayılı Kanun'da bu düzenlemeye yer verilmemiştir. Ancak işçi sendikası bakımından çoğunluk ve işkolunda baraj olmak üzere iki şartın aranması bazı sendikalar ve Türk-İş yetkilileri tarafından eleştirilmiş, hatta konu uluslararası platforma taşınmış ve ILO organları tarafından da eleştirilmiştir³⁹⁸. Buna göre mülga 2822 sayılı Kanun döneminde ve halen mevcut Kanunumuzda da korunan ikili şartın, tarafı olduğumuz 98 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 4. maddesine aykırı olduğu ileri sürülmüştür³⁹⁹. Mülga 2822 sayılı Kanun'da aranan ikili şart nedeniyle baraj şartını sağlamayan bir sendika, işyeri veya işletmede çalışanların tamamını üye olarak kaydetse bile toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olamayacak ve bu durumda 98 sayılı Sözleşmesi'nin 4. maddesinde sözü edilen serbest toplu pazarlık hakkı kısıtlanacaktır⁴⁰⁰. Zira tarafı olduğumuz 98 sayılı ILO Sözleşmesi'ne göre mevzuatımızda toplu pazarlık hakkını kısıtlayıcı düzenlemeler yerine, toplu pazarlık

³⁹⁵ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.51; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.359.

³⁹⁶ KUTAL, Metin, "ILO Uzmanlar Komitesi Raporu'nda (2005) Türk Mevzuatı'nın 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu" (ILO Uzmanlar Komitesi), MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.1, Y.2006, s.95; ÖZVERİ, Yetki Sistemi, s.227.

³⁹⁷ REİSOĞLU, Şerh, s.169; ÖZVERİ, Yetki Sistemi, s.227.

³⁹⁸ SUR, Uluslararası Normlar, s.340; DERELİ, s.56; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.51.

³⁹⁹ KUTAL, Davaya İlişkin Notlar, s.22; KUTAL, Yeni Bir Düzenleme, s.170; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.51.

⁴⁰⁰ GÜLMEZ, Mesut, "Sendikal Yasalarda Değişiklikler ve Uluslararası Kurallar" (Sendikal Yasalar), Amme İdaresi Dergisi, C.22, S.1, Mart 1989, s.105; KUTAL, ILO Uzmanlar Komitesi, s.95.

hakkına uygun düzenlemeler yapılmak zorundadır⁴⁰¹. ILO organlarına göre ikili şart nedeniyle ihlal edilen serbest toplu pazarlık hakkı sorunu bir işyerinde veya işletmede toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip bir sendika olmaması durumunda, her sendikanın kendi işçileri ile sınırlı olmak üzere, toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisi verilerek çözümlenmelidir⁴⁰².

Doktrinde baskın görüş olarak, baraj şartının güçlü sendikacılığı desteklediği görüşü hâkimdir⁴⁰³. Baraj şartı, az sayıda ancak güçlü sendikaların kurularak sendika enflasyonunu engellemek ve toplu iş sözleşmesinin işçiler adına güçlü bir sendika tarafından etkili bir biçimde yapılması amacıyla getirilmiştir⁴⁰⁴. Başta sendikalar ve Türk-İş tarafından da itirazla karşılanan baraj şartı, zaman içinde sendikalar ve Türk-İş tarafından da kabul görmüştür⁴⁰⁵. Böylece toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikalarında baraj şartının aranmasıyla birlikte sendika sayısı azalmış ve sendikalar ancak yetki kazandıkları durumlarda varlıklarını sürdürebilir olmuşlardır⁴⁰⁶. Ancak baraj şartının güçlü sendikacılığı desteklemek yerine, yeni sendikalar tarafından kolay sağlanabilecek bir şart olmaması nedeniyle sendikaların kurulmasını ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkını engellediği, aynı zamanda Anayasa'da güvence altına alınan "sendika kurma özgürlüğü" nü zedelediği yönünde aksi bir görüş de mevcuttur⁴⁰⁷.

⁴⁰¹ KUTAL, Metin, "Toplu İş İlişkilerinin Temel Kurumları Açısından Arayışlar" (Arayışlar), TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kasım 2001, C.17, S.2, s.9; GÜLMEZ, Mesut, "Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkının Uluslararası İlkeleri ve Türkiye" (Örgütlenme ve Toplu Pazarlık), İnsan Hakları Yıllığı, C.9, S.1, 1987, s.52.

⁴⁰² SUR, Uluslararası Normlar, s.342; GÜLMEZ, Sendikal Yasalar, s.105; KUTAL, ILO Uzmanlar Komitesi, s.95. Getirilen çözümün iç hukukumuzda uygun olmadığı yönünde görüş için bkz. KUTAL, ILO Uzmanlar Komitesi, s.96.

⁴⁰³ Doktrinde baraj şartının yerinde bir düzenleme olduğu yönünde bkz. EKONOMİ, s.33; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.233; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.359; KÜÇÜK, s.102; KUTAL, ILO Uzmanlar Komitesi, s.96; REİSOĞLU, Şerh, s.170; KOCABIYIK, Yetki, s.203. Ancak KUTAL bu düzenlemenin 98 sayılı ILO Sözleşmesi'ne uygun olmadığı ve toplu pazarlık hakkının ihlal edildiği görüşündedir. Zira söz konusu düzenleme 98 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 4. maddesinde devletlerin toplu pazarlık usulünü geliştirme yükümlülüğüne aykırıdır. Bkz. KUTAL, Davaya İlişkin Notlar, s.22; KUTAL, ILO Uzmanlar Komitesi, s.96. Aksi görüş, düzenlemenin uluslararası normlara aykırı olmadığı kanaatindedir. Bkz. TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.233; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.51.

⁴⁰⁴ KUTAL, Yeni Bir Düzenleme, s.170; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.233; SUR, Toplu İlişkiler, s.280; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.52. Güçlü sendikacılığın gelişmesinde, baraj şartının yanı sıra 2821 sayılı Kanun ile meslek sendikalarının kurulması yasaklanarak sendikaların "işkolu" esasına göre kurulacağını belirtilmesi de etkili olmuştur. SÜRAL, s.65; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.666 vd.; REİSOĞLU, Şerh, s.170.

⁴⁰⁵ EKONOMİ, s.32-33; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.51; DERELİ, s.56.

⁴⁰⁶ KUTAL, ILO Uzmanlar Komitesi, s.96.

⁴⁰⁷ ENGİN, s.152; GÜLMEZ, Mesut, "Çalışma İstatistikleri ve Düşündürdükleri: İşkolu Barajı ve Sendika Özgürlüğü" (İstatistikler), Amme İdaresi Dergisi, C.18, S.2, Haziran 1985, s.45; UÇKAN,

cc- Baraj Şartına İlişkin Mevcut Düzenleme ve Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararı

ILO organları tarafından yapılan eleştiriler 6356 sayılı Kanun'un yürürlüğe gireceği dönemde işkolu baraj şartının ortadan kaldırılması düşüncesini ortaya çıkarmış ancak daha sonra bundan vazgeçilmiştir⁴⁰⁸. Mülga 2822 sayılı Kanun'da yer alan ikili baraj sistemi mevcut Kanunumuz 6356 sayılı Kanun'da da yer almıştır⁴⁰⁹. Ancak ILO organları tarafından yapılan eleştirilerin yanında Avrupa Birliği'nden de benzer eleştirilerin gelmesi, mevcut Kanunumuzda baraj şartının düşürülmesine sebep olmuştur⁴¹⁰. Yasa taslağında ilk olarak baraj şartı %5'e indirilmiştir⁴¹¹. Ancak 6356 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği ilk halinde işçi sendikası bakımından toplu iş sözleşmesi yetkisi için baraj şartı olan %10 düşürülerek %3 olarak belirlenmiştir⁴¹².

Baraj şartı, 6356 sayılı Kanun'un ilk halinde Geçici 6. maddenin 1.fıkrası ile Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 1.7.2016 tarihine kadar %1, 1.7.2018 tarihine kadar ise %2 olarak belirlenmişti. Yani hükmün lafzına göre ancak 1.7.2018 tarihinden sonra ayırım yapılmaksızın tüm sendikalar tarafından %3 baraj şartı uygulanacaktır.

6356 sayılı Kanun'dan kısa bir süre sonra 6552 sayılı Kanun⁴¹³ ile işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapmasında aranan yetki şartlarında bazı değişiklikler yapılmıştır. 6552 sayılı Kanun'un 20. maddesi ile 6356 sayılı Kanun'un "yetki" başlığını taşıyan 41.maddesinin 1.fıkrasındaki ülke barajı olan %3 şartı, %1'e

s.161. Bu nedenle ŞAHLANAN, en azından yeni kurulan sendikalar açısından baraj şartının daha az bir oranda belirlenmesi önerisinde bulunmuştur. Bkz. ŞAHLANAN, Toplu İş, s.52.

⁴⁰⁸ KUTAL, Davaya İlişkin Notlar, s.21.

⁴⁰⁹ ŞAHLANAN, Fevzi, "6356 Sayılı Kanun'a Göre Yetki Prosedürü ve Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması, Geçiş Hükümleri" (Seminer), Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, TİSK, Ankara, 2013, s.49.

⁴¹⁰ DERELİ, s.56; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.233 vd.

⁴¹¹ DEMİR, Yasa Taslağı Hakkında Düşünceler, s.67.

⁴¹² ŞAHLANAN, Seminer, s.49; ENGİN, s.145; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.234.

⁴¹³ İş Kanunu ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnameler'de Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, Kabul Tarihi:10.09.2014, Yayım Tarihi:11.09.2014.

indirilmiştir⁴¹⁴. Ancak bu düzenleme 6356 sayılı Kanun'a eklenen Ek Madde 1⁴¹⁵ ile sadece Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları açısından geçerli kılınmıştır. Daha açık bir ifadeyle, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonların Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu olduğu düşünülürse sadece bu konfederasyonlara üye işçi sendikaları ile sınırlı olarak baraj şartı %1, geri kalan tüm işçi sendikaları açısından ise %3 olarak uygulanacaktır.

Bunun yanında 6356 sayılı Kanun'un Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlar açısından kademeli bir geçişi öngören Geçici 6. maddenin 1. fıkrası⁴¹⁶ yürürlükten kaldırılmıştır. Yürürlükten kaldırılmadan önce Geçici 6. madde için yapılan iptal başvurusunda Anayasa Mahkemesi, söz konusu hükmün 6552 sayılı Kanun'la yürürlükten kaldırıldığı için ilgili fıkra ile ilgili "karar verilmesine yer olmadığı" yönünde karar vermiştir⁴¹⁷.

Geçici 6. maddenin lafzından da anlaşıldığı üzere Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için getirilen ayrıcalık süre itibariyle kısıtlanmıştır. Belirtilen tarihten sonra %3 baraj şartı Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı olsun ya da olmasın tüm işçi sendikaları açısından uygulanacaktı. Ancak bu maddenin yürürlükten kaldırılmasından sonra yürürlüğe giren Ek Madde 1 ile Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikalarına tanınan ayrıcalık bir süre kısıtlaması olmadığından süreklilik taşımaktaydı⁴¹⁸.

Doktrinde Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikalarına Geçici 6. madde ve Ek Madde 1 ile tanınan ayrıcalıkların isabetli

⁴¹⁴ GEREK, Nüvit, "İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnameler'de Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 6552 Sayılı Kanun'un Düşündürdükleri" (6552 Sayılı Kanun), TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.25, S.3-4-5-6, Şubat-Mayıs-Ağustos-Kasım 2014, s.12.

⁴¹⁵ 6552 sayılı Kanunun 21. maddesi ile 6356 sayılı Kanun'a eklenmiştir.

⁴¹⁶ 6552 sayılı Kanunun 144. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.

⁴¹⁷ Anayasa Mahkemesi, E.2013/1, K.2014/161, K.T.22.10.2014, R.G. Tarih-Sayı:11.11.2015-29529, <http://www.kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/9d7ecb1c-70c5-4b01-94845d6b172a18aa?excludeGerekce=False&wordsOnly=False>, E.T. 25.08.2016 (çevrimiçi).

⁴¹⁸ AKYİĞİT, Toplu İş, s.525.

olmadığı görüşü hâkimdi⁴¹⁹. Zira bu düzenlemeler ile işçi sendikaları arasında Anayasa'nın temel ilkelerinden eşitlik ilkesi (m.10) ihlal edilmekteydi⁴²⁰. Aynı zamanda bu düzenlemeler işçi sendikalarını belli bir konfederasyona üye olmaya zorladığından Anayasa'da düzenlenen “sendika ve üst kuruluşlara serbestçe üye olma” özgürlüğünü (m.51) de ihlal etmekteydi⁴²¹.

Geçici 6. maddede olduğu gibi Ek Madde 1'in de Anayasa'ya aykırılığı gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi'ne yüzonyedi milletvekili tarafından iptal davası açılmıştır. İptal davasının konusunu 6552 sayılı Kanun ile kanun hükümlerinde yapılan değişiklikler oluşturmaktadır. 6552 sayılı Kanun'un 21. maddesi ile 6356 sayılı Kanun'a eklenen Ek Madde 1'in Anayasa'nın 2., 10. ve 51. maddelerine aykırı olduğu dava dilekçesinde gerekçeleriyle birlikte belirtilmiştir⁴²². Buna göre, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı olmayan sendikalar aleyhine yapılan düzenlemenin adalet, hakkaniyet ve kamu yararı ölçüleriyle uyumadığı ve kanunların genelliği ilkesiyle bağdaşmadığı ifade edilerek Anayasa'nın 2. maddesinde düzenlenen “hukuk devleti ilkesi”ne aykırı olduğu ifade edilmiştir. Bunun yanında hukuksal durumları aynı olan sendikalar arasında yapılan ayırımın Anayasa'nın 10. maddesinde düzenlenen “eşitlik” ilkesiyle bağdaşmadığı belirtilmiştir. Ve son olarak Anayasa'nın 51. maddesinde yer alan “sendika ve üst kuruluşlara serbestçe üye olma” özgürlüğünün, sendikaları Ekonomik ve Sosyal Konseye üye olmaya zorladığı için ihlal edildiğinden söz edilmiştir.

Anayasa Mahkemesi verdiği karar⁴²³ ile Ek Madde 1'i Anayasa'nın 51. maddesine aykırı bularak, 2. ve 10. maddeler açısından değerlendirme yapmadan oy

⁴¹⁹ ARICI, Kadir, Birinci Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Uluslararası Sendikal Örgütler Sempozyumu, “Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, Yetkisi, Yapılması ve Yararlanma- III. Oturum”, Türk Metal Yayınları, Ankara, 2013, s.94; CANBOLAT, Yenilikler, s.16; ŞAHLANAN, Seminer, s.55; SUR, Toplu İlişkiler, s.280 vd.; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.234; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.506.

⁴²⁰ SUBAŞI, 6356 sayılı Kanun, s.88; SUR, Toplu İlişkiler, s.280 vd.; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.234; BAŞBUĞ, Toplu İş İlişkileri, s.170; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.506; TUNCAY, Seminer, s.71; AKYİĞİT, Toplu İş, s.526; DERELİ, s.58.

⁴²¹ TUNCAY, Seminer, s.71; ŞAHLANAN, Seminer, s.55; AKYİĞİT, Toplu İş, s.527; SUR, Toplu İlişkiler, s.280 vd.

⁴²² Anayasa Mahkemesinin gerekçeli kararında yer alan dava dilekçesinin gerekçesi kısmından yararlanılmıştır. Bkz.<http://www.kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/4a302785-d63a-4a6f-9e04-a18ea2587fa5?excludeGerekce=False&wordsOnly=False>, E.T. 26.08.2016 (çevrimiçi).

⁴²³ Anayasa Mahkemesi, E.2014/177, K.2015/49, K.T.14.05.2015, R.G. Tarih-Sayı:11.06.2015-29383, <http://www.kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/4a302785-d63a-4a6f-9e04->

birliđi ile iptal etmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı neticesinde Őuanki mevcut dűzenlemeye gűre baraj Őartı, Ekonomik ve Sosyal Konseye űye konfederasyonlara bađlı olsun ya da olmasın tűm iŐĉi sendikaları iĉin %1 olarak uygulanacaktır.

dd- Baraj Şartının Belirlenmesi

Műlga 275 sayılı Kanun dűneminde toplu iŐĉ sűzleŐme yapma yetkisinin geĉ ya da yanlıŐ belirlenmesi daha sonra yűrűrlűge giren műlga 2822 sayılı Kanun'da birtakım deđiŐikliklerin yapılarak sorunun ĉűzűlmesini gerekli kılmıŐtır⁴²⁴. Műlga 2822 sayılı Kanundaki dűzenlemede, ĉalıŐma ve Sosyal Gűvenlik Bakanlıđı tarafından yayınlanan istatistik bilgileri neticesinde baraj Őartı belirlenmekteydi⁴²⁵. IŐĉi sendikalarında Bakanlıđa verilen bu gűrev ile yetki tespitinin yapılması ve yetki belgesinin alınması aŐamalarında zorluklarla karŐılaŐacakları dűŐűncesi hâkimdi. Yine bu dűnemde ILO heyeti tarafından, getirilen dűzenlemenin herhangi bir gerekĉe belirtilmeden 98 sayılı ILO SűzleŐmesi'ne aykırı olduđu Őeklinde rapor dűzenlenmiŐti⁴²⁶. Ancak Bakanlıđın yaptıđı Őey, sadece eldeki mevcut bilgileri toplayarak bir tespit iŐlemi yapmak ve bunun neticesinde yargı denetimine tabi olan bir istatistik yayınlamaktır. Bu aĉıdan dűŐűnűldűđűnde Bakanlıđın yetki tespiti ve yetki belgesi vermesi konusunda takdiri bir hakkı olmadıđı ortadadır⁴²⁷.

Bakanlığa verilen bu gűrev 6356 sayılı Kanun'da da korunmuŐtur. ĉalıŐma ve Sosyal Gűvenlik Bakanlığı iŐkollarında ĉalıŐan iŐĉilerin sayısı ile iŐkollarındaki

a18ea2587fa5?excludeGerekce=False&wordsOnly=False, E.T.26.08.2016 (ĉevrimiĉi). Anılan kararın gerekĉesinde "...sendikaları belli konfederasyonlara űye olmayı dođrudan veya dolaylı olarak zorunlu kılan dűzenlemeler sendika űzgűrlűđűnűn ihlali sonucunu dođurur..." ifadelerine yer vererek Ek madde 1'in Anayasanın 51. maddesine aykırı olduđuna hűkmetmiŐtir. Yine kararda "...yűzde birlik iŐkolu barajının Konseye űye olmayan sendikalar yűnűnden yűzde űç olarak uygulanması űngűrűlmek suretiyle iŐĉi sendikaları bakımından Konseye űye olan konfederasyonlara űye olmak avantajlı hale getirilmiŐtir...Dolayısıyla dava konusu kuralla, Tűrk-IŐ, Hak-IŐ ve DİSK'e űye olan iŐĉi sendikaları, toplu iŐĉ sűzleŐmesi yapma yetkisi yűnűnden avantajlı bir pozisyona sokulmuŐlardır...yűzde űç olarak uygulanmasının...sendikaları bu konfederasyonlara űye olmaya zorlayıcı nitelik taŐıdıđı aĉıktır...konfederasyonlarından birine űye olmaya zorlanmaları, sendika űzgűrlűđűyle bađdaŐmamaktadır..." ifadelerine yer verilmiŐtir.

⁴²⁴ ULUCAN, s.185.

⁴²⁵ ULUCAN, s.186; ÖZBEK, s.309; REİSOğLU, Şerh, s.170.

⁴²⁶ EKONOMİ, s.33.

⁴²⁷ EKONOMİ, s.34. Ancak ULUCAN, Bakanlıđın politik konumu nedeniyle tarafsız kalmasının műmkűn olmayacađı ve Bakanlıđa gűnderilen bilgilerin dođruluđunun kontrol edilememesinin istatistiklerin sađlıklı bir Őekilde iŐlemesini engellediđini belirtmiŐtir. Bkz. ULUCAN, s.188.

sendikaların üye sayılarının yer aldığı istatistiği Ocak ve Temmuz ayında yayımlar. İstatistikler, Resmi Gazete’de yayımlanır (İşkolları Yönetmeliği m.5/1). Bir işkolunda çalışan işçilerin %1’nin tespitinde bu istatistikler dikkate alınır (6356 sayılı Kanun m.41/5).

İstatistiğin belirlenmesinde Bakanlığa gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimlerinin yanında, 6356 sayılı Kanun’la Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerinin de esas alınacağı düzenlenmiştir (6356 sayılı Kanun m.41/7)⁴²⁸. Ancak 6356 sayılı Kanun’un 42/4. maddesine göre sigortalılıklarının başlangıcı ve sona ermesine ilişkin bildirimleri⁴²⁹ süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayan işçiler, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmayacaktır. Bu hüküm doktrinde isabetli bulunmamıştır⁴³⁰. Hükme göre iş sözleşmesi ile çalışsa dahi Kuruma bildiri yapılmayan işçiler yetki tespitinde dikkate alınmayacaktır. Aslında işçinin iş sözleşmesi ile işyerinde çalışması yetki tespitinde dikkate alınması için yeterlidir⁴³¹. Doktrinde bir görüşe göre ise, bu hükmün getiriliş amacı işverenin işçi sayısını fazla göstererek yetki başvurularını önlemek için geriye doğru bildirim yapmasını önlemektir⁴³².

⁴²⁸ ENGİN, s.145,146; ÖZVERİ, Yetki Sistemi, s.292.

⁴²⁹ Sigortalıların bildiri 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun “Sigortalı Bildiri ve Tescili” başlığını taşıyan 8. maddesine göre yapılmalıdır. İşveren, 4/1-a kapsamında olan yani bir iş sözleşmesiyle çalışanları kural olarak sigortalılık başlangıç tarihinden önce Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmelidir. Sigortalılık başlangıç tarihi 5510 sayılı Kanun’un 7.maddesine göre kural olarak çalışmaya başladığı tarihten itibaren başlar. Buna göre 4/1-a kapsamında çalışan bir işçinin Sosyal Güvenlik Kurumuna bildiri kural olarak çalışmaya başlamadan önce yapılmalıdır. Sigortalılığın sona ermesinde ise 5510 sayılı Kanun’un “Sigortalılığın Sona Ermesi” başlığını taşıyan 9. maddesi dikkate alınmalıdır. Buna göre işveren, 4/1-a kapsamında olan çalışanın sigortası hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren sona erer. Sigortalının işten çıkış bildirgesini işveren 10 gün içinde doldurmalıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. TUNCAY, A.Can/EKMEKÇİ, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Basım A.Ş., Yenilenmiş 18. Basım, İstanbul, 2016, s.244-271; GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza/CANİKLİOĞLU, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Basım A.Ş., 16.Basım, İstanbul, 2016, s.142-170.

⁴³⁰ Hükümün doğru olarak ele alınmadığı görüşü için bkz. CANBOLAT, Yenilikler, s.17; KOCABIYIK, Yetki, s.201.Hükme göre yasal süresi içinde yapılmayan bildirimlerin hiçbir şekilde yetki tespitinde dikkate alınmayacağı sonucu çıkmaktadır. Ancak KOCABIYIK ve CANBOLAT, her ne kadar yasal süresi içinde yapılmayan ancak yetki tespit başvurusundan önce yapılan ve Bakanlığa ulaşan bildirimlerin yetki tespitinde dikkate alınması gerektiği görüşündedir.

⁴³¹ BAŞBUĞ, Sendikal Haklar, s.68.

⁴³² CANBOLAT, Yenilikler, s.17; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.757; DEMİR, İş Hukuku, s.607. CANBOLAT, hükümün ele alış biçimini eleştirmiştir. Hükümde başvuru tarihinden itibaren yapılan değil, süresinde yapılmayan tüm başvuruların dikkate alınmayacağı düzenlenmiştir. Bkz. CANBOLAT, Yenilikler, s.17. Aynı zamanda bu hüküm kayıt dışı çalışan işçinin sendika üyesi olmasını engellemektedir. Zira 6356 sayılı Kanun’un 17/5. maddesine göre üyelik kayıtları E-Devlet üzerinden yapılmaktadır. Ancak işçinin Sosyal Güvenlik Kurumunda kaydı olmaması nedeniyle işyeri

Yayımlanan en son istatistik, yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Bu nedenle istatistik yayımlandıktan sonra ortaya çıkan değişiklikler dikkate alınmayacaktır.⁴³³ Örneğin, istatistik yayımlandıktan sonra sendikaların birleşmesi söz konusu olursa, artık bu değişiklik göz önünde tutulmayacaktır⁴³⁴.

Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisi daha sonra yayımlanacak istatistiklerden etkilenmemektedir (6356 sayılı Kanun m.41/5). Başka bir deyişle başvuru tarihinde geçerli olan son istatistiğe göre yetki tespiti yapılacaktır⁴³⁵. Son olarak işkollarında çalışan tüm işçiler bir sendikaya üye olsun ya da olmasın barajın belirlenmesinde dikkate alınır⁴³⁶.

ee- Belirlenen Baraj Şartına İlişkin İtiraz

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanan istatistiklere itiraz edilebilir. 6356 sayılı Kanun 41/6. maddesi, istatistiklere yayımlanmasından itibaren onbeş günlük süre içinde, istatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle Ankara İş Mahkemesi'ne itiraz edilebileceğini düzenlemiştir⁴³⁷. Onbeş günlük süre içerisinde itiraz yapılmadığı takdirde yayımlanan istatistik kesinleşir.

görünmeyecek ve bu nedenle de üye olması sistem tarafından engellenecektir. Bkz. ÖZVERİ, Yasa Tasarısı, s.111. Konuyla ilgili diğer eleştiriler için bkz. ÖZVERİ, Yetki Sistemi, s.294.

⁴³³ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.365; SUR, Toplu İlişkiler, s.281.

⁴³⁴ UŞAN, s.136; SUR, Toplu İlişkiler, s.281. Yargıtay 1988 yılında verdiği bir kararda “*sendikaların birleşmesi veya katılmasıyla gerçekleşen %10 barajın o istatistiki dönem için çoğunluk tespiti için yeni bir hak sağlayamayacağına...*” hükmetmiştir. Bkz. Y9HD, E.1988/4772, K.1988/4603, K.T.22.04.1988, Kazancı İçtihat, E.T.30.08.2016 (çevrimiçi). Ancak işçi sendikasının istatistik yayımlandıktan sonra baraj şartını sağlaması halinde dahi yeni istatistiğin yayımlanmasını beklemeden yetki tespiti için başvurabileceği yönünde aksi bir görüş de mevcuttur. Bkz. REİSOĞLU, Şerh, s.170.

⁴³⁵ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.235; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.505; ÜNLÜTEPE/BAŞMANAV, s.262.

⁴³⁶ TUĞ, Toplu İş, s.73; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.366; AKYİĞİT, Toplu İş, s.525. Yargıtay da bu görüştedir. Bkz. Y9HD, E.1987/3006, K.1987/3382, K.T.30.03.1987, Kazancı İçtihat, E.T.30.08.2016 (çevrimiçi). Ancak barajın tespitinde sadece sendikali işçilerin dikkate alınması gerektiğini ileri süren aksi bir görüş de mevcuttur. Bkz. ÖZBEK, s.309.

⁴³⁷ Yargıtay verdiği bir kararda işkolu barajının uluslararası sözleşmelere aykırılığının 6356 sayılı Kanun'un 41/6. maddesi uyarınca yapılamayacağını belirtilerek “*...işkolu istatistiklerine itiraz, istatistiklerdeki hatalara dair olup, istatistik ile hukuki dayanaklarının uluslararası mevzuata uygunluğuyla ilgili değildir.*” ifadelerine yer vermiştir. Bkz. Y22HD, E.2014/3987, K.2014/2499, K.T.17.02.2014, Kazancı İçtihat, E.T.30.08.2016 (çevrimiçi).

İstatistiklerin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle Ankara İş Mahkemesi'ne yapılan itiraz onbeş gün içinde sonuçlandırılır ve mahkemenin verdiği karar, ilgililer veya Bakanlık tarafından temyiz edilebilir. Karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay tarafından onbeş gün içinde kesin olarak karara bağlanır (6356 sayılı Kanun 41/6).

6356 sayılı Kanun'da yer alan "ilgililer" ifadesi, yayımlanan istatistiğe itiraz etmekle hukuki yararı olan o işkolunda kurulu olan işçi sendikaları veya işveren sendikaları ile sendika üyesi olmayan işveren şeklinde anlaşılmalıdır⁴³⁸. Davalı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile o işkolundaki tüm işçi sendikalarıdır⁴³⁹. Görülen dava sonunda yapılan itiraz haklı bulunmazsa, istatistik yayımlandığı hali ile kesinleşir. Ancak gerçeğe aykırılık yönünde yapılan itiraz haklı bulunduğu takdirde mahkeme elde ettiği veriler ile gerçeği ortaya çıkarır ve istatistik bu haliyle kesinleşir⁴⁴⁰.

⁴³⁸ REİSOĞLU, Şerh, s.171; AKYİĞİT, Toplu İş, s.528; SUR, Toplu İlişkiler, s.282; TUĞ, Toplu İş, s.71; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.53; DUMAN, s.97. REİSOĞLU'na göre işçilerin itirazda bulunma hakları yoktur. Ancak AKYİĞİT, sendikalı olsun ya da olmasın o işkolunda çalışan tüm işçilerin itirazda bulunabileceğini belirtmiştir.

⁴³⁹ Yargıtay verdiği bir kararda, "...istatistiki tesbit, bu tesbit kapsamına giren bütün sendikaların hukuki durumunu etkiler. Bu itibarla olayda söz konusu istatistiki tesbitle ilgili bütün sendikaların taraf gösterilmesi gerekir. İtirazda sadece Çalışma Bakanlığı taraf gösterilmiş, hukuki yararı bulunan diğer sendikalar taraf gösterilmemiştir. Bu şekilde karar tesisi usul ve yasaya aykırıdır..." ifadelerine yer vermiştir. Y9HD, E.1986/8874, K.1986/9637, K.T.30.10.1986, Kazancı İçtihat, E.T.01.09.2016 (çevrimiçi). Benzer şekilde Y9HD, E.1999/9533, K.1999/10565, K.T.10.06.1999, Kazancı İçtihat, E.T.01.09.2016 (çevrimiçi).

