

İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE YETKİ İTİRAZI

Öznur DAĞCI COŞKUN¹

ÖZET

Bu makalede, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında düzenlenen işletme toplu iş sözleşmelerinde yetki tespiti ve bu tespitin yargı denetimi ele alınmaktadır. İşletme toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için aranan koşullar; işkolu, işyeri ve bağlı yer ayrımları çerçevesinde incelenmiş; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan olumlu ve olumsuz yetki tespitlerinin hukuki niteliği ile bu tespitlere karşı açılan itiraz davalarının kapsamı açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşletme toplu iş sözleşmesi, yetki tespiti, işkolu, işyeri, bağlı yer, olumlu yetki tespiti, olumsuz yetki tespiti, yargı denetimi, itiraz davası.

ABSTRACT

This article examines the authority determination in enterprise-level collective bargaining agreements regulated under Law No. 6356 on Trade Unions and Collective Labour Agreements, as well as the judicial review of such determinations. The conditions required for the conclusion of enterprise-level collective agreements are analyzed within the framework of distinctions between occupational branch, workplace, and affiliated units. Furthermore, the legal nature of both positive and negative authority determinations issued by the Ministry of Labour and Social Security, and the scope of judicial objections brought against these determinations, are discussed.

Keywords: Enterprise-level collective bargaining agreement, authority determination, occupational branch, workplace, affiliated unit, positive authority determination, negative authority determination, judicial review, objection lawsuit.

¹ Atatürk Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi.

GİRİŞ

Toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin uyuşmazlıklar, sendikal hakların etkin biçimde kullanılabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Özellikle bir işverene ait aynı işkolunda faaliyet gösteren birden fazla işyerinde tek bir toplu iş sözleşmesinin yapılması ihtiyacı, işletme düzeyinde sözleşme uygulamasını gündeme getirmiştir. Bu ihtiyaç doğrultusunda ilk olarak mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda yer verilen işletme toplu iş sözleşmesi kurumu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'da (STİSK) da korunmuştur.

İşletme toplu iş sözleşmesi, aynı işverene ait ve aynı işkolunda faaliyet gösteren birden çok işyerini kapsamaması nedeniyle gerek yetki tespiti sürecinde gerekse bu sürece karşı yapılan itirazlarda birçok özel hukuki sorunu beraberinde getirmektedir. İşkolu, işyeri ve bağlı yer ayrımlarının doğru yapılması; işletme biriminin tanımlanması; farklı SGK kayıtlarına sahip birimlerin değerlendirilmesi gibi hususlar, yetki tespitinin isabetli yapılmasını doğrudan etkilemektedir.

Bu çalışmada, işletme toplu iş sözleşmesinin tanımı ve yapılabilmesi için gereken koşullar ortaya konulduktan sonra, yetki tespit süreci, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan olumlu veya olumsuz tespitlerin hukuki niteliği ve bu tespitlere karşı açılan davaların kapsamı ele alınacaktır. Ayrıca, yetki tespitine itiraz davasının usulü, süresi, yargılamadaki kamu düzeni boyutu ve mahkemelerin inceleme yetkisi değerlendirilecektir. Son olarak, öğretilerdeki görüş ayrılıkları ve Yargıtay uygulaması çerçevesinde, işletme niteliği, işkolu uyuşmazlıkları ve işyeri-bağlı yer ayrımına ilişkin itirazlar ayrıntılı biçimde analiz edilecektir.

1. İşletme Toplu İş Sözleşmesi

1.1. Genel Olarak

275 sayılı Kanun döneminde, aynı işverene ait farklı işyerlerinde ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi yapılmasının doğurduğu sakıncaların giderilmesi amacıyla, mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile “*işletme toplu iş sözleşmesi*” adı verilen yeni bir toplu iş sözleşmesi türü öngörülmüştür². Bu düzenleme, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi

2 Narmanlıoğlu, Ü. (2016). İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. Baskı, Beta, İstanbul, s. 332; Şahlanan, F. (2020). Toplu İş Hukuku, 1. Baskı, On İki Levha, İstanbul. S. 337; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2016). “6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof.

Kanunu'nda³ (STİSK) da korunmuştur. Nitekim STİSK m.2/d hükmüne göre işletme toplu iş sözleşmesi; “*Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşme*” olarak tanımlanmıştır.

Bu tanıma göre, işletme toplu iş sözleşmesi; aynı işverene ait ve aynı işkolunda faaliyet gösteren birden fazla işyerini kapsayan toplu iş sözleşmedir⁴. Söz konusu düzenlemenin amacı, bu işyerlerinde yeknesak çalışma koşullarının sağlamak ve farklı işyerlerinde çalışan işçilerin farklı sözleşmelere tabi olmasından kaynaklanan uygulama farklılıklarını ortadan kaldırmaktır⁵.

İşletme toplu iş sözleşmesine konu olan “*işletme*” kavramı, STİSK bakımından özel bir anlam taşır⁶. Bu kavram ne Türk Ticaret Kanunu'ndaki ticari işletme ne de iktisat bilimindeki işletme kavramıyla örtüşmektedir⁷. STİSK

Dr. Turhan Esener'e Armağan, C. 15, S. 1, s. 553-592, s. 557; Kocagil Ersoy, İ. (2019). *Avrupa Birliği İlkeleri Işığında Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*, 1. Baskı, On İki Levha, İstanbul, s. 16; Arıcı, K. (2022). *Türk İş Hukuku- II Toplu İş İlişkileri Hukuku*, 1. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, s. 234; Gökteş, S. (2023). *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Uygulanma Alanı*, 1. Baskı, Seçkin, Ankara, s. 50-51; Albayrak Zinciroğlu, C. (2023). *Türk Toplu İş Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmesi*, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, s. 25.

3 RG: 07.11.2012, 28460.

4 Taşkın Başkan, E. (2011). “2822 Sayılı Yasa Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri”, *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, C. 2, s. 1779-1824, s. 1798; Canbolat, T. (2013). *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 1. Baskı, Beta, İstanbul, s. 126; Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, s. 557; Alp/Erkanlı, a.g.m., 2016, s. 70; Eyrenci, Ö / Taşkent, S / Ulucan, D / Başkan, E. (2024). *İş Hukuku*, 11. Baskı, Beta, İstanbul, s. 594.

5 Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, s. 332; Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, s. 557; Alp, M / Erkanlı B. (2016). “İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetki”, *Legal İSGHD*, S. Özel Sayı, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, s. 69-100, s. 71; Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, s. 17; Astarlı, M. (2019). *Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 1. Baskı, Lykeion, Ankara, s. 44; Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 338; Odaman, E. (2022). “İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Varlığı İddiasıyla Yapılan Yetki İtirazı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, C. 2, S. 48, s. 164-183, s. 168; Tuncay, A. / Savaş Kutsal, B /Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2023). *Toplu İş Hukuku*, Revize Edilmiş 8. Baskı, Beta, İstanbul. S. 247; Gökteş, a.g.e., 2023, s. 51; ; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 37; Sur, M. (2024). *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, Güncellenmiş 11. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, s. 285; Aktay, N / Özdemir Ertürk, O. (2024). *Toplu İş Hukuku*, Yenilenmiş 4. Baskı, Seçkin, Ankara, s. 176; Savaş Kutsal, F. B. (2024). “Toplu İş İlişkileri”, içinde *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2019-2020*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s. 405-510, s. 462; Taşdemir, Y. (2024). “Organik Bağ İçerisindeki İşverenlerin İşyerlerinde ya da İşletmelerinde Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Alınması”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 173, s. 387-419, s. 398.

6 Astarlı, a.g.e., 2019, s. 45.

7 Taşkın Başkan, a.g.m., 2011, s. 1799; Eyrenci, a.g.m., 2014, s. 133; Bozkurt Gümrükçüoğlu,

anlamında işletme; bir işverene ait, aynı işkolunda faaliyet gösteren birden çok işyerinin toplu iş sözleşmesi bakımından oluşturduğu bütünü ifade eder⁸.

Bu kapsamda; işyerlerinde yürütülen faaliyetlerin farklı olması, işyerlerinin coğrafi olarak birbirinde uzak bulunması ya da aralarında organik bağın bulunmaması, işletme bütünlüğünün oluşmasına engel değildir. Burada belirleyici olan, işyerlerinin aynı işverene ait olması ve aynı işkolunda faaliyet göstermesidir⁹.

1.2. İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Yapılabilmesi İçin Aranılan Koşullar

Bir işletme toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için üç temel koşulun birlikte gerçekleşmesi gerekir: (i) Aynı işverene ait işyerlerinin bulunması, (ii) Bu işyerlerinin sayıca birden fazla olması ve (iii) Bu işyerlerinin aynı işkolunda faaliyet göstermesi¹⁰.

a. Aynı işverene ait işyerleri

STİSK'ta işveren tanımı doğrudan yapılmamış, 4857 sayılı İş Kanunu'na (İş K) atıfla düzenlenmiştir. STİSK m.2/3'e göre, "Bu Kanununun uygulanması

lu, a.g.m., 2016, s. 560; Alp/Erkanlı, a.g.m., 2016, s. 73-74; Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, s. 240; Astarlı, a.g.e., 2019, s. 45; Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 339; Arıcı, a.g.e., 2022, s. 235; Akyiğit, a.g.e., 2022, s. 409; Odaman, a.g.m., 2022, s. 169; Göktaş/Yılmaz, a.g.m., 2022, s. 1176; Denizli Öztürk, a.g.m., 2023, s. 262; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, a.g.e., 2023, s. 997; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 247; Göktaş, a.g.e., 2023, s. 53; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 31; Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 345; Sur, a.g.e., 2024, s. 285; Taşdemir, a.g.m., 2024, s. 398; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Başkan, a.g.e., 2024, s. 595; "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Toplu İş Sözleşmesi", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C. 20, S. 1, s. 595-654, s. 605.

8 Canbolat, a.g.e., 2013, s. 126-127; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, s. 333; Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, s. 560; Astarlı, a.g.e., 2019, s. 45; Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 339; Göktaş/Yılmaz, a.g.m., 2022, s. 1177; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 32; YİBHKG, T. 09.06.2017, E. 2016/3, K. 2017/4, www.lexpera.com, (25.11.2024); Aktay/Özdemir Ertürk, a.g.e., 2024, s. 178; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Başkan, a.g.e., 2024, s. 595; Sur, a.g.e., 2024, s. 285.

9 Subaşı, a.g.m., 2014, s. 605; Astarlı, a.g.e., 2019, s. 45; Savaş Kutsal, a.g.e., 2024, s. 462.

10 Yuvalı, E. (2012). "Toplu İş Sözleşmesi Türleri Bakımından Eski 2822 Sayılı TSGLK ve Yeni 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Mukayesesi", *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 7, s. 3-4, s. 99-120, s. 108; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, s. Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, s. 562; Başbuğ/Yücel Bodur, a.g.e., 2021, s. 316; Odaman, a.g.m., 2022, s. 169-170; Denizli Öztürk, B. (2023). "İşletme Toplu İş Sözleşmelerinin Uygulamada Yarattığı Sorunlar", *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 11, S. 1, s. 257-284, s. 264; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 245; Göktaş, a.g.e., 2023, s. 55; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 37; Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 347; Sur, a.g.e., 2024, s. 286-287; Aktay/Özdemir Ertürk, a.g.e., 2024, s. 176 vd.

bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir". İş K.m.2/1'e göre ise işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren sayılır.

STİSK m.34/2 uyarınca, işletme toplu iş sözleşmesi bakımından yalnızca gerçek kişiler, tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kurum ve kuruluşları işveren olabilir¹¹. Buna karşılık, tüzel kişiliği olmayan özel hukuk yapıları (örneğin adi ortaklıklar), aynı işverene ait olma şartını sağlamadığından işveren sıfatını taşımazlar¹².

