



TOPLU İŞ HUKUKUNDA YETKİ İTİRAZI PROSEDÜRÜ HAKKINDA TARTIŞMALI NOKTALAR

Sedat SEZGİN

Araştırma Makalesi

Araştırma Görevlisi, Kırklareli Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Özel Hukuk Bölümü, Roma Hukuku
Ana Bilim Dalı, sedatsezgin@klu.edu.tr, ORCID NO: 0000-0002-3372-924X.

ÖZET

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu madde 43 ve Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik madde 10 hükümleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilen yetki belgesine itiraz prosedürünü düzenlemektedir. İlgili hükümlerde; yetki itirazının kimler tarafından gerçekleştirilebileceği, itirazın süresi, itirazın yapılacağı makam ve itirazın yetki işlemleri üzerindeki etkisine yer verilmiştir. Yetki itirazı prosedürünün genel olarak mutlak emredici hükümlerle düzenlenmiş olması, uygulamadaki problemlerin çözümüne yeterince katkı sağlamamaktadır. Bu noktada yetki itirazının, toplu iş sözleşmesinin imzalanması sürecini durdurucu etkisi önem arz etmektedir. Uygulamada iş mahkemelerinde yoğun bir şekilde yetki itirazı davaları görülmektedir. Teorik sorunların pratik sonuçları, anayasal bir hak olan sendikal örgütlenme hakkını ciddi biçimde zedelemektedir.

ANAHTAR KELİMELE: Yetki İtirazı, İtiraz Sebepleri, İtirazın Şekli, İtirazın Yetkilendirme Sürecine Etkisi, İtiraz Davası

İntihal / Plagiarism: Bu makale intihal programında taranmış olup en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. / This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

DISCUSSION POINTS ABOUT THE AUTHORITY OBJECTION PROCEDURE IN COLLECTIVE LABOR LAW

Sedat SEZGİN

Research Article

Research Assistant, Kırklareli University, Faculty of Law, Department of Private Law, Department of Roman Law, sedatsezgin@klu.edu.tr, ORCID NO: 0000-0002-3372-924X.

ABSTRACT

Article 43 of the Trade Unions and Collective Bargaining Agreement Law No. 6356 and article 10 of the Regulation on Collective Labor Agreement Authorization and Strike Voting regulate the procedure for objecting to the authorization certificate given by the Ministry of Labor and Social Security. In the relevant provisions; By whom the objection can be made, the duration of the objection, the authority to which the objection will be made and the effect of the objection on the authorization procedures are given. The fact that the authorization objection procedure is generally regulated with absolute mandatory provisions does not contribute enough to the solution of the problems in practice. At this point, the stopping effect of the authorization objection in the signing process of the collective bargaining agreement is important. In practice, jurisdictional objection cases are seen intensively in labor courts. The practical consequences of theoretical problems seriously undermine the constitutional right of unionisation.

KEYWORDS: Authority Objection, Reasons for Objection, Form of Objection, Effect of Objection on Authorization Process, Objection Case

GİRİŞ

İşçi sendikasının Bakanlık tarafından yetkilendirilmesi, toplu iş sözleşmesi sürecinin başlangıç noktasıdır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işçi sendikasının, işveren sendikasının veya sendika üyesi olmayan işverenin Bakanlığa yetki başvurusu ayrı ayrı düzenlemiştir. Kanunda, başvuru üzerine gerçekleştirilebilecek itiraz prosedürüne detaylı bir şekilde yer verilmiştir. Toplu iş hukukuna ilişkin yargıya taşınan uyuşmazlıklar arasında yetki itirazı davalarına sıklıkla rastlanılmaktadır.

Çalışmamızın konusunu Bakanlığın yetkiye ilişkin olumlu veya olumsuz tespit bildirimine karşı gerçekleştirilecek itirazlar oluşturmaktadır. Bu noktada öncelikle tespit yazısına itiraz edebilecek kişiler ele alınacaktır. Devamında itiraz sebepleri, itirazın şekli ve süresi, itiraza dair yargılama aşaması ve itirazın yetkilendirme süreci öğretilen görüşlerle birlikte açıklanacak, Yargıtay uygulamasıyla karşılaştırılması yapılacaktır. İtirazın gerçekleştirilmesi ile yetkilendirme sürecinin sekteye uğraması hususu, detaylı biçimde tartışılıp çözüm önerileri sunulacaktır.

I. YETKİ İTİRAZI PROSEDÜRÜNÜN MEVZUAT İÇERİSİNDEKİ YERİ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 43 ve Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik m. 10 hükümleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tesis edilen yetki belgesine itiraz prosedürünü düzenlemektedir. İlgili hükümlerde; yetki itirazının kimler tarafından gerçekleştirilebileceği, itirazın süresi, itirazın yapılacağı makam ve itirazın yetki işlemleri üzerindeki etkisi belirtilmektedir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 43 hükmü şu şekildedir: " (1) *Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren;*

tarafından 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.(2) İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz. (3) 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 bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir.Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir. (4) 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. (5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur."¹

Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik m. 10 hükmü ise şu şekildedir: " (1) Kendilerine tespit yazısı gönderilen işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığına

¹ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 43 hükmü mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu m. 15 hükmüne benzer biçimde düzenlenmiştir. Bununla birlikte mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu m. 15 hükmünde yer almayan bir düzenleme olan olumsuz yetki tespitine itiraz prosedürü, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 43 hükmünde ele alınarak önemli bir eksiklik giderilmiştir. Nuri Çelik ve diğerleri, İş Hukuku Dersleri (35. Baskı, Beta Yayıncılık 2022) 681.

dair itirazda bulunabilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası yetki itirazında bulunamaz. (2) Yetki tespitine itiraz, nedenleri belirtmek suretiyle yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapılır. İtiraz dilekçesinin mahkemeye verilmeden önce görevli makama kayıt ettirilmesi gerekir. (3) İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazlar mahkeme tarafından altı iş günü içinde duruşma yapılmaksızın kesin olarak karara bağlanır. (4) Yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içerisinde 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. (5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur. "

II. İTİRAZI GERÇEKLEŞTİREBİLECEK KİŞİLER

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilen yetki tespit yazısına itiraz edebilecek kişiler, farklı durumlar içerisinde, çeşitlilik arz etmektedir². Birinci olasılık; Bakanlık tarafından işçi sendikasına verilen olumlu yetki tespiti³yazısına, ilgili işkolunda en az yüzde bir üyesi bulunan diğer işçi sendikalarının itiraz etmesidir. Bu durumda husumetli olarak olumlu yetki tespit belgesi verilmiş olan işçi sendikası ve Bakanlık gösterilmelidir⁴. İkinci olasılık; Bakanlık tarafından işçi sendikasına verilen olumlu yetki tespiti yazısına toplu iş sözleşmesinin tarafı olacak işverenin veya işveren sendika üyesi ise işveren sendikasının itiraz etmesidir⁵. Birinci olasılıkta olduğu gibi ikinci olasılıkta da

² Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler (8. Baskı, Turhan Kitabevi 2019) 285.

³ Olumlu yetki tespit yazısı ilgili işkolundaki tüm işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi değilse işverene bildirilir. M. Fatih Uşan ve Canan Erdoğan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku (3. Baskı Seçkin Yayıncılık 2022) 282.

⁴ Fevzi Şahlanan, Toplu İş Hukuku (On İki Levha Yayıncılık 2020) 384.

⁵ Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları (9. Baskı, Beta Yayınları

husumetli olarak olumlu yetki tespiti alan işçi sendikası ve Bakanlık gösterilmelidir⁶. Üçüncü olasılık, yetki tespit talebi reddedilen işçi sendikasının olumsuz yetki tespit yazısına⁷ itiraz etmesidir. Bu durumda husumetli olarak yalnızca Bakanlık gösterilmelidir⁸. Lakin ilgili işyerine ilişkin yetki itirazı haricinde bir işe iade davası derdest ise işverenin olumsuz yetki itirazı sürecine dahil edilmesi gereklidir⁹. Zira işe iade davalarının sonucu, yetki itiraz davasının¹⁰ sonucunu etkileyebilir niteliktedir¹¹. Dördüncü olasılık ise yetki tespit talebi reddedilen işveren sendikası veya sendika üyesi değilse işverenin olumsuz yetki tespit yazısına itiraz etmesidir¹². Dördüncü olasılıkta da üçüncü olasılıkta olduğu gibi husumetli olarak yalnızca Bakanlık gösterilmelidir¹³.

2018) 366.

⁶Tunçomağ ve Centel (n 5) 366.

⁷ Olumsuz yetki tespit yazısı yalnızca başvuruda bulunan sendikaya bildirilir. Uşan ve Erdoğan (n 3) 282.

⁸Tunçomağ ve Centel (n 5) 366. Lakin STİK m. 43/4 hükmünde belirtildiği üzere açılan dava "o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir ". Bildirimin yapıldığı kişiler davaya fer'i müdahil olarak katılabilir. Çelik ve diğerleri (n 1) 975.

⁹ Yargıtay 9 HD, E 2004/24208, K 2004/19650, 22.09.2004 "2822 Sayılı TİSGLK nun 15. maddesi uyarınca açılmış bulunan yetki tespitine itirazlarda işyerinde çalışan işçi sayısının uyumsuzluk konusu olduğundan işverenin davaya dahil edilmesi gerekir. Bu tür davalarda işverenin yasal hasım olduğu ve dava sonunda hukuki durumunun etkileneyeceği dikkate alınmalıdır. Bu nedenlerle İşveren P. E. Cam San. ve Tic. AŞ.nin davaya müdahale talebinin reddi hatalıdır. Böyle bir istek olmasa dahi mahkemenin re'sen işvereni davaya dahil ettirip taraf teşkili sağladıktan sonra yargulamaya devam edip karar vermesi gerekir." (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi:05.04.2023).

¹⁰ Belirtmek isteriz ki yetki itirazı usul hukuku açısından bir dava türü olarak nitelendirilemez. Lakin itiraz prosedürünün yürütümü açısından dava usulleri uygulanır. Oya Türkoğlu, '6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Kapsamında Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi ve Uluslararası Normlar Çerçevesinde Değerlendirilmesi' (Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi 2019) 107. Çalışmamızda yeknesaklığın sağlanması bakımından itiraz usulünden dava olarak bahsedilecektir.

¹¹ Efe Yamakoğlu, 'Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Uyarınca Yetki Tespitine İtiraz Prosedürü', (2010) 11 (2) Kamu-İş 23, 34-35.

¹² Ercan Akyiğit, Toplu İş Hukuku (4. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2022) 382.

¹³ Akyiğit (n 12) 382.

Uygulamada itirazların sıklıkla ikinci ve üçüncü olasılıklara ilişkin gerçekleştiği görülmektedir¹⁴. Husumetli olarak gösterilenler arasında mecburi dava arkadaşlığı bulunmaktadır¹⁵. Husumet ilişkisi re'sen mahkemece incelenir¹⁶. Şayet mahkeme tarafından taraf teşmilinde bir eksiklik tespit edilirse davacıya eksikliğin giderilmesi için kesin süre verilmeli, ilgili süre içinde eksiklik tamamlanmadığı takdirde davanın reddi gereklidir¹⁷. Ayrıca belirtmek isteriz ki yetki itirazı davalarında arabulucuya başvurma zorunluluğu bulunmamaktadır¹⁸.

STİK m. 43/2 hükmü gereğince işçi sendikasının itirazda bulunabilmesi için ilgili işkolunda en az yüzde bir üyesi bulunmalıdır. Aksi halde yetki itirazı prosedürü işletilemez.

¹⁴Şahlanan (n 4) 384.

¹⁵Yasemin Başmanav, '6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uyarınca Yetki Tespitine İtiraz', (2015) 33 Sicil İş Hukuku Dergisi 27, 38; Barış Duman, Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi (Kartal Yayınevi 2005) 161-162; A. Can Tuncay ve F. Burcu Savaş, Toplu İş Hukuku (3. Baskı, Beta Yayıncılık 2013) 212.

¹⁶ Yamakoğlu (n 11) 34.

¹⁷Yargıtay 9 HD, E 2021/10665 K 2021/15657, 11.11.2021 "*Somut uyuşmazlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan olumlu yetki tespitinin iptali istemine ilişkindir. Belirtmek gerekir ki, 6356 sayılı Kanun'un 42 nci maddesi gereğince, yetki başvurusu üzerine bir işyeri yahut işletmede sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli çoğunluğu sağlayıp sağlayamadığının tespitine dair görev ve yetki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında olduğundan, yetki tespitine itiraz edilmesi durumunda da, Bakanlığın davada taraf olarak yer alması gerekmektedir. Bununla birlikte somut olayda davanın sadece sendikaya karşı açıldığı ve yargılamanın da bu şekilde sonuçlandırıldığı görüldüğünden, taraf teşkili sağlanmaksızın hüküm kurulması doğru olmamıştır. Buna göre mahkemece, davayı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına da yöneltmesi için davacıya kesin süre verilmeli, taraf teşkili sağlandıktan sonra işin esası incelenmelidir. Anılan hususlar gözetilmeksizin, eksik inceleme sonucunda İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*" (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

¹⁸ Ercüment Özkaraca ve Canan Ünal, 'Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından Uygulanması', (2019) (42) Sicil İş Hukuku Dergisi 16, 35.

III. İTİRAZ SEBEPLERİ

A. YÜRÜRLÜĞE DAİR İTİRAZ

STİK m. 41 vd. hükümlerinde belirtilen şartları taşıyan işçi sendikaları tarafından, ilgili işyeri veya işletmede yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi bulunmuyorsa veya sona erme tarihine yüz yirmi gün ya da daha az bir süre bulunuyorsa yetki tespit başvurusu her zaman yapılabilir¹⁹. Bununla birlikte işyeri veya işletmede yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi mevcutsa veya toplu iş sözleşmesi yürürlük süresinin sona erme tarihine yüz yirmi günden fazla bir süre bulunuyorsa²⁰ Bakanlığa yapılan yetki başvurusu, STİK m. 35/4 hükmü gereğince reddedilmelidir²¹. Şayet durum fark edilmeksizin başvuru Bakanlıkça sehven kabul edilmişse verilen toplu iş sözleşmesi yetkisine itiraz edilebilir²². Başka bir

¹⁹ Yargıtay 9 HD, E 1984/9637 K 1984/8660, 05.10.1984 “2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun TİS'nin süresini ve bitimini düzenleyen 7/3. maddesinde "yeni sözleşme için yetki görüşmelerine eski sözleşme süresinin bitiminden önceki 120 gün içinde başlanabileceği" kuralı getirilmiştir. Bu kural Yasanın genel amaç ve sistemi içinde düşünüldüğünde uyulması zorunlu emredici bir kuraldır. Davalı sendika ise, işyerinde uygulanmakta olan sözleşmenin bitiminden 120 günden çok daha önce ve 19.4.1984 tarihinde başvurmuş ve çalışan işçi ve üye sayısı ve yetki konusu bu tarihe göre belirlenmiştir. Oysa böyle zamansız bir başvuru üzerine yapılacak inceleme sonucu önemli derecede etkili olacak şekilde hatalı bulunduğundan Yasanın amacıyla bağdaşmaz. Bu nedenle itirazın kabulü gerekirken reddi isabetli bulunmadığından hükmün bozulması gerekir.” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi:05.04.2023).

²⁰Toplu iş sözleşmesinin bitimine yüz yirmi günden daha uzun bir süre mevcutken yapılan yetki tespit başvurusu, toplu iş sözleşmesinin bitimine yüz yirmi gün kalsa dahi geçerli sayılamaz. Zira hüküm mutlak emredicidir. Selçuk Kocabıyık, ‘6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde Yetki Tespiti ve Yetki Tespitine İtiraz’, (2012) (28) Sicil İş Hukuku Dergisi 197, 200.

²¹ Hadi Sümer, İş Hukuku (26. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2022) 249.