⁴⁴⁰ AKYİĞİT, Toplu İş, s.529. Yargıtay verdiği bir kararda, "...mahkemece yapılacak iş: ... yeni bir inceleme yapıp davacı sendikaların sözü edilen tarihte gerçek üye sayısı ve bu üye sayısının aynı işkolunda çalışanlara oranla yüzdesinin tespitine karar vermekten ibarettir." ifadelerine yer vermiştir. Y9HD, E.1987/5896, K.1987/6055, K.T.17.06.1987, Kazancı İçtihat, E.T.01.09.2016 (çevrimiçi). Yine Yargıtay verdiği başka bir kararda, "...yetki tespiti taleplerinde "Yayımlanan istatistikler" in esas alınması gerekmektedir. Buna göre, yetki tespiti için başvuru tarihi itibarıyla, en son yayımlanan istatistik nazara alınacaktır. Yayımlanan istatistiklere itiraz edilmesi durumunda ise, itiraza ilişkin dava beklentisi mesele yapılarak, ilgili mahkeme kararının ve istatistiğin kesinleşmesi beklenmelidir. İşte bu aşamadan sonra, başvuru tarihi itibarıyla yayımlanan son istatistiğin, kesinleşmiş şekli hükme alınmalıdır..." hükmütmüştür. Bkz. Y22HD E.2014/31914, K.2014/31952, K.T.17.11.2014, Kazancı İçtihat, E.T.01.09.2016 (çevrimiçi). Benzer yönde bkz. Y9HD E.2015/9669, K.2015/13576, K.T.07.04.2015, Kazancı İçtihat, E.T.01.09.2016 (çevrimiçi).

b- İşyerinde veya İşletmede Çoğunluk Şartı

aa- Genel Olarak

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesine taraf olabilmesi için aranan ikinci şart “çoğunluk”tur⁴⁴¹. Buna göre bir işçi sendikası toplu iş sözleşmesi yetkisini alabilmesi için başvuru tarihinde⁴⁴² işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye olarak kaydetmiş olmalıdır (6356 sayılı Kanun m.41/1). Yerleşik Yargıtay içtihatlarında da belirtildiği gibi işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlası ibaresi, yarından bir fazla yani %50+1⁴⁴³ olarak ya da %51⁴⁴⁴ anlaşılmalıdır⁴⁴⁵. Aksi halde yirmibeş işçinin çalıştığı bir işyerinde çoğunluğun sağlanması için onüç işçi yetecekken böyle bir yorum karşısında ondört işçi ile çoğunluk sağlanabilecektir. Bu oranlar her ne kadar benzer gibi görünse de çoğunluğun tek sayı olması halinde sonucu değiştirir⁴⁴⁶. Belirtmek gerekir ki grup toplu iş sözleşmesinde aynı işkolunda birden fazla işyeri olduğundan çoğunluk tespiti yapılırken işyeri bir bütün olarak değerlendirilmeyecek, işçi sendikasının her işyeri açısından ayrı ayrı çoğunluğu sağlaması gerektir⁴⁴⁷.

6356 sayılı Kanun işletme toplu iş sözleşmesi için farklı bir çoğunluk şartı öngörmüştür. Buna göre toplu iş sözleşmesi bir işletmeyi kapsayacak şekilde yapılıyorsa yani bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılacaksa bu durumda işçi sendikasının başvuru tarihinde işletmede bulunan işçilerin %40’ını üye olarak kaydetmiş olması gerekir (6356 sayılı Kanun m.41/1). Mülga 2822 sayılı Kanun döneminde işletme toplu iş sözleşmeleri için de yarından fazla çoğunluk

⁴⁴¹ Doktrinde buna “ünite barajı” da denilmektedir. Bkz. AKYİĞİT, Toplu İş, s.530.

⁴⁴² Başvuru tarihi, 11.10.2013 tarihli ve 28792 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmeliğinin 7/2. maddesinde “yetki tespit başvurusunun Bakanlık evrak kayıtlarına alındığı tarih” olarak belirtilmiştir.

⁴⁴³ İŞİK ve ÇENBERCİ arandığı bu çoğunluğun “salt çoğunluk” yani “yarından bir fazla” olduğunu ifade etmiştir. Bkz. İŞİK, Ehliyet ve Yetki, s.55; ÇENBERCİ, s.414.

⁴⁴⁴ ÖZBEK burada bahsedilenin işyerinde %51 çoğunluğun sağlanması olduğunu belirtmiştir. Bkz. ÖZBEK, s.300.

⁴⁴⁵ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.237; AKYİĞİT, Toplu İş, s.530; DEMİR, İş Hukuku, s.601-602; ÇELİK, Sorunlar, s.9 vd. Y9HD, E.2000/8746, K.2000/8620, K.T.15.06.2000, Kazancı İçtihat, E.T.05.09.2016 (çevrimiçi).

⁴⁴⁶ BAŞBUĞ, Sendikal Hak, s.61; BAŞBUĞ, Toplu İş İlişkileri, s.170.

⁴⁴⁷ TUNCAY, Grup Toplu İş Sözleşmeleri, s.15; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.238; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.57; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.398; TUĞ, Toplu İş, s.74; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.507.

aranmaktaydı⁴⁴⁸. Ancak mevcut düzenlemede işçi sendikası açısından aranan çoğunluk şartı, işletmelerde toplu iş sözleşmesinin daha kolay yapılabilmesi için %40'a inmiştir⁴⁴⁹. %40 oranının işletmede bulunan her bir işyeri için ayrı ayrı sağlanması gerekmez⁴⁵⁰. Bir bütün halinde çoğunluk tespiti yapılır. Bir işletmede aynı anda birden çok sendikanın %40 çoğunluğu sağlaması halinde başvuru anında en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olacaktır (6356 sayılı Kanun m.41/3)⁴⁵¹. Aynı tarihte yapılan başvurularda üye sayısının da aynı olması durumunda olumsuz yetki tespiti verilir⁴⁵².

bb- Çoğunluğun Tespiti

Çoğunluğun tespitinde dikkate alınacak kişilerle ilgili Kanun'da açık bir düzenleme mevcut değildir. Ancak 6356 sayılı Kanun'un 41/1. maddesinde başvuru tarihinde işyerinde veya işletmede bulunan "işçi"⁴⁵³ sayısı denildiğinden çoğunluk tespitinde sadece işçi niteliği taşıyan kişiler dikkate alınacaktır⁴⁵⁴. Çoğunluk tespitinde işçi niteliği taşıyan yani bir iş sözleşmesiyle salt işyerinde fiilen çalışanlar değil, işyerine bağlı olan ve iş sözleşmesiyle çalışan herkes dikkate alınır⁴⁵⁵. Örneğin, iş sözleşmesiyle çalışan ve pazarlamacılık yapan bir işçi fiilen işyerinde çalışmasa da iş sözleşmesi ile çalıştığı için çoğunluğun tespitinde göz önünde tutulacaktır. Burada işçilerin sendikalı, sendikasız olması ya da hangi iş sözleşmesine tabi olarak çalıştığı da (kısmi süreli, tam zamanlı, belirli süreli, belirsiz süreli, çağrı üzerine gibi) önem arz etmez⁴⁵⁶. İşçi hastalık, yıllık izin gibi sebeplerle işyerinde çoğunluk tespitinin ve başvurunun yapıldığı an fiilen çalışmıyor olsa dahi, çoğunluğun tespitinde dikkate

⁴⁴⁸ AKYİĞİT, Toplu İş, s.531; ÜNLÜTEPE/BAŞMANAV, s.264; ÖZVERİ, Yetki Sistemi, s.228.

⁴⁴⁹ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.237.

⁴⁵⁰ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.237 vd.; SUR, Toplu İlişkiler, s.282; AKYİĞİT, Toplu İş, s.531.

⁴⁵¹ SUR, Toplu İlişkiler, s.282; AKYİĞİT, Toplu İş, s.531.

⁴⁵² 11.10.2013 tarihli ve 28792 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik m.4/3 c.2. 6356 sayılı Kanun'da bu durumda ne olacağıyla ilgili bir düzenleme yoksa da Kanun gerekçesinde yetki talebinin geçersiz olacağı belirtilmiştir. Bkz. TUNCAY, Seminer, s.70.

⁴⁵³ 6356 sayılı Kanun'da işçi tanıma yapılmamış bunun yerine 4857 sayılı İş Kanunu'na atıfta bulunulmuştur. 4857 sayılı Kanun'a göre işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir (4857 sayılı Kanun m.2/1).

⁴⁵⁴ UŞAN, s.139; AKTAY, s.205; DEMİR, İş Hukuku, s.603. Çoğunluğun tespitinde dikkate alınacak işçilerin hangi Kanun'a tabi oldukları önemli olmayıp, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışmalarını çoğunluğun tespitinde dikkate alınmaları için yeterlidir. Bkz. NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.368, 370 vd.; UŞAN, s.139; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.507; ÇELİK, Sorunlar, s.11.

⁴⁵⁵ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.241.

⁴⁵⁶ SUR, Toplu İlişkiler, s.282; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.237; DEMİR, Sorularla Toplu İş, s.244.

alınır⁴⁵⁷. Bu anlamda işverenin geçici iş ilişkisi nedeniyle başka bir işyerine gönderdiği işçileri de çoğunluk tespitinde hesaba katılır⁴⁵⁸. Ancak geçici iş ilişkisi nedeniyle işyeri veya işletmeye gelen işçiler bu sayıya dâhil değildir⁴⁵⁹. Belirtmek gerekir ki işe iade davası neticesinde işe iadeye hak kazanan işçiler işe başlatılıp başlatılmaması dikkate alınmaksızın çoğunluk tespitinde göz önünde tutulur⁴⁶⁰.

Çoğunluk tespitinde sadece işçiler göz önüne alınacağından, işçi niteliği taşımayan çırak, stajyer, memur, sözleşmeli personel bu sayıya dâhil edilmeyecektir⁴⁶¹. Keza 4857 sayılı Kanun bakımından işçi sayılsa dahi 6356 sayılı Kanun'un 2/2. maddesinde işveren vekillerinin⁴⁶² bu Kanun'un uygulanması bakımından işveren sayılacağı hüküm altına alındığından işveren vekilleri de çoğunluk hesabında dikkate alınmayacaktır.⁴⁶³ Ancak her ne kadar yapılacak toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak olsalar dahi kapsam dışı bırakılan işçiler⁴⁶⁴ çoğunluk tespitinde dikkate alınırlar⁴⁶⁵.

İşçinin üye olduğu işçi sendikasıyla çekilmesi, sendikaya bildirim tarihinden bir ay sonra geçerlilik kazanır (6356 sayılı Kanun m.19/3). Dolayısıyla bu süre içinde işçi hala o işçi sendikasının üyesi olarak kabul edilir ve bu durum çoğunluk tespitinde göz önünde bulundurulur. İşçinin bir işçi sendikasına üyeliği ise sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde kabul edilmiş sayılır (6356 sayılı Kanun m.17/5). Bu nedenle otuz günlük süre içinde ancak açıkça sendika üyeliğinin kabulü söz konusu ise işçi sendika üyesi olarak dikkate alınacak

⁴⁵⁷ AKYİĞİT, Toplu İş, s.534.

⁴⁵⁸ SUR, Toplu İlişkiler, s.282.

⁴⁵⁹ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.237.

⁴⁶⁰ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.242.

⁴⁶¹ ÇELİK, Sorunlar, s.17-18; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.241-242; SUR, Toplu İlişkiler, s.283.

⁴⁶² 6356 sayılı Kanun, 4857 sayılı Kanun'dan farklı olarak sadece "işveren adına işletmenin bütününe yönetenleri" işveren vekili olarak tanımlarken (m.2/1-e), 4857 sayılı Kanun "işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseleri" işveren vekili olarak tanımlamıştır (m.2/4).

⁴⁶³ ÇELİK, Sorunlar, s.17-18; SUR, Toplu İlişkiler, s.283; BAŞBUĞ, Sendikal Haklar, s.65.

⁴⁶⁴ Bu işçiler yapılacak toplu iş sözleşmesinden birtakım sebeplerle (toplular sözleşmesinde öngörülen haklardan daha fazlasına sahip olduğu için vs.) yararlanamazlar. Kapsam dışı bırakılan işçilerle ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. SUR, Toplu İlişkiler, s.337 vd.; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.294 vd.; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.553 vd.

⁴⁶⁵ BAŞBUĞ, Toplu İş İlişkileri, s.174, TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.243. Yargıtay'ın bu yönde verdiği karar için bkz. Y9HD, E.2005/27017, K.2005/29799, K.T.15.09.2005, Kazancı İçtihat, E.T.10.11.2016 (çevrimiçi).

aksi takdirde otuz günün sonunda üyeliği kazandığı kabul edilecektir⁴⁶⁶. İşçinin sendika üyeliğinden çıkarılmasında ise işçi bu karara karşı, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz edebilir (6356 sayılı Kanun m.19/4). İşçinin üyeliği, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam edeceğinden (6356 sayılı Kanun m.19/4) bu süre içinde de işçi, sendika üyesi olarak göz önünde bulundurulur ve çoğunluk tespitinde sayıya dâhil edilir⁴⁶⁷.

Her ne kadar çoğunluğun tespitinde işyerinde veya işletmede bulunan tüm işçilerin dikkate alınacağı belirtilse de alt işveren işçileri için bu durum geçerli değildir⁴⁶⁸. Zira yapılacak toplu iş sözleşmesiyle işveren ile işverenin işçileri bağlı olacağından, alt işveren işçileri bu toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır⁴⁶⁹. Bunun temelinde asıl işverenin toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin sadece kendisi ile iş sözleşmesi yapmış işçilerle sınırlı olması yatar⁴⁷⁰. Aynı zamanda asıl işverenin tarafı olduğu ve asıl işverenin işyerinde geçerli olan toplu iş sözleşmesinden, ayrı bir işyeri bulunan alt işverenin işçilerinin yararlanması düşünülemez⁴⁷¹. Dolayısıyla alt işveren işçilerinin, yararlanamayacakları bir toplu iş sözleşmesi için yapılan çoğunluk tespitinde dikkate alınmamaları gerekir⁴⁷². Ancak geçerli bir alt işverenlik ilişkisi kurulmadığı takdirde İş Kanunu m.2/7 gereği alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağından⁴⁷³ bu işçiler elbette çoğunluğun tespitinde

⁴⁶⁶ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.370.

⁴⁶⁷ ÜNLÜTEPE/BAŞMANAV, s.269.

⁴⁶⁸ ÇELİK, Sorunlar, s.18; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.370 vd.; SÜMER, Uygulamalar, s.489; AKTAY, s.207 vd.; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.507; DEMİR, Sorularla Toplu İş, s.245. Aksi görüş için bkz. OĞUZMAN, İlişkiler, s.10. OĞUZMAN, alt işveren işçilerinin de çoğunluk tespitinde sayıya dahil edilmesi görüşündedir.

⁴⁶⁹ SÜZEK, İş Hukuku, s.195; KANDEMİR, s.178; SUR, Toplu İlişkiler, s.329 vd. Şunu da belirtmek gerekir ki 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6. maddesinde de "alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesi" ifadesi ile alt işverenin ayrı bir toplu iş sözleşmesinden yararlandığı sonucuna ulaşılmaktadır. DEMİR, muvazaa ve kanuna karşı hilenin önlenmesi için alt işveren işçilerinin de asıl işveren işçileri ile birlikte aynı toplu iş sözleşmesinden faydalanması gerektiğini ileri sürmüştür. DEMİR, Yasa Taslağı Hakkında Düşünceler, s.66.

⁴⁷⁰ AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.508; AKTAY, s.208; EKONOMİ, s.24.

⁴⁷¹ BAŞBUĞ, Aydın, "Alt İşveren ile Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ve 6552 Sayılı Kanun'la Getirilen Üçlü Toplu İş İlişkisi Sistemi" (Üçlü Toplu İş İlişkisi), İş ve Hayat Dergisi, S.3, Y.2, s.120.

⁴⁷² ÇELİK, Sorunlar, s.19; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.370 vd. Yargıtay verdiği bir kararda, "...geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinde alt işverenin işçisi asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağından alt işverenin işçisi olan davacının davalı asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan alacak isteminin reddi yerine kabulüne karar verilmesi isabetsizdir." ifadelerine yer vermiştir. Bkz. YHGK, E.2015/22-772, K.2015/1280, K.T.29.04.2015, Kazancı İçtihat, E.T.06.09.2016 (çevrimiçi). Aynı yönde görüş için bkz. ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.751.

⁴⁷³ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Basım, Ankara, 2014, s.232; SENYEN-KAPLAN,

dikkate alınır⁴⁷⁴. Alt işveren işçileri çoğunluğun tespitinde dikkate alınmasalar da alt işveren işçilerinin yaptığı iş ile asıl işverenin yaptığı iş aynı işkolunda ise bu durumda işkolu barajında (%1'in tespiti) dikkate alınacaklardır⁴⁷⁵.

Son olarak belirtmek gerekir ki, çoğunluk tespitinin yapılmasından çok kısa bir süre önce yetki tespiti için başvuracak işçi sendikasının, çoğunluğunu düşürmek için muvazaalı bir şekilde işyerine işçi alımının yapılmasıyla karşılaşmaktadır. Yargıtay böyle bir durumda işçi alımının muvazaalı olup olmadığının araştırılmasına karar vermiştir⁴⁷⁶.

2- İşveren Tarafının Yetkisinde Aranılan Şartlar

a- Genel Olarak

Toplu iş sözleşmesinin işveren tarafını sendika üyesi olmayan işveren ya da işveren sendikası oluşturur. Gerek mülga 2822 sayılı Kanun'da gerekse 6356 sayılı Kanun'da işveren tarafının yetkisiyle ilgili bir şarta yer verilmemiştir⁴⁷⁷. Mevcut Kanunumuz sadece işverenin kendi işyeri veya işyerleri, işveren sendikasının da üyesi işverene ait işyeri veya işyerleri ile sınırlı olacak şekilde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olduğunu belirtmiştir (6356 sayılı Kanun m.41/4). Aslında söz konusu hüküm, işverenin ehliyetini de anlatmaktadır⁴⁷⁸. Başka bir ifadeyle, işverenin toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti ile toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için aranılan şartlar aynıdır⁴⁷⁹.

E.Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Yenilenmiş 7.Basım, Ankara 2015, s.38-39; SÜZEK, İş Hukuku, s.195; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.37.

⁴⁷⁴ AKYİĞİT, Toplu İş, s.534.

⁴⁷⁵ ÇELİK, Sorunlar, s.18.

⁴⁷⁶ Yargıtay işçi alımının muvazaalı olup olmadığı araştırılmadan ve tarafların bu hususta delillerini toplamadan hüküm kurulmasını hatalı bulmuş ve verilen kararı bozmuştur. İlgili Yargıtay kararı için bkz. Y22HD, E.2014/1967, K.2014/1792, K.T.10.02.2014, www.hukukturk.com, E.T.01.12.2016 (çevrimiçi).

⁴⁷⁷ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.232; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.363; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.49.

⁴⁷⁸ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.232; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.752.

⁴⁷⁹ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.364; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.49,50; AKYİĞİT, Toplu İş, s.524; TUĞ, Toplu İş, s.76. İşverenin toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti için yukarıda bkz. Birinci Bölüm VI. Alt Başlık.

Birden çok işkolunda faaliyet gösteren işverenin bir işkolu açısından işveren sendikasına üye olması, diğer işkollarında bulunan işyerlerinde yapılacak toplu iş sözleşmesine taraf olmasını engellememektedir. Zira işverenin sendika üyeliği, sadece o işkolunda kurulu bir işveren sendikası açısından söz konusudur⁴⁸⁰.

Hukukumuzda yakın zamanda kamuda iş alan alt işverenlerin, kamu işveren sendikasını yetkilendirmesine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Düzenlemelerin kamu işveren sendikaları ve alt işverenle ilgili olması nedeniyle konuya bu başlık altında yer verilmiştir.

b- Kamuda Çalışan Alt İşveren İşçilerinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması

aa- Genel Olarak

Kamuda işçi alımının sınırlandırılması, kamu işverenlerinin hizmet alım sözleşmesi ile işçi temin etmelerine yol açmıştır⁴⁸¹. Bu anlamda kamu işverenleri ihale yoluyla alt işverenlere iş vererek işçi istihdam etmeleri yoluna başvurmuştur⁴⁸². Hizmet alım sözleşmeleri uygulamada farklı şekillerde değerlendirilmektedir⁴⁸³. Bu değerlendirme bazen alt işverenlik ilişkisi, bazen geçici iş ilişkisi bazen de bağımsız biçimde hizmet alımı olarak karşımıza çıkar⁴⁸⁴. Kamu kurum ve kuruluşlarında 6715 sayılı Kanun'la⁴⁸⁵ yapılan değişiklik neticesinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinin 4. fıkrası ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun⁴⁸⁶ 17. maddesinin 7. fıkrasına göre geçici iş ilişkisi kurulması yasaklanmıştır⁴⁸⁷. Yargıtay,

⁴⁸⁰ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.363; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.50; OĞUZMAN, İlişkiler, s.24.

⁴⁸¹ YILDIZ, Gaye Burcu, "Kamu İşveren Sendikalarının Alt İşverenlerce Yetkilendirilmesine İlişkin Yasal Düzenlemenin Değerlendirilmesi", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.34, Y.2015, s.90.

⁴⁸² TARCAN, Nurseli, "Yasalar Herkes İçin Eşit Değil Mi? Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinde Kamu-Özel Ayrımcılığı", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.3, Y.2006, s.90.

⁴⁸³ AKYİĞİT, Ercan, "Kamuda Asıl İşin Bir Bölümü Alt İşverene Verilirken Muafiyet Var mıdır?" (Kamuda Muafiyet), Çalışma ve Toplum, S.45, C.2, Y.2015, s.55.

⁴⁸⁴ AKYİĞİT, Ercan, "Kamuda Alt İşverenlik ve Müteahhite İş Verme Özeldekinden Farklı mıdır?" (Kamuda Alt İşverenlik), TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.24, S.4, Y.2011, s.19.

⁴⁸⁵ İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG, 20.5.2016, 29717.

⁴⁸⁶ RG, 05.7.2013, 25159.

⁴⁸⁷ SÜZEK, İş Hukuku, s.187.

bu durumda kurulan ilişki için alt işveren ilişkisi değerlendirmesini yapmıştır⁴⁸⁸. Ancak bu ilişki Kanun'da düzenlendiği anlamda bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi değildir⁴⁸⁹. Zira kamu kurum ve kuruluşlarının taraf olacağı alt işverenlik ilişkisi ile ilgili özel sektör işverenlerinin alt işveren ilişkisinden farklı olarak İş Kanunu'nda birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenleme, kamu kurum ve kuruluşlarının alt işverenlik ilişkisiyle ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine 5538 sayılı Kanun'la⁴⁹⁰ ile eklenen 8. ve 9. fıkralardır⁴⁹¹. 5538 sayılı Kanun gerekçesine göre yapılan düzenlemeyle, kamu kurum ve kuruluşları ile bunların ortaklıklarının hizmet alım sözleşmesiyle çalıştırdıkları alt işveren işçileri muvazaalı iddiasında bulunduğu, onların asıl işvereni olmayacakları hususu düzenlenmiştir⁴⁹².

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine eklenen 8. ve 9. fıkralar ile ilgili doktrinde görüş ayrılığı vardır. Doktrindeki baskın görüşe göre, eklenen fıkralar kamu işverenleri lehine olup ilgili maddenin diğer fıkralarında yer alan asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaasını düzenleyen hükümlerdeki koşul ve sınırlandırmalar, (İş Kanunu m.2/6 ve m.2/7⁴⁹³) ilgili hükümler nedeniyle kamu işverenlerine uygulanamayacaktır⁴⁹⁴. Nitekim yukarıda ifade edildiği gibi madde

⁴⁸⁸ AKYİĞİT, Ercan, “*Kamu İşyerlerinde Muvazaalı Alt İşverenlik ve Sonuçları*” (Kamu İşyerleri), MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.17, Y.2010, s.157 vd.

⁴⁸⁹ GEREK, Nüvit, “*Kamu Kuruluşlarında Hizmet Alım İhaleleri Kapsamında Çalıştırılan Alt İşveren İşçileri İle İlgili Sorunlar*” (Kamu Kuruluşları), Çalışma ve Toplum, C.4, S.15, Y.2007, s.84 vd. YILDIZ işçi temini amacıyla yapılan hizmet alım ihalelerinin asıl işveren-alt işveren olarak değerlendirilemeyeceği görüşündedir. Bkz. YILDIZ, s.93.

⁴⁹⁰ Bütçe Kanunları'nda Yer Alan Bazı Hükümlerin İlgili Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelere Eklenmesi ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. RG, 12.07.2006, 26226.

⁴⁹¹ Bu fıkraların ayrı bir Kanun'la değil de sosyal taraflarca ve TBMM'nin ilgili komisyonlarınca tartışılmadan bir torba kanunla yapılması eleştirilmiştir. Bkz. TARCAN, s.90.

⁴⁹² 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Yenilenmiş 5.Baskı, TİSK Yayınları Yayın No:349, Ankara, 2015, s.83; KABAKCI, Mahmut, “*Kamu Hizmet Alım Sözleşmelerinin İş Hukuku Uygulaması Açısından Değerlendirilmesi*”, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan Cilt I, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2011, s.91.

⁴⁹³ Söz konusu maddelerin uygulanması muvazaalı alt işverenlik ilişkisi sonucunda alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işveren yani kamu işverenin işçisi sayılması sonucunu doğacağından önem arz etmektedir.

⁴⁹⁴ EKMEKÇİ, Ömer, “*Kamu İşverenin Özel Sektör İşvereni Karşısında Kayırılması ve Anayasa'nın Eşitlik İlkesinin Açık İhlali*” (Kamu İşvereni), LİHSGHD, Y.2006, S.12, s.1176; GÖRMÜŞ, Ayhan, “*Kamu Kurumlarında Hizmet Alımı Yoluyla İstihdam Edilenlerin Kıdem Tazminatı Sorunu*”, Çalışma ve Toplum, C.3, S.38, Y.2013, s.149; SÜZEK, Sarper, “*Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği*” (Bireysel İş), MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.14, Y.2009, s.10; ERTÜRK, Şükran, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Pratik Çalışmaları (Pratik Çalışmalar), Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., 5.Basım, Ankara, 2016, s.103-104; SUBAŞI, İbrahim, “*İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi*” (Asıl İşveren-Alt İşveren), Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan Cilt I, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2011,

gerekçesi de bu yöndedir⁴⁹⁵. Kamu ve özel sektör işverenlerinin farklı işleme tabi tutulması ve Anayasa'da yer alan eşitlik ilkesinin ihlal edilmesi nedeniyle bu düzenlemenin iptal edilmesi gerektiği doktrinde tartışılmıştır⁴⁹⁶. Ancak eklenen fıkralar nedeniyle kamu işverenlerine ayrıcalık tanınmadığı ve alt işverenlik ilişkisinin koşullarına ve muvazaasına ilişkin sınırlamaların kamu işverenlerine uygulanmayacağı şeklinde yapılan değerlendirmenin doğru olmadığını belirten aksi bir görüş de mevcuttur⁴⁹⁷. Bu görüş sahipleri ilgili hükümlerin sadece geçerli yani muvazaaya dayanmayan alt işveren ilişkisinde uygulanması gerektiğini belirtmiştir⁴⁹⁸. Nitekim Yargıtay kararları da eklenen fıkralarla kamu işverenleri açısından farklı bir uygulamaya gidilmediği yönündedir⁴⁹⁹. Yargıtay'ın bu yönde

s.179; KABAKCI, s.91; GEREK, Kamu Kuruluşları, s.84; TARCAN, s.88; SÜZEK, İş Hukuku, s.188.

⁴⁹⁵ KABAKCI, s.91.

⁴⁹⁶ BAŞTERZİ, Süleyman, İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Düzenlenmesi (İş İlişkisi), Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, Kamu-İş, Ankara, 2011, s.44; EKMEKÇİ, Kamu İşvereni, s.1176; SÜZEK, İş Hukuku, s.188; TARCAN, s.88; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.54; ERTÜRK, Pratik Çalışmalar, s.104; SUBAŞI, Asıl İşveren-Alt İşveren, s.179. İstanbul, 7. İş Mahkemesi, 5538 sayılı Kanun'un 18. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine eklenen fıkraların Anayasa'nın 2.,5.,10.,49.,53. ve 90. maddelerine aykırılığı iddiasıyla iptalini istemiştir. Ancak Anayasa Mahkemesi, itiraz başvurusunda bulunan mahkemenin bakmakta olduğu davada 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine eklenen fıkraları uygulama alanı olmamasından dolayı yapılan başvuruyu mahkemenin yetkisizliği nedeniyle reddetmiştir. Bkz. Anayasa Mahkemesi E.2011/7, K.2011/28, K.T.03.02.2011, www.hukukturk.com, E.T.25.10.2016 (çevrimiçi). AKYİĞİT de eklenen fıkralar nedeniyle kamu ve özel kesim işverenleri arasında eşitlik ilkesinin ihlal edildiğini belirtmiş ve hükümlerin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilene kadar kamu kurum ve kuruluşlarına da İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. ve 7. fıkrasındaki koşul ve sınırlamaların uygulanması gerektiğini ileri sürmüştür. Bkz. AKYİĞİT, İş Hukuku, s.74 vd.; AKYİĞİT, Kamu İşyerleri, s.156 vd.