Aynı şekilde, farklı tüzel kişiliklere sahip ancak aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerleri için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılamaz¹³. Holding ya da şirketler topluluğu bünyesinde yer alsalar bile, her bir şirketin ayrı bir tüzel kişiliğe sahip olması nedeniyle her biri ayrı işveren olarak kabul edilir¹⁴. Ancak bazı durumlarda "*tüzel kişilik perdesinin kaldırılması*" ilkesi uyarınca, görünüşte birden fazla işveren olsa da fiilen tek işverenin bulunduğu tespit edilirse, bu şart sağlanmış kabul edilir¹⁵.

Asıl işveren–alt işveren ilişkisinde ise taraflar hukuken bağımsız işverenlerdir. Bu nedenle, hukuka uygun şekilde kurulmuş bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, her bir işyeri ayrı değerlendirilir; dolayısıyla işletme toplu iş sözleşmesine birlikte konu edilemez¹⁶. Ancak alt işverene ait aynı işkolunda birden fazla işyeri varsa, bu işyerleri arasında işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilir¹⁷.

11 Götaş/Yılmaz, a.g.m., 2022, s. 1177.

12 Y22HD., T. 15.02.2019, E. 2019/826, K. 2019/3499, Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 61.

13 Canbolat, a.g.e., 2013, s. 139; Subaşı, a.g.m., 2014, s. 615; Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, s. 563; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 59.

14 Canbolat, a.g.e., 2013, s. 136; Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, s. 563; Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 338-339; Denizli Öztürk, a.g.m., 2023, s. 266; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 246; Akyiğit, a.g.e., 2023, s. 410; Gökaş, a.g.e., 2023, s. 57; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 60; Sur, a.g.e., 2024, s. 287.

15 Eyrenci, a.g.m., 2014, s. 135; Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, s. 564; Kocagil Erysoy, a.g.e., 2019, s. 242; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 60; Taşdemir, a.g.m., 2024, s. 387-419.

16 Canbolat, a.g.e., 2013, s. 138; Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, s. 563; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 61; Akyiğit, a.g.e., 2023, s. 371; Aksi görüş için bkz. Başbuğ, A. (2016). "Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi", *İş ve Hayat*, C. 2, S. 4, S. 59-76, s. 71-72; Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaa hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Aydın, İ. (2012). *Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu*, Seçkin, 2. Baskı, Ankara.

17 Bu durumda istisna söz konusudur: Kamu İhale Kanunu m.62/1-(e) uyarınca, ihale yoluy-

Uygulamada işletme toplu iş sözleşmeleri en çok otel, banka, hastane, market ve restoran zincirlerinde görülmektedir¹⁸. Ancak bu yapıların bazı şubeleri franchising sistemiyle işletiliyorsa durum değişir. Çünkü franchising ilişkisi gereği bu işyerleri, bağımsız girişimciler tarafından işletildiğinden aynı işverene bağlı sayılmaz ve işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına alınamaz¹⁹.

b. Birden fazla işyerinin bulunması

İkinci koşul, aynı işverene ait en az iki işyerinin bulunmasıdır. Bu işyerlerinin farklı faaliyet alanlarında olması ya da coğrafi olarak birbirinden uzak konumda bulunması işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına engel değildir²⁰.

İşyeri kavramı hem bireysel hem de toplu iş hukuku açısından büyük önem taşır. Bireysel iş hukukunda işyeri tanımı ve sınırları, kanunun uygulanacağı yerin belirlenmesini sağlarken; toplu iş hukukunda ise sendikal örgütlenme alanını ve toplu iş sözleşmesinin kapsamını belirler.

STİSK m.2/3-(f) uyarınca, işyeri tanımı İş K'ya göre yapılır. İş K m.2/2'ye göre; işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar işyerinden sayılır. Aynı maddenin 3. fıkrasında ise işyeri; bağlı yerleri, eklentileri ve araçlarıyla birlikte bir bütün olarak tanımlanmış ve işyeri birliğinin esas olduğu vurgulanmıştır²¹. Bu doğrultuda işyeri; mal veya hizmet üretimi amacıyla maddi ve maddi olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği yerdir²².

İşletme toplu iş sözleşmesi bakımından en dikkat edilmesi gereken husus, işyerine bağlı yerlerin doğru şekilde değerlendirilmesidir. İş K m.2/2'ye göre bağlı yerler; (i) aynı işverene ait olmalı, (ii) işyerinin faaliyetleriyle nitelik bakımından bağlantılı olmalı (amaçta birlik) ve (iii) aynı yönetim altında ör-

la iş alan alt işverenlere ait işyerlerinde, her ihale konusu iş için oluşturulan işyerleri aynı işkolunda olsa dahi işletmeye dahil edilmemekte ve bunlar işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girmemektedir. Bkz. Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, s. 235-236; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 61.

18 Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 338; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 246.

19 Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 338-339; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 247; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 62.

20 Astarlı, a.g.e., 2019, s. 45; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 63; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 246.

21 Götaş/Yılmaz, a.g.m., 2022, s. 1168.

22 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, a.g.e., 2023, s. 141-144; Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, s. 565; Götaş, S / Yılmaz, G. (2022). "Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyeri ve İşletme Kavramları İle İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesine İlişkin Bir Değerlendirme", *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, C. Prof. Dr. M. Fatih Uşan'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, S. 2, s. 1161-1198, s. 1169.

gütlenmiş olmalıdır (yönetim birliği)²³. Bu şartlar birlikte sağlanıyorsa, söz konusu birimler bağlı yer sayılır ve ayrıca işkolu tespiti yapılmaz; asıl işyerinin işkoluna tabi olurlar²⁴. Ancak bu üç unsurdan biri eksiksek, bağlı yer değil, bağımsız işyeri söz konusu olur²⁵. Bu ayırımın doğru yapılması, sözleşme türünün hatalı belirlenmesini önler²⁶.

Öte yandan, işletme toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için, başvuru tarihinde işyerinde fiilen işçi çalışıyor olmalıdır²⁷. Yargıtay da yalnızca Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtlarında faal görülen ama fiilen işçi çalıştırılmayan yerlerin işletme kapsamına alınamayacağını açıkça ifade etmektedir²⁸.

- 23 Doğan Yenisey, a.g.m., 2013, s. 52 vd; Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, s. 567; Astarlı, a.g.e., 2019, s. 96; Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Çelik, a.g.e., 2023, s. 995; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 67; Y9HD., T. 07.10.2021, E. 2021/9511, K. 2021/1392, Gökteş/Yılmaz, a.g.m., 2022, s. 1173; Baycık, G. (2014). “6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 5, S. 2, s. 209-258; Ayrıntılı bilgi için bkz. Ekmekçi, Ö / Yiğit, E. (2023). *Bireysel İş Hukuku*, Güncellenmiş 5. Baskı, On İki Levha, İstanbul, s. 98; Mollamahmutoğlu, H / Astarlı, M / Baysal, U. (2022). *İş Hukuku*, Güncellenmiş 7. Baskı, Lykeion, Ankara, s. 250-253; Başbuğ, a.g.m., 2016, s. 63-64; Şahin Emir, A. (2016). “6356 Sayılı Kanun Bakımından İşkolunun Tespitine İlişkin Temel Esaslar”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. 74, s. 1043-1067, s. 1048.
- 24 Doğan Yenisey, a.g.m., 2013, s. 53; Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, s. 561; Astarlı, a.g.e., 2019, s. 90; Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 339, 371; Denizli Öztürk, a.g.m., 2023, s. 267; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 248; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 67;
- 25 Götaş/Yılmaz, a.g.m., 2022, s. 1172; Şahin Emir, a.g.m., 2016, s. 1048.
- 26 Doğan Yenisey, a.g.m., 2013, s. 53; Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, s. 567; Astarlı, a.g.e., 2019, s. 94; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 248.
- 27 Canbolat, a.g.e., 2013, s. 107; Odaman, a.g.m., 2022, s. 170; Gökteş/Yılmaz, a.g.m., 2022, s. 1169; Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 348.
- 28 “Belirtmek gerekir ki bir teknik amaç doğrultusunda faaliyet yürütülen e bu kapsamda işçi çalıştırılan her birim işyeri olarak nitelendirilebilir. Buna göre işçi çalıştırılmayan bir yerin ise işyeri niteliğinde olması mümkün değildir. Bu anlamda olmak üzere işyeri kavramının vazgeçilmez unsurlarından birisi “işçi” olup, çalışan işçi bulunmaması durumunda bir “işyeri”nden söz edilemez. Bu ihtimalde Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında faal bir işyeri sicil numarasının bulunması da sonuca etkili değildir. Bu açıklamalara göre, yetki başvuru tarihinde çalışan işçi bulunmadığı anlaşılan (...) sicil numaralı birim işyeri niteliğine haiz olmadığından, yetki tespitinin sadece (...) sicil numaralı işyerine ve işyeri toplu iş sözleşmesine ilişkin olduğu, bu işyeri bakımında da sendika tarafından yarardan fazla çoğunluğun sağlanması gerektiği açıktır. Nitekim somut olayda, işletme toplu iş sözleşmesinin söz konusu olabilmesi için gereken aynı işkolunda yer alan birden fazla işyeri şartı mevcut değildir.” Y9HD., T. 03.03.2022, E. 2022/1971, K. 2022/2790, *Çalışma ve Toplum*, 2022/3, s. 2156-2161; Benzer yönde karar için bkz. Y9HD., T. 04.11.2020, E. 2021/10026, K. 2021/15440, Gökteş/Yılmaz, a.g.m., 2022, s. 1169.

c. İşyerlerinin aynı işkolunda bulunması

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için üçüncü temel koşul, işletmeye dâhil işyerlerinin aynı işkolunda faaliyet göstermesidir. Bu koşulun amacı, aynı işverene ait aynı işkolundaki işyerlerinde ortak ve uyumlu çalışma koşullarının sağlanmasıdır.

Farklı işkollarında faaliyet gösteren işyerleri arasında işletme toplu iş sözleşmesi yapılması mümkün değildir²⁹. Aksi durumda, yapılan sözleşme geçersiz sayılır³⁰. Bu çerçevede öğretide, tek bir ürünün üretim sürecine ait entegre tesislerde işyerlerinin farklı işkollarında bulunmasının sorunlara yol açabileceği ve bu nedenle işletmenin esas faaliyetine göre tek işkolu belirlenmesinin daha isabetli olacağı ileri sürmektedir³¹. Ancak bu görüş, mevcut mevzuatımıza göre kabul görmemektedir; zira farklı işkollarındaki işyerlerinin aynı sözleşme kapsamında birleştirilmesine yasal imkân bulunmamaktadır³².

STİSK m.5/1'e göre, bir işyerinin hangi işkoluna dahil olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından belirlenir. Aynı Kanun'un 4. maddesinin 2. fıkrasına göre ise işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkoluna tabi sayılır. Bu düzenlemelere göre, eğer bir yer işyerine bağlı birim niteliği taşıyorsa, işkolu ayrıca belirlenmez; asıl işyerinin işkoluna dahil olur. Ancak bağımsız bir işyeri olarak kabul ediliyorsa, işkolu ayrıca tespit edilir ve o işyerinde yürütülen asıl işe göre belirlenir.

İşyerlerinin aynı işkolunda olduğu tespit edilirse ve diğer koşullar da sağlanıyorsa, bu işyerleri işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında değerlendirilir. Aksi takdirde, işletme düzeyinde sözleşme yapılamaz.

29 Taşkın Başkan, a.g.m., 2011, s. 1805; Yuvalı, a.g.m., 2012, s. 108; Canbolat, a.g.e., 2013, s. 128; Eyrenci, a.g.m., 2014, s. 138; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, s. 334-335; Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, s. 569; Alp/Erkanlı, a.g.m., 2016, s. 76; Göktaş, a.g.e., 2023, s. 62; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 78; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 246; "...6356 sayılı Kanunun m.34/2 uyarınca ... farklı işkollarında yer alan işyerlerinin birlikte işletme sayılması mümkün değildir. Somut uyumsuzlukta, işverene ait işyerlerinin faaliyet kodlarının işveren tarafından bildirildiği, işverenin bu beyanı doğrultusunda işkollarının belirlendiği, buna göre yetki tespitine konu olan 2 işyerinin '11 no.lu işkolunda' bulunduğu, işverene ait diğer işyerlerinin ise farklı işkollarında yer aldığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle işverene ait tüm işyerlerinin, farklı işkollarında yer alan işyerlerini de kapsayacak şekilde işletme olarak nitelendirilmesi ve işletme merkezinin de İstanbul olduğu kabul edilerek İstanbul İş Mahkemelerine yetkisizlik kararı verilmesi hatalıdır.", Y9HD., T. 07.06.2016, E. 2016/17318, K. 2016/13604, Legal İSGHD, C. 14, S. 53, 2017, s. 297-299.

