

**T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI**

**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİ**

**TEZİ YAZAN
Merve ALIÇ**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Şafak GÜLEÇ
Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Seda ARSLAN DURMUŞ (Çukurova Üniversitesi)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERSİN / HAZİRAN 2022

ONAY

**T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

2020005007 numaralı öğrencimiz olan **Merve ALIÇ** tarafından hazırlanan “**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİ**” başlıklı bu tez çalışması jürilerimiz tarafından **OYBİRLİĞİ** ile **ÖZEL HUKUK** Ana Bilim Dalında **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

(İmzalı evrakın aslı Enstitü Müdürlüğündedir.)

Asil Üye- Üni. İçi- Tez Danışmanı- Jüri Başkanı: Prof. Dr. Faruk ANDAÇ

(İmzalı evrakın aslı Enstitü Müdürlüğündedir.)

Asil Üye- Üni. İçi- Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Şafak GÜLEÇ

(İmzalı evrakın aslı Enstitü Müdürlüğündedir.)

Asil Üye- Üni. Dışı- Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Seda ARSLAN DURMUŞ

(Çukurova Üniversitesi)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

(İmzalı evrakın aslı Enstitü Müdürlüğündedir.)

17/06/2022

Prof. Dr. Murat KOÇ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

İTHAF

*Rahmetli Babam,
Can Babam,
Canım Babam,
Nesimi ALIÇ'a ithafen...*

ETİK BEYANI

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

17.06.2022

Merve ALIÇ

TEŞEKKÜR

Tez çalıőmam sırasında fikir, bilgi ve tecrübeleri ile bana yol gösteren danıőman hocam **Prof. Dr. Faruk ANDAÇ'a** teőekkürlerimi ve őükranlarımı bir borç bilirim. Ayrıca bu süreçte benden desteğini hiç esirgemeyen baőta çok kıymetli, biricik annem **Hatice ALIÇ'a**, ablam **Canselin BALTALI** ve eői **Muhsin Emre BALTALI'ya**, fikirleriyle yolumu aydınlatan arkadaşlarıma teşekkür eder, çalışmanın tüm ilgililere fayda sağlamasını dilerim.

Merve ALIÇ

Mersin, 2022

ÖZET

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİ

Merve ALIÇ

Yüksek Lisans Tezi, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Faruk ANDAÇ

Haziran 2022, 90 Sayfa

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 7 Kasım 2012 tarihinde, 28460 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Çalışma yaşamı için önem arz eden toplu iş sözleşmelerinin geçerliliği Kanun’da yer alan şartlara bağlanmıştır. Toplu iş sözleşmesi yapabilme ehliyetine haiz olmak, toplu iş sözleşmesi akdedebilme yetkisine sahip olmak ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca verilecek yetki belgesine haiz olmak bu kapsamda Kanun’da belirtilen şartlardandır. Tez, 6356 sayılı STİSK kapsamında, toplu iş sözleşmesi kavramı ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi konusu ile sınırlılık göstermektedir. Çalışmada amaç, toplu iş sözleşmesi süreci ile özellikle toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine yönelik uygulamada var olan aksaklıkların belirlenerek, öneriler sunmaktır. Tez, üç kısımdan oluşmaktadır. İlk bölümde, toplu iş sözleşmesi sürecine ilişkin genel bilgilendirmelere yer verilmiştir. Bu bölümde konunun rahatlıkla anlaşılması için toplu iş sözleşmesi kavramı tanımlanmıştır. Toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliğine ve içeriğine ilişkin mevzuat kaynaklarından yararlanarak açıklamalar yapılmıştır. Toplu iş sözleşmesinin türlerinden bahsedilerek, toplu iş sözleşmesinde yetki konusuna zemin oluşturulmuştur. İkinci bölümde, toplu iş sözleşmesi yapılması için ehliyet ve yetkinin şartları ifade edilmiştir. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti ve toplu iş sözleşmesi yetkisi arasındaki ilişkiye yer verilmiştir. Yetki belgesinin alınmasına kadar olan süreç Yargıtay kararlarıyla açıklanarak konu bu doğrultuda irdelenmiştir. Son bölümde ise, yetki itirazının işleyişine ve işleyişte ortaya çıkan sorunlara değinilmiştir. Olumlu ve olumsuz yetki tespitine itiraz konuları açıklanmıştır. Sonuç bölümünde sorunların çözümlerine yönelik öneriler sunulularak literatüre katkıda bulunmak çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Toplu Pazarlık, Toplu İş Sözleşmesi, Toplu İş Sözleşmesinde Yetki, Yetki İtirazı.

ABSTRACT

THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT AND THE AUTHORITY TO MAKE A COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT

Merve ALIÇ

Master's Thesis, Department of Private Law

Thesis Supervisor: Prof. Dr. Faruk ANDAÇ

June 2022, 90 Pages

The Trade Unions and Collective Bargaining Law No. 6356 was published in the Official Newspaper No. 28460 on 7 November 2012 and entered into force. The validity of collective bargaining agreements, which are important for work life, is subject to the conditions in the Law. The conditions specified in the Law are to have the adequacy to make a collective bargaining agreement, to have the authority to conclude a collective bargaining agreement, and to have a certificate of authority to be given by the Ministry of Labor and Social Security. This thesis is limited to the concept of collective bargaining agreement and the authority to make a collective bargaining agreement within the scope of STISK No. 6356. The aim of the study is to determine the existing problems in the collective bargaining agreement process and especially in the application of the authority to make a collective bargaining agreement, and to present suggestions. The thesis consists of three parts. In the first part, general information about the collective bargaining agreement process is given. In this section, the concept of collective bargaining agreement is defined in order to understand the subject easily. Explanations were made regarding the legal nature and content of the collective bargaining agreement. By mentioning the types of collective bargaining agreements, the basis for the issue of authority in the collective bargaining agreement has been established. laid for an easy understanding of the subject. In the second part, the conditions of competence and authority for making a collective bargaining agreement are stated. The relationship between collective bargaining competence and collective bargaining authority is given. The process until the receipt of the authorization certificate has been explained and the subject has been examined in this direction. expressed and the subject is examined in this regard. In the last part, the operation of the objection of authorization and the problems that arise in the

operation are mentioned. Objections to positive and negative authorization determination are explained. In the conclusion part, suggestions to solve the potential problems that might arise are presented, which is the contribution of this thsesis to the literature and the main purpose of the study.

Keywords: Collective Bargaining, Collective Bargaining Agreement, Authorization in Collective Bargaining Agreement, Authority Objection.

İÇİNDEKİLER

| | |
|---------------------|------|
| KAPAK..... | i |
| ONAY | ii |
| İTHAF..... | iii |
| ETİK BEYANI | iv |
| TEŞEKKÜR | v |
| ÖZET | vi |
| ABSTRACT..... | viii |
| İÇİNDEKİLER | x |
| KISALTMALAR..... | xiv |
| EKLER LİSTESİ | xvi |
| GİRİŞ..... | 1 |

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

| | |
|--|----|
| 1.1.Genel Olarak..... | 3 |
| 1.1.1.Toplu İş Sözleşmesinin Tanımı..... | 6 |
| 1.1.2.Toplu İş Sözleşmesi Hakkı ve Özgürlüğü | 9 |
| 1.2.Toplu İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve İçeriği..... | 9 |
| 1.3.Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri..... | 13 |
| 1.3.1.Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi | 13 |
| 1.3.2.Toplu İş Sözleşmesinin Türleri..... | 15 |
| 1.3.2.1.İş yeri Toplu İş Sözleşmesi..... | 16 |
| 1.3.2.2.Grup (İş yerleri) Toplu İş Sözleşmesi..... | 17 |
| 1.3.2.3.İşletme Toplu İş Sözleşmesi | 19 |
| 1.3.2.4.Çerçeve Sözleşme | 22 |

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASINDA EHLİYET VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİ

| | |
|-----------------------|----|
| 2.1.Genel Olarak..... | 26 |
|-----------------------|----|

| | |
|--|-----------|
| 2.2.Toplu İş Sözleşmesi Yapılmasında Ehliyet | 28 |
| 2.2.1. Ehliyet Şartları..... | 28 |
| 2.2.1.1.İşçi Tarafı Bakımından Ehliyet | 28 |
| 2.2.1.2.İşveren Tarafı Bakımından Ehliyet..... | 29 |
| 2.2.2.Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetinin Kaybı..... | 31 |
| 2.2.2.1.Toplu İş Sözleşmesi İmzalanmadan Önce İşverenin Değişmesi ... | 31 |
| 2.2.2.2.Toplu İş Sözleşmesi İmzalanmadan Önce İşverenin Bir İşveren | |
| Sendikasına Üye Olması..... | 32 |
| 2.2.2.3.Sendikanın Sona Ermesi..... | 32 |
| 2.2.2.4.Sendikanın İşkolunu Değiştirmesi..... | 32 |
| 2.2.2.5.İş yerinin Kurulu Bulunduğu İşkolunun Değişmesi | 33 |
| 2.2.2.6.Sendikaların Katılması Ve Birleşmesi..... | 33 |
| 2.2.2.7.İşverenin Üye Olduğu Sendikadan Ayrılması..... | 34 |
| 2.2.3.Ehliyetsizliğin Hukuki Sonuçları..... | 34 |
| 2.3.Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi | 35 |
| 2.3.1.Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti Ve Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi | |
| Arasındaki İlişki | 36 |
| 2.3.2.Toplu İş Sözleşmesi Yetki Koşulları..... | 37 |
| 2.3.2.1.İşçi Tarafın Yetkisi | 37 |
| 2.3.2.1.1.İşkolu Barajı | 37 |
| 2.3.2.1.2.İş Yeri Ve İşletme Çoğunluğu | 39 |
| 2.3.2.2.İşveren Tarafın Yetkisi | 42 |
| 2.3.3.Toplu İş Sözleşmesinde Çoğunluğun Tespiti | 42 |
| 2.3.3.1.Çoğunluk Tespitinde Kapsama Girenler | 44 |
| 2.3.3.1.1.İş Sözleşmesine Göre Çalışan İşçiler | 44 |
| 2.3.3.1.2.İş Yeri İçinde Ve İş Yeri Dışında Çalışan İşçiler | 45 |
| 2.3.3.1.3.Mevsimlik İşçiler..... | 45 |
| 2.3.3.1.4.Çağrı Üzerine Çalışan İşçiler | 45 |
| 2.3.3.1.5.İşe İade Kararı Verilen İşçiler | 46 |
| 2.3.3.1.6.Sendika Üyesi Olması Yasaklanan İşçiler..... | 46 |
| 2.3.3.1.7.Sendika Üyelüğünden Çekilen İşçiler | 46 |
| 2.3.3.2.Çoğunluk Tespitinde Kapsama Girmeyenler | 47 |
| 2.3.3.2.1.İşveren Vekili | 47 |
| 2.3.3.2.2.Geçici İş İlişkisi İle Çalışanlar..... | 47 |

| | |
|--|----|
| 2.3.3.2.3.Alt İşveren (Taşeron) İşçileri..... | 47 |
| 2.3.3.2.4.İş yerinde Çalışan Stajyerler | 47 |
| 2.3.3.2.5.İş yerinde Mesleki Eğitim Ve Sanat Öğrenen Öğrenciler | 48 |
| 2.3.3.2.6.Çıraklar..... | 48 |
| 2.3.3.2.7.Muvazaalı Olarak İşe Alınanlar..... | 48 |
| 2.3.4.Yetki Tespiti..... | 49 |
| 2.3.4.1.2822 Sayılı Kanun Döneminde | 49 |
| 2.3.4.2.6356 Sayılı Kanun Döneminde | 49 |
| 2.3.4.3.Yetki Tespitinde Başvuru Süresi | 50 |
| 2.3.4.4.Yetki Tespiti Başvuru Şekli | 51 |
| 2.3.4.5.Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Tespiti Ve Bildirimi | 51 |
| 2.3.5.Yetki Belgesi..... | 52 |
| 2.3.6.Yetki Belgesinin Sonuçları..... | 52 |
| 2.3.7.Yetki Belgesi Olmaksızın Toplu İş Sözleşmesi Yapılması | 53 |
| 2.3.8.Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Kararlar | 53 |

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YETKİ İTİRAZI

| | |
|---|----|
| 3.1.Genel Olarak..... | 55 |
| 3.2.Yetki Tespiti İtirazında Bulunabilecek Yetkililer | 55 |
| 3.3.Yetki Tespitine İtiraz Konuları..... | 56 |
| 3.3.1.Uygulanmakta Olan Bir Toplu İş Sözleşmesinin Varlığı | 57 |
| 3.3.2.Çoğunluk Şartına İlişkin İtirazlar..... | 57 |
| 3.3.3.İşkoluna İlişkin İtirazlar..... | 57 |
| 3.3.4.İstatistiğe İlişkin İtirazlar | 59 |
| 3.3.5.İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İlişkin İtirazlar | 59 |
| 3.4.Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İtiraz Şekli | 60 |
| 3.4.1.2822 Sayılı Kanun Döneminde | 60 |
| 3.4.2.6356 Sayılı Kanun Döneminde | 60 |
| 3.5.İspat Yükü | 61 |
| 3.6.Yetki Tespitine İtiraz Davasında Görevli Ve Yetkili Mahkeme | 61 |

| | |
|---|-----------|
| 3.6.1.Görevli Mahkeme | 61 |
| 3.6.2.Yetkili Mahkeme..... | 61 |
| 3.7.Olumlu Yetki Tespitine İtiraz | 62 |
| 3.8.Olumsuz Yetki Tespitine İtiraz | 63 |
| | |
| SONUÇ | 64 |
| KAYNAKÇA | 66 |
| EKLER | 70 |

KISALTMALAR

| | |
|--------------|---|
| AB | : Avrupa Birliği |
| BAM | : Bölge Adliye Mahkemesi |
| C. | : Cilt |
| ÇSGB | : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı |
| E. | : Esas No |
| e.t. | : Erişim Tarihi |
| H.D. | : Hukuk Dairesi |
| HMK | : Hukuk Muhakemeleri Kanunu |
| ILO | : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü) |
| İŞKUR | : Türkiye İş Kurumu |
| K. | : Karar No |
| KHK | : Kanun Hükmünde Kararname |
| m. | : Madde |
| MESS | : Türk Metal Sanayicileri Sendikası |
| MK | : Medeni Kanun |
| RG | : Resmi Gazete |
| s. | : Sayfa |
| S. | : Sayı |
| SBE | : Sosyal Bilimler Enstitüsü |
| SGDP | : Sosyal Güvenlik Destek Primi |
| SGK | : Sosyal Güvenlik Kurumu |
| ss. | : Sayfa Sayısı |
| STİSK | : Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu |
| T. | : Tarih |

| | |
|---------------|--|
| T.C. | : Türkiye Cumhuriyeti |
| TİS | : Toplu İş Sözleşmesi |
| TİSGLK | : Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu |
| vd. | : Ve diğerleri |
| vs. | : Vesaire |
| Y. | : Yıl |

EKLER LİSTESİ

| | |
|--|----|
| EK 1. Etik Kurul Onay Belgesi | 70 |
| EK 2. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü Tez Etik Kurul İzin İstek Yazısı | 72 |
| EK 3. Çağ Üniversitesi Etik Kurul İzin Onay Yazısı | 73 |

GİRİŞ

Toplu iş sözleşmesi kavramına, Türk Hukuku'nda "Umumi Mukavele" adıyla ilk olarak 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda değinilmiştir. 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile uygulama alanını genişletmiştir. Umumi Mukavele olarak anılan toplu iş sözleşmesi, içeriğinde "iş" kelimesinin bulunmaması nedeniyle eleştirilere maruz kalmıştır. 1982 Anayasası ile normatif hükümler içeren bir toplu iş sözleşmesi nitelemesi yapılmıştır.

2010 yılındaki referandum sonucu, Anayasa değişikliklerine uyum sağlayabilmek, kısıtlayıcı olan sendikal hakların sınırlılıklarını daraltmak, uygulamaya yönelik sorunlara çözüm bulmak amacıyla 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 7 Kasım 2012'de yürürlüğe girmiştir. Böylece 05 Mayıs 1983'te yürürlüğe giren 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu mülga olmuştur.

Toplu iş sözleşmesi esasında; sözleşme özgürlüğünü, sendika özgürlüğünü, grev ve lokavt hakkı gibi kavramları bünyesinde barındırmaktadır. Anayasa'da toplu iş sözleşmesi özerkliği kavramı yer almamaktadır. Ancak toplu iş sözleşmesi özerkliği kavramı, anayasal ve yasal olarak tanınan bir haktır.

Çalışmanın konusunu, çalışma barışının sağlanmasına oldukça katkısı olan toplu iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi oluşturmaktadır. Kanun'da toplu iş sözleşmesi türleri olarak iş yeri toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi, grup toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşme yer almaktadır.

İşçi ve işveren, toplu iş sözleşmesinin taraflarıdır. Bu doğrultuda, işçi ile işveren tarafının toplu iş sözleşmesi akdedebilme yetkisi açısından çalışmada yetki şartları, yetki tespiti, yetki itirazı ve sonuçları mevzuat hükümleri, yargı kararları ve doktrin çerçevesinde veriler ortaya koyulmuştur.

Tezde, çalışma hayatında eleştirilere maruz kalan birtakım sorunlara değinilmekte ve çözüm önerileri sunulmaktadır. Sigortalılığın başlangıcı ile son bulmasına ilişkin bildirimler kanuni süresi içinde SGK'ya yapılmazsa bu kişiler yetki tespitinde dikkate alınmamaktadır. İşverenin Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirimini zamanında yapmamış olması, bir eleştiri kaynağıdır. Bu durum işçi sendikası açısından, yetki tespitinde negatif hüküm ve sonuç doğuracaktır.

Çalışmada incelenen konulardan olan yetki tespitine itiraz konusunda da yapılan itirazların, kesinleşme aşamasına kadar yetki işlemlerini durdurması bir diğer soruna

işaret etmektedir. Hal böyle olunca, yetki tespitini alan işçi sendikasının toplu görüşmelere başlama süreci uzamaktadır. Esasen sonuç bölümünde yer alan öneriler ile de çözüm yolu aranmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

1.1. Genel Olarak

19. Yüzyılda Avrupa’da ortaya çıkan ekonomik ve sosyal olaylar, toplu iş sözleşmesinin oluşumuna da kaynaklık etmiştir. İşçiler için tanınan koalisyon hürriyeti, toplu iş sözleşmesini daha da önemli hale getirmiştir. Ayrıca bu kapsamda, sendikal hürriyet ile toplu iş sözleşmesi arasında doğrudan bir bağlantı bulunmaktadır.¹

Toplu iş sözleşmeleri, toplu pazarlık aracılığıyla yapılmaktadır. Bu doğrultuda toplu pazarlık yapılırken amaç, emek ve sermaye arasındaki ekonomik dengenin sağlanmasıdır.²

Toplu iş sözleşmesinin ilk aşamasını oluşturan toplu pazarlık kavramı, toplu iş sözleşmesi kavramıyla karıştırılabilmektedir. Toplu pazarlık süreci endüstri ilişkilerinin girdisi iken, toplu iş sözleşmesi bu sürecin bir çıktısıdır. Toplu görüşmelerle başlayan ve toplu iş sözleşmesinin akdedilmesi ile sona eren süreç toplu pazarlık şeklinde tanımlanabilmektedir.³

Toplu pazarlığın doğuşu ve gelişimi, sanayileşme süreciyle, demokrasinin varlığıyla, özgür ve bağımsız sendikacılıkla yakından ilgilidir. 1891’de ilk kez Sidney ve Beatrice Webb tarafından “işbirliğine dayalı hareket” isimli eserde yer verilen toplu pazarlık, emeği özgürleştirmenin ilk amacı olarak görülmektedir. Amerikan İşçi Federasyonu (AFL) Başkanı olan Samuel Gompers tarafından toplu pazarlık kavramı yaygınlaştırılmıştır.⁴

Toplu iş sözleşmesi, Türk Hukukunda olduğu gibi yabancı ülke kanunlarının birçoğunda da yer almaktadır.⁵

¹ Nizamettin Aktay, **Toplu İş Hukuku**, 2. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, 2019, s.105.

² Aysen Tokol, Yusuf Alper (Ed.) , **Sosyal Politika**, 11. Baskı, Dora Yayınları, Bursa, 2020, s.44.

³ Hasan Yüksel, “Endüstri İlişkilerinde Sosyal Diyalog Mekanizması Olarak Toplu Sözleşme Süreci ve Önemi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Y. 2014, C.19, S.4, s.13.

⁴ Aysen Tokol, **Endüstri İlişkileri Ve Yeni Gelişmeler**, 8. Baskı, Dora Yayınları, Bursa, 2019, s.51.

⁵ Talat Canbolat, **6356 Sayılı Kanun’a Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri**, 1. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2013, s.26.

Fransızca “convention collective de travail”, İngilizce “collective agreement”, Almanca “kollektivvertrag ya da tarifvertrag” şeklinde ifade edilen toplu iş sözleşmesi kavramı, İş Hukuku’nun alanına girmektedir.⁶

Demokratik toplumlarda, toplu iş sözleşmeleri çalışma hayatına yönelik bir hukuk sisteminin oluşmasına da katkı sağlamaktadır.⁷ Türk Hukukundaki tanım ile Alman Hukukundaki tanım bu noktada birbirine benzemektedir.⁸

Toplu iş sözleşmesi kavramı Türk Hukuku’nda ilk defa, “Umumi Mukavele” şeklinde 818 sayılı Borçlar Kanunu’nda yer almıştır.⁹

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu¹⁰ uluslararası kurallara aykırılık oluşturmuş ve bu durum birtakım sorunlar meydana getirmiştir. 6356 sayılı STİSK 07.11.2012’de, 28460 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.¹¹ Böylece, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır.¹²

1982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın “Ekonomik ve Sosyal Hak ve Ödevler” bölümünde, “Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu Sözleşme Hakkı” başlıklı 53. Maddesinin birinci ve ikinci fıkrasında, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 1.Maddesine eş değer olarak, toplu sözleşme yapma hakkı düzenlenmektedir. Ayrıca Anayasa’nın 53. Maddesinde toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağına kanunla düzenleneceği yer almaktadır.¹³ Başka bir anlatımla toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı konusunu Anayasa, 6356 sayılı STİSK’e bırakmaktadır.¹⁴

1961 Anayasası’nda¹⁵ toplu iş sözleşmesi, sadece işçilere yönelik bir hak şeklinde ifade edilmekte iken, 1982 Anayasası¹⁶ ile işçilere ve işverenlere yönelik bir hak olarak düzenlenerek, çerçevesi genişletilmiştir.¹⁷

⁶ Melda Sur, **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, Gözden Geçirilmiş Güncelleştirilmiş 8.Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2019, s.249.

⁷ Cevdet İlhan Günay, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 4. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013, s.284.

⁸ Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 9. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, s.339.

⁹ Eda Karaçöp, “**Toplu İş Sözleşmesi Sürecinde Arabuluculuk**”, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, İzmir, 2019, s.4.

¹⁰ RG., T. 07.05.1983, S. 18040.

¹¹ RG., T. 7.11.2012, S. 28460.

¹² Ercan Akyiğit, **Toplu İş Hukuku El Kitabı**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015, s.493.

¹³ Aziz Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal, **Toplu İş Hukuku**, 7. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2019, s.170.

¹⁴ Karaçöp, s.4.

¹⁵ RG., T. 20.07.1961, S. 10859.

¹⁶ RG., T. 09.11.1982, S. 17863.

¹⁷ Murat Demircioğlu, Tankut Centel, Hasan Ali Kaplan, **İş Hukuku**, 20. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2019, s.285.

Toplu iş sözleşmeleri işçilere ve işverenlere tanınmıştır ve toplu iş sözleşmesi yalnızca işçi yararına bir düzenleme değildir.¹⁸ Ancak Anayasa'daki ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki toplu iş sözleşmesi kavramı, teknik olarak işçilere ait bir kavramdır.¹⁹

1982 Anayasası'nda toplu sözleşme hakkına ilişkin her ne kadar "işçiler" şeklinde bir ifadeye yer verilmiş olsa da, işçiler ancak sendika aracılığıyla bu haklarını kullanabilmektedirler.²⁰ Toplu iş sözleşmeleri, işçi sendikası ve işveren sendikası veya sendika üyeliği bulunmayan işveren arasındaki iradeyi ortaya koyan sözleşmelerdir.²¹

İşçilerin ve işverenlerin, çalışma koşullarını serbest bir şekilde belirleyebilmelerine aracı olan ve İş Hukuku'nun önemli bir kısmını oluşturan "toplular iş sözleşmesi" kolektif işçi haklarının en önemlisi²² olup kendine özgü niteliklere sahip, yazılı bir sözleşmedir.

Toplu iş sözleşmeleri, İş Hukuku'nun bugünkü bağımsız halini almasında büyük öneme sahiptir.²³ Başlangıçta toplu iş sözleşmeleri ile ücret ve iş süresi gibi konularda çıkan uyuşmazlıkların çözümlenmesi, zamanla çalışma hayatından doğan tüm sorunları içine almıştır.²⁴ Çalışma hayatının barış içerisinde sağlanması ve işçi- işveren ilişkilerinin hukuki düzen içerisinde sürdürülebilmesi için oldukça önemlidir.²⁵

Toplu iş sözleşmesi ile objektif nitelikte hukuk kuralları ortaya koyulabilmektedir. Toplu iş sözleşmesinin objektif nitelikte olması demek, üçüncü kişiler için de bağlayıcı etkiye sahip olması demektir.