²²Hakkı Şekerbay, ‘Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespit Otomasyon Sistemi ve E-Devlet Kapısı’ (Uzmanlık Tezi, Ankara 2012) 58; Şahlanan (n 4) 387; Çelik ve diğerleri (n 1) 976. Ayrıca kanun dışı grevin tespiti davası sonuçlanmadan bir başka sendikaya Bakanlık tarafından toplu iş sözleşme akdetme yetkisi verilemez. Yargıtay 9 HD, E 1994/18490 K 1994/18404, 22.12.1994 “Davacı sendika, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurarak, çoğunluk tesbiti isteminde bulunmuş ve Bakanlıkca da 7.1.1993 tarihli yetki belgesi verilmiştir. Daha sonra, adı geçen sendika ile toplu görüşmelere başlanmış ve bu görüşmelerin uyumsuzlukla sonuçlanması üzerine, sendikaca grev kararı alınmış ve 4.9.1993 de grevin uygulanmasına başlanmıştır. Grev devam ederken işveren, grevin yasa

nedenle açılan yetki tespitine itiraz davasında yürürlük itirazında bulunulmasa dahi kanuni düzenlemenin emredici niteliğinden dolayı yürürlük durumunun uygunluğu mahkemece re'sen incelenmelidir²³.

Yürürlük itirazı, maddi bir hataya²⁴ ilişkin olduğundan dolayı STİK m. 43/3 hükmü gereğince mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın dosya üzerinden itirazı kesin olarak karara bağlar. Lakin Yargıtay uygulaması bu noktada farklılık arz etmektedir. Kanun hükmünde maddi hataya ve süreye dair itirazların kesin olarak karara bağlanmasından söz edilmiş olsa dahi, Yargıtay “itirazın maddi hataya veya süreye ilişkin bir itiraz olup olmadığı hususunun” temyiz incelemesine tabi tutulmasına ve itirazın bu kapsamda olmadığı sonucuna varılması durumunda uyuşmazlığın kanun yoluna tabi olduğuna hükmetmiştir²⁵.

dışı olduğu iddiasıyla bir dava açmıştır. Bu dava devam ederken davalı G. Sendikası, 23.11.1993 tarihinde kendisinin çoğunlukta bulunduğu tesbiti için Bakanlığa başvurmuş, Bakanlıkça 6.2.1994 tarihinde G. Sendikasının yetkili olduğuna dair belge verilmiştir. Davacı B. Sendikası, açtığı bu dava ile, yetkiye itiraz etmiştir. Mahkemece davanın reddine karar verilmiştir. Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere davacı sendikanın, kesin yetki belgesine dayanarak toplu sözleşme prosedürünü yürüttüğü bir sırada davalı sendikaya yetki belgesi verilmesi yasaya aykırıdır. Zira, davacı sendikanın yetkisi düşmemiştir. Nitekim, işverenin açtığı grevin kanun dışı olduğunun tesbiti davası da başvuru tarihinde henüz sonuçlanmadığı gibi, daha sonra 27.6.1994 tarihinde de esaslanmadığı, ehliyet yönünden red edilerek kesinleşmiştir. Bu durumda, toplu sözleşme prosedürü devam ederken bir başka sendikaya yetki belgesi verilemeyeceği hususu dikkate alınarak yetki belgesinin iptaline karar verilmesi gerekirken, aksine düşünce ile yazılı şekilde davanın red edilmiş olması hatalıdır. Bu nedenle kararın bozulması gerekmektedir.” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi:05.04.2023).

²³ Duman (n 15) 145.

²⁴ Başmanav (n 15) 40; Yamakoğlu (n 11) 38.

²⁵ Örneğin geçiş hükümlerine dair maddi hatanın varlığı bozma sebebidir. Yargıtay 9 HD, E 2013/5980 K 2013/14127, 09.05.2013 “07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Geçici 6. Maddesinin 3.fıkrasında "Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar Bakanlığa yapılmış olan yetki tespit başvuruları ile taraf oldukları bu Kanunun yürürlüğünden önce imzalanmış toplu iş sözleşmesi Ocak 2013 istatistiklerinin yayımı tarihinden sonra sona erecek olan sendikaların, bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere yapacakları yetki tespit başvurulan mülga 2822 sayılı Kanununun 12 nci maddesine göre Bakanlıkça yayımlanmış Temmuz 2009 istatistiklerine ve mülga 2822 sayılı Kanunda belirtilen hükümlere göre sonuçlandırılır. (Ek cümle: 10/01/2013 - 6385 S.K./20. md) Ancak, en son yayımlanan

Bu durum öğretide yetki uyuşmazlıklarının kısa sürede çözüme kavuşturulma amacı ile çelişmesi nedeniyle eleştirilmektedir²⁶. Kanaatimizce Yargıtay tarafından “itirazın maddi hataya veya süreye ilişkin bir itiraz olup olmadığı hususunun” incelenmesi ile “itirazın maddi hataya veya süreye ilişkin olmasına rağmen incelenmesi” arasında fiilen bir fark bulunmamaktadır. Zira itirazın “niteliğinin tespiti” yapılırken hali hazırda uyuşmazlığa ilişkin inceleme gerçekleştirilmektedir. Niteliksel inceleme, sürecin uzamasına sebep olmaktadır. Bu nedenle Yargıtay uygulaması, STİK m. 43/3 hükmünün “dolambaçlı” ihlali sonucunu doğurmaktadır.

B. ÇOĞUNLUĞA DAİR İTİRAZ

Uygulamada yetki itirazlarının konusunun sıklıkla çoğunluğa dair itiraz teşkil ettiği gözlemlenmektedir²⁷. STİK m. 41/1 hükmü gereğince Bakanlıktan toplu iş sözleşmesi akdetme yetkisi alabilmek isteyen işçi sendikasının ilgili işkolunda çalışan işçilerin²⁸ en az yüzde biri oranında üyesi bulunmalıdır. İşçi sendikasının

2009 istatistiğinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için başvuru hakkına sahip işçi sendikalarının 7/11/2012 tarihinde ve sonraki bu fıkraya göre yapacakları yetki tespit talepleri, 41 inci maddede yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre sonuçlandırılır." 4. fıkrasında, "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." denilerek kanunun yürürlüğünden önce ortaya çıkan uyuşmazlıklara ilişkin uygulanacak kanun bakımından geçiş hükmü öngörülmüştür. Somut olayda davacının 01.11.2010 tarihinde yetki tespit başvurusunda bulunduğu, dava tarihinin 23.10.2012 olduğu görülmekle 6356 sayılı yasanın geçici 6. Maddesi gereğince 2822 sayılı yasanın uygulanması gerekirken 6356 sayılı yasa hükümleri gereğince karar verilmesi hatalıdır." (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

²⁶Aydın Kaya, ‘Toplu İş Sözleşmelerinde Ehliyet ve Yetki’ (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi 2017) 267; Çelik ve diğerleri (n 1) 976.

²⁷ Yamakoğlu (n 11) 28.

²⁸ İşçinin belirli süreli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışması, tam süreli veya kısmi süreli olması, deneme süresinde olması hesaba katılma hususunda önem arz etmez. Bilakis yalnızca fiilen çalışan işçiler hesaplama dahil edilmez, çeşitli sebeplerle iş sözleşmeleri askıda olan işçiler de çoğunluk tespitinde dikkate alınır. Türkoğlu (n 10) 58 vd.; Kaya (n 26) 247-248.

yüzde bir oranında üyesinin bulunması,yegane matematiksel yeterlik şartı değildir²⁹. STİK m. 41/1 hükmünün devamında belirtildiği üzere işçi sendikasının işyeri bazında toplu iş sözleşme akdetme yetkisi alabilmesi için işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının³⁰ Bakanlığa başvuru tarihinde başvuran sendikanın üyesi olması; işletme bazında toplu iş sözleşme akdetme yetkisi alabilmesi için işletme bütününde³¹ çalışan işçilerin yüzde kırkının Bakanlığa başvuru tarihinde başvuran sendikanın üyesi olması şarttır³². Çoğunluğun mevcudiyeti, sendikanın toplu iş sözleşmesi tarafı olabilmesi için bir ön koşuldur³³.

²⁹ Merve Alıç, ‘Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi’ (Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi 2022) 57.

³⁰ “Yarıdan fazlası” ifadesi yarıdan yüzde bir fazla (%50+1) şeklinde anlaşılmalıdır. Akyiğit (n 12) 530; Yargıtay uygulaması da bu şekildedir. Yargıtay 22 HD, E 2017/44747 K 2017/30361, 21.12.2017 “*Bu itibarla, somut uyuşmazlıkta (...) sicil numaralı ünite işyeri niteliğinde olmadığından, sadece (...) sicil numaralı işyeri nazara alınarak ve başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının sendika üyesi olup olmadığı değerlendirilmesi suretiyle sonuca gidilmelidir. Bu hususlar dikkate alındığında ise, başvuru tarihinde çalışan toplam işçi sayısının 130 olduğu ve sendika üye sayısının 61 olduğu anlaşılmalı, davanın kabulü ile yetki tespiti iptalinin gerektiği tartışmasızdır. Anılan hususlar gözetilmeksizin, eksik inceleme sonucunda ilk derece mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esasın reddi kararı hatalıdır.*” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

³¹ İşletme bazında toplu iş sözleşmesi yetki başvurusunda işletme kapsamındaki tüm işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve %40 oranındaki çoğunluk buna göre hesaplanır. Her bir işyeri için ayrı ayrı hesaplama yapılmaz. Bununla birlikte birbirine bağlı yerler ile iş organizasyonu kapsamında bir bütün halinde tek bir işyeri bulunuyorsa %40 oranı değil, yarıdan fazla esasına göre çoğunluk tespiti yapılır. Yargıtay 22 HD, E 2013/33468 K 2013/28331, 06.12.2013 “*Önemle ifade etmek gerekir ki, iş kolu tespitinde olduğu gibi dava konusu olumlu yetki tespiti işleminde de işletmeden değil işyeri ve bağlı yerlerden bahsedilmektedir. Şu halde olumlu yetki tespit işlemi işyeri toplu iş sözleşmesine ilişkindir. Diğer taraftan davacı tarafından yapılan iş ya da organizasyonun değişikliği iddia edilmediği gibi buna ilişkin somut delil ya da bulgular da sunulmamıştır. Bu itibarla önceki işkolu tespitindeki belirlemelerin geçerli olduğunun kabulünde bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Ancak işyeri toplu iş sözleşmesi bakımından yetki tespiti yapılmasına ve ortada bir işletme bulunmamasına göre işyeri çoğunluğunun % 40 değil % 50 esasını uyarınca belirlenmesi gerekmektedir.*” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

³² Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku II–Toplu İş İlişkileri (2. Baskı, Beta Yayıncılık 2013) 378-379.

³³ Çelik ve diğerleri (n 1) 960. İkinci ön koşul ise STİK m. 41/5 hükmünde belirtildiği üzere bir işkolunda çalışan işçilerin toplam sayısının yüzde birinin ilgili işçi sendikasına

Kanun koyucu işyeri bazında yapılan toplu iş sözleşmeleri kapsamında işçi sendikasının ilgili işyerinde yarıdan fazla üyesinin bulunması ve işletme bazında yapılan toplu iş sözleşmeleri kapsamında ise işçi sendikasının işletme bütününde en az yüzde kırk oranında üyesinin bulunmasına ilişkin çoğunluk şartlarının, Bakanlığa başvuru anında sağlanmış olmasını yeterli kabul etmiştir³⁴. Bu nedenle başvuru anında işçi sendikası çoğunluk şartlarını (ve diğer şartları) taşıyorsa yetki belgesine sahip olabilecektir. Başvuru anı baz alındığından, başvurudan önce sendika üyeliğinden istifa eden işçiler çoğunluk tespitinde dikkate alınırken, başvurudan sonra gerçekleşen istifalar, hatta sendikanın hiçbir üyesinin kalmaması ya da işverenin değişmesi durumları çoğunluk tespiti bakımından önem arz etmez³⁵. Lakin belirtmek isteriz ki STİK m. 19/3 hükmü gereğince e-devlet üzerinden gerçekleştirilen sendika üyeliklerinden çekilme bildirimleri bir ay sonra hüküm ve sonuç doğurur. Bu nedenle Bakanlığa başvuru tarihi itibarıyla bir aylık süre geçmediyse, çekilme bildiriminde bulunan üyeler çoğunluk hesaplaması yapılırken hesaba katılır³⁶. Ayrıca STİK m. 17 hükmü gereğince yeni üyeliklerin sayısının tespitinde e-devlet üzerinden üyelik başvuru anı değil, sendikanın yetkili organlarınca üyelik başvurusunun kabul edildiği tarih baz alınmalıdır.

STİK m. 42/4 hükmü, çoğunluğun tespitine ilişkin anlaşılması güç bir düzenleme içermektedir. İlgili hükme göre “*Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz*”. Hüküm amaçsal yoruma tabi tutulmaksızın yüzeysel değerlendirilirse, işe giriş ve çıkış bildirimleri kanuni sürede yapılmayan, lakin fiilen çalışan işçilerin çoğunluk

üye olmasıdır. Bu konuda bkz. III-D. Başlığı.

³⁴Sur (n 2) 288.

³⁵Şekerbay (n 22) 59; Türkoğlu (n 10) 58; Alıç (n 29) 57.

³⁶Yamakoğlu (n 11) 28-29.

tespitinde dikkate alınmayacağı sonucuna ulaşılır. *Ratio legis* ise işyerinde çalışan işçi sayısının gerçeğe aykırı olarak yüksek gösterilmesi kastıyla yapılan sigorta bildirimlerinin önüne geçilmesidir³⁷. STİK m. 42/4 hükmü, çoğunluğun hesaplanması bakımından işçi sendikalarının aleyhine sonuçlar (örneğin gerçek üye sayısının tespiti) doğurmaktadır³⁸. Bu nedenle kanuni düzenlemenin “sendikanın Bakanlığa yetki tespit talebinden sonra Sosyal Güvenlik Kurumuna yöneltilen geçmişe doğru hüküm doğuran işe giriş-çıkış bildirimlerin dikkate alınmaması” şeklinde yorumlanması isabetli olacaktır³⁹. Lakin öğretide iş sözleşmesine istinaden fiilen çalışıyor olmanın tek başına yetki tespitinde dikkate alınması için yeterli kabul edilmesi gerektiği yönünde bir görüş mevcuttur⁴⁰. Kanaatimizce STİK m. 42/4 hükmünün varlığı sebebiyle görüşe *de lege lata* bakımdan katılmak mümkün değildir.

Belirtmek isteriz ki çoğunluğa dair itirazlar genellikle işe başlayan veya iş sözleşmeleri sona eren işçilerin ya da sendika üyeliğine dair bilgilerin zamanında bildirilmemesinden kaynaklanır⁴¹.

C. İŞKOLUNA DAİR İTİRAZ

Bir diğer yetki itirazı konusu, sendikanın bulunduğu işkoluna ilişkindir. STİK m. 3 hükmü uyarınca işçi ve işveren sendikaları yalnızca işkolu esasına göre kurulabilir. İşkolunun belirlenmiş olması, yetki tespiti talebinde bulunan sendikanın ehliyeti ile doğrudan ilişkilidir⁴². Bu nedenle işkolu uygunluğu

³⁷Türkoğlu (n 10) 44.

³⁸Çelik ve diğerleri (n 1) 970.

³⁹Başmanav (n 15) 31.

⁴⁰Kaya (n 26) 255-256.

⁴¹Yamakoğlu (n 11) 28.

⁴²Toplu iş sözleşmesinde ehliyet ve yetki kavramları hakkında detaylı bilgi için Bkz. Rüçhan Işık, Türk Toplu İş sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki (Sevinç Matbaası, 1970) 13; Yargıtay 22 HD, E 2014/3987 K 2014/24999, 17.02.2014 “İşkolu istatistiklerine itiraz, istatistiklerin gerçeği yansıtmadığı iddiası ile yapılabilmektedir. Bir başka ifadeyle, işkolu istatistiklerine itiraz, istatistiklerdeki hatalara ilişkin olup, istatistik

mahkemece re'sen dikkate alınır⁴³.

İşkolunun tespiti STİK m. 5 hükmüne göre yapılır. İlgili hüküm şu şekildedir: “(1) 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. (Ek cümle: 12/10/2017-7036/29 md.) Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi iki ay içinde kararını verir. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/29 md.) Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar. (2) 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. (3) İşkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez.”