30 Canbolat, a.g.e., 2013, s. 128-129.

31 Akın, L. (2013). "İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme", *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, C. 27, S. 1, s. 47.

32 Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, s. 570; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 79.

1.3. İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Özellikleri

STİSK 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.” Bu hüküm, kamu düzenine ilişkin olup emredici nitelik taşır³³. Ancak bu emredicilik, tarafların mutlaka toplu iş sözleşmesi yapma zorunluluğu anlamına gelmez. Eğer sözleşme yapılmak isteniyorsa, bunun yalnızca işletme toplu iş sözleşmesi olabileceğini ifade eder³⁴.

Bu bağlamda, işletme kapsamına giren işyerlerinin yalnızca bir kısmı için toplu iş sözleşmesi yapılması veya işletmeye dahil olan işyerleri için ayrı ayrı toplu iş sözleşmeleri akdedilmesi ya da farklı işkollarına giren işyerlerinin aynı sözleşme kapsamında değerlendirilmesi hukuken mümkün değildir³⁵. Aksi halde, yaptırım geçersizliktir³⁶.

Öte yandan, işletmeye dahil tüm işyerlerinde aynı hükümlerin birebir uygulanması zorunlu değildir. İşyerlerinin coğrafi konumu, üretim kapasitesi ve iş gücü yapısı gibi unsurlar farklılık gösterebilir. Bu nedenle, ücret politikaları, zam oranları ya da diğer çalışma koşulları bakımından farklı düzenlemeler

33 Taşkın Başkan, a.g.m., 2011, s. 1805; Doğan Yenisey, K. (2013). “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi, *Çalışma ve Toplum*, C. 4, S. 39, s. 43-68, s. 48; Yuvalı, a.g.m., 2012, s. 111; Canbolat, a.g.e., 2013, s. 127; Eyrenci, a.g.m., 2014, s. 138; Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, s. 560; Alp/Erkanlı, a.g.m., 2016, s. 76-77; Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, s. 17; Astarlı, a.g.e., 2019, s. 44; Arıcı, a.g.e., 2022, s. 234-235; Akyiğit, a.g.e., 2022, s. 410; Odaman, a.g.m., 2022, s. 170; Göktaş/Yılmaz, a.g.m., 2022, s.1177; Denizli Öztürk, a.g.m., 2023, s. 268; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, a.g.e., 2023, s. 994; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 248; Göktaş, a.g.e., 2023, s. 52; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 38; Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 347; Sur, a.g.e., 2024, s. 285; Taşdemir, a.g.m., 2024, s. 398; Savaş Kutsal, a.g.e., 2024, s. 462; Y9HD., T. 03.05.2016, E. 2016/14031, K. 2016/11180, Y9HD., T. 12.04.2016, E. 2016/10954, K. 2016/9163, Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, s. 234; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Başkan, a.g.e., 2024, s. 596; Yıldız, G. B. (2016). “Yetki Tespitine İtiraz Davalarında Bekletici Mesele”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, S. 1, s. 515-527, s. 521; Y9HD., T. 09.12.2021, E. 2021/11703, K. 2021/16366.

34 Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 248; Savaş Kutsal, a.g.e., 2024, s. 462.

35 Canbolat, a.g.e., 2013, s. 127-128; Akyiğit, a.g.e., 2022, s. 410; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 248; Göktaş, a.g.e., 2023, s. 52; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, a.g.e., 2023, s. 994; Sur, a.g.e., 2024, s. 285; Aktay/Özdemir Ertürk, a.g.e., 2024, s. 177; Başbuğ, A / Yücel Bodur, M. (2021). *İş Hukuku Çalışanların Hakları ve Sorunları*, 6. Baskı, Beta, İstanbul, s. 316; ; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 39.

36 Astarlı, a.g.e., 2019, s. 44; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 248; Akyiğit, a.g.e., 2023, s. 410; Sur, a.g.e., 2024, s. 290; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Başkan, a.g.e., 2024, s. 596.

yapılabilir.³⁷ Dolayısıyla işletme toplu iş sözleşmesi, genel çerçeveyi belirleyen bir metin olmakla birlikte, yerel koşullara uyarlanabilir esnekliğe sahiptir.

2. İşletme Toplu İş Sözleşmesinde Yetki ve İtiraz

1.1. Yetki Koşulları

İşletme toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için tarafların öncelikle toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olması gerekir. Bu ehliyet, hukuken geçerli bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilme yeterliliğini ifade eder³⁸. STİSK m.2/1-(h) hükmünden hareketle, işçi sendikaları, işveren sendikaları ve sendikaya üye olmayan işverenler bu ehliyete sahiptir. Ancak sendikalar, yalnızca kurulu oldukları işkolunda toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahiptir³⁹. Bu düzenleme, kamu düzenini ilişkin olup mutlak emredici niteliktedir⁴⁰; dolayısıyla ehliyetsizlik her aşamada ileri sürülebilir ve hâkim tarafından resen dikkate alınır⁴¹.

Toplu iş sözleşmesi tarafı olabilmek için yalnızca ehliyet yeterli değildir; ayrıca yetki koşullarının da sağlanması gerekir. Yetki, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olan sendikanın, kanunda belirtilen şartları sağlayarak belirli bir işyeri veya işyerlerinde toplu iş sözleşmesi sürecini yürütebilme hakkıdır⁴².

37 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, a.g.e., 2023, s. 995; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 37; Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 347.

38 Narmanlioğlu, a.g.e., 2016, s. 343; Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, s. 562; Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 348; Arıcı, a.g.e., 2022, s. 242; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 263; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 91; Akyiğit, a.g.e., 2023, s. 358; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, a.g.e., 2023, s. 1003; Aktay/Özdemir Ertürk, a.g.e., 2024, s. 178; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Başkan, a.g.e., 2024, s. 605; Sur, a.g.e., 2024, s. 293; Başterzi, S. (2016). *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 1. Baskı, Beta, İstanbul, s. 13.

39 Narmanlioğlu, a.g.e., 2016, s. 348; Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, s. 103; Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 350-351; Arıcı, a.g.e., 2022, s. 243; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 98; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 265; Kamu işveren sendikaları bunun istisnasıdır, Akyiğit, a.g.e., 2023, s. 358;

40 Narmanlioğlu, a.g.e., 2016, s. 352-353; Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, s. 122.

41 Narmanlioğlu, a.g.e., 2016, s. 352-353; Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 352; Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, 36-37; Astarlı, a.g.e., 2019, s. 37; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 92; Sur, a.g.e., 2024, s. 293.

42 Narmanlioğlu, a.g.e., 2016, s. 356; Alp/Erkanlı, a.g.m., 2016, s. 77; Astarlı, a.g.e., 2019, s. 45; Arıcı, a.g.e., 2022, s. 242, s. 246; Odaman, a.g.m., 2022, s. 171; Götaş/Yılmaz, a.g.m., 2022, s. 1164; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 267; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 92; Akyiğit, a.g.e., 2023, s. 361; Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s.

İşveren sendikaları ve sendikaya üye olmayan işverenler için ayrıca ek bir yetki şartı öngörülmemiştir. Ancak işçi sendikasının yetkili sayılabilmesi için iki ayrı barajı aşması gerekir: İşkolu barajı ve işletme (veya işyeri) barajı. Bu çift baraj sistemi, öğretide “*çifte baraj*” olarak adlandırılmaktadır⁴³.

a. İşkolu barajı

İşkolu barajı, STİSK m.41/1’de düzenlenmiştir. Buna göre, bir işçi sendikasının yetkili sayılabilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin (sendikali-sendikası) en az %1’ini üye olarak kaydetmiş olması gerekir.

Sendikanın bu barajı aşıp aşmadığı, ÇSGB tarafından her yıl Ocak ve Temmuz aylarında Resmî Gazete’de yayımlanan istatistiklere göre belirlenir. Bu istatistiklerde işkolları itibarıyla toplam işçi sayıları ile sendikaların üye sayıları ve her bir sendikanın temsil oranları yer alır⁴⁴. Yeni istatistik yayımlanana kadar önceki veriler geçerlidir (STİSK m.41/5).

Bu istatistiklere, yayım tarihinden itibaren on beş gün içinde itiraz edilebilir. Süresi içinde itiraz edilmezse istatistik kesinleşir. Gerçeğe aykırılık iddiasıyla yapılan itirazlar Ankara İş Mahkemesi tarafından incelenir ve bir ay içinde karara bağlanır. İstinaf ve temyiz aşamalarında da birer aylık karar süresi öngörülmüştür. Böylece itiraz sürecinin toplamda üç ayda tamamlanması amaçlanmıştır. Bu düzenleme, sendikal hakların gereksiz yere sürüncemede bırakılmasını önlemeyi hedefler⁴⁵.

b. İşletme barajı

İşkolu barajını aşan bir sendikanın işletme toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için işletmeye dahil tüm işyerlerinde çalışan işçilerin en az %40’ını üye olarak kaydetmiş olması gerekir⁴⁶. Bu baraj, işletme barajı olarak adlandırılır.

Bu oran (%40) işletme genelindeki işçi sayısına göre hesaplanır; her bir

354; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Başkan, a.g.e., 2024, s. 606; Kocabıyık, S. (2012). “6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde Yetki Tespiti ve Yetki Tespitine İtiraz”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 28, s. 197-203, s. 197.

43 Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, s. 255; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 269; Akyiğit, a.g.e., 2023, s. 361; Alpagut, G. / Namlı, M. (2022). “İşkolu Barajının Toplu Sözleşme Hakkı Karşısında Değerlendirilmesi ve İstatistiklere İtirazın Yetki Başvurusuna Etkisi”, *Çalışma ve Toplum*, C. 1, S. 72, s. 65-92.

44 Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, s. 347; Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, s. 167; Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 365; Aktay/Özdemir Ertürk, a.g.e., 2024, s. 185; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 99; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 271; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Başkan, a.g.e., 2024, s. 607.

45 Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 272.

46 Göktaş/Yılmaz, a.g.m., 2022, s. 1165; Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 364.

işyeri için ayrı ayrı değerlendirme yapılmaz. Bu nedenle, bazı işyerlerinde hiç üyesi olmayan sendika, diğer işyerlerindeki üyelikleri sayesinde toplamda %40'a ulaşabiliyorsa yetki kazanabilir⁴⁷. Hesaplama yapılırken, iş sözleşmesinin türü (belirli-belirsiz süreli, yarı zamanlı, çağrı üzerine vs.) dikkate alınmaksızın tüm işçiler sayıya dahil edilir. Ancak işletmenin bütününe yöneten işveren vekilleri bu kapsam dışındadır.⁴⁸

STİSK, m.41/3'e göre, bir işletmede birden fazla sendikanın %40 veya daha fazla üyelik oranına ulaşması halinde, başvuru tarihinde en çok üyeye sahip olan sendika yetkili kabul edilir⁴⁹.

Burada dikkat edilmesi gereken husus şudur: Eğer birimler gerçekte "bağlı yer" niteliğindeyse ve ayrı işyeri değilse, çoğunluk hesabı %40 üzerinden değil, yarından fazla (salt çoğunluk) esas alınarak yapılmalıdır.

1.2. Yetkili Sendikanın Tespiti

a. Başvuru usulü ve zamanı

Toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için işçi sendikasının yalnızca yetki koşullarını sağlaması yeterli değildir; bu yetkinin ayrıca resmî olarak tespit ettirilmesi ve buna dayalı olarak yetki belgesi alınması gerekir⁵⁰. Bu amaçla sendikanın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yazılı olarak başvuruda bulunması zorunludur. Bakanlık kendiliğinden yetki tespiti yapamaz⁵¹.