⁴⁹⁷ ÇANKAYA, O.Güven/ÇİL, Şahin, "4857 sayılı İş Kanunu'na Göre Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.3, Y.2006, s.69; ÇİL, Şahin, "4857 sayılı İş Kanunu'ndaki Yeni Düzenlemelerin Toplu İş Hukukuna Etkileri", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.9, Y.2008, s.29; GÖKTAŞ, Seracettin, "Alt İşverenlik Uygulamasının Önemli Bazı Sorunları", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.12, Y.2008, s.104; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.237-238. Bu görüşe göre, ilgili düzenlemede yer alan "diğer kanun hükümleri çerçevesinde" ifadesi İş Kanunu'nu da kapsayacağından İş Kanunu m.2/6'daki şartların varlığı kamu işverenleri açısından da aranması gerekir. Bkz. AYKAÇ, Hande Bahar, İş Hukukunda Alt İşveren (Alt İşveren), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Doktora Tezi, Ankara, 2010, s.444; GÖKTAŞ, s.104.

⁴⁹⁸ AYKAÇ, Hande Bahar, "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İş Hukukunun Uygulanmasına İlişkin Bazı Sorunlar" (Sorunlar), LİHSGHD, Y.2010, C.7, S.25, s.113; ÇANKAYA/ÇİL, s.69; GÖKTAŞ, s.104; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.238; AYKAÇ, Alt İşveren, s.447.

⁴⁹⁹ Yargıtay da verdiği kararda, "...kamu işverenleri bakımından farklı bir uygulamaya gidilmesi hukuken korunmaz. Gerçekten muvazaalı ilişkide işçi, gerçek işverenin işçisi ise, kıdem ve unvanının dışında bir kadro karşılığı çalışması ve diğer işçilerle aynı ücreti talep edememesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5.maddesinde öngörülen eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur. Yine koşulların oluşmasına rağmen işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması, anayasaal temeli olan sendikal hakları engellemektedir. Dairemizin 2008 yılında vermiş olduğu içtihatlar bu yöndedir." ifadelerine yer vermiştir. Bkz. Y9HD, E.2007/33290, K.2009/2942, K.T.19.2.2009, Kazancı İçtihat, E.T.25.10.2016 (çevrimiçi). Anılan kararın incelemesi için bkz. AKYİĞİT, Kamu İşyerleri, s.141 vd. Yine bkz. Y9HD, E.2008/1929, K.2008/20008, K.T.14.7.2008, Kazancı İçtihat, E.T.25.10.2016 (çevrimiçi).

ortaya çıkan uyuşmazlıklarda, muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinin olup olmadığını incelemesi ve bunun neticesinde muvazaalı bir ilişki söz konusuysa alt işveren işçilerini başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi olarak kabul etmesi, kamu işverenlerini sorumluluk altında bırakmıştır⁵⁰⁰.

İşçi istihdamı ihale yolu ile sağlansa dahi taraflar arasında bir alt işverenlik ilişkisi değil de geçici iş ilişkisi kurulması halinde muvazaa söz konusudur⁵⁰¹. Bu nedenle kamu kurum ve kuruluşlarının meslek edinilmiş geçici iş ilişkileri kurabilmeleri adına, kamu işverenlerinin işçi alımıyla ilgili mevzuatta da birtakım düzenlemeler yapılmıştır⁵⁰². Bu düzenlemelerden ilki, meslek edinilmiş geçici iş ilişkilerini yasal bir temele oturtmak adına Kamu İhale Kanunu'nda 6552 sayılı Kanun'la⁵⁰³ 62. maddenin 1.fikrasının e bendinin değiştirilmesidir⁵⁰⁴. Öncelikle belirtmek gerekir ki kamu işverenlerinin hizmet alım sözleşmesi ile işçi temini 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu⁵⁰⁵ ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nda⁵⁰⁶ belirtilen esaslara göre yapılır⁵⁰⁷. Kamu İhale Kanunu'nun 62. maddesinin 1.fikrasının e bendinde yapılan değişiklikle ilgili Kanun'da tanımlanan hizmetlerde, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında uyulması zorunlu olan kurallar belirtilmiştir. Anılan düzenlemeler, asıl işveren alt işveren ilişkisinde muvazaayı önleyeceği gibi işçilerin alacakları için açacakları davalarda da bir azalma sağlayacaktır⁵⁰⁸.

Tüm bunların yanında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 112. maddesinde bazı kurum ve kuruluşlarda çalışan kıdem tazminatına ilişkin düzenlemelere de yer verilmiştir. 6552 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan alt işveren işçisinin kıdem tazminatı, aynı kamu kurum veya

⁵⁰⁰ YILDIZ, s.90-91.

⁵⁰¹ SÜZEK, İş Hukuku, s.187. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile alt işverenlik ilişkisi arasındaki farklar için bkz. SÜZEK, İş Hukuku, s.185 vd.

⁵⁰² SÜZEK, İş Hukuku, s.189.

⁵⁰³ İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, RG, 11.9.2014, 29116 (Mükerrer).

⁵⁰⁴ SÜZEK, İş Hukuku, s.189.

⁵⁰⁵ RG, 22.01.2002, 24648.

⁵⁰⁶ RG, 22.01.2002, 24648.

⁵⁰⁷ KABAKCI, s.83; YILDIZ, s.90.

⁵⁰⁸ AYDIN, *Ufuk*, "6552 Sayılı (Torba) Yasa Sonrası Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C.5, S.1, Y.Ocak 2015, s.24.

kuruluşunda geçmiş hizmet sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanacak ve son kamu kurum veya kuruluşu tarafından ödenecektir. Ancak ödenen ücret nedeniyle alt işverenlere yapılacak rücu hakkı ile ilgili Kanun'da bir düzenleme yoktur. Bu durumda alt işverenlere rücu edilemeyeceği şeklinde bir yorum yapmak yerine, genel hükümlere göre rücu edilebileceğini söylemek daha doğru olur.

Yapılan bir diğer düzenleme ise yine Kamu İhale Kanunu'nda olup ilgili kanuna Ek Madde 8'in eklenmesidir. Ek Madde 8, m.62/1-e kapsamında çalıştırılacak personele dayalı hizmetlerin (danışmanlık hizmet alımları hariç) ihaleye çıkmasıyla ilgili "uygun görüş alınması ve görevlilerin sorumlulukları" başlığını taşımaktadır. Hizmet alım sözleşmesi ile çalıştırılan alt işveren işçilerinin faaliyet alanları ile aykırılık halinde uygulanacak yaptırım, ilgili maddede ifade edilmiştir⁵⁰⁹. Anılan maddenin son fıkrasında, konunun bir yönetmelikle düzenleneceği hüküm altına alınmış ve bu kapsamda "Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Uygun Görüş Alınması, Görevlilerin Sorumlulukları ile Yaptırımlar Hakkında Yönetmelik"⁵¹⁰ çıkmıştır.

Aynı şekilde yapılan bir diğer düzenleme de 6552 sayılı Kanun'un 14. maddesi ile 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun⁵¹¹ 28. maddesinin son fıkrasında yapılan değişikliktir.

bb- Toplu İş İlişkisi Kapsamında Değerlendirme

Kanun koyucu kamuda çalışan alt işveren işçilerini korumak adına 6552 sayılı Kanun'la konumuzun da esasını oluşturan birtakım değişiklikler yapmıştır⁵¹². Bu değişikliklerden bir kısmı, kamuda çalışan alt işveren işçilerinin toplu iş ilişkilerine ilişkindir. Bu düzenleme ile toplu iş sözleşmesi neticesinde ortaya çıkan fiyat farkının kontrol altında tutulması amaçlanmış ve bu amaca kamu işveren sendikasını yetkilendirerek ulaşılmak istenmiştir⁵¹³.

⁵⁰⁹ AYDIN, s.26.

⁵¹⁰ RG, 06.02.2015, 29259.

⁵¹¹ RG, 24.12.2003, 25326.

⁵¹² AYDIN, s.30.

⁵¹³ BAŞTERZİ, Ehliyet, s.161.

Alt işveren işçilerinin toplu iş sözleşmesi neticesinde ortaya çıkan fiyat farkı ile ilgili olarak 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun 8. maddesi değiştirilmiştir. “Fiyat Farkı Verilebilmesi” başlığını taşıyan 8. madde, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun m.62/1-e'ye göre ihale edilen işlerde, alt işverenin ilgili Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarında çalıştırdığı işçilerini kapsayacak bir toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağını ve ortaya çıkan fiyat farkını kimin ödeyeceğini hüküm altına almıştır. Bu hüküm sadece 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62/1-e maddesi kapsamındaki işlerde uygulama alanı bulacak ve yapılan toplu iş sözleşmesinden sadece asıl işin bir bölümü ya da yardımcı iş ayrımı olmadan kamuda çalışan tüm alt işveren işçileri yararlanacaktır⁵¹⁴. 4857 sayılı Kanun'da asıl işveren-alt işveren ilişkisindeki asıl iş ancak teknolojik nedenle uzmanlık gerektiren bir iş olması halinde alt işverene verilirken, burada yeterli sayıda ve nitelikte personel olmaması durumunda asıl iş de alt işverene verilebilir⁵¹⁵. Bu konuyu iki başlık altında incelemek ve bu konular üzerinde ayrıca durmak gerekir. Bunlardan biri yapılan toplu iş sözleşme neticesinde ortaya çıkan ödenecek “fiyat farkı”, bir diğeri de alt işverenin üyesi olmadığı bir sendikayı toplu iş sözleşmesi yapması için “yetkilendirmesi”dir⁵¹⁶.

aaa- Fiyat Farkı Ödemesi

Alt işverenin yetkilendirmesi neticesinde yapılacak toplu iş sözleşmesinin tarafları, merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin⁵¹⁷ üyesi bulunduğu kamu işveren sendikası ile yetkili işçi sendikasıdır (4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu m.8)⁵¹⁸. Burada yapılan toplu iş sözleşmesi her ne kadar 6356 sayılı Kanun anlamında yapılan bir toplu iş sözleşmesi gibi iki taraftan oluşsa da alt işveren işçilerine idare tarafından yapılacak fiyat farkı ödemesi bu ilişkiye üçlü bir boyut

⁵¹⁴ AYDINLI, İbrahim, “6552 Sayılı Kanunla Alt İşveren Kurumunda Yapılan Düzenlemeler ve Değişiklikler”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.18, S.3-4, Y.2014, s.95.

⁵¹⁵ GEREK, 6552 Sayılı Kanun, s.8.

⁵¹⁶ AYDIN, s.28-29.

⁵¹⁷ 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu m.3/1-b'de “Bu Kanuna ekli (I), (II) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri” olarak tanımlanmıştır.

⁵¹⁸ Ancak doktrinde 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu m.8 ile kamudan iş alan alt işverenin yetkilendirdiği kamu işveren sendikasının toplu iş sözleşmesini yürütmesi durumunda toplu iş sözleşmesinin tarafının alt işveren olacağını belirten aksi bir görüş de vardır. Ayrıntılı bilgi için bkz. AKYİĞİT, Toplu İş, s.520; AKYİĞİT, İş Hukuku, s.667.

kazandırmıştır⁵¹⁹. Önemle belirtilmelidir ki alt işverenin mutlaka kamu işveren sendikasını yetkilendirmesi gerekmez. Kamu işveren sendikasını yetkilendirmeden de bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir, ancak bu durumda ortaya çıkan fiyat farkının ödenmesi idareden talep edilemez⁵²⁰. Sonuç olarak bu düzenlemeye göre kamu işveren sendikasının toplu iş sözleşmesine taraf olmaması sadece fiyat farkının ödenmemesi sonucunu doğurur. Aksi halde bu toplu iş sözleşmesinin mutlaka kamu işveren sendikası tarafından yapılması gerekmez. Bu nedenle alt işveren de toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilir, böyle bir durumda artık idare tarafından fiyat farkının ödenmesi söz konusu olmaz⁵²¹. Ancak doktrinde aksi bir görüş mevcuttur⁵²².

Kamu işveren sendikasının yetkilendirilmesi, ihale sahibi kamu işverenin toplu iş sözleşmesi neticesinde doğan ücret farkından sorumlu olup olmayacağı konusu açısından önem arz eder⁵²³. 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun 8. maddesine göre alt işverenin merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birini yetkilendirmesi sonucu kamu işveren sendikası tarafından 6356 sayılı Kanun'a göre toplu iş sözleşmesi yürütülüp sonuçlandırılacaktır. İşte yapılan bu toplu iş sözleşmesi neticesinde ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan bedel artışı kadar idare tarafından alt işveren işçilerine fiyat farkı ödenecektir⁵²⁴. Bu fiyat farkı yapılan toplu iş sözleşmesi ile karşılaştırılan fiyat ile ihale bedelinin farklı olmasından kaynaklanır⁵²⁵.

⁵¹⁹ BAŞBUĞ, Üçlü Toplu İş İlişkisi, s.121, 123. Her ne kadar üçlü bir ilişkide olsa idarenin fiyat farkı ödemesi sorumluluğunun 6356 sayılı Kanun'un benimsediği ve idarenin taraf olmadığı bir ikili ilişkiye göre belirlenmesi doktrinde eleştirilmiş ve çözüm olarak idarenin de taraf olması gerektiği ileri sürülmüştür. Bkz. BAŞBUĞ, Üçlü Toplu İş İlişkisi, s.121.

⁵²⁰ BAŞBUĞ, Üçlü Toplu İş İlişkisi, s.128.

⁵²¹ YILDIZ, s.95; AYDIN, s.29.

⁵²² Doktrinde bir görüş bu durumda alt işveren tarafından yapılacak toplu iş sözleşmesinin işverenin ehliyetsizliği nedeniyle toplu iş sözleşmesinin butlanı ya da geçersizliği sonucunu doğuracağını belirtmiştir. Fiyat farkı ödenmemesini de ekonomik sonuç doğuran bir yaptırım olarak değerlendirmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. AYDINLI, s.96.

⁵²³ AKYİĞİT, Toplu İş, s.521; AKYİĞİT, İş Hukuku, s.667-668.

⁵²⁴ Fiyat farkının idare tarafından ödenmesi doktrinde eleştirilmiştir. Bkz. BAŞBUĞ, Aydın, "İş Mevzuatının Alt İşveren Uygulamasının Ortaya Çıkardığı Sorunlara Çözüm Üretmekteki Yetersizliği" (Alt İşveren Uygulaması), İş ve Hayat Dergisi, S.3, Y.2, s.19.

⁵²⁵ BAŞBUĞ, Üçlü Toplu İş İlişkisi, s.124; YILDIZ, s.93.

6552 sayılı Torba Kanunu'nun iptali için Anayasa Mahkemesi'ne açılan davada⁵²⁶ 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun 8.maddesinin 3.fikrasına 6552 sayılı Kanun'la eklenen 3. cümlenin⁵²⁷ de iptali istenmiştir. İptale gerekçe olarak eklenen cümlenin Anayasa'nın 51.maddesinde yer alan sendikal hak ve özgürlüklerle⁵²⁸, 36. maddede yer alan adil yargılanma hakkıyla⁵²⁹, 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesiyle⁵³⁰ ve 2. maddesine yer alan kamu yararıyla⁵³¹ bağdaşmadığı gerekçe gösterilmiştir. Ancak yapılan iptal talebi Anayasa Mahkemesi tarafından reddedilmiştir⁵³².

Fiyat farkı ödenmesiyle ilgili olarak ayrıntılı düzenleme çıkartılan “Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik”⁵³³ te yer alır. Yönetmelikte “alt işveren

⁵²⁶ Daha önce belirtilen dava dilekçesinin gerekçe bölümü için bkz. http://www.Kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/4a302785-d63a-4a6f-9e04-a18_ea258_7fa5?Exclud eGerekce=False&words Only=False, E.T.05.11.2016 (çevrimiçi).

⁵²⁷ Söz konusu cümlede, fiyat farkının ancak kamu işveren sendikası tarafından yürütülen ve sonuçlandırılan toplu iş sözleşmeleri için ödeneceği ve bu şekilde yapılmayan toplu iş sözleşmelerinde idareye 4857 sayılı İş Kanunu m.2/7 kapsamında sorumluluk yüklenemeyeceği düzenlenmiştir.

⁵²⁸ Fiyat farkının ödenmesi için toplu iş sözleşmesinin kamu işveren sendikası tarafından yapılmak zorunda bırakılmasının AY m.51'e aykırı olduğu iddia edilmiştir.

⁵²⁹ Kamu işveren sendikasının yetkilendirilmediği bir toplu iş sözleşmesinde alt işveren işçilerinin ortaya çıkan fiyat farkını talep edememesinin AY m.36'ya aykırı olduğu iddia edilmiştir.

⁵³⁰ Toplu iş sözleşmesinin kamu işveren sendikası tarafından yapılmaması halinde fiyat farkının ödenemeyecek olmasının AY m.10'a aykırı olduğu iddia edilmiştir.

⁵³¹ Alt işverenin yetkilendirme yapmaması nedeniyle alt işveren işçilerinin ödenecek fiyat farkından mahrum olmasının AY m.2'ye aykırı olduğu iddia edilmiştir.

⁵³² Daha önce belirtilen karar için bkz. Anayasa Mahkemesi, E.2014/177, K.2015/49, K.T.14.05.2015, RG, 11.06.2015, 29383, <http://www.kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/4a302785-d63a-4a6f-9e04-a18ea2587fa5?exclud eGerekce=False&words Only=False>, E.T.05.11.2016 (çevrimiçi). İlgili cümlenin “Anayasa'ya Aykırılık Sorunu” kısmında iptal isteminin hangi gerekçelerle reddedildiği belirtilmiştir. Kararda “...topl u iş görüşmelerinde kararlaştırılacak ücret artışı hususunda alt işverenle işçi sendikasının tamamen serbest bırakılması, kamuya aşırı bir külfet yükleyebileceği gibi ihale yapılmış olmasını da anlamsız kılacaktır...Kanun koyucu, topl u iş sözleşmelerinde makul olmayan artışlar yapılmasını ve bu yolla kamuya aşırı bir külfet yüklenmesini engellemek amacıyla topl u iş görüşmelerinin kamu işveren sendikalarından biri tarafından yapılması zorunluluğunu getirmiştir...” ifadelerine yer verilmiştir. YILDIZ, düzenlemenin eşitlik ilkesi, topl u iş sözleşmesi hakkına ve sendikal haklara aykırı olduğunu ifade etmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. YILDIZ, s.98, 101.

⁵³³ RG, 22.01.2015, 29244. Yönetmelikte yer alan m.3/1-b hükmü mülga olmuştur. İlgili hüküm, “işyeri: 4734 sayılı Kanunun 62'nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işlere ait sözleşme kapsamında işin yürütüldüğü yerleri...ifade eder.” şeklindeydi. Bu hüküm alt işverenin aldığı her işin ayrı bir işyeri kapsamında değerlendirilmesi sonucuna yol açacak ve özel işyerleri ile kamu işyerleri ayrı ayrı değerlendirilecekti. 6356 sayılı Kanun kamu düzenine ilişkin ve emredici düzenlemeyle hüküm altına alınan işletme topl u iş sözleşmesinin yapılmasını gerektirir. Ancak yönetmelik hükmü bu işyerlerini, Kanun'un açık hükmüne rağmen işyerlerinin ayrı şekilde düzenleneceğini düzenlemektedir. Açık bir şekilde Kanun'a aykırı olan bu yönetmelik hükmünün kaldırılması isabetlidir.

işçilerinin işçiliğe bağlı giderlerinde oluşan artışın"⁵³⁴ fiyat farkı olarak ödeneceği ifade edilmiştir (m.1). Toplu iş sözleşmesi neticesinde ortaya çıkacak maliyet artışı yani fiyat farkının idare tarafından ödenecek olması kamu işyerlerinde çalışan alt işveren işçilerinin yararlanacağı toplu iş sözleşmesinin yapılmasını kolaylaştıracaktır⁵³⁵. Madde gerekçesi yapılan düzenlemenin alt işveren işçilerinin sendikal haklarını kullanmasını sağlayacağını ifade etmiştir⁵³⁶.

bbb- Alt İşverenin Kamu İşveren Sendikasını Yetkilendirmesi

İncelenmesi gereken diğer bir husus da alt işverenin kamu işveren sendikasını⁵³⁷ nasıl yetkilendireceğidir. Bu yetkilendirme 6356 sayılı Kanun'da öngörülen ve konumuzun kapsamını oluşturan toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi ile aynı değildir⁵³⁸. 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun 8. maddesi ve ilgili yönetmeliğin 4. maddesinin 4. fıkrasına göre, kamu işveren sendikaları tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenmeyecektir. Yine aynı hükme göre asıl işverenin alt işveren ile birlikte sorumluluğunu düzenleyen 4857 sayılı Kanun m.2/7 uyarınca da asıl işveren olan idarenin fiyat farkını ödemesi istenemeyecektir⁵³⁹. Daha açık bir ifadeyle bu durumda kamu işvereninden asıl işverenin müteselsil sorumluluğunu düzenleyen 4857 sayılı Kanun m.2/7'ye dayanarak da fiyat farkının ödenmesi istenemeyecektir⁵⁴⁰.

Öncelikle alt işveren tarafından yapılan "yetkilendirme"nin hukuki niteliğini belirlemek gerekir. 6356 sayılı Kanun'a göre işveren tarafının toplu iş sözleşmesi

⁵³⁴ İşçiliğe bağlı gider, işçiye verilen ücret ve sosyal haklar (asıl ücretin dışında kalan ve işçilik ile bağlantılı olarak ödenmesi gereken her türlü ayni veya nakdi haklar (Yön. m.3/1-e)) ile sosyal güvenlik mevzuatı uyarınca işveren tarafından karşılanması gereken primler toplamını ifade eder (Yönetmelik m.3/1-a).

⁵³⁵ BAŞBUĞ, Üçlü Toplu İş İlişkisi, s.120, 123.

⁵³⁶ GEREK, 6552 Sayılı Kanun, s.10.

⁵³⁷ Alt işverenin yetki verebileceği kamu işveren sendikaları Kamu-İş ve Tühis'tir. Bkz. AYDINLI, s.96.

⁵³⁸ AKYIĞIT, Toplu İş, s.524.

⁵³⁹ YILDIZ, s.93-94. Düzenlemenin asıl işverenin müteselsil sorumluluktan kurtulmasını düzenleyen kısmıyla ilgili olarak bunun hukuka uygun olmadığı ve kamu işverenleri lehine düzenleme yapıldığı görüşü için bkz. YILDIZ, s.96-97.

⁵⁴⁰ AYDIN, bu düzenlemenin 4857 sayılı İş Kanunu'na aykırı olduğu kanaatinde olup, kamu işveren sendikasının yetkilendirilmemesi de dâhil her durumda asıl işverenin sorumlu tutulmasının işçiyi korumanın bir gereği olduğunu ifade eder. Bkz. AYDIN, s.29.

yapma yetkisinde bir sendikanın yetkili olması ancak işverenin o sendikaya üye olması halinde mümkündür⁵⁴¹. Nitekim bu husus 6356 sayılı Kanun m.41/4'de "*bir işveren sendikası ancak üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.*" şeklinde ifade edilmiştir. Ancak kamu işveren sendikası ile alt işveren arasında bir üyelik ilişkisi bulunmamaktadır ve hal böyle olunca kamu işveren sendikasının üyesi olmayan alt işverenin yaptığı yetkilendirme ile toplu iş sözleşmesi yapması, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti açısından açıklanması güç bir durum ortaya koymaktadır⁵⁴².

Alt işveren tarafından kamu işveren sendikasının yetkilendirilmesi aslında 6356 sayılı Kanun'da öngörülen toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin bir istisnası niteliğindedir⁵⁴³. Kamu İhale Kanunu'nun ilgili hükmünün 6356 sayılı Kanun'a aykırılığını ortadan kaldırmak adına alt işverenlerin kamu işveren sendikasına üye olma şartı getirilmesi, Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan ve 6356 sayılı Kanun'un 17/3. maddesinde de belirtilen "sendikaya üye olup olmama özgürlüğüne" aykırı olur⁵⁴⁴. Şüphesiz ki kamu işveren sendikası ile alt işveren arasında bir üyelik ilişkisi olmadığından bu yetkilendirmenin üyelik ilişkisinden kaynaklandığı söylenemez. Bu durumda bu ilişkinin vekâlet sözleşmesi ya da kanundan doğan bir ilişki olup olmadığı üzerinde durulabilir. Doktrinde bunun vekâlet sözleşmesinden kaynaklı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir⁵⁴⁵, ancak borçlar hukuku anlamında yapılan bir vekâlet sözleşmesi rızaidir⁵⁴⁶. Burada ise alt işverenin kamu işveren sendikasını yetkilendirmesi halinde toplu iş sözleşmesi süreci kamu işveren sendikası tarafından alt işverenin rızası aranmaksızın yürütülmektedir⁵⁴⁷. Kamu işveren sendikası olmadan da alt işveren tarafından bir toplu iş sözleşmesi yapılabiliyor olması akla buradaki ilişkinin "temsil" olarak değerlendirebileceği düşüncesini getirir. Nitekim temsilde temsilciye temsil yetkisi verilse de temsil

⁵⁴¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. İkinci Bölüm IV. Alt Başlık.

⁵⁴² BAŞBUĞ, Alt İşveren Uygulaması, s.19.

⁵⁴³ BAŞBUĞ, Üçlü Toplu İş İlişkisi, s.124.

⁵⁴⁴ AYDIN, s.28-29.

⁵⁴⁵ YILDIZ, s.95.

⁵⁴⁶ ARAL, Fahrettin/AYRANCI, Hasan, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Yetkin Yayınları, 10.Basım, Ankara 2014, s.408.

⁵⁴⁷ YILDIZ, s.95.

olunan o işi bizzat yapma hakkına sahiptir⁵⁴⁸. O nedenle de kanaatimizce burada Kanundan doğan bir temsil ilişkisinin varlığından söz edilebilir⁵⁴⁹.

Alt işveren tarafından yapılacak yetkilendirmenin hangi süre içinde yapılacağı Yönetmelik m.4/3'te belirtilmiştir. Buna göre 6356 sayılı Kanun m.44'e göre yetki belgesinin alt işverene tebliğinden itibaren on gün⁵⁵⁰ içinde yetkilendirmenin yapılması gerekir. Bu süre geçtikten sonra yetkilendirme yapılamayacağı için kamu işveren sendikası toplu iş sözleşmesini yürütemez ve sonuçlandıramaz. Bu nedenle on günlük süre hak düşürücü niteliktedir⁵⁵¹.

Yetkilendirmenin şekil ve içeriğine ilişkin hususlar, kamu işveren sendikalarınca birlikte belirlenecek ancak bu hususlara ilişkin Maliye Bakanlığı'ndan uygun görüş alınacaktır (Yönetmelik m.4/3). Bu konuda Kamu-İş ve Tühis tarafından alt işverence yapılacak yetkilendirmeye ilişkin esas ve usuller hazırlanmıştır⁵⁵².

ccc- Yetkilendirme Neticesinde Yapılacak Toplu İş Sözleşmesinin Süresi

Toplu iş sözleşmesinin şekli ve süresini düzenleyen 35. maddenin 3. fıkrasına göre faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılacak toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. Toplu iş sözleşmesi yapılmasının uzun bir süreç gerektirmesi ve ihale sürelerinin kısa olması⁵⁵³ ihalelerin bitimine bir yıl kala kamu işveren sendikalarının bu gerekçeye dayanarak yetkilendirme taleplerini reddetmeleri sorunu ortaya çıkmıştır⁵⁵⁴. Bu nedenle genel yönetim kapsamındaki

⁵⁴⁸ EREN, s.426.

⁵⁴⁹ Kanuni temsil hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. EREN, s.431.

⁵⁵⁰ Yönetmeliğin ilk halinde bu süre "6 iş günü" olarak düzenlenmişti.

⁵⁵¹ YILDIZ, s.94.

⁵⁵² <http://www.tuhis.org.tr/index.php?go=icerik&neresi=anaSayfa&Id=12>.

⁵⁵³ İhale süresinin kısa olması alt işveren işçilerinin asgari 1 yıllık kıdem gerektiren kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin hakkından yoksun kalması sonucunu doğurur. Bkz. AYDINLI, s.91.

⁵⁵⁴ BAŞBUĞ, Üçlü Toplu İş İlişkisi, s.128. Ancak yazar 1 yıldan az süresi toplu iş sözleşmesinin yapılıp yapılmayacağı tartışmasının kamu işyerlerindeki alt işveren işyeri için yapılamayacağını, zira buna ilişkin Kamu İhale Kanunu ve Yönetmelikte düzenleme yapıldığını belirtmiştir. Bkz. BAŞBUĞ, Üçlü Toplu İş İlişkisi, s.125.

kamu idarelerinin⁵⁵⁵ Kamu İhale Kanunu m.62/1-e kapsamında olan işlerden sürekli nitelikte olanlarda ihale sözleşmesinin süresi, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu⁵⁵⁶ m.28'in son fıkrasında 6552 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle üç yıl olarak belirlenmiştir. Hükme göre üç yıllık süre işin niteliği veya süresinden kaynaklanan bir nedenle yöneticinin onayıyla kısaltılabilir. Ancak genel yönetim kapsamında olmayan kamu idarelerinin ihale sözleşmeleri bir yıl olarak belirlenebilir⁵⁵⁷.

Ayrıca ilgili yönetmeliğin 4. maddesinin 1.fıkrasına eklenen cümle⁵⁵⁸ ile bu duruma bir istisna getirilmiştir. Buna göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yetki verildiği tarih itibariyle ihale sözleşmesinin bitimine bir yıldan az kaldığı için kamu işveren sendikalarının alt işveren tarafından yetkili olmasına rağmen yürütemediği ve tüm maddeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan toplu iş sözleşmeleri için de fiyat farkı ödenecektir (Yön.m.4/1-son cümle).