Toplu iş sözleşmesi ile klasik sözleşme kavramından farklı olarak, sözleşmenin tarafı olmayan, sendika üyesi dahi olmayan üçüncü kişiler borç altına sokulmakta, üçüncü kişilerin davranışlarına emredici yükümlülükler getirilmektedir. Bu kapsamda toplu iş sözleşmesi adeta bir kanun gibi objektif nitelikte hukuk kuralı oluşturmaktadır.²⁶

Toplu iş sözleşmesinin sadece taraflarını değil, taraf sendika üyelerini de kapsamaması normatif özelliğinden kaynaklanmaktadır. Bu noktada toplu iş sözleşmesi klasik sözleşmelerden ayrılmaktadır. Çünkü klasik sözleşmelerin üçüncü kişiler üzerinde herhangi bir bağlayıcılığı yoktur. Klasik sözleşmeler sadece tarafları arasında hak ve borç

¹⁸ Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 26. Bası, Beta Yayınları, 2013, İstanbul, s.556- 557.

¹⁹ Tunçomağ, Centel, s.339.

²⁰ Demircioğlu vd., s.285.

²¹ Aktay, s.102.

²² Aktay, s.116.

²³ Tuncay, Savaş Kutsal, s.1.

²⁴ Metin Kutal, **"Türk Toplu İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yollar"**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C.43, İstanbul, 1987, s.296.

²⁵ Faruk Andaç, **İş Hukuku (Türk Çalışma Hukuku Uygulaması)**, 2.Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2008, s.168.

²⁶ Aydın Başbuğ, **Toplu İş İlişkileri Ve Hukuk**, Şeker İş Yayınları, Ankara, 2012, s.158.

doğurmaktadır. Ayrıca klasik sözleşmelerde yer alan hükümler, emredici nitelikte değildir.

Toplu iş sözleşmesi, kamu hukuku ve özel hukuk alanlarından özellikler taşımaktadır. Toplu iş sözleşmeleri, borçlar hukuku anlamında özel hukuk sözleşmeleridir. Hatta mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda toplu iş sözleşmeleri "umumi mukavele" olarak yer almaktadır. Ancak 6098 sayılı Borçlar Kanunu m. 401/1'de "İşverenin, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen ücreti ifa etme borcu bulunmaktadır." Şeklinde bir tanımlamayla yer almaktadır.²⁷ Ayrıca bir sözleşme türü olarak ifade edilmemektedir.

Toplu iş sözleşmeleri ile işçi ve işveren sendikaları üyelerinin, ekonomik ve sosyal durumlarının serbestçe düzenlenmesi sağlanmaktadır. "Kendi kendine yönetim" olarak niteleyebileceğimiz bir özerkliğin, somut kaynağı oluşturulmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi sözleşme serbestisi içerisinde hazırlanmaktadır. Şöyle ki, taraflar yetkileri dâhilinde kalarak, toplu iş sözleşmesinin içeriğini serbestçe belirleyebilmektedirler.²⁸ Ancak bu serbestlik içinde, düzenleyici bölüm ve borç doğurucu bölüm olarak adlandırılan kısımlara göre de kısıtlanarak, serbestliğe yönelik istisnalar yer almaktadır.

1.1.1. Toplu İş Sözleşmesinin Tanımı

1982 sayılı T.C. Anayasası'nda toplu iş sözleşmesinin tanımı yer almamakla birlikte, Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu Sözleşme Hakkı başlıklı 53. Maddesinde, toplu iş sözleşmesinin amacı belirtilmiş ve buna yönelik düzenlemelerde 6356 sayılı Kanun'a gönderme yapılmıştır.²⁹

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2. Maddesinin birinci fıkrasının h bendinde, toplu iş sözleşmesi, "*İş sözleşmesinin akdedilmesi, muhtevası ve son bulmasına yönelik konuları düzenlemek için işçi sendikası ve işveren sendikası veya sendika üyeliği bulunmayan işveren arasında yapılan sözleşme*" olarak açıklanmaktadır.³⁰

6356 sayılı Kanun'da yer alan toplu iş sözleşmesi kavramının tanımı ile mülga 2822 sayılı Kanun'da yer alan tanım birbiriyle aynıdır. Esaslı bir değişiklik olmamakla birlikte,

²⁷ RG., T. 04.02.2011, S. 27836.

²⁸ Tunçomağ, Centel, s.343.

²⁹ Canbolat, 27.

³⁰ Akyiğit, s.493.

sadece, “hizmet akdi” kavramı “iş sözleşmesi” olarak, “muhtevası” kelimesi “içeriği” olarak değiştirilmiştir.³¹

Kanun’da yer alan tanım doğrultusunda, toplu iş sözleşmesinin üç temel unsurunun olduğundan söz edilebilir:

1)İçerik açısından, toplu iş sözleşmesinde belirli hükümler yer almaktadır. İş sözleşmesinin nasıl yapılacağı, içereceği hükümlerin neler olduğu, sona ermesi ve iş şartlarını düzenlemektedir. Bunlar toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleridir.

2)Taraflar açısından, işçi ile işveren sendikalarının, sendika üyeliği bulunmayan işverenlerin toplu iş sözleşmesi yapabileceği hüküm altına alınmıştır.

3)Hukuki açıdan, toplu iş sözleşmesi taraflarına hak ve borçlar yükleyen bir sözleşmedir.³²

Aynı doğrultuda, toplu iş sözleşmeleri, çalışanların ve işverenin haklarını ve yükümlülüklerini, sözleşmenin ifasını ve yönetimini, uyuşmazlıkların çözüm yollarını düzenleyen hükümleri kapsayan, iş yerinde veya işletmede çalışan sendika üyesi işçileri kapsamına alan bir sözleşmedir.³³

Çelik, Kanun’da yer alan ifadeye göre toplu iş sözleşmesini; “işçi sendikası ve işveren sendikası veya sendika üyeliği bulunmayan işveren arasındaki hizmet sözleşmelerinin akdedilmesi, içeriği ve son bulması şartlarını düzenleyen, tarafların karşılıklı hak ve yükümlülüklerine ilişkin hükümleri de içeren, anlaşmazlıkları çözmek için hazırlanan yazılı bir sözleşme”³⁴ olarak tanımlamıştır.

Reisoğlu, “işçi sendikaları ve işveren veya işveren sendikaları arasında hizmet sözleşmesinin akdedilmesi, içeriği ve son bulması ile ilgili şartları normatif olarak düzenleyen ve aynı zamanda sözleşme tarafları arasında hak ve yükümlülükleri içeren yazılı bir iş koşulları sözleşmesi”³⁵ şeklinde tanımlamıştır.

Tunçomağ ise, “işçi sendikaları ve işveren veya işveren sendikaları tarafından yapılmış, onların karşılıklı hak ve borçları ile hizmet sözleşmelerinin akdedilmesi, konusu ve son bulmasına ilişkin koşulları düzenleyen yazılı bir sözleşme”³⁶ olarak açıklamıştır.

³¹ İbrahim Subaşı, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Toplu İş Sözleşmesi”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırma Dergisi, C. 20, S. 1, Y. 2014, s. 604.

³² Sur, s.249.

³³ A. Hakim Çelik, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 12. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2014, s.153.

³⁴ Çelik, s. 504.

³⁵ Seza Reisoğlu, **Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1967, s.44.

³⁶ Tunçomağ, s.362.

Günay, “toplular iş sözleşmesi yapma ehliyet ve yetkisine haiz işçi sendikaları ve işveren arasında, Kanun’da yer alan ifadelerle göre, hizmet sözleşmesinin akdedilmesi, muhtevası ve son bulmasına yönelik hususlarda normatif kurallar barındıran, yanlarına karşılıklı hak ve yükümlülükler doğuran yazılı bir sözleşme türü” şeklinde açıklayan bir görüş belirtmiştir.³⁷

Bu hususta toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu (vecibevi)³⁸ ve normatif (düzenleyici) hükümler içerdiği de görülmektedir.³⁹

6356 sayılı Kanun’un Yedinci Bölümünde yer alan “Toplu İş Sözleşmesinin Şekli ve Süresi” başlıklı 35. Maddesine göre, toplu iş sözleşmesi yazılı şekilde yapılmaktadır.⁴⁰ Yazılı yapılmayan toplu iş sözleşmeleri geçersizdir.⁴¹ Toplu iş sözleşmesindeki basit/ adi yazılı şekil şartı, toplu iş sözleşmesine ilişkin daha sonra yapılabilecek olan protokol görüşmeleri gibi sonradan değişiklik yapılması durumunda da aranmaktadır.⁴²

Toplu iş sözleşmesi süresi açısından Kanun’da yer alan düzenlemeye göre, toplu iş sözleşmeleri en kısa bir senelik ve en uzun üç senelik olarak yapılabilmektedir.⁴³ En kısa bir ve en uzun üç sene olarak belirlenen süre, sözleşme imzalandıktan sonra sözleşmenin tarafları tarafından uzatılamayacağı gibi, kısaltılamaz ve yürürlük süresi sona ermeden sözleşme sona erdirilemez. İstisna olarak işin niteliği gereği, süre olarak bir seneden az süren işler için, toplu iş sözleşmesi bir seneden kısa süreli olarak yapılabilir.⁴⁴

Özetle toplu iş sözleşmesi,

“İşçi sendikaları ve işveren sendikaları veya sendika üyeliği bulunmayan işverenler arasında, iş sözleşmelerinin yapılması, muhtevası ve son bulmasına ilişkin koşulları içeren, tarafların hak ve yükümlülüklerini sözleşmenin içeriğinde yer alan hükümlere göre düzenleyen, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, doğacak uyuşmazlıkların çözümünü de bünyesinde barındıran hükümlerin yer aldığı sınırlı süre ile düzenlenen yazılı sözleşmedir.”⁴⁵

³⁷ Cevdet İlhan Günay, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010, s.847.

³⁸ Sur, s.249.

³⁹ Karaçöp, s.5.

⁴⁰ Çelik, s.515.

⁴¹ Ercan Poyraz, **İş Hukuku Şemalı Anlatımlı**, Güncellenmiş ve Geliştirilmiş 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2011, s.189.

⁴² Akyiğit, s.569.

⁴³ Aktay, s.160.

⁴⁴ Poyraz, s.189.

⁴⁵ Çelik, s.522.

1.1.2. Toplu İş Sözleşmesi Hakkı ve Özgürlüğü

Çoğulcu işçi haklarının en önemlisi olan toplu iş sözleşmesi, işçilere ve işverenlere verilen Anayasal bir haktır.⁴⁶

Anayasa'nın Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler başlıklı 53. Maddesinde toplu iş sözleşmesi yapma hakkı düzenlenmiş olup, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini, çalışma şartlarını düzenlemek için toplu iş sözleşmesi yapabilecekleri hüküm altına alınmıştır.⁴⁷ Anayasa'da toplu sözleşme ve toplu iş sözleşmesi şeklinde iki farklı kavram kullanılsa da hukuki nitelikleri gereği toplu sözleşme ve toplu iş sözleşmesi aynı anlama gelmektedir.

Anayasa'nın 90. Maddesinin son fıkrası, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeleri ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları gereği, toplu sözleşme hakkı kapsam olarak uluslararası hukuk tarafından belirlenebilecektir.⁴⁸

Sendikal özgürlük, toplu iş sözleşmesi hakkının kullanımını açısından önem arz etmektedir. Sendikal özgürlük olarak bahsedilen kavram, özgür bir biçimde sendikaya üye olmayı, üyelikten çıkmayı, sendika kurabilmeyi ve sendikal faaliyetlerden yararlanabilmeyi ifade etmektedir. Sendikal hakların başında da grev hakkı yer almaktadır. Grev hakkı iş yerindeki işin durmasını, üretimin yavaşlamasını veya iş yerinin gelir oranının bir süre düşmesini ifade ettiğinden, işverenlerin toplu pazarlık aşamasında anlaşma sağlamasına zemin oluşturmaktadır.⁴⁹

1.2. Toplu İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve İçeriği

İş Hukuku'nda önemli bir kavram olan toplu iş sözleşmesi, Türk Hukuku'ndaki diğer sözleşmelerde yer almayan niteliklere sahiptir. Kamu hukuku ile özel hukuk karakterlerini bünyesinde barındıran, kendine özgü bir yapısı vardır.⁵⁰

6356 sayılı STİSK m.33'ün ilk fıkrasında toplu iş sözleşmesinin, iş sözleşmesinin yapılmasına, muhtevasına ve son bulmasına yönelik şartları içerebileceği yer almaktadır.⁵¹

⁴⁶ Aktay, s.106.

⁴⁷ RG., 18.10.1982, 2709.

⁴⁸ Aktay, s.106.

⁴⁹ Aktay, s.116.

⁵⁰ Oya Türkoğlu, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Kapsamında Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi ve Uluslararası Normlar Çerçevesinde Değerlendirilmesi", Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hukuk Ana Bilim Dalı, Yeditepe Üniversitesi, Mayıs, 2019, <https://tez.yok.gov.tr>, s.2, e.t.: 20.05.2022.

⁵¹ Subaşı, s.606.

Toplu iş sözleşmesinin kendine özgü bir hukuki nitelikte olmasından dolayı, kamu hukukunun alanına mı yoksa özel hukukun alanına mı girdiği eskiden beri tartışmalara konu olmuştur.⁵² Toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliğine yönelik; sözleşme görüşü, kamu hukuku işleme görüşü ve karma görüş olmak üzere üç görüş vardır. En sık kullanılan ve en uygun görülen görüş ise karma görüştür.⁵³

Borç yükleyici kısmının borçlar hukukuna; düzenleyici kısmının kamu hukukuna dayanması sebebiyle, toplu iş sözleşmesi karma nitelikte, çift karakter taşıyan⁵⁴, kendine özgü (sui generis) bir özel hukuk sözleşmesi⁵⁵ olduğu görüşü Türk hukukunda hâkim görüştür.

Ancak, bazı durumlarda toplu iş sözleşmesinin Yüksek Hakem Kurulu kararı sonucu meydana geldiği de görülmektedir. Bu durumda tarafların iradeleri göz ardı edilmektedir ve dolayısıyla da kamu hukuku niteliği ağır basmaktadır.⁵⁶

Toplu iş sözleşmesi, düzenleyici (normatif) ve borç yükleyici (Borçlar Hukuku'na ilişkin) hükümler olmak üzere iki kategoriden oluşmaktadır.⁵⁷ Düzenleyici hükümler STİSK m.33/1'de belirtilmektedir. STİSK m.33/1'de yer alan sözleşmenin yapılmasına, muhtevasına (içeriğine) ve sona ermesine ilişkin normatif hükümlerin dışındakiler de STİSK m.33/2' de ifade edilmekte olup toplu iş sözleşmesinin borç yükleyici hükümlerini içermektedir.⁵⁸

Toplu iş sözleşmesindeki normatif hükümler diğer sözleşmelerde bulunmayan objektif hukuk kuralları niteliğindedirler. Normatif hükümler, hizmet sözleşmesine yönelik düzenlemeler içermektedirler.⁵⁹ Uygulanmakta olan iş sözleşmelerindeki doğrudan ve emredici etkiye sahip olma sebepleri de bundan dolayıdır.⁶⁰ Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri TİS'te olması gereken zorunlu unsurlardandır.⁶¹

Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerine örnek olarak, sözleşmenin şekli, sözleşme yapmanın yasak olduğu ve sözleşme yapılmasının emredildiği hükümler

⁵² Sur, s.260.

⁵³ Tunçomağ, Centel, s.357.

⁵⁴ Tuncay, Savaş Kutsal, s.215.

⁵⁵ Çelik, s.522.

⁵⁶ Sur, s.262.

⁵⁷ Akyiğit, s.494, Sur, s.249.

⁵⁸ Tunçomağ, Centel, s.344.

⁵⁹ Akyiğit, s.494.

⁶⁰ Talat Canbolat, “6356 Sayılı Kanunda Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 20, Sayı 1, Yıl 2014, s.529.

⁶¹ Akyiğit, s.494.

verilebilir.⁶² Bu kapsamda, normatif yani düzenleyici hükümler maddi anlamda Yasa gibi genel ve objektif hukuk kurallarından oluşmaktadır.⁶³

Toplu iş sözleşmesi tarafları arasında hizmet ilişkisi meydana getirmez. Bu yönüyle toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmelerinden ayrılmaktadır. Aynı zamanda, toplu iş sözleşmesi ile bireysel düzeydeki iş sözleşmelerine dışarıdan, düzenleyici bir etki yaratılmaktadır.⁶⁴

Toplu iş sözleşmesinin borç yükleyici kısmı ise TİS'te olması gereken zorunlu bir unsur değildir.⁶⁵ Borç yükleyici kısım isteğe bağlıdır.⁶⁶ Borç yükleyici kısma ait hükümler yorumlanırken, tarafların ortak iradeleri üzerinde durulması gerekmektedir.⁶⁷

2822 sayılı Kanun'da da 6356 sayılı Kanun'da da tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümlerin neler olduğu tam olarak belirtilmemektedir. Dolayısıyla sözleşmenin tarafları Borçlar Kanunu'nda yer alan sözleşme serbestisine göre borç yaratabilmektedirler.⁶⁸ Tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin, sözleşme serbestisi ilkesi içerisinde serbestçe kararlaştırılan kurallar, borç yükleyici hükümleri oluşturmaktadır.⁶⁹

Toplu iş sözleşmesinin borç yükleyici hükümlerini içeren kısmını oluşturan hak ve borçlar ancak sözleşmenin taraflarını ilgilendirmektedir.⁷⁰ Örneğin, işçi sendikası tarafından imzalanan toplu iş sözleşmesinde, işçilerin işverene yönelik açtıkları davadan feragat edecekleri hükmünün bulunması, işçiler tarafından kabul edilmediği sürece bağlayıcı olmayacaktır.

Bireysel iş sözleşmelerini emredici şekilde etkileyerek objektif kurallar biçiminde hükümler içermesi, var olmayan bir sözleşmenin sıfırdan akdedilmesi, muhtevası ve bu sözleşmenin son bulması toplu iş sözleşmesinin düzenleyici yani normatif hükümlerini oluşturmakta iken; tarafların hak ve borçlarını düzenlemesi, sözleşmenin ifasını, denetimini ve uyuşmazlıkların çözümünü içermesi de borç yükleyici hükümlerini oluşturmaktadır.⁷¹

⁶² Demircioğlu vd., s.288.

⁶³ Türkoğlu, s.3.

⁶⁴ Sur, 250.

⁶⁵ Akyiğit, s. 494.

⁶⁶ Çelik, s.520.

⁶⁷ Müjdat Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, 12. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2013, s.391.

⁶⁸ Hakkı Şekerbay, "**Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespit Otomasyon Sistemi ve E-Devlet Kapısı**", Uzmanlık Tezi, Ankara, 2012, <https://www.csgb.gov.tr/media/34042/hakki-s-ekerbay-tez-pdf.pdf>, s.9, e.t.: 22.02.2022.

⁶⁹ Türkoğlu, s.3.

⁷⁰ Tuncay, Kutsal, s.207.

⁷¹ Canbolat, s.27.

Düzenleyici hükümleri içermeyen yani sadece borç yükleyici hükümleri içeren bir sözleşme teknik anlamda toplu iş sözleşmesi olmamakla birlikte, düzenleyici kısım toplu iş sözleşmesine gerçek karakterini veren kısımdır.⁷²

Düzenleyici kısım iş sözleşmesinin konusu ile ilgilenmemektedir. Sözleşmenin yazılı olarak yapılması, sözleşme yapması yasak grupların belirlenmesi gibi hususlar düzenleyici kısma ilişkindir.⁷³

STİSK m. 37/1' e göre toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın feshi veya infisahi veya kapatılması ya da sendika toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kaybetmiş olmasıyla ya da toplu iş sözleşmesinin uygulandığı iş yerlerinde işverenin veya iş yerinin girdiği işkolunun değişmiş olmasıyla toplu iş sözleşmesi son bulmayacaktır. Sayılan hallerde de toplu iş sözleşmesi kolektif norm olarak niteliğini sürdürecektir.

İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olması mümkündür. Ancak, iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olmamalıdır. STİSK m. 36/1 gereği, iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi arasında çatışma olması durumunda, toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanacaktır.⁷⁴ Bu durum doktrinde üstünlük ilkesi olarak yer almaktadır. Üstünlük ilkesinin iki istisnası bulunmaktadır.

Birincisi, yararlılık ilkesi gereğince, iş sözleşmesi hükümleri, toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olsa bile eğer iş sözleşmesi hükümleri işçinin faydasına ise bu hükümler uygulanmaya devam edecektir. Toplu iş sözleşmelerinin iş sözleşmeleri üzerinde zorlayıcı bir etkisi vardır. İşçinin lehine olan hükümler dışında bireysel iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı hükümleri yerini toplu iş sözleşmesi hükümlerine bırakmaktadır. Bu durum da toplu iş sözleşmesinin kanuni boyutunu göz önüne sermektedir.

İkincisi, toplu iş sözleşmesinin kendisinden kaynaklanabilir. Toplu iş sözleşmesi içeriğinde, iş sözleşmesine gönderme yapılarak bir hükme yer verilmişse, iş sözleşmesindeki hüküm geçerli olacaktır. Bu durumda da toplu iş sözleşmesi bir yedek hukuk kuralı niteliği taşımaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi son bulduktan sonra da bireysel iş sözleşmesine ilişkin hükümlerini yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye dek sürdürmesine toplu iş sözleşmesinin art etkisi denir. STİSK m.36/2'de yer alan art etki yalnızca bireysel iş

⁷² Akyiğit, s.494.

⁷³ Tunçomağ, Centel, s.345.

⁷⁴ Başbuğ, S. 159.

sözleşmesine yönelik normatif hükümler için kabul görmüştür. Art etki sadece yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye dek etkisini sürdürecektir.⁷⁵

İşçinin art etkiden faydalanabilmesi, toplu iş sözleşmesi sona erdiği zaman sözleşmeden faydalanabiliyor olması şartına bağlanmıştır. İşçi sözleşme sona erdiği tarihte eğer sendika üyesi değilse ya da dayanışma aidatı da ödemiyor ise, toplu iş sözleşmesinin art etkisinden faydalanamayacaktır.⁷⁶

Yargıtay'ın bir kararına konu olayda, 03.09.2009'da iş sözleşmesi feshedilen davacı, 30.06.1996'da sona eren ve yenisi yapılmayan toplu iş sözleşmesinde çalışanların kıdem tazminatının her yıl için 45 günlük ücret üzerinden hesaplanacağı şeklinde hüküm bulunduğunu belirterek kıdem tazminatının alamadığı kısmını talep etmiştir. Karardan, işverenin 27.07.2004'te bir karar alarak kıdem tazminatı ve diğer alacakların hesabında İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağını duyurduğu ve 30.05.2004'ten sonra işten çıkarılan tüm işçilerin kıdem tazminatlarının her yıl için 30 gün üzerinden hesaplanacağı anlaşılmaktadır. İlk derece mahkemesi işverenin davacının onayı olmadan tek taraflı kararı ile iş yeri uygulamasını kaldırmış olmasını sebep göstererek kıdem tazminatı farkı talebini kabul etmiştir. Yargıtay'ın Özel Dairesi ise, davacı tarafın toplu iş sözleşmesi sona ermeden önce sendika üyeliğinden çekilmiş olmasını sebep göstererek toplu iş sözleşmesinin art etkisinden faydalanamayacağına karar vermiştir.⁷⁷

Yeni toplu iş sözleşmesi ile çalışanların hakları geriye götürülmüş olsa bile, işçiye yararlılık ilkesi işlemeyecek ve süresi sona eren toplu iş sözleşmesi yerine imzalanacak yeni toplu iş sözleşmesinin eski toplu iş sözleşmesini hükümsüz kılmaktadır ve buna toplu iş sözleşmesinde düzen ilkesi denir.⁷⁸

1.3. Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri

1.3.1. Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi

Türk Hukuku'nda toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve toplu iş sözleşmesinin türleri her ne kadar birbirleriyle örtüşseler dahi her zaman aynı anlama gelmemektedirler.⁷⁹

⁷⁵ Ercüment Özkaraca, "Tebliğ: Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Ankara, 2016.

⁷⁶ Sur, s.316.

⁷⁷ Yargıtay 9. H.D., T. 03.02.2014, E.2011/51887, K.2014/2792, www.kazanci.com.tr , e.t.: 20.11.2021.

⁷⁸ Fevzi Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, 1.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, s.325.

⁷⁹ Türkoğlu, s.7.