STİSK m.42/1'e göre yetki tespit başvurusu işçi sendikası, işveren sendikası veya sendikaya üyesi olmayan işveren tarafından yapılabilir. Ancak uygulamada bu başvurular neredeyse her zaman işçi sendikaları tarafından

47 Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, s. 243; Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 369; Odaman, a.g.m., 2022, s. 171; Göktaş/Yılmaz, a.g.m., 2022, s. 1178; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 275; Akyiğit, a.g.e., 2023, s. 367; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, a.g.e., 2023, s. 1005; Sur, a.g.e., 2024, s. 298.

48 Başmanav, a.g.m., 2015, s. 36; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, s. 368-370; Alp/Erkanlı, a.g.m., 2016, s. 79; Başbuğ/Yücel Bodur, a.g.e., 2021, s. 325; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, a.g.e., 2023, s. 1005; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, 101-103; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 274, 278; Aktay/Özdemir Ertürk, a.g.e., 2024, s. 187; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Başkan, a.g.e., 2024, s. 608; Sur, a.g.e., 2024, s. 298; Y9HD., T. 21.04.2022, E. 2022/939, K. 2022/5111, *Çalışma ve Toplum*, 2022/4, s. 3044-3048.

49 Aynı tarihli başvurularda sendika üye sayılarının eşit olması hâlinde ise, Yön m.9/3 uyarınca olumsuz yetki tespiti yapılır. Öğretide de isabetli biçimde ifade edildiği üzere, bu gibi durumlarda sendikaların aralarındaki üye eşitliği bozulduktan sonra yeniden başvuru yapmaları gerekir. Bkz. Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, s. 244; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 106.

50 Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 107; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Başkan, a.g.e., 2024, s. 611.

51 Akyiğit, a.g.e., 2023, s. 376; Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 401.

yapılmaktadır⁵².

Başvuru, işyerinde veya işletmede yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi yoksa her zaman yapılabilir. Ancak mevcut bir toplu iş sözleşmesi varsa, başvuru en erken sözleşmenin sona ermesinden 120 gün önce yapılabilir (STİSK m. 35/4). Bu süre emredici niteliktedir; süreden önce yapılan başvurular geçersiz sayılır⁵³. Ayrıca işletmeye dahil işyerlerinde farklı tarihlerde sona erecek işyeri toplu iş sözleşmeleri varsa, yetki başvurusu, en geç sona erecek sözleşmenin bitiş tarihi (120 gün öncesi) esas alınarak yapılmalıdır⁵⁴.

Başvuran sendika, ÇSGB yazılı dilekçeyle başvurarak; İşkolu barajını sağladığının tespitini, sözleşme kapsamına alınacak işyerlerinde çalışan işçilerin ve üyelerinin belirlenmesini talep eder. Ancak sendikanın başvurusunda sözleşme türünün (işyeri mi, işletme mi) belirtmiş olması ÇSGB açısından bağlayıcı değildir. Zira STİSK m.34/2, işletme sözleşmesine ilişkin olarak emredici hüküm niteliğindedir. Bu nedenle Bakanlık, söz konusu koşulların gerçekleşip gerçekleşmediğini resen değerlendirir⁵⁵.

b. Başvurunun incelenmesi ve bildirim

Bakanlık, yetki tespit başvuru üzerine şu unsurları sırasıyla denetler: (i) İşçi sendikasının, söz konusu işyerlerinin ait olduğu işkolunda kurulu olup olmadığı, (ii) İşyerlerinde hâlihazırda yetkili bir sendikanın bulunup bulunmadığı ve yürürlükte toplu iş sözleşmesi olup olmadığı, (iii) İşkolu ve işletme barajlarının sağlanıp sağlanmadığı⁵⁶.

Bu değerlendirmede yalnızca başvuru tarihi esas alınır. Başvuru tarihi, sendikanın dilekçesinin ÇSGB evrak kaydına girdiği tarihtir. Bu tarihten sonra yaşanan değişiklikler –örneğin işçi sayısında artış ya da azalma, işvere-

52 Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 276.

53 Başmanav, a.g.m., 2015, s. 34; Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, s. 268; Y9HD., T. 30.06.2022, E. 2022/7482, K. 2022/8517, Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 401; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Başkan, a.g.e., 2024, s. 612.

54 Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 375; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 277; Aksi görüş için bkz. Akyiğit, a.g.e., 2023, s. 369.

55 Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, s. 561; Alp/Erkanlı, a.g.m., 2016, s. 80; Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, s. 234; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 109-110; Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 376; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 277.

56 Kocabıyık, a.g.m., 2012, s. 200; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, s. 393-398; Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 377; Arıcı, a.g.e., 2022, s. 252; Odaman, a.g.m., 2022, s. 173; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, a.g.e., 2023, s. 1014, 1016; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 107-108; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 277; Akyiğit, a.g.e., 2023, s. 379; Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 404; Taşdemir, a.g.m., 2024, s. 401-402; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Başkan, a.g.e., 2024, s. 612; Sur, a.g.e., 2024, s. 304.

nin değişmesi, başka bir işyerinin işletmeye eklenmesi, sendika üyeliklerinde azalma– dikkate alınmaz⁵⁷.

STİSK m.41/7 uyarınca yetkili sendikanın tespitinde (ve istatistiklerin düzenlenmesinde) ÇSGB gönderilen sendika üyelik ve çekilme bildirimleri ile SGK'ya yapılan işçi bildirim kayıtları esas alınır. STİSK m.42/4'e göre, sigortalılık başlangıç ve sona erme bildirimleri yasal süresinde yapılmamışsa, bu bildirimler yetki tespitinde dikkate alınmaz. Her ne kadar hükümde “*başvuru tarihinden sonra*” ibaresi açıkça geçmese de uygulamada bu hüküm, “*geriye dönük yapılan bildirimler dikkate alınmaz*” şeklinde yorumlanmaktadır⁵⁸.

Yapılan inceleme sonucunda ÇSGB iki tür bildirimde bulunabilir: olumlu tespit bildirimi ve olumsuz tespit bildirimi.

STSİK m.42/2 uyarınca, başvuruda bulunan işçi sendikası yetki koşullarını sağlıyorsa, başvuru tarihinden itibaren altı işgünü içinde olumlu yetki tespit bildirimi yapılır. Bu bildirim; başvuran işçi sendikasına, aynı işkolunda %1 barajını aşmış diğer işçi sendikalarına⁵⁹, işveren sendikasına veya sendikaya üye olmayan işverene ve ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne gönderilir.

STİSK m.42/3 uyarınca, başvuru yapan sendikanın yetki koşullarını sağlamadığını tespit ederse, yalnızca başvuran sendikaya olumsuz yetki tespit bildirimi yapılır.

1.3. Yetki Tespitine İtiraz

Bakanlık tarafından düzenlenen yetki tespit belgesi, hukuki niteliği itibarıyla bir tespit işlemidir ve bu işleme karşı itiraz edilebilir⁶⁰. Her ne kadar idari

57 Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, s. 367; Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, s. 168; Başbuğ/Yücel Bodur, a.g.e., 2021, s. 322; Göktaş/Yılmaz, a.g.m., 2022, s. 1166; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 101; Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 404-405; Başmanav, a.g.m., 2015, s. 36; Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, s. 586; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, a.g.e., 2023, s. 1017; Başbuğ, a.g.m., 2016, s. 68.

58 Başmanav, a.g.m., 2015, s. 31; Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 381; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, a.g.e., 2023, s. 1015; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 110; Yargıtay, SGK'ya yetki tespit başvurusunda bulunulan gün yapılan bildirimleri ikiye ayırmaktadır. Süresinde yapılan SGK bildirimlerini yetki tespitinde dikkate almakta; yetki başvurusundan önce gerçekleşen işe giriş ve işten çıkış işlemleri için yapılan geç bildirimleri ise başvuru ile aynı gün gerçekleştirilse dahi hesaplama dahil etmemektedir. Bkz. Y9HD., T. 28.04.2022, E. 2022/4292, K. 2022/5457, Göktaş/Yılmaz, a.g.m., 2022, s. 1166. Hükümün eleştirisi için bkz. Başbuğ/Yücel Bodur, a.g.e., 2021, s. 322; Subaşı, a.g.m., 2014, s. 640-641; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Başkan, a.g.e., 2024, s. 613.

59 Eleştiri için bkz. Akyiğit, a.g.e., 2023, s. 380.

60 Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 284; Aktay/Özdemir Ertürk, a.g.e., 2024, s. 193.

bir işlem olsa da, yetki tespitinin hukuki denetimi iş mahkemeleri tarafından gerçekleştirilir⁶¹.

STİSK m.43'te, olumlu ve olumsuz yetki tespitine karşı itiraz usulleri ayrı ayrı düzenlenmiştir.

a. Olumlu yetki tespit bildirimine itiraz

Bakanlık tarafından olumlu yetki tespit bildirimini yapılması hâlinde, işveren veya işveren sendikası ile aynı işkolunda %1'lik barajı aşmış diğer işçi sendikaları, bu bildirimle karşı itiraz edebilir⁶². İtiraz, somut delillere dayanmalı ve gerekçeler belgelerle desteklenmelidir. STİSK m.43/3'e göre, soyut ve belgesiz itirazlar incelemeye alınmaksızın reddedilir. Bu düzenleme, kötü niyetli başvurularla sürecin gereksiz yere uzamasını önlemeyi amaçlar⁶³.

Olumlu tespit bildirimine üzerine açılacak davada hem Bakanlık hem de yetki verilen sendika davalı olarak gösterilmelidir. Bu iki taraf arasında zorunlu dava arkadaşlığı vardır⁶⁴. Ayrıca, itiraz eden taraf %1 barajını aşmış bir sendi-

61 Aktay/Özdemir Ertürk, a.g.e., 2024, s. 193.

62 Olumlu tespit bildirimine ise, işkolunda %1 barajını geçemeyen işçi sendikaları itiraz edemez (Yön. m.10/1). Bu sendikalara bildirim de yapılmaz. Bu durum, zaten yetki alma ihtimali bulunmayan bu sendikaların, menfaatleri olmayan bir konuda süreci gereksiz yere uzatmalarını önlemek amacı taşır. Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 412.

63 Ancak öğretide hükümde yer alan “*itirazın incelemeksizin reddedileceği*” ifadesi “*esasa girilmeksizin reddedilir*” şeklinde olmalıydı. Ayrıntılı bilgi için bkz. Kızıloglu, H. (2014). “Yetki İtirazı Dilekçesinde Somut Delillerin Yer Almaması Halinde İtirazın İncelenmeksizin Reddedilmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 31, s. 114-122; Kocabıyık, a.g.m., 2012, s. 202; Subaşı, a.g.m., 2014, s. 644; Alp/Erkanlı, a.g.m., 2016, s. 82; Sümer, a.g.e., 2018, s. 682; Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 398; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 120; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 285; Ak-yiğit, a.g.e., 2023, s. 384; Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 423-424; Sur, a.g.e., 2024, s. 307; Nitekim Yargıtay da bu görüştedir. “*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 incelemeksizin reddedileceği ifadesinin somut olmayan ve somut delillerle desteklenmeyen itirazların işin esasına girmeksizin reddedileceği şeklinde anlaşılması özelden maddenin, genelde ise Kanunun amacına ve sistematığına uygun düşmemektedir. Diğer taraftan yargılanma haklarını kısıtlayan ve sınırlandıran hükümlerin hak arama özgürlüğü ve hukuki dinlenme hakkı kapsamında dar yorumlanması gerekmektedir.*” Y22HD., T. 26.06.2013, E. 2013/16422, K. 2013/15169, *Çalışma ve Toplum*, 2013/4, S. 39, s. 610-613.

64 Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 384; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023,

ka ise işveren de davaya dâhil edilmelidir⁶⁵.

STİSK m.43/3, maddi hatalar (örneğin sayı çelişkileri veya yanlış baraj hesabı) ve 120 günlük süreye ilişkin itirazlar, duruşma yapılmaksızın ve altı işgünü içinde karara bağlanır. Uygulamada ise duruşma yapılarak karar verilmektedir⁶⁶. Bu kararlar temyize tabidir⁶⁷.

