



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Özel Hukuk Anabilim Dalı

# **TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE EHLİYET VE YETKİ**

Aydın Kaya

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2017

# TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE EHLİYET VE YETKİ

Aydın Kaya

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

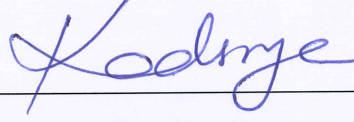
Özel Hukuk Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

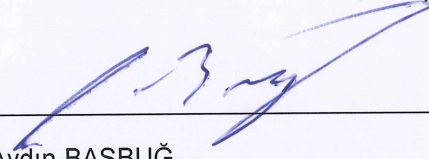
Ankara, 2017

## KABUL VE ONAY

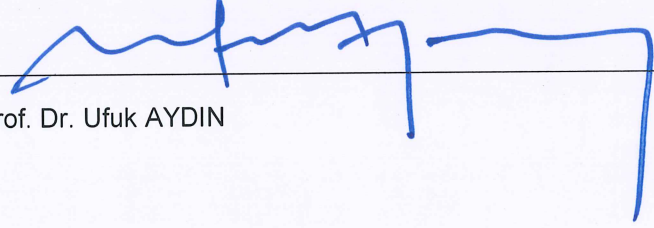
Aydın KAYA tarafından hazırlanan "Toplu İş Sözleşmelerinde Ehliyet ve Yetki" başlıklı bu çalışma, 15.05.2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Kadriye BAKIRCI (Başkan - Danışman)



Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ



Prof. Dr. Ufuk AYDIN

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Sibel BOZBEYOĞLU

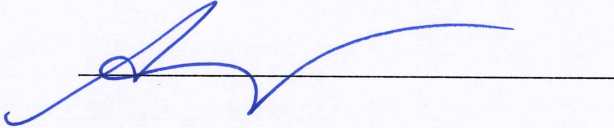
Enstitü Müdürü

## BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Hacettepe Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

15.05.2017



Aydın KAYA

## YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

- Tezimin/Raporumun tamamı dünya çapında erişime açılabilir ve bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir.

(Bu seçenекle teziniz arama motorlarında indekslenebilecek, daha sonra tezinizin erişim statüsünün değiştirilmesini talep etseniz ve kütüphane bu talebinizi yerine getirirse bile, teziniz arama motorlarının önbelleklerinde kalmaya devam edebilecektir)

- Tezimin/Raporumun 29.05.2020 tarihine kadar erişime açılmasını ve fotokopi alınmasını (İç Kapak, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) istemiyorum.

(Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir, kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir)

- Tezimin/Raporumun.....tarihine kadar erişime açılmasını istemiyorum ancak kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisinin alınmasını onaylıyorum.

- Serbest Seçenek/Yazarın Seçimi

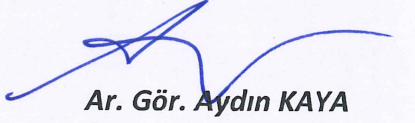
15/05/2017

  
Aydın KAYA



## ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandđım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadđımı, yararlandđım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında zgn olduğunu, Tez Danışmanı Prof. Dr. Kadriye BAKIRCI'nın danışmanlığında tarafımdan retildeğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.



**Ar. Gör. Aydın KAYA**

## ÖZET

KAYA, Aydın. *Toplu İş Sözleşmelerinde Ehliyet ve Yetki*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2017.

Ülkemizde 1961 Anayasası'nda sendika hakkıyla birlikte grevle desteklenmiş toplu iş sözleşmesi hakkına yer verilmesi ve 274 Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun kabulü ile birlikte işçilere toplu pazarlık hakkı tanınmıştır. 275 sayılı Yasayla toplu pazarlık hakkı yalnızca, toplu pazarlık biriminde salt çoğunluğu temsil eden sendika ve federasyonlara tanınmıştır. Bu dönemde toplu pazarlık hakkının kullanımını güçleştiren ve sürüncemede bırakılmasına yol açan husus işçilerin salt çoğunluğunu temsil eden sendika veya federasyonun belirlenmesi yöntemine ilişkin belirsizliklerle, yaşanan evrakta sahtecilik olayları olmuştur. 12 Eylül 1980 Darbesi ve sonrasında 1982 Anayasası ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun kabulü ile toplu pazarlık hakkının kullanımı önceki döneme göre sınırlandırılmıştır. Bu dönemde federasyonların toplu iş sözleşmesi ehliyeti ortadan kaldırılmış, toplu pazarlık düzeyi işyeri düzeyi ile sınırlandırılmış, zorunlu işkolu sendikacılığı esası benimsenerek işyeri ve meslek sendikaları yasaklanmış ve yetkili sendikanın belirlenmesinde çifte baraj sistemi getirilmiştir. Buna göre bir sendikanın toplu iş sözleşmesine taraf olabilmesi için, işkolunda aranan belli bir çoğunlukla birlikte toplu pazarlık biriminde aranan çoğunluk şartını sağlaması gerekmektedir. 2821 ve 2822 sayılı Yasalar ile benimsenen ve toplu pazarlık hakkının kullanımını sınırlayan toplu iş sözleşmesi sistemi 18.10.2012 tarihli 6356 sayılı Yasa ile de sınırlı değişikliklerle sürdürülmektedir. Ancak güçlü sendikacılığı amaçladığı iddia edilen bu sistem, tam aksi şekilde sendikacılığın zayıflamasına yol açmış olup, uluslararası hukukta ve Anayasada kabul edilen toplu pazarlık hakkına aykırılık teşkil etmektedir. Çalışmamızda uluslararası hukuk alanında ve Anayasada temel insan hakkı olarak kabul edilen toplu pazarlık hakkının kapsamı ve niteliği ortaya konularak, ülkemizde uygulanan toplu iş sözleşmesi ehliyeti ve yetkisine ilişkin kuralların toplu pazarlık hakkı karşısındaki durumu

incelenmiştir. Uluslararası hukukta toplu pazarlık hakkı belirli istisnalar dışında tüm çalışanlara tanınan bir hak olsa da, çalışmamızda konu 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamındaki işçiler ve işçi sayılan kişilerle sınırlı tutulmuştur.

### **Anahtar Sözcükler**

Toplu pazarlık, toplu iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ehliyeti, toplu iş sözleşmesi yetkisi, referandum, tanıma, çifte baraj, toplu pazarlık birimi, işkolu



## ABSTRACT

KAYA, Aydın. *The Capacity and The Authority to Collective Agreements*, MA Thesis, Ankara, 2017.

In Turkey, employees have granted the right to bargain collectively with the Constitution 1961 and Act No. 275. Right to collective agreement and the right to strike have first set out together in the Constitution 1961. Only the trade unions and the federations which represent majority of the employees in the bargaining unit had enjoyed the right to bargain collectively under the Act No. 275. In this period, the uncertainty of the determination of the trade union or federation which represent the majority of the employees and forgery of documents had been the issues that hampered and frustrated the workers enjoying the right to collective bargaining. With the 1980 coup d'état and the Acts No. 2821 and 2822 which entered into force in 1983, the right of workers to bargain collectively had been limited in comparison with the previous period. With the Acts No. 2821 and 2822, the capacity of the federations to collective agreements have been abolished and the bargaining level has been restricted to the workplace level. With introduction of legal obligation for the employees to associate at the industry level, the right to form and join craft unions and company unions has been forbidden. And the double threshold system has entered into force as the procedure for determination of the trade union which will be granted the authorisation to the collective agreement. The double threshold system, requires on the one hand a certain level of representation at the branch level and on the other hand majority representation at the workplace. The collective agreement system which set out by the Acts No. 2821 and 2822 has maintained with amendments on limited issues by the Act No. 6356 which entered into force in 18.10.2012. This collective agreement system which is said to aim establish powerfull trade union, has on the contrary weakened the trade unions, and is in conflict with the constitutional provisions and the standards of international law about the right to bargain collectively. In our work, it has been attempted to set forth the nature and the characteristics of the right to bargain

collectively which is admitted in the scope of the human rights by the Constitution and the international law, and to discuss the rules about the capacity and the authorisation to collective agreements by comparison with the right to bargain collectively. Even though the right to collective bargaining is granted all the workers with limited exceptions, in our work the content is limited with the purview of the Act No. 6356.

### **Key Words**

Collective bargaining, collective agreement, capacity to the collective agreement, autorisation to the collective agreement, referendum, recognition, double threshold, collective bargaining unit, industry

## İÇİNDEKİLER

<b>KABUL VE ONAY</b> .....	i
<b>BİLDİRİM</b> .....	ii
<b>YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI</b> .....	iii
<b>ETİK BEYANI</b> .....	iv
<b>ÖZET</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	ix
<b>KISALTMALAR DİZİNİ</b> .....	xv
<b>GİRİŞ</b> .....	1
<b>1. BÖLÜM: TOPLU PAZARLIK HAKKI</b> .....	5
<b>1.1. TOPLU PAZARLIK HAKKI KAVRAMI</b> .....	5
<b>1.2. TOPLU PAZARLIK HAKKININ TARİHSEL GELİŞİMİ</b> .....	7
<b>1.3. TOPLU PAZARLIK HAKKININ AMACI VE SENDİKAL HAKLARLA İLİŞKİSİ</b> .....	18
<b>1.4. ULUSLARARASI HUKUKTA ÖRGÜTLENME, GREV VE TOPLU PAZARLIK HAKKI</b> .....	22
<b>1.4.1. Genel Açıklama</b> .....	22
<b>1.4.2. Sendikal Hakların Uluslararası Alanda Korunmasına İlişkin Denetim Sistemleri</b> .....	28
1.4.2.1. UÇÖ Bünyesindeki Denetim Sistemleri .....	28
1.4.2.2. BM Bünyesindeki Denetim Sistemleri .....	33
1.4.2.3. AK Bünyesindeki Denetim Sistemleri .....	34

1.4.2.3.1. Sosyal Haklar Avrupa Komitesi .....	34
1.4.2.3.2. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi .....	35
<b>1.5. ÜLKEMİZDE TOPLU PAZARLIK HAKKININ TARİHSEL GELİŞİMİ VE HUKUKİ NİTELİĞİ .....</b>	<b>39</b>
<b>1.5.1. Tarihsel Gelişim .....</b>	<b>39</b>
<b>1.5.2. Toplu İş Sözleşmesi Hakkı-Toplu Pazarlık Hakkı İlişkisi .....</b>	<b>43</b>
<b>1.5.3. Türk Hukuku Açısından Toplu Pazarlık Hakkının Hukuki Niteliği .....</b>	<b>47</b>
1.5.3.1. Uluslararası Sözleşmelerle Koruma Altında Olan Temel Bir Haktır.....	47
1.5.3.2. Anayasal Temel Hak Niteliğindedir .....	50
1.5.3.3. Anayasal Olarak Tanınmakla Doğrudan Uygulanabilen Haklardandır .....	51
1.5.3.4. Anayasal Temel Hak Olarak Tanınmakla Sınırlanmasında Belirli Güvencesine Sahiptir .....	53
<b>2. BÖLÜM: TOPLU PAZARLIK HAKKININ KULLANILMASI .....</b>	<b>57</b>
<b>2.1. YETKİ SİSTEMLERİ.....</b>	<b>57</b>
<b>2.2. YETKİ SİSTEMLERİNİN GEREKLİLİĞİ.....</b>	<b>61</b>
<b>2.3. YETKİ SİSTEMLERİ İLE GÜDÜLEN AMAÇLAR .....</b>	<b>63</b>
2.3.1. Gönüllü ve Serbest Toplu Pazarlık İlkesinin Teşviki .....	63
2.3.2. Çalışan Örgütlerinin Yeterli Pazarlık Gücünün Bulunması.....	65
2.3.3. Toplu Pazarlık Sürecinin Sürüncemede Bırakılmaması .....	68
<b>2.4. ULUSLARARASI NORMLAR BAKIMINDAN TOPLU PAZARLIK HAKKINA SAHİP KİŞİLER .....</b>	<b>70</b>
2.4.1. Genel Açıklama.....	70
2.4.2. Çalışan Örgütleri.....	73
2.4.2.1. Örgütlenme Özgürlüğü .....	73

2.4.2.2. Sendikal Örgütlenme Türleri.....	76
<b>2.5. ÜLKEMİZDE TOPLU PAZARLIK HAKKININ KULLANILMASI .....</b>	<b>79</b>
<b>2.5.1. Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti .....</b>	<b>82</b>
2.5.1.1. İşçi Tarafının Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti .....	85
2.5.1.1.1. Fiili İşçi Toplulukları ve Sendika Dışı Örgütlenmeler .....	85
2.5.1.1.2. Sendikal Örgütler .....	90
2.5.1.1.2.1. Ülkemizde Sendikal İşçi Örgütlerine İlişkin Tarihsel Gelişim ve Toplu İş Sözleşmesi Ehliyetine Sahip İşçi Sendikaları ...	90
2.5.1.1.2.2. Zorunlu İşkolu Sendikacılığı .....	92
2.5.1.1.2.2.1. İşkolu Kavramı ve İşkollarının Belirlenmesi .....	99
2.5.1.1.2.2.1.1. Genel Açıklama .....	99
2.5.1.1.2.2.1.2. İşkolu Kavramı .....	101
2.5.1.1.2.2.1.3. İşkollarının Belirlenmesi .....	101
2.5.1.1.2.2.1.3.1. Ülke Geneline Faaliyet Gösterilebilecek İşkollarının Belirlenmesi .....	102
2.5.1.1.2.2.1.3.2. Toplu Pazarlık Birimi Olan İşyerlerinin Dahil Olduğu İşkollarının Belirlenmesi .....	108
2.5.1.1.2.2.1.3.2.1. Genel Açıklama .....	108
2.5.1.1.2.2.1.3.2.2. İşyerinin Dahil Olduğu İşkolunun Tespiti .....	109
2.5.1.1.2.2.1.3.2.2.1. Yeni Açılan, Devir Alınan, İntikal Eden ya da Çalışma Konusu Değiştirilen İşyerleri Açısından İşkolunun Tespiti	113
2.5.1.1.2.2.1.3.2.2.2. İşkolu Tespiti Bulunan İşyerleri Açısından İşkolunun Yeniden Tespiti .....	115
2.5.1.1.2.2.1.3.2.2.3. İşyerinin Dahil Olduğu İşkoluna İlişkin Uyuşmazlık Çıkması Halinde Bakanlık Tarafından Yapılacak İşkolu Tespiti .....	116
2.5.1.1.2.2.1.3.2.3. İşkolu Tespitine İtiraz.....	117

2.5.1.1.2.2.1.3.2.4. Muvazaalı Alt İşveren Asıl İşveren İlişkilerinde İşyerinin Dahil Olduğu İşkolunun Tespiti .....	127
2.5.1.1.2.3. Toplu İş Hukuku Bakımından İşçi Sayılanların Kurdukları Sendikalar .....	132
2.5.1.1.2.4. Üst Sendikal Örgütlenmeler .....	133
2.5.1.2. İşveren Tarafının Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti.....	137
2.5.1.2.1. İşverenler .....	137
2.5.1.2.2. İşveren Sendikaları .....	140
<b>2.5.2. Toplu Pazarlık Biriminin Belirlenmesi .....</b>	<b>154</b>
2.5.2.1. Genel Açıklama.....	154
2.5.2.2. UÇÖ'nün Toplu Pazarlık Düzeyinin Tespitine Yönelik Değerlendirmeleri.....	156
2.5.2.3. Ülkemizde Toplu Pazarlık Biriminin Tespiti .....	158
2.5.2.3.1. İşyeri Kavramı .....	162
2.5.2.3.1.1. Bağlı Yerler .....	165
2.5.2.3.1.2. Eklenti ve Araçlar .....	180
2.5.2.3.2. Toplu İş Sözleşmesi Türleri.....	180
2.5.2.3.2.1. İşyeri ve Grup Toplu İş Sözleşmesi.....	181
2.5.2.3.2.2. İşletme Toplu İş Sözleşmesi.....	185
2.5.2.3.2.3. Çerçeve Sözleşme .....	193
<b>2.5.3. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi.....</b>	<b>194</b>
2.5.3.1. Ülkemiz Uygulamasında Yetkili Sendikanın Belirlenmesi ve Güçlü Sendikacılık İlkesi .....	195
2.5.3.1.1. 274 ve 275 Sayılı Yasalar Dönemi .....	201
2.5.3.1.2. 12 Eylül 1980 Darbesi ve 2821 ve 2822 Sayılı Yasalar Dönemi.....	212



2.5.3.1.3. 6356 Sayılı Yasa Dönemi.....	213
2.5.3.2. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Şartları ve Yetkili Sendikanın Tespiti .....	214
2.5.3.2.1. Yetki Başvurusu .....	214
2.5.3.2.2. Yetki Başvurusu Sonrasında Bakanlıkça İzlenecek Yol ..	218
2.5.3.2.3. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Şartları .....	220
2.5.3.2.3.1. İşkolu Barajı .....	222
2.5.3.2.3.1.1. İşkolu İstatistiklerinin Hazırlanma Yöntemi .....	225
2.5.3.2.3.1.2. İşkolu İstatistiklerine İtiraz ve İstatistiklerin Kesinleşmesi.....	229
2.5.3.2.3.1.3. İşkolu Barajının Toplu Pazarlık Hakkı Karşısındaki Durumu .....	231
2.5.3.2.3.2. Toplu Pazarlık Biriminde Gerekli Çoğunluğun Sağlanması .....	243
2.5.3.2.3.2.1. Toplu Pazarlık Biriminde Gerekli Çoğunluğun Tespit Yöntemi.....	245
2.5.3.2.3.2.1.1. İşyerinde Çoğunluk Hesabında Dikkate Alınacak İşçiler.....	247
2.5.3.2.3.2.1.2. İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Yetki Sürecini Etkilemeye Yönelik İşlemler.. .....	251
2.5.3.2.3.2.1.2.1. Sendikalı İşçilerin İşten Çıkarılması.....	251
2.5.3.2.3.2.1.2.2. Yeni İşçi Alımları.....	253
2.5.3.2.3.2.1.2.3. Muvazaalı Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi Kurulması.....	256
2.5.3.2.3.2.1.3. Sendikaların İşyerindeki Üye Sayılarının Tespiti ..	257
2.5.3.2.3.2.2. Yetki Tespitine İtiraz ve Bakanlıkça Yetki Belgesinin Verilmesi .....	260
2.5.3.2.3.2.2.1. Yetki Tespitine İtiraz.....	261

2.5.3.2.3.2.2.1.1. Olumlu Yetki Tespitine İtiraz.....	262
2.5.3.2.3.2.2.1.2. Olumsuz Yetki Tespitine İtiraz.....	262
2.5.3.2.3.2.2.2. Davaya Bakmaya Yetkili Mahkeme.....	263
2.5.3.2.3.2.2.3. İtirazda Uyulması Gereken Usul .....	265
2.5.3.2.3.2.2.4. İtirazın Konusu .....	266
2.5.3.2.3.2.3. Toplu Pazarlık Biriminde Çoğunluk Şartının Toplu Pazarlık Hakkı Karşısındaki Durumu.....	269
<b>SONUÇ</b> .....	<b>274</b>
<b>KAYNAKÇA</b> .....	<b>279</b>
<b>EK 1. Orjinallik Raporu</b> .....	<b>308</b>
<b>EK 2. Etik Kurul İzin Muafiyeti Formu</b> .....	<b>309</b>

**KISALTMALAR DİZİNİ**

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AK	: Avrupa Konseyi
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AÜİİBFD	: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
ASŞ	: Avrupa Sosyal Şartı
AÜSBF	: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi
AY	: Anayasa
AYM	: Anayasa Mahkemesi
b.	: bend
B.	: Birleşim
BANKSİS	: Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası
BM	: Birleşmiş Milletler
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DEÜHF	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
dn.	: dipnot
E.	: Esas Sayısı
ECSR	: European Committee of Social Rights
f.	: fıkra

GGASS	: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
GSÜHFD	: Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
GÜHFD	: Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
Hak-İş	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İHU	: İş Hukuku Uygulaması
İSGHD	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İşK	: İş Kanunu
İTÜ	: İstanbul Teknik Üniversitesi
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar Sayısı
m.	: madde
MGKTD	: Milli Güvenlik Konseyi Tutanak Dergisi
MMTD	: Millet Meclisi Tutanak Dergisi
par.	: paragraf
Personel Çalıştırılmasına Dair Yönetmelik	: Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik
RG	: Resmi Gazete
s.	: sayfa
S.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TBB	: Türkiye Barolar Birliği

TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜHİS	: Türkiye Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
Türk-İş	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YHK	: Yüksek Hakem Kurulu
YİBGK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu
Y7HD	: Yargıtay 7. Hukuk Dairesi
Y9HD	: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Y21HD	: Yargıtay 21. Hukuk Dairesi
Y22HD	: Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

## GİRİŞ

Anayasa'nın 53. maddesinde toplu iş sözleşmesi hakkı düzenlenmiştir. Bu hakkın nasıl kullanılacağı son olarak 18.10.2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile düzenlenmiş olup, toplu iş sözleşmesi ehliyeti ve yetkisi kavramlarıyla ele alınmaktadır.

Uluslararası hukukta ve Batı ülkelerinde uygulanan endüstriyel ilişkiler sistemlerinde, çalışanlara<sup>1</sup> toplu iş sözleşmesi özerkliği temelinde, işverenlerle toplu pazarlık yapma hakkı tanınmakta ve istihdam ilişkilerinin taraflarca özerk şekilde düzenlenmesi amaçlanmaktadır. Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin tesis edilebilmesi için, örgütlenme hakkı,<sup>2</sup> toplu pazarlık hakkı ve grev hakkının da dahil olduğu toplu eylem haklarının ayrılmaz bir bütün olduğu ve sendikal haklar<sup>3</sup> olarak adlandırılan bu hakların temel insan hakkı olduğu kabul edilmektedir.

Anayasa'nın 53. madde hükmünde toplu iş sözleşmesi hakkı düzenlenmiş olmakla beraber, Anayasa'nın sendika hakkını düzenleyen 51. ve grev hakkını düzenleyen 54. madde hükümleri ile birlikte değerlendirildiğinde, bu hakkın ülkemizin de onayladığı uluslararası sözleşmelerde temel insan hakkı olarak yer alan grevle desteklenmiş toplu pazarlık hakkı ile toplu iş sözleşmesi özerkliğini kapsadığı kabul edilmelidir.

---

1 Toplu pazarlık hakkının Batı ülkelerinde ortaya çıkış sürecinde ve sonrasında uluslararası hukukta kabul edildiği şekliyle yalnızca işçilere değil, işçileri de içine alan daha geniş bir kavram olan çalışanlara (*workers*) tanınan bir hak olması nedeniyle, çalışmamızda işçileri de kapsayan bu geniş grubun ifade edildiği yerlerde çalışan kavramı, dar anlamda işçilerin ifade edildiği yerlerde işçi kavramı kullanılacaktır.

2 Endüstriyel ilişkiler bağlamında çalışanlara tanınan örgütlenme hakkı, aşağıda Bölüm 2.4 ve 2.5'te ayrıntılı olarak açıklanacağı üzere, sendikal örgütlenmeleri de kapsayan ancak yalnızca bu örgütlenme modeliyle sınırlı olmayan bir hak olması nedeniyle çalışmamızda sendika hakkı yerine örgütlenme hakkı kavramı kullanılacaktır.

3 "Sendikal haklar kavramı, sendika kurma ve kurulmuş bulunan sendikalara girme hakları yanında, bu haklara bağlı ortaya çıkan toplu pazarlık ve grev haklarını kapsamaktadır." Bkz. Meryem Koray, *Endüstri İlişkileri* (Basisen Yayınları 1992), s. 90; UÇÖ Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi tarafından sendikal haklar (*trade union rights*), 87 ve 98 sayılı UÇÖ Sözleşmeleri ile belirlenen ilkeler çerçevesinde örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının yanı sıra grev hakkını da kapsayan toplu eylem hakkını (*trade union actions*) içermektedir. (Bkz. Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of Governing Body of ILO, Fifth (revised) Edition, Geneva, 2006, s. 10, par. 22; s. 30, par. 131; s. 31 vd., par. 133 vd.) Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın İngilizce metninde, toplu pazarlık hakkını düzenleyen 6. maddede ise anılan kavram "*collective action*" olarak yer almaktadır.



Çalışmamızda toplu pazarlık hakkının kapsamı, diğer sendikal haklarla ilişkisi ve bu hakkın kullanılmasına ilişkin toplu iş sözleşmesi ehliyeti ve yetkisi kurumları inceleme konusu yapılacaktır. Bu yapılırken de toplu iş sözleşmesi ehliyeti ve yetkisi kavramlarının, toplu pazarlık hakkının kimler tarafından ve nasıl kullanılacağını belirleyen düzenlemeler olduğu ve bu düzenlemelerle getirilen toplu iş sözleşmesi sistemleri ile temel hak niteliğindeki toplu pazarlık hakkının kullanımının teşvik edebileceği gibi, engellenmesinin de mümkün olduğu göz önünde bulundurulacaktır.

Konunun incelenmesi bakımından Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) Büyük Dairesi'nin oy birliği ile aldığı 12.11.2008 tarihli Demir ve Baykara / Türkiye kararı önem arz etmektedir. Şöyle ki, kararlarının bağlayıcılığı konusunda doktrinde görüş birliği bulunan AİHM, anılan kararıyla öncelikli olarak, daha önceki içtihatlarından dönerek toplu pazarlık hakkını, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 11. maddesinde yer alan örgütlenme özgürlüğünün olmazsa olmaz, ayrılmaz bir unsuru olarak değerlendirmiştir. AİHM, söz konusu hakkın değerlendirilmesinde, taraf devletlerin onaylayıp onaylamadıklarına bakılmaksızın Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı (ASŞ)/ Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASŞ), Avrupa Birliği (AB) Temel Haklar Sözleşmesi ve bu sözleşmelere ilişkin ilgili örgütlerin denetim organlarının kararlarını dikkate almıştır. Ayrıca AİHM, devletler tarafından büyük oranda kabul gören, gerek uluslararası hukuk standartlarını gerekse Avrupa Devletlerinin ulusal hukuk standardını oluşturan kural ve ilkelerin, AİHS hükmünün kapsamına açıklık getirmek açısından geleneksel yorum yöntemlerinin yetersiz kaldığı durumlarda göz önünde bulundurulması gerektiğine hükmetmiştir. Bu kararın sonucu olarak, doktrinde doğrudan uygulanırlıkları (*self executive*) konusunda tartışma bulunan UÇÖ Sözleşmeleri ile ülkemizin çekince koyduğu ASŞ/GGASŞ hükümlerinin ve hatta sendikal haklara ilişkin gelişmiş ülke uygulamalarının iç hukuktaki önemi artmıştır.

Anayasa Mahkemesi'nin (AYM) "*Anayasa'nın 51-54. maddelerinde düzenlenen sendikal hak ve özgürlükler, benzer güvenceler getiren başta Örgütlenme*

*Özgürlüğü Sözleşmesi ile Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi olmak üzere ilgili Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı ile tamamlanmaktadır. Anayasa'nın 51-54. maddelerinde düzenlenen sendikal hak ve özgürlüklerin kapsamı yorumlanırken bu belgelerde yer alan ve ilgili organlar tarafından yorumlanan güvencelerin de göz önüne alınması gerekir.”<sup>4</sup> şeklindeki son dönemde yerleşik içtihadı da AİHM'nin anılan kararı ile uyum içerisindedir.*

*Her ne kadar yasanın özüne yansımadağı yönünde haklı eleştiriler bulunsa da, ülkemiz toplu iş ilişkileri sistemini düzenleyen 6356 sayılı Yasa'nın genel gerekçesinde de “Türkiye'nin ILO'ya üye olduğu 1932 yılından günümüze değin, sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları, Türkiye ILO ilişkilerinde belirgin rol oynamıştır. Mevcut düzenlemeler nedeniyle, özellikle 1980 sonrası ülkemiz, ILO'nun denetim mekanizmasının etkisiyle uluslararası alanda hak etmediğı muameleye maruz kalmıştır. Bu durumun farkında olarak, Kanunda sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık süreçleri, 87 ve 98 No.lu ILO Sözleşmeleri dikkate alınarak yeniden düzenlenmiştir. ... Kanunda, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının örgütlenme hakkını düzenleyen 5 inci maddesi ile toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını düzenleyen 6 ncı maddesi başta olmak üzere birçok hükmü de dikkate alınmıştır.*

...

*Kanun özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde, Türk çalışma hayatının evrensel normlara verdiğı tepkiyi dikkate alarak, serbest toplu pazarlık düzeni ve toplu iş sözleşmesi hakkını yeniden düzenlemektedir. ... bu düzenlemeler yapılırken, UÇÖ'nün 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri ile AB normları*

---

4 AYM, Başvuru No: 2013/8463, T. 18.09.2014, (RG, T. 04.12.2014, S. 29195), par. 35.; AYM, Başvuru No: 2013/1315, T. 15.04.2015, (RG, T. 20.06.2015, S. 29392), par. 34; AYM, Başvuru No: 2014/7668, T. 10.06.2015, (RG, T. 18.06.2015, S. 29479), par. 33; AYM, Başvuru No: 2014/4199, T. 10.06.2015, (RG, T. 15.07.2015, S. 29417), par. 35; Aynı yönde, AYM Başvuru No. 2013/2229, T. 03.02.2016, (RG, T. 05.04.2016, S. 29675), par. 30.

*dikkate alınmıştır.*<sup>5</sup> ifadelerine yer verilerek uluslararası sözleşmelerin ülkemiz toplu iş ilişkileri mevzuatı bakımından önemine vurgu yapılmıştır.

Çalışmamızda öncelikle toplu pazarlık hakkının ortaya çıkışı ve bu hakkın kapsamı ve yöneldiği amaç ortaya konulacaktır. Ülkemizdeki sendikal hareketin ve sendikal hakların tanınması sürecinin Batı ülkelerinden sonra yaşanmış olması ve genel kabule göre yukarıdan inen yasal düzenlemeler sonucunda ortaya çıkması nedeniyle öncelikle uluslararası alandaki tarihsel süreç ele alınacaktır. Sonrasında ise ülkemizdeki anayasal ve yasal düzenlemeler ışığında tarihsel gelişim ortaya konulacaktır.

Hakkın kapsamı ortaya konulduktan sonra ise, bu hakkın kullanılmasına yönelik ülkemizdeki anayasal ve yasal düzenlemeler uluslararası hukuktan kaynaklanan gerekliliklerle birlikte ele alınacaktır. Toplu pazarlık hakkının kim ya da kimler tarafından ve ne şekilde kullanılacağı hususu ülkemiz toplu iş ilişkileri hukukunda toplu iş sözleşmesi ehliyeti ve yetkisi kavramlarıyla belirlenmektedir. Bu kapsamda öncelikle toplu iş sözleşmesi ehliyeti ele alınacak, sonrasında ise bu hakkın kullanılacağı birim olan toplu pazarlık biriminin belirlenmesi ve nihayet belirlenen toplu pazarlık biriminde çalışanları temsil kabiliyetini haiz örgütün ne şekilde belirleneceği incelenecektir.

Temel hak niteliğindeki toplu pazarlık hakkı yalnızca işçilere tanınan bir hak olmamasına karşılık<sup>6</sup> çalışmamızda konu 6356 sayılı Yasa kapsamında işçi ve işçi sayılanlarla<sup>7</sup> sınırlı olarak değerlendirilecektir.

---

5 <http://www.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0567.pdf>, (E.T.: 22.08.2016)

6 UÇÖ'nün 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'nin 6. maddesi ile yalnızca devlet idaresinde doğrudan görev alan çalışanlar Sözleşme kapsamı dışında tutulmuştur. Bkz. ILO Digest 2006, s. 178, 179, par. 887.

7 Bu bağlamda 4857 sayılı Yasa kapsamında işçi sayılanların yanı sıra, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanunu kapsamında bulunan işçi ve işverenler ile 6356 sayılı Yasa'nın 2. maddesinin 4. fıkrası uyarınca iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de çalışmamızın kapsamında yer almakta olup, idare hukukunun alanına giren kamu görevlileri kapsam dışında tutulmuştur.

# 1. BÖLÜM

## TOPLU PAZARLIK HAKKI

### 1.1. TOPLU PAZARLIK HAKKI KAVRAMI

Toplu pazarlık (*collective bargaining*) kavramı, Sanayi Devrimi'nden sonra Birleşik Krallık'ta gelişen toplu iş hareketine ilişkin çalışmaları kapsamında ilk kez Beatrice Webb ve Sidney Webb tarafından ortaya atılarak kuramlaştırılmıştır.<sup>8</sup> Yazarlara göre toplu pazarlık sendikaların üyelerinin çalışma ve istihdam şartlarını korumak ve iyileştirmek için kullandığı araçlardan birisi olup çalışanların bireysel ihtiyaçlarının ve içinde buldukları güçlüklerin, işverenle yürütülen pazarlıkta neden olduğu zayıflığı ortadan kaldırmaya yarayan bir araçtır.<sup>9</sup> Bir araya gelerek örgütlenen çalışanlar emek arzını kontrol ederek, sendikalar yoluyla işgücü karteli<sup>10</sup> oluşturmaktadır. Bu yolla çalışanların aleyhine sonuçlar doğuran kendi aralarındaki rekabetini önleyerek, çalışanların istihdam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini sağlamaktadırlar. Bu anlamda toplu pazarlık işverenler açısından bir hak olmayıp, işverenlere istekleri dışında grev ve diğer toplu iş mücadelesi yöntemleri ile dayatılan bir kurumdur.<sup>11</sup>

Yazarlar toplu pazarlığın yalnızca iktisadi yönünü kuramlaştırmakla kalmamışlar, toplu pazarlık ile bireysel pazarlık arasındaki ilişkiyi ortaya

---

8 Beatrice Webb, *The Co-Operative Movement in Great Britain* (10. edn, Geo. Allen & Unwin Ltd. 1930), s. 217; Allan Flanders, 'Collective Bargaining: A Theoretical Analysis', *British Journal of Industrial Relations* (1968), Volume 6, Issue 1, s. 1; Melda Sur, *Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil* (DEÜHF Yayını 1991), s. 46; Koray (1992), s. 134; Müjdat Şakar, *İş Hukuku Uygulaması* (10. Baskı, Beta Yayınevi 2014), s. 373; Bu kavramın ilk kez kendileri tarafından kullanıldığı iddiasını yazarlar kendileri de dile getirmiştir. Bkz. Beatrice Webb ve Sidney Webb, *Industrial Democracy* (Reprint of 2. edn (1920), Augustus M. Kelley, Bookseller 1965), s. 173, dn.1.

9 Webb ve Webb (1965), s. 173 vd.; Flanders (1968), s. 1 vd.

10 Flanders (1968), s. 5

11 Flanders (1968), s. 3 vd.

koyarken, toplu pazarlığın düzenleyici nitelikteki normatif yönüne de vurgu yapmışlardır.<sup>12</sup>

Toplu pazarlık hakkı, uluslararası hukuk alanında ilk kez Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ) 1944 tarihli Filadelfiya Bildirgesi'nin III. maddesi ile kabul edilmiştir. Söz konusu madde bağlamında UÇÖ, toplu pazarlık hakkının üye devletler tarafından etkin bir şekilde tanınmasının sağlanması bakımından sorumluluk yüklenmiştir.<sup>13</sup> II. Dünya Savaşı sonrasında uluslararası hukuk alanında yaşanan gelişmeler neticesinde, 1948 yılında UÇÖ tarafından kabul edilen 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'nin 4. maddesinde toplu pazarlık usulü, çalışma şart ve koşullarının toplu sözleşmelerle düzenlenmesinin aracı olarak ifade edilmiştir. Toplu pazarlığa ilişkin bu açıklama UÇÖ'nün 1951 tarihli ve 91 sayılı Toplu Sözleşmeler Tavsiye Kararı'nın 2. maddesinde yer alan toplu sözleşme tarifi ile de korunmuştur.<sup>14</sup>

Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı bağlamında toplu pazarlık hakkı daha geniş bir tanıma sahiptir. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'ne göre toplu sözleşme dışında kalan, ortak bir sorunun çözümüne ilişkin hukuki ya da fiili (*de facto*) işçi topluluğu ile işveren arasındaki herhangi bir müzakere de, niteliğine bakılmaksızın toplu pazarlık olarak kabul edilmektedir.<sup>15</sup>

Toplu pazarlık kavramı, toplu iş sözleşmesi çağrısının yapılması sonrasında başlayan, çalışanların ve işverenlerin istihdam şartlarının ve çalışma

---

12 Flanders (1968), s. 4 vd.; Ayrıca belirtilmelidir ki, toplu pazarlık kavramı, sendika içi demokrasi ile beraber yazarlar tarafından ortaya atılan endüstriyel demokrasi kavramının iki ana unsurundan birisi olarak değerlendirilmiştir. Bkz. Walther Müller-Jentsch, 'Industrial Democracy: Historical Development and Current Challenges', *Management Revenue* (2008), Volume 19, Issue 4, s. 261.

13 Bkz. Filadelfiya Bildirgesi, III. madde, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO#declaration](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration), (E.T.: 27.10.2016); Hugh Collins, Keith Ewing ve Aileen McColgan, *Labour Law* (Cambridge University Press 2012), s. 539.

14 Konu hakkında ayrıntılı bilgi için, Bkz. Aşağıda, Bölüm 1.4

15 Council of Europe: European Committee of Social Rights, Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, 1 September 2008, s. 235, par. 199, Conclusions IV, Germany, s. 50, <http://www.refworld.org/docid/4a3f52482.html>, (E.T.: 14.04.2016); Gülsevil Alpagut, '6356 Sayılı Yasanın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum', *Legal İSGHD* (2012), C. 9, S. 25, s. 49.

koşullarının belirlenmesi için yürüttükleri toplu görüşme sürecini ve toplu iş sözleşmesi bağtlama sürecinin tamamını kapsayan süreç olarak tanımlanmaktadır.<sup>16</sup>

Bu şekilde farklı tanımlamalar bulunmakla birlikte, toplu pazarlık kavramı temelde, irade özerkliği ve sözleşme özgürlüğü ilkelerinin liberal ekonomik sistemde daima üretim araçlarını elinde bulunduran işverenler lehine sonuçlar doğurması ve işverenlerin ekonomik gücü karşısında çalışanların tek başlarına güçsüz durumda bulunmaları sebebiyle ortaya çıkan ve çalışanların pazarlık güçlerinin işverenler karşısında dengelenmesini sağlayan bir araçtır.<sup>17</sup>

## 1.2. TOPLU PAZARLIK HAKKININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Toplu pazarlık hakkının dahil olduğu sosyal hakların nitelik ve işlevini kavramak için, klasik temel hakların ortaya çıkışının ve gelişiminin, kolektif sosyal hakların klasik haklar karşısındaki durumunun ve kolektif sosyal haklara ilişkin mücadelelerin ortaya konulması önem taşımaktadır.<sup>18</sup> Bu nedenle toplu pazarlık hakkının da içinde bulunduğu sosyal hakların ortaya çıkışını açıklayabilmek için öncelikle klasik hakların ortaya çıkışının ve sonuçlarının ortaya konulması gerekmektedir.

17. ve 18. yüzyıllarda klasik hak ve özgürlüklerin doğuşu, feodal üretim biçiminin çözüldüğü, kapitalizmin ve burjuvazinin doğduğu döneme denk düşmektedir. Kapitalist ihtiyaçların karşılanması bir taraftan siyasi iktidarın el değiştirmesini, diğer taraftan feodal toprak ilişkileri içindeki yarı tutsak köylülerin

---

<sup>16</sup> Koray (1992), s. 133, 134; Şakar (2014), s. 373.

<sup>17</sup> A. Can Tuncay ve Burcu Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku* (4. Baskı, Beta Basım 2015), s. 156

<sup>18</sup> E. Murat Engin, *Toplu İş Sözleşmesi Sistemi* (Galatasaray Üniversitesi Yayınları 1999), s. 3 vd.



özgürleştirilerek, sanayinin ihtiyaç duyduğu özgür el emeği haline getirilmesini gerektirmiştir.<sup>19</sup>

Kapitalist sistemin dayandığı serbest piyasa ekonomisi iki temel ilke üzerine kurulmuştur. Bunlardan ilki üretim araçlarının özel mülkiyete tabi olması, diğeri ise ekonomik ilişkilerin arz talep yasalarına dayandırılmasıdır. Bu ekonomik yapının ihtiyaç duyduğu temel hukuk kurumları ve temel ilkeler ise, mülkiyet hakkı, irade özerkliği ve sözleşme özgürlüğüdür. Sözleşme özgürlüğü irade özerkliğine dayandırılmıştır. İrade özerkliği ile kastedilen, borçların bağlayıcı niteliğini bizzat bireysel iradeden, iradenin de bağlayıcı gücünü bir dış otoriteden değil, bizzat kendinden almasıdır.<sup>20</sup>

Bu temel hak ve ilkeler doğrultusunda, kuramsal olarak özgür ve diğer bireylerle eşit olan bireyler,<sup>21</sup> hukuki ve ekonomik ilişkilerini özerk bir şekilde diledikleri gibi düzenleme imkanına sahip olacaklardır.<sup>22</sup> Bu kapsamda siyasi iktidarın el değiştirmesine neden olan 17. ve 18. yüzyıl devrimleri bir taraftan da klasik hak ve özgürlükler olarak adlandırılan bir takım hak ve özgürlükler demetini beraberinde getirmiştir.<sup>23</sup>

Bu dönemde şekillenen kapitalist sistemde, arz talep yasasının genel yararı sağladığı kabul edilmekte ve bu yasanın işlemlerini sağlayan hakların her türlü dış müdahaleden bağımsız tutulması gerektiği savunulmaktadır. Klasik liberal anlayışa göre özgürlük zaten doğal olarak var olan bir değerdir ve hak ve özgürlükler, doğaları gereği devlete karşı bir nitelik taşırlar. Dolayısıyla zaten var olan hakların ve özgürlüklerin ilan edilerek bunların kullanılmasını

---

19 Bülent Tanör, *Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar* (May Yayınları 1978), s. 45 vd.

20 Sur (1991), s. 26.

21 Eşitlik, Aristoteles tarafından Plato'ya atfen yapılan tanıma göre, benzer olan şeylere benzer biçimde, farklı olan şeylere farklılıklarıyla orantılı olacak şekilde farklı muamele edilmesidir. Aristoteles'in formülünün ilk kısmı biçimsel, ikinci kısmı ise maddi eşitliği ortaya koymaktadır. Çalışanların bağımlılık ilişkisi içinde oldukları işverenlerle biçimsel anlamda eşit kabul edilerek, buna göre muamele edilmesi maddi eşitliğin sağlanmasını engellemektedir. Ayrıntılı bilgi için Bkz. Kadriye Bakırcı, *Uluslararası Hukuk, AB ve ABD Hukuku ile Karşılaştırmalı Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği Arayışı Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı ve Türkiye* (2. Baskı, Seçkin Yayınevi 2012), s. 38 vd.

22 Devrim Ulucan, *Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği* (İTÜ Yayını 1981), s. 3.

23 Tanör (1978), s. 45 vd.

engelleyen hukuki engellerin kaldırılması ve hukuki olarak korunmaları yeterli olacaktır.<sup>24</sup> Sınırları bu şekilde belirlenen sözleşme özgürlüğü ilkesi uyarınca, iş sözleşmelerinin iki özerk iradenin serbestçe karşı karşıya gelmesi ile oluştuğu ve devletin bu alana müdahale etmeyerek, bu alana yalnızca gözcülük etmekle yükümlü olduğu ileri sürülmüştür.<sup>25</sup> Bu anlamda toplumların çok büyük kesimini meydana getiren, hayatta kalmak için gerekli olan geliri, yalnızca emeğini sermaye sahibine satarak elde edebilen emek kesimi ile sermaye kesimi eşit kabul edilerek, bunlar arasındaki ilişkilerin arz talep yasaları ve sözleşme özgürlüğü çerçevesinde irade özerkliği temelinde düzenlenmesi gerektiği savunulmuştur.<sup>26</sup>

Oysa ki özerklik normu koyan ile bu norma tabi olanların aynı kişiler olmasını ifade etmektedir. Bu kapsamda sözleşmeler açısından kabul edilen özerklik, sözleşmeden doğan haklardan yararlananlar ile borçlardan sorumlu olanlar ile bu sözleşmeleri kuran kimselerin aynı olmasının yanı sıra, sözleşmenin taraflarını oluşturan bu kişilerin özgür ve eşit olmalarını da ifade etmektedir. Dolayısıyla özerklikten bahsedebilmek için, sözleşmenin taraflarının sözleşme yapıp yapmama, sözleşmenin tarafını serbestçe seçme ve sözleşmenin içeriğini serbest bir şekilde belirleyebilme iradesine sahip olmaları şarttır.<sup>27</sup>

İrade özerkliği ve hukuki eşitlik ilkelerinin, özellikle sermaye ve emek ilişkileri açısından, vaadedilenin tam aksi bir sonuca, yani irade özerkliğinin yerini bağımlılığın, hukuki eşitliğin yerini fiili eşitsizliğin aldığı bir sonuca ulaştığı yaşanarak tecrübe edilmiştir.<sup>28</sup>

---

24 Tanör (1978), s. 45 vd.; Sarper Süzek, İş Güvenliği Hukuku (Savaş Yayınları 1985), s. 6; Sur (1991), s. 26.

25 Tanör (1978), s. 270.

26 Ulucan (1981), s. 4; Süzek (1985), s. 7.

27 Sur (1991), s. 28.

28 Ulucan (1981), s. 4.

İktisadi liberalizmin en katı şekliyle uygulandığı bu dönemde, emek de diğer üretim unsurları gibi bir mal olarak görülmüş, iş sözleşmeleri ise satım sözleşmesi gibi malvarlıksal bir sözleşme olarak değerlendirilmiştir.<sup>29</sup>

Sözleşme özgürlüğü kapsamında işverenle tek tek sözleşme yapmaya mecbur bırakılan emeğinden başka geçim kaynağı bulunmayan çalışanlar için sözleşme özgürlüğü, işverenin zorladığı şartlarda çalışmaya katlanmakla işsiz ve aç kalmak arasında tercih yapmaya indirgenmiştir. İşverene mutlak bir şekilde bağımlı olan çalışan kesimin serbest iradesinden söz edilemeyeceğinden, klasik liberal kuramın temelindeki ilkelerden irade özerkliği ilkesi varsayımsal düzeyde kalmıştır. Dolayısıyla bu dönemde sözleşme özgürlüğü kapsamında ön plana çıkarılan eşitlik ilkesi sadece hukuki ve varsayımsal bir eşitlik anlamına gelmektedir. Eşitlik ilkesinin, sosyal eşitsizlikleri göz ardı eden salt hukuki bir anlayış olarak kabul edilmesi ve irade özerkliğinin varsayımsal kabulü sayesinde, burjuvazi hem aristokratik-feodal yapıyı tasfiye edebilmiş hem de ekonomik eşitsizlikler düzenini sürdürebilmiştir. Böylelikle çalışanların da sahip olduğu savunulan sözleşme özgürlüğü, çalışanların özgürlük görüntüsü altında kölelik şartlarında istihdam edilmelerini mümkün kılmıştır.<sup>30</sup>

Gerçekten de 18. yüzyılın ikinci yarısında ilk olarak Birleşik Krallık'ta ortaya çıkan ve 19. yüzyılda Kıta Avrupası'na sıçrayan sanayi devrimi ve sınıai kapitalizm, bütün toplum yapılarını alt üst etmiş ve sosyal farklılıkları daha da arttırmıştır. Bu dönemde feodal üretim ilişkilerinin terk edilmesiyle birlikte köylerden kentlere göç edenler, işsizler ordusunu oluşturmuştur. Oluşan bu işsizler ordusu nedeniyle genel yararı kendiliğinden sağladığı savunulan arz talep yasaları, işverenlerin yararına çalışmış ve çalışma ilişkilerinin işveren tarafından tek başına belirlenmesine hizmet etmiştir.<sup>31</sup> Kapitalizmin doğal ve kendiliğinden işlediği iddia edilen yasalarının sonucu olarak oluşan bu yaygın

29 Talat Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri* (Beta 2013), s. 18.

30 Nusret Ekin, *Endüstri İlişkileri*, (İstanbul Üniversitesi Yayınları 1976), s. 12; Tanör (1978), s. 50 vd.; Süzek (1985), s. 7, 8; Cevdet İlhan Günay, *Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi* (İlk – San Matbaası 1991, s. 2; Canbolat (2013 a), s. 18; Murat Özveri, *Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (1963-2009)* (Legal Yayıncılık 2013), s. 15.

31 Ulucan (1981), s. 4.

işsizlik ortamında, emeğinden başka geçim kaynağı olmayan çalışanlardan iş bulma şansını elde edenlerin çalışma şartları son derece sağlıksız ve ağır bir hal almış, bunların elde ettikleri ücretler ise karınlarını dahi doyurmaya yetmeyen sefalet ücretleri seviyesinde kalmıştır.<sup>32</sup>

Sanayileşmiş Avrupa devletlerinde çalışan örgütlerinin henüz güçlenmediği ve çalışma ilişkilerinin esas olarak bireysel iş sözleşmeleriyle düzenlendiği 1850'li yıllarda ortalama günlük çalışma süresi 16 saattir ve çalışanlara herhangi bir sosyal güvence tanınmamıştır. Bu dönemde kadınlar ve çocuklar madenler de dahil olmak üzere tehlikeli işlerde çalıştırılmışlardır.<sup>33</sup>

Birleşik Krallık'ta 19. yüzyıl başlarında küçük yaştaki çocuklar günde 15 saate kadar çalıştırılmışlardır.<sup>34</sup> Bu dönemde işverenler tarafından ücretler öylesine aşağılara çekilmiştir ki, hayatta kalabilmek için ailenin tüm fertlerinin çalışması zorunlu hale gelmiştir.<sup>35</sup> Yine 1816 tarihinde Avam Kamarası'na sunulan ancak reddedilen yasa tasarısı Birleşik Krallık'taki çalışma şartlarını açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Reddedilen söz konusu tasarı ile fabrikalarda günlük çalışma saatlerinin 10 saate indirilmesi ve 10 yaşın altındaki çocukların çalışmalarının yasaklanması önerilmiştir.<sup>36</sup> Ancak 1819 tarihinde ve sonrasında kabul edilen yasalarla, 9 yaşından küçük çocukların çalıştırılmayacağı öngörülmüştür.<sup>37</sup>

1840'lı yıllarda Prusya'da gerçekleşen her 100 doğumdan 50'si iki yaşına basmadan ölümlerle sonuçlanmıştır.<sup>38</sup>, Prusya'da 1839'da çıkarılan ve 9 yaşın altındaki çocukların çalışmasını yasaklayan, 9 yaşından büyük çocukların ise

---

32 Ekin (1976), s. 11; Tanör (1978), s. 62 vd.; Süleyman Başterzi, *Toplu İş Hukuku* (Ünite 1, 5), Gerek, Nüvit (ed.), (Anadolu Üniversitesi Yayını 2013), s. 3.

33 A. Murat Demircioğlu ve Tankut Centel, *İş Hukuku* (18. Baskı, Beta Yayınevi 2015), s. 229.

34 Webb (1930), s. 10, 11.

35 Webb (1930), s. 11.

36 Webb (1930), s. 15.

37 Süzek (1985), s. 10.

38 Demircioğlu ve Centel (2015), s. 229, 230.

çalışmalarını kısıtlayan yasa,<sup>39</sup> ülkedeki çalışma şartlarındaki durumu göstermesi açısından önemlidir.

Fransa'da aynı dönemde, dokuma sanayiinde 6 yaşındaki çocukların iplik bağlama, 4-5 yaşlarındaki çocuklar ise bobin taşıma işlerinde çalıştırılması yaygın bir durumdur. Üstelik bu çocuk işçiler günde 16-17 saat ayakta çalıştırılmış, çalışma sürelerinin en az 13 saat kapalı ve havasız yerlerde geçirmişlerdir.<sup>40</sup> Fransa'da, en az 20 işçi çalışan işyerlerinde uygulanması öngörülen ve 1841 tarihinde kabul edilen yasa ile, sanayide 8 yaşından küçük çocukların çalışması yasaklanmış, 8-12 yaşındaki çocukların günlük çalışma süresi 8 saatle, 12 yaşından büyük 16 yaşından küçük çocukların günlük çalışma süresi ise 12 saatle sınırlanmıştır.<sup>41</sup>

Klasik liberal sözleşme özgürlüğü ilkesi, istihdam ilişkilerinde uygulandığı dönemde bu sonuçları ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla kapitalist toplumda temel çelişki, feodalite ile burjuvazi arasındaki çelişki olmaktan çıkmış, burjuvazi ile işçi sınıfı arasındaki çelişki haline gelmiştir. Burjuvaziyi feodaliteye karşı koruyan hukuki silahlar bu defa da onu emek kesimine karşı korumuştur. Mülkiyeti kutsayan<sup>42</sup> ve sözleşme özgürlüğünü mutlak sayan bu hukuki dünya görüşü, toplumdaki eşitsizliklerin hukuki kılıflar altına saklanmasına ve emek kesiminin daha kolay sömürülmesine ve bu sınıflar üzerinde baskı kurmaya hizmet etmiştir.<sup>43</sup> Nitekim doktrinde, her ne kadar hukuk düşününde icat edilen iş sözleşmesi terimi ile maskelenmeye çalışılsa da, iş sözleşmesinin bağitlanması ve uygulanması aşamalarında işveren ile çalışan arasındaki pazarlık gücü eşitsizliği nedeniyle bunlar arasındaki ilişkinin sözleşmenin

---

39 Manfred Weiss ve Marlene Schmidt, *Labour Law and Industrial Relations in Germany* (4 edn, Kluwer Law International 2008), s. 28, par. 35.

40 Süzek (1985), s. 8, 9.

41 Süzek (1985), s. 10, 11.

42 1789 Beyannamesinde kutsal payesi verilen tek hak mülkiyet hakkıdır. Bkz. Tanör (1978), s. 51.

43 Ekin (1976), s. 12, 13; Tanör (1978), s. 63; Ruth Dukes, 'Constitutionalizing Employment Relations: Sinzheimer, Kahn-Freund, and the Role of Labour Law', *Journal of Law and Society* (2008), Volume 35, Issue 3, s. 352; Ruth Dukes, 'Otto Kahn-Freund and Collective Laissez-Faire: An Edifice without a Keystone?', *The Modern Law Review* (2009), Volume 72, Issue 2, s. 221; Özveri (2013), s. 16.

bağıtlanması aşamasında boyun eğme, sözleşmenin uygulanması sırasında ise bağımlılık şeklini aldığı ifade edilmektedir.<sup>44</sup>

Bu dönemde her ne kadar düşünce ve ifade özgürlüğü evrensel olarak tanınmış olsa da, bunlar toplumun büyük çoğunluğunu teşkil eden emekçi kitleler açısından biçimsel özgürlükler olmaktan öteye gidememiştir. Herkesin doğuştan sahip olduğu ileri sürülen özgürlük, aslında sadece belli imkanlara sahip kişilerin kullanabilecekleri bir lüks olarak kalmıştır. Mesele sadece olanaklar sorunu ile de sınırlı kalmayıp, hak bildirileri ve anayasalar yoluyla bütün insanlığa ait olduğu iddia edilen evrensel hakların bazılarının emekçi kitleler tarafından kullanılması yasalarla açıkça yasaklanmıştır. Çalışanların ortak davalarının bilincine varmaları ve kendilerini toplu bir şekilde savunabilmeleri bakımından hayati önem taşıyan örgütlenme hakkı uzun süre tanınmamış hatta cezai yaptırıma bağlanmıştır.<sup>45</sup> Örneğin, 1789 Fransız Devrimi sonrasında kabul edilen 1791 tarihli *Allerde Yasası* ile loncalar kapatılarak herkese dilediği iş ve meslekte çalışma, işe girme ve işe alma özgürlüğü tanınmıştır. Ancak bu hak tanınırken diğer taraftan da yine 1791 tarihli *Le Chapelier Yasası* ile her türlü mesleki birleşmeler ve işçi birleşmeleri yasaklanmıştır.<sup>46</sup> Buna benzer bir yasaklama da Birleşik Krallık'ta 1799 yılında *Çalışan Birlikleri Yasası (Combination of Workmen Acts)* ile getirilmiştir.<sup>47</sup>

Emek kesiminin bu denli sömürüldüğü bu dönemde, her ne kadar meslek ve çalışan örgütlenmeleri yasaklanmış olsa da sendikal hareket ortaya çıkmış ve güçlenmiş, grevler artmış ve emek kesiminin mücadelesi belli bir aşama kaydetmiştir.

Toplu iş hareketlerinin başladığı bu dönemde önce sendikaların mı yoksa iş mücadelelerinin mi ortaya çıktığı tartışma konusudur. Tarihsel olarak sendikal

44 Paul Davis ve Mark Freedland, *Kahn-Freund's Labour and the Law* (Hamlyn Lecture Series, 3. Baskı, Stevens & Sons 1983), s. 18.

45 Tanör (1978), s. 53; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri* (27. Baskı, Beta Yayınevi 2014), 470, 471; Canbolat (2013 a), s. 1.

46 Günay (1991), s. 17; Söz konusu yasanın resmi gerekçelerinden birisi de, işçileri meslek kuruluşlarının ve demeklerin kapalı hiyerarşisinden kurtarmaktır. Bkz. Tanör (1978), s. 53, 54.

