

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI**

İŞKOLU ESASINA GÖRE SENDİKALAŞMA

Erkan KORKMAZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA / 2017

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI**

İŞKOLU ESASINA GÖRE SENDİKALAŞMA

Erkan KORKMAZ

**Danışman: Doç. Dr. Zeki OKUR
Jüri Üyesi: Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Jüri Üyesi: Yrd. Doç. Dr. Dilek ESER**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA / 2017

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne;

Bu çalışma, jürimiz tarafından Özel Hukuk Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Doç. Dr. Zeki OKUR
(Danışman)

Üye: Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER

Üye: Yrd. Doç Dr. Dilek ESER

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

.../.../2017

Prof. Dr. H. Mahir FİSUNOĞLU
Enstitü Müdürü

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

ETİK BEYANI

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez 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 çalışmada 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. 05 / 05 / 2017

Erkan KORKMAZ

ÖZET

İŞKOLU ESASINA GÖRE SENDİKALAŞMA

Erkan KORKMAZ

Yüksek Lisans Tezi, Özel Hukuk Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Zeki OKUR

Mayıs 2017, 135 sayfa

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda olduğu gibi sendikalaşmada zorunlu işkolu esasını tercih etmiştir. İşkolu esası ilk bakışta sendikanın kuruluş ve örgütlenmesiyle ilgili olsa da işçinin hangi sendikaya üye olacağının belirlenmesinden toplu iş sözleşmesinde yetkili sendikanın tespitine kadar fiilen pek çok sendikal özgürlüğün kullanılmasını doğrudan etkiler. Bu nedenle işkolu kavramının açıklığa kavuşturulması ve işçinin çalıştığı işyerinin girdiği işkolunun tespitinin taşıdığı önem, bizi bu konuda çalışma yapmaya yönlendirmiştir. Bu çalışmada işkolu esasına göre sendikalaşma ilkesi mülga kanunlarda yer alan düzenlemelerle karşılaştırmalı olarak, öğretideki görüşler ve yargı kararlarıyla birlikte etraflıca incelenecektir.

Konu incelenirken geniş bir literatür taraması yapılmış, konuyla ilgili uluslararası sözleşmelere değinilerek, ülkemizdeki yargı organlarının kararlarına da sık sık atıfta bulunulmuş ve konu tüm yönleriyle ele alınmıştır. Konunun yüksek lisans tezi düzeyinde incelenmesi sonucu uygulamada, yargılama aşamasında yaşanan sorunlarda işçi ve işverenler ile onların sendikalarının yanı sıra, idari aşamada işkolu tespitini yapan idari birimlere de yardımcı olması amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu, işkolu, işkolunun belirlenmesi, işkolu tespitine itiraz, toplu iş sözleşmesi

ABSTRACT

ACCORDING TO THE SYNDICATION SECTOR BASIS

Erkan KORKMAZ

Master Thesis, Department of Private Law

Supervisor: Assoc. Prof. Dr Zeki OKUR

May 2017, 135 pages

Act No. 6356 on Trade Unions and Collective Agreements, as in the repealed Act No. 2821 on Trade Unions, has perceived the industrial unionism as the basis for unionisation. Although the business line is primarily concerned with the foundation and organization of a trade union, it is directly influencing the use of many trade union freedoms until the determination of the authorized partner in collective bargaining which workers belong to. Because of this reason, the importance of the clarification owning business line and the importance of the determination of worker's workplace has led us to work on this issue. In this work, the principle of unionization on the basis of industry and in comparison with the regulations contained in the articles of the law will be thoroughly examined together with the views of the doctrine and judicial decisions.

While the subject was examined, a large literature search was made and referring to international conventions on the subject. Moreover, judgments of the judicial organs in our country have often been referred in all aspects. It is aimed that the problems who encountered during the trial would be assisted such as the employee, employers and their unions as well as the administrative units that identify the business line in the administrative phase as a result of examining the subject at master's thesis level.

Key words: Act No. 6356 on trade unions and collective agreements, sector, determination of sectors, protest to determination of sectors, collective agreements

ÖNSÖZ

Sanayi devrimi ile birlikte doğan işçi sınıfı, o dönemlerde sanayi devriminin yapıldığı ülkelerde hakim olan liberal politikalar sonucu adeta özgür kölelik dönemi denebilecek bir dönem yaşamıştır. Sanayi devriminin neticesinde oluşan geniş işsiz kesim, iş gücünde arz fazlası yaratmış, bu durum işçi-işveren ilişkisinde zaten üstün olan işveren kesiminin elini daha da güçlendirmiştir. O dönemde tamamen işverenlerin talepleri doğrultusunda, çok düşük ücretlerle, sosyal hakların olmadığı ve günlük on altı saate varan ağır çalışma şartları gibi ağır koşullar içeren iş sözleşmeleri yapılmıştır.

Bu sefalet şartları altında daha fazla yaşayamayan işçi kesimi ise ayaklanarak sekiz saatlik çalışma hakkını kazanmış ve örgütlenmeleri önündeki engelleri kaldırarak işverenlerin karşısındaki zayıf konumlarını değiştirmişlerdir. Böylelikle sözleşme özgürlüğü doğrultusunda tarafların iradelerinden ibaret gibi duran, ancak işveren tarafın daha güçlü olması nedeniyle daha ziyade onların beklentilerini karşılamaya yönelik bireysel iş sözleşmelerine karşılık, grev hakkını içeren toplu iş sözleşmesi hakkı işçileri işveren karşısına daha güçlü çıkmasını sağlamıştır.

Kuşkusuz işçi kesiminin bu kazanımları uzun yıllar süren mücadeleler sonucunda elde edilmiş olup, elde edilen kazanımların düzeyleri ve kronolojisi ülkeden ülkeye göre farklılık göstermiştir. İşçilerin kazandığı hakların çalışma hayatını demokratikleştirmesinin yanı sıra tüm topluma sirayet eden etkisi nedeniyle sosyal bir boyutu da vardır. Bu nedenle işçi kesiminin sendika özgürlüğü ve grevli toplu sözleşme hakkına ilişkin hakları, uluslararası metinlerde temel insan hakları arasında sayılarak evrensel ölçekte çalışma hayatına ilişkin standartlar sağlanmaya çalışılmıştır.

Çalışma konumuz olan işkolu esasına göre sendikalaşma ilkesi de işçilerin örgütlenme modellerinden biri olup sendika hak ve özgürlüğünün kullanılması açısından sendikalaşmanın yanı sıra toplu iş sözleşmeleri açısından da önemli bir yere sahiptir. Bu yüzden uluslararası sözleşmelere ve denetim organlarının kararlarına çokça konu olmuştur. Bu nedenlerle biz de çalışma hayatı ile birlikte sosyal bir boyutu da olan sendikaların ve onların örgütlenme modellerinden biri olan işkolu esasına göre sendikalaşmaya yakından bakmak istedik.

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalında hazırlamış olduğum bu tez çalışmasında öncelikle danışmanlığın ötesinde bir arkadaş gibi kütüphanesini benimle paylaşan danışmanım Sayın Doç. Dr. Zeki Okur'a verdiği destek için çok teşekkür ederim. Ayrıca kaynak teminindeki yardımlarından dolayı arkadaşım Av. Uygur Bostancı' ya, yazım aşamasındaki değerli katkılarından dolayı dostum Av. Memduh OCAK' a, yoğun çalışma temposuna rağmen benden yardımlarını esirgemeyen Çukurova Üniversitesi Hukuk Fakültesinin kıymetli araştırma görevlisi Deniz ALKIŞ CEMİLOĞLU' na çok teşekkür ederim.

Ayrıca bu tez Çukurova Üniversitesi Bilimsel Araştırma projeleri Birimi tarafından SYL-2015-5114 proje kodu ile desteklenmiştir.

Erkan KORKMAZ

Adana, 2017

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ	vi
KISALTMALAR	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM SENDİKA KAVRAMI

I. SENDİKA TERİMİ VE ORTAYA ÇIKIŞI.....	3
II. ÜLKEMİZDE SENDİKALAŞMANIN TARİHÇESİ.....	4
A. Cumhuriyet Öncesi Dönem.....	4
B. Cumhuriyet Dönemi	5
1. 1923-1961 Dönemi	5
2. 1961-2012 Dönemi	7
a. 1961 Anayasası Dönemi	7
b. 1982 Anayasası Dönemi.....	8
III. SENDİKA HAKKI VE ÖZGÜRLÜĞÜ	10
A. GENEL OLARAK.....	10
B. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN GÖRÜNÜMLERİ.....	11
C. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN DAYANAKLARI.....	12
1. Ulusal Hukuktaki Dayanakları.....	12
a. Sendika Özgürlüğüne İlişkin Anayasal Düzenlemeler	12
b. Sendika Özgürlüğüne İlişkin Yasal Düzenlemeler	12
2. Uluslararası Hukuktaki Dayanakları.....	13
a. Avrupa Konseyince Benimsenen Bazı Belgeler	13
aa. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.....	13
bb. Avrupa Sosyal Şartı	14
b. Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca Kabul Edilen Bazı Belgeler.....	15
c. Uluslararası Çalışma Örgütüncce Kabul Edilen Bazı Belgeler	15

aa. Uluslararası Çalışma Örgütünün Amaçları ve Çalışmaları.....	15
bb. Uluslararası Çalışma Örgütünün Ülkemizde Kabul Edilen Sözleşmeleri	16
aaa. 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme.....	17
bbb. 98 sayılı Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkında Sözleşme	17
d. Avrupa Birliği'nce Kabul Edilen Bazı Belgeler	17
3. Onaylanan Uluslararası Sözleşmelerin Ulusal Hukuka Etkisi	18
4. Ulusal Kanunlarımızın Uluslararası Sözleşmelere Uygunluğu	23
a. Genel Olarak	23
b. 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşmeye Aykırılıklar.....	24
c. 98 sayılı Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkında Sözleşmeye Aykırılıklar	27

İKİNCİ BÖLÜM

SENDİKALARIN KURULUŞU VE İŞKOLU KAVRAMI

I. SENDİKANIN TANIMI VE UNSURLARI.....	29
A. Sendikanın Tanımı	29
B. Sendikanın Unsurları	29
1. Ortak Amaç	29
2. Serbestçe Kurulabilme	30
3. Bağımsızlık.....	30
a. Devlete Karşı Bağımsızlık	30
b. İşçi ve İşveren Sendikalarının Karşılıklı Bağımsızlıkları	31
4. Demokratik İlkeler Uygunluk	31
5. Özel Hukuk Tüzel Kişiliği Olmak	32
II. SENDİKALARIN KURULUŞ SİSTEMLERİ VE HUKUKUMUZDAKİ DURUM	32
A. BAŞLICA KURULUŞ SİSTEMLERİ.....	32
1. İzin Sistemi.....	32

2. Tescil Sistemi (Normatif Sistem).....	33
3. Serbest Kuruluş Sistemi	33
4. Bildirim Sistemi	33
B. HUKUKUMUZDA BENİMSENEN SİSTEM	33
III. SENDİKALARIN KURULUŞ ESASLARI VE HUKUKUMUZDAKİ DURUM	34
A. SENDİKALARIN KURULUŞ ESASLARI	34
1. Genel Olarak	34
2. Meslek Esasına Göre Sendikalaşma.....	35
3. Genel Esasa Göre Sendikalaşma	35
4. İşyeri Esasına Göre Sendikalaşma	35
5. İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma	36
B. HUKUKUMUZDAKİ DURUM	37
1. 274 Sayılı Kanun Dönemi.....	37
2. 2821 Sayılı Kanun Dönemi.....	37
3. 6356 Sayılı Kanun Dönemi.....	39
a. Genel Olarak	39
b. Kurucularda Aranacak Nitelikler	41
IV. İŞKOLU KAVRAMI VE ÖNEMİ	42
A. İŞKOLUNUN TANIMI VE BELİRLENMESİ.....	42
B. İŞYERİNİN GİRDİĞİ İŞKOLUNUN BELİRLENMESİ	46
1. Genel Olarak	46
2. İşyeri ve İşletme Kavramı	47
a. İşyeri Sınırlarının Belirlenmesi.....	49
b. Asıl İş – Yardımcı İş Ayrımı	52
3. Parçalı İşkolu Kavramı	55
C. İŞKOLU TESPİTİ ve TESPİT KARARINA İTİRAZ.....	58
1. Tespit Usulü.....	58
a. İşkolu Tespit Sürecinde İşletme Niteliğine İlişkin Uyuşmazlığın Çözümü Hakkındaki Tartışmalar.....	60
b. İşkolu Değişikliğinin Yürürlükteki Toplu İş Sözleşmesini Etkilememesi Hakkındaki Tartışmalar.....	64
2. İşkolu tespit kararına itiraz	67

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE İŞKOLU UYGULAMASI

I. GENEL OLARAK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ	73
II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN DÜZEYİ VE İŞKOLU BARAJI	75
III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ	78
A. GENEL OLARAK	78
B. ÇERÇEVE SÖZLEŞME	79
C. İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ.....	83
D. İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ	84
1. Genel Olarak.....	84
2. İşletmeyi Oluşturan İşyeri veya Bir Bölümünün Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi.....	86
E. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ	90
IV. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ EHLİYETİ VE YETKİSİ.....	92
A. EHLİYET.....	92
B. YETKİ	94
1. İşveren Tarafının Yetki Şartları	94
2. İşçi Tarafının Yetki Şartları.....	94
a. İşkolu Barajı Şartı	94
b. Çoğunluk Barajı Şartı.....	96
3. Yetkiye İlişkin Koşulun Saptanması.....	98
C. YETKİNİN TESPİTİ.....	102
1. Genel Olarak.....	102
2. Başvuru Usulü ve Bakanlığın Bildirimi.....	103
3. Yetki İtirazı	106
SONUÇ ve DEĞERLENDİRME	111
KAYNAKÇA.....	115

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
b.	: Bent
Bkz./bkz.	: Bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
C.	: Cilt
c.	: Cümle
Çalışma ve Toplum	: Ekonomi ve Hukuk Dergisi
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
dn.	: Dipnot
E.	: Esas
ESK	: Ekonomik ve Sosyal Konsey
ET.	: Erişim Tarihi
f.	: Fıkra
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
ILO	: International Labor Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
K.	: Karar
Kamu-İş	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
m.	: Madde
MESS	: Metal Sanayicileri Sendikası
MÖHUK	: Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun
RG	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.	: Tarih

TBB	: Türkiye Barolar Birliği
Tisk Akademi	: Türkiye İşveren Sndikaları Konfederasyonu Dergisi
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
vb.	: Ve benzeri
vd	: Ve devamı
Y.	: Yıl
Yarg.	: Yargıtay



GİRİŞ

Ülkemizde sendikalaşma hareketlerinin başlamasıyla birlikte bu durumu yasal zemine oturtma ihtiyacı sonucu hazırlanan ilk Sendikalar Kanunu olan mülga 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun¹ döneminden beri işkolu esasına göre sendikalaşma ilkesi mevzuatımızda kendine yer bulmuştur. Mülga 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nda² işkolu sendikacılığının yanı sıra işyeri sendikacılığına da izin verilen dönemi saymazsak, mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu³ ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda⁴ da yalnızca işkolu esasına göre sendikalaşmaya izin verildiğinden, ülkemizdeki yegane sendikalaşma modelinin işkolu esasına göre sendikalaşma olduğunu söyleyebiliriz.

İşkolu esası, sendikalaşmadaki tek model olmasının yanı sıra toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen sendikanın yetkisinin ve toplu iş sözleşmesi türünün belirlenmesi de, işyerinin girdiği işkoluna göre belirlendiği için ayrıca önem arz etmektedir.

Bu nedenlerle toplu iş hukukunda önemli bir yere sahip olan işkolu kavramını, “İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma” adlı çalışmamızda, yürürlükteki 6356 sayılı Kanun'un yanı sıra mülga 274, 275, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar ile öğretilerdeki görüşler ve yargı kararları ile birlikte ele alarak etraflıca incelemeye çalıştık.

Bunun için çalışmamızın ilk bölümünde öncelikle sendika kavramı ve ülkemizdeki sendikalaşma sürecinden kısaca bahsedildikten sonra sendika hakkı ve özgürlüğünün ulusal ve özellikle uluslararası dayanakları ile onaylanan uluslararası sözleşmelerin ulusal hukuka olan etkisi ele alınmıştır.

İkinci bölümde sendikaların kuruluşuna genel kurallar ve hukukumuzdaki durumu incelendikten sonra işkolu kavramı ile işkolu tespiti ve yapılan bu tespite itiraza geniş olarak yer verilmeye çalışılmıştır.

¹ Kabul Tarihi: 20.02.1947, RG, 26.02.1947, S. 6542.

² Kabul Tarihi: 15.07.1963, RG, 24.07.1963, S. 11462.

³ Kabul Tarihi: 05.05.1983, RG, 07.05.1983, S. 18040.

⁴ Kabul Tarihi: 18.10.2012, RG, 07.11.2012, S. 28460.

Üçüncü ve son bölümde ise “Toplu İş Sözleşmesinde İşkolu Uygulaması” başlığı altında toplu iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve işkolu barajı hakkında genel bilgiler verildikten sonra, toplu iş sözleşmesi türlerinden bahsedilmiş, daha sonra işkolunun önemli rol üstlendiği toplu iş sözleşmesinin ehliyet ve yetkisi konusu incelenmiştir.

Kuşkusuz bu çalışma, konusuyla ilgili tartışmalara son noktayı koyma iddiasını taşımamaktadır ancak ülkemizde grevli ve toplu sözleşme hakkının elli yılı aşkın pratiği sonucunda ortaya çıkan tabloya ilişkin bir tez önermektedir. Bunu yaparken tartışmalı konularda, öğretideki tüm görüşlere yer verilmeye çalışılmış, yargı organlarının konuya bakışını aktarabilmek için yargı kararlarına da atıflar yapılarak konu tüm yönleriyle ele alındıktan sonra nihai olarak kendi görüşümüz belirtilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKA KAVRAMI

I. SENDİKA TERİMİ VE ORTAYA ÇIKIŞI

Sendika (syndicat) sözcüğünün kökeni Roma ve Yunan hukuk sistemlerinde site olarak tabir edilen şehir devletlerinin temsilini sağlamakla görevli kişileri ifade eden “syndic” deyimine dayanmakta olup, “syndicat” terimi de, önce “syndic”in işlevlerini, daha sonra da bu işlevlerin icrasını ifade etmiştir⁵. Fransızca, İtalyanca, İspanyolcada “syndicat”, “sindicato” gibi kelimelerle anılan ve dilimize Yunanca’dan geçen sendika deyimini, diğer Latin dillerinde olduğu gibi, hem işçi hem de işveren mesleki birliklerini ifade etmek için kullanılmaktadır⁶. Buna karşın Almanya’da işçi sendikası için “Gewerkschaft”, işveren sendikası için “Arbeitgebersverband”; Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri gibi İngilizce konuşulan ülkelerde ise işçi sendikaları için “Trade Union”, işveren sendikaları için “Employers Asocation” gibi farklı kelimeler kullanılmaktadır⁷.

Ortaçağdaki zanaat örgütlenmesi olan lonca örgütlenmesi sendikacılığın temeli sayılmaktadır⁸. XVIII. Yüzyılda, sanayileşmeden önce başlayan sendikacılık hareketi⁹ sanayi devrimi sonrası sendikacılığın kurucu unsuru olan işçi sınıfının doğmasıyla gelişmiştir¹⁰. Bütün ülkelerde önceleri yasaklanan sendikal faaliyetler sonradan devletlerin sendikaların meşruiyetlerini tanınmasıyla yasal hale gelmişlerdir¹¹. 1824 tarihli Kanun ile (Combination Laws Repeal Act, Birleşme Kanunlarını Kaldıran Kanun) Birleşik Krallık, Avrupa’da sendikalaşmayı yasaklayan kanunları kaldıran ilk ülke olmuş, ancak sendikaların hukuken tanınması ve grevin suç olmaktan çıkarılması

⁵ **Demir, Fevzi**; Sendikalar Hukuku, İzmir 1999, s. XVII; **Işık, Rüçhan**; Sendika Hakkı Tanınması ve Kanuni Sınırları, Ankara 1962, s.73; **Mahiroğulları, Adnan**; Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık Bursa, 2013, s. 1; **Şahlanan, Fevzi**; Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995, s. 1; **Tuğ, Adnan**; Sendikalar Hukuku, Ankara 1992, s. 1.

⁶ **Demir, s. 3**; **Tuncay, A. Can/Savaş Kutsal, Burcu**; Toplu İş Hukuku, İstanbul 2016, s. 3.

⁷ **Demir, s. 3**; **Işık, Sendika Hakkı, s. 73-74**; **Tuncay/Savaş Kutsal, s. 3**.

⁸ **Tuncay/Savaş Kutsal, s. 4**.

⁹ **Işık, Alpaslan**; İş Hukuku, Ankara 2013, s.121; **Sur, Melda**; İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2017, s. 12; **Tuncay/Savaş Kutsal, s. 5**.

¹⁰ **Mahiroğulları, s. 5**; **Tuncay/Savaş Kutsal, s. 5**.

¹¹ **Narmanlıoğlu, Ünal**; İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İstanbul 2016, s. 47; **Tuncay/Savaş Kutsal, s. 6-7**.

1871 yılında çıkarılan Kanun (Trade Union Act) ile sağlanmıştır¹². Almanya’da 1869’da tanınan sendika kurma hakkı 1933 yılında Nasyonel Sosyalistlerin iktidara gelmesiyle kesintiye uğramış, 2. Dünya Savaşında Nazilerin yenilmesi sonucu 1949’da yürürlüğe giren yeni Alman Anayasası sendikal örgütlenmelere yeniden izin vermiştir¹³. Amerika Birleşik Devletleri 1842’de, Fransa 1884’te, İtalya da 1899 yılında sendika kurma hakkını tanımışlardır¹⁴.

I. ÜLKEMİZDE SENDİKALAŞMANIN TARİHÇESİ

A. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Sanayileşmeyle birlikte artan işçi sayısı gelişerek toplumsal bir sınıf haline gelip ortak çıkarlarını gerçekleştirmek üzere sendikalar kurmaya başlamış, ülkemizde sanayileşmenin batı ülkelerine göre geç gerçekleşmesi nedeniyle, ilk sendikanın kurulması batı ülkelerine kıyasla geç olmuştur¹⁵. Osmanlı İmparatorluğu zamanında 1871’de kurulan “Ameleperver Cemiyeti”nin, adı itibariyle ilk işçi sendikası olabileceği akla gelse de bu cemiyetin bir sendika değil hayır kurumu olduğu, ilk sendikanın ise hakkında yazılı belge de bulunan, 1895’te kurulan “Osmanlı Amele Cemiyeti” olduğu görüşü öğretide ağırlıklı olarak kabul edilmektedir¹⁶. Ancak sendikalar kurulmadan önce işçi hareketleri başlamış olup, ilk grev 1872’de Beyoğlu telgraf işçileri tarafından gerçekleştirilmiş ve 1908’e kadar 23 grevin yapıldığı tespit edilmiştir¹⁷. 1908’de II. Meşrutiyet’in ilanı sonrasında oluşan özgürlük ortamı içinde her ne kadar sendika kurulmasına izin verilme de işçiler cemiyetler altında örgütlenmişlerdir¹⁸. O yıllarda çalışanların önemli kesiminin çiftçi olması nedeniyle bir işçi sınıfının varlığından bahsetmek mümkün olmasa da ikinci meşrutiyetin ilanından sonra 1908 yılında ağustos ve eylül aylarında o zamana kadar görülmemiş bir grev dalgası olmuş bunun üzerine de *Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-u Muvakkat* (8 Ekim 1908), ve bu geçici kanunu küçük farklarla değiştiren 27 Temmuz 1909’da *Tatil-i Eşgal Kanunu*

¹² **Işık**, Sendika Hakkı, s.29-30; **Esener, Turhan/Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz**; Sendika Hukuku, İstanbul 2014, s.4; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 6.

¹³ **Işık**, s. 124-125; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 6.

¹⁴ **Mahiroğulları**, s. 8.

¹⁵ **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 14.

¹⁶ **Aktay, Nizamettin**; Sendika Hakkı (Uluslararası Dayanakları Bakımından Eleştirel Bir Yaklaşımla Türk Hukukunda Sendika Hakkı İle İlgili Belgeler), Ankara 1993, s. 21-22; **Mahiroğulları**, s. 167; **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 14; **Tuğ**, Sendikalar, s. 23. Ameleperver Cemiyeti’nin gerçek adının “Amelperver Cemiyeti” olduğu ve işçilerle ilgisi bulunmadığı hakkında bkz. **Koç, Yıldırım**; Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlıdan Günümüze, İzmir 2015, s. 25.

¹⁷ **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 14.

¹⁸ **Mahiroğulları**, s. 167-168.

çıkarılmıştır¹⁹. Tatil-i Eşgal Kanunu, işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıklarda barışçı yöntemler denendikten sonra grev ilanını mümkün kılmakta ancak kamu hizmeti verilen iş yerlerinde sendika kurulmasını yasakladığından grev özgürlüğünü önemli ölçüde sınırlamaktaydı²⁰. Kanunun çıktığı dönemde en çok işçi çalıştıran sektörler yabancı sermayenin elinde bulunan demiryolu, tramvay ve liman işletmeleri gibi kamu hizmeti gören yerler olup, kanun ile bu yerlerde yabancı sermayeyi ürkütecek sendikal hareketlere set çekilmiştir²¹.

B. Cumhuriyet Dönemi

1. 1923-1961 Dönemi

Cumhuriyetin ilanından sonra, 1924 Anayasası²² sendika kurma hakkından bahsetmemekle birlikte dernek kurma hakkını temel haklar arasında saymış (m.70), 1926 tarihli Medeni Kanun'da²³ da dernek kurulabileceğine ilişkin düzenlemeye yer verilmiş fakat Şeyh Sait İsyanı üzerine çıkarılan 1925 tarihli Takrir-i Sükun Kanunu²⁴ idareye, dört yıllığına, belirli hallerde re'sen her türlü teşkilatı yasaklama ve kapatma yetkisi tanımıştır²⁵. Cumhuriyetin ilk yıllarında da sendika kurmaya izin verilmediğinden işçiler dernek ya da cemiyet adı altında örgütlenmeye çalışmışlar ancak bu yıllarda kurulan örgütlerin bir çoğu 1925 yılında Takrir-i Sükun Kanunu uyarınca kapatıldığından ömürleri uzun olmamıştır²⁶. Ancak yardım ve dayanışma amaçlı cemiyetlerin faaliyetleri durdurulmamış olup örneğin 1926 yılında İzmir Tütüncüler Cemiyeti olarak kurulan ve üyelerine sağlık hizmeti sağlayan örgüt, sendika kurma yasağının kalkması üzerine 1947 yılında İzmir Tütün İşçileri Sendikası adını almıştır²⁷. 1924 Anayasası sendika ve toplu pazarlık hakkına dair bir düzenleme getirmese de, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun²⁸ 316 ve 317. maddelerinde bir tür toplu sözleşme hakkı düzenlenmiş, 1936 yılına kadar yürürlükte kalan Tatil-i Eşgal Kanunu oldukça sınırlı da olsa grev hakkı tanınmasına rağmen grev ve toplu iş sözleşmesi hakkı, gerek işçi sınıfının

¹⁹ Sur, Toplu İlişkiler, s.15

²⁰ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 12; Işıklı, s. 132; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 8.

²¹ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 14; Işıklı, s. 132.

²² Kabul Tarihi:20.04.1924.

²³ Kabul Tarihi:17.02.1926, RG, 04.04.1926, S. 339.

²⁴ Kabul Tarihi:04.03.1925, RG, 04.03.1925, S.87.

²⁵ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 10.

²⁶ Mahiroğulları, s. 172.

²⁷ Koç, s. 93.

²⁸ Kabul Tarihi:22.04.1926, RG, 29.04.1926, S. 359.

gelişmemiş olması nedeni gerekse de yukarıda açıklandığı üzere sendikalaşmayı ve grev hakkını engelleyici yasal düzenlemeler nedeniyle kağıt üzerinde kalmıştır²⁹.

1936 yılında kabul edilen, 3008 sayılı ilk İş Kanunumuzda³⁰ sendikalarla ilgili bir düzenlemeye yer verilmeyip, grev ve lokavt tamamen yasaklanmış, toplu iş uyuşmazlıklarında zorunlu bir uzlaştırma ve tahkim yolu getirilmiştir³¹. Uyuşmazlıklara ilişkin nihai merci Yüksek Hakem Kurulu olup, kararları kesindi³². 1938 yılında yürürlüğe giren 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu³³ cemiyetlerin kurulmasında izin esasını getirmiş, hükümete kurulan cemiyetleri kapatma yetkisi tanınmış ve *“aile, cemaat, ırk, cins ve sınıf esasına veya adına dayanan cemiyetlerin teşkili yasaktır”* demiştir (m.9/h)³⁴.

İkinci Dünya Savaşı sonrası dünyada ve ülkemizdeki siyasal ve toplumsal değişimlerin bir sonucu olarak 5 Haziran 1946’da Cemiyetler Kanunu’nun bazı maddelerinde değişiklikler yapılarak sınıf esasına göre cemiyet kurma yasağı ve cemiyetlerin idare tarafından kapatılmalarına imkân tanıyan hüküm kaldırılmış, cemiyetlerin kurulmasında serbest kuruluş sisteminin bir türü olan “tevdî sistemi” ne geçilmiştir³⁵. Göreli özgürlük ortamı sayesinde hızla kurulan sendikaların o dönemki mevcut sosyalist eğilimli iki siyasal parti ile ilişkiye girmeleri sonucu, sıkıyönetim idaresinin emriyle yeni kurulan bu sendikalar 17 Kasım 1946’da kapatılmışlardır³⁶. Cemiyetler Kanunu ile sendikaların idare edilemeyeceğinin anlaşılması üzerine kuruluşta serbestlik ve ihtiyarîlik tanıyan, aynı işkolunda birden çok sendikanın kurulmasına cevaz veren; ancak sendikal faaliyetleri sınırlayıp, sendika özgürlüğünü geniş bir siyaset yasağı ile tanımlayan, grev yasağını sürdüren³⁷ ilk sendikalar kanunumuz 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun 1947 yılında yürürlüğe girmiştir. İlk sendikalar kanunu, işçi tanımında 3008 sayılı İş Kanunundaki bedeni çalışmayı arayan ve esnaf yanında çalışanları kapsam

²⁹ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 11-12; Işıklı, s. 133.

³⁰ Kabul Tarihi:08.06.1936, RG, 15.06.1936, S. 3330

³¹ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 10; Sur, Toplu İlişkiler, s. 16.

³² Koç, s. 71.

³³ Kabul Tarihi:28.06.1938, RG, 14.07.1938, S. 3959.

³⁴ Aktay, s. 26; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 14; Işık; Sendika Hakkı, s. 62-63; Işıklı, s. 133; Sur, Toplu İlişkiler, s. 17.

³⁵ Işıklı, s. 133; Sur, Toplu İlişkiler, s. 17.

³⁶ Işıklı, s. 133

³⁷ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 14; Işıklı s. 133; Sur, Toplu İlişkiler, s. 17; Tuncay/Savaş Kutsal, s.8; Tuğ, Sendikalar , s.26.

dışında bırakan dar tanımına bağlı kalıp, grev yasağını da devam ettirince, her ne kadar üyeleri adına genel sözleşmeler yapabilecekleri düzenlense de, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 316 ve 317. maddelerinde düzenlenen umumi mukavele düzenlemesi işlememiş ve sendikacılığın güçlenmesi gerçekleşmemiştir³⁸. 1950 yılında 5018 sayılı Kanun'a eklenen değişik 78. madde ile sendikalara bazı hallerde toplu iş uyuşmazlığı çıkarma yetkisi verilmiş, çıkan uyuşmazlıklar için de uzlaştırma ve zorunlu tahkim uygulaması öngörülmüştür³⁹. Ayrıca yine 1950 yılında işçi ile işveren veya işveren vekilleri arasında yapılan iş sözleşmesinden veya İş Kanununa dayanan hak iddialarından doğan hukuki uyuşmazlıklar için 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu çıkarılmıştır⁴⁰.

2. 1961-2012 Dönemi

a. 1961 Anayasası Dönemi

Batıdaki işçi hareketlerinin zorlu ve uzun yıllar süren mücadelesi sonucunda elde etmiş olduğu sosyal ve ekonomik haklar, ülkemizde, sosyal devlet ilkesini cumhuriyetin nitelikleri arasında sayan ve sendika özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını anayasal temele kavuşturan 1961 Anayasası⁴¹ ve bu anayasanın hükümleri doğrultusunda çıkan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt Kanunu⁴² ile sağlanmıştır⁴³.

1961 Anayasası'nın ilk halinde tüm "çalışanlara" getirilen sendika hakkı (m. 46) 1971 yılında 1488 sayılı Kanunla yapılan Anayasa değişiklikleri⁴⁴ ile yalnızca işçilere tanınmış, kurulmuş olan memur sendikaları da kapatılmıştır⁴⁵. 12 Eylül 1980 öncesi yaşanan siyasal ve sosyal çalkantıların askeri darbe sonrasında tüm grev ve toplu sözleşme haklarının askıya alınıp, sendikal faaliyetlerin durdurulması ile Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve ona bağlı sendikaların yargı kararıyla kapatılmasında

³⁸ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 15; Sur, Toplu İlişkiler, s. 17; Tuncay/Savaş Kutsal, s.8.

³⁹ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 15.

⁴⁰ Kabul Tarihi:30.01.1950, RG, 04.02.1950, S. 7424.

⁴¹ Kabul Tarihi:27.05.1961, RG, 20.07.1961, S. 10859.

⁴² Kabul Tarihi:15.07.1963, RG, 24.07.1963, S. 11462.

⁴³ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 15; Işıklı, s. 120; Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s.51.

⁴⁴ Kabul Tarihi:20.09.1971, RG, 22.09.1971, S. 13964.

⁴⁵ Tuğ, Sendikalar, s. 25-26; Tuncay/Savaş Kutsal, s.9.

olduğu gibi⁴⁶ bedel ödenmeden elde edilen haklar daha sonradan bu hakları koruyacak demokratik toplumsal birikimin de olmaması nedeniyle kolaylıkla geri alınmıştır⁴⁷.

b. 1982 Anayasası Dönemi

12 Eylül 1980 sonrası 1961 Anayasası'nın yerini alan 1982 Anayasası⁴⁸ teorik olarak sendika özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi ile grev ve lokavt haklarını tanısa da, bir anayasa metnine göre oldukça ayrıntılı düzenlemeler getirerek yasakçı bir tutumla sendikal faaliyetleri disipline etmek istediğinden yasal düzenlemelerle sendika özgürlüğünü sağlayacak değişikliklerin yapılması güçleşmiştir⁴⁹. Askeri yönetimden sonra sivil yönetime geçişle birlikte zamanla ülkede yaşanan demokratikleşmeye paralel ve ulusal mevzuatı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normlarına uyumlu bir hale getirmenin çabası olarak önce 1995 yılında sendikaların faaliyetini oldukça sınırlayan 52. madde ilga edilmiş⁵⁰, 2001 yılında da 51. maddedeki sınırlayıcı bazı hükümler kaldırılarak⁵¹ kanun koyucunun hareket alanı genişletilmiş ve sendika hakkı tüm çalışanlara tanımıştır⁵². Son olarak da 2010 yılında yapılan değişikliklerle⁵³ 53 ve 54. maddelerinde kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı açıkça zikredilmiş, grev ve lokavt ile ilgili sınırlayıcı hükümler kaldırılmıştır. Yine bu değişiklikle tek sendika üyeliği ve tek toplu iş sözleşmesi akdetme zorunluluğunu kaldırılmış olsa da; yasal düzenleme halen tek bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmasına imkân tanımakta (m. 41/3) ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olabilmeyi ancak farklı işverenlere ait işyerlerinde kısmi süreyle çalışma yapılması halinde (m. 17/3) mümkün kılmaktadır⁵⁴.

274 ve 275 sayılı Kanunların yerini alan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu⁵⁵ 1983 ile 2012 yılları arasında yürürlükte kalmış, Anayasa değişikliklerine uyum sağlamak, ILO denetim organlarının etkisiyle defaten değişikliğe uğramış nihayet Avrupa Birliği müzakere sürecinde

⁴⁶ **Narmanlioğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 52; **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 18.

⁴⁷ **İşikli**, s. 120.

⁴⁸ Kabul Tarihi: 07.11.1982, RG, 09.11.1982, S. 17863.

⁴⁹ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 9; **Tuğ**, Sendikalar, s. 30.

⁵⁰ 23.07.1995 tarihli 4121 sayılı Kanunun 3. maddesi ile

⁵¹ 03.10.2001 tarihli 4709 sayılı Kanunun 20. maddesi ile

⁵² **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.9; **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 19.

⁵³ 07.05.2010 tarihli 5982 sayılı Kanunun 6 ve 7. maddeleri ile

⁵⁴ **Sur**, Toplu İlişkiler, s.21.

⁵⁵ Kabul Tarihi:05.05.1983, RG, 07.05.1983, S. 18040.

değiştirilmesi de taahhüt edildiğinden⁵⁶ 2012 yılında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe girmiştir. Toplam seksen üç asıl altı geçici maddeden oluşan 6356 sayılı Kanun, altmış sekiz maddeden oluşan 2821 sayılı Kanun ile seksen dört maddeden oluşan 2822 sayılı Kanun'da bulunan bazı maddelere yer vermeyip yönetmeliklere bırakarak, bazılarını da tek bir maddede birleştirerek şimdiye kadar ayrı kanunlarda düzenlenen sendikalar ile toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt konuları tek bir kanunda düzenlenmiştir⁵⁷. Adı geçen konuların 6356 sayılı Kanunla tek bir kanunda düzenlenmesini öğretilenlerin⁵⁸ yanı sıra isabetli bulan görüşler de vardır⁵⁹.

6356 sayılı Kanun'un çıkarılmasındaki amaç uygulamadaki yerel ihtiyaçlardan çok, ILO gibi uluslararası örgütlerin eleştirilerini karşılamaya yönelik olduğu kanunun genel gerekçesinde de görülmektedir⁶⁰: *"...Kuşkusuz ILO normları, Türkiye'nin AB'ye üyelik perspektifi, çalışma hayatının yapısal sorunları, yargı içtihatları ve doktrindeki eleştiriler Kanunun hazırlık safhasında dikkate alınmıştır. Ayrıca daha önce hazırlanan tasarı ve tekliflerden de yararlanılmıştır. Türkiye'nin ILO'ya üye olduğu 1932 yılından günümüze değin, sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları, Türkiye-ILO ilişkilerinde belirgin rol oynamıştır. Mevcut düzenlemeler nedeniyle, özellikle 1980 sonrası ülkemiz, ILO'nun denetim mekanizmasının etkisiyle uluslararası alanda hak etmediği muameleye maruz kalmıştır. Bu durumun farkında olarak, Kanunda sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık süreçleri, 87 ve 98 No.lu ILO Sözleşmeleri dikkate alınarak yeniden düzenlenmiştir. Sendika kurma, sendikaya üyelik, sendika yöneticisi olma, sendikal güvenceler, sendikal faaliyetler, sendikaların işleyişleri, denetimleri, serbest toplu pazarlık, iş uyuşmazlıklarının çözümü ve toplu iş sözleşmelerinin düzeyi, 87 ve 98 No.lu sözleşmeler paralelinde düzenlenmiştir. Kanunda, Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının örgütlenme hakkını düzenleyen 5. maddesi ile toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını düzenleyen 6. maddesi başta olmak üzere birçok hükmü de dikkate alınmıştır..."* şeklinde iddialı bir şekilde gerekçelendirilen 6356 sayılı Kanun, iddia olunanın aksine

⁵⁶ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 20; Sur, Toplu İlişkiler, s. 22.

⁵⁷ Şahlanan, Fevzi; Sendikalar Hukukunda 6356 sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri 2013, Kamu-İş, Ankara 2013, s. 46.

⁵⁸ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 22; Tuncay/Savaş Kutsal, s.11-12.

⁵⁹ Kutal, Metin; "Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.02.2012 tarihli Kanun Tasarısı)", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 25 (Mart 2012), s. 159; Makas, Recep; "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Sendikaların Kuruluş Esasları", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S. 15 (Ekim 2013), s. 157; Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.46.

⁶⁰ Sur, Toplu İlişkiler, s.23; Tuncay/Savaş Kutsal, s.11.

birçok maddesi itibariyle ILO ve Avrupa Birliği normlarının gerisinde kalmıştır⁶¹. Ayrıca gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 5. ve 6. maddelerine ülkemiz çekince koyduğu halde Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun gerekçesinde, kanunun hazırlanmasında dikkate alındığı iddiasının doğal sonucu olarak bu çekincelerin kaldırılması beklenirken ülkemiz henüz çekincelerini kaldırmamıştır⁶².

I. SENDİKA HAKKI VE ÖZGÜRLÜĞÜ

A. GENEL OLARAK

Sendika hakkı ve sendika özgürlüğü terimlerini benzer anlamda kullanılmakla beraber sendika özgürlüğü, içerisinde birden çok hakkı barındıran daha geniş ve soyut bir serbestiyi ifade ederken⁶³; hak ise özgürlüğün kanun vb. yazılı hukuk belgeleriyle somutlaştırılmış hali olarak tanımlanmaktadır⁶⁴. Artık günümüzde sendika hakkı, uluslararası belgelerde (Bu belgelerde daha ziyade sendika özgürlüğü deyiimi kullanılmakta) ve anayasalarda kendine rahatça yer bulurken, Anayasamızda da 51. madde ile “çalışanlar” ve “işverenlerin” önceden izin almaksızın sendika kurabilecekleri ve üye olabilecekleri düzenlemiştir⁶⁵.

Sendikal haklar, bir yanyla toplanma ve dernek kurma hakkının özel bir türü olması nedeniyle klasik haklardan mı yoksa çalışanların ekonomik ve sosyal haklar elde etmelerine yardımcı olması nedeniyle sosyal haklardan mı sayılması gerektiği konusunda kesin sonuca varmak mümkün değildir⁶⁶. Anayasa Mahkemesi de 1961 Anayasası döneminde vermiş olduğu bir kararında bu hakkın ikili görünümüne işaret etmişse de⁶⁷ son tahlilde emeğin korunmasına yönelik bir düzenleme olması sebebiyle sosyal hak sayılması gerekmektedir⁶⁸. Ancak bu durum çalışanlar açısından geçerli

⁶¹ **Canbolat, Talat**; “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Getirdiği Yenilikler”, *Toprak İşveren Dergisi*, S. 96, 2012, <http://www.toprakisveren.org.tr/2012-96-talatcanbolat.pdf>, Erişim Tarihi 24.05.2016.

⁶² **Çelik, Aziz**; Uluslararası Normlar Işığında Türk Mevzuat ve Uygulamasında Sendikal Örgütlenme Sorunu Emeğin Hukuku Kurultayı, Ankara 2015, s.411, <http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/544.pdf> Erişim Tarihi 11.06.2016 .

⁶³ **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 26.

⁶⁴ **Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat**; İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2016, s. 625.

⁶⁵ **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 27; **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 31.

⁶⁶ **Tanör, Bülent**, Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, İstanbul 1978, s. 100-101.

⁶⁷ “Sendika kurma özgürlüğü bir yandan demokrasiye dayalı düzeni oluşturan kişiliğe bağlı hak ve ödevlerdendir; öte yandan da toplumsal yaşantıyı çağdaş uygarlık düzeyine erdirmeye amacını güden sosyal ve iktisadi hak ve ödevlerdendir” 8-9.02.1972, E. 1970/48, K. 1972/3, **Tanör**, s. 100, dn. 192.

⁶⁸ **Tanör**, s. 101.

olup, işverenler açısından sendikal haklar bir sosyal değil, ekonomik bir hak olarak sayılması gerekir⁶⁹.

Sendika özgürlüğü; dar anlamda aynı meslekteki kişilerin ortak çıkarlarını maksimize etmek üzere örgütlenebilmeleri olarak tanımlanırken, geniş anlamda sendika üyelerinin sendika karşısında, sendikanın da devlet karşısındaki özgürlüğünü ifade eder⁷⁰.

B. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN GÖRÜNÜMLERİ

Sendika özgürlüğü, bireysel sendika özgürlüğü ile sınırlı kalmayıp işçi ve işverenlerin kurdukları sendikaların varlığı ve faaliyetlerini de güvence altına alan kolektif sendika özgürlüğü ile birlikte “çifte temel hak” niteliğindedir⁷¹. Dolayısıyla sendika özgürlüğünün görünümü asıl itibarıyla, kişinin istediği sendikaya üye olup olmama şeklinde tezahür eden bireysel sendika özgürlüğü ile sendikaların serbestçe kurulup, faaliyette bulunmaları şeklindeki kolektif/toplu sendika özgürlüğünün bileşkesinden ibarettir⁷². Sendika kurma ve üye olma olumlu sendika özgürlüğü olarak ifade edilirken, olumsuz sendika özgürlüğü de sendikaya üye olmama ve üyelikten serbestçe ayrılabilmeyi ifade eder⁷³. Bireysel ve toplu sendika özgürlüğü, birbirini tamamlayan ve ancak birlikte bulunmaları halinde gerçek anlamda bir sendika özgürlüğünden bahsedilebilecek olgulardır⁷⁴. Bunun yanı sıra işçilerin sendikalı olup olmamaları veya işyerindeki sendikal faaliyetleri sebebiyle işe alınmada ya da işin yürütülmesi sırasında ayırım yapılmayacağının teminatı (sendikal tazminat) da sendika özgürlüğünün görünümleri arasında yer almaktadır⁷⁵.

⁶⁹ Tanör, s. 99; Aksi görüş için bkz. Aktay, s. 34-35.

⁷⁰ Ünsal, Engin; Sendika Özgürlüğü ve Uluslararası Çalışma Örgütü T.C. Hükümetleri İlişkileri, 2003, s. 11-12.

⁷¹ Narmanlioğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 9; Tanör, s. 262 ve oradaki kaynaklar.

⁷² Narmanlioğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 10;

⁷³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.625; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 33-34; Narmanlioğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 11-12

⁷⁴ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 32; Narmanlioğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 13; Sur, Toplu İlişkiler, s.31.

⁷⁵ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 30.

A. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN DAYANAKLARI

1. Ulusal Hukuktaki Dayanakları

a. Sendika Özgürlüğüne İlişkin Anayasal Düzenlemeler

Ülkemizde sendika özgürlüğünün anayasal dayanağı, Anayasanın 03/10/2001 tarih ve 4709 sayılı Kanun ile değişik 51. maddesinin 1. fıkrasındaki “*Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.*” hükmüdür. Bu düzenleme ile olumlu ve olumsuz anlamdaki bireysel sendika özgürlüğü ile toplu sendika özgürlüğü anayasal temele oturtulmuştur. Ayrıca sendikaların işlevlerini gerçek anlamda yerine getirebilmeleri için gerekli olan grev, lokavt ve toplu sözleşmeye ilişkin düzenlemeler de Anayasanın 53 ve 54. maddesinde düzenlenmiştir. 11. maddenin ilk fıkrasındaki “*Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır.*” hükmü ile de anayasanın bütün hükümlerinin bağlayıcı olduğu, kişiler arasındaki yatay ilişkilere uygulanabileceği, bu nedenle de özel hukuk ilişkilerinde bir hukuk boşluğu söz konusu ise Anayasanın doğrudan etkisinden bahsedilebilecektir⁷⁶.

b. Sendika Özgürlüğüne İlişkin Yasal Düzenlemeler

6356 sayılı Kanun’da da anayasaya uygun olarak; önceden izin alınmaksızın sendika kurulabilmesi (m.3/1), sendikaya üye olup olmama (m.17/3) ve sendikadan ayrılmadaki serbestlik (m.19/1) sağlanmıştır. Ayrıca 25. maddede; işe almada, işin devamı süresince ve işe son vermede, sendika üyeliği veya sendikal faaliyet nedeniyle ayrımcılığa uğrayan işçiye, işvereni tarafından *işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminat* ödenmesi yaptırımı getirilerek sendika özgürlüğüne güvence de getirilmiştir⁷⁷. Yine işyeri sendika temsilcisine sendikal faaliyetlerini rahatça yerine getirilebilmesi için, gerek işten çıkarmaya gerekse de iş koşullarının ve işyerinin değiştirilmesine karşı getirilen güvence (m. 24) ile sendika yöneticiliği sırasında işyerinden ayrılarak iş sözleşmesi askıda kalan sendika yöneticisinin,

⁷⁶ Başbuğ, Aydın; Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara 2012, s. 12-13.