Diğer itirazlar ise duruşmalı olarak görülür. İstinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi bir ay içinde, temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin karar verir. Bu durumda yerel mahkeme, Daire kararına direnemez⁶⁸.

b. Olumsuz yetki tespitine itiraz

Eğer ÇSGB, işçi sendikasının yetki koşullarını sağlamadığını tespit etmişse ve buna ilişkin olumsuz tespit bildirimini yapılmışsa; Başvuru işçi sendikası tarafından yapılmışsa sendika, başvuru işveren veya işveren sendikası tarafından yapılmışsa bu taraflar, mahkemeye başvurarak itiraz davası açabilir⁶⁹.

Bu durumda dava yalnızca ÇSGB karşı açılır. Ancak STİSK m.43/4'e göre mahkeme, %1'lik barajı aşan diğer işçi sendikaları, İşveren sendikası veya sendikaya üye olmayan işverenlere ferî müdahillik imkânı tanınır⁷⁰.

s. 285; Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 415; “Somut uyumsuzlukta, davacı işveren tarafından olumlu yetki tespitine itiraz davası sadece yetki verilen sendikaya karşı açılmıştır. Oysa işlemi yapan ...'dır. İşlemi yapan Bakanlığın davada taraf olarak yer alması zorunludur. Davacı işverene Bakanlığa davayı yöneltmesi için süre verilmeli, Bakanlığın savunması alınmalı, delilleri toplanmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir. Taraf teşkili sağlanmadan karar verilmesi hatalıdır.” Y9HD., T. 23.12.2015, E. 2015/34822, K. 2015/36500, Benzer yönde diğer kararlar için bkz. Y9HD., T. 25.01.2018, E. 2017/9574, K. 2018/1204, Y22HD., T. 22.11.2018, E. 2018/15167, K. 2018/25157, Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 415

65 Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 384; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 285; Sur, a.g.e., 2024, s. 307; Y9HD., T. 25.01.2018, E. 2017/9574, K. 2018/1201, Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 416; Y9HD., T. 02.03.2010, E. 2010/6873, K. 2010/5635, Çalışma ve Toplum, 2010/4, S. 27, s. 290.

66 Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 422.

67 Sur, a.g.e., 2024, s. 308.

68 YHGK, T. 29.11.2017, E. 2017/-2387, K. 2017/1457, Sur, a.g.e., 2024, s. 308.

69 Odaman, a.g.m., 2022, s. 174.

70 Başbuğ, a.g.m., 2016, s. 69; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 294; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, a.g.e., 2023, s. 1020; Y9HD., T. 04.03.2021, E. 2021/1329, K. 2021/5556, Çalışma ve Toplum, s. 2226-2230; Benzer yönde diğer kararlar için bkz. Y9HD., T. 16.06.2022, E. 2022/73/90, K. 2022/7935, Y9HD., T. 01.06.2022, E. 2022/4262, K. 2022/6906. Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 416.

Olumsuz yetki tespit bildirimine karşı açılan davalar, yasa gereği iki ay içinde sonuçlandırılmalıdır. Dikkat çekici bir şekilde, olumlu tespitlere karşı açılan davalar için böyle bir süre sınırlaması getirilmemiştir⁷¹.

c. İtiraz süresi ve usulü

Yetki tespitine itiraz hakkına sahip olan kişiler, bildirimının kendilerine tebliğinden itibaren altı işgünü içinde yetkili iş mahkemesine başvurmak zorundadır. Bu süre hak düşürücüdür. Süre geçirildiğinde yetki tespiti kesinleşir ve Bakanlık dahi işlemini geri alamaz. Hakim de bu durumu resen gözetmekle yükümlüdür⁷². Süre hesabında tebliği izleyen işgünü esas alınır; hafta sonları ve resmi tatiller süreye dâhil edilmez⁷³.

Ayrıca dava açılmadan önce, itiraz dilekçesinin, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne kaydedtirilmesi gerekir⁷⁴. Bu kayıt, yetki tespit bildirimini itiraz davası bakımından dava şartı niteliğindedir⁷⁵. Amaç, Bakanlığın itirazdan zamanında haberdar edilmesini ve sürecin durdurulmasını sağlamaktır⁷⁶. Herhangi bir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yapılacak kayıt geçerli sayı-

71 Eleştiri için bkz. Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 425-427.

72 Başmanav, a.g.m., 2015, s. 38; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, s. 406; Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 385; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 286; Akyiğit, a.g.e., 2023, s. 383; Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 408; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 123; Sur, a.g.e., 2024, s. 306; Y22HD., T. 15.02.2018, E. 2018/557, K. 2018/3739.

73 Başmanav, a.g.m., 2015, s. 39; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, s. 406; Sümer, a.g.e., 2018, s. 682; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 286; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Başkan, a.g.e., 2024, s. 614; Y9HD., T. 06.07.2017, E. 2017/19843, K. 2017/6032, Y9HD., T. 31.03.2022, E. 2022/3419, K. 2022/4317, Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 408; “Somut olayda, 19 ve 20 Eylül 2015 tarihleri hafta tatili günleri, 24-24-26-27 Eylül 2015 ggnleri ise Kurban Bayramı tatili olması sebebiyle iş günü olarak hesaba katılamaz”. Y22HD., T. 29.02.2016, E. 2016/4616, K. 2016/5779; Benzer yönde kararlar için bkz. Y9HD., T. 31.03.2022, E. 2022/3419, K. 2022/4317; Y22HD., T. 07.04.2014, E. 2014/7781, K. 2014/7042, Çalışma ve Toplum, 2015/1, s. 521-522.

74 Dilekçenin görevli makama kaydedtirilmesi zorunluluğu, olumlu tespit bildirimine ilişkin itiraz için öngörölmüş gibi görünse de, STİSK m.43/4'te düzenlenen olumsuz tespit bildirimine yönelik itirazlarda da geçerlidir. Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, s. 407; Arıcı, a.g.e., 2022, s. 254; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 293; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, a.g.e., 2023, s. 1020; Akyiğit, a.g.e., 2023, s. 386; Savaş Kutsal, a.g.e., 2024, s. 477; Y9HD., T. 16.09.2021, E. 2021/4676, K. 2021/12060, Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 415; Y22HD., T. 07.04.20214, E. 2014/7781, K. 2014/7042, *Çalışma ve Toplum*, 2015/1, s. 521; Y9HD., T. 30.06.2022, E. 2022/8050, K. 2022/8520.

75 Odaman, a.g.m., 2022, s. 175; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 287; Savaş Kutsal, a.g.e., 2024, s. 477; Akyiğit, a.g.e., 2023, s. 386; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, a.g.e., 2023, s. 1018.

76 Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, s. 407.

İrken⁷⁷, SGK İl Müdürlüklerine yapılan kayıtlar geçersiz sayılır⁷⁸.

STİSK m.43/son hükmü uyarınca, itiraz davası açıldığında, mahkeme kararı kesinleşinceye kadar yetki işlemleri durur. Anayasa Mahkemesi, bu durdurma sebebiyle yargılamanın uzamasının sendikal hakları zedeleyebileceğine dikkat çekmiş ve yargı makamlarının makul sürede ve ivedilikle karar vermesi gerektiğini vurgulamıştır⁷⁹.

Yetki tespitine itiraz davasında yetkili mahkeme, STİSK m.79'a gereğince, görevli makamın bulunduğu yerdeki iş mahkemesidir. İşletme toplu iş sözleşmelerinde görevli makam, işletme merkezinin bağlı olduğu Çalışma ve İş kurumu İl Müdürlüğü'dür (STİSK m.2/c). Dolayısıyla itiraz davası da burada açılmalıdır⁸⁰. Bu mahkemenin yetkisi kamu düzenine ilişkin olup, hakim tarafından resen dikkate alınır⁸¹.

d. İtirazın sonucu

Olumlu tespit bildirimine karşı açılan davada, yargılama sonucunda sendikanın yetki koşullarını sağladığı anlaşılırsa, dava reddedilir ve bu durumda Bakanlık sendikaya yetki belgesi verir. Buna karşılık, olumlu tespite karşı açılan dava kabul edilirse, bu, sendikanın yetki koşullarını taşımadığını gösterir. Bu durumda Bakanlığın yaptığı olumlu tespit yazısı iptal edilir⁸².

Olumsuz tespit bildirimine karşı açılan davalarda ise, mahkeme davayı kabul ederse, bu yalnızca Bakanlığın tespitinin yanlış olduğunun tespiti anlamına gelir. Ancak bu durumda mahkeme, doğrudan başka bir sendikanın yetkili olduğuna karar veremez. Yetki koşullarını sağladığı anlaşılan diğer sendikanın, Bakanlığa başvurarak ayrı bir yetki süreci başlatması gerekir. Çünkü bu dava, hangi sendikanın yetkili olduğuna değil, yalnızca tespit yazısındaki bilgilerin

77 “Dairemizce uygulama da dikkate alınarak ilgili Kanun hükümlerinin amaçsal (gai) 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.” Y9HD., T. 18.01.2022, E. 2022/2021, K. 2022/520, *Çalışma ve Toplum*, 2022/2, s. 1336-1342; benzer yönde, Y9HD., T. 17.09.2019, E. 2019/6045, K. 2019/16485, Kararın değerlendirilmesi ve aksi yöndeki görüş için bkz. Savaş Kutsal, a.g.e., 2024, s. 478-479.

78 Y9HD., T. 30.06.2022, E. 2022/8050, K. 2022/8520, Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 413.

79 AYM, T. 19.11.2020, No: 2016/13328, RG: 12.02.2021, 31398.

80 Başmanav, a.g.m., 2015, s. 38; Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 410.

81 Y22HD. T. 18.02..2016, E. 2016/35997, K. 2016/802, Y22HD., T. 18.04.2016, E. 2016/8836, K. 2016/11128, Sümer, a.g.e., s. 2018, s. 666; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 125; Sur, a.g.e., 2024, s. 307.

82 Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 399; Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 427.

doğruluğuna ilişkindir⁸³. Ancak yetki tespiti başvurusu işveren veya işveren sendikası tarafından yapılmışsa ve Bakanlığın tespiti mahkemeye taşınmışsa, bu durumda mahkeme doğrudan hangi işçi sendikasının yetkili olduğunu belirleyebilir. Zira STİSK m.42/1'e göre, Bakanlığa işveren tarafından başvuru yapılmışsa, amaç yetkili işçi sendikasının tespiti olmaktadır⁸⁴.

Bakanlık tarafından yapılan olumsuz tespit üzerine sendika dava açar ve bu dava reddedilirse, bu, sendikanın yetki koşullarını taşımadığını gösterir ve Bakanlığın olumsuz tespiti mahkeme kararıyla kesinleşmiş olur. Buna karşılık, olumsuz tespit bildirimi üzerine açılan dava kabul edilirse, bu durum Bakanlığın yaptığı olumsuz tespitin doğru olmadığını ortaya koyar. Bu durumda mahkeme kararıyla tespitin iptali sağlanır ve sendika yetki belgesi almaya hak kazanır⁸⁵.

3. İşletme Toplu İş Sözleşmesinde Yetki İtirazına Konu Olan Hususlar

3.1. Genel Olarak

STİSK m.43 uyarınca, yetki itirazının konusu, taraflardan birinin veya her ikisinin yetki koşullarına sahip olup olmadığına ilişkindir. Ancak uygulamada itirazlar yalnızca bu çerçeveye sınırlı değildir; yetki tespitine dair tüm unsurlar, itiraz konusu yapılabilmektedir. Örneğin: başvuru yapılan işyerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi varsa ve süresinin bitimine 120 günden fazla kalmışsa, sayısal koşullarda hata yapılmışsa, işyerinin işletme niteliği tartışılmalıysa bunlar da yetki itirazı kapsamında değerlendirilir⁸⁶.