47 Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler* (5. Baskı, Turhan Kitabevi 2015), s. 10.

örgütlenmenin grev eylemlerini takip ettiğini savunan yazarlar<sup>48</sup> bulunmakla birlikte, diğer bir görüş tarafından grevlerin sendikaların kuruluşundan sonra ortaya çıktığını ya da tam tersi olarak sendikaların grev hareketlerinden doğduğunu tespit etmeye çalışmak, tavuk mu yumurtadan çıkar, yumurta mı tavuktan sorusunun cevabını bulmaya çalışmakla eşdeğer bir çabayı gerektirdiği savunulmaktadır. Nitekim ilk grevler, şartlardan memnun olmayan çalışanların kendiliğinden gelişen anlık eylemlerinden ortaya çıkmış olmasına rağmen, bütün grevler toplu eylem olmaları bakımından, her ne kadar tam anlamıyla şekillenmemiş ve kısa ömürlü olsa da, belirli bir anlayışı ve örgütlenmeyi gerektirmektedir.<sup>49</sup> Öyle ki, Sanayi Devrimi'nin ilk kez ortaya çıktığı ve toplu iş uyuşmazlıklarının ilk örneklerinin yaşandığı Birleşik Krallık'ta sendikalar, bu tür anlık (*ad hoc*) toplu iş mücadelelerindeki dayanışmalardan doğmuştur.<sup>50</sup> Nihayet yürütülen toplu iş mücadeleleri sonucunda, yasalarla engellenmeye çalışılmasına rağmen çalışan örgütleri kendilerini işveren karşısında muhatap olarak kabul ettirmiş ve çalışma şartlarının ve ücretlerin belirlenmesinde söz sahibi olmaya başlamışlardır.<sup>51</sup>

Bu dönemde sermaye ile emek kesimi arasındaki ihtilafın çözümünün kapitalist sistem içerisinde çözülemeyeceğini savunan görüşler bulunmakla birlikte,<sup>52</sup> diğer bir görüş tarafından kapitalist üretim sisteminin özünde bulunan sermaye ve emek kesimi çelişkisinin sistem içerisinde toplu pazarlık yoluyla çözüme kavuşturulabileceği savunulmuştur.<sup>53</sup> İşçi sınıfının başı çektiği sendikal

---

48 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 6 vd.

49 Otto Kahn-Freund, 'Intergroup Conflicts and Their Settlement', *The British Journal of Sociology* (1954), Volume 5, Issue 3, s. 194, 195.

50 Kahn-Freund (1954), s. 195.

51 Ulucan (1981), s. 5; Canbolat (2013 a), s. 2.

52 Örneğin Rosa Luxemburg, Weimar Cumhuriyeti'nin ilk haftalarında asker ve çalışan konseyleri üzerinden temsilin sağlanacağı Sovyet tipi hükümet örgütlenmesinin oluşturulması gerektiğini savunmuştur. Bkz. Dukes (2008 a), s. 346; Dukes (2009), s. 225.

53 İş hukukunun kurucularından birisi olarak kabul edilen (Bkz. Manfred Weiss, 'Re-Inventing Labour Law?', Guy Davidov ve Brian Langille (ed.), *The Idea of Labour Law* (Oxford University Press 2011), s. 2; Bob Hepple, 'Factors Influencing the Making and Transformation of Labour Law in Europe', Guy Davidov ve Brian Langille (ed.), *The Idea of Labour Law* (Oxford University Press 2011), s. 32) Alman hukukçu ve politikacı Hugo Sinzheimer tarafından demokrasinin ekonomik alana da yayılması ve bu alanın sadece sermaye tarafından kontrol edilmesinin engellenmesiyle emek ve sermaye arasındaki çelişkinin çözülebileceği savunulmuştur. Bkz. Dukes (2008

mücadeleler ve bu mücadele sonucunda gelişen çalışanlar ve işverenler arasındaki ihtilafın sistem içinde çözüme kavuşturulabileceği düşüncesi, sosyal hakların anayasalarda tanınmasına ve kolektif sosyal hakların yasalarla kabul edilmesine yol açmıştır.<sup>54</sup> Sermaye ve emek kesimi arasındaki çelişkinin kapitalist sistem içerisinde çözümüne yönelik olarak tanınan sosyal haklar sosyal devlet kavramını ortaya çıkarmıştır.<sup>55</sup>

Kollektif sosyal hakların tanınması ile birlikte çalışan ve işveren tarafları arasındaki uyuşmazlıklar toplu pazarlık yoluyla çözüme kavuşturulmaya başlanmıştır. Bu sayede çalışan ve işveren tarafları arasındaki toplu iş uyuşmazlıkları toplu pazarlığa, toplu pazarlık ise anlaşmayla sonuçlanması halinde toplu iş sözleşmesine vücut vermektedir.<sup>56</sup>

Bu şekilde klasik liberal anlayışın dayattığı, çalışanların sömürülmesine sebep olan hukuki eşitlik, sözleşme özgürlüğü ve iktisadi özerklik ilkelerine dayalı hukuki anlayışın karşısında toplu iş hukuku gelişme göstermiştir. Toplu iş hukukunun gelişim süreci, öncelikli olarak kolektif sosyal hakların yasaklanması, sonra bu yasakların kaldırılması, ardından anılan hakların yasalarla tanınması, sonrasında anayasalarda ve uluslararası hukukta tanınması şeklindedir.<sup>57</sup>

Toplu iş hareketlerinin ilk kez ortaya çıktığı ülkelerden Birleşik Krallık'ta hukuk kolektif sosyal hakları tanımak yerine, bu hakların kullanımında çalışan

---

a), s. 346; Ruth Dukes, *Hugo Sinzheimer and the Constitutional Function of Labour Law* Guy Davidov ve Brian Langille (ed.), *The Idea of Labour Law* (Oxford University Press 2011), s. 58.

54 Tanör (1978), s. 70, Yazar tarafından Almanya'da Bismark döneminde 1883 yılında çıkarılan ilk sosyal yasaların siyasi ve sosyal gerekçesi, sınıf çelişkilerinin devrimci bir patlamayı önlemesi düşüncesidir, Bkz. Aynı eser, s. 120; Bismark tarafından sosyal güvenliğin Magna Carta'sı olarak nitelendirilen konuşmasında şu ifadeler yer almıştır: "İşçilerin sosyal yoklukları, sadece devletin işçi hareketlerini yasaklamasıyla kaldırılamaz, işçinin sosyal durumunun düzeltilmesi için devlet müdahalesi gerekir." Bkz. Özveri (2013), s. 18; Engin (1999), s. 4; Canbolat, (2013) s. 2.

55 Ekin (1976), s. 14 vd.; Tanör (1978), s. 106 vd.; Süzek (1985), s. 13 vd.

56 Kahn-Freund (1954), s. 197.

57 Koray (1992), s. 23 vd.; Özgür Cevahir, *Toplu İş Sözleşmelerinde Yetki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Ankara Üniversitesi 1989), s. 9.



kesimine bağışıklık getirmiştir.<sup>58</sup> 1906 tarihli İş Uyuşmazlıkları Yasası (*Trade Disputes Act*) kabul edilene kadar sendikalar hem ceza hukuku açısından hem de özel hukuk açısından yasadışı teşekkül (*conspiracy*) olarak kabul edilmişlerdir. Uzun siyasi ve sosyal mücadelelerin sonunda söz konusu yasa ile sendikaların hukuka uygun varlıklarına müsaade etmek için bu kuruluşlara bağışıklık tanınmıştır. Aynı şekilde hem cezai hem de özel hukuk açısından kabul edilmeyen toplu eylemler de parlamento tarafından (büyük oranda 1875 yılında) suç olmaktan çıkarılarak, sendikalara bu konularda bağışıklık tanınmıştır.<sup>59</sup>

ABD’de de Birleşik Krallık’takine benzer şekilde, 19. yüzyıl ile 20. yüzyıl başlarında mahkemelerin sendikalara karşı tavrı olumsuz olmuş ve yargı kararlarında işverenlerin çıkarlarının ön planda tutulduğu görülmüştür. Bu dönemde mahkemeler, sendikaların işverene karşı en elverişli yasal silahı olan toplu iş eylemleri aleyhine kararlar alarak işverenlerin elini güçlendirmekle kalmamış, aynı zamanda “*yellow-dog*” sözleşmelerini (sendikasızlığı istihdam şartı haline getiren sözleşmeler) yasal kabul ederek sendikaların örgütlenmelerini güçleştirmiştir.<sup>60</sup> Mahkemelerin söz konusu hasmane tavrı nedeniyle Amerikan İşçi Federasyonu (*American Federation of Labor (AFL)*) 1932 yılına gelene kadar toplu pazarlık sürecine müdahale niteliğindeki yasal düzenlemelere, söz konusu düzenlemeler çalışanların lehine olsa dahi hararetle karşı çıkmış ve toplu pazarlık yöntemi olarak gönüllülük esasını<sup>61</sup> benimsemiştir.<sup>62</sup> ABD’de sosyal ve politik iklimde değişimin habercisi olan 1932 tarihli *Norris-La Guardia Act*, her ne kadar kapsamlı sendikal haklar getirmese de Birleşik Krallık’taki 1906 tarihli İş Uyuşmazlıkları Yasası (*Trade Disputes Act*) gibi, sendikaların toplu eylemlerine ilişkin olarak hakimlerin müdahale kararı

---

58 Otto Kahn-Freund, 'Industrial Relations and The Law-Retrospect and Prospect', *British Journal of Industrial Relations* (1969), Volume 7, Issue 3, s. 303.

59 Collins, Ewing ve McColgan (2012), s. 19.

60 Moira Hart, 'Union Recognition in America-the Legislative Snare', *Industrial Law Journal* (1978), Volume 7, Issue 1, s. 201, 202.

61 Serbest ve gönüllü toplu pazarlık ilkesi hakkında detaylı bilgi için Bkz. Aşağıda, Bölüm 2.1.

62 Hart (1978), s. 202.

verilebilme yetkileri sınırlandırılmıştır.<sup>63</sup> Değişen sosyal ve politik iklimin sonucunda 1932 yılında Roosevelt ABD başkanlığına seçilmiş ve *New Deal*<sup>64</sup> reformları kapsamında 1933 yılında kabul edilen Ulusal Endüstriyel Toparlanma Yasası (*National Industrial Recovery Act*) ve 1935 yılında kabul edilen Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası (*National Labor Relations Act - Wagner Act*) ile sendikal harekete pozitif destek sağlanmıştır.<sup>65</sup> Bu yasaların kabulünün altında, toplu pazarlık sonucunda ücretlerin artacağı ve bunun alım gücünü yükselteceği, böylelikle de pazar ekonomisinin toparlanmasına katkıda bulunulacağı düşüncesi yatmaktadır. Buna ilave olarak işveren ve çalışan tarafların karşı karşıya gelecekleri toplu görüşmelerin uzlaştırıcı bir etkisinin olacağı, böylelikle tanıma grevlerinin (*recognition strikes*)<sup>66</sup> önüne geçilebileceği ve nihayet sözleşme özgürlüğünün, ancak sözleşme taraflarının pazarlık güçleri arasındaki eşitsizliğin giderilmesi halinde sağlanabileceği savunulmuştur.<sup>67</sup>

Bu gelişim sonunda iş ilişkilerinde işverenler ile çalışanlar arasında fiilen ortadan kalkan sözleşme özgürlüğü kolektif düzeyde tekrar canlandırılmıştır.<sup>68</sup>

---

63 Hart (1978), s. 202.

64 ABD Başkanı Franklin D. Roosevelt tarafından, 1933-1939 tarihleri arasında uygulanan endüstri, çalışma hayatı, tarım, finans gibi bir çok alanda reformların gerçekleştirilmesinin yanı sıra, Büyük Depresyon sonrasında hızlı bir ekonomik rahatlama gerçekleştirmeyi amaçlayan hükümet programıdır. Bkz. Encyclopedia Britannica, <https://global.britannica.com/event/New-Deal> (E.T.: 01.02.2017)

65 Hart (1978), s.203; Günay (1991), s. 13.

66 Çalışan sendikalarının işveren tarafından tanınması (*recognition*) ve tanıma grevi (*recognition strike*) kavramları, toplu pazarlığın taraflarının işçi ve işverenler tarafından serbestçe belirlenemediği ülkemiz toplu iş hukukuna yabancı kavramlardır. Tanıma, temelde çalışma ilişkilerinin ve istihdam koşullarının belirlenmesine yönelik olarak yürütülecek olan toplu pazarlık sürecinde, çalışanları temsilen sendikalarının işveren tarafından muhatap alınması olarak tanımlanmaktadır. (Bkz. Gillian S. Morris ve Timothy J Archer, *Collective Labour Law* (Hart Publishing 2000), s. 189.) Çalışan ve işveren tarafları arasında özerklik temelinde yürütülecek olan toplu pazarlık sürecinde, çalışan sendikalarının işveren tarafından muhatap alınmasını zorunlu kılacak düzenlemelerin bulunmadığı durumlarda, çalışan örgütlerinin işvereni, kendilerinin muhatap alınacağı toplu pazarlığa zorlamak amacıyla başlattıkları greve tanıma grevi adı verilmektedir. (Bkz. Alan Gladstone ve Muneto Ozaki, 'Trade Union Recognition for Collective Bargaining Purposes', *International Labour Review* (1975), Volume 112, Issue 2-3, August-September, s. 167, 168; Hart (1978), s. 203) Konuya aşağıda, Bölüm 2.1'de ayrıntılı olarak yer verileceği için bu aşamada daha fazla açıklama yapılmamaktadır.

67 Freedom of Association and Industrial Relations, Report VII, ILC, 30. Session, Geneva, 1947, s. 55; Hart (1978), s. 203.

68 Sur (1991), s. 1, 11; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri* (3. Baskı, Beta Yayınevi 2016), s. 21; Engin (1999), s. 6.

Bu anlamda toplu iş sözleşmesi özerkliği liberal ekonomik sistemin bir kurumudur.<sup>69</sup>

### 1.3. TOPLU PAZARLIK HAKKININ AMACI VE SENDİKAL HAKLARLA İLİŞKİSİ

Bir önceki kısımda değinildiği üzere pazarlık gücünden yoksun çalışanların, pazarlık güçlerini arttırabilmelerinin yolu birleşmekten geçmektedir. Birleşerek pazarlık güçlerini işveren karşısında dengeleyen çalışanlar, toplu mücadele güçlerini de kullanarak işvereni toplu pazarlığa zorlamaktadır. Bu kapsamda toplu iş ilişkilerinde, örgütlenme özgürlüğü ile hedeflenen temel amaçlardan birisi de toplu pazarlık ve bunun sonucunda imzalanacak toplu iş sözleşmeleri yoluyla çalışma ilişkilerinin çalışanların yaşam ve çalışma koşullarını daha iyiye götüreceği şekilde düzenlenmesidir.<sup>70</sup> Toplu pazarlık hakkının kullanılabilmesini, yani işverenin toplu pazarlığa ve sonucunda toplu iş sözleşmesi imzalamaya yanaşmasını sağlayan güç ise çalışan örgütlenmesine dayanan grev hakkıdır.<sup>71</sup> Bu kapsamda örgütlenme hakkı, grev hakkı ve toplu pazarlık hakkı biri diğerlerinin varlığına muhtaç ve birbirlerini bütünleyen ve var olur kılan, iç içe geçmiş haklardır. Bu haklardan birisinin yokluğu diğerlerinin etkin şekilde kullanılabilmesini ortadan kaldırmakta ya da önemli ölçüde azaltmaktadır.<sup>72</sup>

---

69 Engin (1999), s. 81.

70 Freedom of Association and Industrial Relations, s. 52; ILO Digest 2006, s. 177, 178, par. 881, 882.

71 Sur (1991), s. 251.

72 Narmanlıoğlu (2016), s. 27; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 121; Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Sözleşmesi* (Acar Matbaacılık 1992), s. 2; Sur (1991), s. 54, 55; Adnan Tuğ, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi* (Çankaya Üniversitesi 1998), s. 48, 49; Engin (1999), s. 9; Gülsevil Alpagut, '6356 Sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumunu Açısından Değerlendirilmesi' (İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3) "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi") (Seçkin Yayınevi 2013), s. 118; Ahmet Makal, *Ameleden İşçiye Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları* (3. Baskı, İletişim Yayınları 2015), s. 267, 268; Canbolat (2013 a), s. 4, 67; Özveri (2013), s. 1, 34; Rabia Caymaz, *Toplu İş Sözleşmesi Hakkının Türk Hukuku ve Uluslararası Kaynaklar Bakımından Karşılaştırmalı İncelemesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Gazi Üniversitesi 1994), s. 4 vd.; M. Erşen Görgün, *Toplu Pazarlık Sürecinde Yetki Tespiti ve Karşılaşılan Sorunlara Yönelik Bir Yaklaşım*, Yayınlanmamış Doktora Tezi (Dokuz Eylül Üniversitesi 1996), s. 14.

Etkin bir şekilde tanınan grev ve toplu pazarlık hakkı olmaksızın örgütlenme hakkı hiçbir anlam taşımayacaktır.<sup>73</sup> Öyle ki, doktrinde, grev hakkı olmaksızın yapılacak toplu pazarlığın toplu yalvarmadan (*collective begging*) öteye bir anlamı olmayacağı ifade edilmektedir.<sup>74</sup> Bu kapsamda örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkını<sup>75</sup> da içeren toplu eylem hakları ayrılmaz nitelikte<sup>76</sup> ve evrensel olarak kabul gören temel haklardır.<sup>77</sup>

Nitekim batılı ülke hukuklarında da bu kabul egemendir. Nitekim Almanya Anayasası'nda grev hakkına yer verilmemiş olmasına rağmen, doktrin ve mahkeme içtihatlarıyla AY'da yer alan sosyal devlet ilkesi ve örgütlenme özgürlüğünü düzenleyen Alman Anayasası'nın m. 9/3 hükmüne dayanılarak grev hakkının varlığı kabul edilmektedir.<sup>78</sup>

Benzer şekilde ülkemizde 1926 tarihinde 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 316. ve 317. maddeleri<sup>79</sup> ile işçi ve işverenlere umumi mukavele adı altında kolektif

---

73 Tanör (1978), s. 290, 291; Alpagut (2012), s. 26, 27; Ahmet Nizamettin Aktay, *Toplu İş Hukuku* (İksan Matbaası 2015), s. 137 vd.; Canbolat (2013 a), s. 4; AİHM de toplu pazarlık ve toplu eylem haklarının sendika özgürlüğünün olmazsa olmaz unsurları olduğunu kabul etmektedir. Bkz. AİHM, Demir ve Baykara / Türkiye, Başvuru No: 34503/97, T.12.11.2008 sayılı kararı, par. 129, 154; Aynı yönde, AİHM, Enerji Yapı-Yol Sen / Türkiye, Başvuru No: 68959/01, T. 30.07.2009; AİHM, Danilenkov and Others / Russia, Başvuru No: 733/01, T. 30.07.2009 sayılı kararları.

74 Keith D. Ewing ve John Hendy, 'The dramatic Implications of Demir and Baykara', *Industrial Law Journal* (2010), Volume 39, Issue 1, s. 13.

75 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nde doğrudan yer verilmemiş olmasına rağmen, UÇÖ Uzmanlar Komitesi tarafından grev hakkının örgütlenme hakkına içkin bir hak olduğu kabul edilmektedir. Bkz. Freedom of Association and Collective Bargaining, General Survey of the Reports on the Freedom of Association and the Right to Organize Convention (No. 87), 1948 and the Right to Organize and Collective Bargaining Convention (No. 98), 1949, International Labour Conference, 81st Session 1994, Report III (Part 4B), Geneva, International Labour Office, 1994, s. 77, 78.

76 Nitekim AİHM, Demir ve Baykara/Türkiye kararında toplu pazarlık hakkının AİHS m. 11'de düzenlenen örgütlenme hakkının ayrılmaz bir unsuru olarak kabul etmiştir. Bkz. Mesut Gülmez, 'Uluslararası Sözleşmelerde Sosyal ve Sendikal Haklar ve Türkiye'nin Uyum(suzluk) Sorunu', *Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2* (Türk-İş Yayını 2013), s. 250.

77 Alpagut (2013), s. 119; Gaye Baycık, '6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi', İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, (2014), C. 5, S. 2, s. 221.

78 Tanör (1978), s. 245; Weiss ve Schmidt (2008), s. 166, par. 395; Başbuğ (2012), s. 10.

79 818 sayılı Borçlar Kanunu m. 316: "İş sahibi kimselerin veya cemiyetlerinin, işçilerle veya cemiyetleriyle yaptıkları mukavelede hizmete mütaallik hükümler vazolunabilir. Bu umumi mukavele, tahriri olmadıkça muteber değildir. Alakadarlar bu mukavelemin müddetinde ittifak edemezlerse, bir sene mürurundan sonra altı aylık müddet için yapılacak bir ihbar ile, her zaman mukaveleyi feshedebilirler.

d. 317: Umumi bir mukavele ile bağlı bulunan iş sahipleriyle işçiler arasında yapılacak hususi hizmet akitlelerinin, umumi mukaveleye muhalif hükümleri batıldır . Bu batıl hükümlerin yerine, umumi mukavele hükümleri kaim olur."

nitelikte sözleşme akdetme hakkı tanınmış olmasına rağmen, işçilere 1946 yılına kadar sendikal örgütlenme hakkı, 1961 Anayasası ve buna dayanılarak, 1963 tarihli 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun<sup>80</sup> kabul edilmesine kadar grev hakkıyla desteklenen toplu pazarlık hakkı tanınmadığından, umumi mukavele doktrinde tarafların özerklik temelinde bağittadıkları toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilmemektedir.<sup>81</sup> Nitekim, örgütlenme hakkının ve grev hakkının tanınmamasının doğal sonucu olarak, umumi mukaveleye kanunda yer verilmiş olmasına rağmen toplu iş sözleşmesi özerkliği sağlanamamış umumi mukavele fiili olarak da uygulanamamıştır.<sup>82</sup> Nihayet 818 sayılı Borçlar Kanunu'nu yürürlükten kaldıran 2012 yılında yürürlüğe giren 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda umumi mukaveleye ilişkin hükümlere yer verilmemiştir.<sup>83</sup>

Bu şekilde birbirlerini bütünleyen sendikal haklar diğer sosyal hakların kazanılmasında hayati öneme sahip olagelmıştır. Nitekim sosyal haklara yönelik mücadele sürecinde ilk talep edilen haklar arasında geniş manada örgütlenme, dar anlamıyla da sendikal örgütlenme hakkı ile grev hakkı ilk sıralarda gelmiştir.<sup>84</sup> Grev hakkını da kapsayan toplu eylem hakkı sosyal talepleri kabul ettirebilme mücadelesinde çok büyük bir önem taşır. Günümüzde de UÇÖ Uzmanlar Komitesi<sup>85</sup> tarafından, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının çalışmaya ilişkin temel hakların ve ilkelerin hayata geçirilmesinde inşai<sup>86</sup> rolü

---

80 RG, T. 24.07.1963 S. 11462

81 Ulucan (1981), s. 53, 54; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (6. Baskı, Turhan Kitabevi 2014), s. 49; Aktay (2015), s. 138 vd; Özveri (2013), s. 42, 43; Cevahir (1989), s. 10; Görgün (1996), s. 24.

82 Sait Kemal Mimaroğlu, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi* (AÜSBF Yayınları 1964), s. 28 vd.; Ekin (1976), s. 246, 247; Nusret Ekin, 'Türkiye'de 1980 Öncesi Endüstri İlişkilerinin Genel Görünümü', *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* (1980), S. 31, s. 132; Narmanlıoğlu (2016), s. 324, 325; Makal (2015), s. 216; Başterzi (2013), s. 114.

83 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 169.

84 Bkz. Aşağıda, Bölüm 1.5.2.

85 The Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations

86 Doktrinde de sendika, toplu sözleşme ve grev halarının diğer sosyal hakların elde edilmesinde silah rolü oynadığı vurgulanmaktadır. Bkz. Kadriye Bakırcı, '1961 ve 1982 Anayasalarında ve 2007 Tarihli Anayasa Önerisi'nde Sosyal Haklar', Prof. Dr. Yılmaz Aliefendioğlu'na Armağan, (Yetkin Yayınevi 2009), s. 364.

bulunduğu, bu hak ve ilkelerle iç içe geçtiği, zorla çalıştırmanın engellenmesi, çocuklar ve diğer kırılgan grupların korunması ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması için hayati öneme sahip olduğu kabul edilmektedir.<sup>87</sup>

Sendikal örgütlerin yerine getirdikleri fonksiyon geniş anlamda üyelerinin haklarını korumak olsa da, esasen örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakları bir bütün olarak, çalışma ilişkilerinin, serbest toplu pazarlık yöntemiyle özerklik temelinde toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmesine yönelmektedir.<sup>88</sup> Çalışanlar toplu pazarlık yoluyla, maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılayacak ücretler ve insani çalışma şartları ile makul derecede iş güvencesi elde etmek gibi taleplerini işverenlere kabul ettirmeyi amaçlamaktadırlar. Çalışma ilişkilerinin toplu iş sözleşmesi özerkliği temelinde taraflarca düzenlenmesinde yalnızca çalışanların değil işverenlerin de menfaati bulunmaktadır. Bu manada işverenler tarafından örgütlü işgücüyle yapılan toplu pazarlık ile planlanan üretim, dağıtım gibi ticari faaliyetlerin, çalışmanın durması nedeniyle sekteye uğramasının önlenmesi sağlanmaktadır.<sup>89</sup>

UÇÖ Uzmanlar Komitesi tarafından da toplu pazarlık, 19. yüzyıl sonlarından bu yana geliştirilen en temel ve faydalı kurum olarak tarif edilmekte ve toplu pazarlığın çalışan ve işveren örgütleri arasındaki güçlü bir diyalog aygıtı olarak, adil ve eşitlikçi bir çalışma ortamı kurulmasına katkı sağlayarak toplumsal barışın tesisinde fayda sağladığı vurgulanmaktadır.<sup>90</sup>

---

87 General Survey on the Fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for Fair Globalization, 2008, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 101st Session, 2012, Geneva, s. 67, par. 164.

88 Özveri (2013), s. 193.

89 Davis ve Freedland (1983), s. 69; Ercan Güven ve Ufuk Aydın, *İş Hukuku*, (3. Baskı, Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayını 2002), s. 238; Barış Duman, *Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi* (Kartal Yayınevi 2005), s. 24.

90 ILO General Survey 2008, s. 67, 68, par. 167.

## 1.4. ULUSLARARASI HUKUKTA ÖRGÜTLENME, GREV VE TOPLU PAZARLIK HAKKI

### 1.4.1. Genel Açıklama

Toplu pazarlık hakkının da dahil olduğu sendikal haklar ülkemizin taraf olduğu Birleşmiş Milletler (BM), UÇÖ ve Avrupa Konseyi (AK) tarafından hazırlanan uluslararası bildirge, sözleşme, tavsiye kararları ve bu uluslararası belgelere istinaden oluşturulan denetim mekanizmaları ile güvence altına alınmıştır.

Ülkemizin de üyesi olduğu yukarıda anılan bölgesel ve uluslararası örgütler tarafından hazırlanan sendikal haklara ilişkin uluslararası belgeler birbiriyle çelişen ya da farklı ilkeler benimseyen düzenlemeler içermemektedir. Aksine bu belgelerin birbiriyle koordinasyon içinde,<sup>91</sup> birbirini tamamlayan<sup>92</sup> standartlar belirlemeleri, hatta bu örgütlerin birbirleriyle organizasyonel işbirliği içinde olmaları nedeniyle,<sup>93</sup> çalışmamızda sendikal haklara ilişkin uluslararası belgeler örgütsel bir ayrımla değil, bütünsel olarak ele alınacaktır.

Uluslararası alanda, sendikal haklara ilişkin ilk düzenlemeler UÇÖ'nün kurulması ile ortaya çıkmaya başlamıştır. 1932 yılından bu yana üyesi olduğumuz UÇÖ,<sup>94</sup> 1919 tarihli Versay Barış Antlaşması'nın XIII. Kısmı ile

---

91 ASŞ ile o güne kadar UÇÖ Sözleşmeleri ile benimsenmiş kuralların tek bir metinde birleştirilmesi amaçlanmıştır. Bkz. Ali Güzel, 'ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı' (ILO Normları ve Türk İş Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi 20 Kuruluş Yılı Kutlama Semineri), s. 24.

92 Örneğin AIHS, Avrupa Konseyi Statüsü'nün yanı sıra BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ne dayanmaktadır. Bkz. Tekin Akıllıoğlu, 'Temel Haklar Gelişmesi Üzerine Bazı Düşünceler', AÜSBF Dergisi, (1989) C. 44, S. 1, s. 179.

93 1951 yılında UÇÖ ile Avrupa Konseyi arasında varılan işbirliği anlaşması sonucunda, Avrupa Konseyi üyesi devletlerin UÇÖ standartlarını gerçekleştirme yükümlülüğü doğmuştur. Bkz. Alpogut (2013), s. 115; Bunun yanı sıra, çalışmaya ilişkin temel haklara ilişkin devletlerin bölgesel ve uluslararası yükümlülüklerinin denetiminde sağlanan işbirliği ve bütünlük açısından ASŞ ve GGASŞ önemli bir örnek teşkil etmektedir. ASŞ'nin 26. maddesi ile kabul edilen usul uyarınca Sosyal Haklar Avrupa Komitesi'nin oturumlarına istişari yetkilere sahip bir UÇÖ temsilcisi de katılmaktadır. Bkz. General Survey 2008, s. 15, par. 47.

94 Gülmez (2013 c), s. 216; Mehmet Semih Gemalmaz, *Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş*, C. 1 (8. Baskı, Legal Yayınevi 2012), s. 838.

kurulmuş,<sup>95</sup> başta Milletler Cemiyeti'nin bir parçası olarak faaliyet göstermişken, 1946 yılından bu yana BM'nin bir ihtisas kuruluşu<sup>96</sup> olarak faaliyet göstermektedir.<sup>97</sup>

UÇÖ'nün amaç ve temel ilkelerinin belirlendiği belgelerinin başında UÇÖ Anayasası'nın Başlangıç Bölümü ve bu Anayasanın eki niteliğindeki Filadelfiya Bildirgesi<sup>98</sup> gelmektedir.<sup>99</sup> Devletlerin UÇÖ'ye üye olabilmeleri için bu iki belgenin onaylanmış olması gerektiğinden, bu iki belge üye devletler bakımından bağlayıcı niteliktedir.<sup>100</sup> Bunlarla belirlenen ilkelere ulaşmak üzere sözleşmeler ve tavsiyeler hazırlanmakta ve bunların uygulamalarının denetimi yapılmaktadır.<sup>101</sup> Örgütlenme özgürlüğü UÇÖ Anayasası'nın Başlangıç Bölümü'nde yer almakta olup, 1944 tarihli Filadelfiya Bildirgesi ile örgütlenme özgürlüğünün yanında toplu pazarlık hakkı da UÇÖ'nün temel ilkelerinden biri olarak kabul edilmiştir. Buna karşılık anılan haklara ilişkin uluslararası sözleşmeler ve bildirgeler ancak II. Dünya Savaşı sonrasında kabul edilmiştir.

102

UÇÖ'nün örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına ilişkin ana sözleşmeleri; 1948 yılında kabul edilen ve 1950'de yürürlüğe giren 87 sayılı Örgütlenme

---

95 Bakırcı (2012), s. 72.

96 UÇÖ ile BM arasında, BM'nin kuruluşunu takiben, 30.05.1946 tarihinde, bu iki örgütün ilişkisini ve işbirliğini düzenleyen bir özel anlaşma imzalanmıştır. 16.12.1946 tarihinde yürürlüğe giren bu anlaşmayla UÇÖ, sosyal politika ve çalışma yaşamı alanında uluslararası kurallar üretmek üzere bir ihtisas kuruluşu olarak tanınmıştır. Bkz. Gülmez (2013 c), s. 233; Gemalmaz (2012), s. 837; Sarper Süzek, *İş Hukuku* (12. Baskı, Beta Yayınevi 2016), s. 98.

97 Alfred Wisskirchen, 'Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Norm Oluşturma ve Denetim Faaliyetleri: Sorunlar Deneyimler', TİSK Akademi (2006), C. 1, S. 2, s. 154.

98 UÇÖ Genel Konferansı'nın 26. Oturumu'nda 10.05.1944 tarihinde kabul edilen ve asıl başlığı, "UÇÖ'nün Gaye ve Hedeflerine İlişkin Bildirgesi" (Declaration Concluding the Aims and Purposes of the ILO) olan bildirge, kabul edildiği yerin adıyla Filadelfiya Bildirgesi olarak anılmaktadır. Bkz. Gemalmaz (2012), s. 837.

99 Süzek (2016 b), s. 99.

100 Güzel (1997), s. 5, 6; Gülmez (2013 c), s. 219.

101 Wisskirchen (2006), s. 154; Gülmez (2013 c), s. 216.

102 Gülmez (2013 c), s. 235.



Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme,<sup>103</sup> 1949 yılında kabul edilip, 1951'de yürürlüğe giren ve 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'ni tamamlayıcı nitelikteki<sup>104</sup> 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi<sup>105</sup> ve 1978 yılında kabul edilip 1981'de yürürlüğe giren 151 sayılı Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi<sup>106</sup> olarak kabul edilmektedir.<sup>107</sup>

87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin kabul edildiği yıl, ülkemizin de olumlu yönde oy kullandığı, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1948 yılında kabul ve ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. maddesiyle çalışma hakkı, ayrımcılık yasağı ve bu bağlamda eşit işe eşit ücret hakkı gibi iş hukukunun birçok karakteristik amacı ile beraber, herkesin çalışma hayatındaki haklarını korumak gayesiyle sendika kurma ve bunlara katılma hakkı, temel insan hakkı olarak kabul edilmiştir.<sup>108</sup>

Türkiye'nin 1950'den bu yana üyesi olduğu Avrupa Konseyi'nin sendikal haklar bakımından önem taşıyan belgelerinden ilki, her ne kadar sözleşmenin esas unsuru kişi hakları ve siyasal haklar olsa da, 1950 tarihli İnsan Hakları ve Ana

---

103 25.11.1992 tarih ve 3847 sayılı Yasa (RG, T.11.12.1992, S. 21432-mükerrer) ile onaylanması uygun bulunan ve İngilizce adı Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention olan Sözleşme, ülkemizce Bakanlar Kurulu'nun 08.01.1993 tarih ve 93-3967 sayılı kararı (RG, T. 25.02.1993, S. 21507) ile onaylanmıştır. Bkz. Gemalmaz (2012), s. 840.

104 Turhan Esener ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Sendika Hukuku* (Vedat Kitapçılık 2014), s. 42; A. Can Tuncay, '87 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumu' (ILO Normları ve Türk İş Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi 20 Kuruluş Yılı Kutlama Semineri) (Kamu-İş 1997), s. 75; Görgün (1996), s. 6.

105 Sözleşme, 08.08.1951 tarih ve 5834 sayılı Yasa (RG, T. 14.08.1951, S. 7884) ile onanmıştır. Bkz. Gemalmaz (2012), s. 842; Sözleşme, İngilizce aslında "*Right to Organise and Collective Bargaining Convention*" olarak adlandırılmıştır. Bu ifadenin tam karşılığı "Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi" (Bkz. [http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377267/lang-tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377267/lang-tr/index.htm), (E.T.: 28.08.2016)) olmasına rağmen anılan yasa ile yapılan çevirisinde "Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Mütteallik Sözleşme" olarak yer almıştır. Ancak Antlaşmalar Hukuku Hakkında Viyana Sözleşmesi'nin 33. maddesi gereğince sözleşmelerin orjinal metinleri bağlayıcıdır. Bkz. Bakırcı (2012), s. 110

106 Ülkemizce 25.11.1992 tarih ve 3848 sayılı Yasa (RG, T. 11.12.1992, S. 21432-mükerrer) ile onaylanması uygun bulunan Sözleşme, Bakanlar Kurulu'nun 08.01.1993 tarih ve 93/3967 sayılı kararı (RG, T. 25.02.1993, S. 21507) ile onaylanmıştır. Bkz. Gemalmaz (2012), s. 843, 844; Sözleşme İngilizce aslında "*Labour Relations (Public Service) Convention*" olarak adlandırılmakta olup, bu ifadenin tam karşılığı Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi (Bkz. [http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377291/lang-tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377291/lang-tr/index.htm), (E.T.: 28.08.2016)) olmasına rağmen, uygun bulma yasası ekinde "Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin Sözleşme" olarak çevrilmiştir.

107 Gemalmaz (2012), s. 840 vd.; Alpagut (2013), s. 114.

108 Collins, Ewing ve McColgan (2012), s. 4; Gülmez (2013 c), s. 243; Tuncay, '87 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumu', s. 76; Caymaz (1994), s. 61.

Hürriyetlerin Korunmasına Dair Sözleşme (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi)'dir.<sup>109</sup> AİHS'nin 11. maddesinde örgütlenme özgürlüğü düzenlenmiştir.

Sendikal haklar bakımından önemli bir diğer Avrupa Konseyi belgesi ise, sosyal haklara ilişkin olarak kabul edilen 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'dır (ASŞ). ASŞ grev hakkının açıkça düzenlendiği ilk uluslararası sözleşme olması açısından da önem taşıyan bir belgedir.<sup>110</sup> ASŞ ülkemiz tarafından imzaya açıldığı 18.10.1961 tarihinde imzalanmış olmasına rağmen, ancak 1989 yılında onaylanarak ülkemiz bakımından yürürlüğe girmiştir.<sup>111</sup> Ancak 1989 tarih ve 3581 sayılı Avrupa Sosyal Şartı'nın Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun ile Şartın tüm maddeleri onaylanmamış olup, onaylanmayan maddeler arasında örgütlenme hakkına ilişkin 5. madde ile toplu pazarlık hakkına ilişkin 6. madde de yer almaktadır.<sup>112</sup> ASŞ 1996 yılında gözden geçirilerek 1999'da Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASŞ) olarak yürürlüğe girmiştir.<sup>113</sup> GGASŞ ülkemizce 2004 tarihinde imzalanmış,<sup>114</sup> ve 2007 yılı itibarı ile ülkemiz açısından yürürlüğe girmiştir. Ancak GGASŞ ile zorunlu çekirdek haklar

---

109 04.11.1950'de imzalanarak 03.09.1953 tarihinde yürürlüğe giren AİHS, ülkemiz tarafından da 04.11.1950 tarihinde imzalanmış olup, 10.03.1954 tarih ve 6366 sayılı Yasa (RG, T. 19.03.1954, S. 8662) uygun bulunarak 18.05.1954 tarihinde onaylanmıştır. Bkz. Kemal Gözler, *Anayasa Hukukunun Genel Teorisi*, C. II (1. Baskı, Ekin Yayınevi 2011), s. 574; Süleyman Başterzi, 'Uluslararası Sözleşmeler ve İç Hukuk Kuralları Çerçevesinde Kamu Görevlilerinin Toplu Pazarlık ve Toplu Sözleşme Sorunu', TİSK Akademi (2006), C. 1, S. 2, s. 23; AİHS ve ek protokollerle düzenlenen bireysel başvuru yetkisi ülkemiz tarafından 28.01.1987 tarihinde tanınmıştır. Bkz. Şeref A. Gözübüyük ve Feyyaz Gölcüklü, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması* (10. Baskı, Turhan Kitabevi 2013), s. 14.

110 ECSR Digest 2008, s. 233, par. 189; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2014), s. 116; Alpagut (2013), s. 115; Sözleşmenin 6/4 maddesi hükmü uyarınca taraf devletler toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde uygulanabilmesi için, menfaat uyumsuzluklarında tarafların grev de dahil olmak üzere toplu iş eylemleri yapma haklarını tanıma yükümlülüğü altına girmektedir. Bkz. ECSR Digest 2008, s. 55.

111 16.06.1989 tarih ve 3581 sayılı Yasa (RG, T. 04.07.1989, 20215) ile bazı maddeler haricinde onaylanması uygun bulunan Şart, Bakanlar Kurulu'nun 07.08.1989 tarih ve 89/14434 sayılı Kararı (RG, T. 14.10.1989, S. 20312) ile onaylanmıştır.

112 Alpagut (2013), s. 143.

113 Gülmez (2013 c), s. 217; Alpagut (2013), s. 114.

114 27.09.2006 tarih ve 5547 sayılı Yasa (RG, T. 03.10.2006, S. 26308) ile onaylanması uygun bulunmuş olup, Bakanlar Kurulu'nun 22.03.2007 tarih ve 2007/11907 sayılı Kararı (RG, T. 09.04.2007 S. 26488) ile onaylanmıştır.

arasında kabul edilen örgütlenme hakkı ve toplu pazarlık hakkına ilişkin maddelere ülkemizde yine çekince konulmuştur.<sup>115</sup>

Yine ikiz sözleşmeler olarak adlandırılan<sup>116</sup> ve 1966 yılında kabul edilip 1976'da yürürlüğe giren Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi<sup>117</sup> ve Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi<sup>118</sup> ile örgütlenme ve sendika hakkı temel hak olarak tanınmıştır.<sup>119</sup>

İkiz sözleşmeler ile 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi arasında herhangi bir uyumsuzluk bulunamayacağı hususu özellikle gözetilmiş olup, Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin sendika hakkını düzenleyen 8/3 maddesi ve Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi'nin 22/3 maddesi ile, ikiz sözleşmelerde yer verilen söz konusu hükümlerin, taraf devletlere 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nde yer alan güvencelere zarar verecek yasal düzenlemeler çıkarma ya da mevcut yasal düzenlemeleri bu güvencelere zarar verecek nitelikte uygulama yetkisi vermediği vurgulanmıştır.<sup>120</sup>

Sendikal haklara ilişkin yukarıda anılan uluslararası sözleşmelerin yanı sıra, UÇÖ tarafından kabul edilen ve sözleşme ya da tavsiye niteliğinde olmayan ve yumuşak hukuk olarak isimlendirilen 1998 ve 2008 Bildirgeleri bulunmaktadır.<sup>121</sup>

---

115 Gülmez (2013 c), s. 251; Alpagut (2013), s. 115, 144; Söz konusu çekinceler ülkemiz tarafından halen muhafaza edilmektedir. Bkz. <http://www.coe.int/en/web/conventions/search-on-reservations-and-declarations/-/conventions/declarations/search/state> (E.T.: 02.02.2017)

116 Gemalmaz (2012), s. 225.

117 Anılan sözleşme ülkemiz tarafından 15.08.2000 tarihinde imzalanmış ve 04.06.2003 tarih ve 4867 sayılı Yasa ile onaylanması uygun bulunarak (RG, T. 18.06.2003, S. 25142), 10.07.2003 tarihli ve 2003/5923 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı (RG, T. 11.08.2003, S. 25196) ile onaylanmıştır. Bkz. Gemalmaz (2012), s. 326 vd.

118 Anılan sözleşme ülkemiz tarafından 15.08.2000 tarihinde imzalanmış ve 04.06.2003 tarih 4868 sayılı Yasa ile onaylanması uygun bulunarak (RG, T. 18.06.2003, S. 25142), 07.07.2003 tarihli ve 2003/5851 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla (RG, T. 21.07.2003, S. 25175) bazı beyan ve çekincelerle birlikte onaylanmıştır. Bkz. Gemalmaz (2012), s. 230.

119 Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu (2014), s. 46 vd.; Gülmez (2013 c), s. 243, 244; Mesut Gülmez, "Örgütlenme ÖzgürSÜZlülüğü" Cephesinde Yeni Bir Şey Yok! Olacağı da Yok! (2013) 2 Çalışma ve Toplum, s. 19; Sur (2015), s. 43; Caymaz (1994), s. 63.

120 Gemalmaz (2012), s. 337.

121 Gülmez (2013 c), s. 232, 233.

UÇÖ Genel Konferansı tarafından 1998 tarihinde kabul edilen Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ile İzlenmesi UÇÖ Bildirgesi ile örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına ilişkin 87 ve 98 sayılı UÇÖ Sözleşmeleri temel insan haklarına ilişkin sözleşmeler arasında kabul edilmiştir.<sup>122</sup> Yine UÇÖ Genel Konferansı tarafından 2008 tarihinde kabul edilen Hakça Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi ile 1998 Bildirgesi ile belirlenen temel hakların, hak olarak kabul edilmelerinin yanında, örgütlenme ve toplu pazarlık hakları adil bir küreselleşme için belirlenen temel amaçların gerçekleşmesini sağlayan araç olmaları açısından da özel önemde değerlendirilmiştir.<sup>123</sup> Anılan Bildirgeler ile Filadelfiya Bildirgesi'nin 21. yüzyılda da geçerliliğini koruduğu ortaya konulmuş olup,<sup>124</sup> bu bildirgelerde yer verilen hakları tanımak, üye devletlerin ilgili sözleşmeleri onaylayıp onaylamamalarına bağlı olmaksızın, doğrudan doğruya UÇÖ'ye üyeliklerinden kaynaklanan ve UÇÖ Anayasası ve eki niteliğindeki Filadelfiya Bildirgesi'nden kaynaklı bir sorumluluk olarak kabul edilmektedir.<sup>125</sup>

---

122 Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu (2014), s. 37; Savaş Taşkent, 'ILO – Türkiye İlişkileri ve Belirli Sorunlar', Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, (Legal Yayınevi 2008), s. 32, 33; Melda Sur, 'Sosyal Haklara İlişkin Andlaşmaların İç Hukukta Yeri', Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, (Legal Yayınevi 2008), s. 51; Melda Sur, '6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi', Çalışma ve Toplum (2013), C. 4, S. 39, s. 320; Başterzi (2006), s. 29; Anılan Bildirge ile örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının yanı sıra kabul edilen diğer temel hak ve ilke kategorileri şunlardır: 1. Zorunlu ve zorla ve çalıştırmanın her türlü şeklinin ortadan kaldırılması, 2. Çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması, 3. İş ve istihdam alanında ayrımcılığın önlenmesi. Bkz. General Survey 2008, s. 1; Süzek (2016 b), s. 105; Ercan Güven ve Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku* (4. Baskı, Nisan Kitabevi 2013), s. 16; Sur (2015), s. 38, 39.

123 ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, International Labour Conference, 97. Session, Geneva, 10.06.2008, s. 11, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms\\_371208.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf), (E.T.: 29.08.2016); Süleyman Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti* (Beta Yayınevi 2016), s. 125.

124 Gülmez (2013 c), s. 219; Taşkent (2008), s. 33.

125 Judy Fudge, 'Constitutionalizing labour rights in Europe', Tom Campbell, KD Ewing ve Adam Tomkins (ed.), *The Legal Protection of Human Rights: Sceptical Essays* (Oxford University Press 2010), s. 249; Sur (2015), s. 39; Taşkent (2008), s. 33; Alpagut (2013), s. 114.

## 1.4.2. Sendikal Hakların Uluslararası Alanda Korunmasına İlişkin Denetim Sistemleri

UÇÖ, BM ve Avrupa Konseyi bünyesinde, anılan örgütler tarafından hazırlanan belgelerde yer alan haklara ilişkin hukuksal yükümlülükler tarafından devletlerce riayet edilip edilmediğinin denetimini yapmak üzere yetkili denetim organları oluşturulmuştur. UÇÖ bünyesindeki Uzmanlar Komitesi, Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi<sup>126</sup> ve Aplikasyon Komitesi,<sup>127</sup> BM bünyesindeki İnsan Hakları Komitesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi ve Avrupa Konseyi bünyesindeki Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Sosyal Haklar Avrupa Komitesi<sup>128</sup> izleme ve denetim faaliyetleri sonucunda kendi yetki alanları kapsamında uluslararası içtihat olarak kabul edilen kararlar vermektedir. Denetim organları tarafından oluşturulan uluslararası içtihatlar, sözleşmelerin yorumlanmasında ve uygulanmasında esas alınmakta olup, sözleşmeler ile bu içtihatlar bir bütün oluşturmaktadır.<sup>129</sup>

### 1.4.2.1. UÇÖ Bünyesindeki Denetim Sistemleri

UÇÖ bünyesinde gerçekleştirilen ilk kuşak denetim sistemi onay koşuluna dayanan bir denetim sistemidir. Onaylanan sözleşmeler bakımından denetim, hükümet raporlarına ve şikayete dayalı olmak üzere iki şekilde gerçekleştirilmekte olup,<sup>130</sup> bu denetim Filadelfiya Bildirgesi sonrasında

---

126 Committee on Freedom of Association

127 Conference Committee on the Application of Standards

128 European Committee of Social Rights

129 Gülmez (2013 c), s. 217; Bazı yazarlar tarafından oluşturulan içtihatların bir hukuk normu niteliği bulunmadığı, ancak yükümlülüklerin belirlenmesinde denetim organlarının vardıkları sonuçların önem taşıdığı savunulmaktadır. Bkz. Sur (2008), s. 52.

130 Süzek (2016 b), s. 106.

onaylanmayan sözleşmeleri de kapsayacak şekilde genişletilmiştir. İlk kuşak denetim sistemi, bağımsız ve tarafsız 20 uzmandan oluşan Uzmanlar Komitesi ile, üçlü yapıdaki Aplikasyon Komitesi tarafından gerçekleştirilmektedir.<sup>131</sup>

UÇÖ Anayasası'nın 19. ve 22. maddeleri uyarınca, üye devletler onayladıkları sözleşmeleri yürürlüğe koymak için almış oldukları önlemleri UÇÖ'ye yıllık olarak raporlamakla yükümlüdürler.<sup>132</sup> Sunulan bu raporlar öncelikli olarak Uzmanlar Komitesi tarafından değerlendirilir ve Aplikasyon Komitesi'ne rapor edilir.<sup>133</sup> Aplikasyon Komitesi tarafından Uzmanlar Komitesi tarafından hazırlanan raporlar dikkate alınarak yıllık yaklaşık 25 konu belirlenir ve belirlenen konularla ilgili üye devletlerden ilave yazılı açıklama ya da gerek görülmesi durumunda üye devlet temsilcisinin Aplikasyon Komitesi toplantılarından birine katılarak açıklama yapması talep edilmektedir. Ele alınan konularda üye devletlerce yapılan açıklamaların tatmin edici bulunmaması halinde, Aplikasyon Komitesi tarafından ilgili üye devletin özel paragrafa alınması ve UÇÖ Konferansı'nda tartışılması önerilmektedir.<sup>134</sup> Bu şekilde, uluslararası yükümlülüklerini yerine getirmeyen üye devletlerin dünya kamuoyu önünde teşhir edilmesi ve diğer üye devletler tarafından eleştirilmesi manevi bir yaptırım niteliği taşımaktadır. Bu yolla gerçekleştirilen denetim üye devletlerin onayladıkları sözleşmeleri uygulamalarında oldukça etkili bir araç niteliği taşımaktadır.<sup>135</sup>

UÇÖ tarafından sendikal haklara ilişkin standart ve ilkelere verilen büyük öneme rağmen, devletlerin sendikal haklara ilişkin 87 ve 98 sayılı UÇÖ Sözleşmeleri onaylamaması durumunda, bu alanın ilk kuşak denetim sistemi kapsamında denetlenememesi sebebiyle, ilk olarak 1950 yılında Örgütlenme Özgürlüğü

---

131 Süzek (2016 b), s. 106; Gülmez (2013 c), s. 242.

132 Süzek (2016 b), s. 106

133 Süzek (2016 b), s. 106, 107.

134 The Committee on the Application of Standards of the International Labour Conference A dynamic and impact built on decades on dialogue and persuasion, International Labour Office, Geneva, 2011, s. 12, 13; Süzek (2016), s. 106, 107.

135 Süzek (2016), s. 107.

Soruşturma ve Arabuluculuk Komisyonu<sup>136</sup> ve hemen sonrasında ise 1951 yılında üçlü yapıdaki Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi kurulmuştur.<sup>137</sup> Kurulan bu denetim organları ile getirilen örgütlenme ve toplu pazarlık haklarına ilişkin ikinci kuşak denetim sisteminin işletilebilmesi için taraf devletlerin 87 ve 98 sayılı UÇÖ Sözleşmeleri'ni onaylama şartı aranmamakta olup, şikayete dayalı bir denetim sistemi oluşturulmuştur.<sup>138</sup>

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, UÇÖ Anayasası'nın 24. maddesi kapsamında işçi ve işveren kuruluşları tarafından yapılan örgütlenme özgürlüğüne ilişkin sözleşmelerin ihlaline ilişkin şikayetler üzerine harekete geçmektedir.<sup>139</sup> Komite, şikayet edilen üye devletin, şikayetle ilgili sözleşmeleri onaylayıp onaylamadığına bakmaksızın ya da şikayetin Komite tarafından incelenmesine muvafakat etmesini aramaksızın, doğrudan üye devletlerin UÇÖ'ye üyelikleri nedeniyle uymakla yükümlü oldukları kabul edilen UÇÖ Anayasası ve eki niteliğindeki Filadelfiya Bildirgesi'ne dayanarak denetimini gerçekleştirmektedir.<sup>140</sup> Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, şikayete ilişkin inceleme sonucunda olaya ilişkin kararını UÇÖ Yönetim Kurulu'na iletir. Yapılan denetim sonunda sendikal hakların ihlal edildiği iddiası haklı bulunursa, Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi tarafından verilen karar, UÇÖ Yönetim Kurulu tarafından ilgili üye devletin tespit edilen sorunlara ilişkin dikkatinin çekilmesi ve sorunun çözümü için önerilerde bulunulması şeklinde olabileceği gibi, konunun

---

136 BM ekonomik ve Sosyal Konsey ile varılan anlaşma sonucunda (Resolutions of the Economic and Social Council No. 239(IX) of 2 August 1949 and No. 277(X) of 17 February 1950; 110th Session of the Governing Body, Official Minutes, pp. 71-90.) kurulan ve *Fact-Finding and Conciliation Commission on Freedom of Association* olarak adlandırılan bu denetim organı, UÇÖ Yönetim Kurulu tarafından kendisine sevk edilen sendikal haklara ilişkin şikayetleri, şikayet edilen UÇÖ üyesi devletin ilgili sözleşmeleri onaylayıp onaylamadığına bakmaksızın (Üye devletin sözleşmeyi onaylamadığı itirazında bulunması halinde, üye devletin rızası ile) değerlendirmektedir. Bu yolla 2006 yılı itibarı ile toplam 6 şikayet ele alınmıştır. Bkz. ILO Digest 2006, s. 2; ILO General Survey 1994, s. 7.

137 ILO General Survey 1994, s. 6, par. 17; Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, UÇÖ Yönetim Kurulu'nun hükümet, işveren ve çalışan temsilcilerinden seçilen 9 asıl ve 9 yedek üyeden oluşan bir denetim organıdır. Bkz. ILO Digest 2006, s. 2.

138 ILO General Survey 1994, s. 7, 8; ILO Digest 2006, s. 2; Kemal Oğuzman, '2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Hükümlerinin Milletlerarası Çalışma Teşkilatı (ILO) İlike ve Sözleşmelerine Aykırılığı Konusunda Bir İnceleme' (2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun Uluslararası Normlara Uygunluğu, TİSK Yayını 1986), s. 11; Gülmez (2013 c), s. 242.

139 Süzek (2016 b), s. 106.

140 ILO General Survey 1994, s. 7, 8, par. 19.

Örgütlenme Özgürlüğü Soruşturma ve Arabuluculuk Komisyonu tarafından incelenmesi için ilgili devletin onayının alınması şeklinde de olabilmektedir.<sup>141</sup> Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi tarafından kuruluşundan 2005 yılına kadar geçen 50 yılı aşkın sürede 2500'den fazla şikayet ele alınmış olup, Komite tarafından verilen kararlar ışığında belirli standartlar oluşmuştur.<sup>142</sup>

Son olarak, yukarıda<sup>143</sup> yer verilen 1998 tarihli Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ile İzlenmesi UÇÖ Bildirgesi ile temel insan hakları sözleşmeleri olarak kabul edilen 8 Sözleşmenin izlenmesine yönelik olarak UÇÖ tarafından üye devlet onayını gerektirmeyen bağımsız bir izleme sistemi oluşturulmuş olup, bu izleme sistemi üçüncü kuşak denetim sistemi olarak kabul edilmektedir.<sup>144</sup> 1998 tarihli Bildirge ile kabul edilen temel amaçların gerçekleştirilebilmesi için, UÇÖ tarafından küresel izleme ve yıllık izleme olmak üzere iki farklı izleme süreci geliştirilmiştir.<sup>145</sup>

Yıllık izleme raporlarının hazırlık sürecinde, UÇÖ Yönetim Kurulu tarafından üye devletlerden UÇÖ Anayasası'nın 19/5-e ve 22 madde hükümleri uyarınca, temel haklara ilişkin Sözleşmelerin uygulanma durumlarına ilişkin rapor talep edilmektedir. Üye devletlerden gelen raporlar ile işveren ve çalışan örgütlerinin değerlendirmelerine istinaden temel haklara ilişkin UÇÖ Sözleşmelerinin onay ve uygulanma durumları yıllık izleme raporuna dönüştürülmektedir.<sup>146</sup>

---

141 ILO General Survey 1994, s. 8, par. 19; ILO Digest 2006, s. 2.

142 ILO Digest 2006, s. 3.

143 Bkz. Yukarıda, Bölüm 1.4.

144 Gülmez (2013 c), s. 242.

145 Gülmez (2013 c), s. 242.

146 Örneğin 2005 yılı Yıllık İzleme Raporu için UÇÖ Yönetim Kurulu tarafından raporlama istenilen 46 devletin tamamı raporlarını UÇÖ'ye sunmuş olup bu raporlamalar sonucunda hazırlanan UÇÖ tarafından hazırlanan yıllık izleme raporunda temel haklara ilişkin Sözleşmelerin eksiksiz olarak onaylanmış kabul edilebilmesi için 123 onaya daha ihtiyaç olduğu belirtilmektedir. Bkz. Review of the annual reports under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, ILO Governing Body, 325th Session, Geneva, 2015.