⁷⁷ Okur, Zeki; “İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenlerle Feshi İddiasında İspat Yükü” A. Can Tuncay’ a Armağan, İstanbul 2005, s. 745 vd. ; Sur, Toplu İlişkiler, s. 51 vd.

sendikadaki görevinden ayrıldıktan sonra eski işyerlerine dönebilmelerini sağlayan güvence (m.23) sendika özgürlüğünün diğer güvenceleridir⁷⁸

2. Uluslararası Hukuktaki Dayanakları

Sendika özgürlüğü/hakkı günümüzde yalnızca ulusal kanunlarda değil, belki de ulusal kanunlardan çok uluslararası düzenlemelerde de kendine yer bulan bir konudur⁷⁹. Özellikle II. Dünya Savaşı sonrası uluslararası düzeyde sendika özgürlüğünü korumaya yönelik girişimler artmıştır⁸⁰. Ülkemizin de taraf olduğu sendika özgürlüğüne ilişkin başlıca uluslararası belgeler, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87, 98 ve 151 sayılı Sözleşmeleri İle Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmeleridir⁸¹. İş hukukuna ilişkin sözleşme biçimindeki uluslararası kaynakların muhatabı, işçi, işveren veya onların temsilcisi değil, doğrudan sözleşmeyi imzalayan devletlerdir⁸².

a. Avrupa Konseyince Benimsenen Bazı Belgeler

aa. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

4 Kasım 1950'de kabul edilen, 3 Eylül 1953 yılında yürürlüğe giren Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, 1954 yılında onaylanarak ülkemizde yürürlüğe girmiştir⁸³. Sözleşmenin "Dernek kurma ve toplantı özgürlüğü" başlıklı 11. maddesinin 1 ve 2. fıkralarında "*Herkes asayişini bozmayan toplantılar yapmak, dernek kurmak, ayrıca çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak haklarına sahiptir.*

Bu hakların kullanılması, demokratik bir toplumda zorunlu tedbirler niteliğinde olarak, ulusal güvenliğin, kamu emniyetinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amaçlarıyla ve ancak yasayla sınırlanabilir. Bu madde, bu hakların

⁷⁸ Sur, Toplu İlişkiler, s. 65 vd.

⁷⁹ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 13-14.

⁸⁰ Tuncay/Savaş Kutsal, s. 14.

⁸¹ Sur, Toplu İlişkiler, s. 32; Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s. 16; Tuğ, Sendikalar, s. 19.

⁸² Eyrenci, Öner; İş Hukuku Açısından Uluslararası Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkisi ve Yargı Kararları, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, C. LXXIV, Özel Sayı, İstanbul 2016, s.381.

⁸³ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 32; Sur, Toplu İlişkiler, s.31.

kullanılmasında silahlı kuvvetler, kolluk mensupları veya devletin idare mekanizmasında görevli olanlar hakkında meşru sınırlamalar konmasına engel değildir.” diyerek sendika hakkını klasik temel hak ve özgürlükler kapsamında kabul edilen dernek kurma hakkı ile birlikte düzenlemiştir⁸⁴. Söz konusu düzenleme sendika hakkı açısından aşağıda göreceğimiz Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 87 sayılı sözleşmesinin her ne kadar gerisinde kalsa da⁸⁵, sözleşmenin ihlali halinde bireysel başvuru imkânı olması nedeniyle yargı organınca oluşturulan içtihatlarda sendika hakkı özgürlükçü ve hakkı genişletici yönde ilerlemektedir⁸⁶. Öyle ki Mahkeme; Avrupa’ya ait kaynakların yanı sıra ILO sözleşmeleri ile ILO denetim organlarının yorumları ile BM sözleşmeleri gibi Avrupa’ya ait olmayan kaynakların temel ve sosyal haklara ilişkin belgelerini de doğrudan kaynak olarak kabul etmektedirler⁸⁷.

bb. Avrupa Sosyal Şartı

Grev hakkına açıkça yer veren çok taraflı ilk uluslararası hukuki metin olan⁸⁸ Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konseyine üye ülkelerce sosyal haklar alanında kabul edilen en kapsamlı belge olup⁸⁹, 18 Ekim 1961 tarihinde Torino’da imzalanmış, 26 Şubat 1965’de yürürlüğe girdikten sonra 1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartı olarak yeniden imzaya açılmıştır⁹⁰. Avrupa Sosyal Şartını 1989 yılında, Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartını 2007 yılında onaylayarak taraf olan ülkemiz, her iki şartta da 5. maddesindeki örgütlenme hakkı ile 6. maddesindeki toplu pazarlık hakkı konularına çekince koyarak onaylamamıştır⁹¹.

⁸⁴ **Sur**, Toplu İlişkiler, s.33.

⁸⁵ **Sur, Melda**; İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler, İzmir, 1995, s. 25.

⁸⁶ **Sur**, Toplu İlişkiler, s.37.

⁸⁷ **Engin, E. Murat**; “İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk ve Türk Hukuku Anayasa m. 90 Son Cümle Hükmü ve Toplu Eylemler Üzerine”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Ekim 2015 C. 5 S. 2, s. 19 http://sgd.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/d38859e5-835c-4b7c-b0f3-bc39b670c8a0/SGD_09_01.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=d38859e5-835c-4b7c-b0f3-bc39b670c8a0 Erişim Tarihi 15.02.2017.

⁸⁸ **Alpagut, Gülsevil**; 6356 Sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3, İstanbul, 2013, s.115

⁸⁹ **Sur**, Toplu İlişkiler, s.38.

⁹⁰ **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 48.

⁹¹ **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 49; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.39.

b. Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda Kabul Edilen Bazı Belgeler

10 Aralık 1948 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda kabul edilen ve aynı yıl ülkemizin de katıldığı İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 23/4. maddesinde “*Herkesin çıkarlarının korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır*” hükmü mevcut olmakla birlikte beyannamenin bağlayıcı bir niteliği olmadığı gibi imzalayan devletlere herhangi bir yükümlülük getirmemektedir⁹².

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun 16.12.1996 tarihli kararıyla kabul edilen ve sözleşmenin 27. maddesi uyarınca 3 Ocak 1976’da yürürlüğe giren Ekonomik, Sosyal ve Kültürel haklara İlişkin Sözleşmenin 8. maddesinde ve Birleşmiş Milletler Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesinin 22. maddesinde de sendika hakkına ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır⁹³.

c. Uluslararası Çalışma Örgütüncü Kabul Edilen Bazı Belgeler

aa. Uluslararası Çalışma Örgütünün Amaçları ve Çalışmaları

I. Dünya Savaşı sonrası Versay Barış Antlaşmasıyla Milletler Cemiyetine Bağlı olarak 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü, II. Dünya Savaşından sonra Milletler Cemiyetinin yerini alan Birleşmiş Milletlerin geniş bir özerkliğe sahip, uzman kuruluşu haline gelmiş ve 1932 yılında ülkemiz de bu örgüte üye olmuştur⁹⁴.

Örgütün Anayasası ile hedef ve amaçlarına ilişkin 1944 yılında Filadelfiya’da kabul edilen bildirgesine göre, dünya barışı ancak sosyal adaletle sağlanabilecek olup; dünyanın her yerinde insanca yaşama standartlarında çalışma koşullarının sağlanması gerektiği ve bu gerekliliği uluslararası pazarda rekabet gücünü kaybedeceği endişesiyle sağlamaktan imtina edebilecek ülkeler olduğu için, tüm ülkelerin ortak hareket etme zorunluluğundan dolayı Uluslararası Çalışma Örgütü, evrensel nitelikte, “Uluslararası Çalışma Mevzuatı”nı oluşturmaya çalışmaktadır⁹⁵.

⁹² Tuğ, Sendikalar, s. 19.

⁹³ Esener/Bozkurt Gümrukçüoğlu, s. 46-47; Sur, Toplu İlişkiler, s.44-45.

⁹⁴ Süzek, Sarper; İş Hukuku, İstanbul, 2016, s. 98.

⁹⁵ Kaya, Pir Ali; Çalışma Mevzuatının Geliştirilmesinde ILO Normlarının Etkisi, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, Ankara 1998, s.129; Süzek, s. 99.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün en üst ve en yetkili organı olan Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilen sözleşmeler ve tavsiye kararları uluslararası iş hukukunun kaynağını oluştururlar⁹⁶. Üye ülkelerin yasama organlarında onaylayarak kendileri için bağlayıcı hale getirdikleri bir uluslararası sözleşmeyi imzalamak zorunda olamamakta ancak imzaladığı takdirde de maddelerin bir kısmına çekince koyma imkânı olmayıp tamamını imzalamak zorundadırlar⁹⁷. Zira Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri diğer klasik diplomatik antlaşmalardan farklı olarak iki taraflı değil, çok taraflı antlaşmalar (işçi, işveren ve devlet temsilcilerinden oluşan üçlü bir yapı) olduğundan, karşılıklı pazarlıkların söz konusu olmamasının doğal sonucu olarak sözleşmeler onaylanırken çekince konulamaz⁹⁸.

bb. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Ülkemizde Kabul Edilen Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye olduğumuz 1932 yılından bu yana, Örgüt'ün tüm üye devletlerin onaylamasını istediği sekiz temel sözleşmenin (29, 87, 98, 100, 105 111, 138 ve 182 No' lu Sözleşmeler) de dahil olduğu, 59 sözleşme imzalanmış olup, bunların 53 tanesi yürürlükte⁹⁹. Örgütlenme özgürlüğüne ilişkin olarak; 11 sayılı Tarım İşçilerinin Dernek Kurma ve Birleşme Haklarına Müteallik Sözleşme, 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme, 98 sayılı Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkında Sözleşme, 151 sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin Sözleşme ülkemizde de onaylanmış olup¹⁰⁰ 151 sayılı sözleşmenin memurlara ilişkin olması, 11 sayılı sözleşmenin de yalnızca tarım işçileri ile ilgili olması nedeniyle adı geçen sözleşmelere çalışmamızda yer verilmeyecek olup, 87 ve 98 sayılı sözleşmeler çalışmamıza konu olacaktır.

⁹⁶ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.39; Süzek, s. 100.

⁹⁷ Süzek, s.101.

⁹⁸ Güzel, Ali; ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, Ankara 1997, s.10.

⁹⁹ Manav Özdemir, Eda; "Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinin Türk İş Hukukunda Uygulanması", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C.13 , S.52, 2016, s. 1959, 1962.

¹⁰⁰ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 36-37, Süzek, s. 101-102.

aaa. 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme

Sendika özgürlüğüne ilişkin esasları belirleyen ilk uluslararası sözleşme olan¹⁰¹ ve 1948 yılında kabul edilen 87 sayılı sözleşme ülkemizde uzun bir aradan sonra 1993 tarihinde onaylamıştır¹⁰². Bu sözleşme ile sendika hakkı, çalışanlar ve kamu çalışanları da dahil olmak üzere tüm çalışanlara tanındığından ülkemizce onaylanması uzun sürmüştür¹⁰³. Sözleşmenin en önemli özelliği sendikaların devlete karşı bağımsızlığını sağlamasıdır¹⁰⁴. Bunların yanı sıra sendikaların, yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurması ve onlara üye olabilmesi sağlanmıştır¹⁰⁵.

bbb. 98 sayılı Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkında Sözleşme

1949 yılında kabul edilen ve genel karakteristiği sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkını işverenlere karşı korunmak olan, 87 sayılı sözleşmenin tamamlayıcısı niteliğindeki 98 sayılı sözleşme, ülkemizde 1951 yılında onaylanmıştır¹⁰⁶.

d. Avrupa Birliği’nce Kabul Edilen Bazı Belgeler

Gerek Avrupa Birliği’nin öncülü konumundaki Avrupa Topluluğu anlaşmasında gerekse “AB’nin Çalışma Şekline İlişkin Anlaşma” da örgütlenme, grev ve lokavt haklarına ilişkin bir düzenleme getirilmemiş olup, konuyla ilgili ilk düzenleme 2007

¹⁰¹ **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 15; **Tuğ**, Sendikalar, s. 17.

¹⁰² **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 42; **Ünsal**, s. 30.

¹⁰³ **Kutal, Metin**; “ILO Uzmanlar Komitesi Raporu’nda (2005) Türk Mevzuatının 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 1 (Mart 2006), s. 89. Nitekim 87 Sayılı Sözleşmenin 1993 yılında onaylanmasından sonra 23.07.1995 tarihinde kabul edilen 4121 sayılı 07 11 1982 Tarihli Ve 2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Başlangıç Metni Ve Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun’un 4. maddesi ile Anayasa’nın 53. maddesine “128 inci maddesinin ilk fıkrası kapsamına giren kamu görevlilerinin kanunla kendi aralarında kurmalarına cevaz verilecek olan ve bu maddenin birinci ve ikinci fıkraları ile 54 üncü madde hükümlerine tabi olmayan sendikalar ve üst kuruluşları, üyeleri adına yargı mercilerine başvurabilir ve İdareyle amaçları doğrultusunda toplu görüşme yapabilirler. Toplu görüşme sonunda anlaşmaya varılırsa düzenlenecek mutabakat metni taraflarca imzalanır. Bu mutabakat metni, uygun idari veya kanuni düzenlemenin yapılabilmesi için Bakanlar Kurulunun takdirine sunulur. Toplu görüşme sonunda mutabakat metni imzalanmamışsa anlaşma ve anlaşmazlık noktaları da taraflarca imzalanacak bir tutanakla Bakanlar Kurulunun takdirine sunulur. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usuller kanunla düzenlenir.” hükmü eklenerek memurlara sendika kurma hakkının önündeki anayasal engel kaldırılmıştır.

¹⁰⁴ **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 42.

¹⁰⁵ **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 41; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 15.

¹⁰⁶ **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 17; **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 41; **Tuğ**, Sendikalar, s. 17.

Aralık ayında Nice’ de kabul edilen AB Temel Haklar Şartı’nda yer almıştır¹⁰⁷. AB bünyesinde örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına ilişkin düzenlemeler birliğin oluşmasından çok sonra ve oldukça sınırlı olması nedeniyle, Türkiye açısından AB’ye uyum, asıl itibarıyla ILO ve AB Konseyi düzenlemelerine uyum anlamına gelmektedir¹⁰⁸.

3. Onaylanan Uluslararası Sözleşmelerin Ulusal Hukuka Etkisi

Sendikal haklara ilişkin yukarıda bahsedilen belgeler pozitif hukuk kaynakları olup, bu belgelerin yanı sıra belgelere uyumu sağlamakla mükellef Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Sendika Özgürlüğü Komitesi, Birleşmiş Milletlerin Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi ile Avrupa Konseyi’nin İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi gibi kuruluşların uluslararası içtihat niteliğindeki kararları ile pozitif hukuk belgelerinin ayrılmaz bir parçası olup bu alanda önemli bir kaynak oluşturlar¹⁰⁹. Bu kaynaklar arasında Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Sözleşmeleri, iş hukukunda uluslararası kaynaklarının en önemlisi olarak kabul edildiğinden¹¹⁰ çalışmamızın konusu ile ilgili 87 ve 98 sayılı Sözleşmeler ayrı bir başlık altında incelenmiştir.

1982 Anayasası’nda 15, 16, 42, 90 ve 92. maddelerindeki konulara ilişkin olarak uluslararası hukuk kurallarının iç hukukumuzda doğrudan etki doğuracağı kabul edilmekle beraber¹¹¹ içlerinde en önem arz edeni “Milletlerarası andlaşmaları uygun bulma” başlıklı 90. maddesidir. 90. maddenin son fıkrasına 2004 yılında yapılan ek cümleye kadar 1961 Anayasası’ndaki düzenlemeye¹¹² benzer bir şekilde “*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasa’ya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi’ne başvurulamaz*” şeklindeki hükmün varlığına rağmen 1990’lı yılların ortalarına kadar uluslararası sözleşmelerin iç

¹⁰⁷ **Alpagut**, AB ve ILO Normlarına Uyum, s. 117.

¹⁰⁸ **Alpagut**, AB ve ILO Normlarına Uyum, s. 119.

¹⁰⁹ **Gülmez, Mesut**; Uluslararası Sözleşmelerde Sosyal ve Sendikal Haklar ve Türkiye’nin Uyum(suzluk) Sorunu, Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2, Ankara 2012, s. 217 <http://www.turkis.org.tr/dosya/7FUC1XaeWA6B.pdf>, Erişim Tarihi 03.02.2017.

¹¹⁰ **Manav Özdemir**, s. 1959.

¹¹¹ **Özkan, Işıl**; Uluslararası Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkisi, Yaşar Üniversitesi Dergisi, Özel Sayı (Aydın Zevkililer’ e Armağan), C.8, 2013, s. 2155 <http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2014/01/1-1%C5%9F%C4%B1-%C3%96ZKAN.pdf>, Erişim Tarihi 16.02.2017.

¹¹² “*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında 149 uncu ve 151 inci maddeler gereğince Anayasa Mahkemesine başvurulamaz.*” m. 65/son.

hukuktaki yeri yeteri kadar tartışılmamıştır¹¹³. O yıllarda öğretide insan haklarıyla ilgili sözleşmelerin kanunlardan üstün olduğuna ilişkin ağırlık kazanmaya başlayan görüşü¹¹⁴ doğrulanırcasına Anayasa'nın 90. maddesinin son fıkrasına 5170 sayılı Kanunun 7. maddesi ile yapılan ek cümlede¹¹⁵ “*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.*” hükmü eklenmiştir.

Hükme ilişkin ilk tartışma hükmün sonunda yer alan “esas alınır” ifadesinden ne anlaşılması gerektiği üzerine yaşanmıştır. Bir görüşe göre düzenlemeye muhatabın yasama organı değil, yargı organları olduğunu ileri sürülmesine rağmen¹¹⁶ bir diğer görüş ise düzenlemenin yargı organları kadar yasama ve yürütmeyi de bağlayacağını iddia etmiştir¹¹⁷. Getirilen düzenlemenin geneliyle ilgili olarak da öğretide farklı görüşler dile getirilmiş olup; onaylanan insan hakları sözleşmelerinin, yasalardan üstün olduğu yönündeki görüşü¹¹⁸ ile birlikte anayasa hükümlerinden dahi üstün olduğu görüşünün¹¹⁹ yanı sıra uluslararası antlaşma düzenlemesinin tartışmaya mahal vermeyecek kadar açık düzenlemeler içermediği sürece doğrudan uygulanamayacağı ancak iç hukukta yasal düzenleme bulunduğu takdirde uygulanabileceği görüşü¹²⁰ ve uluslararası antlaşmanın herhangi bir üstünlüğünün olmadığı, söz konusu düzenlemenin kanun çatışması getirdiği, ulusal kanun ile antlaşmanın çatışması halinde insan

¹¹³ **Gülmez, Mesut**; İş Hukuku Öğretisi ve Anayasa Madde 90/Son Sorunu, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C. I, İstanbul 2010, s. 308-309, 314-315.

¹¹⁴ **Sur**, Uluslararası Kaynaklar, s.57 dn. 157.

¹¹⁵ Kabul Tarihi: 07.05.2004, RG, 22.05.2004, S. 25469.

¹¹⁶ **Engin**, Anayasa m. 90, s. 11-12.

¹¹⁷ **Gülmez, Mesut**; “Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmelerinin İç Hukuka Üstünlüğü ve Yasalarımızdaki Aykırılıklar”, *Çalışma ve Toplum*, S. 2005/1, s. 37-38.

¹¹⁸ **Engin**, Anayasa m. 90, s. 12; **Sur, Melda**; Sosyal Haklara İlişkin Andlaşmaların İç Hukuktaki Yeri, Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul, 2008, s. 50; **Süzek**, s. 105; **Tuncay, A. Can**; 87 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumu, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, Ankara 1997, s.84. Bu görüştekilerden Engin ve Süzek insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşme hükümlerinin yasalardan mutlak anlamda üstün olmadığını, bu nedenle her durumda uygulanacağı anlamına gelmediğini, sözleşmeye taraf ülkenin iç hukukundaki düzenlemelerin daha ileri hükümler içermesi durumunda onlara öncelik verilmesi gerektiği yönündeki görüşleri için bkz. **Engin**, Anayasa m. 90, s. 12; **Süzek**, s. 106.

¹¹⁹ **Başbuğ, Aydın**; “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu”, 30. Yılında Yeni Toplu İş Hukuku Düzeni Konferansı, İstanbul, 2013, s. 141; **Çelik, Aziz**; Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye'nin Uyumuzluğu, Disiplinlerarası Yaklaşımla İnsan Hakları, İstanbul 2010, s.264; **Gülmez**, İç Hukuka Üstünlük, s. 36.

¹²⁰ **Odaman Serkan**, “Sosyal Hukuk Alanında Uluslararası Sözleşmeler Işığında Evrensel Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkisi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C.1 , S.3, 2004, s.823.

haklarından yana düzenlemeler getirene öncelik verileceği görüşü¹²¹ ve tüm bu görüşlerden farklı olarak yalnızca insan haklarına ilişkin sözleşmelerin değil, MÖHUK m. 1 hükmü gereği özel hukukla ilgili tüm uluslararası sözleşmelerin yasalardan öncelikli olduğu yönünde görüş de mevcuttur¹²².

Anayasa'nın 90. maddesinin son fıkrasına 2004 yılında yapılan ek cümlelerin gerekçesinde "insan haklarına" ilişkin sözleşmelerden bahsetmesine rağmen ek cümlede "temel hak ve özgürlükler" deyiminin kullanılması hangi tür antlaşmaların kapsama girip girmeyeceği konusunda duraksamaya sebep olmuştur¹²³. Bu deyimden neden seçildiğine ilişkin gerekçede ve Anayasa Komisyonu Raporunda herhangi bir açıklama yer almazken komisyonun bazı üyelerince uyuşmazlıklarda uygulanabilecek antlaşmaların sayılarak belirlenmesi istenmişti¹²⁴. Ancak sözleşmelerin isimleri veya hangi kaynaklardan geldiklerinin sayılması da sağlıklı sonuç vermeyebilecektir¹²⁵. Bu nedenle Anayasa'nın lafzına ve ruhuna uygun olarak sosyal haklara ilişkin uluslararası sözleşmeleri de, insan haklarının bir parçası olarak kabul edilmesi ve Anayasa'nın söz konusu hükmünü sosyal hakları konu edinen uluslararası sözleşmelere de uygulanmasını kabul etmek gerekir¹²⁶.

Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü; 1998 yılında aldığı kararla 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (1930), 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme (1948), 98 sayılı Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkında Sözleşme (1949), 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi (1951), 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi (1957), 111 sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (1958), 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi (1973) ve 182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesini (1999) temel insan haklarına ilişkin sözleşmeler olarak saymış ve Örgüt' e üye tüm ülkelerin adı geçen sözleşmeleri onaylamasını istemiştir¹²⁷. Bir devletin insan haklarını konu edinen bir uluslararası örgüte üye olması o örgütün, herhangi bir sözleşmesini imzalamasa dahi, temel ilkelerini içeren anayasası niteliğindeki belgesine uyma

¹²¹ **Aybay, Rona;** Uluslararası Antlaşmaların Türk Hukukundaki Yeri, *TBB Dergisi*, Sayı70, 2007, s. 213.

¹²² **Özkan,** s. 2170.

¹²³ **Aybay,** s. 212; **Gülmez, Mesut;** Anayasa Değişikliği Sonrasında İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuktaki Yeri ve Değeri, *TBB Dergisi*, S. 54, 2004, s. 151.

¹²⁴ **Aybay,** s. 194; **Gülmez,** Anayasa Değişikliği, s. 149,153.

¹²⁵ **Aybay,** s. 203; **Gülmez,** Anayasa Değişikliği, s. 150.

¹²⁶ **Başbuğ,** Toplu İş İlişkileri, s. 25; **Gülmez,** Anayasa Değişikliği, s. 153.

¹²⁷ **Başbuğ,** Toplu İş İlişkileri, s. 40-41; **Manav Özdemir,** s. 1962.

zorunluluğu doğurur¹²⁸. Bu nedenle insan haklarına ilişkin sözleşmeler arasında sayılan 87 sayılı sözleşmenin, ülkemizde onaylanmadığı yıllarda, onaylanmaması ve dolayısıyla sözleşmede yer alan şartları yerine getirmemesi şiddetle eleştirilirken; bu eleştirilere karşılık, onaylanmayan sözleşmelerin bağlayıcı olmadığı görüşünü¹²⁹, en azından sözleşmenin temel insan hakkı olarak sayılmaya başlandığı 1998 yılından itibaren, kabul etmek bizce mümkün olmayacaktır. Kaldı ki Uluslararası Çalışma Örgütü’nce bir konu Uluslararası Çalışma Konferansı’nın gündemine alındıktan sonra kabul edilinceye en az iki defa üye devletlerden bilgi alınarak ulusal mevzuatta konuya aykırı bir yön olup olmadığı araştırıldığından, sözleşme ve tavsiyeler henüz onaylanmadan dahi ulusal mevzuat üzerinde etkisi bulunmaktadır¹³⁰.

Onaylanan uluslararası sözleşmelerde, onaydan kaynaklanan olumlu edimde bulunma yükümlülüğü gereğince ulusal kanunlarda engel hükümler varsa bunların uluslararası sözleşmeler ile uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir¹³¹. 98 sayılı sözleşmenin 4. maddesindeki “*Çalışma şartlarını kollektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır.*” hükmü ve benzeri şekilde üye ülkenin mevzuatına yollama yapan hükümleri, ulusal kanunlardaki, uluslararası sözleşmelere aykırı olan düzenlemelerin “milli şartlara uygun tedbirler” olarak değerlendirilmesi¹³² kanımızca söz konusu maddenin amacına hizmet eden bir yorum değildir. Zira ulusal kanunlar, onaylanan uluslararası sözleşmeler ile uyumlaştırılmayacaksa, sözleşmeleri onaylamamak, onaylanmışsa da feshetmek daha

¹²⁸ **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s. 39; **Çelik Aziz**, Emeğin Hukuku Kurultayı, Tartışma Bölümü, s. 465; **Gülmez**, Türkiye’nin Uyum(suzluk) Sorunu, s. 218.

¹²⁹ **Ekonomi, Münir**; 2821 ve 2822 Sayılı Kanunların Uluslararası Normlara Uygunluğu, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu İle 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun Uluslararası Normlara Uygunluğu, Ankara 1986, s. 39; **Oğuzman, Kemal**; 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu İle 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Hükümlerinin Milletlerarası Çalışma Teşkilatı (ILO) İlke ve Sözleşmelerine Aykırılığı İddiaları Konusunda Bir İnceleme, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu İle 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun Uluslararası Normlara Uygunluğu, Ankara 1986, s. 11; **Tuncay A. Can**, Türkiye’nin Onayladığı Sendika Özgürlüğüne İlişkin Son Sözleşmeler ve Bunlara Uyumu, Prof. Dr. Halid Kemal Elbir’e Armağan, İstanbul 1996. s. 510-511.

¹³⁰ **Kutal, Metin**; “Uluslararası Çalışma Teşkilatı’nın Yasama Faaliyeti ve Türkiye Cumhuriyeti’nin Durumu (1919-1969)”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 21, 1970, s. 189-190, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9493>, Erişim Tarihi 02.02.2017.

¹³¹ **Çelik Aziz**, Tartışma, s. 465; **Kutal**, Uluslararası Çalışma Teşkilatı, s.189-190.

¹³² **Ekonomi**, Uluslararası Normlara Uygunluk, 54-55; **Oğuzman**, ILO’ya Aykırılık, s.24-25.

doğru bir yaklaşım olacaktır¹³³. Nitekim bu durum Viyana Andlaşmalar Hukuku Sözleşmesi'nin 27. maddesinde de “*Bir taraf bir andlaşmayı icra etmeme gerekçesi olarak iç hukukunun hükümlerine başvuramaz*” şeklinde ifade edilmiştir¹³⁴.

Yargıtay da Anayasa'nın 90/son maddesi uyarınca, usulüne göre yürürlüğe konmuş uluslararası sözleşme hükümlerinin, ulusal mevzuattaki kanunlar ile aynı konuda farklı hükümler içermesi durumunda, uluslararası sözleşme hükümlerinin uygulanma önceliğine sahip olduğunu çeşitli kararlarında belirtmiştir¹³⁵.

Ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yanı sıra Birleşmiş Milletler Örgütü'nün;

- Irk Ayrımcılığının tüm biçimlerinin kaldırılması uluslararası sözleşmesi
- Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi
- Kadınlar Hakkında Tüm Ayrımcılık Biçimlerinin Kaldırılması Sözleşmesi
- İşkenceye ve Başka Zalimce, İnsanlık dışı yada Onur Kırıcı Ceza ya da Davranışlara Karşı Sözleşme
- Çocuk Hakları Sözleşmesi ile

¹³³ **Gülmez, Mesut**; “Ulusalüstü Sözleşmelerin Doğrudan Uygulanması Sorunu: Çelişen İki Yargıtay Kararı, İş Hukuku Öğretisi ve Bir Öneri”, *Çalışma ve Toplum*, S. 2013/3, s. 27.

¹³⁴ **Manav Özdemir**, s. 1963.

¹³⁵ “...İş ilişkisi sona eren davacının devir nedeni ile kıdeminin, memur veya sözleşmeli sürenin sonunda değerlendirileceğine ilişkin anılan yasada açık düzenleme var ve kıdemi korunmuşken, iş ilişkisi içinde kullanılmayan ve memur veya sözleşmeli statü sonunda ücrete dönüşmeyecek izinler konusunda, kanun bir koruma öngörmemiştir. Dinlenme hakkına ilişkin Anayasa'nın 50, Avrupa Sosyal Şartı'nın 2. maddeleri ile 3999 sayılı Kanunla kabul edilen ve iç hukuk normu haline gelen, iş ilişkisinin sona ermesi üzerine çalışanların yasalardan doğan haklarının ödenmesini öngören 158 nolu uluslararası sözleşme hükümleri, üst norm olup, davacı işçiye iş sözleşmesi sonunda kullandırılmayan izinleri karşılığı ücretin ödenmesini gerektirmektedir. Zira Anayasa'nın 90. maddesi uyarınca İş Kanunu ile 5947 sayılı Kanunun aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle uyumsuzluğun çözümünde bu hükümler esas alınmalıdır.” Yarg. 9. HD, T. 04.02.2013, E. 2012/2770, K. 2013/4106; “Anayasamızın 90/son maddesi uyarınca, yöntemince yürürlüğe konulmuş Uluslararası sözleşmeler kanun hükmünde olduğu gibi, normlar hiyerarşisi yönünden uluslararası sözleşme kurallarına uygulamada yasal güç tanınmakta ve bu kuralların uygulanma önceliği haiz bulunmaktadır.”. Yarg. HGK, T. 12.06.2013, E. 2012/10-1618, K. 2013/821; “İLO Sözleşmesinin iç hukuk normu haline geldiği ve Anayasa'nın 90/son maddesi uyarınca Anayasa'ya uygun olduğu, ancak yukarıda belirtilen kanunlara aykırılık taşıdığı sabittir. Bu uluslararası sözleşme hükümleri, ister asıl iş, ister yardımcı iş, isterse anahtar teslimi olsun, kamunun taraf olduğu hizmet ve mal alımı, yapım işlerinin taşeronlara verilmesi halinde, çalıştırılacak işçilerin ücretlerini güvence altına almış ve aynı iş kolunda sendika üyesi işçilere sendika üyesi olsun veya olmasın ücretlerin ödeneceği belirtilmiştir. İç hukuk düzenlemesi haline gelen bu sözleşmenin HMK. 33. Maddesi uyarınca uygulanması gerekir.” Yarg. HGK, T. 22.04.2015, E. 2015/770, K. 2015/1243; Yarg. HGK, T. 22.04.2015, E. 2015/771, K. 2015/1244 (<http://legalbank.net/>, Erişim Tarihi 18.08.2016); “...Anayasanın 90. maddesiyle uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde kabul edilmesinin sonucu, temel hak ve özgürlükler konusunda uluslararası normlar ile iç hukuk kuralları arasında bir çatışma olduğu takdirde uluslararası normların dikkate alınmasını gerektirir.” Yarg. 7. HD, T. 04.06.2014, E. 2014/7372, K. 2014/12367 (**Özveri, Murat**, “Bir fikre bir ömür: Mesut Gülmez”, Evrensel, 04.10.2014, <https://www.evrensel.net/yazi/72406/bir-fikre-bir-omur-mesut-gulmez> Erişim Tarihi, 30.08.2016.

Avrupa Komisyonunun

- İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi
- İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesine Ek 1 Sayılı Protokol
- İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesine Ek 6 Sayılı Protokol
- Avrupa Sosyal Şartı
- Sosyal Güvenlik Avrupa Kodu
- Sosyal Güvenlik Avrupa Sözleşmesi

de temel hak ve hürriyetlere ilişkin sözleşmeler olup, adı geçen tüm sözleşmeler ülkemizce de onaylanmıştır¹³⁶.

4. Ulusal Kanunlarımızın Uluslararası Sözleşmelere Uygunluğu

a. Genel Olarak

1961 Anayasası'nın tüm çalışanlara ilişkin özgürlükçü düzenlemeleri 1971 ve 1973 Anayasa değişiklikleri ile tırpanlandıktan sonra, 1982 Anayasası her ne kadar sendika özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi ile grev ve lokavt haklarını tanısa da bu hakların kullanılabilmesinde yasakçı bir tavrı olduğundan, 1982 Anayasası'nın yanı sıra 274 ve 275 sayılı kanunların yerini alan 2821 ve 2822 sayılı kanunların da kısıtlayıcı hükümler içermesi Çalışma Konferansında ülkemizin sıklıkla gündeme alınmasına sebep olmuştur¹³⁷. Bu sebeple özellikle 2821 sayılı Kanun yürürlükte kaldığı 29 yılda 11 kez değiştirilmiş¹³⁸, Anayasa'nın ilgili maddelerinde de değişiklikler yapılmış, 2001 yılından itibaren 2881 ve 2882 sayılı kanunların yerine geçmesi düşünülen kanun ile ilgili kadar yedi taslak ortaya çıkmış¹³⁹, sonuncusu nihayet 2012 yılında kanunlaşmıştır.

İç hukukumuzdaki mevzuatta Avrupa Sosyal Şartı ve diğer uluslararası sözleşmelere aykırı olan düzenlemeler olmakla birlikte¹⁴⁰ adından anlaşılacağı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün düzenlemeleri spesifik olarak çalışma hayatı ile daha ilgili olduğundan bu düzenlemeler yakından incelenecektir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün eleştirileri sendikalar, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavta ilişkin toplu iş

¹³⁶ **Gülmez**, İç Hukuka Üstünlük, s. 33-34.

¹³⁷ **Kutal**, Türk Mevzuatı, s. 89.

¹³⁸ **Aydın, Ufuk/Keskin, Özlem**, “2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye’de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü”, *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 1, S.2, 2015, s. 9 <http://andhd.dergi.anadolu.edu.tr/yonetim/icerik/makaleler/33-published.pdf> Erişim Tarihi, 10.07.2016.

¹³⁹ **Pirler, Bülent**; “Toplu İş İlişkileri Sistemimizde Yeni Döneme Başlarken Geride Bıraktıklarımız”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, Özel Sayı, İzmir 2013, s.885-890.

¹⁴⁰ **Gülmez**, Türkiye’nin Uyum(suzluk) Sorunu, s. 269 vd.

hukukunun tüm konularını kapsarken¹⁴¹ çalışmamızda yalnızca konumuza ilişkin 87 ve 98 sayılı sözleşmelere uyumsuzluktan kaynaklanan eleştirilere değinilecektir.

b. 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına

İlişkin Sözleşmeye Aykırılıklar

87 sayılı Sözleşme'nin 2. maddesinde “*Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.*” demektedir. Söz konusu düzenlemeye sendikalar kanunlarımızda en uyumlu olanı 274 sayılı kanun olup adı geçen kanunda sendikaların kurulmasında serbestlik ve ihtiyarilik (m. 1) söz konusu olduğundan işyeri ve meslek sendikacılığına da cevaz verilmiştir.

2881 sayılı Kanun'un gerekçesinde 274 sayılı Kanun ile verilen haklarda daha önce yerleşmiş örf ve adet kuralları yer almadığından, bu hakların kullanılmasında maksadı aşacak şekilde kullanılması ve işyeri sendikacılığının sendikal kaosa neden olduğu gerekçeleriyle yalnızca işkolu esasına göre sendikalaşma ilkesi kabul edilmiş meslek ve işyeri esasına göre sendikalaşma yasaklanmıştır¹⁴² (m.3).

6356 sayılı Kanunun ise Tanımlar başlıklı 2. maddesinin 2. bendinde sendikanın tanımını “*İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları ifade eder*” şeklinde yapması ile Kuruluş Serbestisi başlıklı 3. maddesinde “*...Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur...*” şeklindeki hükmü ve Kuruluşların Tüzüğü başlıklı 8. Maddesinin ilk fıkrasında “*Kuruluşların tüzüklerinde aşağıdaki hususların yer alması gerekir:*” dedikten sonra c bendinde “*Sendikanın faaliyet göstereceği işkolu*” hükmü ile işyeri ve meslek sendikacılığı açıkça yasaklanmasa da dolaylı olarak kurulamayacakları belirtilmiştir¹⁴³.

¹⁴¹ Ulusal mevzuatın genel olarak değerlendirmesi için bkz: **Dereli, Toker**; “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Perspektifiyle Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 6 (Haziran 2007), s. 87-96.

¹⁴² **Subaşı, İbrahim**; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri, 30. Yılında Yeni Toplu İş Hukuku Düzeni Konferansı, İstanbul 2013, s. 66.

¹⁴³ **Canbolat**, 6356 Sayılı Kanun Yenilikler, s. 2

İşyeri ve meslek esasına göre sendikacılığa yönelik devam eden yasak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün denetim organlarında 87 sayılı Sözleşmenin 2. maddesine aykırı bulunmaktadır¹⁴⁴. Ancak öğretilerde ağırlıklı görüş, işkolu sendikacılığının Türkiye'de güçlü sendikacılığın sağlanması için zorunlu tutulduğu, ancak bu zorunluluğun sendika özgürlüğüne halel getirmediği, zira aynı işkolunda birden fazla sendika kurulabileceğinden sendika çokluğu ilkesinden de vazgeçilmediği için söz konusu durumun sözleşmeye aykırı olmadığı gibi olumlu karşılanması gereken bir durum olduğunu ileri sürmüştür¹⁴⁵. Öğretilerdeki karşı görüşe göre ise işyeri sendikacılığı dar bir ölçekte sendikalaşma sağladığı için kurulması nispeten kolay olup, sendikalaşma hareketinin başlaması ve gelişmesi açısından önemlidir¹⁴⁶. Nitekim günümüzdeki kimi büyük işkolu sendikaları geçmişte işyerleri düzeyinde kurulan irili ufaklı sendikaların federasyonlar çatısı altında birleşip işkolu sendikalarına evrilmeleri neticesinde gerçekleşmiştir¹⁴⁷. Bu nedenle birbirini tamamlayan iki örgütlenme biçiminden işyeri sendikacılığının yasaklanması sendikal yapıyı da yasaklamakta, “güçlü sendikacılık” adına dayatılan işkolu sendikacılığı oligarşik sendika yapılarına sebep olmaktadır¹⁴⁸. Üstelik toplu pazarlık sistemimiz lokal bazda işletme ve işyeri pazarlığı getirmişken sendikalaşmada işkolu esasının getirilmesi Kanun'un çelişkili hallerinden biridir¹⁴⁹. Zira sendikalaşmada işkolu esasının benimsendiği ülkelerde (Almanya ve Fransa gibi) toplu pazarlık düzeyi de işkolu düzeyindeyken, Kanunumuz her ne kadar güçlü sendikacılığı sağlamak için işkolu esasına göre sendikalaşmayı benimsemiş olsa da toplu pazarlığın işyeri düzeyinde yapılıyor olması işçi sendikalarının çok sayıda ancak güçsüz olmalarına yol açacaktır¹⁵⁰. Bu durumun doğal sonucu olarak da toplu pazarlık düzeyinin işkolu, ulusal veya bölgesel merkezi pazarlık düzeylerinin geçerli olduğu ülkelerde toplu sözleşmeler daha çok işçiyi kapsarken,

¹⁴⁴ **Dereli**, Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi, s.90; **Erdayı, Utku**; “Türk Mevzuatının Sendika Özgürlüğüne İlişkin 87 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'ne Uyum Sorunu”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 13, S. 3, 2009, s. 205 .

¹⁴⁵ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.666-669; **Demir**, s. 43; **Ekonomi**, Uluslararası Normlara Uygunluk, s. 42; **Erdayı**, s. 209; **Eyrenci, Öner**; Sendikalar Hukukunun Güncel Sorunları, Çalışma Hayatının Güncel Sorunları (Eyrenci-Taşkent-Sağlam-Ulucan Ortak Yayını), İstanbul, 1987, s.125-129; **Oğuzman**, ILO'ya Aykırılık, s. 15; **Şahlanan**, Sendikalar Hukuku, s.25; **Tuncay**, Sendika Özgürlüğü, s. 521.

¹⁴⁶ **Eyrenci**, Güncel Sorunlar, s. 126; **İşıklı**, s. 208.

¹⁴⁷ **İşıklı**, s. 208.

¹⁴⁸ **İşıklı**, s. 208; **Özveri, Murat**; “6356 Sayılı Yasa ve Sendikal Haklar”, *İstanbul Barosu Dergisi*, C. 87, S. 2, 2013, s. 95.

¹⁴⁹ **Çelik Aziz**, Uluslararası Normlar, s. 418.

¹⁵⁰ **Güzel, Ali**; Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi Sistemine Eleştirel Bir Yaklaşım, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, C. LXXIV, Özel, Sayı, İstanbul 2016, s.943; **Taşkın Baskan, Esra**; 2822 Sayılı Yasa Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmelerinin Düzeyi ve Türleri, Sarper Süzek'e Armağan C. II, İstanbul 2011, s. 1785.

ülkemizde olduğu gibi yerel düzeydeki (işyeri veya işletme) toplu pazarlık modelin kabul edildiği ülkelerde toplu sözleşmelerin kapsadığı işçilerde belirgin bir düşüş gözlemlenmektedir¹⁵¹. Kaldı ki ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesi ülkemizin de onayladığı temel hak ve özgürlüklere ilişkin bir antlaşma olup, 2. maddesi de hakkın öznelere doğrudan ileri sürebilecekleri bir hak tanınması nedeniyle doğrudan uygulanabilecek hüküm olması¹⁵² nedeniyle Anayasa m. 90/son gereğince söz konusu hükmün ulusal düzenlemeler karşısında öncelik tanınarak uygulanması sağlanabilirdi.

Öğretideki bir diğer tartışma da mevzuatımızda sendikaların üst örgütlenme olarak yalnızca konfederasyon kurabileceklerine izin vermesi, federasyon kurulmasına izin vermemesinin 87 sayılı sözleşmeye aykırı olup olmadığına ilişkin tartışmadır. Bir görüş 87 sayılı sözleşmede her ne kadar açıkça federasyonlardan bahsetse de, sözleşmeyi onaylayan ülkelerin mutlaka aynı isimlerle iki kademeli bir üst kuruluş kurmaya zorlanmadığı anlamı olduğundan ulusal mevzuatımızın bu yönden 87 sayılı sözleşmeye aykırı olmadığını ileri sürmektedir¹⁵³. Ancak 87 sayılı sözleşmede üst kuruluş tiplerinin de serbestçe belirlenebilmesi yönündeki hükümler nedeniyle, mevzuatımızın federasyonlara yer vermemesi öğretideki diğer görüşlere nazaran, geniş bir kesimce 87 sayılı sözleşmeye aykırılık olarak değerlendirilmektedir¹⁵⁴. Son olarak da meslek ve işyeri sendikacılığının yasaklanıp işkolu sendikacılığının kabulü ile aynı düzeyde bir üst kuruluşunun varlığına gerek kalmadığından federasyonlara mevzuatta yer vermemeyi düzenlemelerin doğal sonucu olarak kabul eden görüş de mevcuttur¹⁵⁵.

Ayrıca öğretilerde de eleştirilen¹⁵⁶ bir konu olan işkollarına giren işlerin yönetmelikle belirlenmesi ve işyerinin hangi işkoluna girdiğinin idari aşamasındaki

¹⁵¹ Güzel, Eleştirel Bir Yaklaşım, s.898

¹⁵² Eyrenci, Uluslararası Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkisi, s. 386.

¹⁵³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.671-672; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 57.

¹⁵⁴ Gülmez, İç Hukuka Üstünlük s.49, Işıklı, s. 208-209; Sur, Melda; “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, S. 2013/4, s.327; Tuncay, Sendika Özgürlüğü, s. 522; Tuncay/Savaş Kutsal, s.44.

¹⁵⁵ Çelik, Nuri; Bilgi Çağında Çalışma Mevzuatı, Değişim 97, Marmaris, 1997, s. 123-124; Ekonomi, Münir; “İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi”, *İş Hukuku Dergisi*, Ocak-Mart 1991, C. 1, S. 1, s. 33, dn.8; Tuğ, Sendikalar, s.38.

¹⁵⁶ Canbolat, Talat; 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2013; Dereli, Toker; “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, *Çalışma ve Toplum*, S. 2013/1, s.44; Doğan Yenisey, Kübra; “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, *Çalışma ve Toplum*, S. 2013/4, s.50; Kutal, Yeni Düzenleme, s. 161; Narmanhoğlu, Ünal; “19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 27 (Eylül 2012), s. 141; Şahlanan, Fevzi; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş

tespitinde bağımsız ve tarafsız bir kuruluş yerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yetki verilmiş olması da diğer aykırılık halidir¹⁵⁷.

c. 98 sayılı Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkında Sözleşmeye Aykırılıklar

2822 sayılı mülga Kanun ile getirilen (m. 12) bir işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilmesi için; uygulamada çifte baraj olarak adlandırılan, kurulu olduğu işkolundaki işçilerin en az yüzde onunu temsil kabiliyetini sağlayarak ülke barajını gerçekleştirdikten sonra işyeri barajı denen, işyeri veya işletmede çalışan işçilerin de yarısını temsil etmesi gerekliliği 98 sayılı Sözleşmeye aykırılığı nedeniyle, kanunun kabulünden itibaren Uluslararası Çalışma Örgütü'nün organlarında en çok eleştiri konusu yapılan düzenlemelerin başında gelmekteydi¹⁵⁸. Ülke barajını yüzde bire indiren¹⁵⁹ ve toplu iş sözleşmesi işletme düzeyinde yapılacaksa işyeri barajını % 40 olarak belirleyen (m.41) 6356 sayılı Kanunda da oranlar azaltılmakla birlikte çifte baraj, özellikle de işyeri barajı, korunduğu için 98 sayılı Sözleşmeye aykırılık devam etmektedir¹⁶⁰.

98 sayılı Sözleşmeye bir diğer aykırılık da sözleşmenin 4. maddesinde toplu pazarlık hakkı düzeyinin belirlenmesi tamamen taraflara bırakılmasına rağmen 2882

Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3, İstanbul 2013, s.15; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 45.

¹⁵⁷ **Kutal, Metin**; Uluslararası Normlar Işığında Türk Mevzuat ve Uygulamasında Sendikal Örgütlenme Sorunu, Emegın Hukuku Kurultayı, Ankara 2015, s.395
<http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/544.pdf> Erişim Tarihi 11.06.2016.

¹⁵⁸ **Dereli**, s. 93.