Toplu iş sözleşmesinin düzeyi, toplu iş sözleşmesinin yapılacağı yeri ifade etmektedir.⁸⁰

Anayasa'da toplu iş sözleşmesinin düzeyi konusunda herhangi bir hüküm yer almamakta olup Anayasa TİS'in türü ve hangi düzeyde yapılacağı konusunda suskun kalarak, bu konuyu tamamen sosyoekonomik koşullara göre Kanun koyucunun tercihine bırakmaktadır.⁸¹

07.05.2010 tarihli ve 5982 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik öncesi, Anayasa m.53/4'te yer alan düzenlemeye göre, bir iş yerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi bulunuyorsa aynı dönemi kapsayan başka bir toplu iş sözleşmesinin yapılması mümkün değil idi. Bu değişikliğin yapılmasındaki asıl amaç, ILO ve AB raporlarında yer alan Türkiye Cumhuriyeti'nin TİS yapma yetkisini sınırlandırması hakkındaki görüşlerin önüne geçmektir.⁸² Bu doğrultuda hüküm 2010 değişiklikleri ile Anayasa metninden çıkarılmıştır ancak, STİSK m.35/4'e göre yine toplu iş sözleşmesinde teklik ilkesi esastır.⁸³

Toplu iş sözleşmesi ikili bir tasnifle iş yeri ya da işkolu düzeyinde yapılabilir. Ancak, 6356 sayılı STİSK toplu iş sözleşmesinin yalnızca iş yeri düzeyinde yapılmasını benimsemiştir.⁸⁴

İş yeri, işletme veya grup toplu iş sözleşmeleri iş yeri düzeyindeki toplu iş sözleşmesi türlerindedir.⁸⁵

İşkolu toplu iş sözleşmesi, işkolu düzeyindeki bütün iş ilişkilerine uygulanan toplu iş sözleşmesidir. Başka bir ifadeyle, işkolu düzeyindeki toplu iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesini bağtlayan taraf sendikanın üyesi olmaları koşuluyla, faaliyet alanlarından bağımsız olarak işkolundaki tüm iş yerlerinde çalışan işçileri kapsamına almaktadır.⁸⁶ Eski 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda kabul edilen işkolu toplu iş sözleşmesi uygulamada çatışmalara yol açtığı için uygulamadan kaldırılmıştır.

İşkolu toplu iş sözleşmesi Türk hukukunda, yalnızca kamu çalışanları için uygulanmaktadır.

⁸⁰ Şahlanan, s.333.

⁸¹ Tuncay, Savaş Kutsal, s.216.

⁸² Tuncay, Savaş Kutsal, s.219.

⁸³ Sur, s.272.

⁸⁴ Çelik, s.523.

⁸⁵ Başbuğ, s.162.

⁸⁶ Türkoğlu, s.7.

İş yeri düzeyinde toplu iş sözleşmesinde ise, hangi işkolunda faaliyet gösterdiğine bakılmaksızın bir iş yerini mi yoksa birden çok iş yerini mi kapsadığı dikkate alınmaktadır.

2822 sayılı Kanun'da bulunmayan çerçeve sözleşme, 6356 sayılı Kanun'da kısmen kabul etmektedir.⁸⁷

1.3.2. Toplu İş Sözleşmesinin Türleri

6356 sayılı Kanun'un "Toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi" başlıklı 34. Maddesi toplu iş sözleşmesinin türlerini "iş yeri", "işletme" ve "grup" toplu iş sözleşmeleri olarak sınıflandırmıştır. 2822 sayılı Kanun'da yer almayan "çerçeve sözleşme"ye toplu iş sözleşmesi türü olarak bu maddede değinilmemiş olsa da, STİSK m. 2 ve m. 33'te çerçeve sözleşmeye yer verilmiştir.⁸⁸

Kanun'un 2. Maddesinde de çerçeve sözleşmesinin tanımı yer almaktadır. STİSK m.33'te ise çerçeve sözleşmenin içeriğinden ve süresi hakkında bilgilerden bahsedilmektedir.⁸⁹

STİSK m. 34/1'e göre; "Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir ya da birden fazla iş yerini kapsamına alabilir."

Kanunda bahsedilen iş yeri düzeyi sadece bir iş yerine özgülenmiş ise, iş yeri toplu iş sözleşmesi söz konusu olmaktadır. Aynı işkoluna ait birden fazla iş yerine özgülenmiş ise işyerleri bu durumda grup toplu iş sözleşmesi gündeme gelmektedir.⁹⁰

İşletme toplu iş sözleşmesi ise, aynı işverene ait birden çok iş yerinin olması durumunda söz konusu olmaktadır. Farklı işverenlere ait iş yerleri işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına dâhil edilmemektedir.⁹¹

Yasa koyucu her ne kadar çerçeve sözleşmeyi toplu iş sözleşmesi şeklinde nitelendirmese de çerçeve sözleşme, işçi ve işveren sendikaları tarafından yapılması, hükümlerinin sadece taraflarını bağlaması ve aynı zamanda da toplu iş sözleşmelerinde olduğu gibi üçüncü kişiler açısından uygulanıyor olması nedeniyle toplu iş sözleşmesi türleri açıklanırken çerçeve sözleşme de incelenmelidir.

⁸⁷ Demircioğlu vd., s.287.

⁸⁸ Öner Eyrenci, "6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 0, Y. 2013, s.119, e.t.: 21.11.2021.

⁸⁹ Demircioğlu vd., s.287.

⁹⁰ Türkoğlu, s.7.

⁹¹ Tuncay, Savaş Kutsal, s.219.

Çerçeve sözleşme, STİSK m.2/1-b’de şu şekilde tanımlanmıştır: “Ekonomik ve Sosyal Konsey’de temsil edilen işçi ile işveren konfederasyonlarına üye işçi ile işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme, çerçeve sözleşmedir.”

Açıklamalar doğrultusunda, STİSK bünyesinde dört tür toplu iş sözleşmesi barındırmaktadır. Bunlar, iş yeri toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi, grup toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşmedir.⁹²

1.3.2.1. İş yeri Toplu İş Sözleşmesi

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda sadece “iş yeri esasında” toplu iş sözleşmesi türü kabul edilmiştir.⁹³

STİSK m. 34/1’e göre, “Bir toplu iş sözleşmesi, aynı işkolunda bir ya da birden fazla iş yerini kapsamı içine alabilir.”

Madde 34’ün kapsamında şöyle bir yorum yapılabilmektedir, bir iş yeri aynı işkolunda tek bir iş yerinden oluşuyorsa veya bir işletme tek bir iş yerinden oluşuyorsa, bu durumda iş yeri toplu iş sözleşmesi yapılması gerekmektedir.⁹⁴

İş yeri toplu iş sözleşmesi, hukuken işverenin sadece bir tek iş yeri için yapılan toplu iş sözleşmesi türüdür. Sadece bir iş yerini kapsayabilir.⁹⁵

Örneğin, aynı işverene ait bir boya bir de tekstil iş yerinin bulunması durumunda bu iş yerleri ayrı ayrı işkollarında olduğundan ancak iki farklı iş yeri toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir.

Toplu iş sözleşmesi yapılabilecek en küçük birim, iş yeridir.⁹⁶

İş yeri sınırına hangi mekânların girdiği de toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için hangi sendikanın yetkili olduğu ve toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı alanın belirlenmesi konusunda önem arz etmektedir.⁹⁷

Yürürlükten kaldırılan 2822 sayılı Kanun’da ve 6356 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda iş yeri tanımı yer almamaktadır. Bu doğrultuda İş Kanunu’nda yer alan iş yeri tanımı yol gösterici niteliktedir. Şöyle ki, işverenin mal ve hizmet üretimi

⁹² Türkoğlu, s.9.

⁹³ Demircioğlu vd., s.291.

⁹⁴ Türkoğlu, s.9.

⁹⁵ Başbuğ, s.163.

⁹⁶ Akyiğit, s.559.

⁹⁷ Sur, s.273.

sağlayabilmesi için maddi veya emek gibi maddi olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği ve devamlılık niteliğine sahip olan birim, iş yeri olarak tanımlanmaktadır.⁹⁸

İş Kanunu'na göre iş yerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar da iş yeri sayılmaktadır.⁹⁹ İş yeri daha çok teknik amaçta bir bütünlüğü ifade etmektedir.¹⁰⁰

Asıl işveren, alt işveren ilişkisinin mevcut olduğu hallerde, asıl işverene ait iş yeri ve alt işverenin faaliyet alanı birbirinden ayrı bir şekilde değerlendirilerek, ayrı toplu iş sözleşmeleri bağtlayabileceklerdir.¹⁰¹

1.3.2.2. Grup (İşyerleri) Toplu İş Sözleşmesi

2822 sayılı Kanun döneminde uygulanan fakat Kanun'da açıkça yer verilmeyen grup toplu iş sözleşmeleri, 6356 sayılı STİSK m. 34/3'de şu şekilde tanımlanmıştır: “*Grup toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşmalarına bağlı olarak, bir işçi sendikası ve bir işveren sendikası arasında, birden fazla üye işverene ait aynı işkolunda bulunan iş yerleri ve işletmeler için yapılır.*” Dolayısıyla, birden fazla iş yeri için tek bir toplu iş sözleşmesinin yapılması mümkün hale gelmiştir.¹⁰²

Bir diğer ifade ile bir işçi sendikası ve aynı işkolundaki bir işveren sendikası arasında, birden fazla işverenin işletme ya da iş yerlerinin dahil olduğu toplu iş sözleşmesi, grup toplu iş sözleşmesidir.¹⁰³

Grup toplu iş sözleşmesi nitelik itibariyle, iş yeri toplu iş sözleşmesine benzemektedir ve her bir iş yeri için ayrı ayrı yetki alınmalıdır.¹⁰⁴

Grup toplu iş sözleşmesinden söz edebilmek için işveren tarafında mutlaka işveren sendikası yer almalıdır.¹⁰⁵

STİSK m. 34/3'te yer alan düzenlemeye göre, grup toplu iş sözleşmeleri tarafların, kendi aralarında anlaşmalarına ve isteklerine bağlıdır.¹⁰⁶ Taraflar birbirlerini zorlayamamaktadırlar.¹⁰⁷

⁹⁸ Aktay, s.155.

⁹⁹ Sur, s.273.

¹⁰⁰ Aktay, s.155.

¹⁰¹ Akyiğit, 2014, S. 570-571.

¹⁰² Demircioğlu vd., s.291.

¹⁰³ İştah Urhanoğlu Cengiz, “**Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi**”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Cilt 0, Sayı 89, Yıl 2010, s.130.

¹⁰⁴ Sur, s.276.

¹⁰⁵ Çağatay Şenocak, Ökkeş Kılıç Yılmaz, “**Toplu İş Sözleşmesi Türleri ve Yetki Tespiti Uyuşmazlıklarında Karşılaşılan Problemler**”, s.1, www.mondaq.com.tr, e.t.: 06.05.2022.

¹⁰⁶ Akyiğit, s.564.

¹⁰⁷ Demircioğlu vd., s.291.

Grup toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için, aynı işkolunda birden fazla iş yerinin bulunması, ayrıca bu işyerlerinin aynı kişiye ait olmaması, işverenlerin tümünün aynı işveren sendikasına üye olması ve işyerlerinin hepsi için aynı sendikanın yetki almış olması gerekmektedir.¹⁰⁸

Örnek verecek olursak, ayrı ayrı işverenlere ait tekstil sektöründe faaliyet gösteren Mango, Koton, Mavi vs. gibi işyerlerinin sahiplerinin birbirinden farklı kişiler olması ve bu işyerlerinin aynı işveren sendikasına üye olmaları ve bu sendikanın yetkili sendika olması gerekmektedir.

Grup toplu iş sözleşmesinin tarafları çerçeve sözleşmede olduğu gibi işçi açısından da işveren açısından da sadece sendikalardır.¹⁰⁹ Grup toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için, işçi sendikası tarafından Kanun'da öngörülen çoğunluğun sağlanması gerekmektedir.¹¹⁰ Ancak grup toplu iş sözleşmesinde her iş yeri ve işletme için gerekli çoğunluğun ayrı ayrı aranması gerekmektedir. Bunun nedeni de, toplu görüşme sırasında tarafların rızasına dayalı olarak her bir iş yeri ya da işletme için bağımsız toplu iş sözleşmesi imzalayabilmeleridir.

Grup toplu iş sözleşmesinde her ne kadar iş yeri ve işletme için ayrı ayrı çoğunluk tespitinde bulunulsa da tek bir tespit yazısı yazılarak tek bir yetki belgesi verilmektedir.¹¹¹

Grup toplu iş sözleşmesi isteğe bağlı yapılabilecek bir toplu iş sözleşmesidir. Tarafların birbirlerini zorlamaya yetkileri yoktur.¹¹² Taraflar grup toplu iş sözleşmesi yapıp yapmama konusunda serbesttirler.

Grup toplu iş sözleşmesi ancak aynı işkoluna giren iş yerleri için yapılmaktadır. Aynı işkolunda bulunan iş yerleri bakımından herhangi bir sınırlama getirilmemiş olup, coğrafi olarak da hangi bölgede bulduklarının bir önemi yoktur. Ancak, aynı işkolunda bulunan iş yerleri aynı işverene ait olmamalıdır. Bu durumda grup toplu iş sözleşmesinden ziyade işletme toplu iş sözleşmesi konu olacaktır.

Grup toplu iş sözleşmeleri, doktrinde ve uygulamada kabul edilmesine rağmen 2822 sayılı Kanun'da yer almamakta iken, 6356 sayılı Kanun'da açıkça düzenlenmiştir.

Örneğin, MESS işveren sendikası ile Türk Metal Sendikası, Öz- Çelik İş Sendikası ve Birleşik Metal sendikası yıllarca grup toplu iş sözleşmesi yapmışlardır. Fakat işçi sendikalarının birden çok olması birtakım problemlere sebep olmuştur ve işçi tarafı bu

¹⁰⁸ Akyiğit, s. 563.

¹⁰⁹ Eyrenci, s.126.

¹¹⁰ Canbolat, s.115.

¹¹¹ Sur, s.274.

¹¹² Başbuğ, s.166.

gruptan ayrılmıştır. Artık eskiden olduğu gibi, işçi sendikaları bir araya gelerek, ortak bir toplu iş sözleşmesi yapamayacaklardır.

Grup toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde ortaya çıkabilecek uyuşmazlıklar için yalnızca bir tane uyuşmazlık tutanağı düzenlenecektir ve yalnızca bir tane arabulucu atanacaktır.¹¹³

Yargıtay'ın geçmiş dönem kararlarından birinde,

“2822 sayılı Kanun'da “iş yeri” ve “işletme” toplu iş sözleşmesine değinilmektedir. Ancak, “Grup Sözleşmesi” olarak bir sözleşme şekli yer almamaktadır. Bundan dolayı, taraflardan biri diğerini yasal olarak grup sözleşmesi akdetmeye zorlayamaz; fakat bu durum tarafların anlaşmaları dahilinde grup sözleşmesi akdetmelerine de mani olmaz. Dolayısıyla, taraflar arasında grup sözleşmesi akdetme konusunda uyuşmazlık olduğundan ve taraflar anlaşamadıklarına göre, bunun için karşı taraf grup sözleşmesi akdetmeye zorlanamaz.”¹¹⁴

Yargıtay bu kararını defalarca tekrarlamıştır ve Kanun'da iş yeri toplu iş sözleşmesine ve işletme toplu iş sözleşmesine değinilmesine rağmen, “grup toplu iş sözleşmesine” değinilmediğini ifade etmiştir.

1.3.2.3. İşletme Toplu İş Sözleşmesi

2822 sayılı Kanun ile hukukumuzda giren işletme toplu iş sözleşmesi¹¹⁵, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 34/2'de tanımlanmıştır. Buna göre, *“Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden fazla iş yerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi sadece işletme düzeyinde yapılabilir.”¹¹⁶*

6356 sayılı Kanun'a göre toplu iş sözleşmesinin esasen iş yeri düzeyinde yapılması kabul edilmiştir. Fakat toplu iş sözleşmesi birden çok iş yerini kapsamına alabilir ve bu birden çok iş yeri aynı işverene ait olduğu takdirde işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi de akdedilebilir.¹¹⁷

İşletme toplu iş sözleşmesindeki işletme kavramı tamamen 6356 sayılı STİSK'e özgüdür.¹¹⁸ Aynı işverene ait, aynı işkolunda, birbirinden bağımsız olarak örgütlenmiş

¹¹³ Eyrenci, s.131.

¹¹⁴ Yargıtay 9. H.D. , T. 24.04.1986, E. 1986/3377, K. 1986/4325, www.kazanci.com.tr , e.t.: 24.11.2021.

¹¹⁵ Eyrenci, s.131.

¹¹⁶ Demircioğlu vd., s.292.

¹¹⁷ Tunçomağ, Centel, s.352.

¹¹⁸ Sur, s.277.

bulunan birden fazla iş yeri bulunduğu takdirde bu iş yerlerini kapsayan tek bir toplu iş sözleşmesi yapılır ve bu kapsamda işletme toplu iş sözleşmesinden söz edilebilir.¹¹⁹

Grup toplu iş sözleşmesinde her ne kadar tarafların anlaşması zorunlu ise de işletme toplu iş sözleşmesinde tarafların anlaşması zorunlu değildir.¹²⁰ Yargıtay içtihatlarında da bu konu kamu düzenine ilişkin olarak yer almaktadır.

Aynı işverene ait ve aynı işkolunda birden fazla iş yeri bulunuyorsa, her bir iş yeri için ayrı ayrı iş yeri toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi mümkün değildir.¹²¹ İşletme toplu iş sözleşmesi bu noktada devreye girmektedir.

İşverene ait farklı işkollarında birden fazla iş yerinin olması durumunda aynı işkolundaki iş yerleri bakımından ayrı ayrı birden fazla işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilmektedir.

İşletme toplu iş sözleşmesi ancak işvereni aynı olan, aynı kişiye ait olan ve aynı işkolunda bulunan birden çok iş yerinin olması durumunda söz konusu olabilmektedir.¹²²

Holding veya şirketler topluluğu adı altında birleşerek başka bir tüzel kişiliği olan şirket, birleşmiş olduğu holdingin veya şirketler topluluğunun iş yeri olarak kabul edilmez.¹²³

STİSK m.34/2'ye göre, aynı işverene ait aynı işkolunda bulunan iş yerleri için sadece işletme toplu iş sözleşmesi yapılması mümkündür. Karşılıklı anlaşmayla dahi işletme toplu iş sözleşmesi dışında herhangi bir toplu iş sözleşmesi veya her iş yeri için farklı toplu iş sözleşmesi yapılamamaktadır. Bu durum, kamu düzenine ilişkin olup emredici niteliktedir.¹²⁴

Yargıtay çoğu kararında, Yasa'da yer alan bu düzenlemenin "kamu düzeni ile alakalı ve emredici nitelikte bir düzenleme olduğunun ve uyulmasının zorunlu olduğunun" üzerinde durmuştur. Hal böyle iken, "işletmeye dâhil bir iş yeri ya da iş yerlerinde, iş yeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi akdedilebilmesi ve iş yeri düzeyinde çoğunluk tespiti yoluna gidilmesi mümkün değildir."¹²⁵

¹¹⁹ Tuncay, Savaş Kutsal, s.224.

¹²⁰ Şenocak, Yılmaz, s.2.

¹²¹ Eyrenci, s. 138.

¹²² Başbuğ, s.164.

¹²³ Eyrenci, s. 134.

¹²⁴ Demircioğlu vd., s.292.

¹²⁵ Yargıtay 9. H.D. , T. 28.02.2006, E. 3919, K.5180, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006/3, s.264.

Aynı işverene ait ve aynı işkolunda bulunan iş yerleri için yapılabilen işletme toplu iş sözleşmeleri kamu düzenine ilişkin olduğundan dolayı yetki itirazı halinde hâkim, işletme niteliğinin bulunup bulunmadığını re ‘sen dikkate almaktadır.¹²⁶

İşçi sendikaları ve işveren sendikaları ya da herhangi bir sendikaya üye olmayan işveren işletme toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilirler. Bu kapsamda işveren gerçek kişi, özel veya kamu tüzel kişisi olabilir.¹²⁷

Bir iş yerinin tamamının veya iş yerinin bir bölümünün devri halinde, devralan eğer aynı işkolunda bir iş yeri ise ve yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi bulunması halinde, devralınan iş yerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin taraflara yüklediği yükümlülükler iş sözleşmesi hükmü niteliğinde devam etmektedir. Devralan işverenin mevcut iş yerinde bir toplu iş sözleşmesi yok ise devraldığı iş yerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi hükümleri yürürlük süresi sona erinceye kadar devam etmektedir. Toplu iş sözleşmesi olmayan bir iş yerinin işletme toplu iş sözleşmesi olan bir işveren tarafından devralınması halinde ise iş yeri, otomatik olarak bu toplu iş sözleşmesinin tarafı olmaktadır.¹²⁸

4857 Sayılı İş Kanunu’nun 2. Ve 3. Maddesine göre; “İş yeri, bir işveren tarafından mal veya hizmet üretmek için maddi ve maddi olmayan unsurların ve işçilerin beraber organize edildiği bir birimdir. İşveren tarafından üretilen ve aynı kontrol altında düzenlenen mal veya hizmetlerle niteliksel olarak ilgili yerler (iş yeri ile ilgili yerler) ve molalar, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ile avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da iş yeri olarak sayılmaktadır.”

Kanun’da iş yerinin, “iş yerine bağlı eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün” olduğu da ayrıca belirtilmiştir.

Bu kapsamda, aynı mekân sınırlamasına gidilmeden, farklı üretim birimleri de tek iş yeri sayılabilmektedir.¹²⁹

STİSK’de işletme ve iş yeri kavramları kesin olarak birbirinden ayrılmaktadır. Tek iş yerinden oluşan bir organizasyon STİSK’e göre işletme sayılmamaktadır.

İşletme aynı işverene ait bir organizasyon olsa bile, teknik olarak birbirinden bağımsız olan ve aynı işkolunda birbirine bağlı olmayan birden çok iş yerinden oluşan bir organizasyondur.¹³⁰

¹²⁶ Eyrenci, s.139.

¹²⁷ Türkoğlu, s.12.

¹²⁸ Demircioğlu vd., s.293.

¹²⁹ Türkoğlu, s.12.

¹³⁰ Tuncay, Savaş Kutsal, s.220.

Bir iş yerinin toplu iş sözleşmesi yapılacak işletmeye dâhil olup olmadığı konusunda ortaya çıkan tereddütler tespit davası ile giderilebilecektir. İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak iş yerlerinin aranılan özelliklere sahip olup olmadığı konusunda uyuşmazlık çıkması durumunda, işletme merkezinin bulunduğu mahkemeye tespit davası yoluyla başvurulması halinde mahkeme durumu on beş gün içinde karara bağlar.

Karara yönelik istinaf başvurusu yapılması halinde Bölge Adliye Mahkemesi on beş gün içinde kesin olarak kararını vermektedir. Böylelikle İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8. Maddesi ve 32. Maddesi hükmüyle, bu tür davalarda temyiz kanun yolu kapatılmıştır.¹³¹

1.3.2.4. Çerçeve Sözleşme

2822 sayılı Kanun'da yer almayan çerçeve sözleşme ilk defa 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda yer almaktadır. Çerçeve sözleşmelerin toplu iş sözleşmesi türünden olup olmadığı konusunda doktrinde tartışmalar mevcut olup bu tür henüz tam olarak uygulanmaya başlamamıştır.¹³²

Çerçeve sözleşmeler, işkolu düzeyinde yapıldığından ve sadece belirli konuları içerebildiğinden işkolu toplu iş sözleşmesi olarak da adlandırılmaktadır.¹³³ Çerçeve sözleşme taraflardan birinin diğerinin çağrısına olumlu yanıt vermesiyle en kısa bir en uzun üç yıllık süreliğine yapılmaktadır.¹³⁴

Kanun'da da çerçeve sözleşme ile ilgili çok fazla düzenlemeye yer verilmemiştir.¹³⁵ Çerçeve sözleşme, taraf sendikaların üyelerine yönelik hükümler içeren, işkolu düzeyinde yapılan yazılı bir sözleşmedir.¹³⁶

STİSK m.2/1-b'ye göre, “Çerçeve sözleşme, Ekonomik ve Sosyal Konsey'de temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi” ifade eder.

Yine STİSK m.33/3 'e göre, “Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri için uygulanır ve mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir.”

¹³¹ RG., T. 25.10.2017, S. 30221.

¹³² Sur, s.282.

¹³³ Akyiğit, s.565.

¹³⁴ Demircioğlu vd., s.287.

¹³⁵ Tunçomağ, Centel, s.352.

¹³⁶ Subaşı, s.607.

Çerçeve sözleşenin hangi konularda yapılacağı Kanun'da sınırlı olarak sayılmıştır.¹³⁷ Çerçeve sözleşmenin içeriğinde, normatif nitelikteki ücret zammı maddesi bulunmamalıdır.¹³⁸ Buna göre, çerçeve sözleşmeler sadece mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına yönelik konuları içerebilmektedir. (STİSK m.33/2) Maddenin lafzi bize bütün konularda çerçeve sözleşmenin düzenlenmesinin şart olmadığını, sadece bazı hususların düzenlenebileceğini belirtmektedir.¹³⁹

Çerçeve sözleşme ihtiyari nitelikte bir sözleşmedir. Şöyle ki, STİSK m. 33/4 gereği, çerçeve sözleşme taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu yanıt vermesi ile... yapılır." Bu demektir ki, kendisine çağrı yapılan taraf, bu çağrıya olumlu yanıt vermek zorunda değildir. Olumlu cevap verdiği takdirde, görüşmelerin herhangi bir kesiminde vazgeçebileceğine ilişkin Kanun'da herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Grev veya lokavta başvurulup başvurulamayacağı da Kanun'da düzenlenmemiştir.