Küresel izleme raporları ise, 1998 tarihli UÇÖ Bildirgesi ile temel haklara ilişkin kabul edilen dört kategoriden<sup>147</sup> birisine ilişkin olarak<sup>148</sup> UÇÖ Genel Direktörü tarafından UÇÖ Genel Konferansı'nda sunulan raporlardır.<sup>149</sup> Küresel izleme raporları ile Bildirgede yer alan temel hak ve ilkelere ilişkin güncel durum ortaya konulmaktadır. Söz konusu raporlarla Bildirge ile kabul edilen temel hak ve ilkelerin etkin bir şekilde hayata geçirilebilmesi için üzerinde yoğunlaşılması gereken alanlar ve öncelikli olarak çözüme kavuşturulması icap eden konular belirlenmektedir.<sup>150</sup>

Yukarıda yapılan açıklamalar sonucunda belirtilmelidir ki; UÇÖ tarafından kabul edilen standartların tespitinde UÇÖ Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları her ne kadar çok büyük bir önem taşıyor olsa da, söz konusu standartlar Sözleşme ve Tavsiye Kararları ile birlikte UÇÖ denetim organları tarafından oluşturulan içtihatlarla şekillenmektedir. Bu kapsamda özellikle de sendikal hakların ihlaline ilişkin şikayetleri incelemek üzere kurulan Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi ve Örgütlenme Özgürlüğü Soruşturma ve Arbuluculuk Komisyonu<sup>151</sup> tarafından verilen kararlarla ve sözleşmelerin onaylanmalarındaki artışla birlikte Uzmanlar

---

147 Bkz. Yukarıda Bölüm 1.4., dn. 122.

148 Örneğin 2011 yılı küresel izleme raporu, iş ve istihdam alanında ayrımcılığın önlenmesi konusuna (Bkz. Equality at work: The continuing challenge - Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, ILC 100th Session, Report I(B), ILO, Geneva, 2011), 2010 yılı küresel izleme raporu çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması konusuna (Bkz. Accelerating action against child labour - Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, ILC 99th Session, Report I(B), ILO, Geneva, 2010), 2009 yılı küresel izleme raporu zorunlu ve zorla ve çalıştırmanın her türlü şeklinin ortadan kaldırılması konusuna (Bkz. The cost of coercion - Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, ILC 98th Session, Report I(B), ILO, Geneva, 2009), 2008 yılı küresel izleme raporu ise örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına (Bkz. Freedom of association in practice: Lessons learned - Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, ILC 97th Session, Report I(B), ILO, Geneva, 2008) ilişkin olarak düzenlenmiştir.

149 Bkz. <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>, (E.T.:03.02.2017)

150 Bkz. <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>, (E.T.:03.02.2017)

151 50 yıldan fazla bir süre içerisinde 2500'den fazla dosya inceleyen Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, bu süreçte örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı üzerine UÇÖ Anayasası, sözleşmeler, tavsiye kararları ışığında almış olduğu karar çerçevesinde bir takım ilkeler geliştirmiştir. Bkz. ILO Digest 2006, s. 3.

Komitesi'nin denetimleri ile birlikte örgütlenme özgürlüğü alanında tam bir uluslararası hukuk oluştuğu kabul edilmektedir.<sup>152</sup>

#### 1.4.2.2. BM Bünyesindeki Denetim Sistemleri

Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin denetim organı İnsan Hakları Komitesi olup,<sup>153</sup> denetim İnsan Hakları Komitesi'nin sözleşme kurallarına ilişkin hazırladığı genel yorumlarla ve taraf devletlerin hazırladıkları raporlar üzerinden gerçekleştirilmektedir.<sup>154</sup> Bunun yanı sıra, bireysel şikayet usulü<sup>155</sup> ile taraf devletler tarafından diğer taraf devletler hakkında gerçekleştirilen şikayet usulü de denetim yöntemi olarak kabul edilmektedir.<sup>156</sup> Ancak bireysel şikayet başvurusu usulünün uygulanabilmesi için Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin onaylanması yeterli bulunmamakta, aynı zamanda Sözleşmenin 1. İhtiyari Protokolü'nün de onaylanmış olması gerekmektedir. Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi ile aynı tarihte kabul edilen ve yürürlüğe giren söz konusu İhtiyari Protokol ülkemiz tarafından da bazı çekincelerle onaylanmıştır.<sup>157</sup>

Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ile ayrı bir denetim organı ihdas edilmemiş olup, denetim faaliyetleri esas olarak BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi tarafından yerine getirilmekte olup, BM Ekonomik

---

152 ILO General Survey 1994, s. 4, 5, par. 13.

153 Gemalmaz (2012), s. 246; İbrahim Ö. Kaboğlu, *Anayasa Hukuku Dersleri* (8. Baskı, Legal Yayınevi 2012), s. 272.

154 Gemalmaz (2012), s. 251 vd.

155 Akıllıoğlu (1989), s. 177.

156 Taraf devletler tarafından gerçekleştirilecek şikayet usulü, Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi'nin 41. maddesinde yer almaktadır. Sözleşme metni için, Bkz. RG, T. 21.07.2003, S. 25175

157 Ülkemizce 03.02.2004 tarihinde imzalanan ve 01.03.2006 tarih ve 5468 sayılı Yasa (RG, T. 17.03.2006, S. 26111) ile onaylanması uygun bulunan 1. İhtiyari Protokol, 29.06.2006 tarih ve 2006/10692 sayılı Bakanlı Kurulu kararıyla (RG, T. 05.08.2006, S. 26520) bazı çekince ve beyanlarla birlikte onaylanmıştır. Bkz. Gemalmaz (2012), s. 272 vd.; Sur (2015), s. 43.

ve Sosyal Konsey tarafından alınan 1985 tarih ve 1985/17 sayılı kararla Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi oluşturulmuştur.<sup>158</sup> Yine sendikal haklara ilişkin uluslararası örgütler arasındaki koordinasyon ve işbirliği çerçevesinde, Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin 18. maddesi uyarınca denetim faaliyetleri kapsamında UÇÖ Uzmanlar Komitesi tarafından BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi'ne, sözleşmeye taraf ülkelerin sözleşme ile kabul edilen ilkelere uyumuna ilişkin raporlama yapılmaktadır.<sup>159</sup>

#### 1.4.2.3. AK Bünyesindeki Denetim Sistemleri

Avrupa Konseyi bünyesinde, AİHS'nin denetimini gerçekleştiren AİHM'in yanı sıra, ASŞ/GGASŞ'nin denetimi ile görevli Sosyal Haklar Avrupa Komitesi kurulmuş bulunmaktadır. Çalışmamızın bu kısmında bu iki denetim sistemi ayrı ayrı ele alınacaktır.

##### 1.4.2.3.1. Sosyal Haklar Avrupa Komitesi

ASŞ'nin denetim organı Sosyal Haklar Avrupa Komitesi'dir. Önceleri denetim yalnızca üye devletlerin yıllık raporları üzerinden sürdürülmekteyken, 1998 yılında Toplu Şikayet Protokolü'nün kabulü ile birlikte, mevcut raporlama üzerinden yürümekte olan denetim sistemine, işçi, işveren ve hükümet dışı örgütlerin de katılımının sağlandığı bir denetim sistemi eklenmiştir.<sup>160</sup>

---

<sup>158</sup> Gemalmaz (2012), s. 366 vd.; Akıllıoğlu (1989), s. 177.

<sup>159</sup> ILO General Survey 1994, s. 5. Par. 14.

<sup>160</sup> Gülmez (2013 c), s. 231; Alpagut (2013), s. 115.

#### 1.4.2.3.2. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi

AİHS'nin denetim organı AİHM olup, Mahkemenin kararlarının ülkemiz iç hukukunda bağlayıcılığı konusunda genel kabul bulunmaktadır.<sup>161</sup> Bu nedenle toplu pazarlık hakkına ilişkin olarak AİHM Büyük Dairesi'nin 12.11.2008 tarihli Demir ve Baykara/Türkiye kararı,<sup>162</sup> Mahkemenin yerleşik içtihatlarından dönerek toplu pazarlık hakkını örgütlenme hakkının ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirmesi ve örgütlenme hakkının kapsamının belirlenmesinde uluslararası sözleşmelerin onaylanıp onaylanmadığına bakmaksızın karara esas alınması nedeniyle özel önem taşımakta olduğundan<sup>163</sup> çalışmamızda karara detaylı olarak yer verilecektir.

Vicdan Baykara'nın başkanı, Kemal Demir'in de üyesi olduğu Tüm Bel-Sen Sendikası ile Gaziantep Büyükşehir Belediyesi arasında 1993 yılında toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Bir süre uygulanan söz konusu toplu iş sözleşmesi hükümleri Sayıştay denetimleri sonucunda zimmet çıkarılması üzerine uygulanmamıştır. Bunun üzerine sendikanın açmış olduğu dava sonucunda ilk derece mahkemesi toplu iş sözleşmesinin uygulanması gerektiğine hükmetmiş, ancak temyiz üzerine söz konusu karar Yargıtay 4. Hukuk Dairesi'nce bozulmuştur. İlk derece mahkemesinin kararında direnmesi üzerine Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 10.04.1996 tarihli kararı ile sendikanın tüzel kişiliğinin bulunmadığına ve toplu iş sözleşmesi yapamayacağına karar vermiştir. İç hukuk yollarının tüketilmesinden sonra yapılan başvuru üzerine AİHM'nin 2. Dairesi tarafından AİHS'nin 11. maddesinde yer alan örgütlenme özgürlüğünün ihlal

---

161 Bkz. Aşağıda, Bölüm 1.5.3.4.1

162 AİHM, Demir ve Baykara/Türkiye, Başvuru No. 34503/97, T.12.11.2008 sayılı karar; Söz konusu karar ile oluşturulan içtihat AİHM, Tüm Bel-Sen/Türkiye, Başvuru No. 38927/10, 47475/10 ve 47476/10, T. 18.02.2014 sayılı kararı ile sürdürülmüştür. Bkz. Sur (2015), s. 34.

163 Julian Arato, 'Constitutional Transformation in the ECHR: Strasbourg's Expansive Recourse to External Rules of International Law', Brooklyn Journal of International Law (2011), Volume 37, Issue 2, s. 356; Gülmez (2013 c), s. 250; Sur (2015), s. 33 vd.; Anılan kararın uluslararası hukuk ile iç hukuk arasındaki ilişki bakımından devrim niteliğinde sonuçları bulunmaktadır. Bkz. Murat Engin, 'Sendikal Hak ve Özgürlüklere İlişkin AİHS Hükümleri, AİHM Kararları ve Türk Hukuku' (İş Hukukunda Güncel Sorunlar-5) (Seçkin Yayınevi 20015), s. 140 vd.

edildiğine karar verilmiştir. Türkiye'nin bu karara itiraz etmesi üzerine Büyük Daire, kararı oybirliği ile onamıştır.<sup>164</sup>

Demir ve Baykara kararının önemli taraflarından biri AIHM'in önceki içtihatlarını değiştirerek toplu pazarlık hakkının AIHS m. 11'de yer alan sendika hakkının ayrılmaz, olmazsa olmaz bir unsuru olduğunu teyit etmesi ve söz konusu hakkın değerlendirilmesinde UÇÖ denetim organları tarafından oluşturulan içtihatlar ile Avrupa Sosyal Şartı'nı göz önünde bulundurmasıdır.<sup>165</sup> Bunun yanı sıra AIHM'in bu kararı olaya özgü bir karar olarak kalmamış ve Mahkemenin müteakip kararlarında da toplu pazarlığın ve toplu iş eylemlerinin sendika özgürlüğü kapsamında değerlendirildiği görülmüştür.<sup>166</sup>

Her ne kadar anılan karar kamu görevlileri sendikası ile ilgili olsa da, AIHS m. 11 hükmünde yer alan sendika özgürlüğü herhangi bir ayırım yapılmaksızın herkese tanınmış olup Mahkemenin söz konusu özgürlüğün yorumunda dikkate aldığı uluslararası kaynaklar bakımından, kamu görevlilerine ilişkin bir takım istisnai kısıtlayıcı düzenlemeler dışında, sendikal hakların kullanımı bakımından kamu görevlisi işçi ayrımı bulunmamasından dolayı, sonuçları çalışanların tamamını ilgilendiren bir karardır.<sup>167</sup>

AIHM tarafından verilen söz konusu karar 98 ve 151 sayılı UÇÖ Sözleşmeleri, ASS'nin ülkemiz tarafından çekince konulan 6. maddesi, 2000 tarihli AB Temel Haklar Şartı'nın 28. maddesi<sup>168</sup> ve Avrupa devletlerindeki uygulamalar gerekçe

---

164 Özgür Heval Çınar, 'Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında Yeni Anayasa'da Sendikal Haklar Nasıl Düzenlenmeli?', Legal İSGHD (2012), C. 9, S. 36, s. 142, 143.

165 Ewing ve Hendy (2010), s. 2; Alpagut (2012), s. 50, 51; Sur (2015), s. 33, 34; Başterzi (2016), s. 136 vd.

166 Fudge (2010), s. 245; Sur (2013), s. 324; AIHM, Enerji Yapı-Yol Sen/Türkiye Kararı, Başvuru No.: 68959/01, T. 30.07.2009.

167 Alpagut (2012), s. 51; Çınar, 'Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında Yeni Anayasa'da Sendikal Haklar Nasıl Düzenlenmeli?', s. 135, 136.

168 AB ülkeleri bakımından Avrupa Temel Haklar Şartı sosyal ve ekonomik hakları, temel haklarla birlikte ele alması bakımından önemli bir gelişmedir. Ancak bu Şart'ta yer alan haklara ilişkin koruma çok zayıf bir düzeydedir. Ayrıca AB Anlaşması da Şart'ta yer alan düzenlemelerin hiçbir şekilde AB içindeki rekabeti bozucu şekilde genişlikte değerlendirilemeyeceğine açıklık getirmektedir. Bkz. Fudge (2010), s. 250, 251.

yapılarak verilmiştir.<sup>169</sup>

Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti tarafından AİHM'nin, yorum yoluyla AİHS'nde yer almayan bir yükümlülüğü, özellikle de Türkiye'nin onaylamadığı bir sözleşmede yer alan yükümlülüğü, yükleyemeyeceği savunulmuştur.<sup>170</sup>

Bu itiraza karşılık olarak, Mahkeme AİHS'nin temel amacının insan haklarını korumak olduğunu hatırlatarak, hakların kuramsal düzeyde ve aldatıcı bir şekilde değil, etkili ve uygulanabilir bir şekilde yorumlanması gerektiğini vurgulamıştır. Buna ilaveten, Mahkeme AİHS'nde yer alan hak ve özgürlüklerin yorumda hiçbir zaman Sözleşme maddelerini tek dayanak olarak kabul etmediğini, tam tersine Antlaşmalar Hukuku Hakkında Viyana Sözleşmesi'nin m. 31/3-c hükmü doğrultusunda,<sup>171</sup> Sözleşme taraflarına uygulanabilecek ilgili uluslararası kural ve prensiplerin hakların yorumunda dikkate alınması gerektiğini ifade etmiştir.<sup>172</sup> Bu kapsamda Mahkeme mevcut içtihatlarına da gönderme yaparak, devletlerin büyük çoğunluğunun kabul ettiği gerek uluslararası gerekse de Avrupa Devletlerinin ulusal hukuk standardını oluşturan kural ve ilkelerin, AİHS hükmünün kapsamına açıklık getirmek açısından geleneksel yorum yöntemlerinin yetersiz kaldığı durumlarda göz önünde bulundurulması gerektiğini belirtmektedir.<sup>173</sup> Bu kapsamda Mahkeme uluslararası hukuk normları bağlamında ortak bir zemin ararken, sözleşmelerin savunmacı devletler tarafından imzalanıp imzalanmadığına ya da onaylanıp onaylanmadığına ilişkin bir ayrıma gitmemektedir.<sup>174</sup>

Bu değerlendirmelerin yanı sıra AİHM sendika özgürlüğü ile toplu pazarlık hakkı

---

169 Alpagut (2012), s. 50.

170 Demir ve Baykara /Türkiye kararı, par. 53, 61.

171 Demir ve Baykara/Türkiye kararının Antlaşmalar Hukuku Hakkında Viyana Sözleşmesi bağlamında detaylı değerlendirmesi için Bkz. Arato (2011).

172 Demir ve Baykara /Türkiye kararı, par. 65-68; Arato (2011), s. 356.

173 Demir ve Baykara /Türkiye kararı, par. 76.

174 Demir ve Baykara /Türkiye kararı, par. 78; Alpagut (2012), s. 51; Canbolat (2013 a), s. 4.

arasında organik bir bağ olduğunu kabul etmektedir.<sup>175</sup> Buna karşılık Hükümet AİHM'nin geçmiş içtihatlarına da dayanarak toplu iş sözleşmesi hakkının AİHS'nin 11. maddesi kapsamında korunan bir hak olmadığını savunmuştur.<sup>176</sup> Ancak Mahkeme her ne kadar geçmiş içtihatlarında aksi yönde kararları bulursa da, hem uluslararası hem ulusal alanda yaşanan gelişmeler ve hem de üye devletlerin uygulamaları doğrultusunda toplu pazarlık hakkının AİHS m. 11 hükmünde yer alan sendika hakkının olmazsa olmaz bir unsuru olduğunu kabul etmiştir.<sup>177</sup>

Mahkeme bu kararıyla, devletlerin her ne kadar kendi sistemlerini geliştirmekte özgür olduğunu kabul etse dahi, geliştirilen sistemlerin UÇÖ ve ASŞ standartlarıyla uyumlu olması gerektiğini ortaya koymaktadır.<sup>178</sup> Mahkeme, UÇÖ Sözleşmeleri ile ASŞ'nı yalnızca hakkın kapsamının belirlenmesinde dikkate almakla kalmayıp, hakkın sınırlanmasının gerekli ve müsaade edilebilir olup olmadığının tespitinde de kullanmaktadır.<sup>179</sup> Diğer taraftan AİHS gibi, bu uluslararası kaynakların da sürekli gelişen ve değişen hukuk kaynakları olduğunu değerlendiren Mahkeme, sadece sözleşme metinlerine değil aynı zamanda bu sözleşmelerin uygulanmasını takip eden denetim organlarının içtihatlarına da başvurmuştur.<sup>180</sup> Bu kapsamda Mahkeme, UÇÖ Uzmanlar Komitesi ile Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin kararlarına başvurmuştur. Bunun gibi Sosyal Haklar Avrupa Komitesi'nin ve Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin ASŞ'ına ilişkin içtihatları AİHM yargılamasında önem

---

175 Demir ve Baykara /Türkiye kararı, par. 129.

176 Demir ve Baykara /Türkiye kararı, par. 134.

177 Demir ve Baykara /Türkiye kararı, par. 154; Arato (2011), s. 370 vd.; Sur (2015), s. 35; Gülsevil Alpagut, 'Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. Maddesi ve Türk İş Hukuku'nun Değerlendirilmesi' (Prof. Dr. Turhan Esener I İş Hukuku Uluslararası Kongresi) (Seçkin Yayınevi 2016), s. 207 vd.; Duygu Köksal, 'AİHM'nin Sosyal Haklara Bakışı ve Uyguladığı Yorum Metodu' (İş Hukukunda Güncel Sorunlar-5) (Seçkin Yayınevi 2015), s. 68.

178 Ewing ve Hendy (2010), s. 7; Fudge (2010), s. 261; Alpagut (2012), s. 50.

179 Ewing ve Hendy (2010), s. 7.

180 Arato (2011), s. 376, 377; Engin (2015), s. 141.

kazanmaktadır.<sup>181</sup>

## 1.5. ÜLKEMİZDE TOPLU PAZARLIK HAKKININ TARİHSEL GELİŞİMİ VE HUKUKİ NİTELİĞİ

### 1.5.1. Tarihsel Gelişim

Gerek sanayileşmenin sağlanamaması nedeniyle Osmanlı'daki işçi sınıfının niceliksel ve niteliksel açıdan yetersizliği, gerekse devletin genel olarak örgütlenmeye ve özeldede çalışan örgütlerine karşı olumsuz yaklaşımı sebebiyle, II. Meşrutiyet'in ilanına kadar istisnai örnekler dışında işçi örgütlenmesi gerçekleşmemiştir.<sup>182</sup>

Osmanlı dönemindeki ilk sendikal örgütlenme bazı yazarlara göre<sup>183</sup> 1895 yılında kurulup 1896 yılında kapatılan Amele-i Osmani Cemiyeti'dir. Bazı yazarlar tarafından ise söz konusu dernek siyasi nitelikli bir örgütlenme olarak değerlendirilmekte ve Osmanlı'daki ilk sendikal örgütlenme 1901 yılında kurulan Tütün Amelesi Saadet Cemiyeti kabul edilmektedir.<sup>184</sup> II. Meşrutiyet öncesinde bu örgütler dışında, 1907'de Şark Demiryolları Şirketi işçileri tarafından kurulan

---

181 Demir ve Baykara /Türkiye kararı, par. 39 ve 43; Ewing ve Hendy (2010), s. 8.

182 Kadir Yıldırım, *Osmanlı'da İşçiler (1870 -1922)* (2. Baskı, İletişim Yayınları 2013), s. 99 vd.

183 Öner Eyrenci, *Sendikalar Hukuku* (BANKSİS Yayını 1984), s. 25; Sur (2015), s. 12; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 7; Adnan Mahiroğulları, 'Osmanlı Döneminde Kurulan İki İşçi Cemiyeti (Tütün Amelesi Saadet Cemiyeti, İzmir Elbise Amelesi Cemiyeti)', *Çalışma ve Toplum* (2015), C. 3, S. 46, s. 12.

184 Yıldırım (2013), s. 106 vd.



bir sendika<sup>185</sup> ile Ocak 1908'de yaptığı grev çağrısından varlığı anlaşılan Hamurkâr Cemiyeti sendikal örgütlenmeler olarak kabul edilmektedir.<sup>186</sup>

Her ne kadar anılan sendikal örgütlenmeler öncesinde de Osmanlı'da grevlere rastlanılsa da,<sup>187</sup> söz konusu toplu eylemlerin sonuçta örgütlü bir yapıya dönüşmemelerinden ötürü 20. yüzyıldan önce Avrupa ülkelerindekine benzer bir toplu iş hareketleri ortaya çıkmamıştır.

Dolayısıyla Osmanlı döneminde toplu iş hukuku alanındaki gelişmeler Avrupa ülkelerinden<sup>188</sup> oldukça geç bir dönemde, ancak II. Meşrutiyet'in ilanından sonra gerçekleşmiştir. II. Meşrutiyet'in ilan edildiği 23 Temmuz 1908 tarihinden itibaren çok sayıda grev gerçekleştirilmesi üzerine Osmanlı Hükümeti tarafından işçilerin örgütlenme hakkı ve grev hakkı gibi konularda bir takım yasaklamaları da içeren düzenlemeler yapılmıştır. Öyle ki II. Meşrutiyetin ilanından 8 Ekim 1908 tarihine kadar geçen yaklaşık iki buçuk ay gibi kısa bir sürede 118 grev yapılması sonrasında 8 Ekim 1908 tarihinde Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-ı Muvakkat çıkarılmıştır.<sup>189</sup> Anılan düzenleme Meclis-i Mebusan ve Meclis-i Ayan tarafından bazı değişikliklerle, 1909 yılında Tatil-i Eşgal Kanunu olarak kabul edilerek 1936 yılına kadar yürürlükte kalmıştır.<sup>190</sup>

Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-ı Muvakkat ve Tatil-i Eşgal Kanunu ile kamuya yönelik hizmetlerin sunulduğu demiryolu, liman, tramvay ve aydınlatma hizmetlerinde grev yapılması, grev öncesinde zorunlu bir uzlaşma sürecine katılım şartına bağlanılmış ve kamuya yönelik hizmetlerin sunulduğu alanlarda

---

185 Yıldırım (2013), s. 112.

186 Yıldırım (2013), s. 114.

187 Örneğin ilk iş bırakma eylemlerinden biri 1473 yılında seramik işçileri tarafından gerçekleştirilmiştir. 1620'de İzmir Limanı'ndaki hamallar ücret artışı için greve başvurmuşlardır. Ancak 1870'li yıllarda Osmanlı Devleti'nin yaşadığı mali sıkıntılar sonucunda yaşanan grevlerde önemli bir artış yaşanmıştır. Ayrıntılı bilgi için Bkz. Yıldırım (2013), s. 203 vd.

188 Bkz. Yukarıda, Bölüm 1.2.

189 A. Gündüz Ökçün, *Ta'til-i Eşgal Kanunu, 1909 Belgeler-Yorumlar* (AÜSBF Yayınları 1982), s. xi; Eyrenci (1984), s. 26; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2014), s. 43; Adnan Tuğ, *Sendikalar Hukuku* (2. Baskı, Yetkin Yayınevi 1992), s. 23; Yıldırım (2013), s. 116.

190 Ökçün (1982), s. XI.

sendika kurulması yasaklanarak<sup>191</sup> ve bu alanlarda kurulu bulunan mevcut işçi sendikaları kapatılmıştır.<sup>192</sup>

Bir taraftan çalışanların sendikal örgütlenmelerine yasaklamalar getirilirken, diğer taraftan ise II. Meşrutiyet'in ilanından sonra Kanun-ı Esasi'nin 120. maddesi ile Osmanlı vatandaşlarının, yasal koşullarını yerine getirmek şartıyla toplanma ve dernek kurma hakları anayasal güvence altına alınmıştır.<sup>193</sup> Bu yasal düzenlemelerin bir sonucu olarak bu dönemde işçi örgütlenmeleri genel olarak cemiyet adı altında gerçekleşmiştir.<sup>194</sup>

Ülkemizde Cumhuriyet döneminde ise toplu iş hukuku alanına etki edebilecek ilk yasal düzenleme 1925 tarihli Takrir-i Sükûn Kanunu'dur. Bu yasayla zaten yetersiz bir seviyede olan örgütlenme girişimleri tamamen durdurulmuştur.<sup>195</sup>

Bir taraftan örgütlenme yasaklanırken, 1926 tarihli 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 316. ve 317. maddeleri ile umumi mukavele adı altında işçi ve işveren kesiminin karşılıklı olarak iş ilişkilerini düzenlemek üzere sözleşme yapabilecekleri düzenlenmiştir.<sup>196</sup> Sonrasında ise 1926 tarihli Ceza Kanunu'nun 102. maddesinde 1933 yılında yapılan değişiklikle, iktisadi amaçla iş bırakma eylemleri yaptırım altına alınmıştır.<sup>197</sup> Nihayet, Ceza Kanunu'nda yapılan düzenlemelere paralel şekilde, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile, söz konusu kanun bireysel iş hukukuna ilişkin olmasına rağmen, grev ve lokavt yasağı benimsenmiştir. Bu yasaya dayanılarak çıkarılan İş İhtilaflarını

---

191 Ekin (1976), s. 227, 228; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu (2014), s. 12; Günay (1991), s. 27; Başterzi (2013), s. 114.

192 Ferit H. Saymen, *Türk İş Hukuku* (İsmail Akgün Matbaası 1954), s. 156, 157; Eyrenci (1984), s. 26, 27; Bülent Tanör, *Osmanlı – Türk Anayasal Gelişmeleri (1789 – 1980)* (2. Baskı Der Yayınları 1995), s. 177; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2014), s. 43, 44; Tuğ (1992), s. 23, 24; Yıldırım (2013), s. 116.

193 Eyrenci (1984), s. 27; Tanör (1995), s. 163, 164; Yıldırım (2013), s. 309, 310.

194 Mahiroğulları (2015), s. 12, 13.

195 Ekin (1976), s. 231; Eyrenci (1984), s. 28; Günay (1991), s. 30; Koray (1992), s. 165; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2014), s. 46; Tuğ (1992), s. 25; Recep Makas, *Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Cumhuriyet Üniversitesi 1998), s. 7; Duman (2005), s. 21

196 Bkz. Yukarıda, Bölüm 1.3., dn. 79.

197 Saymen (1954), s. 343, 344; Ekin (1976), s. 231; Ulucan (1981), s. 53; Makal (2015), s. 269.

Uzlaştırma ve Tahkim Nizamnamesi ile toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolu olarak devlet denetimi altında zorunlu tahkim benimsenmiştir.<sup>198</sup>

1926 tarihli Ceza Kanunu ve 1936 tarihli İş Kanunu ile grev yasağı esasının kabul edilmesinin yanı sıra, 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu ile de sendikal örgütlenmeler yasaklanmıştır. Söz konusu Yasanın 9. maddesinde “*sınıf esasına veya adına dayanan cemiyet kurulamaz*” hükmüne yer verilmiş olup,<sup>199</sup> bu hüküm 1946 tarihli 4919 sayılı Yasa ile yürürlükten kaldırılana kadar, sendikal örgütlenmelere ilişkin yasak sürdürülmüştür.<sup>200</sup>

II. Dünya Savaşı sonrasında örgütlenme özgürlüğünün yeniden tesisi yönündeki yasal değişim rüzgarı ülkemizi de etkilemiş ve 1947 tarihli 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun kabul edilerek sendika ve üst örgütler kurulmasına izin verilmiştir.<sup>201</sup>

Ancak sendikal hakların toplu şekilde tanınması ve toplu pazarlık hakkının gerçek anlamda tanınması ancak 1961 Anayasası ile gerçekleşmiştir. 1961 Anayasası ile sendikal hak ve özgürlükler bakımından ülkemizde yeni bir dönem başlamıştır. İlk kez sosyal devlet ilkesinin Türkiye Cumhuriyeti'nin temel nitelikleri arasında sayıldığı 1961 Anayasası'nda sendika kurma özgürlüğü,

---

198 Saymen (1954), s. 344 vd.; Ekin (1976), s. 233, 234; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu (2014), s. 13; Eyrenci (1984), s. 29; Günay (1991), s. 31; Mollamahutoğlu, Astarlı ve Baysal (2014), s. 46, 47; Tuğ (1992), s. 25; Makal (2015), s. 39; Canbolat (2013 a), s. 10; Caymaz (1994), s. 51, 52; Makas (1998), s. 7, 8; Duman (2005), s. 27.

199 Saymen (1954), s. 158; Ekin (1976), s. 235; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu (2014), s. 14; Engin, Ünsal, Sendika Özgürlüğü Kavramının Gelişmesi, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, (Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı 1998), s. 31; Makal (2015), s. 39.

200 Saymen (1954), s. 159; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu (2014), s. 14; Alpaslan Işıklı, *İş Hukuku* (6. Baskı, İmaj Yayınevi 2005), s. 131; Güzel (1997), s. 33, 34; Demircioğlu ve ve Centel (2015), s. 238; Makal (2015), s. 160, 161; Talat Canbolat, '6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri' (İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3) "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi) (Seçkin Yayınevi 2013), s. 54; Canbolat (2013 a), s. 10, 71; Caymaz (1994), s. 52; 1946 sonrası sendikal örgütlenmeler hakkında ayrıntılı bilgi için Bkz. Makal (2015), s. 213 vd.

201 Freedom of Association and Industrial Relations, s. 38 vd.; Saymen (1954), s. 158, 159; Eyrenci (1984), s. 29; Engin, Sendika Özgürlüğü Kavramının Gelişmesi, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, (Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı 1998), s. 31; 5018 sayılı Yasa ile bir taraftan sendikal örgütlenmeye izin verilirken, diğer taraftan 1926 tarihli Ceza Kanunu ve 1936 tarihli İş Kanunu ile kabul edilen grev yasağına ek olarak, yasanın 7. maddesiyle greve teşvik ve teşebbüs eylemleri sendikaların geçici veya devamlı olarak kapatılması yaptırımına bağlanmıştır. Bkz. Makal (2015), s. 271.

toplu sözleşme hakkı ile grev hakkı, ekonomik ve sosyal haklar arasında sayılmıştır.<sup>202</sup>

Toplu iş sözleşmesi niteliğinde kabul edilmeyen umumi mukaveleye ilişkin düzenlemeler bir kenara bırakıldığında ülkemizde toplu pazarlık hakkının kullanımına ilişkin ilk yasal düzenleme 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu olmuştur.<sup>203</sup>

1980 Askeri Darbesi sonrasında toplu pazarlık hakkı, 2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun ile bir dönem askıya alınmıştır.<sup>204</sup> Ancak hem 1982 Anayasası'nın 51-54. maddelerinde yer verilen düzenlemeler hem de 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile kısıtlanmasına rağmen toplu pazarlık hakkı varlığını korumuştur. Nihayet 6356 sayılı Yasa ile 2821 ve 2822 sayılı Yasalar ile benimsenen toplu iş sözleşmesi sistemi bazı değişikliklerle birlikte sürdürülmüştür.

### 1.5.2. Toplu İş Sözleşmesi Hakkı-Toplu Pazarlık Hakkı İlişkisi

1982 Anayasası'nın 51. maddesinde sendika hakkı, 53. maddesinde toplu iş sözleşmesi hakkı ve 54. maddesinde grev hakkına yer verilmiştir. Ancak AY ve yasalarımızda toplu pazarlık kavramına yer verilmemektedir.<sup>205</sup> Buna rağmen AY'nın 51. maddesinde düzenlenen sendika hakkı ve 54. maddesinde

---

202 Başterzi (2013), s. 114; Canbolat (2013 a), s. 11; 1961 Anayasası ile grev hakkı kabul edilmesi ile birlikte 3008 sayılı Yasa'nın grev ve lokavtı yasaklayan 72. maddesi Anayasaya aykırı hale gelmiştir. Grev yasağına ilişkin söz konusu hüküm 274 ve 275 sayılı Yasaların kabulünden önce AYM'nin E. 1962/280, K. 1963/51, T. 06.03.1963 sayılı kararı (RG, T. 16.05.1963, S. 11404) ile iptal edilmiştir. Bkz. Duman (2005), s. 29.

203 M. Kemal Oğuzman, *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri*, C. 1 (3 Baskı, Fakülteler Matbaası 1984), s. 2.

204 Bkz. Aşağıda, Bölüm 2.5.3.1.2.

205 Doktrinde bir görüş tarafından, 275 sayılı Yasa ile "toplu görüşme" kavramının benimsenmesi eleştirilerek, bu kavram yerine "toplu pazarlık" kavramına yer verilmesinin daha isabetli olacağı ifade edilmiştir. Bkz. Mimaroğlu (1964), s. 137 vd.; Yine bazı yazarlar tarafından, toplu pazarlık kavramının Türk İş Hukuku doktrininde pek fazla kullanılmamasına dikkat çekilmektedir. Bkz. Şakar (2014), s. 373.

düzenlenen grev hakkıyla birlikte değerlendirildiğinde, AY'nın 53. maddesinde düzenlenen toplu iş sözleşmesi hakkının, uluslararası düzeyde kabul edilen grev hakkını da kapsayan toplu eylem hakkıyla desteklenmiş toplu pazarlık hakkını ve toplu iş sözleşmesi özerkliği ilkesini bünyesinde barındırdığı kabul edilmelidir.<sup>206</sup> Zira anılan haklar sayesinde işçilere işverenlerle karşılıklı olarak eşit koşullar altında çalışma ilişkilerini özerk bir şekilde düzenleme imkanı sunan bir toplu pazarlık alanı yaratılmakta ve toplu pazarlık sonucunda toplu iş ilişkilerinin normatif düzenlemeleri de içerecek şekilde toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmesi mümkün olabilmektedir.<sup>207</sup>

Hak kavramı, sahibine tanıdığı yetki unsurunun yanı sıra talep unsurunu da barındırmaktadır. Buna göre hak sahibi, hakkını kullanıp kullanmama yetkisine sahip olduğu gibi, hakkını kullanmaya karar vermesi halinde hak çerçevesinde bir şeyin yapılmasını ya da yapılmamasını talep etme erkini elinde bulundurmaktadır. Bu iki unsurun yanı sıra hak sahibinin hakkına saygı duyulmasını isteme yetkisi, diğer bir deyişle hakkın üçüncü kişilere karşı korunması gerekliliği de bulunmaktadır. Hak sahibinin hakkını tanımayanlar ya da ihlal edenler karşısında, hakkının hukuki yaptırımlar yoluyla korunmasını sağlama yetkisi bulunmaktadır.<sup>208</sup> Ancak toplu iş sözleşmesi hakkı bağlamında işçiler ya da işveren diğer tarafı toplu iş sözleşmesi yapmaya hukuki yaptırımlar yoluyla zorlayamamaktadır. Nitekim AY ve yasalarla işverenler ile işveren

---

206 Nitekim doktrinde AY'nın 53. maddesinin başlığının toplu pazarlık hakkı olarak değiştirilmesi gerektiği savunulmaktadır. Bkz. Metin Kutal, 'Toplu İş Hukuku Açısından T.C. Anayasası'nda Yapılan Son Değişiklikler (2010)', Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, (Beta Yayınevi 2011), s. 1589, 1590; Toplu iş sözleşmesinin, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin özünü oluşturduğuna ilişkin Bkz. Ulucan (1981), s. 1; Görgün (1996), s. 24; Toplu iş sözleşmesi hakkının dayanağının toplu iş sözleşmesi özerkliği olduğuna ilişkin, Bkz. Narmanlıoğlu (2016), s. 21; Kadriye Bakırcı, 'Yargıcın Toplu İş Sözleşmesine Müdahalesi', Sicil İş Hukuku Dergisi (2007), S. 5, Mart, s. 109; 1982 Anayasası'nda toplu iş sözleşmesi özerkliği kavramına açıkça yer verilmemiş olmasına rağmen, AY'nın sendika hakkına ilişkin 51., toplu iş sözleşmesi hakkına ilişkin 53. ve grev hakkına ilişkin 54. maddelerinin toplu iş sözleşmesi özerkliğine ilişkin olduğuna kuşku bulunmadığı, zira sendika hakkı, toplu iş sözleşmesi hakkı ve grev hakkının toplu iş sözleşmesi özerkliğinin ayrılmaz parçaları olduğu ifade edilmektedir. Bkz. Canbolat (2013 a), s. 20; Aynı yönde bazı yazarlar tarafından toplu iş sözleşmesi hakkı toplu iş sözleşmesi özerkliği kapsamında değerlendirilmektedir. Bkz. Ali Güzel, 'Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi' (Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013), s. 362.

207 Engin (1999), s. 81; Caymaz (1994), s. 9.

208 Gözler (2011), s. 474 vd.; Özveri (2013), s. 11.

örgütleri ya da işçi örgütleri toplu iş sözleşmesi imzalamaya zorlanamazlar.<sup>209</sup> Bu nedenle (genel olarak) işçi örgütleri tarafından talep edilebilecek olan hak, işverenler ya da işveren örgütleri tarafından toplu pazarlık amacıyla kendilerinin işçileri temsilen muhatap alınması ve toplu pazarlık sürecinin iyi niyetli bir şekilde sürdürülmesi olabilecektir.<sup>210</sup> Nitekim sendikal hareketin ilk dönemlerinde temel toplu iş mücadelesi, çalışan sendikalarının oluşumu ve bu sendikaların toplu pazarlık sürecinde işverenin karşısında, çalışanları temsilen diğer görüşmeci olarak tanınmaları üzerine olmuştur.<sup>211</sup> Gerçekten de toplu iş uyuşmazlıkları sonucunda toplu pazarlık gündeme gelmekte, işçi örgütleri ile işveren ya da işveren örgütleri arasındaki toplu pazarlığın bir şekilde mutabakat ile sonuçlanması halinde toplu iş sözleşmesi ortaya çıkmaktadır.<sup>212</sup> Bu anlamda, toplu pazarlığın sonuca ulaşmaması halinde toplu iş sözleşmesi de ortaya çıkmayacaktır.

Ancak sosyal tarafların devletin kendilerine toplu pazarlık sonucunda uzlaşmaları halinde çalışma ilişkilerini düzenleme yetkisi tanınmasını diğer bir ifade ile toplu iş sözleşmesi özerkliği tanınmasını talep etme yetkisi bulunmaktadır. Bu anlamda toplu iş sözleşmesi hakkının toplu pazarlık hakkı ile birlikte toplu iş sözleşmesi özerkliğini kapsayan bir hak olduğunun kabulü gereklidir.<sup>213</sup> Nitekim, doktrinde toplu iş sözleşmesi hakkının AY'da yer almış olmasının anlamının, işçi ve işveren tarafına, ekonomik ve sosyal durumlarını düzenlemeleri için AY ile kendilerine özerk bir alan tanınması olduğu

---

209 Ruth Dukes, 'The Statutory Recognition Procedure 1999: No Bias in Favour of Recognition?', *Industrial Law Journal* (2008), Volume 37, Issue 3, s. 254.

210 ILO Digest 2006, s. 133, par. 657 ve s. 186 vd.

211 Kahn-Freund (1954), s. 195; Rüşan Işık, *Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki* (2. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını 1973), s. 32; Alpaslan Işıklı, 'Yetkili Sendikanın Belirlenmesi Sorunu', *AÜSBF Dergisi* (1976), C. 31, S. 1, s. 105; Nitekim Osmanlı dönemindeki ilk dönem örgütlü toplu iş mücadelelerinde de işçi örgütlerinin temel taleplerinden birisi de işveren karşısında toplu pazarlık amacıyla tanınmaları olmuştur. Örneğin Anadolu Demiryolları işçileri tarafından kurulan ve 1908 yılının Eylül ayında gerçekleştirdikleri grevle Anadolu'da ticari eşya nakliyatını önemli ölçüde kilitleyen Anadolu Osmanlı Demiryolları Memur ve Müstahdemin Cemiyet-i Uhuvvetkaranesi adlı işçi örgütünün şirkete ve devlet yetkililerine sundukları 33 maddelik talep listesinin ilk maddesi işçi örgütünün şirket tarafından tanınması isteğidir. Bkz. Yıldırım (2013), s. 118, 119.

212 Kahn-Freund (1954), s. 197.

213 Özveri (2013), s. 20.

savunulmaktadır.<sup>214</sup> Toplu iş sözleşmesi özerkliği, işçilerle işverenlerin çalışma ilişkilerine ilişkin alanı kendi aralarında serbestçe bağitlayacakları toplu iş sözleşmeleri ile özgür bir şekilde düzenleyebilmelerini, normatif düzenlemeler oluşturabilmelerini kısacası kendi kendini yönetim<sup>215</sup> olarak adlandırılan geniş bir özerklik kavramını ifade etmektedir.<sup>216</sup> Toplu iş sözleşmesi ile bireysel düzeyde yetersiz kalan irade özerkliği kollektif düzeyde yeniden kurulmakta ve bu toplu iş sözleşmesi özerkliği olarak ifade edilmektedir.<sup>217</sup> Gerçekten de toplu iş sözleşmesi özerkliği toplu iş sözleşmelerinde somutlaşmaktadır.<sup>218</sup> Toplu iş sözleşmesi hakkının bu şekilde değerlendirilmesi halinde de tarafların çalışma ilişkilerine ilişkin konuları belirleme yöntemi serbest ve gönüllü toplu pazarlık olacağından, anılan kavram her koşulda sosyal taraflar arasındaki ilişki bakımından toplu pazarlık hakkına yönelmektedir.

Türk toplu iş hukuku bakımından toplu iş sözleşmesi hakkının toplu pazarlık hakkı ve toplu iş sözleşmesi özerkliğini kapsayacak şekilde anlaşılması halinde 1926 tarihli 818 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 316. ve 317. maddeleri ile düzenlenen umumi mukavele ile birlikte ülkemizde tanındığını kabul etmek gerekecektir.<sup>219</sup> Oysa ki, ancak 1961 Anayasası'nın 47. maddesi ile grev hakkı ile donatılmış bir toplu pazarlık hakkı ve anılan AY hükmü doğrultusunda 1963 yılında yürürlüğe sokulan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile ülkemizde toplu iş sözleşmesi sisteminin başladığı kabul

---

214 Sur (1991), s. 75.

215 Canbolat (2013 a), s. 18.

216 Sur (1991), s. 35 vd.; Aktay (2015), s. 144;

217 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 152, 153.

218 Canbolat (2013 a), s. 17.

219 Güzel (2013), s. 362; Nitekim umumi mukavele, toplu iş sözleşmelerinde olduğu gibi hatta daha da ötesinde işçi örgütleri ve fiili işçi topluluklarıyla işveren veya işveren örgütleri arasında çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi amacıyla yapılan sözleşmedir. 818 sayılı Borçlar Kanunu ile umumi mukavelelerin bireysel iş sözleşmeleri üzerinde toplu iş sözleşmelerine benzer bir şekilde emredici etkileri bulunacağı, umumi mukaveleye aykırı bireysel iş sözleşmesi hükümlerinin yerini umumi mukavele hükümlerinin alacağı düzenlenmiştir. Ancak umumi mukavele bağitlama yetkisi etkin grev hakkıyla desteklenmediğinden dolayı 818 sayılı Yasa'nın 316. ve 317. maddelerinin yürürlükte bulunduğu 1926 yılından 2011 yılına kadar olan dönemde uygulamada örneklerine rastlanmamıştır. Bkz. Canbolat (2013 a), s. 64, 65.

edilmektedir.<sup>220</sup>

### 1.5.3. Türk Hukuku Açısından Toplu Pazarlık Hakkının Hukuki Niteliği

Ülkemiz tarafından onaylanan uluslararası sözleşmelerle temel hak olarak kabul edilen toplu pazarlık hakkı, aynı zamanda AY'nın 53. maddesinde yer alan toplu iş sözleşmesi hakkı bağlamında anayasal temel haklar arasında yer almaktadır. Bu bağlamda iç hukukumuzda toplu pazarlık hakkını güvence altına alan bir takım güvenceler bulunmaktadır. Çalışmamızın bu kısmında iç hukukumuz bakımından toplu pazarlık hakkının hukuki niteliği ve bu hakka sağlanan güvenceler ele alınacaktır.

#### 1.5.3.1. Uluslararası Sözleşmelerle Koruma Altında Olan Temel Bir Haktır

Devletlerin uluslararası hukukta bir taraftan belli örgütlere üye olmaları bakımından üyelik temelinde, diğer taraftan ise antlaşmalara taraf olmaları bakımından iki türlü sorumlulukları bulunmaktadır.<sup>221</sup>

Bir devletin, amaçları arasında insan haklarının da bulunduğu bir uluslararası örgüt ile olan ilişkisi kapsamında, yalnızca taraf olduğu sözleşmelerden kaynaklanan sorumluluğu doğmamakta, aynı zamanda üyelik statüsünden kaynaklanan sorumluluğu da bulunmaktadır. Devletlerin salt üyelik statülerinden

---

220 Işıklı (2005), s. 293; Sur (1991), 55; Koray (1992), s. 168; Metin Kutal, 'Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları)', Sicil İş Hukuku Dergisi (2006), S. 3, Eylül, s. 118; Ali Güzel, 'Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinde Denge ve Süreklilik' (Prof. Dr. Turhan Esener I İş Hukuku Uluslararası Kongresi) (Seçkin Yayınevi 2016), s. 93; Canbolat (2013 a), 19; Nitekim 275 sayılı Yasa'nın gerekçesinde de 818 sayılı Borçlar Kanunu ile umumi mukavele adı altında getirilen toplu iş sözleşmelerinin, grev ve lokavt haklarıyla donatılmaması nedeniyle gelişmediği ifade edilmektedir. Bkz. Özveri (2013), s. 96, 97.

221 Gülmez (2013 c), s. 218.



kaynaklanan sorumluluklarının temelinde üye olunan uluslararası kuruluşların temel metinlerinde yer alan kurucu ilkeler yatmaktadır.<sup>222</sup>

UÇÖ Anayasası ve eki niteliğindeki Filadelfiya Bildirgesi ile belirlenen ilkeler bakımından üye devletlerin bu ilkelerin düzenlendiği temel sözleşmeleri imzalamış olma koşulu aranmadığı gibi, AIHM de Demir ve Baykara kararında olduğu gibi sendikal hakların kapsamını ve üye devletlerin sorumluluğunu belirlerken ASS'nin ilgili maddelerinin onaylanmamış olmasını kabul edilebilir bir itiraz olarak görmemiş, daha da ileri giderek uluslararası alanda kabul gören üye devlet uygulamalarını da hakkın kapsamının belirlenmesi açısından kaynak olarak kabul etmiştir.<sup>223</sup>

Devletin olumlu edimini gerektiren bazı sosyal hakların, devletler tarafından aşamalı olarak gerçekleştirilmesi söz konusu olabilmektedir. Ancak devletin klasik anlamda olumlu bir edimini gerektirmeyen sendikal haklar bakımından, yalnızca bu hakların kullanımına ilişkin yasak ve kısıtlamalar kaldırılarak, bu hakların kullanımı olanaklı hale getirebilecektir.<sup>224</sup> Nitekim UÇÖ Uzmanlar Komitesi tarafından, temel haklara ve ilkelere ilişkin sözleşmelerin insan haklarına ilişkin olması nedeniyle, bu sözleşmelerin uygulanmasının ülkelerinin ekonomik gelişmişlik düzeylerine, iktisadi dalgalanmalara bağlı olarak ele alınamayacağı kabul edilmektedir.<sup>225</sup>

Toplu pazarlık hakkının uluslararası sözleşmelerle koruma altına alınmış olmasının yanı sıra, iç hukukumuzda temel haklara ilişkin uluslararası sözleşmelere yasalar karşısında üstünlük tanınmıştır. AY'nın 90. maddesine 2004 tarih ve 5170 sayılı Yasa'nın 7. maddesiyle eklenen *"Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır."*

---

<sup>222</sup> Gülmez (2013 c), s. 218.

<sup>223</sup> Alpagut (2013), s. 119, 120.

<sup>224</sup> Gülmez (2013 c), s. 225, 226.

<sup>225</sup> ILO General Survey 1994, s. 141, par. 327.

şeklindeki düzenleme ile AY'nın 2. maddesinde Cumhuriyetin nitelikleri arasında sayılan insan haklarına saygı ilkesine uygun olarak, temel haklara ilişkin uluslararası sözleşmelere milli yasalar karşısında öncelik tanınmıştır.<sup>226</sup>

AİHS'nin iç hukukumuzda doğrudan uygulanabilirlik kabiliyeti bulunduğu konusunda doktrinde genel kabul bulunmaktadır.<sup>227</sup> AİHS'nin uygulanması sırasında, Sözleşme hükümlerinin AİHM kararlarına göre yorumlanma yükümlülüğü bulunmaktadır. Zira AİHS'nin 32. maddesi uyarınca Sözleşmeyi yorumlama yetkisi AİHM'e aittir.<sup>228</sup>

Buna karşılık ASŞ/GGASŞ ve UÇÖ Sözleşmeleri gibi sosyal haklara ilişkin uluslararası sözleşmelerin genellikle kişilere subjektif haklar vermeyip devletlere bir takım yükümlülükler getirmeleri nedeniyle, doktrinde bazı yazarlar tarafından bu tür sözleşmelerin sorunsuz hayata geçmesi için gerekli iç hukuk düzenlemelerinin yapılması gerektiği savunulmaktadır.<sup>229</sup> Bu doğrultuda, bazı yazarlar tarafından sosyal haklara ilişkin uluslararası sözleşmelerin doğrudan uygulanabilmesi ve mahkemeler önünde talep edilebilmeleri için, hakka ilişkin sözleşme metninin uygulanması sırasında hiçbir tartışmaya yer vermeyecek şekilde açık, ayrıntılı ve belirli olması gerektiği ifade edilmektedir.<sup>230</sup> Bu görüşte

---

226 Özbudun (2013), s. 414; Tanör ve Yüzbaşıoğlu (2009), s. 49, 50; Kaboğlu, *Anayasa Hukuku Dersleri*, s. 403; Güven ve Aydın (2013), s. 18; Süzek (2016 b), s. 104 vd.; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I* (5. Baskı, Beta Yayınevi 2014), s. 45; Başterzi (2006), s. 32, 33; Başterzi (2016), s. 131 vd.; Bakırcı (2009), s. 359, 360; İnceoğlu (2013), s. 8 vd.; Levent Gönenç ve Ersoy Kontacı, 'Yaşayan Anayasa 2003 ve 2004 Anayasa Gelişmeleri', TBB Dergisi (2005), S. 61, s. 125, 126; Gülmez (2013 a), s. 16; Sur (2008), s. 50; Alpagut (2013), s. 115;

227 Gözübüyük ve Gölcüklü (2013), s. 21 vd.; Sur (2008), s. 53.

228 İnceoğlu (2013), s. 9.

229 Güzel (1997), s. 26, 27; Narmanlıoğlu (2014), s. 45; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2014), s. 114; Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve E. Tuncay Senyen/Kaplan, *İş Hukuku* (6. Baskı, Gazi Kitabevi 2013), s. 21; Serkan Odaman, 'Sosyal Hukuk Alanında Uluslararası Sözleşmeler Işığında Evrensel Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkisi', Legal İSGHD (2004), S. 3, s. 820 vd.

230 Sur (2008), s. 53; Süzek (2016 b), s. 104; Alpagut (2013), Genel Değerlendirme/Soru-Cevap, s. 158, 159; Aynı seminerde Can Tuncay tarafından konuya ilişkin şu ifadeler kullanılmıştır: "Eğer Anayasanın 90. maddesinin son fıkrasına getirilen yenilikle, "insan haklarıyla ilgili hükümler iç mevzuata üstündür. O zaman her aykırı hükümde, efendim bu insan haklarıdır deyip, o ILO normlarını uygulamak gerekebilirdi, bugüne kadar da böyle birşey olmamıştır. Yani sınırları zorlamak, bence hukukun dışına çıkmak demektir." s. 163; Canbolat (2013 a), s. 15.

olan bazı yazarlar tarafından da zorla çalıştırma yasağı ve örgütlenme<sup>231</sup>, toplu pazarlık ve grev haklarının doğrudan uygulanır nitelikli haklar olduğu ifade edilmektedir.<sup>232</sup>

Aksi görüşteki yazarlar tarafından ise bu tür sözleşmelerin de doğrudan uygulanabileceği, söz konusu sözleşmelerin yalnızca sözleşme metinleriyle değil aynı zamanda denetim organlarının kararlarıyla birlikte ele alınarak uygulanması gerektiği savunulmaktadır.<sup>233</sup> Ayrıca belirtilmelidir ki, AY'nın 90. ve 11. maddeleri uyarınca yargı organları da bu tür uluslararası sözleşmeler ile bağlıdırlar.<sup>234</sup>

Kanaatimizce, AİHM'nin Demir ve Baykara kararı ve bu kararlar aynı yönde gelişen içtihatlarından sonra, sosyal haklara ilişkin sözleşmelerin denetim organları tarafından oluşturulan içtihatlarla birlikte ele alınarak iç hukukumuzda uygulanması yönündeki görüşün haklılığı teyit edilmiş bulunmaktadır.

### 1.5.3.2. Anayasal Temel Hak Niteliğindedir

Yukarıda incelenen uluslararası belgelerle temel hak olarak kabul edilen toplu pazarlık hakkı iç hukukumuz bakımından Anayasal temel hak olarak kabul edilmiştir. Grevle desteklenmiş toplu pazarlık hakkı ilk kez 1961 Anayasası'nın 47. maddesinde yer almıştır. Daha sonra 1982 Anayasası'nın "Temel Hak ve

---

231 Narmanlıoğlu (2014), s. 45; Bazı yazarlar tarafından ise 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin doğrudan uygulama kabiliyeti bulunduğu belirtilmekle birlikte, AYM ve yüksek yargı organları tarafından uluslararası insan hakları belgelerinin "ölçü norm" olarak değil "destek norm" olarak kullanıldığı ifade edilmektedir. Bkz., A. Can Tuncay, 'Türkiye'nin Onayladığı Sendika Özgürlüğüne İlişkin Son Sözleşmeler ve Bunlara Uyumu', *Halid Kemal Erbil'e Armağan* (İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı Yayını 1996), s. 512,

232 Sur (2008), s. 54, 55.

233 Bakırcı (2007), s. 109; Bakırcı (2012), s. 484; Mesut Gülmez, "Örgütlenme ÖzgürSÜZLÜĞÜ" Cephesinde Yeni Bir Şey Yok! Olacağı da Yok!', *Çalışma ve Toplum* (2013), C. 2, S. 37, s. 31; Murat Özveri, 'Yasaklarla Şekillenmiş Endüstri İlişkileri Sistemi ve 2015 Metal İşçileri Direnişi', *Çalışma ve Toplum* (2016), C. 2, S. 49, s. 719.