Yetki tespitine itiraz davaları kamu düzeniyle ilgili olduğundan, mahkeme tüm delilleri yargılamanın her aşamasında kendiliğinden toplayabilir ve araştırabilir⁸⁷. Nitekim ehliyet ve süreye ilişkin hususlar bu aşamada ileri sürülebileceği gibi hakim tarafından resen dikkate alınırlar. Örneğin yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin bitimine 120 günden önce yapılan başvurularda süreye uyulmadığı hâlde Bakanlık olumlu tespit yapmışsa, bu işleme karşı itiraz mümkündür. Üstelik bu süre emredici olduğundan, hâkim tarafından kendiliğinden de dikkate alınmalıdır⁸⁸.

83 Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 399; Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 427.

84 Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 427.

85 Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 400.

86 Canbolat, a.g.e., 2013, s. 141; Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, s. 581; Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 387; Gökteş, a.g.e., 2023, s. 65; Taşdemir, a.g.m., 2016, s. 405; Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2023, s. 420.

87 Sur, a.g.e., 2024, s. 308.

88 Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, s. 286; Akyiğit, a.g.e., 2023, s. 383.

Bir başka yaygın itiraz nedeni, işçi sendikasının işletme toplu iş sözleşmesi için gerekli olan %40 oranındaki çoğunluğu sağlamamış olmasıdır. Bu tür hatalar çoğunlukla işveren veya sendikanın eksik ya da yanlış bildirimlerinden, muvazaalı işlemlerden ya da Bakanlık kayıtlarındaki hatalardan kaynaklanmaktadır⁸⁹.

Ayrıca, işyerinin gerçekte farklı bir işkolunda faaliyet gösterdiği yönündeki itirazlar da sıklıkla görülmektedir. Mülga 2822 sayılı Kanun döneminde bu tür uyuşmazlıklar, yetki sürecinde bekletici mesele sayılmaktaydı ve bu durum yetki süreçlerinin gereksiz yere uzamasına yol açıyordu.

STİSK m.5/2 ile bu sorun büyük ölçüde giderilmiştir. Bu maddeye göre, yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başladıktan sonra yapılan işkolu değişikliği, ancak bir sonraki dönem için geçerlidir. Dolayısıyla işkolu tespitine ilişkin davalar artık yetki işlemlerinde bekletici mesele olarak kabul edilmez.

Ancak öğretide, işletme toplu iş sözleşmesi açısından işkolu itirazlarının bekletici mesele yapılması gerektiğini savunan görüşler de mevcuttur. Bu tartışmalar, aşağıdaki başlıkta ayrıntılı biçimde ele alınacaktır.

3.2 İşletme Niteliğine İlişkin İtirazlar

Yetki tespitine itiraz davalarında en sık karşılaşılan konulardan biri, başvuruda belirtilen işyerlerinin gerçekte işletme birimi oluşturup oluşturmadığıdır. Bu tür itirazlarda iki temel senaryo söz konusu olabilir: (i) Bazı işyerlerinin farklı işkolunda yer aldığı ve bu nedenle işletme kapsamına alınmayacağı, (ii) Aynı işkolunda bulunan bazı işyerlerinin, işletme birliği içinde değerlendirilmeden yetki tespitine konu edilmediği.

STİSK m.34/4, işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin gerekli niteliklere sahip olup olmadığının tespit davası yoluyla belirlenebileceğini öngörür. Bu dava, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde açılır ve 15 gün içinde sonuçlandırılır. İstinaf hâlinde, bölge adliye mahkemesi de aynı sürede kesin karar verir. Ancak “*işletme merkezi*” ifadesi tartışmalıdır. Bir görüşe göre, gerçek kişi işverense yerleşim yeri; tüzel kişiye ticaret siciline kayıtlı olduğu yer esas alınmalıdır. Diğer görüşe göre ise, “*işletme merkezi*”, toplu iş sözleşmesine konu işyerlerinin fiilen yönetildiği organizasyonun bulunduğu yerdir. Tüm işyerleri aynı yerden idare edilmiyorsa, en çok çalışana sahip birimin yönetildiği yer işletme merkezi kabul edilir⁹⁰.

89 Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, s. 287.

90 Akyiğit, a.g.e., 2023, s. 411.

Bu tespit davası, niteliği gereği tespit hükmü ile sonuçlanır⁹¹. Ancak aynı konuda itiraz, yetki tespitine itiraz davası çerçevesinde de ileri sürülebilir. Bu durumda ise uygulama da şöyle bir sorun oluşmaktadır. İşletme niteliğine yönelik açılan tespit davasında verilen kararlar istinaf sonrası kesinleşir. Ancak yetki tespitine itiraz davasında aynı nitelikteki uyuşmazlık temyize açıktır. Nitekim öğretide de bu sorun vurgulanmakta, işletme niteliğine ilişkin kararlara karşı temyiz yolunun açık olması gerektiği savunulmaktadır⁹². Özellikle işletmeye dahil işyerlerinin farklı yargı çevrelerinde bulunabileceği göz önüne alındığında, yeknesaklık açısından bu öneri isabetlidir.

STİSK m.34/4, işletme niteliğine ilişkin olarak ayrıca bir tespit davası açılabileceğini düzenlese de, bu hüküm, yetki tespitine itiraz davasında işletme niteliğinin ileri sürülmesini engellemez. Nitekim uygulamada, mahkemelelerin bu hususu ön sorun olarak ele alması gerektiği kabul edilmektedir. Yani mahkeme, işletme niteliğini doğrudan inceler; bu konuda ayrıca tespit davası açılmasını beklemez⁹³. Diğer bir ifadeyle, mahkemenin önce aynı işkolunda birden fazla işyerinin var olup olmadığını belirleyerek işletme toplu iş sözleşmesinin yapılabilirliğini tespit etmesi, ardından işçi sendikasının yetkili olup olmadığını değerlendirmesi gerekir⁹⁴.

Buna karşılık bazı yazarlara göre, yetki itirazını inceleyen mahkeme aynı zamanda işletme niteliği tespitine de yetkiliyse, bu hususu ön sorun olarak değerlendirir. Ancak işletme niteliğine ilişkin tespit, başka bir mahkemenin görev alanına giriyorsa, bu durumda ayrı bir tespit davasının sonucu bekletici mesele yapılabilir⁹⁵. Bu görüşteki bir yazara göre, her ne kadar STİSK'ta böyle bir düzenleme açıkça yer almasa da, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümler emredici nitelikte olduğundan, bu konuda açılmış davaların bekletici mesele yapılmasında bir sakınca yoktur⁹⁶.

İşletme niteliğine ilişkin uyuşmazlıklar, çoğu zaman işyerlerinin farklı işkollarında kayıtlı olmasından kaynaklanmakta ve bu işyerlerinin işletme kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği tartışma konusu olmaktadır. Bu gibi durumlarda görünüşte işletme niteliğine dair bir uyuşmazlık varmış gibi görünse de, esasen mesele işkolu tespitiyle ilgilidir.

91 Göktaş, a.g.e., 2023, s. 66.

92 Göktaş, a.g.e., 2023, s. 66.

93 Başmanav, a.g.m., 2015, s. 35; Yıldız, a.g.m., 2016, s. 523; Sümer, a.g.e., 2018, s. 672-673.

94 Göktaş, a.g.e., 2023, s. 67.

95 Odaman, a.g.m., 2022, s. 182; Akyiğit, a.g.e., 2023, s. 385; Göktaş, a.g.e., 2023, s. 66.

96 Göktaş, a.g.e., 2023, s. 67.

STİSK m.5/2'ye göre, bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başladıktan sonra yapılan işkolu değişikliği ancak bir sonraki dönem için hüküm doğurur. Bu nedenle, işkolu tespit talepleri ve buna ilişkin açılan davalar yetki işlemlerinde ve yetki tespitine itiraz davalarında bekletici mesele sayılmaz. Bu açık hüküm sonrasında, öğretide işkolu tespit davalarının yetki itiraz davalarında bekletici mesele yapılıp yapılamayacağı konusunda iki görüş ortaya çıkmıştır. Ancak bu görüş ayrılığı, aslında yetki itirazında işyerinin işletme niteliğine dair bir itiraz ileri sürülmesi durumunda, bu işyeri ya da işyerlerinin işkolu tespitinin yetki davası açısından bekletici mesele sayılıp sayılamayacağına ilişkindir. Eğer yetki tespitine yalnızca bir işyerinin farklı işkolunda olduğu gerekçesiyle itiraz ediliyorsa, bu itirazın bekletici mesele yapılması zaten kabul edilmemektedir⁹⁷.

Birinci görüşe göre, işletme toplu iş sözleşmesinin emredici ve kamu düzeyine ilişkin niteliği nedeniyle, işkolu tespit davalarının yetki itiraz davalarında bekletici mesele yapılması gerekir⁹⁸. Bu görüş geçmişte Yargıtay içtihatlarında da karşılık bulmuştur⁹⁹. Yargıtay, işletmeye dahil olan veya işletme dışında bırakıldığı halde aynı işkolunda olduğu iddia edilen işyerlerinin işkolunu tespit ederek, bu belirlemeyi takiben yetki uyuşmazlığını incelemektedir.

İkinci görüşe göre ise, STİSK m.5/2 açıkça işkolu tespitinin bekletici mesele yapılamayacağını düzenlediğinden, bu tür itirazlar bekletici mesele ya-

97 Astarlı, a.g.e., 2019, s. 155; Aksi yöndeki görüş ise STİSK m.5/2'de yer alan düzenlemenin daha önce işkolu tespiti yapılmış işyerleri bakımından söz konusu olduğunu düşünmektedir; zira yazara göre STİSK m.5/2'deki "işkolu değişikliği tespiti"nden söz edilmiş olması, fıkranın uygulanması için daha önce bir tespit bulunmasını gerektirir; daha önce yapılmış bir işkolu tespiti yoksa, yetki için başvuru bir sendikanın gerçekten kendi işkolundaki işyerlerinde örgütlenip örgütlenmediğinin ortaya çıkarılması gerekir. Dolayısıyla bu tür uyuşmazlıkların bekletici mesele yapılması gerekir. Bkz. Ekmekçi, benzer yönde diğer görüş için bkz. Başterzi, a.g.e., 2016, s. 183.

98 Şahlanan, F. (2014). "İşletme İtirazının Yetki Davasında Bekletici Mesele Yapılması (Karar İncelemesi)", *Tekstil İşveren Dergisi*, C. 89, S. 404, s. 1-4; Baycık, a.g.m., 2014, s. 227; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, s. 336; Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, s. 583; Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 392; Odaman, a.g.m., 2022, s. 180; Albayrak Zinciroğlu, a.g.e., 2023, s. 136; Akyiğit, a.g.e., 2023, s. 388; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 249, 291; Savaş Kutsal, a.g.e., 2024, s. 466, 475; Başterzi, a.g.e., 2016, s. 189; Güzel, A. (2017). "Toplu İş İlişkileri", içinde *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2013*, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s. 299-427, s. 382.

99 Göktaş/Yılmaz, a.g.m., 2022, s. 1183; Y9HD, T. 08.12.2016, E. 2016/35791, K. 2016/21757, Y22HD., T. 15.09.2014, E. 2014/21190, K. 2014/23771, Astarlı, a.g.e., 2019, s. 148-151; Y22HD., T. 06.12.2013, E. 2013/33468, K. 2013/28331; Y7HD., T. 21.12.2013, E. 2013/2013, K. 2013/24024, Y22HD., E. 01.12.2013, E. 2013/33468, K. 2013/28331.

pılamaz¹⁰⁰. Yargıtay da son dönemde bu görüşü benimsemiştir. Artık işkolu uyumsuzluklarının yetki tespit sürecine etkisi bulunmadığı, STİSK m.5/2 ve 5/3 hükümlerinin işletme toplu iş sözleşmeleri açısından da geçerli olduğu kabul edilmektedir¹⁰¹.