Kanun'da bulunan boşluk, yoruma dayalı olarak düşünüldüğünde, çerçeve sözleşme toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmadığından ve düzenleyici hükümler içermediğinden hatta tarafların çağrıya olumlu yanıt vermemelerinin zorunlu olmamalarından, iradeye dayalı olarak yapılabildiğinden uyuşmazlık çıkması durumunda da grev ve lokavta başvurulamayacağı görüşü hâkim olmaktadır.¹⁴⁰

Kanun'da çerçeve sözleşme için yetki, görüşme, uyuşmazlık, uyuşmazlıkların çözümü, grev ve lokavt vb. konular hakkında düzenleme bulunmamaktadır.¹⁴¹

Çerçeve sözleşme de grup toplu iş sözleşmesinde olduğu gibi sendikalar arasında imzalanabilecektir. İşveren tarafı sendika üyesi olmadığı takdirde çerçeve sözleşme mümkün olmayacaktır.

Bu kapsamda, çerçeve sözleşmede taraf olan işçi sendikası ve işveren sendikası aynı zamanda Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonu üyesi olmalıdır. Dolayısıyla madde kapsamında çerçeve sözleşme yapabilmek için Ekonomik ve Sosyal Konsey konfederasyonunun üyesi olma şartı bulunduğundan, bağımsız sendikaların çerçeve sözleşme yapabilmeleri mümkün değildir.¹⁴²

¹³⁷ Tunçomağ, Centel, s.352.

¹³⁸ Subaşı, s.608.

¹³⁹ Sur, s.283.

¹⁴⁰ Subaşı, s.609.

¹⁴¹ Canbolat, s.148.

¹⁴² Subaşı, s.609.

STİSK m. 2/1-b'ye göre çerçeve sözleşme, işkolu düzeyinde yapılan bir sözleşmedir. İş yeri ya da işletmenin çerçeve sözleşmesine taraf olabilmesi için, işveren sendikasına üye olması gerekmektedir.

İşçi ile işveren sendikalarının Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ile işveren konfederasyonlarına üye olması koşulu çerçeve sözleşme için yeterli olup herhangi bir çoğunluk, üye sayısı gibi şartlar yoktur. O halde, birden çok sendikanın örgütlü olduğu bir iş yeri için birden çok çerçeve sözleşme yapılabilecektir.¹⁴³

Çerçeve sözleşmenin imzalanmasının ardından, aynı işveren sendikasının yapacağı iş yeri ya da işletme toplu iş sözleşmesi bakımından da bağlayıcı olacaktır ve çerçeve sözleşme bu sözleşmeler için de emredici nitelikte olacaktır. Çerçeve sözleşme ile iş yeri/ işletme toplu iş sözleşmeleri arasında çatışma olması durumunda ne yapılacağı Kanun'da gösterilmemiş olup, doktrindeki hâkim görüşe göre, iş yeri veya işletme toplu iş sözleşmelerinin çerçeve sözleşmeye aykırı olamayacağı kıyasen uygulama alanı bulacaktır.¹⁴⁴

Çerçeve sözleşme, STİSK m.33/4'te yer alan düzenlemeye göre, taraflardan birinin yapacağı çağrı üzerine, çağrı yapılan tarafın olumlu yanıt vermesi ile en kısa bir en uzun üç senelik yapılan sözleşmedir.

Çerçeve sözleşme, tam olarak uygulamaya girmemekle birlikte, düzenleme açısından bazı belirsizliklere sahiptir. Başka bir ifade ile çerçeve sözleşmenin nasıl yapılacağı, sözleşme hükümlerine uyulmadığı takdirde ne gibi yaptırımların uygulanacağı, iş yeri toplu iş sözleşmelerinin çerçeve sözleşmeye aykırı olması durumunda ne şekilde çözümleneceği, çerçeve sözleşmenin normatif hükümler içerip içermeyeceği konusunda Kanun'da bir düzenleme bulunmamaktadır.¹⁴⁵

STİSK m.33/5'e göre, toplu iş sözleşmelerinin ve çerçeve sözleşmelerin, Anayasa ve Kanun'un emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içermesi mümkün değildir.¹⁴⁶ Anayasa'nın 53. Maddesi'nde, toplu iş sözleşmesinin düzenlenme yetkisi amaçsal bakımdan sınırlandırılmış olup bu durum işçiler ile işverenlerin karşılıklı ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek şeklinde belirtilmiştir. Toplu iş sözleşmesinin amacının dışında başka bir amaca yönelik olarak düzenlenmesi mümkün değildir. Anayasa'da yer alan temel hak ve özgürlüklere de aykırı bir toplu iş sözleşmesi

¹⁴³ Eyrenci, S.121.

¹⁴⁴ Başbuğ, S.168.

¹⁴⁵ Türkoğlu, s.17.

¹⁴⁶ Süleyman Başterzi, **Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti**, 1. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2016, s.9.

düzenlenmesi de mümkün değildir. Bu şekilde düzenlenmiş toplu iş sözleşmesinin tüm hükümleri geçersizdir. Anayasa'nın 10. Maddesinde yer alan eşitlik ilkesine aykırı toplu iş sözleşmesi hükümleri de geçersizdir.

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASINDA EHLİYET VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİ

2.1. Genel Olarak

Kanun toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesini belirli şartlara bağlamıştır. Ehliyet ve yetki kavramları Kanun'da yer alan şartlardandır. Toplu iş sözleşmesi ancak hukuki ehliyet ve yetki sahibi taraflar arasında bağlanabilmektedir.¹⁴⁷ Toplu iş sözleşmesi akdetme yeteneği, bazı kişilere ve kişi topluluklarına kanun tarafından tanınan yasal bir niteliktir.¹⁴⁸ Bu sayede de bu kişiler ve kişi toplulukları toplu iş sözleşmesi yapabilmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilmek, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olmak olarak açıklanmaktadır.¹⁴⁹ Başka bir anlatımla daha önce açıklamaları yapılan toplu iş sözleşmesi türlerine taraf olabilmek için, ehliyet ve yetki şartlarının sağlanması gerekmektedir.¹⁵⁰

Toplu iş sözleşmesi yapmak için aranan ehliyet ve genel hak ehliyeti birbirine benzemekle birlikte, farklı kavramlardır.¹⁵¹ Tüzel kişiler veya gerçek kişiler genel hak ehliyetine sahip olabilirlerken, toplu iş sözleşmesi ehliyeti sadece belli kişilere ve kişi gruplarına tanınan bir niteliktir.¹⁵²

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, her gerçek kişinin sahip olduğu hak ehliyetinin, toplu iş hukukundaki sınırlı olan karşılığını ifade etmektedir.¹⁵³ Şöyle ki toplu iş sözleşmesi işçi sendikası ile işveren sendikası ya da sendika üyesi bulunmayan işveren arasında yapılabilmektedir. Kanun'da toplu sözleşmenin tarafları yalnızca işçi sendikası, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren şeklinde sınırlandırıldığından dolayı, belirtilen kişiler haricindekilerin toplu iş sözleşmesi yapmalarına imkân tanınmamaktadır.¹⁵⁴

¹⁴⁷ Tuncay, Savaş Kutsal, s.237.

¹⁴⁸ Tunçomağ, Centel, s.359.

¹⁴⁹ Türkoğlu, s.18.

¹⁵⁰ Tuncay, Savaş Kutsal, s.238.

¹⁵¹ Şahlanan, s.348; Tunçomağ, Centel, s.359.

¹⁵² Tunçomağ, Centel, s.359.

¹⁵³ Başterzi, s.13.

¹⁵⁴ Rüçhan Işık, **Türk Toplu İş Hukukunda Ehliyet Ve Yetki**, 2. Bası, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1973, s.13; Tunçomağ, Centel, s.354; Şahlana, s.44.

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin hukuki niteliği konusunda doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Bu görüşlerden ilki, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin, belirli kişilere hasredilmesinden dolayı hak ehliyetinden farklı olduğu ve bundan dolayı toplu iş sözleşmesi ehliyetinin iş hukukuna yönelik özel bir hak ehliyeti olduğudur.

Bir başka görüş ise, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetini hak ehliyetinin bir türü olarak görmemektedir. Buna göre, toplu iş sözleşmesi alanında bir hak ehliyeti yoktur.¹⁵⁵

Toplu iş sözleşmesine taraf olabilmek ya da akdedilmiş bir toplu iş sözleşmesine dâhil olabilmek için toplu iş sözleşmesi ehliyetine haiz olmak gerekmektedir.¹⁵⁶ Toplu iş sözleşme akdedebilme ehliyeti, yetkiden önce aranan bir kavramdır.¹⁵⁷

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, yetkiden önce aranması gereken bir koşul olduğundan, toplu iş sözleşmesinin akdedilmesi için yetki verilmeden önce toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin olup olmadığı dikkate alınacaktır.¹⁵⁸

Aynı zamanda ehliyet yokluğunun, yetki yokluğundan daha ciddi sonuçları bulunmaktadır.¹⁵⁹ Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti olmadan akdedilen toplu iş sözleşmesi hüküm doğurmamaktadır, butlandır.¹⁶⁰ Hukuken geçerli bir toplu iş sözleşmesinden bahsedebilmek için toplu iş sözleşmesi yapabilme ehliyetine sahip kişiler tarafından yapılmasından söz etmek gerekmektedir. Ehliyetsiz olarak yapılmış olan bir TİS'in hükümsüzlüğü her zaman ileri sürülebilmektedir.¹⁶¹ Hâkim tarafından kendiliğinden incelenecek konulardandır.¹⁶²

Yetkisizlik söz konusu olduğunda ise, sadece ilgililer ve Bakanlık belirli süreler içerisinde dava açabilmektedir.¹⁶³

¹⁵⁵ Türkoğlu, s.19.

¹⁵⁶ Türkoğlu, s.18.

¹⁵⁷ Tuncay, Savaş Kutsal, s.237.

¹⁵⁸ Türkoğlu, s.18-19.

¹⁵⁹ Tuncay, Savaş Kutsal, s.238.

¹⁶⁰ Başbuğ, s.169.

¹⁶¹ Tuncay, Savaş Kutsal, s.238.

¹⁶² Sur, s.283.

¹⁶³ Aktay, s.166.

2.2. Toplu İş Sözleşmesi Yapılmasında Ehliyet

2.2.1. Ehliyet Şartları

Kanun'da, işçi - işveren tarafından toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti farklı koşullara bağlanmıştır.¹⁶⁴ Bu çerçeveden hareketle, toplu iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren, ehliyetleri bakımından farklı şekilde değerlendirilecektir.

2.2.1.1. İşçi Tarafı Bakımından Ehliyet

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti işçiler açısından kısıtlanmıştır. İşçi tarafı açısından toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti yalnızca işçi sendikalarına tanınmıştır.¹⁶⁵ Ancak, işveren tarafı açısından toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti yalnızca sendikalara tanınmamıştır. İşverenlerin toplu iş sözleşmesine taraf olabilmeleri için sendika kurmalarına ya da sendika üyesi olmalarına gerek yoktur.¹⁶⁶

Sendikal olarak örgütlenmeyen işçilerin toplu iş sözleşmesi yapma ya da herhangi bir toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyetleri yoktur. İşçiler herhangi bir sendika aracılığı olmadan kendileri toplu iş sözleşmesi yapamazlar, toplu iş sözleşmesine taraf olamazlar veya toplu iş sözleşmesi için yazılı herhangi bir değişiklik yapamazlar.¹⁶⁷

Toplu iş sözleşmesinde işçi taraf, yalnızca işkolu esasına göre kurulmuş olan işçi sendikasıdır.¹⁶⁸ Bu bağlamda sendikal örgütlü olmayan, fiili işçi toplulukları, dernekler, vakıflar ya da işçi konfederasyonlarının toplu iş sözleşmesi tarafı olma hakları bulunmamaktadır.¹⁶⁹

STİSK sendikaların işkolu düzeyinde örgütlenmesi esasını benimsemiştir. Dolayısıyla, herhangi bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi kurulu bulunduğu işkolunda faaliyet gösteren bir iş yeri için mümkün olacaktır.¹⁷⁰ İşçiler çalıştıkları iş yerinin bulunduğu işkolu üzerinden sendikal örgütlenerek toplu iş sözleşmesi yapılmasını sağlayabilirler.¹⁷¹

Bu kapsamda, bir iş yerinin hangi işkoluna dâhil olacağı yürütülen esas işin niteliğine göre belirlenecek olup, asıl işe yardımcı işler de asıl işin işkolunda sayılacaktır.

¹⁶⁴ Şahlanan, s.349; Tuncay, Savaş Kutsal, s.239.

¹⁶⁵ Sur, s.284.

¹⁶⁶ Tunçomağ, Centel, s.361.

¹⁶⁷ Türkoğlu, s.20.

¹⁶⁸ Tunçomağ, Centel, s.362.

¹⁶⁹ Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri**, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2016, s.345.

¹⁷⁰ Türkoğlu, s.21; Tunçomağ, Centel, s.361.

¹⁷¹ Sur, s.284.

İşkolu tespit kararları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelik ile belirlenmektedir. Bakanlık tarafından, Resmi Gazete’de yayımlanan yönetmeliğe göre iş yerinin hangi işkolunda olduğu tespit edilir. İlgililerin RG’de yayımlanan karara karşı on beş günlük itiraz süreleri bulunmaktadır. Bu süre hâkim tarafından re ‘sen göz önüne alınacaktır.’¹⁷² İlgililerin hak düşürücü süre içerisinde itiraz etmeleri gerekmektedir.

Yapılan itiraz, mahkeme tarafından iki ay içinde sonuçlandırılmalıdır. İlk derece mahkemesi tarafından verilen karara karşı istinaf kanun yoluna başvurulması halinde ise iki ay içinde Bölge Adliye Mahkemesinin karar vermesi gerekmektedir. BAM’dan çıkan bu karara karşı temyiz kanun yoluna başvurulması halinde de Yargıtay’ın iki ay içinde çıkan uyuşmazlığı kesin olarak karara bağlaması gerekmektedir.¹⁷³

Tespit kararına zamanında itiraz edilmediği sürece tespit kesinleşmiş sayılır.¹⁷⁴

STİSK m. 5/2 gereğince, toplu iş sözleşmesi için yetki sürecine başladıktan sonra işkolu değişikliği olması yetki işlemleri için bekletici bir neden olarak görülmemektedir. Kaldı ki bekletici neden olarak sayılması toplu iş sözleşmesi sürecini baltalamaktan başka bir sonuç doğurmayacaktır. Çünkü işkolu itirazları toplu iş sözleşmesi sürecini uzatmakta ve bu itirazlar açıkça hakkın kötüye kullanımına neden olmaktadır. STİSK m.5/3’de benzer şekilde, işkolu değişikliğinin söz konusu olması halinde bundan bir sonraki dönem yapılacak olan toplu iş sözleşmesinin etkileneceği yer almaktadır.¹⁷⁵

Yargıtay’ın kararlarına göre de taraflarca akdedilen ve yürürlüğe giren bir toplu iş sözleşmesinin yapıldığı iş yerinin mevcut işkolu dışında başka bir işkoluna girmesi, toplu iş sözleşmesinin hükümsüz kalması anlamına gelmemektedir.¹⁷⁶

2.2.1.2. İşveren Tarafı Bakımından Ehliyet

Anayasa m.53/1’e göre, işçiler ve işverenler toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Bu ifade ile işverenlerin de toplu iş sözleşmesi yapabileceği anlamı çıkmaktadır. Anayasa’da ve STİSK m.2/1-h’de yer alan düzenlemeye göre işveren tarafı bakımından toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, işveren sendikalarına veya sendika üyesi

¹⁷² Sümer, s.29; Tuncay, Savaş Kutsal, s.19.

¹⁷³ Türkoğlu, s.22.

¹⁷⁴ Başterzi, s.176.

¹⁷⁵ Akyiğit, s.408-409.

¹⁷⁶ Yargıtay 9. H.D., T. 08.05.2008, E.2008/15782, K. 2008/11746, www.kazanci.com.tr, e.t.: 21.11.2021.

olmayan işverenlere tanınmıştır. Dolayısıyla, her işveren kendi başına toplu iş sözleşmesi yapabilme ehliyetine de sahiptir.¹⁷⁷

Kanun'un 41. Maddesinin 4. Fıkrasına göre, toplu iş sözleşmesinin yapılacağı iş yerinin sahibi eğer bir sendikaya üye ise, toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sendika ile yürütülecek ve sözleşmeyi sendika yapacaktır.¹⁷⁸ Fakat işveren sendika üyesi değil ise, toplu iş sözleşmesi ehliyeti kendisinde olup sözleşme görüşmelerini bizzat kendisi sürdürecektir ve akdedecektir.

Sendika üyesi olmayan işveren toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine kendisi sahiptir. Ancak sendika üyesi olan bir işverenin toplu sözleşme yapma ehliyeti, üyesi bulunduğu işveren sendikasına tanınmıştır.¹⁷⁹ Dolayısıyla, işveren herhangi bir sendikaya üye ise, sendikadan bağımsız olarak toplu iş sözleşmesi yapamayacaktır.¹⁸⁰

Sendika üyesi olan bir işveren ile toplu iş sözleşmesi süreci devam etmemektedir. Çağrı, işveren sendikası yapılacaktır. Toplu iş sözleşmesini işveren adına işveren sendikası imzalayabilecektir.¹⁸¹

Başka bir anlatımla işveren sendika üyesi olduğu takdirde bu durumda, toplu iş sözleşmesini yasal temsilcisi yapmaya ehildir.¹⁸² Ayrıca işverenin sendika üyeliği devam ettikçe kendisi bağımsız bir şekilde toplu iş sözleşmesi yapamayacaktır. Kaldı ki, işveren sendika üyesi olduğu halde üyesi bulunduğu sendikadan ayrı bir sözleşme imzalamışsa bu sözleşme geçersiz olacaktır.¹⁸³

Yargıtay toplu iş sözleşmesi süreci ile ilgili sendika üyesi işverenlerin dava açma yetkilerinin olmadığını, tek taraflı husumete sahip olmadıklarını, işveren sendikalarının yetkili olduklarını yerleşik içtihatlarında benimsemiştir.¹⁸⁴

6356 sayılı Kanun'a göre işveren sendikaları ancak kurulu buldukları işkolunda iş yeri toplu iş sözleşmesi, grup toplu iş sözleşmesi ile işletme toplu iş sözleşmesi yapabilmektedirler. Sendika üyesi olmayan işverenler ise sadece iş yeri veya işletme toplu iş sözleşmesi yapabilecektir.¹⁸⁵ Buradan çıkarılacak sonuç şudur: birden fazla iş yerini kapsamına alan grup toplu iş sözleşmesinde işveren tarafı sadece işveren sendikası olabilmektedir.

¹⁷⁷ Tunçomağ, Centel, s.360.

¹⁷⁸ Tuncay, Savaş Kutsal, s.240.

¹⁷⁹ Tunçomağ, Centel, s.356; Narmanlıoğlu, s.327; Sur, s.268.

¹⁸⁰ Aktay, s.164.

¹⁸¹ Sur, s.284.

¹⁸² Türkoğlu, s.22.

¹⁸³ Sur, s.284.

¹⁸⁴ Yargıtay 9. H.D., T.04.05.1987, E. 1987/4437, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1987, s.25.

¹⁸⁵ Narmanlıoğlu, s.346.

İşveren konfederasyonlarının ve işveren derneklerinin toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetleri yoktur.¹⁸⁶

2.2.2. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetinin Kaybı

Yargıtay'a göre, toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilmek için toplu iş sözleşmesi ehliyetine haiz olmak gerekmektedir. İşçilerin bizzat toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti olmadıklarından işçiler açısından sendikalar, işverenler açısından ise işverenin bizzat kendisi ya da işveren sendikası toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahiptirler.¹⁸⁷

Toplu iş sözleşmesi ehliyetine haiz olma, sözleşme akdedileceği zaman aranan bir şarttır. Taraflardan birinin toplu iş sözleşmesi yapmaya ehil olmaması halinde, toplu iş sözleşmesi kesin hükümsüz olacaktır.¹⁸⁸

Toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olmadan bağtlanan bir sözleşme, ehliyet şartı sonradan tamamlansa dahi yine de hükümsüzlükle sonuçlanacaktır.¹⁸⁹ Sonradan kazanılan ehliyetin, sözleşmenin geçerliliğinde bir anlamı yoktur.¹⁹⁰

Tarafların toplu iş sözleşmesi imzalamalarının ardından toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetini kaybetmeleri toplu iş sözleşmesini kesin hükümsüz kılmamaktadır. Bu şekilde akdedilen bir toplu iş sözleşmesi, yürürlük süresince geçerli olarak devam edecektir.¹⁹¹

Toplu iş sözleşmesinde tarafların ehliyetsiz olduklarına dair iddialar, sözleşmenin tarafı olmayan üçüncü kişiler tarafından da ileri sürülebilmektedir.

2.2.2.1. Toplu İş Sözleşmesi İmzalanmadan Önce İşverenin Değişmesi

Toplu iş sözleşmesi yetki sürecinde işveren sıfatı kime ait ise, toplu iş sözleşmesinin onun tarafından akdedilmesi gerekmektedir. Yetki sürecinin başlayıp imzalanma aşamasına henüz geçilmediği durumlarda işverenin değişmesi, toplu iş sözleşmesinin yeni işverenle yapılacağı anlamına gelmektedir.¹⁹²

İş yerinin devredildiği durumlarda, eski işverenle imzalanan toplu iş sözleşmesi hükümsüz olacaktır.¹⁹³ İş yerinin devredilmesi dışında örneğin iş yerinin tamamen

¹⁸⁶ Narmanlıoğlu, s.347.

¹⁸⁷ Yargıtay 9. H.D., T. 08.05.2008, E.2008/15782, K.2008/11746, www.kazanci.com.tr, e.t.: 21.11.2021.

¹⁸⁸ Türkoğlu, s.25.

¹⁸⁹ Narmanlıoğlu, s.334.

¹⁹⁰ Tuçomağ, Centel, s.361.

¹⁹¹ Türkoğlu, s.25.

¹⁹² Türkoğlu, s.26.

¹⁹³ Narmanlıoğlu, s.335.

kapatılması, toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyecektir. Böylece toplu iş sözleşmesi hükümleri yürürlük süresince geçerliliğini korumaya devam edecektir.

2.2.2.2. Toplu İş Sözleşmesi İmzalanmadan Önce İşverenin Bir İşveren Sendikasına Üye Olması

Herhangi bir sendikaya üye olmayan işveren, toplu iş sözleşmesi imzalanmadan önce bir işveren sendikasına üye olursa, toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyeti işveren sendikasına ait olacaktır. İşveren sendikaya üye olduğu takdirde, üyelik tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetini yitirecek, ehliyet işveren sendikasına ait olacaktır.¹⁹⁴

2.2.2.3. Sendikanın Sona Ermesi

Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının veya işveren sendikasının, herhangi bir sebepten dolayı tüzel kişiliği sona erdiği takdirde, sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti de son bulacaktır.¹⁹⁵

STİSK m. 37 gereğince, imzalanmış ve yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi var ise, sözleşmenin tarafı olan sendikanın tüzel kişiliğinin son bulması, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkisiz olması ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı iş yerlerinde işverenin ya da iş yerinin kurulu bulunduğu işkolunun değişmesi halinde toplu iş sözleşmesi son bulmayacaktır.

Bu kapsamda Kanun, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin devam edeceğini ancak borç yükleyici hükümlerinin son bulacağını ifade etmektedir.¹⁹⁶

2.2.2.4. Sendikanın İşkolunu Değiştirmesi

Sendikalar tüzüklerinde değişiklik yaparak, kurulu buldukları işkolundan başka bir işkolunda faaliyet gösterebilirler.

Sendikaların, toplu iş sözleşmesi yapabilmeleri için iş yerinin kurulu buldukları işkolunda faaliyet göstermeleri gerekli olduğundan, işkolunu değiştiren sendika yeni

¹⁹⁴ Türkoğlu, s.26.

¹⁹⁵ Türkoğlu, s.27.

¹⁹⁶ Türkoğlu, s.28.

işkolunda toplu iş sözleşmesi yapabilecektir. Ancak daha önce kurulu olduğu işkolundaki toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetini yitirecektir.¹⁹⁷

2.2.2.5. İş yerinin Kurulu Bulunduğu İşkolunun Değişmesi

Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan bir sendikanın faaliyet alanındaki bir iş yeri, sendikanın bağlı olduğu işkolu dışındaki bir işkolunda faaliyet göstermeye başlayabilir. İş yerinin işkolunu değiştirmesi durumu mahkeme kararı ile kesinleştiği takdirde taraf sendika, bu iş yeri için toplu iş sözleşmesi tarafı olma ehliyetini kaybedecektir.