Bunun yanında alt işverenin kamu işveren sendikasını yetkilendirmesi ile yapılacak toplu iş sözleşmesinin süresi Yönetmeliğin 4. maddesinin 7. fıkrasına göre ihale sözleşmesinin süresini geçemeyecektir. Yönetmeliğin bu açık hükmü karşısında ihale süresinin bitimine bir ay dahi kalsa toplu iş sözleşmesi yapılabileceği sonucuna ulaşılır. Ancak böyle bir durumda da yönetmelik hükmünün üst hukuk normu olan Kanun'a aykırılığı söz konusu olur. Zira 6356 sayılı Kanun'a göre bir toplu iş sözleşmesinin süresi en az bir yıl olmalıdır. Doktrinde bir görüş, salt 6356 sayılı Kanun hükmüne göre hareket etmenin yanlış olacağını ifade etmiştir⁵⁵⁹. Yargıtay da verdiği bir kararda 6356 sayılı Kanun'un 35/3. maddesi kapsamında değerlendirme yaparak hizmet alım sözleşmesinin süresinin bitimine bir yıldan az kalmış olması nedeniyle yetkilendirmenin reddedilmesini konu alan bir uyuşmazlıkta, bu reddin hukuka aykırı olduğunu belirtmiş ve bozma kararı vermiştir⁵⁶⁰.

⁵⁵⁵ 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu m.3/1-a'da "Uluslararası sınıflandırmalara göre belirlenmiş olan, merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri, sosyal güvenlik kurumları ve mahalli idareler" olarak tanımlanmıştır.

⁵⁵⁶ RG, 24.12.2003, 25326.

⁵⁵⁷ BAŞBUĞ, Üçlü Toplu İş İlişkisi, s.126.

⁵⁵⁸ RG, 13.10.2016, 29856.

⁵⁵⁹ BAŞBUĞ, Üçlü Toplu İş İlişkisi, s.126.

⁵⁶⁰ Y22HD, E.2016/10289, K.2016/16443, K.T.06.06.2016, Kazancı İçtihat, E.T.05.11.2016 (çevrim içi).

V- Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Tespit Ve Bildirimi

1- Genel Olarak

Mülga 275 sayılı Kanun toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tespitinde işyeri düzeyinde yapılacak toplu iş sözleşmesi ile işkolu düzeyinde yapılacak toplu iş sözleşmesi aranan şartları ayrı şekilde düzenlemektedir⁵⁶¹. İşyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmesi için Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne, işkolu düzeyindeki toplu iş sözleşmesi için Çalışma Bakanlığı'na başvurarak diğer işçi sendikalarının adresleri istenir, toplu iş sözleşmesi yapma isteği gazetede ilan edilir ve varsa itirazlar ileri sürülürdü⁵⁶². İşverenlerin de toplu iş sözleşmesi yapma çağrısı, işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapma çağrısı ile aynı maddede düzenlenmiştir⁵⁶³.

Mülga 275 sayılı Kanun döneminde her ne kadar Kanun'da yer almasa da gerek mülga 2822 sayılı Kanun gerekse yürürlükteki 6356 sayılı Kanun hükümlerinden ve mevcut uygulamadan farklı olarak başvuruda bulunan işçi sendikası gerekli çoğunluğu sağlamamasına rağmen, diğer işçi sendikaları ve işveren tarafından itiraz edilmezse yetkili sendika olarak kabul edilirdi⁵⁶⁴.

Mülga 2822 sayılı Kanun, 275 sayılı Kanun'daki düzenlemede ortaya çıkan problemleri gidermek ve zaman kaybını önlemek adına konuyu farklı şekilde düzenlemiştir⁵⁶⁵. Yetki tespitine 13. maddede yer vermişti. Bu maddeye göre yetki tespitini sadece Çalışma Bakanlığı yapmaktaydı⁵⁶⁶, ancak bu durumda Çalışma Bakanlığı yapılan itirazları incelemek yerine artık başvuruları değerlendirip yetki tespiti için başvuran sendikanın yetkili olup olmadığını tespit edip ardından bunu ilan etmekteydi⁵⁶⁷. İşverenin veya işveren sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma çağrısına ise 14. maddede yer vermişti. Mülga 2822 sayılı Kanun'daki konuyla ilgili

⁵⁶¹ ESENER, Toplu İş, s.28.

⁵⁶² REİSOĞLU, Şerh, s.176; ESENER, Toplu İş, s.28 vd.; SUR, Toplu İlişkiler, s.285 vd.; IŞIK, Ehliyet ve Yetki, s.67.

⁵⁶³ REİSOĞLU, Şerh, s.183.

⁵⁶⁴ REİSOĞLU, Şerh, s.181-182.

⁵⁶⁵ ÖZBEK, s.308-309.

⁵⁶⁶ SUR, Toplu İlişkiler, s.287 vd.

⁵⁶⁷ REİSOĞLU, Şerh, s.177.

düzenleme, genel hatlarıyla mevcut 6356 sayılı Kanun'da yer alan düzenleme ile benzer, ancak 6356 sayılı Kanun'dan farklı olarak, mülga 2822 sayılı Kanun'da işçi sendikası üç iş günü içinde üyelik fişlerini⁵⁶⁸ işverene vermek zorundaydı. 6356 sayılı Kanun bu hükme yer vermemiştir.

6356 sayılı Kanun'da yetki tespiti “yetki tespiti için başvuru” başlığını taşıyan m.42 vd.'de düzenlenmiştir. Yetki tespiti ile ilgili usul ve esasların Bakanlık tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceğini belirten 6356 sayılı Kanun m.42/5 hükmü gereğince “Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ve Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik” çıkarılmıştır.

2- Yetki Tespiti İçin Başvuru

a- Başvuruyu Yapabilecek Olan Kişi ve Kuruluşlar

Yetki tespiti, başvuru ile başlayan bir süreçtir⁵⁶⁹. Bilindiği gibi toplu iş sözleşmesinin taraflarını işçi sendikası ile işveren sendikası ya da işveren sendikası üyesi olmayan işveren oluşturur. 6356 sayılı Kanun m.42/1'e göre toplu iş sözleşmesinin akdedilmesi için yapılacak yetki tespit başvurusu işçi sendikaları tarafından yapılabileceği gibi işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren tarafından da yapılabilir. Ancak bu başvuru çoğunlukla işçi sendikası tarafından yapılır⁵⁷⁰.

Uygulamada işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren tarafından yetkinin tespiti için yapılmış bir başvuru bulunmamaktadır⁵⁷¹. İşveren tarafı da yetki tespiti için başvuru yapabiliyor olsa da bu başvuru, işçi sendikasını toplu iş

⁵⁶⁸ 2822 sayılı Kanun'a göre, sendika üyelik noter kanalıyla yani notere onaylatılan fişlerin sendikaya verilmesi şeklinde yapılırdı. İşçiler 5 nüshadan oluşan üye kayıt fişini notere onaylattıktan sonra sendikaya verirdi. Ancak 6356 sayılı Kanun bu düzenleme yerine sendika üyeliğinin e-Devlet üzerinden yapılması usulünü kabul etmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.145 vd.; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.96 vd.

⁵⁶⁹ AKYİĞİT, Toplu İş, s.537.

⁵⁷⁰ SUR, Toplu İlişkiler, s.288; OĞUZMAN, İlişkiler, s.33; AKTAY, s.210; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.355; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.510; AKYİĞİT, İş Hukuku, s.676; AKYİĞİT, Toplu İş, s.540; DEMİR, İş Hukuku, s.599; TUĞ, Toplu İş, s.77; ÇELİK, Sorunlar, s.23.

⁵⁷¹ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.233; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.512; AKTAY, s.212; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.392; BAŞBUĞ, Toplu İş İlişkileri, s.171; BAŞBUĞ, Sendikal Haklar, s.68.

sözleşmesine mecbur etmek anlamına gelir⁵⁷². Bu nedenle doktrinde çoğunlukla sadece işçi tarafının yapacağı toplu iş sözleşmesi yapma yetki tespiti ele alınırken, çalışma kapsamında işveren tarafından yapılabilecek toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespit ve bildirimi de incelenecektir⁵⁷³.

b- Başvuru Zamanı

İşçi sendikası, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren uygulanan bir toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerinde bir toplu iş sözleşmesi için yetkili sendikanın tespitini her zaman isteyebilirler⁵⁷⁴. Kanun yetkili sendikanın belirlenmesinde yapılacak yetki tespiti için bir süre öngörülmemiştir⁵⁷⁵.

İşyeri veya işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi varsa bu durumda yetki tespiti isteyen kişi veya kuruluşun Kanun'da öngörülen süreye uyması gerekecektir. 6356 sayılı Kanun m.35/4'e göre, yetki almak için başvurulmuş işyeri veya işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi varsa bu toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki yüzyirmi gün içinde, yeni toplu iş sözleşmesi için yetki başvurusunda bulunulabilir. Yani uygulanan toplu iş sözleşmesinin bitimine yüzyirmi gün ve daha az bir süre kalmışsa bu durumda o işyeri veya işyerleri için yetki tespiti istenebilecektir. Yüzyirmi günlük süre iş günü değildir bu nedenle de her türlü hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri de yüzyirmi günün hesabında dikkate alınır⁵⁷⁶. Yetki başvurusunda bulunacak tarafa mevcut toplu iş sözleşmesinin bitiminden yüzyirmi gün öncesine kadar süre verilmesinin temelinde uzun sürebilecek yetki sürecinin bir an önce tamamlanarak mevcut toplu iş sözleşmesi sona erer ermez yenisinin yürürlüğe girmesi amacı yatar⁵⁷⁷. Bu süre içinde bir toplu iş sözleşmesi yapılmışsa bile bu sözleşme ancak mevcut toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yürürlüğe girer⁵⁷⁸.

⁵⁷² NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.392.

⁵⁷³ Ayrıntılı bilgi için bkz. İkinci Bölüm V. Alt Başlık.

⁵⁷⁴ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.60; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.239; AKYİĞİT, İş Hukuku, s.676; AKYİĞİT, Toplu İş, s.537; DEMİR, İş Hukuku, s.605; DEMİR, Sorularla Toplu İş, s.248; TUĞ, Toplu İş, s.79; KOCABIYIK, Yetki, s.200.

⁵⁷⁵ OĞUZMAN, İlişkiler, s.33.

⁵⁷⁶ AKYİĞİT, Toplu İş, s.538.

⁵⁷⁷ REİSOĞLU, Şerh, s.125.

⁵⁷⁸ AKYİĞİT, Toplu İş, s.537; TUĞ, Toplu İş, s.79; DEMİR, Sorularla Toplu İş, s.249-250.

Mevcut toplu iş sözleşmesinin sona ermesine yüzyirmi günden daha fazla bir süre varsa bu süre içinde yapılacak yetki başvuruları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından reddedilir⁵⁷⁹. Geçersizlik her zaman öne sürülebilir nitekim Yargıtay da uygulanan toplu iş sözleşmesinin bitimine yüzyirmi günden daha fazla bir süre olmasına rağmen yapılan yetki tespit başvurusunun geçersizliğine hükmetmiştir⁵⁸⁰.

Belirtmek gerekir ki 6356 sayılı Kanun 40/7. maddesine göre toplu iş sözleşmesinin teşmil yolu ile uygulandığı işyeri veya işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yetki başvurusu için mevcut toplu iş sözleşmesinin sona ermesine yüzyirmi gün veya daha az süre kalıp kalmamasına bakılmaksızın, her zaman taraflar yetki için başvuru yapabilir. Böyle bir durumda yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer. Kanun'un bu hükmü tarafların iradesiyle yapacağı toplu iş sözleşmesini teşmil yoluyla uygulanan toplu iş sözleşmesinden üstün tuttuğunu gösterir⁵⁸¹.

İşletme toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmelerinin sona erme tarihlerinin farklı olması halinde yetki başvurusunun nasıl yapılacağıyla ilgili 6356 sayılı Kanun'da açık bir hüküm bulunmamaktadır.⁵⁸² Her ne kadar bu durumda uygulanacak açık bir kanun hükmü olmasa da aynı esasın işletme toplu iş sözleşmesi için de geçerli olduğu söylenebilir. Ancak burada işletme kapsamındaki işyerlerinden hangisinde uygulanan toplu iş sözleşmeleri en son sona erecekse o toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki yüzyirmi gün dikkate alınır⁵⁸³. Dolayısıyla bu işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmelerinden birinin sona

⁵⁷⁹ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.64; OĞUZMAN, İlişkiler, s.39; REİSOĞLU, Şerh, s.125; SÜMER, Uygulamalar, s.487; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.355.

⁵⁸⁰ SUR, Toplu İlişkiler, s.314, Y9HD, E.1984/9637, K.1984/8660, K.T.05.10.1984, Kazancı İçtihat, E.T.14.11.2016 (çevrimiçi).

⁵⁸¹ AKYİĞİT, Toplu İş, s.540.

⁵⁸² TUNCAIY/SAVAŞ KUTSAL, s.240.

⁵⁸³ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.61; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.391; UŞAN, s.143; DEMİR, İş Hukuku, s.606; TUĞ, Toplu İş, s.80; SÜMER, Uygulamalar, s.487. Hal böyle olunca bazı işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin süresi bitse de işletme toplu iş sözleşmesinin yapılması için beklenmesi gerekecektir. Aksi görüş için bkz. REİSOĞLU, Şerh, s.126. REİSOĞLU. Bu durumda işyerlerinden biri veya birkaçındaki toplu iş sözleşmesinin bitimine 120 gün kala yetki tespiti için başvuru yapılabileceğini ifade etmiştir. Bu durumda bazı işyerlerinde bir kereliğine işyeri toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra işletme toplu iş sözleşmesi diğer işyerlerinden önce uygulanacak ancak

ermesine yüzyirmi günden daha fazla bir süre varsa yapılan yetki tespiti başvurusu reddedilir⁵⁸⁴. Benzer uygulama işletme toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra işletme kapsamına yeni işyerinin devralınması halinde de söz konusuydu ve mülga 2822 sayılı Kanun'da uygulanacak açık bir hüküm yoktur⁵⁸⁵. Ancak 6356 sayılı Kanun'un "işyerinin veya bir bölümünün devri" başlığını taşıyan 38. maddesinde konu hüküm altına alınmıştır.

İşletme toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyerlerinden birinde mevcut toplu iş sözleşmesinin sona ermesine yüzyirmi günden fazla kalmışsa, bu takdirde yapılan yetki başvurusu tümüyle reddedilmesine rağmen, grup toplu iş sözleşmelerinin söz konusu olduğu işyerlerinde bu değerlendirme ayrı ayrı yapılacak, talep işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin sona ermesine yüzyirmi günden fazla bir süre kalan işyerlerinde reddedilirken, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin sona ermesine yüzyirmi günden daha az bir süre kalan işyerleri açısından kabul edilecektir⁵⁸⁶.

c- Başvuru Yöntemi

İşyeri veya işyerlerinde bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası toplu iş sözleşmesinin yapılması için aranan yetki şartını taşıdığı tespitini ve toplu iş sözleşmesinin yapılacağı veya işyerlerinde çalışan işçi ve üyelerin sayısının belirlenmesini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yazılı olarak başvurarak talep eder⁵⁸⁷.

sonuç itibariyle işletme toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihi tüm işyerlerinde aynı olacaktır. Ancak Yargıtay verdiği bir kararda, "...işverenin sonradan edindiği işyerlerindeki sözleşmelerinin sona ermesinin beklenmesi gerektiği, daha sonra işletme düzeyinde çoğunluk tespiti için başvuruda bulunabileceğini kabul etmek, tespiti konu işyerini toplu iş sözleşmesiz bırakmak olur ki bu doğru değildir... işçilerin Anayasal toplu iş sözleşmesi mahrum bırakılması yasanın amacına aykırıdır." ifadelerine yer vermiştir. Bkz. Y9HD, E.2006/19490, K.2006/20645, K.T.11.07.2006, Kazancı İçtihat, E.T.20.01.2017 (çevrimiçi). İlgili Yargıtay kararının incelemesi için bkz. CEYLAN, Saadet, "İşletme Kapsamına Giren Bir İşyerinde, Ayrı Bir "İşyeri" Toplu İş Sözleşmesi Yapılabilmemesine Yönelik Karar İncelemesi", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.1, Y.2006, s.114-119.

⁵⁸⁴ SÜMER, Uygulamalar, s.487; UŞAN, s.143.

⁵⁸⁵ ÇELİK, Nuri, Genel Görüşme (Genel Görüşme), Yargıtay Dergisi Özel Sayı, Ocak-Ekim 1989, s.546; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.755. Doktrinde bu durumda yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılana kadar devralınan işyerinde bu toplu iş sözleşmesi uygulanamayacağı gibi bu işyeri için ayrı bir toplu iş sözleşmesi de yapılamayacağı kabul edilirdi. Bkz. ÇELİK, Genel Görüşme, s.546.

⁵⁸⁶ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.64.

⁵⁸⁷ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.240; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.392; AKYİĞİT, İş Hukuku, s.676; DEMİR, Sorularla Toplu İş, s.252.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, yetki tespiti için başvuran sendikanın başvuruda işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesi yapacağını bildirmesiyle bağlı değildir⁵⁸⁸. Zira işletme toplu iş sözleşmesinin yapılması için aranan koşullar varsa işletme toplu iş sözleşmesi yapılması zorunludur ve bu husus kamu düzenine ilişkindir⁵⁸⁹.

Grup toplu iş sözleşmesi yapılması için işçi sendikasının tek bir yetki başvurusunda bulunması şart değildir. İşçi sendikası her işyeri için ayrı ayrı yetki başvurusunda bulunabileceği gibi, başvuruyu yapmadan önce anlaşarak tek bir başvuru da yapabilirler⁵⁹⁰.

d- Başvurunun Tespiti ve Bildirimi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yapılan başvuru üzerine ilk olarak başvuran tarafın toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olup olmadığını bakar. Eğer ki başvuruda bulunan taraf ehliyete sahipse diğer incelemelerde bulunur⁵⁹¹. Sırasıyla işçi sendikası tarafından başvuru yapılmışsa, işçi sendikasının o işyeri veya işyerlerinin kurulu olduğu işkolunda faaliyet yapıp yapmadığı; başvuru işveren sendikası tarafında yapılmışsa başvuran taraf işveren ise bir sendikaya üye olup olmadığı; sendika ise işverenin o sendikaya üye olup olmadığı araştırılır⁵⁹². Tüm bunların ardından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyerinde yetkili bir sendika ve yetki belgesi olup olmadığını ardından, toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesinin mevcudiyetini araştırır⁵⁹³.

⁵⁸⁸ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.61-62; TUĞ, Toplu İş, s.78.

⁵⁸⁹ SUR, Toplu İlişkiler, s.275 vd.; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.397 vd.

⁵⁹⁰ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.214.

⁵⁹¹ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.393.

⁵⁹² NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.393vd.

⁵⁹³ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.395. Yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi varsa bu takdirde yapılan başvurunun yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin sona ermesine 120 günden daha az bir süre içerisinde yapılmış olup olmadığı araştırılacaktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkili işçi sendikasının tespitini başvuru tarihindeki istatistiklere göre yapar.⁵⁹⁴ 6356 sayılı Kanun m.41/7'e göre Bakanlık yetkili sendikasının belirlenmesinde kendisine gönderilen üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini dikkate alır. Ancak 6356 sayılı Kanun m.42/4'e göre, yetkili işçi sendikasının tespitinde sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar dikkate alınmaz. Mülga 2822 sayılı Kanun'da işçi sendikasının yetki tespiti için Bakanlığa başvurmasından sonra üç iş günü içinde kendisine bulunan üyelik fişlerini işverene vermesi gerekirdi. Bu hükümle amaçlanan yetki tespitinin daha sağlıklı bir şekilde yapılması olsa da Kanun'da bunun için bir yaptırım öngörülmemiştir⁵⁹⁵. 6356 sayılı Kanun bu yönde bir hükme yer vermemiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bildirim, yetki tespiti için yapılan başvurudan sonra altı iş günü içinde yapmalıdır (6356 sayılı Kanun m.42/2). Başvuru tarihinden sonra altı iş günü içinde bildirilmemesi, yapılan başvuruyu ortadan kaldırmaz⁵⁹⁶. Bu süre hak düşürücü nitelikte olmayıp, belirtilen süre içinde Bakanlığın bildirim yapmaması zımni ret anlamına da gelmez. Bu sürenin düzenleyici nitelikte olduğu düşünülebilir. Nitekim uygulamada bildirimlerin bu süre geçtikten sonra yapıldığı görülmektedir⁵⁹⁷. Bildirim, 7201 sayılı Tebligat Kanunu⁵⁹⁸ hükümlerine göre yapılır⁵⁹⁹.

aa- İşçi Sendikası Tarafından Yapılan Başvuru

İşçi sendikası tarafından yapılacak başvuru sonrası Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yapacağı tespitte işçi sendikasının toplu iş sözleşmesinin yapılması için aranan şartları taşıyıp taşımadığını inceler. Bunun içinde sırasıyla

⁵⁹⁴ SUR, Toplu İlişkiler, s.288; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.240; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.398 vd.; TUĞ, Toplu İş, s.83.

⁵⁹⁵ TUĞ, Toplu İş, s.79.

⁵⁹⁶ OĞUZMAN, İlişkiler, s.39.

⁵⁹⁷ REİSOĞLU, Şerh, s.184; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.70; DEMİR, İş Hukuku, s.609; DEMİR, Sorularla Toplu İş, s.254.

⁵⁹⁸ RG, 19.02.1959, 10139.

⁵⁹⁹ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.241; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.71; TUĞ, Toplu İş, s.84; GÜNAY, İş Hukuku Dersleri, s.333.

yetki tespiti için başvuran sendikanın toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyeri veya işyerlerinin işkolunda kurulup kurulmadığını, işyeri veya işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesinin olup olmadığını ardından da sendikanın işkolunda baraj şartı olan %1'i ve çoğunluk şartını taşıyıp taşımadığını bakar⁶⁰⁰. Başvuran sendikanın toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyeri veya işyerlerinin işkolunda kurulmadığı anlaşılırsa bu takdirde yapılan yetki başvurusu reddedilir⁶⁰¹.

Yetki tespiti için başvuran işçi sendikasının kayıtlara göre işkolundaki baraj şartını ya da işyeri veya işletmedeki çoğunluk şartlarını taşımadığı için yetki şartlarına sahip olmadığı tespit edilirse bu durumda bildirim sadece başvuruyu yapan sendikaya yapılır (m.42/3, Yön m.9/1). Bu durum “olumsuz yetki tespiti” olarak da adlandırılır. Bildirim sadece başvuruyu yapan işçi sendikasına yapılarak hem diğer işçi sendikaları hem de işveren başvuran sendikaya ait bilgilere ulaşamayacak ve bilgilerin gizliliği sağlanacaktır⁶⁰². İlgili Yönetmeliğin “olumsuz yetki tespiti” başlığını taşıyan 9/1. maddesine göre yapılacak bildirimde “işyeri ya da işletmenin unvan ve adresleri ile çalışan işçi sayısı ve kendi üyesi sayısı” na ilişkin bilgiler de yer alır. Burada da bildirim başvurunun alındığı tarihten itibaren altı iş günü içinde yapılmalıdır⁶⁰³.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, başvuruyu yapan işçi sendikasının kurulu olduğu işkolunda çalışan tüm işçilerden en az %1'inin kendi üyesi olduğunu ve toplu iş sözleşmesinin yapılacağı yer bir işyeri ise o işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, bir işletme ise o işletmede çalışan işçilerin %40'ının kendi üyesi olduğunu da tespit edebilir⁶⁰⁴.

⁶⁰⁰ OĞUZMAN, İlişkiler, s.36; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.240; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.393; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.355; DEMİR, İş Hukuku, s.610-612.

⁶⁰¹ OĞUZMAN, İlişkiler, s.36; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.394; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.356; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.63; DEMİR, İş Hukuku, s.610. Mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde bu nedene bağlı olarak Bakanlıkça reddedilen başvurunun ve sendikanın gireceğini işkolunun 2821 sayılı Kanun'un “işkolunun belirlenmesi” başlığını taşıyan 4. maddesi uyarınca Resmi Gazete'de yayınlanması gerektiği ifade edilmişti. Bkz. OĞUZMAN, İlişkiler, s.36; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.63. Bu yolla işçi sendikasının girdiği işkolu belirlenecek ve m.4 (6356 sayılı Kanun m.5)'deki itiraz prosedürü işlemeye başlayacaktır. Bkz. ŞAHLANAN, Toplu İş, s.63.

⁶⁰² AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.511; AKTAY, s.212.

⁶⁰³ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.392.

⁶⁰⁴ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.392.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu durumda belirlenen yetkili işçi sendikasını, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir (6356 sayılı Kanun m.42/2). Aslında bu durum “olumlu yetki tespiti” olarak da ifade edilebilir. Kanun hükmünde açık bir şekilde başvuruda bulunan işçi sendikasına bildirim yapılacağına ilişkin bir hüküm olmasa da başvuran işçi sendikasına bildirim yapılması gereklidir⁶⁰⁵. Ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın ilgili Yönetmeliğin 8. maddesine göre kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin %1’inden daha az üyesi olan sendikalara bildirim yapması gerekli değildir. Bunun temelinde kurulu olduğu işkolunda %1 baraj şartını sağlayamayan bir sendikanın yetki tespitine itiraz hakkının olmaması nedeniyle bildirim yapılmasının gerekli olmadığı düşüncesi yatar⁶⁰⁶.

Bir işçi sendikasının belli bir işyeri veya işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapmak için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na başvurmasının ardından, aynı işyeri veya işyerleri için daha sonraki günlerde başka bir işçi sendikasının başvurusu halinde, Bakanlık birden fazla kesin yetkinin ortaya çıkmaması için ilk yapılan başvuruya öncelik tanıyıp onu değerlendirip yetkili olup olmadığını inceleyecektir⁶⁰⁷. Nitekim ilgili Yönetmeliğin 4/4. maddesi⁶⁰⁸ nde de bu konuyu düzenlemiştir. Aynı işyeri için aynı gün içinde yapılan başvurularda ise zaten sorun ortaya çıkmayacağından iki başvuru birlikte değerlendirilebilecektir, zira aynı anda en fazla bir sendika yarısından fazla çoğunluğu sağlayabilir⁶⁰⁹.

bb- İşveren Sendikası veya Sendika Üyesi Olmayan İşveren Tarafından Yapılan Başvuru

Nasıl ki işçi sendikası toplu iş sözleşmesinin yapılması için yetki başvurusunda bulunabiliyorsa toplu iş sözleşmesinin diğer tarafını oluşturan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Çalışma ve Sosyal Güvenlik

⁶⁰⁵ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.70.

⁶⁰⁶ AKYİĞİT, Toplu İş, s.542.

⁶⁰⁷ TUĞ, Toplu İş, s.83.

⁶⁰⁸ "Aynı işkolunda kurulu işçi sendikalarının aynı işyeri veya işletme için farklı tarihlerde yetki tespit başvurusunda bulunması halinde Bakanlık ilk başvuruyu öncelikle sonuçlandırır."

⁶⁰⁹ REİSOĞLU, Şerh, s.180; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.69 vd.

Bakanlığı'na yazılı olarak başvurarak sözleşmenin yapılacağı işyeri veya işletmede yetkili olan işçi sendikasının tespiti istenebilir⁶¹⁰.

İşveren veya işveren sendikasının yetki tespiti için başvurusu halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı öncelikle, eğer başvuru işveren tarafından yapılmışsa işverenin işyerinin kurulu olduğu işkolunda kurulmuş bir işveren sendikasına üye olup olmadığını araştırır. Başvuru, işveren sendikası tarafından yapılmışsa işverenin işyerinin girdiği işkolundaki bir işveren sendikasına üye olup olmadığını araştırır. Bu durumda başvurunun toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olmayan işveren veya işveren sendikası tarafından yapıldığı anlamına gelir⁶¹¹. Araştırma neticesi olumsuz sonuçlanır ve yetkisi olmayan işveren veya işveren sendikasının yetki tespiti için yaptığı başvuru reddedilir⁶¹². Bu durumda “olumsuz yetki tespiti” söz konusu olur.

Sendika üyesi olmayan işveren veya işveren sendikası tarafından yapılan yetki tespit başvurusu, başvurunun yapıldığı tarihte toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyeri veya işletmede yetkili bir sendika yoksa bu durumda da “olumsuz yetki tespiti” ortaya çıkar. İşveren tarafının yaptığı yetki tespiti başvurusunun olumsuz sonuçlanması halinde tespit bildirimini sadece başvuruyu yapan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene bildirilir. İlgili yönetmeliğin 9. maddesinin 2. fıkrası da bu hususu düzenlemiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı başvuru neticesinde yetki şartlarını sağlayan bir işçi sendikası olduğunu tespit ederse bu durumda “olumlu yetki tespiti” ortaya çıkar ve süreç işçi tarafından yapılan yetki tespit başvurusunun olumlu yetki tespiti ile sonuçlanması gibidir. İşveren tarafının yetki tespit başvurusu neticesinde yetkili işçi sendikasının isim ve adresini, o işkolunda kurulu işçi sendikalarına ve talepte bulunan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren altı iş günü içinde bildirir⁶¹³. Mülga 275 sayılı Kanun'da işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin yetki tespiti neticesinde

⁶¹⁰ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.392; ÖZBEK, s.313.

⁶¹¹ OĞUZMAN, İlişkiler, s.39; TUĞ, Toplu İş, s.86.

⁶¹² TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.355.

⁶¹³ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.393; TUĞ, Toplu İş, s.86.

bildirim yapma zorunluluğu bulunurken⁶¹⁴ gerek mülga 2822 sayılı Kanun gerekse mevcut Kanunumuz açısından işverene böyle bir sorumluluk yüklenmemiştir.

VI- Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisine İtiraz

Mülga 275 sayılı Kanun'da işyeri ve işkolu seviyesinde yapılacak toplu iş sözleşmeleri için farklı itiraz prosedürü öngörülmüştür. Belli bir işyeri veya işyerlerinde yapılacak bir toplu iş sözleşmesinde ortaya çıkan yetki uyuşmazlıklarını Bölge Çalışma Müdürlüğü, yazılı çağrı tarihinden başlamak üzere üç iş günü içinde karara bağlardı. Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün verdiği karar aleyhine iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yazılı bildiri tarihinden itibaren üç iş günü içinde itiraz edilirse mahkeme altı iş günü içinde uyuşmazlığı kesin olarak karara bağlardı⁶¹⁵.