STİK m. 5 hükmü gereğince işkolu ile ilgili itirazlar ancak bir sonraki toplu iş sözleşmesi dönemi açısından dikkate alınır. Düzenlemenin amacı, başlamış olan toplu iş sözleşmesi prosedürünün işkolu itirazı ile geciktirilmesi ya da akdedilmesinin önüne geçilmesinin engellenmesidir⁴⁴. Lakin belirtmek isteriz ki işkolu itirazının yetkilendirme sürecini etkilememesi için yetki tespit başvurusunun işkolu itirazından önce başlamış olmalıdır. Yargıtay kararında ifade edildiği üzere, şayet toplu iş sözleşmesi süreci başlamamışsa işkolu tespitine

ile hukuki dayanaklarının 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.” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

⁴³Şekerbay (n 22) 61.

⁴⁴Çelik ve diğerleri (n 1) 979. *De lege ferenda* bakımından işkolu değişikliği tespitinin yetki sürecine etki etmesi gerektiği kanaatindeyiz. Gerçekten de yetki başvurusundan sonra sendikanın hatalı işkoluna kayıtlı olması mümkündür. Hatanın giderilmeksizin sürecin devam etmesi farklı problemler doğurabilir.

ilişkin dava, bekletici mesele yapılmalıdır⁴⁵.

İşkoluna dair itirazların yetki itirazından farklı mahkemede incelenmesi olası bir durumdur. İki farklı yargılamanın mevcudiyeti süreci sekteye uğratmaktadır. Sürecin hızlanması maksadıyla yetki itirazını inceleyen mahkemenin aynı zamanda iş yerinin hangi işkolunda bulunduğunu da tespit edebilme yetkisine sahip olması gerektiği önerilmişse de kanun tasarısında bu durum kabul edilmemiştir⁴⁶.

D. İSTATİSTİK VERİLERİNE DAİR İTİRAZ

STİK m. 41/5 hükmünde belirtildiği üzere bir işkolunda çalışan işçilerin toplam sayısının yüzde birinin ilgili işçi sendikasına üye olup olmadığının tespitinde, Bakanlık tarafından her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanmakta olan resmi istatistikler esas alınmaktadır⁴⁷. Yüzde birlik orana sahip olmak toplu iş sözleşmesi yapabilmeyen bir ön koşuldur⁴⁸.Resmi istatistiklerde her bir

⁴⁵ Yargıtay 9 HD, E 2021/3116 K 2021/8169, 15.04.2021 “Belirtmek gerekir ki, işkolu itirazının yetki tespit sürecinde bekletici mesele yapılamayacağına dair kural, yetki tespit başvurusundan sonra ileri sürülen işkolu itirazına ilişkindir. Bununla birlikte yetki tespit başvuru tarihinden önce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına işkolu tespit başvurusunda bulunulması durumunda, işkolu tespit kararı beklenilmeli, işkolu tespit kararına da itiraz edilmesi durumunda buna ilişkin yargılamanın sonucu bekletici mesele yapılmalıdır. Nitekim bu ihtimalde yetki tespit başvurusundan önce işkolu tespit başvurusu yapıldığından, işkolu tespit sürecinin sonunda verilecek karar mevcut yetki uyumsuzluğu bakımından da geçerli olacaktır. Bu husus 6356 Sayılı Kanun’un 5. maddesinin gerekçesinde de açık bir şekilde “Yeni bir toplu sözleşme için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olacak” şeklinde ifade edilmiştir...Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında, mahkemece işkolu tespitine itiraz istemine ilişkin ... 7. İş Mahkemesi'nin 2018/2-2020/464 E.K sayılı dosyası bekletici mesele yapılmalı, işkolu tespit kararının kesinleşmesi beklenilmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir. Anılan hususlar gözetilmeksizin eksik inceleme sonucunda İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esaslan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

⁴⁶Şekerbay (n 22) 61.

⁴⁷Yayımlanan son istatistiklere ulaşmak için Bkz. <<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2023/01/20230119-4.pdf>>

⁴⁸Çelik ve diğerleri (n 1) 960.

işkolundaki işçi sayılarının toplamı ve işkollarındaki işçi sendikaların toplam üye sayıları belirtilir. Yayımlanmış olan resmi istatistik verileri, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için Bakanlık tarafından yeni veriler yayımlanıncaya kadar geçerlidir⁴⁹. STİK m. 41/5 hükmünün son cümlesinde belirttiği üzere yetki belgesi almak maksadıyla Bakanlığa bir başvuru yapılmışsa veya yetki belgesi Bakanlıkça tanzim edilip sendikaya bildirilmişse, bu tarihten itibaren yayımlanacak istatistikler süreci etkilemez. Kesinleşen istatistikler tüm sendikalar için geçerlilik arz eder. Lakin yayımlanmış olan verilerin hatalı olduğu iddiasıyla (örneğin yüzde birlik orana sahip olduğu iddiasıyla), uygulamada istatistiğe itiraz davası olarak yer alan davanın açılması mümkündür⁵⁰. Bu davanın açılabilmesi STSK m. 41/6 hükmüne göre istatistiğin yayımlanmasından itibaren on beş günlük hak düşürücü süreye tabidir. Aksi takdirde istatistikler kesinleşir. Hükmün devamında belirtildiği istatistiğe itiraz davası Ankara İş Mahkemesi'nde görülür. Mahkeme bu itirazı on beş gün içinde sonuçlandırmalıdır. Karara karşı ilgililerce veya Bakanlıkça istinaf başvurusu yapılabilir. Bu durumda Bölge Adliye Mahkemesi bir ay içerisinde istinaf incelemesini tamamlamalıdır. İstinaf kararı temyize tabidir. Yargıtay, ilgililerce veya Bakanlıkça yapılan temyiz talebini on beş gün içinde kesin olarak karara

⁴⁹Başmanav (n 15) 33.

⁵⁰Tuncay ve Savaş (n 15) 202; Dava sonucundan o işkolundaki tüm sendikaların etkilenebileceği ilgililerce istatistiğe itiraz davasında davanın sonucundan etkilenebilecek ilgili işkolundaki diğer sendikaların davalı gösterilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Yargıtay 9 HD, E 2021/10252 K 2021/15441, 04.11.2021 “İtiraz neticesinde davanın sonucundan etkileneceği açık olan ve hukuki menfaati bulunan aynı işkolunda yer alan diğer sendikalar da davalı olarak yargılamada yer almalıdır... davacının, “Sağlık ve sosyal hizmetler” işkolunda yer alan diğer sendikalara da davayı yöneltmesi sağlanmalı, alınan sendikalara dava dilekçesi tebliğ edilmeli, bu suretle taraf teşkili sağlandıktan sonra işin esasını incelenmelidir.” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023). Zira itiraz sonucunda istatistiğe ilişkin hatanın düzeltilmesi ile diğer sendikaların üye sayısı etkilenebilir. Örneğin bir sendikanın üye sayısı düşerken, diğer sendikaların üye sayıları artabilir. Gülsevil Alpagut ve Mert Namlı, ‘İşkolu Barajının Toplu Sözleşme Hakkı Karşısında Değerlendirilmesi ve İstatistiklere İtirazın Yetki Başvurusuna Etkisi’, (2022) 1 Çalışma ve Toplum 55, 81.

bağlamalıdır. İstatistiğe itiraz davası ilgili işkolundaki herhangi bir işçi sendikası, işveren sendikası, işveren, sendikalı olsun veya olmasın ilgili işkolunda bulunan bir işyerinde çalışan herhangi bir işçi dahi açabilir⁵¹.

İstatistiğe itiraz davası ile yetki tespitine itiraz davası arasında önemli bir bağlantı bulunmaktadır. Şayet bir yetki tespitine itiraz davası açılmışsa, yetki tespitine itiraz davasından önce derdest olan istatistiğe itiraz davasının bekletici mesele yapılması gerekmektedir⁵². Bununla birlikte yetki itirazı Bakanlık tarafından yayımlanan itiraz istatistik verilerinin doğruluğuna ilişkin olmayıp, yalnızca hatalı değerlendirilmesinden kaynaklanıyorsa ilgili itiraz, maddi bir hataya⁵³ ilişkin olduğundan dolayı STİK m. 43/3 hükmü gereğince mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın itirazı kesin olarak karara bağlar. Lakin Yargıtay uygulaması farklılık arz etmektedir. Bu konu çalışmamızda ayrıca değerlendirilmiştir⁵⁴. Tekrardan belirtmek isteriz ki kanun hükmünde maddi hataya ve süreye dair itirazların kesin olarak karara bağlanmasından söz edilmiş olsa dahi, Yargıtay “itirazın maddi hataya veya süreye ilişkin bir itiraz olup olmadığı hususunun” temyiz incelemesine tabi tutulmasını ve itirazın bu

⁵¹Başmanav (n 15) 33.

⁵² Yargıtay 22 HD, E 2014/31914 K 2014/31952, 22.11.2014 “Somut olayda, başvuru tarihi itibariyle yayımlanan son istatistik olan 2013 Temmuz ayı istatistiklerinin esas alınması gerekmektedir. Davacı sendikanın Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyon DİSK üyesi olduğu gözetildiğinde, yukarıda belirtilen 6356 sayılı Kanun hükümleri karşısında, davacı sendikanın, toplu iş sözleşmesi ehliyeti için, 2013 Temmuz istatistiklerinde %1 olan işkolu barajını aşması gerekmektedir. Dosya içeriğine göre ise, %1 işkolu barajını aşmayan davacı N... Sendikası tarafından, 2013 Temmuz ayı istatistiklerine karşı süresinde itiraz edilmiş olup, yargılamanın, Ankara 15. İş Mahkemesinin 2013/463 esas sayılı dosyası ile görüldüğü ve halen derdest olduğu anlaşılmıştır. Bütün bu açıklamalar karşısında, mahkemeye, Ankara 15. İş Mahkemesi'nin 2013/463 esas sayılı dosyasının bekletici mesele yapılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ve yanlış değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Aynı yönde Yargıtay 9 HD, E 2021/614 K 2021/4941, 25.2.2021. (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

⁵³Başmanav (n 15) 40; Yamakoğlu (n 11) 38.

⁵⁴ Bkz. III-A başlığı.

kapsamda olmadığı sonucuna varılması durumunda uyuşmazlığın temyiz incelemesine tabi tutulabileceğine hükmetmiştir⁵⁵. Bu durum öğretilerde yetki uyuşmazlıklarının kısa sürede çözüme kavuşturulma amacı ile çelişmesi nedeniyle eleştirilmektedir⁵⁶. Kanaatimizce Yargıtay tarafından “itirazın maddi hataya veya süreye ilişkin bir itiraz olup olmadığı hususunun” incelenmesi ile “itirazın maddi hataya veya süreye ilişkin olmasına rağmen incelenmesi” arasında fiilen bir fark bulunmamaktadır. Zira itirazın “niteliğinin tespiti” yapılırken hali hazırda uyuşmazlığa ilişkin inceleme yapılmaktadır. Bu nedenle Yargıtay uygulaması STİK m. 43/3 hükmünün “dolambaçlı” ihlali teşkil etmektedir.

E. İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE DAİR İTİRAZ

İşletme toplu iş sözleşmesi kavramı STİK m. 2/1,d hükmünde açıklanmıştır. Hükme göre işletme toplu iş sözleşmesi “*bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan*

⁵⁵ Örneğin geçiş hükümlerine dair maddi hatanın varlığı bozma sebebidir. Yargıtay 9 HD, E 2013/5980 K 2013/14127, 09.05.2013 “07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Geçici 6. Maddesinin 3.fikrasında "Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar Bakanlığa yapılmış olan yetki tespit başvuruları ile taraf oldukları bu Kanunun yürürlüğünden önce imzalanmış toplu iş sözleşmesi Ocak 2013 istatistiklerinin yayımı tarihinden sonra sona erecek olan sendikaların, bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere yapacakları yetki tespit başvurusu mülga 2822 sayılı Kanunun 12 nci maddesine göre Bakanlıkça yayımlanmış Temmuz 2009 istatistiklerine ve mülga 2822 sayılı Kanunda belirtilen hükümlere göre sonuçlandırılır. (Ek cümle: 10/01/2013 - 6385 S.K./20. md) Ancak, en son yayımlanan 2009 istatistiğinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için başvuru hakkına sahip işçi sendikalarının 7/11/2012 tarihinde ve sonraki bu fıkra göre yapacakları yetki tespit talepleri, 41 inci maddede yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre sonuçlandırılır." 4. fıkrasında, "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." denilerek kanunun yürürlüğünden önce ortaya çıkan uyuşmazlıklara ilişkin uygulanacak kanun bakımından geçiş hükmü öngörülmüştür. Somut olayda davacının 01.11.2010 tarihinde yetki tespit başvurusunda bulunduğu, dava tarihinin 23.10.2012 olduğu görülmekle 6356 sayılı yasanın geçici 6. Maddesi gereğince 2822 sayılı yasanın uygulanması gerekirken 6356 sayılı yasa hükümleri gereğince karar verilmesi hatalıdır.” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

⁵⁶ Kaya (n 26) 267; Çelik ve diğerleri (n 1) 976.

sözleşme”dir. Uygulamada toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespiti aşamasında işverenin işyerlerinin işletme olarak değerlendirilmesi hususunda uyuşmazlıklar ortaya çıkmaktadır⁵⁷.

STİK m. 34/2 hükmüne göre “*bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir*”. Hükümden anlaşılacağı üzere bir işkolunda aynı işverene ait birden fazla işyeri bulunuyorsa bu işyerlerinden herhangi birisi kapsamında olacak biçimde işyeri toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi verilemez, bu yönde yapılan başvurular reddedilir⁵⁸. Lakin Bakanlık tarafından sehven yetki belgesi verilmiş ise belgenin iptali gereklidir⁵⁹.

İşletme düzeyinde yapılacak toplu iş sözleşmelerinde çoğunluk hesabı farklılaşmaktadır. STİK m. 41 hükmüne göre sendikanın yetki belgesi alabilmesi için işverenin aynı işkolundaki tüm işyerleri bir bütün olarak ele alınarak ilgili işyerlerinde çalışan işçilerin yüzde kırkının sendika üyesi olması zaruridir. Bu konudaki uyuşmazlıklar STİK m. 34/4 hükmü gereğince “*işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi on beş gün içinde kesin olarak karar verir.*” . İlgili hükümde işletme merkezi kavramının kullanılması isabetli değildir. Zira STİK kapsamında işletme, teknik ve ekonomik anlamda işyerleri bütününe değil aynı işkolundaki birden çok işyerini ifade etmektedir. İfadeden anlaşılması gereken husus; işveren gerçek kişi ise işverenin ikametgah adresi, tüzel kişi ise ticaret siciline kayıtlı olduğu yer mahkemesidir⁶⁰. Bu noktada toplu iş sözleşmesi akdetme yetkisi alınmak istenen işyerinin aslında işletme düzeyinde değerlendirilmesi gerektiğine veya işletme düzeyinde

⁵⁷ Yamakoğlu (n 11) 27; Başmanav (n 15) 34; Türkoğlu (n 10) 101.

⁵⁸ Şekerbay (n 22) 63; Alıç (n 29) 59.

⁵⁹ Duman (n 15) 146; Türkoğlu (n 10) 101.