¹⁵⁹ 6356 sayılı Kanun'un 41. maddesinin ilk halinde işkolu barajı % 3 olarak belirlenmiş olup, 10/9/2014 tarih ve 6552 sayılı Kanunun 20. maddesiyle bu fıkra da yer alan "yüzde üçünün" ibaresi "yüzde birinin" şeklinde değiştirilmiş, Kanun'un geçici 6. maddesindeki "41 inci maddenin birinci ve beşinci fıkraları ile 43 üncü maddenin ikinci ve dördüncü fıkralarında yer alan kurulu bulunduğu işkolunda en az yüzde üç üye şartı, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 1/7/2016 tarihine kadar yüzde bir, 1/7/2018 tarihine kadar yüzde iki olarak uygulanır." hükmü de 6552 sayılı Kanunun 144. maddesiyle ile yürürlükten kaldırılmıştır. Aynı Kanun'un 21. maddesiyle 6356 sayılı Kanun'a eklenen "EK MADDE 1 – 41 inci maddenin birinci ve beşinci fıkraları ile 43 üncü maddenin ikinci ve dördüncü fıkralarında yer alan kurulu bulunduğu işkolunda en az yüzde bir üye şartı, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmayan işçi sendikaları için yüzde üç olarak uygulanır." düzenlemesi de (RG, 11.06.2015, S. 29383) Anayasa Mahkemesi'nin 14/5/2015 tarihli ve E.: 2014/177, K.: 2015/49 sayılı Kararı ile iptal edilmiş olup Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara sağlanan haksız ayrıcalık sona erdirilmiştir.

¹⁶⁰ **Gülmez, Mesut**; "Örgütlenme ÖzgürSÜZlülüğü" Cephesinde Yeni Bir Şey Yok! Olacağı da Yok!", *Çalışma ve Toplum*, S. 2013/2, s.34; **Sur, Melda**; Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan), Cilt 15, Özel Sayı 2013, s. 260; **Ulucan, Devrim**; Toplu İş İlişkileri Yasa Taslağı ile Kollektif İş Hukuku Alanında Önerilen Bazı Değişiklikler, Osman Çankaya'ya Armağan, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/OGC9.pdf> Erişim Tarihi 25.06.2016 s. 237.

sayılı Kanun'da olduğu gibi (m.3) 6356 sayılı Kanun'da da (m.34) toplu pazarlık düzeyinin işyer(ler)i ile sınırlandırılması olmuştur¹⁶¹.

İşkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapma olanağının sağlanmaması da Uluslararası Çalışma Örgütü organlarınca eleştirilen bir diğer konudur¹⁶². Mülga 2822 sayılı Kanun'da açıkça düzenlenmese de uygulamada varlığı kabul edilen grup toplu iş sözleşmesi, 6356 sayılı Kanun'da açıkça düzenlenerek söz konusu eleştirilerin önüne geçilmeye çalışılmıştır¹⁶³.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 ve 98 sayılı sözleşmelerini onaylayarak iç hukukuna dahil eden ülkemizde¹⁶⁴, 6356 sayılı Yasanın gerekçesinde de açıkça her ne kadar sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık süreçlerinin 87 ve 98 No.lu ILO Sözleşmeleri dikkate alınarak yeniden düzenlendiği iddia edilse de, yaptığımız açıklamalarda görüldüğü gibi mevcut düzenlemeler, mülga kanundaki düzenlemelerden çok farklı olmayıp, söz konusu uluslararası sözleşmelerin öngördüğü yükümlülüklerin bir çoğunu yerine getirmemiştir.

¹⁶¹ **Alpagut, Gülsevil**; “6356 Sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Yıl 2012, C.9, S. 35, s. 28; **Güzel**, Eleştirel Bir Yaklaşım, s. 900.

¹⁶² **Dereli**, Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi, s. 94.

¹⁶³ **Sur**, Uluslararası Normlar, s. 262.

¹⁶⁴ **Güzel**, Eleştirel Bir Bakış, s. 914.

İKİNCİ BÖLÜM

SENDİKALARIN KURULUŞU VE İŞKOLU KAVRAMI

I. SENDİKANIN TANIMI VE UNSURLARI

A. Sendikanın Tanımı

6356 sayılı Kanun'un "Tanımlar" başlıklı 2. maddesinin 2. bendinde "*Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları*" ifade etmektedir. Kanun'daki bu tanımın dışında öğretide de, "Sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilkelerinde ortak, ekonomik ve sosyal hak ve yararlarını korumak ve geliştirmek için serbestçe cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara uygun olarak kurulan ve faaliyette bulunan bağımsız, özel hukuk tüzel kişisidir." şeklinde yapılmıştır¹⁶⁵. Her iki tanım da özünde çok farklı olmayıp, sendikalar, işçi ve işverenlerin ortak çıkarlarını korumak ve geliştirmek üzere serbestçe kurabildikleri özel hukuk tüzel kişileridirler¹⁶⁶.

B. Sendikanın Unsurları

6356 sayılı Kanun'daki tanıma göre sendikanın unsurlarını; ortak amaç, serbestçe kurulabilme, bağımsızlık, demokratik ilkelere uygunluk ve özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olmak şeklinde sayılabilir¹⁶⁷:

1. Ortak Amaç

Sendikaların ortak amacı, çalışma ilişkilerinde işçilerin veya işverenlerin ortak ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmektir¹⁶⁸. Nitekim bu durum Anayasa'nın "Sendika Kurma Hakkı" başlıklı 51. maddesinde "*Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma,*

¹⁶⁵ Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s. 2-3 ve oradaki kaynaklar; Tuğ, Sendikalar, s. 2.

¹⁶⁶ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 47.

¹⁶⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 611 vd. ; Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s. 3 vd. ; Tuğ, Sendikalar, s. 2 vd. ; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 20 vd.

¹⁶⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 611-612; Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s. 3; Tuğ, Sendikalar, s. 2; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 21.

bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir.” demek suretiyle de belirtilmiştir.

Ancak günümüzde sendikalar, yasa ve anayasada belirtilen işlevlerini aşarak sadece işçi-işveren sorunlarıyla sınırlı kalmamakta, toplumun genelini ilgilendiren tüm ekonomik ve sosyal konularda önemli bir sivil toplum kuruluşu haline gelmişlerdir¹⁶⁹. Bu nedenle hükümetlerin istihdam ve gelir politikalarının başarıya ulaşması, işçi ve işverenlerle birlikte üçlü bir diyalog yolunun açık olması gerekmektedir¹⁷⁰.

2. Serbestçe Kurulabilme

Anayasa'nın 51. maddesinde sendika ve üst kuruluşların önceden izin alınmaksızın kurulabileceklerine ilişkin düzenlemeye paralel şekilde 6356 sayılı Kanun'un 3. maddesinde de kuruluş serbestisine ilişkin hüküm bulunmaktadır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 sayılı Sözleşmesinde de yer alan ve sendika özgürlüğünün en önemli yönünü oluşturan sendikaların serbestçe kurulabilmesi; sendikanın doğmasında devletin hiçbir dahlinin olmaması, tamamen sendikayı meydana getirecek bireylerin iradeleriyle vücut bulması anlamına gelmektedir¹⁷¹.

3. Bağımsızlık

a. Devlete Karşı Bağımsızlık

Serbest irade ile kurulan sendikaların, serbest kuruluş ilkesinin anlamlı olabilmesi için, kurulduktan sonra faaliyetlerine müdahale olmaması, devlete karşı bağımsız olmaları gerekmektedir¹⁷². Dolayısıyla serbest kuruluş ilkesinin ve dahi çağdaş demokrasinin tamamlayıcısı olan sendikaların bağımsızlığı, 6356 sayılı Kanun'da, 28. maddesinin ikinci fıkrasında “*Kuruluşlar; kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz.*” şeklinde düzenlenmiştir¹⁷³. Ancak Kanun'un 3. maddesinin ikinci fıkrasındaki “*Kamu işveren sendikalarının, aynı*

¹⁶⁹ Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s. 3; Tuğ, Sendikalar, s. 2; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 21.

¹⁷⁰ Ünsal, s. 14.

¹⁷¹ Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s. 4 ; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 22.

¹⁷² Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s. 4; Tuğ, Sendikalar, s. 4.

¹⁷³ Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s. 5; Tuğ, Sendikalar, s. 4; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 23.

işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz.” hükmü ile kamu işveren sendikalarına tanınan ayrıcalıktan dolayı kamu işveren sendikalarının devlete karşı bağımsızlıklarından bahsetmek güçtür¹⁷⁴.

b. İşçi ve İşveren Sendikalarının Karşılıklı Bağımsızlıkları

Birbirine zıt çıkarların temsilcileri olan işçi ve işveren sendikalarının aynı çatı altında örgütlenmeleri beklenemez¹⁷⁵. Bu nedenle işçilerin işveren sendikasına, işveren ve işveren vekillerinin de işçi sendikasına üye olamayacaklarına ilişkin “sendika saflığı” adı verilen ilke 6356 sayılı Kanun’un 26. maddesinin 6. fıkrasında *“İşçiler ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamaz; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler aracılığıyla biri diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunamaz.”* şeklinde ifade edilmiştir¹⁷⁶. Ayrıca 28. maddenin 3. fıkrasında da *“İşçi kuruluşları, işverenler ve bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulan işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları da işçilerden ve bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulu işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz...”* diyerek işçi ve işveren sendikalarının karşılıklı bağımsızlıkları sağlanmaya çalışılmıştır¹⁷⁷. Bu hükümlere benzer düzenleme Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 98 sayılı Sözleşmesi’nin 2. maddesinde¹⁷⁸ de yer almaktadır¹⁷⁹.

4. Demokratik İlkelere Uygunluk

Demokratik düzenin bir parçası olan sendikaların da doğal olarak üyelerine oy hakkı tanıyan ve üyelerinin iradelerine saygı gösteren demokratik bir yapıya sahip olmaları beklenir¹⁸⁰. Nitekim bu durum Anayasa’nın “Sendika Kurma Hakkı” başlıklı

¹⁷⁴ Tuncay/Savaş Kutsal, s. 23.

¹⁷⁵ Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s. 5; Tuğ, Sendikalar, s. 5; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 24.

¹⁷⁶ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 65; Okur, Zeki; “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi”, *Çalışma ve Toplum*, S. 39 (2013/4), s. 73; Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s. 5; Tuğ, Sendikalar, s. 4; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 24.

¹⁷⁷ Okur Zeki, Sendika Üyeliği, s. 74.

¹⁷⁸ “İşçi ve işveren teşekkülleri, gerek doğrudan doğruya, gerek mümessilleri veya üyeleri vasıtasıyla birbirlerinin kuruluşları, işleyişleri ve idarelerini müdahalede bulunmalarına karşı gerekli surette himaye edileceklerdir.

Bilhassa işçi teşekküllerini bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kontrolüne tabi kılmaya, bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kendi nüfuzu altına alınmış işçi teşekkülleri ihdasını tahrik etmeye veya işçi teşekküllerinin mali yollarla veya başka bir şekilde desteklemeye matuf tedbirler, bu maddedeki manası ile müdahale hareketlerinden sayılır.”

¹⁷⁹ Tuğ, Sendikalar, s. 5.

¹⁸⁰ Tuğ, Sendikalar, s. 5; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 25.

51. maddesinin son fıkrasında “ *“Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.”* şeklinde ifade edilmiş, 6356 sayılı Kanun’un 10. maddesinin son fıkrasında, sendika tüzüklerine delege seçilmeyi önleyici hükümlerin konulamayacağı, 14/1. maddesinde genel kurullarda zorunlu organlara yapılan delege ve üye seçimlerinin yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım esasına göre yapılacağı yönünde demokratik düzeni sağlayıcı hükümlere yer verilmiştir¹⁸¹.

5. Özel Hukuk Tüzel Kişiliği Olmak

Sendikaların önemli kamusal işlevleri olmasına rağmen serbest irade ile kurulup, devlete karşı bağımsız olmaları ve kendi kendine yönetim ilkesiyle yönetilmelerinden dolayı özel hukuk tüzel kişisi olarak nitelendirilirler¹⁸². 6356 sayılı Kanun’un sendikayı tanımlayan 2. maddesinin 3. bendinde sendikaların tüzel kişiliğe sahip oldukları belirtilmiş, 7. maddesinin ilk fıkrasında da sendika veya konfederasyonların, kurucularının kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanacağı belirtilmiştir.

III. SENDİKALARIN KURULUŞ SİSTEMLERİ VE HUKUKUMUZDAKİ DURUM

A. BAŞLICA KURULUŞ SİSTEMLERİ

Tüzel kişilerin kuruluşuna ilişkin; izin sistemi, tescil (normatif) sistemi, serbest kuruluş sistemi ve bildirim sistemi olarak başlıca dört başlıkta bahsedilebilecek¹⁸³ olan kuruluş sistemleri o ülkenin siyasal rejimi ve kamu hürriyetlerinin kullanılmasına ilişkin de önemli bir fikir vermektedir¹⁸⁴.

1. İzin Sistemi

Totaliter ve güdümlü ekonomi modelini benimseyen ülkelerde görülen izin sisteminde sendikanın tüzel kişilik kazanması; izin verme konusunda mutlak takdir yetkisine sahip olan yetkili makamın izin vermesiyle gerçekleşecek olup, bu sistemde ilgili makamın izin vermemesi halinde bu işleme karşı yargı yolu da genellikle

¹⁸¹ Tuncay/Savaş Kutsal, s. 26.

¹⁸² Tuncay/Savaş Kutsal, s. 26.

¹⁸³ Öztan, Bilge; Medeni Hukuk’un Temel Kavramları, Ankara 2016, s. 326.

¹⁸⁴ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 75; Şahlanan, Sendikalar Hukuku s. 36; Tuğ, Sendikalar, s. 33.

bulunmamaktadır¹⁸⁵. Ülkemizde de 1909 ve 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu’nda benimsenen bu sistem, 10.06.1946 tarihli 4919 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle serbest kuruluş sistemine geçilinceye kadar devam etmiştir¹⁸⁶.

2. Tescil Sistemi (Normatif Sistem)

Bu sistemde yetkili makam takdir yetkisine sahip olmayıp, sendika tüzüğünün kanunun emredici hükümlerine aykırı olmaması halinde sendikanın kuruluşuna izin vermekle mükelleftir¹⁸⁷. Aksi halde ret kararına karşı dava açılabilir¹⁸⁸.

3. Serbest Kuruluş Sistemi

Devletin sendikaların kuruluşuna etkisi olmadığı bu sistemde, hiçbir makamın iznine veya bir sicile tescil ettirmeye gerek olmaksızın, kurucuların sendika tüzüğünde sendika kurma yönünde iradelerini açıklamalarıyla tüzel kişilik kazanılmış olur¹⁸⁹.

4. Bildirim Sistemi

Serbest kuruluş sisteminin bir alt görünümü şeklinde olan bildirim sisteminde, sendikanın kuruluşu, kuruluş bildirisi, sendika tüzüğü ve ilgili belgelerin mahallin en büyük mülki amirine verilmesiyle gerçekleşir¹⁹⁰.

B. HUKUKUMUZDA BENİMSENEN SİSTEM

Anayasa’nın 51. maddesindeki “*Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir.*” hükmü ile 6356 sayılı Kanun’un “Kuruluş Serbestisi” başlıklı 3. maddesinin ilk fıkrasında “*Kuruluşlar, bu Kanundaki kuruluş ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulurlar...*” hükmünün yanı sıra, mülga 274 (m. 12/b.1 f.2.) ve mülga 2881 (m.6/2) sayılı Sendikalar Kanun’larında

¹⁸⁵ Demir, s. 67; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 76; Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s. 36; Tuğ, Sendikalar, s. 33.

¹⁸⁶ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 76

¹⁸⁷ Öztan, s. 326.

¹⁸⁸ Demir, s. 67; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 76; Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s. 36; Tuğ, Sendikalar, s. 33.

¹⁸⁹ Demir, s. 67; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 76; Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s. 37; Tuğ, Sendikalar, s. 34.

¹⁹⁰ Öztan, s. 326.

da düzenlendiği gibi, 7. maddesinin ilk fıkrasında sendika veya konfederasyonların, kurucularının kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanacağı maddesinin varlığını, hukukumuzdaki sistemin normatif sistemi andıran bir serbest kuruluş sistemi olduğunu iddia etmek doğru olmayacaktır¹⁹¹. Zira tüzüğün teslim edildiği valiliğin normatif sistemde olduğu gibi tüzüğün kanuna uygun olup olmadığını inceleyerek gerektiğinde kabul etmeme yetkisi bulunmadığından ülkemizdeki sistemi serbest kuruluş sisteminin bir alt görünümü olan bildirim sistemi olarak kabul etmek yerinde olacaktır¹⁹².

III. SENDİKALARIN KURULUŞ ESASLARI VE HUKUKUMUZDAKİ DURUM

A. SENDİKALARIN KURULUŞ ESASLARI

1. Genel Olarak

1961 Anayasası'nda olduğu gibi, 1982 Anayasası da sendikaların türü ve düzeyi hakkında herhangi bir düzenleme getirmemiştir. Ancak 274 sayılı Kanun'dan beri çerçevesi kanunlarla çizilen sendikal örgütlenmede; 274 sayılı Kanun'da işkolu sendikacılığının yanı sıra işyeri sendikacılığa da izin verilmiş olup, meslek sendikacılığı da açıkça yasaklanmamıştı¹⁹³. Buna karşılık 2821 sayılı Kanun işyeri ve meslek esasına göre sendikalaşmayı açıkça yasaklayarak¹⁹⁴ işkolu esasını benimsemiş, 6356 sayılı Kanun'da ise işyeri ve meslek esasını açıkça yasaklanmasa da Kanun'un bütününden¹⁹⁵ işkolu esasına göre sendikalaşma ilkesinin benimsendiği anlaşılmaktadır.

Günümüzde sendikal örgütlenme; meslek esasına göre sendikalaşma ve bu tür sendikacılığın yeterince gelişmemesi üzerine “herkes için sendika” anlayışından doğan

¹⁹¹ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 78; Makas, s. 160; Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s. 38; Tuğ, Sendikalar, s. 34.

¹⁹² Öztan, s. 327; Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s. 38; Tuğ, Sendikalar, s. 34.

¹⁹³ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 81; Yayvak, İrem; “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C.11, S. 42, 2014, s. 41.

¹⁹⁴ m. 3/3 “Bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilir. Meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamaz.”

¹⁹⁵ m. 2/1-ğ “Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları,” ifade eder.

m. 3/1 “Kuruluşlar, bu Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulur. Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur.”

m. 17/4 “Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilir.”

genel esasa göre sendikalaşma, işyeri esasına göre sendikalaşma ile işkolu esasına göre sendikalaşma modellerinde örgütlenmektedirler¹⁹⁶. Ülkenin hangi modeli veya modelleri benimsediğı de o ülkenin politik, sosyoekonomik ve hukuki tercihlerine göre değıřmektedir¹⁹⁷.

2. Meslek Esasına Göre Sendikalaşma

İşçinin çalıştığı işyeri ve dahil olduğı işkolundan bağımsız olarak aynı ya da benzer meslekten olan kişilerin bir araya gelerek sendikalaşmalarına meslek esasına göre sendikalaşma denmektedir¹⁹⁸. Sendikal hareketlerin başlangıç aşamasında ortaya çıkan meslek esasına göre sendikalaşma, bir işyerinde imzalanacak toplu iş sözleşmesi için gerekli dayanışmayı sağlamaktan ve işyerleri arasında yeknesak bir çalışma düzeni sağlayarak çalışma barışını gerçekleştirmekten uzak olması sebebiyle her ne kadar varlıklarını sınırlı olarak sürdürseler dahi tercih edilen model olmaktan çıkmışlardır¹⁹⁹. Ülkemizde de 5018 sayılı ilk Sendikalar Kanunu döneminde kurulan meslek sendikaları uzun ömürlü olmayıp bir süre sonra infisah etmişlerdir²⁰⁰.

3. Genel Esasa Göre Sendikalaşma

Meslek esasına göre sendikalaşma modeli, üye sayısını artırmak ve toplu pazarlığı daha işlevsel hale getirebilmek için, işkolu ve meslek ayrımı yapmayan, daha büyük ve merkezi sendikalar ile genel esasa göre sendikalaşmaya evrilmiş, 19. Yüzyılın sonuna doğru işkolu sendikacılığının yaygınlaşması ve birlik, federasyon ile konfederasyonların tipi üst örgütlenmelerin ortaya çıkmasıyla genel esasa göre sendikalaşma etkisini yitirmiştir²⁰¹.

4. İşyeri Esasına Göre Sendikalaşma

Belirli bir işyerindeki/işletmedeki işçiler arasında meslek ayrımı yapılmaksızın kurulan ve faaliyetleri o işyeriyle sınırlı olan örgütlenme modeline işyeri esasına göre

¹⁹⁶ Mahiroğulları, s. 24-30.

¹⁹⁷ Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi , s. 67; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 80; Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkiler, s. 77; Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s. 24

¹⁹⁸ Tuncay/Savaş Kutsal, s. 42.

¹⁹⁹ Demir, s. 40; Mahiroğulları, s. 25.

²⁰⁰ Mahiroğulları, s. 30.

²⁰¹ Mahiroğulları, s. 26.

sendikalaşma denmektedir²⁰². Japonya’da halen esas olan bu model²⁰³ ülkemizde de 274 sayılı Kanun döneminde uygulanmış, ilk dönemde verimli olmasına rağmen daha sonradan sendikaların işverenler tarafından kontrol edilebilmeleri nedeniyle “sarı sendikacılığa” yol açtıklarından, sendikacılığın güçlenmesini engelleyerek, özellikle toplu iş sözleşmesi konusunda işçilere ve işyerlerine yarardan çok zarar verdiği düşüncesinden²⁰⁴ hareketle sonraki sendikalar kanunu olan 2821 sayılı Kanunda örgütlenme modeli olmaktan çıkarılmıştır.

5. İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma

Önceden belirlenen işkollarında, işyerinde yapılan ağırlıklı iş dikkate alınarak, çalışanların mesleklerinden ve çalıştıkları işyerinden bağımsız olarak belirlenen işkolunda sendika kurma veya kurulu bulunan sendikaya üye olmaya işkolu esasına göre sendikalaşma denmektedir²⁰⁵. Buna göre bir işyerinde çalışan tüm işçiler aynı sendikaya üye olabileceklerinden değişik meslek gruplarından işçilerin aynı çatı altında bulunmaları işkolu esasına göre sendikalaşmanın doğal sonucudur²⁰⁶. Bu nedenle bu tip örgütlenmelerin işyerinde dayanışmayı artıracak, geniş ölçekli ve güçlü sendikalar doğuracak için işverenin karşısına daha güçlü çıkacakları savunulmuştur²⁰⁷. Bu tip olumlu yönlerinin yanı sıra büyük sendikaların merkezileşmesi sonucu üyelerinden uzaklaşarak oligarşik ve bürokratik bir yapıya bürünme riski de vardır²⁰⁸. İşkolu esasına göre sendikalaşmada sendikaların anti demokratik bir yapıya bürünme tehlikesinin yanı sıra diğer sakıncalı yönü de işkollarının sayısının ülkeden ülkeye değişmesi ve sanayiinin gelişmesi ile yeni işkollarının ortaya çıkması durumunda işkollarının saptanmasının güçlüğü karşısında işkolunun saptanması sırasında zaman zaman işyerindeki sendikalar arasında çalışma barışını bozabilecek anlaşmazlıkların çıkabilmesidir²⁰⁹. Ancak olumsuz yönlerine rağmen olumlu taraflarının daha çok olması ve seri üretime geçilmesi ile vasıfsız işçilerin sayısının artması nedenleriyle işkolu

²⁰² **Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 70; **Mahiroğulları**, s. 28.

²⁰³ **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 82.

²⁰⁴ **Demir**, s. 43; **Ekonomi**, İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma, s. 33; **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 82.

²⁰⁵ **Canpolat**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 69.

²⁰⁶ **Yuvalı, Ertuğrul/Güleşçi, Yusuf**; “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşkolu Kavramı”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C.10, S. 38, 2013, s. 62.

²⁰⁷ **Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 70; **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 82; **Yuvalı/Güleşçi**, s. 63.

²⁰⁸ **Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 70; **Özveri**, s. 95; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.82; **Tuğ**, Sendikalar, s. 39; **Yayvak**, s. 48.

²⁰⁹ **Süral, Nurhan**; “Güçlü Sendikacılığın Sağlanmasında İşkolu Sendikacılığı İlkesi”, *Kamu-İş*, C.3, S.4, 1994, s. 65 ve oradaki kaynaklar.

esasına göre sendikalaşma dünyada genellikle daha çok tercih edilen model haline gelmiştir²¹⁰.

B. HUKUKUMUZDAKİ DURUM

1. 274 Sayılı Kanun Dönemi

İlk sendikalar kanunumuz olan 5018 sayılı Kanun'un 1. maddesi ile *"Aynı iş kolunda veya bu iş kolu ile ilgili işlerde çalışanların yardımlaşmaları ve ortak menfaatlerini korumaları ve temsil etmeleri amaçlarıyla kendi aralarında kurabilecekleri dernekler işçi sendikalarıdır."* hükmü ile işkolu esasına göre sendikalaşmayı benimsemişken, 274 sayılı Kanun'un 9. maddesinin ilk fıkrasında *"İşçi sendikaları, aynı işyerinde veya aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçileri veyahut birbirleriyle ilgili işkollarında çalışan işçileri içine alır."* diyerek işyeri ve işkolu esasına göre sendika kurulabileceği açıkça düzenlemiştir. 274 sayılı Kanun'da meslek esasına göre sendikacılık hakkında hüküm bulunmasa da açıkça yasaklanmamış, ancak toplu iş sözleşmesi yaparken işverenin karşısına hukukumuzda tek bir sendikanın çıkmasına izin verilmesi ve bu sendikanın da ilgili işyerinde ve işkolunda belirli bir çoğunluğa sahip olma şartını bir meslek sendikasının gerçekleştirmesinin imkânsızla yakın olması nedeniyle rağbet görmemişlerdir²¹¹.

2. 2821 Sayılı Kanun Dönemi

274 sayılı Kanun döneminde meslek sendikacılığının uygulanmasına rastlanmasa da²¹² işyeri ve işkoluna esasına göre sendikacılığın birlikte uygulanması çok sayıda ve güçsüz sendikaların doğumu ile toplu iş sözleşmelerinde ve üyeliklerde sorunlar yarattığından 2821 sayılı Kanun'da güçlü sendikacılığın tesisi için yalnızca işkolu esasına göre sendikalaşmaya izin verilmiştir (m.3/3)²¹³. Farklı düzeylerde sendikalaşmaya imkân tanınmaması öğretide sendika çokluğu ilkesine aykırı olduğu²¹⁴ ileri sürülse de baskın olan görüş²¹⁵ aynı işkolunda birden fazla sendikanın kurulabilecek olması (m.3/3) ve sendika ve konfederasyonların önceden izin almaksızın

²¹⁰ **Doğan Yenisey, Kübra;** İş Hukukunda İşyeri ve İşletme: Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme, İstanbul, 2007, s.308; **Tuğ,** Sendikalar, s. 38; **Tuncay/Savaş Kutsal,** s. 43.

²¹¹ **Demir,** s. 42; **Yayvak,** s. 50.

²¹² **Mahiroğulları,** s. 30.

²¹³ **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu,** s. 81; **Şahlanan,** Sendikalar Hukuku, s.24-25; **Tuncay/Savaş Kutsal,** s. 43

²¹⁴ **Gülmez,** Örgütlenme Özgürsüzlüğü, s. 23

²¹⁵ **Demir,** s. 51; **Eyrenci,** Güncel Sorunlar, s. 128; **Tuğ,** Sendikalar, s.47.

kurulabilecek olması sebebiyle (m.6/1) sendika çokluğu ilkesinin sağlandığı yönündedir.

2821 sayılı Kanun'daki işkolu esasına göre sendikalaşma ilkesinden kamu işveren sendikaları ayrı tutulmuş, Kanun'un 3. maddesinin ikinci fıkrasında “...*Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması şartı aranmaz.*” hükmü ile kamu işveren sendikalarına ayrıcalık tanımıştır. Bu durum Kanun'un gerekçesinde “*Devletin her işkolunda dernekler Kanununa göre yeterli sayıda işvereni bulup örgütlemesi mümkün olmadığından, Devlet işkollarıyla bağlı olmaksızın serbestçe kamu işveren sendikaları kurabilecek, gerektiğinde tüm işkolları için kuracağı bir veya birkaç kamu işveren sendikası ile kamu kesiminde ücretler ve sosyal yardımlar arasında adalet ve eşitlik sağlanabilecektir*” şeklinde ifade edilmiştir²¹⁶. Bu istisnai durumu, madde gerekçesinde ileri sürüldüğü gibi görüşlerinde öne sürerek, öğretide olumlu bulan görüşler²¹⁷ bulunsa da; ağırlıklı olarak kamu işveren sendikalarına tanınan bu ayrıcalık işçi sendikaları ile kamu işveren sendikaları arasında güç dengesini kamu işveren sendikaları lehine bozduğu için eleştirilmektedir²¹⁸.

Kamu işveren sendikaları ile ilgili tartışmalı olan bir diğer husus, özel sektör işverenleri kamu işveren sendikalarına üye olmazken²¹⁹, kamu işverenlerinin özel işverenlerin kâr elde etme amacının yanı sıra kamu hizmeti görme amacının da bulunması ve kamu işveren sendikası mevcutken, kamu işverenin özel sektör işveren sendikasına üye olmasının devlet ile işverenin aynı yönde hareket ettikleri algısına hizmet edecek olması, kamu işverenlerinin özel sektör işveren sendikasına üye olmalarının Kanun'un amacına aykırı olduğu görüşü²²⁰ ideal hukuk açısından doğru kabul edilebilir. Ancak pozitif hukuk açısından mevcut yasal düzenlemede karşısında kamu işverenlerinin, aynı işkolunda faaliyette bulunmak koşuluyla özel sektör

²¹⁶ Eyrenci, Güncel Sorunlar, s. 129.

²¹⁷ Başbuğ, Toplu İş İlişkileri, s. 97; Süral, s. 67-68; Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s.33

²¹⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 669-670; Doğan, İlhan; “Toplu İş Hukukumuzda İşkolu Tespiti Üzerine”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 6 (Haziran 2007), s. 131; Makas, s. 164; Sur, Toplu İşlişkiler, s. 85.

²¹⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 670; Demir, s. 46; Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s.34; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 44; Tuğ, Sendikalar, s.44.

²²⁰ Demir, s. 46-47; Tuğ, Sendikalar, s. 44-45.

işverenleri ile sendika kurmasına veya özel sektör işverenlerince kurulmuş olan bir sendikaya üye olabileceklerine dair görüş²²¹ kanımızca daha isabetlidir.

2821 sayılı Kanun'un, 274 sayılı Kanundan farklı bir diğer tarafı da, sendikaların Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile kurulabileceklerini düzenlemesidir²²². Bu durumda mahalli ve yerel bazda sendika kurulamayacak olması, çoğu kez mahalli ve bölgesel nitelikteki sendikaların üst kuruluşu olan federasyonun, işkolu esasına göre sendikalaşmada varlığına gerek kalmadığı ileri sürülmüştür²²³. Ancak federasyonlara bağlı örgütlerin her birinin tüzel kişiliği olması ve bu nedenle bazı konularda bağımsız hareket edebilme ihtimaline binaen, iktidarın genel merkezde yoğunlaştığı işkolu sendikacılığına nazaran, sendika içi demokrasi açısından, federasyonlar olumlu rol oynayabilirdi²²⁴.

3. 6356 Sayılı Kanun Dönemi

a. Genel Olarak

Yukarıda²²⁵ belirttiğimiz gibi 6356 sayılı Kanun'un bütününden işkolu esasına göre sendikacılığı benimsediği anlaşılsa da, 2821 sayılı Kanun'dan farklı olarak meslek ve işyeri esasına göre sendikalaşmanın açıkça yasaklanmamış olması, Kanun'un bazı maddelerinden meslek ve işyeri sendikasının kurulabileceği anlamlarının çıkarılmasına sebep olmuştur. Şöyle ki; Kanun'un 2. maddesinin 4. fıkrasındaki *"İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır."* hükmünden hareketle sınırlı da olsa meslek esasına göre sendikalaşmanın mümkün olduğu ileri sürülmüştür²²⁶. Mülga Kanun döneminde de düzenlemedeki çelişkiye dikkat çeken görüşe göre; 2821 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 2. fıkrasında da benzer bir hüküm²²⁷

²²¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 669; Ekonomi, Münir; İşkolunun Değişmesi ve Toplu İş Sözleşmesine Etkisi, İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri, Abant 9-12 Aralık 1997, s. 22; Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s.34; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 44.

²²² Ekonomi, İşkolu Esası ,s.33.

²²³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 671; Ekonomi, İşkolu Esası ,s.33, dn. 8; Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s.25.

²²⁴ Işıklı, s. 208.

²²⁵ 2. Bölüm, III, A,1.

²²⁶ Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2015, s. 266.

²²⁷ "Bu Kanun bakımından araç sahibi hariç nakliye mukavelesine göre esas itibarıyla bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı veya neşir mukavelesine göre eserini naşire terketmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve

varken durum meslek sendikacılığı yasağına getirilen bir istisna olarak değerlendirilmiştir²²⁸. 6356 sayılı Kanun'da da sayılan kişiler tarafından kurulan örgütlerin sendika niteliğinde olacağı ancak söz konusu kişilerden bağımsız çalışanların meslek sendikası kurabileceği, iş sözleşmesi ile çalışanların kuracakları örgütlerin ise meslek sendikası olarak nitelendirilmemesi gerektiği öne sürülmüştür²²⁹. Ayrıca meslek esasına göre kurulsun dahi sendikaların tüzüklerinde hangi işkolunda faaliyette bulunacağını belirtmesi gerekmektedir²³⁰. Ancak her meslek grubuna karşılık gelen işkolu mevcut olmaması halinde kişiler sendika kurarken en benzer işkolunu tüzüklerinde faaliyet alanı göstermek durumunda kalacaklardır²³¹.

Öğretideki bir diğer görüşe göre ise, söz konusu hükmün kanuna konuluş amacı, bir yandan mülga 2821 sayılı Kanun'da yer alan (m.3/3) "Meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamaz." hükmünün ILO tarafından örgütlenme özgürlüğüne aykırı bulunması üzerine yapılan eleştirileri bertaraf etmek²³², diğer yandan da daha önceki tasarılar²³³ da gündeme gelen, beyaz yakalı olarak tabir edilen çalışanların diğer işçilerle birlikte örgütlenme zorluğu karşısında bu çalışanların bir meslek sendikacılığı ile toplu sözleşme sürecine dahil edilmek istenmesidir²³⁴. Ancak toplu sözleşme yetkisi alabilmek için bir sendikanın kurulu olduğu işkolundaki işçilerin en az yüzde birini temsil ederek ülke barajını gerçekleştirdikten sonra işyeri barajı denen, işyerinde çalışan işçilerin de yarısını temsil etmesi koşulları karşısında meslek esasına göre örgütlenmiş bir sendikanın bir toplu sözleşmeye taraf olabilmesi mümkün görünmemektedir. Bu nedenle kurulacak meslek sendikaları, sendikadan ziyade dernek işlevinde olacağından düzenlemenin ILO normlarına uygun olduğu

adi şirket mukavalesine göre ortaklık payı olarak esas itibarıyla fiziki veya fikri emek arzı suretiyle - bu mukavelenin aynı durumdaki herkese fiilen açık olması kaydıyla bir işyerinde çalışanlar da işçi sayılırlar."

²²⁸ Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s. 26; Tuğ, Sendikalar, s. 38.

²²⁹ Başterzi, Süleyman; İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Genel Görüşme V, Antalya 2013, s. 409; Doğan Yenisey, İşkolu Esası, s. 47; Yayvak, s. 53

²³⁰ Baycık, Gaye; "6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 5, S. 2, 204, s. 212-213; Şahlanan, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi, Genel Değerlendirme, İstanbul 2013, s. 160 https://www.inonu.edu.tr/uploads/contentfile/173/files/9%20gaye%20bayc%20C4%B1k%20tam%205_2.pdf, Erişim Tarihi 03.07.2016.

²³¹ Baycık, s. 213.

²³² Alpagut, AB ve ILO Normlarına Uyum, s. 122.

²³³ Ulucan, Yasa Taslağı, s. 35.

²³⁴ Alpagut, Gülsevil; İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Genel Görüşme V, Antalya 2013, s. 427.

söylenemeyecektir²³⁵. Hal böyleyken bu düzeyde bir sendikalaşmaya itibar edilmeyeceği kuvvetle muhtemeldir²³⁶.

6356 sayılı Kanun'un mülga 2821 sayılı Kanun'dan farklı olan bir diğer yönü de "Türkiye çapında faaliyette bulunma" ilkesine yer vermeyerek yerel, bölgesel²³⁷ ve hatta işyeri ile sınırlı sendika kurulabilmesi mümkün hale gelmiş, bu vesileyle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1993 yılında onaylanan 87 sayılı Sözleşmesinin üçüncü maddesine aykırılığa da son verilmek istenmiştir²³⁸. Ancak meslek esasına göre sendikacılıkta olduğu gibi işyeri sendikacılığında da toplu iş sözleşmesi yetkisi kazanılabilmesi için işkolu barajını aşması gerekliliği, işyeri esasına göre sendikalaşmayı güçleştirecektir²³⁹. Fakat işyeri sendikaları toplu iş sözleşme yetkisine sahip olmasa dahi, baskı grubu olarak üyelerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesine katkıda bulunacaklarından faaliyette bulunmaları olumlu olacaktır²⁴⁰.

b. Kurucularda Aranacak Nitelikler

Mülga 2821 sayılı Kanun'un 5/1. maddesinde "*Sendika kurucusu olabilmek için; Türk vatandaşı, medeni hakları kullanmaya ehil ve sendikaların kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmak; Türkçe okur-yazar olmak ve ayrıca; Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûmiyetin bulunmaması şarttır.*" olarak belirtilen sendika kurucusu olma şartları 6356 sayılı Kanun'un 6/1. maddesinde

²³⁵ **Alpagut**, AB ve ILO Normlarına Uyum, s. 122.

²³⁶ **Makas**, s. 167.

²³⁷ Türkiye çapında faaliyette bulunma ilkesi bölgesel sendikaları engellediği için sendika enflasyonunu önlemedeki rolü nedeniyle kaldırılmasının eleştirisi hakkında bkz. **Şahlanan, Fevzi**; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Antalya, 2013, s. 368

²³⁸ **Alpagut**, AB ve ILO Normlarına Uyum, s. 122; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 89; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 45. Anayasa Mahkemesi de 22/10/2014 tarihli ve E.: 2013/1, K.: 2014/161 sayılı Kararı (RG, 11.11.2015, S. 29529) ile 87 sayılı Sözleşmeye aykırılık iddiasını reddetmiştir (**Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 45, dn. 129)

²³⁹ **Baycık**, s. 220; **Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 75; **Dereli**, 6356 Sayılı Kanun, s. 44. Öğretideki genel kanının aksine meslek ve işyeri sendikasının yanı sıra yerel ve bölgesel sendikaların da kurulamayacağı yönünde bkz. **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s.667-669.

²⁴⁰ **Baycık**, s. 220.

“Fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptir. Ancak 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz.” şeklinde belirtilmiştir. Yani sendika kurucusu olabilmek için, 6356 sayılı Kanun mülga 2821 sayılı Kanun’dan farklı olarak; kuruculuğa engel suçların sayısında azaltmaya gitmiş, Türk vatandaşı ve Türkçe okur-yazar olmak ile sendikaların kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olma şartını aramamıştır. Sendika üyeliği açısından o işkolunda fiilen çalışma şartı aranırken, sendika kurucularının da o işkolunda fiilen çalışan ve sorunlara hâkim olan kişiler olması amaçlanmışken, 6356 sayılı Kanun’da yalnızca fiilen çalışan şartı aranması isabetli olmamıştır²⁴¹. Bu nedenle öğretideki ağırlıklı görüş sendika kuruculuğu için fiilen çalışma şartının, sendikanın kurulacağı işkolunda çalışma şeklinde anlaşılması gerektiği savunulmuştur²⁴². Kanımızca da ilgili işkolunda fiilen çalışmayan işçinin o işkolunda kurulacak sendikanın kurucu üyesi olmaması gerekir. Aynı şekilde Türkçe okur-yazar olma şartının kaldırılması da isabetli olmayan bir diğer düzenlemedir²⁴³. Türk vatandaşı olma şartının ayrımcılık olduğu ve Avrupa Birliği normları ile ILO’nun 87 sayılı sözleşmesine aykırı olduğu geniş bir kesim tarafından dile getirilirken²⁴⁴ Türk vatandaşı ve Türkçe okur-yazar olmak ile sendikaların kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olma şartının aranmamasına ilişkin tüm değişikliklerin uygulamada sorun yaratmayacağı görüşü azınlıktadır²⁴⁵.

IV. İŞKOLU KAVRAMI VE ÖNEMİ

A. İŞKOLUNUN TANIMI VE BELİRLENMESİ

Hukukumuzda sendikaların kurulması ve faaliyetlerinin yanı sıra kuruluşlara üyelik, kuruluşların katılma ve birleşmeleri ile toplu sözleşmesi yapma, toplu iş

²⁴¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 673; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 100; Şahlanan, Sendikalara İlişkin Hükümler, s. 17.

²⁴² Başbuğ, Toplu İş İlişkileri, s.99; Narmanlioğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 95; Doğan Yenisey, İşkolu Esası, s. 49

²⁴³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 673; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.101; Sur, 6356 sayılı Kanun, s. 328.

²⁴⁴ Başbuğ, Toplu İş İlişkileri, s.71; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.101; Kutal, Yeni Düzenleme, s. 161; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 52.

²⁴⁵ Kutal, Yeni Düzenleme, s. 161.

uyuşmazlıklarının çözümü gibi geniş bir alanda işkolu esası dikkate alınmaktadır²⁴⁶. 6356 sayılı Kanun bu durumu daha ileri taşıyarak sendika tanımının yapıldığı 2/1-ğ hükmünde²⁴⁷ işkolunda faaliyette bulunmayı sendika olmanın koşulu olarak saymıştır²⁴⁸. Ancak tüm bunlara rağmen yasada işkolu tanımı yapılmamıştır. İşkolu tanımının yapılmaması, önemli bir sorun yaratmadığı gibi, tanım yapılması halinde sorun olması ihtimal dahilindedir²⁴⁹.

Öğretide bir görüşe göre işkolu kavramı benzer ya da birbirine yakın iktisadi faaliyetlerin sınıflandırılması sonucu ortaya çıkan temel iktisadi faaliyet türleri olarak tanımlanmıştır²⁵⁰. Diğer bir görüşe ise, ülkede yapılan tüm işlerin belirli bir sayıda sınıflandırılarak her birine bir işkolu adı verilmesi şeklindeki tanımlanmıştır²⁵¹. Her iki tanımda da işkolu kavramının sınıflandırılmasında işyerindeki asıl olan bir faaliyet dikkate alınacak olup, münferit olarak yapılan işlerin önemi yoktur²⁵². Kanun koyucu da ikinci tanıma paralel şekilde ülkede yapılan işleri, mülga 274 sayılı Kanun döneminde yönetmelik²⁵³ ile 36 adet işkolunda toplamış, işkollarının Kanun'da belirlenmeksizin, yönetmelik ile saptanmasının eleştirilmesi²⁵⁴ üzerine mülga 2821 sayılı Kanun'da 60. maddede 28 adet işkolu sayılarak belirlenmiş, 6356 sayılı Kanun'da ise Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasında “*İşkolları bu Kanuna ekli (1) sayılı cetvelde gösterilmiştir.*” hükmü ile ekli cetvelde 20 işkolu sayılmıştır. Dünyadaki konjonktüre uygun şekilde ülkemizde de güçlü sendikacılığın sağlanması için işkolları sayısında azaltmaya gidilmiştir²⁵⁵. Ancak işkolu sayısının azaltılması bazı işkollarının birleştirilmesi anlamına geleceğinden, artan işçi sayısı ile nedeniyle 6356 sayılı Kanun'da, işkolu

²⁴⁶ **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 89.

²⁴⁷ Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları ifade eder.

²⁴⁸ **Başterzi**, Akademik Forum, Genel Görüşme V, s. 409; **Doğan Yenisey**, 6356 sayılı Kanun, s. 46; **Özveri, Murat**; Sendikal Haklar ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, İstanbul 2012, s. 44.

²⁴⁹ **Kutal, Metin**; “Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları)”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 3 (Eylül 2006), s. 119 .

²⁵⁰ **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 89; **Kutal**, İşkolu Kavramı, s. 119.

²⁵¹ **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s. 85; **Demir**, s. 39; **Şahlanan**, Akademik Forum, s. 367.

²⁵² **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s. 85; **Demir**, s. 39; **Yuvalı/Güleşçi**, s. 65.

²⁵³ Sendikaların İşkolları Yönetmeliği RG, 22.08.1963, S. 11487 ile hemen sonrasında yapılan değişikliklerle 11.08.1964 tarih ve 11777 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Sonradan 17.10.1971 tarih ve 13989 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan yönetmelik ile işkolu sayısı 33’e düşürülmüştü.

²⁵⁴ **Yayvak**, s. 59, dn. 82.

²⁵⁵ **Okur, Ali Rıza**; İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Genel Görüşme V, Antalya 2013, s. 423; **Kutal**, Yeni Düzenleme, s. 160; **Narmanhoğlu**, Tasarı, s. 141; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 45.

barajı % 1' e düşürülmüş olsa dahi²⁵⁶ barajı geçebilen sendika sayısının düşeceği öngörülmüştür²⁵⁷.

6356 sayılı Kanuna Ekli (1) sayılı cetvele göre işçi ve işverenlerin sendika kurabilecekleri işkolları şunlardır:

- 1- Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık
- 2- Gıda sanayi
- 3- Madencilik ve taş ocakları
- 4- Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç,
- 5- Dokuma, hazır giyim ve deri
- 6- Ağaç ve kâğıt
- 7- İletişim
- 8- Basın, yayın ve gazetecilik
- 9- Banka, finans ve sigorta
- 10- Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar
- 11- Çimento, toprak ve cam
- 12- Metal
- 13- İnşaat
- 14- Enerji
- 15- Taşımacılık
- 16- Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk
- 17- Sağlık ve sosyal hizmetler
- 18- Konaklama ve eğlence işleri
- 19- Savunma ve güvenlik
- 20- Genel işler

Yukarıda sayılan işkollarına hangi işlerin gireceği 6356 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 3. fıkrasında *“Bir işkoluna giren işler, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.”* şeklinde düzenlenmiştir. Mülga 274 sayılı Kanun'da da işkollarına giren işlerin yönetmelikle belirleneceği düzenlenmiş ancak bu

²⁵⁶ Kanunun ilk halinde % 3 olarak belirlenen ülke barajı 10/9/2014 tarihli 6552 sayılı Kanunun 20. maddesiyle, %1'e indirilmiştir

²⁵⁷ **Makas**, s. 168; **Özveri**, Sendikal Haklar, s. 46.

dönemde yürütmenin ilgili yönetmeliği sıklıkla değiştirerek sendikalaşmaya yapmış olduğu etki sebebiyle yaşanan sorunların tekrarlanmaması için mülga 2821 sayılı Kanun'da bir işkoluna giren işlerin tüzükle²⁵⁸ düzenleneceği öngörülmüş iken, 6356 sayılı Kanun'da işkoluna giren işlerin tekrardan yönetmelikle belirlenecek olması mülga 274 sayılı Kanun döneminde yaşanan sorunların tekrardan yaşanacağı konusunda endişe yaratmıştır²⁵⁹. Nitekim 19.12.2012 tarihinde Resmi Gazete'de²⁶⁰ yayımlanarak yürürlüğe girdikten sonra İşkolları Yönetmeliği'nde 26.07.2013 tarihinde²⁶¹ ve 26.04.2014 tarihinde²⁶² değişiklik yapılması endişelerin haksız olmadığını göstermiştir²⁶³.

İşkolları Yönetmeliği, mülga İşkolları Tüzüğü'ne kıyasla oldukça ayrıntılı düzenlemeler içermekte olup, her bir işkolu; NACE (Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes-Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması) Rev.2 Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına göre belirlenmiş, sınıf ve alt sınıflara ayrılarak bunların tanımı yapılmıştır²⁶⁴. İşkolları Yönetmeliği'nin 2. maddesinin 2. fıkrasına göre “*NACE Rev 2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması kapsamında tanımlanamayan veya sınıflandırılmayan işlere ve işyerlerine kodsuz olarak yer verilmiştir.*” Ancak öğretilde NACE Rev.2 Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması istatistiki bir sınıflandırma metodu olup işkolları esasına göre düzenlenmediği, sistemdeki ana-ikincil faaliyet ve yardımcı işler ayrımının hukukumuzdaki asıl iş-yardımcı iş ayrımına uymaması nedeniyle sorun çıkabileceği uyarısı yapılmıştır²⁶⁵. Ayrıca NACE'nin orijinali çok daha fazla ekonomik faaliyeti düzenlemekte iken İşkolları Yönetmeliği bunun ancak bir kısmını almasından dolayı NACE listesi ile Yönetmelik listesi birebir aynı değildir²⁶⁶.