İşkolu düzeyinde yapılacak bir toplu iş sözleşmesinin yapımında ortaya çıkan yetki uyuşmazlıkları ise Çalışma Bakanlığı tarafından yazılı başvurma tarihinden itibaren altı iş günü içinde karara bağlanırdı. İlgililer, Bakanlığın kararına karşı kararın bildirim tarihinden itibaren altı iş günü içinde Yargıtay Başkanlığı'na itirazda bulunursa Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, uyuşmazlığı altı iş günü içinde kesin olarak karara bağlardı⁶¹⁶.

Mülga 2822 sayılı Kanun, mülga 275 sayılı Kanun'un benimsediği esaslardan tamamıyla ayrılmış ve farklı bir yetki itirazı prosedürü öngörmüştür. Konu mülga 2822 sayılı Kanun'un 15. maddesinde düzenlenmiştir. Kanun'da yer alan düzenleme mevcut Kanunumuzdaki düzenlemeye benzemektedir ancak mevcut Kanunumuzda mülga Kanun'da yer alan düzenlemeden farklı olarak olumsuz yetki tespiti halinde yapılacak yetki itirazı da açık bir şekilde düzenlenmiştir⁶¹⁷. Konu, 6356 sayılı Kanun'da 43. maddede yer alır.

Olumlu yetki tespit bildirimini neticesinde verilen yetki tespit belgesi, belgeyi alan tarafı kesin olarak toplu iş sözleşmesi tarafı yapmaz, zira bu belgeye itiraz

⁶¹⁴ REİSOĞLU, Şerh, s.184.

⁶¹⁵ ESENER, Toplu İş, s.31; REİSOĞLU, Şerh, s.185; IŞIK, Ehliyet ve Yetki, s.86 vd.

⁶¹⁶ ESENER, Toplu İş, s.31-32.

⁶¹⁷ TUNCAI/SAVAŞ KUTSAL, s.246; SÜMER, Uygulamalar, s.490.

yapılabilmesi mümkündür⁶¹⁸. Yetkili bir sendikanın tespit edilmesi halinde tespitin işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene bildirilmesi; aynı şekilde yetki şartlarına sahip olmayan sendikanın tespitinde ise başvuruyu yapan sendikaya bu durumun bildirimini, bildirim yapıldığı kişi ve kuruluşlara yetki itirazında bulunabilmeleri için bir imkân sağlar⁶¹⁹.

Belirtmek gerekir ki, 6356 sayılı Kanun'un 43/5. maddesi gereğince itiraz, kesin olarak karara bağlanıncaya kadar yetki işlemleri durur. Bu hüküm yetki sürecinin tıkanmasına yol açmaktadır⁶²⁰. Bu nedenle, uygulamada işverenler yetki sürecini aksatmak ve uzatmak için yetki itirazı yapmaktadır⁶²¹. Yetki itirazı sürecinin uzun sürmesi sendikaların işçi kaybetmelerine dahi yol açmaktadır⁶²².

1- İtiraza Yetkili Olan Kişi ve Kuruluşlar

a- Olumlu Yetki Tespit Bildirimi Halinde

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın tespit yazısına karşı itiraz etme hakkına sadece ilgililer sahiptir⁶²³. İlgililer, yetki tespit yazısını alan işçi sendikaları, işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işverendir (6356 sayılı Kanun m.43/1). Ancak tüm işçi sendikalarının yetki itirazında bulunması mümkün değildir. 6356 sayılı Kanun'un 43. maddesinin 2. fıkrasına göre, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin %1'inden daha az üyesi bulunan işçi sendikası yetki itirazında bulunamaz. Yetki itirazında bulunan tarafın bir hukuki yararı bulunması gerekir. Bu anlamda hukuki yararı bulunan sendikalar sadece kurulu olduğu işkolundaki işçilerin %1'ini üye olarak kaydetmiş yani yetki barajını aşmış sendikalardır⁶²⁴. Zira %1

⁶¹⁸ AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.512; AKTAY, s.214.

⁶¹⁹ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.399.

⁶²⁰ ENGİN, s.151. ENGİN, mülga 2822 sayılı Kanun'da da olan ve mevcut Kanunumuza aynen alınan bu hükmün toplu iş sözleşmesi özerkliğini zedelediğini ifade etmekte ve çözüm olarak en azından grev aşamasına kadar yetki işlemlerinin durdurulmaması gerektiği yönünde bir çözüm üretmektedir. Bkz. ENGİN, s.159 vd.

⁶²¹ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.247; ÖZVERİ, Yetki Sistemi, s.350. Yetki itirazının sendikal rekabette kullanılarak sendikanın üye kaybettiği görüşü için bkz. ÖZVERİ, Yetki Sistemi, s.348 vd.

⁶²² ÖZVERİ, Yetki Sistemi, s.348 vd.

⁶²³ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.246.

⁶²⁴ SUR, Toplu İlişkiler, s.289; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.400.

işkolu barajını aşmamış bir sendika yetki şartlarını sağlamadığı için toplu iş sözleşmesinin tarafı olması mümkün değildir.

Üyesi olduğu işveren sendikasıyla ayrılan işverenin, 6356 sayılı Kanun m.19/3'e göre üyelikten çekilmesi, sendikaya bildirim tarihinden bir ay sonra geçerlilik kazanacağından, bir aylık süre geçtikten sonra işveren tek başına yetki itirazında bulunabilecektir⁶²⁵. Bu nedenle, bir aylık süre içinde yetki tespitine itiraz edilmesi gerekirse işverenin üyesi olduğu sendikayla arasındaki üyelik ilişkisi sona ermediği için itirazın işveren sendikası tarafından yapılması gerekir.

Yetki itirazında davalı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile yetkili olduğu belirlenen işçi sendikasıdır⁶²⁶. Taraflar arasında zorunlu dava arkadaşlığı vardır⁶²⁷.

b- Olumsuz Yetki Tespit Bildirimi Halinde

Yetki tespiti için başvuruda bulunan işçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmaması halinde bu bilgiler 6356 sayılı Kanun m.42/3 gereğince sadece başvuruyu yapan işçi sendikasına bildirilir. Burada olumsuz tespit bildirimini sadece başvuruyu yapan işçi sendikasına bildirildiği için yetki itirazını da sadece yetki tespiti için başvuran işçi sendikası yapabilecektir.

İşçi sendikasının yapacağı yetki itirazı neticesinde yetkili olup olmadığı dava yoluyla tespit edilir⁶²⁸. Başvuruyu yapan işçi sendikasının yaptığı yetki tespiti itirazı, mahkeme tarafından o işkolundaki işçilerin yüzde birini kendisine üye olarak

⁶²⁵ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.246.

⁶²⁶ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.72; SUR, Toplu İlişkiler, s.290; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.246; TUĞ, Toplu İş, s.87.

⁶²⁷ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.246; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.760. Yargıtay verdiği bir kararda, "...iki davalı arasında zorunlu dava arkadaşlığı vardır. Bu nedenle yetki itirazının kabulüne karar verebilmesi için...her iki davalının da itirazı kabul etmesi gerekir. Bunun sonucunda, davalılardan yalnız birinin yetki itirazını kabul etmesi yeterli görülerek davanın kabulü ve yetki tespitinin iptaline karar verilmesi hatalıdır..." ifadelerine yer vermiştir. Bkz. Y9HD, E.2004/13157, K.2004/12584, K.T.26.05.2004, Kazancı İçtihat, E.T.20.01.2017, (çevrimiçi).

⁶²⁸ SUR, Toplu İlişkiler, s.290.

kaydetmiş olan işçi sendikalarına ve işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirilir⁶²⁹.

2- İtirazın Konusu

Yetki tespitine itirazda, itiraz sebeplerinin açık bir biçimde gösterilmesi gerekir⁶³⁰. Nitekim 6356 sayılı Kanun bu konuda mülga 2822 sayılı Kanun'da olmayan ve yetki sürecini hızlandırmayı amaçlayan bir düzenlemeye yer vermiştir⁶³¹. 6356 sayılı Kanun m.43/3'de itiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin olmaması halinde dilekçenin incelenmeksizin⁶³² reddedileceğini hüküm altına almıştır. Kanun bu hüküm ile aynı zamanda kötü niyetli başvuruları da engelleme amacındadır⁶³³.

Belirtmek gerekir ki somut delillerin olmaması nedeniyle mahkeme tarafından verilen ret kararı kesin değildir ve temyiz edilebilir. Nitekim Yargıtay uygulaması da bu yöndedir⁶³⁴. Somut delil ile ne anlaşılması gerektiği Kanun'da açık bir şekilde düzenlenmemiştir. Bu nedenle somut delil kavramı zaman içinde Yargıtay kararları ile şekillenecektir. Somut delile örnek olarak hukuki mütalaa, yetki tespit

⁶²⁹ SUR, Toplu İlişkiler, s.289 vd.; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.251.

⁶³⁰ REİSOĞLU, Şerh, s.193.

⁶³¹ ENGİN, s.146; KOCABIYIK, Yetki, s.202.

⁶³² "İncelenmeksizin" ifadesinin Kanun'da yer almaması gerektiği görüşü için bkz. ŞAHLANAN, Seminer, s.54. Bu hükmün "esasa girmeksizin reddeder" şeklinde anlaşılması gerektiği görüşü için bkz. TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.247 vd.; AKYİĞİT, Toplu İş, s.546.

⁶³³ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.760; ENGİN, s.146. ÖZVERİ yapılan düzenlemenin kötü niyetli başvuruları engelleme amacı taşımaktan uzakta olduğu görüşündedir. Bkz. ÖZVERİ, Yetki Sistemi, s.295.

⁶³⁴ AKYİĞİT, Toplu İş, s.546. İlk derece mahkemesine giden yetki itirazını konu alan bir davada mahkeme somut delillerin dilekçede yer almadığını gerekçe göstererek davanın reddine karar vermiş ve uyuşmazlık temyiz edilerek Yargıtay'ın önüne gelmiştir. Yargıtay verdiği bir kararda, 6356 sayılı Kanun m.43/3 hükmü ile ilgili olarak, "...önerge ile eklenen cümlelerin amacının sırf yetki sürecini sürüncemede bırakmak amacıyla yapılan kötü niyetli itirazların önüne geçilmesi olduğu görülmektedir...hükümde itirazın incelenmeksizin reddedileceği ifade edilse de itirazın sırf yetki sürecini sürüncemede bırakmaya yönelik olup olmadığı ile somut delillere dayanıp dayanmadığı mahkeme tarafından bir inceleme ve değerlendirme yapılmasını gerekli kılmaktadır...itirazın incelenmeksizin reddedileceği ifadesinin somut olmayan ve somut delillerle desteklenmeyen itirazların için esasına girmeksizin reddedileceği şeklinde anlaşılması özeld maddenin, genelde ise Kanunun amacına ve sistematığına uygun düşmektedir..." ifadelerine yer vermiştir. Bkz. Y22HD, E.2013/16422, K.2013/15619, K.T.26.06.2013, Kazancı İçtihat, E.T.07.12.2016, (çevrimiçi). İlgili Yargıtay kararı incelemesi için bkz. KIZILOĞLU, Hakkı, "Yetki İtirazı Dilekçesinde Somut Delillerin Yer Almaması Halinde İtirazın İncelenmeksizin Reddedilmesi", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.31, Y.2014, s.114 vd.

belgesi, üye kayıt fişleri, Sosyal Güvenlik Kurumu prim bordroları, işe giriş ve çıkış bildirimleri verilebilir⁶³⁵.

Yetki itirazları kamu düzeniyle ilgili olduğundan deliller mahkeme tarafından yargılamanın her safhasında toplanır ve hâkim tarafından resen dikkate alınır⁶³⁶. İtiraza konu olan hususu kimin ispatlayacağına dair Kanun'da açık bir hüküm yoktur bu nedenle Medeni Kanun'da yer alan genel esaslara gitmek doğru olur. Medeni Kanun m.6'ya göre "*Kanun'da aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür.*". Bu durumda toplu iş sözleşmesi yapmak için yetki tespitinde bulunan taraf öncelikle iddiasını ispatla mükellef olup, daha sonra itiraz eden tarafın itirazı söz konusu olmalıdır⁶³⁷.

a- Olumlu Yetki Tespit Bildirimi Halinde

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yetkili sendikanın tespit edilmesinden sonra tespit yazısı kendilerine gönderilen işçi veya işveren sendikaları ile sendika üyesi olmayan işveren Kanun'da öngörülen itiraz sebeplerini ileri sürebilir. Bu itirazlar, taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ya da kendisinin yetki şartlarını taşıdığına yöneliktir. Ancak itiraz sebepleri sadece Kanun'da belirtilenlerle sınırlı değildir⁶³⁸. Yetki itirazında bulunma hakkı olanlar yetkinin tespitinde etkili olan ancak Bakanlığın yaptığı tespitte bulunmayan sebepleri de ileri sürerek yetki itirazında bulunabilirler⁶³⁹. Başlıca itiraz sebepleri işletme ile ilgili itirazlar, işkolu ile ilgili itirazlar, çoğunluk şartı ile ilgili itirazlar olup her itiraz ayrı bir başlık altında incelenecektir.

aa- İşletme ile İlgili İtirazlar

İşletme ile ilgili itirazlardan biri işletme dâhilinde olan ancak işletme toplu iş sözleşmesinin yapılmayacağı bir işyeriyle ilgili olabilir. Bir diğer itiraz ise işletme kapsamında değerlendirilen ve bunun sonucu olarak işletme toplu iş sözleşmesi

⁶³⁵ KIZILOĞLU, s.119.

⁶³⁶ SUR, Toplu İlişkiler, s.291.

⁶³⁷ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.358.

⁶³⁸ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.74.

⁶³⁹ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.400.

uygulanan işyerinin aslında işletme kapsamı dışında olduğu yönünde olabilir⁶⁴⁰. İşletme toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyerlerinin aranılan niteliklere sahip olup olmadığından kaynaklanan uyuşmazlıklar için 6356 sayılı Kanun m.34/4'de bir hüküm öngörmüştür. Böyle açık bir hüküm varken artık uyuşmazlığın yetki itiraz prosedürü içinde çözülmesi söz konusu değildir⁶⁴¹. Bu hükme göre işletme toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyerleri ile ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar, işletme merkezinin⁶⁴² bulunduğu yerdeki mahkemede onbeş gün içinde karara bağlanır. Bu karar temyiz edilebilir niteliktedir. Verilen karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay uyuşmazlığı onbeş gün içinde kesin olarak karara bağlar.

Uyuşmazlığı düzenleyen açık hüküm nedeniyle yetki itirazında ortaya çıkan işletme toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyerleri ile ilgili uyuşmazlıklar söz konusuysa bu usul uygulanır. İşletme toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyerleri ile ilgili ortaya çıkan bu uyuşmazlık yetki itirazında ileri sürülürse yani m.34/4 uyarınca bir dava açılmazsa mahkeme karar veremeyecektir. Bunu düzenleyen bir Kanun hükmü yoktur. Ortaya çıkan bu uyuşmazlık yetki itirazı safhasında ileri sürülürse bu durum yetki itirazı için bekletici mesele kabul edilir⁶⁴³. O nedenle uyuşmazlık önce 6356 sayılı Kanun m.34/4'e göre çözümlenip ardından yetki itirazı sonuçlandırılmalıdır. Bunun sonucu olarak da işverenin işletme niteliğinin tespiti amacıyla açtığı dava, işkolu tespit davasından farklı olarak yetki sürecinin uzamasına yol açacaktır⁶⁴⁴.

Ancak doktrinde usul ekonomisi açısından yetki itirazı ile işletme toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyerleri ile ilgili bir uyuşmazlığın ileri sürülmesi durumunda uyuşmazlığı, yetki itirazını inceleyen mahkemenin çözmesi gerektiğini söyleyen aksi bir görüş de vardır. Bu görüşe göre aksinin düşünülmesi usul

⁶⁴⁰ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.74-75; TUĞ, Toplu İş, s.88.

⁶⁴¹ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.402.

⁶⁴² 6356 sayılı Kanun anlamında işletme aynı işverene ait aynı işkolundaki işyerlerini ifade ettiğinden işletme merkezi ifadesinden işveren gerçek kişi ise ikametgâhı, tüzel kişi ise ticaret siciline kayıtlı olduğu yer mahkemesinin anlaşılması gerekir. Bkz. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.742; BAŞBUĞ, Toplu İş İlişkileri, s.166. AKYİĞİT işletme merkezini en çok çalışmanı olan işyerinin/ işyerlerinin yönetildiği yer şeklinde tanımlamıştır. Bkz. AKYİĞİT, Toplu İş, s.561.

⁶⁴³ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.75-76; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.358; NARMANLIOĞLU, s.336; OĞUZMAN, İlişkiler, s.41; SUR, Toplu İlişkiler, s.296 vd.; SÜMER, İş Hukuku, s.245; TUĞ, Toplu İş, s.88-89; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.218, 250.

⁶⁴⁴ BAYCIK, s.227; ŞAHLANAN, Seminer, s.52-53.

ekonomisi ilkesi ile de bağdaşmayacaktır⁶⁴⁵. Yargıtay önceki dönemlerde aksi görüşe uygun olarak karar vermiştir⁶⁴⁶, ancak Yargıtay'ın son zamanlardaki kararları konunun bekletici mesele yapılması yönündedir⁶⁴⁷.

bb- İşkolu ile İlgili İtirazlar

Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılır ve Resmi Gazete' de yayınlanır. Bakanlık tarafından yapılan işkolu tespitine itiraz mümkündür. İşkoluna yönelik itirazlar için 6356 sayılı Kanun açık bir hüküm öngörmüştür. Buna göre toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyerinin başka bir işkoluna girdiği yönünde bir itiraz varsa 6356 sayılı Kanun m.5'de öngörülen usul uygulama alanı bulur.

Bakanlığın Resmi Gazete 'de yayınladığı tespit yayımından itibaren onbeş gün içinde ilgililer iş mahkemesinde dava açabilir⁶⁴⁸. İlgililer, işçi sendikası, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverendir. Ancak hukuki yararı olmak kaydıyla işçiler de dava açabileceklerdir⁶⁴⁹. Davalı olarak Bakanlık, işveren ve o

⁶⁴⁵ CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.80 vd.

⁶⁴⁶ Yargıtay'ın, " Öncelikle çoğunluk tespitine itirazın süresinde yapılıp yapılmadığı sorununun çözümlenmesi gerekir. Bunun için de yetki tespit yazısının itiraz eden işverene hangi tarihte tebliğ edildiğinin araştırılması, bildirim yapıldığı tarih kesin olarak tespit edildikten sonra itirazın 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 15.maddesinde belirtilen altı iş günü içerisinde yapılıp yapılmadığı konusunda bir karar verilmelidir. Bu sürenin hak düşürücü süre olduğu, sürenin geçirilmesi halinde çoğunluk tespitinin sendika lehine kesinleşeceği ve mahkemece re'sen nazara alınması gerekir. Eksik inceleme ve araştırma ile verilen karar hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." şeklinde hüküm kurduğu bir kararda işletme niteliğine ilişkin bir itirazı yetki itirazı sırasında incelemiştir. Bkz. Y9HD, E.1990/2093, K.1990/1797, K.T.23.3.1990, Kazancı İçtihat, E.T.14.12.2016, (çevrimiçi). Yargıtay'ın benzer yönde verdiği diğer kararlar: Y9HD, E.1987/8923, K.1987/8365, K.T.22.9.1987, Kazancı İçtihat, E.T.14.12.2016, (çevrimiçi); Y9HD, E.2006/3919, K.2006/5180, K.T.28.2.2006, Kazancı İçtihat, E.T.14.12.2016, (çevrimiçi).

⁶⁴⁷ ŞAHLANAN, Fevzi, "İşletme İtirazının Yetki Davasında Bekletici Mesele Yapılması" (İşletme İtirazı), Karar İncelemesi, Y22HD, E.2013/33468, K.2013/28331, K.T.06.12.2013, Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki 89, S.404, Eylül 2014, s.3 vd. Yargıtay verdiği bir kararda, "...işletme kapsamına dair bir uyumsuzluk söz konusu ise, mahkemenin bu uyumsuzluğu çözmeye de yetkili olması halinde işletme olup olmadığı, 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrası hükmüne göre ön mesele olarak çözüme kavuşturulması gereklidir. Yetki uyumsuzluğunu inceleyen mahkemenin işletme olup olmadığına dair uyumsuzluğu çözmeye yetkili olmaması halinde ise yine aynı hükümlere göre bu problemin çözümü bekletici mesele yapılmalıdır..." ifadelerine yer vermiştir. Bkz. Y7HD, E.2013/23890, K.2013/24204, K.T.31.12.2013, Kazancı İçtihat, E.T.14.12.2016, (çevrimiçi).

⁶⁴⁸ Doktrinde ilgililerin başvurusunun yanında Bakanlığın da gerekli görülen hallerde resen tespit yapabileceği görüşü vardır. Bkz. ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.93; OĞUZMAN, İlişkiler, s.17.

⁶⁴⁹ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.86; ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.97; AKYİĞİT, Toplu İş, s.192; CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.92; OĞUZMAN, İlişkiler, s.16-17.

işkolunda faaliyet gösteren diğer işçi sendikaları gösterilmelidir⁶⁵⁰. İşkolunda yer alan sendikaların da dava sonucundan etkilenecek olması sebebiyle davaya dâhil edilmesi gereklidir.

Açılan bu dava bir tespit davası niteliğindedir ve yargılama sonunda verilen karar işkolu tespit kararı olarak kabul görür⁶⁵¹. Mahkeme iki ay içinde karar verir, kararın temyiz edilmesi halinde de Yargıtay yine iki ay içerisinde uyuşmazlığı kesin olarak karara bağlar (6356 sayılı Kanun m.5/1). Benzer düzenleme mülga 2821 sayılı Kanun'da da yer almaktadır.

Davanın görüleceği mahkemeye ilişkin Kanun'da özel bir hüküm olmaması nedeniyle 6356 sayılı Kanun m.79'da uygulama alanı bulur. Buna göre görevli mahkeme, iş mahkemesidir. Yetkili mahkeme usul ekonomisi açısından işyerinin bulunduğu yer mahkemesidir⁶⁵².

İşkolunun tespiti ile ilgili uyuşmazlık, toplu iş sözleşmesi yetki tespiti ya da yetki itirazı safhasında da ortaya çıkabilir⁶⁵³. Mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu döneminde Yargıtay ve doktrin görüşleri doğrultusunda bu hususlar bir toplu iş sözleşmesinin yapımında yapılacak bir yetki itirazının işkolu ile ilgili olması durumunda, yetki itirazının yapıldığı mahkeme konuyu bekletici mesele sayardı⁶⁵⁴. Ancak işkolu ile ilgili yapılan bu itirazlar yetki sürecini uzatmaktaydı⁶⁵⁵. Bu nedenle mevcut 6356 sayılı Kanun'a göre, işkolu ile ilgili itirazları konu alan işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar artık yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici mesele sayılmayacaktır (6356 sayılı Kanun m.5/2). Yine aynı maddenin 3. fıkrasına göre işyerinin girdiği işkolunun değişmesi o işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesini etkilemeyecektir. Bu durumda işkolunun tespiti ve buna ilişkin mahkemenin vereceği karar işkolunun değişikliği yönünde ise bu

⁶⁵⁰ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.47; ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.97; SUR, Toplu İlişkiler, s.93; CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.92; DOĞAN, s.136-137.

⁶⁵¹ DOĞAN, s.136.

⁶⁵² SUR, Toplu İlişkiler, s.92; DOĞAN, s.137; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.46.

⁶⁵³ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.47; ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.93; SUR, Toplu İlişkiler, s.91-92.

⁶⁵⁴ AKI, Erol, "İşveren ve İşkolu Değişikliğinin Yetki Süreci ve Toplu İş Sözleşmesine Etkisi", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.19, Y.2010, s.95; ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.93; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.90; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.77; TUĞ, Toplu İş, s.87.

⁶⁵⁵ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.249.

karar bir sonraki dönem için geçerli olacaktır. Getirilen bu düzenleme, yetki sürecinin uzamasına yol açan kötü niyetli başvuruları engelleyecektir⁶⁵⁶. Son olarak belirtmek gerekir ki, Kanun'da yer alan işkolu tespitine ilişkin hükümler kamu düzenine ilişkin olup emredici niteliktedir⁶⁵⁷.

cc- Çoğunluk Şartı ile İlgili İtirazlar

Çoğunluk şartı ile ilgili itirazlar birçok şekilde yapılabilir. Bu itirazlarda çoğunluk şartının sağlanmadığı yönünde itiraz yapılabileceği gibi muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi ya da sahte üyelik bildirimlerinden de kaynaklanan itirazlar da yapılabilir⁶⁵⁸. Bunun dışında Bakanlık kayıtlarının gerçeğe uygun olmadığı şeklinde de bir itiraz olabilir ki bu itiraz, işverenlerin işe aldıkları işçileri Kanun'da öngörülen zamanda Bakanlığa bildirmemesinden ya da işçilerin sendikaya üyelik veya üyelikten çıkma hallerinde yine Kanun'da öngörülen sürede Bakanlığa bildirim yapılmamasından kaynaklanır⁶⁵⁹.

Mahkeme çoğunluk şartı ile ilgili itirazlarda çoğunluğun tespitinde başvuru tarihi esas alınacağından, başvuru tarihine kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılan bildirimleri inceleyerek karar verecektir. Ancak mahkeme çoğu zaman itirazın incelenmesinde bilirkişiye başvurmaktadır⁶⁶⁰. Ayrıca belirtilmelidir ki yetki itirazının çoğunluğa ilişkin olması halinde, işverenin de davaya dâhil edilmesi gerekir⁶⁶¹.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olmasının müeyyidesi 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesine göre alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl

⁶⁵⁶ ŞAHLANAN, Seminer, s.52; ŞAHLANAN, Sendikalar, s.113; KUTAL, Yeni Bir Düzenleme, s.161; ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.93-94; CANBOLAT, Yenilikler, s.10; SUR, Uluslararası Normlar, s.327; SUR, Toplu İlişkiler, s.93; BAŞBUĞ, Toplu İş İlişkileri, s.95; BAYCIK, s.235; DOĞAN YENİSEY, İşkolu, s.62.

⁶⁵⁷ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.49. Ancak Yargıtay 6356 sayılı Kanun döneminde verdiği kararlarda, işletme toplu iş sözleşmesinin yapımı sırasında ortaya çıkan işkolu tespiti ile ilgili uyuşmazlıkların bekletici mesele sayılması gerektiği yönünde kararlar vermiştir.

⁶⁵⁸ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.247.

⁶⁵⁹ TUĞ, Toplu İş, s.90; REİSOĞLU, Şerh, s.197.

⁶⁶⁰ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.79.

⁶⁶¹ SUR, Toplu İlişkiler, s.290; ÇELİK/CANIKLİOĞLU/CANBOLAT, s.760. Yargıtay verdiği bir kararda, "...işveren yasal hasımdır...Bu nevi talep olmasa bile mahkeme re'sen işvereni davaya dahil ettirip taraf teşkilini sağlamalıdır..." ifadelerine yer vermiştir. Y9HD, E.2004/24208, K.2004/19650, K.T.22.9.2004, Kazancı İçtihat, E.T.27.12.2016, (çevrimiçi).

işveren işçisi sayılarak işlem görmeleridir. Bu nedenle, muvazaalı bir asıl işveren- alt işveren ilişkisinde alt işveren işçileri de çoğunluğa dâhil edilir. Muvazaalı asıl işveren- alt işveren ilişkisinde çoğunluk tespiti etkileneceğinden bu durum hâkim tarafından dikkate alınmalıdır⁶⁶².

b- Olumsuz Yetki Tespit Bildirimi Halinde

Olumsuz yetki tespit bildirimini sadece başvuruyu yapan işçi sendikasına bildirileceğinden, olumsuz yetki tespitine itiraz da sadece başvuruyu yapan sendika tarafından yapılır. Başvuruyu yapan işçi sendikası itirazı yetkili olduğunun tespit edilmesi amacıyla yapar⁶⁶³. Bu nedenle burada olumlu yetki tespiti halindeki gibi bir takım itiraz sebepleri bulunmaz.

Ancak yetki tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından reddedilen işçi sendikası, mahkemeye başvurarak olumsuz yetki tespit bildirimine itiraz edebileceği gibi, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için gereken şartları sağlayarak tekrar Bakanlığa başvuruda da bulunabilir. İşçi sendikasının bu durumda yapacağı yetki başvurusu için bir süre öngörülmemiştir⁶⁶⁴.

3- İtirazın Süresi

a- Olumlu Yetki Tespit Bildirimi Halinde

Olumlu yetki tespiti bildirimini halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından bildirim yazısının taraflara tebliğinden itibaren altı iş günü⁶⁶⁵ içinde yetki itirazında bulunulması gerekir (6356 sayılı Kanun m.43/1). Yetki itirazı için

⁶⁶² SUR, Toplu İlişkiler, s.292 vd.

⁶⁶³ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.251.

⁶⁶⁴ DEMİR, İş Hukuku, s.610; REİSOĞLU, Şerh, s.182; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.70-71.

⁶⁶⁵ Yargıtay verdiği bir kararda, "...altı iş gününün hesabında tebliğ günü hesaba dâhil edilmez. Öte yandan, itiraz dilekçesinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na veya ilgili Bölge Müdürlüğüne kayıt ettirilmesi yönünden Cumartesi günü iş gününden sayılmaz. Buna göre Cumartesi günü de altı iş günü hesabında nazara alınmaz..." ifadelerine yer vermiştir. Bkz. Y9HD, E.1990/14364, K.1990/14448, K.T.28.12.1990, Kazancı İçtihat, E.T.25.12.2016, (çevrimiçi).

öngörülen altı iş günlük süre hak düşürücü nitelikte olup⁶⁶⁶, sürenin geçirilmesi halinde yetki tespiti kesinleşir⁶⁶⁷.