⁶⁰ Talat Canbolat, Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri (Beta Yayıncılık 2013) 142.

değerlendirilen bir işyerinin işletme bazında olmadığına dair itirazlarla karşılaşılabılır. Zira STİK m. 41 hükmüne göre verilecek yetki işletme ve işyeri bakımından farklı çoğunluk şartları içermektedir. Bu noktada işletme itirazının yetkilendirme sürecine etkisi nasıl olacaktır? İlgili uyuşmazlığın toplu iş sözleşme akdetme sürecine etkisi düşünülerek bekletici mesele sayılması ve bağımsız bir dava açılması maksadıyla itirazda bulunan kişiye süre verilmesi gerektiği ifade edilebilir⁶¹. Lakin bu tarz bir uygulama itiraz aşamasının gereksiz yere uzamasına sebebiyet verir ve usul ekonomisine aykırıdır. Bu gerekçe ile derdest bir yetki itirazı davasında hakimin işletme niteliğinin varlığına dair itirazlar hususunda karar verebilme yetkisinin bulunduğu kabul edilmesi gereklidir⁶². Zira yetki itirazları kamu düzenini ilişkilendirir ve yetkiye dair kanuni düzenlemeler emredici hüküm niteliğindedir⁶³. Yargıtay içtihatları da bu yöndedir⁶⁴. Lakin bu açıklamalarımız yalnızca yetki başvurusu öncesinde yapılan

⁶¹Yargıtay 9 HD, E 1997/12515 K 1997/14353, 09.07.1997 “*Dosyadaki bilgi ve belgelerden davalı şirkete ait Marmaris 'te kurulu Oteli için 24.1.1997 başvuru tarihi itibarıyla Oleyis Sendikasının çoğunluğu bulunduğu yolunda Bakanlıkça tesbit yapıldığı, bu tesbite A. I. A. Hukuk Mahkemesinin 1997/248 esas numarasında kayıtlı itiraz davasının davacı işveren tarafından açıldığı ve derdest olduğu anlaşılmaktadır. Anılan Mahkemenin 30.4.1997 tarihli yazısında da bu dava dosyasının tetkik ve iade olunmak üzere istendiği görülmektedir. Bu dava çoğunluk tesbitine itiraz davası olmayıp, açıkça 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 3/2. maddesinde "işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıkları hakkında çıkan uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede onbeş gün içinde karar bağlanır.. "hükmü uyarınca açılmış bir davadır. Anılan Yasanın 15. maddesinde öngörülen itiraz davası için yasa koyucu mahkemelere karar vermek için bir süre öngörmediği halde, işletmenin tesbitinin " onbeş gün içinde" karara bağlanması için direktif vermiştir. Bu durumda işyeri çoğunluk tesbitine karşı A. I. A. Hukuk Mahkemesi dosyası celbolunup o davada işletmenin tesbiti bekletici mesele yapılmış olup olmadığı araştırılarak, davacının doğmuş ve doğacak uyuşmazlıklara karşı işletme toplu iş sözleşmesi yapılması yönünden Antalya 'daki merkez ve bağlı olduğu belirtilen işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadığının belirlenmesi gerekirken, yazılı şekilde davanın reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).*

⁶² Yamakoğlu (n 11) 27; Tuncay ve Savaş (n 15) 214; Sur (n 2) 266; Başmanav (n 15) 35.

⁶³Şekerbay (n 22) 63; Alıç (n 29) 59; Yamakoğlu (n 11) 27.

⁶⁴ Yargıtay 9 HD, E 2013/13085 K 2013/32082, 05.12.2013 “*6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 2. fıkrasında, Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna*

işletme itirazları için geçerli olmalıdır. Zira öğretide katıldığımız görüş, işletme itirazının işkolu tespitini gerektirmesi sebebiyle, ilgili itirazların STİK m. 5/2 hükmü gereğince bekletici mesele sayılmaması ve mevcut kayıtlara göre yetki tespit sürecinin devam etmesi gerektiğini ifade etmektedir⁶⁵. STİK m. 5 hükmünün gerekçesinde de belirtildiği üzere işkolu davalarının yetki itirazı sürecini gereksiz yere uzatmasını önlemek gereklidir⁶⁶. Yargıtay'ın eski görüşü STİK m. 5/2 hükmünün işletme itirazlarına ilişkin davalarda uygulanamayacağını, yalnızca işyeri uyuşmazlıkları açısından uygulanabileceğini ve bu nedenle işletme itirazı davalarının bekletici mesele sayılması gerektiği yönündeydi⁶⁷. Yargıtay'ın görüşüne katılmak mümkün

ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir. denilirken 4. fıkrasında ise, İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede onbeş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi hâlinde Yargıtay onbeş gün içinde kesin olarak karar verir. düzenlemesi getirilmiştir. Toplu iş hukukunda bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olan işletmeden söz edebilmek için kural olarak aynı işverene ait, aynı işkolunda yer alan işyerlerinin bulunması gereklidir. İşverenin işletme kapsamındaki işyerleri için ancak tek bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu toplu iş sözleşmesi ise işletme toplu iş sözleşmesidir. Bu kural yukarıda da kısaca bahsedildiği üzere kamu düzenine ilişkin olup resen gözetilmelidir. Somut olayda dava konusu tespit, davacı N... Ltd. Şirketinin Ömer Avni Mh. M. Mebusan Cad. K... İşhanı No: ... Beyoğlu/İSTANBUL ve Şehit Bayram Gökmen Mh. Ş... Sk. No: ... Konuralp/DÜZCE adreslerindeki iki ayrı işyerinde yapılmıştır. Davacı işyerlerinin farklı iş kollarında bulunduğunu iddia etmekte; davalı ise asıl işin görüldüğü işyerinin bulunduğu Düzce mahkemelerinin davaya bakmakta yetkili olduğunu savunmaktadır. Bu noktada mahkemece merkez işyerine ilişkin herhangi bir inceleme ve araştırma yapılmamıştır. O halde öncelikle merkez işyerine ilişkin de bir inceleme yapılmalı, diğer işyeri ile birlikte tek bir işyeri veya bağımsız işyerleri oluşturulup oluşturmadığı ya da işletme niteliğinde bulunup bulunmadığı açıklığa kavuşturulup buna göre mahkemenin davaya bakma yetkisi değerlendirilmeksizin verilen karar hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

⁶⁵Çelik ve diğerleri (n 1) 977.

⁶⁶“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” Gerekçeye ulaşmak için Bkz. <<https://www.csgb.gov.tr/media/1330/sendikalar-ve-toplu-i%C5%9F-soezle%C5%9Fmesi-kanunu-ilgili-yoenetmelikler.pdf>> 66.

⁶⁷ Yargıtay 9 HD, E 2016/35791 K 2016/21757, 08.12.2016 “Her ne kadar 6356 Sayılı

değildi. Zira Yargıtay'ın STİK m. 5/2 hükmünün yalnızca işyerine dair uyumsuzluklarda uygulanabilir olduğuna ilişkin görüşü kanun hükmünün açıkça ihlalidir. STİK m. 5/2 hükmü içerisinde herhangi bir işyeri/işletme itirazı ayrımı bulunmamaktadır. Ayrıca bir işyeri açısından itiraz gerçekleştirilmiş olsa dahi işverenin aynı iş kolunda bir başka işyeri bulunuyorsa, işyerinin işkoluna dair itiraz işletme itirazı niteliğine bürünmektedir⁶⁸. Yargıtay'ın 2021 tarihinde kanunun açık ihlali niteliğindeki eski görüşünü terk etmesi yerindedir. 2021 tarihli Yargıtay kararında belirtildiği üzere STİK m. 5/2 hükmü gereğince işkolu itirazı davalarının yetki tespit başvurusundan sonra açıldığı durumlarda bekletici mesele yapılmamalı ve başvuru tarihindeki kayıtlar kapsamında yetki itirazının sonuçlandırılması gereklidir⁶⁹. Lakin içtihadi bir sorunun varlığı halen devam

Yasa'nın 5/(2) .fıkrasında Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz denilmekte ise de, bu düzenlemenin Toplu iş hukukunda bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olan ve 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinde tanımlanan işletme iddiası kapsamı dışında haller için uygulanması gerektiği değerlendirilmelidir. Aksi halde işletme kapsamına giren bir gerçek ve tüzel kişiye ait işyerlerinde, işletme bütünlüğü gözetilmeden yasanın emredici hükümleri dikkate alınmadan toplu iş sözleşmesi yapılması gibi bir durum ortaya çıkacaktır. O halde, 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenlemeyi, işyeri düzeyinde yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamışken ve çözümü aynı maddenin 1. fıkrasında düzenlenen işkolu tespit prosedürü ile mümkün olan işkolu uyumsuzluklarıyla sınırlı olarak değerlendirilmek gereklidir. 6356 sayılı Kanunda işletme kapsamına ilişkin uyumsuzlukların 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 uyumsuzluk söz konusu ise, mahkemenin bu uyumsuzluğu çözmeye de yetkili olması halinde işletme olup olmadığı 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrası hükmüne göre ön mesele olarak çözüme kavuşturulması gereklidir. Yetki uyumsuzluğunu inceleyen mahkemenin işletme olup olmadığına ilişkin uyumsuzluğu çözmeye yetkili olmaması halinde ise yine aynı hükümlere göre bu problemin çözümü bekletici mesele yapılmalıdır.” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

⁶⁸Çelik ve diğerleri (n 1) 979.

⁶⁹ Yargıtay 9 HD, E 2021/3116 K 2021/8169, 15.04.2021 “Belirtmek gerekir ki, işkolu itirazının yetki tespit sürecinde bekletici mesele yapılamayacağına dair kural, yetki tespit başvurusundan sonra ileri sürülen işkolu itirazına ilişkindir. Bununla birlikte yetki tespit başvuru tarihinden önce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına işkolu tespit başvurusunda bulunulması durumunda, işkolu tespit kararı beklenilmeli, işkolu tespit

etmektedir. Yargıtay’ın işyeri-bağlı yer hususunda tek bir işyerinin varlığına dair itirazların kabulü açısından itiraz konusu yerlerin aynı işkolunda olması gerektiğine ilişkin görüşü⁷⁰ yerinde değildir. Zira bağlı yerin bir işkolu mevcudiyeti bulunmaz, işkolu kavramı yalnızca işyerleri açısından uygulanabilir durumdadır⁷¹. Bu noktada 4857 sayılı İş Kanunu m. 2/2 hükmünde belirtildiği üzere “İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler)⁷²... işyerinden sayılır.”⁷³. Yargıtay’ın bir yerin işyerine bağlı yer olarak sayılması için

kararına da itiraz edilmesi durumunda buna ilişkin yargılamanın sonucu bekletici mesele yapılmalıdır. Nitekim bu ihtimalde yetki tespit başvurusundan önce işkolu tespit başvurusu yapıldığından, işkolu tespit sürecinin sonunda verilecek karar mevcut yetki uyumsuzluğu bakımından da geçerli olacaktır. Bu husus 6356 Sayılı Kanun’un 5 .maddesinin gerekçesinde de açık bir şekilde “Yeni bir toplu sözleşme için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olacak” şeklinde ifade edilmiştir. Diğer taraftan, her ne kadar 6356 Sayılı Kanun’un 42 . maddesinin ikinci fıkrası gereğince yetki tespit kararı davacı sendikaya tebliğ edilmemiş ve 6356 Sayılı Kanun’un 43 .maddesinin birinci fıkrasında dava açma hakkına sahip olanlar arasında farklı işkolunda yer alan sendikalar belirtilmemiş ise de, somut uyumsuzlukta yetki başvuru tarihinden önce davacı sendikanın işkolu tespit başvurusu bulunduğu ve işkolu tespitine itiraz davası derdest olduğundan, davacı sendikanın dava açmakta hukuki yararı bulunduğu ve aktif husumet ehliyetine sahip olduğu hususu tartışmasızdır.” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

⁷⁰Yargıtay 9 HD, E 2021/10449 K 2021/14734, 21.10.2021 “...her üç birimde de aynı teknik amaca yönelik faaliyet yürütüldüğü, yönetimde birlik, amaçta birlik ve aynı iş organizasyonu kapsamında faaliyet gösterme unsurlarının mevcut olduğu, her üç birimin de metal işkolunda kayıtlı olduğu, bu itibarla yetki tespitine konu üç birimin de tek bir işyeri niteliğinde olması sebebiyle toplu iş sözleşmesi yapabilmek için sendika tarafından yarıdan fazla çoğunluğun sağlanması gerektiği tartışmasızdır.” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

⁷¹Çelik ve diğerleri (n 1) 980.

⁷²Bağlı yerlerin tespiti hususunda üç temel unsur bulunmaktadır. Bunlar; hukuki bağlılık, amaçta birlik ve yönetimde birliktir. Bu konuda detaylı bilgi için Bkz. Kübra Doğan Yenisey, ‘Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi’, (2013) 4 Çalışma ve Toplum 43, 53 vd.

⁷³ Bu noktada coğrafi yakınlık unsuru bir yerin bağlı yer veya bağımsız işyeri olarak belirlenmesinde önem arz eder. Bu konu hakkında Bkz. Yargıtay 9 HD, E 2021/12327 K 2022/231, 12.01.2022 “...Bu itibarla birimler arasındaki coğrafi yakınlık durumu da, işyerinin sınırları ve işyerine bağlı yerlerin yahut bağımsız işyerlerinin tespiti bakımından dikkate alınması gereken bir unsurdur. Bu açıklamalara göre, yetki tespitine esas alınan birimlerin geneli itibariyle farklı il ve ilçelerde bulunduğu ve ayrıca yetki

işyeri ile aynı işkolunda bulunması şartını araması yasal dayanaktan yoksundur⁷⁴.

IV. İTİRAZ ŞEKLİ

STİK m. 43 hükmünde yetki tespitine itirazın dilekçe ile mahkemeye yapılması gerektiği ifade edilmektedir. Mahkemeye tesliminden önce itiraz dilekçesinin görevli makama⁷⁵ kaydı yapılmalıdır⁷⁶. Kanunda dilekçenin görevli makama

tespitine esas alınan işçi sayısının da 768 olduğu gözetildiğinde tüm birimlerin tek bir işyeri niteliğinde olduğunu kabul etmek olanaklı değildir. Bu anlamda, somut olayda işletme toplu iş sözleşmesine yönelik yetki tespiti söz konusu olduğundan, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi için işçilerin %40'ını üye kaydetmesi gerekmektedir. Dosya içeriğine göre sendikanın %40 çoğunluğu sağladığı da açık olduğundan, mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekmektedir.” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

⁷⁴Çelik ve diğerleri (n 1) 980.

⁷⁵ Görevli makam STİK m. 2/1,c hükmüne göre tespit edilir. Bu nedenle “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 Bakanlık”dır. Lakin itirazın farklı bir İl Müdürlüğüne kaydedtirilmesi yeterli kabul edilmektedir. Yargıtay 9 HD, E 2021/12535 K 2022/520, 18.01.2022 “Uyuşmazlığı asıl doğuran nedenin davacının Konya yerine Ankara'daki görevli makama itiraz dilekçesini kayıt ettirip davasını açmasından kaynaklanmaktadır. Bu meyanda uygulamaya bakıldığında, yetki sürecinde ilgi sendikaların itiraz dilekçelerini görevli makama kayıt ettirilmesi üzerine yapılan inceleme ile kaydın yapıldığı yer (görevli makam) hatalı dahi olsa KEP (kamu elektronik posta sistemi) üzerinde ilgili idareye bu itiraz bildirilmektedir. Böylelikle Kanun'un amaçladığı bildirim şartı gerçekleşmektedir. Dairemizce uygulama da dikkate alınarak ilgili Kanun hükümlerinin amaçsal (gaî) yorumundan hareketle salt itiraz dilekçesinin başka bir il müdürlüğüne kaydedtirilmiş olması yetki tespitine itiraz edilmediği şeklinde yorumlanamayacağı kabul edilmekte, böyle bir durumda yapılan bu itirazın sonuçlanıncaya kadar yetki işlemlerinin durdurulması gerektiği kabul edilmektedir. Bu durumda, Mahkemece davalı Bakanlığın 6356 Sayılı Kanun'un 43 /5. maddesi gereğince yetki işlemlerini durdurması gerekirken 44 ücnü maddesine istinaden yetki belgesi düzenleyerek bu süreç devam edilmesinin hatalı olduğu gerekçesiyle birleşen davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken, bu noktadan herhangi bir değerlendirme dahi yapılmaksızın davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.” Yargıtay'ın kararı idarenin bütünlüğü ilkesi gereğince kanaatimizce yerindedir. (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

⁷⁶ Lakin görevli makamda dilekçenin şerh edilmesi gerekmez. Yamakoğlu (n 11) 31; Türkoğlu (n 10) 93; Kaya (n 26) 266; Başmanav (n 15) 37; Yargıtay uygulaması da bu

kayıt şartının aranmasındaki amaç, STİK m 43/5 hükmü gereğince itiraz ile yetki işlemleri duracağından dolayı, ilgili itirazın Bakanlık tarafından öğrenilmesi ve yetki sürecinin devam etmemesinin sağlanmasıdır⁷⁷. Bu durum olumsuz yetki itirazı sürecinde de farksızdır⁷⁸. Şayet dilekçe görevli makama kaydettirilmeksizin doğrudan mahkemeye teslim edilirse usuli eksiklik sebebiyle reddolunmalıdır⁷⁹. Zira bu zorunluluk, bir dava şartıdır⁸⁰.