²⁵⁸ İşkolları Tüzüğü, RG, 06.12.1983, S. 18243

²⁵⁹ **Canpolat**, Toplu İş Sözleşmesi, s.75; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 91; **Kutal**, Yeni Düzenleme, s. 161; **Narmanlıoğlu**, Tasarı, s. 141; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 45; **Yayvak**, s. 61-62; **Yuvalı/Güleşçi**, s.67.

²⁶⁰ S. 28502.

²⁶¹ Resmi Gazete S. 28719.

²⁶² Resmi Gazete S. 28953.

²⁶³ **Baycık**, s. 232; **Doğan Yenisey**, İşkolu Esası, s. 50; **Yayvak**, s. 62

²⁶⁴ **Yuvalı/Güleşçi**, s.67.

²⁶⁵ **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s. 87-91.

²⁶⁶ **Aydınlı, İbrahim**; “İşkollarında Yeni Yapılanma ve Doğurduğu Sorunlar”, *İşveren Dergisi*, C. 50, S. 6, Kasım-Aralık 2012, s. 73; **Doğan Yenisey**, İşkolu Esası, s. 59.

B. İŞYERİNİN GİRDİĞİ İŞKOLUNUN BELİRLENMESİ

1. Genel Olarak

İşkolları Yönetmeliği'nin ilk halinde işyerinin girdiği işkolunun belirlenmesi başlıklı 4. maddesinin 3. fıkrasındaki “10/11/1983 tarihli ve 83/7376 sayılı İşkolları Tüzüğüne göre belirlenmiş olan işyerlerinin işkolu, en son yetki belgesi alan sendikanın kurulu bulunduğu işkolundan sayılır.” şeklindeki düzenleme mülga 2822 sayılı Kanun'da en son yetki alan sendikanın işkoluna sabitleneceği anlamına geldiğinden ve bu durum işyerinin girdiği işkoluna itiraz yapma olanağını kaldıracağı için Kanun'a aykırı bu durum öğretide haklı olarak eleştirilmiştir²⁶⁷ 26/7/2013 tarihinde Yönetmelik'te fıkra “yeni bir işkolu tespiti yapılncaya kadar” ibaresi eklenerek düzenleme “10/11/1983 tarihli ve 83/7376 sayılı İşkolları Tüzüğüne göre belirlenmiş olan işyerlerinin işkolu (Ek ibare:RG-26/7/2013-28719) yeni bir işkolu tespiti yapılncaya kadar, en son yetki belgesi alan sendikanın kurulu bulunduğu işkolundan sayılır.” halini alarak Kanun'a aykırılığı ortadan kalkmıştır²⁶⁸.

İşkolu esasına göre sendikalaşmada, işyerinin girdiği işkolunun tespit edilmesi, işyerinde yürütülen asıl işe bağlı olarak belirlenecektir²⁶⁹. Bu durum 6356 sayılı Kanun'da da belirtilmiş olup, Kanun'un 4. maddesinin 2. fıkrasında “Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır.” demektedir. İşyerinde yapılan iş tek bir konuya ilişkin ve Yönetmeliğin sonundaki “EK-1 İşkolları Listesi”nde sayılmışsa işkolunu belirlemede sorun olmayacaktır ama işyerinde listede sayılmayan işlerden birinin yürütülüyor olması halinde veya birden fazla işte faaliyet gösteriliyor olması ve de asıl işin, hangi iş olduğunun belirlenememesi halinde, işkolunun tespiti bakanlıkça yapılacak olup bu tespiti karşı da yargı yoluna başvurulabilecektir (m. 5) ²⁷⁰. Bu tespitin Bakanlıkça yapılması, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından eleştiri konusu yapılmış; tespitin, tarafların güvenini haiz, bağımsız ve tarafsız bir organ tarafından yapılmasını önerilmiştir²⁷¹. ILO'nun bu önerisini öğretide tespitin kimin tarafından yapıldığının değil, nasıl yapıldığının önemli olması ve illa bir kurul oluşturulacaksa bunun ILO'nun Sendika Özgürlüğü Komitesince

²⁶⁷ Makas, s. 169; Şahlanan, Sendikalara İlişkin Hükümler, s.15.

²⁶⁸ Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, s. 76; Doğan Yenisey, İşkolu Esası, s. 51;

²⁶⁹ Doğan Yenisey, İşkolu Esası, s. 51.

²⁷⁰ Yuvalı/Güleşci, s. 69.

²⁷¹ Kutal, Uluslararası Normlar s. 395.

belirlenen kriterlere göre yapılması gerektiğini savunanların²⁷² yanı sıra; işkolu tespitini, ILO'nun önerdiği gibi, bağımsız bir kurul tarafından yapılmasını benimseyenler²⁷³ de olmuştur.

İşyeri türüne göre sendikalaşma olarak da anılan²⁷⁴ işkolu sendikacılığında, işkolunun tespiti için işyeri kavramı ve bu işyerindeki asıl işin tespiti önem arz etmektedir.

2. İşyeri ve İşletme Kavramı

İşyeri kavramı hukuk literatürümüze 1936 tarihli İş Kanunu ile girmiştir²⁷⁵. 5018 sayılı Kanun ve 274 sayılı Kanun'da işyeri tanımı yapılmamış ancak öğretideki genel kanı; kanun koyucunun farklı bir işyeri tanımı yapacak olsaydı bunu yapabileceğini, ancak İş Kanunu'ndaki işyeri tanımını kabul ettiğinden ayrıca bir tanıma gerek olmadığını, bu nedenle de İş Kanunu'ndaki tanımı esas alınması gerektiği yönündeydi²⁷⁶. Nitekim Yargıtay da o yıllarda aynı çözümü benimsemiştir²⁷⁷. 2821 sayılı Kanun kabul edildiğinde yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'ndaki işyeri tanımı kabul edilmiş, ancak 1475 sayılı Kanun'un ilga edilip 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle bozulan tanım birliği²⁷⁸ 6356 sayılı Kanun'da işyeri tanımında 4857 sayılı Kanun'a yapılan göndermeyle tekrar sağlanmıştır²⁷⁹. Buna göre işyeri 4857 sayılı İş Kanunu'nun Tanımlar başlıklı 2. maddesinde *“İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri,*

²⁷² **Sur, Melda;** İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Genel Görüşme V, Antalya 2013, s. 405.

²⁷³ **Güzel, Ali;** İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Genel Görüşme V, Antalya 2013, s. 436-437 (Akademik Forum); **Kutal, Metin;** İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Genel Görüşme V, Antalya 2013, s. 400-401 (Akademik Forum); **Şahlanan, Fevzi;** İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Genel Görüşme V, Antalya 2013, s. 439 (Akademik Forum).

²⁷⁴ **Ekonomi,** İşkolu Esası, s. 34

²⁷⁵ **Doğan Yenisey,** İşyeri ve İşletme, s. 31.

²⁷⁶ **Aydın, İbrahim;** Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara 2001, s. 91-92 ve oradaki kaynaklar.

²⁷⁷ Yarg. 9. HD, T. 02.11.1964, E. 1964/6840 K. 1964/7266 (**Aydın,** İşyeri ve İşletme, s. 95).

²⁷⁸ **Doğan Yenisey,** İşyeri ve İşletme, s. 309.

²⁷⁹ **Doğan Yenisey,** İşkolu Esası, s. 51.

işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” şeklinde tanımlanmıştır. Kanundaki tanımından hareketle öğretide SÜZEK tarafından yapılan kapsamlı işyeri tanımında : “İşyeri, bir işveren tarafından mal veya hizmet üretimine yönelik teknik bir amacın gerçekleştirilmesi için maddi olan ve olmayan unsurlarla işgücünün bir araya getirildiği, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlardan da oluşan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” şeklinde tarif edilmiştir²⁸⁰.

6356 sayılı Kanun’da işyeri tanımında 4857 sayılı Kanun’a yollama yapılmasının yerinde olduğu görüşüne²⁸¹ karşılık DOĞAN YENİSEY “Diğer normların uygulanması açısından bağlama noktası gören kavram ve kurumların parçası oldukları yasal düzenlemenin anlam ve amacından bağımsız biçimde tanımlanması, normun koruma amacının gözden kaçırılması tehlikesini bünyesinde barındırmaktadır.” demektedir²⁸², KUTAL da “İşyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğu ibaresi kanımızca toplu iş hukuku açısından bazı sorunları beraberinde getirebilecek ve özellikle sendika özgürlüğü açısından sıkıntı yaratabilecektir” endişesini taşımaktadır²⁸³. Nitekim Yargıtay da “*Toplu İş Hukuku anlamında işyerinin işçilerin dayanışmadan kaynaklanan ortak menfaatleri oluşmasına olanak sağlayan ve faaliyetlerini sürdürebileceği bir sürekliliğe sahip ve işverenede asıl işin girdiği iş kolunda sendikal muhatap yaratacak bir birim olması gerekmektedir. Alman ve Fransız Hukukunda işyerinin neresi olduğu ve sınırlarının belirlenmesi sosyal tarafların özerkliğine terk edilmiştir. Oysa hukukumuzda işyeri mutlak ve tartışmasız olarak kabul edilmektedir. İşyeri kavramı fonksiyonel bir kavramdır*” demektedir²⁸⁴. Kanımızca da toplu iş hukukundaki işyeri kavramı, bireysel iş hukukundaki anlamından farklı anlamlara gelebilecekken Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda işyeri tanımının yapılmadan İş Kanunu’nda yapılan tanıma atıfla yetinilmesi isabetli olmamıştır.

²⁸⁰ Süzek, s. 205.

²⁸¹ Yuvalı/Güleşçi, s. 70.

²⁸² Doğan Yenisey, İşkolu Esası, s. 51.

²⁸³ Kutal, Yeni Düzenleme, s. 160.

²⁸⁴ Yarg. 9. HD, T. 24.05.2011, E. 2011/2162 , K. 2011/15363 (Kutal, Yeni Düzenleme, s. 160); Yarg. HGK, T. 18.05.2011, E. 2011/9-347, K. 2011/311 (Yayvak, s. 65, dn. 108)

Mal veya hizmet üretimine yönelik teknik bir amacın olduğu işyerinden farklı olarak işletmede temel amaç, ekonomik, yani kâr sağlamaktır²⁸⁵. Dolayısıyla işyeri teknik üretim yeri iken işletme iktisadi bir organizasyondur²⁸⁶. Ne İş Kanunu ne de Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda tanımını bulunmayan işletme, öğretide iktisadi bir amacı gerçekleştirmek için aynı işverene ait bir veya birden fazla işyerinin bir araya gelmesiyle oluşan yapı olarak tanımlanmıştır²⁸⁷. Aynı şekilde Yargıtay²⁸⁸ da “...kanundaki “işletme” deyiminin, gerçek anlamdaki işletmeyle ilgisi bulunmadığı, “bir işverenin aynı işkolundaki birden çok işyerini” ifade etmek için kullanıldığı anlaşılmaktadır.” diyerek aynı görüşü paylaşmaktadır.

6356 sayılı yasada “işletme” düzeyinde de toplu pazarlık imkânı getirilmekle birlikte “işyeri” temel toplu pazarlık ünitesi olarak belirlenmiş, İş Kanunu’ndaki tanıma rağmen işyeri kavramı netleştirilmediğinden bu konuda tartışmalar devam etmiştir²⁸⁹. Bu nedenle ve önemine binaen işyeri kavramının etraflıca incelenmesi zaruridir.

a. İşyeri Sınırlarının Belirlenmesi

İşyerini üretim yapılan tek bir fiziksel mekanla sınırlı tutmak doğru olmayacaktır²⁹⁰. Nitekim mülga 1475 sayılı İş Kanunu (m.1/1) ve mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda (m.2) “işin yapıldığı yere işyeri denir” şeklinde yapılan tarif, kavramı açıklamaktan uzak bulunmakla eleştirilmiş²⁹¹, 4857 sayılı İş Kanunu’nda işin yapıldığı yer dışında; işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar da işyeri kapsamına alınmıştır (m.2).

Bağlı yer kavramı; söz konusu birim, ayrı işyeri olarak kabul edilmesi halinde dahil olacağı işkolu da asıl işyerinden farklı olabileceken, işyerine bağlı olması halinde, asıl işyerinin girdiği işkolundaki yetkili sendika hesabında değerlendirilecek olması nedeniyle önem arz eder²⁹². Bu önem 6356 sayılı Kanun ile daha da artmıştır²⁹³.

²⁸⁵ Süzek, s. 209.

²⁸⁶ Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 13.

²⁸⁷ Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, s. 32.

²⁸⁸ Yarg. 9. HD, T. 17.11.2015, E. 2015/23264 , K. 2015/32659; Yarg. 9. HD, T. 17.09.2015, E. 2015/21892 , K. 2015/26162 (<http://legalbank.net/>, Erişim Tarihi 02.08.2016)

²⁸⁹ Özveri, Murat; Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (1963-2009), İstanbul 2013, s. 263-265.

²⁹⁰ Doğan Yenisey, İşkolu Esası, s. 52.

²⁹¹ Oğuzman, Kemal; Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Cilt 1, 4. Bası, s. 10.

²⁹² Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, s. 310.

Zira mülga 2821 sayılı Kanun'dan farklı olarak, 6356 sayılı Kanun'da toplu iş sözleşmesinde yetkili sendikanın çoğunluğu konusunda işyeri ve işletme için ayrıma gitmiş olup, işyeri toplu iş sözleşmesi için sendikanın yetkili olabilmesi için ilgili işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının sendika üyesi olması gerekirken, işletme toplu iş sözleşmesi için o işletmedeki işçilerin yüzde kırkının üyesi olması yeterlidir (m.41/1). Bir işyerinin başka bir işyerine bağlı bir işyeri mi, ayrı bir işyeri mi olduğunu belirlerken hukuki bağlılık, amaçta birlik ve yönetimde birlik içinde olup olmadığına göre ayırım yapılabilir²⁹⁴.

Bağlı yerden söz edebilmek için öncelikle asıl işyeri ile bağlı yerin aynı işverene ait olması anlamına gelen hukuki bağlılığın varlığı şarttır²⁹⁵. Ancak asıl işyeri-bağlı işyeri ilişkisinin olması için söz konusu yerlerin aynı gerçek veya tüzel kişi işverene ait olmaları yetmez²⁹⁶. Kanun koyucu da 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 2. fıkrasında *"İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler)..."* ifadesiyle bağlı yer için, Kanun metninde de, asıl işyerinde üretilen mal veya hizmetle nitelik yönünden bağlılığı bulunmasını ve aynı yönetim altında örgütlenmesini birlikte arayarak amaçta ve yönetimde birlik ilkelerini sağlamaya çalışmıştır²⁹⁷. Madde gerekçesinde de *"...bir işyerinin mal veya hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi, yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda "amaçta birlik", aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünde bağlılık ile "yönetimde birlik", aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartları gerek yargı kararları ve gerek doktrindeki görüşlere paralel şekilde düzenlenmiştir."* diyerek amaçta ve yönetimde birlik ilkelerinin önemine dikkat çekilmiştir.

Ancak yönetimde birliğin tespiti her zaman kolaylıkla yapılamamaktadır²⁹⁸. Ayrı bir yönetim olup olmadığının belirlenmesinde ücret bordrolarının ayrı düzenlenmesi ve işe giriş-çıkışlarının ayrı belgelenmesi veri olarak kullanılmaktadır²⁹⁹. Ancak DOĞAN-

²⁹³ Doğan Yenisey, İşkolu Esası, s. 53.

²⁹⁴ Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, s. 25 vd.

²⁹⁵ Doğan Yenisey, İşkolu Esası, s. 54; Süzek, s. 206.

²⁹⁶ Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 52.

²⁹⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 86.

²⁹⁸ Şahin Emir, Asiye; 6356 Sayılı Kanun Bakımından İşkolunun Tespitine İlişkin Temel Esaslar, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlanan' a Armağan, C. LXXIV, Özel Sayı, İstanbul 2016, s. 1052.

²⁹⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 88; Süzek, s. 207.

YENİSEY, ” İşçinin sigorta işlemlerinin hangi birimden yapıldığı, ücret bordrolarının nerede hazırlandığı ancak yardımcı bir işlev üstlenir.” gerekçesiyle bu görüşe katılmamakta³⁰⁰, toplu iş sözleşmesi sistemindeki ölçütlerden hareketle, aynı çalışma koşulları altındaki işçilerin, ortak menfaatleri de paylaşacakları için ortak menfaati bulunmayan işçiler arasında yönetimde birlikten bahsedilemeyeceğini için “ortak menfaat” ölçüsünü ileri sürmektedir³⁰¹.

Yasa koyucu 4857 sayılı Kanun’un 2. maddesinin 2. fıkrasında “...dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.” hükmü ile işçinin mal veya hizmet ürettiği yerler dışında ancak işin görülmesi ile dolaylı dahi olsa bir ilgisi bulunan kimi yerleri işyeri olarak örnek kabilinden saymıştır³⁰². İşyerinde işin yürütümü ile doğrudan ilgisi bulunmayıp dolaylı dahi olsa işin yürütümü ile her türlü araç da işyerinin parçasıdır³⁰³. Ancak işin yapıldığı her yer de işyeri olarak nitelendirilemeyecek olup, işyerinin fiziksel ortamı dışında çalışan satış elemanları vb. gibi çalışanların işyeri ile sürekli bir biçimde bağlarının kurulması halinde işyerleri, faaliyette bulundukları alan değil, bağlarının bulundukları yer olacaktır³⁰⁴.

Maddenin 3. fıkrasında “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” ifadesiyle, madde gerekçesinde açıklandığı gibi, yeni üretim ve istihdam modellerinin gelişmesiyle klasik işyeri tanımı da yetersiz kalabileceğinden işveren tarafından iş organizasyonu içinde kendine yer bulan yerler de işyeri olarak sayılacaktır yeter ki ayrı yönetim altında örgütlenmesinler³⁰⁵.

Yargıtay da “İşyerinin sınırlarının saptanmasında “işyerine bağlı yerler” ile “eklentiler” ve “araçların” bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyerimi yoksa bir birinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda “amaçta birlik”, aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ile

³⁰⁰ Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, s. 375.

³⁰¹ Doğan Yenisey, İşkolu Esası, s. 56-57.

³⁰² Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, s. 29-30.

³⁰³ Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, s. 30.

³⁰⁴ Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, s. 309.

³⁰⁵ Süzek, s. 208-209.

"yönetimde birlik", aynı yönetim altında örgütlenmiş olma koşullarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi nedeniyle bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu "yerin" dışına taşmış, özellikle "işveren kurulan iş organizasyonu" içerisinde işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimi duyulmuştur. “ diyerek işyerinin sınırlarının saptanmasında “amaçta birlik”, “yönetimde birlik” ve “iş organizasyonu” kavramlarına dikkat çeken kararları yeknesak hale gelmeye başlamıştır³⁰⁶.

b. Asıl İş – Yardımcı İş Ayrımı

Kanunlarda tanımı yapılmayan asıl iş-yardımcı iş kavramları, Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3. maddesinde “*Asıl iş: Mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan işi, Yardımcı iş: İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işi ifade eder*” şeklinde tanımlanmıştır³⁰⁷. Öğretide, asıl iş benzer şekilde mal ve hizmet üretimini oluşturan teknik amacı gerçekleştirmeye yönelik faaliyetler olarak³⁰⁸; yardımcı iş de, asıl iş dışındaki teknik amacın gerçekleştirilmesine ilişkin dolaylı olarak katkı sağlayan işler olarak tanımlanmıştır³⁰⁹.

Gerek mevzuatta gerek öğretide görüldüğü üzere asıl iş-yardımcı iş ayrımı işyeri için geçerli olup, bir işletmeyi oluşturan işyerleri için asıl iş-yardımcı iş ilişkisi söz konusu olmaz³¹⁰. Fakat bazı işkolu tespit kararlarında Bakanlık tarafından işletme

³⁰⁶ Yarg. 9. HD, T. 05.02.2013, E. 2013/4052 , K. 2013/4343 (<http://legalbank.net/>, Erişim Tarihi 15.08.2016); Yarg. 9. HD, T. 24.01.2012, E. 2012/441 , K. 2012/1602 (Akın, Levent; “İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme”, *Çimento İşveren Dergisi*, C. 27, S. 1, Ocak 2013, s. 47-48); Yarg. 9. HD, T. 24.05.2011, E. 2011/21622 , K. 2011/15363 (Kutal, Yeni Düzenleme, s. 160); Yarg. HGK, T. 18.05.2011, E. 2011/9-347 , K. 2011/311 (Yayvak, s. 65, dn. 108); Yarg. 9. HD, T. 19.10.2010, E. 2010/28347 , K. 2010/29733 (Şahlanan, Fevzi; “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi Açısından İşyeri ve İşletme Kavramları”, *Tekstil İşveren Dergisi*, S. 376 (Temmuz 2011), s. 2 vd.).

³⁰⁷ Yayvak, s. 68.

³⁰⁸ Baycık, s. 242; Doğan Yenisey, İşkolu Esası, s. 57; Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, s. 315;

³⁰⁹ Baycık, s. 242; Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 84

³¹⁰ Doğan Yenisey, İşkolu Esası, s. 57; Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, s. 316; Ekonomi, İşkolu Esası, s.42; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 48. Aksi görüşteki Akın; entegre üretim yapan işletmelerde işkolunun işyerine göre belirlenmesi işçilerin daha kalabalık ve güçlü bir şekilde işverenin karşısına çıkamayacağı

düzeyinde asıl iş-yardımcı iş ilişkisi olduğu kabul edilerek tespit yapıldığı görülmektedir³¹¹. Yargıtay da önceki yıllarda vermiş olduğu kararlarında³¹², işletme düzeyinde asıl iş-yardımcı iş ayrımına ilişkin kararları mevcut iken; son yıllarda işletmeyi oluşturan işyerleri arasında asıl iş - yardımcı iş ilişkisi kurulamayacağı yönünde kararları³¹³ yeknesak hale gelmiştir. Ancak Yargıtay isabetsiz bir şekilde³¹⁴ “işletme işkolu”ndan bahseden kararlar³¹⁵ vermeye devam etmektedir. Yargıtay’ın öğreti tarafından eleştirilen bir diğer karar türü de, işyeri kavramını oldukça geniş tanımlayarak esasında ayrı ve bağımsız olan işyerlerini, birbirinin tamamlayıcısı olduğu gerekçesiyle tek işyeri olarak kabul etmesi sonucu, asıl iş-yardımcı iş ayrımı yapmasına ilişkin kararlarıdır³¹⁶.

İşkolu tespitine ilişkin olarak 6356 sayılı yasanın 4. maddesinin 2. fıkrasında “Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır.” demektedir. Ancak yardımcı işin alt işverene devredilmesi halinde bu işler, alt işverenin asıl işi olacağından işkolu tespiti de buna göre yapılacaktır³¹⁷. Zira işyerinde birden fazla işverenin faaliyet göstermesi halinde her ne kadar fiziksel olarak tek bir işyeri olsa dahi hukuksal olarak birden çok işyerinin varlığı söz konusu olacağından farklı teknik amaçları gerçekleştiren işveren sayısı, işyerlerini belirlemede başrol oynayacaktır³¹⁸. Yargıtay’ın görüşü de alt işverenin işkolu tespitinin asıl işverenden ayrı olarak

için pazarlık gücünü zayıflatacağından, işletmenin bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürer, s. 47-48.

³¹¹ Doğan, s. 135.

³¹² Yarg. 9. HD, T. 19.06.1997, E. 1997/10855 , K. 1997/12367 (Kılıçoğlu, Mustafa; 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Ankara 2013, s. 36.)

³¹³ Yarg. 9. HD, T. 02.02.2016, E. 2016/1338 , K. 2016/2358 ; Yarg. 9. HD, T. 10.09.2015, E. 2015/21840 , K. 2015/25281 ; Yarg. 9. HD, T. 17.11.2015, E. 2015/23264 , K. 2015/32659 (<http://legalbank.net/>, Erişim Tarihi 19.08.2016); Yarg. 9. HD, T. 19.10.2010, E. 2010/23847 , K. 2010/29733 (Şahlanan, Karar İncelemesi: İşyeri ve İşletme, s. 2 vd.).

³¹⁴ Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, s. 90.

³¹⁵ Yarg. 9. HD, T. 15.05.2012, E. 2012/15427 , K. 2012/17221 (Kılıçoğlu, s.57-61.); Yarg. 22. HD, T. 11.10.2012, E. 2012/23022 , K. 2012/21825 (Kılıçoğlu, s.72-81.); Yarg. 9. H, T. 19.10.2010, E. 2010/23847 , K. 2010/29733 (Şahlanan, Karar İncelemesi: İşyeri ve İşletme, s. 2 vd.).

³¹⁶ Yarg. 9. HD, T. 01.05.2008, E. 2008/15787 , K. 2008/10909 sayılı kararın eleştirisi için bkz. Çelik Nuri, Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımına Göre İki Ayrı İşyerinin Tek İşyeri Sayılması, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, C. I, İstanbul, 2010, s.119 vd. ; Yarg. 9. HD, T. 02.03.2010, E. 2010/7567 , K. 2010/5638 sayılı kararın eleştirisi için bkz. Yıldız, Gaye Burcu; “Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi ile Fabrika İşyeri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 20 (Aralık 2010), s. 132 vd.; Yarg. 9. HD, T. 03.02.2009, E. 2009/10030 , K. 2009/1462 ; Yarg. 22. HD, T. 05.07.2012, E. 2012/11363 , K. 2012/15783 (Yayvak, s. 70, dn. 132)

³¹⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 664; Günay, Cevdet İlhan; “İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 10 (Haziran 2008), s. 130; Kutal, İşkolu Kavramı, s. 122; Şahlanan, Fevzi; “İşkolu Tespitinde Alt İşverenin İşyeri”, *Tekstil İşveren Dergisi*, S. 379 (Kasım 2011), s. 6; Yayvak, s. 72.

³¹⁸ Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, s. 321.

yapılması yönündedir³¹⁹. Kuşkusuz asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaa olmaması gerekmektedir. Aksi takdirde bu ilişkiyi yok sayıp, alt işverenin işçilerini asıl işverenin işçisi kabul edilerek işkolu tespiti yapılmalıdır³²⁰. Ancak asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaanın tespiti uygulamada sorun teşkil etmektedir³²¹. Söz konusu durumda asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaa olup olmadığının tespiti, Bakanlığa verilen işkolu tespiti yetkisinde bulunmadığından, bakanlık yasal yetkisini aşmadan, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaa olup olmadığına dair bir saptamada bulunmaksızın işkolu tespitini yapması gerektiği öğretide savunulmuştur³²². Yargıtay da “*Bakanlık tarafından işkolu tespit kararında düzenlenen asıl işveren-alt işveren ilişkilerinin ileride açılacak olan çoğunluk tespitine itiraz, işçiler veya işçi sendikacılarınca açılacak eda davalarının yargılamaları sırasında uyumsuzluğu çözmeye görevli ve yetkili mahkemelerce incelenip çözümleneceğinden mahkemenin Bakanlığın asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaalı işlemleri tespit edip buna göre işkolu tespiti yapmasının yasa ve içtihatlarla aykırı olduğuna ilişkin kararı yerindedir.*” kararında olduğu gibi konunun Bakanlık tarafından değil, itiraz davası sırasında yetkili mahkemelerce çözümlenmesi gerektiği görüşündedir³²³.

Ayrıca Bakanlık işkolu tespitini yaparken işverene ait işyerlerinin işletme niteliğinde olup olmadığını da belirlemeye kalkmaksızın her bir işyeri için ayrı ayrı tespit kararı vermekle yetinmelidir³²⁴. Yargıtay’ın da konuyla ilgili, sonraki kararlarında da atıf yaptığı, içtihadında³²⁵ “*...İşkolu tespitinde işletme bünyesindeki işyerleri de ayrı ayrı dikkate alınır. Çünkü İşkolu tespitinde birim olarak “işyeri “ esas alınır...*” demekle aynı görüşte olduğu belirtmiştir.

³¹⁹ Yarg. 9. HD, T. 26.04.2011, E. 2011/15435 , K. 2011/12313 (**Kızıloğlu, Hakkı**; “Bir İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespitinde İşyeri Yürütülen Faaliyet Hangi Teknik Amacı Taşıyorsa Asıl İş Odur. Alt İşverenin İşkolu Tespiti Asıl İşverenden Ayrı Olarak Yapılmalıdır (Karar İncelemesi)”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 27, (Eylül 2012); Yarg. 9. HD, T. 13.02.2014, E. 2014/2891 , K. 2014/4492 (**Baycık**, s. 243, dn. 113); Yarg. 22. HD, T. 13.06.2016, E. 2016/15652 , K. 2016/17495 (<http://legalbank.net/>, Erişim Tarihi 19.08.2016).

³²⁰ **Şahlanan**, Karar İncelemesi: İşkolu, s. 7.

³²¹ **Şahlanan**, Karar İncelemesi: İşkolu, s. 7.

³²² **Centel, Tankut**; “Alt İşverenlere Ait İşkolu Tespitleri”, *Tisk Akademi*, C.1 S. 2, s. 11 http://tisk.org.tr/tr/e-dergiler/akademi/eylul_2006/index.html, Erişim Tarihi 02.09.2016; **Şahlanan, Fevzi**; “İşkolu Tespitinde Asıl İş-Yardımcı İş İlişkisi ve Alt İşverenlerin İşyeri”, *Tekstil İşveren Dergisi*, S. 417 (Aralık 2015), s. 4.

³²³ Yarg. 9. HD, T. 19.07.2007, E. 2007/27214 , K.2007/25682 (**Sur**, Toplu İlişkiler, s. 92, dn. 182); Benzer şekilde: Yarg. 22. HD, T. 15.09.2014, E. 2014/20110 , K. 2013/23767 (**Şahlanan**, Karar İncelemesi: İşkolu Tespiti, s.2-3)

³²⁴ **Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 89.

³²⁵ Yarg. 9. HD, T. 26.04.2011, E. 2011/15435 , K. 2011/12313 (**Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 90, dn. 176’da kararda atıf yapılan karar)

Yine Bakanlığın birden fazla işyerinde iş alan alt işverenler için, iş aldıkları tüm işyerleri için tek bir işkolu tespit kararı vermesi de yerinde olmadığından yargı organları tarafından söz konusu kararlar iptal edilmekte; ancak bu kez de Bakanlığın vermiş olduğu haksız karar nedeniyle, işkolu tespit süreci uzamış olacaktır³²⁶.

İşkolu esasına göre sendikalaşmanın sistematığı her işyerinin bir işkolunda faaliyette bulunması varsayımına dayandığından, işyerinde birden fazla teknik amaç güdülmesi halinde asıl işin tespiti için; üretilen mal veya hizmetin hangisinin daha ağırlıkta yapıldığına, hangisine yönelik yatırımların daha fazla yapıldığına, nihai ürünlere, işyerinde çalışan işçi sayısı ve bu işçilerin hangi işte daha yoğun çalıştıkları ölçülerine göre asıl iş tespit edilecektir³²⁷. Yargıtay da benzer şekilde “...işyerinde fiilen yapılan işin/ işlerin neler olduğu, ağırlıklı olarak hangi iş yapıldığı, ihale ile alınan işler, yatırım oranları, üretimde kullanılan girdiler ve oranları, üretilen nihai ürünlerin neler olduğu, işyerinde kaç işçi çalıştığı, hangi işleri yaptıkları, ağırlıklı olarak işçilerin çalıştığı işler ile vs. gibi hususlar somut olarak belirlenmesi...” gerektiğini belirtmiştir³²⁸.

3. Parçalı İşkolu Kavramı

2005 yılında Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nün kaldırılması³²⁹ ve bu kurumun taşra teşkilatının baktığı işler; İstanbul ve Kocaeli’nde büyükşehir belediyelerine, diğer illerde ise il özel idarelerine devredilmesiyle, il özel idarelerindeki işkolu tespitleri ve bu tespitlere ilişkin yargı kararları öğretide tartışma konusu olmuştur³³⁰.

³²⁶ “İşkolu tespitine itiraz davalarının, işyerinin bulunduğu yer iş mahkemesinde görülmesi gerekir. İşkolu tespitine itiraz edilen işyerlerinden, Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi işyeri adresinin İstanbul olduğu anlaşılmaktadır. Şu halde, mahkemece, Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesinde hizmet alım sözleşmesi kapsamında çalışan alt işveren işyeri yönünden davanın ayrılarak yetkili mahkemeye gönderilmesi ve bundan sonra işin esasının incelenmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yarg. 22. HD, T. 17.03.2014, E. 2014/6489, K. 2014/6226 ; **Şahlanan, Fevzi**; Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2015 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, Yayımlanmamış Tebliğ.

³²⁷ **Doğan Yenisey**, İşkolu Esası, s. 58; **Doğan Yenisey**, İşyeri ve İşletme, s. 317; **Ekonomi**, İşkolu Esası, s.48-49; **Yayvak**, s. 71.

³²⁸ Yarg. 9. HD, T. 12.02.2013 tarih, E. 2013/1559 , K. 2013/5316 (**Doğan Yenisey**, İşkolu Esası, s. 58, dn. 18).

³²⁹ 13.01.2005 tarih ve 5286 sayılı Kanun

³³⁰ **Aydınlı, İbrahim**; “Yargıtay’ın İl Özel İdarelerine İlişkin Verdiği “Parçalı İşkolu” Tespiti ve Uygulanmasına İlişkin Bozma Kararlarının Kamu Kurumlarında Meydana Getirdiği ve/veya Getireceği Vahim Sonuçların Düşündürdükleri”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 23 (Eylül 2011), s. 171 vd. ; **Bedük, Mehmet Nusret**; “İşkolu Tespiti Konusunda Yargıtay Kararlarının Yol Açtığı Usul Sorunu ve Çözümü

Bakanlığın 2007 yılında il özel idarelerindeki daire başkanlıklarının her birinin işyeri olarak kabul etmesi sonucu iki ayrı iş ve işkolunun varlığı yönündeki parçalı işkolu tespit kararına³³¹ karşı dava açılmadığından karar kesinleşmiş ve bu karara yönelik yargısal bir içtihat da oluşmamıştır³³². Bakanlığın 28/04/2009 tarih ve 2009/19 nolu işkolu tespit kararında³³³ ise parçalı işkolu tespiti anlayışı terk edilerek, işyerindeki asıl işin varlığına göre tek bir işkolunun yetkili olduğu yönünde tespit kararı verilmiştir³³⁴. Söz konusu kararın yargıya taşınması sonucu Bakanlığın tespit kararını yerinde bulan yerel mahkemenin kararı, Yargıtay³³⁵ tarafından “...işyerindeki faaliyet hangi teknik amacı taşıyorsa asıl iş odur. İşyeri organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir. Mal ve hizmetler için yatırım araçları ve işçi sayısı bu konuda ölçüt olabilir. Ancak bir işyerinde başka bir işverene ait ayrı bir işkolunda faaliyet var ise ayrı iş kolundan söz edilebilir. İşletme iş kolu tespiti için asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemez.

(...)

Yapılan bu açıklama ve saptamalar uyarınca İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği "amaçta birlik", aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma ve "yönetimde birlik", aynı yönetim altında örgütlenmiş olma koşulları dikkate alınarak dairemizce bir bütün olarak işyeri kabul edilmiştir.

İşyerindeki işçi sayısı ve çalıştığı kısımlar dikkate alındığında ağırlıklı olarak çalışanların inşaat işkoluna giren faaliyetlerde bulunması, İş organizasyonu içindeki üretilen mal hizmetlerin ağırlığı ve üretim miktarında inşaat işlerinin ilerde olması, yatırım araçları ile makine parkındaki makinelere yapılan yatırım miktarında inşaat işlerine ilişkin olanların çoğunluğa sahip olması dikkate alındığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Kayseri İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği'nde yapılan işlerin niteliği itibarıyla İşkolları Tüzüğü' nün 15 sıra numaralı "İnşaat" işkoluna girdiğine ilişkin tespit kararı yerinde olup, bu nedenlerle doğru olan mahkeme kararının

(İl Özel İdaresi Sekreterlikleri Hakkında Verilen Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi)", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, S. 1, 2012, s. 8 vd. http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/16_1_1.pdf Erişim Tarihi 31.08.2016; Şen, Murat; Yargıtay'ın İki Farklı İçtihadı Çerçevesinde İl Özel İdaresi İşyerlerinin Dahil Olduğu İşkolu", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 21 (Mart 2011), s. 178 vd.

³³¹ 08.05.2007 tarih ve 2007/25 nolu işkolu tespit kararı RG, 12.05.2007, S. 26520 (Şen, s. 179).

³³² Şen, s. 181.

³³³ RG, 05.05.2009, S. 27219.

³³⁴ Şen, s. 180.

³³⁵ Yarg. 9. HD, T. 15.07.2010, E. 2010/25648 , K. 2010/24131 (Şen, s. 181-184)

ONANMASINA” karar verilmiştir. Böylece Yargıtay’ın il özel idarelerindeki işkolu tespit kararına ilişkin olarak ilk görüşü, il özel idarelerin tek bir işyeri olarak kabulü ile asıl işe göre belirlenecek tek işkolunda toplu iş sözleşmesi imzalanabileceği yönündedir. Yargıtay, öğreti³³⁶ tarafından da yerinde bulunan bu karardan 02.11.2010 tarihinde vermiş olduğu 2010/34471 E. ve 2010/31408 K. sayılı kararında³³⁷ “Her ne kadar dairemizin 2010/25648 ESAS, 2010/24131 KARAR sayılı 15.7.2010 tarihli Kararında “.... İşyerindeki işçi sayısı ve çalıştığı kısımlar dikkate alındığında ağırlıklı olarak çalışanların inşaat işkoluna giren faaliyetlerde bulunması, İş organizasyonu içindeki üretilen mal hizmetlerin ağırlığı ve üretim miktarında inşaat işlerinin ilerde olması, yatırım araçlarıyla makine parkındaki makinelerle yapılan yatırım miktarında inşaat işlerine ilişkin olanların çoğunluğa sahip olması dikkate alındığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın Kayseri İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği’nde yapılan işlerin niteliği itibariyle İşkolları Tüzüğü’nün 15 sıra numaralı “İnşaat” işkoluna girdiğine ilişkin tespit kararı yerinde olup, bu nedenlerle doğru olan mahkeme kararının ONANMASINA....” şeklinde karar verilmiş ise de ; yukarıdaki esaslar doğrultusunda, tüm dairece yapılan görüşmede bu İÇTİHATTAN DÖNÜLMÜŞTÜR” diyerek, il özel idarelerinde bakanlığın 2007’de yapmış olduğu tespitler gibi daire başkanlıklarını ayrı birer işyeri olarak kabul etmiş³³⁸, sonraki kararlarında da il özel idaresine ilişki işkolu tespitleri parçalı işkolu tespiti şeklinde olmuştur³³⁹. Yargıtay’ın bu görüş değişikliği sonrası il özel idarelerinde parçalı işkolu tespiti yönünde verdiği kararlar öğretide yoğun bir şekilde eleştirilmiştir³⁴⁰. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi iki farklı yönde vermiş olduğu kararlardan sonra, son olarak il özel idaresini tek bir işyeri olarak kabul etmesi sonucu parçalı işkolu tespiti değil, inşaat işkoluna dair tespit kararlarıyla³⁴¹ öğretinin görüşüne

³³⁶ **Aydınlı**, İl Özel İdaresi, s. 177; **Bedük**, s. 16; **Şen**, s. 189.

³³⁷ **Şen**, s. 183-184.

³³⁸ **Şen**, s. 187.

³³⁹ Yarg. 9. HD, T. 30.12.2010, E. 2010/49487 , K. 2010/41975 ; Yarg. 9. HD, T. 07.06.2011, E. 2011/25632 , K. 2011/16821 (**Aydınlı**, İl Özel İdaresi, s. 164 vd.).

³⁴⁰ **Aydınlı**, İl Özel İdaresi, s. 177-178; **Başterzi**, **Süleyman**; Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara, 2012, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/yargitaykarsemineri2012.pdf>, Erişim Tarihi 01.09.2016; **Bedük**, s. 15 vd. ; **Canbolat**, **Talat**; Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara, 2011, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/yargitaykarsemineri2011.pdf>, Erişim Tarihi 01.09.2016; **Şen**, s. 187-189.

³⁴¹ Yarg. 9. HD, T. 18.10.2011, E. 2011/43281 , K. 2011/38000 ; Yarg. 9. HD, T. 25.10.2011, E. 2011/46741 , K. 2011/40994 (**Bedük**, s. 11); Yarg. 9. HD, T. 24.01.2012, E. 2012/441 , K. 2012/1602 (<http://legalbank.net/> Erişim Tarihi 01.09.2016). Aksi görüşte Yargıtay 22. Hukuk Dairesi T. 11.10.2012, E. 2012/23022 , K. 2012/21825 sayılı kararında olduğu gibi ... “il özel idarelerinin kendi mevzuatlarıyla belirlenmiş yapıları ve 5286 sayılı Kanun hükümleri ile belediye hizmetlerinin girdiği “genel işler” iş kolu gibi işin niteliğinden ziyade hizmetin (işin) aidiyeti ve kaynağının iş kolu tespitinde belirleyici olduğu

paralel kararlar vermiştir. Kuşkusuz yüksek yargının vermiş olduğu bu çelişkili kararlar karşısında söz konusu olaya ilişkin kararlarda yeknesaklık sağlanması için Yargıtay'ın konuyu İçtihadı Birleştirme Kararı ile kesin bir çözüme kavuşturması gerekirken³⁴² bugüne kadar konuyla ilgili olarak Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı vermemiştir.

C. İŞKOLU TESPİTİ ve TESPİT KARARINA İTİRAZ

1. Tespit Usulü

Bakanlık kararının Resmi Gazete'de yayımlanması üzerine ilgililerin mahkemeye başvurma süresinin başlayacağı yolundaki düzenleme mülga 2821 sayılı Kanun'da da mevcut olup (m.4), söz konusu düzenleme, o dönemde Bakanlık kararının objektif kural koyucu nitelikte bir idari işlem olmaması, daha ziyade uyuşmazlığın taraflarından birinin başvurusu üzerine verilmiş olması nedeniyle; Bakanlığın vereceği kararın, uyuşmazlığı Bakanlığa taşıyan tarafa tebliği edilmesini ve mahkemeye başvuru süresinin de tebliğden itibaren başlaması gerektiği yönünde eleştiriler yapılmıştır³⁴³. Ancak bu eleştiriler dikkate alınmaksızın konu, 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 1. fıkrasında da aynı şekilde düzenlenmiştir: *“Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete’de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.”*

Kanunun lafzından her işyeri için Bakanlığın bu tespiti yapacağı anlamı çıksa da İşkolları Yönetmeliği'nin 4. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen *“Bir işyerinin hangi işkoluna girdiği konusunda anlaşmazlık çıkması halinde, ilgililerin başvurusu üzerine, işkolu, o işyerinde yürütülen işin niteliğine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenir. Bakanlık tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete’de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 5 inci maddesine göre kararın yayımından itibaren onbeş gün içinde dava açabilir.”* hükmünden de

il özel idareleri işyerlerinin girebileceği bir iş koluna mer'i mevzuatta yer verilmemiş olduğu hususları birlikte dikkate alındığında il özel idarelerinde farklı teknik amaçları olan birden fazla işyerinin bulunduğu kabulü gerekir.” gerekçesiyle il özel idarelerinde parçalı işkolu tespiti yapmaya devam etmiştir.

³⁴² Bedük, s. 24.

³⁴³ Şahlanan, Fevzi; Türk Hukukunda İşçi ve İşverenlerin Örgütlenme Hakkı, Sınırları, Sorunları, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan C. II, İstanbul 2001, s.1664.

anlaşılacağı üzere işkolu tespitinde uyuşmazlık çıkması ve bunun üzerine ilgililerce Bakanlığa başvurulması üzerine Bakanlıkça işkolu tespiti yapılabilecektir³⁴⁴. Ancak öğretilerde bakanlığın re'sen işkolu tespiti yapabileceği görüşü de mevcuttur³⁴⁵. Mevzuattaki düzenlemeler karşısında Bakanlığın re'sen işkolu tespiti yapabileceği görüşüne katılmasak da, uyuşmazlık doğmadan da ilgililerin Bakanlığa başvurarak işkolu tespiti isteyebileceklerini kabul etmek gerektiği görüşünü³⁴⁶ paylaşıyoruz.

Önceden yapılmış olan bir işkolu tespiti mevcutken, işyeri başka bir işyeri ile birleşmediği veya işyerinde görülen asıl işin niteliği değişmediği sürece yeni bir işkolu tespiti istemenin bir anlamı olmadığından, Bakanlık işkolu tespit taleplerinde ön araştırma yaparak önceden kesinleşmiş olan işkolu tespitleri varsa, işyerinde görülen asıl iş değişmediği halde yeniden başvuru yapılması halinde mükerrer olarak yapılan başvuruyu reddetmesi gerekirken, ön araştırma yapmaksızın işkolu tespit sürecini başlatmaktadır³⁴⁷.

Mevzuatta işyerinin girdiği işkolunun tespiti için Bakanlığa başvuruda herhangi bir süre sınırlaması getirilmemiştir³⁴⁸ ancak işyerinde görülen işin başka bir işkoluna geçmesini gerektiren bir değişiklik olmadıkça işkolu tespit kararı mahkeme kararı ile kesinleştikten sonra yeniden işkolu tespit talebinde bulunulamaz³⁴⁹. Tespit isteyebilecek olan ilgililerin de kimler olduğunu, başvuru hakkını sınırlandırmadan işkolu tespitinde menfaati olan herkesin bu hakkı kullanması amacıyla, açıkça belirtmemiştir³⁵⁰. Ancak bu ilgililerin işçi, işveren sendikaları ile sendika üyesi olmayan işveren ve menfaati bulunan işçiler şeklinde anlamak uygun olacaktır³⁵¹.

³⁴⁴ **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 85; **Şahlanan**, Sendikalar Hukuku, s.30; **Tuğ**, Sendikalar, s. 41; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 47.

³⁴⁵ **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 93; **Sur**, Toplu İşlişkiler, s. 91.

³⁴⁶ **Yayvak**, s. 74.

³⁴⁷ **Eyrenci, Öner**; İşkolu Tespiti ve Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları, II. Sempozyum, Kocaeli 2010, s. 173.

³⁴⁸ **Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 78; **Oğuzman**, s. İşçi-İşveren İlişkileri, s. 16; **Şen**, s. 176.

³⁴⁹ **Şen**, s. 176.

³⁵⁰ **Yayvak**, s.74; **Yuvalı/Güleşçi**, s. 72.

³⁵¹ **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 86.

a. İşkolu Tespit Sürecinde İşletme Niteliğine İlişkin Uyuşmazlığın Çözümü Hakkındaki Tartışmalar

Mülga 2821 sayılı Kanun döneminde, işverenlerin kendi bildirimleri doğrultusunda hazırlanan verilere göre Bakanlığın belirlemiş olduğu işkolu tespitlerine, toplu iş sözleşmesi için yetkili sendikanın belirlenmesi aşamasında itiraz etmeleri, işyerinin girdiği işkolunun doğru bir şekilde belirlenmesinden ziyade toplu iş sözleşmesi sürecini uzatmaya yönelik çabalar olduğu³⁵² ve önlenmesi gerektiği öğreti tarafından işaret edilmekteydi³⁵³. Zira mülga Kanun döneminde toplu iş sözleşmesi sürecinde yetki itirazı yapıldığında işkolu itirazı da yapılırsa, işkolu itirazları Yargıtay tarafından bekletici mesele olarak değerlendirilmekteydi³⁵⁴. Bu nedenle 6356 sayılı Kanun’un 5. maddesinin 2. fıkrasında “*Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz.*” hükmü getirilerek madde gerekçesinde de belirtildiği gibi “*Bu hüküm ile işkolu itirazlarının toplu sözleşme yapma sürecini gereksiz şekilde uzatması ve zaman zaman bu itirazların toplu sözleşme sürecini kilitlemek için kötüye kullanılması önlenmek istenmiştir.*”

İşyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmeleri açısından işkolu itirazlarının bekletici mesele yapılamayacağı hakkındaki düzenleme (m.5/2) yerinde olmakla birlikte, işletme niteliğine ilişkin uyuşmazlıklar için getirilen düzenlemenin (m.34/4) varlığı karşısında, bu hüküm (m.5/2) uygulanamayacağı görüşü öğretilde ağırlıktadır³⁵⁵. Zira; işletme niteliğinin tespitine ilişkin davalarda olan 6356 sayılı Kanun’un 34. maddesinin 4. fıkrasındaki “*İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki*

³⁵² Özveri, Sendikasızlaştırma, s. 274.