Yetki tespiti için yapılan başvuru neticesinde yetkili olduğu tespit edilen işçi sendikasının, o işkolunda kurulu sendika veya sendikalara m.42/2 hükmüne göre bildirilmemesi halinde bildirim yapılmayan sendikalar açısından yetki itirazı için öngörülen süre başlamış sayılmayacaktır⁶⁶⁸.

b- Olumsuz Yetki Tespit Bildirimi Halinde

Mülga 2822 sayılı Kanun döneminde olumsuz yetki tespiti halinde izlenecek itiraz prosedürü açık bir şekilde düzenlenmemiştir, ancak itiraz yolunun açık olduğu kabul edilmekteydi⁶⁶⁹.

6356 sayılı Kanun'da ise olumsuz yetki tespiti bildiriminde de aynı olumlu yetki tespit bildiriminde olduğu gibi altı iş günlük süre öngörülmüştür. Ancak Kanun yetki şartlarını taşımadığı kendisine bildirilen işçi sendikasının altı iş günü içinde dava açabileceğini düzenlemiştir (6356 sayılı Kanun m.43/4). Kanun'da bildirim yazısının taraflara tebliğinden itibaren sürenin başlayacağı düzenlenmemiştir. Ancak burada da sürenin tebliğden itibaren başlaması gerekir⁶⁷⁰.

4- İtirazın Yapılacağı Makam ve Yetkili Mahkeme

İtiraz dilekçesi görevli makamın⁶⁷¹ dilekçeyi kayıt etmesinden sonra mahkemeye verilir (6356 sayılı Kanun m.43/2). Görevli makama başvuru, yetki

⁶⁶⁶ YAMAĞOĞLU, Efe, "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Uyarınca Yetki Tespitine İtiraz Prosedürü", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.11, S.2, Y.2010, s.35; SUR, Toplu İlişkiler, s.289; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.248; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.406; DEMİR, İş Hukuku, s.616; TUĞ, Toplu İş, s.91; REİSOĞLU, Şerh, s.189; SÜMER, Uygulamalar, s.491; AKYİĞİT, Toplu İş, s.544; GÜNAY, İş Hukuku Dersleri, s.337; DUMAN, s.613.

⁶⁶⁷ SUR, Toplu İlişkiler, s.289; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.248; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.72; DEMİR, İş Hukuku, s.616; TUĞ, Toplu İş, s.91; ESENER, Toplu İş, s.32; REİSOĞLU, Şerh, s.189.

⁶⁶⁸ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.70.

⁶⁶⁹ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.404.

⁶⁷⁰ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.760.

⁶⁷¹ 6356 sayılı Kanunun "Tanımlar" başlığını taşıyan 2/1-c bendinde "görevli makam" tanımlanmıştır. Buna göre "görevli makam, işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş

itirazı için getirilmiş bir zorunluluktur⁶⁷². Bu nedenle görevli makama başvurmadan mahkemeye gitmek uyuşmazlığın esasına girmeden reddedilmesini gerektirir⁶⁷³.

Ancak Yargıtay'ın görevli makama başvurunun davayı açmadan önce yapılması zorunlu bir işlem olmadığı yönünde verdiği bir kararı da vardır⁶⁷⁴. Bu görüşe göre görevli makama yapılacak kaydın yasal süresi içinde olmak şartıyla dava açıldıktan sonra da yapılmasına bir engel olmadığı gibi böyle bir durumda ikinci bir dava açmaya gerek de yoktur⁶⁷⁵.

Kanun görevli makama başvuru yapılmasını zorunlu kılarak kayıtların daha doğru bir biçimde tutulmasını amaçlamıştır⁶⁷⁶. Bunun yanında görevli makama başvuru, idarenin yapılacak yetki işlemlerini durdurmasını da sağlar⁶⁷⁷. Ayrıca dava dilekçesine görevli makamın dilekçeyi kaydını gösteren bir belgenin eklenmesine

Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlığın" ifade eder.

⁶⁷² TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.248.

⁶⁷³ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.760; REİSOĞLU, Şerh, s.192; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.358. NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.407. Nitekim Yargıtay da verdiği kararda itiraz dilekçesinin Çalışma Bakanlığı veya Bölge Çalışma Müdürlüğüne kaydedtirilmesini "...itirazın incelenmesini etkileyecek çok önemli bir koşul..." olarak ifade etmiştir. Bkz. Y9HD, E.1984/9636, K.1984/8662, K.T.08.10.1984, Kazancı İçtihat, E.T.02.12.2016 (çevrimiçi). Bu yönde verilmiş diğer bir karar için bkz.Y9HD, E.1984/9922, K.1984/8987, K.T.22.10.1984, www.hukukturk.com, E.T.02.12.2016 (çevrimiçi).

⁶⁷⁴ Yargıtay verdiği bir karara konu olan olayda, davacı işverenin görevli makama kayıt yaptırmadan mahkemede dava açmasından sonra eksikliği fark ederek yine yasal süresi içerisinde ancak bu kez görevli makama kayıt yaptırarak açtığı ikinci dava ile ilgili verdiği karar şu şekildedir, "...Çoğunluk tespitine ilişkin itirazlarda itiraz dilekçesinin önce Bakanlık veya ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü kaydedtirilmesi daha sonra dava açılması gibi bir zorunluluk yoktur. Bu düzenlemenin sebebi, Bakanlığın çoğunluk tespitine karşı itirazda bulunulduğundan haberdar olmasını sağlamaktır. Somut olayda Bakanlığın haberdar edilmesi itiraz dilekçesi süresinde Edirne Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne kaydedtirilip yetkili mahkemede açılan ikinci dava ile sağlanmıştır...". Bkz. Y9HD, E.2009/2061, K.2009/1467, K.T.03.02.2009. İlgili karar incelemesi için bkz. KOCABIYIK, Selçuk, "Yetki Tespitine İtiraz Dilekçesinin İlgili İdari Mercilere Kaydedtirilmesi" (İdari Merci), MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.19, Y.2010, s.106 vd.

⁶⁷⁵ KOCABIYIK, İdari Merci, s.112. Bu sonuca Yargıtay'ın verdiği bir kararda kullandığı şu ifadelerle de ulaşılabilir: "...bu zorunluluğa uymadan ve süresi içinde ikmal etmeden mahkemeye başvurmuştur.". Buna göre süresi içinde görevli makama kayıt ettirme işlemi yapılabilecek ve böylece eksiklik tamamlanacaktır." Y9HD, E.1984/9922, K.1984/8987, K.T.22.10.1984, www.hukukturk.com, E.T.02.12.2016 (çevrimiçi).

⁶⁷⁶ AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.513; AKTAY, s.215.

⁶⁷⁷ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.74.

gerek yoktur, bu anlamda dilekçenin kaydedilmesi yeterlidir⁶⁷⁸. Dilekçenin kaydı için herhangi bir şekil şartı öngörülmemiştir⁶⁷⁹.

Yetki itirazında yetkili mahkeme, görevli makamın bulunduğu yerdeki mahkeme olduğundan itiraz, görevli makamın bulunduğu yerdeki iş davalarına bakan görevli mahkemeye yapılır (6356 sayılı Kanun m.79). Birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak bir grup toplu iş sözleşmesinde görevli makam Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olduğundan, bu durumda yapılacak olan itirazda yetkili mahkeme Ankara'daki İş Mahkemesi'dir⁶⁸⁰. Bu konuya ilişkin mahkemenin yetkisi emredicidir⁶⁸¹. Ayrıca kamu düzenine ilişkin olup, resen dikkate alınmalıdır⁶⁸².

5- İtirazın İncelenmesi ve Karar

a- Olumlu Yetki Tespit Bildirimi Halinde

İtirazın incelenmesi, “maddi hata ve süreye ilişkin itirazlar” ile “diğer itirazlar” şeklinde iki başlık altında toplanır. Ancak yapılan bir itirazın bu ayrımdan hangisine dâhil olacağı ile ilgili olarak ortaya çıkan bir uyuşmazlığa karşı temyiz yolu açıktır⁶⁸³. Örneğin, bir uyuşmazlığın mahkemede “maddi hata ve süreye ilişkin itiraz” olarak değerlendirilmesi ve bunun sonucunda ilgili hükmün uygulanmasına rağmen bu uyuşmazlık sonucunda verilen karara karşı kararın “diğer itirazlar” olarak

⁶⁷⁸ DEMİR, İş Hukuku, s.617; TUĞ, Toplu İş, s.93; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.358; KOCABIYIK, İdari Merci, s.111. Yargıtay verdiği bir kararda, “...Kayıt şerhinin ayrıca dava dilekçesine şerh edilmemiş olmasının sonuca etkili olduğu düşünülemez. Gerçekten önemli olan husus Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasında da benimsendiği gibi itiraz davasından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının haberdar edilmesidir...” ifadelerine yer vermiştir. Bkz. Y9HD, E.2000/116, K.2000/220, K.T.20.01.2000, Kazancı İçtihat, E.T.20.01.2017 (çevrimiçi).

⁶⁷⁹ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.407; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.74; TUĞ, Toplu İş, s.90. Yargıtay verdiği bir kararda “...kaydettirme işlemi açısından dilekçe üzerine şerh verilmesi gibi herhangi bir şekil şartı getirmemiştir. Mahkemeye başvurulduğunun ilgili mercilere herhangi bir şekilde duyurulup kaydettirilmiş olması yeterlidir. Olayda, dilekçede kayıt şerhi olmamakla beraber, süresinde bölge çalışma müdürlüğüne kayıt ettirildiği resmi yazıyla belgelendiğine göre işin esasındaki incelemeye göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde esaslı ile ilgili bir karar verilmeden itirazın reddi yasaya aykırıdır.” şeklinde ifade etmiştir. Bkz. Y9HD, E.1985/4592, K.1985/4383, K.T.24.4.1985, Kazancı İçtihat, E.T.03.12.2016 (çevrimiçi).

⁶⁸⁰ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.73.

⁶⁸¹ OĞUZMAN, İlişkiler, s.42.

⁶⁸² ŞAHLANAN, Toplu İş, s.73; SUR, Toplu İlişkiler, s.290.

⁶⁸³ REİSOĞLU, Şerh, s.201; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.79; SUR, Toplu İlişkiler, s.291; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.761.

değerlendirilmesi ve ilgili prosedürün uygulanması gerektiği düşünülüyorsa bu konuda Yargıtay'a başvurulabilir.

Görülen itiraz davası sonucunda mahkeme iki şekilde karar verebilir. Bunlardan birincisi, mahkeme yapılan yetki itirazını haklı bulacak ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan yetki tespitini iptal edecektir. İkincisi ise, Bakanlık tarafından yapılan yetki tespitini yerinde görerek yetki itirazına ilişkin açılan davayı reddedecektir⁶⁸⁴. Dava neticesinde verilen karara karşı temyiz yolunun açık olup olmadığı, itirazın maddi hata ve süreye ilişkin itiraz mı yoksa diğer itiraz mı olup olmadığına göre değişmektedir.

Olumlu yetki tespiti halinde, Bakanlık tarafından bir işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapmak için yetkili olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle görülen dava neticesinde mahkeme birinci durumdaki gibi karar verirse yani yapılan yetki itirazını haklı bulur ve Bakanlık tarafından yapılan yetki tespitine iptal ederse, bu durumda aynı zamanda başvuruyu yapan sendika lehine bir yetki tespit işlemi yaparmış gibi karar vermemelidir. Burada mahkemenin yapacağı şey, yetki tespiti için başvuruda bulunan işçi sendikasının çoğunluk şartını taşımadığını tespit ederek bu yönde bir karar vermektir⁶⁸⁵.

Son olarak belirtmek gerekir ki, mülga 2822 sayılı Kanun döneminde ortaya çıkan yetki tespitine itiraz davalarında 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu⁶⁸⁶ uyarınca, sözlü yargılama usulü benimsenmiştir⁶⁸⁷. Ancak 2011 yılında yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu⁶⁸⁸ m.316/1-g⁶⁸⁹ hükmü uyarınca uyuşmazlıklar artık basit yargılama usulüne göre yapılacaktır.

İtirazların incelenmesi itirazın konusuna göre farklı usullerde yapılmaktadır. İtirazın incelemesinde “maddi hata ve süreye ilişkin itirazlar” ile “diğer itirazlar”

⁶⁸⁴ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.81-82.

⁶⁸⁵ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.82.

⁶⁸⁶ RG, 04.02.1950, 7424.

⁶⁸⁷ YAMAKOĞLU, s.37.

⁶⁸⁸ RG, 04.02.2011, 27836.

⁶⁸⁹ “...Diğer kanunlarda yer alan ve yazılı yargılama usulü dışındaki yargılama usullerinin uygulanacağı belirtilen dava ve işler...”

olmak üzere ikili bir ayırım yapılmıştır. Uygulamada mahkemelerin itirazı inceleyip bir karar vermesi için Kanun'da öngörülen sürelerle mahkemelerin itibar ettiğini söylemek güçtür⁶⁹⁰.

aa- Maddi Hata ve Süreye İlişkin İtirazlar

Yetki tespitine yapılan itiraz, maddi hata ve süreye ilişkinse bu takdirde 6356 sayılı Kanun m.43/3 hükmü gereğince mahkeme altı iş günü içerisinde uyuşmazlığı duruşma yapmadan karara bağlar. Mahkemenin verdiği karar kesindir.

Mahkemenin duruşma yapmadan elindeki belgelerle kesin olarak karara bağladığı bu uyuşmazlıklara, Bakanlığın verdiği tespit yazısında yer alan bilgilerle Resmi Gazetede yayınlanan istatistiki bilgilerin farklı olması ve Bakanlığın işyerlerindeki işçi sayısı ve işçilerin sendikalara üyelikleriyle ilgili bir durumda kayıtlarında yer alan bilgilerden farklı bir işlem yapması örnek verilebilir⁶⁹¹. Ayrıca işyerinde mevcut toplu iş sözleşmesinin sona ermesine yüzyirmi günden daha fazla bir süre olmasına rağmen yapılan bir başvuru varsa bu başvuruya ilişkin itiraz da bu kapsamda değerlendirilir⁶⁹².

bb- Diğer İtirazlar

Maddi hata ve süreye itirazlar dışında yapılan tüm itirazlarda itirazın inceleme usulü aynıdır. Zira bunlar Bakanlık tarafından yapılan tespite itiraz niteliğinde olduğundan diğer itirazlara göre daha önemlidir⁶⁹³. 6356 sayılı Kanun m.43/3'e göre maddi hata ve süreye itiraz dışında bir itirazın söz konusu olması halinde mahkeme duruşma yaparak karar verir ve verilen karar temyiz edilebilir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay, uyuşmazlığı onbeş gün içinde kesin bir karara bağlar.

⁶⁹⁰ BAŞBUĞ, Toplu İş İlişkileri, s.173.

⁶⁹¹ OĞUZMAN, İlişkiler, s.45.

⁶⁹² ŞAHLANAN, Toplu İş, s.78; TUĞ, Toplu İş, s.94. ŞAHLANAN, bu tür uyuşmazlıkların çoğunluk tespiti yapılması gibi sorunlar ortaya çıkaracağından mahkemenin duruşma yaptıktan sonra karar vermesi ve kararın temyiz edilebilir olması gerektiği görüşündedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. ŞAHLANAN, Toplu İş, s.78.

⁶⁹³ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.359.

Hükümde açık bir şekilde Yargıtay'ın uyuşmazlığı kesin olarak karara bağlayacağı düzenlense de, uygulamada Yargıtay'ın kararı bozup tekrar mahkemeye gönderdiği kararlar mevcuttur⁶⁹⁴. Yargıtay'ın kararı bozup tekrar mahkemeye göndermesi toplu iş sözleşmesi yapım sürecini uzatır⁶⁹⁵. İş mahkemesinin Yargıtay'ın verdiği karara karşı direnmesi mümkün değildir⁶⁹⁶. Burada mahkemenin uyuşmazlığı çözmesi için bir süre öngörülmemişse de mahkemenin en kısa zamanda, yani bir an önce, karar vermesi gerekir⁶⁹⁷.

b- Olumsuz Yetki Tespit Bildirimi Halinde

Olumsuz yetki tespiti halinde yukarıda belirttiğimiz gibi mülga 2822 sayılı Kanun'da açıkça düzenlenmese de yetki tespitinde bulunan işçi sendikasının Bakanlığın olumsuz yetki tespitine itiraz etme hakkı olduğu kabul ediliyordu.

Doktrinde başvurulacak itiraz yolu ile ilgili görüş ayrılığı söz konusuydu. Hakim olan görüşe göre, bu hususta özel bir itiraz yolu düzenlenmemiştir. Ancak yapılan itirazın dayanağı, idarenin her türlü eylem ve işlemine karşı yargı yoluna gidilebileceğini düzenleyen Anayasa'nın 125. maddesi⁶⁹⁸ gereğidir. Bu nedenle de genel hükümlere göre Bakanlığın verdiği olumsuz yetki tespit bildirimine karşı dava açılabilir⁶⁹⁹. Açılan dava olumsuz tespiti düzeltip yetki işlemlerine devam etme amacıyla açılan bir tespit davasıdır⁷⁰⁰. Yapılan yargılama sonunda olumsuz yetki tespit bildirimini yapılan işçi sendikasının açtığı itiraz davasının lehine sonuçlanması halinde Bakanlık mahkemenin verdiği karara uygun olarak yeni bir yetki tespiti yapacak bunu ilgililere bildirecek ve bildirim üzerine ilgililer yetki itirazında

⁶⁹⁴ REİSOĞLU, Şerh, s.201; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.83-84; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.761. İlgili Yargıtay kararları için bkz. Y9HD, E.1985/5714, K.1984/6632, K.T.15.6.1984, Kazancı İçtihat, E.T.27.12.2016, (çevrimiçi); Y9HD, E.1984/6206, K.1984/6745, K.T.20.6.1984, Kazancı İçtihat, E.T.27.12.016, (çevrimiçi).

⁶⁹⁵ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.761.

⁶⁹⁶ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.249.

⁶⁹⁷ REİSOĞLU, Şerh, s.201; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.79; UŞAN, s.150.

⁶⁹⁸ Anayasa'nın "yargı yolu" başlığını taşıyan 125/1. maddesine göre "*idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır...*".

⁶⁹⁹ SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları (Uygulamalar 4.Basım), 4.Basım, Konya 2010, s.445 vd.; ÇELİK, İş Hukuku, s.480; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.765; TUĞ, Toplu İş, s.98; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.85-86; OĞUZMAN, İlişkiler, s.43; UŞAN, s.148.

⁷⁰⁰ ÇELİK, İş Hukuku, s.480; TUĞ, Toplu İş, s.98.

bulunulabilecektir⁷⁰¹. Aksi görüşe göre ise bu durumda yapılacak itiraz da olumlu yetki tespit bildirimindeki gibi yani mülga 2822 sayılı Kanun m.15'e göre yapılacaktır. Mahkemenin yapılan itirazı haklı bulması halinde bu tespit ilgililere bildirilecektir. İlgililer bu kez olumlu yetki tespiti halinde yapılacak prosedürü uygulayacaktır⁷⁰². Yargıtay'ın mülga 2822 sayılı Kanun dönemindeki görüşü de bu yöndedir⁷⁰³.

6356 sayılı Kanun bu konuda bir düzenlemeye yer vermiştir. 6356 sayılı Kanun m.43/4'e göre işçi sendikasıyla olumsuz yetki tespiti sonucunda açılan davayı mahkeme ilgililere bildirir. İlgililer, o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde 1'ini üye kaydetmiş olan işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverendir. Mahkeme olumsuz yetki tespiti sonucunda açılan davayı iki ay içinde sonuçlandırır. Mahkemenin kararı neticesinde işçi sendikasının yetkili olduğu sonucuna ulaşırsa bu takdirde işçi sendikasına Bakanlık tarafından bir yetki belgesi verilecektir.

VII- Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Kazanılması

Mülga 275 sayılı Kanun yetki belgesini ayrı bir madde şeklinde düzenlenmemiş, sadece 12. maddenin 4. fıkrasında *“itiraz müddeti geçmeden veya itiraz kesin bir karara bağlanmadan toplu görüşmeye başlanamaz.”* ifadelerine yer

⁷⁰¹ ÇELİK, İş Hukuku, s.480; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.765; TUĞ, Toplu İş, s.98.

⁷⁰² REİSOĞLU, Şerh, s.203-204; GÜNAY, Yetki, s.282. Yargıtay verdiği bir kararda ilk derece mahkemesi tarafından yapılan yargılama sonucunda olumsuz yetki tespiti itirazının kabulüne karar vererek, karara istinaden taraflara yetki belgesi veren ilk derece mahkemesinin kararını şu gerekçelerle bozmuştur. *“...Bu karar kesin yetki belgesi niteliğini taşımaz. İtiraz davası sırasında dava dışında kalan diğer işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi işvereni bağlamaz. Bu nedenle Bakanlığın kesinleşmiş yetki kararına dayanarak çoğunluk başvurusunda bulunan sendikaların yetkili olduğunu gösteren olumlu yetki tespit yazısı düzenleyerek aynı işkolunda kurulu diğer işçi sendikalarına, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene tebliğ edip...”* ifadelerine yer vermiştir. Bkz. KOCABIYIK, Selçuk, *“Olumsuz Yetki Tespitine Karşı Yapılan İtirazın Kabulü Üzerine Takip Edilmesi Gereken Usule İlişkin Bir Karar İncelemesi”* (Olumsuz Yetki Tespiti), MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.3, Y.2006, s.137 vd.

⁷⁰³ YAMAKOĞLU, s.42. Yargıtay verdiği bir kararda, *“...itirazı düzenleyen 15.maddede olumlu olumsuz ayrımı yapılmadığı ve aynı maddede taraflardan birinin veya her ikisinin yetkiyi haiz olmadıkları veya kendisinin çoğunlukta olduğu iddiasıyla da itiraz edilebileceği yönündeki deyimleri ve idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolunu açık tutan anayasa kuralı da gözönünde tutularak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çoğunluğa haiz olmadığına karşı tespitine karşı yargı yolunun (itiraz) açık olduğu görüşü benimsenerek hukuki uygulama bu şekilde yönlendirilmiştir...”* ifadelerine yer vermiştir. Y9HD, E.1985/3329, K.1985/3222, K.T.26.3.1985, Kazancı İçtihat, E.T.27.12.2016, (çevrimiçi).

vermiştir⁷⁰⁴. Bu hüküm yürürlükte olan 6356 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemeye de benzemektedir. Aynı şekilde mülga 2822 sayılı Kanun'la da örtüşmektedir. Buna göre yetki belgesi ancak bir itirazın reddi halinde ya da itiraz için öngörülen sürenin dolmasından sonra verilir⁷⁰⁵. Konu mülga 2822 sayılı Kanun'da "yetki belgesi" başlığı altında 16. maddede düzenlemiştir. Konuya 6356 sayılı Kanun'da ise "yetki belgesi" başlığını taşıyan 44. ve "yetki belgesi bulunmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesi" başlığını taşıyan 45. maddede yer verilmiştir.

Yetki belgesi, ilgili sendikaya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilir. Yetki belgesi, eğer yetki tespit yazısına süresi ilgililerce itiraz edilmemişse itiraz süresinin bitimini takip eden altı iş günü içinde verilir. Eğer yetki tespit yazısıyla kendisinin yetki şartlarını taşımadığı söylenen sendikannın yapılan yetki itirazı sonucu yetki şartlarını taşıdığı tespit edilirse bu takdirde kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde yetki belgesi verilir (m.44/1). İlgililere yetki tespitine itiraz imkânı vermeden işçi sendikasına yetki belgesi verilmesi ne mülga 2822 sayılı Kanun'a⁷⁰⁶ ne de mevcut Kanun sistematığına uygun değildir⁷⁰⁷.

Kanun'da altı iş günü olarak öngörülen süreye yetki belgesini verecek olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın uyması gerekir, ancak Bakanlığın bu süre geçtikten sonra yetki belgesini vermesi belgenin geçerliliğini etkilemez⁷⁰⁸.

1- Yetki Belgesi

Yetki belgesi, işçi sendikasının yetki şartlarını taşıdığını gösterir nitelikte bir belgedir⁷⁰⁹. Yetki belgesinin içeriğinin nasıl olacağına ilişkin Kanun'da bir düzenleme yoktur. Ancak verilecek yetki belgesinde, yetkili işçi sendikası tarafından

⁷⁰⁴ ESENER, Toplu İş, s.33.

⁷⁰⁵ REİSOĞLU, Şerh, s.207.

⁷⁰⁶ OĞUZMAN, İlişkiler, s.44.

⁷⁰⁷ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.410.

⁷⁰⁸ OĞUZMAN, İlişkiler, s.49; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.87; DEMİR, İş Hukuku, s.619; DEMİR, Sorularla Toplu İş, s.267; TUĞ, Toplu İş, s.99; REİSOĞLU, Şerh, s.206. Yargıtay verdiği bir kararda, "...Yetki belgesinin...öngörülen 6 iş günü geçtikten sonra verilmiş olması kesinleşen yetkinin iptalini gerektirmez..." ifadelerine yer vermiştir. Bkz. Y9HD, E.1986/88, K.1986/100, K.T.14.1.1986, Kazancı İçtihat, E.T.28.12.2016, (çevrimiçi).

⁷⁰⁹ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.87; DEMİR, İş Hukuku, s.619.

yapılacak toplu iş sözleşmesinin karşı tarafı olan işveren veya işveren sendikası ile toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işyeri veya işletmenin belirtilmesi gerekir⁷¹⁰. İşletme toplu iş sözleşmesinin yapılması için verilen yetki belgesinde işletme kapsamında olan işyerlerinin açık bir biçimde tek tek gösterilmesi gerekir⁷¹¹.

Yetki belgesine sahip bir işçi sendikası varsa artık toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyeri veya işletme için aynı anda birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı kuralı gereği, o işyeri veya işletme için yetki tespitine başvuramaz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bu şekilde yapılmış bir başvuru varsa da reddedilir⁷¹².

Yetki tespit başvurusunda işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren bulunmuşsa bu durumda işçi sendikasına talebi olmaksızın bir yetki belgesi verilir⁷¹³. Mülga 2822 sayılı Kanun döneminde işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren tarafından yapılan yetki tespit başvurusu neticesinde, işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene de “Toplu görüşmeye çağrı” başlığını taşıyan 17. maddenin⁷¹⁴ lafzından anlaşılacağı üzere bir tespit yazısı verileceği ifade edilmiştir⁷¹⁵. Ancak doktrinde bu tespit yazısının mülga 2822 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre düzenlenip taraflara gönderilen tespit yazısından farklı olduğu ifade edilmiştir⁷¹⁶. Mevcut Kanunumuzda ilgili konu hakkında 46. maddede düzenleme yapılmış “*tespit yazısını alan..*” ifadesi yerine “... *yetki belgesinin alındığı...*” ifadesi kullanılarak yapılan tartışmalar son bulmuştur. Bu hükme rağmen doktrinde işverene halen tespit yazısı verildiğine ilişkin bir görüş vardır⁷¹⁷.

İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin sona ermesine yüzyirmi günden daha fazla bir süre varken işçi sendikası tarafından yapılan yetki başvurusu, Çalışma

⁷¹⁰ OĞUZMAN, İlişkiler, s.49; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.88.

⁷¹¹ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.89.

⁷¹² NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.411; REİSOĞLU, Şerh, s.207. Ancak daha öncede ifade edildiği üzere uygulanan bir toplu iş sözleşmesinin bitimine 120 gün veya daha az bir süre kalmışsa bu takdirde o işyeri veya işletme için yetki tespitinde bulunulabilir.

⁷¹³ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.91.

⁷¹⁴ Zira maddede yer alan düzenleme, “*Tespit yazısını alan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren veya yetki belgesini alan işçi sendikası...*” şeklindedir.

⁷¹⁵ OĞUZMAN, İlişkiler, s.49; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.91.

⁷¹⁶ OĞUZMAN, İlişkiler, s.49-50; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.91. Aksi görüş için bkz. REİSOĞLU, Şerh, s.216.

⁷¹⁷ GÜNAY, İş Hukuku Dersleri, s.349.

ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından reddedilmesi gerekirken kabul edilmişse ve işçi sendikasına bir yetki belgesi verilmişse bu durumda ne olacağını düzenleyen bir Kanun hükmü yoktur. Kanun'da bu konuyu düzenleyen açık bir hüküm olmadığı gibi konu doktrinde tartışmalıdır. Ağırlıklı görüş böyle bir durumda bir işçi sendikasının yetkili olduğu tespit edilirse her zaman için yetki tespitinin geçersizliği ileri sürülebileceği yönündedir⁷¹⁸. Geçersizlik dava yoluyla ileri sürülebileceği gibi, yetki tespitine itiraz şeklinde de yapılabilir⁷¹⁹.

Yetki belgesini alan taraf için toplu iş sözleşmesi yapmak adına, toplu görüşme için çağrı ile başlayan ve sonunda grev ve lokavta kadar gidebilecek bir süreç başlamış olur⁷²⁰. Taraflardan biri, yetki belgesini aldığı tarihten itibaren onbeş gün içinde toplu görüşme için çağrı yapmazsa bu takdirde verilen yetki belgesinin hükmü kalmaz (m.46/2).

Yetki belgesinin geçerliliğini kaybedeceği Kanun'da düzenlenen diğer durumlar ise, işçi sendikasının toplu görüşmeye gelmemesi (m.47/1), toplu görüşmenin devam etmemesi veya tarafların süre sonunda ya da süre sona ermeden anlaşamadıklarını tespit etmeleri halinde uyuşmazlığın altı iş günü içinde görevli makama bildirilmemesi (m.49), grev kararının Kanun'da öngörülen süre içinde alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi (m.60), grev kararının uygulamaya konulmaması (m.60), Yüksek Hakem Kuruluna Kanun'da öngörülen durumlarda belirtilen süre içinde başvurulmaması (m.51), sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi (m.75/4)dir.