Bu görüşe göre değerlendirme, başvuru tarihindeki SGK ve Bakanlık kayıtlarına göre yapılmalıdır. Farklı işkolunda gözükten bir işyerinin yetki tespitinde dikkate alınmaması gerekir¹⁰². Bu yaklaşım, hukuk devleti ilkesinin “belirlilik” ve “öngörülebilirlik” ilkeleriyle uyumlu olduğu gibi, toplu iş sözleşmesi sürecinin etkin ve hızlı işlenmesini de güvence altına alır. Ayrıca, başvuru tarihine kadar işkolu itirazında bulunulmamış ve Bakanlığa herhangi bir işkolu tespit başvurusu yapılmamışsa, işverenin daha sonra kendi bildirimine dayanan işkoluna itiraz etmesi dürüstlük kuralıyla bağdaşmaz¹⁰³. STİSK m.5/2 hükmünde ve gerekçesinde, işkolu tespiti ile ilgili olarak toplu iş sözleşmesinin türüne dair herhangi bir ayırım yapılmamıştır. Bu nedenle bu hükmün

100 Canbolat, a.g.e., 2013, s. 141; Doğan Yenisey, a.g.m., 2013, s. 61; Yıldız, a.g.m., 2016, s. 523-525; Sümer, a.g.e., 2018, s. 676; Astarlı, a.g.e., 2019, s. 162-167; Yılmaz, a.g.m., 2017, s. 156; Göktaş/Yılmaz, a.g.m., 2022, s. 1183; Sur, a.g.e., 2024, s. 312.

101 “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 yargılama sonucu bekletici mesele yapılmalıdır. Nitekim bu ihtimalde yetki tespit başvurusundan önce işkolu tespit başvurusu yapıldığından, işkolu tespit sürecinin sonunda verilecek karar mevcut yetki uyumsuzluğu bakımında da geçerli olacaktır.” Y9HD., T. 15.04.2021, E. 2021/3116, K. 2021/8169, www.lexpera.com, (10.11.2024) Benzer yönde karar için bkz. Y9HD., T. 26.11.2020, E. 2020/7861, K. 2020/17017, *Çalışma ve Toplum*, 2021/2, S. 69, s. 1474-1479; Y9HD., T. 23.06.2022, E. 2022/6755, K. 2022/8177, *Çalışma ve Toplum*, 2022/3, S. 75, s. 3295-3304.

102 Canbolat, a.g.e., 2013, s. 141; Doğan Yenisey, a.g.m., 2013, s. 61; Sümer, a.g.e., 2018, s. 676; Astarlı, a.g.e., 2019, s. 162; Göktaş/Yılmaz, a.g.m., 2022, s. 1185; “Dairemizin 2020/7861 – 2020/17017 E.K. sayılı ilâmında açıklandığı üzere başvuru tarihi itibariyle yetki tespitine konu işyerinden farklı işkolunda yer alan bir işyerinin dikkate alınması gerektiğine dair itirazın, itiraz konusu işyeri bakımından işkolu itirazı niteliğinde olduğunun ve bu itirazın mevcut yetki uyumsuzluğunda ileri sürülemeyeceğinin, somut olayda da Bakanlık kayıtlarına göre tespit konusu işyerinin “Metal” işkolunda yer aldığı, itiraz konusu işyerinin ise “Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar” işkolunda yer aldığı anlaşılmamasına göre, yerinde görülmemen tüm temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan Bölge Adliye Mahkemesi kararının bu ilave gerekçe ile ONANMASINA, 24/06/2021 tarihinde oybirliği ile karar verildi.” Y9HD., T. 24.06.2021, E. 2021/3711, K. 2021/10868, www.lexpera.com, (10.11.2024).

103 Astarlı, a.g.e., 2019, s. 163; Göktaş/Yılmaz, a.g.m., 2022, s. 1183-1184; Özveri, M. (2013). *Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma*, Legal, İstanbul, s. 274.

yalnızca işyeri düzeyindeki sözleşmelere uygulanabileceği şeklinde dar bir yorum isabetli değildir¹⁰⁴.

Kanaatimizce de, yetki itiraz davalarında işkolu uyuşmazlıkları bekletici mesele yapılmamalıdır. Aksi durumda, davalar gereksiz yere uzayacak ve toplu görüşme süreci kesintiye uğrayacaktır. STİSK m.34/4'te yer alan "on beş gün içinde karar verilmesi" hükmü de bu yönde yorumlanmalıdır. Zira işkolu tespiti için bilirkişi incelemeleri ve keşif gibi işlemler gerekebileceğinden, bu durum yargılamanın makul sürede tamamlanmasını engelleyebilir.

Öte yandan, yetki başvurusundan önce işkolu tespitine ilişkin işlemler başlatılmışsa, geçmişte Yargıtay bu davaları bekletici mesele saymaktaydı¹⁰⁵. Öğretide de bazı yazarlar, yetki itirazıyla birlikte yürüyen istatistiklere itiraz davalarının bekletici mesele yapılması gerektiğini savunmaktadır. STİSK m.41/6 bu süreci özel bir usul ve süreye bağlamıştır. İstatistiklere yapılan itirazlar hâlâ sonuçlanmamışsa, yetki davasında bu itirazın sonucu beklenmelidir¹⁰⁶.

Ancak Yargıtay, daha sonra bu yaklaşımından dönmüş ve işkolu tespit davası açılmış olsa bile, bu davanın sonucu beklenmeden yetki tespit sürecinin tamamlanması gerektiğini isabetli biçimde vurgulamıştır¹⁰⁷.

3.3. İşyeri-Bağlı Yer İlişkin İtirazlar

Yetki tespitine itiraz davalarında karşılaşılan önemli sorunlardan biri, bazı birimlerin bağlı yer mi yoksa bağımsız işyeri mi olduğu sorunudur¹⁰⁸. Eğer birimler aynı işverenin yönetimi altında, aynı teknik amaca hizmet edecek şekilde ve bütünlük içinde örgütlenmişse, bağlı yer kabul edilir ve bu durumda işyeri toplu iş sözleşmesi yapılır. Aksi halde, bu birimler bağımsız işyeri sayılır ve bu durumda işletme toplu iş sözleşmesi gündeme gelir¹⁰⁹.

104 Astarlı, a.g.e., 2019, s. 163.

105 Yargıtay'ın istatistiklere itiraz edildiği durumlarda, istatistiklerin kesinleşinceye karar bekletici mesele olarak değerlendirdiği kararlar için bkz. Y22HD., T. 11.05.2015, E. 2015/13752, K. 2015/16920, Y9HD., T. 08.03.2018, E. 2018/1924, K. 2018/6268, Y9HD., T. 29.05.2019, E. 2019/4510, K. 2019/1239, Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 394; Y9HD., T. 15.04.2021, E. 2021/3116, K. 2021/8169, www.kazanci.com, 24.10.2024).

106 Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 393; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2023, s. 272; Akyiğit, a.g.e., 2023, s. 385-386; Sur, a.g.e., 2024, s. 314.

107 Y9HD., T. 28.04.2022, E. 2022/3297, K. 2022/5454, Y9HD., T. 18.05.2022, E. 2022/5139, K. 2022/6281; Y9HD., T. 28.04.2022, E. 2022/3730, K. 2022/5460, www.lexpera.com, (12.11.2024).

108 Gökteş/Yılmaz, a.g.m., 2022, s. 1186; Taşdemir, a.g.m., 2024, s. 405.

109 Gökteş, a.g.e., 2023, s. 70.

Bağlı yer kavramı, öğretide ve yargı kararlarında üç unsurla tanımlanır: hukuki bağlılık, amaçta birlik, yönetimde birlik. Bu unsurlar mevcutsa, söz konusu birim bağlı yer sayılır ve işyeri toplu iş sözleşmesi kapsamında değerlendirilir¹¹⁰. Bu durumda, bu birimler işletme toplu iş sözleşmesinde bağımsız işyeri olarak değerlendirilemez.

Ancak uygulamada en büyük zorluk, bu birimlerin SGK ve Bakanlık kayıtlarında ayrı işyeri olarak tescillenmiş olmasıdır. Öğretide ve Yargıtay içtihatlarında bu tür tescil işlemlerinin yalnızca açıklayıcı ve denetimi kolaylaştırıcı olduğu, bağlayıcı nitelik taşımadığı belirtilmektedir¹¹¹.

Bakanlık ise kayıt esasına göre hareket etmekte ve bu birimleri bağımsız işyeri sayarak aynı işkolunda iseler %40'lık çoğunluk üzerinden yetki tespiti yapmaktadır. Buna karşılık, işveren bu birimlerin gerçekte tek işyeri olduğunu ve bu nedenle çoğunluk hesabının yarıdan fazla üzerinden yapılması gerektiğini ileri sürebilmektedir¹¹².

Yargıtay, işyeri kapsamına yönelik itirazları da işletme kapsamındaki itirazlarla benzer biçimde değerlendirmektedir. Buna göre, başvuru tarihinde aynı işkolunda SGK ve Bakanlık kayıtlarında tescillenmiş olan birimlerin gerçekte bağımsız mı yoksa bağlı yer mi olduğunun tespiti için bilirkişi incelemesi ve keşif yapılması gerektiği yönünde içtihat geliştirmiştir. Başka bir ifadeyle, ayrı işyerleri olarak tescil edilen birimlerin bağlı yer olup olmadıkları araştırılmalı ve fiilen bağımsız işyeri niteliği taşıyıp taşımadığı belirlenmelidir¹¹³. STİSK m.41/1 uyarınca, işletme toplu iş sözleşmesinde yetki kazanmak için %40 oranında çoğunluk sağlanması gerektiğinden, birden fazla birimin tek işyeri mi yoksa bağımsız işyeri mi olduğunun belirlenmesi zorunludur¹¹⁴.

Başvuru tarihinde bazı birimler farklı işkollarında tescilli ise, bu birimler yetki tespitinde dikkate alınmamaktadır¹¹⁵. Yani bağlı yer değerlendirmesinin-

110 Yargıtay'ın amaçta birlik, yönetimde birlik yanı sıra coğrafi yakınlık unsurunu da aradığı karar için bkz. Y9HD., TT. 12.01.2022, E. 2021/12327, K. 2022/31, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, a.g.e., 2023, s. 1026.

111 Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 372; Göktaş/Yılmaz, a.g.m., 2022, s. 1172, 1186; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, a.g.e., 2023, s. 143; Şahin Emir, a.g.m., 2016, s. 1049.

112 Göktaş/Yılmaz, a.g.m., 2022, s. 1186 vd.

113 Göktaş/Yılmaz, a.g.m., 2022, s. 1186.

114 Göktaş/Yılmaz, a.g.m., 2022, s. 1187.

115 Göktaş/Yılmaz, a.g.m., 2022, s. 1185; "İlk derece mahkemesi Vergi Dairesi'nden gelen yazı uyarınca İstanbul'daki işyerinde oluklu kağıt ve oluklu mukavva üretimi yapıldığının bildirildiği gerekçesiyle bu işyerinin Yalova'daki işyeri ile aynı işkolunda olduğu kabul edilerek sonuca gidilmişse de bu araştırma yeterli değildir. Mahkemece öncelikle davanın Yalova ve İstanbul'da yer alan işyerlerine ilişkin işyerlerindeki organizasyonu ve

de bekletici mesele yapılmaksızın, kayıt esas alınarak karar verilmektedir. Başka bir ifadeyle, yalnızca aynı işkolunda kayıtlı birimler bakımından işyeri-bağlı yer ayrımı yapılabilen, farklı işkoluna kayıtlı birimlerle ilgili bu değerlendirme yapılmamaktadır¹¹⁶. Bu çerçevede, bu tür işkolu farklılıkları, bağlı yer değerlendirmesinde bekletici mesele yapılmaksızın doğrudan kayıtlar esas alınarak çözümlenmektedir. Diğer bir ifadeyle, sadece aynı işkolunda kayıtlı işyerleri bakımından işyeri-bağlı yer ayrımı yapılabilen, farklı işkoluna kayıtlı birimlerin işyeriyle birlikteliği incelenmemektedir¹¹⁷.