234 Bakırcı (2007), s. 109; Engin (2015), s. 153; Başterzi (2016), s. 132.

Özgürlükler” başlıklı ikinci kısmında, 53. madde ile söz konusu hak daraltılarak da olsa varlığını korumuştur. AY’nın 53. maddesi uyarınca “*İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.*” Dolayısıyla toplu pazarlık hakkı AY’da düzenlenen temel hak ve özgürlüklerdendir.<sup>235</sup>

### 1.5.3.3. Anayasal Olarak Tanınmakla Doğrudan Uygulanabilen Haklardandır

Devletin sendika, grev ve toplu sözleşme hakkı gibi devletin olumlu edimi gerektirmeyen, devlete pasif durma ödevi yükleyen ve doğrudan uygulanabilir sosyal hakların AY’da tanınması ile bu haklar ülke hukukuna pratik olarak da girmiş olmakta ve yasal bir işleme gerek kalmaksızın kullanılabilir. <sup>236</sup> Doğrudan uygulanabilir olmaktan kasıt, anayasal normun bir yasama ya da yürütme işlemine gerek kalmaksızın uygulanabilmesidir. <sup>237</sup>

Anayasal sosyal hakların ne bir yasama ya da yürütme işlemine, ne de bir yargı kararına gerek olmaksızın, yani hem doğrudan hem de kendiliğinden uygulanabilmesi için, öncelikle söz konusu anayasal düzenlemenin kaypak, hukuki değeri kuşku yaratan ya da devlete belli yetkiler tanıyan, ona ödev yükleyen ya da yön çizen ifadelerle değil, hak kazandırıcı düzenlemeler şeklinde kaleme alınmış olması gerekir. Bu yöndeki düzenlemelerde söz konusu hakkın yükümlüsünün kim olduğu ve bu yükümlülüğün kapsamı ve sınırlarının açıkça belli olması gerekir. Diğer bir şart, söz konusu hakkın yapısı ve niteliği itibarı ile kendiliğinden uygulanabilir bir özelliğe sahip olmasıdır. Son

<sup>235</sup> Başterzi (2006), s. 32; Halûk Hâdi Sümer, *İş Hukuku* (21. Baskı, Seçkin Yayınevi 2016), s. 234.

<sup>236</sup> Tanör (1978), s. 128; Tanör ve Yüzbaşıoğlu (2009), s. 176; Tuğ (1998), s. 49; Bakırcı (2009), s. 364.

<sup>237</sup> Tanör (1978), s. 231.

olarak bu hakkın bir yargı güvencesiyle korunuyor olması gerekir.<sup>238</sup>

Sosyal haklar içerisinde yer alan örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakları, anayasal olarak tanınmaları halinde, bu yönde ayrıca devletin olumlu edimini gerektirmeden, mevzuat düzenlemelerine gerek olmaksızın, doğrudan doğruya sosyal taraflarca kullanılıp uygulanabilir niteliklidir.<sup>239</sup> Nitekim yukarıda da bahsedildiği üzere sendikal hakların tarihsel olarak ilk kez ortaya çıktığı Birleşik Krallık'ta bu haklar doğrudan tanınmamasına rağmen, yaptırımların kaldırılması dahi yeterli olmuştur.<sup>240</sup> Yine Almanya'da, sendikalar yasası ya da grev ve grevin uygulanmasına ilişkin özel bir yasa bulunmamasına rağmen Alman Anayasası m. 9/3 hükmü ile düzenlenen örgütlenme özgürlüğü kapsamında bu haklar doktrin ve yargı kararlarıyla kabul edilmekte ve doğrudan uygulanmaktadır.<sup>241</sup>

Son olarak belirtmelidir ki, doğrudan uygulanabilir nitelikli olduğu kabul edilen toplu pazarlık hakkının uygulanmasında yalnızca devletin yükümlülüğü bulunmamakta olup, toplu pazarlık hakkına ilişkin anayasal güvenceler AY'nın 11. maddesi uyarınca kişiler arasındaki yatay ilişki bakımından da bağlayıcılık taşımaktadır.<sup>242</sup> Bu anlamda özel hukuk ilişkileri kapsamında, toplu pazarlık hakkının sınırlanması ya da hakkın özüne dokunulması sonucu doğuracak işlemler gerçekleştirilemeyecektir.

---

238 Tanör (1978), s. 233, 234; Aydın Başbuğ, *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk* (Türkiye Şeker Sanayi İşçileri Sendikası 2012), s. 11.

239 Sur (1991), s. 55, 76; Başbuğ (2012), s. 12.

240 Bkz. Yukarıda, Bölüm 1.2.

241 Bkz. Yukarıda, Bölüm 1.3.

242 Bakırcı (2012), s. 455, 456; Başbuğ (2012), s. 13.

#### 1.5.3.4. Anayasal Temel Hak Olarak Tanınmakla Sınırlanmasında Belirli Güvencelere Sahiptir

Belirli bir temel hakkın norm alanına yasayla ya da yasaya dayanılarak dışarıdan yapılan ve temel hak ile kişiye tanınan olanakları daraltan müdahaleler sınırlama olarak kabul edilmektedir.<sup>243</sup> Bu anlamda yasa koyucu tarafından yapılan her sınırlama bir düzenleme<sup>244</sup> niteliğinde olmakla beraber, her düzenleme bir sınırlama değildir.<sup>245</sup>

*“Her yasal düzenlemeyi özgürlüğün sınırlanması olarak gören anlayış, liberalizmin bir ürünü olan negatif (olumsuz) özgürlük düşüncesine dayanır.”*<sup>246</sup>

Nitekim kullanılmaları devletin olumlu bir edimine bağlı sosyal hakların, yasal düzenleme olmaksızın kullanılmalarının mümkün olmaması karşısında her düzenlemenin bir sınırlama niteliği taşımadığı bu türden sosyal haklar açısından açıklık kazanmaktadır.<sup>247</sup> Devletin olumlu edimini gerektirmeyen hakların kişilerce etkin bir şekilde kullanılabilmesi için yapılacak olan yasal düzenlemelerin bu hakları sınırladığı iddia edilemeyeceğine göre, devletin olumlu bir edimini gerektirmeyen sosyal haklar yönünden de bir farklılık doğmamaktadır.<sup>248</sup> Ancak, yapılan bir düzenlemenin, temel hak ve özgürlüğün norm alanını daraltması durumunda, bu düzenleme bir sınırlama niteliği taşıyacaktır.<sup>249</sup>

Toplu pazarlık hakkı da, diğer sendikal haklar olan örgütlenme ve grev hakkı

---

243 Fazıl Sağlam, *Temel Hakların Sınırlanması ve Özü* (AÜSBF Yayınları 1982), s. 22, 23.

244 *“Teknik anlamda düzenleme, temel hakkı güçlendiren, onun daha kolay ve etkin kullanılmasını sağlayan yasa hükümleridir.”* Bkz. Engin (1999), s. 11.

245 Sağlam (1982), s. 17, 18; Gözler (2011), s. 546.

246 Sağlam (1982), s. 18.

247 Sağlam (1982), s. 20.

248 Sağlam (1982), s. 20; Engin (1999), s. 11.

249 Sağlam (1982), s. 21, 22; Gözler (2011), s. 546, 547.

gibi AY'da düzenlenen temel haklardandır ve AY'nın 13. maddesinde yer alan düzenlemenin koruması altındadır.<sup>250</sup>

1982 Anayasası'nın 13. maddesinde yer alan genel sınırlama sebepleri, 2001 tarih ve 4709 sayılı Yasa'nın 2. maddesiyle kaldırılmış ve AY'nın 13. maddesi *“Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz.”* şeklinde düzenlenerek haklara ilişkin genel güvence maddesine dönüşmüştür. Anılan düzenlemeyle hak ve özgürlüklerin sınırlanmasında kademeli sisteme geçilmiştir.<sup>251</sup> Buna göre anayasal temel haklar genel ve özel sebeplerle birlikte üst üste sınırlanamayacak olup yalnızca hakkın düzenlendiği maddelerde yer verilen özel sınırlama sebepleriyle ve AY m. 13 hükmünde yer verilen güvencelelere bağlı kalınarak sınırlandırılabilir.<sup>252</sup>

Toplu pazarlık hakkının da aralarında bulunduğu temel haklar bakımından yasa koyucunun sınırlama yetkisi için getirilen kesin sınır öz güvencesidir.<sup>253</sup> AYM tarafından, bir hakkın ya da özgürlüğün kullanımını açıkça yasaklayan ya da örtülü şekilde kullanılmaz hale koyan<sup>254</sup> veya *“bir hakkın kullanılmasını ciddi surette güçleştirici ve amacına ulaşmasını önleyici ve etkisini ortadan kaldırıci nitelikteki düzenlemeler”*<sup>255</sup> hakkın özüne dokunduğu kabul edilmektedir.

Kademeli sistem AİHS'ne uyumlu bir düzen yaratılmasına yaramıştır. Kademeli sistem uyarınca basit yasa kaydı, nitelikli yasa kaydı öngörülen haklar ve yasa

---

250 Gülmez (2013 a), s. 25, 26.

251 Sibel İnceoğlu, 'Hak ve Özgürlükleri Sınırlama ve Güvence Rejimi', Sibel İnceoğlu (ed.) *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa* (1. Baskı, Beta Basım 2013), s. 23; Yasal sınırlama hakkının saklı tutulduğu hallerin kademeli bir sisteme bağlı tutulması konusunda detaylı bilgi için, Bkz. Sağlam (1982), s. 29 vd.

252 Tanör ve Yüzbaşıoğlu (2009), s. 129 vd.

253 Sağlam (1982), s. 187.

254 Tanör ve Yüzbaşıoğlu (2009), s. 143.

255 AYM, E. 1963/16, K. 1963/83, T. 8.4.1963 sayılı karar, Tanör (1978), s. 347.

kaydı öngörülmeleyen haklar söz konusudur.<sup>256</sup> Ancak kademeli sistemle belli bir hakkın sınırlanabilmesi için öngörülen yasa kayıtları, yasa koyucuya temel hakkın özünü ihlal edici nitelikte yasa yapma yetkisi vermemektedir. Yasa koyucu kendisine tanınan sınırlama yetkisini ölçülülük ilkesine uygun olarak kullanabilecektir.<sup>257</sup>

Özgürlüğün kural, sınırlamanın ise istisna olduğu mantığına dayanan ölçülülük ilkesi,<sup>258</sup> temel hak ve özgürlüklere ilişkin sınırlamaları, bu sınırlamalar hakkın özüne dokunmasalar bile, hakkın özünden önceki alanda korunmasını sağlayarak temel hak ve özgürlüklere ilişkin korumayı tamamlar.<sup>259</sup>

Ölçülülük ilkesi hukuk devletinin somutlaşmış bir ifadesi niteliğinde olup, ölçülülük kavramı, altında elverişlilik, gereklilik ve orantılılık kavramlarını barındırmaktadır.<sup>260</sup> Ölçülülük ilkesi uyarınca, bir temel hakkın sınırlanmasında başvuru alan aracın öncelikli olarak sınırlama amacını gerçekleştirmeye elverişli olması ve sınırlama amacı için gerekli olması gerekmekte olup, bu şartların gerçekleşmesi halinde sınırlama amacı için kullanılan aracın ölçüsüz bir oran içinde bulunmaması gerekir.<sup>261</sup>

AY'nın 53. maddesinin 2. fıkrası uyarınca “*Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.*” Bu hüküm, kanun koyucunun konuya ilişkin düzenlemeleri hazırlarken tamamen serbest olduğu anlamına gelmemektedir. Bu hükmün düzenleme-sınırlama ayrımı da göz önünde bulundurularak AY m. 13 hükmünde yer alan kademeli sistem bağlamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira yasa koyucunun yasa ile anayasal hak olan toplu pazarlık

---

256 İnceoğlu (2013), s. 24.

257 Sağlam (1982), s. 31.

258 Tanör ve Yüzbaşıoğlu (2009), s. 144.

259 Sağlam (1982), s. 110.

260 Sağlam (1982), s. 112, 113; Tanör ve Yüzbaşıoğlu (2009), s. 144, 145; Bakırcı (2012), s. 433 vd.

261 Ergun Özbudun, *Türk Anayasa Hukuku* (14. Baskı, Yetkin Yayınevi 2013), s. 114; Gözler (2011), s. 549 vd.; Bakırcı (2012), s. 433, 434.



hakkını, amaca aykırı düşecek hükümlerle zorlaştırabileceği düşünülemez.<sup>262</sup>

Sosyal devlet ve hukuk devleti ilkeleri temel hakların düzenlenmesinde sınırı belirleme işlevine sahiptir. Bu manada yapılan düzenlemelerle temel haklara yapılan müdahaleler, genel manada ancak sosyal eşitsizliğin giderildiği, hak ve özgürlüklerin güvence altına alınarak koşullarının yaratıldığı sürece meşru sayılacaklardır.<sup>263</sup>

---

262 Oğuzman (1984 a), s. 26.

263 Engin (1999), s. 12.

## 2. BÖLÜM

### TOPLU PAZARLIK HAKKININ KULLANILMASI

#### 2.1. YETKİ SİSTEMLERİ

Toplu pazarlık hakkının mahiyeti ortaya konulduktan sonra bu hakkın kimler tarafından ve ne şekilde kullanılacağı hususunun açıklığa kavuşturulması gereklidir.

Yukarıda da değinildiği üzere<sup>264</sup> sendikal hareketin ortaya çıkmasıyla birlikte, temel toplu iş mücadelelerinden birisi sendikal örgütlenmelerin gerçekleştirilmesi iken, bir diğeri de bu örgütlerin işverenler karşısında çalışanları temsilen toplu pazarlık sürecinde tanınmaları olmuştur. Tanıma (*recognition*), çalışma ilişkilerinin ve istihdam koşullarının belirlenmesi ve düzenlenmesi amacıyla yürütülecek toplu pazarlık sürecinde, çalışan örgütünün işveren tarafından çalışanları temsilen muhatap kabul edilmesini ifade etmektedir.<sup>265</sup> Sendikal hareketin ortaya çıktığı dönemlerde, işverenin çalışan örgütünü toplu pazarlık sürecini yürütmek üzere tanımamasını zorunlu kılan yasal düzenlemeler bulunmaması çalışan örgütlerinin işverenleri toplu pazarlığa zorlamak amacıyla başlattıkları tanıma grevlerine (*recognition strikes*) neden olmuştur.<sup>266</sup>

Tanıma kavramının ortaya çıkması, tarihsel süreç içerisinde ele alındığında, çalışma ilişkilerinin bireysel nitelikli bir uyuşmazlık olmaktan çıkıp çalışan ve işveren tarafları arasında toplu iş hukuku araçlarıyla çözüme kavuşturulması gereken bir uyuşmazlık haline dönüşmesinin bir sonucudur. Bu anlamda işverenler, devletin çalışan örgütlerinin tanınması yönünde herhangi bir

---

264 Bkz. Bölüm 1.5.2.

265 Morris ve Archer (2000), s. 189.

266 Gladstone ve Ozaki (1975), s. 167, 168; Hart (1978), s. 203.

zorlaması olmamasına rağmen, pazarlık gücü bakımından çalışanlar karşısında sahip oldukları üstünlükten vazgeçerek çalışma ilişkileri alanını çalışan örgütleriyle birlikte düzenlemeyi gönüllülük temelinde kabul etmişlerdir.<sup>267</sup>

İşveren karşısında toplu pazarlık sürecini yürütmek üzere çalışan örgütlerinin genel manada tanınmasının ardından gelen sorun ise, sendika çokluğu ilkesinin bir sonucu olarak,<sup>268</sup> toplu pazarlık sürecinin çalışan örgütlerinden hangisi ya da hangileri tarafından yürütüleceğinin belirlenmesi olmuştur.<sup>269</sup>

Batı ülkelerinde sendikal hareketin gelişiminde temel olarak toplu pazarlık sürecinin hangi çalışan örgütleri eliyle yürütüleceği hususu çalışan örgütün toplu pazarlık gücüne göre işverenler tarafından sendikaların toplu pazarlık amacına dönük olarak tanınmalarıyla olmuştur.<sup>270</sup> Sendikal hareketin başlangıç dönemlerinde olduğu gibi, köklü bir sendikal geçmişe sahip ülkelerde halen, sendikaların işveren tarafından toplu pazarlık kapsamında çalışanları temsile yetkili kabul edilmedikleri (tanınmadıkları) durumlarda, çalışanların temsil güçlerini ispat etmek üzere tanıma grevi hakkı bulunmaktadır.<sup>271</sup>

Bu anlamda Alman toplu iş hukukunda işverenin belirli bir sendika ya da herhangi bir sendika ile toplu pazarlığa başlaması yükümlülüğü getiren ya da yasal tanıma mekanizması öngören herhangi bir düzenleme halen bulunmamaktadır.<sup>272</sup> Sendikaların<sup>273</sup> işvereni, toplu pazarlığa yanaşmaya ikna etmesini sağlayan temel araç, etkili şekilde grev yapabilme yetkinlikleridir.<sup>274</sup>

---

267 Kahn-Freund (1954), s. 195.

268 Federal Almanya, Norveç, Danimarka, İsveç gibi bazı ülkelerde çokluk ilkesinin varlığına rağmen, sendikacılık hareketi kendiliğinden geniş kesimleri kapsayan sendikalar şeklinde örgütlenmişlerdir. Bu ülkelerde en fazla temsil kabiliyetini haiz sendikanın tespiti zorunluluğu doğmamış, sendikalar organik bir gelişmeyle kendiliğinden bu temsil kabiliyetini kazanmışlardır. Bkz. Metin Kutsal, 'En Fazla Temsil Kabiliyetini Haiz Sendika Mefhumu', Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi (1965), S. 16, s. 41, 42.

269 Işık (1973), 51; Ekin (1976), s. 109; Narmanlıoğlu (2016), s. 357; Ertan Özbek, Türk Toplu İş Hukukunda Yetki ve Yetki Uyuşmazlıkları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Dokuz Eylül Üniversitesi 1990), s. 33, 34; Metin Küçük, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Hukuki Esasları ve Yolaçtığı Sorunlar*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (İstanbul Üniversitesi 1996), s. 18; Duman (2005), s. 88, 89.

270 Işıklı (1976), s. 105.

271 Işıklı (1976), s. 116.

272 Doktrinde çoğunluğun ve yargı içtihatların aksine Alman Anayasası'nın 9/3. maddesinden işverenin müzakere etme yükümlülüğü

Birleşik Krallık toplu iş hukukunda, çalışan örgütünün toplu pazarlığın tarafı olması işveren tarafından tanınması ile mümkündür. Birleşik Krallık toplu iş hukukunun temel kavramlarından birisi olan tanıma (*recognition*), esas itibarı ile çalışan sendikalarının tanıma grevlerini de devreye sokarak işvereni toplu pazarlık masasına oturtabilme gücünü ifade etmektedir.<sup>275</sup> Bu durum Birleşik Krallık'ta tamamen toplu iş mücadelesi ile sağlanmış olup, sendikal hareketin güçlenmesiyle birlikte işveren tarafı da, çalışma barışının sağlanması ve işverenler olarak rekabet ettikleri alanın kurallarının kendileri tarafından düzenlenebilmesi için çalışan örgütlerini tanıma yoluna gitmişlerdir.<sup>276</sup> Sendikaların toplu pazarlık amacıyla tanınmalarına ya da yetkilendirilmelerine ilişkin olarak 1960'ların sonuna dek Birleşik Krallık hukukunda herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak 1969 yılından itibaren gönüllü tanımanın yanında tanıma grevlerini azaltmak amacıyla, işverenleri çalışan örgütlerini belirli şartların sağlanması halinde tanımaya zorlayan yasal tanıma düzenlemeleri yapılmaya başlanmıştır.<sup>277</sup>

ABD'de ise Birleşik Krallık'tan daha önce, 1935 tarihli Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası ile, işveren kesimi tarafından çalışan örgütlerinin gönüllü olarak tanınmadığı durumlarda, yasal tanıma usulleri yürürlüğe sokulmuştur. Anılan yasa ile gönüllü tanımanın söz konusu olmaması ve ilgili toplu pazarlık biriminde çalışanları hangi sendikanın temsil edeceği hususunda uyuşmazlık çıkması durumunda uyuşmazlığın toplu pazarlık biriminde çalışanların oylarına

---

bulunduğu sonucu çıkarılabileceğini savunan yazarlar bulunmakla birlikte bunlar azınlıkta kalmaktadır. Bkz. Dukes (2008 a), s. 351; Sebastian Krebber, 'Sendikaların Toplu İş Sözleşme Yapma Ehliyeti İçin Aranılan Şartlar' (Prof. Dr. Turhan Esener I İş Hukuku Uluslararası Kongresi) (Seçkin Yayınevi 2016), s. 314.

273 Ancak belirtilmelidir ki, hangi örgütlerin sendika sayılacakları ve bu kapsamda Anayasal örgütlenme hakkının sağladığı ayrıcalıklardan faydalanacağı yargı kararlarıyla belirlenmiştir. Bkz. Engin (1999), s. 112 vd.; Başterzi (2016), s. 25 vd.

274 Dukes (2008 a), s. 361.

275 Özveri (2013), s. 65, 66; Murat Engin, '6356 Sayılı Yasa'da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi', Çalışma ve Toplum (2013), C. 4, S. 39, s. 154.

276 Kahn-Freund (1954), s. 195.

277 Dukes, 'The Statutory Recognition Procedure 1999: No Bias in Favour of Recognition?', s. 241, 242; Işıkli (2005), s. 303.

başvurularak çözüme kavuşturulması kabul edilmiş olup,<sup>278</sup> tanıma grevlerine alternatif olarak, toplu pazarlığa taraf olacak sendikanın çalışanların gizli oyuyla seçilmesi prosedürü getirilmiştir.<sup>279</sup>

Gönüllü tanıma yönteminin yanı sıra yasal tanıma usulünün uygulandığı ABD'nin de aralarında bulunduğu bazı ülkelerde belirli bir toplu pazarlık biriminde çalışanların salt çoğunluğunu temsil eden çalışan örgütü toplu pazarlık sürecinde yetkili kabul edilmektedir.<sup>280</sup> Bunun yanı sıra ülkemizin de aralarında bulunduğu bazı ülkelerde ise toplu pazarlık hakkını kullanacak örgütler doğrudan devlet veya kamu otoriteleri tarafından ilgili toplu pazarlık biriminde belirli çoğunluğu üye kaydetmeleri şartıyla yetkilendirilmektedir.

Ayrıca, Belçika, Hollanda, İtalya ve 2008 yılında yapılan yasa değişikliğine kadar<sup>281</sup> Fransa'nın da aralarında yer aldığı bazı ülkelerde, değişik kriterlere göre bazı çalışan sendikalarına diğer sendikalar karşısında ayrıcalıklı yetkiler<sup>282</sup> tanıyan en fazla temsil kabiliyetine sahip sendika sistemi benimsenmiştir.<sup>283</sup>

Bütün sistemlerde, her ne suretle olursa olsun, toplu pazarlık sürecini sürdürecektir çalışan örgütünün belirlenmesinden önce, çalışan örgütünün adlarına toplu pazarlık hakkını kullanacağı çalışan topluluğunun, yani toplu pazarlık biriminin belirlenmesi gereklidir. Fakat, ayrıcalıklı temsil yetkisinin tanındığı ülkelerde bu durum daha fazla önem taşımaktadır.<sup>284</sup> Zira gerek toplu pazarlık sürecini yürütecek çalışan örgütünün temsil gücünün tespiti, gerekse toplu pazarlıklar sonunda toplu iş sözleşmesi imzalanması durumunda, söz konusu toplu iş sözleşmesinin kapsamına alacağı çalışanların tespiti için toplu

---

278 Işık (2005), s. 301, 302.

279 Hart (1978), s. 203; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 229; Engin (1999), s. 109.

280 Işık (2005), s. 301, 302.

281 Konu hakkında ayrıntılı bilgi için Bkz. Başterzi (2016), s. 22 vd.

282 Örneğin Fransa'da 2008 değişikliklerine kadar belirli bir toplu pazarlık biriminde çoğunluğa sahip olmasa bile, belirli şartları taşıyan sendikalara toplu pazarlık yetkisi tanınmıştır. Bkz. Işık (2005), s. 302, 303.

283 Gladstone ve Ozaki (1975), s. 170; Işık (2005), s. 302, 303; Küçük (1996), s. 33, 34.

284 Gladstone ve Ozaki (1975), s. 180.

pazarlık birimi önem arz etmektedir. Nihayet toplu pazarlık biriminin tespitinden sonra, toplu pazarlık sürecinde çalışanları temsil edecek çalışan örgütünün belirlenmesi gerekmektedir.<sup>285</sup>

## 2.2. YETKİ SİSTEMLERİNİN GEREKLİLİĞİ

98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin 4. maddesi uyarınca, toplu pazarlığı yürüten tarafların özerkliği ve toplu iş sözleşmesine ilişkin görüşmelerin gönüllü ve serbest bir biçimde yürütülmesi UÇÖ Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi tarafından örgütlenme özgürlüğünün temel unsurlarından birisi olarak kabul edilmektedir.<sup>286</sup> Gönüllü ve serbet toplu pazarlık ilkesinin gerçekleştirilebilmesi için kamu otoritelerinin toplu pazarlığı teşvik etmeleri ve iki taraflı toplu iş sözleşmesi görüşmelerine olası müdahalelerini asgari seviyeye indirmeleri gerekmektedir.<sup>287</sup>

Gönüllü toplu pazarlık ile kastedilen, toplu pazarlık taraflarının kamu gücüne dayalı bir zorunluluk olmaksızın, özerklik temelinde toplu pazarlığı yürütebilmeleridir. Dolayısıyla UÇÖ'nün 98 sayılı Sözleşmesi'nin 4. maddesi uyarınca, taraflara toplu iş sözleşmesi görüşmelerini yürüterek toplu iş sözleşmesi imzalamaları zorunluluğu yüklenememekte, ancak tarafların toplu iş sözleşmesi görüşmelerini iyi niyetli bir şekilde sürdürmeleri beklenmektedir.<sup>288</sup> Gönüllü ve serbest toplu pazarlık ilkesi, diğer taraftan, toplu pazarlık sonucunda üzerinde uzlaşılan toplu iş sözleşmelerinin yürürlüğe sokulabilmesi için herhangi bir kamu idaresinin ön onayının aranmayacağını ya da taraflarca gönüllülük

---

285 Gladstone ve Ozaki (1975), s. 181.

286 ILO Digest 2006, s. 185, par. 925; ILO General Survey 2008, s. 67, 68, par. 167.

287 ILO General Survey 2008, s. 68, par. 167.

288 ILO General Survey 2008, s. 81, 82, par. 198.

temelinde uzlaşılan toplu iş sözleşmelerinin içeriğinin kamu otoritelerince değiştirilemeyeceğini ya da iptal edilemeyeceğini ifade etmektedir.<sup>289</sup>

UÇÖ'nün 98 sayılı Sözleşmesi'nin 4. maddesi ve GGASŞ'nın 6. maddesinin 2. fıkrası ile ancak gereklilik olması halinde, örneğin toplu pazarlık kurumunun devletin müdahalesi olmadan kendiliğinden gelişmediği hallerde, devlete gönüllü ve serbest toplu pazarlık mekanizmasının gelişmesi teşvik edilerek, çalışma ilişkilerinin toplu sözleşmelerle düzenlenmesine yönelik olarak önlemler alma görevi yüklenmektedir. Ancak, bu amaca yönelik olarak ne tür önlemler alınır alınsın, bu önlemlerin toplu pazarlığın gönüllülük ve serbestlik esasına dayalı olması ilkesini ihlal etmemesi şarttır.<sup>290</sup>

Her ne kadar gönüllü ve serbest toplu pazarlık ilkesi ilkesi temel olarak istihdam ilişkilerinin doğrudan devlet tarafından düzenlenmesinden kaçınmayı gerektirse de, yine de toplu pazarlık için devletin belirli alanlarda dahli gereklidir. Toplu pazarlık hakkının kimler tarafından kullanılacağı hususunun çözüme kavuşturulmasında devletin rolünün ne olacağı ülkeden ülkeye değişebilmektedir. En azından toplu pazarlığın önündeki yasal engellerin devlet tarafından kaldırılması gerekmektedir. Bunun yanı sıra, çalışanların kendileri adına toplu pazarlık masasına oturacak sendikalara katılım hakkı korunmalıdır. Nihayet hukukun çalışanların kendilerini tatmin edecek taleplerini elde edebilmeleri için kullanabilecekleri toplu eylem haklarını koruması gerekmektedir. Aksi durum işverenin çalışanların taleplerini görmezden gelmesine yol açacaktır.<sup>291</sup> Bu gerekliliklerin yerine getirilmesi gönüllü ve serbest toplu pazarlık için gerekli alanın oluşması için ön koşul niteliğindedir.

Toplu pazarlığın önündeki engellerin kaldırılmasına yönelik düzenlemelere ek olarak toplu pazarlığı teşvike yönelik olarak düzenleme yapılması gerekip gerekmediği hususu, toplu iş ilişkilerinin gelişmişlik düzeyine göre değişebilmektedir. Toplu pazarlık hakkının kimler tarafından kullanılacağına dair

---

289 ILO General Survey 2008, s. 82, 83, par. 200, 201.

290 ILO General Survey 1994, 111, par. 247; ILO General Survey 2008, s. 98, par. 242; ECSR Digest 2008, s. 54; Bakırcı (2007), s. 109.

291 Collins, Ewing ve McColgan (2012), s. 19.

uyuşmazlıklar çalışma barışının tesis edilememesinin sonuçlarındandır. Ancak çalışma barışının tesisi için bu konunun yasal düzenlemelerle çözüme kavuşturulması her zaman mümkün olmadığı gibi, toplu pazarlık hakkının kimler tarafından kullanılacağına dair herhangi bir yasal düzenleme bulunmayan ülkelerde bu konu taraflarca çözüme kavuşturulmuş olabilmektedir. Ancak ülkemizin de aralarında bulunduğu bazı ülkelerde yetkili sendikanın belirlenmesine dair çok ayrıntılı düzenlemeler bulunmasına rağmen, yetkili sendikanın belirlenmesi sorunu, toplu iş ilişkilerindeki en önemli meselelerden biri olarak varlığını sürdürmektedir.<sup>292</sup>

### **2.3. YETKİ SİSTEMLERİ İLE GÜDÜLEN AMAÇLAR**

Batı ülkelerindeki toplu iş hukuku uygulamaları ile UÇÖ ve Avrupa Konseyi standartları bağlamında, genel olarak yetki sistemleri ile güdülen amaç; gönüllü ve serbest toplu pazarlığın teşviki, serbest ve gönüllü toplu pazarlıktan umulan amacın gerçekleşebilmesi için, çalışan örgütlerinin işveren karşısında belirli bir pazarlık gücüne dolayısıyla yeterli oranda temsil gücüne sahip olması ve nihayet toplu pazarlık hakkını kullanacak örgütün belirlenmesinin sürüncemede bırakılmaması olmaktadır.

#### **2.3.1. Gönüllü ve Serbest Toplu Pazarlık İlkesinin Teşviki**

Yukarıda değinildiği üzere<sup>293</sup> uluslararası sözleşmelerle gönüllü ve serbest toplu pazarlık ilkesi kabul edilmiş olmasına rağmen, anılan sözleşmeleri onaylayan ülkelerdeki yetki sistemleri her zaman gönüllü ve serbest toplu pazarlık ilkesini

---

<sup>292</sup> Işıkli (1976), s. 103, 104; Kutal (2006 b), s. 118.

<sup>293</sup> Bkz. Bölüm 2.2.



teşvik edici nitelikte olmayabilmektedir. Belirli şartlar altında, yasal bir tanıma mekanizmasının ya da zorunluluğunun bulunmaması gönüllü toplu pazarlık sistemini teşvik amacı taşıyabilecekken,<sup>294</sup> bazı şartlar altında ise bunun tam tersi şekilde işverenlerin sendikalarla pazarlığa oturmama haklarını korumaya yönelik olabilecektir.<sup>295</sup> Aynı şekilde sendikaların toplu pazarlık aşamasında tanınmalarına ya da yetkilendirilmelerine yönelik olarak çıkarılan yasal düzenlemeler de toplu pazarlığı teşvike yönelebileceği gibi,<sup>296</sup> bazı durumlarda bu hakların kısıtlanmasına hatta kullanılmasının engellenmesine de hizmet edebilecektir. Nitekim UÇÖ Uzmanlar Komitesi'nin Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 102. Oturumu'nda sunulan gözleminde<sup>297</sup> Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti tarafından bildirilen %8,8 düzeyindeki sendikalaşma oranı da göz önüne alındığında Türkiye'de uygulanagelmekte olan ve son olarak 6356 sayılı Yasa ile de sürdürülen ikili baraj sisteminin toplu pazarlığı teşvik etmediği ve ilerleyen dönemde sendikalı işçi sayısında daha fazla bir düşüşe sebep olabileceği vurgulanmıştır. Yine aynı gözlemde 6356 sayılı Yasa'nın 46/2, 47/2, 49/1, 51/1, 60/1-4, 61/3 ve 63/3 maddelerinde yer alan yetkili sendikanın yetki belgesinin hükümsüz kalacağına ilişkin düzenlemeler Komite tarafından toplu pazarlığı teşvik etmekten ziyade bu hakkın engellenmesine yönelik düzenlemeler olarak değerlendirilmiştir.

---

294 Birleşik Krallık'ta I. Dünya Savaşı sonrasında 1960'lı yıllara kadar uygulanan ve *collective lassaiz-faire* olarak adlandırılan ve toplu iş ilişkilerinde yasal düzenlemelerin en alt seviyede tutulması gerekliliğini savunan ilkenin, devletin toplu iş ilişkilerine kayıtsız kaldığı anlamına gelmediği, aksine bu dönemde toplu pazarlığın teşvikinin bir kamu politikası olduğu ifade edilmektedir. Bkz. Dukes, 'The Statutory Recognition Procedure 1999: No Bias in Favour of Recognition?', s. 239-241; Konu hakkında ayrıntılı bilgi için Bkz. Collins, Ewing ve McColgan (2012), s. 547 vd.

295 Dukes, 'The Statutory Recognition Procedure 1999: No Bias in Favour of Recognition?', s. 237.

296 Örneğin Birleşik Krallık'ta 1999 tarihli *Employment Protection Act* ile 1992 tarihli *The Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* (TULRCA 1992) yapılan değişiklik ile sendikalar, toplu pazarlık ve toplu iş eylemleri konuları düzenlenmiş olup, gönüllü tanımayı teşvik etmek amacıyla yasal tanıma usulleri düzenlenmiştir. Bkz. Collins, Ewing ve McColgan (2012), s. 9; Dukes, 'The Statutory Recognition Procedure 1999: No Bias in Favour of Recognition?', s. 245. Anılan yasal düzenlemelere rağmen Birleşik Krallık'ta toplu pazarlık temelde gönüllülük ilkesine uygun olarak yürütülmekte, işverenleri belirli çalışan örgütleriyle toplu pazarlığa zorlayan yasal tanıma usulleri, gönüllü tanımayı desteklemek amacı taşımaktadır. Nitekim Britanya'nın en büyük 100 şirketinden 84'ü toplu pazarlık aşamasında sendikaları gönüllü olarak tanımaktadır. Bkz. Collins, Ewing ve McColgan (2012), s. 550.

297 Observation (CEACR) - adopted 2013, published 103rd ILC session (2014) Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Turkey (Ratification: 1952)

Belirtilmelidir ki, UÇÖ Uzmanlar Komitesi tarafından devletin veya idari makamların toplu iş sözleşmesi özerkliğine müdahalesi 98 sayılı Sözleşmeye aykırı bulunmaktadır.<sup>298</sup>

### 2.3.2. Çalışan Örgütlerinin Yeterli Pazarlık Gücünün Bulunması

UÇÖ Uzmanlar Komitesi ve Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi tarafından, toplu pazarlık sürecinde yetkili sendikanın tespitine ilişkin olarak dikkate alınması gereken iki temel kriterin; sendikaların bağımsızlık ve temsil gücü olduğu belirtilmektedir. Bu kriterlere uygun olarak toplu pazarlık bakımından yetkili sendikanın belirlenmesi bağımsız ve tarafsız bir organ tarafından gerçekleştirilmelidir.<sup>299</sup> Bağımsızlık unsuru çalışanların gerçek manada temsili için ön şarttır.<sup>300</sup> Dolayısıyla üye sayısı bakımından çoğunluk sendikası olsa dahi, bağımsız olmayan bir sendikanın çalışanları temsil kabiliyeti bulunması söz konusu olamayacaktır.<sup>301</sup>

Toplu pazarlık hakkının kullanımına ilişkin yasal düzenlemelerin bulunduğu, UÇÖ'nün 98 sayılı Sözleşmesi ile kabul edilen gönüllü ve serbest toplu pazarlık ilkesini fiilen tanıyan ülkelerde, yetki sistemleri ile güdülen ortak amaçlardan birisi, toplu pazarlık amacıyla işverenle karşı karşıya gelen çalışan sendikasının yeterli temsil gücüne sahip olmasını ve bu yolla da işveren tarafı ile olan pazarlık gücü dengesizliğinin azaltılmasını güvence altına almaktır.<sup>302</sup> Toplu

298 Bakırcı (2007), s. 109

299 ILO General Survey 2008, s. 92, par. 224; ILO Digest 2006, s. 192, 193, par. 966, 967; Alpagut (2012), s. 36; Metin Kutal, "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi" Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesi Açılan Davaya İlişkin Notlar", Çalışma ve Toplum (2015), C. 1, S. 44, s. 21; Özveri (2013), s. 64.

300 Aynı yaklaşım Birleşik Krallık yasal tanıma prosedürüne hakim olup, yasal tanıma başvurusu için çalışan örgütlerinde aranan tek şart bağımsızlık unsurudur. Bkz. Collins, Ewing ve McColgan (2012), s. 559; Dukes, 'The Statutory Recognition Procedure 1999: No Bias in Favour of Recognition?', s. 245.

301 Kutal (1965), s. 40.

302 Münir Ekonomi, '2821 ve 2822 Sayılı Kanunların Uluslararası Normlara Uygunluğu' (2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun Uluslararası Normlara Uygunluğu, TİSK Yayını 1986), s. 57; Engin (2013), s. 153.

pazarlıktan umulan amacın elde edilebilmesi için taraflar arasında pazarlık gücü bakımından bir dengenin sağlanması elzemdir. Aksi takdirde toplu iş sözleşmesi özerkliği işlevini yerine getiremeyecektir.<sup>303</sup> Bu bağlamda gerçek anlamda çalışan örgütü niteliğinde olan bağımsız ve belli bir pazarlık gücü bulunan sendikaların toplu pazarlık süreçlerine dahil edilmesi yetki sistemlerinin en başta gelen amaçlarından biridir.<sup>304</sup> Ancak toplu iş sözleşmesi özerkliği bakımından, taraflar arasında dengenin sağlanabilmesi için belli bir pazarlık gücünün gerekliliği kadar, sendika çokluğu ilkesi de hayati önemdedir. Güçlü sendikacılık amaçlanırken, sendika çokluğu ilkesi de gözetilmeli,<sup>305</sup> toplu iş sözleşmesi özerkliğinin korunabilmesi için sendikaların faaliyetleri sınırlandırılırken ölçülülük ilkesi ihlal edilmemelidir.<sup>306</sup>

Her ne kadar sendikal mücadelenin dağılık olması çalışanların aleyhine olsa da sendikal hareketin yasalar yoluyla devlet müdahalesiyle birleşmeye yönlendirilmesi, UÇÖ Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi tarafından 87 sayılı Sözleşme'nin 2. maddesinde düzenlenen çalışanların diledikleri örgütleri kurma ya da kurulu olanlardan dilediklerine üye olma haklarına ve 11. maddesinde düzenlenen üye devletlerin örgütlenme özgürlüğünü güvence altına alma yükümlülüğüne aykırı bulunmaktadır. UÇÖ Uzmanlar Komitesi de, sendikal hareketin devlet eliyle yasal düzenlemeler yoluyla birleşmeye yönlendirildiği ülkelerdeki durum ile bu birleşmenin sendikalar tarafından gönüllülük temelindeki gerçekleştiği ülkelerdeki durum arasında, örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunması açısından yaklaşıldığında yapısal bir farklılık bulunduğunu vurgulamaktadır. Bu kapsamda çalışanların sendikal bölünmüşlüğü çıkarlarına aykırı bulmaları ve bunu önlemeye çalışmaları, devletin doğrudan ya da dolaylı müdahalesini, bilhassa da yasal düzenlemelerle gerçekleştirdiği müdahalesini haklı kılmayacaktır. UÇÖ Uzmanlar Komitesi'ne göre hükümetlerin sendikal bölünmüşlükten ve küçük sendikaların zayıf olmaları

---

303 Gladstone ve Ozaki (1975), s. 164; Engin (1999), s. 104 vd.

304 Özveri (2013), s. 59.

305 Engin (1999), s. 108.

306 Engin (2013), s. 155.

nedeniyle bağımsızlıklarını koruyamayabilecek olmalarından kaynaklanan zararların önüne geçebilmek için güçlü sendikacılığı arzulamaları gayet anlaşılır bir durumdur. Ancak bu durumun önlenmesi için hükümetlerin yasal düzenlemelerle zorunlu birleşmeleri dayatmak yerine, sendikaların gönüllü olarak birleşmelerini cesaretlendirecek arayışlar içinde olması gereklidir. Aksi uygulamalar çalışanları örgütlenme haklarını özgürce kullanmaktan mahrum bırakır ki, bu durum Sözleşmelerde yer alan örgütlenme hakkına aykırılık oluşturur.<sup>307</sup> Her ne kadar sendikal hareketin güçlü olması çalışanların lehine bir durum da olsa, çalışanlar, mesleki çıkarılarını en iyi şekilde savunacaklarını düşündükleri örgüte devletin herhangi bir müdahalesi olmaksızın üye olabilmek imkanına sahip olmalıdırlar.<sup>308</sup>

Belirli sistemlerde temsil gücüne sahip sendikalara ayrıcalıklı haklar tanınması genel manada UÇÖ tarafından kabul edilmekte olup, UÇÖ Uzmanlar Komitesi tarafından, UÇÖ Anayasası'nın 3. maddesinin 5. fıkrası ile de en fazla temsil gücüne sahip örgüte belli ayrıcalıklar tanındığı hatırlatılarak, bu yöndeki düzenlemelerin tek başına UÇÖ'nün 98 sayılı Sözleşmesi'ne aykırılık oluşturmadığı kabul edilmektedir. Ancak UÇÖ Uzmanlar Komitesi ve Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi tarafından en fazla temsil gücüne sahip örgütlere tanınan ayrıcalıkların, azınlıkta olan örgütlerin temel sendikal faaliyetlerini engellememesi gerektiği belirtilmektedir. Bu kapsamda toplu pazarlık biriminde gerekli çoğunluk şartını sağlayan herhangi bir örgüt bulunmaması durumunda, azınlığı temsil eden örgütlere en azından kendi üyeleri adına toplu iş sözleşmesi yapma imkanının tanınması gerekliliği vurgulanmakta ve aksi uygulamanın gönüllü ve serbest toplu pazarlık ilkesine aykırılık oluşturduğuna karar verilmektedir.<sup>309</sup>

Zorunlu tutulan usullerle toplu pazarlık hakkı yetkisi tanınacak örgütlerin belirlendiği toplu iş sözleşmesi sistemlerinde, UÇÖ Uzmanlar Komitesi ve

---

307 ILO Digest 2006, s. 67, par. 319.

308 ILO Digest 2006, s. 67, 68, par. 322.

309 ILO General Survey 2008, s. 92, par. 226; ILO Digest 2006, s. 195, par. 976, 977; Özveri (2013), s. 64.

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi tarafından, yetkilendirmenin bağımsız bir organ eliyle yapılmasının yanı sıra, yetkili örgütün ilgili toplu pazarlık birimindeki çalışanların oylarıyla belirlenmesi ve yapılacak olacak seçimlerde çoğunluğu sağlayamayan örgütler ile yeni kurulan örgütlere makul sürelerin geçmesinden sonra yeni seçim isteme hakkının tanınması gerektiği kabul edilmektedir.<sup>310</sup>

Son olarak belirtilmelidir ki, 91 Sayılı Toplu Sözleşmelere İlişkin Tavsiye Kararı ile işyerinde örgütlü bir çalışan örgütünün bulunmaması durumunda çalışanların yasalara uygun olarak seçecekleri temsilcilerinin toplu pazarlıkta muhatap alınabilecekleri kabul edilmiştir.<sup>311</sup> Ancak ilgili toplu pazarlık biriminde herhangi bir çalışan örgütünün bulunması durumunda, bu örgütleri saf dışı bırakmak amacıyla, doğrudan işçilerin toplu pazarlıkta muhatap alınması 98 Sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin 4. maddesine aykırılık oluşturmaktadır. Bu yaklaşım UÇÖ'nün 135 sayılı Çalışan Temsilcileri Sözleşmesi'nin 5. maddesi, 154 sayılı Toplu Pazarlık Sözleşmesi'nin 3. maddesinin 2. fıkrası ile 91 Sayılı Tavsiye Kararı'na hakim olan anlayıştır.<sup>312</sup>

### 2.3.3. Toplu Pazarlık Sürecinin Sürüncemede Bırakılmaması

Toplu pazarlık sürecinin sürüncemede bırakılmaması gerekliliği, esasen çalışan örgütlerinin işveren karşısında toplu pazarlık güçlerinin yıpratılmasını önlemeye yönelik bir ilkedir. Zira toplu pazarlık sürecinin gereksiz yere çok fazla uzaması, çalışanların sonuç alınamamasından kaynaklanan bıkkınlık ve usanmışlıkları nedeniyle, çalışan örgütlerinin destek kaybına neden olabilmektedir.<sup>313</sup> Ayrıca toplu pazarlık sürecinin gereksiz yere uzaması halinde, çalışanlara yönelik baskılar artabilmekte, sendikalar üye kayıpları yaşamakta ve sendikaların

310 ILO General Survey 1994, s. 108, 109, par. 240; ILO General Survey 2008, s. 93, par. 229; ILO Digest 2006, s. 193, par. 969.

311 Mesut Gülmez, *Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu* (Belediye-İş Yayını 2005), s. 158.

312 ILO General Survey 2008, s. 96, 97, par. 239; ILO Digest 2006, s. 189, par. 945.

313 Dukes, 'The Statutory Recognition Procedure 1999: No Bias in Favour of Recognition?', s. 252.

işyerlerinde örgütlenmeleri ve sendika üyeliklerinin korunması güçleşmektedir.<sup>314</sup>

UÇÖ Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi tarafından kabul edilen çalışan ve işveren sendikalarının toplu pazarlığı iyi niyetli bir şekilde sürdürmeleri ve uzlaşmaya varmak üzere çaba sarf etmeleri gerekliliği ilkesi, müzakerelerin haksız bir şekilde geciktirilmemesini gerektirir.<sup>315</sup> Bu anlamda toplu pazarlık yetkisine sahip sendikaların tespitine ilişkin uyuşmazlıkların olabildiğince çabuk çözümlenmesi ve meşakkatli ve uzun genel yargılama usullerine konu edilmemesi gerektiği kabul edilmektedir.<sup>316</sup>

UÇÖ'nün denetim organlarınca yetkili sendikanın belirlenmesine yönelik olarak belirlenen azami bir süre bulunmamakla birlikte, UÇÖ Uzmanlar Komitesi tarafından toplu pazarlık hakkını kullanacak örgütün belirlenmesi sürecinin makul sürede tamamlanması gerektiği belirtilmekte olup, bu anlamda 9 aylık ortalama süre fazlasıyla uzun bulunmuştur.<sup>317</sup>

Bu doğrultuda toplu pazarlık sürecinin kötü niyetli olarak sürüncemede bırakılmasına ortam hazırlayan, üçüncü kişilerin yetki sürecindeki itirazlarına müsaade eden sistemler de UÇÖ Uzmanlar Komitesi tarafından eleştiri konusu edilmektedir.<sup>318</sup>

Bu konuda ABD'de uygulanan yasal tanıma sistemine ilişkin yapılan değerlendirmelerde, çıkan bütün uyuşmazlıklarda çalışanların oyuna başvurmanın zorunlu tutulması toplu pazarlık sürecini sürüncemede bırakmaya müsait olması açısından eleştirilmektedir. Her ne kadar tanıma süreçlerinin büyük çoğunluğu Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu (*National Labor Relation Board*) tarafından makul bir sürede sonuca bağlansa da, işverenin yasanın

---

314 Özveri, 'Yasaklarla Şekillenmiş Endüstri İlişkileri Sistemi ve 2015 Metal İşçileri Direnişi', s. 716.

315 ILO Digest 2006, s. 187, par. 937.

316 Freedom of Association and Industrial Relations, s. 115.

317 ILO General Survey 2008, s. 94, par. 232.

318 ILO General Survey 2008, s. 93, 94, par. 230.

limitlerini zorladığı durumlarda yasa bu duruma karşı caydırıcı bir çözüm üretememektedir. Bu nedenle de yasanın işverene sendikalaşmayı engelleme yönünde olanaklar sağlaması nedeniyle, yasa sendikalarca çalışanları baskı altına almanın hukuki yolu olarak değerlendirilmektedir.<sup>319</sup>

Yasal tanıma usullerinin uygulandığı bir diğer ülke olan Birleşik Krallık'ta ise, ABD uygulamasından farklı olarak, her durumda oylama zorunlu tutulmadığı gibi,<sup>320</sup> işverenlerin tanıma sürecini uzatarak sendikaları işyerinde zayıflatma imkanını ortadan kaldıracak şekilde, tanıma sürecine ilişkin sıkı ve gereklere uygun düşecek süre kısıtlamaları getirilmiştir.<sup>321</sup>

## **2.4. ULUSLARARASI NORMLAR BAKIMINDAN TOPLU PAZARLIK HAKKINA SAHİP KİŞİLER**

### **2.4.1. Genel Açıklama**

Toplu pazarlık hakkının uluslararası hukuk boyutunun ele alınmasında UÇÖ Anayasası, 87 ve 98 sayılı UÇÖ Sözleşmeleri ile birlikte 91 sayılı Tavsiye Kararı, ASŞ/GGASŞ, AİHS m. 11 hükmü önem taşımaktadır.

Örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakları ile toplu iş sözleşmesi özerkliği ilkesinin bir bütün teşkil etmesi ve bu hakların temel insan hakları arasında kabul edilmesi nedeniyle AY m. 90 hükmü uyarınca ülkemizin taraf olduğu temel haklara ilişkin uluslararası sözleşmeler göz önünde bulundurularak toplu pazarlık hakkının kullanımı incelenmek durumundadır. Bu kapsamda öncelikle,

---

319 Alan Hyde, 'The Idea of Labour Law: A Parable', Guy Davidov ve Brian Langille (ed.), *The Idea of Labour Law* (Oxford University Press 2011), s. 4; Hart (1978), s. 205.

320 Collins, Ewing ve McColgan (2012), s. 565, 566; Dukes, 'The Statutory Recognition Procedure 1999: No Bias in Favour of Recognition?', s. 249, 250.

321 Collins, Ewing ve McColgan (2012), s. 570.

UÇÖ Anayasası'yla tanınan ve sonrasında 1948 İnsan Hakları Bildirgesi, UÇÖ Sözleşmeleri ve diğer uluslararası sözleşmeler ile bir bütün kabul edilen örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının kullanılmasına ilişkin standartlar ele alınacaktır.

98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin 4. maddesi ile gönüllü ve serbest toplu pazarlık ilkesi ile toplu iş sözleşmesi özerkliği güvence altına alınmaktadır. Bu hükümle toplu pazarlık, çalışma ve istihdam koşullarının düzenlenmesine yönelik, çalışan örgütleri ile işverenler ya da işveren örgütleri arasındaki gönüllülük esasına dayalı müzakereler olarak tarif edilmektedir. Yapılan tanımda yalnız çalışan örgütlerine yer verilmiş olmasına rağmen, çalışan örgütleri bakımından herhangi bir sınırlama öngörülmemiştir.<sup>322</sup> Bu düzenleme, 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi hükümleri ile birlikte değerlendirilmeli ve bu kapsamda çalışanların özgürce kurdukları ya da üye oldukları çalışan örgütleriyle toplu pazarlığa taraf olabilecekleri kabul edilmelidir.

Buna karşılık ülkemiz tarafından da olumlu oy kullanılan<sup>323</sup> UÇÖ'nün 1951 tarihli ve 91 sayılı Toplu Sözleşmeler Tavsiye Kararı'nın 2. maddesinde toplu sözleşmeler; bir tarafta tek bir işverenin ya da bir grup işverenin ya da bir veya birden fazla işveren örgütünün, diğer tarafta ise bir ya da birden fazla temsil kabiliyetine sahip çalışan örgütünün, bu tür çalışan örgütlerinin bulunmaması halinde, çalışanlar tarafından ulusal yasalara ya da düzenlemelere uygun bir şekilde seçilmiş ve yetkilendirilmiş çalışan temsilcilerinin bulunduğu ve çalışma şartları ve istihdam koşullarına ilişkin sözleşmeler şeklinde tarif edilmiştir. Bu yolla çalışanların temsili konusunda daha da geniş bir yaklaşım benimsenmiş olup, toplu pazarlık biriminde örgütlü bir çalışan örgütünün bulunmaması durumunda çalışanların seçecekleri temsilcilerine de toplu pazarlığa taraf olma hakkı tanınmıştır.<sup>324</sup> Belirtilmelidir ki, aynı maddenin 2. bendinde işverenler ya da temsilcileri tarafından kurulan, finanse edilen veya bunların hakimiyeti altında

---

322 Gülmez (2005), s. 144 vd.; Özveri (2013), s. 36, 37.

323 Sur (1991), s. 49.

324 Sur (1991), s. 62.



bulunan çalışan örgütleri tarafından bağitlanan sözleşmeler toplu sözleşme olarak kabul edilmemiştir. UÇÖ Uzmanlar Komitesi ve Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi tarafından da toplu pazarlık biriminde örgütlü bir çalışan örgütünün bulunması halinde doğrudan çalışan temsilcileriyle toplu pazarlığın yürütülmesinin gönüllü ve serbest toplu pazarlığın geliştirilmesi ve teşvik edilmesi ilkesine aykırı olduğu vurgulanmaktadır.<sup>325</sup>

GGASŞ'nın 6. maddesi bağlamında toplu pazarlık kavramı daha da geniş bir şekilde tarif edilmiştir. Buna göre toplu pazarlık sadece toplu iş sözleşmesi amacıyla yapılan pazarlıkla sınırlandırılmaz. Bu halin yanında örneğin çalışanların işten çıkarıldığı ya da işten çıkarmaların işveren tarafından değerlendirildiği durumlarda da bu gibi durumları engellemek ya da belli düzenlemelere tabi tutmak için toplu pazarlık yapılabilir. İşveren ya da işverenler ile tüzel kişiliği bulunan ya da fiili (*de facto*) çalışan oluşumları arasında, çalışanların ortak menfaatlerine ilişkin bir sorunun çözümü amacıyla yapılan herhangi bir pazarlık GGASŞ'nın 6. maddesi kapsamında koruma altına alınan toplu pazarlığa vücut vermektedir.<sup>326</sup>

Uluslararası belgelerde toplu pazarlık tanımlanırken aynı zamanda toplu pazarlığa taraf olabilecek kişiler de ortaya konulmuş olmaktadır. Toplu pazarlığa taraf olabilecekler işveren ya da işverenler, işveren örgütleri, çalışan örgütleri ve çalışan örgütlerinin bulunmaması durumunda çalışan temsilcileri şeklinde belirlendikten sonra, sendika çokluğu ilkesinin bir sonucu olarak toplu pazarlığa taraf olabilecek örgütlerden hangilerinin temsil kabiliyetini haiz kabul edileceği sorunu ortaya çıkmaktadır.

UÇÖ Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi almış olduğu kararlarda, işyerinde çoğunluğu temsil eden bir çalışan örgütünün bulunmaması halinde, azınlığı temsil eden örgütlere üyelerini temsil etme hakkı tanınması gerektiğini belirtmektedir. Yine bu hakkın kullanımı belli bir düzeydeki çalışan örgütlerine özgülenmemiş olup, federasyonlar ve konfederasyonların da bu hakkı tanınmış

---

<sup>325</sup> Özveri (2013), s. 38, 39.

<sup>326</sup> Bkz. Yukarıda, Bölüm 1.1. dn. 15.

olup, bunun dışında çalışanların toplu pazarlığın yürütüldüğü düzeyden bağımsız olarak kendilerini temsil edecek örgütü seçme haklarını sınırlandırıcı ve bu hakkın gelişmesini engelleyici düzenlemeleri 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin 4. maddesine aykırı bulmuştur.<sup>327</sup>

## 2.4.2. Çalışan Örgütleri

Uluslararası hukuk bakımından ele alındığında toplu pazarlık hakkının esas olarak tanındığı çalışan örgütlerinden ne anlaşılması gerektiğine değinmek gerekmektedir. Bu kapsamda örgütlenme özgürlüğü ve sendikal örgütlenme türleri ele alınacaktır.

### 2.4.2.1. Örgütlenme Özgürlüğü

Ülkemizin taraf olduğu yukarıda<sup>328</sup> yer verilen uluslararası sözleşmelerle temel hak olarak kabul edilen örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı bakımından, gönüllülük esasına dayalı olarak tam bir özgürlük ve özerklik alanı tanınmakta olup, kamu otoritesinin bu alana müdahalesi çok sınırlı şartlar altında meşru görülmektedir.<sup>329</sup>

87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi örgütlenme hakkını devlet ve kamu gücünü elinde bulunduran otoritelere karşı korurken, 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi bu özgürlüğü işveren ve işveren örgütlerine karşı korumaktadır. Anılan sözleşme çalışanların

---

<sup>327</sup> Özveri (2013), s. 37, 38.

<sup>328</sup> Bkz. Bölüm 1.4.

<sup>329</sup> Gülmez (2013 c), s. 236; Alpagut (2013), s. 114, 115.