³⁵³ Şahlanan, Fevzi; “2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Öngören Kanun Ön Tasarılarının Değerlendirilmesi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C.1, S.4, 2004, s.1265.

³⁵⁴ Yarg. 9. HD, T. 10.07.2012, E. 2012/17685 , K. 2012/27737 (Yuvalı/Güleşçi, s. 73, dn.51) ; Yarf. 9. HD, T. 26.04.2011, E. 2011/1308 , K. 2011/12318 (Doğan Yenisey, İşkolu Esası, s. 61, dn. 23).

³⁵⁵ Alpagut, Uluslararası Normlara Uyum, s. 31; Baycık, s.227; Güzel, Ali; Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, 2015, s.382-383; Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s.336; Şahlanan, Fevzi; “İşkolu İtirazının Yetki Davasında Bekletici Mesele Yapılması”, *Tekstil İşveren Dergisi*, S. 404 (Eylül 2014), s. 4; Şahlanan, Sendikalara İlişkin Hükümler, s. 16; Tuncay, A. Can; Toplu İş Hukukunda 6356 sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri 2013, Kamu-İş, Ankara 2013, s.74; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 218; Yayvak, s.81 .

mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi hâlinde Yargıtay on beş gün içinde kesin olarak karar verir.” hükmüyle bağlantı kurulmaması³⁵⁶ ve 6356 sayılı Kanun’un 34. maddesinin 2. fıkrasındaki *“Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.”* hükmünün kamu düzeninden olduğu için emredici olarak düzenlenmesi³⁵⁷ nedeniyle işyerlerinin niteliğine ilişkin dava m.34/4’deki hüküm gereğince işletme merkezinin bulunduğu yer mahkemesinde görülecek olup, yetki konusundaki itirazlara bakan mahkeme farklı olabileceğinden (m. 79); yetkiye itiraza bakan mahkeme, konuyu bekletici mesele yaparak m. 34/4 gereğince öncelikli olarak işletmeye dahil olan işyerlerinin niteliğine ilişkin davanın sonuçlanmasını beklemelidir³⁵⁸. Aksi takdirde işletmeye dahil olmasına rağmen Bakanlığın yapmış olduğu tespitte işletmeye dahil edilmeyen işyerlerinde, işyerlerine ilişkin davanın bekletici mesele yapılmaması söz konusu işyerlerinde çalışan işçilerin toplu sözleşmeden yararlanamamaları veya işletme oluşturmayacak işyerlerinde işletme toplu iş sözleşmesi yapılması ya da tersine işyeri toplu iş sözleşmesi yapılması gerekirken işletme toplu iş sözleşmesi yapılması hatta belki de sendikanın yetki alamamasına yol açabilecektir³⁵⁹. Bu konuda öğretilerdeki benzer bir görüş ise, genel olarak işletme niteliğine ilişkin itirazların bekletici mesele yapılmaması gerekmekte birlikte yalnızca işçi sendikasının yetki tespiti için Bakanlığa başvurduğu sırada, SGK kayıtlarında aynı işkolunda kurulu olduğu görülmesine rağmen, sehven yetki tespitinde dikkate alınmayan işyer(ler)i açısından işletme niteliğine ilişkin itirazlar, yetki tespitine itiraz davasında bekletici mesele sayılır demektir³⁶⁰.

Öğretilerdeki diğer görüşü savunanlara göre ise, işletme niteliğinin tespitine ilişkin davalarda da 6356 sayılı Kanun’un 5/2. maddesi gereğince yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olacağından işyerlerinin girdiği işkolunun farklı bir işkolunda olduğunun ya da işverenin aynı işkolunda başka işyer(ler)inin de bulunduğu ile ilişkin itirazlarda, işkolu tespiti, bekletici mesele yapılmaya gerek olmaksızın mevcut kayıtlarda hangi işkolunda

³⁵⁶ **Alpagut**, Uluslararası Normlara Uyum, s. 31.

³⁵⁷ **Başterzi**, Akademik Forum, s. 410; **Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 127; **Yayvak**, s. 79.

³⁵⁸ **Tuncay**, 6356 sayılı Kanun, s. 74; **Şahlanan**, Değerlendirme 2015.

³⁵⁹ **Alpagut**, Uluslararası Normlara Uyum, s. 31; **Yayvak**, s. 81.

³⁶⁰ **Yıldız, Gaye Burcu**; Yetki Tespitine İtiraz Davalarında Bekletici Mesele, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, C. 15, S.1, İstanbul 2016, s. 524.

gözöktüğünün tespitinden ibaret olduğu için yargılamaya gerek yoktur³⁶¹. Kaldı ki aşığıda “İşkolları Tespit Kararına İtiraz” başlığı altında ayrıntılı olarak göröleceğı gibi işverenler işyerlerini SGK’ya bildirdikleri zaman işyerinin girdiğı işkolundan haberdar olmalarına ve bu tespite de itiraz hakkı olmalarına rağmen işçi sendikasının yetki tespiti için başvurduktan sonra işverenin işyer(ler)inin farklı bir işkoluna girdiğı iddia etmesi hakkın kötüye kullanılması yasağı kapsamında değerlendirmek gerekecektir³⁶². Ayrıca 6356 sayılı Kanun’un 5. maddesinin “...Bu hüküm ile işkolu itirazlarının toplu iş sözleşmesi yapma sürecini gereksiz şekilde uzatmasını ve zaman zaman bu itirazların toplu sözleşme sürecini kilitlemek için kötüye kullanılması önlenmek istenmiştir.” şeklindeki gerekçesi de dikkate alındığında, işletme niteliğine ilişkin itirazların bekletici mesele yapılmadan yetkiye itirazı inceleyen hakim tarafından karara bağlanması gerektiğini savunulur³⁶³.

Kanımızca da mülga 2822 sayılı Kanun’da yer almayan bir düzenleme olan 6356 sayılı Kanun’un 5. maddesinin 2. fıkrası dar yorumlanarak, Kanun’un yalnızca yetki itirazlarına ilişkin 43. maddesine uygulanacağını, 34. maddesine göre açılan işletme niteliğinin tespitine ilişkin davalara uygulanmayacağını savunmak Kanun’un genel amacına aykırı olacaktır. Bu nedenle Kanun’un 5/2. maddesiyle çatışan, m. 34/2 hükmü her ne kadar işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin kamu düzeninden olduğı için emredici olarak düzenlenmiş olsa da, Kanun’un genel amaçlarından biri olan işkolu itirazlarının kötüye kullanılarak toplu iş sözleşmesi sürecinin uzatılmasının engellenmesine yönelik m. 5/2 hükmüne üstünlük tanınmalıdır³⁶⁴.

Nitekim mülga 2822 sayılı Kanun döneminin ilk zamanlarında Yargıtay’ın görüşü de bu yöndedir³⁶⁵ ancak Yargıtay daha sonra sonradan görüş değiştirerek “6356 s. Kanun’un 5 inci maddesinin 2 nci fıkrasında yer alan düzenlemeyi, işyeri düzeyinde yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamışken ve çözümü aynı maddenin 1 inci fıkrasında düzenlenen işkolu tespit prosedürüyle mümkün olan işkolu

³⁶¹ **Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 80-82, 141-143; **Doğan Yenisey**, İşkolu Esası, s. 61; **Özkaraca, Ercüment**; Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2016, s. 275.

³⁶² **Yıldız**, Bekletici Mesele, s. 521-522, 526.

³⁶³ **Eyrenci, Öner**; 6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 142.

³⁶⁴ **Yıldız**, Bekletici Mesele, s. 525.

³⁶⁵ Yarg. 9. HD, T. 28.02.2006, E. 2006/3919 , K. 2006/5180; Yarg. 9. HD, T.. 17.04.2007, E. 2007/11670 , K. 2007/11148 (**Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 250, dn. 399).

uyuşmazlıklarıyla sınırlı olarak değerlendirilmek gereklidir. 6356 s. Kanunda işletme kapsamına ilişkin uyuşmazlıkların bekletici mesele yapılamayacağına dair bir hüküm yer almamaktadır. Ayrıca işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin kural yukarıda da kısaca bahsedildiği üzere kamu düzenine ilişkindir. Bu nedenlerle işletme kapsamına ilişkin bir uyuşmazlık söz konusu ise, mahkemenin bu uyuşmazlığı çözmeye de yetkili olması halinde işletme olup olmadığı 6356 s. Kanun'un 34 üncü maddesinin 4 üncü fıkrası hükmüne göre ön mesele olarak çözüme kavuşturulması gereklidir. Yetki uyuşmazlığını inceleyen mahkemenin işletme olup olmadığına ilişkin uyuşmazlığı çözmeye yetkili olmaması halinde ise yine aynı hükümlere göre bu problemin çözümü bekletici mesele yapılmalıdır.” yönünde kararlar vermektedir³⁶⁶.

Tartışmalı olan konunun yürürlük tarihine ilişkin olarak da öğretide fikir ayrılığı vardır. CANBOLAT, “bekletici mesele” konusunun usule ilişkin bir hüküm olması ve usule ilişkin değişikliklerin de derhal yürürlüğe gireceği ilkesi gereğince 6356 sayılı Kanun’un yürürlük tarihi olan 07.11.2012 tarihinden önce verilen bekletici mesele ara kararlarının da kaldırılarak yetkili sendikanın 6356 sayılı Kanun hükümlerine göre belirlenmesi gerektiğini savunmuştur³⁶⁷. DOĞAN-YENİSEY ise “Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur.” (STİSK m. 5/2) düzenlemesi yetki sürecinin esası ile ilgili olduğundan, usul hukukuna ilişkin düzenlemelerin derhal uygulanacağı ilkesinden bahsedilemeyeceğini, bu nedenle de 6356 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesinden önceki yetki süreçlerine uygulanamayacağı ileri sürmüştür³⁶⁸. Aynı konuda olmasa da Yargıtay’ın yürürlüğe giren yeni yasanın ne zaman uygulanacağına ilişkin benzer bir durumda vermiş olduğu kararlarında³⁶⁹ “Birçok Yargıtay kararında da açıkça vurguladığı üzere bu tür yeni yasaların ünlü hukukçu Roubier’in açıkladığı üzere yürürlüğe girmeleri ile görülmekte olan tüm uyuşmazlıklara uygulanması gerektiği başka bir anlatımla yeni yasanın yürürlüğe girdiği andan itibaren derhal tesirini göstereceği ve tamamlanmamış tüm hukuki işlemlere uygulanacağı tartışmasızdır. Bu

³⁶⁶ Yarg. 7. HD, T. 21.10.2014, E. 2014/17409 , K. 2014/19210; Benzer kararlar: Yarg. 9. HD, T. 23.10.2014, E. 2014/29756 , K. 2014/30769; Yarg. 22. HD, T. 15.11.2013, E. 2014/274028 , K. 2014/24696 (<http://legalbank.net/>, Erişim tarihi 04.09.2016)

³⁶⁷ Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, s. 82-83.

³⁶⁸ Doğan Yenisey, İşkolu Esası, s. 61-62.

³⁶⁹ Yarg. 7. HD, T. 13.03.2013, E. 2013/4407 , K. 2013/2277; Yarg. 7. HD, T. 14.09.2015, E. 2015/25600, K. 2015/14750; Yarg. 9. HD, T. 08.03.2016, E. 2016/6651 , K. 2016/5293 (<http://legalbank.net/>, Erişim tarihi 30.09.2016). Aksi yönde Yarg. 9. HD, T. 09.05.2013, E. 2013/5980 , K. 2013/14127 (Tuncay/Savaş Kutsal, s. 250, dn. 396).

gibi durumlarda kanunların geriye yürümesinin değil, zaman içerisindeki ani etkileri söz konusu olmaktadır. Esasen HUMK'nun 578.maddesi nedeniyle Yargıtay'ın 07.12.1964 günlü Tevhidi İctihadi ile Hukuk Genel Kurulunun 09.03.1988 gün 1987/860 Esas, 1988/232 Karar sayılı kararında da bu görüşe yer verilmiştir.” Diyerek 6356 sayılı Kanun yürürlüğe girdikten sonra, usule ilişkin hükümleri derhal uygulanacağı için, yasanın yürürlük tarihinden önceki tamamlanmamış tüm hukuki işlemlere uygulanacağı yönünde hüküm kurmuştur. Kanımızca da Yargıtay'ın ve öğretide CANBOLAT'ın görüşleri söz konusu olayda uygulanması gereken yaklaşımdır.

b. İşkolu Değişikliğinin Yürürlükteki Toplu İş Sözleşmesini Etkilememesi Hakkındaki Tartışmalar

6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 3. fıkrasında getirilen “*ışkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez*” düzenlemesi yeni bir tartışma doğurmuştur³⁷⁰. Öğretide ŞAHLANAN m. 5/3 ile ilgili bir benzer bir düzenleme olan m. 37/1'de “*Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez.*” hükmü ile m. 19/7'deki “*İşkolunu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer.*” hükümlerini birlikte değerlendirilmesinden; işkolu değişikliği yapan işçinin sendika üyeliğini ortadan kalkarken, işkolu değişikliği toplu iş sözleşmesinin yürürlüğüne etki etmeyeceğinden, devam eden toplu iş sözleşmesinden işçinin nasıl yararlanacağı sorununun ortaya çıktığını ve bu sorunun cevabının zaman içinde yargı kararlarıyla belirleneceğini ileri sürmüştür³⁷¹.

Sendika üyeliği sona eren işçinin toplu iş sözleşmesinden nasıl yararlanacağı sorusuna ALPAGUT, her ne kadar sendikanın kurulu olduğu işkolunda çalışmayan işçinin dayanışma aidatı ödemesi her ne kadar yasal sisteme uygun olmasa da, sorunun çözümü açısından dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğini önermiştir³⁷².

³⁷⁰ Yayvak, s. 83.

³⁷¹ Şahlanan, 6356 sayılı Kanun, s.48.

³⁷² Alpaut, Uluslararası Normlara Uyum, s. 32.

DOĞAN YENİSEY 5. maddenin 2. ve 3. fıkralarının dar yorumlanması gerektiğini, işkolu değişikliği yetki sürecinde gerçekleşmişse, işkolu değişmemişçesine sürecin tamamlanıp toplu iş sözleşmesinin imzalanması gerektiğini, mevcut bir toplu iş sözleşmesi varsa da onun etkilenmeyeceğini, ancak işkolu değişikliği sonrası sendika üyeliğini sona erdirip yeni işkolundaki sendikaya kaydolan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerektiği görüşündedir³⁷³.

SOYER ise m.37 ile m.19/7 arasında bir çelişki olmadığını, maddelerin birbirinden farklı konularını düzenlediğini, m.37’de meydana gelen işkolu değişikliği işçinin iradesi dışında gerçekleştiği için kanun koyucunun işçi aleyhine bir sonuç doğmaması için isabetli bir düzenleme yaptığını, işçinin dayanışma aidatı ödemeksizin toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğini; m.19/7’de ise işçinin kendi iradesiyle işkolunu değiştirmesi halinde, ancak çalıştığı işyerinin dahil olduğu işkolunda kurulu sendikalara üye olabileceğinden, önceki çalıştığı işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden yararlanmamasının doğal sonuç olduğunu savunmaktadır³⁷⁴.

EYRENCİ de işçinin iradesi dışında idari veya yargısal tasarrufla gerçekleşen işkolu değişikliklerinin toplu iş sözleşmesini etkilememesi gerektiğini, zaten 19/7’deki “işkolunu değiştirenin” ifadesinden lafzi yorumundan hareketle SOYER ile aynı sonuca ulaşmaktadır³⁷⁵.

CANBOLAT da SOYER ve EYRENCİ gibi; 19/7. maddede işçinin kendi isteğiyle çalıştığı işyerinden ayrılarak başka bir işkolunda işe girdiği hali düzenlediğini ve bu durumda da eski çalıştığı işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının beklenemeyeceğini, 5. maddede ise 2. fıkrada düzenlenen mahkeme kararıyla oluşan işkolu değişikliğinin 3. fıkrada “*iş kolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez*” hükmünden sendikaya üye olanların toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edeceklerini, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlananların ise yine toplu iş sözleşmesinin sonuna kadar dayanışma aidatı ödemeleri durumundan toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklarını, hatta işkolu değişikliğinin toplu iş

³⁷³ Doğan Yenisey, İşkolu Esası, s. 63.

³⁷⁴ Soyer, Polat; İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (Genel Görüşme V), Antalya, 2013, s. 409-410.

³⁷⁵ Eyrenci, Öner; İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (Genel Görüşme V), Antalya, 2013, s. 413.

sözleşmesinin sadece yürürlük süresine değil hiçbir hükmüne etkili olamayacağı için işyerindeki taraf sendikaya üye olmayan ve işkolu değişikliğine ilişkin mahkeme kararına kadar dayanışma aidatı ödemeyen işçinin dahi toplu iş sözleşmesi süresi bitmeden geri kalan sürede dayanışma aidatı ödeyerek sürenin sonuna kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğini, bu durumun yeni dönem toplu iş sözleşmesinin imzalanmasının gecikmesi halinde toplu iş sözleşmesinin ard etkisi açısından önemli olduğunu ileri sürmüştür³⁷⁶. 37. maddedeki “...işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez.” hükmünün m.5/3’teki “etkilemez” ifadesinden farklı kavramı ifade ettiğini, m. 37/3’teki düzenlemeden toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin sonuna kadar uygulanacağı anlamının çıktığını savunmuştur³⁷⁷.

YAYVAK ise m.5/3 ile m.37’de madde metinlerinde geçen “etkilemez” ve “sona erdirmez” ifadelerinin bilinçli tercihler olmadığını, farklı ibareler içerse de aynı hususu düzenleyen iki farklı madde olduğunu, dolayısıyla STİSK m. 19/7 ile m.5/3-m.37 birlikte yorumlanırken ikili bir ayırım yaparak m.19/7’de işçinin işkolunu kendi iradesi ile değiştirdiğinden farklı işkolunda çalışmaya başlayan işçinin dayanışma aidatı ödemek de dâhil olmak üzere hiçbir şekilde eski işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının mümkün olmayacağını, m. 5/3’deki düzenlemenin, m. 5/2’nin devamı ve tamamlayıcısı bir düzenleme olduğunu ve bu düzenlemenin (m.5/2) sonucu olarak da, toplu iş sözleşmesini imzalayan sendikaya üye işçinin, işkolu değişikliğinin gerçekleşmesi halinde tespit talebi bekletici mesele yapılamayacağından dayanışma aidatı ödemeksizin toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerini fikrindedir³⁷⁸.

BAYCIK da Kanun’un 5/3 ve 37/1. maddelerinde işçinin iradesi dışında işkolu değişikliklerini düzenlendiği için bu şekilde gerçekleşen işkolu değişikliklerinin işçinin aleyhine sonuç yaratmaması gerektiğinden yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerektiğini, m. 19/7’de ise işçinin işkolunu kendi iradesi ile değiştirdiğinden, işyerinden kendi isteği ile ayrılan işçinin ayrıldığı işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının mümkün olmayacağını görüşündedir³⁷⁹.

³⁷⁶ **Canbolat, Talat**; İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (Genel Görüşme V), Antalya, 2013, s. 429.

³⁷⁷ **Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 95.

³⁷⁸ **Yayvak**, s. 85-86.

³⁷⁹ **Baycık**, s. 230.

Kanımızca da, öğretideki baskın görüşte olduğu gibi, Kanun'un 19/7. maddede işçinin kendi iradesiyle işkolunu değiştirdiği hali düzenlediğini, dolayısıyla da işyerini değiştiren işçinin ayrıldığı işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının beklenemeyeceğini, ancak; 5/3 ve 37/1. maddelerinde, Kanun'un lafzından da açıkça anlaşılacağı üzere, işçinin iradesi dışındaki işkolu değişikliklerini düzenlediği için, işçinin dayanışma aidatı ödemeksizin toplu iş sözleşmesinden yararlanacağının kabul edilmesi hakkaniyetli bir sonuç olacaktır.

Ayrıca 6356 sayılı Kanun'un 37. maddesinin 2. fıkrasına göre : *“Toplu görüşmeye çağrı tarihinde bir işveren sendikasına üye bulunan işveren, sendika üyeliğinin sona ermesi hâlinde sendikaya yapılmış olan çağrı ile bağlı kalır.”* Keza ölen işverenin mirasçıları ve devralan işveren de çağrıyla bağlıdır³⁸⁰. Toplu görüşme çağrısı sırasında sendikaya üye olmayan işverenin çağrı yapıldıktan sonra sendikaya üye olması halinde ne olacağı ise Kanun'da düzenlenmese de, Kanun'un sistematigi göz önüne alındığında, üyelik tarihinden itibaren toplu görüşmelere işveren sendikasının taraf olacağını ve toplu iş sözleşmesini imzalayabileceğini kabul etmek gerekir³⁸¹. 3. fıkrasına göre *“Sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf işveren sendikasının üyesi olan işveren, sendikası ile ilişkisinin kesilmesi hâlinde yapılmış olan sözleşme ile bağlı kalır.”* Bu durumda öldüğü için sendika üyeliği sona eren işverenin toplu iş sözleşmesiyle bağlılığı mirasçılarına, işyerinin devredilmesi halinde devralan işverenin toplu iş sözleşmesiyle bağlı kalacağı, işveren sendikasının feshedilmiş ve infisah etmiş olması halinde de işveren yapılan toplu iş sözleşmesiyle bağlı kalacaktır³⁸².

2. İşkolu tespit kararına itiraz

6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin ilk fıkrasında düzenlendiği gibi : *“Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete’de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.”* Bakanlığın tespitine karşı dava açabilecek olan ilgililer mevzuatta belirtilmemiştir ancak tespitte menfaati olan, işveren sendikası ve sendika üyesi olmayan işveren ile işyerinin girdiği

³⁸⁰ Narmanhoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 414.

³⁸¹ Narmanhoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 414; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 53.

³⁸² Narmanhoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 419; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 68.

işkolunda örgütlenmiş sendikalar ve işçilerin dava açabileceğinin kabulü gerekir³⁸³. Madde metninde davanın kime karşı açılacağı da düzenlenmemiştir. İşkolu tespitine karşı açılacak dava her ne Bakanlık kararına karşı olsa da davalı olarak bakanlığın yanı sıra işveren veya işveren sendikası ile o işkolunda örgütlü olan diğer işçi sendikalarının da³⁸⁴ -bakanlığın tespiti işkolu değişikliğine ilişkin ise her iki işkolunda kurulu olan sendikaların- davalı olarak gösterilmeleri gerekmektedir³⁸⁵. Bakanlık tespitine ilişkin kararın Resmi Gazete’de yayımından itibaren on beş günlük dava açma süresi hak düşürücü bir süre olup, dolayısıyla hakim tarafından re’sen dikkate alınacaktır³⁸⁶. 6356 sayılı Kanun’un “Görevli ve Yetkili Mahkeme” başlıklı 79. maddesine göre “*Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür. Ancak yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir.*” demektedir. İşkolu tespiti ve buna itirazı düzenleyen 5. madde ise Kanun’un 2. bölümünde yer aldığından, yetkili mahkeme, İş Mahkemeleri Kanunu 5. maddesinde “*İş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz.*” şeklinde düzenlenen yetki kuralı gereğince belirlenecek

³⁸³ **Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 92; **Doğan Yenisey**, İşkolu Esası, s. 63; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 86. Yarg. 22. HD, T. 04.02.2015, E. 2015/1262 , K. 2015/2884 sayılı kararı ile “...6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 42 ve 43. maddelerinde, yetki tespitine itirazın, ancak işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren tarafından yapılabileceği ve bu hususta hukuki yararın da bunlara ait olduğu açık olarak belirtilmiştir” diyerek öğreti ile aynı görüşü paylaşmıştır. (<http://legalbank.net/>, ET. 08.09.2016)

³⁸⁴ “Tespit kararından etkilenecek işyerlerinde örgütlenmiş veya işkolu tespit kararında işyerinin girdiği işkolu olarak metal işkolunda faaliyet gösteren sendikaların davaya dahil edilmelidir.” Yarg. 9. HD, T. 05.02.2013, E. 2013/4052 , K. 2013/4343; “Dava işkolu tespitine itiraz davası olup tespiti yapılan iş kolunda yer alan sendikaların dava sonucundan etkilenecek olmaları sebebiyle davaya dahil edilmesi gereklidir. Mahkemece tespit kararından etkilenecek işyerlerinde örgütlenmiş veya işkolu tespit kararında işyerinin girdiği işkolu olarak gösterilen sendikaların davaya dahil edilerek göstereceği deliller ve karşı deliller toplanıp birlikte bir değerlendirme yapılmalıdır.” Yarg. 9. HD, T. 15.06.2015, E. 2015/16830 , K. 2015/21571 sayılı kararı ile (<http://legalbank.net/>, ET. 15.08.2016)

³⁸⁵ **Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 92-93; Aynı doğrultuda Yarg. 9. HD, T. 08.03.2016 E. 2016/6651 , K. 2016/5293 sayılı kararı ile “...dava konusu edilen işyerlerine ilişkin tespitin, “...” ve “...” işkollarına dair olduğu hususu göz önünde bulundurularak; tespiti yapılan iş kolunda yer alan sendikaların dava sonucundan etkilenecek olmaları sebebiyle davaya dahil edilmesi gereklidir. Mahkemece tespit kararından etkilenecek işyerlerinde örgütlenmiş veya işkolu tespit kararında işyerinin girdiği işkolu olarak gösterilen sendikaların davaya dahil edilerek göstereceği deliller ve karşı deliller toplanıp birlikte bir değerlendirme yapılmalıdır.” (<http://legalbank.net/>, ET. 08.09.2016).

³⁸⁶ **Doğan Yenisey**, İşkolu Esası, s. 63; **Esener/Bozkurt Gümrukçuoğlu**, s. 97; **Yayvak**, s. 87; **Yuvalı/Güleşçi**, s. 74; Yarg. 7. HD, T. 02.11.2015 E. 2015/38640 , K. 2015/21121 sayılı kararı ile “İşkolunun belirlenmesi konusunu düzenleyen, 6356 sayılı Kanun’un 5. maddesine göre de, işkolu tespiti Ç.. B.nca yapılacaktır. Ç.. B.nca yapılan tespit ile ilgili kararın Resmi Gazete’de yayımlanmasını müteakip, bu tespite karşı ilgililer, onbeş gün içinde dava açabilir. Belirtilen süre hak düşürücüdür.” demiştir. (<http://legalbank.net/>, ET. 08.09.2016)

olup, işyerinin bulunduğu yer mahkemelerinde iş davalarına bakmakla görevli (iş) mahkemelerinde açılacaktır³⁸⁷. Esasen her iki düzenleme de, yetkili mahkemenin işyerinin bulunduğu iş mahkemesini işaret ettiğinden, sonuç değişmeyecektir.

İşkolu tespitine ilişkin olarak mevzuatta Bakanlık için herhangi bir süre getirilmemesine rağmen³⁸⁸ 6356 sayılı sayılı yasanın 5. maddesinin ilk fıkrasında “Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete’de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.” hükmü ile yerel mahkemenin ve Yargıtay’ın davayı iki ay içinde çözmesi gerektiğini öngörmüştür. Ancak bu sürelerin, ülkemizdeki mahkemelerin iş yoğunluğunu dikkate alınca uygulanması fiilen mümkün olmadığı için³⁸⁹ söz konusu süreleri yargı organları için bir uyarı ve temenni olarak kabul edilmesi gerektiği öğretide dile getirilmiştir³⁹⁰. Kararın temyizi halinde Yargıtay’ın uyuşmazlığı kesin olarak karara bağlamasından³⁹¹ yerel

³⁸⁷ **Şahlanan**, Değerlendirme 2015; Aynı yönde: Yarg. 9. HD, T. . 21.12.2015, E. 2015/34825 , K. 2015/36091 sayılı kararında da “Yetki tespiti ve yetki itirazı konusu 6356 sayılı Kanun’un, “Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması” başlıklı sekizinci bölümünde düzenlenmiştir. Yukarıda belirtilen kanuni düzenleme karşısında, yetki tespitinin iptaline ilişkin açılacak davaların görevli makamın bulunduğu yer mahkemesinde görülmesi gerekir.

6356 sayılı yasanın 5.maddesi uyarınca ise, “Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete’de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.”

5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 5. maddesine göre “İş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz.” İş Mahkemelerinin yetkisi kamu düzenine ilişkin olduğundan, anlaşma ile bertaraf edilemeyeceği gibi genel yetki kuralları da uygulanmaz. Bu halde, yetki itirazı ilk itirazlardan olmadığından, taraflar yargılama bitinceye kadar yetki itirazında bulunabileceği gibi, mahkeme de yargılamanın her aşamasında kendiliğinden yetkisizlik kararı verebilir.

Açıklanan kanuni düzenlemelere göre, yetki tespitinin iptali davalarında “işyerinin bağlı olduğu görevli makamın bulunduğu yer iş mahkemesi”, işkolu tespitine itiraz davalarında ise, “işyerinin bulunduğu yer iş mahkemesi” kesin yetkilidir.” demektir. (<http://legalbank.net/>, ET. 08.09.2016)

³⁸⁸ **Şen**, s. 177.

³⁸⁹ **Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 135, **Kılıçoğlu**, s. 230.

³⁹⁰ **Günay**, İşkolu Tespiti, s.133.

³⁹¹ Yarg. HGK, T. 18.05.2011, E. 2011/9-347 , K. 2011/311 “2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun ” İşkolunun belirlenmesi” başlıklı 4.maddesinde işkolunun tespitine ilişkin kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay’ın uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlayacağı belirtilmiştir. Anılan düzenlemelerde yer alan, iş kolunun tespitine ilişkin olarak açılacak bir davanın seri yargılama usulüne göre iş davalarına bakan mahkemeye en geç iki ay içinde karara bağlanması düşüncesi, işin niteliği ve aciliyetinden kaynaklanmakta olup; yasa koyucu tarafından bu aciliyete uygun olarak getirilen açık düzenleme ile de temyiz incelemesini yapan Yargıtay Özel Dairesinde uyuşmazlığın kesin olarak karara bağlanacağı hükme bağlanmıştır. Benzer nitelikteki düzenlemelere; 4857 sayılı İş Kanununun 20/3; 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 3, 12, 15 ve 60. maddelerinde de yer verilmiş; bu düzenlemelerde de yine iş hukukuna yön veren temel ilke ve

mahkemenin, Yargıtay'ın vermiş olduğu bozma karara karşı direnemeyeceğini, yerel mahkemece tekrar tahkikat yapılması gerekmiyorsa uyuşmazlığı sonlandıracak kararı Yargıtay ilgili dairesi verecektir³⁹². Ancak Yargıtay, yerel mahkemenin yapmış olduğu yargılamada eksik hususlar tespit ettiği takdirde, söz konusu eksikliklerin giderilip tahkikatın tamamlanması için dosyayı yerel mahkemeye göndermesi halinde, uyuşmazlık nihai olarak karara bağlanmadığından, yerel mahkeme tahkikatı tamamlayıp yine aynı kararı verebilecek olmasını direnme kararı olarak anlamamak gerekir.

İşkolu tespiti kamu düzenine ilişkin bir konu olduğundan, yargı organları Bakanlığın işkolu tespitine ilişkin kararı ile bağlı olmadığı gibi, bu tespite itiraz davacı sendikanın iddia ettiği işkolu ile de bağlı olmayıp, dava konusu işyerinin tamamen başka bir işkoluna girdiğine ilişkin tespit de yapabilirler³⁹³.

6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin işletilmediği durumlarda işyerinin girdiği işkolu tespiti, işyerinin sosyal güvenlik kayıtlarında verilen koddan hareketle belirlenecektir³⁹⁴. 5838 sayılı Kanun'dan³⁹⁵ önce 4857 sayılı İş Kanunu'nun 3. maddesinin ilk fıkrasına göre *"Bu Kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren,*

düşüncelerden hareket edilmiştir. Nitekim, Hukuk Genel Kurulu'nun 13.03.1985 gün 1984/9-834 E. ve 1985/201 K. sayılı kararında da, benzer bir konu ele alınarak; 2822 sayılı Kanunun 15. maddesinde yer verilen "Yargıtay'ca ... kesin karara bağlanır." hükmü ile yasa koyucunun burada bozma kararına karşı direnme yolunu kapamayı amaçladığının vurgulandığına işaret edilmiştir. Hal böyle olunca, Yargıtay Özel Daire kararının kesinliğinden maksadın, mahkemece bu karara karşı direnilemeyeceği, olduğunun kabulü gerekir. " (Yayvak, s. 65, dn. 108)

³⁹² Yayvak, s. 88.

³⁹³ "Davalı bakanlıkça yapılan tespitin iptaliyle tespit kapsamında yapılan işlerin işkolları tüzüğü'nün 28 nolu genel işler işkoluna girdiğine karar verilmesi istemi

Davalının hastanelerde hizmet alım sözleşmeleri çerçevesinde yürüttüğü işlerin işkolları yönetmeliğinin 10 numaralı ticaret büro eğitim ve güzel sanatlar işkoluna girdiğinin tespiti gerekir" Yarg. 7. HD, T. 14.09.2015, E. 2015/25600 , K. 2015/14750; "...altı işveren N. Temizlik İnş. San. Tic. Ltd. Şti. işçileri tarafından yürütülen işler, niteliği itibarıyla İşkolları Tüzüğü'nün 17 sıra numarasında yer alan "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolunda yer almaktadır. Her ne kadar davacı sendika, dava konusu işyerinin "Genel İşler" işkoluna girdiğinin tespitini istemiş ise de, Bakanlık işkolu tespit kararının hatalı olması sebebiyle iptaline karar verilmesi durumunda, işkolu tespitine ilişkin hükümler kamu düzenine ilişkin olduğundan, tespiti konu işyeri veya işyerlerinin hangi işkoluna girdiği resen tespit edileceğinden işyerinin girdiği işkolunun belirlenmesi gerekir. Bu cümleden olarak, mahkemece, davanın kabulü ile işkolu tespit kararının iptaline ve dava konusu işyerinin İşkolları Tüzüğü'nün 17 sıra numarasında yer alan "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolunda yer aldığı tespitine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır." Yarg. 22. HD, T. 09.02.2015, E. 2015/3549 , K. 2015/4091, Şahlanan, Değerlendirme 2015.

³⁹⁴ Doğan Yenisey, İşkolu Esası, s. 59; Aynı yönde Yarg. 9. HD, T. 30.01.2014, E. 2014/666 , K. 2014/2668 (<http://legalbank.net/>, ET. 08.09.2016)

³⁹⁵ Kabul Tarihi:18.02.2009, RG, 28.02.2009, S. 27155 (Mükerrer).

işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır.” düzenlemesi gereğince bölge müdürlükleri, işverenler tarafından kendilerine bildirilen çalışma alanlarını dikkate alarak, işyerinin girdiği işkolunu belirlemektedir³⁹⁶. 5838 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na eklenen “Kuruma Yapılan Bazı Bildirimlerin Yeterli Sayılması” başlıklı ek 1. maddesine göre “İşverenler tarafından 8 inci, 9 uncu ve 11 inci maddelere göre Kuruma yapılan sigortalı ve işyerlerine ilişkin bildirimler; 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 3 üncü maddesi, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 62 nci maddesi, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 48 inci maddesi ve 4857 sayılı İş Kanununun 3 üncü maddesi hükümleri uyarınca Bakanlık ile ilgili bölge müdürlüklerine ve Türkiye İş Kurumuna yapılması gereken bildirimlerin yerine geçer.

Ticaret sicili memurluklarınca işyeri tesciline ilişkin Kuruma yapılan bildirimlerin dışında, ayrıca Bakanlık ilgili bölge müdürlüğüne bildirimde bulunulmaz.” Buna göre işyerine ilişkin bildirimlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılması halinde İş Kanunu’nun 3. maddesine göre yapılan bildirimlere gerek kalmayacaktır³⁹⁷.

İşverenlerin işyerlerini tescil ettirirken Sosyal Güvenlik Kurumunca mahiyet kodu, işkolu kodu, ünite kodu, sıra numarası, il kodu, ilçe kodu ve kontrol numarasını içeren bir işyeri sicil numarası verilmektedir³⁹⁸. İşkolu kodu listesinin NACE Rev. 2 altılı sisteme göre hazırlanmasını, BAŞBUĞ, NACE Rev. 2 altılı sistemin işkolu esasına göre hazırlanmadığı ve sistemdeki ana-ikincil faaliyet ve yardımcı işler ayrımının Türk iş hukukundaki asıl iş-yardımcı iş ayrımına uymadığı gerekçesiyle uygulamada kriz çıkarabileceği endişesini taşımaktadır³⁹⁹. Zira NACE Rev. 2 altılı sistemi orijinali itibariyle Avrupa Birliği’nde istatistiki verileri işlemeye yarayan bir kodlama sistemidir⁴⁰⁰. Nitekim Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü’nün İşkolları

³⁹⁶ Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, s. 83.

³⁹⁷ Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, s. 83; Doğan Yenisey, İşkolu Esası, s. 58.

³⁹⁸ Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, s. 84.

³⁹⁹ Başbuğ, Toplu İş İlişkileri, s.87-91.

⁴⁰⁰ Aydın, İşkolları, s.73.

Yönetmeliğinde 14 nolu enerji işkolunda sayılması örneğinde olduğu gibi, işyerinde yürütülen faaliyete bakılmaksızın yalnızca işverenin unvanından yola çıkarak, işkolunun belirlendiği örnekler yersiz olmaktadır⁴⁰¹. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu’nun vermiş olduğu işkolu kodu işyerinin hangi işyerine girdiğine ilişkin değil, tehlike sınıf ve derece tespitine yönelik olup, İşkolları Yönetmeliği’ndeki sınıflandırma ile de tam örtüşmemektedir⁴⁰². Kaldı ki sendikal örgütlenmede, sosyal güvenlik sistemindeki kayıtların baz alınması 5510 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanun’daki işyeri tanımları birbiri ile uyumlu olsa da yönetmeliklerdeki farklılıklar sebebiyle sorun olabilecektir⁴⁰³. Bu nedenle söz konusu aksaklığın giderilmesi için, öğretide, DOĞAN-YENİSEY işkolu kodunun doğruluğu, işverenin verdiği bilgilere bağlı olacağından, bilgilerin sağlıklı olması açısından e-devlet sistemi içinde işçiye de işyerinin girdiği işkolu hakkında beyan hakkı tanınması gerektiği görüşündedir⁴⁰⁴. CANBOLAT ise sistemin sağlıklı işleyebilmesi açısından işkoluna ilişkin yapılan tespitin işverene ve o iş kolunda kurulu bulunan sendikalara bildirilmesi gerektiğini önermiştir⁴⁰⁵.

⁴⁰¹ Baştterzi, Akademik Forum, s. 409; Doğan Yenisey, İşkolu Esası, s. 51.

⁴⁰² Şahlanan, Değerlendirme 2015.

⁴⁰³ Doğan Yenisey, İşkolu Esası, s. 59-60.

⁴⁰⁴ Doğan Yenisey, İşkolu Esası, s. 60.

⁴⁰⁵ Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, s. 84.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE İŞKOLU UYGULAMASI

I. GENEL OLARAK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir (m.34/1) hükmünde görüldüğü gibi toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümlerde de işkolu esaslı önemli rol oynamaktadır⁴⁰⁶. Öyle ki işkolunun belirlenmesi en önemli sonuçlarından biri sendikal örgütlenme ise diğeri de toplu iş sözleşmesinin türünün belirlenmesidir⁴⁰⁷. Ayrıca toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen sendikanın yetkisinin belirlenmesinde de işyerinin girdiği işkolunun belirlenmesi yaşamsal önem arz ettiğinden⁴⁰⁸, çalışmamızda işkolu esasını ilgilendiren toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenlemelere yer verme zorunluluğu doğmuştur.

Toplu iş sözleşmesi 6356 sayılı Kanun'un 2/h. maddesinde “*Toplu iş sözleşmesi: İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi*” ifade eder şeklinde tanımlanmıştır. 33/1-2. maddesinde ise “(1) *Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir. (2) Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir.*” denmiştir. Kanunda yapılan tanımlar toplu iş sözleşmesinin kapsam ve özelliklerini tam olarak yansıtmadığından “Toplu iş sözleşmesi, kanunen ehliyetli ve yetkili işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında, kanunun belirlediği usule göre kurulan, tarafların hak ve borçları dışında taraf üyelerinin iş ilişkilerine uygulanabilecek çalışma şartlarını düzenleyen ve yazılı şekilde yapılması gereken bir sözleşmedir” şeklindeki bir tanım⁴⁰⁹ kanımızca daha isabetli olacaktır. Yani toplu iş sözleşmesinin işçi tarafı mutlaka bir sendika aracılığıyla sözleşmeye katılabilirken, işveren tarafı, işveren sendikası olabileceği gibi işverenin bizatihi kendisi de sözleşmede taraf olabilecektir.

⁴⁰⁶ Şahin Emir, s. 1044.

⁴⁰⁷ Güzel, Eleştirel Bir Bakış, s. 916.

⁴⁰⁸ Güzel, Eleştirel Bir Bakış, s. 944.

⁴⁰⁹ Narmanhoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 313.

Gerek Kanun’da gerek öğretide yapılan tanımlardan hareketle toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmesi ile işyeri düzeni ve iş koşullarına ilişkin genel, soyut ve emredici hükümler içeren normatif hükümlerin yanı sıra tarafların karşılıklı hak ve borçlarını düzenleyen, borç ilişkisi hükümlerinden oluşur⁴¹⁰. Ancak Kanun’un 33. maddesinin 1 ve 2. fıkralarındaki “*Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir.*”

Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir.” hükümlerinde görüldüğü üzere toplu iş sözleşmesinde normatif kısma ilişkin “*içerir*” ifadesiyle normatif düzenlemelerin bulunması zorunlu olduğu, borç doğurucu hükümlere ilişkin olarak ise “*içerebilir*” ifadesiyle borç doğurucu düzenlemeler bulunmasının bir zorunluluk olmadığı anlaşılmaktadır⁴¹¹. Toplu iş sözleşmesinin normatif etkisini düzenleyen 36. maddesine göre “*Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.*” demekte ama hangi hükmün işçi lehine olduğunun belirlenmesi kolay olmamaktadır⁴¹².

Toplu iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran en önemli özelliği; toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin sadece sözleşmenin tarafları için değil onların üyelerini, hatta yalnız sözleşmenin mevcut tarafların üyeleri için değil, sözleşmeye taraf sendikalara sonradan üye olacaklar için de bağlayıcılık taşımasıdır⁴¹³. Ancak uygulamada normatif hükümleri, borç doğuran hükümlerden net bir şekilde ayırmak her zaman mümkün olmadığından; bireysel iş sözleşmesine konu olabilecek düzenlemeleri normatif hükümler, sözleşmenin taraflarını veya tek bir işçiden ziyade bir işçi grubunu ilgilendiren düzenlemeleri borç doğurucu hükümler olarak kabul etmek mümkündür⁴¹⁴.

⁴¹⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 247-255.

⁴¹¹ **Reisoğlu, Seza**; Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukda Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara 1967, s. 47; **Şahlanan, Fevzi**; Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, s. 11-12; **Tuğ, Adnan**; Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1998, s. 87

⁴¹² **Şahlanan**, Değerlendirme 2015.

⁴¹³ **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 318.

⁴¹⁴ **Akı, Erol**; Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, İzmir 1975; **Reisoğlu**, s. 45-46.

Toplu iş sözleşmeleri, bir görüşe göre normatif etkiler göstermesi nedeniyle kamu hukukuna ait olduğu; diğer görüşe göre ise özel hukuk kişilerince imzalanan, sözleşme özgürlüğünün esas olduğu bir sözleşmenin özel hukuka ait olduğu savunulsa da her iki türe de ilişkin özellikler göstermesi sebebiyle ne tamamen kamu hukukuna ne de özel hukuka ait bir sözleşme olup kendine özgü (sui generis) bir hukuki işlemdir⁴¹⁵. Ancak toplu iş sözleşmesinin normatif kısmı kamu hukuku kökenli iken, borç doğurucu kısmı ise özel hukuk kökenlidir⁴¹⁶.

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN DÜZEYİ VE İŞKOLU BARAJI

Toplu iş sözleşmesinin düzeyinin Kanunda tanımı yapılmamış olup, sözleşmenin kapsadığı coğrafi alanı belirtir⁴¹⁷. “Toplu iş sözleşmesinin düzeyi” kavramı ile “toplu iş sözleşmesi türleri” kavramı farklı anlamlar içermekte olup, işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmesi tek bir işyeri için yapılabileceği gibi işyerleri için de yapılabilecektir⁴¹⁸.

İşyeri ve işkolu düzeyinde toplu sözleşme yapma imkânı getiren mülga 275 sayılı Kanun döneminde yaşanan sendika enflasyonu ile işyeri ve işkolu toplu iş sözleşmelerinde karşılıklı sınırların belli olmaması ve sözleşmelerin çatışması durumunda nasıl çözüleceğine bir düzenleme olmaması gibi sorunlar⁴¹⁹ üzerine, gerek mülga 2822 sayılı Kanun’da gerekse de 6356 sayılı Kanun’da toplu iş sözleşmelerinin sadece işyeri düzeyinde yapılabileceği öngörülmüştür⁴²⁰. Ancak yalnızca işyeri düzeyinde yapılabilen toplu pazarlıklar işçilerin toplu sözleşme hakkına kavuşmalarına pek yardımcı olamamaktadır⁴²¹. Zira AB ülkeleri arasında farklılık bulunmakla birlikte AB ülkelerindeki işçilerin ortalama % 62’si toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirken 2014 yılı Temmuz istatistiklerine ülkemizdeki toplam işçilerin % 2,13’ü, sendikalı işçilerin de % 22’si toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmektedir⁴²². Ülkemizde toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işçi sayısının az olmasının en büyük nedenlerinden biri toplu iş sözleşmesi düzeyinin işyeri olarak belirlenmesidir⁴²³. Zira yukarıda⁴²⁴ da

⁴¹⁵ **Reisoğlu**, s. 31; **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 258.

⁴¹⁶ **Reisoğlu**, s. 31.

⁴¹⁷ **Cengiz Urhanlıoğlu, İftar**; “Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi”, *TBB Dergisi*, Sayı 89, 2010, s. 131 ve oradaki kaynaklar.

⁴¹⁸ **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 26.

⁴¹⁹ **Engin, E. Murat**; Toplu İş Sözleşmesi Sistemi, İstanbul 1999, s. 120.

⁴²⁰ **Subaşı**, s. 74.

⁴²¹ **Güzel**, Eleştirel Bir Yaklaşım, s. 912

⁴²² **Güzel**, Eleştirel Bir Yaklaşım, s. 897-899.

⁴²³ **Güzel**, Eleştirel Bir Yaklaşım, s. 902.

belirttiğimiz gibi toplu pazarlık düzeyinin işkolu, ulusal veya bölgesel merkezi pazarlık düzeylerinin geçerli olduğu ülkelerde toplu sözleşmeler daha çok işçiyi kapsarken, ülkemizde olduğu gibi yerel düzeydeki (işyeri veya işletme) toplu pazarlık modelin kabul edildiği ülkelerde toplu sözleşmelerin kapsadığı işçilerin sayısı istatistiklerde de görüldüğü üzere düşük düzeydedir.

Toplu iş sözleşmelerinin düzeyi her ne kadar işyeri olsa da, işçi tarafı için, toplu iş sözleşmesindeki yetki şartlarında işkolu konusu çok önem arz etmektedir. Toplu iş sözleşmelerinin düzeyinin işyeri olmasına rağmen işçi sendikalarından işkolu düzeyinde de temsil gücünün istenmesi çelişkili bir durum olup, bu çelişkinin yarattığı en büyük sorun, Kanun'un çifte baraj araması nedeniyle, işyerinde gerekli çoğunluğu sağlayan sendikanın işkolunda Kanun'un aradığı örgütlenme oranını yakalayamamasından dolayı toplu iş sözleşmesi akdedemeyecek olmasıdır⁴²⁵. Zira bu durumda toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için işçilerin sendikalarını değiştirmeleri bireysel sendika özgürlüğünü zedelediği gibi işkolu barajını geçen sendikalar, diğer sendikalarla olan rekabetlerinde haksız olarak avantaj elde edeceklerdir⁴²⁶. Çünkü söz konusu durumda toplu iş sözleşmesi yapabildikleri oranda hayatlarını sürdürebilen sendikaların toplu iş sözleşmesi akdedebilmeleri çok önemli olduğundan⁴²⁷ toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olamayan sendikaların rağbet görmeyeceği açıktır.