Bu durumların ortaya çıkması halinde yetki düşer ve bir toplu iş sözleşmesi yapılmak isteniyorsa tekrar yetki tespiti yapılması gerekir⁷²¹. Bu süre geçtikten sonra yapılan toplu iş sözleşmesi yetki belgesi olmadan yapılmış bir toplu iş sözleşmesidir⁷²². Bu durumda taraflardan en az biri yetki şartlarını kaybetmesi

⁷¹⁸ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.77; AKTAY, s.218. SÜMER, itirazın 6356 sayılı Kanun m.43'de yetki itirazı için öngörülen süre ile sınırlı olmadığını belirtmiştir. Bkz. SÜMER, Uygulamalar, s.501.

⁷¹⁹ UŞAN, s.142. Ancak UŞAN, 120 günlük süreye uyulsa dahi yetkili işçi sendikası değişmeyecekse bu takdirde sırf süreye uyulmadı diye yetki belgesinin geçersizliğini ileri sürülmenin Medeni Kanun'un 2. maddesinde yer alan iyi niyet ilkesiyle bağdaşmayacağını ileri sürmüştür.

⁷²⁰ DEMİR, İş Hukuku, s.619.

⁷²¹ REİSOĞLU, Şerh, s.217.

⁷²² OĞUZMAN, İlişkiler, s.51.

halinde aşağıda incelenecek olan yetki belgesi olmadan yapılan toplu iş sözleşmesinin iptali gündeme gelir.

2- Kazanılan Yetki Belgesinin İşyerinin Devrinde Durumu

İşyerinin veya bir bölümünün devri ve sonuçları 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde düzenlenmiřtir⁷²³. Bu düzenleme devrin bireysel iş hukukunda doğacak sonuçlarına ilişkin olup, işyerinin devrinin toplu iş hukuku açısından sonuçları 6356 sayılı Kanun'un 37. ve 38. maddelerinde yer alır⁷²⁴.

6356 sayılı Kanun'un 37. maddesinde toplu iş sözleşmesi taraflarının durumlarındaki değişikliğin toplu iş sözleşmesini ne yönde etkileyeceği düzenlenirken, 38. madde işletme toplu iş sözleşmesi ya da işyeri toplu iş sözleşmesi uygulanan bir işyerinin devri halinde toplu iş sözleşmesinin ne olacağını düzenlemiştir. Buna göre, işletme ya da toplu iş sözleşmesi uygulanan bir işyerinin devrinde iki durum ortaya çıkabilir. Bunlar, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesinin bulunması ve bulunmaması halidir. Birinci durumda, hem devredilen işyerinde hem de devralınan işyerinde bir toplu iş sözleşmesi var ise devredilen işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi olarak uygulanmaya devam eder. Bu toplu iş sözleşmesi yürürlük tarihinin dolmasıyla son bulur ve devralan işverenin işyeri veya işyerlerinin dâhil olacağı bir toplu iş sözleşmesi süreci bařlatılabilir⁷²⁵. İkinci durumda ise, devralan işverenin işyeri veya işletmesinde uygulanacak yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılanaya kadar devredilen işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam eder⁷²⁶. Ayrıca devredilen işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi yoksa bu işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesinin tarafı olan bir işverence devralınması halinde, devralanın işyeri de artık işletmede uygulanan işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer (m.38/2). Bu

⁷²³ Ayrıntılı bilgi için bkz. SÜZEK, s.213 vd.; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.89 vd.

⁷²⁴ CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.183.

⁷²⁵ CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.191.

⁷²⁶ CANBOLAT, "toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder." ifadesini toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının süresinin sona ermesiyle sınırlı olduğu ve bu tarihten sonra iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanması gerektiği şeklinde yorumlamıştır. Bkz. CANBOLAT, Yenilikler, s.15-16.

işçiler sadece, 6356 sayılı Kanun m.39'daki şartları sağarlarsa işletme toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir⁷²⁷.

Yetki belgesi alındıktan sonra toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işyerinin el değiştirmesi halinde ne olacaktır? Yetki belgesinin kazanılmasından sonra toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işyerinin el değiştirmesi halinde uygulanacak bir Kanun hükmü yoktur. Yetki belgesinde yazan işyerinin el değiştirmesi halinde mülga Kanun dönemine m.8 (6356 sayılı Kanun'un 37. maddesi⁷²⁸) kıyasen, bu duruma da uygulanması gerekir⁷²⁹. Yargıtay'ın da bu yönde verdiği bir karar mevcuttur.⁷³⁰ Anılan hükme göre alınan yetki belgesi işyerinin el değiştirmesinden sonra da geçerliliğini korur. Daha önce alınmış yetki belgesi ise devralan işveren açısından bağlayıcı olur⁷³¹. Ancak devir işlemi ile işyeri işletme kapsamına girerse bu takdirde o işyeri için alınan yetki belgesinin artık geçerliliğinden söz etmek mümkün değildir. Bu durumun kanuni dayanağı işletme toplu iş sözleşmesinin yapılmasının kamu düzenine ilişkin olmasıdır⁷³².

Yetki belgesi alındıktan sonra işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işletme kapsamında yer alan bir işyeri devredilebilir ya da bu işletme kapsamına yeni bir işyeri dâhil edilebilir. Kanun'da bu durumda da uygulanacak açık bir hüküm yoktur. İşletmenin bütünü devri halinde mülga 2822 sayılı Kanun m.8 (6356 sayılı Kanun m.37) burada da kıyasen uygulanır ve alınmış yetki belgesi devralan işveren açısından da bağlayıcı olur⁷³³.

Yetki belgesi alındıktan sonra, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına yeni bir işyerinin girmesi ya da işletme kapsamında olan bir işyerinin başka birine devredilmesi halinde, devir ile çoğunluğun değişme ihtimaline binaen tekrar bir yetki

⁷²⁷ CANBOLAT, Düzey ve Türleri, s.196 vd.

⁷²⁸ 6356 sayılı Kanununun 37.maddesinde yer alan düzenleme, "...toplular iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin...değişmesi toplular iş sözleşmesini sona erdirmez." şeklindedir.

⁷²⁹ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.88; TUĞ, Toplu İş, s.99-100; SÜMER, Uygulamalar, s.497. İlgili Yargıtay kararı için bkz. Y9HD, E.1990/7495, K.1990/8051, K.T.29.6.1990, Kazancı İçtihat, E.T.30.12.2016, (çevrimiçi).

⁷³⁰ Y9HD, E.2003/15026, K.2003/15834, K.T.30.09.2003, Kazancı İçtihat, E.T.01.02.2017 (çevrimiçi).

⁷³¹ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.88; TUĞ, Toplu İş, s.99.

⁷³² ŞAHLANAN, Toplu İş, s.88.

⁷³³ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.90-91.

tespiti yapılması gerekir⁷³⁴. Zira işletme toplu iş sözleşmesi yapılması kamu düzenine ilişkin olduğundan, işletme toplu iş sözleşmesi yapılması için alınan yetki belgesinden daha önce gelir, ancak bu uygulama işletme toplu iş sözleşmesinin yapılmasını engellemek isteyen kötü niyetli işverenlerin kullanımına açıktır. Dolayısıyla bu soruna getirilen bir diğer çözüm yolu ise, işletme kapsamına yeni bir işyeri alındığında bu işyerinin bir sonraki toplu iş sözleşmesi döneminde işletme kapsamına dâhil edilmesidir⁷³⁵. Sendikanın yetki şartını devirden sonra kaybetmesi toplu iş sözleşmesinin geçerliliğini etkilemez. Aynı sorun işverenin işyeri için alınmış bir yetki belgesi varken aynı işkolunda başka bir işyerini daha devralması halinde de ortaya çıkar⁷³⁶. İşletme kapsamındaki işyerlerinden birinin devri halinde artık o işyeri, işletme için alınan yetki belgesinin kapsamı dışında kalır⁷³⁷.

Burada şu ayrımı yapmak gerekir: işletme kapsamında yer alan iki işyeri varsa ve işveren bu işyerlerinden birini devrederse bu durumda, işverenin her iki işyeri için aldığı yetkinin hükmü kalmaz. İşverenin işletme kapsamında üç işyeri olması halindeyse devrettiği bir işyeri için yetki belgesinin hükmü kalmazken, diğer iki işyeri için alınan yetki belgesi geçerliliğini korur. Devirden sonra işletme toplu iş sözleşmesi için işyerinde aranan %40 çoğunluğun sağlanamaması yetki belgesinin geçerliliğini etkilemez. Bu, yetki belgesi kesinleştikten sonra ortaya çıkan değişikliklerin yetki belgesinin geçerliliğini etkilememesinin bir sonucudur.

3- Yetki Belgesi Bulunmadan Yapılan Toplu İş Sözleşmesinin İptali

Yetki belgesi bulunmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesi iptal edilebilir niteliktedir ve bunun için sadece yetki belgesi bulunmadan toplu iş sözleşmesinin yapılması yetmemektedir. Ayrıca taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmamaları da gerekir⁷³⁸. Kanun bu hususta ayrı bir düzenleme yapmış ve buna 45. maddede yer vermiştir. İlgili hükme göre davanın, durumun tespitinden itibaren

⁷³⁴ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.253.

⁷³⁵ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.89-90.

⁷³⁶ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.90.

⁷³⁷ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.90; TUĞ, Toplu İş, s.100.

⁷³⁸ SUR, Toplu İlişkiler, s.299; SÜMER, İş Hukuku, s.261.

kırkbeş gün içinde açılması gerekir. Kırkbeş günlük süre hak düşürücü niteliktedir⁷³⁹. Bu süre geçirilirse artık taraflar arasında yapılan toplu iş sözleşmesi geçerli sayılır⁷⁴⁰.

Hükümsüzlük, ilgililer⁷⁴¹ veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından ileri sürülebilir. Burada sözü edilen hükümsüzlük kesin hükümsüzlük değildir, zira burada toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü ancak açılacak bir dava ile Kanun'da öngörölmüş süre içinde ileri sürülür⁷⁴². Bu nedenle anılan süre içinde herhangi bir itiraz ileri sürülmezse yetkisiz olan tarafın yetkisi kesinleşir ve toplu iş sözleşmesi her ne kadar yetkisiz taraflarca yapılmış olsa da geçerli olarak kabul edilir⁷⁴³.

Davanın görüleceği yetkili mahkeme 6356 sayılı Kanun'un 79. maddesine göre, görevli makamın bulunduğu yer iş mahkemesidir. Yani işyeri veya işletmenin bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün olduğu iş mahkemesi, birden çok Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanına giren işyerini kapsayan bir toplu iş sözleşmesi ise bu takdirde de Bakanlığın bulunduğu yer yani Ankara iş mahkemesidir. Mahkeme, talep halinde toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını durdurabilecektir (m.45/2).

Yapılan yargılamada tarafların yetki şartını taşıyıp taşımadığına ilişkin yapılacak değerlendirmede yetki tespiti başvurusunda bulunulan tarih esas alınır. Ancak taraflar yetki tespitinde bulunmamışlarsa bu takdirde yetki şartlarının varlığının toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde olup olmadığı araştırılmalıdır⁷⁴⁴.

⁷³⁹ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.183; REİSOĞLU, Şerh, s.212; SÜMER, Uygulamalar, s.495; GÜNAY, İş Hukuku Dersleri, s.352-353. Doktrinde bir görüş 45 günlük sürenin hak düşürücü nitelikte olmadığını zira bu takdirde geçersiz bir işlemin geçerli sayılacağını ve bunun mümkün olmadığını ileri sürmüştür. Bkz. BAŞBUĞ, Toplu İş İlişkileri, s.174.

⁷⁴⁰ ŞAHLANAN, Toplu İş, s.184; DEMİR, İş Hukuku, s.620; REİSOĞLU, Şerh, s.212. Aksi görüş için bkz. BAŞBUĞ, Toplu İş İlişkileri, s.173 vd.; BAŞBUĞ, Sendikal haklar, s.70. BAŞBUĞ yapılan sözleşmenin her zaman herkes tarafından iptal edilebileceği görüşündedir. Dolayısıyla süre hak düşürücü nitelikte değildir.

⁷⁴¹ Dava açmada menfaati olan herkes bu kapsamda değerlendirilir. Bkz. BAŞBUĞ, Toplu İş İlişkileri, s.174. Bunlar rakip işçi sendikaları olabileceği gibi, yetkisiz işçi sendikası ile toplu iş sözleşmesi yapmış olan işveren veya işveren sendikası da olabilir ya da bir sendikaya üye olmasına rağmen toplu iş sözleşmesi yapan işverene karşı üyesi olduğu işveren sendikası tarafından da dava açılır. Hatta bu durumda dava açma hakkının sadece işveren sendikasında olduğu kabul edilir. Bkz. OĞUZMAN, İlişkiler, s.102.

⁷⁴² OĞUZMAN, İlişkiler, s.102-103.

⁷⁴³ OĞUZMAN, İlişkiler, s.23, 102; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.252.

⁷⁴⁴ SUR, Toplu İlişkiler, s.299.

Mahkeme iki şekilde karar verir: Birincisi toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne hükmederek davayı kabul edebilir⁷⁴⁵. Mahkemenin verdiği hükümsüzlük kararları temyize tabidir⁷⁴⁶. Mahkeme toplu iş sözleşmesinin hükümsüz olduğuna karar verirse artık toplu iş sözleşmesinin geçersizliği geriye dönük sonuç doğurur⁷⁴⁷. Toplu iş sözleşmesinin iptal kararından itibaren hükümsüz olacağını yani toplu iş sözleşmesinin mahkemenin kararından sonra ortadan kalkacağını bu tarihe kadar yapılan işlemlerin geçerli olduğunu savunan aksi bir görüş de mevcuttur⁷⁴⁸. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, işverenin böyle bir sözleşmeyi bilerek ya da bilmeyerek uygulaması farklı sonuçlar doğuracaktır. İşveren toplu iş sözleşmesini hükümsüz olduğunu bile bile uygulamışsa, bu takdirde hükümsüzlük kararı verilse de toplu iş sözleşmesinde yer alan haklar bir işyeri şartı halinde geldiğinden bunları geri alamaz⁷⁴⁹, ancak işveren, yapılan toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünü bilmeden uygulamış ise bu takdirde uygulamayı durdurabilir hatta yaptığı ödemeleri geri talep edebilir⁷⁵⁰.

Yapılan yargılama sonunda yetki belgesi olmadan bir toplu iş sözleşmesi yapılmış olmasına rağmen tarafların yetki şartlarına sahip olduğu ortaya çıkarsa bu takdirde açılan dava reddedilir ve yapılan toplu iş sözleşmesi geçerli kabul edilir⁷⁵¹. Zira toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü ancak tarafların birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmaması durumunda söz konusu olur⁷⁵².

⁷⁴⁵ Bu durumda iptal edilen toplu iş sözleşmesine her ne kadar yürürlükten kaldırılmış olsa da bir özel hukuk sözleşmesi olan umumi mukaveleye ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiği görüşü için bkz. DEMİR, İş Hukuku, s.620-621. Bu görüşün temeli Anayasa m.48'de düzenlenen sözleşme özgürlüğü ilkesine dayanmaktadır.

⁷⁴⁶ AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.516.

⁷⁴⁷ OĞUZMAN, İlişkiler, s.103. İptal edilen toplu iş sözleşmesinin özel hukuk sözleşmesine ilişkin hükümlere tabi olması gerektiği, iptal hükmünün ne geriye ne de ileriye doğru yürümeyeceği görüşü için bkz. DEMİR, İş Hukuku, s.620.

⁷⁴⁸ AKTAY, s.219-220; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.515; TUNÇOMAĞ, İş Hukuku, s.410; REİSOĞLU, Şerh, s.215; TUĞ, Toplu İş, s.122; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.184.

⁷⁴⁹ OĞUZMAN, İlişkiler, s.103; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.184; DEMİR, İş Hukuku, s.621.

⁷⁵⁰ OĞUZMAN, İlişkiler, s.103; ŞAHLANAN, Toplu İş, s.184; DEMİR, İş Hukuku, s.621; TUĞ, Toplu İş, s.122. Yargıtay verdiği bir kararda, "...topluların sözleşmesinin yanlış uygulanmasından müstesna hak doğmayacağı gibi, hatalı uygulama ile bir iş şartına teşekkül etmez..." ifadelerine yer vermiştir. Bkz. Y9HD, E.1977/1660, K.1977/3029, K.T.18.02.1977, Kazancı İçtihat, E.T.28.12.2016, (çevrim-içi).

⁷⁵¹ OĞUZMAN, İlişkiler, s.61; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.252.

⁷⁵² OĞUZMAN, İlişkiler, s.61; REİSOĞLU, Şerh, s.214-215.

SONUÇ

Tarihe bakıldığında başlangıçta işçi sınıfının işveren ile aralarındaki iş ilişkisi ve çalışma koşullarına ilişkin esasları sadece bireysel düzeyde anlaşarak belirledikleri görülür. İşçi ve işveren arasında kurulan iş ilişkisinde gerek geçmişte devletin müdahalesinin olmaması gerekse sözleşme özgürlüğü gibi çeşitli gerekçeler işçinin işveren karşısında savunmasız ve güçsüz duruma düşmesine yol açmıştır. Her ne kadar işyerinde işçi ve işveren aynı teknik amaca yani üretime yönelik çalışsalar da çoğunlukla işverenin ekonomik ve organizasyon gücü karşısında işçinin bireysel olarak etkinlik göstermesi çok zordur. Bu durum bireysel olarak işçilerin işverenin gücü karşısında üretime yaptıkları katkıdan yeterli pay elde etmesini engeller. Bu nedenle tarih boyunca da işçiler zaman zaman çalışma koşullarını iyileştirme gayretleri karşılık bulamamış ve emeklerinin karşılığını alabilmeleri yeterince mümkün olamamıştır.

Modern çağda üretim sürecinin vazgeçilmez bir parçası olan işçi sendikası, kavram ve fonksiyon olarak onsekizinci yüzyılın ikinci yarısından sonra Sanayi Devrimi ile ortaya çıkmıştır. İngiltere’de başlayan bu sendikal süreç, sanayileşme ve toplumsal gelişmeyle diğer ülkelere de yayılmıştır. Sendikaların ortaya çıkışı ile işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi bireysel düzeyin yanında işçi sendikalarının taraf olduğu toplu iş sözleşmesi ile de düzenlenmeye başlanmıştır. Bu nedenle de işçi sendikalarının işçiler adına toplu iş sözleşmesine taraf olması, işçi haklarında önemli gelişmeler sağlamıştır. Toplu iş hukukunun önemli bir kaynağı olan toplu iş sözleşmesinin yapılması, zayıf durumda olan işçilerin işverene karşı birleşerek güçlenmesini sağlar. Tek elden yürüyen bu işveren-işçi sendikası ilişkisi işyerinde çalışma barışının sağlanması ve korunmasında da önemli bir rol oynar, ancak günümüzde işçi sendikalarının en önemli görevi toplu iş sözleşmesi yapmaktır.

Ülkemizde 18.10.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, sendikaların kuruluşu, sendikaya üyelik ve sendikaların faaliyetlerinin yanı sıra toplu iş sözleşmesi ve yapım sürecini de düzenler.

6356 sayılı Kanun'da üç tür toplu iş sözleşmesine yer verilmiştir. Bunlar; işyeri toplu iş sözleşmesi, grup toplu iş sözleşmesi ve işletme toplu iş sözleşmesidir. Bu kanunla tarif edilen yeni bir sözleşme daha vardır ki bu da çerçeve sözleşmedir, ancak çerçeve sözleşmenin hukuki niteliği doktrinde tartışmalıdır. Her ne kadar çerçeve sözleşme diğer toplu iş sözleşmesi türlerinin yanında daha teorik kalsa da uygulanabilirliğinin artması açısından hukuki niteliğinin Kanun'da net bir şekilde düzenlenmesi gerekir. Kanun sistematüğinde toplu iş sözleşmesi başlığını taşıyan bir bölüm altında düzenlense de çerçeve sözleşme için sadece "sözleşme" ifadesinin kullanılması hukuki niteliğinin belirlenmesini zorlaştırır. Kanun koyucu, çerçeve sözleşmeyi toplu iş sözleşmesi kapsamına net bir şekilde alarak ya da toplu iş sözleşmesi dışında bir sözleşme tarifi yaparak doktrinsel ayrışmalara son vermelidir. Konunun pratik önemi; çerçeve sözleşme eğer toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilirse işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi varsa ikinci bir sözleşme yapılamayacaktır. Buna toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilecek çerçeve sözleşme de dâhildir. Ancak çerçeve sözleşmenin toplu iş sözleşmesi dışında bir sözleşme olduğunu varsayarsak bu işyerinde çerçeve sözleşme yapılabilir ve bu sözleşmede yer alan hükümler yapılacak toplu iş sözleşmesinin üzerinde normatif bir etkiye sahiptir.

İşçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri için kural olarak toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına üye olması gerekir. Bir işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için ise sadece üye kaydetmesi yetmez ayrıca birtakım şartları da sağlaması gerekir. Bunun başında toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olmak gelir. Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin işveren tarafında da bulunması gerekir. Bu ehliyete sahip olanlar diğer şartların da varlığı halinde toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilirler.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, ehliyetten sonra toplu iş sözleşmesi yapma sürecinde önemli bir geçiş noktasıdır. Bu nedenle işveren, işçi ve sendikalar açısından zaman kaybı ve mali zararları önlemek önemli bir hedef olmalıdır. Toplu iş sözleşmesi sürecine bir an önce başlamak ve süreci sağlıklı bir şekilde

sonuçlandırmak gerekir. Bu süreçte yetki şartları, yetki tespiti ve yetki itirazı oluşumu ve yönetiminin hukuka uygun olarak yapılması şarttır.

İşçi sendikaları için aranan yetki şartlarının ilki, sendikanın kurulu olduğu işkolunda çalışan işçilerden %1'ini üyesi olarak kaydetmesidir. İşkolunda baraj şartı adı verilen bu şartın işkolu bakımından aranması Kanun'un sendikal örgütlenmelerde "işkolu" esasını benimsemesinden kaynaklanır.

İşkoluna giren işler mülga 2821 sayılı Kanun hükmüne göre tüzük ile belirlenirdi. Yürürlükteki 6356 sayılı Kanun ise işkoluna giren işlerin yönetmelikle düzenleneceğini hüküm altına almıştır. Düzenlenmesi Anayasa'nın 115. maddesinde tanımlanan ve Danıştay denetimine tabi olan tüzük yerine işkolu tespitinin yönetmelikle yapılmasının, sürecin hızlı işlenmesini sağlayabilmesi nedeniyle pratik olduğu düşünülebilir. Bu açıdan bakıldığında düzenlemenin yerinde olduğu kanaatine varılabilir, ancak yönetmeliğin şekil şartına bağlı olmadan çıkarılabilmesi, Danıştay denetimine tabi olmaması gibi nedenlerle doktrinde eleştirilmiştir. İşkoluna giren işlerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan bir yönetmelikle belirlenmesine ilişkin Kanun hükmü yerine idarenin toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi açısından önem arz eden bu konuda değişikliklerin tüzükle yapılması idarenin olası müdahalesini azaltacaktır.

Bu kapsamda yapılan bir diğer eleştiri, işkolu ile ilgili uyuşmazlık çıkması halinde işyerinin girdiği işkolunun tespitinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirleniyor olmasıdır. Bu tespit idari bir merci yerine işçi, işveren ve idare temsilcilerinden oluşan ortak bir komisyonca yapılabilir. Bu amaçla kurulacak komisyonda belirli bir süre karar oluşamaması durumunda inisiyatif doğrudan yargıya veya yargı denetimine tabi olmak kaydıyla idareye verilebilir. Bu sayede konunun ulusal ve uluslararası hükümet dışı kuruluşlar ve sivil otoriteler tarafından daha az tartışılır hale gelmesi sağlanabilir.

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için aranan işkolunda baraj şartı mülga 2822 sayılı Kanun'da tarım, ormancılık, avcılık, balıkçılık işkolları hariç %10 olarak belirlenmiştir ancak 6356 sayılı Kanun'da bu baraj şartı

düşürülmüştür. Baraj şartının düşürülmesi güçlü işçi sendikacılığını destekler niteliktedir. Bunun yanında baraj şartının daha kolay sağlanabilmesi toplu iş sözleşmesi yapma sürecine olumlu katkı sağlar. Zira baraj şartının düşürülmesi ile işyerinde büyük çoğunluğun üyesi olmasına rağmen işkolunda aranan baraj şartını sağlayamadığı için toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kazanamayan işçi sendikalarına toplu iş sözleşmesi yapma imkânı doğar.

6356 sayılı Kanun'da iřçi sendikasının işkolunda baraj şartı için iki farklı oran öngörülmüştü. Ekonomik ve Sosyal Konseye üye olan konfederasyonlara bağlı iřçi sendikaları ile diğer iřçi sendikaları arasında eşitlik ilkesinin ihlaline yol ačan bu düzenleme, işçileri işkolunda daha az bir çoğunluğu sağlayarak daha kolay toplu iř sözleşmesi yapabilen Ekonomik ve Sosyal Konseye üye olan konfederasyonlara bağlı iřçi sendikalarına üye olmaya yönlendirirdi. Anayasa'da güvence altına alınan eşitlik ilkesi, sendikalara üye olma özgürlüğu gibi hakların ihlaline yol ačan bu düzenleme Anayasa Mahkemesince iptal edilmiştir. Bu isabetli karar neticesinde halen ayırım yapılmaksızın tüm iřçi sendikaları açasından işkolunda baraj şartı %1 olarak uygulanır.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisiyle ilgili önemli bir yenilik kamuda çalışan alt işveren işçilerine uygulanacak toplu iş sözleşmesi ile ilgili düzenlemelerdir. Buna göre işçi sendikası işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olduktan sonra toplu iş sözleşmesinin diğer tarafını oluşturan alt işveren, kamu işveren sendikasını yetkilendirmek üzere başvurabilir. Yetkilendirme ile toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi alacakları farkı, kamu tarafından karşılanır. Bu durumu şöyle bir örnekle izah edebiliriz, alt işveren işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi olmadan önce işçilere örneğin, 1700 TL ücret veriyorsa yapılan toplu iş sözleşmesi neticesinde işçiler bunun üzerinde bir hak elde ederlerse (örneğin, 2000 TL) oluşan fark kamu tarafından karşılanır. Alt işveren tarafından kamu işveren sendikasını yetkilendirmenin hukuki niteliği tartışmalı olsa da temsil niteliğinde olduğunu söyleyebiliriz. Zira toplu iş sözleşmesinin bir tarafının mutlaka kamu işveren sendikası olması gerekmez; toplu iş sözleşmesinin sonuçlarını üstlenmek kaydıyla alt işveren de olabilir. Temsil de de aynı esas söz konusudur. Bu hüküm toplu iş sözleşmesi yapma sürecine kamuda çalışan alt işveren işçileri açasından

getirilmiş olumlu bir gelişmedir. Uygulama, getirdiği sonuç açısından alt işverenin de lehinedir.

Yetki şartlarını taşıdığını düşünen işçi sendikası, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tespiti için her zaman başvuruda bulunabilir. 6356 sayılı Kanun'da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yapacağı yetki tespitinde, aranan çoğunluğa esas işçi sayısının belirlenmesinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılması gereken sigortalılığın başlangıcı ve sona ermesine ilişkin bildirimleri yasal süresi içinde yapılmayan işçilerin dikkate alınmayacağını düzenlemiştir. Bu konu doktrinde tartışmalara yol açmıştır. Kanaatimizce, bu hüküm yerinde bir düzenleme değildir. Zira işçinin bildirimini zamanında yapılmaması, işverenin hukuki ve cezai yönden yaptırımlar ile karşı karşıya gelmesi sonucunu doğurur, yoksa işçinin sigortalı sayılması için fiilen çalışmaya başlaması yeterlidir. Bu düzenleme karşısında yetki tespitinde başvuru tarihinde işyerinde iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin dikkate alınacağını düzenleyen hükmün uygulanacağını söylemek zordur. Kanaatimizce, yetki tespit başvurusundan önce yapılmak kaydıyla yasal süre içerisinde yapılmamış bildirimlerin de dikkate alınması gerekir. Ancak bu hükme göre iş sözleşmesi ile işyerinde çalışmasına rağmen Kuruma bildirim yapılmamış bir işçi m.42/4 hükmü gereğince yetki tespitinde dikkate alınmayacaktır.

Yetki itirazı, toplu iş sözleşmesinin yasal süreçlerinden birisidir. Yetki itirazının önemi süreci değiştirmesinden ziyade geciktirmesi amacıyla kullanılması, bu nedenle de yetki itirazı sürecinin toplu iş sözleşmesi yapma aşamasındaki diğer süreçlere nazaran daha dikkatli yürütülmesi gerekir. Kanun'da yer alan yetki itirazına ilişkin düzenlemeler yerindedir, ancak bu yeterli değildir. Her işçi sendikası yetki itirazında bulunamaz. İşçi sendikasının yetki itirazında bulunabilmesi için toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işkolunda çalışan işçilerin %1'inden daha fazla üyesi olmalıdır. Kanun böyle bir sınırlama getirerek toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olmayan işçi sendikalarının kendileri açısından sonucu etkilemeyecek bir duruma karşı itirazda bulunmasını engellemiştir.

Yetki itirazı her ne kadar Kanun'un verdiği bir hak olsa da genellikle işveren tarafından itiraz sonucundan bağımsız olarak süreci geciktirmeye yönelik olarak kullanıldığı düşünülmektedir. Süreci uzatmaya yönelik yapılan yetki itirazı işçilerin toplu iş sözleşmesi neticesinde elde edecekleri haklarını almalarında gecikmeye yol açar. Bu durum işverenin mali menfaatine, işçinin ise zararına sebep olabilir. Buna rağmen işveren tarafının yetki itirazını önleyecek ya da kötüye kullanmasını engelleyecek bir hükme Kanun'da yer verilmemiştir. Yetki itirazının işkolunda %1 barajını geçen işçi sendikalarınca yapılabilmesi gibi işveren tarafı için de yetki itirazına sınırlamalar getirmek yerinde olacaktır. Bu anlamda getirilebilecek çözümlerden biri, işveren tarafının kötü niyetli yetki itirazını önlemek adına yaptırım getirmek olabilir, ancak bu durum Kanun tarafından verilmiş bir hakkın kullanılmasını engellemek anlamına gelmemelidir. Bu yaptırımın aşırı olması işverenin hukuki haklarını aramada zorluk çıkarabileceği için kanaatimizce medeni ceza niteliği taşıyan bir yaptırım getirilebilir. Ancak bu yaptırım yetki itirazının kötü niyetli işveren aleyhine sonuçlanması halinde talebi mümkün olmalıdır.