örgütlenme özgürlüğüne zarar verebilecek istihdam alanındaki tüm ayrımcı eylemlere karşı tam ve eksiksiz bir koruma amaçlamaktadır.<sup>330</sup>

87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin 2. maddesi uyarınca, çalışanların herhangi bir ayrıma tabi tutulmaksızın, önceden izin almadan diledikleri çalışan örgütlerini kurma ve yalnızca üye olmak istedikleri örgütün tüzüğü ile bağlı bir şekilde diledikleri örgütlere üye olma haklarının bulunduğu evrensel ilkeler bağlamında kabul edilmektedir.<sup>331</sup> Yine aynı sözleşmenin 3. maddesinin 1. fıkrasında çalışan ve işveren örgütlerinin kendi tüzüklerini oluşturma, temsilcilerini tam bir özgürlük içinde seçme, örgütlerin yönetimini ve faaliyetlerini belirleme ve programını oluşturma hakkı tanınmıştır.<sup>332</sup> Söz konusu düzenlemeler ile kapsamı belirlenen örgütlenme özgürlüğü temel hak niteliğinde olup, anılan düzenlemeler, devlete ödev yükleyen, program hüküm nitelikli düzenlemeler olmayıp, çalışanlara doğrudan hak tanıyan ve koruma sağlayan düzenlemelerdir.<sup>333</sup> Örgütlenme özgürlüğünün hak olarak tanınmasının yanı sıra, Sözleşmenin 3. maddesinin 2. fıkrası ile kamu otoritelerine bu hakkın kullanımını sınırlayan ya da engelleyen müdahalelerden kaçınması ödevi yüklenerek, sendikal özgürlüklere karşı devlet ve kamu gücünü kullananlardan gelebilecek yasaklama, engelleme ve müdahale etme gibi eylemlere karşı ek güvence sağlanmıştır.<sup>334</sup> 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin 9. maddesi ile Sözleşme ile çalışanlara sağlanan güvencelerin yalnızca polis ve silahlı kuvvetler üyeleri için ne şekilde uygulanacağı konusunda üye devletlere serbesti tanınmıştır. Ancak belirtilmelidir ki, söz konusu istisna yalnızca silahlı

---

330 Gülmez (2013 c), s. 238; Tuncay (1996), s. 510.

331 Tuncay (1996), s. 507 vd.; Kadriye Bakırcı, Sendika Seçme Özgürlüğü, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, (Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı 1998), s. 34; Caymaz (1994), s. 76, 77.

332 Tuncay, '87 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumu', s. 77.

333 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin 2. maddesi, Sözleşmenin Türkçe çevirisinde (RG, T. 25.02.1993, S. 21507) şu şekildedir: "Çalışanlar ve işverenler, herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşuluyla bunlara üye olmak hakkına sahiptirler."

334 Gülmez (2013 c), s. 237.

kuvvetler üyeleri ve polisler'e yöneliktir. Bu söz konusu kurumlarda çalışan sivil personel ve işçileri kapsamamaktadır.<sup>335</sup>

AİHS'nin 11. maddesinde örgütlenme özgürlüğü ile birlikte sendika hakkı düzenlenmiş olup, bu hakkın kullanımına, *“ulusal güvenlik ya da kamu emniyeti yararı için, düzensizliğin ya da suçun/(suç işlenmesinin) önlenmesi için, sağlığın ya da ahlakın korunması yahut başkalarının haklarının ve özgürlüklerinin korunması için, yasa tarafından öngörülen ve demokratik toplumda gerekli olanlardan başka hiçbir kayıtlama getirilemeyecektir. Bu madde, bu hakların silahlı kuvvetler, polis örgütü ya da Devlet idaresi mensupları tarafından kullanılmasına hukuka uygun sınırlamalar getirilmesini engellemeyecektir.”*<sup>336</sup>

BM Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin 8. maddesi ile, herkesin sendika kurma ve yalnızca ilgili örgütün kurallarına bağlı olarak dilediği sendikaya girme hakkı ile sendikaların ulusal federasyonlar ya da konfederasyonlar kurma hakkı tanınmıştır. Aynı madde uyarınca *“(s)endikaların, yasalarda belirtilen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ve kamu düzeni menfaati ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından gerekli olan sınırlamalardan başka bir sınırlama olmaksızın özgürce faaliyette bulunma hakkı”*<sup>337</sup> tanınmıştır. Sözleşmenin 4. maddesi ile Sözleşme ile tanınan hakların, ancak hakların niteliği ile bağdaşırılığı ölçüsünde ve yasayla sınırlanabileceği düzenlenmiştir.<sup>338</sup> Ayrıca Sözleşmenin 8. maddesinin 3. fıkrasında yer verilen, söz konusu düzenlemenin 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi ile tanınan haklara zarar verecek şekilde uygulanamayacağına ilişkin ifade ile 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi ile ihtilafli durumların çıkmasının önüne geçilmiştir.

Her ne kadar ülkemizde onaylanmamış olsa bile AİHM'nin içtihatları uyarınca sendikal hakların mahiyetlerinin belirlenmesinde dikkate alınması gereken

<sup>335</sup> ILO Digest 2006, s. 48 vd., par. 223 vd.

<sup>336</sup> Alpagut (2013), s. 115, 116.

<sup>337</sup> 10.07.2003 tarihli ve 2003 / 5923 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ekinde yer alan çeviri kullanılmıştır. <http://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/3507--Ekonomik,-Sosyal-ve-Kulturel-Haklara-Iliskin-Uluslararası-Sozlesme.pdf>, (E.T.:28.08.2016)

<sup>338</sup> Gülmez (2013 c), s. 243, 244; Gülmez (2013 a), s. 19.

GGASŞ'nın örgütlenme hakkını düzenleyen 5. maddesi uyarınca polis ve silahlı kuvvetler mensupları bakımından getirilen istisna dışında *“Akit Taraflar, çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya desteklemek amacıyla ulusal yasanın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt ederler.”*<sup>339</sup>

Anılan uluslararası sözleşmeler bağlamında çalışanların işyeri ve işkolu düzeyleri de dahil olmak üzere her düzeyde ya da meslek temelinde diledikleri şekilde sendikal örgütlenme hakları bulunmaktadır. Bu şekilde kurulan sendikal örgütlerin de diledikleri nitelik ve düzeyde sendikal üst kuruluşlar oluşturma hakkı bulunmaktadır.<sup>340</sup>

#### 2.4.2.2. Sendikal Örgütlenme Türleri

Dünyada sendikacılık uygulamaları incelendiğinde, işyeri temelinde örgütlenen işyeri sendikaları bulunduğu gibi, faaliyet konusu esas alınarak örgütlenen işkolu sendikaları<sup>341</sup> ya da mesleki yarar gözetilerek belli meslekten olan çalışanların kurduğu meslek sendikaları gibi farklı sendikal örgütlenme türleri bulunmaktadır.<sup>342</sup> Hatta Birleşik Krallık, ABD, Belçika ve İsrail gibi bazı ülkelerde işkolu ve meslek sendikacılığına ilişkin kriterlerin iç içe geçtiği nitelikli-niteliksiz işçi ayrımı da gözetmeyen ve genel sendika olarak adlandırılan sendikalara da rastlanılmaktadır.<sup>343</sup> Sendikaların üyelerine göre yapılan ayrımlardan bir diğeri

---

339 RG, T. 09.04.2007, S. 26488

340 Devrim Ulucan ve Seçkin Nazlı, 'Sendikalar Kanunu Taslağının Değerlendirilmesi', Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, (Beta Yayınevi 2011), s. 1694; Gülmez (2013 c), s. 237.

341 İşkolu kavramı, doktrinde endüstri kolu olarak da ifade edilmektedir. Bkz. Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 42.

342 Canbolat (2013 a), s. 68.

343 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 40; Demircioğlu ve Centel (2015), s. 222; Başterzi (2016), s. 54, 55.

de Birleşik Krallık ve İsveç'te olduğu gibi beyaz yakalı-mavi yakalı işçi sendikası ayrımıdır.<sup>344</sup>

Meslek sendikaları üyelerinin çalıştığı işyeri ya da faaliyet gösterdikleri işkoluna bakılmaksızın aynı ya da benzer meslekteki çalışanların örgütlendiği ortak mesleki yararı hedefleyen ve tarihsel olarak ilk ortaya çıkan sendika türüdür. Üretim yöntemlerinin değişerek seri üretime geçilmesi ve yarı vasıflı ve vasıfsız işçilerin sayısının artmasıyla önemi azalmıştır.<sup>345</sup>

İşyeri/işletme esasına göre örgütlenme modelinde sadece belirli bir işyeri veya işletme ile sınırlı bir sendikal örgütlenme söz konusudur. Bu şekilde örgütlenen sendikalar işyeri ya da işletme sendikası olarak adlandırılmaktadır.<sup>346</sup> Kurulmaları ve örgütlenmeleri bakımından sendikal örgütlenmenin yayılmasına katkısı ve işyerindeki koşulların yakından izlenebilmesi ile üyeler ve sendikanın daha sıkı ilişkiler içinde olmaları bakımından<sup>347</sup> olumlu tarafları olmakla birlikte işverene karşı bağımsızlığın sağlanması bakımından<sup>348</sup> ise zayıflıkları bulunmaktadır. Halen Japonya gibi bazı ülkelerde işyeri/işletme sendikacılığı esastır.<sup>349</sup>

Üretim biçimlerinin değişerek seri üretime geçilmesi sonucunda ortaya çıkan işkolu esasına göre örgütlenme modelinde işyerindeki temel faaliyet yani asıl iş esas alınarak sendikal örgütlenme gerçekleştirilmekte olup, bu tür sendikalara işkolu sendikaları denilmektedir. İşkolu sendikacılığında herhangi bir işkolunda

---

344 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 40, 41.

345 Ekonomi (1986), s. 42; Fevzi Demir, *Sendikalar Hukuku* (4. Baskı, Barış Yayınları 1999), s. 40, 41; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 40, 41; Sur (2015), s. 75; Fevzi Şahlanan, 'Sendikalara İlişkin Hükümler' (İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3) "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi") (Seçkin Yayınevi 2013), s. 15; A. Nurhan Süral, 'Güçlü Sendikacılığın Sağlanmasında İşkolu Sendikacılığı İlikesi', *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi* (1994), C. 3, S. 4, s. 46, 47; Kübra Doğan Yenisey, 'Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi', *Çalışma ve Toplum* (2013), C. 4, S. 39, s. 44; Canbolat (2013 a), s. 68, 69.

346 Sur (2015), s. 76; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 39; Canbolat (2013 a), s. 70; İrem Yayvak, '6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma', *Legal İSGHD* (2014), C. 11, S. 42, s. 346.

347 Sur (2015), s. 76.

348 Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 511; Sur (2015), s. 76; Narmanlioğlu (2016), s. 78; Canbolat (2013 a), s. 70.

349 Sur (2015), s. 76; Başterzi (2016), s. 50; Yayvak (2014), s. 46.

çalışan işçilerin mesleklerine ya da yaptıkları işin niteliklerine bakılmaksızın birlikte örgütlendiği bir modeldir.<sup>350</sup> İşkolu esasına göre sendikalaşmada temel amaç, çalışma yaşamında karşılaştıkları riskler ve sorunlar ortak olan, bu anlamda menfaat birliği ve dayanışma içerisinde olan işçilerin, mesleklerine bakılmaksızın, o işkolunda uzmanlaşmış sendikalarda bir araya gelmeleridir.<sup>351</sup>

İşkolu esasına göre örgütlenme, işyerlerinde yeknesaklığın sağlanarak çalışma barışının gerçekleşmesine ve güçlü sendikaların kurulabilmesine imkan verdiği savunulmakta<sup>352</sup> birlikte örgütlenmedeki merkezileşme ile birlikte sendika içi demokrasi bakımından sorunlarla karşılaşılması, oligarşik ve bürokratik eğilimleri arttırarak üye ile sendikanın bağının zayıflaması<sup>353</sup> sebebiyle eleştirilmektedir.<sup>354</sup>

Genel esasa göre örgütlenen sendikalarda, işyeri, işkolu ya da meslek ayrımı yapılmaksızın, bütün çalışanlar aynı yapı içinde örgütlenmektedir. Bu tür sendikal örgütler daha çok sendikal hareketin ilk zamanlarında herkes için sendika anlayışını yaygınlaştırmak, dayanışmayı arttırarak toplu pazarlığa işlerlik kazandırmak için kurulmuşlardır.<sup>355</sup> İşkolu sendikalarının yaygınlaşması, sendikal üst örgütlenmelerin kurulmasıyla ve farklı meslekten, işyerlerinden ve

---

350 Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 504; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 40, 41; Sur (2015), s. 75; Fevzi Demir, 'Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi', Çalışma ve Toplum (2013), C. 4, S. 39, s. 21; Doğan Yenisey (2013), s. 44; Canbolat (2013 a), s. 69, 70; Yayvak (2014), s. 42.

351 Şahlanan (2013), s. 15; Süleyman Başterzi, 'Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi' (Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012), s. 176, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/yargitaykarsemineri2012.pdf>, (E.T.: 06.08.2016) (Not: Sayfalar numaralandırılmamış olduğu için fiziki sayfa sayılarına yer verilmiştir.)

352 Münir Ekonomi, 'İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi', İş Hukuku Dergisi (1991), C. 1, S. 1, s. 31 vd.; Namanlioğlu (2016), s. 81; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 504; Eyrenci (1984), s. 57; Tuğ (1992), s. 39.

353 Eyrenci (1984), s. 57; Tuğ (1992), s. 39; Fevzi Şahlanan, *Sendikalar Hukuku* (Yılmaz Matbaacılık 1995), s. 26, 27; Fevzi Şahlanan, 'Türk Hukukunda İşçi ve İşverenlerin Örgütlenme Hakkı, Sınırları, Sorunları' (İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1999 Yılı Toplantısı - Türkiye'de Sendikal Örgütlenme Uluslararası Dayanakları Uygulaması ve Sorunları) (Galatasaray Üniversitesi Yayınları 1999), s. 51, 52.

354 Sur (2015), s. 76; Engin (1999), s. 123; Aktay (2015), s. 17; Canbolat (2013 a), s. 70; Başterzi (2016), s. 52, 53.

355 Canbolat (2013 b), s. 54; Canbolat (2013 a), s. 71

işkollarından çalışanların bir arada örgütlenmeleriyle birlikte, bu tür sendikal örgütlere olan rağbet azalmıştır.<sup>356</sup>

Bunun yanı sıra sendikal örgütlenmelerin coğrafi faaliyet alanları da değişebilmektedir. Örneğin ABD ve İsveç'te yerel, bölgesel ya da ulusal sendikal örgütler mevcuttur.<sup>357</sup>

Bu şekilde farklı sendikal örgütlenme modellerinin bulunuyor olması, bu örgütlenme modellerinin bir arada bulunmasına engel teşkil etmemektedir. Birleşik Krallık, ABD, Almanya, Fransa, İsveç ve İsviçre gibi ülkelerde temelde işkolu ve işyeri sendikacılığı kabul görmüş olmasına rağmen meslek sendikaları da varlıklarını sürdürmektedir.<sup>358</sup>

## 2.5. ÜLKEMİZDE TOPLU PAZARLIK HAKKININ KULLANILMASI

Ülkemizde 1961 Anayasası ile grev hakkıyla desteklenmiş toplu pazarlık hakkının kabul edilmesinden sonra, ilk kez toplu pazarlık hakkının kimler tarafından kullanılacağına dair yasal düzenlemeler 275 sayılı Yasa'da yer almıştır. Sonrasında ise bu alan 12 Eylül Darbesi'nden sonra yasalaşan 2822 sayılı Yasa ve nihayet 2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı Yasa ile düzenlenmiştir.

Toplu pazarlık hakkından ve toplu iş sözleşmesi özerkliğinden faydalanma hakkının kimlere ya da hangi örgütlere tanınacağı konusunda ilk karşımıza çıkan kavramlar toplu iş sözleşmesi ehliyeti ve yetkisidir. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti kavramı ile toplu pazarlığın dolayısıyla da toplu iş sözleşmesinin

---

<sup>356</sup> Canbolat (2013 a), s. 71.

<sup>357</sup> Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 40.

<sup>358</sup> Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 41; Başterzi (2016), s. 53.



taraflarının kimler olabileceği belirlenmektedir.<sup>359</sup> Belirli bir toplu pazarlık biriminde toplu pazarlık sürecini yürüterek toplu iş sözleşmesi bağitleme şartlarını ise yetki kavramı karşılamaktadır.<sup>360</sup>

Ülkemizde yürürlükteki toplu iş mevzuatı bakımından, toplu iş sözleşmeleri ancak toplu iş sözleşmesi ehliyeti ve yetkisine sahip taraflar tarafından bağitlanabilmektedir.<sup>361</sup> Bu kapsamda toplu iş sözleşmesine taraf olacakların öncelikle toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olup olmadıkları hususu göz önünde bulundurulur. İlgili tarafların toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olması durumunda, yetkili olup olmadıkları araştırılır.<sup>362</sup>

Toplu iş sözleşmesi yetkisi, toplu iş sözleşmesi ehliyeti kavramından daha dar bir kavram olup, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip taraflardan birinin karşı tarafı toplu iş sözleşmesi akdetmek üzere toplu pazarlık masasına çağırabilmek ve toplu pazarlık süreci sonunda toplu iş sözleşmesi yapabilmek iktidarını ya da durumunu ifade etmektedir.<sup>363</sup> İşveren taraf açısından yasada özel yetki şartları düzenlenmediğinden, bu taraf için ehliyet kavramı ile yetki kavramı çakışmakta, ancak işçi sendikalarının yetkili sayılabilmesi için işkolunda ve ilgili toplu pazarlık biriminde sahip olduğu temsil gücüne ilişkin bir takım şartlar aranmaktadır.<sup>364</sup> Her ne kadar 6356 sayılı Yasa'nın 43. maddesinin 1. fıkrası ile 45. maddesinin 1. fıkrasında her iki tarafın da yetkiye sahip olması gerektiği yönünde düzenlemeler bulunsa da Yasanın yetkinin belirlenmesine ilişkin 41. ve

---

359 Oğuzman (1984 a), s. 17; Savaş Taşkent, 'Sendika Üyesi Olan İşverenin İmzaladığı Toplu İş Sözleşmesinin Geçersizliği', 1988-1989, TSGLK. 2 (No. 3), İHU, s. 2; Narmanlıoğlu (2016), s. 343; Sur (2015), s. 266; Işık (1973), s. 13; Özveri (2013), s. 24; Duman (2005), s. 64, 65.

360 Aktay (2015), s. 192 vd.; Özveri (2013), s. 60.

361 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 213; Aktay (2015), s. 192.

362 Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 578; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 213.

363 Işık (1973), s. 48; Işıklı (2005), s. 300; Narmanlıoğlu (2016) s. 356, 357; Cevahir (1989), s. 61; Duman (2005), s. 85; Hatice Sever, Toplu İş Sözleşmelerinde Sendikaların Yetki Şartları ve Yetki Tespiti, (Yetkin Yayınevi 2010), s. 51.

364 Oğuzman (1984 a), s. 21; Narmanlıoğlu (2016), s. 358.

42. maddelerinde yetki şartları yalnızca işçi tarafı için belirlenmiş bulunmaktadır.<sup>365</sup>

275, 2822 ve 6356 sayılı Yasalarda doğrudan doğruya ehliyet kavramından bahsedilmemiş<sup>366</sup> olsa da yetkisizlik ile ehliyetsizliğin sonuçlarının farklılık arz etmesi nedeniyle<sup>367</sup> bu iki kurumun farklılığını ortaya koymak gerekir.<sup>368</sup>

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti toplu iş sözleşmeleri için bir ön şart niteliğinde olup, ehliyetsiz taraflarca bağitlanan toplu iş sözleşmesi kesin hükümsüz kabul edilecektir.<sup>369</sup> Bu şartın yokluğu her aşamada, herkes tarafından ileri sürülebilir ve yargıç bu hususu re'sen dikkate alır. Buna karşılık yetkisiz olarak toplu iş sözleşmesi bağitlanması halinde nispi hükümsüzlük söz konusu olmaktadır.<sup>370</sup> Bu halde yetkisizlik itirazı, ancak yasada öngörülen belli usullere uyularak ve belirli süreler içinde ileri sürülebilir.<sup>371</sup>

Ülkemizde toplu pazarlık hakkının grev hakkıyla da desteklenerek tanındığı 1961 yılından bu yana toplu pazarlık hakkını kullanmaya yetkili sendikanın tespitinin sürüncemede bırakılması toplu pazarlık hakkının kullanılmasını güçleştiren bir durum olagelmıştır. 1963 yılından 1980 yılına kadar geçen sürede toplu pazarlık hakkının kullanımını sürüncemede bırakan temel sorun sahte üyelik fişleri iken, 1983 sonrası dönemde ise yetki şartı olarak öngörülen

---

365 Narmanlıoğlu (2016), s. 358.

366 Işık (1973), s. 21; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 213; Narmanlıoğlu (2016), s. 342.

367 Narmanlıoğlu (2016), s. 342, 343.

368 Şahlanan (1992), s. 43.

369 Sur (2015), s. 355; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 306, 307; Narmanlıoğlu (2016), s. 500 vd.; Cevahir (1989), s. 29; Özbek (1990), s. 7; Görgün (1996), s. 43; Küçük (1996), s. 15; Sever (2010), s. 54; Ehliyetsizliğin hukuki yaptırımları konusunda ayrıntılı bilgi için, Bkz. Başterzi (2016), s. 162 vd.

370 Sur (2015), s. 355, 356.

371 Işık (1973), s. 14, 48; Seza Reisoğlu, *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi* (Ayyıldız Matbaası 1986), s. 167 vd.; Taşkent (1989), s. 2; Münir Ekonomi, 'Toplu İş Sözleşmesi Türleri Ehliyet ve Yetki' (Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri) (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 1990), s. 25; Şahlanan (1992), s. 43; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (7. Baskı, Beta Yayınevi 2015), s. 351; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 213; Sur (2015), s. 267; Narmanlıoğlu (2016), s. 342, 343; Cevdet İlhan Günay, *İş Hukuku Yeni İş Yasaları* (5. Baskı, Yetkin Yayınevi 2013), s. 946; Özveri (2013), s. 60, 61, 228, 229; Cevahir (1989), s. 31; Küçük (1996), s. 21; Makas (1998), s. 51, 52; Duman (2005), s. 65.

ikili baraj sistemi olmuştur. Toplu pazarlık hakkının kullanımını sınırlayan ve güçleştiren bu durum, ülkemizin UÇÖ tarafından sıklıkla eleştirilmesine neden olmuştur.<sup>372</sup>

Ülkemizde toplu pazarlık hakkının kullanımı, toplu iş sözleşmesi ehliyeti kavramı ile toplu pazarlık biriminin belirlenmesine bağlı olmaksızın en başından belli sendikalara özgülenmesi ve bunlar dışındaki kişilere ya da örgütlere toplu pazarlık hakkı tanınmaması ve toplu iş sözleşmesi ehliyetinin belirlenmesinde esas alınan işkolu kavramının, toplu pazarlık biriminin belirlenmesinde de temel unsurlardan birisi olması nedeniyle çalışmamızda öncelikle toplu iş sözleşmesi ehliyeti ele alınacak, sonrasında ise toplu pazarlık biriminin belirlenmesi ve belirlenen toplu pazarlık biriminde temsil yetkisine sahip sendikayı belirleyen toplu iş sözleşmesi yetkisi incelenecektir.

### 2.5.1. Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti

Normatif hükümler içeren toplu iş sözleşmesi yapabilecek kişi ve kuruluşların, toplu iş sözleşmesi özerkliği çerçevesinde hareket edebilmeleri, toplu iş sözleşmesinden doğan hakları kullanabilmeleri ve sorumlulukları üstlenebilmeleri gerekmekte olup, bu erkin tanınması ülkemizde toplu iş sözleşmesi ehliyeti kavramı ile ifade edilmektedir.<sup>373</sup>

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti ile hak ve hukuki işlem ehliyeti veya dava ehliyetini birbirinden ayırmak gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, her gerçek ve tüzel kişinin sahip olduğu bir ehliyet türü olmaması nedeniyle genel hak ehliyetinden farklıdır. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, yalnızca kimlerin toplu iş sözleşmesine taraf olabileceğini göstermesi sebebiyle,<sup>374</sup> genel nitelikli hukuki

---

<sup>372</sup> Kutal (2015), s. 21.

<sup>373</sup> Narmanlıoğlu (2016), s. 344; Engin (1999), s. 90; Özveri (2013), s. 25.

<sup>374</sup> Işık (1973), s. 13; Günay (1991), s. 48; Engin (1999), s. 100; Sümer (2016), s. 241; Cevahir (1989), s. 27; Görgün (1996), s. 40; Küçük (1996), s. 14; Makas (1998), s. 34.

işlem ehliyetinden de ayrılmaktadır.<sup>375</sup> Kısaca toplu pazarlık sürecinden sonra bağitlanacak toplu iş sözleşmesine taraf olabilmeyi ifade eden toplu iş sözleşmesi ehliyetinin belirlenmesinde genellik söz konusu olmayıp, yalnızca yasada sayılan kişi ve kuruluşların toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip oldukları kabul edilmektedir.<sup>376</sup>

Toplu pazarlık hakkının ülkemizde ilk kez tanındığı 1961 Anayasasının 47. maddesinde *“İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu iş sözleşmesi ve grev haklarına sahiptir.”* hükmüne yer verilmiştir. Söz konusu düzenleme ile toplu iş sözleşmesi hakkının süjesi işçiler olarak belirlenmiş olmakla beraber, AY’da bu hakkın ne şekilde kullanılacağına ilişkin herhangi bir düzenleme yer almamıştır. Toplu iş sözleşmesi hakkının ne şekilde kullanılacağı 275 sayılı Yasa’nın 1. maddesinde yapılan toplu iş sözleşmesi tanımı ile ortaya konulmuştur. Buna göre toplu iş sözleşmesi *“hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere, 7’nci maddede gösterilen işçi teşekkülleri ile işveren teşekkülleri veya işverenler arasında yapılan bir sözleşmedir.”* Söz konusu yasal düzenleme uyarınca toplu iş sözleşmesi işçiler adına sendikalar ve federasyonlar aracılığıyla kullanılabilirken, işverenler yanında işveren sendikalarına da toplu iş sözleşmesi ehliyeti tanınmıştır.<sup>377</sup>

1982 Anayasası’nın 53. maddesinde de işçilerin ve işverenlerin toplu iş sözleşmesi hakları düzenlenmekle birlikte, 1961 Anayasası’na paralel şekilde bu hakkın ne şekilde kullanılacağı düzenlenmiş değildir.<sup>378</sup> 1982 Anayasası’nın 53. maddesinin 1. fıkrasında yer alan *“İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.”* ve 2. fıkrasında yer alan *“Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.”* hükmü ile toplu iş

375 Tunçomağ ve Centel (2015), s. 350; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 213; Narmanlioğlu (2016), s. 343.

376 Tunçomağ ve Centel (2015), s. 350; Narmanlioğlu (2016), s. 343; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 213, 214; Sur (1991), s. 84; Sur (2015), s. 267; Şahlanan (1992), s. 44.

377 Turhan Esener, *İş Hukuku* (3. Baskı, Ankara Üni. Hukuk Fak. Yayınları 1978), s. 425 vd.; Mimaroğlu (1964), s. 90 vd.

378 Aktay (2015), s. 193.

sözleşmesi hakkı işçilerin yanı sıra işverenlere de<sup>379</sup> tanınmış bulunmakta ve bu hakkının kullanım şeklinin düzenlenmesi yasa koyucuya bırakılmaktadır.

2822 sayılı Yasa'nın 2. maddesinin 1. fıkrasında *“Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.”* düzenlemesi yer almaktadır. Doktrinde bu madde ile toplu iş sözleşmesi ehliyetinin düzenlendiği ifade edilmiştir.<sup>380</sup>

2822 sayılı Yasa'nın 2. maddesinin 1. fıkrasına paralel şekilde düzenlenen 6356 sayılı Yasa'nın 2. maddesinin 1. fıkrasının (h) bendi hükmünden toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olanları çıkarmak mümkündür. Anılan hükme göre *“Toplu iş sözleşmesi: ... işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi”* ifade etmektedir. Buna göre toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olanlar; işçi sendikaları, işveren sendikaları ve sendika üyesi olmayan işverenler olarak belirlenmiştir.<sup>381</sup> Bu anlamda işçi ve işverenler tarafından kurulan sendikalar dışında, konfederasyon, şube, işçi toplulukları, vakıf, dernek, oda, borsa vb. örgütlenmelere toplu iş sözleşmesi ehliyeti tanınmamıştır.<sup>382</sup>

Tarafların toplu iş sözleşmesi ehliyetinin varlığı, toplu iş sözleşmelerinin kurulması sırasında aranır. Toplu iş sözleşmesinin bağitlanması sırasında toplu iş sözleşmesi ehliyeti bulunmayan tarafın sonradan toplu iş sözleşmesi ehliyetini kazanması toplu iş sözleşmesini geçerli hale getirmeyeceği gibi,<sup>383</sup>

---

379 Yukarıda Bölüm 1.1'de de belirtildiği üzere toplu pazarlığın, ilk ortaya çıktığı dönemlerden bu yana, işverenlere dayatılan bir kurum olduğu göz önüne alındığında, kanaatimizce bu hükümlerle işverenlere tanınan hakkın toplu iş sözleşmesi özerkliği şeklinde anlaşılması gerekir. Nitekim doktrinde de 1961 Anayasası'nda sendikal haklara ilişkin hakim anlayışın, maddi eşitliği sağlamaya yönelik olduğu, fakat 1982 Anayasası ile bu haklar bakımından şekli eşitliğin benimsendiği ifade edilmektedir. Ancak ne olursa olsun toplu iş sözleşmesi hakkının işçilere yarar sağlayıcı bir nitelikte olduğu ve çalışma şartlarının işçi lehine düzeltilmesine hizmet edeceği savunulmaktadır. Bkz. Görgün (1996), s. 25, 26.

380 Ekonomi (1990), s. 23; Taşkent (1989), s. 2; Tuğ (1998), s. 60.

381 Tunçomağ ve Centel (2015), s. 350; Güven ve Aydın (2002), s. 237; Narmanlıoğlu (2016), s. 341; Aktay (2015), s. 193.

382 Tunçomağ ve Centel (2015), s. 351; Narmanlıoğlu (2016), s. 345, 346; Sur (2015), s. 267; Şahlanan (1992), s. 44; Aktay (2015), s. 194; Günay (2013), s. 927; Özveri (2013), s. 218 vd.

383 Esener (1978), 425; Engin (1999), s. 101; Özbek (1990), s. 22; Sever (2010), s. 42.

toplu iş sözleşmesinin imzalandıktan sonra taraflardan birisinin ya da her ikisinin toplu iş sözleşmesi ehliyetini yitirmesi imzalanmış bulunan toplu iş sözleşmesinin geçerliliğini etkilemez.<sup>384</sup>

Görüldüğü üzere, toplu iş hukukumuzda toplu iş sözleşmesi ehliyeti kavramı işçi ve işveren tarafı için farklı şekillerde belirlenmektedir. Bu kapsamda aşağıda konu bu iki başlık altında ele alınacaktır.

### 2.5.1.1. İşçi Tarafının Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti

#### 2.5.1.1.1. Fiili İşçi Toplulukları ve Sendika Dışı Örgütlenmeler

Tarihsel olarak incelendiğinde, çalışan tarafının toplu pazarlık süreçlerinde temsili önce fiili çalışan toplulukları, sonrasında çalışan dernekleri ve son olarak da sendikalar tarafından gerçekleştirilmiştir.<sup>385</sup> Örneğin Fransa'da toplu iş sözleşmelerini ilk kez düzenleyen 19 Mart 1919 tarihli Yasa ile, fiili (*de facto*) işçi topluluklarının toplu sözleşme bağitlaması mümkün iken,<sup>386</sup> 17 Nisan 1957 tarihli Yasayla birlikte toplu sözleşme ehliyeti sadece işçi sendikalarına özgülenmiştir.<sup>387</sup>

Her ne kadar örgütlenme ve grev hakkıyla desteklenmemesi nedeniyle tam anlamıyla toplu pazarlık hakkından bahsedilemeyecek olsa da ülkemizde de mehz İsviçre Borçlar Kanunu'na benzer şekilde, yürürlükten kaldırıldığı 2012 yılına kadar 1926 tarihli 818 sayılı Borçlar Kanunumuzda yer verilen umumi

---

384 Narmanlıoğlu (2016), s. 352 vd.

385 Sur (1991), s. 60.

386 Işıklı (1976), s. 107; Sur (1991), s. 60; Işık (1973), s. 16.

387 Işıklı (1976), s. 107; Işık (1973), s. 16'da Fransa'da fiili işçi topluluklarına toplu iş sözleşmesi ehliyeti tanınması durumunun 1946 yılında yapılan yasa değişikliği ile son bulduğu ifade edilmektedir.

mukavelede işçi tarafının temsili doğrudan işçiler veya cemiyetleri olabilmekteydi.<sup>388</sup>

Gerek 1961 Anayasası'nın 47. maddesi ile, gerekse 1982 Anayasası'nın 53. maddesi ile toplu iş sözleşmesi yapma hakkı "işçilere" tanınmış olmasına rağmen, hem 275 sayılı Yasa, hem 2822 sayılı Yasa hem de 6356 sayılı Yasa ile bu hak yalnızca sendikal örgütlerin kullanımına bırakılmış, fiili işçi topluluklarına ya da sendikal örgütlenme dışındaki diğer işçi örgütlerine toplu iş sözleşmesi ehliyeti tanınmamıştır.<sup>389</sup>

275 sayılı Yasa'nın TBMM'de görüşülmesi sırasında toplu iş sözleşmesi ehliyetinin yalnızca sendikalara verilerek hakkın sınırlandırıldığı eleştirilerine komisyon adına verilen cevapta, tüzel kişiliği bulunmayan işçi topluluklarının 818 sayılı Borçlar Kanunu kapsamında grevle desteklenmemiş umumi mukavele yapma haklarının korunmuş olduğu ve AY'nın 47. maddesinde yer alan toplu iş sözleşmesi haklarının bu sayede korunduğu,<sup>390</sup> ancak 275 sayılı Yasa kapsamındaki grevle desteklenmiş toplu iş sözleşmesi yapma hakkının sendikalar haricindeki işçi topluluklarına da tanınması halinde bu durumun işçi sendikalarının güçlenmesi amacına aykırı olacağı ve "anarşik grevler silsilesi" yaratacağı düşünüldüğü için, bu hakkın yalnızca sendikalara tanındığı ifade edilmiştir.<sup>391</sup>

Ülkemizde doktrinde bir görüşe göre AY'da toplu sözleşme ve grev haklarının işçilere tanınmış olmasına rağmen, yasayla bu hakkın ancak işçi sendikalarına tanınması, bu hakların öznesi açısından bir daraltma getirmektedir. AY tarafından hak sahibi olarak kabul edilenlerin yasalar tarafından böyle olmaktan

---

388 Sur (1991), s. 60; Engin (1999), s. 83, 84.

389 Sur (2015), s. 157, 158.

390 275 sayılı Yasa'nın yürürlüğe girmesine rağmen, umumi mukaveleye ilişkin hükümlerin yürürlükten kaldırılmamasının, toplu pazarlık hakkının yalnızca sendikalara tanınmasının AY'ya aykırı sayılabilecek olması kaygısından kaynaklandığı ifade edilmektedir. Bkz. Esener (1978), s. 389; Şahlanan (1992), s. 108, dn. 1; Engin (1999), s. 83, 84.

391 Özveri (2013), s. 43 vd.

çıkarılması AY'ya aykırılık durumu yaratmaktadır.<sup>392</sup> Bu yöndeki bir diğer görüşe göre, toplu sözleşme hakkının ve dolayısıyla grev hakkının belli şartları taşıyan sendikalara tanınmasının, işçilerin çoğunluğu temsil eden sendikalara girmeleri konusunda baskı unsuru oluşturduğu, aksi görüşü savunan yazarlar tarafından ortaya atılan işçilerin diledikleri takdirde sendikalar kurarak toplu iş sözleşmesi hakkında yararlanabilecekleri iddiasının, kurulan sendikanın yetki şartlarını da taşıması zorunluluğu karşısında yersiz olduğu, bu nedenle işçilerin negatif sendika özgürlüğü ile dilediği sendikayı kurma ve seçme özgürlüğünü engellediği savunulmaktadır.<sup>393</sup>

Doktrinde çoğunluğu oluşturan aksi görüşteki yazarlara göre, AY ile işçilere toplu iş sözleşmesi hakkı tanıyan genel prensip ortaya konulmuş olup, hangi işçi topluluklarının bu hakkı kullanacaklarının, işçilerinin yararına olacak şekilde yasayla belirlenmesi AY'ya aykırılık oluşturmayacaktır.<sup>394</sup> Ayrıca toplu pazarlık hakkının kolektif niteliği dikkate alındığında, bu hakkın toplu ve organize bir şekilde kullanılmasının AY'ya aykırılığı söz konusu olmayacaktır.<sup>395</sup>

Toplu iş sözleşmesi ehliyetinin yalnızca sendikalara tanınmasını, AY'ya uygunluğu ya da aykırılığı bir taraf bırakıldığında, toplu pazarlıkta işçi tarafının işveren tarafı karşısında pazarlık gücünü eşitlemeye yardımcı olması gerekçesiyle haklı bulan yazarlar bulunmaktadır.<sup>396</sup> Nitekim toplu iş ilişkilerinde işçi tarafının çıkarlarını savunmada süreklilik ve dayanışma önemli bir yer tutmaktadır. Fiili işçi toplulukları aracılığıyla süreklilik sağlanamadığı gibi, özellikle emek arzının yüksek, talebinin ise düşük olduğu dönemlerde dayanışmanın da bu yolla sağlanması mümkün olamamakta, bunun yerini işçiler arası rekabet alabilmektedir. Bu anlamda toplu iş sözleşmesi ehliyetinin

---

392 M. Kemal Oğuzman, *Hukuki Yönden Grev ve Lokavt* (2. Baskı, Fakülteler Matbaası 1967), s. 59; Kemal Oğuzman, 'Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Tasarısı Tahlil ve Tenkidi', İÜHFİM (1962), C. 28, S. 2, s. 423; Tanör (1978), s. 295; Özveri (2013), s. 53 vd.

393 Oğuzman (1962), s. 423 vd.; Oğuzman (1967), s. 58, 59; M. Kemal Oğuzman, *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri*, C. 1 (2. Baskı, İstanbul Üniversitesi Yayınları 1978), s.19.

394 Ekonomi (1986), s. 57, 58; Işık (1973), s. 39 vd.; Sur (2015), s. 267.

395 Işık (1973), s. 42, 43.

396 Işık (1973), s. 31 vd.



sendikalara tanınması haklı bulunabilecektir.<sup>397</sup> Ancak burada belirtilmelidir ki, UÇÖ tarafından da, yalnızca örgütlü sendikal yapıların bulunmadığı hallerde fiili işçi topluluklarına toplu pazarlık hakkı tanınmakta olup, toplu pazarlık biriminde örgütlü sendikaların bulunması halinde, bunlar devre dışı bırakılarak fiili işçi toplulukları ile toplu pazarlık masasına oturulması UÇÖ tarafından toplu pazarlık hakkına aykırılık olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu değerlendirmeler, toplu iş sözleşmesi hakkını işçilere tanıyan AY hükümlerine rağmen, yasalarla toplu iş sözleşmesi ehliyetinin yalnızca sendikalara tanınmasına ilişkin normların Anayasal hakkı sınırlandırdığı gerçeğini ortadan kaldırmamaktadır.<sup>398</sup>

275 sayılı Yasa'nın bazı maddelerinin AY'ya aykırılığı AYM'nin önüne gelmiş, toplu iş sözleşmesi hakkının AY ile işçilere tanınmış olmasına rağmen işçi örgütlerine hasredilmesinin AY'ya aykırılığı iddia edilmemiş olmasına rağmen, konu AYM tarafından incelenmiş ve AYM'nin 19-20.10.1967 tarihli kararıyla söz konusu düzenleme AY'ya aykırı bulunmamıştır.<sup>399</sup> Yüksek mahkeme söz konusu kararını şu şekilde gerekçelendirmektedir:

*"... Toplu sözleşmelerde işçiler bakımından alabildiğince yararlı ve kazançlı hükümleri işverenlere kabul ettirebilmek için görüşme masasına oturan işçi temsilcilerinin arkalarında güçlü bir işçi varlığının eylemli olarak bulunması ve görüşmede bulunacakları desteklemesi, vazgeçilmez bir koşuldur. İş hayatındaki uygulamalardan öğrenildiğine göre bu destekleyici varlıklar, ancak sendika biçiminde ve hem de gerçekten güçlü olan bir sendika durumunda oldukları zaman işçiler olumlu sonuç alabilmektedir. Bu bakımdan 5-10 işçinin veyahut eylemli olarak kurulmuş bir işçi birliğinin işverenler karşısında yeterince etkili olamayacağı, örgütlenmemiş işçi topluluklarının ise işverenlerin kolaylıkla etkileri altına alabilecekleri ve bunlara toplu sözleşme yolu ile diledikleri koşulları kolayca kabul ettirebilecekleri görülmektedir. ... Demek ki 5-10 işçiye veya eylemli işçi topluluklarına toplu iş sözleşmesi yapma yetkilerinin tanınması, Anayasanın toplu sözleşme ve grev yapma yetkilerini tanınması ile güttüğü gereğe uygun olması şöyle dursun, karşıt bulunmaktadır.*

...

*Her ne kadar uluslararası çalışma örgütü eylemli işçi topluluklarına da toplu sözleşme yetkisi tanınmasını salık vermekte ise de, sendikacılığın günden güne gelişmekte olduğu ülkemizde böyle bir yetkinin tanınmasına yer yoktur ve böylelikle işçiler sendikalaşma yoluna dolayısı ile götürülmüş olacaklardır."*

---

397 Engin (1999), s. 89.

398 Engin (1999), s. 89.

399 AYM, E. 1963/337, K. 1967/31, T. 19-20.10.1967 sayılı kararı, Oğuzman (1978), s. 17 vd.; Şahlanan (1992), s. 44 vd.

Bu karar doktrinde çoğunlukla kabul görmekle birlikte<sup>400</sup>, bazı yazarlarca eleştirilmektedir.<sup>401</sup> Kararı eleştiren yazarlardan bazıları AYM'nin konuyu yalnızca toplu iş sözleşmesi ehliyeti ile sınırlı olarak değerlendirmedeği, kararda yer alan toplu iş sözleşmesi ve (dolayısıyla grev) yapma yetkisi vurgusuyla, toplu iş sözleşmesi ehliyetinin sendikalar dışında işçi topluluklarına da tanınması halinde fiili işçi topluluklarının grev yapabilmelerine olanak sağlanacağı yönünden değerlendirildiğini savunmaktadır. Nitekim AYM, AY'nın 47. maddesinde işçi örgütlerinden söz edilmeyip doğrudan bu hakkın işçilere tanınmış olması karşısında, hükmün sadece sözüne göre yorumlanması halinde bu hakkın tek tek işçilere ve sendika haricindeki işçi örgütlerine de tanınmış olduğu sonucunun çıkarılabileceğini kabul etmiştir. Ancak AYM buna rağmen zorlama bir yorum yöntemiyle hükmün açık anlamından uzaklaşarak, amaçsal yoruma başvurmuş ve AY'nın 47. maddesinin varlık sebebinin değil, 275 sayılı Yasa'nın konuluş amacını esas alarak yorum yapmış ve anılan yasanın meclis görüşmelerinde dile getirilen *“sendikalar dışında kalan işçilerin grev yapabilmelerinin ülkede düzeni bozacak grevlere yol açabileceği, böyle bir durumun ise benimsenemeyeceği”* yönündeki iddiaları kararına dayanak yapmıştır. Dolayısıyla denebilir ki, AYM'nin söz konusu kararında UÇÖ'nün kararları da hatırlatılarak açıkça bunlara aykırı şekilde sonuca ulaşılması karşısında, söz konusu kararda her ne kadar güçlü sendikacılık ve işçiyi koruma ilkelerinden bahsedilmiş olsa da, karar toplu iş sözleşmesinin koruma işlevinden çok düzen işlevi göz önünde bulundurularak alınmış bir karardır.<sup>402</sup>

UÇÖ tarafından 163 sayılı Tavsiye Kararı'nın 2. maddesinde, toplu pazarlığın teşviki bağlamında, bağımsız, serbest ve temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren örgütlerinin kurulması ve güçlenmesi için gereklilik olması halinde ulusal

---

400 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 214, 215; Demir (1999), s. 213; Şahlanan (1992), s. 44; Tuğ (1998), s. 60; Cevahir (1989), s. 41, 42; Duman (2005), s. 67, 68; Sever (2010), s. 30 vd.; Bazı yazarlar karara katılmakla beraber, gerekçede 1926 tarihli Borçlar Kanunu'nun 316. ve 317. maddelerinin yürürlükte olmalarına yer verilmesini doğru bulmamaktadırlar. Bkz. Sur (1991), s. 87, dn. 52.

401 Tanör (1978), s. 300 vd.; Özveri (2013), s. 52 vd.

402 Özveri (2013), s. 53 vd.

koşullara uygun önlemlerin alınabileceği belirtilmiş olsa da, bunun zorunlu bir şekilde değil, gönüllülük esasına uygun olması gerektiği vurgulanmaktadır.<sup>403</sup>

1961 Anayasası döneminde 275 sayılı Yasa'nın toplu pazarlık hakkının yalnızca işçi sendikaları ve federasyonları aracılığıyla kullanılabilmesine yönelik söz konusu AYM kararı, 1982 Anayasası ve bu dönemde çıkarılan 2822 ve 6356 sayılı Yasalar bakımından da, dava konusu düzenlemelerin aynı şekilde sürdürülmesi karşısında geçerliliğini korumaktadır.<sup>404</sup> Ancak söz konusu karar ile, en azından işçileri temsil edecek herhangi bir işçi örgütünün bulunmadığı durumlarda, işçilere toplu pazarlık hakkının tanınmaması, UÇÖ normlarına aykırılık oluşturmaktadır.

#### 2.5.1.1.2. Sendikal Örgütler

##### 2.5.1.1.2.1. Ülkemizde Sendikal İşçi Örgütlerine İlişkin Tarihsel Gelişim ve Toplu İş Sözleşmesi Ehliyetine Sahip İşçi Sendikaları

Yukarıda<sup>405</sup> değinildiği üzere Osmanlı'nın son döneminde ve Cumhuriyetin ilk döneminde, çeşitli yasaklamalara rağmen Cemiyetler Kanunu kapsamında varlığını sürdüren sendikal örgütlenmenin önündeki engeller önce 1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişiklikle kaldırılmış, sonrasında ise 1947 tarihli 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'la sendika ve üst kuruluşların örgütlenme esasları belirlenmiştir.

5018 sayılı Yasa döneminden önce, ülkemizde yasalarla sendikaların kuruluşlarına ilişkin olarak herhangi bir örgütlenme esası belirlenmemiştir.

---

403 Bkz. Yukarıda, Bölüm 2.3.

404 Demircioğlu ve Centel (2015), s. 274.

405 Bkz. Yukarıda, Bölüm 1.5.1

Sendikacılığın dünyadaki gelişimine paralel olarak, ülkemizde de sendikaların kuruluşlarına ilişkin herhangi bir yasal düzenlemenin bulunmadığı bu dönemde, ilk olarak meslek ve işyeri sendikacılığının özelliklerini bir arada taşıyan Tütün Amelesi Saadet Cemiyeti, Şark Demiryolları Şirketi İşçileri, Hamurkâr Cemiyeti, Beyoğlu Telgraf İşçileri, Zenne Ceket İşçileri, Beyoğlu Garsonları Cemiyeti, Haydarpaşa İstasyon Hamalları Cemiyeti, Sefain-i Ticariye Doklar Rampa ve Boyacılar Cemiyeti, Ahmediye Dokumacılar Cemiyeti, İstinye İnşaatı-ı Bahriye Amelesi Cemiyeti gibi işçi örgütlenmeleri ortaya çıkmıştır.<sup>406</sup>

5018 sayılı Yasa'nın yürürlüğe girmesi ile birlikte, Yasanın 1. maddesi uyarınca sendikal örgütlerin yalnızca aynı işkolunda veya bu işkolu ile alakalı işlerde çalışan işçiler ya da aynı işkolundaki işverenler tarafından kurulabilecekleri öngörülmüştür.<sup>407</sup> Ülkemizde birlik adı altında kurulan ve bölgesel bazda değişik meslek ve işkolu sendikalarının bir araya geldiği sendikal örgütler<sup>408</sup> (Örneğin Ankara İşçi Sendikaları Birliği gibi) bu yasa hükmüne dayanılarak 1957 sonrasında kapatılmıştır.<sup>409</sup>

1961 Anayasası ile tanınan sendikal haklar bağlamında 1963 tarihinde yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanunu da sendikal örgütlenme esası olarak işkolu sendikacılığını benimsemiş, işçi sendikalarının aynı işyerinde veya aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçileri veya birbiriyle alakalı işkollarındaki işçileri kapsayacağı düzenlenmiştir.<sup>410</sup> Bu dönemde her ne kadar, işkolundaki ya da alakalı işkollarında meslek sendikaları kurulabileceği savunulmuş ve fiilen de kurulmuş olsa da, 274 sayılı Yasa'nın genel sistemi ve 275 sayılı Yasa'nın ilgili hükümleri toplu şekilde değerlendirildiğinde 274 sayılı Yasa'nın da meslek sendikacılığına imkan vermediği savunulmuştur.<sup>411</sup> 274 sayılı Yasa ile işkolu

---

406 Işıklı (2005), s. 203; Yıldırım (2013), s. 114; Canbolat (2013 a), s. 71, 72.

407 Işıklı (2005), s. 203; Canbolat (2013 a), s. 72, 96; Başterzi (2016), s. 57.

408 Işıklı (2005), s. 201.

409 Işıklı (2005), s. 203.

410 Canbolat (2013 a), s. 72.

411 Süral (1994), s. 50, 51; Canbolat (2013 a), s. 72.

esasının yanında işyeri esasına göre de sendika kurulabileceği düzenlenmiştir.<sup>412</sup> Ayrıca sendikaların birleşmesinden doğan federasyonlara da müsaade edilmiştir.<sup>413</sup>

Doktrinde 274 ve 275 sayılı Yasalar döneminde, ülkemizde sendikalı işçi sayısının arttığı, sendikal hareketin güç kazandığı ve çalışma hayatında etkili bir baskı grubuna dönüştüğü savunulmaktadır.<sup>414</sup>

12 Eylül 1980 darbesi ile başlayan dönemde sendikalar “anarşinin sebepleri arasında gösterilerek” uluslararası sözleşmelerle temel hak olarak kabul edilen örgütlenme özgürlüğü ve sendikal haklar kısıtlanmış olup, 1982 Anayasası ile sendikal örgütlenme ve toplu pazarlığa ilişkin önemli yasaklama ve sınırlamalar getirilmiştir.<sup>415</sup>

#### 2.5.1.1.2.2. Zorunlu İşkolu Sendikacılığı

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 3. maddesi ile sendikaların Türkiye çapında faaliyette bulunmak üzere işkolu esasına göre kurulabilecekleri belirtilip, meslek veya işyeri sendikacılığı açıkça yasaklanmıştır.<sup>416</sup> Bu şekilde işkolu sendikacılığı

---

412 Sur (2015), s. 76; Tunçomağ ve Centel (2015), s. 266; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 39; Aktay (2015), s. 16; Süral (1994), s. 51.

413 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 42; Sur (2015), s. 80; Aktay (2015), s. 18.

414 Canbolat (2013 b), s. 55; Canbolat (2013 a), s. 11.

415 Canbolat (2013 a), s. 12.

416 Kutal (2006 b), s. 119; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), S. 41, 42; Canbolat (2013 a), s. 73; Söz konusu yasak UÇÖ denetim organları tarafından 87 sayılı Sözleşme'nin 2. maddesine aykırı bulunarak eleştiri konusu yapılmıştır. Bkz. Toker Dereli, 'Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Normları Açısından Türkiye'de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslağının Değerlendirilmesi', Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi (2008), S. 54, s. 219.

zorunlu hale getirilmiş ve yalnızca işkolu esasına göre kurulmuş bulunan sendikalara toplu iş sözleşmesi ehliyeti tanınmıştır.<sup>417</sup>

Doktrinde bir görüş tarafından, 2821 ve 2822 sayılı Yasalar ile meslek ve işyeri sendikalarının yasaklanmasının ülkemizin de taraf olduğu 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'ne aykırı olmadığı,<sup>418</sup> zira 98 sayılı UÇÖ Sözleşme'nin 4. maddesi uyarınca devletlerin ulusal koşulların gerektirdiği önlemleri alma yetkisi bulunduğu, bu nedenle de güçlü sendikacılığın sağlanabilmesi için, işyeri ve meslek sendikalarının yasaklanmasının uluslararası normlara aykırılık taşımadığı savunulmuştur.<sup>419</sup> Diğer bir görüşe göre, 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin 2. maddesi ile işveren ve çalışan örgütlerinin karşılıklı bağımsızlıklarının korunacaklarının ve 3. maddesiyle de 2. maddede düzenlenen örgütlenme hakkının güvenceye alınması için gerektiğinde ulusal koşullara uygun önlemler alınacağı hususu düzenlendiğinden ve işyeri sendikacılığının bağımsızlık-safılık ilkesinin gerçekleşmesine uygun örgüt tipi olmadığından bahisle, işyeri sendikalarının yasaklanmasının örgütlenme özgürlüğüne aykırı olmadığı savunulmuştur.<sup>420</sup> Bir diğer görüşe göre ise, işyeri ve meslek sendikalarının yasaklayan yasal düzenlemeler 87 ve 98 sayılı UÇÖ Sözleşmelerine aykırıdır. Bu anlamda söz konusu yasal düzenlemeler, örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını özlerine dokunacak şekilde sınırlandırdıkları için AY'ya da aykırıdır.<sup>421</sup>

---

417 Özveri (2013), s. 47; Ülkemizde işyeri düzeyiyle sınırlı tek katmanlı bir toplu iş sözleşmesi sistemi kabul edilmiş olmasına rağmen, sendikaların işkolu düzeyinde örgütlenmeye zorlanmaları, sendikal faaliyetin doğasına aykırı bir durum olarak değerlendirilmektedir. Bkz. Engin (2013), s. 159.

418 Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu (2014), s. 87; Tuncay (1996), s. 521; Süral (1994), s. 61 vd.

419 Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 510 vd.; Söz konusu görüş Y9HD, E. 2011/49782, K. 2012/4945, T. 21.02.2012 sayılı kararında da kabul görmüş olup, karar ve karara ilişkin eleştiriler için, Bkz. Başterzi (2012), s. 285, 286; Mesut Gülmez, 'Ulusalüstü Sözleşmelerin Doğrudan Uygulanması Sorunu: Çelişen İki Yargıtay Kararı, İş Hukuku Öğretisi ve Bir Öneri', Çalışma ve Toplum (2013), C. 3, S. 38, s. 25 vd.

420 Oğuzman (1986), s. 15; Ekonomi (1986) s. 42, 43; Ekonomi (1991), s. 31; Süral (1994), s. 63; Öner Eyrenci ve Kadriye Bakırcı, 'Sendika Özgürlüğünün Uluslararası Dayanakları ve Türk Hukukunun Uyumu' (İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1999 Yılı Toplantısı - Türkiye'de Sendikal Örgütlenme Uluslararası Dayanakları Uygulanması ve Sorunları) (Galatasaray Üniversitesi Yayınları 1999), s. 22; Aynı yönde, Şahlanan (1999), s. 50, 51.

421 Başterzi (2016), s.142; Meslek sendikaları bakımından aynı yöndeki görüşleri için, Bkz. Baycık (2014), s. 214 vd.; Yazar tarafından aynı eserde, 6356 sayılı Yasa ile sendikalar için "Türkiye çapında faaliyette bulunma şartı" getirilmediğinden işyeri sendikalarının

Maalesef 2821 ve 2822 sayılı Yasaları yürürlükten kaldıran 6356 sayılı Yasa ile 12 Eylül 1980 Askeri Darbesi'nin sendikal haklara ilişkin zihniyeti tam anlamıyla terk edilememiştir. Her ne kadar meslek ve işyeri sendikaları açık bir şekilde yasaklanmış olmasa da, sendikanın tanımında yer verilen işkolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmak şartı ile işkolu barajının muhafazası birlikte değerlendirildiğinde, örtülü olarak meslek ve işyeri sendikacılığı imkansızlaştırılarak işkolu sendikacılığının fiili bir zorunluluk haline getirilmesi amaçlanmıştır.<sup>422</sup> Öte yandan Türkiye çapında faaliyette bulunma zorunluluğu kaldırılmış olması işyeri sendikaları, yerel veya bölgesel sendikaların kuruluşuna kuramsal düzeyde izin verse de<sup>423</sup>, işkolu barajının korunmuş olması, bu tür örgütlenmelerin toplu iş sözleşmesi yetkisi elde edebilmelerini imkansızlaştırmakta ve bu tür örgütlerin ayakta kalabilme şanslarını ortadan kaldırmaktadır.<sup>424</sup> Bu anlamda 6356 sayılı Yasa ile ülkemiz sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi sisteminde 2821 ve 2822 sayılı Yasalara göre çok önemli değişiklikler getirilmemiştir.