Bu nedenle işkolu barajı yukarıda⁴²⁸ değindiğimiz gibi Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından eleştirilmiştir. Gerek Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yapılan eleştiriler gerekse öğreti tarafından yapılan eleştiriler sonucunda 6356 sayılı Kanun m. 41/1 ile işkolu barajı %1'e düşürülmüştür. Buna rağmen 6356 sayılı Kanun'dan önceki 2009 yılındaki son Bakanlık istatistiklerine göre sendikalaşma oranı -somut gerçeği yansıtmaktan uzak bir şekilde-⁴²⁹ %60 iken; 6356 sayılı Kanun ile Sosyal Güvenlik Kurumu verilerinin esas alınmasıyla gerçek değerlere daha yakın oranlara ulaşılmış ve bunun sonucuna sendikalaşma oranında büyük bir düşüş görülmüş olup 6356 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden sonra yayınlanan ilk istatistik olan Ocak 2013

⁴²⁴ I. Bölüm, III, C, 4, b

⁴²⁵ Engin, Sistem, s. 126.

⁴²⁶ Engin, Sistem, s. 126.

⁴²⁷ Özveri, Sendikasılaştırma, s. 290.

⁴²⁸ I. Bölüm, III, C, 4

⁴²⁹ Geniş bilgi için bkz: Özveri, Sendikasılaştırma, s. 277-279.

istatistiğine göre sendikalaşma oranı %9,21 olmuştur⁴³⁰. En son açıklanan Ocak 2017 istatistiğine göre de sendikalaşma oranı % 12,18 seviyesindedir⁴³¹. Dolayısıyla her ne kadar işkolu barajı oranı %10'dan % 1'e indirilmiş olsa dahi mülga Kanun dönemindeki Bakanlık verilerine göre % 60 oranında olan sendikalaşma oranı, 6356 sayılı Kanun ile SGK verilerinin baz alınmasıyla gerçek değer olan %10 civarına düşmesi sebebiyle işkolu barajını aşan sendika sayısına gözle görülür bir olumlu katkısı olmadığı gibi toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilen sendika sayısında düşüş olması muhtemeldir. Zira son istatistiki bilgilerin yer aldığı İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2017 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ'e göre 161 sendikadan yalnızca 55'i toplu iş sözleşmesi için işkolu barajını geçebilmiştir. 13 nolu İnşaat İşkolundaki 9 sendikadan işkolu barajını geçen tek sendika bulunmakta olup, diğer sendikaların sendikalaşma oranı, işkolu barajına dahi yaklaşmamaktadır. Bu nedenle ve inşaat işkolunda barajı geçen tek sendika bulunması sebebiyle, toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçiler için söz konusu sendika, ilgili işkolunda adeta tekel konumunda bulunmaktadır. 18 numaralı Konaklama ve Eğlence İşleri İşkolunda ise işkolu barajını geçen iki sendika olmasına rağmen, her iki sendikanın da sendikalaşma oranı % 2'yi bile bulmamaktadır. Yani söz konusu işkolunda kriz yaşanması ihtimali veya mevsimsel nedenlerle işkolu barajını aşan iki sendikanın da işkolu barajı altına düşmesi durumunda Konaklama ve Eğlence İşleri İşkolunda toplu iş sözleşmesi imzalanması ihtimali dahi olmayacaktır.

Yetkili sendikanın belirlenmesi diğer ülkelerde sorun teşkil etmezken, ülkemizde yukarıda açıkladığımız⁴³² gibi toplu iş hukukunda işyeri kavramının hala netleşmemesi ve toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin kanunda emredici normlarla düzenlenerek toplu iş sözleşmesinde pazarlık biriminin belirlenmesini taraflara bırakmayan yetki sistemi⁴³³ sonucu toplu iş sözleşmesinde yetkili sendikanın belirlenmesi oldukça önemli bir sorun olmaya devam etmektedir⁴³⁴. Taraflarının işçi ve işverenlerin oluşturduğu

⁴³⁰ **Engin, E. Murat**; 6356 Sayılı Yasa'da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi, Çalışma ve Toplum, S. 2013/4, s.147.

⁴³¹ İşkollarındaki İşçi Sayıları Ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2017 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, RG, 29.01.2017, S. 29963.

⁴³² 2. Bölüm, IV, B, 2.

⁴³³ **Doğan Yenisey**, İşyeri ve İşletme, s. 323; **Özveri**, Sendikasızlaştırma, s. 264;.

⁴³⁴ **Ulucan, Devrim**; Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki ve Uygulamaya İlişkin Güncel Sorunları, Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, (Eyrenci-Taşkent-Sağlam-Ulucan Ortak Yayını), İstanbul 1987, s.184; Fransa ve Almanya örnekleri hakkında detaylı bilgi için bkz. **Doğan-Yenisey**, İşyeri ve İşletme, s. 324-332.

toplu iş sözleşmeleri doğası gereği özerk olması gerekirken, ülkemizde bu hakkın doğumundan beri toplu sözleşme düzeyinin emredici kurallarla düzenlendiği, işyerinin girdiği işkolunun ve yetkili sendikanın kamu makamlarının gözetim ve denetimi altında belirlendiği toplu iş sözleşmesi sistemimizde özerk denebilecek tek alan tarafların toplu pazarlık sürecindeki karşılıklı görüşmeleri olduğu için toplu iş sözleşmesi sistemimizin özerk alanının oldukça dar, buna karşılık devlet vesayetinin çok geniş olduğu görülmektedir⁴³⁵. 6356 sayılı Kanun da devlet vesayetini devam ettiren, taraflara hareket alanı tanımayan yapısı nedeniyle toplu iş sözleşmelerinde özerkliği sağlayamamıştır⁴³⁶. Kanun'un amaçlarından birinin ILO normlarına uyum sağlamak olduğu gerekçede belirtilmiş olmasına rağmen, devletin serbest olması gereken toplu pazarlık sürecine ülkemizdeki kadar müdahil olması, ILO tarafından eleştirilmektedir⁴³⁷.

Öğretide ENGİN' e göre toplu iş sözleşmesi akdedebilmek için aranan işkolu barajı sektörel farklılıkları dikkate almaması ve mevsimsel nedenlerle örgütlenme oranının değişmesi gibi nedenlerle hukuki güvenlik ilkesine aykırıdır⁴³⁸. Dolayısıyla asıl sorun işkolu barajının varlığı olduğundan, hangi oran olursa olsun, toplu iş sözleşmesinde yetki konusundaki sorunlar çözülmeyecektir der⁴³⁹.

III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ

A. GENEL OLARAK

Toplu iş sözleşmesinin işyeri düzeyinde yapılacak olması mutlaka tek bir işyerinde yapılacağı anlamına gelmeyip, tek bir işyerinde yapılacağı gibi aynı işkolundaki birden fazla işyerini de kapsayabilir⁴⁴⁰. Nitekim 6356 sayılı Kanun'da da, mülga 2822 sayılı Kanun'da olduğu gibi, işyeri düzeyi benimsenmekle beraber işyeri, işletme ve grup toplu iş sözleşmesi yapılabileceği düzenlenmiştir (m.34). Yasada öngörülen toplu iş sözleşmesi düzey ve türlerine ilişkin hüküm emredici bir düzenleme

⁴³⁵ **Güzel**, Eleştirel Bir Yaklaşım, s.893.

⁴³⁶ **Ulucan, Devrim**; Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Yetki Sorunu, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, Özel Sayı, İstanbul 2014, s. 582.

⁴³⁷ **Tuncay, A. Can/Kılıç, Şebnem**; Kamu Otoritesinin Toplu Pazarlık Sürecine Müdahalesi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, C. LXXIV, Özel, Sayı, İstanbul 2016, s.1069.

⁴³⁸ **Engin**, 6356 sayılı Yasa, s. 151.

⁴³⁹ **Engin**, 6356 sayılı Yasa, s. 153; **Güzel**, Eleştirel Bir Bakış, s. 946.

⁴⁴⁰ **Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 102.

olduğundan yasada öngörülme­yen düzeyde ve türde toplu iş sözleşmesi akdedilemeyecektir⁴⁴¹. Ancak adı geçen işyeri, işletme ve grup toplu iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmesinin işyeri düzeyinde imzalanabilecek türleri olmasına rağmen Kanun'daki düzenlemede (m.34/2) “işletme düzeyinden” bahsedilmiş olması Kanun'un öngördüğü sisteme aykırı bir ifade olmuştur⁴⁴².

B. ÇERÇEVE SÖZLEŞME

Pazarlık birimini taraflara bırakmadan sadece işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi ILO'nun 163 sayılı tavsiye kararında, 98 sayılı Sözleşmeye uygun olmadığı belirtilmiş; Sendika Özgürlüğü Komitesi de 98 sayılı Sözleşmenin 4. maddesine göre pazarlık düzeyinin belirlenmesi tamamen taraflara ait olduğundan toplu pazarlık hakkını yasayla yalnızca işkolu seviyesi ile sınırlamayı tutmayı sözleşmeye aykırı bulmuştur⁴⁴³. ILO'nun bu yöndeki eleştirilerini karşılayabilmek için⁴⁴⁴ 6356 sayılı Kanun'da toplu iş sözleşmesinin düzeyine ilişkin olarak işyeri düzeyinin yanı sıra işkolu toplu iş sözleşmesini andıran “çerçeve sözleşme”yi kabul etmiştir⁴⁴⁵. Ancak yasa tasarısında konfederasyonlarla hükümetin yaptığı çerçeve protokole meşruiyet kazandırmak için Kanun'da düzenlenen çerçeve sözleşme, çoklu düzeyli toplu iş sözleşmelerine işveren konfederasyonun muhalefet etmesiyle tasarıdan çıkarılıp mevcut haliyle yasalaştığı için adeta ölü olarak doğmuştur⁴⁴⁶. Nitekim 6356 sayılı Kanun m.2/b “Çerçeve sözleşme: Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi” ifade eder hükmü ile m.33/3 “Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir.” hükümlerine göre klasik bir iş sözleşmesinde bulunan işin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümler barındırmayan çerçeve sözleşme, 6356 sayılı Kanun'un “Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı ve Düzeyi” başlıklı 34. maddesinde, işyeri, işletme ve grup toplu iş sözleşmeleri sayılırken de yer verilmemiş, çerçeve sözleşmenin

⁴⁴¹ Narmanhoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 329-330.

⁴⁴² Canbolat, Talat; 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3, İstanbul 2013, s.66-67; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, s. 122; Subaşı, s. 74-75.

⁴⁴³ Alpagut, AB ve ILO Normlarına Uyum, s. 130-131.

⁴⁴⁴ Alpagut, AB ve ILO Normlarına Uyum, s. 131; Narmanhoğlu, Ünal; İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Antalya 2013, s. 475.

⁴⁴⁵ Başbuğ, Toplu İş İlişkileri, s. 162-163; Narmanhoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 327-328.

⁴⁴⁶ Özkaya, Muharrem; Genel Değerlendirme, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3, İstanbul 2013, s.171.

tanımının yapıldığı 2. maddede ile içeriği ve süresi hakkında düzenlemelerin olduğu 33. maddede toplu iş sözleşmesi ekinin kullanılmaması, yalnızca çerçeve sözleşme denmekle yetinilmesi gibi nedenlerle söz konusu sözleşmenin toplu iş sözleşmesi olmadığı öğretide ağırlıklı olarak dile getirilmiştir⁴⁴⁷. Öğretide azınlıkta kalan diğer görüşe göre ise, çerçeve sözleşme üçüncü kişiler üzerinde normatif etki göstermesi sebebiyle toplu iş sözleşmesi niteliğindedir⁴⁴⁸.

Çerçeve sözleşmeyi toplu iş sözleşmesi olarak kabul eden görüş, çerçeve sözleşme yapıldıktan sonra işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesi yapılması durumunda; imzalanan işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin çerçeve sözleşmeye aykırı olmaması gerektiğini savunur⁴⁴⁹. Bu görüşe göre çerçeve sözleşme ile işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesi hükümlerinin çatışması durumunda, Kanun'da bu konuda düzenleme bulunmadığından, işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesinde işçi lehine hükümler geçerli olmakla birlikte aksi öngörülmediği sürece işyeri veya işletme toplu iş sözleşmeleri çerçeve sözleşmeye aykırı olamaz⁴⁵⁰.

Çerçeve sözleşmeleri toplu iş sözleşmesi olarak kabul etmeyenlere göre ise, çerçeve sözleşme Borçlar Hukuku anlamında bir sözleşme olarak kabul edilebilir⁴⁵¹. Çerçeve sözleşme ile işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesinin borç doğuran hükümlerinin çatışması durumunda, Borçlar Hukukunun sözleşmelere ilişkin hükümleri uygulanacak olup, her iki sözleşmenin de tarafları aynı ise, en son iradeye üstünlük tanınarak sözleşmelerden hangisi daha sonra akdedilmişse o uygulanacaktır⁴⁵². Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin çerçeve sözleşme ile çatışması durumunda ise toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanacaktır⁴⁵³. Yürürlükte toplu iş sözleşmesi

⁴⁴⁷ **Alpagut**, AB ve ILO Normlarına Uyum, s. 132; **Canbolat, Talat**; 6356 Sayılı Kanunda Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, Özel Sayı, İstanbul 2014, s. 532; **Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 149; **Eyrenci**, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s. 119; **Kutal**, Yeni, Düzenleme, s. 169; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 331; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 225.

⁴⁴⁸ **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s. 163.

⁴⁴⁹ **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s. 167.

⁴⁵⁰ **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s. 167.

⁴⁵¹ **Canbolat**, Çerçeve Sözleşme, s. 533; **Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 153; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 225.

⁴⁵² **Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 159, **Canbolat**, Çerçeve Sözleşme, s. 537.

⁴⁵³ **Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 159, **Canbolat**, Çerçeve Sözleşme, s. 537.

bulunmadığı hallerde çerçeve sözleşme akdedilmişse, çerçeve sözleşmeye taraf sendika üyesi işçilere, çerçeve sözleşmenin hükümleri uygulanabilecektir⁴⁵⁴.

6356 sayılı Kanunda toplu iş sözleşmelerinin düzeyi olarak işyeri düzeyi kabul edilmesine rağmen, işletme toplu iş sözleşmelerine ilişkin düzenlemede (m. 34/2) işletme düzeyinden bahsedildiği gibi, çerçeve sözleşmeye ilişkin tanımda (m.2/1-b) da işkolu düzeyinden bahsedilmesi Kanun'un sistematığına uygun değildir⁴⁵⁵. Çerçeve sözleşmenin yapılabilmesi için işçi sendikasının örgütlü olduğu işyerlerinde herhangi bir çoğunluk şartı aranmadığından, 6356 sayılı Kanun'da kastedilen işkolu düzeyi ile mülga 275 sayılı Kanun dönemindeki işkolu toplu iş sözleşmeleri ile aynı anlama gelmemektedir⁴⁵⁶. Zira sözleşmenin düzeyinden bahsedebilmek için evvela sadece taraflar arasında değil, sözleşmeye taraf olmayan kişiler arasındaki sözleşmeler üzerinde de emredici etkiye sahip olması gerekirken, çerçeve sözleşmenin böyle bir etkisi yoktur⁴⁵⁷.

6356 sayılı Kanun'un 2/1-b ve 33/3-4 maddeleri dikkate alındığında çerçeve sözleşme, taraf sendika bakımından yetki şartları aramamasına rağmen, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye sendikalar tarafından çerçeve sözleşme yapılabilecek olması, ESK' e üye olan Türk-İş, Disk ve Hak-İş konfederasyonlarına üye sendikalar ile bağımsız sendikalar arasında yaratacağı eşitsizlik ve sendikanın konfederasyonlara üye olmama özgürlüğü olan negatif sendika özgürlüğüne aykırılığının⁴⁵⁸, Anayasa da aykırı olduğu iddiaları Anayasa Mahkemesi'nce reddedilmiştir⁴⁵⁹. CENTEL, Anayasa Mahkemesinin "*Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye olan konfederasyonlara bağlı sendika olma*" ölçütünü işkolu barajı konusunda sendika özgürlüğüyle bağdaştıramayıp iptal ederken, çerçeve sözleşme için Anayasa'ya aykırı bulmamasını çerçeve sözleşmeyi, toplu iş sözleşmesi türü olarak kabul etmediğinin işareti olarak kabul edip, işkolu ve işyeri/işletme barajını sağlayan sendikanın ESK' e üye konfederasyonlarda yer almayan bağımsız bir sendika olması

⁴⁵⁴ Tuncay/Savaş Kutsal, s. 226.

⁴⁵⁵ Canbolat, Çerçeve Sözleşme, s. 531-532; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, s. 152.

⁴⁵⁶ Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, s. 154; Eyrenci, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s. 121.

⁴⁵⁷ Canbolat, Çerçeve Sözleşme, s. 532; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, s. 153.

⁴⁵⁸ Centel, Tankut; Yeniden Şekillenen Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, C. 15, S.1, İstanbul 2016, s. 89; Sur, Toplu İlişkiler, s. 277.

⁴⁵⁹ Anayasa Mahkemesi'nin T. 22/10/2014 E. 2013/1, K. 2014/161 sayılı Kararı (RG, 11.11.2015, S. 29529)

durumunda çerçeve sözleşme yapamayacak olması garabetine dikkat çekmektedir⁴⁶⁰. CANBOLAT ise işçi ve işveren sendikaların çerçeve sözleşmeye taraf olması için Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen konfederasyonlara üye olma şartını anlamsız bulmakta, konfederasyona üye olmayan sendikaların da sözleşme özgürlüğü kapsamında çerçeve sözleşmenin tarafı olabileceğini ileri sürmektedir⁴⁶¹.

Çerçeve sözleşmenin tarafı işçi sendikasının işyeri veya işletmede çoğunluğa sahip olma şartı aranmaması, işçi sendikasının işyeri veya işletmede çok az üyesi olsa, hatta hiç üyesi olmasa dahi çerçeve sözleşme yapabileceği anlamına gelse de, işçi sendikasının örgütlü olmadığı bir işyeri veya işletmenin işvereni çerçeve sözleşme yapamayacağını kabul etmek gerekir⁴⁶². Zira toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olmayan bir işçi sendikası çerçeve sözleşmeye taraf olduğu takdirde, toplu iş sözleşmesi çerçeve sözleşmeye aykırı hükümler içermeyeceğinden, yetkisiz sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi gibi Kanun'un amacına ters düşen bir sonuç doğacaktır⁴⁶³. İlgili işyeri veya işletmede çerçeve sözleşme yapabilmek için işçi sendikasıdan çoğunluk şartı aranmamasının bir diğer sonucu söz konusu yerde birden çok işçi sendikasının bulunması halinde bu sendikalar ESK üyesi oldukları halde birden fazla çerçeve sözleşme imzalanma ihtimali doğmasıdır⁴⁶⁴.

“Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir.” hükmünde (m.33/3) sayılan konulardan ne anlaşılması gerektiği açık değildir⁴⁶⁵. Zaten hayatın olağan akışı gereğince de maddede sayılan konularla sınırlı bir şekilde çerçeve sözleşme yapılmaması gerekir⁴⁶⁶. *“Çerçeve sözleşme, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılır.”* hükmünden (m. 33/4) anlaşılacağı üzere kendisine çağrı yapılan tarafın olumlu cevap verme

⁴⁶⁰ Centel, Yetki, s. 85.

⁴⁶¹ Canbolat, Çerçeve Sözleşme, s. 523; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, s. 153

⁴⁶² Eyrenci, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s. 121.

⁴⁶³ Canbolat, Çerçeve Sözleşme, s. 533; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, s. 153.

⁴⁶⁴ Eyrenci, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s. 121.

⁴⁶⁵ Canbolat, Çerçeve Sözleşme, s. 541.

⁴⁶⁶ Eyrenci, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s. 122.

yükümlülüğü olmadığı gibi, bir tarafın diğerini grev, lokavt gibi zorlayıcı araçlar kullanarak sözleşmenin yapılması için çalışılması söz konusu olmayacaktır⁴⁶⁷.

C. İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin ilk fıkrasına göre: “*Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.*” Maddenin gerekçesinde belirtildiği üzere, işyeri, toplu iş sözleşmesinin düzeyi olarak belirlendiği gibi⁴⁶⁸, toplu iş sözleşmesi yapılabilecek en küçük birimi de ifade etmektedir⁴⁶⁹. Grup toplu iş sözleşmesine açıkça yer vermeyen, mülga 2822 sayılı Kanun'un 3. maddesindeki “*Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.*” hükmü aşağıda göreceğimiz grup toplu iş sözleşmesine yapılmasına dayanak olarak gösterilmişti⁴⁷⁰. Ancak 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 3. fıkrasında grup toplu iş sözleşmesi açıkça düzenlediğinden, mülga Kanundaki benzer bir şekilde, ilk fıkra “*birden çok işyeri*” ifadesine yer verilmesi gereksiz olmuştur⁴⁷¹. Zaten aynı işkolunda aynı işverene ait birden çok işyerinin olması durumunda Kanun'un 34. maddesinin 2. fıkrası gereğince işletme toplu iş sözleşmesi yapılacaktır ve bu husus kamu düzenine ilişkin olduğundan zorunludur⁴⁷². Birden fazla işyeri bulunan işverenin işyerleri, farklı işkollarında yer alıyorsa, ülkemizde işkolu esasına göre sendikalaşma ilkesinin sonucu olarak her işkolunda farklı sendika olacağından, her bir işyeri için ayrı toplu iş yapılacaktır⁴⁷³.

İşyeri ve işletme kavramlarının farkı ile işyeri sınırlarının belirlenmesi ve asıl iş-yardımcı iş ayrımı, işyeri toplu iş sözleşmesinde yetkili sendikanın belirlenmesi ile sözleşmenin yer bakımından uygulama alanı bakımından oldukça önem arz etmektedir⁴⁷⁴. Ancak adı geçen konular çalışmamızın “İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti” başlığı⁴⁷⁵ adı altında incelendiğinden burada tekrar değinilmeyecektir.

⁴⁶⁷ Eyrenci, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s. 120; Tuncay, 6356 sayılı Kanun, s. 75.

⁴⁶⁸ Sur, Toplu İlişkiler, s. 268.

⁴⁶⁹ Eyrenci, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s. 123; Sur, Toplu İlişkiler, s. 268.

⁴⁷⁰ Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 96.

⁴⁷¹ Eyrenci, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s. 123.

⁴⁷² Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, s. 106.

⁴⁷³ Başbuğ, Toplu İş İlişkileri, s. 163.

⁴⁷⁴ Eyrenci, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s. 124; Sur, Toplu İlişkiler, s. 269.

⁴⁷⁵ 2. Bölüm, IV, B.

D. İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1. Genel Olarak

İlk kez mülga 2822 sayılı Kanun'da (m.3/2) düzenlenen işletme toplu iş sözleşmesi⁴⁷⁶ 6356 sayılı Kanun'un 2/1-d maddesinde *“İşletme toplu iş sözleşmesi: Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmeyi”* ifade eder şeklinde düzenlenmiş olup, 34/2 maddesindeki *“Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.”* hükmünden işletme toplu iş sözleşmelerinin; bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum ve kuruluşuna ait bir işletme olması ve bu işletme kapsamındaki işyerlerinin aynı işkolunda bulunması halinde, yapılacak toplu iş sözleşmesinin işletme toplu iş sözleşmesi şeklinde yapılma zorunluluğu bulunduğu anlaşılmaktadır⁴⁷⁷. Bu nedenle hakim, yetki itirazı söz konusu olduğunda, işletme niteliğini ve işletmenin aynı işkolunda başka işyerleri bulunup bulunmadığını re'sen araştırmakla mükelleftir⁴⁷⁸.

Mülga 2822 sayılı Kanun döneminde öğretideki bir görüş, işletme toplu iş sözleşmesinin zorunlu niteliğine rağmen işletme kapsamındaki işyerlerinden birinde toplu iş sözleşmesi yapılması durumunda, bu sözleşmenin geçerli olmayacağını ve bu geçersizliğin herkes tarafından her zaman ileri sürülebileceğini ancak toplu iş hukuku ilkeleri gereğince geçersizlik yaptırımının ileriye doğru etkili olacağını savunmuştur⁴⁷⁹. Bizim katıldığımız bir diğer görüşe göre ise, toplu iş sözleşmesi akdetme yetkisi yasaya uygun olmasa da, işyeri düzeyinde yapılmış olan toplu iş sözleşmesinin iptal edilmesi işçilerin aleyhine olacağından ve toplu iş sözleşmesinin iptal süresi de geçtiğinden imzalanan toplu iş sözleşmesinin geçerliliği korunarak işletme kapsamındaki diğer işyerlerindeki işçilerin de taraf sendikaya üye olarak veya dayanışma aidatı ödeyerek ya da yapılacak bir ek protokol ile toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması daha makul bir çözüm olacaktır⁴⁸⁰. Nitekim benzer sayılabilecek bir durumda, 6356 sayılı Kanun'un

⁴⁷⁶ Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, s. 121; Eyrenci, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s. 124.

⁴⁷⁷ Eyrenci, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s. 134 vd.

⁴⁷⁸ Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, s. 344.

⁴⁷⁹ Eyrenci, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s. 139; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz; 6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, C. 15, S.1, İstanbul 2016, s. 561 .

⁴⁸⁰ Taşkın Baskan, s. 1807 ve dn. 154'deki kaynak.

“İşyeri Veya Bir Bölümünün Devri” başlıklı 38. maddesinin 2. fıkrasında “*Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer.*” demiş, “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma” başlıklı 39. maddesinin 4. fıkrasında “*Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır.*” diyerek katıldığımız görüş doğrultusunda bir düzenleme yapmıştır.

İşyeri toplu iş sözleşmesi yetkisinden ve mülga 2822 sayılı Kanundaki işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenlemeden farklı olarak; 6356 sayılı Kanun’da işletme toplu iş sözleşmesi akdetmeye yetkili sendika, işkolu barajını (% 1) sağlayan sendikalardan, işletme kapsamındaki işyerlerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerden en az % 40’ı üyesi olan sendika olarak belirlenmiştir (m.41/1). İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir (m.41/3). İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır (m.41/2). İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin 6356 sayılı Kanun, mülga 2822 sayılı Kanun’dan farklı düzenlendiği bir diğer konu olan “*Kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzelkişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır.*” hükmüne (m.3/1. c. 3) yer vermeyerek, kamu kurum ve kuruluşlarına ait farklı tüzelkişilikler ile diğer gerçek ve tüzel kişilikler arasındaki farkı kaldırılmış, kamu kurum ve kuruluşlarına ait farklı tüzelkişiliklere sahip işyerleri aynı işkolunda olsalar da bunlar için tek bir toplu iş sözleşmesi yapılamayacağından, her kamu kurum ve kuruluşuna ait tüzel kişilik tek başına ele alınarak, bu tüzel kişiliğe ait aynı işkolunda işyerleri varsa, işletme toplu iş sözleşmesi yapılacaktır⁴⁸¹.

İşletme kavramı “İşyeri ve İşletme” başlığı⁴⁸² altında, yetkiye ilişkin sorunlarda işletme niteliği konusu da “İşkolu Tespit Sürecinde İşletme Niteliğine İlişkin

⁴⁸¹ Alpagut, Uluslararası Normlara Uyum, s. 29-30; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, s. 123; Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s.334.

⁴⁸² 2. Bölüm, IV, B, 2.

Uyuşmazlığın Çözümü Hakkında Tartışmalar” başlığı⁴⁸³ altında değerlendirildiğinden burada tekrar ele alınmamıştır.

2. İşletmeyi Oluşturan İşyeri veya Bir Bölümünün Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi

6356 sayılı Kanun’un “İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri” başlıklı 38. maddesine göre: *“İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise; devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıluncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.*

Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer.”

Maddenin ilk fıkrasında devre konu işyerindeki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçların iş sözleşmesi hükmü kabul edilmesiyle, devralan işverenin aynı işkolundaki işyeri veya işyerlerindeki toplu iş sözleşmesinin bitimi ile yetki işlemlerinde devralınan işyeri ile birlikte değerlendirilebilmesi imkânı doğmuştur⁴⁸⁴. İşyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinin toplu iş sözleşmesine etkisi AB’nin 2011/23 sayılı Yönergesi’nde düzenlenmiş olup, bu Yönerge uyarınca 4857 sayılı İş Kanunu’nun bilim kurulunca hazırlanan tasarısında da konuya yer verilmiş ancak kanunlaşması sırasında İş Kanunu’nun “İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri” başlıklı 6. maddesinde bu konuya yer verilmemiştir⁴⁸⁵. İşyeri veya işyerinin bir bölümünün devrini düzenleyen 6356 sayılı Kanun’un 38. maddesi; mülga 2822 sayılı Kanun’da düzenlenmeyen, işletmenin bir bölümünün devri veya aynı işkolunda bir işyerinin

⁴⁸³ 2. Bölüm, IV, C, 1, a.

⁴⁸⁴ **Alpagut**, Uluslararası Normlara Uyum, s. 33.

⁴⁸⁵ **Alpagut**, Uluslararası Normlara Uyum, s. 33.

devralınması halinde mevcut işletme toplu iş sözleşmesine etkisini düzenlenmiştir⁴⁸⁶. Ancak söz konusu düzenleme devirle birlikte devralan işverenin, devreden işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesi hükümlerine aynen uymasını ve bu sayede toplu iş sözleşmesiyle sağlanan hakların korunmasının öngörüldüğü AB'nin 2011/23 sayılı Yönergesi' ndeki amaçlanan korumayı sağlamaktan uzak bir düzenleme olmuştur⁴⁸⁷.

Devralan işverenin aynı işkolunda toplu iş sözleşmesi olması halinde devralınan işyerinde toplu iş sözleşmesi sona erecek olup, toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçların "*iş sözleşmesi hükmü*" olarak devam edeceği düzenlenmiş ancak devralınan işyerinde çalışan işçilerin, devralan işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanmayacaklarına ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır⁴⁸⁸. CANBOLAT'a göre devralınan işyerinde çalışan işçiler, devralan işverenin işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak olup, böylelikle devralan işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi bittikten sonra mevcut olan ve devralınan işyerlerini kapsayacak yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir⁴⁸⁹. Devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçiler de, devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemeksizin iş sözleşmesi hükmü olarak yararlanmaya devam edeceklerdir⁴⁹⁰. Mevcut düzenlemenin devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesinin, devralan işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin sonuna kadar uygulanabileceği düzenlemesi gerekirken, devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesini yok sayan, dolayısıyla da devralınan işyerindeki işçilerin toplu sözleşme ile edindiği hakları korumayan şekilde düzenlenmiş olması çok isabetsiz olmuştur⁴⁹¹. ALPAGUT da devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesinin, devralan işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi ile sınırlı olarak uygulanması veya iş sözleşmesi hükmüne dönüşen devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesi hükümlerinin -AB Yönergesi'nde öngörülen süre olan- en az bir yıl süreyle işçi aleyhine değiştirilememesi gerektiğini öne sürmüştür⁴⁹².

⁴⁸⁶ Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, s. 181.

⁴⁸⁷ Alpogut, Uluslararası Normlara Uyum, s. 33.

⁴⁸⁸ Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, s. 191.

⁴⁸⁹ Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, s. 191-192.

⁴⁹⁰ Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, s. 193.

⁴⁹¹ Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, s. 194.

⁴⁹² Alpogut, Uluslararası Normlara Uyum, s. 34.

Konuyla ilgili fikir yaşanan fikir ayrılığında, CANBOLAT, devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesi hükümleri, devralan işverenin işyerinde toplu iş sözleşmesi olması durumunda, iş sözleşmesi hükmünde olacağından, 6356 sayılı Kanun'un 36. maddesinde düzenlenen⁴⁹³, yararlılık ilkesi gereğince iş sözleşmelerindeki işçi lehine olan hükümler geçerliliğini devam ettireceğinden işçinin hak kaybı olmayacağını; zira devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesi hükümleri yararlılık ilkesi gereği iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanabileceği için, devralan işverenin kendi işyerindeki toplu iş sözleşmesi hükümleri ile devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesi hükümlerinden hangisi işçi lehine ise o hükmün devralınan işyerindeki işçiler için, uygulanacağı ileri sürer⁴⁹⁴. ALPAGUT ise, devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesi hükmüne gelmesinin, devralan işverenin işyerlerindeki toplu iş sözleşmesinin bitimi ile yetki işlemlerine mevcut ve devraldığı tüm işyerlerinin yetki işlemlerinde birlikte değerlendirilebilmesi imkânı sağlaması dışında başka bir anlama gelmeyeceğini, dolayısıyla da yararlılık ilkesinden bahsedilemeyeceğini savunmuřtur⁴⁹⁵. Kanımızca işçi lehine yorum ilkesi ile yararlılık ilkesi gereği ve Kanun'un amacına daha uygun olması sebebiyle, devralan işverenin kendi işyerinde ve devraldığı işyerinde toplu iş sözleşmesi olması durumunda, her iki toplu iş sözleşmesi hükümlerinden hangisi işçi lehine ise o sözleşme hükmünün uygulanması gerekir.

Ayrıca ilk fıkrada düzenlenen bir diğer husus devralan işverenin işyeri ve işyerlerinde toplu iş sözleşmesi olmaması hali olup, bu halde devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesinin, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar devam edeceği şeklindeki düzenlemeyi, söz konusu toplu iş sözleşmesi süresinin sonuna kadar uygulanacağı, sürenin bitiminden sonra ise Kanun'un 36/2. maddesi gereğince toplu iş sözleşmesi hükümleri, bu sözleşmeden yararlanan işçiler açısından iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanacağı şeklinde anlaşılması gerekir⁴⁹⁶. Aksi takdirde toplu iş sözleşmesinin ard etkisi ilkesini de aşan fazla katı bir düzenleme olur⁴⁹⁷.

⁴⁹³ "Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir."

⁴⁹⁴ Canbolat, , Toplu İş Sözleşmesi, s. 197.

⁴⁹⁵ Alpogut, AB ve ILO Normlarına Uyum, s.133.

⁴⁹⁶ Canbolat, , Toplu İş Sözleşmesi, s. 199-200.

⁴⁹⁷ Alpogut, Uluslararası Normlara Uyum, s. 35; Güzel, Ali/Ugan Çatalkaya, Deniz; İşyerinin veya Bir Bölümün Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi, Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi, C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 198.

İkinci fıkrada düzenlenen toplu iş sözleşmesi bulunmayan devralınan işyerindeki işçilerin, devralan işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları konusu mülga 2822 sayılı Kanun döneminde düzenlenmemiş, konuyla pozitif hukukta düzenleme bulunmadığı için de devralınan işyerindeki işçilerin, devralan işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanması öğretide kabul görmemişti⁴⁹⁸. Yargıtay ise bu durumda, devralınan işyerindeki işçilerin toplu iş sözleşmesinden mahrum bırakılmasını yasanın amacına aykırı bulduğundan, devralan işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesinin süresi ile sınırlı olarak, devralınan işyerine de toplu iş sözleşmesi yetkisi verilmesi gerektiği yönünde kararlar vererek konuya çözüm getirmeye çalışmıştır⁴⁹⁹. 6356 sayılı Kanun'un 38/2. maddesinde “*Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer*” şeklinde, konuyla ilgili bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre Kanun'un “Toplu iş sözleşmesinden yararlanma” başlıklı 39. maddesi uyarınca; toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olmaları veya dayanışma aidatı ödemeleri ya da taraf sendikanın ilgili kişi için toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği yönünde muvafakat göstermesi gerekmektedir⁵⁰⁰. Ayrıca madde metninde her ne kadar “*işletme toplu iş sözleşmesi olan bir işverence devralınması*”ndan bahsetse de bunun aynı işkolunda toplu iş sözleşmesi olan işverence devralınması olarak anlamak gerekecektir⁵⁰¹. Zaten ilgili işkolunda tek işyeri olan işveren, bir işyeri daha devraldığında söz konusu işyerleri işletme niteliği kazanacaktır. Maddenin gerekçesinde de yeni işyeri devralınması birlikte işletme niteliği kazanan işyerleri açısından günümüze kadar yaşanan sorunların çözmek olduğu söylenerek düzenlemenin işyeri devralınmasıyla birlikte işletme niteliği kazanan yerler için de yapıldığına dikkat çekmiştir⁵⁰². Ancak söz konusu mevcut düzenleme karşısında işyerini devralan işverenin devrin hemen başında toplu iş sözleşmesi maliyeti ile karşılaşacak olması sebebiyle devri zorlaştıracı etkisi olacağı muhtemeldir⁵⁰³.

⁴⁹⁸ **Alpagut Gülsevil**, “Karar İncelemesi”, *Çimento İşveren Dergisi*, C. 15, S. 3, Mayıs 2001, s. 41-42; **Doğan Yenisey**, *İşyeri ve İşletme*, s. 353.

⁴⁹⁹ Yarg. 9. HD, T. 09.03.2000 E. 2000/2910, K. 2000/2863 (**Alpagut**, Karar İncelemesi); Yarg. 9. HD, T. 11.07.2006, E. 2006/19490, K. 2006/20465 (**Ceylan, Saadet**; “İşletme Kapsamına Giren Bir İşyerinde Ayrı Bir “İşyeri” Toplu İş Sözleşmesi Yapılabilmesine Yönelik Karar İncelemesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.4 (Aralık 2006), s. 114-115, kararın eleştirisi için bkz. s. 116 vd.).

⁵⁰⁰ **Canbolat**, *Toplu İş Sözleşmesi*, s. 195.

⁵⁰¹ **Canbolat**, *Toplu İş Sözleşmesi*, s. 195; **Güzel/Çatalkaya**, s. 197.

⁵⁰² **Güzel/Çatalkaya**, s. 179.

⁵⁰³ **Alpagut**, *Uluslararası Normlara Uyum*, s. 35.

Görüldüğü üzere Kanun'un 38. maddesi devredilen veya devralınan işyeri veya işyerlerinde toplu iş sözleşmesi bulunup bulunmadığına göre değişik alternatifleri ele alan yasa koyucu, toplu iş sözleşmesi imzalanmadan işletme kapsamında bir işyerinin başka bir işverene devri veya başka bir işverene ait aynı işkolundaki bir işyerinin bir işletme tarafından devralınması hususuna ilişkin bir düzenleme getirmemiştir⁵⁰⁴. İşletme yetkisi kesinleşmeden, işletme kapsamındaki işyerlerinden biri veya birkaçının başka işverene devredilmesi halinde, devredilen işyerinin toplu iş sözleşmesi kapsamında olmayacağı tartışmasızdır⁵⁰⁵. Ancak toplu iş sözleşmesi yetkisi alındıktan sonra iki işyerinden birini başka bir işverene devri halinde, işletme için alınan yetki, ortada bağitlanmış bir toplu iş sözleşmesi olmadığından yeni işvereni bağlamadığı gibi, toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak artık ortada işletme mevcut olmadığından devreden işveren açısından da alınan yetkinin bağlayıcılığı kalmayacaktır⁵⁰⁶. Ancak yapılan devirde toplu iş sözleşmesi sürecini sakatlamaya yönelik bir muvazaa olup olmadığına dikkat edilmelidir⁵⁰⁷.

E. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Mülga 275 sayılı Kanun'da işyeri ve -her ne kadar uygulaması olmasa da- işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılabileceği düzenlenmiş, grup toplu iş sözleşmelerine yer verilmediği halde, Kanun'un yürürlüğe girdiği 1963 yılından beri uygulanagelmıştır⁵⁰⁸. Mülga 2822 sayılı Kanun'da da grup toplu iş sözleşmeleri açıkça düzenlenmemiş olsa dahi Kanun'un 3/1. maddesindeki "*Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.*" hükmündeki birden çok işyerini kapsayan toplu iş sözleşmesi deyiminin, grup toplu iş sözleşmesini tarif ettiği öğretide kabul edilmiştir⁵⁰⁹. Yargıtay, Kanun'da açıkça düzenlenmediği için grup toplu iş sözleşmesi akdedilmesini ancak tarafların gönüllü katılımıyla kabul eden görüşü⁵¹⁰,

⁵⁰⁴ Eyrenci, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s. 143.

⁵⁰⁵ Eyrenci, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s. 143.

⁵⁰⁶ Eyrenci, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s. 143.

⁵⁰⁷ Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, s. 351.

⁵⁰⁸ Tuncay, A. Can; "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de Grup Toplu İş Sözleşmeleri", *Çimento İşveren Dergisi*, C. 1, S. 1, Ocak 1987, s. 7

⁵⁰⁹ Ekonomi, Münir; Birden Çok İşyerini Kapsamak Üzere Yapılan İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi (Grup Toplu İş Sözleşmesi) ve Yargıtay'ın Bu Sözleşmelere İlişkin Görüşleri Sebebiyle Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Türk İş Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri, Mess Yayını, İstanbul 1989, s. 13-14; Oğuzman, Kemal; Grup Toplu İş Sözleşmeleri Hakkında Yargıtay'ın Görüşünün Değerlendirilmesi, Türk İş Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri, Mess Yayını, İstanbul 1989, s. 4; Tuncay, Grup Toplu İş Sözleşmeleri, s. 7.

⁵¹⁰ Yarg. HGK, T. 21.12.1988, E. 1988/9-695 , K. 1988/1021 (Tuncay/ Savaş Kutsal, s. 213, dn. 253).

öğretide eleştirilse de⁵¹¹, bu görüş doğrultusundaki anlayış devam etmiş ve 6356 sayılı Kanun'un 34/3. maddesinde “*Grup toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır.*” şeklindeki tanımla tarafların anlaşması açıkça vurgulanmış olup, grup toplu iş sözleşmelerinde gönüllülük esasını baz alınmıştır⁵¹². Nitekim grup toplu iş sözleşmesinde gönüllülük esasını kabul etmeyen, işçi sendikası tarafından grev kararını alınarak işvereni grup toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayabileceğini iddia eden görüş tarafından görüşüne dayanak olarak gösterdiği⁵¹³ Kanun'un 60/6. maddesi “*Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev kararı, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir.*” hükmü Anayasa'ya aykırı olduğundan Anayasa Mahkemesi'nin 22/10/2014 tarihli ve E.: 2013/1, K.: 2014/161 sayılı Kararı⁵¹⁴ ile iptal edilmiştir.

Kanun'da yapılan tanımdan da anlaşılacağı üzere grup toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerleri aynı işkolunda, farklı işverenlere ait olmalıdır⁵¹⁵. Grup toplu iş sözleşmelerinin her ne kadar işkolu toplu iş sözleşmesi boşluğunu doldurduğu ileri sürülse de, grup toplu iş sözleşmesi sonuç olarak işyeri düzeyinde akdedilen toplu iş sözleşmeleridir⁵¹⁶. Sözleşmenin tarafları işçi ve işveren sendikası olmak durumundadır⁵¹⁷. Yetkili işçi sendikası gruba dahil işyerlerinin bütünü üzerinden değil, her bir işyeri ve/veya işletme için gerekli çoğunluğa sahip olmalıdır⁵¹⁸.

⁵¹¹ **Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 116; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 739-740. Aksi görüşte **Tuncay**, Grup Toplu İş Sözleşmeleri, s. 10.

⁵¹² **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 213.

⁵¹³ **Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 117.

⁵¹⁴ RG, 11.11.2015, S. 29529.

⁵¹⁵ **Cengiz Urhanlioğlu**, s. 136; **Narmanlioğlu**, Toplu İş İlişkileri, s.339; **Eyrenci**, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s. 126-127; **Sur**, Toplu İş İlişkileri, s. 271

⁵¹⁶ **Tuncay/Kılıç**, s. 1094.

⁵¹⁷ **Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 114; **Cengiz Urhanlioğlu**, s. 141; **Ekonomi**, Grup Toplu İş Sözleşmesi, s.18-19; **Eyrenci**, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s. 126; **Narmanlioğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 340; **Oğuzman**, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 28. Aksi görüşte Tuncay aynı işkolunda bir veya birkaç sendika üyesi olmayan işverene işçi sendikasının grup toplu iş sözleşmesi akdedebileceğini, yalnız bu durumda arabulucu atanması söz konusu olursa her görüşmeye ayrı bir arabulucu atanacağını şeklindeki görüşü için bkz. **Tuncay**, Grup Toplu İş Sözleşmeleri, s. 8; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 215.

⁵¹⁸ **Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 118; **Cengiz Urhanlioğlu**, s. 139; **Narmanlioğlu**, Toplu İş İlişkileri, s.341; **Eyrenci**, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s. 126-127.

Grup toplu iş sözleşmeleri, işyeri ve işletme toplu iş sözleşmelerinden farklı olarak, yer olarak uygulama alanını serbestçe belirleme yetkisini taraflara bırakmıştır⁵¹⁹. Ancak bu serbesti işveren sendikasına üye işverenlerden biri veya birkaçını grup toplu iş sözleşmesine dahil edip etmemekle sınırlı olup, bir işverene ait işyerlerinden bir kısmını dahil edip, diğer kısmını dahil etmemek şeklinde anlaşılmamalıdır⁵²⁰.

IV. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ EHLİYETİ VE YETKİSİ

6356 sayılı Kanun'da da, 275 ve 2822 sayılı mülga Kanunlarda olduğu gibi yetki konusuna ilişkin düzenleme olmasına rağmen ehliyeteye ilişkin bir hüküm konmamıştır⁵²¹. Ancak ehliyeteye ilişkin hüküm bulunmaması, toplu iş sözleşmesi akdedebilmek için ehliyet aranmayacağına anlamına gelmeyecek olup bilakis geçerli bir toplu iş sözleşmesi yapabilmek için ehliyet ön şarttır⁵²². Bu nedenle ehliyet kavramı, yetki kavramı kapsayan ondan daha geniş bir kavram olup, ehliyetsizlik, yetkisizlikten daha ağır sonuçlar doğurur⁵²³. Ehliyetsizliğin toplu iş sözleşmesi yapılmasından önce veya sonra olmasının bir önemi olmayıp her zaman ileri sürülebileceği gibi hâkim de ehliyetsizliği resen dikkate alır⁵²⁴. Yetkisizlikte ise Kanun'da öngörülen süre içinde (6 iş günü) itiraz edilmezse, yetki belgesi alan taraf gerçekten yetkili olmasa da, yetkisi kesinleşir ve toplu iş sözleşmesi sürecini yürütebilir ve nihayetinde toplu iş sözleşmesi akdedebilir⁵²⁵.

A. EHLİYET

Öğretide genel kabul gören tanıma göre “Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, bir toplu iş sözleşmesine tarafı olma ehliyetidir.”⁵²⁶ Medeni hukukta her gerçek (TMK m.8) ve tüzel kişiliğe (TMK m.48) tanınan hak ehliyeti, iş hukukundaki toplu iş sözleşmesi ehliyeti, gerçek kişi olarak sadece işverene tanınırken, tüzel kişi olarak işçi ve işveren

⁵¹⁹ Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, s. 119; Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s.340.

⁵²⁰ Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, s. 119.

⁵²¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 748; Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s.342; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 18; Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, s. 43.

⁵²² Işık, Rüçhan; Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, Ankara 1973, s. 14, Tuncay/Savaş Kutsal, s. 228.

⁵²³ Işık, Ehliyet ve Yetki, s. 14; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 18; Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s. 58.

⁵²⁴ Işık, Ehliyet ve Yetki, s. 14; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 18; Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s. 58-59.

⁵²⁵ Işık, Ehliyet ve Yetki, s. 14; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 18; Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, s.43.

⁵²⁶ Işık, Ehliyet ve Yetki, s. 13; Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 343; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 19.

sendikalarına tanınmıştır⁵²⁷. Yani toplu iş sözleşmesi ehliyeti, Medeni Kanun'daki hak ehliyetinden farklı olarak genel bir yetki olmayıp kanunen belirlenmiş kişilerin sahip olduğu bir ehliyettir⁵²⁸.