STİK m. 43/3 hükmü gereğince yetki tespitine itiraz dilekçesinde itiraz sebepleri somut delillerle desteklenmemişse itirazın incelenmeden reddi gereklidir⁸¹. İtiraz

şekildedir. Yargıtay 9 HD, E 2000/116 K 2000/220, 20.01.2000 “*Davacı İşveren davalı sendikanın çoğunluğu bulunduğunu belirten tesbit yazısına karşı yetkili iş mahkemesinde itiraz davası açarken 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 15. maddesi uyarınca itiraz dilekçesinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstanbul Bölge Müdürlüğüne 7.4.1999 tarih ve 124 sayı ile kaydettirdiği dosya içinde bulunan İstanbul Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün 10 Kasım 1999 tarih ve 19763 sayılı yazısı ve eki kayıt defteri fotokopisinden anlaşılmaktadır. Kayıt şerhinin ayrıca dava dilekçesine şerh edilmemiş olmasının sonuca etkili olduğu düşünülemez. Gerçekten önemli olan husus Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasında da benimsendiği gibi itiraz davasından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının haberdar edilmesidir. Bu olgular karşısında işin esasının incelenerek hasil olacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi isabetsizdir.*” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

⁷⁷ Alıç (n 29) 60; Yamakoğlu (n 11) 30; Şekerbay (n 22) 66

⁷⁸ Başmanav (n 15) 41.

⁷⁹ Duman (n 15) 154; Yamakoğlu (n 11) 30; Türkoğlu (n 10) 93.

⁸⁰ Çelik ve diğerleri (n 1) 973; Türkoğlu (n 10) 93.

⁸¹ Kadir Arıcı, Türk İş Hukuku-II Toplu İş İlişkileri Hukuku (Gazi Kitabevi 2022) 254. Lakin bu durumda dahi itirazın somut delillerle dayanıp dayanmadığı hususunda zorunlu olarak bir inceleme yapılır. Yargıtay 22 HD, E 2013/16422 K 2013/15619, 26.06.2013 “*Davacı ile davalılar arasındaki uyumsuzluk davalı sendikanın davacı şirketin işyerlerinde çoğunluğu sağlayıp sağlayamadığı ve mahkemece itiraz ile eklerinde somut deliller bulunmadığı gerekçesiyle işin esasına girmeksizin davanın reddine karar verilmesinin hukuka uygun olup olmadığı noktasında toplanmaktadır. 6356 sayılı Kanun'un 43. maddesinin 3. fıkrasında, "İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer' almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir, işçi 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." denilmiştir. Hükümde yer alan "itiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir" cümlesi*

dilekçesinde somut delil varlığının zorunluluğu, yetkilendirme sürecinin uzamasının engellenmesi ve kötü niyetli itirazların önüne geçilmesini sağlamaktadır⁸². Ayrıca ilgili işkolunda yüzde birden az üyesi bulunan işçi sendikaları hukuki yararları bulunmaması sebebiyle yetki tespitine itiraz edemeyecektir⁸³.

V. İTİRAZ SÜRESİ

STİK m. 43 hükmüne göre Bakanlık tarafından yapılan yetki tespitine itiraz, tespit bildirimının yapıldığı işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren tarafından, bildirim tebliğ tarihinden itibaren altı iş günü içerisinde, görevli makama kaydettirildikten sonra mahkemeye yapılır. Madde

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 için esasına girmeksizin reddedileceği şeklinde anlaşılması özelde maddenin, genelde ise Kanununun amacına ve sistematığına uygun düşmektedir. Diğer taraftan yargılanma haklarını kısıtlayan ve sınırlandıran hükümlerin hak arama özgürlüğü ve hukuki dinlenme hakkı kapsamında dar yorumlanması gerekmektedir. Yukarıdaki açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde; Davacı, işletme kapsamına ve buna bağlı olarak işçi sayısına itiraz ettiği gibi davalı sendikanın üye sayısını da kabul etmemektedir. Davacı vekili ayrıca işletme kapsamına ilişkin dava açtıklarını, bunun bekletici mesele yapılması gerektiğini, delillerin davalı bakanlık ile davalı sendikada bulunması nedeniyle delillere ulaşmakta güçlük çekildiğini ileri sürmektedir. Diğer taraftan yetki tespitine itiraz dilekçesi ve eklerinde hukuki mütalaa, keşif, bilirkişi incelemesi, yetki tespit belgesi, bir kısım üyelikten çekilme bildirimleri, işyerlerine ilişkin Nace kodlarını gösterir belge, SGK prim bordroları, işe giriş ve çıkış bildirimleri, üye kayıt fişleri, istifa fişleri delillerine dayanılmıştır. Görüldüğü üzere, davacının itirazı somut olup delillerle de desteklenmediğinden 6356 sayılı Kanun'un 43. maddesinin 3. fıkrasının birinci cümlesi kapsamında değerlendirilemez. Bu nedenle mahkemece belirtilen hükme dayanılarak esas hakkında değerlendirme yapılmaksızın davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

⁸² Sur (n 2) 286.

⁸³Şekerbay (n 22) 65.

hükmünde ifade edilen altı iş günlük sürenin hesaplanması bakımından ilgililere tebligatın yapıldığı gün dikkate alınmaz⁸⁴. Ayrıca yetki tespit itirazı resmi bir makam yapılacağından dolayı bayram, genel tatil günleri ile hafta sonu günleri (cumartesi ve pazar) iş günü sayılmaz⁸⁵. Şayet sürenin son günü tatile denk gelirse tatil gününden sonraki ilk resmi işgünü mesai saatinin bitimine kadar itiraz edilebilir. Ayrıca resmi tatil yarım gün ise öğlene kadar yapılan mesainin tam iş günü olarak kabul edildiğine dikkat edilmelidir⁸⁶. İtiraza dair süre hak düşürücü nitelikte olduğundan sürenin geçmiş olması durumunda itiraz davası esasına girilmeksizin usulden reddedilir⁸⁷. İtiraz dilekçesi STİK m.43/2 hükmünde belirtildiği üzere, öncelikle görevli makama kaydedilmeli, devamında mahkemeye sunulmalıdır. Dilekçenin görevli makama kaydı usuli bir

⁸⁴Başmanav (n 15) 39; Yargıtay 9 HD, E 1994/11574 K 1994/11158, 14.07.1994 “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çoğunluk tesbitine ilişkin yazıları, muteriz sendikaya 9.12.1993 tarihinde tebliğ edilmiştir. Bu husus mahkemenin de kabulündedir. 2822 sayılı Yasanın 15. maddesi, çoğunluk tesbitine karşı yapılacak itirazlar için altı iş günlük süre tanımış olup, başvurunun yapılacağı merci itibari ile cumartesi ve pazar günleri iş gününden sayılmayacağından, 17.12.1993 tarihinde açılmış olan davanın altı iş günlük süre içinde açıldığı açıkça ortada olduğu halde, bu sürenin geçtiğinden bahisle itirazın reddi yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

⁸⁵Çelik ve diğerleri (n 1) 981.

⁸⁶Türkoğlu (n 10) 95.

⁸⁷Tuncay ve Savaş (n 15) 212-213; Yargıtay 9 HD, E 1984/9922 K 1984/8987, 22.10.1984 “2822 sayılı kanunun 13. maddesi uyarınca yetki tesbiti isteyen sendikanın başvurusu üzerine 6 iş günü içinde BÇM'nin tesbit yazısını alan işçi veya işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin hangi mahkemeye ne kadar süre içinde ve hangi yolu izleyerek başvuracağı 2822 sayılı Kanunu'nun 15. maddesinde açık ve seçik olarak düzenlenmiştir. Madde içinde itirazın 6 iş günü görevli mahkemeye yapılacağına işaret edildikten sonra aynı fıkranın son hükmünde itiraz dilekçesinin Çalışma Bakanlığı veya ilgili BCM'ne kayıt edildikten sonra mahkemeye verileceği hükmüne bağlanmıştır. Toplu İş Sözleşmesi yapma prosedürü, bütün bilgilerin ve bu arada itirazların BÇM ve Çalışma Bakanlığında toplanmasını amaçlayıcı bir sistem getiren 2822 sayılı yasanın getirdiği bu sistem içerisinde konu incelendiğinde itiraz dilekçesinin Çalışma Bakanlığı veya BÇM'ne kaydettirilmesi, itirazın incelenmesini etkileyecek çok önemli koşul olduğu, ihmalinin yasanın getirdiği sistem ve amaçla bağdaşmayacak sonuçlar doğuracağı anlaşılır. Muteriz, bu zorunluluğa uymadan ve süresi içinde ikmal etmeden mahkemeye başvurmuştur. Bu nedenle itirazın reddi gerekirken, işin esasına girilerek itirazın kabulü bozmayı gerektirmiştir.” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

zorunluluktur⁸⁸.

VI. İSPAT YÜKÜMLÜLÜĞÜ

STİK m. 43 hükmünde yetki tespitine itiraz prosedürü bakımından itirazın konusuna ilişkin hususların ispatında hangi tarafın yükümlü olduğuna dair özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Özel nitelikli bir düzenleme bulunmadığından dolayı STİK m. 80/2 hükmünün atfıyla ispata dair genel kural olan TMK m. 6 hükmü uygulanmalıdır. İlgili hükme göre iddia sahibi iddiasını ispatlamakla yükümlüdür. Çalışmamız açısından da ilgili hüküm uygulandığında, toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğunu ya da başvuruda bulunan sendikanın yetkisiz olduğunu iddia eden tarafın iddiasını ispat ile yükümlü olduğu kabul etmek gereklidir⁸⁹.

VII. İTİRAZ DAVASINDA GÖREVLİ MAHKEME

STİK m. 79 hükmü gereğince yetki tespitine itiraz davaları iş davalarına bakan mahkeme (İş Mahkemesi) tarafından görülür. Şayet davanın görüldüğü yerde İş Mahkemesi bulunmuyorsa Asliye Hukuk Mahkemeleri, İş Mahkemesi sıfatıyla yetki tespiti itirazı davasına bakmakla görevlidir⁹⁰.

VIII. İTİRAZ DAVASINDA YETKİLİ MAHKEME

STİK m. 79 hükmüne göre STİK yedinci “İla” on birinci bölümlerinin uygulamasından doğan uyuşmazlıklarda yetkili mahkeme, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesine belirlenir. Yetki tespitine itiraz davasının düzenlenmiş olduğu STİK m. 43 hükmü STİK sekizinci bölümünde yer almaktadır. “İla” edatının kullanımından⁹¹ belirtilen sayıların (7 ve 11) aralığında

⁸⁸Duman (n 15) 165-166. Bu sayede durumdan haberdar olan Bakanlık yetki sürecinin ihtiyati tedbir kararı olmaksızın durduracaktır. Yamakoğlu (n 11) 30.

⁸⁹Başmanav (n 15) 39; Yamakoğlu (n 11) 39; Duman (n 15) 170; Türkoğlu (n 10) 97; Alıç (n 29) 61; Şekerbay (n 22) 70.

⁹⁰ Alıç (n 29) 61; Şekerbay (n 22) 67; Yamakoğlu (n 11) 31.

⁹¹ Anlamı için Bkz. <www.tdk.com>.

kalan diğer sayıların (8-9-10) dâhil edildiğinden Kanunun sekizinci bölümdeki yetki tespitine itiraz davası için yetkili mahkeme, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesidir. Çalışmamızda belirttiğimiz üzere görevli makam STİK m. 2 hükmü dikkate alınarak tespit edilir⁹². Bu nedenle toplu iş sözleşmesi; işletme toplu iş sözleşmesi niteliğinde ise işletme merkezinin⁹³ bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş mahkemesi, işyeri toplu iş sözleşmesi niteliğinde ise işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş mahkemesi; grup toplu iş sözleşmesi ise gruba dahil olan işyerleri aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giriyor ise o yerdeki iş mahkemesi, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanında kalıyorsa Ankara iş mahkemeleri yetkili olur⁹⁴. İş mahkemelerinin yetkisi İş Mahkemeleri Kanunu m. 6 hükmünde olduğu gibi STİK kapsamında da yetki kuralları da kamu düzenine ilişkin olup, mahkemelerin yetkisi kesin olarak belirlenmiştir⁹⁵.

IX. DAVA TARAFLARI

STİK m. 43 hükmünde yetki itirazı davasında dava taraflarına ilişkin açıkça bir düzenleme getirilmemiştir. Bu noktada bakanlığın olumlu tespitine karşı açılacak itiraz davasında taraf sıfatları çalışmamızda belirttiğimiz üzere değişkenlik gösterebilmektedir⁹⁶. Olumlu tespite itiraza ilişkin birinci olasılık Bakanlık tarafından işçi sendikasına verilen olumlu tespit yazısına diğer işçi

⁹² Bkz. IV Başlık.

⁹³ Lakin çalışmamızda belirttiğimiz üzere STİK kapsamında işletme, teknik ve ekonomik anlamda işyerleri bütününe değil aynı işkolundaki birden çok işyerini ifade etmektedir. İfadeden anlaşılması gereken husus işveren gerçek kişi ise işverenin ikametgâh adresi, tüzel kişi ise ticaret siciline kayıtlı olduğu yer mahkemesidir. Bkz. III-E Başlığı.

⁹⁴ Tuncay ve Savaş (n 15) 213; Başmanav (n 15) 38.

⁹⁵ Şekerbay (n 22) 68; Alıç (n 29) 61-62.

⁹⁶ Bkz II. Başlık.

sendikalarının⁹⁷ itiraz etmesidir⁹⁸. Bu durumda davalı tarafı; olumlu yetki tespit belgesi verilen işçi sendikası ve Bakanlık oluşturmaktadır⁹⁹. İkinci olasılık ise Bakanlık tarafından işçi sendikasına verilen olumlu tespit yazısına toplu iş sözleşmesinin tarafı olacak işverenin veya işveren sendika üyesi ise işveren sendikasının itiraz etmesidir¹⁰⁰. Bu durumda da davalı tarafı olumlu yetki tespit belgesi verilen işçi sendikası ve Bakanlık oluşturmaktadır¹⁰¹. Her iki olasılıkta da davalı olarak gösterilenler arasında mecburi dava arkadaşlığı bulunmaktadır¹⁰². Husumet ilişkisi re'sen mahkemece incelenir¹⁰³. Şayet mahkeme tarafından taraf teşmilinde bir eksiklik tespit edilirse davacıya kesin süre verilmeli, ilgili süre içinde eksiklik tamamlanmadığı takdirde davanın reddi gereklidir¹⁰⁴. Olumsuz tespit davasında taraf teşmili olumlu tespit davasına göre daha belirgindir. Olumsuz tespit davasında yetki tespit talebi reddedilen işçi sendikası davacı taraf

⁹⁷ Lakin STİK m. 43/2 hükmü gereğince işçi sendikalarının itirazda bulunabilmesi için ilgili işkolunda en az yüzde bir üyesi bulunmalıdır.

⁹⁸ Alıç (n 29) 55-56.

⁹⁹ Şahlanan (n 4) 381.

¹⁰⁰ Tunçomağ ve Centel (n 5) 366.

¹⁰¹ Şahlanan (n 4) 381.

¹⁰² Başmanav (n 15) 38; Duman (n 15) 161-162; Tuncay ve Savaş (n 15) 212.

¹⁰³ Yamakoğlu (n 11) 34.