6356 sayılı Yasa'nın 2. maddesinin 1. fıkrasının (h) bendinde toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olanlar arasında işçi tarafı açısından sadece işçi sendikaları sayılmıştır.<sup>425</sup> Aynı fıkranın (ğ) bendinde ise sendika tanımı yapılırken “... *İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar...*” ifadesine yer verilerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmak sendika sayılabilmenin koşulları

---

kurulabileceği kabul edilmekte ve her ne kadar bu tür sendikaların toplu iş sözleşmesi yetkisi almalarının çok zor olacağı kabul edilse de, bu tür sendikaların baskı grubu olarak faaliyette bulunabilecekleri savunulmaktadır. S. 219, 220.

422 Başterzi (2012), s. 177, 178; Alpagut (2013), s. 122; F. Burcu Savaş, '6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na İlişkin Düzenleme Aksaklıkları', Tankut Centel (ed.), *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar* (XII Levha Yayınları 2014), s. 250; Yayvak (2014), s. 52.

423 Şahlanan (2013), s. 16; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 43, 54; Canbolat (2013 a), s. 75.

424 Toker Dereli, '6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme', *Çalışma ve Toplum* (2013), C. 1, S. 36, s. 44; Sur (2013), s. 326; Doğan Yenisey (2013), s. 46; Ercan Akyiğit, *Toplu İş Hukuku El Kitabı* (Seçkin Yayınevi 2015), s. 181, 182.

425 Tunçomağ ve Centel (2015), s. 352; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 214; Günay (2013), s. 924.

arasında gösterilmiştir. Yapılan bu düzenleme ile işkolu esaslı sendikaların tüzel kişilik kazanabilme şartı haline getirilmiştir.<sup>426</sup> Yine Yasanın 3. maddesinin 1. fıkrasında yer verilen “*Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur.*” şeklindeki düzenleme ile sendikal yapının işkolu sendikacılığı olacağı dolaylı olarak belirtilmiştir.<sup>427</sup> Doktrinde bu düzenlemelere dayanılarak, her ne kadar ne AY’da ne de 6356 sayılı Yasa’da meslek veya işyeri esasına göre örgütlenmeyi yasaklayan bir hüküm bulunmasa da,<sup>428</sup> toplu iş sözleşmesi ehliyetinin, kamu işveren sendikaları hariç,<sup>429</sup> sadece işkolu esasına göre kurulan sendikalara, kurulu buldukları işkoluyla sınırlı olarak tanınmış olduğunu savunan görüşteki yazarlar ağırlıktadır.<sup>430</sup>

---

426 Narmanlıoğlu (2016), s. 78; Demir (2013), s. 21; Engin (2013), s. 145; Doğan Yenisey (2013), s. 46; Aktay (2015), s. 16, 17; Yargıtay tarafından da benzer bir yaklaşım benimsenmiş bulunmaktadır. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, evlerinde parça başı, fason ya da sipariş üzerine gündelik türü el işleri şeklindeki geçici işlerle uğraşan kişiler tarafından kurulan Ev İşçileri Dayanışma Sendikası’nın faaliyetlerinin durdurulması istemiyle açılan davada, ilk olarak 2012 yılında üyelerinin işçi niteliği taşımadığı ve sendikanın hangi işkolunda kurulu olduğunun belirtilmediği gerekçesiyle, anılan örgütlenmenin sendika niteliği taşımadığına hükmetmiştir. (Y9HD, E. 2012/39406, K. 2012/44479, T. 27.12.2012 sayılı karar ve kararı isabetsiz bulan değerlendirmeler için, Bkz. Başterzi (2012), s. 268 vd.; Başterzi (2016), s. 143, 144) Ancak 9 Hukuk Dairesi aynı olayla ilgili olarak 2012 yılındaki kararından 2014 yılında dönmüş ve söz konusu sendikanın meslek sendikası olarak kurulabilme ihtimalini tartışmaksızın, sendika üyelerinin 6356 sayılı Kanun’un m. 2/4 kapsamında işçi sayılacaklarına ve bağımsız ev çalışanlarının genel işler işkolunda değerlendirilmesi gerektiğine hükmetmiştir. Bkz. Y9HD, E. 2014/19369, K. 2014/23540, T. 07.07.2014 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.: 09.03.2017); Başterzi (2016), s. 144, 145.

427 Dereli (2013), s. 43; Sur (2015), s. 77; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 39; Başterzi (2016), s. 59, 60; Ertuğrul Yuvalı ve Yusuf Güleşçi, ‘6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşkolu Kavramı’, Legal İSGHD (2013), C. 10, S. 38, s. 62; Yayvak (2014), s. 51, 52.

428 Gülmez (2013 b), s. 14.

429 Bkz. Aşağıda, Bölüm 2.5.1.2.2.1.

430 Reisoğlu (1986), s. 166, 167; Halid Kemal Elbir, *İş Hukuku* (9. Baskı, Filiz Kitabevi 1987), s. 205; (Ekonomi (1990), s. 23; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu (2014), s. 87; Nuri Çelik, ‘Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde İşçi ve Sendika Üyesi Sayısının Belirlenmesine ve Tespit Usulüne İlişkin Sorunlar’, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi (1995), C. 4, S. 1, s. 9; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 510; Tunçomağ ve Centel (2015), 352; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 42, 214; Narmanlıoğlu (2016), s. 348 vd.; Güven ve Aydın (2002), s. 247; Sur (1991), s. 88; Sur (2015), s. 267; Şahlanan (1992), s. 47; Şahlanan (1999), s. 50; Güzel (2016), s. 106; Tuğ (1998), s. 63; Kübra Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme* (Legal Yayınevi 2007), s. 355 vd.; Doğan Yenisey (2013), s. 45; Aktay (2015), s. 194; Canbolat (2013 a), s. 73; E. Murat Engin, ‘6356 sayılı Yasa’nın Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İlişkin Hükümleri’ (Prof. Dr. Turhan Esener I İş Hukuku Uluslararası Kongresi) (Seçkin Yayınevi 2014), s. 334; Günay (2013), s. 945; Akyiğit (2015), s. 522, 523; İlhan Doğan, ‘Toplu İş Hukukumuzda İşkolu Tespiti Üzerine’, Sicil İş Hukuku Dergisi (2007), S. 6, s. 131; Özbek (1990), s. 7, 8; Duman (2005), s. 66; Sever (2010), s. 34, 35; Doktrinde bir diğer görüşe göre belli bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere, işyeri sendikaları veya o işkolundaki belli bir mesleğe mensup işçiler tarafından meslek sendikaları kurulabilecektir. Bkz. Aydın Başbuğ, *İş Hukukunda Güncel Sorunlar* (3) “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Değerlendirilmesi”, Genel Değerlendirme/Soru-Cevap, s. 153; Doktrinde bir başka görüşe göre ise, 6356 sayılı Yasa ile işyeri ve meslek esasına göre sendika kurmanın önündeki engelin kaldırılmış olması hasebiyle, meslek sendikaları kurulabilecek, ancak kurulan meslek sendikaları 6356 sayılı Yasa’nın m. 2, f.4 hükmü kapsamında işçi sayılanların kurdukları işçi sendikaları gibi toplu pazarlık ve grev hakkından yararlanamayacaklardır. İşyeri sendikaları açısından ise, 6356 sayılı Yasa’nın m. 2, f.1, b. (ğ) hükmünde yer alan sendikaların



Doktrinde bazı yazarlar tarafından toplu iş sözleşmesi ehliyetinin yalnızca yasada tanımlandığı şekilde kurulan sendikalara tanınmasına ve bunun dışındaki işçi gruplarının ve örgütlerinin ehliyetsiz olduğuna ilişkin düzenlemeler hakkın sınırlandırılması niteliği taşıdığı savunulmaktadır.<sup>431</sup> Aynı doğrultuda olmak üzere, 6356 sayılı Yasa'nın anılan hükümleriyle meslek ve işyeri sendikalarının imkansızlaştırılmaları amaçlanmış olsa da, AY'nın 90. maddesinin 5. fıkrası ile 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin 2. ve 3. maddeleri uyarınca meslek ve işyeri sendikalarının yasaklanamayacakları ifade edilmektedir.<sup>432</sup>

87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin 2. maddesi kapsamında, serbest iradeleriyle her düzeyde örgütlenmeleri, diledikleri takdirde işyeri, meslek veya işkolu sendikaları kurabilmeleri, dilerlerse aynı anda birden fazla düzeyde örgüte aynı anda üye olabilmeleri (meslek ve işkolu sendikasına aynı anda üye olmak gibi) çalışanların uluslararası alanda korunan haklarıdır.<sup>433</sup> Örgütlenme özgürlüğünün olmazsa olmaz bir unsuru olan dilediği sendikayı kurma ve üye olma özgürlüğü, ülkemizde 2821 sayılı Yasa döneminde yasayla açıkça, 6356 sayılı Yasa ile ise fiili olarak işkolu esasının zorunlu tutulması nedeniyle, işçilerin çalıştığı işyerinin girdiği işkolunda örgütlü sendikalarla sınırlanmaktadır.<sup>434</sup> Ülkemizde çalışanların işyeri ya da meslek sendikaları kurmalarının güçlü sendikacılık amacıyla yasal düzenlemelerle engellenmesi, UÇÖ Uzmanlar Komitesi tarafından uzun yıllar eleştiri konusu yapılmıştır.<sup>435</sup> Bu kapsamda ülkemizde işyeri sendikacılığının

---

"kuruldukları işkolunda faaliyette bulunacakları" yönündeki düzenleme, hukuken işyeri sendikalarının kurulmalarına engel olmaktadır. Kaldı ki, işkolu barajının korunmuş olması da işyeri sendikalarının kurulmasını pratik olarak engellemektedir. Bkz. Demir (2013), s. 23 vd.

431 Özveri (2013), s. 27 vd.

432 Doğan Yenisey (2013), s. 45; Aynı yönde, Yıldırım Koç, 'ILO Uygulamaları Açısından Sendikal Özgürlük' (İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1999 Yılı Toplantısı - Türkiye'de Sendikal Örgütlenme Uluslararası Dayanakları Uygulaması ve Sorunları), s. 217, 218; Başterzi (2012) s. 178; Başterzi (2016), s. 139 vd.

433 ILO Digest 2006, s. 70, par. 333, 334; Alpagut (2013), s. 120; Sur (2013), s. 327.

434 Doğan Yenisey (2007), s. 312, 313; Doğan Yenisey (2013), s. 49.

435 Direct Request (CEACR) - adopted 1996, published 85th ILC session (1997) Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) - Turkey (Ratification: 1993); Direct Request (CEACR) - adopted 1998, published 87th ILC session (1999) Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) - Turkey (Ratification: 1993); Direct Request (CEACR) - adopted 2000, published 89th ILC session (2001) Freedom of Association and Protection of the Right to Organise

zararlarından korunmak için getirildiği savunulan zorunlu işkolu sendikacılığı yerine, Almanya'da olduğu gibi işyeri üstü sendikalara toplu iş sözleşmesi yetkisi tanınarak da aynı sonuca ulaşılabileceği savunulsa da,<sup>436</sup> bu halde de bir işyerindeki işçilerin çoğunluğunu ya da tamamını örgütlemiş bir sendikaya toplu iş sözleşmesi yetkisi tanımamak da UÇÖ normlarına uygun olmayacaktır.<sup>437</sup>

Zorunlu işkolu sendikacılığının benimsenmesi neticesinde meslek sendikacılığı da yasaklanmış olmaktadır.<sup>438</sup> Batı Avrupa ülkelerindeki uygulamaya bakıldığında, burada özellikle beyaz yakalı çalışanların, ortak mesleki menfaatlerini korumak için, ayrı bir sendikal örgütlenme içine girdikleri ve haklarını etkin bir şekilde savundukları görülmektedir. Beyaz yakalı çalışanların, mavi yakalı çalışanlarla ortak hareket etmelerini güçleştiren menfaat farklılıkları ve sosyolojik etmenler göz önünde bulundurulduğunda, meslek sendikacılığının beyaz yakalı çalışanları sendikal örgütlenme içine dahil etmesi açısından yararlı olduğu ortadadır.<sup>439</sup>

Nitekim AYM tarafından, hem 6356 sayılı Yasa'nın 2. maddesinin 1. fıkrasının (ğ) bendinde yer alan "... bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere ..." ibaresi ile 3. maddesinde yer alan "*Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur.*" ibaresinin AY'ya aykırılığı iddiasına ilişkin olarak, hem de 6356 sayılı Yasa'da değişiklik yapan 6552 sayılı Yasa'nın<sup>440</sup> AY'ya aykırılığı iddiasına ilişkin olarak yapılan yargılamalar sonunda verilen kararlarda, UÇÖ normlarına uygun olarak "*Sendika hakkı, çalışanların ve çalıştıranların sadece istedikleri sendikaları kurmaları ve bunlara üye olmaları yolunda bir hakla sınırlı kalmamakta, aynı*

---

Convention, 1948 (No. 87) - Turkey (Ratification: 1993); Direct Request (CEACR) - adopted 2002, published 91st ILC session (2003) Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) - Turkey (Ratification: 1993)

436 Metin Kutal, 'ILO Uzmanlar Komitesi Raporu'nda (2005) Türk Mevzuatının 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu', Sicil İş Hukuku Dergisi (2006), S. 1, Mart, s. 91.

437 Alpagut (2013), s. 121.

438 Doktrinde meslek sendikalarının yasaklanmasının uluslararası normlar bakımından ciddi bir sorun yaratmadığı ve ülkemizde meslek sendikalarına ilişkin yasağın kaldırılmasının yarardan çok zarar getireceği savunulmaktadır. Bkz. Kutal (2015), s. 15.

439 Alpagut (2013), s. 121.

440 RG, T. 11.09.2014, S. 29116

*zamanda oluşturdıkları tüzel kişiliklerin varlığının ve bu tüzel kişiliklerin kendine özgü faaliyetlerinin de garanti altına alınmasını içermektedir. Üyelerinin ekonomik, sosyal ve kültürel ortak menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan sendikalar ve bunların üst kuruluşlarının, iş uyuşmazlığı çıkarması, toplu görüşme ve toplu sözleşme yapması, grev ve lokavt kararı vermesi ve uygulaması da sendika hakkı kapsamında yer almaktadır.”* ifadesine yer verilmiştir.<sup>441</sup> Bu şekilde sendika üst kuruluşlarının toplu iş sözleşmesi ehliyeti açıkça kabul edilirken, sendikalar da işkolu sendikalarıyla sınırlı tutulmamıştır. Nitekim AYM'nin 22.10.2014 tarihli kararında, “... *sendikaların işkolu esasına göre kurulacağını öngören kuralların, kamu düzenini sağlamak ve devam ettirmek, daha etkin ve daha güçlü bir sendikacılığı temin etmek için çıkarılmış olduğu ...*” kabul edilip güçlü sendikacılık ilkesine vurgu yapıldıktan sonra “... *Bununla birlikte diğer sendikal örgütlenme biçimlerinin açıkça yasaklanmadığı, nitekim diğer örgütlenme modelleri ile kurulup faaliyette bulunan sendikaların mevcut olduğu ve şartlar sağlandığında toplu iş sözleşmesi imzalayabilme haklarının bulunduğu gerçeği göz önüne alındığında...*” ifadesine yer verilerek meslek sendikalarının ve işyeri sendikalarının toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip oldukları açıkça hüküm altına alınmıştır.<sup>442</sup>

Bu yöndeki değerlendirmesiyle AYM hem meslek ve işyeri sendikalarının hem de üst kuruluşların toplu iş sözleşmesi ehliyetini ve dolayısıyla toplu pazarlık hakkını tanımış olmasına rağmen, meslek ve işyeri sendikalarının toplu pazarlık hakkını kullanmalarını fiilen imkansız hale getiren işkolu barajına ilişkin yasa hükümleri ile, üst kuruluşların toplu pazarlık hakkını kullanmalarını engelleyen toplu iş sözleşmesi yetkisini yalnızca işçi sendikalarına tanıyan 6356 sayılı Yasa'nın 41. maddesi hükmünü AY'ya aykırı bulmayarak çelişkiye

---

441 AYM, E. 2013/1, K. 2014/161, T. 22.10.2014 sayılı karar, par. 24, RG, T. 11.11.2015, S. 29529; AYM tarafından sendika hakkına ilişkin olarak verilen ileri tarihli kararında sayılan hususların sendika hakkının kapsamında olmasından ziyade sendika hakkının gereklerinden olduğu vurgulanmıştır. Bkz. AYM, E. 2014/177, K. 2015/49, T. 14.05.2015 sayılı karar, RG, T. 11.06.2015, S. 29383.

442 AYM, E. 2013/1, K. 2014/161, T. 22.10.2014 sayılı karar, par. 37; Doktrinde 6356 sayılı Yasa'nın m. 2/1-ğ ve 3/1 hükümlerine yönelik iptal talebinin AYM tarafından bu yöndeki bir tespite dayanarak reddedilmesi isabetsiz bulunmakta ve söz konusu yasal düzenlemelerin göz ardı edilerek işçi ve işveren örgütlerinin işkolu esasına göre kurulmaları da toplu iş sözleşmesine sahip olabileceklerinin kabul edilmesi gerektiği savunulmaktadır. Bkz. Başterzi (2016), s. 139 vd.

düşmektedir.<sup>443</sup> Zira AYM, söz konusu kararında temel hakların özüne dokunma yasağına ilişkin olarak şu ifadelere yer vermektedir: “*Temel hak ve özgürlükler özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasa’da öngörülen sebeplerle ve ancak kanunla sınırlanabilir. Dokunulamayacak “öz”, her temel hak ve özgürlük açısından farklılık göstermekle birlikte kanunla getirilen sınırlamanın hakkın özüne dokunmadığının kabulü için temel hakların kullanılmasını ciddî surette güçleştirip, amacına ulaşmasına engel olmaması ve etkisini ortadan kaldıracı bir nitelik taşıması gerekir.*”<sup>444</sup>

#### 2.5.1.1.2.2.1. İşkolu Kavramı ve İşkollarının Belirlenmesi

##### 2.5.1.1.2.2.1.1. Genel Açıklama

Ülkemiz toplu iş sözleşmesi sisteminde, toplu pazarlığın yalnızca işkolu esasına göre kurulmuş sendikalarca<sup>445</sup> ve yalnızca işyeri düzeyinde yürütülmesi öngörülmüş olup, bu kapsamda her bir işyeri yalnızca bir işkoluna dahil olabilen temel toplu pazarlık birimi olarak değerlendirilmekte,<sup>446</sup> işyerinde çalışan işçiler de yalnızca o işkolunda kurulu sendikalara üye olabilmektedir.<sup>447</sup> Bu kapsamda işyerinden ayrılarak, başka bir işyerinde çalışmaya başlayan işçi, yeni işyerinde de aynı işi yapmaya devam etse bile, sendika hakkını ancak çalıştığı işyerinin dahil olduğu işkolu ile sınırlı olarak kullanabilmektedir. Hatta 6356 sayılı

---

443 Yetki şartlarının AY’ya aykırılığı iddialarının değerlendirilmesine ilişkin olarak, Bkz. Aşağıda, Bölüm 2.5.3.

444 AYM, E. 2013/1, K. 2014/161, T. 22.10.2014 sayılı karar, par. 27.

445 Narmanlıoğlu (2016), s. 82 vd.

446 Ekonomi (1991), s. 34; Narmanlıoğlu (2016), s. 83; Doğan Yenisey (2007), s. 316, 317; Doğan Yenisey (2013), s. 58.

447 Mehmet Nusret Bedük, ‘İşkolu Tespiti Konusunda Yargıtay Kararlarının Yol Açtığı Usul Sorunu ve Çözümü’, GÜHFD (2012), C. 16, S. 1, s. 15.

Yasa'nın 19. maddesinin 7. fıkrası uyarınca çalışmakta olduğu işyerinin işkolunda değişiklik yapılan işçinin sendika üyeliği kendiliğinden düşmektedir.<sup>448</sup>

Ayrıca doktrinde yaygın olarak savunulduğu üzere, sendikaların toplu iş sözleşmesi ehliyetlerinin kurulu buldukları işkoluyla sınırlı olduğu hususunun kabulü halinde işyerinin dahil olduğu işkoluna göre, o işyerinde örgütlenebilecek sendikalar belirlenmektedir.<sup>449</sup>

Bu anlamda işkolu kavramı ve işkollarının belirlenmesi ülkemizde uygulanan toplu iş sözleşmesi sisteminin temelini oluşturmaktadır. Zorunlu işkolu sendikacılığı esasının uygulandığı ülkemizde, bu esasın bir gereği olarak öncelikle ülke çapında faaliyette bulunabilecek işkolları belirlenmekte, sonrasında ise temel toplu pazarlık birimi olan işyerlerinin bu işkollarından hangisinin kapsamına girdiği tespit edilmektedir.<sup>450</sup> Bu tespitlere göre söz konusu işyerinde çalışan işçilerin üye olabilecekleri, dolayısıyla işyerinde örgütlenerek toplu pazarlık hakkını kullanabilecek sendikalar belirlenmektedir. İşyerinin dahil olduğu işkolu bu bakımdan toplu iş sözleşmesi ehliyetinin belirleyici unsuru niteliği taşıırken, diğer taraftan da işyerinde örgütlü sendikaların toplu iş sözleşmesi yetkisini elde etmesi için işkolu barajını aşması gerektiğinden yetkili sendikanın belirlenmesi açısından da temel unsurlardan birisini oluşturmaktadır. Dolayısıyla işkolu kavramı, toplu iş sözleşmesi ehliyeti ve yetkisi açısından temel unsur olması nedeniyle, sendikal hakların bir bütün teşkil etmesi olgusu doğrultusunda, bir taraftan örgütlenme özgürlüğü, diğer taraftan toplu pazarlık hakkı ve dolayısıyla grev hakkı ile doğrudan alakalıdır.<sup>451</sup>

Çalışmamızın bu bölümünde öncelikli olarak işkolu kavramı incelendikten sonra, işkollarının belirlenmesi hususu ele alınacaktır.

---

448 Doğan Yenisey (2013), s. 49. Ayrıca anılan düzenlemenin UÇÖ normlarına aykırılığı konusunda, Bkz. Aşağıda Bölüm 2.5.1.1.2.2.1.3.1.

449 Doğan (2007), s. 131.

450 Fevzi Demir, 'Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi' (Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005) (Ankara 2007), s. 128.

451 Şahlanan (1999), s. 50.

### 2.5.1.1.2.2.1.2. İşkolu Kavramı

Sendikal örgütlenmenin temelinde işkolu esaslı yerleştirilmiş olmasına rağmen, toplu iş yasalarımızda işkolu tanımlanmamıştır. İşkolu kavramı, ülkede yapılan tüm işlerin nitelikleri dikkate alınarak benzer ve birbirine yakın olan faaliyetlerin belirli sayıda gruplandırılmasını ve buna göre ortaya çıkan temel iktisadi faaliyet türlerini ifade etmektedir.<sup>452</sup> Yargıtay kararlarıyla<sup>453</sup> işkolu kavramı şu şekilde tarif edilmiştir: *“İşkolu kavramı sendikaların faaliyet alanlarını belirleyen temel bir ögedir. Birbirine benzer işler bir hukuki kalıp altında toplu iş hukukuna sunulmaktadır.”*

### 2.5.1.1.2.2.1.2. İşkollarının Belirlenmesi

Ülkemiz toplu iş hukukunda zorunlu işkolu sendikacılığı esaslı kabul edilmekle kalmayıp, işkollarının belirlenmesi anlamında da işçi ve işveren kesimine herhangi bir özerklik tanınmamıştır.<sup>454</sup>

İşkollarının belirlenmesi iki şekilde olmaktadır. Öncelikle ülke genelinde sendikaların faaliyet gösterebilecekleri işkolları belirlenmektedir. Sonrasında ise, temel toplu pazarlık birimi olan işyerlerinin belirlenen işkollarından hangisine dahil olduğunu tespit etmek gerekmektedir. İşyerlerinin dahil olduğu işkolunun

---

452 Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 504; Kutal (2006 b), s. 119; Narmanlıoğlu (2016), s. 83; Şahlanan (2013), s. 15; Demir (2013), s. 21; Küçük (1996), s. 10; Başterzi (2012), s. 176; Başbuğ (2012), s. 85; Akyiğit (2015), s. 188; Sever (2010), s. 35; Esra Taşkın Başkan, '2822 Sayılı Yasa Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri', Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, (Beta Yayınevi 2011), s. 1782; Yuvalı ve Güleşçi (2013), s. 64, 65.

453 Y9HD, E. 2011/11471, K. 2011/9417, T. 29.03.2011; Y22HD, E. 2015/31096, K. 2015/31026, T. 23.11.2015; Y22HD, E. 2016/10039, K. 2016/12783, T. 02.05.2016 sayılı kararları, kazanci.com (E.T.: 08-09.08.2016)

454 Doğan Yenisey (2013), s. 50; Doktrinde bir görüşe göre, sektörel örgütlenmeler dikkate alınmaksızın, birbirleriyle hiç bir ilgisi bulunmayan sektörlerin keyfi biçimde aynı işkollarında toplanması, sendikal örgütlenmenin önündeki esaslı engeldir. Bkz. Engin (2013), s. 148.

tespiti, örgütlenme, toplu pazarlık ve grev haklarının kullanılabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.<sup>455</sup>

Konuya ilişkin olarak, UÇÖ Uzmanlar Komitesi tarafından, ülkemize yönelik olarak yapılan değerlendirmelerde,<sup>456</sup> işkollarına ilişkin geniş kapsamlı sınıflandırma yapılması ilkesel olarak 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'ne aykırı bulunmamakla beraber, bu belirlemelerin önceden düzenlenen kurallara uygun ve keyfilikten uzak bir şekilde, yapılan işin niteliğine uygun olarak yapılması, böylelikle de çalışanların diledikleri sendikaları kurma ve üye olma haklarının korunması gerektiğini belirtmektedir.<sup>457</sup>

#### 2.5.1.1.2.2.1.3.1. Ülke Genelinde Faaliyet Gösterilebilecek İşkollarının Belirlenmesi

5018 sayılı Yasa ile sendikalar, aynı işkolunda ya da bu işkoluyla ilgili işlerde çalışanların kurdukları dernekler şeklinde tanımlanmış olmasına rağmen, 274 ve 275 sayılı Yasaların yürürlüğe girmesine kadar işkollarının belirlenmesi ülkemizde herhangi bir sorun teşkil etmemiştir.<sup>458</sup>

Ülkemizde faaliyet gösterilebilecek işkolu sayısı 274 sayılı Yasa döneminde 34, birisi kurulmadığı için fiilen 33 iken, bu sayı önce 2821 sayılı Yasa ile birlikte

---

455 Ekonomi (1991), s. 36; Baycık (2014), s. 225 vd.

456 Direct Request (CEACR) - adopted 2002, published 91st ILC session (2003), Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) – Turkey (Ratification: 1993); Observation (CEACR) - adopted 2004, published 93rd ILC session (2005) Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) - Turkey (Ratification: 1993)

457 Kutal (2006 b), s. 124; Dereli (2008), s. 232.

458 Yıldırım Koç, *Türkiye'de İşçiler ve Sendikalar (Tarihten Sayfalar)* (Yol-İş Yayını 2000), s. 109.

28'e,<sup>459</sup> sonrasında 6356 sayılı Yasa'ya Ek 1 Sayılı Cetvel ile 20'ye düşürülmüştür.<sup>460</sup>

Hangi işlerin hangi işkollarının kapsamına dahil olduğunun tespitinin, 274 sayılı Yasa döneminde yönetmelikle, 2821 sayılı Yasa döneminde tüzük<sup>461</sup> ile yapılacağı öngörülmüşken, 6356 sayılı Yasa'nın 4. maddesinin 3. fıkrasında "*Bir işkoluna giren işler, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.*" hükmüne yer verilmek suretiyle, ÇSGB'na işkollarını tek başına Danıştay'ın denetimi olmaksızın belirleme yetkisi tanınmıştır. Böylelikle hukuki belirlilik ilkesi zayıflatılmış ve bu alan siyasi etkiye daha açık hale getirilmiştir.<sup>462</sup> Nitekim yönetmelikte kısa zaman içerisinde yapılan art arda değişiklikler bu durumu tescil etmektedir.<sup>463</sup>

6356 sayılı Yasa'nın 4. maddesinin 3. fıkrası ile bu maddeye dayanılarak çıkarılan İşkolları Yönetmeliği<sup>464</sup> ile her bir işkoluna giren işlerin neler olduğu NACE Rev 2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına<sup>465</sup> uygun olarak tek tek sayılmak suretiyle gösterilmiştir.<sup>466</sup> Yönetmeliğin 2. maddesi uyarınca

---

459 Günay (2013), s. 714.

460 Günay (2013), s. 714; Canbolat (2013 a), s. 75.

461 T.C. Bakanlar Kurulu'nun 10.11.1983 tarih ve 83/7376 sayılı kararı ile kabul edilen İşkolları Tüzüğü (RG, T. 06.12.1983, S. 18243) ile 28 işkolu ve bu işkollarına giren işler gösterilmiştir.

462 274 sayılı Yasa döneminde siyasi iktidarlar tarafından yönetmelik değişiklikleri ile sendikalar üzerinde baskı kurulmuş olduğuna ilişkin değerlendirmeler için Bkz. Kutsal (2006 b), s. 121.

463 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 43; Şahlanan (2013), s. 15; Doğan Yenisey (2013), s. 50; Dereli (2013), s.44; Sur (2013), s. 327; Fevzi Şahlanan, '6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi' (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu) (Legal Yayıncılık 2014), s. 367, 368; Kadir Arıcı, 'Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde 2010 Anayasa Değişikliği ve Sonrası Gelişmeler', TİSK Akademi (2014), C. 9, S. 18, s. 20, 21; Canbolat (2013 a), s. 75; Başterzi (2016), s. 62, 63; Baycık (2014), s. 224, 231, 232; Yayvak (2014), s. 58 vd.

464 RG, T. 18.12.2012, S. 28502

465 "NACE-REV.2 ALTILI (Fransızca "Nomenclature générale des Activités économiques dans le Communautés Européennes" (Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması) başlığından türetilmiştir) sistemi Avrupa Birliği'nde, 1970 yılından bu yana istatistikî veriler için kullanılan bir kodlama sistemi olup, bugünkü haliyle 2002 yılında kurulmuştur. 2006 yılında revize edilmiştir.", Başbuğ (2012), s. 88.

466 Başterzi (2016), s. 64.



sendikaların faaliyette bulunabilecekleri işkollarına giren işlerin belirlenmesinde sosyal tarafların da görüşü alınarak uluslararası normlara uygun bir sınıflama yapılması gerekmektedir. Bu sınıflama yapılırken esas olan işçilerin meslekleri ya da hukuki statüleri ya da işyerleri olmayıp, yürütülen faaliyetlerdir.<sup>467</sup> Buna rağmen İşkolları Yönetmeliği'nde yasaya aykırı düzenlemeler yapılarak işin niteliğine bakılmaksızın işyerine göre işkolu sınıflaması yapılmış bulunmaktadır. İşkolları Yönetmeliği'nde 19 no'lu savunma ve güvenlik işkolunda *"Milli Savunma, Jandarma ve Sahil Güvenlik Komutanlığı ile ilgili her türlü askeri işyerleri (uluslararası ve yabancı askeri işyerleri dahil) subay, astsubay kulüpleri, gazinoları ve otelleri, ordu evleri, askeri hastaneler, okullar, askeri basımevleri ve Milli Savunma Bakanlığınca işletilen diğer işyerleri"* ifadesine kodsuz olarak yer verilmiştir. Buna göre askeriyede çamaşır diken işyeri de, tank imal eden işyeri de aynı işkolunda kabul edilmektedir.<sup>468</sup> Benzer şekilde 14 no'lu enerji işkolunda Devlet Su İşleri ifadesi yer almaktadır. Böylelikle yürütülen faaliyete göre değil işveren unvanına göre işkolu sınıflaması yapılmış olmaktadır.<sup>469</sup> Yine NACE Rev 2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması'nda çağrı merkezlerinde yapılan çalışmalar büro işleri arasında gösterilmiş olmasına ve bu konunun Yargıtay tarafından da aynı şekilde karara bağlanmış<sup>470</sup> olmasına rağmen, 7 no'lu iletişim işkoluna giren işler arasında, iletişim işkolunda faaliyet gösteren çağrı merkezlerinin sayılmış olması, çağrı merkezlerinden bazılarının 7 no'lu iletişim işkolunda, diğerlerinin ise 10 no'lu ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda sayılması sonucu doğurmaktadır. Böyle bir sınıflama da hem

---

467 *"Bir işkoluna giren işlerin neler olacağı, işyerini işletene göre değil, uluslararası normlar da göz önünde bulundurularak ... işlerin niteliğine göre belirlenmelidir."*, Y9HD, E. 1985/8514, K. 1985/8200, T. 18.09.1985 sayılı karar, Abdullah Berksun ve İbrahim Eşmeloğlu, *Açıklamalı Gerekçeli-İçtihatlı Sendikalar Kanunu* (Seçkin Kitabevi 1989), s. 160.

468 Fevzi Şahlanan, *Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*, Genel Görüşme, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012, s. 343.

469 Doğan Yenisey (2013), s. 51; Baycık (2014), s. 233; Akyiğit (2015), s. 189; Başterzi (2016), s. 64.

470 Y9HD, E. 2012/18727, K. 2012/26716, T. 05.07.2012 sayılı kararı, kazanci.com, (E.T.: 10.02.2017); Anılan kararı isabetsiz bulan ve çağrı merkezleri tarafından müşterilere yönlendirilen enformasyonun, çağrı merkezlerine ait enformasyon olmayıp, çağrı merkezlerinin müşterisi durumundaki şirketlere ait enformasyon olması nedeniyle, çağrı merkezleri tarafından yürütülen faaliyetin haberleşme işkolunda değerlendirilmesi gerektiğini savunan değerlendirmeler için, Bkz. Levent Akın, 'İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme', *Çimento İşveren Dergisi* (2013), C. 27, S. 1, s. 46.

uluslararası normlara hem de işkolu esasına göre sendikalaşma ilkesine aykırılık oluşturmaktadır.<sup>471</sup>

Mülga İşkolları Tüzüğü'nde<sup>472</sup> 28 no'lu genel işler işkolunda yer verilen *“Belediyelerin 24 sıra numaralı sağlık işkoluna giren işleri dışındaki belediye hizmetlerine ilişkin işlerle bu Tüzükte yer almayan işlerde, Sendikalar Kanununa göre işçi niteliği taşıyanlarca yapılan işlerde”* ifadesinde yer alan belediye hizmetleri ifadesi de, ekonomik faaliyetlerin uluslararası tasnifine uygun olmaması ve faaliyetin niteliğinden değil de işveren niteliğindeki belediye esas alınarak işkolu belirlemesine gidilmesi nedeniyle 2821 sayılı Yasa'ya aykırı olduğu gerekçesiyle doktrinde eleştiri konusu edilmiştir.<sup>473</sup> Buna rağmen İşkolları Yönetmeliği'nin 20 no'lu genel işler işkolunda mülga İşkolları Tüzüğü'ne benzer şekilde öncelikle *“belediye hizmetleri”* ifadesine yer verilmiş, daha sonra da belediye hizmetleri içerisinde yer alan şehir içi yolcu taşımacılığı, kanalizasyon, cenaze hizmetleri gibi belediyelerin yerine getirdiği bir takım hizmetlere ayrı ayrı yer verilerek, İşkolları Tüzüğü'ne benzer bir sonuca ulaşılmaya çalışılmıştır. Yalnız İşkolları Tüzüğü'nden farklı olarak *“belediyeler veya bağlı şirketleri ve bağlı şirketler tarafından kurulan şirketler eliyle yapılan hafif ve ağır raylı taşımacılık işleri”* de 15 no'lu taşımacılık işkolunda sayılmışken, anılan ifade de Danıştay tarafından iptal edilmiştir.<sup>474</sup> Dolayısıyla herhangi bir kod verilmeksizin genel işler işkolunda yer verilen *“belediye hizmetleri”* ifadesi 6356 sayılı Yasa'ya açıkça aykırıdır.<sup>475</sup> Yine bunun gibi 26.03.2014 tarihli İşkolları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik'in<sup>476</sup> 6. maddesi ile İşkolları Yönetmeliği'nin ekinde yer alan işkolları tablosunda 13 no'lu inşaat işkoluna kodsuz olarak *“İl Özel İdarelerinden başka*

---

471 Başterzi (2016), s. 65, 66.

472 İşkolları Tüzüğü'nün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük (RG, T. 22.05.2014, S. 29007) ile yürürlükten kaldırılmıştır.

473 Sur (2015), s. 84; Başterzi (2012), s. 206 vd.

474 Danıştay 10. Dairesi'nin E. 2013/848, K. 2016/163 sayılı kararı ile anılan ibare iptal edilmiştir. (Karar yayımlanmamıştır.)

475 Başterzi (2012), s. 213; Başterzi (2016), s. 100 vd. Yazar tarafından genel işler işkolunda kurulu sendikaların genel sendika niteliği taşıdığı savunulmaktadır.

476 RG, T. 26.03.2014, S. 28953

*kamu kurum ve kuruluşları ile mahalli idarelere, 30 Mart 2014'ten sonra devredilen işçilerin şahsına münhasır olmak üzere, bu işçiler tarafından yerine getirilen işler*" ifadesi, 8. maddesi ile de 20 no'lu genel işler işkoluna *"Belediyelerden, İl Özel İdareleri ile başka kamu kurum ve kuruluşlarına, 30 Mart 2014'ten sonra devredilen işçilerin şahsına münhasır olmak üzere, bu işçiler tarafından yerine getirilen işler*" ifadesi eklenmiştir. İşkolları Yönetmeliği'nde yapılan bu değişiklikler ile doğrudan işçiler esas alınarak, işçilerin şahsında işkolları belirlenmiş olmaktadır.

Bu şekilde yürütülen faaliyet dikkate alınmaksızın işverene göre ya da belli bir hukuki durumda bulunan işçilere göre işkolu tespiti yapılmasına ilişkin yönetmelik düzenlemeleri 6356 sayılı Yasa'nın 4. maddesinin 3. fıkrası hükmünde yer alan işkoluna giren işlerin uluslararası normlar göz önünde bulundurularak belirlenmesi gereğine aykırılık oluşturmaktadır. Ayrıca işverenler ya da işçiler dikkate alınarak yapılan bu şekildeki işkolu tasnifleri sonucunda işçilerin çalıştıkları işyerlerindeki işkolu sendikalarına üye olmaları engellenmiş olmaktadır. Bu nedenle işkollarının bu şekilde belirlenmesi sonucunda 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi ile güvence altına alınan sendikal özgürlükler yönetmelik düzenlemeleri ile ihlal edilmiş olmaktadır.<sup>477</sup>

Nitekim UÇÖ Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Dok-Gemi İş Sendikası'nın şikayeti üzerine, 17.08.1999 yılında yaşanan depremden sonra Gölcük askeri Tersanesi'nde yürütülen faaliyetlerin özel sektör tersaneleri olan Pendik ve Alaybey Tersaneleri'ne kaydırılması sonrasında, söz konusu tersane işyerlerinin dahil olduğu işkolunun milli savunma işkolu olarak değiştirilmesini ve bunun sonucunda Dok-Gemi İş Sendikası'nın söz konusu işyerlerinde örgütlenme ve üyelerini temsil hakkının ortadan kaldırılmasını 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'ne aykırı bulmuştur.<sup>478</sup> UÇÖ Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, öncelikle örgütlenme özgürlüğünün temel ilkesi olan çalışanların diledikleri örgütleri kurma ve bunlara üye olma hakkını hatırlatmakta ve şikayete konu işkolu değişikliği sonrasında,

---

477 Başterzi (2012), s. 207.

478 Case No. 2126, 327th Report of the Committee on Freedom of Association, 283rd Session of ILO Governing Body, Geneva, March 2002, par. 805 vd.

önemli sayıda çalışanın serbestçe seçmiş oldukları sendika tarafından temsil edilme hakkından mahrum kadıklarını ifade etmektedir. Komite işyerinde yürütülen faaliyetlerde ya da çalışanların hukuki statülerinde herhangi bir değişiklik olmamasına karşın, tersanede yürütülen faaliyetlerin özel sektöre yönelik olarak ya da askeri amaçlı olarak yürütülmesi arasında işkolu değişikliğini gerektiren bir ayırım yapılmasının mantık sınırlarını zorladığını belirtmektedir.<sup>479</sup> Sonuç olarak da işkolu değişiklik kararı sonucunda Dok-Gemi İş Sendikası'na üye işçilerin hem örgütlenme hem de temsil edilme haklarının 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'ne aykırı bir şekilde ihlal edildiği sonucuna varmış ve hükümetten anılan tersanelerde Dok-Gemi İş Sendikası'nın ihlal edilen haklarının iade edilmesini talep etmiştir.<sup>480</sup>

Özellikle işçilerin hukuki durumları dikkate alınarak yapılan işkolu belirlemesine ilişkin yönetmelik hükümleri dikkate alındığında, bu işçilerin işyerlerinde başka işçilerle birlikte çalışmaları halinde o işyerinin girdiği işkolunun tespitinin neye göre yapılacağı ya da anılan işçilerin işyerinin girdiği işkolundan bağımsız şekilde değerlendirilip değerlendirilmeyeceği, eğer bağımsız şekilde değerlendirilecekse işyerindeki çoğunluğun neye göre hesaplanacağı konuları mevcut sistem içerisinde cevapları kolay bulunabilecek sorular değildir.

İşkollarının gerek 2821 sayılı Yasa döneminde olduğu gibi tüzükle belirlenmesi, gerekse 274 ve 6356 sayılı Yasalar döneminde olduğu gibi yönetmelikle belirlenmesi durumlarında her koşulda sendikal yapılanma işçilerin dışındaki bir iradenin zorlamasına tabi kalmaktadır. Bu yolla sendikal yapılanmayı etkileme olanağı bulan siyasi yapıların diledikleri sendikaları baskılama diledikleri sendikaları ise kollama imkanı doğmaktadır.<sup>481</sup>

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu tarafından alınan bir kararla<sup>482</sup> yasaya aykırı yönetmeliklerin uygulanamayacağına hükmedilmiştir. Doktrinde isabetli

---

479 327th Report of the Committee on Freedom of Association, par. 843.

480 327th Report of the Committee on Freedom of Association, par. 844.

481 Işık (2005), s. 207.

482 YİBGK, E. 1993/5, K. 1996/1, T. 22.03.1996 sayılı karar, kazanci.com (E.T.: 16.08.2016)

şekilde savunulan bir görüşe göre, açıklanan nedenlerle 6356 sayılı Yasa'ya aykırı olarak çıkarılan söz konusu yönetmelik hükümleri uygulanmayarak, yasaya uygun bir şekilde işyerinde yürütülen işin dahil olduğu işkoluna göre işlemler yapılması gerekmektedir.<sup>483</sup>

#### 2.5.1.1.2.2.1.3.2. Toplu Pazarlık Birimi Olan İşyerlerinin Dahil Olduğu İşkollarının Belirlenmesi

##### 2.5.1.1.2.2.1.3.2.1. Genel Açıklama

İşkolu esaslı ilk başta yalnızca sendikaların kuruluşu ve örgütlenmesi ile ilgili görünse de, işyerinde toplu pazarlık hakkını kullanabilecek sendikalar yalnızca işyerinin dahil olduğu işkolunda kurulu bulunan sendikalar olacağından, işçinin üye olabileceği toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip sendikaların tespiti ve yetki sürecine doğrudan etkisi bulunmaktadır.<sup>484</sup> İşyerinin dahil olduğu işkolunun tespiti, sendikal hakların ne şekilde iç içe geçtiğinin bariz örneklerinden birisidir. Bu tespit bir taraftan o işyerinde örgütlenebilecek sendikaların sınırlandırılması<sup>485</sup> sonucunu doğuracağından kolektif sendika özgürlüğü alanına müdahale niteliği taşıırken diğer taraftan o işyerinde çalışan işçilerin, işyerinin dahil olduğu işkolunda kurulu olmayan sendikalara üyelikleri hukuken geçersiz kabul edildiğinden,<sup>486</sup> işçilerin dilediği sendikayı kurma ve/veya üye olma hakkına sınırlama getirdiğinden bireysel sendika özgürlüğüne müdahale niteliği taşımaktadır.<sup>487</sup> Ayrıca bir işyerinin belli bir işkoluna dahil edilmesi ya da

---

483 Başterzi (2012), s. 211, 212; Başterzi (2016), s. 190 vd.

484 Doğan Yenisey (2013), s. 44.

485 Cevdet İlhan Günay, 'İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti', Sicil İş Hukuku Dergisi (2008), S. 10, Haziran, s. 126; Canbolat (2013 a), s. 93.

486 Ercan Akyiğit, 'Yeni Sistemde Sendika Üyeligi ve Güvencesi', Çalışma ve Toplum (2013), C. 2, S. 37, s. 43.

belli bir işkolundan çıkarılması işkolu barajına esas alınan toplam işçi sayısına etki edeceğinden işkolunda yer alan tüm işyerlerinde toplu pazarlık hakkının kullanılmasına da etki edecektir.

Zorunlu işkolu sendikacılığı esası ve işkolu barajının uygulanabilmesi için öncelikli olarak temel toplu pazarlık birimi olan işyerinin<sup>488</sup> dahil olduğu işkolunun tespiti gerekmektedir. İşyerinin dahil olduğu işkolunun tespiti ile birlikte, söz konusu işyeri bakımından toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip sendikalar belirlenecek ve Bakanlık tarafından yılda iki kez açıklanan işkolu istatistikleri ile işyerinin dahil olduğu işkolunda işkolu barajını aşmış bulunan işçi sendikalarından, ilgili toplu pazarlık biriminde gerekli çoğunluğu sağlayan sendikalar toplu pazarlık hakkını kullanma yetkisini elde edebileceklerdir.

Bu kısımda temel toplu pazarlık birimi olan işyerinin dahil olduğu işkolunun tespitine dair düzenlemeler ele alındıktan sonra, özellik arz eden muvaazalı alt işveren asıl işveren ilişkisinde işkolu tespiti konusu incelenecektir.

#### 2.5.1.1.2.2.1.3.2.2. İşyerinin Dahil Olduğu İşkolunun Tespiti

*“İşkolu esasına göre örgütlenmede **bir bütün olarak işyeri** ve burada yapılan asıl iş temel alındığı için **“işyeri türüne”** göre sendikalaşmadan söz edilmekte ve **her işyerinin yalnız bir işkolunda** faaliyet gösteren bir ünite olduğu (bir işyeri bir sendika) benimsenmektedir. Bu açıdan bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler, ... başka bir işyeri ile bağlantı kurulması yoluna gidilmeksizin asıl işin girdiği işkolundan sayılmaktadır. İşyeri varsa bu işyerine bağlı bulunan yerler, eklentileri ve araçları ile bir bütün olduğu için eklentilerde ya da araçlarda yapılan işler yardımcı işler arasında ve asıl işin girdiği işkolu kapsamında kabul edilirler.”<sup>489</sup>*

Bu doğrultuda, 2821 sayılı Yasa'nın 60. maddesinin 2. fıkrası düzenlemesinde de olduğu gibi 6356 sayılı Yasa'nın 4. maddesinin 2. fıkrası uyarınca *“(b)ir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan*

487 Bkz. Dok-Gemi İş kararı, Yukarıda, Bölüm 2.5.1.1.2.2.1.3.1, dn. 478.

488 İşyeri kavramı için, Bkz. Aşağıda, Bölüm 2.5.2.3.1.

489 Ekonomi (1991), s. 34, 35.

sayılır.<sup>490</sup> Buna göre işyerinin dahil olduğu işkolu, işyerinde yürütülen asıl işe göre belirlenmektedir.<sup>491</sup>

6356 sayılı Yasa ile 2822 sayılı Yasa'da da olduğu gibi zorunlu tutulan işkolu sendikacılığı kapsamında bir işyerinde tek bir asıl işin bulunacağı kabulü<sup>492</sup> nedeniyle, asıl iş yardımcı iş değerlendirmesi işletme bazında değil, işyeri bazında yapılacaktır.<sup>493</sup>

Asıl iş yardımcı iş kavramları yasada tanımlanmamış olsa da, doktrinde ve yargı kararlarında asıl işin, işyerindeki teknik amacın gerçekleştirilmesi için yapılan mal ve hizmet üretim faaliyeti olduğu konusunda genel kabul bulunmaktadır.<sup>494</sup> İşyerinde birden fazla mal ve hizmet üretimi söz konusu ise, hangi mal veya hizmet üretiminin asıl işi oluşturduğunun tespiti, yapılan yatırımların oranı ile iş organizasyonundaki ağırlığa göre yapılacaktır.<sup>495</sup> Bu kriterlerin de asıl işin belirlenmesi açısından yetersiz kalması halinde, üretilen mal ve hizmetlerin büyüklükleri, üretimde kullanılan girdi oranları ve bunlarda çalışan işçi sayısı

---

490 Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 507, 508; Canbolat (2013 a), s. 77.

491 Ekonomi (1990), 28; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu (2014), s. 92.

492 Ekonomi (1991), s. 34, 35; Tankut Centel, 'Alt İşverenlere Ait İşkolu Tespitleri', TİSK Akademi (2006), C. 1, S. 2, s. 8; Doğan Yenisey (2007), s. 316, 317; Doğan Yenisey (2013), s. 317; Fevzi Şahlanan, 'İş Kolu Tespitinde Alt İşveren İşyeri', Tekstil İşveren Dergisi (2011), S. 379, s. 5; Talat Canbolat, Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Genel Görüşme, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012, s. 346; Baycık (2014), s. 240; Doktrinde savunulan bir diğer görüşe göre bir işyerinde birden fazla asıl iş söz konusu olabilmektedir. Bu görüşü savunan yazarlarca işkolunun tespitinde asıl işlerden ağırlıklı olan faaliyetin esas alınması gerektiği ifade edilmektedir. Bkz. Murat Şen, 'Yargıtay'ın İki Farklı İçtihadı Çerçevesinde İl Özel İdaresi İşyerlerinin Dahil Olduğu İşkolu', Sicil İş Hukuku Dergisi (2011), S. 21, Mart, s. 180, 181; Başbuğ (2012), s. 91 vd.; Başterzi (2012), s. 182.

493 Ekonomi (1990), s. 27; Ekonomi (1991), s. 38 vd.; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 507, 508; Narmanlıoğlu (2016), s. 88 vd.; Sur (2015), s. 82, 83; Savaş Taşkent, 'Yetki Tespiti Açısından Belirli Kavramlar ve Bazı Uygulama Sorunları', İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi 30 Yıl Armağanı (TŞOF Matbaacılık 2006), s. 608; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 46; Doğan Yenisey (2007), s. 316, 341; Doğan Yenisey (2013), s. 57, 58; Günay, 'İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti', s. 129; Gaye Burcu Yıldız, 'Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi ile Fabrika Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi', Sicil İş Hukuku Dergisi (2010), S. 20, Aralık, s. 138; Bedük (2012), s. 17; Güzel (2013), s. 306; Yuvalı ve Güleşçi (2013), s. 77; Yayvak (2014), s. 69; Başterzi (2016), s. 59.

494 Ekonomi (1991), s. 37; Sur (2015), s. 82, 83; Narmanlıoğlu (2016), s. 84; Doğan Yenisey (2007), s. 315; Doğan Yenisey (2013), s. 57; İbrahim Aydın, 'Yargıtay'ın İl Özel İdarelerine İlişkin Verdiği "Parçalı İşkolu" Tespiti ve Uygulamasına İlişkin Bozma Kararlarının Kamu Kurumlarında Meydana Getirdiği ve/veya Getireceği Vahim Sonuçların Düşündürdükleri', Sicil İş Hukuku Dergisi (2011), S. 23, Eylül, s. 174; Y9HD, E. 2011/15435, K. 2011/12313, T. 26.04.2011 sayılı kararı, Canbolat (2013 a), s. 86 vd.

495 Başterzi (2016), s. 80.

gibi kriterlerin yanı sıra işçilerin yaptıkları işler bakımından eğitim alması gerekip gerekmediği<sup>496</sup> hususu dikkate alınabilecektir.<sup>497</sup>

Ancak yardımcı işin mahiyeti konusunda farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bazı yazarlara göre yardımcı iş, doğrudan teknik amaca yönelik bir iş olmamakla birlikte, asıl işle birlikte teknik amacın gerçekleştirilmesine katkı sağlayan işlerdir.<sup>498</sup> Diğer bir görüşe göre ise, bir işin yardımcı iş olarak kabul edilmesi için, asıl işin görülmesi için zorunlu olup olmaması ya da asıl işi tamamlayıcı bir nitelikte bulunması önem taşımamakta olup, yalnızca işyerinde yapılması bu işin yardımcı iş olarak nitelendirilmesi için yeterlidir.<sup>499</sup>

Asıl iş ve yardımcı iş tanımına 2008 tarihli Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde<sup>500</sup> yer verilmiştir. Yönetmeliğin 3. maddesinin 1. fıkrasını (c) bendinde asıl iş, “(m)al veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş” şeklinde; yardımcı iş ise, “işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş” şeklinde tanımlanmıştır.

Toplu iş mevzuatımız açısından faaliyete başlayan her işyeri için başvuruda bulunarak işkolu tespiti yaptıрма zorunluluğu bulunmamakta olup, işyerinin dahil olduğu işkoluna ilişkin olarak bir uyuşmazlık çıktığında 6356 sayılı Yasa'nın 5. maddesi uyarınca işkolu tespiti yapılmaktadır.<sup>501</sup> İşyerinin dahil olduğu işkolu, yeni faaliyete başlayan, devir alınan ya da faaliyet konusu değiştirilen işyerleri

496 Sur (2015), s. 83.

497 Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu (2014), s. 96, 97; Ekonomi (1991), s. 48, 49; Sur (2015), s. 82; Doğan Yenisey (2007), s. 316, 317; Doğan Yenisey (2013), s. 58; Şahlanan (2011), s. 6; Başbuğ (2012), 92; Y9HD, E. 2010/25648, K. 2010/24131, T. 14.07.2010 sayılı karar, Şen (2011), s. 181 vd.; Y9HD, E. 2013/1559, K. 2013/5316, T. 12.02.2013 ve Y9HD, E. 2010/28347, K. 2010/29733, T. 19.10.2010 sayılı kararları, kazanci.com (E.T.: 10.08.2016); Bedük (2012), s. 16; Başterzi (2012), s. 182.

498 Y9HD, E. 2011/15435, K. 2011/12313, T. 26.04.2011 sayılı kararı ile “işyeri organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı iştir.” şeklinde bir yardımcı iş tanımı yapılmıştır. Bkz. Canbolat (2013 a), s. 86 vd.

499 Ekonomi (1990), s.29, 30; Ekonomi (1991), s. 37, 42; Narmanlıoğlu (2016), s. 84; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 46; Doğan Yenisey (2007), s. 315, 316; Şahlanan (2011), s. 6; Baycık (2014), s. 242.

500 RG, T. 27.09.2008, S. 27010

501 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 45.



bakımından ilk olarak işverenin yapacağı bildirimde göre SGK tarafından verilecek işyeri sicil numarası ile belirlenmektedir. Ancak bu şekilde belirlenen işkoluna ilişkin bir uyuşmazlık çıkması halinde, işyerinin dahil olduğu işkoluna ilişkin uyuşmazlık Bakanlık tarafından 6356 sayılı Yasa'nın 5. maddesine göre çözüme kavuşturulmaktadır. 2821 sayılı Yasa'nın 4. maddesinin farklı ifadelerle kaleme alınmış hali olan 6356 sayılı Yasa'nın 5. maddesinin 1. fıkrasında yer alan *“Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete’de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.”* şeklindeki düzenleme uyarınca, işkolu tespiti ÇSGB tarafından işyeri bazında yapılacak olup, bu tespit işyerinde yürütülen asıl iş esas alınarak yapılacaktır.<sup>502</sup>

İşyerinin dahil olduğu işkolunun tespiti açısından geçerli olan bu genel düzenlemeler yanında, 6356 sayılı Yasa ile, 28 adet olan işkolunun 20'ye düşürülmüş olması nedeniyle faaliyetine devam etmekte olan ancak işkollarında yapılan bu değişiklikten ötürü, dahil oldukları işkollarının tekrar belirlenmesi gereken işyerleri bakımından geçiş hükümleri kabul edilmiştir. Bu kapsamda işyerinin dahil olduğu işkolunun belirlenmesi, işveren tarafından yapılan bildirim esas alınarak ya da işkolu tespiti yapılmış olmasına rağmen işkollarına ilişkin değişiklikten ötürü veya uyuşmazlık çıkması halinde Bakanlık tarafından 6356 sayılı Yasa'nın 5. maddesi uyarınca gerçekleştirildiğinden bu üç durum ayrı ayrı ele alınacaktır.

---

502 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 45; Günay (2008), s. 126; Aydın (2011), s. 172, 173.