Mülga 275 sayılı Kanun'dan bu yana toplu iş sözleşmesinin işçi tarafı olarak yalnızca işçi sendikası ehliyetli olarak kabul edilmiştir. Toplu iş sözleşmesinin işçi tarafında yalnızca işçi sendikasının ehliyetli kabul edilmesi mülga 275 sayılı Kanun döneminde Anayasa'ya aykırı iddiasıyla Anayasa Mahkemesi'nde dava açılmış, Anayasa Mahkemesi söz konusu düzenlemenin, işçilerin işveren karşısına sendika aracılığıyla çıktıklarında daha güçlü oldukları gerekçesiyle düzenlemeyi Anayasa'ya aykırı bulmamıştır⁵²⁹. Ancak Uluslararası Çalışma Örgütü 1951 yılında almış olduğu 91 sayılı tavsiye kararında toplu iş sözleşmesi ehliyetini sendikalarının yanı sıra sendikaların olmadığı durumlarda işçi gruplarına da tanınmasını tavsiye etmektedir⁵³⁰. Söz konusu hali öğretide olumlu bulan görüşlerin⁵³¹ yanı sıra, toplu iş sözleşmesi hakkının öznesi olan işçilerin, toplu iş sözleşmesi akdetmeye yetkisiz kılınması, hakkın öznesi bakımından bir sınırlama olarak değerlendirilen görüş de mevcuttur⁵³².

Toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı ise; toplu iş sözleşmesi yapılacak işkolunda işveren, sendika üyesi değilse sözleşmeye taraf olabilecekken, sendika üyesi olması durumunda toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti sendikaya ait olacaktır (m.41/4) . Bu kuralın tek istisnası, grup toplu iş sözleşmelerinde işverenin toplu iş sözleşmesi ehliyeti olmaması nedeniyle bu sözleşmelerin işveren tarafını da mutlaka bir işveren sendikası temsil edeceği haldir⁵³³. Kanun'un 41. maddesi yetki başlığını taşımakla birlikte 4. fıkrası, toplu iş sözleşmesinin işveren tarafının ehliyetine ilişkin bir hüküm olduğu öğretide baskın görüştür⁵³⁴. Farklı görüşteki OĞUZMAN ise, mülga 2822 sayılı

⁵²⁷ Işık, Ehliyet ve Yetki, s. 13.

⁵²⁸ Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 19.

⁵²⁹ T. 20.10.1967, E. 1963/337, K. 1967/31, RG, 02.05.1969 S. 13188 (Tuncay/Savaş Kutsal, s. 230, dn. 312)

⁵³⁰ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 357-358; Özveri, Sendikasızlaştırma, s. 39.

⁵³¹ Işık, Ehliyet ve Yetki, s. 32; Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, s.44; Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s. 60; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 230.

⁵³² Tanör, s. 300.

⁵³³ Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, s. 114; Cengiz Urhanlıoğlu, İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi, s. 141; Ekonomi, Grup Toplu İş Sözleşmesi, s.18-19; Eyrenci, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s. 126; Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 339-340; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 28. Aksi görüş için bkz. Tuncay, Grup Toplu İş Sözleşmeleri, s. 8; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 215.

⁵³⁴ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 351; Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, s.47-48; Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s. 64-65; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 231.

Kanun'un konuyla ilgili yine aynı şekildeki düzenlemesini (m. 12/2), sorunun bir yetki sorunu olduğu ve bu sebeple, sendika üyesi işverenin veya sendikaya üye değilken toplu iş sözleşmesine sendikanın taraf olması halinde, sözleşmenin geçersizliğini sağlamak için, tarafın ehliyetsizliğini değil, yetkisiz olmasına ilişkin argümanları kullanılması gerektiğini savunmuştur⁵³⁵.

B. YETKİ

Ehliyet ve yetki esasen birbirini tamamlayan kavramlar olup, geçerli bir toplu iş sözleşmesi için, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip sendikalar arasında kanunun aradığı şartlara sahip olanlara yetkili sendika; bu konuda doğabilecek uyuşmazlıkları çözmek için getirilen düzenlemelere de yetki sistemi denir⁵³⁶. Tanımdan da anlaşılacağı üzere, yetki ikincil bir pozisyonda olup, ehliyet olmaksızın yetkili olmanın bir anlamı yoktur⁵³⁷.

1. İşveren Tarafının Yetki Şartları

Kanun'un 41/1. maddesine göre de “*Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.*” hükmünden anlaşıldığı üzere toplu iş sözleşmesi akdedebilmek için olması gereken yetki şartları yalnızca işçi sendikaları açısından aranmaktadır⁵³⁸. Zira işveren taraf bakımından yetki kavramının ehliyetten bir farkı yoktur⁵³⁹.

2. İşçi Tarafının Yetki Şartları

a. İşkolu Barajı Şartı

Kanun'daki tanımdan (m.41/1) anlaşılacağı üzere, işçi tarafı açısından iki aşamalı bir şart vardır. İlk olarak literatürde işkolu barajı olarak tarif edilen, kurulu

⁵³⁵ Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 22.

⁵³⁶ Işık, Ehliyet ve Yetki, s. 47; Özveri, Sendikasılaştırma, s. 59-60.

⁵³⁷ Işık, Ehliyet ve Yetki, s. 47; Özveri, Sendikasılaştırma, s. 60.

⁵³⁸ Narmanhoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 358; Sur, Toplu İlişkiler, s. 279.

⁵³⁹ Narmanhoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 364; Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, s.50; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 232.

bulunduğu işkolundaki işçilerin en az %1'inin üye olması halinde, toplu iş sözleşmesi yapılacak yer işyeri ise işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının, işletme ise işletmeyi oluşturan işyerlerinde çalışan işçiler arasında üye sayısının toplam % 40 çoğunluğa sahip olması gerekmektedir (m.41/2). 6356 sayılı Kanun, 2822 sayılı mülga Kanun'dan farklı olarak işletme toplu iş sözleşmeleri için işletmeye dahil işyerlerindeki işçilerin yarısından fazlasının sendikaya üye olma şartını (m.12/1) %40'a indirmiştir. İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda ise başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir (m. 41/3). Yapılacak toplu iş sözleşmesi, grup toplu iş sözleşmesi ise, işçi sendikası her bir işyerindeki işçilerin yarısından fazlasını üye kaydetmiş olması gerekmektedir⁵⁴⁰. Aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olmak kanunen mümkün bulunmadığından, bir işyerinde tek bir sendika yetkili olacaktır⁵⁴¹.

6356 sayılı Kanun'un, mülga 2822 sayılı Kanun'dan farklı olarak düzenlediği diğer bir konu da işkolu barajını %10'dan %1'e indirmesidir. Buna karşılık 2822 sayılı Kanun'da sendikacılığın gelişmesi için işkolu barajından muaf tutulan (m.13) tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık gibi sendikalaşmanın pek görülmediği işkolları da, 6356 sayılı Kanun'da işkolu barajının düşürülmesi ile işkolu barajından muaf tutulmamıştır⁵⁴².

İşyeri ve işkolu barajına ilişkin düzenlemelerin uluslararası sözleşmelere uygunluğu konusuna yukarıda⁵⁴³ değindiğimizden burada tekrar değinilmemiştir. Ancak önemine binaen, 6356 sayılı Kanun'da konu ile yapılan değişikliklerin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün eleştirilerini karşılamaya dönük olsa da, özellikle işyeri barajı devam ettiği için, söz konusu düzenlemelerin ILO'nun 98 sayılı Sözleşmesine aykırılığını kaldırmadığını tekrarlamakta yarar vardır⁵⁴⁴. Zira Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1951 yılında almış olduğu 91 sayılı tavsiye kararına göre toplu iş

⁵⁴⁰ **Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 118; **Cengiz Urhanhoğlu**, s. 139; **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s.338; **Eyrenci**, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s. 126-127.

⁵⁴¹ **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s.360.

⁵⁴² **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 234.

⁵⁴³ I. Bölüm, III, C, 4.

⁵⁴⁴ **Gülmez**, Örgütlenme Özgürsüzlüğü s.34; **Sur**, Uluslararası Normlar, s. 260; **Ulucan**, Yasa Taslağı, s. 237.

sözleşmesinin işçi tarafı, sendikalarının yanı sıra, sendikaların olmadığı durumlarda ulusal mevzuata göre yetkilendirilmiş işçi gruplarından oluşturulmasını önermektedir⁵⁴⁵.

6356 sayılı Kanun'da işkolu barajı % 10'dan % 1'e inerken işkolu sayısı 28'den 20'ye inmesi ve tespiti ilişkin sayısal verilerde Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan işçi bildirimlerinin esas alınacak olması (m.41/6) nedeniyle toplu iş sözleşmesi pazarlığı özgür bir şekilde yapılamayacağı anlaşılmaktadır⁵⁴⁶. Bu durumda işkolu barajı, mülga 2822 sayılı Kanun döneminden daha büyük bir engel haline gelmiştir⁵⁴⁷. Bu nedenle anayasal bir hak olan toplu sözleşme hakkına tarafların ulaşmasında sorun olduğundan, toplu sözleşme düzeyi ve yetkili sendika açısından teklik ilkesinin geçerli olduğu toplu sözleşme sistemimizde, yetkili sendikanın belirlenmesinde uyuşmazlık halinde, mevcut sistemdeki gibi belgelere dayalı üyelik sistemi yerine, oylama sistemiyle belirlenmesi bazı sakıncalarına rağmen var olan sisteme göre daha isabetli olacağı dile getirilmiştir⁵⁴⁸.

b. Çoğunluk Barajı Şartı

İşkolu barajını sağlayan sendikaların, toplu iş sözleşmesi yetkisini haiz olabilmesi için, sözleşme yapılacak yer işyeri ise işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının, işletme ise işletmeyi oluşturan işyerlerinde çalışan işçiler arasında üye sayısının toplam % 40 çoğunluğa sahip olması gerekmektedir (m.41/2).

Çoğunluk tespiti için ilgili işyeri veya işletmede, başvuru sırasında işverene iş sözleşmesiyle bağlı olan, yani işyerinde çalışan mevsimlik işçiler ile çağrı üzerine çalışmaya dayalı işçiler, geçici işçiler, kısmi süreli çalışan işçiler ve geçici iş ilişkisi nedeniyle başka bir işyerinde çalışan işçiler de işyerinde çalışan işçilerin kapsamına girmekte iken işveren vekilleri, çıraklar, stajyerler, başka bir işyerinden gönderilen işçiler ve alt işverenin işçileri çoğunluk tespitinde dikkate alınmaz⁵⁴⁹. İşyerinde çalışan ancak sendikaya üye olması yasaklanan işçiler de sendikaya üyelik konusunda tercih

⁵⁴⁵ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 357-358; Özveri, Sendikasızlaştırma, s. 39.

⁵⁴⁶ Kutal, Yeni Düzenleme, s. 170.

⁵⁴⁷ Engin, 6356 sayılı Yasa, s. 151.

⁵⁴⁸ Güzel, Eleştirel Bir Bakış, s. 947.

⁵⁴⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 750-751 ve oradaki kaynaklar; Sur, Toplu İlişkiler, s. 282-283; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 237.

yapma imkânları olmadığından çoğunluk hesabında dikkate alınmayacaklardır⁵⁵⁰. Ayrıca yetki tespitine ilişkin başvuru tarihinden önce işten çıkarılan işçilerden işe iade davası açanların işe iade davalarının da sonucu beklenerek yetki hesabına dahil edilip edilmeyeceğinin belirlenmesi gerekir⁵⁵¹.

Sendikanın yetki kazanmasını engellemek için toplu pazarlık öncesi başka bir sendika üyesi olan⁵⁵² veya sendika üyesi olmayan işçilerin işe alınması halinde⁵⁵³, söz konusu alımın muvazaalı olma ihtimali olduğundan bu durumun mahkemece kendiliğinden ele alınıp irdelenmesi gerekmektedir. Aynı şekilde asıl işin bölünerek taşeronlara verilmesi, yani asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olması halinde İş Kanunu m. 2/7'deki "...alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılırlar..." hükmü gereğince işçiler asıl işverenin işçisi sayılıp buna göre yetki tespiti yapılacaktır⁵⁵⁴. Ancak alt işverenin işyerinin dahil olduğu işkolundaki sendikaya üye olan işçinin, kesinleşen bir muvazaa hali mevcut olması halinde işvereni olmayan şirketin (alt işverenin) imzaladığı toplu iş sözleşmesinden yararlanması, alt işverenin

⁵⁵⁰ **Tuğ**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 82.

⁵⁵¹ "Davalı sendika vekili, 10 kadar işçinin iş sözleşmesine son verildiğini, açılan işe iade davaları bulunduğunu belirterek bu işçilerin de dikkate alınması gerektiğini ileri sürmüştür. Bu itibarla yetki tespit başvuru tarihinden önce işten çıkarılan ve işe iade davası açan işçilere ait işe iade davalarının sonucu beklenerek bunların da çalışan ve sendikalı işçi sayısına dahil edilmesinin gerekip gerekmediği tespit edilmelidir." Yarg. 7. HD, T. 07.09.2015, E. 2015/24545 , K. 2015/14099 (<http://legalbank.net/>, E.T.: 12.12.2016)

⁵⁵² "Davalı işverenin 1172 işçi alımındaki zamanlaması ve bu işçilerin hemen hemen tamamının davalı sendikaya üye olması bu konuda kuvvetli bir şüphenin varlığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle sağlıklı bir sonuca varılabilmesi için başvuru tarihine yakın tarihlerde işe alındığı anlaşılan 1172 işçinin bu amaçla işe alınıp alınmadıklarının, işyerinde bu sayıdaki işçiye gerçekten ihtiyaç olup olmadığının tereddüte yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. İşverenin işçi alma hakkını ve bu bağlamda teşebbüs özgürlüğünü kötüye kullanıp kullanmadığını belirlemek için o tarihte gerçek işgücü ihtiyacının ne kadar olduğu bilirkşi marifetiyle işletme bünyesinde yapılacak inceleme ile tespit edilmeli ve sonucuna göre bir değerlendirme yapılmalıdır. İşçi alma hakkının kötüye kullanılması söz konusu ise ihtiyacı aşan sayıdaki işçinin nisaba esas işçi ve üye sayısının belirlenmesinde dikkate alınmaması gerekir." Yarg. 22. HD, T. 14.11.2012, E. 2012/25914 , K. 2012/25331 (<http://legalbank.net/>, E.T.: 09.12.2016)

⁵⁵³ "Davacı Sendika, muvazaalı işçi alımı iddiasında bulunmuş olup muvazaa olgusu, yargılamanın her aşamasında ileri sürülebileceği gibi resen de dikkate alınması gereken bir husustur.

Mahkemece, bu iddia ve savunmaların değerlendirilmesi açısından sendikalar konusunda uzman iki hukukçu akademisyen ve bir işletmeci bilirkşiden oluşacak bilirkşi heyeti marifeti ile mahallinde keşif ve işyeri ile taraf sendikaların kayıtları üzerinde inceleme yapılarak, işverence 15.01.2014 tarihinde ihdas edilen vardiya amir yardımcısı kadrolarının iş tanımları belirlenip, bu kadrolara alınan işçilerin niteliklerinin kadro tanımlarına uygun olup olmadığı, halen çalışıp çalışmadıkları, davalı işyerinde çalıştırdıktan sonra gruba bağlı Erdemir Fabrikasına nakledilen işçi olup olmadığı ve varsa sayısı, işverence aynı dönemde teşvikli çıkış uygulaması kapsamında kaç işçinin işten ayrıldığı, bu işçilerin sendika üyesi olup olmadıkları gibi hususların ayrıntılı olarak araştırılıp işverenin amacının davacı Sendika'nın işyerinde toplu iş sözleşmesi yetkisi almasını engellemeye yönelik bir uygulama olup olmadığı hususunun tereddüte yol açmayacak şekilde belirlenip elde edilecek sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken eksik araştırma ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır." Yarg. 7. HD, T. 19.10.2015, E. 2015/35808 , K. 2015/19528 (<http://legalbank.net/>, E.T.: 05.01.2017)

⁵⁵⁴ **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 284.

işçisi başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağı ve bir işçi ancak çalıştığı işyerinin dahil olduğu işkolundaki sendikaya üye olabileceği yönündeki mutlak emredici kural gereğince beklenemezken; asıl işverenin kendi muvazaasına dayalı olarak, alt işveren yanında çalışan işçileri toplu iş sözleşmesinden yararlandırmayarak maddi menfaat sağlamayı amaçlaması hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olacağı ve hiç kimse kendi kusuruna (muvazaasına) dayanarak hak talep edemeyeceği için asıl işveren, muvazaalı eylemin sonuçlara katlanarak, muvazaalı alt işveren ilişkisindeki alt işveren ile yapılan toplu iş sözleşmesinden doğan haklar işçiler açısından kazanılmış hak niteliğinde olduğundan muvazaanın tespit edildiği tarihle sınırlı olarak işçilerin kazanılmış haklarını ödemek zorundadır⁵⁵⁵. Yargıtay’a göre asıl işveren alt işveren ilişkisinde muvazaa iddiasının bulunması halinde bu durum bekletici mesele yapılarak, sonuç kesinleşene kadar yetki tespitine ilişkin bir karar verilmemelidir⁵⁵⁶.

3. Yetkiye İlişkin Koşulun Saptanması

Sendikal çoğulculuk ilkesinin bir gereği olarak birden fazla sendikanın bulunduğu sendikal sistemlerde toplu iş sözleşmesini hangi sendikanın yapacağı sorununa ilişkin geliştirilen “En fazla temsil yetkisini haiz sendika” kavramının⁵⁵⁷ uygulamasında aynı anda birden fazla sendikanın temsil yeteneğine sahip olduğu çoğulcu model sendika çokluğu ilkesine daha uygun olmasına rağmen⁵⁵⁸, hukukumuzda, 275 ve 2822 sayılı mülga Kanunlarda olduğu gibi 6356 sayılı Kanun’da da, sayısal çoğunluk esasına göre tek bir yetkili sendika belirlenmektedir⁵⁵⁹.

⁵⁵⁵ **Demir, Ender**; Asıl İşveren İle Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, C. 15, S.1, İstanbul 2016, s. 868-869; **Güzel**, Değerlendirme 2013, s. 408-409; **Özkaraca**, s. 289; Aynı yönde Yarg. 22. HD, T. 12.03.2013, E. 2012/26967 , K. 2013/5112; Yarg. HGK, T. 07.05.2014, E. 2013/9-1792 , K. 2014/584 (**Güzel**, Değerlendirme 2013, s. 406-408). Aksi yöndeki görüş için bkz. **Şahlanan, Fevzi**; “Muvazaalı Alt İşveren İlişkisinde Alt İşveren Yapılmış Toplu İş Sözleşmesine Dayanılarak İşçinin Hak Talebinde Bulunamayacağı”, *Tekstil İşveren Dergisi*, S. 392 (Mart 2011), s. 4-5; Aksi yöndeki karar: Yarg. 9. HD, T. 24.11.2015, E. 2014/19391 , K. 2015/33406 (**Şahlanan**, Değerlendirme 2015)

⁵⁵⁶ Yarg. 22. HD, T. 22.05.2013, E. 2013/7795 , K. 2013/11969 (**Güzel**, Değerlendirme 2013, s. 383-384). Güzel’e göre, Yargıtay’ın asıl işveren alt işveren ilişkisinde muvazaa sorunun bekletici mesele yapması isabetli bir çözümdür, Değerlendirme 2013, s.384.

⁵⁵⁷ En fazla temsil yetkisini haiz sendikanın belirlenmesinde kullanılan sendikanın bağımsızlığı, toplanan aidat miktarı gibi diğer kıstaslar ve daha geniş bilgi için bkz. **Kutal, Metin**; “En Fazla Temsil Kabiliyetini Haiz Sendika Mefhumu”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.16, 1965, s. 35-53 <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/iusskd/article/view/1023007801> (Erişim Tarihi, 21.11.206)

⁵⁵⁸ **Güzel**, Eleştirel Bir Bakış, s. 918.

⁵⁵⁹ **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s.358; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 246 .

Sistemimizde çoğunluk esası, çifte baraj denilen işkolu ve işyeri/işletme barajı olarak iki aşamalı olarak belirlenmiş olup; işkolu barajı, mülga 2822 sayılı Kanun'da % 10 olarak düzenlenmişken (m.12/1) 6356 sayılı Kanun'da % 1 (m.41/1) olarak düzenlenmiş, işyeri barajına ilişkin olarak da işletme toplu iş sözleşmesi çoğunluğu mülga 2822 sayılı Kanun'da yarıdan fazlası olarak (m.12/1) düzenlenmişken 6356 sayılı Kanun'da % 40 (m.41/1) olarak düzenlenmiştir. Ayrıca işkolu sayısı mülga 2821 sayılı Kanun'da 28 adet olarak belirlenmişken (m.60), 6356 sayılı Kanun'da 20 adet olarak belirlenmiştir (Kanuna ekli 1 sayılı cetvel). Kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle, doğabilecek karışıklığı önlemek amacıyla 6356 sayılı Kanun'un geçici 6. maddesinde⁵⁶⁰ düzenleme getirilmiştir. Ancak söz konusu madde gerek Anayasa Mahkemesi'nce verilen iptal kararı⁵⁶¹ gerekse de üye sayılarını artırarak işkolunda % 1'lik üye koşulunu sağlayamayan sendikalara bir süre (iki yıl) daha toplu iş sözleşmesi yapma imkânını sağlamak amacıyla⁵⁶² Kanun'un yürürlüğe girdiği 07.11.2012 tarihinden günümüze kadar dört kez değişikliğe uğrasa da⁵⁶³ konuyla ilgili uyuşmazlıklarda yargı kararlarının uygulamada yeknesaklığı sağladığı söylenebilir⁵⁶⁴.

⁵⁶⁰ (1) (Mülga: 10/9/2014-6552/144 md.)

(2) (Değişik: 20/8/2016-6745/72 md.) Mülga 2822 sayılı Kanunun 12 nci maddesine göre Bakanlıkça yayımlanan 2009 Temmuz istatistiğinde kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu üyesi bulunduran işçi sendikaları ile 2009 Temmuz istatistiği sonrasında 15/9/2012 tarihine kadar kurulmuş işçi sendikalarının bu fıkrayı değiştiren Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren iki yıl içinde yapacakları yetki tespit başvuruları 41 inci maddede yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre sonuçlandırılır.

(3) (Mülga: 4/4/2015-6645/81 md.)

(4) Bu Kanunun yürürlük tarihinden önce başlamış toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları mülga 2822 sayılı Kanun ve bu Kanuna dayalı tüzük ve yönetmeliklere göre sonuçlandırılır.

⁵⁶¹ Maddenin ilk fıkrası da Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara sağlanan Anayasa'ya aykırı bir biçimde sağlanan haksız ayrıcalık Anayasa Mahkemesi'nin 14/5/2015 tarih ve E.: 2014/177, K.: 2015/49 sayılı Kararı ile iptal edildiğinden ilk fıkra 10/9/2014 tarihinde 6552 sayılı Kanun'un 144. maddesi ile kaldırılmıştır.

⁵⁶² **Özkaraca**, s. 269.

⁵⁶³ İlk olarak maddenin üçüncü fıkrası mülga olmadan önce 10.01.2013 tarih ve 6385 sayılı Kanun'un 20. maddesi ile ek cümle eklenmiş, daha sonradan üçüncü fıkra 04.04.2015 tarih ve 6645 sayılı Kanun'un 81. maddesi kaldırılmış, söz konusu madde ile ikinci fıkra da değiştirilmiştir. İkinci fıkrada yapılan ilk değişiklikte işkolunda % 1'lik üye koşulunu sağlayamayan sendikalara maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl daha toplu iş sözleşmesi yapma imkânı sağlanmış, ikinci fıkra daha sonradan 20/8/2016 tarih ve 6745 sayılı Kanun'un 72. maddesi tekrar değiştirilerek işkolunda % 1'lik üye koşulunu sağlayamayan sendikalara maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesi yapma imkânı iki yıla çıkarılmıştır. Bu fıkrada öngörülen iki yıllık süre dolmuş olup, süreyi tekrar uzatan bir düzenleme yapılmadığından bir işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmek için kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az % 1'ini üye kaydetmesi gerektiği yönündeki kuralın istisnası da sona ermiştir.

⁵⁶⁴ "6356 sayılı Yasa 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe girmiş ve anılan Yasanın 4. maddesine ekli (1) nolu cetvelde işkolları sayısı 20 olarak belirlenmiş ve 4. madde gereğince Bakanlıkça çıkarılan işkolları Yönetmeliği 19.12.2012 tarihli RG yayımlanarak yürürlüğe girmiş böylece 2821 sayılı Yasanın 60. maddesi gereğince çıkarılan İşkolları Tüzüğündeki işkolu sayısı 28'den 20'e indirilmiştir.

6356 sayılı Yasanın geçici 6/4. maddesinde bu kanunun yürürlük tarihinden önce başlamış Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinde ve Toplu İş Uyuşmazlıklarında mülga 2822 sayılı Kanun ve bu Kanuna dayalı

İşkolu barajının tespitine ilişkin düzenlemede : “Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespitinde Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez.” (m.41/5) demektedir. Kanunda “Bir işkolunda çalışan işçiler” tabiri kullanıldığı için üye işçi sayısının hesabında işkolundaki sendikalı-sendikasız tüm işçiler dikkate alınacaktır⁵⁶⁵. Madde metninde belirtildiği gibi yeni istatistiğin yayımına kadar eskisi geçerli olmaya devam edecektir, ancak istatistiğin zamanında ilan edilmemesine karşılık, işçi ve üye sayısındaki değişimler nedeniyle yeni

Tüzük ve Yönetmeliklere göre sonuçlandırılacağı konusunda bir düzenleme yapıldığı halde işkolunun tespiti ile ilgili uyuşmazlıklarda 2821 sayılı Yasanın ve bu Kanuna dayalı Tüzüğün uygulanacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.

İşkolu tespiti ile ilgili işlemler teknik anlamda Toplu İş Uyuşmazlığı olmadığından 6356 sayılı Yasanın Geçici 6/4. maddesinin kıyas ve yorumu ile işkolları ile ilgili uyuşmazlıklarda 2821 sayılı Yasa hükümlerinin ve buna bağlı olarak işkolu Tüzüğü'nün uygulanmasının kabulü de mümkün değildir.

6356 sayılı Yasanın geçici 1. maddesinde Sendikaların faaliyet göstereceği işkolunu bu Kanunun 4/3. maddesinde belirtilen yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren bir ay içerisinde yönetim kurulu kararı ile belirleyecekleri bildirilmekle Sendikaların 19.12.2012 tarihinde yürürlüğe giren İşkolları Yönetmeliğinde örgütlendikleri iş yerlerinin girdiği işkoluna uyarlamaları sağlanmış, İşkolları Yönetmeliğinin 4/3. maddesinde de 10.11.1983 tarihli işkolları Tüzüğüne göre belirlenmiş olan iş yerlerinin işkolunun en son yetki belgesi olan sendikanın kurulu bulunduğu işkolundan sayılacağı bildirilmek suretiyle eski Tüzüğe göre işkolu belirlenmiş iş yerinin işkolunu; 6356 sayılı Yasanın geçici 1. maddesine göre kendisini işkolları Yönetmeliğine uyarlayan en son yetki belgesi alan Sendikanın işkoluna uyarlaması sağlanmıştır. Böylece gerek sendikalar gerekse yetki belgesi aldıkları iş yerlerinin yönetmeliğe uyarlaması sağlanmakla İşkolları Yönetmeliğinin yürürlüğe girer girmez uygulanması ile doğabilecek sakıncalar giderilmiştir.

Birçok Yargıtay kararında da açıkça vurguladığı üzere bu tür yeni yasaların ünlü hukukçu Roubier'in açıkladığı üzere yürürlüğe girmeleri ile görülmekte olan tüm uyuşmazlıklara uygulanması gerektiği başka bir anlatımla yeni yasanın yürürlüğe girdiği andan itibaren derhal tesirini göstereceği ve tamamlanmamış tüm hukuki işlemlere uygulanacağı tartışmasızdır. Bu gibi durumlarda kanunların geriye yürümesinin değil, zaman içerisindeki ani etkileri söz konusu olmaktadır. Esasen HUMK'nun 578. maddesi nedeniyle Yargıtay'ın 07.12.1964 günlü Tevhidi içtihadı ile Hukuk Genel Kurulunun 09.03.1988 gün 1987/860 Esas, 1988/232 Karar sayılı kararında da bu görüşe yer verilmiştir.

Uyuşmazlığa konu bu olayda hukuksal ve maddi alanda etkisini göstermiş hukuk kuralları uyarınca tamamlanmış ve sonuçlarını doğurmuş bir kazanılmış hak söz konusu değildir, “işkolu Tespitine” ilişkin işlemlerin kamu düzenine ilişkin olması nedeniyle ihtilafa uygulanması gerekmektedir.

Aksinin kabulü 6356 sayılı Kanunun geçici 1. maddesine göre faaliyet göstereceği işkolunu işkolları Yönetmeliğinin yürürlüğe girdiği 19.12.2012 tarihinden itibaren bir ay içinde yönetim kurulu kararı ile belirleyip işkolları Yönetmeliğindeki yirmi işkolundan birini seçen sendikalar ile en son yetki belgesi alan sendikanın kurulu bulunduğu işkolundan sayılan iş yerleri açısından kaos yaratacaktır, işkolu Yönetmeliği yürürlüğe girene kadar işkolu mahkeme kararı ile belirlenmemiş olan iş yerleri açısından da İşkolları Yönetmeliğinin uygulanacağı izahtan varestedir.

Bu hukuki olgu ve tespitler karşısında işkolları Yönetmeliğinin görülmekte olan tüm “İşkolu Tespiti” davalarında uygulanacağına kabulü gerekmektedir.” Yarg. 7. HD, T. 13.03.2013, E. 2013/4407 , K. 2013/2277; Yarg. 7. HD, T. 14.09.2015, E. 2015/25600 , K. 2015/14750 ; Yarg. 9. HD, T. 08.03.2016, E. 2016/6651 , K. 2016/5293 (<http://legalbank.net/>, Erişim tarihi 30.09.2016). Aksi yönde Yarg. 9. HD, T. 09.05.2013, E. 2013/5980 , K. 2013/14127 (Tuncay/Savaş Kutsal, s. 250, dn. 396).

⁵⁶⁵ Narmanhoğlu, Toplu İş İlişkileri, s.366; Sur, Toplu İlişkiler, s. 280.

istatistiğin yayımlanmasında menfaati bulunanların, Bakanlığı istatistiği yayımlamaya zorlayacak herhangi bir hukuki araç belirlenmemesi Kanun'un zayıf taraflarından biridir⁵⁶⁶.

İşkolu barajının tespitinde baz alınacak veriler ve yapılan tespite yönelik itiraz da: *“Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır.”* (m. 41/7) *“Yayımından itibaren on beş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı on beş gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar, ilgililerce veya Bakanlıkça temyiz edilebilir. Yargıtay temyiz talebini on beş gün içinde kesin olarak karara bağlar.”* (m. 41/6) şeklinde düzenlenmiştir. İstatistiklere ilişkin itirazların da bekletici mesele yapılıp, sonucunun beklenmesi gerekmektedir⁵⁶⁷. İstatistiğin yayımından sonra sendikaların üye sayısında doğan artışlar ilgili sendikaya bir hak kazandırmayacağı gibi, sendikanın üye sayısındaki azalma kanuni yüzdenin altına düşmüş olsa dahi işyerinde çoğunluğu elinde bulunduran sendikanın yetkisine etki etmeyecektir⁵⁶⁸. Bakanlığın tespitine karşı açılacak davada, dava sonucu işkolundaki diğer sendikaları da ilgilendireceğinden davada hasım olarak Bakanlığın yanı sıra ilgili işkolundaki diğer sendikaların da davalı olarak gösterilmesi gerekmektedir⁵⁶⁹. Ancak söz konusu düzenleme ile öngörülen itiraz mekanizması, bir Yargıtay kararında⁵⁷⁰ da belirtildiği gibi : *“...İşkolu istatistiklerine itiraz, istatistiklerdeki hatalara ilişkin olup, istatistik ile hukuki dayanakların uluslararası mevzuata uygunluğuyla ilgili değildir. Bu yönüyle işkolu barajı, işçi sendikasının ehliyeti ile ilgili bir konu olduğundan, davacının bu iddiasını yetki tespitine itiraz davasında ileri sürebileceği kabul edilmelidir.”*

⁵⁶⁶ **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s.365.

⁵⁶⁷ **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 296. Aynı yönde Yarg. 9. HD, T. 23.10.2014, E. 2014/27087 , K. 2014/30765; Yarg. 22. HD, T. 17.11.2014, E. 2014/31914 , K. 2014/31952 ; Yarg. 22. HD, T. 11.05.2015, E. 2015/13752 , K. 2015/16920; Yarg. 22. HD, T. 11.01.2016, E. 2015/34275 , K. 2016/103 (<http://legalbank.net/>, E.T.: 09.12.2016). Bahsedilen kararlar isabetli olup, Yargıtay'ın 2822 sayılı mülga Kanun dönemindeki içtihadı ile de uyumludur: Yarg. 9. HD, T. 15.06.1995, E. 1995/20983 , K. 1995/21992 (**Özkaraca**, s. 271) ; Yarg. HGK, T. 23.03.1994, E. 1994/9-66 ,K. 1994/172 (<http://legalbank.net/>, E.T.: 13.12.2016).

⁵⁶⁸ **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s.367.

⁵⁶⁹ **Sever, Hatice**, Toplu İş Sözleşmelerinde Sendikaların Yetki Şartları ve Yetki Tespiti, Ankara 2010, s. 67; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 54; **Tuğ**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 72.

⁵⁷⁰ Yarg. 22. HD, T. 17.02.2014, E. 2014/3987 , K. 2014/2499 (**Sur**, Toplu İlişkiler, s. 281, dn. 84); Yarg. 22. HD, T. 11.01.2016, E. 2015/34275 , K. 2016/103 (<http://legalbank.net/>, E.T.: 09.12.2016)

C. YETKİNİN TESPİTİ

1. Genel Olarak

6356 sayılı Kanun'un 42. maddesinin ilk fıkrasında her ne kadar işçi sendikasının veya işveren sendikası ile işveren sendikası üyesi olmayan işverenin de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitinin istenebileceği düzenlenmiş ise de, ülkemizde toplu iş sözleşmesi imzalamak için işveren veya işveren sendikasının yetkili işçi sendikasının belirlenmesi için Bakanlığa başvurduğuna rastlanmadığından⁵⁷¹ çalışmamızda da yetki başvurusunun işçi sendikası tarafından yapıldığı varsayımına göre açıklamalarda bulunulmuştur.

İşçi sendikası, yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi bulunması halinde sözleşme süresinin bitimine en fazla 120 gün kala başvuru yapabilir (m.35/4). Sözleşme bitiminden önceki 120 günlük süre içinde yeni bir toplu iş sözleşmesi akdedilmiş olsa dahi, yeni sözleşme eski toplu iş sözleşmesinin bitiminden sonra yürürlüğe girecektir (m.35/4). Yetki işlemlerine 120 gün öncesinden başlanacak olmasının sebebi toplu sözleşme sürecinin uzaması ihtimaline binaen işyerini toplu iş sözleşmesiz bırakmamak ve bir sendikanın çok önceden yetki alarak toplu iş sözleşmesinin bitimine yakın bir sürede üye sayısında olabilecek değişiklikleri önlemektir⁵⁷². Bu düzenleme işletmeler için de geçerli olmasına rağmen işletmeye dahil işyerlerindeki toplu iş sözleşmelerinin birbirinden farklı tarihlerde bitecek olması durumunda Kanun'da açık bir düzenleme bulunmadığından, 120 günlük süre, toplu iş sözleşmelerinden yürürlük süresi en son bitecek olan toplu iş sözleşmesine göre belirlenecektir⁵⁷³. Aynı şekilde grup toplu iş sözleşmelerinde de gruba dahil her bir işyeri veya işletme için ayrı bir yetkiye sahip olmak gerekeceğinden söz konusu işyeri veya işletmelerde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmelerinin süresinin bitmesine 120 günden fazla olması halinde gruba dahil edilmeyecektir⁵⁷⁴.

⁵⁷¹ Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, s. 60; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 239.

⁵⁷² Narmanlıoğlu Toplu İş İlişkileri, s. 370; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 239.

⁵⁷³ Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, s. 61; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 240.

⁵⁷⁴ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 391. Süresinden önce yetki başvurusunda bulunulması halinde Bakanlığın bunu fark edememesi ve bakanlığın bildirisine ilgililerin de itiraz etmemesi ve aynı şekilde mahkemeye itiraz edilmemesi veya itiraz yapıldıysa da itirazın da reddedilmesi üzerine çoğunluk tespiti kararı kesinleşeceği için başvuran sendikanın yetkisi “yasal süreden önce yetki prosedürünün başlatılması” nedeniyle yetki belgesinin iptali istenemez. Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 391, dn. 244.

Bakanlığın öncelikle inceleyeceği hususlardan biri olan yürürlükteki toplu sözleşme süresinin bitimine 120 günden fazla bir zaman varken işçi sendikasının yetki için başvurması durumunda, Bakanlık başka bir araştırma yapmaksızın başvuruyu reddetmesi gerekirken sehven başvuran sendikaya yetki verirse, yetki tespitinin geçersizliği her zaman istenebileceği gibi, bu itiraz açıkça ileri sürülmesi dahi, hakimnin söz konusu sakatlığı fark etmesi halinde yetki tespitinin geçersizliği kendiliğinden ele almak ve yetki belgesi verilemeyeceğine karar vermek zorundadır⁵⁷⁵.

2. Başvuru Usulü ve Bakanlığın Bildirimi

Toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen işyeri, işyerleri veya işletmede toplu iş sözleşmesi yoksa, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti ve yetkisi olduğu düşünülen her işçi sendikası, söz konusu yer(ler) için toplu iş sözleşmesi akdetmeye yetkili olduğunun tespiti için her zaman Bakanlığa başvurabilir (m.42/1). Yetki tespiti ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenmiştir (m.42/5). Kanunda yapılan yollama doğrultusunda hazırlanan yönetmelik, Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti İle Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik'tir⁵⁷⁶.

Başvuru üzerine Bakanlık öncelikle toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen işyeri veya işyerlerinde toplu iş sözleşmesi olup olmadığının tespiti ile toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen işyeri veya işyerlerinin başvuruda bulunan işçi sendikasının örgütlü olduğu işkoluna girip girmediğini ve söz konusu işyer(ler)inde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi olup olmadığını tespit edecektir⁵⁷⁷. Başvuruya konu işyeri veya işyerlerinde bu şartların sağlanması halinde Bakanlığın inceleyeceği ikinci husus, başvuru tarihinde, işçi sendikasının örgütlü olduğu işkolunda % 1'lik işkolu barajını geçip geçmediğini ve nihayet toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen yerin işyeri olması durumunda yarıdan fazla çoğunluğun, işletme olması halinde % 40 çoğunluğun sağlanıp sağlanmadığına bakacaktır. İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya daha fazla üyesinin olması durumunda, yetki tespiti başvurusu tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir (Yönetmelik m. 4)⁵⁷⁸. Aynı tarihli

⁵⁷⁵ Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, s. 77.

⁵⁷⁶ RG, 11.10.2013, S. 28792.

⁵⁷⁷ Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, s.63-64; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 240.

⁵⁷⁸ Aynı tarihli başvurularda işletmedeki üye sayılarının eşit olması halinde olumsuz yetki tespiti verileceği yolundaki yönetmelik hükmü işletmedeki işçilerin en az % 80' i sendikalı olduğu halde, iki

başvurularda üye sayılarının eşit olması halinde olumsuz yetki tespiti yapılacağı düzenlenmiştir. İşletmedeki işçilerin en az % 80' ini sendikalı olduğu halde, iki sendikanın da üye sayıları eşit olduğu için bu işçiler toplu iş sözleşmesinden mahrum kalacaklardır⁵⁷⁹.

Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen sendika, işletme toplu iş sözleşmesi yapmak istiyorsa, işletmeye bağlı işyerleri de göstermek zorundadır ancak sendikanın işletme veya işyeri toplu iş sözleşmesi yapmak istemesi Bakanlık bağlamayacak olup, bakanlık işletme yetki tespitinde bulunabileceği gibi, işletme toplu iş sözleşmesinin şartları oluşmadığı takdirde işyerlerine ilişkin ayrı ayrı yetki tespiti de yapabilecektir⁵⁸⁰. Bakanlık yapılan başvuruda, başvuru tarihinde bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ederse, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir (m.42/2). Kanun'da Bakanlık öngörülen emredici süreye uyulmaması halinde herhangi bir yaptırım getirilmemesi haklı olarak eleştiri konusu olmuştur⁵⁸¹. Ayrıca Kanun'da her ne kadar başvuran sendikaya bildirimde bulunulacağı açıkça düzenlenmese de, o işkolunda işçi sendikalarına bildirim zorunluluğu öngörülmüşken başvuruda bulunan sendikaya bildirimde bulunulmaması düşünülemez⁵⁸². Düzenlemede başvuru tarihindeki kayıtlardan bahsedildiği için başvuru tarihinden sonra sendikanın üye sayısındaki azalma, hatta hiç üyesinin kalmaması⁵⁸³ toplu iş sözleşmesinin yetki sürecine etkisi olmayacaktır⁵⁸⁴. “İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde ise, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir” (m.42/3) hükmünde mülga 2822 sayılı Kanun'dan farklı olarak yalnızca başvuruyu yapan sendikanın değil yetki şartlarına sahip başka bir sendikanın da bulunmaması halinde bu bilgilerin yalnızca başvuruyu yapan tarafa bildirileceği düzenlenmiştir⁵⁸⁵.

sendikanın da üye sayıları eşit olduğu için bu işçilerin toplu iş sözleşmesinden mahrum kalma tehlikesini doğuracağı için 14/6/2015 tarihinde (RG, S.29386) ilga edilmiştir.

⁵⁷⁹ Engin, 6356 sayılı Yasa, s. 161.

⁵⁸⁰ Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, s.62; Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s. 78.

⁵⁸¹ Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s. 84.

⁵⁸² Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, s.70; Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s. 84.

⁵⁸³ Yarg. HGK, T. 04.11.1992, E. 1992/9-469 , K. 1992/639 (Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.758, dn. 145)

⁵⁸⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.758.

⁵⁸⁵ Canbolat, 6356 Sayılı Kanun, s.83. Yazara göre düzenlemede ya da bağlacının kullanılması tereddüt yaratabilecek olup, ya da bağlacından önceki kısmın işçi sendikasının başvuruda bulunup yetkili olmadığının tespiti halinde buna ilişkin bildirimin yalnızca işçi sendikasına yapılacağını, bağlaçtan

Ayrıca 6356 sayılı Kanun'da olumsuz yetki bildirimine ilişkin süre öngörülmemesi Bakanlığın serbesti içinde olduğunu anlamına gelmeyeceği, mülga 2822 sayılı Kanun'da olduğu gibi olumsuz yetki bildirimlerinin de olumlu yetki bildirimleri gibi başvuru tarihinden itibaren altı iş günlük süre içinde yapılmasının kabulü gerekmektedir⁵⁸⁶.

Bildirim yapılan her bir tarafın itiraz imkânı doğacağından, söz konusu tespitin kesinleşmesi için tebligatın taraflara ayrı ayrı Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılması gerekmektedir⁵⁸⁷. Yasada Bakanlığa yeniden başvuruyu engelleyen bir hüküm bulunmadığından, yetki tespiti başvurusuna ilişkin olumsuz yetki tespitinin kesinleşmesi halinde başvuruda bulunan sendika yeniden yetki tespiti için Bakanlığa başvurabilecektir⁵⁸⁸. Ayrıca yetki sürecinin selameti açısından, aynı işyeri için Bakanlığa birden fazla yetki başvurusunda bulunulduğunda, Bakanlık ilk yetki işlemine ilişkin talebi sonuçlandırmadan ikinci başvuruya ilişkin bir işlem tesis etmemesi gerekir⁵⁸⁹.

Kanun'un 42. maddesinin 4. fıkrasındaki “*Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz.*” şeklindeki düzenlemede “başvuru tarihinden önce” ibaresine yer verilmediği için işe giriş ve çıkış bildirimleri zamanında yapılmayan hiçbir işçinin yetki tespitinde dikkate alınmayacağı gibi bir anlam çıktığından söz konusu düzenlemeyi, yetki tespit başvurusundan sonra yapılan bildirimler olarak anlaşılması gerekir⁵⁹⁰. Zira düzenleme ile getirilmek istenen amaç, işverenin, yetki başvurusundan sonra işe giriş bildirgesini geç verdiği için cezalı olarak geriye doğru işe giriş bildirgelerini vermeyi göze alarak, işçi sayısını yükseltip, başvuruda bulunan sendikanın yetki almasını engellemeye yönelik faaliyetleri bertaraf

sonraki kısmın ise işveren tarafından başvuru yapılması halinde, işyerinde yetkili sendikanın bulunmayışının başvuran tarafa bildirileceğini düzenlemiştir.

⁵⁸⁶ **Ünlütepe, Mustafa/Başmanav, Yasemin;** “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasında Yetki”, *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 16, S. 1-2, 2012, s. 274-275, <http://eski.erkincan.edu.tr/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=55il9ZnwTEHOeDFnAG-XBD9zQNkl9zFqyTX3kdi36Xk>, Erişim Tarihi 18.02.2017.

⁵⁸⁷ **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 289. Aynı yönde Yarg. 22. HD, T. 09.06.2014, E. 2014/15612 , K. 2014/16180 (<http://legalbank.net/>, E.T.: 12.12.2016)

⁵⁸⁸ **Kocabıyık, Selçuk;** “6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde Yetki Tespiti Ve Yetki Tespitine İtiraz”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 28, (Aralık 2012), s. 201; **Tuğ**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 85.

⁵⁸⁹ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 244.

⁵⁹⁰ **Canbolat**, 6356 Sayılı Kanun, s.83-84; **Kocabıyık**, s. 201.

etmek için getirilmiş bir düzenlemedir⁵⁹¹. Nitekim aynı konuya ilişkin Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti İle Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik'in 7. maddesinin 4. fıkrasında “*Yetkili işçi sendikasının tespitinde, sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin olarak yetki tespit başvurusu tarihinden önce Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmamış bildirimler dikkate alınmaz.*” diyerek yetki tespit başvurusundan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmamış bildirimlerin dikkate alınmayacağını açıkça düzenlemiştir.

Mülga 2822 sayılı Kanun'daki “*İşçi sendikası kendisinde bulunan üyelik fişlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yetki için başvurduğu tarihten itibaren üç işgünü içinde işverene vermek zorundadır.*” hükmüne (m.13/1) benzer bir hükme 6356 sayılı Kanun'da yer verilmemiştir. Sendikalı işçilerin baskı görüp sendikanın yetkisinin engelleneceği düşüncesiyle sendikaların üyelik fişlerini işverene vermemesi ve sırf bu nedenden ötürü yetki başvurusunun geçersiz sayılamayacağı yönündeki yargı kararları sonucu mülga Kanun döneminde de pratikte uygulanmayan⁵⁹² bu hükme 6356 sayılı Kanun'da yer verilmemesi kanımızca isabetli olmuştur.

3. Yetki İtirazı

Yetki tespitine ilişkin itirazlar; işçi sendikasının gerekli çoğunluğu sağlamadığı, işyerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi olduğu halde yetki başvurusunun toplu iş sözleşmesinin bitiminden önceki 120 gün içinde yapılmadığı, ilgili işyerinin farklı bir işkoluna girdiği yönündeki itirazlar ile işletme toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin itirazlar olarak başlıca itirazlar olarak sayılabilir⁵⁹³. Öncelikle belirtelim ki, Yargıtay ve öğretideki baskın görüşe göre Kanun'un 5/2. maddesindeki “*...işkolu tespit talebi ve buna ilişkin davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz*” hükmünün yalnız işyeri düzeyindeki yetki uyuşmazlıklarına uygulanacağını, işletme düzeyindeki yetki itirazına ilişkin davalara uygulanmayacağına ilişkin tartışmalara yukarıda⁵⁹⁴ yer verdiğimizden, burada aynı tartışmalara tekrar yer verilmeyecektir.

⁵⁹¹ Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s.757.

⁵⁹² Canbolat, 6356 Sayılı Kanun, s.84.

⁵⁹³ Sever, s. 122 vd.