Aynı işverene ait ve aynı işkolunda bulunan birden fazla iş yeri için imzalanan işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki iş yerlerinin hepsinin farklı bir işkoluna geçmesi halinde de sendika taraf olma ehliyetini kaybedecektir.

Fakat işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki iş yerlerinden sadece bir kısmı başka bir işkoluna geçtiyse bu durumda sendika sadece başka işkoluna geçen iş yerleri için taraf olma ehliyetini kaybedecektir.¹⁹⁸

2.2.2.6. Sendikaların Katılması ve Birleşmesi

STİSK m.22’de sendikaların birbirine katılmaları ve birleşmeleri düzenlenmiştir. Katılma halinde, bir veya birkaç kuruluşun tüzel kişiliği sona ererek başka bir kuruluşa geçilir. Birleşme halinde ise, kuruluşlar tamamen tüzel kişiliklerini sonlandırarak yeni bir tüzel kişilik kurarlar.

Sendikaların katılma ya da birleşme yoluna başvurabilmeleri için aynı işkolunda kurulu bulunmaları gerekmektedir.¹⁹⁹

Katılma halinde, katılan sendikanın tüzel kişiliği sona ermektedir. Bundan dolayı da toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyeti kendiliğinden sona ermekte ve katılma sağlanan sendikaya geçmektedir.²⁰⁰

Birleşme halinde ise, birleşen sendikaların her birinin ehliyeti birleşilen sendikaya geçmektedir.²⁰¹

Katılma ve birleşme durumunda tüm haklar, borçlar, yetkiler ve çıkarlar kendiliğinden katılma sağlanan ya da birleşilen sendikaya geçmektedir.

¹⁹⁷ Türkoğlu, s.28.

¹⁹⁸ Türkoğlu, s.28.

¹⁹⁹ Türkoğlu, s.29.

²⁰⁰ Türkoğlu, s.29.

²⁰¹ Türkoğlu, s.29.

2.2.2.7. İşverenin Üye Olduğu Sendikadan Ayrılması

İşveren herhangi bir sendikaya üye ise bu durumda toplu iş sözleşmesinin tarafı işveren değil; işveren sendikası olmaktadır. İşveren sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti işverenin sendika üyeliği süresince devam etmektedir.

Bu durumun bir sonucu olarak, işverenin sendikadan çekilmesi durumunda, işveren sendikası toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyetini yitirmektedir. Çekilme gerçekleştikten sonra işveren toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyetine kendisi sahip olacaktır.²⁰²

2.2.3. Ehliyetsizliğin Hukuki Sonuçları

Yürürlükten kaldırılan 2822 sayılı TİSGLK'da ve 6356 sayılı STİSK'te toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti yer almamaktadır.²⁰³

Toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için aranan ilk şart ehliyettir. Ehliyetsiz olarak yapılan bir sözleşme, toplu iş sözleşmesi sayılmamaktadır. Ayrıca, ehliyetsiz olarak akdedilen bir toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü herhangi bir süreye bağlı olmadan, her zaman talep edilebilir ve hâkimin re 'sen dikkate alabileceği bir konudur.

Ehliyetin sonradan kazanılmasının bu konuda herhangi bir önemi yoktur. Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine haiz olmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesi kesin olarak hükümsüzdür ve hukuki bir sonuç doğurmamaktadır. Ehliyetsizliğin, toplu iş sözleşmesini hükümsüz hale getirmesi tarafların anlaşmasına bağlanmamıştır. Başka bir anlatımla, taraflar aralarında anlaşsalar dahi, ehliyetsiz olan taraf toplu iş sözleşmesi yapamayacaktır.²⁰⁴

Ehliyetsizlik durumunu, TİS'in yapıldığı iş yerinde çalışan işçiler ya da işkolundaki diğer sendikalar gibi hukuki yararı bulunan üçüncü kişiler de öne sürebilirler.²⁰⁵

²⁰² Türkoğlu, s.30.

²⁰³ Türkoğlu, s.30.

²⁰⁴ Türkoğlu, s.31.

²⁰⁵ Türkoğlu, s.31.

2.3. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi

Toplu iş sözleşmesi yapmak için ehliyet tek başına yeterli olmamakla birlikte toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisine de haiz olmak gerekmektedir.²⁰⁶ Taraflar yetkili olduklarını belgeledikleri takdirde toplu iş sözleşmesi yapabileceklerdir.²⁰⁷

T.C. Anayasası'nın 51. Maddesi ile güvence altına alınan sendika kurma özgürlüğü sayesinde, aynı işkolunda birden fazla sendika kurulmuş ve bu kapsamda sendikalar arasında rekabet artmıştır.²⁰⁸

Sendikaların rekabetçi ortamları açısından toplu iş sözleşmesinin imzalanması sürecinde yetki de büyük önem arz etmektedir. Sendikalar arasında artan rekabet, toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikanın hangisi olacağı konusunu gündeme getirmektedir.²⁰⁹

Toplu iş hukukunda, temsil kabiliyeti yüksek olan sendikanın toplu iş sözleşmesi imzalayabilecek olması esastır.²¹⁰ Sendikaların temsil gücü ve gelirleri üye sayıları ile belirlenebilmektedir. Dolayısıyla bir sendikanın üye sayısı ne kadar fazla ise üye sayısı fazla olan sendika, diğer sendikalardan o kadar öndedir.²¹¹

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olan sendika, aynı işkolunda bulunan diğer sendikalardan ekonomik olarak daha güçlü olmakla birlikte kurmuş olduğu baskı gücü ve bağımsız hareket edebilme konularında da diğer sendikalardan daha üstün olacaktır.²¹²

Yetkili sendika olmak, üye sayısını koruyabilmek açısından önemlidir. Yetkili sendika olmak demek aynı zamanda üye sayısını da artırabilme ve sosyal ilişkilerini mevcut halinden daha da ileriye taşıyabilme imkânına sahip olmak demektir. Üye sayıları sendikalar için oldukça önemlidir. Bir sendikanın ne kadar çok üyesi varsa temsil yetkisi ve geliri diğer sendikalardan o kadar fazladır.²¹³

Yapılan araştırmalara göre, sendikaların toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini elde ettikten sonra üye sayıları ve dolayısıyla gelirleri de artış göstermektedir. Yetkisiz sendika üyeleri toplu iş sözleşmesinde yer alan ekonomik ve sosyal hak kazanımlarından

²⁰⁶ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 33. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2020, s.749.

²⁰⁷ Tunçomağ, Centel, s.363.

²⁰⁸ Şekerbay, s.29.

²⁰⁹ Tunçomağ, Centel, s.363.

²¹⁰ Şekerbay, s.29.

²¹¹ Şekerbay, s.29; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 750.

²¹² Esener, s.26.

²¹³ Türkoğlu, s.35.

faaydalanabilmek için, yetki alan sendikaya geçmektedirler. Bu durum, yetki alamayan sendikaların uyelerini elde tutamadıkları sonucunu doğurmaktadır.²¹⁴

Yetki, toplu iş sözleşmesi yapabilme ehliyetine haiz işçi sendikaları veya işveren sendikaları veya sendika uyesiği bulunmayan işverenlerin nerede toplu iş sözleşmesi yapabileceğini ifade eden kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.²¹⁵

2.3.1. Toplu iş Sözleşmesi Ehliyeti ve Toplu iş Sözleşmesi Yapma Yetkisi Arasındaki İlişki

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti kavramı aracılığıyla kimlerin toplu iş sözleşmesinin tarafı olabileceği belirlenmektedir. Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine haiz işçi veya işveren sendikalarında toplu iş sözleşmesi yapabilmeleri için aranan şart ise yetki olarak kabul edilmektedir.²¹⁶ Örneğin, birden fazla işçi sendikası vardır ve bu sendikaların hepsi toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine haiz olabilir, ancak ilerinden yalnızca bir tanesi toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine haiz olacaktır.

Yetki kavramı, ehliyete göre daha dardır.²¹⁷ Ve yetki ehliyetten sonra aranacak bir şarttır. Toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyeti, toplu iş sözleşmesi yetkisine haiz olabilmenin n şartıdır. Ehliyet, yetkinin n şartı olmasına rağmen; yetki ehliyet sahibi olmada bir şart değildir.²¹⁸

Herhangi bir sendika toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine haiz olmasa bile toplu iş sözleşmesi ehliyetine haiz bir sendika özelliğini yitirmemektedir.²¹⁹

Toplu iş sözleşmesi yapabilme ehliyetine haiz herhangi bir sendika, daha sonra belli iş yeri ya da iş yerlerinde toplu iş sözleşme yapma yetkisine sahip olabilir. Yetki için ön koşul, ehliyettir.

Toplu iş sözleşmesi ehliyetine haiz olmayan bir sendikanın imzalamış olduğu toplu iş sözleşmesi kendiliğinden geçersiz olurken; toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine haiz olmayan sendikanın imzalamış olduğu toplu iş sözleşmesi kendiliğinden geçersiz olmayacaktır. Yetki, ancak itiraz olması halinde geçersiz olacaktır.²²⁰

²¹⁴ şekerbay, s.29.

²¹⁵ Tuncay, Savaş Kutsal, s.232.

²¹⁶ Tunçomağ, Centel, s.363.

²¹⁷ Aktay, s.165.

²¹⁸ Türkoğlu, s.35-36.

²¹⁹ Türkoğlu, s.36.

²²⁰ Türkoğlu, s.36; elik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 750.

Yetkisizlik hali, STİSK’te belirlenen altı işgünü içinde itiraz yolu ile öne sürülmediği takdirde bir daha yetkisizlik itirazında bulunulamayacağı gibi, toplu iş sözleşmesi de geçerliliğini koruyacaktır. Altı işgünü içinde itiraz yapılmadığı takdirde ilgili taraf artık yetkisizlik iddiasında bulunamayacak ve yetkisiz taraf yetkili olarak kabul edilerek, yetkisi kesinleşecektir.

Bu kapsamda, işçi veya işveren sendikası toplu iş sözleşmesi yetki koşullarına haiz olmadan, toplu görüşmeye çağrı yapabilir, toplu görüşme müzakerelerine katılabilir, grev ve lokavt uygulayabilir hatta toplu iş sözleşmesi akdedebilir.²²¹

Yetki itirazı süresinde yapılmadığı takdirde, itiraz hakkı bulunan sendika süresinde itiraz etmiş bir başka sendikanın itirazına müdahil olamaz ve iptal davasında taraf sıfatını alamaz.²²²

Yürürlükten kaldırılan 2822 sayılı TİSGLK’da yetki tespiti başvurusu, işçi ve işveren tarafı açısından farklı düzenlemelere tabi tutulmuş iken, 6356 sayılı STİSK’te yetki tespiti başvurusu tarafların ikisi için de aynı düzenlemeye tabidir.²²³

2.3.2. Toplu İş Sözleşmesi Yetki Koşulları

2.3.2.1. İşçi Tarafın Yetkisi

Toplu iş sözleşmesinin tarafı olarak işçileri temsilen işçi sendikaları devreye girmektedir. İşçi sendikalarının yetki şartları, STİSK m.41’de ve “Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti İle Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik”te yer almaktadır.²²⁴

İşçi sendikası toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine ve yetkisine haiz ise, bu durumun tespit edilmesi için her zaman ÇSGB’ye başvuruda bulunabilmektedir.²²⁵

Bir işçi sendikasının işçiler adına toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi iki sayısal şarta bağlanmaktadır:²²⁶

2.3.2.1.1. İşkolu Barajı

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmesinin ilk şartı işkolu barajını aşmış olmasıdır. İşkolu barajı, bulunduğu işkolundaki işçilerin en az yüzde birinin bu sendikaya

²²¹ Türkoğlu, s.36.

²²² Türkoğlu, s.36; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 748.

²²³ Türkoğlu, s.81; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 748.

²²⁴ Türkoğlu, s.38; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 749.

²²⁵ Türkoğlu, s.81.

²²⁶ Ömer Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku Dersleri**, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, s.196.

üye olması halinde aşılacaktır. Örneğin, iletişim işkolunda tüm Türkiye’de çalışan işçi sayısının 200.000 olduğunu düşünürsek, iletişim işkolunda faaliyette bulunan bir işçi sendikasının 2.000 üyeye sahip olması gerekmektedir ki işkolu barajını geçebilsin. İletişim işkolundaki sendikanın 1.500 üyesi olması halinde, bu sendika Türkiye’de hiçbir yerde toplu iş sözleşmesi yapamayacak duruma gelmektedir. Bu kapsamda yüzde birlik baraj şartı asli bir şarttır.²²⁷

6356 sayılı Kanun’un gerekçesinde işkolu barajının aşılmaması halinde, iş yeri veya iş yerlerindeki üye sayılarının hiçbir öneminin kalmayacağı yer almakta olup, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine de haiz olunamayacağı ifade edilmektedir.²²⁸ Baraj şartı öncelikli olarak dikkate alınmaktadır.²²⁹ Baraj şartını sağlayamayan sendika için, üye sayısı şartı aranmamaktadır. Bu sebeple işkolu barajı şartı 98 sayılı ILO Sözleşmesine aykırı olduğu gerekçesiyle işçi sendikaları tarafından eleştirilmektedir.²³⁰

Sendikaların işkollarına ait barajı geçip geçemedikleri ÇSGB tarafından her yıl Ocak ayında ve Temmuz ayında Resmi Gazete ‘de yayımlanacak olan işkolu istatistikleri hakkındaki Tebliğ sayesinde belli olacaktır. Bu istatistiklerde, işçi sendikalarının buldukları işkollarında çalışan ve SGK’ya bildirilen tüm işçiler dikkate alınmaktadır.²³¹

ÇSGB tarafından doğru verilerin hazırlanabilmesi ve istatistiklerin sağlıklı sonuç verebilmesi için, işçi ve işverenlerin bildirimlerinin zamanında ve usulüne göre yapılması gerekmektedir. Üye kayıt ve üyelikten istifa bildirimlerinin Bakanlığa ve İŞKUR’a yapılması gerekmektedir.²³²

2822 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 22. Maddesinin 4. Fıkrasına göre üye kayıt fişleri sendikalar tarafından, 25. Maddesinin 2. Fıkrasına göre üyelikten istifa bildirimleri noterler tarafından, 62. Maddesine göre işe alım ve işten çıkarma bildirimleri de işverenler tarafından gerçekleştirilmekteydi. Bildirimlerin usulüne göre ve zamanında yapılmaması, gerçek dışı bildirimlerin kontrol edilememesi istatistiklerin doğru sonuç vermesini engellemekteydi.²³³

6356 sayılı STİSK’in 17. Maddesi uyarınca sendika üyeliği, e- Devlet sisteminden yapılmaktadır. Dolayısıyla 2822 sayılı Kanun’da yer alan noter uygulamasından

²²⁷ Aktay, s.170.

²²⁸ Şekerbay, s.31.

²²⁹ Türkoğlu, s.39.

²³⁰ Şekerbay, s.33.

²³¹ Şekerbay, s.35.

²³² Narmanlıoğlu, s.344.

²³³ Sur, s.256.

vazgeçilmiş ve sendika üyelikleri basitleştirilerek istatistiklerin daha sağlıklı ve doğru sonuçlar vermesi amaçlanmıştır.

İşkolunda çalışan, sendikalı veya sendikasız ayrımı yapılmayan tüm işçilerin işkolu barajında dikkate alınması, çalışan işçi sayısındaki artışın sendikalı işçi sayısındaki artışa göre fazla olması sebebiyle eleştirilere neden olmaktadır. Bu kapsamda, işkolu barajı yalnızca çalışan sendikalı işçiler için hesaplanmalıdır.²³⁴

İstatistiklerde işkollarına göre bir tasnif yapılmakta olup, hangi işkolunda kaç çalışan olduğu ve işkollarında faaliyet gösteren sendikaların üye sayıları yayımlanmaktadır. Ocak ayında yayımlanan istatistik Temmuz ayına kadar geçerlidir. Her istatistik bir sonraki istatistik yayımlanana kadar geçerliliğini koruyacaktır.²³⁵

Bu durum iki sonuç doğurmaktadır:

İlk olarak, sendikaların birleşmeleri durumunda, istatistiklerin yayımlanmasının ardından birleşme gerçekleştiyse bu durumda herhangi bir hak talep edilememektedir.

İkinci olarak, istatistikler yayımlanmadan yapılan üyelik başvurularının, sendika tarafından da istatistik yayımlanmadan kabul edilmesi halinde, üyelikler istatistiklerde dikkate alınacaktır. Ancak, istatistiklerin yayımlanmasının ardından kabul edilen üyelik başvurularının o dönemki istatistik açısından herhangi bir önemi kalmayacaktır.

STİSK m.41/5 gereği, Resmi Gazete 'de yayımlanan işkolu istatistik kararlarına karşı on beş gün içinde itiraz kanun yoluna başvurmak mümkündür. Süresi içinde itiraz edilmemesi halinde yayımlanan istatistik kesinleşecektir.

2.3.2.1.2. İş Yeri ve İşletme Çoğunluğu

İşkolunda çalışanların yüzde birini üyesi olarak kaydeden sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için sağlaması gereken ikinci koşul, iş yerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını; işletmede çalışan işçilerin yüzde kırkını üyesi olarak kaydetmesidir.²³⁶

Kanun'un 41. Maddesinin 1. Fıkrasında yer alan yarısından fazla ifadesi, yarısından bir fazla yani %50+1 şeklinde anlaşılmalıdır.²³⁷ Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarında, işçi

²³⁴ Şekerbay, s.36.

²³⁵ Türkoğlu, s.44; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 752.

²³⁶ Türkoğlu, s.54.

²³⁷ Aktay, s.173; Yargıtay verdiği bir kararda bu konuyu şöyle açıklamaktadır: “2822 sayılı Kanun'un 12. Maddesine göre, işçi sendikası toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek iş yerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendisine üye olması halinde bu iş yerinde toplu iş sözleşmesi yapabilmeye yetkilidir. Bu düzenleme karşısında iş yerinde çalışan işçilerin yarısından bir fazlasının değil, yarısından fazlasının sendikanın üye olması yeterlidir.” 9. H.D., T. 10.02.1994, E. 1994/2203, K. 1994/ 2086, Kamu- İş Yayınları, **Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları 1990-1995**, Ankara, 1996, s.517.

sendikalarının, iş yerinde çalışmakta olan işçilerin yarısından fazlasını üye olarak kaydetmeleri durumunda iş yerinde toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili oldukları; iş yerinde çalışan işçilerin yarısından bir fazlasının değil; yarısından fazlasının sendikaya üye olmasının yeterli olduğu yer almaktadır.²³⁸ Bu durumda çoğunluk tespit edilirken, tek sayıda çalışanı olan işyerlerinde dikkatli olmak gerekir. Başvuru tarihi itibarıyla 65 çalışanı olan bir iş yerinde de 64 çalışanı olan iş yerinde de çoğunluk 33 üye olması halinde sağlanacaktır.

İşkolunda çalışanların sayısı belirlenirken sadece iş yerinde veya işletmede çalışıyor olma koşulu dikkate alınmaktadır. Dolayısıyla, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan personeller, geçici iş ilişkisi ile çalışanlar, iş görme borcunu başka işverenin yanında yerine getirenler, çağrı üzerine çalışanlar²³⁹ ve sendikaya üye olmaları yasaklanan çalışanlar da dâhil olmak üzere tüm çalışanlar çoğunluk hesaplanırken göz önüne alınacaktır.

İş yeri toplu iş sözleşmesi yapılması halinde toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek olan çalışanların yarısından fazlasının; işletme toplu iş sözleşmesi yapılması halinde toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek olan çalışanların yüzde kırkının bu sendikaya üye olması gerekmektedir. Aynı işkolunda bulunan ve aynı gerçek, tüzel kişiye ya da kamu kurumu veya kuruluşuna ait olan iş yerleri işletme sayılmaktadır. Bu kapsamda olan iş yerleri için işletme toplu iş sözleşmesi yapılmaktadır.²⁴⁰

Kanun'da aranan bu yarısından fazla ve yüzde kırk oran çoğunluk şartı olarak adlandırılmaktadır. Birden fazla sendikanın yüzde kırk çoğunluğa sahip olarak başvuru yapması halinde, başvuru tarihi bakımından önce olan sendikaya yetki belgesi verilmektedir.

Örneğin, X Fabrikası'nda 1500 işçi A Sendikası üyesi; 200 işçi B Sendikası üyesidir. Y Fabrikası'nda 300 işçi B sendikası üyesi; 200 işçi hiçbir sendikaya üye değildir. Z Fabrikası'nda 300 işçi B Sendikası üyesidir. Bu işyerlerinde toplam çalışan işçi sayısı, 2500 kişidir. Toplu iş sözleşmesine taraf olabilmek için 2500 işçinin yüzde kırkıdan fazlasına sahip olan sendika toplu iş sözleşmesi tarafı olabilmektedir. Örneğimizde, 1500 işçiye sahip olan A sendikası toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. Örnekteki üç iş yerini kapsayan tek bir toplu iş sözleşmesi yapılması zorunludur. A sendikası 3 iş yerini de kapsayan toplu iş sözleşmesini yapmaya yetkili olmuş olacaktır. Bu kapsamda, A

²³⁸ Yargıtay 9. H.D., T. 08.05.2008, E. 2008/14076, K. 2008/11744, www.kazanci.com.tr, e.t. :05.01.2022.

²³⁹ Yargıtay 9. H.D., T.30.03.1987, E.3006, K.3382, www.kazanci.com.tr, e.t.: 05.05.2022.

²⁴⁰ Şekerbay, s.49.

sendikasının Y ve Z fabrikalarında hiç üyeye sahip olmamasına rağmen, Y ve Z işyerleri için de A sendikası yetkili olduğu görülmektedir.

Çoğunluk tespiti incelenirken Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, işçi sendikasının tespit talebinde bulunduğu başvuru tarihi dikkate alınmaktadır.²⁴¹ Fakat başvuru tarihinden sonra sendikaya yeni üye olan işçiler çoğunluk tespitinde dikkate alınmamaktadır.²⁴² Başvuru tarihi itibarıyla, sendika gerekli çoğunluğu sağlıyorsa şart gerçekleşmiş sayılmaktadır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler bakımından 6356 sayılı Kanun'un 17. Maddesi ayrı bir hüküm düzenlemektedir, madde hükmünce, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar aynı işkolunda ve farklı işverenlere ait çalışıyorlarsa, aynı işkolundaki birden fazla sendikaya üye olabilmektedirler.²⁴³

Bu kapsamda, yetki tespiti başvurusu yapılırken, birden fazla sendikaya üye olan çalışan, her sendika için farklı olarak çoğunluk tespitine konu olacaktır. Bu husus yetki tespiti yapılırken birden çok sendikanın yarısından fazla çoğunluğa ulaşmasına neden olmaktadır. İki sendika yarısından fazla çoğunluğa sahip ise bu durumda Bakanlık sendikaların üye sayılarına bakarak, hangi sendikanın üye sayısı fazla ise ona yetki belgesi verecektir.

Bir işveren veyahut işveren sendikası sadece yetki sahibi bir işçi sendikası ile toplu iş sözleşmesi yapabilmektedir. Yetkisiz işçi sendikası ile yapılan toplu iş sözleşmesinin STİSK'e göre bir hükmü bulunmamaktadır. Ancak yetkisiz sendika ile imzalanan toplu iş sözleşmesi Borçlar Hukuku alanında bir sözleşme olacaktır ve bu şekilde tarafları arasındaki bağlayıcılığını sürdürecektir.²⁴⁴

Baraj şartı ve çoğunluk şartı sadece işçi tarafından yetki tespitinde dikkate alınmakta olup, işveren veya işveren sendikaları bakımından dikkate alınmamaktadır.²⁴⁵

²⁴¹ Türkoğlu, s.54.

²⁴² Münir Ekonomi, **Yargıtay'ın İş Hukuku'na İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları**, Kamu- İş, Ankara, 2002, s.386.

²⁴³ Şekerbay, s.30.

²⁴⁴ Şekerbay, s. 31.

²⁴⁵ Şekerbay, s.30.

2.3.2.2. İşveren Tarafın Yetkisi

Mülga 2822 sayılı Kanun'da ve 6356 sayılı Kanun'da işveren tarafın toplu iş sözleşmesi yapması için işçi tarafında aranan işkolu barajı, çoğunluk barajı gibi herhangi bir koşul bulunmamaktadır.²⁴⁶

Bu durum, 6356 sayılı STİSK'in 41. Maddesinin 4. Fıkrasında, "Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi iş yeri veya iş yerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir." Şeklinde ifade edilmiştir.