### 2.5.1.1.2.2.1.3.2.2.1. Yeni Açılan, Devir Alınan, İntikal Eden ya da Çalışma Konusu Değiştirilen İşyerleri Açısından İşkolunun Tespiti

2009 tarih ve 5538 sayılı Kanun'un 5. maddesi ile 5510 sayılı Kanun'a eklenen Ek Madde 1 hükmü uyarınca işverenler tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılacak sigortalılığa ilişkin bildirimler ile işyerine ilişkin bildirimlerin diğer kanun hükümleri<sup>503</sup> uyarınca Bakanlık ile ilgili bölge müdürlüklerine yapılacak bildirimlerin yerine geçeceği hüküm altına alınmıştır.<sup>504</sup> 5510 sayılı Yasa'nın Ek Madde 1 hükmünün uygulanması göstermek üzere ÇSGB tarafından halen yürürlükte olan 2009 tarihli Sosyal Güvenlik Kurumuna Yapılan Sigortalı ve İşyeri Bildirimlerinin Bazı Kurumlara Yapılması Gereken Bildirimler Yerine Geçmesine Dair Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hazırlanmıştır.<sup>505</sup> Anılan Yönetmeliğin "*Kuruma Yapılan Sigortalı ve İşyeri Bildirimlerinin İlgili Kurumlara Yapılmış Sayılması*" başlıklı ikinci bölümünde, kuruma yapılan sigortalı bildirimlerinin 2821 sayılı Yasa'nın 62. maddesi uyarınca yapılacak bildirimlerin, işyeri bildirimlerinin ise 4857 sayılı Yasa'nın 3. maddesi ile 6953 sayılı Yasa'nın 3. maddesi uyarınca yapılması gereken bildirimlerin yerine geçeceği düzenlendikten sonra, Yönetmeliğin 8. maddesi ile bu bildirimlerin SGK'ya yapılması zorunluluğu getirilmiştir. Aynı maddenin 3. fıkrası ile SGK'ya yapılan bildirimler ile tescil işlemlerine esas belge ve eklerin birer suretinin kurum tarafından 15 gün içinde ÇSGB ve Bölge Müdürlüklerine gönderileceği düzenlenmiştir. Yine 6356 sayılı Yasa'nın 41. maddesinin 7. fıkrası uyarınca "*Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas ...*" almak durumundadır.

---

503 Anılan maddede 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un 3. maddesi, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 62. maddesi, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 48. maddesi ve 4857 sayılı İşK'nun 3. maddesi hükümleri yer almaktadır.

504 Canbolat (2013 a), s. 83, 84; Doğan Yenisey (2013), s. 58.

505 RG, T. 21.07.2009, S. 27295

Yürürlükteki 2010 tarihli Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin<sup>506</sup> 27. maddesi uyarınca iş sözleşmesine istinaden işçi çalıştıran, işçi çalıştırılan bir işyerini devir alan ya da bu nitelikte bir işyeri kendisine intikal eden işveren işyeri bildirgesi vermek zorundadır. Bildirim üzerine işyerinin tescili esnasında işçi çalıştırılan işyerine işkolu kodunu da ihtiva eden bir işyeri sicil numarası verilir. Yönetmeliğin işyeri sicil numarasının ne şekilde belirleneceğine ilişkin 28. maddesinde 2013 tarihinde yapılan değişiklikle<sup>507</sup> işkolu kodunun NACE-Rev. 2 Altılı Sistemine göre düzenlenen İşkolu Kodu Listesi'ne göre verileceği belirlenmiştir.<sup>508</sup> SGK tarafından oluşturulan işyeri sicilinde yer verilen işkolu koduna esas NACE-Rev. 2 Altılı Sistemi bire bir aynı şekliyle olmamakla beraber aynı zamanda ÇSGB'nin yürürlükteki İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği<sup>509</sup> ile İşkolları Yönetmeliği'nde de temel alınmıştır.<sup>510</sup>

Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik'in<sup>511</sup> 3. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendi uyarınca tescil bilgisi, SGK kayıtlarında esas alınan işyeri unvanı, işyerinin faaliyet gösterdiği işkolu ve işyerinde çalışan işçi sayısını ifade etmektedir. Dolayısıyla 6356 sayılı Yasa'nın 5. maddesi uyarınca işkolu tespiti yapılana kadar işveren tarafından yapılan bildirimde göre belirlenecek olan işkolu kodu e-Devlet sisteminde esas alınacaktır. İşkolu sendikacılığının kabul edildiği ülkemizde, sendika üyeliğinin yalnızca e-Devlet kapısı üzerinden kazanılabilecek olması, işçilerin yalnızca işyerinin dahil olduğu işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilmeleri<sup>512</sup> hususları ile e-Devlet kapısı sisteminde işveren tarafından yapılan bildirim

---

506 RG, T. 12.05.2010, S. 27579

507 RG, T. 21.08.2013, S. 28742

508 Doğan Yenisey (2013), s. 58.

509 RG, T. 26.12.2012, S. 28509

510 Başbuğ (2012), s. 87 vd.; Doğan Yenisey (2013), s. 58, 59.

511 RG, T. 09.07.2013, S. 28702

512 Başbuğ (2012), s. 96.

üzerine SGK tarafından verilen işkolu kodunun esas alınması<sup>513</sup> hususu birlikte değerlendirildiğinde işçilerin diledikleri sendikal örgütleri kurma ve diledikleri örgütlere üye olma özgürlükleri ciddi bir kısıtlamaya, hatta işverenlerin kötü niyetli engellemelerine açık bırakılmış olmaktadır.<sup>514</sup>

#### 2.5.1.1.2.2.1.3.2.2.2. İşkolu Tespiti Bulunan İşyerleri Açısından İşkolunun Yeniden Tespiti

2821 sayılı Yasa döneminde 28 adet işkolu mevcut iken, 6356 sayılı Yasa'ya Ek 1 sayılı cetvel ile işkollarının sayısının 20'ye düşürülmesinin sonucu olarak 2821 sayılı Yasa döneminde bulunan ancak 6356 sayılı Yasa ile ortadan kaldırılan işkollarına giren işyerleri ile bu işkollarında faaliyet gösteren sendikaların yeni yasa uyarınca dahil oldukları işkollarının belirlenmesi gereği doğmuştur.

Bu gereklilik göz önünde bulundurularak 6356 sayılı Yasa'nın Geçici 1. maddesinde “... sendikalar faaliyet göstereceği işkolunu, bu Kanunun 4 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren bir ay içerisinde yönetim kurulu kararıyla belirler.” hükmüne yer verilmiştir. Yine İşkolları Yönetmeliği'nin 4. maddesinin 3. fıkrasında “10/11/1983 tarihli ve 83/7376 sayılı İşkolları Tüzüğüne göre belirlenmiş olan işyerlerinin işkolu yeni bir işkolu tespiti yapıncaya kadar,<sup>515</sup> en son yetki belgesi alan sendikanın kurulu bulunduğu işkolundan sayılır.” şeklinde düzenleme yapılmıştır. Anılan yasa hükmü ile Yönetmelik hükmü birlikte değerlendirildiğinde bir işyerinin dahil olduğu işkolu, işyerinde yürütülen asıl işe göre değil, daha önce aynı işyerinde son kez yetki almış sendikanın tercih edeceği işkoluna göre belirlenmiş

513 Başterzi (2016), s. 70.

514 Başterzi (2016), s. 181, 182.

515 İşkolları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (RG, T. 26.07.2013, S. 28719) ile altı çizili düzenleme yapılmadan önce, son olarak ilgili işyerinde yetki belgesi alan sendikanın faaliyeti devam ettiği sürece kurulu bulunduğu işkolunun, ilgili işyerinin dahil olduğu işkolunu göstereceği şeklindeki bir yoruma yol açabileceğinden eleştiri konusu edilmiştir. Bkz. Canbolat (2013 a), s. 76; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 505; Şahlanan (2014) s. 368; Akyığıt (2015), s. 194, 195.

olacaktır. Dolayısıyla bu durum da 6356 sayılı Yasa'nın işyerinin dahil olduğu işkolunun tespitine yönelik hükmüne aykırılık oluşturmaktadır.<sup>516</sup>

### 2.5.1.1.2.2.1.3.2.2.3. İşyerinin Dahil Olduğu İşkoluna İlişkin Uyuşmazlık Çıkması Halinde Bakanlık Tarafından Yapılacak İşkolu Tespiti

İşyerinin dahil olduğu işkoluna ilişkin uyuşmazlık çıkması halinde, işkolu tespiti, gerek yetki tespitinden önce, gerek yetki tespit sürecinde çıkacak bir uyuşmazlık sırasında, gerekse toplu iş sözleşmesi uygulanırken, ilgililerce her zaman istenebilmektedir.<sup>517</sup>

İşkolu tespitine ilişkin süreç 6356 sayılı Yasa'nın 5. maddesinin 1. fıkrasında yer alan *"Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete'de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar."* şeklindeki hükümlerle düzenlenmiştir. Yasa metninde açıkça yer aldığı üzere, Bakanlığın işkolu tespit yetkisi işyeri ile sınırlı olmasına rağmen,<sup>518</sup> Bakanlık yetkisinin sınırlarını aşarak, işyerleri bakımından işkolu tespiti yapmakla yetinmeyip, işverene ait işyerlerinin işletme toplu pazarlık birimi olduğunu tespit ettiği durumlar bulunmaktadır.<sup>519</sup>

<sup>516</sup> Fevzi Şahlanan, '6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi', Çalışma ve Toplum (2013), C. 4, S. 39, s. 112, 113; Canbolat (2013 a), s. 75, 76; Doğan Yenisey (2013), s. 51.

<sup>517</sup> Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu (2014), s. 93; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 506; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 45; Sur (2015), s. 85; Akyiğit (2015), s. 193; Doğan (2007), s. 133 vd.; Yıldız (2010), s. 136; Başterzi (2016), s. 69; Yayvak (2014), s. 74.

<sup>518</sup> Doğan (2007), s. 133.

<sup>519</sup> Doğan (2007), s. 135, dn. 27'de yer alan 2007/24 no'lu İşkolu Tespit Kararı (RG, T. 12.05.2007, S. 26520) ile fiziki olarak farklı yerlerde bulunan ve Bakanlıkça işyeri olarak vasıflandırılan işyerlerinden birisinde büro faaliyetleri, diğerinde fiber optik kablo üretimi faaliyeti sürdürülmekte iken, işletmenin asıl işinin fiber optik kablo üretimi olması gerekçesiyle büro işyerinde yapılan işlerin asıl işe yardımcı iş olarak kabul edilerek her iki işyerinin de aynı işkoluna girdiğine karar verilmiştir.; Canbolat (2013 a), s. 89, 90.

İşkolu tespiti her zaman istenebilecekse de, doktrinde ve yargı kararlarında, bir işyerinin girdiği işkolunun mahkeme kararıyla kesinlik kazanmasından sonra, işyerinde yürütülen asıl iş, işkolu değişikliğini gerektirecek şekilde farklılaşmadığı sürece, işyerinin girdiği işkolunun yeniden tespiti için Bakanlığa başvurulamayacağı savunulmaktadır.<sup>520</sup>

İşkolu tespiti, işyerinde yürütülen asıl işin, İşkolları Yönetmeliği'nin Ek-1'inde yer alan işkollarından hangisi altında yer aldığına tespitine yöneliktir.<sup>521</sup> İşyerinde yürütülen faaliyetin bire bir karşılığının İşkolları Yönetmeliği'nde açık bir şekilde düzenlenmemiş olması halinde, işyerinde yapılan işin niteliğinin ve bu işin İşkolları Yönetmeliği'ne göre hangi işkoluna dahil olduğunun bilirkişi incelemesi ile belirlenmesi ve buna göre işkolu tespiti yapılması gerekmektedir.<sup>522</sup> Bu tespit yapılırken uluslararası belgelerin esas alınması uygun olacaktır.<sup>523</sup>

#### 2.5.1.1.2.2.1.3.2.3. İşkolu Tespitine İtiraz

Bakanlığın tespit kararının Resmi Gazete'de yayımından itibaren ilgililer tarafından 15 gün içinde dava açılacaktır.<sup>524</sup> İşkolu tespitine itiraz edilebilmesi için, doktrinde ve yargı kararlarında, yapılan bir başvuru üzerine Bakanlıkça Resmi Gazete'de yayımlanan bir işkolu tespit kararının bulunması

---

520 Şen (2011), s. 176; Bedük (2012), s. 16; Başterzi (2016), s. 69; Yuvalı ve Güleşçi (2013), s. 72; Y9HD, E. 1993/16091, K. 1993/17870, T. 06.12.1993 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.: 14.08.2016); Farklı yöndeki Bakanlık uygulaması için, Bkz. Dok-Gemi İş kararı, Yukarıda, Bölüm 2.5.1.1.2.2.1.3.1, dn. 478.

521 Doğan (2007), s. 134.

522 Y9HD, E. 2016/16698, K. 2016/12875, T. 31.05.2016 sayılı karar, kazanci.com (E.T.: 21.08.2016); Doktrinde de bu gibi işlerin kendisine en yakın işkoluna dahil edilmesi gerektiği savunulmaktadır. Bkz. İbrahim Aydın, 'İşkollarında Yeni Yapılanma ve Doğurduğu Sorunlar', İşveren Dergi (2012), C. 50, S. 6, Kasım-Aralık, s. 73.

523 Başterzi (2016), s. 67.

524 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 45; Canbolat (2013 a), s. 77.

gerektiği savunulmaktadır.<sup>525</sup> Bu manada işveren bildirimine dayalı olarak SGK tarafından işkolu kodunun belirlenmesi işlemine karşı doğrudan dava açılmayacak olup, ancak Bakanlığa yapılacak olan itiraz sonrasında verilecek işkolu tespit kararına karşı dava hakkı kullanılabilir.

Dava açılması için öngörülen 15 günlük süre, hak düşürücü süredir.<sup>526</sup> Açılacak olan davada, işkolu tespit kararına konu işyerinin bulunduğu mahal mahkemesi yetkilidir.<sup>527</sup>

İşkolu tespit kararına karşı itiraz hakkını kullanabilecek ilgililer, bunda hukuki yararı bulunanlardır. Dolayısıyla işveren, işyerinin kendi işkolunda bulunduğunu iddia eden işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların itiraz haklarının bulunduğu kabul edilmektedir.<sup>528</sup> Bunun yanında hukuki yararlarının bulunması kaydıyla işçilerin de bireysel olarak itiraz haklarının bulunduğu da savunulmaktadır.<sup>529</sup>

Mahkemeler tarafından işkolu tespit kararına itiraz edebilecek ilgililerin tespiti bakımından Yargıtay'ın bazı kararlarında, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 114. maddesinin 1. fıkrasının (h) bendi ile dava şartları arasında sayılan hukuki yarar kriterinden hareketle, davacının işkolu tespit kararına itiraz etmekte hukuki yararının bulunup bulunmadığı incelenerek sonuca gidilmektedir. Örneğin Yargıtay önüne gelen bir olayda, itiraza konu işkolu tespit kararı ile işyerinin, davacı sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda olduğunun tespit edilmesine rağmen davacının söz konusu işyerinin başka bir işkolunda bulunduğu yönünde itirazda bulunmasında hukuki yarar bulunup

---

525 Y9HD, E. 1984/7827, K. 1984/7320, T. 17.07.1984; Y9HD, E. 1985/473, K. 1985/318, T. 21.01.1985 sayılı kararları, Berksun ve Eşmelioğlu (1989 a); Y9HD, E. 1997/8907, K. 1997/10537, T. 30.05.1997; Y9HD, E. 1985/8207, K. 1985/7590, T. 31.07.1985 sayılı kararları, Doğan (2007), s. 136; Başterzi (2016), s. 73.

526 Y9HD, E. 1987/2597, K. 1987/2807, T. 11.03.1987 sayılı kararı, Berksun ve Eşmelioğlu (1989 a), s. 164, 165; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 45; Doğan Yenisey (2013), s. 64; Yuvalı ve Güleşçi (2013), s. 74; Başterzi (2016), s. 74.

527 Şahlanan (1999), s. 53; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 45; Narmanlıoğlu (2016), s. 86; Yuvalı ve Güleşçi (2013), s. 74; Başterzi (2016), s. 77.

528 Berksun ve Eşmelioğlu (1989 a), s. 162; Günay (2008), s. 132; Şahlanan (2011), s. 5; Doğan Yenisey (2013), s. 64.

529 Narmanlıoğlu (2016), s. 86; Başterzi (2016), s. 74.

bulunmadığı yönünde yapılacak tespite göre karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir.<sup>530</sup> Yine Yargıtay tarafından verilen başka bir kararda da, bir işyerine ilişkin olarak Bakanlıkça davalı işçi sendikası lehine yapılan işkolu tespiti, işyerinin gerçekte dahil olduğu işkolunda bulunmayan bir işçi sendikasının yaptığı itiraz üzerine, işyerinin her iki sendikanın da örgütlü olmadığı bir işkoluna girdiği tespit edilerek, işkolu tespitine dair hükümlerin kamu düzenine ilişkin olduğundan bahisle, iptal edilmiş ve işyerinin hem davacı hem davalı sendikaların örgütlü olmadığı bir başka işkolunda bulunduğu hükmedilmiştir.<sup>531</sup>

ÇSGB'nin işkolu tespit kararlarına karşı ilgililerce yapılacak itirazlarda, Bakanlığın yanı sıra işverenin ve işyerinde örgütlenen veya işkolu tespit kararında işyerinin girdiği işkolu olarak gösterilen işkolundaki sendikaların da davaya dahil edilmesi gerekmektedir.<sup>532</sup>

İşkolu tespit kararlarına karşı açılacak itiraz davaları neticesinde davanın kabulü halinde verilen hüküm işkolu tespit kararı yerine geçecektir.<sup>533</sup> Bu nedenle doktrin ve Yargıtay tarafından işkolu tespitine itiraz davalarında mahkemelerce davanın kabulü halinde işkolu tespit kararının iptali ile yetinilmeyerek, ilgili işyerinin hangi işkolunda olduğunun hüküm altına alınması gerektiği sonucuna varılmaktadır.<sup>534</sup>

---

530 Y22HD, E. 2013/30, K. 2013/1327, T. 30.01.2013 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.:19.08.2016); Anılan karara ilişkin yapılan bir değerlendirmede, davacı tarafından bu yönde bir itirazda bulunulmasında yalnızca işkolu barajı açısından dahi hukuki yarar olduğu savunulmuştur. Bkz. Güzel (2013), s. 315.

531 Y22HD, E. 2015/35699, K. 2016/801, T. 18.01.2016; Y22HD, E. 2015/34774, K. 2016/799, T. 18.01.2016 sayılı kararları, kazanci.com, (E.T.: 09.08.2016)

532 Y9HD, E. 1997/12370, K. 1997/14286, T. 09.07.1997; Y9HD, E. 2011/7267, K. 2011/12312, T. 26.04.2011; Y9HD, E. 2013/4052, K. 2013/4343, T. 05.02.2013; Y9HD, E. 2014/2951, K. 2014/4473, T. 13.02.2014; Y9HD, 2015/21840, K. 2015/25281, T. 10.09.2015; Y7HD, E. 2015/38640, K. 2015/21121, T. 02.11.2015; Y9HD, E. 2015/31595, K. 2015/31796, T. 10.11.2015; Y9HD, E. 2015/34380, K. 2015/35523, T. 15.12.2015 sayılı kararları, kazanci.com, (E.T.: 09.08.2016); aynı yönde Y9HD, E. 1997/11575, K. 1997/13557, T. 09.07.1997 sayılı kararı, Doğan (2007), s. 137; Günay (2008), s. 132; Doğan Yenisey (2013), s. 64.

533 Doğan (2007), s. 136.

534 Berksun ve Eşmelioglu (1989 a), s. 162; Şahlanan (2011), s.5; Yuvalı ve Güleşçi (2013), s. 75; Aynı yönde Y9HD, E. 2002/10822, K. 2002/9701, T. 13.06.2002 sayılı karar, Doğan (2007), s. 140, dn. 53



2821 sayılı Yasa'nın 4. maddesinin 1. fıkrasının aynı olan, toplu pazarlık süreçlerinin sürüncemede bırakılmamasına yönelik 6356 sayılı Yasa'nın 5. maddesinin 1. fıkrasının *"Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar."* şeklindeki son cümlesi uyarınca, uyuşmazlığı bizzat çözen Yargıtay kararlarına karşı ilk derece mahkemelerinin direnme hakkı bulunmamaktadır.<sup>535</sup>

2821 ve 2822 sayılı Yasaların uygulandığı dönemde işkolu tespit süreçleri ile yetki tespit süreçlerinin iç içe geçmesi ve işkolu itirazlarının yetki tespit sürecini sürüncemede bırakma amacıyla kullanılması nedeniyle 6356 sayılı Yasa'nın 5. maddesinin 2. fıkrasında<sup>536</sup> 2821 sayılı Yasa'da bulunmayan *"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."* hükmüne yer verilmiştir.<sup>537</sup> Nitekim madde gerekçesinde *"... 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 istemiştir."* ifadesine yer verilmiştir.<sup>538</sup>

Bu düzenleme, toplu pazarlık biriminin işyeri ya da işyerleri olarak tespit edilmesi durumu ile işletme olarak tespit edilmesi durumlarında farklı değerlendirmelere yol açmaktadır.<sup>539</sup> Öncelikli olarak toplu pazarlık biriminin

---

535 Günay (2008), s. 133; Doğan Yenisey (2013), s. 64; Mustafa Kılıçoğlu, *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu* (Bilge Yayınevi 2013), s. 42; Aynı yönde YHGK, E. 2011/9-347, K. 2011/311, T. 18.05.2011 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.: 08.08.2016); Söz konusu düzenleme uyarınca, ilk derece mahkemesinin kararının bozulması halinde, dosyanın tekrar ilk derece mahkemesine gönderilmeyerek, uyuşmazlık hakkında kesin kararın Yargıtay tarafından verilmesi gerektiği yönündeki görüş için Bkz. Tuğ (1992), s. 42; Şahlanan (1995), s. 31.

536 Doktrinde savunulan bir görüşe göre 6356 sayılı Yasa'nın 5. maddesinin 2. fıkrası hükmü usule ilişkin bir hükümdür. Bu nedenle de 6356 sayılı Yasa'nın yürürlük tarihinden önceki yetki süreçlerinde de uygulanması gerekmektedir. Bkz. Canbolat (2013 a), s. 83, 84; Yargıtay tarafından da kabul edilen aksi yöndeki görüşe göre ise anılan hüküm Yasanın yürürlük tarihinden sonraki yetki süreçlerine uygulanması gerekmektedir. Bkz. Doğan Yenisey (2013), s. 62. Aynı yönde Y22HD, E. 2014/17106, K. 2014/19794, T. 30.06.2014 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.: 21.08.2016)

537 Başterzi (2012), s. 298; Şahlanan (2013), s. 16; Canbolat (2013 a), s. 77; Savaş (2014), s. 251.

538 Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı, <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0567.pdf>, (E.T.: 22.08.2016).

539 Toplu pazarlık biriminin tespitine ilişkin olarak Bkz. Aşağıda, Bölüm 2.5.2.

işyeri ya da işyerleri olarak tespit edildiği durumlarda, işyeri sicil numarası ile beraber işkolu kodunun işveren tarafından yapılan faaliyet konusuna ilişkin bildirim üzerine herhangi bir inceleme yapılmaksızın belirlenmesi nedeniyle işkolu tespit süreci işletilene kadar işyerinin dahil olduğu işkolu işverence yapılan bildirim esas alınarak belirlenmektedir.<sup>540</sup> İşkolları Yönetmeliği'nin 4. maddesinin 1. fıkrası ile işkolu tespitinin anlaşmazlık çıkması halinde Bakanlıktan talep edilebileceği düzenlenmiştir.<sup>541</sup> Bu nedenle Bakanlıkça herhangi bir inceleme yapılmaksızın, işverenin beyanına göre hatalı bir şekilde tescil edilen işkoluna yetki tespit sürecinden önce itiraz edilmediği ve yetki tespit sürecinde bu itirazın gündeme geldiği durumlarda, işkolunun toplu iş sözleşmesi ehliyetine ilişkin olması hususu da dikkate alındığında, 6356 sayılı Yasa'nın 5. maddesinin 2. fıkrası hükmü karşısında mahkemelerce ne yönde tespit yapılacağı tartışmaya açık bir konu haline gelmektedir. Diğer taraftan bağlı yerlerin bağımsız işyeri gibi tescil ettirilmeleri ve toplu iş sözleşmeleri bakımından bu tescillerin dikkate alınmaları ile 6356 sayılı Yasa'nın 5. maddesinin 2. fıkrası ile birlikte değerlendirildiğinde, işkolu itirazının bekletici mesele yapılıp yapılmayacağı tartışmalı işletme toplu iş sözleşmeleri bir yana bırakılırsa, en azından işyeri toplu iş sözleşmeleri bakımından ayrı ve bağımsız işyeriymiş gibi tescil ettirilen bağlı işyerleri en az bir dönem ayrı toplu pazarlık birimi gibi işlem görebilecektir.<sup>542</sup>

Öbür taraftan, toplu pazarlık biriminin işletme olduğuna yönelik iddialar bulunduğu durumda, 6356 sayılı Yasa'nın 34. maddesinin 4. fıkrası gündeme gelmektedir. Toplu pazarlık birimi olarak işletme kapsamında yer alacak işyerlerinin tespiti aynı işverene ait işyerlerinin dahil olduğu işkollarının

540 Bu hususa Yargıtay tarafından son dönem kararlarında "6356 Sayılı Kanun'un 5. maddesi uyarınca işkolu tespit süreci işletilmediği sürece işyerinin girdiği işkolu sosyal güvenlik kayıtlarındaki koddan hareketle belirlenecektir." denilmek suretiyle yer verilmiştir. Bkz. Y9HD, E. 2014/29756, K. 2014/30769, K. 23.10.2014; Y9HD, E. 2014/33676, K. 2014/35455, T. 25.11.2014; Y9HD, E. 2016/1338, K. 2016/2358, T. 02.02.2016 sayılı kararları, kazanci.com, (E.T.: 09.08.2016); Toplu pazarlık birimi olarak işletme niteliğinin belirlenmesinde mevcut kayıtların esas alınması gerektiğini savunan görüşteki yazarlar tarafından, işverenin yapmış olduğu bildirim üzerine işyerinin 6356 sayılı Yasa kapsamında dahil olduğu işkolunun tespiti yapılarak, işverene ve işkolunda örgütlü sendikalara bildirilmesinin isabetli olacağı savunulmaktadır. Böyle bir tespitin yapılmaması nedeniyle işyerinin dahil olduğu işkolu doğrudan işveren tarafından bildiri yapılan faaliyet konusuna göre belirlenecektir ki, bu durum işletme niteliğinin tespiti bakımından sorun yaratacaktır. Bkz. Canbolat (2013 a), s. 84.

541 Narmanlıoğlu (2016), s. 85; Doğan Yenisey (2013), s. 61.

542 Canbolat (2013 a), s. 113, 114.

belirlenmesini gerekli kılmaktadır. Bu nedenle aynı işverene ait işyerlerinin farklı görevli makamlarının yetki alanına girmesi durumunda işletme toplu pazarlık birimine ilişkin itirazlar ile işkoluna ilişkin itirazlara bakmaya yetkili mahkemeler farklı olabilecektir.<sup>543</sup> Zira 6356 sayılı Yasa'nın 79. maddesi uyarınca toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklar bakımından görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir. Görevli makam Yasanın 2. maddesinde *“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(k)”* olarak belirlenmiştir.<sup>544</sup> Yasanın 34. maddenin 4. fıkrasında ise *“İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki<sup>545</sup> mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır.”* hükmüne yer verilmiştir.<sup>546</sup>

Doktrinde, işletme toplu iş sözleşmeleri açısından toplu pazarlık biriminin zorunlu bir şekilde işverenin aynı işkolundaki yer alan işyerlerinin tamamı olarak tanımlandığı 6356 sayılı Yasa'nın 34. maddesinin 2. fıkrası ile işverene ait işyerlerinin işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunup bulunmadığına ilişkin uyuşmazlıkların işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede karara bağlanacağına ilişkin 4. fıkrası nedeniyle işkolu tespitlerinde işletme toplu iş sözleşmelerine ilişkin olarak bekletici mesele sorunuyla karşılaşılabilenliği belirtilmiştir. Bu görüş, işyeri bazında yapılacak işkolu itirazları ile işletme toplu iş sözleşmelerine yönelik toplu pazarlık sürecinde işletme toplu pazarlık biriminin tespitine ve bu kapsamda sendikanın yetkisine

<sup>543</sup> Canbolat (2013 a), s. 79, 80.

<sup>544</sup> Bu kapsamda grup toplu iş sözleşmesi kapsamında toplu pazarlık birimi olarak işletme veya işletmeler bulunması durumunda, yetki tespit işlemlerinde grup toplu iş sözleşmesi için öngörülen makamın görevli sayılacağı savunulmaktadır. Bkz. Öner Eyrenci, '6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri', Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, DEÜHF Dergisi (2013), C. 15, Özel Sayı, s. 130.

<sup>545</sup> İşletme merkezi ifadesi ile ilgili değerlendirmeler için Bkz. Aşağıda, Bölüm 2.5.3.2.3.2.2.2.

<sup>546</sup> Canbolat (2013 a), s. 78, 79.

ilişkin itirazlarda farklı mahkemelerin yetkili olabilecek olması nedeniyle işletme toplu iş sözleşmelerine ilişkin itirazların sonuçlandırılmasının işkolu itirazlarına ilişkin mahkeme kararlarının sonucuna göre mümkün olabileceği savına dayanmaktadır.<sup>547</sup> Kamu düzenine ilişkin olduğu konusunda mutabakat bulunan işletme toplu iş sözleşmeleri bakımından da Yasanın 5. maddesinin 2. fıkrasının uygulanması gerektiği kabul edildiği takdirde, 6356 sayılı Yasa'nın 34. maddesinin 2. fıkrası hükmüne aykırılık olacağı gibi, gerçekte farklı işkoluna giren işyerlerinin işletme kapsamında değerlendirilerek, gerçekte ehliyetsiz bir sendika tarafından yapıldığı için geçersiz olacak olan toplu iş sözleşmelerine geçerlilik tanınmış olacağından işkolu itirazlarının çözümüne göre işletme toplu iş sözleşmesi itirazlarının sonuçlandırılması gerektiği savunulmaktadır.<sup>548</sup> Ancak Yasa'nın 5. maddesinin 2. fıkrası hükmünün işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamında yer alan işyerlerinin tespitine yönelik uyumsuzluklarda uygulanmayacağına kabul edilmesi halinde ise bu sefer de işverenin yetki sürecini sürüncemede bırakmasının engellenememiş olacağı gözden uzak tutulmamalıdır.<sup>549</sup>

Aksi yöndeki görüşe göre ise 6356 sayılı Yasa'nın sistematigi içinde işletme toplu pazarlık birimi daha önceden kesinleşen mahkeme kararları ile mevcut kayıtlara göre belirlenmesi gerektiği için işkolu itirazlarına ilişkin davalar bekletici mesele yapılamayacaktır. Nitekim 6356 sayılı Yasa'nın 5. maddesinin 2. fıkrasında bu husus açıkça belirtilmiş bulunmaktadır.<sup>550</sup>

---

547 Şahlanan (2013), s. 16; Tunçomağ ve Centel (2015), s. 358; Baycık (2014), s. 227.

548 Tunçomağ ve Centel (2015), s. 358; Başterzi (2012), s. 300, 301; Başterzi (2016), s. 185 vd.; Aynı yönde Güzel (2013), s. 382, 383; Yayvak (2014), s. 81.

549 Alpagut (2012), s. 30, 31.

550 Bu görüşte olan yazarlar tarafından, işkolu itirazlarının yetki tespitinde bekletici mesele yapılamayacağına ilişkin hüküm bulunmayan 2822 sayılı Yasa'nın işletme itirazına ilişkin hükümlerinin aynen alınması isabetsiz ve anlamsız bulunmakta olup, 6356 sayılı Yasa'nın sistematigi içerisinde, mahkemelerce işletme niteliğinin belirlenmesi işyerlerinin mevcut kayıtlarda hangi işkolunda gözüktüğünden ibaret olabilecektir. 6356 sayılı Yasa'nın 5. maddesinin "... işlerlik kazanması ancak yetki işlemlerinin mevcut kayıtlara göre sonuçlandırılması, işkolu değişikliği ile işletme niteliğinin ya da kapsamının değişmesine ilişkin kararların kesinleştikten sonraki dönemde dikkate alınmasıyla mümkündür. ... Bunun sonucu olarak mevcut toplu iş sözleşmesinin yapılması veya yetkili sendikanın belirlenmesi kayıtlara göre yapılacak olup, kayıtlarda gözükene aksine ancak bu yönde açılacak davanın kesinleşmesinden sonraki dönem için etkili olacağından eskiden olduğu gibi işletme niteliğinin belirlenmesine ilişkin davaya ihtiyaç yoktur." Bkz. Canbolat (2013 a), s. 79 vd.; Aynı yönde, Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 589 vd.; Narmanlıoğlu (2016), s. 90.

Savunulan bir başka görüşe göre ise, yasa koyucunun işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklara ilişkin olarak itiraz merciini değiştirip, işin yetki sürecinin sürüncemede bırakılmasını amaçladığı söylenemeyecektir. Usul ekonomisine de aykırı böyle bir yaklaşımın yerine, yetki itirazını inceleyen mahkemenin işletme niteliğine yönelik itirazı da inceleyerek karar vermesi yerinde olacaktır.<sup>551</sup>

Yargıtay tarafından son dönemde verilen kararlarda öncelikli olarak ortada bir işkolu itirazı bulunup bulunmadığı hususu tartışılmaktadır. Örneğin Yargıtay 7. Hukuk Dairesi tarafından verilen bir kararda, 6356 sayılı Yasa'nın 5. maddesinin 1. fıkrası uyarınca alınmış bir işkolu tespit kararı olmayan bir işyerinde, işyerinin dahil olduğu işkolunun SGK tarafından belirlenen işkolundan farklı bir işkolunda kurulu olan sendika lehine verilen olumlu tespit kararına yapılan itiraz, 6356 sayılı Yasa'nın 5. maddesinin 2. fıkrası anlamında bir işkolu itirazı olarak görülmeyerek, verilen olumlu tespit kararının kaldırılmasına hükmedilmiştir.<sup>552</sup> Zira söz konusu uyuşmazlıkta itiraz konusu işyerinin dahil olduğu işkoluna ilişkin olmayıp, belirlenen işkolu dışında kurulu bir sendika lehine olumlu yetki tespiti kararıdır.

İşletme itirazı bulunan olaylara ilişkin olarak Yargıtay tarafından verilen kararlarda, önceleri davacıya işkolu tespiti yapılmayan işyerlerinin işkolunun tespiti için ÇSGB'ye başvurması için süre verilmesi ve yapılan başvuru ve tespit sonucunun davaya bakan mahkemenin işletme itirazını çözmeye yetkili mahkeme olması halinde ön mesele, aksi taktirde bekletici mesele yapılması gerektiğine karar verilmekteyken,<sup>553</sup> son dönemde verilen bazı kararlar ile 6356

551 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 233, 234; Sur (2015), s. 285; 2822 sayılı Yasa döneminde de benzer şekilde fakat yalnızca işkolu tespit kararı gerektirmeyen hallerde aynı görüş savunulmuştur. Bkz. Ufuk Aydın, 'Türk Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulama Sorunları', Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, GSÜHFD (2002), C. 1, S. 1, s. 447, 448.

552 Y7HD, E. 2015/32337, K. 2015/14762, T. 14.09.2015 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.: 20.08.2016)

553 "Dolayısı ile yetki tespiti davasında bir gerçek veya tüzel kişiye ait aynı işkolunda birden çok işyerinden oluşan bir işletme olduğu iddiası var ise, işletme düzeyinde ancak tek bir TİS yapılacak olması ( işletme toplu iş sözleşmesi ) ve bu hususun kamu düzeni ile ilgili olması karşısında, işverene ait işyerlerinin işletme oluşturup oluşturmadığının tespiti için, iddia konusu işyerlerinde bakanlıkça 6356 sayılı Yasanın 5. maddesi uyarınca yapılmış işkolu tespit kararları var ise buna göre, yoksa yapılacak işkolu tespiti bekletici mesele yapılarak sonucuna göre değerlendirme yapılarak karar verilmesi gerekecektir.

Her ne kadar 6356 sayılı Yasanın 5/ ( 2 ).fıkrasında "Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir

sayılı Yasa'nın 5. maddesinin 2. fıkrasına üstünlük tanındığı ve “işletme iddiası olsa bile yetki süreci başladıktan sonra artık işkolu tespiti ya da yapılan işkolu tespitine itiraz davasının dikkate alınmayacağı, bekletici mesele sayılamayacağı, işletme iddiasının Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan bildirimlere göre çözümlenmesi gerektiği(ne) ...” hükmedilmektedir.<sup>554</sup>

İşkolu itirazlarına ilişkin yargı süreçlerinin çok uzun sürebildiği<sup>555</sup> ve anılan düzenlemenin işkolu itirazlarının toplu iş sözleşmesi sürecini sürüncemede bırakmak amacıyla yaygın bir şekilde kötüye kullanılmasına karşı bir çözüm getirmek amacıyla olması<sup>556</sup> dikkate alındığında, Yasa'nın 34. maddesinin 4. fıkrası hükmüne üstünlük tanıyan içtihadın toplu pazarlık hakkının kullanımını güçleştireceği ya da imkansızlaştıracığı ve 6356 sayılı Yasa'nın 5. maddesinin 2. fıkrası hükmünün kabul edilme amacına tamamen aykırı sonuçlar doğuracağı ortadadır.<sup>557</sup>

---

*sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz” denilmekte ise de, bu düzenlemenin Toplu İş Hukukunda bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olan ve 6356 sayılı Kanununun 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 Kanununun 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.” Y7HD, E. 2015/32058, K. 2015/14761, T. 14.09.2015; Y7HD, E. 2015/26324, K. 2015/14105, T. 07.09.2015; Y7HD, E. 2014/19618, K. 2014/21904, T. 02.12.2014; Y7HD, E. 2014/17409, K. 2014/19210, T. 21.10.2014, kazanci.com, (E.T.:21.06.2016); aynı doğrultuda Y22HD, E. 2013/33468, K. 2013/28331, T. 06.12.2013, kazanci.com, (E.T.:21.06.2016)*

554 Y7HD, E. 2016/9586, K. 2016/9227, T. 26.04.2016 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.: 11.08.2016)

555 Bakanlığın 15.09.2005 tarihli işkolu tespit kararı, ancak yaklaşık on bir sene sonra sonuçlanmıştır. Bkz. Y9HD, E. 2016/421, K. 2016/2359, T. 02.02.2016 sayılı kararı, kazanci.com, (E.T.: 09.08.2016); Bakanlığın 09.04.2009 tarih ve 2009/14 sayılı işkolu tespit kararına yapılan itiraz Y9HD, E. 2016/6651, K. 2016/5293, T. 08.03.2016 sayılı kararı (kazanci.com, (E.T.: 09.08.2016)) ile ilk derece mahkemesinin kararının bozulması neticesinde tespit kararından itibaren yaklaşık yedi yıl geçmesine rağmen sonuçlanmamıştır.

556 Güzel (2013), s. 382.

557 Alpagut (2012), s. 30, 31.

Ancak aksi yöndeki içtihadın kabul edilmesi halinde de işverenlerin işyerinin dahil olduğu işkoluna ilişkin bildirimlerde olması gerekenden farklı bir işkolunu bildirerek, işyerinde örgütlü sendikanın yetki almasını engellemeye dönük işlemler gerçekleştirmesi mümkün olabilecektir. Yine işyerinin olması gerekenden farklı bir işkoluna dahil olduğunun bildirilmesi durumunda, söz konusu işyeri dahil olması gereken işletme toplu pazarlık biriminin dışına çıkarılabilecek ya da tam tersi şekilde işletme bünyesinde olmaması gereken işyerleri işletme toplu pazarlık birimine dahil edilebilecektir. Bu şekilde toplu pazarlık birimi olarak işletmenin kapsamının saptanması güçleşecek ve işverenlerin sendikalarca toplu pazarlık hakkının kullanımını güçleştirecek işlemler yapmasına imkan tanınmış olacaktır. İşyerlerinin dahil olduğu işkolunun olması gerekene uygun bildirilmemesi yalnızca toplu pazarlık birimi olarak işletmenin kapsamının belirlenmesinde sorun yaratmakla kalmamaktadır. İşverenlerin, işyerinin, işyerine bağlı yerlerin ya da araçların dahil olduğu işkollarını dahil oldukları işkolundan farklı bir işkolunda bildirerek ve anlaştığı bir sendikayla toplu pazarlığa girerek gerçek sendikal örgütlenmenin önünü azami üç yıl kesmesi mümkün olabilecektir.<sup>558</sup>

Dolayısıyla hangi yaklaşım kabul edilirse edilsin mevcut yasal düzenlemeler sonucunda işçilerin toplu pazarlık hakkını kullanmaları önünde engeller çıkmakta olup, söz konusu düzenlemelerden yola çıkılarak çözüm üretilmesi mümkün olmamaktadır.

---

558 Başterzi (2012), s. 301.

#### 2.5.1.1.2.2.1.3.2.4. Muvazaalı Alt İşveren Asıl İşveren İlişkilerinde İşyerinin Dahil Olduğu İşkolunun Tespiti

Ülkemizde sendikal örgütlenmenin önündeki en önemli engel taşeronlaşma olarak gösterilmektedir.<sup>559</sup> Alt işveren tarafından üstlenilen işin süresinin kısa olması, yetki tespit sürecinin uzaması, alt işverenler tarafından gerçeğe aykırı şekilde işkolu bildiri yapılması gibi nedenlerle toplu pazarlık hakkının kullanılması çok güç bir hale getirilmektedir.<sup>560</sup>

Yasal gereklere uygun olarak gerçekleştirilen taşeronlaşmaya ilaveten, bir de muvazaalı olarak kurulan asıl işveren alt işveren ilişkileriyle işçilerin toplu pazarlık hakkını kullanmaları daha da zorlaştırılmakta, hatta imkansızlaştırılmaktadır. Konunun öneminden dolayı bu bölümde ayrı bir başlık altında irdelenme gereği duyulmuştur.

Aşağıda<sup>561</sup> ayrıntılı olarak inceleneceği üzere alt işverenlik ilişkisinin bulunduğu hallerde, asıl işveren ile alt işverenin işçileri aynı işyerinde birlikte çalışıyor olsalar da, söz konusu işyeri aynı zamanda alt işverenin bağımsız işyeri olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla alt işverenin işyerinde sürdürülen asıl faaliyet konusu tespit edilerek asıl işverenin dahil olduğu işkolundan bağımsız bir şekilde işkolu tespiti yapılması gerekmektedir.<sup>562</sup> Ancak asıl işveren alt işveren

559 Fevzi Demir, 'Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Hukuksal Engeller', İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30 Yıl Armağanı (TŞOF Matbaacılık 2006), s. 555 vd.

560 Aydın Başbuğ, 'Alt işveren ile Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ve 6552 Sayılı Kanunla Getirilen Üçlü Toplu İş İlişkisi Sistemi', İş ve Hayat (2016), S. 3, s. 120.

561 Bkz. Bölüm 2.5.2.

562 "İşkolu tespit davalarında her işverenin işyerinin bağımsız işyeri olarak kabul edilip o işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla işkolu tespiti gerekir. Alt işverenin işkolu tespiti asıl işverenin yaptığı işe göre belirlenmez. Alt işverenin işkolu tespiti asıl işverenden ayrı olarak yapılmalıdır. Alt işverene ait işyerinde yapılan işlerin, asıl işverene ait işyerinde yapılan işlere yardımcı iş olarak değerlendirilmesi de doğru olmaz. 2821 sayılı Kanunu'nun 60/2 maddesinde öngörülen ve bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır kuralı, bir işyeri sınırları ve organizasyonu içerisinde yürütülen işler için önem taşır. Yoksa birbirinden ayrı işyerlerinde farklı işkoluna giren işler yapılıyorsa asıl iş yardımcı iş kavramı geçerli olmaz. İşkolu tespitinde işletme bünyesindeki işyerleri de ayrı ayrı dikkate alınır. Çünkü işkolu tespitinde birim olarak esas alınır. İşyeri organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir. İşletme iş kolu tespiti için de asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemez.", Y9HD, E. 2011/15435, K. 2011/12313, T. 26.04.2011; Y9HD, E. 2012/21840, K. 2012/26717, T. 05.07.2012; Y9HD, E. 2012/18727, K. 2012/26716, T. 05.07.2012, kazanci.com, (E.T.:21.06.2016)



ilişkinin muvazaalı olması halinde, İş Kanunu'nun 2. maddesinin 8. fıkrası uyarınca “*alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak*” işlem göreceğinden, toplu pazarlık hakkının kullanılabilmesi bakımından bu tür durumlarda, muvazaanın hangi aşamada tespit edileceği ve işyerinin ve dahil olduğu işkolunun tespitinin hangi esaslara göre gerçekleştirileceği önem kazanmaktadır.

İşyerinin dahil olduğu işkolunun tespit edilebilmesi için, öncelikle işyerinin ve işyerinde yürütülen asıl işin doğru bir şekilde tespit edilmesi gerekmektedir. Bu anlamda muvazaalı alt işveren uygulamalarında, asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmamış olduğundan ve alt işveren yanında çalışan işçiler asıl işverenin işçisi sayılacaklarından alt işverene ait bir işyerinden bahsedilemeyecek ve asıl işverene ait tek bir işyeri veya şartların oluşması halinde birden fazla işyeri söz konusu olacaktır. Bu nedenle de, 4857 sayılı Yasa'nın 2. maddesine aykırı şekilde kurulan alt işveren ilişkisinin Bakanlıkça işkolu tespit sürecinde belirlenmesi halinde, asıl işverene ait tek bir işyeri için işkolu tespit kararları verilmektedir.<sup>563</sup>

Bu şekilde verilen işkolu tespit kararına karşı yapılan itiraz neticesinde yürütülen yargılama sonunda, Yargıtay tarafından muvazaayı tespit yetkisinin, ÇSGB'ye ait olmayıp mahkemelere ait olduğu gerekçesiyle işkolu tespit kararlarının iptaline ilişkin ilk derece mahkeme kararı bu bakımdan yerinde bulunmuştur.<sup>564</sup>

Ancak söz konusu Yargıtay kararından sonra 4857 sayılı Yasa'nın 3. maddesinin 2. fıkrasında 2008 tarihli 5763 sayılı Yasa'nın 1. maddesiyle değişiklik yapılarak, muvazaalı alt işveren asıl işveren ilişkilerinin tespiti yetkisi

---

563 Bkz. 30.06.2006 tarih ve 2006/50 sayılı İşkolu Tespit Kararı (RG, T. 12.07.2006, S. 26266) ile 09.06.2006 tarih ve 2006/36 sayılı İşkolu Tespit Kararı (RG, T. 16.06.2006, S. 26200); Anılan kararları, işkolu tespit kararlarında bir işverene ait işyeri için karar verilmesi gerektiği, muvazaa tespiti yaparak Bakanlığın yetkisini aştığı gerekçesiyle yasaya aykırı bulan değerlendirmeler için Bkz. Doğan (2007), s. 136; Karşı görüşe göre, muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde yetki tespit sürecinde alt işveren işçilerinin asıl işverenin işçileri birlikte değerlendirilmesi gerektiği savunulmaktadır. Bkz. Günay (2013), s. 974, 975.

564 Kararın gerekçesinde “... Bakanlık tarafından işkolu tespit kararında düzenlenen asıl işveren-alt işveren ilişkilerinin ileride açılacak olan çoğunluk tespitine itiraz, işçiler veya işçi sendikalarının açılacak eda davalarının yargılamaları sırasında uyumsuzluğu çözmeye görevli ve yetkili mahkemelerce incelenip çözümleneceğinden mahkemenin Bakanlığın asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaalı işlemleri tespit edip buna göre işkolu tespiti yapmasının yasa ve içtihatlarla aykırı olduğuna ilişkin kararı yerindedir.” ifadelerine yer verilmiştir. Bkz. Y9HD, E. 2007/27214, K. 2007/25682, T. 19.07.2007, kazaci.com, (E.T.: 01.11.2016)

bölge müdürlüklerine verilmiştir. Yapılan değişiklik sonrasında 4857 sayılı Yasa'nın 3. maddesinin 2. fıkrası *"Bu Kanunun 2 nci maddesinin altıncı fıkrasına göre iş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespite ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren otuz iş günü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine görülecek olan dava basit yargılama usulüne göre dört ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay altı ay içinde kesin olarak karar verir. Kamu idarelerince bu raporlara karşı yetkili iş mahkemelerine itiraz edilmesi ve mahkeme kararlarına karşı diğer kanun yollarına başvurulması zorunludur. Rapora otuz iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır."* şeklinde düzenlenmiştir. Dolayısıyla işyerlerinin dahil olduğu işkollarının tespiti yetkisi gibi muvazaalı alt işverenlik ilişkisinin tespiti de Bakanlığın görevleri arasına dahil edilmiş olup, her iki konunun incelenmesi de müfettişler aracılığıyla sağlanmaktadır.

Yargıtay tarafından önüne gelen yetki tespitine ilişkin uyuşmazlıklarda muvazaalı alt işverenlik ilişkisine ilişkin tespitin kesinleşmesi halinde alt işveren işçilerinin baştan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağından, işyeri veya işletmede yetki tespitinin yapılabilmesi için, muvazaalı alt işverenlik tespitine ilişkin müfettiş raporlarına karşı yapılan itirazın sonuçlanması gerektiğine hükmedilmektedir.<sup>565</sup> Alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğunun kesinleşmesi halinde baştan beri asıl işverenin işçisi sayılacak olan alt işveren işçileri yetki tespit sürecinde çoğunluk hesabında dikkate alınacaktır.<sup>566</sup> Bunun yanı sıra

565 Y22HD, E. 2013/7795, K. 2013/11969, T. 22.05.2013 sayılı karar ve kararı isabetli bulan değerlendirmeler için Bkz. Güzel (2013), s. 383, 384.

566 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 227, 228; Y9HD, E. 2005/35935, K. 2005/39391, T. 13.12.2005, kazanci.com, (E.T.: 29.09.2016); Güzel (2013), s. 384.

muvazaalı alt işverenlik uygulaması ayrıca dava konusu edilmemiş olsa bile, Yargıtay tarafından yetki itirazı sırasında sendikanın yetki belgesi almasını engellemeye yönelik olarak muvazaalı alt işverenlik uygulamasına gidildiği iddiasının ortaya atılması halinde, bu iddia incelenerek varılacak sonuca göre yetki itirazının sonuçlandırılması gerektiğine hükmedilmektedir.<sup>567</sup>

Muvazaalı alt işverenlik ilişkisinin kurulması ile yapılan işyeri kaydında işkolu kodunun asıl işverenin işyeri ya da işyerlerinin dahil olduğu işkolu haricinde bir işkolu olarak gösterilmesi durumunda, alt işveren yanında çalışıyor gösterilen işçilerin diledikleri sendikal örgütleri kurmaları ve/veya diledikleri sendikal örgütlere üye olma hakları muvazaalı işlemler sonucunda ihlal edilmiş olacaktır.

Ayrıca 6356 sayılı Yasa'nın 5. maddesinin 1. fıkrasında yer alan "*Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır.*" hükmü doğrultusunda işyerinin girdiği işkolunun tespit edilebilmesi için öncelikle işyerinin sınırlarının doğru bir şekilde tespit edilmesi şarttır. Muvazaalı alt işverenlik ilişkisinin söz konusu olduğu durumda bu ilişkinin tesis edildiği birim bağımsız bir işyeri sayılmadığı ve bağlı yer vasfında bir üretim birimi olduğu durumlarda, asıl işyeri ile bir bütün olarak değerlendirilmesi, bu şekilde işyerinin sınırlarının doğru bir şekilde tespiti yapıldıktan sonra işyerinin girdiği işkolunun tespit edilmesi gerekir.<sup>568</sup>

Muvazaalı alt işverenlik ilişkisine ilişkin tespiti de içeren işkolu tespit kararlarının yetki işlemlerinin başlamasından önce alınması halinde, alt işveren yanında çalışıyor gösterilen işçilere yukarıda değinildiği gibi gerçekte dahil oldukları işkolundaki sendikalara üye olma imkanı sağlanmış olmaktadır. Muvazaalı alt işverenlik ilişkisi göz ardı edilerek bu tür işyerleri için ayrı ayrı işkolu tespiti yapılması ve bu tespitler sonrasında yetki işlemlerinin başlatılması halinde, hem kollektif hem de bireysel örgütlenme hakkının yanı sıra işçilerin toplu pazarlık hakları da ihlal edilmiş olacaktır. Şöyle ki, muvazaalı şekilde asıl işveren alt

---

567 Sur (2015), s. 281; Y9HD, E. 2006/14292, K. 2006/15221, T. 23.05.2006 ve Y9HD, E. 2008/12851, K. 2008/8003, T. 10.04.2008 sayılı kararlar, kazanci.com, (E.T.: 30.09.2016)

568 "... İş K. Md. 2'deki koşulları taşımadığı için muvazaalı, geçersiz alt işveren-asıl işveren ilişkisinde iş kolu tespiti bu ilişkiyi yok sayan bir yaklaşımla yapılacaktır. Muvazaalı alt işveren ilişkisinde, alt işveren işçilerini daha baştan itibaren asıl işverenin işçisi sayan bir yasal sistem içerisinde başka bir çözüme varmak mümkün değildir." Bkz. Şahlanan (2011), s. 7.

işveren ilişkisi kurulup, alt işverenin işyerinin dahil olduğu işkolu, asıl işverenin işyerinin dahil olduğu işkolundan farklı bir işkolu olarak bildirilerek, muvazaalı şekilde alt işveren işçisi olarak gösterilen işçilerin asıl işverenin işyerinin dahil olduğu işkolunda örgütlü sendikalara üye olmaları engellenebilecektir. Bu şekildeki bir muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisinin, işkolu tespit kararı haricinde ayrıca tespit edildiği müfettiş raporlarının yetki işlemleri sonuçlanmadan kesinleşmesi halinde, alt işveren işçileri en başından beri asıl işverenin işçisi sayılacaklardır. 6356 sayılı Yasa'nın 41. maddesinin 1. fıkrası uyarınca yetkili sendikanın belirlenmesinde başvuru tarihinde işyerinde çalışan işçiler dikkate alınacağından söz konusu işçiler yetki tespitinde dikkate alınacaklardır. Oysa ki böyle bir durumda, ne asıl işyerinde örgütlü sendikaya bu durumdaki işçileri üye yapma, ne de söz konusu işçilere asıl işyerinde örgütlü sendikaya üye olma imkanı etkin bir şekilde tanınmamaktadır.

Muvazaalı olarak alt işveren işçileri olarak gösterilen işçilerin geriye dönük olarak yetki başvurusu tarihi itibarıyla üye kaydedilmeleri söz konusu olamayacağından, muvazaanın işkolu tespiti sırasında ortaya konulması halinde Bakanlığın yetkisini aşmış olacağının savunulması, sendikanın işyerinde yetki alabilmesi ve işçilerin uluslararası sözleşmelerle de koruma altına alınan anayasal temel hak niteliğindeki örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının kullanımının güçleştirilmesi hatta imkansız hale getirilmesi anlamına gelecektir. Diğer taraftan muvazaanın işkolu tespiti sırasında dikkate alınamayacağının kabulü halinde, muvazaalı işverenin kötü niyetli hareketi kendisi lehine sonuç doğuracaktır. Oysa ki Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca *"Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz."*

Dolayısıyla, ÇSGB tarafından işkolu tespit sürecinde muvazaalı alt işveren asıl işveren ilişkisinin tespiti halinde, yukarıda yer verilen kararlarda da olduğu gibi, öncelikle muvazaalı ilişkinin İş Kanunu'nun 2. maddesinde öngörülen yasal sonuçları bağlamında asıl işverene ait işyeri ya da işyerlerinin sınırlarının sağlıklı bir şekilde tespit edilmesi gerekmektedir. Sonrasında da bu şekilde tespit edilen işyerlerinde yürütülmekte olan asıl işe göre işyerlerinin tespit

edilmesi hem yasal düzenlemeler hem usul ekonomisi hem de işçilerin toplu pazarlık haklarını kullanabilmeleri açısından uygun yöntem olmaktadır.

#### 2.5.1.1.2.3. Toplu İş Hukuku Bakımından İşçi Sayılanların Kurdukları Sendikalar

2821 sayılı Yasa'nın 2. maddesinin 2. fıkrası ile 274 sayılı Yasa'nın 2. maddesinin 1. bendi hükmü hemen hemen aynı kelimelerle tekrarlanmıştır.<sup>569</sup> Buna göre araç sahibi hariç nakliye sözleşmesine göre esas itibariyle bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı veya neşir sözleşmesine göre eserini naşire terk etmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket sözleşmesine göre ortaklık payı olarak esas itibariyle fiziki veya fikri emek arzı suretiyle ve bu mukavelenin aynı durumdaki herkese fiilen açık olması kaydıyla bir işyerinde çalışanlar anılan yasa bakımından işçi sayılmışlardır.

6356 sayılı Yasa'nın 2. maddesinin 4. fıkrasında yasa kapsamındaki işçi tanımı 2821 sayılı Yasa'ya göre *"iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler"* şeklindeki ifadeyle genişletilmiş ve bu kişilerin *"... bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından..."* işçi sayılacakları ifade edilmiştir.