¹⁰⁴ Yargıtay 9 HD, E 2021/10665 K 2021/15657, 11.11.2021 “Somut uyuşmazlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan olumlu yetki tespitinin iptali istemine ilişkindir. Belirtmek gerekir ki, 6356 sayılı Kanun’un 42 nci maddesi gereğince, yetki başvurusu üzerine bir işyeri yahut işletmede sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli çoğunluğu sağlayıp sağlayamadığının tespitine dair görev ve yetki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında olduğundan, yetki tespitine itiraz edilmesi durumunda da, Bakanlığın davada taraf olarak yer alması gerekmektedir. Bununla birlikte somut olayda davanın sadece sendikaya karşı açıldığı ve yargılamanın da bu şekilde sonuçlandırıldığı görüldüğünden, taraf teşkili sağlanmaksızın hüküm kurulması doğru olmamıştır. Buna göre mahkemece, davayı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına da yöneltmesi için davacıya kesin süre verilmeli, taraf teşkili sağlandıktan sonra işin esası incelenmelidir. Anılan hususlar gözetilmeksizin, eksik inceleme sonucunda İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

teşkil eder¹⁰⁵. Bu durumda davalı olarak yalnızca Bakanlık gösterilmelidir¹⁰⁶. Lakin ilgili işyerine ilişkin yetki itirazı haricinde bir işe iade davası da söz konusu ise her halükârda işverenin davaya dahil edilmesi gereklidir¹⁰⁷. Zira işe iade davalarının sonucu, yetki itiraz davasının sonucunu etkileyebilir niteliktedir¹⁰⁸. Ayrıca tekrardan belirtmek isteriz ki itiraz davalarında arabulucuya başvurma zorunluluğu bulunmamaktadır¹⁰⁹.

X. İTİRAZIN YETKİLENDİRME SÜRECİNE ETKİSİ

STİK m. 43/5 hükmünde ifade edildiği üzere itiraz davasının açılması sonucunda karar kesinleşinceye kadar yetkilendirme süreci durur. Mahkemeye başvurulmadan önce, itiraz dilekçesinin görevli makama kaydettirilmesindeki temel amaç, itirazın varlığından idari makamın haberdar olması ve yetkilendirme sürecine devam edilmemesinin sağlanmasıdır¹¹⁰. Bu sayede yetki işlemlerinin durdurulmasına ilişkin bir ihtiyati tedbir kararı alınmasına ihtiyaç yoktur¹¹¹. Bununla birlikte itirazın varlığına rağmen görevli makam yetkilendirme sürecine devam etmiş ve bir yetki belgesi tesis etmişse belgegeçersiz olacaktır¹¹².

¹⁰⁵ Bkz. XII. Başlık.

¹⁰⁶ Tunçomağ ve Centel (n 5) 366. Lakin STİK m. 43/4 hükmünde belirtildiği üzere açılan dava “o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir”. Bildirimin yapıldığı kişiler davaya fer’i müdahil olarak katılabilir. Çelik ve diğerleri (n 1) 975.

¹⁰⁷ Yargıtay 9 HD, E 2004/24208 K 2004/19650, 22.09.2004 “2822 Sayılı TİSGLK nun 15. maddesi uyarınca açılmış bulunan yetki tespitine itirazlarda işyerinde çalışan işçi sayısının uyumsuzluk konusu olduğundan işverenin davaya dahil edilmesi gerekir. Bu tür davalarda işverenin yasal hasım olduğu ve dava sonunda hukuki durumunun etkileneceği dikkate alınmalıdır. Bu nedenlerle İşveren P. E. Cam San. ve Tic. AŞ.’nin davaya müdahale talebinin reddi hatalıdır. Böyle bir istek olmasa dahi mahkemenin re’sen işvereni davaya dahil ettirip taraf teşkili sağladıktan sonra yargılamaya devam edip karar vermesi gerekir.” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

¹⁰⁸ Yamakoğlu (n 11) 34-35.

¹⁰⁹ Özkaraca ve Ünal (n 18) 35.

¹¹⁰ Alıç (n 29) 60; Yamakoğlu (n 11) 30; Şekerbay (n 22) 66; Başmanav (n 15) 37.

¹¹¹ Yamakoğlu (n 11) 30.

¹¹² Türkoğlu (n 10) 98.

Çalışmamızda belirttiğimiz üzere itiraz işkoluna ilişkin ise uyumsuzluğun çözümü STİK m. 5 hükmü çerçevesinde gerçekleşmektedir¹¹³. Kanuni düzenleme gereğince işkolu ile ilgili itirazlar ancak bir sonraki toplu iş sözleşmesi dönemi açısından önem arz etmektedir. Düzenleme başlamış olan toplu iş sözleşmesi prosedürünün geciktirilmesi ya da akdedilmesinin önüne geçilmesine yönelik amaçları engellemektedir¹¹⁴. Lakin belirtmek isteriz ki işkolu itirazı ve itiraz üzerine değişikliğin toplu iş sözleşmesi sürecini etkilememesi için toplu iş sözleşmesi sürecinin başlamış olması gereklidir. Yargıtay'ın da ifade ettiği üzere şayet toplu iş sözleşmesi sürecinin başlamamış ise, işkolu tespitine ilişkin dava bekletici mesele yapılmalıdır¹¹⁵. Sürecin hızlanması maksadıyla yetki itirazına bakan mahkemenin aynı zamanda iş yerinin hangi işkolunda bulunduğunu da tespit etmesi önerilmişse de kanun tasarısında bu durum kabul edilmemiştir¹¹⁶.

Şayet itiraz Bakanlık tarafından yayımlanmış olan istatistiklere ilişkin ise yetkilendirme sürecine etkisi nasıl olacaktır? Bu durum çalışmamızda ayrıca ele

¹¹³ Bkz. III-C. Başlığı.

¹¹⁴ Çelik ve diğerleri (n 1) 979.

¹¹⁵ Yargıtay 9 HD, E 2021/3116 K 2021/8169, 15.04.2021 “Belirtmek gerekir ki, işkolu itirazının yetki tespit sürecinde bekletici mesele yapılamayacağına dair kural, yetki tespit başvurusundan sonra ileri sürülen işkolu itirazına ilişkindir. Bununla birlikte yetki tespit başvuru tarihinden önce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına işkolu tespit başvurusunda bulunulması durumunda, işkolu tespit kararı beklenilmeli, işkolu tespit kararına da itiraz edilmesi durumunda buna ilişkin yargılamanın sonucu bekletici mesele yapılmalıdır. Nitekim bu ihtimalde yetki tespit başvurusundan önce işkolu tespit başvurusu yapıldığından, işkolu tespit sürecinin sonunda verilecek karar mevcut yetki uyumsuzluğu bakımından da geçerli olacaktır. Bu husus 6356 Sayılı Kanun'un 5. maddesinin gerekçesinde de açık bir şekilde “Yeni bir toplu sözleşme için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olacak” şeklinde ifade edilmiştir...Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında, mahkemece işkolu tespitine itiraz istemine ilişkin ... 7. İş Mahkemesi'nin 2018/2-2020/464 E.K. sayılı dosyası bekletici mesele yapılmalı, işkolu tespit kararının kesinleşmesi beklenilmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir. Anılan hususlar gözetilmeksizin eksik inceleme sonucunda İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

¹¹⁶ Şekerbay (n 22) 61.

alınmıştır¹¹⁷. Tekrardan belirtmek isteriz ki STİK m. 41/5 hükmünde ifade edildiği üzere bir işkolunda çalışan işçilerin toplam sayısının yüzde birinin ilgili işçi sendikasına üye olup olmadığının tespitinde, Bakanlık tarafından her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanmakta olan resmi istatistikler esas alınmaktadır¹¹⁸. Yüzde birlik orana sahip olmak toplu iş sözleşmesi yapabilmenin bir ön koşuludur¹¹⁹. Resmi istatistiklerde her bir işkolundaki işçi sayılarının toplamı ve işkollarındaki işçi sendikaların toplam üye sayıları belirtilir. Yayımlanmış olan resmi istatistik verileri, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için Bakanlık tarafından yeni veriler yayımlanmaya kadar geçerlidir¹²⁰. STİK m. 41/5 hükmünün son cümlesinde belirtildiği üzere yetki belgesi almak maksadıyla Bakanlığa bir başvuru yapılmışsa veya yetki belgesi Bakanlıkça tanzim edilip sendikaya bildirilmişse, bu tarihten itibaren yayımlanacak istatistikler süreci etkilemez. Kesinleşen istatistikler tüm sendikalar için geçerlilik arz eder. Lakin yayımlanmış olan verilerin hatalı olduğu iddiasıyla (örneğin yüzde birlik orana sahip olduğu iddiasıyla), uygulamada istatistiğe itiraz davası olarak yer alan davanın açılması mümkündür¹²¹. Bu davanın açılabilmesi STSK m. 41/6 hükmüne göre istatistiğin yayımlanmasından itibaren on beş günlük hak düşürücü süreye tabidir. Aksi takdirde istatistikler kesinleşir. Bununla birlikte yetki itirazı Bakanlık tarafından yayımlanan itiraz istatistik verilerinin doğruluğuna ilişkin olmayıp, yalnızca hatalı değerlendirilmesinden kaynaklanıyorsa ilgili itiraz, maddi bir hataya¹²² ilişkin olduğundan dolayı STİK m. 43/3 hükmü gereğince mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın itirazı kesin olarak karara bağlar. Lakin Yargıtay uygulaması farklılık arz etmektedir. Bu konu

¹¹⁷ Bkz. III- D. Başlığı.

¹¹⁸Yayımlanan son istatistiklere ulaşmak için Bkz. <<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2023/01/20230119-4.pdf>>

¹¹⁹Çelik ve diğerleri (n 1) 960.

¹²⁰Başmanav (n 15) 33.

¹²¹Tuncay ve Savaş (n 15) 202.

¹²²Başmanav (n 15) 40; Yamakoğlu (n 11) 38.

çalışmamızda ayrıca değerlendirilmiştir¹²³. Tekrardan belirtmek isteriz ki kanun hükmünde maddi hataya ve süreye dair itirazların kesin olarak karara bağlanmasından söz edilmiş olsa dahi, Yargıtay “itirazın maddi hataya veya süreye ilişkin bir itiraz olup olmadığı hususunun” temyiz incelemesine tabi tutulmasını ve itirazın bu kapsamda olmadığı sonucuna varılması durumunda uyuşmazlığın temyiz incelemesine tabi tutulabileceğine hükmetmiştir¹²⁴. Bu durum öğretide yetki uyuşmazlıklarının kısa sürede çözüme kavuşturulma amacı ile çelişmesi nedeniyle eleştirilmektedir¹²⁵. Kanaatimizce Yargıtay tarafından “itirazın maddi hataya veya süreye ilişkin bir itiraz olup olmadığı hususunun” incelenmesi ile “itirazın maddi hataya veya süreye ilişkin olmasına rağmen incelenmesi” arasında fiilen bir fark bulunmamaktadır. Zira itirazın “niteliğinin tespiti” yapılırken hali hazırda uyuşmazlığa ilişkin inceleme yapılmaktadır. Bu nedenle Yargıtay uygulaması STİK m. 43/3 hükmünün “dolambaçlı” ihlali teşkil

¹²³ Bkz. III-A başlığı.

¹²⁴ Örneğin geçiş hükümlerine dair maddi hatanın varlığı bozma sebebidir. Yargıtay 9 HD, E 2013/5980 K 2013/14127, 09.05.2013 “07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Geçici 6. Maddesinin 3.fikrasında "Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar Bakanlığa yapılmış olan yetki tespit başvuruları ile taraf oldukları bu Kanunun yürürlüğünden önce imzalanmış toplu iş sözleşmesi Ocak 2013 istatistiklerinin yayımı tarihinden sonra sona erecek olan sendikaların, bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere yapacakları yetki tespit başvuru mülga 2822 sayılı Kanunun 12 nci maddesine göre Bakanlıkça yayımlanmış Temmuz 2009 istatistiklerine ve mülga 2822 sayılı Kanunda belirtilen hükümlere göre sonuçlandırılır. (Ek cümle: 10/01/2013 - 6385 S.K./20. md) Ancak, en son yayımlanan 2009 istatistiğinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için başvuru hakkına sahip işçi sendikalarının 7/11/2012 tarihinde ve sonraki bu fıkra göre yapacakları yetki tespit talepleri, 41 inci maddede yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre sonuçlandırılır." 4. fıkrasında, "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." denilerek kanunun yürürlüğünden önce ortaya çıkan uyuşmazlıklara ilişkin uygulanacak kanun bakımından geçiş hükmü öngörülmüştür. Somut olayda davacının 01.11.2010 tarihinde yetki tespit başvurusunda bulunduğu, dava tarihinin 23.10.2012 olduğu görülmekle 6356 sayılı yasanın geçici 6. Maddesi gereğince 2822 sayılı yasanın uygulanması gerekirken 6356 sayılı yasa hükümleri gereğince karar verilmesi hatalıdır.” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

¹²⁵ Kaya (n 26) 267; Çelik ve diğerleri (n 1) 976.

etmektedir.

İşletme itirazının yetkilendirme sürecine etkisi nasıl olacaktır? Bu konu çalışmamızda ayrıca değerlendirilmiştir¹²⁶. Tekrardan belirtmek isteriz ki ilgili uyuşmazlığın toplu iş sözleşme akdetme sürecine etkisi düşünülerek bekletici mesele sayılması ve bağımsız bir dava açılması maksadıyla itirazda bulunan kişiye süre verilmesi gerektiği ifade edilebilir¹²⁷. Lakin bu tarz bir uygulama itiraz aşamasının gereksiz yere uzamasına sebebiyet verir ve usul ekonomisine aykırıdır. Bu gerekçe ile derdest bir yetki itirazı davasında hakimnin işletme niteliğinin varlığına dair itirazlar hususunda karar verebilme yetkisinin bulunduğu kabul edilmesi gereklidir¹²⁸. Zira yetki itirazları kamu düzenini ilişkilendirir ve yetkiye dair kanuni düzenlemeler emredici hüküm

¹²⁶ Bkz. III-E başlığı.

¹²⁷Yargıtay 9 HD, E 1997/12515 K 1997/14353, 09.07.1997 “*Dosyadaki bilgi ve belgelerden davalı şirkete ait Marmaris 'te kurulu Oteli için 24.1.1997 başvuru tarihi itibariyle Oleyis Sendikasının çoğunluğu bulunduğu yolunda Bakanlıkça tesbit yapıldığı, bu tesbite A. I. A. Hukuk Mahkemesinin 1997/248 esas numarasında kayıtlı itiraz davasının davacı işveren tarafından açıldığı ve derdest olduğu anlaşılmaktadır.Anılan Mahkemenin 30.4.1997 tarihli yazısında da bu dava dosyasının tetkik ve iade olunmak üzere istendiği görülmektedir.Bu dava çoğunluk tesbitine itiraz davası olmayıp, açıkca 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 3/2. maddesinde "işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıkları hakkında çıkan uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede onbeş gün içinde karar bağlanır.."hükmü uyarınca açılmış bir davadır.Anılan Yasanın 15. maddesinde öngörülen itiraz davası için yasakoyucu mahkemelere karar vermek için bir süre öngörmediği halde, işletmenin tesbitinin " onbeş gün içinde" karara bağlanması için direktif vermiştir.Bu durumda işyeri çoğunluk tesbitine karşı A. I. A. Hukuk Mahkemesi dosyası celbolunup o davada işletmenin tesbiti bekletici mesele yapılmış olup olmadığı araştırılarak, davacının doğmuş ve doğacak uyuşmazlıklara karşı işletme toplu iş sözleşmesi yapılması yönünden Antalya 'daki merkez ve bağlı olduğu belirtilen işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadığının belirlenmesi gerekirken, yazılı şekilde davanın reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).*

¹²⁸ Yamakoğlu (n 11) 27; Tuncay ve Savaş (n 15) 214; Sur (n 2) 266; Başmanav (n 15) 35.

niteliğindedir¹²⁹. Yargıtay içtihatları da bu yöndedir¹³⁰. Lakin bu açıklamalarımız yalnızca yetki başvurusu öncesinde yapılan işletme itirazları için geçerli olmalıdır. Bu durumda yetki başvurusu öncesinde yapılan işletme itirazları STİK m. 43/5 hükmü gereğince yetkilendirme sürecini durduracaktır¹³¹. Lakin işletme itirazı yetki başvurusu tamamlandıktan sonra gerçekleşmişse durum farklılık arz eder. Zira öğretilerde katıldığımız görüş işletme itirazının işkolu tespitini gerektirmesi sebebiyle, ilgili itirazların STİK m. 5/2 hükmü gereğince bekletici mesele sayılmaması ve mevcut kayıtlara göre yetki tespit sürecinin devam etmesi gerektiğini ifade etmektedir¹³². STİK m. 5 hükmünün gerekçesinde de belirtildiği üzere işkolu davalarının yetki itirazı sürecini gereksiz yere uzatmasını önlemek

¹²⁹Şekerbay (n 22) 63; Alıç (n 29) 59; Yamakoğlu (n 11) 27.