⁵⁹⁴ 3. Bölüm, IV, C, 1, a

Yetki tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir (m.43/1). Düzenlemedeki altı iş günlük süre hak düşürücü olup, bu sürenin geçmesi halinde yetki tespiti kesinleşecektir⁵⁹⁵.

Kanun'un 43/2. maddesinin ilk cümlesi olan *"İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir."* ifadesi mülga 2822 sayılı Kanun'da da yer almış olup, o dönemden bugüne kadar görevli makama kaydettirilmeden yapılan yetki itirazlarını usulü eksiklik nedeniyle esasa girmeden reddeden Yargıtay kararları yerleşik hale gelmiştir⁵⁹⁶. Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne kaydettirilmeden açılan davadan sonra, 6 iş günlük süre dolmadan Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne kaydı yapılarak ikinci kez açılan itiraz davasında (iki dava yargılama sırasında birleştirilmiştir.) yasaya aykırılık hali ortadan kalktığı için aksi yöndeki yerel mahkeme kararını bozan yüksek mahkemenin kararı⁵⁹⁷ öğretide isabetli bulunurken gerekçede yer alan *"Çoğunluk tespitine itirazlarda itiraz dilekçesinin önce Bakanlık veya ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü kaydettirilmesi daha sonra dava açılması gibi bir zorunluluk yoktur. Bu düzenlemenin sebebi, Bakanlığının çoğunluk tespitine karşı itirazda bulunulduğundan haberdar olmasını sağlamaktır."* ifadeleri Kanun'un açık hükmüne aykırı bulunduğu için eleştirilmektedir⁵⁹⁸. Ayrıca söz konusu hüküm olumlu tespitte değil, olumsuz tespitle ilgili çıkan uyuşmazlıklarda gündeme gelecektir⁵⁹⁹. Fıkranın geri kalan kısmında yer alan kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz ifadesinin benzeri düzenleme mülga 2822 sayılı Kanun'a 1986 yılında yetki itirazı sürecini gereksiz yere yapılacak itirazlarla uzaması önlemek için getirildiği iddia

⁵⁹⁵ "...hem Olumlu Yetki Tespitine İtiraz hem de Olumsuz Yetki Tespitine İtiraz davalarının 6 iş günlük hak düşürücü süre içinde açılması gerekir. Bu tür davaların süresinde açılıp açılmadığını mahkemenin resen araştırması gerekmektedir." Yarg. 7. HD, T. 09.02.2016, E. 2015/45934 , K. 2016/2218 (<http://legalbank.net/>, E.T.: 15.08.2016)

⁵⁹⁶ Yarg. 9. HD, T. 22.10.1984, E. 1984/9922 , K. 1984/8987 (Tuncay/Savaş Kutsal, s. 248, dn. 391); Yarg. 9. HD, T. 17.01.2002, E. 2001/20688 , K. 2002/325 (Kocabıyık, s. 202, dn. 4); Yarg. 22. HD, T. 23.01.2013, E. 2013/982 , K. 2013/427 (<http://legalbank.net/>, E.T.: 12.12.2016)

⁵⁹⁷ Yarg. 9. HD, T. 03.02.2009, E. 2009/2061 , K. 2009/1467 (Tuncay/Savaş Kutsal, s. 248, dn. 392)

⁵⁹⁸ Tuncay/Savaş Kutsal, s. 249.

⁵⁹⁹ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 407. Aynı yönde Yarg. 9. HD, T. 13.06.1984, E. 1984/5769 , K. 1984/6561; Yarg. 9. HD, T. 20.01.2000, E. 2000/116 , K. 2000/220 (Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 407, dn. 288)

edilmiştir⁶⁰⁰. Kurulu bulunduğu işkolundaki işçilerin %1'ini üye olarak kaydedememiş olan işçi sendikasının yetki itirazında bulunması hukuki yarar bulunmadığı gerekçesiyle Yargıtay⁶⁰¹ ve öğretinin bir kısmı tarafından yerinde bulunurken⁶⁰², bizim de katıldığımız, düzenlemeyi eleştiren, görüşe⁶⁰³ göre ise, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikasına yetki itirazında bulunma hakkının verilmemesi haksız sonuçlar doğurabilecektir. Zira her ne kadar işçi sendikası itirazı yaptığı zaman % 1'lik örgütlenme seviyesine sahip olmasa da, itirazı haklı bulunduğu takdirde %1'lik barajı aşması her zaman ihtimal dahilindedir.

Başvurulacak mahkeme Kanun'un 79. maddesinde belirtilmiş olup, buna göre; *"Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür. Ancak yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir."* Yetki itirazını düzenleyen 43. madde de sekizinci bölümde yer aldığından 79. maddede tarif edilen mahkeme yetki itirazını incelemeye yetkili olacaktır. 79. maddedeki yetki kamu düzenine ilişkin olduğundan mahkeme tarafından resen gözetilir⁶⁰⁴. Görevli makamın tanımı ise Kanun'un 2/1-c maddesinde yapılmıştır: *"Görevli makam: İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlığı"* ifade eder.

Kanun'un 43/3. maddesindeki *"İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay tarafından on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır."* Hükmünün ilk cümlesi, kötü niyetli

⁶⁰⁰ Sur, Toplu İlişkiler, s. 288.

⁶⁰¹ Yarg. 22. HD, T. 23.01.2013, E. 2013/982 , K. 2013/427 (<http://legalbank.net/>, E.T.: 12.12.2016); Yarg. 7. HD, T. 21.10.2014, E. 2014/5901 , K. 2014/19209 (Özkaraca, s. 283).

⁶⁰² Kılıçoğlu, s. 261; Sur, Toplu İlişkiler, s. 278; Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s. 87.

⁶⁰³ Canbolat, 6356 Sayılı Kanun, s.86; Subaşı, s. 94

⁶⁰⁴ Sur, Toplu İlişkiler, s. 290.

itirazları engellemek amacını gütmesi sebebiyle yerinde olmasına rağmen, somut delilden ne anlaşılması gerektiği açık olmadığı gibi, itiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer alıp almadığı ve bu delillerin itirazla ilgisinin olup olmadığının tespiti dahi başlı başına bir incelemeyi gerektirdiğinden⁶⁰⁵ söz konusu düzenlemeyi “esasa girmeksizin reddeder” şeklinde anlamak gerekecektir⁶⁰⁶. Hükümde özellik arz eden bir diğer husus da işçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlanacağına ilişkin hükümdür. Maddi hata ve süre dışındaki itiraz konuları duruşmalı olarak incelenir ve verilen karar temyiz edilebilir.

2822 sayılı mülga Kanun’da düzenlenmeyen olumsuz yetki tespiti haline ilişkin olarak 6356 sayılı Kanun’un 43/4. maddesinde getirilen düzenleme ile “42 nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır.” Bu hükme göre açılacak davalarda Bakanlık ile işkolunda kurulu diğer sendikaların da hasım gösterilmesi gerekmektedir⁶⁰⁷. Yani Bakanlığın yetki tespitine ilişkin yazısı o işkolundaki tüm sendikalara gönderilirken (m.42/2), olumsuz yetki tespitine ilişkin açılan davada mahkeme, o işkolunda en az % 1 üyesi olan işçi sendikasına davayı bildirmekle (m.43/4) yükümlüdür. Olumsuz yetki tespitine ilişkin davayı açan sendikanın yetkili olduğu yapılan yargılama sonucunda kesinleşirse, kesinleşmiş mahkeme kararının

⁶⁰⁵ Canbolat, 6356 Sayılı Kanun, s.87, Özveri, Sendikasızlaştırma, s. 295

⁶⁰⁶ Alpagut, Uluslararası Normlara Uyum, s. 40; Canbolat, 6356 Sayılı Kanun, s.87; Sur, Toplu İlişkiler, s. 290; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 247. “ Hükümde yer alan "itiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir" cümlesi 17.10.2012 tarihinde TBMM Genel Kurulu'nda verilen önerge ile hükmün kapsamına dahil edilmiştir. Önerge ile eklenen cümlelerin amacının sırf yetki sürecini sürüncemede bırakmak amacıyla yapılan kötü niyetli itirazların önüne geçilmesi olduğu görülmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki hükümde itirazın incelenmeksizin reddedileceği ifade edilse de itirazın sırf yetki sürecini sürüncemede bırakmaya yönelik olup olmadığı ile somut delillere dayanıp dayanmadığı mahkeme tarafından bir inceleme ve değerlendirme yapılmasını gerekli kılmaktadır. Şu halde itirazın incelenmeksizin reddedileceği ifadesinin somut olmayan ve somut delillerle desteklenmeyen itirazların işin esasına girmeksizin reddedileceği şeklinde anlaşılması özelde maddenin, genelde ise Kanunun amacına ve sistematığına uygun düşmektedir.” Yarg. 22. HD, T. 26.06.2013, E. 2013/16422 , K. 2013/15619 (Çalışma ve Toplum, s. 39, 2013/4, s.610-613); Yarg. 22. HD, T. 05.05.2014, E. 2014/11821 , 2014/11130 (Özkaraca, s. 266-267)

⁶⁰⁷ Sur, Toplu İlişkiler, s. 290; “... Olumsuz yetki tespitine itirazlarda mahkemenin işkolu barajını sağlayan yani yetki tespitine itiraz etme hakkına sahip olan sendikalara işverene davayı ihbar etmek zorunda olduğu ifade edilmiştir.” Yarg. 22. HD, T. 18.09.2013, E. 2013/22510 , K. 2013/19176 (<http://legalbank.net/>, E.T.: 09.12.2016)

Bakanlık’a tebliğinden itibaren altı iş günü içerisinde ilgili sendikaya yetkili olunduğuna dair belge verilir (m.44).

Yetki tespitine ilişkin itiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durduracağından (m.43/5) nihai olarak 6356 sayılı Kanun da işkolu itirazlarının bekletici mesele yapılmaması ve somut delil zorunluluğu gibi etkisi sınırlı olacak iyileştirmelerin dışında mülga 2822 sayılı Kanun’da olduğu gibi toplu iş sözleşmesi sürecini sürüncemede bırakmayacak düzenlemeler getirememiştir⁶⁰⁸.



⁶⁰⁸ **Engin**, 6356 sayılı Yasa, s.147.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

5018 sayılı ilk Sendikalar Kanunu'ndan bu yana tüm Sendikalar Kanunlarında kendine yer bulan işkolu sendikacılığının yanı sıra, 274 sayılı Kanun'da işyeri sendikacılığına da izin verilmiştir. Kanun koyucu, 274 sayılı Kanun döneminde yaşanan sendika enflasyonunun müsebbibi olarak işyeri sendikacılığını gördüğünden, güçlü sendikacılığının sağlanması için, 2821 ve 6356 sayılı Kanunlarda yalnızca işkolu sendikacılığını benimsenmiştir. Ancak hedeflenen güçlü sendikacılık amacı yıllardır gerçekleşmemiş olup, son istatistiklere göre kayıtlı işçilerde % 12 civarında olan sendikalaşma oranının, kayıt dışı çalışan işçiler de dikkate alındığında daha düşük bir oranda olacağı açıktır.

Önceki toplu iş hukukuna ilişkin Kanunların ILO normlarına uymadığının adeta itirafı niteliğindeki, 6356 sayılı Kanun'un gerekçesindeki ILO normları ile uyumlu bir kanun hazırlandığı iddiası da gerçeklikten uzak bir iddia olup; mülga Kanun'dan somut delil bildirme zorunluluğu ve işkolu itirazlarının bekletici mesele yapılmaması konuları dışında -ki bu işkolu itirazları ile birlikte işletme niteliğine ilişkin itiraz olması durumunda işletme kapsamına ilişkin uyuşmazlıkların halâ bekletici mesele yapılmaya devam edildiği için- pek de bir farkı bulunmayan, 2821 ve 2822 sayılı Kanunları tek bir kanun altında toplayan ve o Kanunlardaki çoğu hükmün tekrarından ibaret bir Kanun olmuştur. Hal böyleyken Kanun, genel gerekçesindeki ILO ve AB normlarını karşılamaktan uzak, önceki yıllardaki sorunlara çözüm getirmeyen, toplu iş sözleşmesi hakkı gibi tüm işçilere temel sosyal haklarını sağlamak yerine işçilerin büyük bir kısmını bu haktan mahrum bırakan bir sisteme dönüşmüştür⁶⁰⁹.

Sendikalaşmada işkolu esasının belirlendiği Almanya (2012 yılı AB istatistiklerine göre sendikalı işçi sayısının oranı % 18 iken toplu sözleşme kapsamındaki işçiler % 59 oranındadır) ve Fransa (2012 yılı AB istatistiklerine göre sendikalı işçi sayısının oranı % 8 iken toplu sözleşme kapsamındaki işçiler % 98 oranındadır) gibi ülkelerde toplu iş sözleşmesi düzeyi de işkolu olarak belirlenmiş ve bu sayede toplu iş sözleşmesinden işçilerin geniş bir kesimi yararlanırken ülkemizde toplu iş sözleşmesi düzeyinin işyeri olarak belirlenmesi zaten sayıca az olan sendikalı olan işçiler arasında toplu

⁶⁰⁹ Güzel, Değerlendirme 2013, s. 363.

sözleşmeden yararlananların sayısını daha da azaltmış, sendikalı olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödemesi yoluyla toplu iş sözleşmeden yararlanması da etkin bir şekilde kullanılmadığından, anayasal bir hak olan toplu sözleşme hakkından yararlanan işçiler adeta şanslı kabul edilir hale getirilmiştir (2014 yılı Temmuz ayı istatistiklerine göre sendikalı işçiler arasında toplu iş sözleşmesinden yararlanma oranı % 22'dir)⁶¹⁰.

6356 sayılı Kanun da, mülga Kanunlardan farklı düzenlemeler içermemesinin doğal sonucu olarak toplu iş hukukunun süregelen sorunlarına çözüm getirmesini beklemek yersiz olacaktır. Nitekim bu durum Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten bu yana geçen sürede anlaşıldığından, sorunların çözümünü yargı organlarına bırakmak yerine, mevcut sorunlara artık başka açılardan yaklaşılması gerekmektedir⁶¹¹. Zira toplu iş hukukuna ilişkin kuralların gerçekten AB ve ILO normları ile uyumlu olması isteniyorsa, bu normlar dikkate alınarak yapıldığı iddia edilen 6356 sayılı Kanun'un, 29 yıllık pratiği olan ve uluslararası örgütlerce epey eleştiri almış 2821 ve 2822 sayılı mülga Kanunlardan çok daha farklı, sendikalaşmayı ve toplu iş sözleşmesi akdedebilmeyi kolaylaştıran hükümler içermesi beklenirdi. Zira ünlü bilim adamı Einstein'ın veciz bir şekilde ifade ettiği gibi "Delilik; aynı şeyleri yapıp, farklı sonuçlar beklemektir." Bu nedenlerle toplu iş hukukumuzda tüm dünyada temel insan hakkı olarak kabul edilen ve anayasal bir hak olan sendikalaşma ve toplu iş sözleşmelerinden geniş işçi kesimlerinin yararlanabilmesi için mülga Kanun dönemindeki başarısızlığı tescillenmiş sistemler yerine başka sistemleri denememiz gerektiği açıktır.

Ücret sendikacılığının baskın olduğu ülkemizde, sendikaların toplu iş sözleşmesi yapamamaları sendikacılığı zayıflatmakta, güçlü sendikacılığı sağlama hedefiyle benimsenen işkolu sendikacılığı, toplu iş sözleşmesi düzeyinin işyeri olarak benimsenmesiyle tam tersi bir sonuç yaratmaktadır. Kanun ile sendikacılığın merkezileşmesi sağlanırken, toplu pazarlığın merkezileşmesi engellenmiştir⁶¹². Toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi kesiminin sayısının artırılması için, ülkemizin de onaylayarak iç hukukuna dahil ettiği ILO'nun 98 sayılı Sözleşmesinin 4. maddesinde belirtildiği gibi toplu pazarlık düzeyinin işyeri, işletme, işkolu, endüstri veya bölgesel

⁶¹⁰ Güzel, Eleştirel Bir Yaklaşım, s. 898-899, 943.

⁶¹¹ Güzel, Değerlendirme 2013, s. 363.

⁶¹² Özveri, Sendikal Haklar, s. 175

ya da yerel her düzeyde yapılmasına olanak tanınması gerekmektedir⁶¹³. Toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı artırmanın bir diğer yolu da hukukumuzdaki gibi tek bir sendikanın toplu pazarlık görüşmesi yapmaya yetkili olmasının aksine birden çok sendikanın toplu pazarlık görüşmesi yapmaya ve bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olmasına imkân tanınmasıdır⁶¹⁴.

Ayrıca toplu iş sözleşmesini akdetmeye yetkili sendikanın belirlenmesinde, karmaşık istatistiki bilgi ve belgelere dayalı sistem yerine, işçilerin doğrudan iradelerine başvuran referandum veya oylama sistemi denilen daha demokratik ve sade bir modelin⁶¹⁵ tercih edilmesi daha faydalı olabilecektir. Toplu iş sözleşmesi düzeyinin işyeri olarak benimsenmesi nedeniyle de bazı sakıncaları olsa da; alınacak tedbirlerle mevcut sistemimizden daha işlevsel olacağı öngörülmektedir⁶¹⁶. Aynı şekilde toplu pazarlık sürecine haddinden fazla müdahil olarak süreci taraflara bırakmayan kamu otoritesinin de etkinliğinin azaltılması elzemdir⁶¹⁷.

İşkolu ve işyeri barajlarına ilişkin olarak da ILO'nun Sendikal Özgürlükler Komitesi'nin bir kararında belirtildiği gibi sendikaların işyeri veya işletmede çoğunluğu sağlayamamaları durumunda en azından kendi üyeleri adına toplu iş sözleşmesi akdedebilme yetkisinin tanınması 98 sayılı Sözleşmenin bir gereği iken; ülkemizde, Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarih ve 2013/1 E. , 2014/161 K. ile 14.5.2015 tarih ve 2014/177 E. , 2015/49 K. sayılı kararları ile işkolu ve işyeri/işletme barajları Anayasaya aykırı bulunmaması sonucu söz konusu barajlar toplu iş hukukuna iyice yerleşmiş bulunmaktadır⁶¹⁸. Oysa ki asıl sorun işkolu barajının varlığı olduğundan, hangi oran olursa olsun, toplu iş sözleşmesinde yetki konusundaki sorunlar çözülmeyecektir⁶¹⁹. Güçlü sendikacılığı sağlamanın tek yolu işkolu sendikacılığı olmayıp, ülkemizdeki toplu iş sözleşmeleri işyeri düzeyinde yapıldığından, işkolu barajı yerine işyeri/işletme üstü sendikalaşma şartının getirilmesi güçlü sendikalaşmanın yanı sıra hukuki güvenlik ilkesine de daha uygun olacaktır⁶²⁰. Hatta Türkiye'deki sendikalaşma oranı ile sendikalı veya sendikasız işçilerin toplu iş sözleşmesinden

⁶¹³ **Güzel**, Eleştirel Bir Yaklaşım, s. 941-942.

⁶¹⁴ **Engin**, 6356 sayılı Yasa, s. 161.

⁶¹⁵ **Güzel**, Değerlendirme 2013, s. 363.

⁶¹⁶ **Güzel**, Eleştirel Bir Bakış, s. 946-947.

⁶¹⁷ **Tuncay/Kılıç**, s.1115.

⁶¹⁸ **Centel**, Yetki, s. 90.

⁶¹⁹ **Engin**, 6356 sayılı Yasa, s. 153; **Güzel**, Eleştirel Bir Bakış, s. 946.

⁶²⁰ **Engin**, 6356 sayılı Yasa, s. 160.

yararlanma oranının düşüklüğüne ilişkin olumsuz tablonun değişmesi için; 40 yıla yakın bir süredir uygulanagelen işkolu sendikacılığın neticesinde hemen her işkolunda baraj sorunu olmayan güçlü sendikaların doğmuş olması sebebiyle olgunlaşan sendikacılığın 1980 öncesinde oluşan sendika enflasyonunu yaşama riski çok düşük olduğundan, mevcut sistemin açmazlarını da dikkate aldığımızda, işyeri sendikacılığının sendikalaşma modellerinde tekrardan gündeme alınmasında yarar vardır⁶²¹.



⁶²¹ **Engin**, Sistem, s. 130

KAYNAKÇA

- AKI, Erol** : Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, İzmir 1975.
- AKIN, Levent** : İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme, Çimento İşveren Dergisi, C. 27, S. 1, Ocak 2013, s. 42-48.
- AKTAY, Nizamettin** : Sendika Hakkı (Uluslararası Dayanakları Bakımından Eleştirel Bir Yaklaşımla Türk Hukukunda Sendika Hakkı İle İlgili Belgeler), Ankara 1993.
- ALPAGUT, Gülsevil** : 6356 Sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3, İstanbul 2013, s.113-148. (AB ve ILO Normlarına Uyum)
- ALPAGUT, Gülsevil** : 6356 Sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.9, S. 55, 2012, s. 25-55 (Uluslararası Normlara Uyum).
- ALPAGUT, Gülsevil** : İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, (Genel Görüşme V), Antalya 2013.
- ALPAGUT, Gülsevil** : Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, C. 15, S. 3, Mayıs 2001, s. 35-46 (Karar İncelemesi).
- AYBAY, Rona** : Uluslararası Antlaşmaların Türk Hukukundaki Yeri, TBB Dergisi, Sayı 70, 2007, s. 187-213.
- AYDIN, Ufuk,** : 2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye'de

- KESKİN, Özlem** : Sendikalar Hukukunun Dönüşümü, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 1, S.2, 2015, s. 1-41
<http://andhd.dergi.anadolu.edu.tr/yonetim/icerik/makaleler/33-published.pdf> Erişim Tarihi, 10.07.2016.
- AYDINLI, İbrahim** : “İşkollarında Yeni Yapılanma ve Doğurduğu Sorunlar”, İşveren Dergisi, C. 50, S. 6, Kasım-Aralık 2012, s. 71-73 (İşkolları).
- AYDINLI, İbrahim** : Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara 2001 (İşyeri ve İşletme).
- AYDINLI, İbrahim** : “Yargıtay’ın İl Özel İdarelerine İlişkin Verdiği “Parçalı İşkolu” Tespiti ve Uygulanmasına İlişkin Bozma Kararlarının Kamu Kurumlarında Meydana Getirdiği ve/veya Getireceği Vahim Sonuçların Düşündürdükleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 23 (Eylül 2011), s. 164-182 (İl Özel İdaresi).
- BAŞBUĞ, Aydın** : “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu”, 30. Yılında Yeni Toplu İş Hukuku Düzeni Konferansı, İstanbul 2013, s. 137-152 (Kamu Görevlileri).
- BAŞBUĞ, Aydın** : Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara 2012 (Toplu İş İlişkileri).
- BAŞTERZİ, Süleyman** : İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (Genel Görüşme V), Antalya 2013 (Akademik Forum).
- BAŞTERZİ, Süleyman** : “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2012, <http://www.kamu->

is.org.tr/pdf/yargitaykarsemineri2012.pdf, Erişim Tarihi 01.09.2016 (Değerlendirme 2012).

BAYCIK, Gaye : “6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 2, 2014, s. 209-257
https://www.inonu.edu.tr/uploads/contentfile/173/files/9%20gaye%20bayc%C4%B1k%20tam%205_2.pdf,
Erişim Tarihi 03.07.2016 .

BEDÜK, Mehmet Nusret : “İşkolu Tespiti Konusunda Yargıtay Kararlarının Yol Açtığı Usul Sorunu ve Çözümü (İl Özel İdaresi Sekreterlikleri Hakkında Verilen Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi)”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, 2012, s. 1-30
http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/16_1_1.pdf
Erişim Tarihi 31.08.2016.

BOZKURT : “6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme

GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz Toplu İş Sözleşmesi”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, C. 15, S.1, İstanbul 2016, s. 553-592.

CANBOLAT, Talat : 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2013 (Toplu İş Sözleşmesi).

CANBOLAT, Talat : “6356 Sayılı Kanunda Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, Özel Sayı, İstanbul 2014, s. 523-541 (Çerçeve Sözleşme).

- CANBOLAT, Talat** : “6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3, İstanbul 2013, s.53-89. (6356 Sayılı Kanun)
- CANBOLAT, Talat** : “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Getirdiği Yenilikler”, Toprak İşveren Dergisi, S. 96, 2012, <http://www.toprakisveren.org.tr/2012-96-talatcanbolat.pdf> Erişim Tarihi 24.05.2016 (6356 Sayılı Kanun Yenilikler).
- CANBOLAT, Talat** : İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (Genel Görüşme V), Antalya 2013 (Akademik Forum).
- CANBOLAT, Talat** : “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2011, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/yargitaykarsemineri2011.pdf>, Erişim Tarihi 01.09.2016 (Değerlendirme 2011).
- CENGİZ URHANLIOĞLU, İstar** : “Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi”, TBB Dergisi, Sayı 89, 2010, s. 129-153.
- CENTEL, Tankut** : “Alt İşverenlere Ait İşkolu Tespitleri”, Tisk Akademi, C. 1, S. 2, s.6-12 http://tisk.org.tr/tr/dergiler/akademi/eylul_2006/index.html, Erişim Tarihi 02.09.2016 (İşkolu Tespiti).
- CENTEL, Tankut** : “Yeniden Şekillenen Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, C. 15, S.1, İstanbul 2016, s. 79-91 (Yetki).

- CEYLAN, Saadet** : “İşletme Kapsamına Giren Bir İşyerinde Ayrı Bir
“İşyeri” Toplu İş Sözleşmesi Yapılabilmesine Yönelik
Karar İncelemesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.4 (Aralık
2006), s. 114-119.
- ÇELİK, Aziz** : Emeğin Hukuku Kurultayı, Tartışma Bölümü, Ankara
2015, s.447-468
<http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/544.pdf>
Erişim Tarihi 11.06.2016 (Tartışma).
- ÇELİK, Aziz** : “Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve
Türkiye’nin Uyumsuzluğu”, Disiplinlerarası Yaklaşımla
İnsan Hakları, İstanbul 2010, s.255-331 (Sendikal
Haklar).
- ÇELİK, Aziz** : “Uluslararası Normlar Işığında Türk Mevzuat ve
Uygulamasında Sendikal Örgütlenme Sorunu”, Emeğin
Hukuku Kurultayı, Ankara 2015, s.407-428
<http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/544.pdf>
Erişim Tarihi 11.06.2016 (Uluslararası Normlar).
- ÇELİK, Nuri** : “Bilgi Çağında Çalışma Mevzuatı”, Değişim 97,
Marmaris, 1997, s. 125-164 (Çalışma Mevzuatı).
- ÇELİK, Nuri** : “Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde Asıl İş-
Yardımcı İş Ayrımına Göre İki Ayrı İşyerinin Tek İşyeri
Sayılması”, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, C. I,
İstanbul 2010, s.119-127.
- ÇELİK, Nuri,** : İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2016.
- CANIKLIOĞLU, Nurşen,**
- CANBOLAT, Talat**

- DEMİR, Ender** : “Asıl İşveren İle Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, C. 15, S.1, İstanbul 2016, s. 825-887.
- DEMİR, Fevzi** : Sendikalar Hukuku, İzmir 1999.
- DERELİ, Toker** : “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum, S. 2013/1, s.41-64. (6356 sayılı Kanun)
- DERELİ, Toker** : “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Perspektifiyle Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 6 (Haziran 2007), s. 87-105 (Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi).
- DOĞAN, İlhan** : “Toplu İş Hukukumuzda İşkolu Tespiti Üzerine”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 6 (Haziran 2007), s. 129-141.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra**: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme: Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme, İstanbul 2007 (İşyeri ve İşletme) .
- DOĞAN YENİSEY, Kübra**: “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, Çalışma ve Toplum, S. 2013/4, s.43-68 (İşkolu Esası).
- EKONOMİ, Münir** : “2821 ve 2822 Sayılı Kanunların Uluslararası Normlara Uygunluğu”, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu İle 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun Uluslararası Normlara Uygunluğu Ankara 1986, s. 37-64 (Uluslararası Normlara Uygunluk).

- EKONOMİ, Münir** : “Birden Çok İşyerini Kapsamak Üzere Yapılan İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi (Grup Toplu İş Sözleşmesi) Ve Yargıtay’ın Bu Sözleşmelere İlişkin Görüşleri Sebebiyle Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, Türk İş Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri, Mess Yayını, İstanbul 1989, s. 13-30 (Grup Toplu İş Sözleşmesi).
- EKONOMİ, Münir** : “İşkolunun Değişmesi ve Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri, Abant, 9-12 Aralık 1997, s. 17-75 (İşkolunun Değişmesi).
- EKONOMİ, Münir** : “İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi”, İş Hukuku Dergisi, Ocak-Mart 1991, C. 1, S. 1, s. 31-49 (İşkolu Esası) .
- ENGİN, E. Murat** : “6356 Sayılı Yasa’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, Çalışma ve Toplum, S. 2013/4, s.143-163 (6356 sayılı Yasa)
- ENGİN, E. Murat** : “İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk ve Türk Hukuku Anayasa m. 90 Son Cümle Hükmü ve Toplu Eylemler Üzerine”, Sosyal Güvenlik Dergisi, Ekim 2015 C. 5 S. 2, s. 9-36
http://sgd.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/d38859e5-835c-4b7c-b0f3-bc39b670c8a0/SGD_09_01.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=d38859e5-835c-4b7c-b0f3-bc39b670c8a0 Erişim Tarihi 15.02.2017 (Anayasa m. 90).
- ENGİN, E. Murat** : Toplu İş Sözleşmesi Sistemi, İstanbul 1999 (Sistem) .
- ERDAYI, Utku** : “Türk Mevzuatının Sendika Özgürlüğüne İlişkin 87

Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'ne Uyum Sorunu", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari bilimler Fakültesi Dergisi, 2009, C. 13, S. 3, s. 201-226.

ESENER, Turhan, : Sendika Hukuku, İstanbul 2014.

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz

EYRENCİ Öner : "6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri",

Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 119-146 (Toplu İş Sözleşmesi Türleri).

EYRENCİ, Öner : "İş Hukuku Açısından Uluslararası Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkisi ve Yargı Kararları", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlanan' a Armağan, C. LXXIV, Özel, Sayı, İstanbul 2016, s.381-396 (Uluslararası Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkisi).

EYRENCİ, Öner : İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (Genel Görüşme V), Antalya 2013 (Akademik Forum).

EYRENCİ, Öner : "İşkolu Tespiti ve Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi", Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları, II. Sempozyum, Kocaeli 2010, s. 170-179 (Sempozyum).

EYRENCİ, Öner : "Sendikalar Hukukunun Güncel Sorunları", Çalışma Hayatının Güncel Sorunları (Eyrenci-Taşkent-Sağlam-Ulucan Ortak Yayını), İstanbul 1987, s.125-166 (Güncel Sorunlar).

GÜLMEZ, Mesut : "Anayasa Değişikliği Sonrasında İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuktaki Yeri ve Değeri", TBB Dergisi, 2004, S. 54, s. 147-161 (Anayasa Değişikliği).

- GÜLMEZ, Mesut** : “İş Hukuku Öğretisi ve Anayasa Madde 90/Son Sorunu”, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, C. I, İstanbul 2010, s. 303-389 (Anayasa Madde 90/Son).
- GÜLMEZ, Mesut** : ““Örgütlenme ÖzgürSÜZlülüğü” Cephesinde Yeni Bir Şey Yok! Olacağı da Yok!”, Çalışma ve Toplum, S. 2013/2, s.13-40 (Örgütlenme Özgürsüzlülüğü).
- GÜLMEZ, Mesut** : “Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmelerinin İç Hukuka Üstünlüğü ve Yasalarımızdaki Aykırılıklar”, Çalışma ve Toplum, S. 2005/1, s. 11-56 (İç Hukuka Üstünlük).
- GÜLMEZ, Mesut** : “Ulusalüstü Sözleşmelerin Doğrudan Uygulanması Sorunu: Çelişen İki Yargıtay Kararı, İş Hukuku Öğretisi ve Bir Öneri”, Çalışma ve Toplum, S. 2013/3, s.13-56 (Ulusalüstü Sözleşmeler).
- GÜLMEZ, Mesut** : “Uluslararası Sözleşmelerde Sosyal ve Sendikal Haklar ve Türkiye’nin Uyum(suzluk) Sorunu”, Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2, Ankara 2012, s. 215-279 <http://www.turkis.org.tr/dosya/7FUC1XaeWA6B.pdf>, Erişim Tarihi 03.02.2017 (Türkiye’nin Uyum(suzluk) Sorunu).
- GÜNAY, Cevdet İlhan** : “İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 10 (Haziran 2008), s. 126-137 (İşkolu Tespiti).
- GÜZEL, Ali** : “ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı”, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, Ankara 1997, s.3-50 (ILO Normları).

- GÜZEL, Ali** : İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, (Genel Görüşme V), Antalya, 2013 (Akademik Forum).
- GÜZEL, Ali** : “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2015 (Değerlendirme 2013).
- GÜZEL, Ali** : “Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi Sistemine Eleştirel Bir Yaklaşım”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, C. LXXIV, Özel, Sayı, İstanbul 2016, s.891-949 (Eleştirel Bir Yaklaşım).
- IŞIK, Rüçhan** : Sendika Hakkı Tanınması ve Kanuni Sınırları, Ankara 1962 (Sendika Hakkı).
- IŞIK, Rüçhan** : Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, Ankara 1973 (Ehliyet ve Yetki).
- IŞIKLI, Alpaslan** : İş Hukuku, Ankara 2013.
- KAYA, Pir Ali** : “Çalışma Mevzuatının Geliştirilmesinde ILO Normlarının Etkisi”, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, Ankara 1998, s.129-141.
- KILIÇOĞLU, Mustafa** : “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu”, Ankara 2013.
- KIZILOĞLU, Hakkı** : “Bir İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespitinde İşyeri Yürütülen Faaliyet Hangi Teknik Amacı Taşıyorsa Asıl İş Odur. Alt İşverenin İşkolu Tespiti Asıl İşverenden

- Ayrı Olarak Yapılmalıdır (Karar İncelemesi)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 27, (Eylül 2012), s.170-178.
- KOCABIYIK, Selçuk** : “6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde Yetki Tespiti ve Yetki Tespitine İtiraz”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 28, (Aralık 2012), s.197-203
- KOÇ, Yıldırım** : Türkiye İşçi Sınıfı Osmanlıdan Günümüze, İzmir 2015.
- KUTAL, Metin** : “En Fazla Temsil Kabiliyetini Haiz Sendika Mefhumu”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi S.16, 1965, s. 35-53
<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/iusskd/article/view/1023007801> (Erişim Tarihi, 21.11.2016).
- KUTAL, Metin** : “ILO Uzmanlar Komitesi Raporu’nda (2005) Türk Mevzuatının 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 1 (Mart 2006), s. 89-97 (Türk Mevzuatı).
- KUTAL, Metin** : İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (Genel Görüşme V), Antalya 2013 (Akademik Forum).
- KUTAL, Metin** : “Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.02.2012 tarihli Kanun Tasarısı)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 25 (Mart 2012), s. 159-177 (Yeni Düzenleme).
- KUTAL, Metin** : “Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 3 (Eylül 2006), s. 118-125 (İşkolu Kavramı).
- KUTAL, Metin** : “Uluslararası Çalışma Teşkilatı’nın Yasama Faaliyeti ve Türkiye Cumhuriyeti’nin Durumu (1919-1969)”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 21, 1970, s. 169-197,

<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9493>, Erişim
Tarihi 02.02.2017 (Uluslararası Çalışma Teşkilatı).

KUTAL, Metin : “Uluslararası Normlar Işığında Türk Mevzuat ve
Uygulamasında Sendikal Örgütlenme Sorunu”, Emeğin
Hukuku Kurultayı, Ankara 2015, s. 387-405
<http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/544.pdf>
Erişim Tarihi 11.06.2016 (Uluslararası Normlar).

MAHİROĞULLARI, Adnan: Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık, Bursa 2013.

MAKAS, Recep : “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi
Kanununda Sendikaların Kuruluş Esasları”, Türkiye
Adalet Akademisi Dergisi, S. 15 (Ekim 2013) , s. 155-
188.

MANAV ÖZDEMİR, Eda : “Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinin Türk İş
Hukukunda Uygulanması”, Legal İş Hukuku ve Sosyal
Güvenlik Hukuku Dergisi, C.13 , S.52, 2016, s. 1957-
2006.

NARMANLIOĞLU, Ünal : “19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu
Tasarısının Getirdikleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 27
(Eylül 2012), s. 139-155 (Kanun Tasarısı) .

NARMANLIOĞLU, Ünal : İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İstanbul 2016 (Toplu İş
İlişkileri).

NARMANLIOĞLU, Ünal : İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik
Forumu, (Yorum), Antalya 2013, s. 475 (Yorum).

ODAMAN, Serkan : “Sosyal Hukuk Alanında Uluslararası Sözleşmeler
Işığında Evrensel Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkisi”, Legal İş
Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.1, S.3,
2004, s.816-834.

- OĞUZMAN, Kemal** : “Grup Toplu İş Sözleşmeleri Hakkında Yargıtay’ın Görüşünün Değerlendirilmesi”, Türk İş Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri, Mess Yayını, İstanbul 1989, s. 3-10 (Grup Toplu İş Sözleşmesi).
- OĞUZMAN, Kemal** : Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Cilt 1, 4. Bası (İşçi-İşveren İlişkileri).
- OĞUZMAN, Kemal** : “2821 Sayılı Sendikalar Kanunu İle 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Hükümlerinin Milletlerarası Çalışma Teşkilatı (ILO) İlke ve Sözleşmelerine Aykırılığı İddiaları Konusunda Bir İnceleme”, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu İle 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun Uluslararası Normlara Uygunluğu, Ankara, 1986, s. 9-34 (ILO’ya Aykırılık).
- OKUR, Ali Rıza** : İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (Genel Görüşme V), Antalya 2013.
- OKUR, Zeki** : “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi”, Çalışma ve Toplum, S. 2013/4, s. 69-110 (Sendika Üyeliği).
- OKUR, Zeki** : “İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenlerle Feshi İddiasında İspat Yükü”, A. Can Tuncay’ a Armağan, İstanbul 2005, s. 743-768.
- ÖZKAN, Işıl** : “Uluslararası Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkisi”, Yaşar Üniversitesi Dergisi, Özel Sayı (Aydın Zevkliler’ e Armağan), C.8, 2013, s. 2127-2175 <http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2014/01/1->

[I%C5%9F%C4%B1I-%C3%96ZKAN.pdf](#), Erişim Tarihi 16.02.2017.

- ÖZKARACA, Ercüment** : “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2016.
- ÖZKAYA, Muharrem** : Genel Değerlendirme, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3, İstanbul 2013, s. 171-173.
- ÖZTAN, Bilge** : Medeni Hukuk’un Temel Kavramları, Ankara 2016.
- ÖZVERİ, Murat** : “6356 Sayılı Yasa ve Sendikal Haklar”, İstanbul Barosu Dergisi, C. 87, S. 2, 2013, s. 89-121 (6356 sayılı Yasa) .
- ÖZVERİ, Murat** : “Bir fikre bir ömür: Mesut Gülmez”, Evrensel, 04.10.2014, <https://www.evrensel.net/yazi/72406/bir-fikre-bir-omur-mesut-gulmez> Erişim Tarihi, 30.08.2016.
- ÖZVERİ, Murat** : Sendikal Haklar ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, İstanbul 2012 (Sendikal Haklar) .
- ÖZVERİ, Murat** : Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (1963-2009), İstanbul 2013 (Sendikasılaştırma).
- PİRLER, Bülent** : “Toplu İş İlişkileri Sistemimizde Yeni Döneme Başlarken Geride Bıraktıklarımız”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 15 Özel Sayı, İzmir 2013 (Polat Soyer’e Armağan), s.883-912.
- REİSOĞLU, Seza** : Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukda Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara 1967.

- SEVER, Hatice** : Toplu İş Sözleşmelerinde Sendikaların Yetki Şartları ve Yetki Tespiti, Ankara 2010.
- SOYER, Polat** : İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (Genel Görüşme V), Antalya, 2013 (Akademik Forum).
- SUBAŞI, İbrahim** : “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, 30. Yılında Yeni Toplu İş Hukuku Düzeni Konferansı, İstanbul 2013, s. 64-98.
- SUR, Melda** : “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, S. 2013/4, s.317-356 (6356 sayılı Kanun)
- SUR, Melda** : İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2017 (Toplu İlişkiler).
- SUR, Melda** : İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No:66, İzmir 1995 (Uluslararası Kaynaklar).
- SUR, Melda** : “Sosyal Haklara İlişkin Andlaşmaların İç Hukuktaki Yeri”, Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul 2008, s. 47-62 (Sosyal Haklar).
- SUR, Melda** : İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (Genel Görüşme V), Antalya 2013 (Akademik Forum).
- SUR, Melda** : “Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş

Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan), Cilt 15, Özel Sayı 2013, s. 225-278 (Uluslararası Normlar).

SÜRAL, Nurhan

: “Güçlü Sendikacılığın Sağlanmasında İşkolu

Sendikacılığı İlkesi”, Kamu-İş, C.3, S.4, 1994, s. 45-80.

SÜZEK, Sarper

: İş Hukuku, İstanbul 2016.

ŞAHİN EMİR, Asiye

: “6356 Sayılı Kanun Bakımından İşkolunun Tespitine

İlişkin Temel Esaslar”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlan’ a Armağan, C. LXXIV, Özel, Sayı, İstanbul 2016, s. 1043-1067.

ŞAHLANAN, Fevzi

: “2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş

Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Öngören Kanun Ön Tasarılarının Değerlendirilmesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.1, S.4, 2004, s.1261-1300 (Tasarılarının Değerlendirilmesi).

ŞAHLANAN, Fevzi

: “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi

Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3, İstanbul 2013, s.13-50. (Sendikalara İlişkin Hükümler)

ŞAHLANAN, Fevzi

: “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi

Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Antalya 2013, s.366- 399 (Akademik Forum).

ŞAHLANAN, Fevzi

: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik

- Forumu (Genel Görüşme V), Antalya 2013, (Genel Görüşme).
- ŞAHLANAN, Fevzi** : “İşkolu Tespitinde Alt İşverenin İşyeri”, Tekstil İşveren Dergisi, S. 379 (Kasım 2011), s. 2-7 (Karar İncelemesi: İşkolu).
- ŞAHLANAN, Fevzi** : “İşkolu Tespitinde Asıl İş-Yardımcı İş İlişkisi ve Alt İşverenlerin İşyeri”, Tekstil İşveren Dergisi, S. 417 (Aralık 2015), s. 2-6 (Karar İncelemesi: İşkolu Tespiti).
- ŞAHLANAN, Fevzi** : “İşkolu İtirazının Yetki Davasında Bekletici Mesele Yapılması”, Tekstil İşveren Dergisi, S. 404 (Eylül 2014), s. 2-5 (Karar İncelemesi: Bekletici Mesele).
- ŞAHLANAN, Fevzi** : “Muvazaalı Alt İşveren İlişkisinde Alt İşveren Yapılmış Toplu İş Sözleşmesine Dayanılarak İşçinin Hak Talebinde Bulunamayacağı”, Tekstil İşveren Dergisi, S. 392 (Mart 2011), s. 2-5 (Karar İncelemesi: Muvazaalı Alt İşveren).
- ŞAHLANAN, Fevzi** : Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995 (Sendikalar Hukuku).
- ŞAHLANAN, Fevzi** : Sendikalar Hukukunda 6356 sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri 2013, Kamu-İş, Ankara 2013, s. 41-56 (6356 sayılı Kanun).
- ŞAHLANAN, Fevzi** : “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2015 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, Yayımlanmamış Tebliğ (Değerlendirme 2015).
- ŞAHLANAN, Fevzi** : Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992 (Toplu İş

Sözleşmesi).

- ŞAHLANAN, Fevzi** : “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi Açısından İşyeri ve İşletme Kavramları”, Tekstil İşveren Dergisi, S. 376 (Temmuz 2011), s. 2-7 (Karar İncelemesi: İşyeri ve İşletme).
- ŞAHLANAN, Fevzi** : “Türk Hukukunda İşçi ve İşverenlerin Örgütlenme Hakkı, Sınırları, Sorunları”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan C. II, İstanbul, 2001, s.1659-1697 (Örgütlenme Hakkı).
- ŞEN, Murat** : “Yargıtay’ın İki Farklı İçtihadı Çerçevesinde İl Özel İdaresi İşyerlerinin Dahil Olduğu İşkolu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 21 (Mart 2011), s. 174-191.
- TANÖR, Bülent** : Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, İstanbul 1978.
- TAŞKIN BASKAN, Esra** : “2822 Sayılı Yasa Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmelerinin Düzeyi ve Türleri”, Sarper Süzek’e Armağan C. II, İstanbul 2011, s. 1778-1822.
- TUĞ, Adnan** : Sendikalar Hukuku, Ankara 1992 (Sendikalar).
- TUĞ, Adnan** : Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1998 (Toplu İş Sözleşmesi).
- TUNCAY, A. Can** : “87 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye’nin Uyum, ILO Normları ve Türk İş Hukuku”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, Ankara 1997, s.73-95 (87 Sayılı Sözleşme).
- TUNCAY, A. Can** : “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de Grup Toplu İş

Sözleşmeleri”, Çimento İşveren Dergisi, C. 1, S. 1, Ocak 1987, s. 7-17 (Grup Toplu İş Sözleşmeleri).

TUNCAY, A. Can : “Toplu İş Hukukunda 6356 sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler”, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri 2013, Kamu-İş, Ankara 2013, s. 71-97 (6356 sayılı Kanun).

TUNCAY, A. Can : “Türkiye’nin Onayladığı Sendika Özgürlüğüne İlişkin Son Sözleşmeler ve Bunlara Uyumu”, Prof. Dr. Halid Kemal Elbir’e Armağan, İstanbul 1996, s. 505-534 (Sendika Özgürlüğü).

KILIÇ, Şebnem : “Kamu Otoritesinin Toplu Pazarlık Sürecine Müdahalesi”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, C. LXXIV, Özel, Sayı, İstanbul 2016, s.1069-1117.

TUNCAY, A. Can, : Toplu İş Hukuku, İstanbul 2016.

KUTSAL SAVAŞ, Burcu

TUNÇOMAĞ, Kenan, : İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2015.

CENTEL, Tankut

UGAN ÇATALKAYA, Deniz : “İşyerinin veya Bir Bölümün Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, Prof. Dr. M. Polat Soyer’e

Armağan Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 147-199 (İşyerinin Devri).

ULUCAN, Devrim : “Toplu İş İlişkileri Yasa Taslağı ile Kolektif İş Hukuku Alanında Önerilen Bazı Değişiklikler”, Osman Çankaya’ya Armağan, <http://www.kamu->

is.org.tr/pdf/OGC9.pdf (Yasa Taslağı) (Erişim Tarihi 25.06.2016)

- ULUCAN, Devrim** : “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki ve Uygulamaya İlişkin Güncel Sorunları”, Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, (Eyrenci-Taşkent-Sağlam-Ulucan Ortak Yayını), İstanbul 1987, s.171-209 (Güncel Sorunlar).
- ULUCAN, Devrim** : “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Yetki Sorunu”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, Özel Sayı, İstanbul 2014, s. 581-593.
- ÜNLÜTEPE, Mustafa,** : “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
- BAŞMANAV, Yasemin** Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasında Yetki”, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 16, S. 1-2, 2012, s. 247-283, <http://eski.erzincan.edu.tr/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=55iI9ZnwTEHOeD FnAG-XBD9zQNkl9zFqyTX3kdi36Xk>, Erişim Tarihi 18.02.2017.
- ÜNSAL, Engin** : Sendika Özgürlüğü ve Uluslararası Çalışma Örgütü T.C. Hükümetleri İlişkileri, 2003.
- YAYVAK, İrem** : “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.11, S. 42, 2014, s. 41-95.
- YILDIZ, Gaye Burcu** : “Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi ile Fabrika İşyeri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 20 (Aralık 2010), s. 132-140.

- YILDIZ, Gaye Burcu** : “Yetki Tespitine İtiraz Davalarında Bekletici Mesele, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan”, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, C. 15, S.1, İstanbul 2016, s.515-527 (Bekletici Mesele).
- YUVALI, Ertuğrul,** : “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşkolu Kavramı”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.10, S. 38, 2013, s. 59-81.
- GÜLEŞÇİ, Yusuf**