Toplu iş sözleşmesi çoğunlukla imza tarihinden itibaren yürürlüğe girse de Kanun toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin geçmişe yürütülmesine de izin vermiştir. Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girme tarihi işyerinde bir toplu iş sözleşmesinin uygulanıp uygulanmamasına göre farklılık gösterir. Yetki sürecinin uzaması nedeniyle işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarih ile yeni yapılacak toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi arasında uzun bir zaman olabilir. İşte işçilerin uygulanan bir toplu iş sözleşmesi olmaması nedeniyle mahrum kaldıkları haklardan yararlanması, toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konabilmesi ile mümkündür. Yetki sürecinin uzamasını telafi etmeye yardım eden bu hüküm, özellikle işçi haklarını koruma bakımından getirilmiş yerinde bir düzenlemedir.

Hukukumuzda 6356 sayılı Kanun ile yetki sürecini hızlandırma amacı taşıyan yeni bir hüküm gelmiştir. Bu hükme göre, yetki itirazında mahkemeye sunulan itirazlar için ikili bir ayrıma gitmiştir. Bu ayırım maddi hata ve süreye ilişkin itirazlar ile diğer itirazlar şeklindedir. Kanun bu ayırım ile itirazların karara bağlanmasında belirli süreler öngörmüştür, ancak diğer itirazların değerlendirilmesinde yerel

mahkemenin vereceği karar açısından bir süre belirlememiştir. Hüküm bir bütün olarak incelendiğinde yetki sürecini kısaltmak için yapıldığı şüphesizdir ancak yetki itirazlarının konusunun daha çok “diğer itirazlar” kapsamındaki itirazların oluşturacağı düşünüldüğünde bu itirazlar için bir süre öngörmemesi eksikliklidir. Bu nedenle her ne kadar mahkemelerin itirazla ilgili hangi süre içinde karar vermesi gerektiğini düzenleyen Kanun hükmü mahkemeler açısından düzenleyici hüküm niteliğinde olsa da “diğer itirazlar”ın yerel mahkemede karara bağlanması için de Kanun koyucu bir süre öngörmelidir.

6356 sayılı Kanun açısından mülga 2822 sayılı Kanun’dan farklı olarak getirilen ve yetki sürecinin hızlı sonuçlanmasına katkı sağlayan bir diğer hüküm ise işkolu tespitine ilişkin itirazlardır. Mülga 2822 sayılı Kanun döneminde yetki itirazında işkolu tespitine ilişkin itirazlarda öne sürülüyor ve bunun sonucu olarak da yapılan itiraz, yetki işlemlerini durduruyordu. 6356 sayılı Kanun’la işkolu tespitine ilişkin yapılan itirazların bir sonraki dönem için de geçerli olacağı hüküm altına alınmıştır.

Burada bahsedilmesi gereken bir şey daha vardır ki o da işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinde ortaya çıkan uyuşmazlıkların yetki sürecine etkisidir. İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklarda 6356 sayılı Kanun m.34/4 hükmü uygulanır, ancak işletme ile ilgili bu itirazın yetki itirazında ileri sürülmesi halinde ne olacağı hakkında Kanun’da bir hüküm yoktur. Konu doktrinde de tartışmalıdır. İşkolu tespiti ile ortaya çıkan bir uyuşmazlığın 6356 sayılı Kanun m.5 hükmüne göre bekletici mesele sayılacağı açık bir şekilde hüküm altına alınmıştır. İşletme ile ilgili uyuşmazlıklarla ilgili böyle bir hükmün bulunmaması Kanun’un konuyu düzenlemeyi unutmuş olabileceği ya da bilinçli olarak düzenlemediği şeklinde ihtimalleri akla getirir. Kanaatimizce, bu konuda işkolu ile ilgili uyuşmazlıklardaki düzenlemeye benzer bir hükmün olmaması konunun bekletici mesele yapılmayacağı anlamına gelmemelidir. Kanun’un açık bir hükmü varken yetki itirazında dahi olsa işletme ile ilgili uyuşmazlıklar için öngörülen çözüm yolu yani m.34/4 hükmü uygulanmalıdır.

Yetki belgesi, yetki itirazı yapılmamışsa Kanun'da öngörülen sürenin sonunda, itiraz yapılmışsa itirazın sonuçlanmasından sonra verilir. Yetki belgesinin verilmesi için Kanun bu sürelerin bitiminden itibaren 6 iş günlük bir süre öngörmüştür. Getirilen süre toplu iş sözleşmesi sürecinin işleyişini sürdürmek için getirilen düzenleyici nitelikte bir hükümdür.

Sonuç olarak toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi toplu iş sözleşmesinin yapılma sürecinde büyük öneme sahiptir. 6356 sayılı Kanun, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini mülga Kanun döneminde doktrin tarafından yapılan eleştiriler, uygulamadaki sıkıntıları da dikkate alarak bir adım daha ileriye götürmüştür. Muhakkak ki mevcut Kanunumuz ile mülga 2822 sayılı Kanun döneminde uygulamada ortaya çıkan sıkıntılar bir parça olsun azalacaktır, ancak yukarıdaki sebepler göz önüne alındığında 6356 sayılı Kanun'un konuyla ilgili muğlak bıraktığı konular da vardır. Bu nedenle, bu konuların bir an önce açıklığa kavuşturulması sürecin daha sağlıklı sonuçlanması açısından faydalı olacaktır. 6356 sayılı Kanun yürürlüğe girdikten sonra konuyla ilgili detaylı bir çalışma olmaması, Kanun'un mülga 275 ve 2822 sayılı Kanunlarda yer alan düzenlemelerden farklı hükümler içermesi konunun incelenmesinde etkili olmuştur.

KAYNAKÇA⁷⁵³

- 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Yenilenmiş 5.Baskı, TİSK Yayınları Yayın No:349, Ankara 2015.
- AKI, Erol :“İşveren ve İşkolu Değişikliğinin Yetki Süreci ve Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.19, Y.2010, s.88-99.
- AKSU, Mustafa :“Borçlar Kanunu’nun 316 ve 317’inci Maddelerinde Düzenlenmiş Olan Umumi Mukavelenin Yürürlük Sorunu”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.58, S.1-2, Y.2000, s.99-148.
- AKTAY, A.Nizamettin :Toplu İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara 2015.
- AKTAY, A.Nizamettin/
- ARICI, Kadir/
- SENYEN-KAPLAN, E.Tuncay :İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Yenilenmiş 6.Basım, Ankara 2013.
- AKYİĞİT, Ercan :Toplu İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş.1.Basım, Ankara 2015 (Toplu İş).
- :İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., Ankara 2016 (İş Hukuku).
- :“Kamu İşyerlerinde Muvazaalı Alt İşverenlik ve Sonuçları”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.17, Y.2010, s.138-159 (Kamu İşyerleri).
- :“Kamuda Alt İşverenlik ve Müteahhite İş Verme Özeldekinden Farklı mıdır?”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.24, S.4, Y.2011, s.1-33 (Kamuda Alt İşverenlik).

⁷⁵³ Bir yazarın birden fazla kitap veya makalesine çalışmada atıf yapılmışsa, atıflarda kaynakçada eserlerin sonunda parantez içinde gösterilen kısaltmalar kullanılmıştır.

- :“Kamuda Asıl İşin Bir Bölümü Alt İşverene Verilirken Muafiyet Var Mıdır?”, Çalışma ve Toplum, S.45, C.2, Y.2015, s.15-64 (Kamuda Muafiyet).
- ALPAGUT, Gülsevil :“Toplu İş Hukukunda Yararlılık İlkesi ve Esneklik Çerçevesinde Yeni Eğilimler”, Nuri Çelik’e Armağan II, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2001, s.1493-1544.
- ALTAŞ, Hüseyin :Medeni Hukuk Başlangıç Hükümleri, Yetkin Yayınları, 1.Basım, Ankara 2014.
- ANTALYA, Gökhan :Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2.Basım, İstanbul 2013.
- ARAL, Fahrettin/
- AYRANCI, Hasan :Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Yetkin Yayınları, 10.Basım, Ankara 2014.
- ARICI, Kadir :Birinci Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Uluslararası Sendikal Örgütler Sempozyumu, “Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, Yetkisi, Yapılması ve Yararlanma- III. Oturum”, Türk Metal Yayınları, Ankara 2013.
- AYAN, Mehmet :Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., Gözden Geçirilmiş 11.Basım, Ankara 2016.
- AYAN, Mehmet/
- AYAN, Nurşen :Kişiler Hukuku, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., Gözden Geçirilmiş 8.Basım, Ankara 2016 (Kişiler).
- :Medeni Hukuka Giriş, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., Gözden Geçirilmiş 12.Basım, Ankara 2016 (Medeni Hukuk).

AYDIN, Ufuk

:“6552 Sayılı (Torba) Yasa Sonrası Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri”, Sosyal Güvenlik Dergisi, C.5, S.1, Y.Ocak 2015, s.9-31.

AYDINLI, İbrahim

:“6552 Sayılı Kanun’la Alt İşveren Kurumunda Yapılan Düzenlemeler ve Değişiklikler”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.18, S.3-4, Y.2014, s.77-99.

AYKAÇ, Hande Bahar

:İş Hukukunda Alt İşveren, Ankara, Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Doktora Tezi, Ankara 2010 (Alt İşveren).

:“Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İş Hukukunun Uygulanmasına İlişkin Bazı Sorunlar”, LIHSGHD, Y.2010, C.7, S.25, s.101-134 (Sorunlar)

BAŞBUĞ, Aydın

:”Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi”, İş ve Hayat Dergisi, S.4, Y.3, s.59-76 (Sendikal Haklar).

:“Alt İşveren ile Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ve 6552 Sayılı Kanun’la Getirilen Üçlü Toplu İş İlişkisi Sistemi”, İş ve Hayat Dergisi, S.3, Y.2, s.119-129 (Üçlü Toplu İş İlişkisi).

:“İş Mevzuatının Alt İşveren Uygulamasının Ortaya Çıkardığı Sorunlara Çözüm Üretmekteki Yetersizliği”, İş ve Hayat Dergisi, S.3, Y.2, s.9-22 (Alt İşveren Uygulaması).

:Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Aydoğdu Ofset, Ankara 2012 (Toplu İş İlişkileri).

BAŞTERZİ, Süleyman

:İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, Kamu-İş, Ankara 2011 (İş İlişkisi).

- :Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2016 (Ehliyet).
- BAYCIK, Gaye :“6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.5, S.2, Y.2014, s.209-258.
- BEDÜK, Mehmet Nusret :“İşkolu Tespiti Konusunda Yargıtay Kararlarının Yol Açtığı Usul Sorunu ve Çözümü”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.16, S.1, Y.2012, s.1-30.
- BİNATLI, Yusuf Z. :Türk Medeni Hukuku, Sevinç Matbaası, 2.Basım, Ankara 1967.
- CANBOLAT, Talat :Toplu İş Sözleşmesinin Düzey ve Türleri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 1.Basım, İstanbul 2013 (Düzey ve Türleri).
- :“6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesinin Getirdiği Yenilikler”, Toprak İşveren, S.96, Aralık 2012, s.8-18 (Yenilikler).
- :Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1998 (Kişiler Açısından Uygulama Alanı).
- CEYLAN, Saadet :“İşletme Kapsamına Giren Bir İşyerinde, Ayrı Bir “İşyeri” Toplu İş Sözleşmesi Yapılabilmesine Yönelik Karar İncelemesi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.1, Y.2006, s.114-119.
- ÇANKAYA, O.Güven/
- ÇİL, Şahin :“4857 sayılı İş Kanunu’na Göre Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.3, Y.2006, s.54-80.

ÇELİK, Nuri

:Toplu İş Sözleşmesinin Tespitinde İşçi ve Sendika Üyesi Sayısının Belirlenmesine ve Tespit Usulüne İlişkin Sorunlar, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ocak 1995, S.1, C.4, Y.1995, s.9-34 (Sorunlar).

:Genel Görüşme, Yargıtay Dergisi Özel Sayı, Ocak-Ekim 1989, (Genel Görüşme).

:İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yenilenmiş 17.Basım, İstanbul 2004 (İş Hukuku).

ÇELİK, Nuri/

CANIKLIOĞLU, Nurşen/

CANBOLAT, Talat

:İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yenilenmiş 29. Basım, İstanbul 2016.

ÇENBERCİ, Mustafa

:“Toplu İş Sözleşmesi Yetkisiyle İlgili Bazı Sorunlar”, Adalet Dergisi, S.7, Y.62, Temmuz 1971, s.407-429.

ÇİFTER, Algun

:“Umumi Mukavele”, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1997, s.3-5 (Umumi Mukavele).

:“Anayasamızda Sendika Kurma, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Hakkı”, Prof. Dr. Nuri ÇELİK’ e Armağan II, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2001, s.1545-1554 (Anayasamızdaki Haklar).

:“Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası, Düzeyi ve Türleri”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.7, S.3, Y.2004, s.279-293 (Düzey ve Türler).

ÇİL, Şahin

:“4857 sayılı İş Kanunu’ndaki Yeni Düzenlemelerin Toplu İş Hukukuna Etkileri”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.9, Y.2008, s.27-44.

DEMİR, Fevzi

:Sorularla Toplu İş Hukuku 2.Cilt, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara 2006 (Sorularla Toplu İş).

- :İş Hukuku Uygulaması, Albi Yayınları, İzmir 2015 (İş Hukuku).
- :"Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi", Çalışma ve Toplum, C.4, S.39, Y.2013, s.17-42 (Kuruluş ve İşleyiş).
- :Sendikalar Hukuku, Barış Yayınları, Yenilenmiş 4. Basım, İzmir 1999 (Sendikalar).
- :"2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununu Değiştiren Yasa Taslağı Hakkında Düşünceler", Çalışma ve Toplum, C.2, S.5, Y.2005, s.61-74 (Yasa Taslağı Hakkında Düşünceler).
- DERELİ, Toker : "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme", Çalışma ve Toplum, C.1, S.36, Y.2013, s.41-64.
- DOĞAN, İlhan : "Toplu İş Hukukumuzda İşkolu Tespiti Üzerine", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.6, Y.2007, s.129-141.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra : "Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi", Çalışma ve Toplum, C.4, S.39, Y.2013, s.43-68 (İşkolu).
- :İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayıncılık San. ve Tic. Ltd. Şti., 1.Basım, İstanbul 2007 (İşyeri ve İşletme).
- DUMAN, Barış : Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Kartal Yayınevi, Ankara 2005.
- DURAL, Mustafa/
- ÖĞÜZ, Tufan : Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku, Filiz Kitabevi, 15.Basım, İstanbul 2014.
- DURAL, Mustafa/
- SARI, Suat : Türk Özel Hukuku Cilt I Temel Kavramlar ve Medeni Kanun'un Başlangıç Hükümleri, Filiz Kitabevi, 9.Basım, İstanbul 2014.

EKMEKÇİ, Ömer

:“Kamu İşvereni’nin Özel Sektör İşvereni Karşısında Kayırılması ve Anayasa’nın Eşitlik İlkesinin Açık İhlali” LİHSGHD, Y.2006, S.12, s.1173-1180 (Kamu İşvereni).

:Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, Yılmaz Ajans, İstanbul, 1996 (Düzenleme Yetkisi).

EKONOMİ, Münir

:Toplu İş Sözleşmesi Türleri ve Yetki, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 1990.

ENGİN, E. Murat

:“6356 Sayılı Yasa’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, Çalışma ve Toplum, C.39, S.4, Y.2013, s.143-163.

EREN, Fikret

:Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin Yayınları, 16.Basım, Ankara 2014.

ERTÜRK, Şükran

:İş İlişkisinde Temel Haklar, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., 1.Basım, Ankara 2002 (Temel Haklar).

:İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Pratik Çalışmaları, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., 5.Basım, Ankara 2016 (Pratik Çalışmalar).

ESENER, Turhan

:İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1964 (Toplu İş).

:İş Hukuku, Sevinç Matbaası, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3.Basım, Ankara 1978 (İş Hukuku).

ESENER, Turhan/

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz

:Sendika Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014.

EYRENCİ, Öner

:“6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi ve Türleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayı (Polat Soyer’e Armağan), Y.2013, s.119-146.

GEREK, Nüvit

:“İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 6552 Sayılı Kanunun Düşündürdükleri”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.25, S.3-4-5-6, Şubat-Mayıs-Ağustos-Kasım 2014, s.1-20 (6552 Sayılı Kanun).

:“Kamu Kuruluşlarında Hizmet Alım İhaleleri Kapsamında Çalıştırılan Alt İşveren İşçileri İle İlgili Sorunlar”, Çalışma ve Toplum, C.4, S.15, Y.2007, s.81-90 (Kamu Kuruluşları).

GÖKTAŞ, Seracettin

:“Alt İşverenlik Uygulamasının Önemli Bazı Sorunları”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.12, Y.2008, s.97-105.

GÖRMÜŞ, Ayhan

:“Kamu Kurumlarında Hizmet Alımı Yoluyla İstihdam Edilenlerin Kıdem Tazminatı Sorunu”, Çalışma ve Toplum, C.3, S.38, Y.2013, s.141-172.

GÜLMEZ, Mesut

:“Sendikal Yasalarda Değişiklikler ve Uluslararası Kurallar”, Amme İdaresi Dergisi, C.22, S.1, Mart 1989, s.77-111 (Sendikal Yasalar).

:“Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkının Uluslararası İlkeleri ve Türkiye”, İnsan Hakları Yıllığı, C.9, S.1, 1987, s.41-84 (Örgütlenme ve Toplu Pazarlık).

:“Çalışma İstatistikleri ve Düşündürdükleri: İşkolu Barajı ve Sendika Özgürlüğü”, Amme İdaresi Dergisi, C.18, S.2, Haziran 1985 (İstatistikler)

GÜNAY, Cevdet İlhan

:Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı Doktora Tezi, Ankara 1990 (Yetki).

:İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yetkin Yayınları, Güncellenmiş 5. Basım, Ankara 2015 (İş Hukuku Dersleri).

GÜZEL, Ali/

OKUR, Ali Rıza/

CANIKLIOĞLU, Nurşen

:Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Basım A.Ş., 16.Basım, İstanbul 2016.

HATEMİ, Hüseyin/

GÖKYAYLA, Emre

:Borçlar Hukuku Genel Hüküm, Vedat Kitapçılık, 2. Basım, İstanbul 2012.

IŞIK, Rüçhan

:Ehliyet ve Yetki, Doruk Kitap ve Yayınevi, 3.Basım, Ankara 1977 (Ehliyet ve Yetki).

:“Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi ve Oylama” Ankara Barosu Dergisi, Y.1976, S.1, s.6-12 (Yetki ve Oylama).

KABAKCI, Mahmut

:“Kamu Hizmet Alım Sözleşmelerinin İş Hukuku Uygulaması Açısından Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan Cilt I, Beta Basım A.Ş., İstanbul 2011, s.83-124.

KANDEMİR, Murat

:“Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı”, Çalışma ve Toplum, C.39, S.4, Y.2013, s.167-214.

KIZILOĞLU, Hakkı

:“Yetki İtirazı Dilekçesinde Somut Delillerin Yer Almaması Halinde İtirazın İncelenmeksizin Reddedilmesi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.31, Y.2014, s.114-120.

KOCABIYIK, Selçuk

:“6356 sayılı Kanun Çerçevesinde Yetki Tespiti ve Yetki Tespitine İtiraz”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.28, Y.2012, s.197-203 (Yetki).

:“Olumsuz Yetki Tespitine Karşı Yapılan İtirazın Kabulü Üzerine Takip Edilmesi Gereken Usule İlişkin Bir Karar İncelemesi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.3, Y.2006, s.137-143 (Olumsuz Yetki Tespiti).

- KÖPRÜLÜ, Bülent :“Yetki Tespitine İtiraz Dilekçesinin İlgili İdari Mercilere Kaydettirilmesi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.19, Y.2010, s.106-113 (İdari Merci).
- KÖSEOĞLU, Ali Cengiz :Medeni Hukuk, Acar Matbaacılık Tesisleri, 2.Basım, İstanbul 1984.
- KÜTAL, Metin :İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 1.Basım, İstanbul, 2014.
- “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi” Yasasının Kimi Hükümlerinin İptal İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar”, Çalışma ve Toplum, C.4, S.43, Y.2014, s.13-28 (Davaya İlişkin Notlar).
- “En Fazla Temsil Kabiliyetini Haiz Sendika Mefhumu”, Sosyal Siyaset Konferansları On Altıncı Kitap, Sermet Matbaası, İstanbul 1965, (En Fazla Temsil).
- “ILO Uzmanlar Komitesi Raporu’nda (2005) Türk Mevzuatının 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.1, Y.2006, s.89-97 (ILO Uzmanlar Komitesi).
- “Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.25, Y.2012, s.159-177 (Yeni Bir Düzenleme).
- “Toplu İş İlişkilerinin Temel Kurumları Açısından Arayışlar”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kasım 2001, C.17, S.2, s.1-11 (Arayışlar).
- “Türk Toplu Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları)”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.3, Y.2006, s.118-125 (İşkolu).

- KÜÇÜK, Metin : "Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Yol Açtığı Sorunlar", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.4, S.3, Y.1998, s.97-117.
- MANAV, A.Eda/
(URHANOĞLU) CENGİZ, İstar : "Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.11, S.4, Y.2011, s.9-58.
- MİMAROĞLU, Sait Kemal : Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Sevinç Matbaası, Ankara 1964.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/
ASTARLI, Muhittin/
BAYSAL, Ulaş : İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Basım, Ankara 2014.
- NARMANLIOĞLU, Ünal : "19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.27, Y.2012, s.139-155 (Tasarı).
- OĞUZMAN, M.Kemal : İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3.Basım, İstanbul 2016 (Toplu İş).
- OĞUZMAN, M.Kemal : Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Cilt.1, 4.Basım, İstanbul 1987 (İlişkiler).
- OĞUZMAN, M. Kemal/
SELİÇİ, Özer/
OKTAY-ÖZDEMİR, Saibe : "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısının Tahlil ve Tenkidi", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.28, S.2, Y.1962, s.407-429 (Tasarı).
- OKTAY-ÖZDEMİR, Saibe : Kişiler Hukuku, Filiz Kitabevi, 15.Basım, İstanbul 2015.

OĞUZMAN, M.Kemal/

ÖZ, M.Turgut

:Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-1, Vedat Kitapçılık, Gözden Geçirilmiş 12.Basım, İstanbul 2014.

ÖZBEK, Oğuz

:Sendikacılık ve Toplu İş Sözleşme Mevzuatı, Temel Yayınları, İstanbul 1986.

ÖZKARACA, Ercüment

:Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 1.Basım, İstanbul 2014.

ÖZVERİ, Murat

:Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma, Legal Yayıncılık San. ve Tic. Ltd. Şti., 1.Basım, İstanbul 2013 (Yetki Sistemi).

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

REİSOĞLU, Safa

:Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 24.Basım, İstanbul 2013 (Borçlar Hukuku).

REİSOĞLU, Seza

:Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ayyıldız Matbaası A.Ş., Ankara 1986 (Şerh).

SAĞLAM, Fazıl

:“Türk Hukukunda Toplu Sözleşme Erki ve Sınırları”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C.29, S.1, Y.1974, s.205-218.

SENYEN-KAPLAN, E.Tuncay

:Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Yenilenmiş 7.Basım, Ankara 2015.

SEROZAN, Rona

:Medeni Hukuk, Vedat Kitapçılık, 6.Basım, İstanbul 2015.

SÖNMEZ, Fikret

:Türkiye’de Sendika Hürriyeti ve Teminatı, Ege Üniversitesi Matbaası, İzmir 1968.

SUBAŞI, İbrahim

:“6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Tarafından Düzenlenen 30. Yılında Yeni Toplu İş Hukuku Düzeni Konferansı, Öz İplik-İş Yayınları, 1.Basım, İstanbul, 2013, s.64-99 (6356 sayılı Kanun).

:“İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan Cilt I, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2011, s.125-186 (Asıl İşveren-Alt İşveren).

SUR, Melda

:İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, Güncelleştirilmiş 6.Basım, Ankara 2017 (Toplu İlişkiler).

:“6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, C.4, S.39, Y.2013, s.317-356 (Uluslararası Normlar).

SÜMER, Haluk Hadi

:İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., 21.Basım, Ankara 2016 (İş Hukuku).

:İş Hukuku Uygulamaları, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., 6.Basım, Ankara 2016 (Uygulamalar).

:İş Hukuku Uygulamaları, 4.Basım, Konya 2010 (Uygulamalar 4.Basım).

SÜRAL, A.Nurhan

:“Güçlü Sendikacılığın Sağlanmasında İşkolu Sendikacılığı İlkesi”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.3, S.4, Y.1994, s.45-80.

SÜZEK, Sarper

:“Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği” MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.14, Y.2009, s.5-28 (Bireysel İş)

:İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yenilenmiş 12.Basım, İstanbul 2016 (İş Hukuku).

ŞAHLANAN, Fevzi

:“Ehliyetsizlik Nedeniyle Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü”, Karar İncelemesi, Y9HD., E.2009/33799, K.2009/26113, K.T.06.10.2009, Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki 57, S.372, Mart 2011, s.2-4 (Ehliyetsizlik).

:“İşletme İtirazının Yetki Davasında Bekletici Mesele Yapılması”, Karar İncelemesi, Y22HD, E.2013/33468, K.2013/28331, K.T.06.12.2013, Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki 89, S.404, Eylül 2014, s.2-4 (İşletme İtirazı).

:“6356 Sayılı Kanuna Göre Yetki Prosedürü ve Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması, Geçiş Hükümleri”, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, TİSK, Ankara, 2013, s.49-55 (Seminer).

:Toplu İş Sözleşmesi, Acar Matbaacılık, İstanbul 1992 (Toplu İş).

:“6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, S.39, C.4, Y.2013, s.110-142 (Sendikalar).

TALAS, Cahit

:“Toplulukla İş Mukaveleleri”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C.5, S.1, Y.1950, s.164-185.

TARCAN, Nurseli

:“Yasalar Herkes İçin Eşit Değil Mi? Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinde Kamu-Özel Ayrımcılığı”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.3, Y.2006, s.86-91.

TUĞ, Adnan

:Sendikalar Hukuku, Yetkin Yayınları, 2.Basım, Ankara 1992 (Sendikalar).

:Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Minpa Matbaacılık, Ankara 1998 (Toplu İş).

TUNCAY, A.Can

:Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda 6356 sayılı Kanun'la Yapılan Düzenlemeler, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Kamu-İş, Ankara 2013, s.71-99 (Seminer).

:“Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de Grup Toplu İş Sözleşmeleri”, Çimento İşveren Dergisi, C.1, S.1, Ocak 1987, s.7-17 (Grup Toplu İş Sözleşmeleri).

:“İşyeri Kapatılarak İşçilerin Başka İşkolunda Bulunan Bir İşyerine Nakledilmesi Halinde Toplu İş Sözleşmesinin Durumu”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.15, Y.2009, s.153-160 (İşyeri Kapatılması).

:“Dirlik (Barışı Koruma) Borcu Üzerine”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.33, Y.2015, s.23-26 (Dirlik Borcu).

TUNCAY, A.Can/

EKMEKÇİ, Ömer

:Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Basım A.Ş., Yenilenmiş 18. Basım, İstanbul 2016.

TUNCAY, A.Can/

SAVAŞ KUTSAL,Burcu

:Toplu İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 5.Basım, İstanbul 2016.

TUNÇOMAĞ, Kenan

:İş Hukukunun Esasları, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 1989 (İş Hukuku).

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

TUNÇOMAĞ, Kenan/

CENTEL, Tankut

:İş Hukukunun Esasları, Beta Basım A.Ş., 7.Basım, İstanbul 2015.

- UÇKAN, Banu :Türkiye'de Sendikalararası Rekabet, Selüloz-İş Sendikası Eğitim Yayınları, 1.Basım, İstanbul 2002.
- ULUCAN, Devrim :Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki ve Uygulamaya İlişkin Güncel Sorunları IV. Bölüm, Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, Devrim ULUCAN/Öner EYRENCİ/Savaş TAŞKENT/ Fazıl SAĞLAM Ortak Yayını, Emek Hukuk Yayınları, 1.Basım, İstanbul 1987.
- URHANOĞLU CENGİZ, İştar :“Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.89, Y.23, s.129-153.
- UŞAN, M. Fatih :“Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar (Yargıtay ile Öğreti Arasındaki Görüş Farklılıkları), C.3, S.4, Y.1994, s.131-153.
- ÜNLÜTEPE, Mustafa/
BAŞMANAV, Yasemin :“6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasında Yetki”, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.16, S.1-2, s.247-283.
- YAMAKOĞLU, Efe :“Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Uyarınca Yetki Tespitine İtiraz Prosedürü”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.11, S.2, Y.2010, s.23-46.
- YILDIZ, Gaye Burcu :“Kamu İşveren Sendikalarının Alt İşverenlerce Yetkilendirilmesine İlişkin Yasal Düzenlemenin Değerlendirilmesi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.34, Y.2015, s.89-102.
- ZEVKLİLER, Aydın :Kişiler Hukuku Gerçek Kişiler, Olgaç Matbaası, 1.Basım, Ankara 1981.

İnternet Kaynakları

http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm

<http://www.tuhis.org.tr/index.php?go=icerik&neresi=anaSayfa&Id=12>

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.58874f3a1f1157.58986675