¹³⁰ Yargıtay 9 HD, E 2013/13085 K 2013/32082, 05.12.2013 “6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 2. fıkrasında, Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir. denilirken 4. fıkrasında ise, İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyumsuzluklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede onbeş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi hâlinde Yargıtay onbeş gün içinde kesin olarak karar verir. düzenlemesi getirilmiştir. Toplu iş hukukunda bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olan işletmeden söz edebilmek için kural olarak aynı işverene ait, aynı işkolunda yer alan işyerlerinin bulunması gereklidir. İşverenin işletme kapsamındaki işyerleri için ancak tek bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu toplu iş sözleşmesi ise işletme toplu iş sözleşmesidir. Bu kural yukarıda da kısaca bahsedildiği üzere kamu düzenine ilişkin olup resen gözetilmelidir. Somut olayda dava konusu tespit, davacı N... Ltd. Şirketinin Ömer Avni Mh. M. Mebusan Cad. K... İşhanı No: ... Beyoğlu/İSTANBUL ve Şehit Bayram Gökmen Mh. Ş... Sk. No: ... Konuralp/DÜZCE adreslerindeki iki ayrı işyerinde yapılmıştır. Davacı işyerlerinin farklı iş kollarında bulunduğunu iddia etmekte; davalı ise asıl işin görüldüğü işyerinin bulunduğu Düzce mahkemelerinin davaya bakmakta yetkili olduğunu savunmaktadır. Bu noktada mahkemece merkez işyerine ilişkin herhangi bir inceleme ve araştırma yapılmamıştır. O halde öncelikle merkez işyerine ilişkin de bir inceleme yapılmalı, diğer işyeri ile birlikte tek bir işyeri veya bağımsız işyerleri oluşturulup oluşturmadığı ya da işletme niteliğinde bulunup bulunmadığı açıklığa kavuşturulup buna göre mahkemenin davaya bakma yetkisi değerlendirilmeksizin verilen karar hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

¹³¹ Seza Reisoğlu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, (Ayyıldız Matbaası 1986) 192.

¹³² Çelik ve diğerleri (n 1) 977.

gereklidir¹³³. Yargıtay'ın eski görüşü STİK m. 5/2 hükmünün işletme itirazlarına ilişkin davalarda uygulanamayacağını, yalnızca işyeri uyuşmazlıkları açısından uygulanabileceğini ve bu nedenle işletme itirazı davalarının bekletici mesele sayılması gerektiği yönündeydi¹³⁴. Yargıtay'ın görüşüne katılmak mümkün değildi. Zira Yargıtay'ın STİK m. 5/2 hükmünün yalnızca işyerine dair uyuşmazlıklarda uygulanabilir olduğuna ilişkin görüşü kanun hükmünün açıkça ihlaliydi. STİK m. 5/2 hükmü içerisinde herhangi bir işyeri/işletme itirazı ayrımı bulunmamaktadır. Ayrıca bir işyeri açısından itiraz gerçekleştirilmiş olsa dahi işverenin aynı iş kolunda bir başka işyeri bulunuyorsa işyerinin işkoluna dair itiraz işletme itirazı niteliğine bürünmektedir¹³⁵. Yargıtay'ın 2021 tarihinde

¹³³“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” Gereğe ulaşmak için Bkz. <<https://www.csgeb.gov.tr/media/1330/sendikalar-ve-toplu-i%C5%9F-soezle%C5%9Fmesi-kanunu-ilgili-yoenetmelikler.pdf>> 66.

¹³⁴ Yargıtay 9 HD, E 2016/35791 K 2016/21757, 08.12.2016 “Her ne kadar 6356 Sayılı Yasa'nın 5/(2) .fıkrasında Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz denilmekte ise de, bu düzenlemenin Toplu iş hukukunda bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olan ve 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinde tanımlanan işletme iddiası kapsamı dışında haller için uygulanması gerektiği değerlendirilmelidir. Aksi halde işletme kapsamına giren bir gerçek ve tüzel kişiye ait işyerlerinde, işletme bütünlüğü gözetilmeden yasanın emredici hükümleri dikkate alınmadan toplu iş sözleşmesi yapılması gibi bir durum ortaya çıkacaktır. O halde, 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenlemeyi, işyeri düzeyinde yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamışken ve çözümü aynı maddenin 1. fıkrasında düzenlenen işkolu tespit prosedürü ile mümkün olan işkolu uyuşmazlıklarıyla sınırlı olarak değerlendirilmek gereklidir. 6356 sayılı 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 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 4. 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.” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

¹³⁵Çelik ve diğerleri (n 1) 979.

kanunun açık ihlali niteliğindeki görüşünü terk etmesi yerindedir. 2021 tarihli kararda belirtildiği üzere STİK m. 5/2 hükmü gereğince işkolu itirazı davalarının yetki tespit başvurusundan sonra açıldığı durumlarda bekletici mesele yapılmamalı ve başvuru tarihindeki kayıtlar kapsamında yetki itirazının sonuçlandırılması gereklidir¹³⁶.

XI. İTİRAZIN İNCELENMESİ VE MAHKEME KARARI

STİK m. 43 hükmüne göre itiraz dilekçesinde ya da ekinde somut delillerin¹³⁷ yer almaması durumunda itiraz başvurusu incelenmeksizin reddedilir. Kanuni düzenleme ile süreci sürüncemede bırakmaya yönelik kötü niyetli itirazların önüne geçilmesi hedeflenmiştir¹³⁸. Mahkemenin somut delillerin yer almaması sebebiyle esasa girmeksizin verdiği ret kararının kesin olduğuna ilişkin bir

¹³⁶ Yargıtay 9 HD, E 2021/3116 K 2021/8169, 15.04.2021 “Belirtmek gerekir ki, işkolu itirazının yetki tespit sürecinde bekletici mesele yapılamayacağına dair kural, yetki tespit başvurusundan sonra ileri sürülen işkolu itirazına ilişkindir. Bununla birlikte yetki tespit başvuru tarihinden önce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına işkolu tespit başvurusunda bulunulması durumunda, işkolu tespit kararı beklenilmeli, işkolu tespit kararına da itiraz edilmesi durumunda buna ilişkin yargılamanın sonucu bekletici mesele yapılmalıdır. Nitekim bu ihtimalde yetki tespit başvurusundan önce işkolu tespit başvurusu yapıldığından, işkolu tespit sürecinin sonunda verilecek karar mevcut yetki uyumsuzluğu bakımından da geçerli olacaktır. Bu husus 6356 Sayılı Kanun’un 5 .maddesinin gerekçesinde de açık bir şekilde “Yeni bir toplu sözleşme için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olacak” şeklinde ifade edilmiştir. Diğer taraftan, her ne kadar 6356 Sayılı Kanun’un 42 . maddesinin ikinci fıkrası gereğince yetki tespit kararı davacı sendikaya tebliğ edilmemiş ve 6356 Sayılı Kanun’un 43 .maddesinin birinci fıkrasında dava açma hakkına sahip olanlar arasında farklı işkolunda yer alan sendikalar belirtilmemiş ise de, somut uyumsuzlukta yetki başvuru tarihinden önce davacı sendikanın işkolu tespit başvurusu bulunduğu ve işkolu tespitine itiraz davası derdest olduğundan, davacı sendikanın dava açmakta hukuki yararı bulunduğu ve aktif husumet ehliyetine sahip olduğu hususu tartışmasıdır.” (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

¹³⁷ Belirtmek isteriz ki somut deliller ifadesinden kastedilen hususun ne olduğu açık ve anlaşılır değildir. Başmanav (n 15) 39; Kaya (n 26) 268. Yargıtay itiraz dilekçesi ve eklerinde üyelikten çekilme bildirimleri, işyerlerine ilişkin Nace kodlarını gösterir belge, SGK prim bordroları, işe giriş ve çıkış bildirimleri, üye kayıt fişleri, istifa fişlerini somut delil olarak kabul etmiştir. Yargıtay 22 HD, E 2013/16422 K 2013/15619, 26.6.2013, (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

¹³⁸Türkoğlu (n 10) 104; Çelik ve diğerleri (n 1) 974.

düzenleme bulunmadığından dolayı ilgili karara karşı kanun yoluna başvurulabilir¹³⁹. Bu noktada Yargıtay sürecin uzamaması için bozma kararı ile yetinmemelidir, itirazın esası hakkında da inceleme yapıp sonuçlandırıcı bir karar almalıdır¹⁴⁰.

İtiraz dilekçesinde ya da ekinde somut delillerin varlığı durumunda itirazın esasına ilişkin inceleme STİK m. 43 hükmüne göre iki farklı şekilde gerçekleştirilecektir. Hükme göre işçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin bir itiraz mevcutsa¹⁴¹ mahkeme ilgili itirazı altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Maddi hata ve süreye ilişkin itirazlarda mahkemenin çözüme kısa bir sürede ulaşması için getirilen altı iş günlük sınırlamanın sebebi, toplu iş sözleşme akdetme yetkisinin hangi sendikaya ait olduğunun hızlıca tespitinin ve gecikmeksizin toplu iş sözleşmesinin yapılmasının sağlanmasıdır¹⁴². Lakin mahkeme ilgili itiraza dair kararını altı iş günü içerisinde vermemişse durum ne olacaktır? Süreye ilişkin kanuni bir yaptırım bulunmamasından¹⁴³ mütevellit hükmün *lex imperfecta* özelliğinde olduğunun kabulü gereklidir. Bu nedenle süreye uyulmaksızın verilen kararların geçersizliği söz konusu değildir.

Maddi hata ve süreye ilişkin itirazlar çalışmamızda ayrıca ele alınmış olup¹⁴⁴ bunlar; yürürlüğe ilişkin itirazlar, istatistik verilerinin yanlış değerlendirilmiş olmasına dair ilişkin itirazlar veya işçi sayıları ve sendikanın üye sayılarının hatalı

¹³⁹Gülsevil Alpagut, '6356 sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum', (2012) (35) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 25, 40; Tuncay ve Savaş (n 15) 212.

¹⁴⁰ Şekerbay (n 22) 70; Duman (n 15) 178-179.

¹⁴¹ Bu durumda uyuşmazlığın maddi hata ve süreye ilişkin olup olmadığı kararı duruşmasız olarak verilir. Duman (n 15) 169.

¹⁴² A. Nizamettin Aktay ve Olgu Özdemir Ertürk, Toplu İş Hukuku, (3. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2022) 180.

¹⁴³ Yamakoğlu (n 11) 38.

¹⁴⁴ Bkz. III. Bölüm.

tespitine ilişkin olabilmektedir. Lakin öğretide de ifade edildiği üzere başvuru tarihi bakımından giren, çıkan, çalışan, sendikadan istifa eden ve sendikaya üye olan işçilere ilişkin iddiaların mevcut olduğu uyuşmazlıklarda konunun artık dosya üzerinden değil, duruşma yapılarak incelenmesi gereklidir¹⁴⁵. Tekrardan belirtmek isteriz ki mahkemenin “maddi hata ve süreye yönelik” vermiş olduğu karar STİK m. 43 hükmü gereğince kesin olmakla birlikte uyuşmazlığın “maddi hata ve süreye yönelik olup olmadığına” ilişkin karar Yargıtay içtihadı gereğince¹⁴⁶ kanun yoluna tabidir. Bu durum öğretide yetki uyuşmazlıklarının kısa sürede çözüme kavuşturulma amacı ile çelişmesi nedeniyle eleştirilmektedir¹⁴⁷. Kanaatimizce Yargıtay tarafından “itirazın maddi hataya veya süreye ilişkin bir itiraz olup olmadığı hususunun” incelenmesi ile “itirazın maddi hataya veya süreye ilişkin olmasına rağmen incelenmesi” arasında fiilen bir fark bulunmamaktadır. Zira itirazın “niteliğinin tespiti” yapılırken hali hazırda uyuşmazlığa ilişkin inceleme yapılmaktadır. Bu nedenle Yargıtay uygulaması STİK m. 43/3 hükmünün “dolambaçlı” ihlali teşkil etmektedir.

STİK m. 43/3 hükmünün devamında belirtildiği üzere maddi hata ve süreye ilişkin olmayan itirazlar¹⁴⁸ için “*mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir*”¹⁴⁹. Şayet istinaf incelemesi bir

¹⁴⁵ Yamakoğlu (n 11) 38.

¹⁴⁶ BKz. III-A başlığı.

¹⁴⁷ Kaya (n 26) 267; Çelik ve diğerleri (n 1) 976.

¹⁴⁸ Bu durumlar çalışmamızda ayrıca ele alınmıştır. Bkz. III-B-C-E başlıkları. Bu davaların tamamlanmasına ilişkin özel bir kanuni süre sınırı bulunmamaktadır. Şekerbay (n 22) 70.

¹⁴⁹ Yetkilendirme sürecine itirazın, kanun yoluna başvurulması sebebiyle kesinleşmemesine bağlı olarak uygulamada problemler doğmaktadır. Örneğin Anayasa Mahkemesi dört yıl süren itiraz davası nedeniyle sendika hakkının ihlaline karar vermiştir. Karar için Bkz. <<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/02/20210217-10.pdf>>; Yargıtay kararlarında da sürecin ivedilikle sonuçlanmasının tesisi maksadıyla kötü niyetli temyiz halinde idari para cezasına hükmedilmesi gerektiğine ulaşılmıştır.

ayda, temyiz incelemesi bir ayda, kısacası kanun yolu incelemeleri toplam iki ayda tamamlanmazsa durum ne olacaktır? Süreye ilişkin kanuni bir yaptırım bulunmamasından¹⁵⁰ mütevellit süreye ilişkin düzenlemelerin *lex imperfecta* özelliğinde olduğunun kabulü gereklidir. Bu nedenle süreye uyulmaksızın verilen kararların geçersizliği söz konusu değildir.

Dava sürecinin farklılaştığı bir diğer durum ise olumsuz yetki tespitine itirazdır.