Ancak bu yaklaşım, öğretilerde isabetli olarak eleştirilmektedir. Zira bağlı yerin ayrı bir işkolunda bulunması düşünülemez; işkolu tespiti, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlarla birlikte oluşturulan iş organizasyonu bütünlüğü çerçevesinde değerlendirilmelidir. Bu görüşe göre, kayıtlar itibarıyla işkolu farklı görünen birimler, fiilen bağlı yer niteliği taşıyorsa, sadece kayıt gerekçesiyle toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında tutulmaları hukuki açıdan sakıncalıdır. Ayrıca işkolu farklılığı gerekçesiyle bağlı yer-işyeri ilişkisinin tamamen dışlanması, 6356 sayılı Kanun'un sistematığına de aykırıdır. Zira Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrası yalnızca bağımsız işyerlerinin işkolu değişikliğini düzenlemekte olup, bağlı yerlerin işyeriyle bütünlük içinde değerlendirilmesini engelleyen bir hüküm içermemektedir. Bu nedenle işyeri-bağlı yer ayrımında esas alınması gereken kriter yalnızca kayıtlar değil; işin fiilî yürütülüş biçimi, yönetim organizasyonu, teknik bütünlük olmalıdır. Aksi hâlde, kayıt odaklı yaklaşımlar işçilerin sendikal haklarını zedeleyebilir, toplu iş sözleşmesinin kapsamını daraltabilir ve hukuki belirsizlik yaratabilir¹¹⁸.

varsa işyerlerinin birbirleriyle ilgilerini gösterir yönetsel belgeler dosya kapsamına dahil edilmeli, burada yapılan işlerin bağımsız nitelikte olup olmadığı, sonuca göre ortada tek bir işyeri ve ona bağlı yer mi, birden fazla işyeri mi olduğu, birden fazla işyeri mevcut ise bunun toplu iş hukuku anlamında aynı işkolunda yer alan işyerlerinden oluşan bir işletmi olduğu, gerekirse keşif ve bilirkişi deliline de başvurularak ortaya çıkarılmalıdır. Ek-sik araştırmayla karar verilmesi bozma nedenidir.” Y9HD., T. 29.08.2018, E. 2018/6624, K. 2918/16946, Şahlanan, a.g.e., 2020, s. 389, Benzer yönde karar için bkz. Y9HD., T. 19.01.2023, E. 2022/17207, K. 2023/1107, www.kazanci.com, (12.10.2024); Y9HD., T. 27.05.2021, E. 2021/4707, K. 2021/9638, *Çalışma ve Toplum*, 2021/4, S. 71, s. 3236-3242; Y9HD., T. 24.03.2023, E. 2023/4382, K. 2023/4345, *Çalışma ve Toplum*, 2023/3, S. 78, s. 2707-2714.

116 Y9HD., T. 12.11.2020, E. 2020/7091, K. 2020/15966, Y9HD., T. 15.10.2020, E. 2020/2167, K. 2020/12192.

117 Gökteş/Yılmaz, a.g.m., 2022, s. 1185.

118 Özkaraca, E. (2022). “Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesi (Karar İncelemesi)”, *Tekstil İşveren Dergisi*, S. Hukuk Eki 144, s. 2-8; Benzer yönde diğer eleştiri için bkz. Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Başkan, a.g.e., 2024, s. 619; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, a.g.e., 2023, s. 1026; Ekmekçi/Yiğit, a.g.e., 2024, s. 378-379.

SONUÇ

İşletme toplu iş sözleşmesi, özellikle aynı işverene ait ve aynı işkolunda yer alan çok sayıda işyerinin bulunduğu yapılarda, toplu pazarlığın etkinliğini artıran ve çalışma koşullarında yeknesaklık sağlayan önemli bir toplu sözleşme türüdür. Ancak bu sözleşme türünün uygulamaya geçirilmesi, yetki tespiti sürecinin doğru yürütülmesini ve taraflar arasında çıkabilecek uyuşmazlıkların hukuki denetiminin özenle yapılmasını zorunlu kılmaktadır.

6356 sayılı Sendika Toplu İş Sözleşmesi Kanun'unda öngörülen sistem, yetki tespiti sürecinde hem sendikal çoğunluğun hem de işkolu, işyeri ve işletme ayrımlarının doğru değerlendirilmesini esas alır. Ancak uygulamada, özellikle işletme niteliği, işkolu farklılıkları, işyeri-bağlı yer ayrımı gibi konuların karmaşıklaşması, yetki tespitine yönelik itirazların sıklığını ve hukuki önemini artırmaktadır. Bu bağlamda, mahkemelerin kamu düzenine ilişkin yönleri ağır basan bu davalarda resen araştırma ilkesine uygun şekilde hareket etmesi ve özellikle SGK ve Bakanlık kayıtlarının fiilî durumu her zaman doğru yansıtmadığı durumlarda derinlemesine inceleme yapması gerekmektedir.

Yargıtay'ın son içtihatlarında işkolu tespitinin bekletici mesele yapılamayacağı yönündeki yaklaşımı, davaların makul sürede sonuçlanması açısından olumlu bir gelişme olmakla birlikte, işkolu kayıtları ile fiilî durum arasında uyuşmazlık bulunan hâllerde sendikal hakların sınırlanmasına yol açabilecek sonuçlar doğurabilmektedir. Bu nedenle, işyeri-bağlı yer ayrımı yapılırken yalnızca kayıt esaslı bir değerlendirme yerine, işin fiilî yürütülüş biçimi, teknik ve yönetsel bütünlük gibi esaslı unsurların dikkate alınması, hem hukuki belirlilik hem de sendikal hakların korunması bakımından gereklidir.

Sonuç olarak, işletme toplu iş sözleşmesinde yetki tespitine ilişkin uyuşmazlıkların çözümünde yargısal denetimin kapsamı ve yöntemi, yalnızca teknik bir mesele değil, aynı zamanda sendikal hakların etkin kullanımıyla doğrudan ilgili anayasal bir güvencedir. Bu nedenle, mevcut yasal düzenlemeler ile yargı içtihatlarının, hem işverenin örgütlenme esnekliği hem de işçilerin toplu pazarlık hakkı arasında adil bir denge kuracak şekilde yorumlanması ve uygulanması büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

Akın, L. (2013). “İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme”, *Çimento İşveren Dergisi*, C. 27, S. 1, s. 42-48.

Aktay, N / Özdemir Ertürk, O. (2024). *Toplu İş Hukuku*, Yenilenmiş 4. Baskı, Seçkin, Ankara.

Akyiğit, E. (2022). *Toplu İş Hukuku*, Güncellenmiş 4. Baskı, Seçkin, Ankara.

Albayrak Zinciroğlu, C. (2023). *Türk Toplu İş Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmesi*, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara.

Alp, M / Erkanlı B. (2016). “İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetki”, *Legal İSGHD*, S. Özel Sayı, Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan, s. 69-100.

Arıcı, K. (2022). *Türk İş Hukuku- II Toplu İş İlişkileri Hukuku*, 1. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara.

Astarlı, M. (2019). *Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 1. Baskı, Lykeion, Ankara.

Başbuğ, A. (2016). “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi”, *İş ve Hayat*, C. 2, S. 4, S. 59-76.

Başbuğ, A / Yücel Bodur, M. (2021). *İş Hukuku Çalışanların Hakları ve Sorunları*, 6. Baskı, Beta, İstanbul.

Başmanav, Y. (2015). “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uyarınca Yetki Tespitine İtiraz”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 33, s. 27-44.

Başterzi, S. (2016). *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 1. Baskı, Beta, İstanbul.

Baycık, G. (2014). “6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 5, S. 2, s. 209-258.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2016). “6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, C. 15, S. 1, s. 553-592.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2023). “Toplu İş İlişkileri”, içinde *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri’nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2021*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s. 291-484.

Canbolat, T. (2013). *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 1. Baskı, Beta, İstanbul.

Çelik, N / Caniklioğlu, N / Canbolat, T / Özkaraca, E. (2023). *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 36. Baskı, Beta, İstanbul.

Denizli Öztürk, B. (2023). “İşletme Toplu İş Sözleşmelerinin Uygulamada Yaratığı Sorunlar”, *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 11, S. 1, s. 257-284.

Doğan Yenisey, K. (2013). “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, *Çalışma ve Toplum*, C. 4, S. 39, s. 43-68.

Ekmekçi, Ö / Yiğit, E. (2024). *Toplu İş Hukuku*, Güncellenmiş 6. Baskı, On İki Levha, İstanbul.

Ekmekçi, Ö / Yiğit, E. (2023). *Bireysel İş Hukuku*, Güncellenmiş 5. Baskı, On İki Levha, İstanbul.

Eyrenci, Ö. (2014). “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, S. Özel Sayı, s. 119-146.

Eyrenci, Ö / Taşkent, S / Ulucan, D / Başkan, E. (2024). *İş Hukuku*, 11. Baskı, Beta, İstanbul.

Güzel, A. (2017). “Toplu İş İlişkileri”, içinde *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2013*, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s. 299-427.

Göktaş, S / Yılmaz, G. (2022). “Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyeri ve İşletme Kavramları İle İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesine İlişkin Bir Değerlendirme”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, C. Prof. Dr. M. Fatih Uşan'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, S. 2, s. 1161-1198.

Göktaş, S. (2023). *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Uygulanma Alanı*, 1. Baskı, Seçkin, Ankara.

Kızıloglu, H. (2014). “Yetki İtirazı Dilekçesinde Somut Delillerin Yer Almaması Halinde İtirazın İncelenmeksizin Reddedilmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 31, s. 114-122.

Kocabıyık, S. (2012). “6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde Yetki Tespiti ve Yetki Tespitine İtiraz”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 28, s. 197-203.

Kocagil Ersoy, İ. (2019). *Avrupa Birliği İlkeleri Işığında Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*, 1. Baskı, On İki Levha, İstanbul.

Mollamahmutoğlu, H / Astarlı, M / Baysal, U. (2022). *İş Hukuku*, Güncellenmiş 7. Baskı, Lykeion, Ankara.

Narmanlıoğlu, Ü. (2016). *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. Baskı, Beta, İstanbul.

Odaman, E. (2022). “İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Varlığı İddiasıyla Yapılan Yetki İtirazı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, C. 2, S. 48, s. 164-183.

Özkaraca, E. (2022). “Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesi (Karar İncelemesi)”, *Tekstil İşveren Dergisi*, S. Hukuk Eki 144, s. 2-8.

Özveri, M. (2013). *Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma*, Legal, İstanbul.

Savaş Kutsal, F. B. (2024). “Toplu İş İlişkileri”, içinde *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri’nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2019-2020*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s. 405-510.

Subaşı, İ. (2014). “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Toplu İş Sözleşmesi”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C. 20, S. 1, s. 595-654.

Sur, M. (2024). *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, Güncellenmiş 11. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara.

Sümer, H. H. (2018). Toplu İş İlişkileri, içinde *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2016*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s. 585-720.

Şahlanan, F. (2014). “İşletme İtirazının Yetki Davasında Bekletici Mesele Yapılması (Karar İncelemesi)”, *Tekstil İşveren Dergisi*, C. 89, S. 404, s. 1-4.

Şahlanan, F. (2020). *Toplu İş Hukuku*, 1. Baskı, On İki Levha, İstanbul.

Şahin Emir, A. (2016). “6356 Sayılı Kanun Bakımından İşkolunun Tespitine İlişkin Temel Esaslar”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 74, s. 1043-1067.

Taşdemir, Y. (2024). “Organik Bağ İçerisindeki İşverenlerin İşyerlerinde ya da İşletmelerinde Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Alınması”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 173, s. 387-419.

Taşkın Başkan, E. (2011). “2822 Sayılı Yasa Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri”, *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan*, C. 2, s. 1779-1824.

Tuncay, A. / Savaş Kutsal, B /Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2023). *Toplu İş Hukuku*, Revize Edilmiş 8. Baskı, Beta, İstanbul.

Yıldız, G. B. (2016). “Yetki Tespitine İtiraz Davalarında Bekletici Mesele”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, S. 1, s. 515-527

Yılmaz, G. (2017). “Güncel Yargıtay Uygulaması Işığında İşkolu Kavramı ve İşkolu Tespiti”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 38, s. 139-159.

Yuvalı, E. (2012). “Toplu İş Sözleşmesi Türleri Bakımından Eski 2822 Sayılı TSGLK ve Yeni 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Mukayesesi”, *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 7, s. 3-4, s. 99-120.