Kanun'un 2. Maddesinin 1. Fıkrasının h bendinde yer alan düzenleme ile 41. Maddenin 4. Fıkrası beraber dikkate alındığında, işveren tarafı için ehliyet şartı ile yetki şartı arasında bir farklılık bulunmadığı gözlemlenmektedir. İşverenin yetkisinde yetki ve ehliyet kavramları iç içe geçmiştir. Kanun'da işveren tarafı için aranan yetki aynı zamanda bir ehliyet şartıdır.²⁴⁷

İşveren tarafı için, işçi tarafında olduğu gibi sayısal bir çoğunluk koşulunun sağlanması öngörülmemiştir.²⁴⁸ Şöyle ki, işveren tarafı için ehliyet dışında bir yetki şartı bulunmamaktadır.²⁴⁹

İşveren tarafının toplu iş sözleşmesi yetkisi, işverenin sendika üyesi olup olmasına göre değişmektedir. Bu kapsamda işveren, herhangi bir sendikaya üye ise, üyesi olduğu işveren sendikası toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine haiz olacak; üye olmaması halinde ise, toplu iş sözleşmesinin tarafı işverenin kendisi olacaktır.²⁵⁰

İşverenin, ayrı ayrı işkollarında birden fazla iş yerlerinin bulunması halinde yetki, her işkolu için ayrı değerlendirilecektir. Başka bir anlatımla, bir işverenin birbirinden farklı ve birden fazla işkollarında iş yerlerinin bulunması halinde, iş yerlerindeki toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi bakımından herhangi biri diğerinden etkilenmeyecektir.

2.3.3. Toplu İş Sözleşmesinde Çoğunluğun Tespiti

İş yeri veya işletmede toplu iş sözleşmesi imzalayabilmek için daha önce bahsedilen şartları sağlayan sendika, yetkili olup olmadığının tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvuru yapmalıdır.²⁵¹

²⁴⁶ Şekerbay, s.30.

²⁴⁷ Aktay, s.174.

²⁴⁸ Ekmekçi, s.195.

²⁴⁹ Türkoğlu, s.37.

²⁵⁰ Aktay, s.174.

²⁵¹ Türkoğlu, s.86.

Bakanlık başvuru yapan sendikanın yetkili olup olmadığını tespit ettikten sonra, işkolunda kurulu bulunan işçi sendikalarına, işverene ve işveren herhangi bir sendikaya üye ise işveren sendikasına bildirim yapar.

Toplu iş sözleşmesi imzalamak sendikalar için oldukça önemli olduğundan dolayı bu durumda sendikalar arası bir rekabet ortamı oluşmaktadır. Uygulamada sıklıkla yetkisiz işçi sendikalarının ve işverenlerin sürecin uzamasını sağlayabilmek için çoğunluk şartını sağlayan ve Bakanlıkça verilen yetki tespitine itiraz ettikleri görülmektedir. Yapılan araştırmalara göre yetki tespitine yapılan itirazlar süreci ortalama 7-8 ay uzatmaktadır.²⁵² Bu durum da çalışma barışını bozmaktadır.

STİSK m. 42 uyarınca, toplu iş sözleşmesi yapmak için yeterli çoğunluğa sahip olan sendika Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurarak, yetkili olduğunun tespitini isteyebilir.²⁵³

STİSK m.41/1'e göre, Bakanlık yetki tespiti isteyen sendikanın yetkili olup olmadığını belirlerken, başvuru tarihindeki üye sayısını dikkate almaktadır. Bu doğrultuda, yetki tespiti talebinde bulunduktan sonra sendikadaki üye sayısının, iş yerinde çalışan işçi sayısının herhangi bir önemi kalmamaktadır.

Bakanlık tarafından yetki tespiti yapılırken Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan alınan veriler doğrultusunda işlem yapılmaktadır. Dolayısıyla, SGK tarafından, sigortalılık başlangıç tarihi bildirilmeyenler, sendikanın yetki tespitinde dikkate alınmamaktadır. STİSK m.42/4'te yer alan bu düzenleme doktrindeki yaygın görüşe göre yerinde değildir.²⁵⁴

Normalde iş sözleşmesi ile çalışmanın yeterli olması gerekirken, Kanun'un SGK bildirimlerini dikkate alması çoğunluk tespiti açısından bazı sıkıntılar çıkarmaktadır. Kaldı ki, STİSK m. 41/7 hükmünde, Bakanlık tarafından yetkili sendika belirlenirken ve istatistikler düzenlenirken, Bakanlığa gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimlerini dikkate alındığı ifade edilmektedir.

İş yerinden ayrılmış olmasına rağmen, SGK bildirim yapılmayan işçilerin yetki tespitinde dikkate alınmaması gerektiği yahut kaçak olarak çalışan işçilerin yetki tespitinde dikkate alınması gerektiği düşüncesinde olan bir görüş mevcuttur.

Bakanlık başvuru tarihi bakımından bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ederse, iş yeri ya da işletmedeki işçi ve üye sayısını içeren yetki tespitini, o işkolunda

²⁵² Şekerbay, s.39.

²⁵³ Türkoğlu, s.87.

²⁵⁴ Başbuğ, s. 172.

bulunan diğerk işçi sendikaları ve işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı işgününde göndermektedir.

Bakanlık yaptığı inceleme sonucu, yetki tespiti talebinde bulunan işçi sendikasının yetkili olmadığını tespit ederse bu durumu sadece yetki tespiti talebinde bulunan tarafa bildirir.²⁵⁵

İşverenler, bazı durumlarda, bazı üst düzey çalışanlarının sendikalı olmanın önüne geçmek için kapsam dışı olarak belirleyebilirler. Yargıtay'ın önceki kararlarında kapsam dışı çalışanlar çoğunluk tespitinde dikkate alınırken, daha sonraki kararlarında kapsam dışı çalışanlar çoğunluk tespitinde dikkate alınmamıştır.²⁵⁶

2.3.3.1. Çoğunluk Tespitinde Kapsama Girenler

Kanun'un 41. Maddesinin 1.fikrasında toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için aranan çoğunluk şartının sağlanıp sağlanmadığı tespit edilirken, iş yerinde çalışan işçilerin dikkate alınacağı ifade edilmektedir. Ancak çalışan işçilerin kapsamında bir ayırım bulunmamaktadır.²⁵⁷

2.3.3.1.1. İş Sözleşmesine Göre Çalışan İşçiler

İşkolu barajının ve çoğunluk şartının sağlanmasında iş yerinde fiili olarak çalışan işçilerin hizmet sözleşmelerinin devam etmesi gerekmektedir. Asıl dikkat edilmesi gereken hizmet sözleşmesinin türü değildir. Hizmet sözleşmesi ile kastedilen sözleşme deneme süreli, belirli süreli, belirsiz süreli, sürekli, süreksiz iş sözleşmesi olabilir.²⁵⁸

Fiili olarak hizmet sözleşmesi devam eden işçiler hastalık, iş kazası mazeret izni ya da yıllık izin sonucu fiilen çalışamayabilir ve hizmet sözleşmeleri askıya alınmış olabilir.²⁵⁹ Bu kapsamda, hizmet sözleşmesi askıda olan çalışanların da çoğunluk tespitinde dikkate alınması gerekmektedir.

Fakat bir işletmeye bağlı iki iş yerinde kısmı süreli sözleşmeli çalışan personelin çoğunluk hesabı yapılırken sadece bir defa sayılması gerekmektedir.²⁶⁰

²⁵⁵ Türkoğlu, s.89.

²⁵⁶ Yargıtay 9. H.D., T.15.09.2005, E. 2005/35935, K. 2005/39391, Çalışma ve Toplum Dergisi 4/7, 2005.

²⁵⁷ Türkoğlu, s.59.

²⁵⁸ Şekerbay, s.42.

²⁵⁹ Türkoğlu, s.60.

²⁶⁰ Duman, s.110.

Aynı zamanda SGDP ödeyerek çalışan işçiler de çoğunluk tespiti hesabına dâhil edilmektedirler.²⁶¹

2.3.3.1.2. İş Yeri İçinde ve İş Yeri Dışında Çalışan İşçiler

İşkolu barajı ve çoğunluk şartının sağlanmasında işçinin iş yerinde veya iş yeri dışında çalışması arasında bir değişiklik yoktur.²⁶²

İş yeri dışında çalışan saha personelinin, satış elemanının, evden çalışanların da çoğunluk hesabında dikkate alınması gerekmektedir.²⁶³

Bu kapsamda, SGK kaydı bulunmayan kayıt dışı çalışanlar çoğunluk hesabında dikkate alınmamaktadır.²⁶⁴

2.3.3.1.3. Mevsimlik İşçiler

Çalışmalarını yılın bazı dönemlerinde sürdüren veya yıl boyu çalışıyor olmanın yanı sıra bazı dönemlerde daha yoğun çalışan işçilere mevsimlik işçi denilmektedir.²⁶⁵

Mevsimlik işçiler, işverene hizmet sözleşmesi ile bağlı çalışmaktadırlar. Dolayısıyla mevsimlik işçilerin de hizmet sözleşmesi ile çalışmaya devam etmeleri halinde çoğunluk tespitinde dikkate alınması gerekmektedir.²⁶⁶

Bu doğrultuda, iş sözleşmeleri askıda olan mevsimlik işçiler çoğunluk tespiti hesaplamasında dikkate alınmaktadırlar. Ancak, mevsimlik işçilerin mevsim sonu iş sözleşmelerinin sona ereceği durumlarda, bu işçiler çoğunluk tespiti hesaplamasında dikkate alınmayacaklardır.²⁶⁷

2.3.3.1.4. Çağrı Üzerine Çalışan İşçiler

İş Kanunu'nun 14. Maddesinde düzenlenen çağrı üzerine çalışma, ihtiyaç durumunda, yazılı bir sözleşme ile işçinin ifasını üstlendiği işi yerine getireceği kısmi süreli sözleşmedir²⁶⁸ ve çağrı üzerine çalışan işçiler de çoğunluk tespitinde dikkate alınmalıdır.

²⁶¹ Türkoğlu, s.60.

²⁶² Duman, s.110.

²⁶³ Türkoğlu, s.60.

²⁶⁴ Duman, s.110.

²⁶⁵ Yargıtay 9.H.D., T.28.04.2011, E.2009/12314, K.2011/12551, Çalışma ve Toplum Dergisi, 32. Sayı, s.24.

²⁶⁶ Duman, s.112- 113.

²⁶⁷ Türkoğlu, s.61.

²⁶⁸ Selin Sert, "Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Cilt Ocak- Şubat 2014, Sayı 110, www.tbddergisi.barobirlik.org.tr, s.337, e.t.: 22.04.2022.

2.3.3.1.5. İşe İade Kararı Verilen İşçiler

İş Kanunu m. 18'in ilk fıkrasına göre, otuz veya daha çok işçinin çalıştığı işyerlerinde kıdemi en az altı ay olan işçilerin, iş sözleşmelerinin işverence geçerli bir sebebe dayalı olarak feshedilmesi halinde, işçinin itiraz hakkı bulunmaktadır.

İşçinin itirazının kabul edilmesi halinde işveren tarafından işe başlatılması gerekmektedir. Bu şekilde işe iade talebi kabul edilen işçinin de çoğunluk tespitinde dikkate alınması gerekmektedir.²⁶⁹

2.3.3.1.6. Sendika Üyesi Olması Yasaklanan İşçiler

Yürürlükten kaldırılan 2822 sayılı TİSGLK'da da 6356 sayılı STİSK'te de çalışan işçiler ifadesinin kapsamında sendikaya üye olması yasaklanan kişilerin yer alıp almadığı tartışmalıdır.²⁷⁰

Yargıtay'ın kararlarına göre iş yeri veya işletmede çalışan işçilerin tümü çoğunluk tespitinde dikkate alınmalıdır. 2821 sayılı Kanun ile askerlerin sendika üyesi olmaları yasaklanmıştır. Ancak çoğunluk tespiti hesaplanırken, askerlerin de işverene bağlı çalışıyor olması durumunda işçi sayısında dikkate alınması gerekmektedir.²⁷¹

2.3.3.1.7. Sendika Üyeliğinden Çekilen İşçiler

6356 sayılı STİSK m.19/2'de her üyenin e-Devlet sisteminden sendikadan istifa edebilmesinin mümkün olduğu hükmü amirdir.

İstifalar, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra sonuç doğurmaktadır. (STİSK m.19/3) Dolayısıyla, X sendikasıdan istifa eden bir üyenin, Y sendikasına üyeliği ancak X sendikasıdaki üyeliğinden istifa tarihinden itibaren bir ay bir gün sonra hüküm ve sonuç doğuracaktır.²⁷²

Bir aylık süre içinde istifa edenler dahi bu sürede çoğunluk tespitinde dikkate alınacaktır.²⁷³

²⁶⁹ Duman, s.118.

²⁷⁰ Türkoğlu, s.61.

²⁷¹ Yargıtay 9. H.D., T.15.09.2005, E.2005/27017, K. 2005/29799, Çalışma ve Toplum Dergisi, 7. Sayı, s.41.

²⁷² Şekerbay, s. 44.

²⁷³ Türkoğlu, s.63.

2.3.3.2. Çoğunluk Tespitinde Kapsama Girmeyenler

2.3.3.2.1. İşveren Vekili

6356 sayılı STİSK m.2'ye göre, işveren adına işletmeyi yöneten kişiye işveren vekili denilmektedir. Aynı zamanda 6356 sayılı STİSK m.17/2'de işveren sayılanların işçi sendikalarına değil, işveren sendikalarına üye olabileceklerini ifade etmektedir.²⁷⁴

Bu doğrultuda, STİSK kapsamındaki işveren vekilleri işveren sendikasına üye olmaktadır ve bundan dolayı da işçi sendikasının çoğunluk tespitinde dikkate alınmamaktadırlar.²⁷⁵

2.3.3.2.2. Geçici İş İlişkisi İle Çalışanlar

Geçici iş ilişkisinde devredilen işçilerin iş akitleri hala devreden işveren ile devam ettiği için, devralan iş yerinde çalışan işçiler, devralan iş yerinin çoğunluk hesabında dikkate alınmamaktadırlar.²⁷⁶

2.3.3.2.3. Alt İşveren (Taşeron) İşçileri

4857 sayılı İş Kanunu m.7'de alt işveren ve asıl işverenin birlikte sorumluluğundan söz edilmektedir. Ancak toplu iş sözleşmesinden doğan sorumluluklardan asıl işveren yalnızca kendisine hizmet sözleşmesi ile bağlı işçiler için sorumludur.²⁷⁷

Dolayısıyla, alt işverene bağlı çalışan işçilerin, toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya üye olmaları halinde bile asıl işverenin iş yeri için çoğunluk hesaplamasında dikkate alınmamaktadırlar.²⁷⁸

2.3.3.2.4. İş Yerinde Çalışan Stajyerler

Stajyerler, herhangi bir iş yerinde mesleki bilgisini artırmak adına çalışan, 6356 sayılı STİSK'in 2. Maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkralarına göre işçi sayılmayan ve Kanun'un kapsamı dışındaki kişilerdir. Stajyerlerin amacı işi öğrenme ve tecrübe sahibi olabilmektir.

²⁷⁴ Türkoğlu, s.65.

²⁷⁵ Duman, s.122.

²⁷⁶ Şekerbay, s.46.

²⁷⁷ Türkoğlu, s.65.

²⁷⁸ Aktay, s.59.

Stajyerler iş yerinde hizmet sözleşmesi ile çalışmamaktadırlar. İşçi sıfatına sahip değillerdir.²⁷⁹ Dolayısıyla da iş yerindeki çoğunluk hesabında dikkate alınmamaktadırlar.²⁸⁰

2.3.3.2.5. İş yerinde Mesleki Eğitim ve Sanat Öğrenen Öğrenciler

Stajyerler gibi mesleki eğitim gören ve sanat öğrenen öğrenciler de 6356 sayılı Kanun kapsamında işçi sayılmamaktadır ve kapsam dışındırlar.

Mesleki eğitim gören ve sanat öğrenen öğrenciler ile işveren arasında, hizmet sözleşmesi ilişkisi bulunmamaktadır.²⁸¹ Bu durumda, mesleki eğitim ve sanat öğrenen öğrencilerin işveren ile aralarında hizmet sözleşmesi bulunmadığından, iş yerinde çoğunluk hesaplaması yapılırken dikkate alınmamaları gerekmektedir.²⁸²

2.3.3.2.6. Çıraklar

Bir mesleğe yönelik bilgi, becerisini geliştirmeye yönelik ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre öğrenci statüsünde çalışanlar çırak olarak ifade edilmektedir. Bu kapsamda çıraklar da 6356 sayılı Kanun kapsamında işçi sayılmamaktadırlar ve kapsam dışındırlar. Hal böyle iken çoğunluk tespitinde de dikkate alınmamaktadırlar.²⁸³

Ancak, 3308 sayılı Kanun'a göre, kalfa ya da usta olanlar, iş sözleşmesine göre çalıştıklarından, toplu iş sözleşmesi yapılması için hesaplanacak çoğunluk tespitinde dikkate alınacaklardır.²⁸⁴

2.3.3.2.7. Muvazaalı Olarak İşe Alınanlar

Bazı işverenlerin, işçi sayısında artış sağlayabilmek ve işçi sendikasının yetki almasının önüne geçmek için, sendikanın yetki başvurusunda bulunmasına az bir zaman kala, toplu olarak işe alım yapmaları halinde meydana gelmektedir.

Yargıtay'ın bu konuya ilişkin kararlarından birinde²⁸⁵, işverenin bağlı olduğu holding bünyesinden yetki başvurusuna az bir zaman kala, toplu olarak işçi katılımını sağladığı bir durumda, aranan ispatın gerçekleşmediği ve mevcut durumun yalnızca yetki

²⁷⁹ Türkoğlu, s.70.

²⁸⁰ Şekerbay, s.47.

²⁸¹ Türkoğlu, s.69.

²⁸² Şekerbay, s.47.

²⁸³ Duman, s.119.

²⁸⁴ Türkoğlu, s.68.

²⁸⁵ Yargıtay 9. H.D. , T. 05.10.2010, E.2010/34472, K. 2010/27861, www.kazanci.com.tr, e.t.: 05.05.2022.

kazanımının önüne geçmek olduğu, iyi niyet kurallarına aykırı olduğu ve sadece iş yerindeki işçilerin dikkate alınması gerektiği hüküm altına alınmıştır.²⁸⁶

2.3.4. Yetki Tespiti

2.3.4.1. 2822 Sayılı Kanun Döneminde

2822 sayılı Kanun'a göre sendika üyelikleri ve üyelikten istifalar noter aracılığıyla yapılmakta idi. Ancak işlemlerin noter aracılığıyla yapılması sendika ve işçi için maddi olarak ek külfet getirmekte ve sendikal örgütlenmeyi zorlaştırmakta idi.

Sahte üyelikleri önlemek, üyelik tespitinin doğru yapılmasını sağlamak için noter şartı öngörülmüşse de teknolojinin gelişmesiyle zamanla önemini yitirmiştir.²⁸⁷

2822 sayılı Kanun döneminde yetkili sendikanın toplu iş sözleşmesi bağtlayabilmesi ve yetki belgesini alabilmesi için iki şart öngörülmekte idi. Bunlardan:

Birincisi, işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun üye olarak sendikaya kayıtlı olması gerekmekte idi.

İkincisi ise, toplu iş sözleşmesi yapılacak iş yerinde çalışan işçilerin yarısından bir fazlasının üye olarak sendikaya kayıtlı olması idi.²⁸⁸

Kanun'da yer alan birinci şart ehliyeti, ikinci şart ise yetkiyi nitelemektedir.

2822 sayılı Kanun döneminde de yetkili sendikayı belirleme görevi ÇSGB'ye ait idi. Bakanlığa yazılı olarak yapılan müracaat sonucu yetkili işçi sendikası belirlenerek, diğer sendikalara ve işverene bildirim yapılmakta idi.

Bulduğu işkolunda barajı aşan ve iş yeri veya işyerlerindeki çalışanların yarısından fazlasını üye olarak bünyesinde barındıran sendika yetkili sayılmakta idi.²⁸⁹

2822 sayılı Kanun'da işçi sendikaları, ÇSGB'ye yetki başvurusunda bulunmalarının ardından üç işgünü içinde üyelik fişlerini işverene bildirmekte idiler.

2.3.4.2. 6356 Sayılı Kanun Döneminde

6356 sayılı Kanun ile önceki dönemde noter dolayısı ile yaşanan sıkıntılar giderilmiştir. Sendikal örgütlenmeyi zorlaştıran ve maddi açıdan sendikayı ve işçileri yoran noter şartı ortadan kaldırılmıştır.

²⁸⁶ Şekerbay, s.49.

²⁸⁷ Sur, s.263.

²⁸⁸ Andaç, s.172.

²⁸⁹ Şekerbay, s.51.

Yeni Kanun ile sendikalara üye olma ve üyelikten çekilme e-Devlet aracılığıyla yapılmaktadır.

Ayrıca, yetki tespiti için işveren sendikalarının başvurusu da 2822 sayılı Kanun'da bulunmamasıyla birlikte 6356 sayılı Kanun'da yer almaktadır.²⁹⁰

İşverenlerin, sendikaya üye olan işçileri işten çıkarması sonucunu doğurabilecek bir düzenleme olan yetki başvurusunun ardından işverene üyelik fişlerinin bildirilmesi usulü 6356 sayılı Kanun ile kaldırılmıştır.

6356 sayılı STİSK m.41/1'e göre bulunduğu işkolunda çalışan işçilerden yüzde bir üyeye sahip olan işçi sendikaları toplu iş sözleşmesi bağlamak için yetkili olabilmektedir. Maddenin devamı niteliğindeki hükümlerde de, toplu iş sözleşmesinin türüne göre sendikaların örgütlenmelerine ilişkin sayısal baraj şartları yer almaktadır.

İş yeri toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisi için aranan sayısal çoğunluk yarımından bir fazlasıdır. İşyerleri birbirinden bağımsız birimlerden oluşmaktaysa ise bu durumda işletme toplu iş sözleşmesi gündeme gelecektir ve bu minvalde toplu iş sözleşmesi yetkisi alınabilmesi için aranan sayısal çoğunluk en az yüzde kırk olmalıdır.

2.3.4.3. Yetki Tespitinde Başvuru Süresi

Ehliyet ve yetki şartlarına haiz olan bir işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin olmadığı bir iş yerinde veya işletmede toplu iş sözleşmesi imzalamak için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na her zaman başvuru yaparak yetki belgesi talebinde bulunabilmektedir.²⁹¹

Ancak, iş yerinde yürürlükte mevcut bir toplu iş sözleşmesinin olması halinde, yetki belgesi alınması için işlemler, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi son bulmadan önce en az yüz yirmi gün içinde sendika tarafından başlatılabilir.

İşçi sendikası mevcut toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin son bulmasına en az yüz yirmi gün varken yetki başvurusunda bulunursa yetki tespiti başvurusu kabul edilmektedir.

STİSK m.34/4'te yer alan düzenlemeye göre, yürürlükteki toplu iş sözleşmesi sona ermeden yeni bir sözleşme yapılamamaktadır. Kanun'da yer alan bu hüküm Yargıtay kararlarında da belirtilmekte olup, emredici bir hükümdür.²⁹²

²⁹⁰ Şekerbay, s.52.

²⁹¹ Duman, s.131.

²⁹² Yargıtay 9. H.D., T.05.10.1984, E. 9637, K.8660, www.kazanci.com.tr, e.t. 04.05.2022.

2.3.4.4. Yetki Tespiti Başvuru Şekli

Toplu iş sözleşmesi yapmak için yetki tespiti başvurusu, STİSK m. 42 ve Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik m. 7’de hüküm altına alınmıştır.²⁹³

6356 sayılı Kanun’un 42. Maddesine göre, işçi sendikası bulunduğu işkolunda yüzde bir işkolu barajı şartını taşıdığı takdirde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na başvuru yaparak, toplu iş sözleşmesi imzalamak istediği iş yeri ya da işletmede gerekli üye çoğunluğunu sağladığının tespitini talep edebilir.

Kanun sendika üyesi işverenler için işveren sendikalarına ya da sendika üyeliği bulunmayan işverenler için de işverenlere yetki tespiti başvurusunda bulunma hakkı vermiştir.²⁹⁴

2.3.4.5. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Tespiti ve Bildirimi

6356 sayılı Kanun’a göre, işçi e- Devlet sisteminden çalıştığı iş yerinin kurulu bulunduğu sendikaya üyelik başvurusu yapabilir. İşçi tarafından yapılan üyelik başvurusunun, sendikanın yetkili organının onaylaması ile başvuru yapan işçi sendika üyeliğini kazanmaktadır.

Sendika tarafından, üyelik başvurusu otuz gün içinde onaylanmazsa ya da otuz günlük süre içerisinde reddedilmezse, otomatik olarak onaylanmış sayılmaktadır.

Sendika tarafından haklı bir sebep olmaksızın üyelik başvurusu reddedilen işçi, üyelik başvurusunun reddedilmesi kararının tebliğ edilmesinden itibaren otuz gün içinde dava açabilmektedir. Bu konuda mahkeme tarafından verilecek olan karar kesindir. Aynı zamanda mahkeme davacı tarafın lehine karar verirse, üyelik tarihi, sendika tarafından red tarihinin verildiği tarih olacaktır.

Sendika üyeliğinin e-Devlet kapısı üzerinden yapılması, önceki Kanun döneminde yaşanan aksilikleri ortadan kaldırmakta olup, güncel sistem ile yetki tespiti süreci daha güvenilir ve hızlı bir hale gelmiştir.