Yargıtay 9 HD, E 2022/1166 K 2022/1823, 16.02.2022 “*Öncelikle belirtmek gerekir ki, somut uyuşmazlıkta işletme toplu iş sözleşmesi yetki tespitine itiraz edildiğinden, 6356 Sayılı Kanun’un 79 . ve 2 .maddeleri gereğince kesin yetkili mahkemenin işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’nün bulunduğu yer olan Diyarbakır İş Mahkemesi olduğu açıktır. Nitekim yetki tespitine itirazda bulunan davacının itiraz dilekçesini, 6356 Sayılı Kanun’un 43 /2. maddesi gereğince görevli makam olan Diyarbakır Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne kaydettirdiği de sabittir. Mevzuatın emredici hükümlerine göre yetkili mahkemenin Diyarbakır İş Mahkemesi olduğu da İlk Derece Mahkemesi kararında tereddüde mahal verilmeksizin açıklanmıştır. Hal böyle olmakla birlikte, ivedi şekilde sonuçlandırılması gereken yetki tespitine itiraz istemine ilişkin somut uyuşmazlıkta, açık bir şekilde mahkemenin yetkisiz olmasına göre, davacı vekili tarafından temyiz kanun yoluna başvurulması kötünietlidir. 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun “Kötünietle temyiz” başlıklı 368. maddesindeki “Temyiz talebinin kötünietle yapıldığı anlaşılırsa Yargıtay’ca 329. madde hükümleri uygulanır.” düzenlemesine göre 6100 Sayılı Kanun’un 329 .uncu maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “Kötüniet sahibi davalı veya hiçbir hakkı olmadığı hâlde dava açan taraf, bundan başka beşyüz Türk Lirasından beşbin Türk Lirasına kadar disiplin para cezası ile mahkûm edilebilir. Bu hâllere vekil sebebiyet vermiş ise disiplin para cezası vekil hakkında uygulanır.” kuralın eldeki uyuşmazlığa tatbiki gereklidir. Bu açıklamalar karşısında, İlk Derece Mahkemesi kararı isabetli olmakla birlikte, davacı vekili tarafından temyiz talebinin kötünietle yapıldığının anlaşılmasına göre; davacının 3.000,00 TL disiplin para cezasına mahkûm edilmesigerekmıştır.” Aynı doğrultuda Yargıtay 9 HD, E 2021/5739 K 2021/10088, 10.06.2021, (hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023); Kanaatimizce yetki itirazı davası, yetkilendirme süreci durdurmalı, dava süreci sendikal özgürlüğü etkilemeyecek şekilde ivedilikle sonuçlandırılmalı ve karar kesin olarak verilmelidir. Bu noktada kanun yoluna haksız başvuru bakımından idari para cezası tatbiki yetersiz bir uygulamadır. Sorunun temeli, yargılama sürecinin uzun sürmesinden kaynaklanmaktadır. Bu noktada önerimiz yetki itirazı davalarında verilen kararların (somut delillerin yer almaması sebebiyle red, maddi hata ve süreye ilişkin bir itiraz üzerine verilen karar, maddi hata ve süreye ilişkin olmayan itirazlarda verilen karar, olumsuz yetki itirazı davalarında verilen karar) tümüyle ilk derece mahkemesi tarafından kesin olarak karara bağlanmasıdır. Bu durum en azından şekli hukukun tatbikinde sorunları çözüme ulaştıracaktır.*

¹⁵⁰ Yamakoğlu (n 11) 38.

STİK m. 43/4 hükmü gereğince “*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.*” Olumsuz yetki tespitine ilişkin verilen kararın kesin olduğuna dair bir kanuni düzenleme bulunmadığından dolayı ilgili karara karşı kanun yoluna başvurulabilir¹⁵¹.

Mahkeme tarafından yapılan incelemeler sonucunda Bakanlığın yetki tespitine ilişkin tesis ettiği belge iptal edilirse, hükmün itirazda bulunan sendikanın yetkilendirilmesi mahiyetinde olmaması gereklidir. Hüküm yalnızca tespitin iptaline ilişkin olmalıdır, zira mahkemenin yetkili sendikayı tespit etme yetkisi bulunmamaktadır¹⁵².

XII. İTİRAZIN REDDİ VEYA HİÇ YAPILMAMASI

STİK m. 44 hükmü gereğince Bakanlık tarafından düzenlenmiş olan yetki tespiti yazısına hak düşürücü süre içerisinde itiraz hakkına sahip taraflarca itiraz edilmemesi veya itirazın kesinleşmiş mahkeme kararıyla reddi durumlarında, yetki şartlarına sahip olduğu tespit edilen ilgili sendikaya Bakanlıkça bir yetki belgesi verilir¹⁵³. Yetki belgesi verilmiş olan taraf STİK m. 46/1 hükmü gereğince diğer tarafı on beş gün içerisinde toplu görüşmeye çağırmalıdır. Aksi takdirde STİK m. 46/2 hükmü gereğince verilen yetki belgesinin hükmü kalmaz¹⁵⁴.

¹⁵¹ Tuncay ve Savaş (n 15) 212.

¹⁵² Türkoğlu (n 10) 107; Yamakoğlu (n 11) 39.

¹⁵³ STİK m. 44 hükmü gereğince şayet itiraz hiç gerçekleşmemişse itiraz süresini takip eden altı iş günü içerisinde, itiraz edilmişse itirazın reddine dair kesinleşmiş mahkeme kararının tebliği tarihinden altı iş günü içinde ilgili sendikaya Bakanlıkça bir yetki belgesi verilir.

¹⁵⁴ Öğretide onbeş günlük sürenin yalnızca çağrının yapılmasına ilişkin olmadığı, tekliflerin de ilgili süre içerisinde yapılması gerektiği, aksi takdirde yetki belgesinin

SONUÇ

Maddi bir hataya ilişkin olan yürürlük itirazı, STİK m. 43/3 hükmü gereğince altı iş günü içinde duruşma yapılmaksızın dosya üzerinden kesin olarak karara bağlanır. Lakin Yargıtay uygulaması bu noktada farklılık arz etmektedir. Kanun hükmünde maddi hataya ve süreye dair itirazların kesin olarak karara bağlanmasından söz edilmiş olsa dahi, Yargıtay “itirazın maddi hataya veya süreye ilişkin bir itiraz olup olmadığı hususunun” temyiz incelemesine tabi tutulmasını ve itirazın bu kapsamda olmadığı sonucuna varılması durumunda uyuşmazlığın kanun yoluna tabi olduğuna hükmetmiştir. Kanaatimizce Yargıtay tarafından “itirazın maddi hataya veya süreye ilişkin bir itiraz olup olmadığı hususunun” incelenmesi ile “itirazın maddi hataya veya süreye ilişkin olmasına rağmen incelenmesi” arasında fiilen bir fark bulunmamaktadır. Zira itirazın “niteliğinin tespiti” yapılırken hali hazırda uyuşmazlığa ilişkin inceleme gerçekleştirilmektedir. Niteliksel inceleme, sürecin uzamasına sebep olmaktadır. Bu nedenle Yargıtay uygulaması STİK m. 43/3 hükmünün dolambaçlı ihlali sonucunu doğurmaktadır.

hükmü kalmayacağı yönünde bir görüş bulunmaktadır. Çelik ve diğerleri (n 1) 982. Yargıtay aksi görüştedir. Yargıtay 9 HD, E 1987/6019 K 1987/6298, 24.6.1987 (hukukturk.com, Erişim Tarihi: 14.03.2023). "2822 sayılı Yasanın 17. maddesiyle yetki alan sendika veya tesbit yaptıran işveren sendikası ve sendika üyesi olmayan işverene toplu görüşmenin başlaması için 15 gün içinde çağrıda bulunma zorunluğu getirirken görüşme çağrısında bulunan tarafa bu görüşmelerde ileri süreceği tekliflerinin tümünü de önceden belirleyip çağrısına eklemesini zorunlu kılmıştır. Bir bakıma toplu iş sözleşmesinin taslağını oluşturan bu tekliflerin önceden tesbit edilip çağrı ile beraber karşı tarafa duyurulmasında önemli yararlar düşünüldüğü muhakkaktır. Davalı sendika bu zorunluğa uymamış çağrısına toplu görüşmede ileri süreceği teklifleri eklediğini ileri sürememiştir. Ancak bu tekliflerin verilmemesinin çağrıda bulunan sendika aleyhine önemli hukuki sonuçlar doğuracağı kabul edilmesinin kabul edilmesi halinde dahi 17. maddenin düzenlenmesine göre yetki belgesinin hükümsüz kalması gibi ağır bir sonucu doğuracağını kabul etmek doğru olmaz. Zira maddede sadece süresi içinde çağrı yapılmaması halinde yetki belgesinin hükümsüz kalacağından söz edilmiştir. Bunun yanında teklifsiz müzakere yapılmayacağını da gözden uzak tutmamak gerekir."(hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 05.04.2023).

STİK m. 42/4 hükmü, çoğunluğun tespitine ilişkin anlaşılması güç bir düzenleme içermektedir. İlgili hükme göre “*Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz*”. Hüküm amaçsal yoruma tabi tutulmaksızın yüzeysel değerlendirilirse, işe giriş ve çıkış bildirimleri kanunda belirtilen sürede yapılmayan, lakin fiilen çalışan işçilerin çoğunluk tespitinde dikkate alınmayacağı sonucuna ulaşılır. *Ratio legis* ise işyerinde çalışan işçi sayısının gerçeğe aykırı olarak yüksek gösterilmesi kastıyla yapılan sigorta bildirimlerinin önüne geçilmesidir. STİK m. 42/4 hükmü, çoğunluğun hesaplanması bakımından işçi sendikalarının aleyhine sonuçlar (örneğin gerçek üye sayısının tespiti) doğurmaktadır. Bu nedenle kanuni düzenlemenin “sendikanın Bakanlığa yetki tespit talebinden sonra Sosyal Güvenlik Kurumuna yöneltilen geçmişe doğru hüküm doğuran işe giriş-çıkış bildirimlerin dikkate alınmaması” şeklinde yorumlanması isabetli olacaktır.

İstatistiğe itiraz davası ile yetki tespitine itiraz davası arasında önemli bir bağlantı bulunmaktadır. Şayet bir yetki tespitine itiraz davası açılmışsa, yetki tespitine itiraz davasından önce derdest olan istatistiğe itiraz davasının bekletici mesele yapılması gerekmektedir. Bununla birlikte yetki itirazı Bakanlık tarafından yayımlanan itiraz istatistik verilerinin doğruluğuna ilişkin olmayıp, yalnızca hatalı değerlendirilmesinden kaynaklanıyorsa ilgili itiraz, maddi bir hataya ilişkin olduğundan dolayı STİK m. 43/3 hükmü gereğince mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın itirazı kesin olarak karara bağlar.

Toplu iş sözleşmesi akdetme yetkisi alınmak istenen işyerinin aslında işletme düzeyinde değerlendirilmesi gerektiğine veya işletme düzeyinde değerlendirilen bir işyerinin işletme bazında olmadığına dair itirazlarla karşılaşılabılır. Zira STİK m. 41 hükmüne göre verilecek yetki işletme ve işyeri bakımından farklı çoğunluk şartları içermektedir. Bu noktada işletme itirazının yetkilendirme sürecine etkisi nasıl olacaktır? İlgili uyuşmazlığın toplu iş sözleşme akdetme sürecine etkisi

düşünülerek bekletici mesele sayılması ve bağımsız bir dava açılması maksadıyla itirazda bulunan kişiye süre verilmesi gerektiği ifade edilebilir. Lakin bu tarz bir uygulama itiraz aşamasının gereksiz yere uzamasına sebebiyet verir ve usul ekonomisine aykırıdır. Bu gerekçe ile derdest bir yetki itirazı davasında hakimin işletme niteliğinin varlığına dair itirazlar hususunda karar verebilme yetkisinin bulunduğu kabul edilmesi gereklidir. Zira yetki itirazları kamu düzenini ilişkilendirir ve yetkiye dair kanuni düzenlemeler emredici hüküm niteliğindedir. Yargıtay içtihatları da bu yöndedir. Lakin bu açıklamalarımız yalnızca yetki başvurusu öncesinde yapılan işletme itirazları için geçerli olmalıdır. Zira öğretilerde katıldığımız görüş, işletme itirazının işkolu tespitini gerektirmesi sebebiyle, ilgili itirazların STİK m. 5/2 hükmü gereğince bekletici mesele sayılmaması ve mevcut kayıtlara göre yetki tespit sürecinin devam etmesi gerektiğini ifade etmektedir.

STİK m. 43 hükmüne göre işçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin bir itiraz mevcutsa mahkeme ilgili itirazı altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Maddi hata ve süreye ilişkin itirazlarda mahkemenin çözüme kısa bir sürede ulaşması için getirilen altı iş günlük sınırlamanın sebebi, toplu iş sözleşme akdetme yetkisinin hangi sendikaya ait olduğunun hızlıca tespitinin ve gecikmeksizin toplu iş sözleşmesinin yapılmasının sağlanmasıdır. Lakin mahkeme ilgili itiraza dair kararını altı iş günü içerisinde vermemişse durum ne olacaktır? Süreye ilişkin kanuni bir yaptırım bulunmamasından mütevellit hükmün *lex imperfecta* özelliğinde olduğunun kabulü gereklidir. Bu nedenle süreye uyulmaksızın verilen kararların geçersizliği söz konusu değildir.

STİK m. 43/3 hükmünün devamında belirtildiği üzere maddi hata ve süreye ilişkin olmayan itirazlar için “*mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde*

Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir”. Şayet istinaf incelemesi bir ayda, temyiz incelemesi bir ayda, kısacası kanun yolu incelemeleri toplam iki ayda tamamlanmazsa durum ne olacaktır? Süreye ilişkin kanuni bir yaptırım bulunmamasından mütevellit süreye ilişkin düzenlemelerin *lex imperfecta* özelliğinde olduğunun kabulü gereklidir. Bu nedenle süreye uyulmaksızın verilen kararların geçersizliği söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Aktay AN ve Özdemir Ertürk O, Toplu İş Hukuku (3. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2022).

Akyiğit E, Toplu İş Hukuku (4. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2022).

Alıç M, ‘Toplu İş Sözleşmesi Ve Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi’ (Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi 2022).

Alpagut G, ‘6356 sayılı Yasa’nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum’, (2012) (35) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 25, 55.

Alpagut G ve Namlı M, ‘İşkolu Barajının Toplu Sözleşme Hakkı Karşısında Değerlendirilmesi ve İstatistiklere İtirazın Yetki Başvurusuna Etkisi’, (2022) 1 Çalışma ve Toplum 55, 92.

Arıcı K, Türk İş Hukuku-II Toplu İş İlişkileri Hukuku (Gazi Kitabevi 2022).

Başmanav Y, ‘6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uyarınca Yetki Tespitine İtiraz’, (2015) 33 Sicil İş Hukuku Dergisi 27, 44.

Canbolat T, Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri (Beta Yayıncılık 2013).

Çelik N ve diğerleri, İş Hukuku Dersleri (35. Baskı, Beta Yayıncılık 2022).

Duman B, Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi (Kartal Yayınevi 2005).

Işık R, Türk Toplu İş sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki (Sevinç Matbaası, 1970).

Kaya A, ‘Toplu İş Sözleşmelerinde Ehliyet ve Yetki’ (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi 2017).

Kocabıyık S, ‘6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde Yetki Tespiti ve Yetki Tespitine İtiraz’, (2012) (28) Sicil İş Hukuku Dergisi 197, 203.

Narmanlıoğlu Ü, İş Hukuku II–Toplu İş İlişkileri (2. Baskı, Beta Yayıncılık

2013).

Özkaraca E ve Ünal C, ‘Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından Uygulanması’, (2019) (42) Sicil İş Hukuku Dergisi 16, 41.

Reisoğlu S, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi (Ayyıldız Matbaası 1986).

Sur M, İş Hukuku Toplu İlişkiler (8. Baskı, Turhan Kitabevi 2019).

Sümer H, İş Hukuku (26. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2022).

Şahlanan F, Toplu İş Hukuku (On İki Levha Yayıncılık 2020).

Şekerbay H, ‘Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespit Otomasyon Sistemi ve E-Devlet Kapısı’ (Uzmanlık Tezi, Ankara 2012).

Tuncay AC ve Savaş FB, Toplu İş Hukuku (3. Baskı, Beta Yayıncılık 2013).

Tunçomağ K ve Centel T, İş Hukukunun Esasları (9. Baskı, Beta Yayınları 2018).

Türkoğlu O, ‘6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Kapsamında Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi ve Uluslararası Normlar Çerçevesinde Değerlendirilmesi’ (Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi 2019).

Uşan MF ve Erdoğan C, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku (3. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2022).

Yamakoğlu E, ‘Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Uyarınca Yetki Tespitine İtiraz Prosedürü’, (2010) 11 (2) Kamu-İş 23, 46.

Yenisey KD, ‘Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi’, (2013) 4 Çalışma ve Toplum 43, 68.

İNTERNET KAYNAKLARI

<<https://www.csgeb.gov.tr/media/1330/sendikalar-ve-toplu-i%C5%9F-soezle%C5%9Fmesi-kanunu-ilgili-yoenetmelikler.pdf>>

<hukukturk.com>

<<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/02/20210217-10.pdf>>

<<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2023/01/20230119-4.pdf>>

< www.tdk.com>