Bakanlığa birden fazla yetki tespiti talebinde bulunulması halinde, tarih olarak önceki sonuçlanmadan bir sonraki hakkında değerlendirme yapılmamaktadır.

²⁹³ Türkoğlu, s.80.

²⁹⁴ Şekerbay, s.103.

Yetki tespiti sürecinde, taraflardan birinin tespite itiraz etmesi ve yargı yoluna başvurması halinde yetki süreci askıya alınmakta olup, yetkili sendikanın belirlenmesi için yargı sürecinin sonu beklenmektedir.

2.3.5. Yetki Belgesi

Bakanlığın verdiği yetki tespiti yazısına ilgililer tarafından süresi içerisinde itiraz edilmemesi halinde, sürenin bitiminin ardından altı işgünü içinde Bakanlık tarafından başvuru yapan sendikaya yetki belgesi verilmektedir.²⁹⁵

İlgililerin itirazının mahkeme tarafından reddedilmesi halinde ise mahkeme kararının tebliğinden itibaren altı işgünü içinde yetki tespiti için başvuru yapan sendikaya yetki belgesi verilmektedir.²⁹⁶

Yetki belgesinin içeriğinde hangi işverenle ya da işveren sendika üyesi ise hangi işveren sendikası ile toplu iş sözleşmesi yapılacağı, hangi tür toplu iş sözleşmesi yapılacağı açıkça yer almaktadır.²⁹⁷

Yetki belgesi, toplu iş sözleşmesinin yapılması için geçerlilik şartıdır. Yetki belgesi olmadan akdedilen toplu iş sözleşmesi butlandır, hüküm ve sonuç doğurmamaktadır. (STİSK m.44) Yetki belgesi olmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesi butlan olduğundan, tarafların kendi aralarında anlaşarak sözleşmeyi geçerli hale getirmeleri mümkün değildir. Geçerlilik şartı olmaksızın yapılan sözleşmenin geçersizliğini, ilgili olan herkes (menfaati olan herkes) iddia edebilmektedir.

2.3.6. Yetki Belgesinin Sonuçları

Yetki belgesine sahip olan taraf, yetki belgesini aldığı tarihten itibaren on beş gün içinde diğer tarafı toplu görüşmeye davet etmektedir. Toplu görüşme davetinde bulunan taraf, bu tarihi görevli makam olan İŞKUR'a bildirmektedir. On beş gün içinde toplu görüşme çağrısı yapılmadığı takdirde, yetki belgesi düşecektir.²⁹⁸

Yetki belgesi alındıktan sonra iş yerinin el değiştirmesi durumunda, yetki belgesi devralan işvereni de bağlamaktadır. İşverenin değişmesi, toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyecektir.

²⁹⁵ Başbuğ, s.173.

²⁹⁶ Demircioğlu vd., s.299.

²⁹⁷ Aktay, s.47.

²⁹⁸ Sur, s.295.

2.3.7. Yetki Belgesi Olmaksızın Toplu İş Sözleşmesi Yapılması

Toplu iş sözleşmesinin, yetki belgesi olmaksızın taraflardan herhangi birinin ya da ikisinin, yetki şartlarına sahip olmadan sözleşme yaptığı sebep gösterilerek, imza tarihinden itibaren kırk beş gün içinde toplu iş sözleşmesinin hükümsüz olduğu öne sürülebilmektedir.²⁹⁹

3.12. Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Kararlar

Yürürlükten Kaldırılmış olan 2822 sayılı Kanun'da, yetkili mahkeme olarak, "... İş yerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapılabilir. Toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren iş yerlerini kapsadığı hallerde itiraz Ankara'daki iş mahkemesine yapılır. İşletme toplu iş sözleşmesi için itiraz, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılır." Düzenlemesi mevcut idi. Bu düzenleme, 6356 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemeye göre farklılıklar içermektedir.

2011 yılında çıkarılan 665 sayılı KHK ile bölge müdürlükleri Türkiye İş Kurumu İl Müdürlükleri ile birleştirilerek Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olmuştur. Her ilde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü mevcut olduğundan, bölge müdürlüklerinin bulunmadığı illerdeki iş mahkemeleri yetkili olmuştur.

Yargıtay'ın 2014 yılında vermiş olduğu bir karara konu olayda, davacı işveren Manisa'da bulunan iş yeri için, 18.07.2012 tarihli başvurusu ile Türk Metal Sendikası'nın yetkili olduğuna ilişkin tespitin iptalini talep ederek Manisa İş Mahkemesi'nde dava açmıştır. Manisa İş Mahkemesi, uyuşmazlığın yürürlükten kaldırılan 2822 sayılı Kanun'a göre değerlendirilmesi gerektiği ve 2822 sayılı Kanun'da yer alan özel yetki kuralına yer verildiği, iş yerinin merkezinin Manisa olduğu ve ÇSGB İzmir Bölge Müdürlüğü'ne bağlı olduğu, İzmir İş Mahkemesi'nde açılmayan davanın yetkisizlik kararıyla reddedilmesi gerektiği kararını vermiştir.

Yargıtay ise, "...6356 sayılı STİSK'in geçici altıncı maddesinde, Kanun'un yürürlük tarihinden önce başlayan toplu iş uyuşmazlıklarının yürürlükten kaldırılan 2822 sayılı Kanun'a göre sonuçlanması gerektiği düşüncesiyle, 2011 yılında yürürlüğe giren 665 sayılı KHK ile "Diğer mevzuatlarda ÇSGB Bölge Müdürlüğü'ne yapılan atıflar Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yapılmış sayılır." Diyerek kararı bozmuştur. Dolayısıyla

²⁹⁹ Demircioğlu vd., s.299.

da Yargıtay, söz konusu olayda iş yerinin bağlı bulunduğu iş yeri Manisa'da bulunduğundan, itirazın Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki Manisa İş Mahkemesi'nde açılmasının doğru olduğu görüşündedir.³⁰⁰

Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda, 665 sayılı KHK'nın yürürlük tarihi olan 02.11.2011 tarihinden, 6356 sayılı Kanun'un yürürlük tarihi olan 07.11.2012 tarihine kadar olan dönemde, sendikaların başvuruları üzerine alınan yetki tespitine itiraz davaları iş yerinin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bulunduğu ildeki İş Mahkemesi'ne açılmalıdır.

Şöyle ki, iş yeri toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki itirazında iş yerinin merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesi, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki itirazında işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesi, grup toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki itirazında aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanında ise Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bulunduğu yer iş mahkemesi, farklı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanında ise görevli makam Bakanlık olacağından Ankara İş Mahkemesi'nde dava açılması gerekmektedir.³⁰¹

Ayrıca yetki itirazı yapılırken itiraz dilekçesinin, görevli makama kaydının yapılmasının ardından mahkemeye verilmesi gerekmektedir. Bu bir geçerlilik şartı olup, görevli makama kaydedilmeksizin dilekçenin mahkemeye verilmesi halinde dava usulden reddedilecektir. Yargıtay'ın mahkemeye itiraz dilekçesinin verilmesinde geçerlilik şartı olan görevli makama kaydedilmesi konusunda, yetki tespit yazısının tebliğinin ardından altı işgünü içinde olmak şartıyla mahkemeye sunulan dilekçenin sonra da görevli makama kaydedilmesi yönünde kararları da mevcuttur.³⁰²

³⁰⁰ Yargıtay 22. H.D., T. 24.02.2014, E. 2014/4333, K. 2014/3527, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, e.t.: 18.05.2022.

³⁰¹ Özkara, s.262.

³⁰² Yargıtay 7. H.D., T. 04.11.2014, E. 2014/18702, K. 2014/20195, Yargıtay 22. H.D., T. 03.03.2014, E. 2014/5157, K. 2014/4573.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YETKİ İTİRAZI

3.1. Genel Olarak

Çalışma ve Sosyal Güvelik Bakanlığı tarafından verilen yetki tespitine itiraz edilmesi, STİSK m.43'te ve Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik m.10'da hüküm altına alınmıştır.³⁰³

STİSK m. 43/1'e göre Bakanlık tarafından yetki tespiti yazısını alan ilgililer, tarafların yetkili olmadığını veya kendilerinin yetkili olduğunu itiraz yolu ile öne sürebilirler. Bu itiraz, yetki tespiti yazısının ilgililere tebliğinden itibaren altı işgünlük hak düşürücü süreye tabidir.³⁰⁴ Ancak, bir sendikanın itiraz kanun yoluna başvurabilmesi için yüzde bir baraj şartını sağlamış olması gerekmektedir. Bulunduğu işkolundaki işçilerin yüzde biri kadar üyesi olmayan sendikanın yetki itirazında bulunabilmesi mümkün değildir. (STİSK m.43/2)

İtiraz somut delillere dayalı olmadığı takdirde, mahkeme tarafından itiraz incelenmeden reddedilmektedir. Maddi hata veya süre hakkındaki itirazları mahkeme duruşma yapmadan altı işgünü içinde karara bağlayacaktır. Maddi hata ve süreye yönelik olanlar dışındaki itirazlar hakkında ise mahkeme tarafından duruşma yapılarak karar verilmektedir. Verilen kararın temyiz edilmesi mümkündür. Temyiz edilen karar hakkında Yargıtay, on beş gün içinde kesin olarak karar verir. (STİSK m.42/3)

İşçi sendikası da Bakanlık tarafından yetkisiz olduğu bildirildiği takdirde altı işgünü içinde yetkili olduğunun tespit edilmesi için iş mahkemesinde dava açabilir. (STİSK m.43/4) Açılan dava, yüzde bir baraj şartını aşan sendikalara bildirilmektedir. Bildirim yapılan kişiler de davaya müdahil olarak katılabilmektedirler.³⁰⁵

İtiraz, yetki işlemlerini durdurmaktadır. İtiraz sonucu açılan dava Kanun'da yer alan düzenlemeye göre iki ay içinde sonuçlandırılacaktır.

3.2. Yetki İtirazında Bulunabilecek Yetkililer

Bakanlık tarafından verilen yetki belgesine itiraz edebilecek kişiler, duruma göre değişiklik göstermektedir. İşçi sendikası, işveren sendikası veya sendika üyeliği

³⁰³ Sur, 284-285.

³⁰⁴ Başbuğ, s.172.

³⁰⁵ Başbuğ, S.173.

bulunmayan işveren tarafından Bakanlığa yapılan yetki tespiti sonucu ilgililerin itiraz hakları bulunmaktadır.³⁰⁶

İşçi sendikasının çoğunluk tespiti talebine yönelik Bakanlığın vermiş olduğu tespit yazısına, işkolunda kurulu bulunan diğer işçi sendikaları ve sözleşmenin tarafı olacak işveren ya da işveren sendika üyesi ise işveren sendikası itiraz edebilecektir.³⁰⁷ Uygulamada çoğu zaman, işveren ve olumsuz yetki tespiti alan taraf itiraz etmektedir.³⁰⁸

Yetki tespitine işveren itiraz ediyor ise, husumetli olarak olumlu yetki tespiti alan işçi sendikasını ve yetki veren Bakanlığa gösterecektir. Olumsuz yetki tespiti alan itiraz ediyor ise, Bakanlık husumetli olarak gösterilecektir.³⁰⁹

İtiraz işkolunda kurulu başka bir sendika tarafından yapılıyor ise, bu durumda husumetli olarak, olumlu yetki tespiti alan sendika, Bakanlık ve işveren gösterilecektir.³¹⁰

Bir sendika, kurulu bulunduğu işkolunda, işkolu barajı olan, yüzde bir üyeye sahip değilse itiraz edememektedir.

Bu kapsamda HMK bağlamında, yetki itirazı söz konusu olduğu durumlarda, Bakanlık ile işçi sendikası arasında mecburi dava arkadaşlığı söz konusudur.³¹¹

Bakanlık tarafından yeterli çoğunluğa ulaşamadığından bahisle yetki şartlarına sahip olmayan işçi sendikası da, kararın kendisine tebliğ edilmesinin ardından altı işgünü içinde itiraz yoluna başvurabilmektedir.³¹²

3.3. Yetki Tespitine İtiraz Konuları

STİSK m.43'te 12.10.2017 tarihli ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile yapılan değişiklik sonucu, taraflara itirazlarını sunarken, itirazlarına ilişkin delillerini de dilekçelerine ekleme yükümlülükleri getirilmiştir.³¹³ Somut delil bulunmayan itiraz dilekçeleri incelenmeden reddedilecektir.³¹⁴

Toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin yetki itirazı davaları kamu düzenine ilişkindir. Hâkim tarafından deliller, talep olmasa dahi toplanır ve re'sen incelenir.³¹⁵

³⁰⁶ Şakar, s.401.

³⁰⁷ Şahlanan, s.384.

³⁰⁸ Sur, s.285.

³⁰⁹ Tunçomağ, Centel, s.366.

³¹⁰ Şahlanan, s.384.

³¹¹ Şahlanan, s.384.

³¹² Tunçomağ, Centel, s.366.

³¹³ Şakar, s.401.

³¹⁴ Tunçomağ, Centel, s.366.

³¹⁵ Demir, s.304.

3.3.1. Uygulanmakta Olan Bir Toplu İş Sözleşmesinin Varlığı

İş yerinde ya da işletmede yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi varken ve yürürlük süresinin sona ermesine yüz yirmi günden fazla süre olması halinde Bakanlığa yapılan toplu iş sözleşmesi yetki başvurusu reddedilmektedir. Bu kapsamda sehven kabul edilen bir yetki başvurusunun bulunması ve yetki belgesinin verilmesi halinde Kanun'da yer alan yüz yirmi günlük süreye uyulmaması nedeniyle, verilen toplu iş sözleşmesi yetkisine itiraz edilebilir.³¹⁶

3.3.2. Çoğunluk Şartına İlişkin İtirazlar

Toplu iş sözleşmesi imzalanması için aranan şartlardan ilki, sözleşme imzalamak isteyen işçi sendikasının yüzde birlik işkolu barajını aşmış olmasıdır. Diğer bir şart ise, iş yeri için iş yerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının toplu iş sözleşmesi imzalamak isteyen işçi sendikasına üye olması; işletme için iş yerinde çalışan işçilerin yüzde kırkının toplu iş sözleşmesi imzalamak isteyen işçi sendikasına üye olması yani çoğunluk şartıdır.

Kanun, çoğunluk şartının ÇSGB'ye başvuru tarihinde sağlanmış olması gerektiğine hükmetmiştir.³¹⁷ Başvuru tarihi itibarıyla işçi sendikası yeterli çoğunluğa sahip ise yetki belgesine sahip olabilecektir.

Sendikanın Bakanlığa başvurusundan önce sendika üyeliklerinden istifa edenler çoğunluk tespitinde dikkate alınırken, başvuru tarihinden sonra gerçekleşen istifalar çoğunluk tespitinde dikkate alınmayacaktır.³¹⁸

Bu doğrultuda Kanun'da yer alan düzenlemeye göre, sendika üyeliklerinden çekilmelerin bir ay sonra hüküm ve sonuç doğuracağı gündeme gelmektedir. Üyelikten çekilmeler bir ay sonra hüküm ve sonuç doğurduğu için başvuru tarihi itibarıyla bir aylık süre geçmediyse bu üyelikler, çoğunluk hesaplaması yapılırken göz önünde bulundurulacaktır.

3.3.3. İşkoluna İlişkin İtirazlar

6356 sayılı Kanun'a göre işkollarının tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılmaktadır. İşkolu tespitine ilişkin Resmi Gazete 'de yayımlanan karara yönelik, kararın yayımlanmasının ardından on beş gün içerisinde dava açılabilmektedir.

³¹⁶ Şahlanan, s.387.

³¹⁷ Sur, s.288.

³¹⁸ Sur, s.288.

Mahkeme itirazı iki ay içerisinde karara bağlar. Mahkemenin kararı temyiz edilebilmektedir. Temyiz edilmesi durumunda Yargıtay kararını iki ay içinde kesin olarak verir.³¹⁹

İş yeri veya işletmenin farklı bir işkolunda bulunduğu gerekçesiyle işkoluna ilişkin itirazlar uygulamada sık görülmektedir.

Toplu iş sözleşmesi yetkisine itiraz halinde, hâkim ilk olarak işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilme ehliyetinin olup olmadığını incelemektedir. Bu kapsamda işçi sendikası toplu iş sözleşmesi yapabilme ehliyetine sahipse, çoğunluğun sağlanıp sağlanmadığı incelenecektir.³²⁰

İşkolu, ehliyetle ilişkin bir konu olduğundan, toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının, bulunduğu işkoluna ilişkin faaliyetler yürütüp yürütmediği hâkim tarafından re ‘sen dikkate alınacaktır.’³²¹

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işkoluna ilişkin çıkan uyuşmazlığın, yetki sürecinde bekletici neden yapılarak, uyuşmazlığın çözümünün ardından yetki sürecinin devam etmesi gerektiği şeklinde olmasına karar vermiştir.³²² Fakat bu durum uygulamada bir takım sorunlara sebep olmaktadır. İşkolu itirazının bekletici neden yapılarak, yetki işlemlerini durdurması ve süreci uzatması, işçilerin uzunca bir zaman toplu iş sözleşmesi haklarına kavuşamamalarına yol açmaktadır.

Bakanlık tarafından bu soruna yönelik, işkolu itirazına bakan hâkimin aynı zamanda iş yerinin hangi işkolunda bulunduğunu da tespit etmesi yolu önerilmiş, fakat kabul edilmemiştir.³²³

İşçi sendikası tarafından iş yerine ilişkin yeni bir yetki sürecinin başlatılması halinde işkolu değişikliğinin meydana gelmesi bir sonraki dönemde hüküm ve sonuç doğuracaktır. İşkolu tespiti talebi ancak toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlatılmadan gerçekleştiği takdirde yetki sürecine etki edecektir. Yetki süreci başladıktan sonra işkolu tespiti talebi bekletici mesele olmamaktadır. Bu aşamadan sonraki işkolu değişiklikleri, toplu iş sözleşmesine etki etmemektedir. Bu doğrultuda bu hüküm ile toplu iş sözleşmesi yapılmasındaki gereksiz uzamaların önüne geçilmiş olup kötü niyetli yaklaşımlar engellenmeye çalışılmıştır. (STİSK m.5/2)

³¹⁹ Sur, s.291.

³²⁰ Reisoğlu, s.168.

³²¹ Şekerbay, s.61.

³²² Yargıtay 9. H.D., T.05.05.1994, E.1994/6892, K.1994/6889, www.kazanci.com.tr, e.t. 05.05.2022.

³²³ Şekerbay, s.61.

3.3.4. İstatistiğe İlişkin İtirazlar

6356 sayılı Kanun'a göre, her sene Ocak ve Temmuz aylarında, Resmi Gazete 'de yayımlanan istatistiklere karşı on beş gün içinde itiraz edilmediği takdirde istatistikler kesinleşmektedir.

Bakanlık tarafından RG' de yayımlanan istatistiklerin doğru olmadığı gerekçesiyle itirazlar, Ankara İş Mahkemesine süresi içinde yapılmalıdır. Mahkeme tarafından itiraz on beş gün içinde sonuçlandırılmaktadır. Mahkemenin vermiş olduğu karara karşı temyiz yoluna başvurulması durumunda Yargıtay on beş gün içinde kesin olarak karar verir.³²⁴

2821 ve 2822 sayılı Kanun dönemlerinde, Bakanlık tarafından bilgilerin hatalı olarak kaydedilmesi, kaydedilen bilgilerin gerçek dışı olması, gerçek dışı bildirimlerin dikkate alınması, mükerrer sendika üyeliklerinin olması, üyelikten çekilenlerin de üye olarak gösterilmesi, üye kayıtlarında sendika tarafından hile yapılması, iş yerinde işçi olmayan kişilerin işçi gibi gösterilmesi şeklinde çoğunluk koşuluna etki eden hususlar istatistiğe ilişkin itirazların sebebi olmakta idi.

6356 sayılı Kanun ile üyelik işlemleri ve yetki tespiti işlemleri e-Devlet sisteminden yapıldığından ve işe giriş çıkış gibi iş yeri bildirim işlemlerinin SGK tarafından tek elden yürütülmesinden dolayı istatistiğe ilişkin itirazlar azalmıştır.³²⁵

3.3.5. İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İlişkin İtirazlar

Bir işverenin aynı işkolunda birden çok iş yerinin olması durumunda bu iş yerinde ancak işletme toplu iş sözleşmesi yapılabileceğinden, iş yeri toplu iş sözleşmesi için yapılan yetki başvurusu reddedilecektir. Bakanlık tarafından hata ile işverenin aynı işkolundaki işyerlerinden herhangi birisine yetki belgesi verilmesi halinde bu yetki belgesi iptal edilecektir.

6356 sayılı Kanun'un 34. Maddesinin 4.fikrasına göre, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin itirazlar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemeye yapılır ve mahkeme tarafından on beş gün içinde incelenir. Mahkeme tarafından verilen kararın temyiz edilmesi durumunda temyiz kararı Yargıtay tarafından on beş gün içinde verilir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu karara göre, işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi kamu düzenine ilişkindir ve emredicidir. Bu kapsamda, hâkimin işletme toplu iş

³²⁴ Şahlanan, s.393.

³²⁵ Şekerbay, s.63.

sözleşmesi ya da iş yeri toplu iş sözleşmesi yapılması açısından yetki itirazını inceleyen hâkimin bu durumu da re ‘sen incelemesi gerekmektedir.’³²⁶

3.4. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İtiraz Şekli

3.4.1. 2822 Sayılı Kanun Döneminde

2822 sayılı Kanun’da her ne kadar yetki tespiti itirazına yer verilmiş olsa da, itirazın yazılı olarak adli yargıya yapılması ile Bakanlığa ve ilgili İl Müdürlüğü’ne kayıt ettirilmesi dışında nasıl yapılacağına yer verilmemiştir.

Bu doğrultuda, HMK kapsamında bir dilekçe ile itiraz davası açılacaktır.

3.4.2. 6356 Sayılı Kanun Döneminde

6356 sayılı Kanun’da yetki tespitine itirazın dilekçe ile yapılacağı yer almaktadır. İtiraz dilekçesinin Bakanlığa ve ilgili İl Müdürlüğü’ne kaydı 2822 sayılı eski Kanun’da olduğu gibi STİSK m.43’te de yer almaktadır. Kayıt yapılmasındaki amaç, yetki tespitine itirazın yetki süreci açısından bekletici mesele sayılmasıdır.

Kanun’da itiraz dilekçesinin kaydının yapılmasının ardından mahkemeye verileceği düzenlenmiştir. Kaydı yapılmadan mahkemeye gönderilen dilekçe usul açısından reddedilecektir.³²⁷

İşkolu barajı olan, yüzde birden az üyesi bulunan işçi sendikaları hukuki yararları bulunmaması nedeniyle, yetki tespitine itiraz edemeyeceklerdir.³²⁸

Ayrıca, yetki tespitine itiraz dilekçesinde itiraz sebepleri somut delillere dayalı olmadığı takdirde itiraz incelenmeden reddedilecektir. Burada amaç, yetki sürecinin uzamasının engellenmesi ve kötü niyetli durumların önüne geçilmesidir.³²⁹

Mahkemeye yapılan itiraz kesinleşmeden yetki işlemleri devam etmemektedir. Bakanlık tarafından verilen yetki tespitine altı iş günlük süre zarfında itiraz edilmediği takdirde veya itiraz edilmesine rağmen mahkeme tarafından itirazın reddedilmesi halinde mahkeme kararının tebliğ edilmesinden itibaren altı işgünü içinde Bakanlığın yetkili sendikaya yetki belgesini vermesi gerekmektedir.³³⁰

³²⁶ Yargıtay 9.H.D., T. 26.11.1998, E. 1998/17143, K. 1998/16858, www.kazanci.com.tr, e.t.: 06.05.2022.

³²⁷ Duman, s.154.

³²⁸ Şekerbay, s.65.

³²⁹ Sur, s.286.

³³⁰ Şekerbay, s.66.

3.5. İspat Yüğü

İtiraza ilişkin konularda ispat yükünün hangi tarafa ait olduğu STİSK'te yer almamaktadır. Dolayısıyla, MK m.6'da yer alan genel ispat kuralına göre hareket edilecektir.³³¹

Toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğunu iddia eden taraf, iddiasını ispatlamalıdır.

3.6. Yetki Tespitine İtiraz Davasında Görevli ve Yetkili Mahkeme

3.6.1. Görevli Mahkeme

HMK kapsamında, görev, davanın hangi mahkemede görüleceğine ilişkindir.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu gereği iş davalarına, İş Mahkemeleri bakmaktadır. Yetki tespitine itiraz davaları da 6356 Sayılı STİSK m.79/1 gereği, iş davalarına bakan mahkeme tarafından görülmektedir. İş Mahkemesinin bulunmadığı yerlerde ise Asliye Hukuk Mahkemeleri İş Mahkemelerinin yerine yetki tespiti itirazına ilişkin davalara bakmakla görevlidir.³³²

Görev, kamu düzenine ilişkin olduğundan, taraflar kendi aralarında İş Mahkemeleri dışında herhangi bir mahkemeyi belirleyemezler. Mahkemenin görevli olup olmadığı hâkim tarafından kendiliğinden incelenecektir.³³³

Yetki tespiti davasının görevsiz mahkemede açılması halinde, görevli mahkemeye gönderilen dava, görevsiz mahkemede açılan davanın devamı sayılmaktadır.³³⁴

3.6.2. Yetkili Mahkeme

Yetki, davanın hangi yer mahkemesinde görüleceğine ilişkindir. Görev konusunda hangi mahkemenin görevli olduğu belirlendikten sonra, davanın hangi yer mahkemesinde görüleceğı gündeme gelmektedir.

6356 sayılı Kanun'un 5. Maddesinde, davalının ikametgâhındaki veya işçinin çalıştığı yerdeki iş mahkemesinin yetkili olduğu düzenlenmektedir.

İşletme ve iş yeri toplu iş sözleşmesine ilişkin itirazlarda, işletme ve iş yeri merkezinin bulunduğu yerdeki İş Mahkemeleri yetkilidir.

³³¹ Tunçomağ, Centel, s.367.

³³² Şekerbay, s.67.

³³³ Baki Kuru, Ramazan Arslan, Ejder Yılmaz, Medeni Usul Hukuku, 25. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s.130.

³³⁴ Kuru vd., s.133.

Grup toplu iş sözleşmelerine ilişkin davalar, Ankara İş Mahkemesi'nde görülecektir.

Yetkisiz mahkemede açılan davaya bu yönden itiraz, davanın her aşamasında öne sürülebilecektir.³³⁵

3.7. Olumlu Yetki Tespitine İtiraz

6356 sayılı STİSK m. 43'te yetki itirazı hükümleri yer almaktadır. Bu kapsamda, 42. Maddeye göre yetkilendirilen işçi ve işveren sendikaları ya da sendika üyeliği bulunmayan işveren, yetki belgesinde yer alan taraflardan birinin veya ikisinin gereken şartları taşımadıklarını ya da kendisinin bu şartlara sahip olduğunu ileri sürerek, yetki belgesinin kendisine tebliğ edilme tarihinden itibaren altı işgünü içinde itiraz edebilir.³³⁶

İtiraz, iş yeri merkezinin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakan mahkemelere yapılmalıdır.³³⁷

Grup toplu iş sözleşmeleri için yetki itirazı söz konusu olduğunda, grup toplu iş sözleşmesi birden fazla iş yerini kapsadığından, bu durumda Ankara İş Mahkemeleri görevlidir.³³⁸

Yapılacak itirazın mahkeme tarafından incelenmesi için, bağlı bulunulan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne itiraz dilekçesinin kaydedilmesi gerekmektedir. Şayet, itiraz Ankara İş Mahkemesi'ne yapılacaksa bu durumda da itiraz dilekçesi Bakanlığa kaydedilmelidir. Bu durumun sebebi yetki tespitine yapılan itirazın, yetki sürecini durdurucu etki yaratmasıdır.³³⁹

Olumlu yetki tespitine itiraz kaydı, ilgili mercilere bildirilmediği sürece yetki işlemleri durmayacaktır.³⁴⁰

Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlara göre kaydı yapılmayan itiraz dilekçeleri mahkeme tarafından reddedilecektir.³⁴¹

Yetki itirazı için altı işgünü olan süre hak düşürücü süredir. İlgililerin altı iş günlük süre içerisinde itiraz etmemeleri halinde yetki tespiti kesinleşmektedir.³⁴²

6356 sayılı Kanun'un 43. Maddesinin ikinci fıkrasına göre, işkolu barajını aşamayan sendikalar yetki itirazında da bulunamamaktadırlar. Burada amaç, kötü niyetli olarak,

³³⁵ Kuru vd., s.203.

³³⁶ Demircioğlu vd., s.298.

³³⁷ Şekerbay, s.57.

³³⁸ Tuncay, s.152.

³³⁹ Sur, s.287.

³⁴⁰ Şekerbay, s.57.

³⁴¹ Sümer, s.179.

³⁴² Şahlanan, s.385.

sadece rakip sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmasının engellenmesinin önüne geçmek ve yetki sürecinin geciktirilmesinin önüne geçmektir.³⁴³

Yapılan yetki itirazı, yüz yirmi günlük süreye ilişkin ise bu durumda mahkeme altı işgünü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karar verir.³⁴⁴

Maddi hata ile süre haricindeki itirazlara mahkeme, duruşmalı olarak karar verilir.³⁴⁵ Mahkeme tarafından verilen karara karşı temyiz yolu öngörülebilmektedir. Yargıtay'a temyiz edilmesi durumunda Yargıtay tarafından on beş gün içinde kesin olarak karar verilmektedir.³⁴⁶

Yetki tespitine itiraz edilmesi halinde, karar mahkeme tarafından kesinleşene dek yetki işlemleri durmaktadır.³⁴⁷

3.8. Olumsuz Yetki Tespitine İtiraz

Toplu iş sözleşmesi yapmak için işçi sendikasının Bakanlığa başvurusunun ardından, Bakanlığın yetki tespiti talebini reddetmesi halinde bu durum sadece yetki tespiti başvurusunda bulunan tarafa bildirilmektedir. (STİSK m.42/3)

Başvurusu Bakanlık tarafından reddedilen işçi sendikasının itiraz hakkı saklıdır. İşçi sendikasının itirazı sonucu açılan dava mahkeme tarafından kabul edilirse STİSK m. 42'ye göre, mahkeme kararı yetki tespiti olarak işleme alınacaktır.³⁴⁸

³⁴³ Şekerbay, s.58.

³⁴⁴ Tunçomağ, Centel, s.366.

³⁴⁵ Demircioğlu, s.298-299.

³⁴⁶ Şekerbay, s.58.

³⁴⁷ Demircioğlu, s.299.

³⁴⁸ Aktay, s.181.

SONUÇ

Zaman içinde Kanun'da yapılan değişikliklerle her ne kadar sendikal örgütlenme güçlendirilerek, sendikal örgütlenme konusundaki engeller kaldırılmaya çalışılmış olsa da ülkemizde sendikal örgütlenme hala istenen seviyeye gelememiştir.

Sendikal hakkın korunmasına ilişkin önlemlere rağmen sorunların çözülmemesinden etkilenen önemli hususlardan biri de, toplu iş sözleşmesi yapmak için yetki sürecinde gündeme gelmektedir. Çünkü sendikal örgütlenme ile toplu iş sözleşmesi yapılması birbirleri ile bağlantılı kavramlardır.

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmesindeki ilk şart, sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda, işkolu barajını sağlamış olmasıdır. İşkolu barajı hesaplaması yapılırken, ÇSGB tarafından yayımlanan istatistikler dikkate alınır. Ancak, Bakanlığın istatistiklerde dikkate aldığı işçi sayısı SGK tarafından bildirilen 4/A'lı sigortalı işçilerdir.

Kanun'da işçi sayılanlar arasında, taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ile adi şirket sözleşmesi kapsamında bağımsız kişiler de bulunmaktadır. Kanun'a göre işçi sayılan kişilerin sendikaya üye olabilecekleri hüküm altına alınmışsa da istatistikler belirlenirken bu kişilerin hepsi dikkate alınmamaktadır. Bu husus çelişkilidir.

Uygulamada itiraz davalarının uzun sürmesi de toplu iş sözleşmesi yapılmasına engel teşkil etmektedir. Kanun'da her ne kadar itirazların iki ay içerisinde sonuçlanacağı hükmü yer alsada bu süre uygulamada etkin olamamaktadır.

Sendikal özgürlüğün korunması ve geliştirilmesi konusunda toplu iş sözleşmesi uyuşmazlıklarının etkisi büyüktür. Dolayısıyla bu kapsamda mevzuatımızda toplu iş sözleşmesi yetki uyuşmazlıklarının çözüme kavuşturulması gerekmektedir.

Çalışmanın konusunu oluşturan yetki sürecindeki en önemli uyuşmazlıklardan biri de yetki itirazının kötü niyetli olarak kullanılmasıdır. Bu şekilde, toplu iş sözleşmesi akdedecek olan ve Bakanlık tarafından verilen yetki belgesi yerinde iken, süreç Mahkemeye taşınarak zaman kaybı oluşturulmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin yapılmasında yetki tespitinin belirlenmesi görevi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na tanınmıştır. Bakanlık yetki tespitini belirlerken başvuru tarihini dikkate almaktadır. Başvuru yapıldıktan sonra yeterli çoğunluğu kaybetmiş olmanın herhangi bir önemi yoktur.

Çalışmaya kaynaklık eden en önemli sorunlardan biri, 2822 sayılı Kanun'da yer almayan ancak 6356 sayılı Kanun'da yer alan eleştiriye açık bir hükümdür. Şöyle ki, çalışanlarla ilgili sigortalılığın başlangıcı ve sona bulmasına ilişkin bildirimler kanuni

süresi içinde SGK'ya yapılmazsa bu kişiler yetki tespiti hesaplamasında dikkate alınmamaktadır.

Eleştiri kaynağı olan, işverenin SGK'ya bildirimini zamanında yapmamış olması, işçi sendikası açısından yetki tespitinde negatif hüküm ve sonuç doğuracaktır.

Yetki tespitine itiraz da bir diğer sorunu meydana getirmektedir. Yetki tespitine yapılan itirazların, yetki tespitinin kesinleşme aşamasına kadar yetki işlemlerini durdurması kötü niyetli itirazların da değerlendirmeye alındığından eleştirilere neden olmaktadır. Hal böyle olunca, yetki tespitini alan sendikanın toplu görüşmelere başlama süreci hiçbir dayanak olmamasına rağmen uzamaktadır.

Bu kapsamda, yetki uyuşmazlıkları için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Yüksek Hakem Kurulu'na benzer bir uyuşmazlık çözüm kurulu oluşturulması bu sorunların önüne geçebilecek nitelikte olabilir.

Yetki sorununa bağlı bütün uyuşmazlıklar yetki tespit kurulu tarafından kesin olarak karara bağlandığı takdirde eleştirilerin kaynağı olan kötü niyetli itirazların sonuçlanmasının Mahkeme'ye bırakılması engellenecek olup sürecin uzamasının önüne geçilebilecektir.

Bakanlık bünyesinde oluşturulacak yetki tespit uyuşmazlıkları hakem kurulu, yetki başvuruları ile sınırlandırılmak üzere itirazları çözümlendirebilir. Bu doğrultuda, Mahkeme'ye başvurulması gereken konular kısıtlanarak, itirazlar alt komisyonda değerlendirilebilir.

Kurul kararına karşı itirazlar iş mahkemesine yapılabilir. Kurul eşit sayıda işçi ve işveren temsilcileri ile Yargıtay'ın iş davaları ile ilgilenen dairesi olan 9. Hukuk Dairesi Başkanı veya Dairenin sürekli olarak görevlendireceği bir üyesinin başkanlığında oluşabilir. Kurul, Yüksek Hakem Kurulu'ndan ayrı olabileceği gibi Kurul'a bağlı da olabilir. Oluşturulacak olan Kurul'un bağımsız ve tarafsız olması önem arz etmektedir. Kurullar bürokrat ya da doğrudan yürütme organı tarafından atanmamalıdır.

Toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılan kişilerin, Kurul'da görev almaması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

AKTAY, Nizamettin; **Toplu İş Hukuku**, Güncellenmiş 2. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, 2019.

AKYİĞİT, Ercan; **Toplu İş Hukuku El Kitabı**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015.

ANDAÇ, Faruk; **İş Hukuku Türk Çalışma Hukuku Uygulaması**, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2008.

BAŞBUĞ, Aydın; **Toplu İş İlişkileri ve Hukuk**, Şeker İş Yayınları, Ankara, 2012.

BAŞTERZİ, Süleyman; **Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti**, 1. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2016.

CANBOLAT, Talat; **6356 Sayılı Kanun'a Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri**, 1. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2013.

_____ ; “6356 Sayılı Kanunda Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 20, Sayı 1, Yıl 2014, ss.523-541.

ÇELİK, A. Hakim; **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 12. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2014.

ÇELİK, Nuri, CANIKLIOĞLU, Nurşen, CANBOLAT, Talat; **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 33. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2020.

DEMİRCİOĞLU, Murat, CENTEL, Tankut, KAPLAN, Hasan Ali; **İş Hukuku**, 20. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2019.

EKMEKÇİ, Ömer; **Toplu İş Hukuku Dersleri**, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018.

- EKONOMİ, Münir; **Yargıtay'ın İş Hukuku'na İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları**, Kamu- İş, Ankara, 2002.
- EYRENCİ, Öner; **“6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Sayı 0, Yıl 2013, ss.119-146.
- GÜNAY, Cevdet İlhan; **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 4. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013.
- IŞIK, Rüçhan; **“Türk Toplu İş Hukukunda Ehliyet ve Yetki”**, 2. Bası, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1973, ss.4-20.
- KARAÇÖP, Eda; **“Toplu İş Sözleşmesinde Arabuluculuk”**, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, İzmir, 2019, ss. 4-45.
- KURU, Baki; ARSLAN, Ramazan, YILMAZ, Ejder; **Medeni Usul Hukuku**, 25. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014.
- KUTAL, Metin; **“Türk Toplu İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yollar”**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C. 43, İstanbul, 1987, ss.296-322.
- NARMANLIOĞLU, Ünal; **İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri**, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2016.
- ÖZKARACA, Ercüment; **“Tebliğ: Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”**, Yargıtay'ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Ankara, 2016.
- POYRAZ, Ercan; **İş Hukuku Şemalı Anlatımlı**, Güncellenmiş ve Geliştirilmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2011.

SERT, Selin; “**Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi**”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Cilt Ocak-Şubat 2014, Sayı 110, ss.335-354.

SUBAŞI, İbrahim; “**6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Toplu İş Sözleşmesi**”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırma Dergisi, Cilt 20, Sayı 1, Yıl 2014, ss.595-653.

SUR, Melda; **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, Gözden Geçirilmiş Güncelleştirilmiş 8. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2019.

ŞAHLANAN, Fevzi; **Toplu İş Hukuku**, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020.

ŞEKERBAY, Hakkı; “**Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespit Otomasyon Sistemi Ve E-Devlet Kapısı**”, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2012, ss.5-119.

ŞENOCAK, Çağatay; YILMAZ, Kılıç Ökkeş; “**Toplu İş Sözleşmesi Türleri Ve Yetki Tespiti Uyuşmazlıklarında Karşılaşılan Problemler**”, ss. 1-4.

TOKOL, Aysen; ALPER, Yusuf; **Sosyal Politika**, 11. Baskı, Dora Yayınları, Bursa, 2020.

TOKOL, Aysen; **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, 8. Baskı, Dora Yayınları, Bursa, 2019.

TUNCAY, Aziz Can, SAVAŞ KUTSAL, Burcu; **Toplu İş Hukuku**, 7. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2019.

TUNÇOMAĞ, Kenan, CENTEL, Tankut; **İş Hukukunun Esasları**, 9. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2018.

TÜRKOĞLU, Oya; “**6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Kapsamında Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi ve Uluslararası Normlar**

Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hukuk Ana Bilim Dalı, Yeditepe Üniversitesi, Mayıs, 2019, ss.2-114.

URHANOĞLU CENGİZ, İftar; **“Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi”**, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Cilt 0, Sayı 89, Yıl 2010, ss.129-151.

YÜKSEL, HASAN; “Endüstri İlişkilerinde Sosyal Diyalog Mekanizması Olarak Toplu Sözleşme Süreci ve Önemi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 19, S. 4, Y. 2014, ss.109-125.

VERİ TABANLARI VE İNTERNET SİTELERİ:

<https://karararama.yargitay.gov.tr>

www.csgeb.gov.tr

www.dergipark.org.tr

www.kazanci.com.tr

www.lexpera.com.tr

www.mondaq.com.tr

www.resmigazete.gov.tr



www.tbbdergisi.barobirlik.org.tr

www.tdk.gov.tr

EKLER

EK 1. Etik Kurulu Onay Belgesi

| T.C | |
|---|---|
| ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ | |
| SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ | |
| TEZ/ ARAŞTIRMA/ ANKET/ ÇALIŞMA İZİNİ/ ETİK KURULU İZİNİ TALEP FORMU VE ONAY TUTANAK FORMU | |
| ÖĞRENCİ BİLGİLERİ | |
| T.C. NOSU | |
| ADI VE SOYADI | MERVE ALIÇ |
| ÖĞRENCİ NO | 2020005007 |
| TEL. NO. | |
| E - MAIL | |
| ADRESLERİ | |
| ANA BİLİM DALI | ÖZEL HUKUK |
| HANGİ AŞAMADA OLDUĞU (DERS / TEZ) | TEZ |
| İSTEKDE BULUNDUĞU DÖNEME AİT DÖNEMLIK KAYDININ YAPILIP- YAPILMADIĞI | 2021/2022 - BAHAR DÖNEMİ KAYDINI YENİLEDİM. |
| ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ BİLGİLER | |
| TEZİN KONUSU | Toplu iş sözleşmesi kavramı, türleri ve toplu iş sözleşmesi yapılmasında yetki süreci |
| TEZİN AMACI | Toplu iş sözleşmesi yetki sürecini uzatan sorunların giderilmesine yönelik öneriler |
| TEZİN TÜRKÇE ÖZETİ | Tez, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında, toplu iş sözleşmesi kavramı ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi konusu ile sınırlılık göstermektedir. Çalışma ile hedeflenen, toplu iş sözleşmesi sürecine ve özellikle toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine yönelik uygulamada var olan aksaklıkların belirlenerek, önerilerin sunulmasıdır. |
| ARAŞTIRMA YAPILACAK OLAN SEKTÖRLER/ KURUMLARIN ADLARI | |
| İZİN ALINACAK OLAN KURUMA AİT BİLGİLER (KURUMUN ADI- ŞUBESİ/ MÜDÜRLÜĞÜ - İLİ - İLÇESİ) | |
| YAPILMAK İSTENEN ÇALIŞMANIN İZİN ALINMAK İSTENEN KURUMUN HANGİ İLÇELERİNE/ HANGİ KURUMUNA/ HANGİ BÖLÜMÜNDE/ HANGİ ALANINA/ HANGİ KONULARDA/ HANGİ GRUBA/ KİMLERE/ NE UYGULANACAĞI GİBİ AYRINTILI BİLGİLER | |
| UYGULANACAK OLAN ÇALIŞMAYA AİT ANKETLERİN/ ÖLÇEKLERİN BAŞLIKLARI/ HANGİ ANKETLERİN - ÖLÇELERİN UYGULANACAĞI | |
| EKLER (ANKETLER, ÖLÇEKLER, FORMLAR, V.B. GİBİ EVRAKLARIN İSİMLERİYLE BİRLİKTE KAÇ ADET/SAYFA OLDUKLARINA AİT BİLGİLER İLE AYRINTILI YAZILACAKTIR) | 1) (.....) Sayfa Ölçeği. 2) (.....) Sayfa Anketi. 3) (.....) Sayfa Formları. 4) (.....) Sayfa |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|---|---|---|
| ÖĞRENCİNİN ADI - SOYADI: Merve ALIÇ | | ÖĞRENCİNİN İMZASI: (İmzalı evrakın aslı Enstitü Müdürlüğündedir.) TARİH: 17/06/2022 | | | | |
| TEZ/ ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRME SONUCU | | | | | | |
| 1. Seçilen konu Bilim ve İş Dünyasına katkı sağlayabilecektir. | | | | | | |
| 2. Anılan konu Özel Hukuk faaliyet alanı içerisine girmektedir. | | | | | | |
| 1.TEZ DANIŞMANININ ONAYI | 2.TEZ DANIŞMANININ ONAYI (VARSA) | ANA BİLİM DALI BAŞKANININ ONAYI | | | SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜNÜN ONAYI | |
| Adı - Soyadı: Faruk ANDAÇ | Adı - Soyadı: | Adı - Soyadı: Faruk ANDAÇ | | | Adı - Soyadı: Murat KOÇ | |
| Unvan: Prof. Dr. | Unvan: | Unvan: Prof. Dr. | | | Unvan: Prof. Dr. | |
| İmzası: (Evrak onayı e- posta ile alınmıştır.) | İmzası: | İmzası: (Evrak onayı e- posta ile alınmıştır.) | | | İmzası: (İmzalı evrakın aslı Enstitü Müdürlüğündedir.) | |
| ... / ... / 20.... | ... / ... / 20.... | ... / ... / 20.... | | | ... / ... / 20.... | |
| ETİK KURULU ASIL ÜYELERİNE AİT BİLGİLER | | | | | | |
| Adı - Soyadı: Şehnaz ŞAHİNKARAKAŞ | Adı - Soyadı: Yücel ERTEKİN | Adı - Soyadı: Deniz Aynur GÜLER | Adı - Soyadı: Mustafa BAŞARAN | Adı - Soyadı: Mustafa Tevfik ODMAN | Adı - Soyadı: Hüseyin Mahir FİSUNOĞLU | Adı - Soyadı: Jülide İNÖZÜ |
| Unvanı : Prof. Dr. | Unvanı : Prof. Dr. | Unvanı: Prof. Dr. | Unvanı : Prof. Dr. | Unvanı: Prof. Dr. | Unvanı : Prof. Dr. | Unvanı : Prof. Dr. |
| İmzası : (İmzalı evrakın aslı Enstitü Müdürlüğündedir.) | İmzası : (İmzalı evrakın aslı Enstitü Müdürlüğündedir.) | İmzası : (İmzalı evrakın aslı Enstitü Müdürlüğündedir.) | İmzası : (İmzalı evrakın aslı Enstitü Müdürlüğündedir.) | İmzası : (İmzalı evrakın aslı Enstitü Müdürlüğündedir.) | İmzası : (İmzalı evrakın aslı Enstitü Müdürlüğündedir.) | İmzası : (İmzalı evrakın aslı Enstitü Müdürlüğündedir.) |
| / / 20..... | / / 20..... | ... / / 20..... | / / 20..... | ... / / 20..... | / / 20..... | / / 20..... |
| Etik Kurulu Jüri Başkanı - Asıl Üye | Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi | Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi | Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi | Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi | Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi | Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi |
| OY BİRLİĞİ İLE |  | Çalışma yapılacak olan tez için uygulayacak olduğu Anketleri/Formları/Ölçekleri Çağ Üniversitesi Etik Kurulu Asıl Jüri Üyelerince İncelenmiş olup, / / 20..... - / / 20..... tarihleri arasında uygulanmak üzere gerekli iznin verilmesi taraflarımızca uygundur. | | | | |
| OY ÇOKLUĞU İLE |  | | | | | |
| AÇIKLAMA: BU FORM ÖĞRENCİLER TARAFINDAN HAZIRLANDIKTAN SONRA ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ SEKRETERLİĞİNE ONAYLAR ALINMAK ÜZERE TESLİM EDİLECEKTİR. AYRICA FORMDAKİ YAZI ON İKİ PUNTO OLACAK ŞEKİLDE YAZILACAKTIR. | | | | | | |

EK 2. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü Tez Etik Kurul İzin İstek Yazısı



T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sayı : E-23867972-050.01.04-2200004316
Konu : Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği
Kurulu Kararı Alınması Hk.

09.06.2022

REKTÖRLÜK MAKAMINA

İlgi: 09.03.2021 tarih ve E-81570533-050.01.01-2100001828 sayılı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu konulu yazınız.

İlgi tarihli yazınız kapsamında Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesindeki Lisansüstü Programlarda halen tez aşamasında kayıtlı olan **Kübra Demirkol, Nazire Demirbilek Kuştepe, Merve Alıç , Onurcan Yılmaz, Mesut Gökkaya** isimli öğrencilerimize ait tez evraklarının "Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Onayları" alınmak üzere Ek'te sunulmuş olduğunu arz ederim.

Prof. Dr. Murat KOÇ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Ek : 5 Adet öğrenciye ait tez evrakları listesi.

EK 3. Çağ Üniversitesi Etik Kurul İzin Onay Yazısı



T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : E-81570533-044-2200004720
Konu : Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği
Kurul İzni Hk.

21.06.2022

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

- İlgi : a) 03.06.2022 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2200004121 sayılı yazınız.
b) 06.06.2022 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2200004128 sayılı yazınız.
c) 08.06.2022 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2200004278 sayılı yazınız.
ç) 09.06.2022 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2200004316 sayılı yazınız.
d) 10.06.2022 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2200004345 sayılı yazınız.
e) 10.06.2022 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2200004347 sayılı yazınız.
f) 13.06.2022 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2200004384 sayılı yazınız.
g) 16.06.2022 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2200004548 sayılı yazınız.

İlgi yazılarda söz konusu edilen **Hüseyin Ender Arar, Ahmet Pamuk, Ayşe Yılmaz, Mehmet Kayar, Ayşe Aras, Cem Soyupak, Özge Toraman, Kübra Şahin, Şefika Nilay Onatça, Kübra Demirkol, Nazire Demirbilek Kuştepe, Merve Alç, Onurcan Yılmaz, Mesut Gökkaya, Taner Çulha, Kübra Akbalı ve Kamer Aybüke Özdemir** isimli öğrencilerimizin tez evrakları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunda incelenerek uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Ünal AY
Rektör