6356 sayılı Yasa'nın 2. maddesinin 4. fıkrası uyarınca işçi sayılan çalışanların kuracakları sendikalar doğası gereği meslek sendikası olmak durumundadır. Keza 2821 sayılı Yasa döneminde bu gruptakiler tarafından kurulan sendikalar, doktrinde meslek sendikacılığı yasağının istisnaları olarak değerlendirilmiştir.<sup>570</sup>

---

569 Her ne kadar 274 sayılı Yasa ile işçi tanımı genişletilmişse de, doktrinde toplu iş sözleşmesinin 275 sayılı Yasa'nın 1. maddesi uyarınca hizmet akdi ilişkisine ait sorunları düzenlemesi nedeniyle bu tanım içerisinde yer alan işçi dışındaki kişilerin toplu iş sözleşmesi düzeni dışında oldukları savunulmuştur. Bkz. Oğuzman (1978), s. 4.

570 Eyrenci (1984), s. 58; Tuğ (1992), s. 38; Şahlanan (1995), s. 26; Doğan Yenisey (2013), s. 46 vd.; Akyiğit (2015), s. 180, 181; Yayvak (2014), s. 53.

Söz konusu çalışanlar sadece yasanın sendikalara ilişkin iki ila altıncı bölümleri kapsamında işçi sayıldıklarından, bu kişilerin kuracakları sendikalar toplu iş sözleşmesi ve greve ilişkin hükümlerin dışında tutulmuşlardır. Dolayısıyla bu gruptakilere toplu pazarlık hakkı tanınmadığından, bunlar tarafından kurulacak sendikaların toplu iş sözleşmesi ehliyetinden söz etmek mümkün olmayacaktır.<sup>571</sup>

#### 2.5.1.1.2.4. Üst Sendikal Örgütlenmeler

Ülke genelinde ya da bölgesel olarak aynı işkolundan birden fazla sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları sendikal örgütlenmeye federasyon denir. Buna karşılık konfederasyon farklı işkollarından sendikaların bir araya geldikleri daha kapsayıcı ve geniş bir örgütlenme modelidir.<sup>572</sup> Federasyon tipi örgütlenme modeli dikey bir örgütlenme türü olup, federasyonun kendisini oluşturan sendikalara karşı hiyerarşik bir üstünlüğü bulunmaktadır. Federasyonun üçüncü kişilere karşı üyesi olan sendikaları temsil etme ve karar alma yetkisi bulunmaktadır. Oysa ki, konfederasyon tipi örgütlenme yatay bir örgütlenme türü olup, değişik ya da aynı işkolundaki sendikaların bağımsız karar alma yetkilerini kaybetmeksizin bir araya gelmeleriyle oluşan bir üst örgüt modelidir. Konfederasyonun üyelerini temsilen hukuki işlemlere taraf olma yetkisi bulunmamaktadır.<sup>573</sup>

274 ve 275 sayılı Yasalar döneminde federasyon tipi üst örgütlenme modeli sınırlanmamış ve bu üst örgütlere aynı zamanda toplu sözleşme yetkisi tanınmıştır.<sup>574</sup> Benzer bir yaklaşımla, 1982 Anayasası'nın "sendika kurma hakkı"

---

571 Şahlanan (2013), s. 14, 15; Şahlanan (2013), s. 112; Dereli (2013), s. 43; Doğan Yenisey (2013), s. 47; Meslek esasına göre örgütlenmesi gereken bu gruba ilişkin düzenlemeler, bir görüş tarafından "yasal fantezi" olarak nitelenmektedir. Akyığıt (2015), s. 180.

572 Sur (2015), s. 76.

573 Başbuğ (2012), s. 97.

574 Bkz. Aşağıda, Bölüm 2.5.3.

başlıklı 51. maddesinin 1. fıkrasında çalışanlara ve işverenlere önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkı tanınmış olup, maddenin 2. fıkrası ile bu hakkın ancak *“millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla”* sınırlanabileceği düzenlenerek özel sınırlama nedenleri tek tek sayılmıştır. Bu düzenlemede üst kuruluşlara herhangi bir sınırlama getirilmeyerek, örgütlenme hakkının temel ilkelerinden olan ve sendikal örgütlerin düzeyi ve türünde kısıtlama olmamasını gerektiren sendika çokluğu ilkesi güvence altına alınmış olmasına rağmen, bu ilke önce 2821 ve 2822 sayılı Yasalar döneminde,<sup>575</sup> sonrasında da 6356 sayılı Yasa döneminde, zorunlu işkolu sendikacılığı ile birlikte, üst kuruluş olarak yalnızca konfederasyonlara müsaade edilerek ihlal edilmiş<sup>576</sup> ve örgütlenme hakkı AY’ya aykırı bir şekilde sınırlandırılmıştır.<sup>577</sup>

6356 sayılı Yasa’nın 2. maddesinin 1. fıkrasının (g) bendinde kuruluş olarak sendika ve konfederasyonlar kabul edilmiş, aynı zamanda fıkranın (ı) bendi uyarınca da üst kuruluş olarak konfederasyonlar kabul edilmiş bulunmaktadır. Oysa ki bu şekilde Anayasal hak niteliğindeki sendika hakkının anılan yasal düzenlemelerle sınırlanması AY’nın 51. maddesinin 2. fıkrası hükmünde yer alan özel sınırlama nedenlerinin hiçbiri ile temellendirilemeyecektir.<sup>578</sup> Sendikal üst örgütlerin 6356 sayılı Yasa ile bu şekilde sınırlanması AY’da düzenlenen örgütlenme özgürlüğünün özüne dokunan bir yasaklama niteliği taşımaktadır.<sup>579</sup> Bunun yanı sıra federasyon tipi üst örgütlenmelerin yasaklanması, aksi görüşü

---

575 Doktrinde bir görüş tarafından, 2821, 2822 ve 6356 sayılı Yasalar ile güçlü sendikacılığın oluşturulması için işkolu sendikacılığının kabul edilmesinin bir sonucu olarak federasyon tipi üst örgütlenme modelinin kaldırılmasının uygun olduğu ve 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi’ne aykırılık oluşturmadığı savunulmaktadır. Bkz. Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 515; Aynı yöne, Tuğ (1992), s. 38.

576 Doktrinde bazı yazarlar tarafından söz konusu sınırlamanın ihlal niteliği taşımadığı, zira ülke çapında faaliyette bulunmak üzere işkolu esasına göre kurulan sendikaların federasyonlardan beklenen işlevi yerine getirdiği, bu nedenle de federasyon tipi üst kuruluşlara gerek kalmadığı savunulmuştur. Bkz. Ekonomi (1991), s. 33; Dereli (2008), s. 220; Aynı yönde, Süral (1994), s. 63, 64.

577 Doktrinde savunulan bir görüşe göre, bu sınırlamayla federasyon kurulması yasaklandığı gibi, aynı işkolunda kurulu beş sendikanın bir araya gelerek konfederasyon kurmalarının da engellenmesi söz konusu olmaktadır. Güçlü sendikacılığın savunulduğu kanun sistematiğinde böyle bir yasağın hukuki gerekçesini zayıf kaldığı ifade edilmektedir. Bkz. Başbuğ (2012), s. 97.

578 Gülmez (2013 a), s. 22 vd.

579 Gülmez (2013 a), s. 28.

savunan yazarlar bulunmakla birlikte,<sup>580</sup> 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin 5. maddesinde yer alan *“çalışan ve işveren örgütleri federasyon ve konfederasyon kurma ve bunlara üye olma ve her örgüt, federasyon veya konfederasyon, uluslararası çalışan ve işveren örgütlerine katılma hakkına sahiptir.”* şeklindeki açık hak tanımının ihlali niteliğindedir.<sup>581</sup> Bu nedenle temel haklara ilişkin bu çatışmada AY'nın 90. maddesinin 5. fıkrası uyarınca 6356 sayılı Yasa'nın ilgili hükümleri uygulanmayarak 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin konuya ilişkin hükümlerinin uygulanması gerekmektedir.<sup>582</sup>

UÇÖ Uzmanlar Komitesi ve Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi tarafından, çalışan ve işveren örgütlerinin, üyelerinin menfaatlerini savunmak için, toplu sözleşme bağtılamak da dahil olmak üzere, ilk derece örgütlerin yararlandığı haklara sahip federasyon ve konfederasyonlar kurma ve bunlara üye olma hakkı ile uluslararası düzeyde bir araya gelme hakları bulunduğu ifade edilmektedir.<sup>583</sup> Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi tarafından, farklı işkollarındaki ya da mesleklerdeki sendikaların federasyon kurmalarını engelleyen doğrudan ya da dolaylı düzenlemelerin örgütlenme özgürlüğü ilkesi ile uyumlu olmadığı ve 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin 5. maddesine aykırılık oluşturduğu ifade edilmektedir.<sup>584</sup> Bunun yanı sıra UÇÖ Uzmanlar Komitesi tarafından üst kuruluşların toplu pazarlık haklarının kısıtlanması ya da yasaklanması, toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınması ilkesine aykırı bulunmakta olup,<sup>585</sup> böyle bir kısıtlamanın güçlü sendikacılığın oluşturulmasına katkıda bulunması bir tarafa, endüstriyel ilişkiler sisteminin gelişmesini engelleyeceği, ilk derece sendikal örgütlerin, ilkesel olarak kendilerinden ekonomik olarak ve insan

---

580 Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu (2014), s. 57.

581 Tuncay (1996), s. 522; Eyrenci ve Bakırcı (1999), s. 30; Sur (2013), s. 327.

582 *“... uluslararası denetim organlarının değerlendirmeleri ışığında yorumlanacak temel haklar iç hukukumuzda doğrudan etki yaratmaya elverişli ise kişiler tarafından hak olarak öne sürülebilecek ve yargı organlarınca yasa hükümlerine nazaran öncelik verilerek uygulanacaktır.”* Bkz. Sur (2008), s. 62.

583 ILO General Survey 2008, s. 65, par. 163; ILO Digest 2006, s. 145, par. 710; ILO Digest 2006, s. 178, par. 883.

584 ILO Digest 2006, s. 145 vd. par. 710, 715, 717, 720.

585 ILO General Survey 2008, s. 86, par. 210.



kaynağı bakımından daha güçlü olması beklenen üst örgütlerden yardım alma imkanlarını ortadan kaldıracacağı ifade edilmektedir.<sup>586</sup> Benzer şekilde Sosyal Haklar Avrupa Komitesi tarafından da, federasyon kurma ve kurulu ulusal ve uluslararası benzer organizasyonlara üye olma hakkının tanınmamasının GGASŞ'nın 5. maddesine aykırılık oluşturduğu kabul edilmektedir.<sup>587</sup>

6356 sayılı Yasa ile getirilen bu düzenlemelere karşı, AY'da öngörülme bir sınırlamanın yasa ile getirilerek federasyon tipi sendikal üst örgütlenme modelinin engellenmeye çalışıldığı gerekçesiyle, AYM'nde iptal davası açılmıştır.<sup>588</sup>

AYM tarafından, iptal talebi şu gerekçeyle reddedilmiştir:

*“Kuruluşları, sendika ve konfederasyonlar olarak, üst kuruluşları ise konfederasyonlar olarak tanımlayan kuralların, kamu düzenini sağlamak ve devam ettirmek, daha etkin ve daha güçlü bir sendikacılığı temin etmek için çıkarılmış olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte diğer sendikal üst örgütlenme biçimi olan federasyonların açıkça yasaklanmadığı gerçeği göz önüne alındığında getirilen sınırlamaların meşru temellere dayandığı, hakkın özünü zedelediği ve ölçüsüz bir müdahale oluşturmadığı görülmektedir.”*

Buna göre “açıkça yasaklanmadığı” şeklindeki ifadede, bu hakkın örtülü bir şekilde yasaklanabileceği ve bunun AY'ya uygun olacağı yönünde bir çıkarımda bulunulamayacağına göre, AYM'nin söz konusu kararı ile üst sendikal örgütlenme modeli olarak federasyon kurulmasında herhangi bir engel bulunmadığı, dahası bu üst kuruluşların toplu iş sözleşmesi ehliyetlerinin bulunduğu<sup>589</sup> kabul edilmiş olmaktadır.

Burada belirtmelidir ki, sendikal haklar bakımından AYM'nin işyeri ve meslek sendikaları ile federasyon tipi üst kuruluşların yasayla “açıkça yasaklanmamalarını” gerekçe yapması şeklindeki yaklaşım, uluslararası hukuktaki yaklaşımla taban tabana zıtlık barındırmaktadır. Zira GGASŞ

586 ILO General Survey 1994, s. 112, par. 249.

587 ECSR Digest 2008, s. 49.

588 AYM, E. 2013/1, K. 2014/161, T. 22.10.2014 sayılı karar, par. 43.

589 Anılan karar, par. 24; AYM tarafından sendika hakkına ilişkin olarak verilen ileri tarihli kararında sayılan hususların sendika hakkının kapsamında olmasından ziyade sendika hakkının gereklerinden olduğu vurgulanmıştır. Bkz. AYM, E. 2014/177, K. 2015/49, T. 14.05.2015 sayılı karar, Bkz. Yukarıda, Bölüm 2.5.1.1.2.2.

bakımından, örgütlenme özgürlüğüne ilişkin temel hakların yasaklanmaması bir yana, sadece kuramsal düzeyde kabul edilmesi bile, sosyal hakların korunması bakımından yeterli kabul edilmemekte, bu hakların uygulama anlamında, tam bir etkinlikle kullanılabilmesi gerektiği kabul edilmektedir.<sup>590</sup> Aynı yaklaşım yukarıda yer verilen Demir ve Baykara kararında da hakim yaklaşımdır.<sup>591</sup>

## 2.5.1.2. İşveren Tarafının Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti

### 2.5.1.2.1. İşverenler

1982 Anayasası'nın 53. maddesinin 1. fıkrasında yer alan *"İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler."* hükmünde yer verilen işverenler ifadesinden hem tek tek işverenlerin, hem de işveren örgütlerinin anlaşılması gerekmektedir. İşçilerin sendikalar vasıtasıyla temsili, temelde işveren karşısında pazarlık gücünün dengelenmesi amacı taşıdığı için, işçiler bakımından getirilen böyle bir zorunluluğun işverenlere getirilmesinin bir gerekliliği yoktur. Zira toplu pazarlık aşamasında işverenler zaten ekonomik bakımından güçlü konumda bulunan taraftır. Diğer taraftan işçilerin toplu pazarlık hakkı ve işverenin negatif sendika özgürlüğü birlikte ele alındığında, işverene örgütlenme zorunluluğu getirilmesi işçi sendikalarının karşılarında muhatap bulamamasına sebebiyet verebileceğinden, işverenin bireysel olarak toplu iş sözleşmesine taraf olması bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır.<sup>592</sup> Bu nedenle toplu pazarlık biriminin sahibi<sup>593</sup> olan işverenin,

---

<sup>590</sup> ECSR Digest 2008, s. 15.

<sup>591</sup> Bkz. Yukarıda, Bölüm 1.4.2.3.2.

<sup>592</sup> Işık (1973), s. 33, 34; Sur (1991), s. 59; Aktay (2015), s. 194, 195; Günay (2013), s. 925; Duman (2005), s. 68; Sever (2010), s. 36, 37.

<sup>593</sup> Bkz. Aşağıda, Bölüm 2.5.2.

işveren sendikasına üye olmaması halinde toplu iş sözleşmesi bizzat işveren ile yapılmak durumundadır.<sup>594</sup>

6356 sayılı Yasa'nın 2. maddesinin 3. fıkrasıyla işveren kavramı bakımından 4857 sayılı İş Kanunu'na gönderme yapılmış olup, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrasında da işverenin tanımı "... işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi(...) yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar ..." şeklinde yapılmıştır. Buna göre sendika üyesi olmayan bir işverenin toplu iş sözleşmesi ehliyetini kazanabilmesi bakımından gerçek ya da tüzel kişi olması ya da tüzel kişiliği bulunmayan bir kurum veya kuruluş olması önem taşımamaktadır.<sup>595</sup> Ancak işveren tanımında yer alan "işçi çalıştıran" ifadesindeki işçi kavramının yalnızca iş sözleşmesine istinaden çalışanlar şeklinde anlaşılması gerektiği savunulmaktadır. Bu görüşü savunan yazarlara göre, iş sözleşmesi haricinde ücret karşılığı iş görmeyi meslek haline getirenler 6356 sayılı Yasa kapsamında işçi sayılmalarına rağmen, toplu iş sözleşmesine taraf olamayacaklarından yalnızca iş sözleşmesine istinaden işçi çalıştıran işverenler toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olacaktır.<sup>596</sup>

İşverenlerin bir işveren sendikasına üye olması durumunda toplu iş sözleşmesi ehliyetinin devam edip etmeyeceği ülkemizde 2822 sayılı Yasa öncesinde ve sonrasında farklılık arz etmiştir.

275 sayılı Yasa döneminde işverenler, işveren sendikasına üye olsalar da, toplu iş sözleşmesi ehliyetini korumuşlardır. Bu dönemde işverenin sendikaya üyeliği ile birlikte işveren sendikası toplu iş sözleşmesi görüşmelerine üyesi işveren adına katılma yetkisi elde etmekle birlikte, sendika üyesi işverenin dilerse işveren sendikasını dışlayarak toplu iş sözleşmesi görüşmelerini bizzat kendisinin yürütmesinin önünde herhangi bir engel getirilmemiştir. Böyle bir

---

594 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 215; Aktay (2015), s. 195.

595 Aktay (2015), s. 196; Günay (2013), s. 926.

596 Ekonomi (1990), s. 24; Narmanlıoğlu (2016), s. 350; Sever (2010), s. 37.

durumda işveren sendikasının başvurabileceği tek yol sendika disiplinine aykırılıktan ötürü disiplin işlemi uygulamakla sınırlı kalmıştır.<sup>597</sup>

2822 sayılı Yasa'nın 2. maddesinin 1. fıkrasında yer verilen "...işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir." şeklindeki toplu iş sözleşmesi tanımı nedeniyle, sendika üyesi işverenin toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyeti ortadan kaldırılmıştır.<sup>598</sup> İşverenin bir işveren sendikasına üye olduğu süre boyunca, işveren adına toplu iş sözleşmesi yalnızca üyesi olduğu işveren sendikası tarafından yapılabileceği, işveren sendikası üyesi işverenin, üyesi olduğu işveren sendikasının kurulu bulunduğu işkolundaki bir işyeri için imzaladığı toplu iş sözleşmesi hüküm doğurmayacağı kabul edilmiştir.<sup>599</sup>

6356 sayılı Yasa'nın 2. maddesinin 1. fıkrası ile toplu iş sözleşmesi 2822 Yasa'nın 2. maddesine paralel bir düzenlemeyle "İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme..." olarak tarif edilmiştir. Bu nedenle 2822 sayılı Yasa dönemi ile 6356 sayılı Yasa dönemi arasında herhangi değişiklik söz konusu olmamıştır.<sup>600</sup>

Doktrinde savunulan hakim görüşe göre, sendika üyesi işverenin kendi adına, ya da işveren sendikasının üyesi olmayan işveren adına toplu iş sözleşmeleri

---

597 Ekonomi (1990), s. 24; Taşkent (1989), s. 2; Şahlanan (1992), s. 48; Günay (2013), s. 925; Özbek (1990), s. 21; Küçük (1996), s. 63; Makas (1998), s. 38; Özveri (2013), s. 46.

598 Doktrinde söz konusu düzenlemeye rağmen, işveren sendikasına üye bir işveren tarafından imzalanan toplu iş sözleşmesinin ehliyetsizlik nedeniyle değil, yetkisizlik nedeniyle sakat olacağı savunulmuştur. Bkz. Oğuzman (1984 a), s. 22, 35, 36.

599 Reisoğlu (1986), s. 36, 37; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 215, 216; Şahlanan (1992), s. 47, 48; Taşkent (1989), s. 2; Narmanlıoğlu (2016), s. 346 vd.; Günay (1991), s. 95; Başterzi (2016), s. 155, 156; Cevahir (1989), s. 36, 37; Özbek (1990), s. 21; M. Fatih Uşan, 'Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar (Yargıtay ve Öğreti Arasındaki Görüş Farklılıkları)', Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi Dergisi (1994), C. 3, S. 3, s. 138; Caymaz (1994), s. 26; Makas (1998), s. 38, 39; Duman (2005), s. 69; Aynı yönde, Y9HD, E. 1986/1925, K. 1987/1557, T. 09.02.1987, kazanci.com, (E.T.: 04.08.2016)

600 Güzel (2016), s. 106.

imzalamaları halinde ehliyetsizlik nedeniyle toplu iş sözleşmelerinin geçersizliği söz konusu olacaktır.<sup>601</sup>

UÇÖ Uzmanlar Komitesi'ne göre çalışanlar ile işverenler tarafından üzerinde serbestçe uzlaşılabilir toplu iş sözleşmelerinin değiştirilmesi, iptal edilmesi ya da geçersiz sayılması gibi müdahaleler 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nde yer alan serbest ve gönüllü toplu pazarlık ilkesine aykırılık oluşturmaktadır.<sup>602</sup> Sendika üyesi işveren tarafından imzalanan toplu iş sözleşmelerinin geçersizliğine ilişkin düzenlemeler, anılan UÇÖ normları kapsamında değerlendirildiğinde, gönüllü ve serbest toplu pazarlığın teşvikine aykırılık taşımaktadır.

Son olarak belirtmelidir ki, işverenlerin aşağıda<sup>603</sup> açıklanan grup toplu iş sözleşmesine taraf olmaları, anılan sözleşmenin niteliği gereği mümkün olmamaktadır. Grup toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı ancak işveren sendikası olabilecektir.<sup>604</sup>

#### 2.5.1.2.2. İşveren Sendikaları

AY'nın 51. maddesinin 1. fıkrası ile 6356 sayılı Yasa'nın 2. maddesinin 1. fıkrasının (ğ) bendi uyarınca, işveren sendikaları da işçi sendikaları gibi, üyelerinin çalışma ilişkilerinde "*ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak için*" bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere kurulan tüzel kişiliğe sahip

---

601 Taşkent (1989), s. 3; Tunçomağ ve Centel (2015), s. 351; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s.215, 216; Günay (2013), s. 926; Sur (2015), s. 268; Tuğ (1998), 76; Konunun yetki sorunu olduğu yönündeki değerlendirmeler için Bkz. Oğuzman (1984 a), s. 22; Diğer bir görüşe göre ise 6356 sayılı Yasa'nın 41. maddesinde yetkiden söz edilmesine rağmen ehliyet koşulları da ortaya konulmuş olmaktadır. Bkz. Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 582; Küçük (1996), s. 64.

602 ILO General Survey 2008, s. 82, par. 200; Ayrıca bu durum Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi kararlarında da eleştiri konusu edilmiştir. Bkz. ILO Digest 2006, s. 185, par. 925, 926; s. 201, par. 1011.

603 Bkz. Aşağıda, Bölüm 2.5.2.3.2.1.

604 Tunçomağ ve Centel (2015), s. 351, 352; Şahlanan (1992), s. 49; Aktay (2015), s. 196; Duman (2005), s. 73; Sever (2010), s. 40.

kuruluşlardır.<sup>605</sup> Tanımda da yer aldığı üzere, kamu işveren sendikaları dışında, işveren sendikaları da işçi sendikaları gibi, işkolu esasına göre, ilgili işkolunda kurulu işyerleri ve işletmelerin işverenleri tarafından kurulurlar.<sup>606</sup>

İşveren sendikalarının toplu iş sözleşmesi ehliyeti bir önceki kısımda değinildiği üzere, kendisine üye olan işverenler adına ve üyelikle birlikte işkoluyla sınırlı olarak doğmaktadır. İşveren sendikasının kurulu olduğu işkolunda faaliyet gösteren bir işverenin işveren sendikasına üye olmasıyla birlikte toplu iş sözleşmesi ehliyeti sona ermekte ve işveren sendikası, üye olan işveren adına toplu iş sözleşmesi ehliyetini kazanmaktadır.<sup>607</sup>

Nitekim, 6356 sayılı Yasa'nın 2. maddesinin 1. fıkrasının (h) bendinde yapılan toplu iş sözleşmesi tanımı uyarınca işveren sendikalarının haiz oldukları toplu iş sözleşmesi ehliyeti, yine yasanın 41. maddesinin 4. fıkrasında yer alan *"Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir."* hükmü uyarınca üyelerine ait işyerleri ile sınırlıdır.<sup>608</sup>

Ancak gerek kuruluş şartları, gerekse toplu iş sözleşmesi ehliyetine ilişkin olarak özel kesim işveren sendikaları ile kamu işveren sendikaları arasında yasal düzenlemelerle farklılıklar oluşturulmuştur.

2821 sayılı Yasa'nın 3. maddesinin 2. fıkrasında olduğu gibi 6356 sayılı Yasa'nın 3. maddesinin 2. fıkrasında da kamu işveren sendikaları için işkolu esasına göre sendikalaşma zorunluluğuna istisna getirilmiş olup, bu sendikaların aynı işkolundaki işverenler tarafından kurulma şartı aranmamıştır.

---

605 Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 464; Tunçomağ ve Centel (2015), s. 263, 264; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 19 vd.; Başbuğ (2012), s. 66 vd.

606 Günay (2013), 927.

607 Tunçomağ ve Centel (2015), s. 351; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 582; Sur (1991), s. 85; Sur (2015), s. 268; Aktay (2015), s. 195; Başterzi (2016), s. 158; Makas (1998), s. 41.

608 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 215, 216.

Bu nedenle kamu işveren sendikalarına özel kesim işverenleri üye olamamaktadır.<sup>609</sup>

2821 sayılı Yasa'nın görüşmeleri sırasında, devletin her işkolunda Dernekler Kanunu'na göre yeterli sayıda işvereni bularak örgütlenmesinin güçlüğü nedeniyle, işkollarıyla bağlı olmaksızın serbestçe kamu işveren sendikası kurabilmesi ve bu şekilde kuracağı bir veya birkaç kamu işveren sendikası aracılığıyla kamu kesiminde ücretler ve sosyal yardımlar bakımından adalet ve eşitlik sağlayabilmesi amacıyla yönelik olarak kamu işveren sendikaları zorunlu işkolu sendikacılığı esasından istisna tutulmuştur.<sup>610</sup> Bu yöndeki gerekçe doktrinde bazı yazarlar tarafından kabul görmekle birlikte,<sup>611</sup> bazı yazarlar tarafından ise söz konusu düzenlemenin sendika ile üst kuruluş olan konfederasyon arasındaki nitelik farkını ortadan kaldırdığı ve işçi sendikaları aleyhine güç dengesini bozduğu ifade edilmektedir.<sup>612</sup>

Kamu işveren sendikalarının haiz oldukları toplu iş sözleşmesi ehliyeti de, Yasanın 41. maddesinin 4. fıkrası uyarınca üyelerine ait işyerleri ile sınırlı olmasına rağmen, 6552 sayılı Yasa'nın 13. maddesi ile 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun 8. maddesine eklenen 3. fıkra ile ayrıksı bir şekilde kamu işveren sendikalarına genel ilkedden ayrılarak, üyesi olmayan işverenlere ait işyerleri için de toplu iş sözleşmesi ehliyeti tanınmıştır.<sup>613</sup>

4735 sayılı Yasa'nın 8. maddesinin 3. fıkrasına göre *"4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işlerde, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci*

---

609 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 42, 43; Sur (2015), s. 79; Narmanlıoğlu (2016), s. 78 vd.; Demir (1999), s. 46; Tuğ (1992), s. 44; Şahlanan (1995), s. 34; Şahlanan (1999), s. 54, 55; Aktay (2015), s. 17; Başbuğ (2012), s. 95; Gaye Burcu Yıldız, *Kamu İşveren Sendikalarının Alt İşverenlerce Yetkilendirilmesine İlişkin Yasal Düzenlemenin Değerlendirilmesi*, Sicil İş Hukuku Dergisi (2015), S. 34, s. 92.

610 Bkz. MGKTD, C. 9, B. 144., s. 23; Diğer taraftan Yasanın görüşmeleri sırasında Çalışma Bakanı Turhan Esener tarafından söz konusu düzenleme ile konfederasyonlara tanınan farklı işkollarında faaliyette bulunma hakkını kamu işveren sendikalarına tanınmasının yasanın sistematığına aykırı olduğu ifade edilerek değişiklik önergesi verilmiş, ancak önerge kabul edilmemiştir. Bkz. Aynı eser, s. 24.

611 Şahlanan (1999), s. 54; Günay (2013), s. 927, 928; Demir (2013), s. 22; Aynı yönde, Süral (1994), s. 67 vd.

612 Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 513; Sur (2015), s. 79; Narmanlıoğlu (2016), s. 78 vd.; Doğan (2007), s. 131.

613 Başbuğ (2016), s. 121, 126.

*maddesinde tanımlanan asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde alt işveren tarafından münhasıran bu Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmeleri; alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisi tarafından 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre yürütülür ve sonuçlandırılır. Toplu iş sözleşmesinin kamu işveren sendikası tarafından bu fıkraya göre sonuçlandırılması hâlinde, belirlenen ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan bedel artışı kadar idarece fiyat farkı ödenir. Kamu işveren sendikası tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenemez, 4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası esas alınarak asıl işveren sıfatından dolayı ücret farkına hükmedilemez ve asıl işveren sıfatıyla sorumluluk yüklenemez. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin esas ve usuller, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle Maliye Bakanlığınca belirlenir.”* Bu düzenleme ile toplu iş sözleşmesi özerkliği ilkesi uyarınca işçi ve işveren kesimi arasında yürütülmesi gereken toplu pazarlığın işveren tarafı<sup>614</sup> saf dışı bırakılarak, istihdam ilişkisine doğrudan taraf olmayan ve alt işverenin<sup>615</sup> üyesi olmadığı kamu işveren sendikası<sup>616</sup> dahil edilmektedir.<sup>617</sup>

6552 sayılı Yasa'nın 13. maddesi ile yapılan değişiklikle 4735 sayılı Yasa'nın 8. maddesinin 3. fıkrasına eklenen düzenleme uyarınca, alt işverenin yetkilendirilmesi halinde, doktrinde bizim de katıldığımız görüşe göre

---

614 Bu yolla bağtılanan bir toplu iş sözleşmesinin tarafı, kamu işvereni değil, ilgili alt işverendir. Bkz. Akyiğit (2015), s. 520, 521; Yazar tarafından 4735 sayılı Yasa'nın 8. maddesi uyarınca yapılacak olan yetkilendirme işleminin, toplu iş sözleşmesi yetkisini ifade etmediği savunulmaktadır. Bkz. Aynı eser, s. 524.

615 Her ne kadar ilgili yasal düzenlemede alt işveren kavramına yer verilmiş olsa da, doktrinde söz konusu ilişkinin İşK'nun 2. maddesi kapsamında bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi olmadığı, kamu kurum ve kuruluşları tarafından ucuz maliyetle işçi teminin söz konusu olduğu ifade edilmektedir. Bkz. Süzek (2016 b), s. 184 vd.; Yıldız (2015), s. 93; Başterzi, s. 159.

616 Doktrinde savunulan, 4734 sayılı Yasa'nın 62. maddesinin 1. fıkrasının (e) bendi kapsamında ihale edilen işlerde alt işverenlerin toplu iş sözleşmesine taraf olamayacakları yönündeki görüş (Bkz. Aydın (2014) s. 95, 96), kanaatimizce de isabetli olarak eleştirilmiştir. Bkz. Yıldız (2015), s. 95.

617 İbrahim Aydın, '6552 Sayılı Kanunla Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değişiklikler', GÜHFD (2014), C. XVIII, S. 3-4, s. 95, 96; Söz konusu düzenlemelerin hukuka uygun olmadığı yönündeki değerlendirmeleri için, Bkz. Ufuk Aydın, '6552 Sayılı (Torba) Yasa Sonrası Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkileri', Sosyal Güvenlik Dergisi (2015), C. 5, S. 1.



yetkilendirilen kamu işveren sendikası toplu iş sözleşmesi ehliyetini kazanacağı kabul edilmektedir.<sup>618</sup> Bu şekilde bir yetkilendirmeye kazanılabilecek toplu iş sözleşmesi ehliyetinin sınırını, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62. maddesinin 1. fıkrasının (e) bendinde yer alan ve kamu kurum ve kuruluşlarınca<sup>619</sup> alt işverene ihale edilen işler oluşturmaktadır.<sup>620</sup> Dolayısıyla özel sektördeki ya da 4734 sayılı Yasa'nın anılan hükmü kapsamında yer almayan kamu idarelerindeki alt işveren ilişkileri düzenleme dışı bırakılmıştır.<sup>621</sup>

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62. maddesinin 1. fıkrasının (e) bendinde idarenin, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları düzenlenmekte olup,

---

618 Böyle bir yetkilendirme işlemi olmaksızın kamu işveren sendikası tarafından alt işverenin işyeri ya da işyerlerinde örgütlü işçi sendikası ile toplu iş sözleşmesi yapılması durumunda, yapılan toplu iş sözleşmesinin ehliyetsizlik nedeniyle geçersizliğinin söz konusu olacağı ifade edilmektedir. Bkz. Aydın (2014), s. 96; Aksi görüşteki yazarlara göre ise, anılan yasal düzenleme ile alt işverenin toplu iş sözleşmesi ehliyeti korunmakta olup, kamu işveren sendikasının toplu pazarlığa taraf olması toplu iş sözleşmesi ehliyetine değil yetkisine ilişkindir. Bkz. Başterzi (2016), s. 161.

619 4734 ve 4735 sayılı Yasaların kapsamında bulunan kamu kurum ve kuruluşları 4734 sayılı Yasa'nın "Kapsam" başlıklı 2. maddesinde şu şekilde sayılmıştır:

"**Madde 2-** Aşağıda belirtilen idarelerin kullanımında bulunan her türlü kaynaktan karşılanan mal veya hizmet alımları ile yapım işlerinin ihaleleri bu Kanun hükümlerine göre yürütülür:

a) (**Değişik: 1/6/2007-5680/1 md.**) Genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri ile özel bütçeli idareler, il özel idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı; döner sermayeli kuruluşlar, birlikler (meslekî kuruluş şeklinde faaliyet gösterenler ile bunların üst kuruluşları hariç), tüzel kişiler.

b) (**Değişik: 30/7/2003-4964/1 md.**) Kamu iktisadi kuruluşları ile iktisadi devlet teşekküllerinden oluşan kamu iktisadi teşebbüsleri.

c) (**Değişik: 30/7/2003-4964/1 md.**) Sosyal güvenlik kuruluşları, fonlar, özel kanunlarla kurulmuş ve kendilerine kamu görevi verilmiş tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar (meslekî kuruluşlar ve vakif yüksek öğretim kurumları hariç) ile bağımsız bütçeli kuruluşlar.

d) (**Değişik: 12/6/2002-4761/10 md.**) (a), (b) ve (c) bentlerinde belirtilenlerin doğrudan veya dolaylı olarak birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlasına sahip buldukları her çeşit kuruluş, müessese, birlik, işletme ve şirketler.

e) (**Değişik:13/2/2011-6111/176 md.**) 4603 sayılı Kanun kapsamındaki bankalar ile bu bankaların doğrudan veya dolaylı olarak birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlasına sahip buldukları şirketlerin yapım ihaleleri.

(**Değişik ikinci fıkra: 13/2/2011-6111/176 md.**) Ancak, Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu ve bu Fonun hisselerine kısmen ya da tamamen sahip olduğu bankalar, 4603 sayılı Kanun kapsamındaki bankalar ve bu bankaların doğrudan veya dolaylı olarak birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlasına sahip buldukları şirketler ( (e) bendinde belirtilen yapım ihaleleri hariç) 4603 sayılı Kanun kapsamındaki bankaların 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanununa tabi gayrimenkul yatırım ortaklıkları ile enerji, su, ulaştırma ve telekomünikasyon sektörlerinde faaliyet gösteren teşebbüs, işletme ve şirketler bu Kanun kapsamı dışındadır.

620 Başbuğ (2016), s. 124; Yıldız, (2015), s. 93.

621 Yapılan düzenlemeyle toplu iş sözleşmelerinde zaten sınırlı olan toplu iş sözleşmesindeki taraf özgürlüğünün daha da kısıtlandığı ifade edilmektedir. Bkz. Aydın (2014), s. 95 vd.

söz konusu bend uyarınca “... *kanun, tüzük ve yönetmeliklere göre istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması halinde, bu Kanunda belirtilen hizmetler için*” ihaleye çıkılabilmekteyken, 6552 sayılı Yasanın 10. maddesi ile söz konusu düzenlemede de değişiklik yapılmıştır. Yapılan bu değişiklikle ihaleye çıkılabilecek işler 4734 sayılı Kanun’un 4. maddesinde sayılan hizmetler ile sınırlı olmaktan çıkarılmış ve ihaleye çıkılabilecek hizmet türlerini belirleme yetkisi Bakanlar Kuruluna bırakılmıştır. Ayrıca aynı bendin 2. alt bendi ile yardımcı işlerin yanı sıra asıl işin bir bölümünde de 4857 sayılı Kanun’un 2. maddesinin 7. bendi esas alınarak hizmet ihalesine çıkılabileceği düzenlenmiştir.

4735 sayılı Yasa’nın 8. maddesinin 3. fıkrası uyarınca çıkarılan Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik (Personel Çalıştırılmasına Dair Yönetmelik) 2015’te yürürlüğe girmiştir.<sup>622</sup> Yönetmeliğin 3. maddesinin 1. fıkrasının (d) bendinde personel çalıştırmasına dayalı hizmet kavramının, 4734 sayılı Yasa’nın 62. maddesinin 1. fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işleri ifade ettiği düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin 4. maddesinin 2. fıkrası uyarınca alt işveren tarafından kamu işveren sendikasına verilen yetki, alt işverenin tarafı olduğu ihale sözleşmesi kapsamında tek bir işyeri bulunması durumunda işyeri için, aynı işkolunda birden fazla işyeri bulunması durumunda ise işletme için geçerli olacaktır. Ancak aynı ihale kapsamında birden fazla işkolunda işyerlerinin bulunması durumunda her bir işkolundaki işyeri ya da işyerlerinin ayrı ayrı değerlendirileceği düzenlenmiştir.

Aynı maddenin 3. fıkrası uyarınca, alt işveren tarafından yapılacak yetkilendirmeye istinaden kamu işveren sendikasının toplu iş sözleşmesi ehliyeti kazanabilmesi için, alt işverene ait işyerlerinde örgütlü işçi sendikasının 6356 sayılı Yasa’nın 44. maddesi uyarınca almış olduğu yetki belgesinin alt işverene

---

622 RG, T.22.01.2015, S. 29244.

tebliğinden itibaren on günlük hak düşürücü süre içerisinde kamu işveren sendikasının yetkilendirilmesi şarttır.<sup>623</sup>

Bu şekilde alt işveren adına kamu işveren sendikasıyla yürütülen ve sonuçlandırılan bir toplu iş sözleşmesi ile alt işverene bağlı olarak çalışan işçiler lehine ücret ve sosyal haklarda sağlanan artış kadar asıl işveren konumundaki hizmet alımını gerçekleştiren idarece alt işverene fiyat farkı ödenecektir. Burada işçi ve işveren tarafları arasındaki muhtemel ihtilafların çözümü için toplu pazarlıkların iş ilişkisine doğrudan dahil olmayan, sadece İşK'nun 2. maddesinin 7. fıkrası kapsamında alt işveren ile işçilere karşı sorumluluğu söz konusu olan asıl işveren konumundaki kamu idaresinin bile üyesi olması zorunlu olmayan kamu işveren sendikası<sup>624</sup> ile yürütülmesi gibi toplu iş hukukunun temel ilkelerine aykırı bir durum yaratılmıştır. Bu anlamda örneğin, işçi sendikası ile kamu işveren sendikası arasındaki pazarlıkların anlaşmazlıkla sonuçlanması halinde grevin hizmet alım ihalesini kazanan alt işverene yöneltilmesi, toplu pazarlığa taraf olmayan alt işverenin ise lokavt kararı alması gibi toplu iş ilişkileri sistemine aykırı bir durum ortaya çıkabilecektir.

Yine alt işverenin işveren sendikası üyesi olması halinde, 6356 sayılı Yasa'nın 41. maddesinin 4. fıkrası uyarınca toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi işveren sendikasına aittir. Bu nedenle işveren sendikasına üye bir alt işverenin kamu işveren sendikasını yetkilendirebilmesi mümkün olamamalıdır.<sup>625</sup>

4735 sayılı Yasa'nın 8. maddesinin 3. fıkrası ile kamu işveren sendikasıyla yürütülerek sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için hizmet sunumunu gerçekleştiren alt işverene fiyat farkı ödenmeyeceği hüküm altına alınmakla kalmayıp daha da ileri gidilerek, asıl işveren konumundaki idarenin, İşK'nun 2. maddesinin 7. fıkrasından kaynaklanan alt işveren işçilerine karşı olan

---

623 Yıldız (2015), s. 94.

624 Doktrinde bazı yazarlar tarafından yetkilendirmenin ancak asıl işverenin üyesi olduğu kamu işveren sendikaları ile sınırlı olduğu savunulmaktadır. Bkz. Nüvit Gerek, 'İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 6552 Sayılı Kanunun Düşündürdükleri', TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi (2014), C. 25, S. 3-4-5-6, s. 9, 10; Yıldız (2015), s. 93.

625 Yıldız (2015) s. 96.

sorumluluğu bu tür toplu iş sözleşmelerinden kaynaklı ücret artışları yönünden ortadan kaldırılmıştır.

Diğer taraftan alt işveren tarafından yetkilendirilecek olan kamu işveren sendikasının böyle bir yetkilendirme işlemi kabul etmemesi halinde, toplu pazarlık sürecinin ne şekilde sürdürüleceği ve toplu pazarlık sonucunda bağtlanan toplu iş sözleşmeleri ya da Yüksek Hakem Kurulu (YHK) kararları hakkında ne tür hukuki sonuçlar doğacağı konusunda açık bir düzenleme yapılmamış durumdadır. Örneğin alt işveren tarafından süresi içinde yetkilendirilen kamu işveren sendikasının yetkilendirme işlemi kabul etmediği durumda, yürütülen toplu pazarlıklar sonunda uzlaşmaya varılamaması üzerine YHK kararı ile sonuçlandığı durumda, asıl işverenin İşK'nun 2. maddesinin 7. fıkrasından kaynaklanan sorumluluğunun devam edip etmeyeceği hususu tartışmaya açıktır. Zira böyle bir durumda AY'nın 54. maddesi ile 6356 sayılı Yasa'nın 51. maddesinin 2. fıkrası uyarınca kesin olan ve toplu iş sözleşmesi hükmünde kabul edilen YHK kararlarına rağmen İşK'nun 2. maddesinin 7. fıkrasında yer alan asıl işverenin sorumluluğuna ilişkin işçi lehine getirilen düzenleme uygulanamayacaktır.

Doktrinde bir görüş tarafından, kamu işveren sendikalarının yetkilendirilmesi halinde toplu pazarlık sürecinin bu sendikalar tarafından yürütülmesinin emredici bir düzenleme olduğu savunulsa da,<sup>626</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi yakın tarihli bir kararı ile aksi yönde hüküm kurmuştur.<sup>627</sup> Söz konusu karara konu olayda davacı işçi sendikası tarafından kamu işveren sendikasının alt işverenin yapmış olduğu yetkilendirme işlemi kabul etmemesi işleminin iptali için dava açılmıştır. Yüksek mahkeme tarafından toplu pazarlık sürecinin esas olarak işçi sendikası ile işveren sendikası ya da işveren sendikası üyesi olmayan işveren arasında yürütülerek sonuçlandırılacağı belirtilmiş ve kamu işveren sendikasının alt işverenin yetkilendirmesine rağmen toplu pazarlığa

---

<sup>626</sup> Başbuğ (2016), s. 123; Yıldız (2015), s. 95.

<sup>627</sup> Y22HD, E. 2016/10040, K. 2016/12109, T. 25.04.2016 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.: 09.10.2016)

katılmayacağını bildirmesine ilişkin işlemin hukuka aykırı olduğunun tespiti ve iptali için dava açılmayacağına hükmedilmiştir.

Bu sorunun çözülmesi amacıyla Personel Çalıştırılmasına Dair Yönetmelik'te 2016 yılında yapılan değişiklikle,<sup>628</sup> Yönetmeliğin 4. maddesinin 1. fıkrasının sonuna *“Ayrıca kamu işveren sendikalarının yetkilendirilmelerine rağmen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetki belgesinin verildiği tarih itibarıyla ihale sözleşmesinin bitimine bir yıldan az süre kaldığı gerekçesiyle kamu işveren sendikaları tarafından yürütülmeyen ve tüm maddeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan toplu iş sözleşmeleri için de fiyat farkı ödenir.”* şeklindeki ifade eklenmiştir.

Diğer taraftan ise, doktrinde Personel Çalıştırılmasına Dair Yönetmeliğin 4. maddesinin 7. fıkrasında yer verilen, yönetmelik kapsamındaki toplu iş sözleşmelerinin işyeri bazında yapılacağına dair düzenlemenin, 6356 sayılı Yasa ile kabul edilen işletme toplu iş sözleşmesinin emredici niteliği karşısında yasaya aykırılık oluşturduğu ifade edilmiş olup,<sup>629</sup> anılan düzenleme 2015'te yapılan bir yönetmelik değişikliği ile<sup>630</sup> yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak hizmet alım ihalesinin kazanan alt işverenin, ihale kapsamındaki işyerinin dahil olduğu işkolunda kurulu farklı işyerlerinin bulunması halinde kamu düzenine ilişkin olduğu ve zorunlu olduğu kabul edilen işletme toplu iş sözleşmesinin ne şekilde bağitlanacağı sorunu ortaya çıkacaktır.

6552 sayılı Yasa'nın 4734 sayılı Yasa'nın 62. maddesinin 1. fıkrasında değişiklik yapan 10. maddesiyle, 4735 sayılı Yasa'nın 8. maddesinde değişiklik yapan 13. maddesi hükmünün AY'nın 2. maddesinde yer alan hukuk devleti ilkesine, 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesine, 36. maddesinde yer alan adil

---

628 RG, T. 13.10.2016, S. 29856

629 Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri* (29. Baskı, Beta Yayınevi 2016), s. 754; Doktrinde bu aykırılığı dile getiren bazı yazarlar tarafından, bu durumun 6552 sayılı Yasa ile getirilen sistemin zorunlu bir sonucu olduğu ifade edilmektedir. Bu kapsamda yapılacak toplu iş sözleşmelerinin süresinin ihale süresini aşmaması ve ihale edilen her bir yer için ayrı toplu iş sözleşmesi imzalanması gerekliliği vurgulanmaktadır. Bkz. Başbuğ (2016), s. 125.

630 RG, T. 17.03.2015, S. 29298

yargılanma hakkına ve 51. maddesinde yer alan sendika özgürlüğüne aykırı olduğu gerekçesi ile AYM'nce iptali talep edilmiştir.<sup>631</sup>

AYM tarafından, 4734 sayılı Yasa'nın 62. maddesinin 1. fıkrasında yapılan değişiklik ile ihaleye çıkılabilecek hizmetlerin Bakanlar Kurulunca karara bağlanması şeklindeki yasa maddesi AY'ya aykırı bulunmamıştır. 4734 sayılı Kanun'un 62. maddesinin 1. fıkrasının (e) bendinde gerçekleştirilen değişiklikle ilgili olarak Mahkemece bu konuda *"Personel çalıştırılmasına dayalı yardımcı işler, idarelerce, kamu hizmetlerinin daha etkin ve sağlıklı bir şekilde işletilmesini ve yürütülmesini temine yönelik birtakım ikincil görevlerden oluşmakta olup kamu hizmetinin özünü ifade etmeyen bu görevlerin "genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken asli ve sürekli görevler"*<sup>632</sup> kapsamında görülmesi mümkün olmadığından Anayasa'nın 128. maddesi uyarınca kamu görevlileri eliyle ifası zorunluluğu yoktur." şeklinde bir belirleme yapıldıktan sonra personel çalıştırılmasına dayalı yardımcı işler ifadesinin yasama yetkisinin devri ve hukuki belirsizlik sonuçlarını doğuracağı iddiası reddedilmiştir. Bu konuda mahkemenin değerlendirmesi şu şekildedir:

*"Dolayısıyla, ihaleye çıkılabilecek yardımcı işlere ilişkin hizmet türlerinin hangi usul ve esaslar gözetilerek belirleneceği hususunda Bakanlar Kurulunu bağlayıcı bir çerçeve çizilmiştir. Kanunda çizilen çerçeve içinde kalmak kaydıyla, teknik ve idari ihtiyaçlar gözetilerek asli nitelik taşımayan görevlerden hangilerinin özel kesime gördürülmek üzere ihaleye çıkılabileceğini, idareler itibarıyla ayrı ayrı belirleme yetkisinin yürütme organına bırakılması, belirsizlik oluşturulduğu anlamına gelmeyeceği gibi yasama yetkisinin devredilmezliği ilkesinin ihlali sonucunu da doğurmaz."*

Görülebileceği üzere AYM'nce, 4734 sayılı Yasanın 62. maddesinin 1. fıkrasının (e) bendi hükmünde yapılan değişiklikle birlikte, yardımcı işlerin yanında asli işlerin de hizmet alım yoluyla özel kişilere gördürülmesi kabul edilmemektedir.<sup>633</sup> Ancak gerekli diğer şartların varlığı halinde hangi hizmetlerin yardımcı işler

631 AYM, E. 2014/177, K. 2015/49, T. 14.05.2015 sayılı karar.

632 Mahkeme kararında italik karakterlerle vurgulanan ifadenin altı tarafımızca çizilmiştir.

633 4734 sayılı Yasa'nın 62. maddesinin 1. fıkrasının (e) bendinin 2. alt bendi şu şekildedir: *"İdarelerin teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin mevzuatı ile 4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası esas alınmak suretiyle, idareye ait bir işyerinde yürütülen asıl işin bir bölümünde idarenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde hizmet alımı ihalesine çıkılabilir."* Doktrinde anılan düzenleme ile kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde yürütülen asıl işin bir bölümünün de ihale edilebilmesinin önü açıldığı ifade edilmiştir. Bkz. Gerek, s. 8.

arasında olduğunun idareler bazında ayrı ayrı tespitinin Bakanlar Kurulunca yapılmasında AY'ya aykırılık görülmemektedir.

4735 sayılı Yasa'nın 8. maddesinin 3. fıkrasında değişiklik yapan 6552 sayılı Yasa'nın 13. maddesine ilişkin AY'ya aykırılık iddiası da reddedilmiştir. Söz konusu kararın gerekçesinde *“Kanun’un gerekçesinde, uygulamada, toplu iş sözleşmesi nedeniyle elde edilen ücret ve sosyal hakların kamu ihale mevzuatındaki hükümler nedeniyle akim kaldığı, gerek tarafların özgür iradeleriyle gerekse Yüksek Hakem Kurulunun bağıtladığı toplu iş sözleşmelerinde ücret artışı ve sosyal haklara ilişkin hükümlerin alt işveren tarafından kamu ihale mevzuatının ilgili maddelerinin gerekçe gösterilerek uygulanamadığı, bu işçilerin toplu iş sözleşmesinden doğan haklarını yargı yoluyla talep etme mecburiyetinde bırakıldıkları ifade edilmektedir.”* şeklindeki ifadelerle yasa koyucunun amacı esas alınarak hükmün uygulanmasından kaynaklanacak AY'ya aykırılıklar değerlendirilmeyip *“Bu gerekçeden 4735 sayılı Kanun’un 8. maddesinin üçüncü fıkrasının ihdas edilmesindeki amacın, 4734 sayılı Kanun’un 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca özel kişilere gördürülen işte çalıştırılan işçilere, ihale mevzuatı gerekçe gösterilerek toplu iş sözleşmesinden doğan ücret farklarının ödenmemesinin engellenmesi olduğu...”* sonucu çıkarılmıştır.

Halbuki, yapılan yasa değişikliği sonucunda, gerekçenin aksine, İşK'nun 2. maddesinin 7. fıkrasında yer verilen asıl işverenin alt işverenin borçları bakımından sorumluluğu sınırlandırılarak, işçilerin kamu işveren sendikasının yetkilendirilmediği hallerde, toplu iş sözleşmesi ile elde edeceği haklar güvenceden yoksun bırakılmaktadır. Diğer taraftan 4735 sayılı Yasa kapsamında yapılan düzenleme ile idarenin açmış olduğu hizmet alım ihalelerini kazanan alt işverenlere ödenecek fiyat farkı düzenleme konusu yapılmaktadır. AYM alt işverenlerin ve/veya işveren sendikalarının işçi sendikaları ile yürüttükleri toplu pazarlık neticesinde bağitlanacak toplu iş sözleşmeleri ile karşı karşıya kalabilecekleri mali kayıpların telafi edilmesine yönelik söz konusu düzenleme ile dolaylı olarak işçilerin de haklarının korunacağını savunmaktadır.

Kamu işveren sendikalarının yetkilendirilmeyerek, doğrudan sosyal taraflarca bağitlanan toplu iş sözleşmeleriyle ilgili olarak anılan Yasa ile yapılan değişikliklerin değerlendirilmesi sonucunda ise; idarenin 4735 sayılı Yasa'ya uygun bir şekilde imzaladığı sözleşmelerden kaynaklanan ücret artışlarından kaynaklı olarak yüklenici alt işverene karşı sorumluluğunun devam ettiği tespit edilmekte, bunu aşan fiyat farkları açısından ise idarenin alt işverene karşı sorumluluğunun bulunmayacağı belirtilmektedir.<sup>634</sup> İşçi tarafı açısından değerlendirildiğinde ise AYM'ne göre 4735 sayılı kanunun 8. maddesinin 3. fıkrasının 3. cümlesi ile “... 4734 sayılı Kanun’un 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca özel kesime ihale edilen işlerde çalışan işçilere ilişkin olarak kamu işveren sendikası tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenemeyeceği, 4857 sayılı Kanun’un 2. maddesinin yedinci fıkrası esas alınarak asıl işveren sıfatından dolayı ücret farkına hükmedilemeyeceği ve asıl işveren sıfatıyla sorumluluk yüklenemeyeceği belirtilmek suretiyle ilgili idarenin sorumluluğu daraltılmaktadır.”

Kararda AYM tarafından yapılan “4734 sayılı Kanun’un 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca özel kesime ihale edilen işlerde çalışan işçilerin aldıkları ücretlerin ihale sonucu imzalanan hizmet alım sözleşmesindeki fiyat artış koşullarına endekslenmesi, bunların toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde ücret artışlarıyla ilgili pazarlık güçlerini belli ölçüde zayıflattığı açıktır.” şeklindeki tespit ile işçilerin AY’nın 53. maddesinde yer alan toplu iş sözleşmesi hakkının anılan Yasa değişikliği öncesinde de kısıtlanmış olduğu gerçeği ortaya koyulmakta ve yapılan Yasa değişikliği ile toplu iş sözleşmesi ile öngörülen ücret artışlarının tamamının işçilere yansıtılmasının önünün açıldığı iddia edilmektedir.

Ancak AYM tarafından “... toplu iş görüşmelerinde kararlaştırılacak ücret artışı hususunda alt işverenle işçi sendikasının tamamen serbest bırakılması, kamuya aşırı bir külfet yükleyebileceği gibi ihale yapılmış olmasını da anlamsız

---

634 Söz konusu düzenlemenin hem 4857 sayılı Yasa'ya hem de iş hukukunun işçiyi koruyucu niteliğine aykırı olduğuna ilişkin değerlendirmeler için, Bkz. Aydın (2015), s. 29.



*kılabilece(ği)” gerekçesi ile “... toplu iş görüşmelerinin kamu işverenleri sendikalarından biri tarafından yapılması zorunluluğu(...) <sup>635</sup> getir(ilmesi)” hukuka uygun bulunmakta ve “... Dava konusu düzenlemeyle kamunun hakları ile işçilerin sendikal hakları arasında adil bir denge kurulmaya çalışıldığı ...” kabul edilmektedir. Anılan gerekçe ile AYM tarafından hem işçi ve işveren tarafının toplu iş sözleşmesi özerkliği temelinde istihdam ilişkilerini düzenleme hakkının hem de işçi tarafının toplu pazarlık hakkının sınırlandırıldığı örtülü bir şekilde kabul edilmektedir. Fakat gerekçenin devamında, anılan yasal düzenlemelerle kamu işveren sendikasının yetkilendirilmemesi halinde toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret artışlarından kaynaklanan maliyet farklarının ödenmeyeceği şeklindeki işvereni kamu işveren sendikasını yetkilendirmeye zorlayan <sup>636</sup> düzenlemeye rağmen, “... idarenin toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan fiyat farkını işi yüklenen işverene ödeyebilmesi için toplu iş sözleşmesinin, işverenin yetkilendirdiği kamu işverenleri sendikalarından biri tarafından işveren adına yapılmış olması şartının getirilmesiyle, işverenin sendikal özgürlüğünün bir parçası olan toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılma ve sonuçlandırma hakkına müdahale edildiği de söylenemez. Zira alt işverenin kamu işverenleri sendikalarından birini yetkilendirmeyip toplu iş sözleşmesi görüşmelerini doğrudan kendisinin yürütmesine herhangi bir yasal engel bulunmamaktadır.” ifadelerine yer verilmiştir.*

Diğer taraftan toplu iş sözleşmesi hakkının sınırlanmasında ölçülülük ilkesi de göz önünde bulundurulmamaktadır. Söz konusu gerekçe açıklanırken “...belli bir muhammen bedel üzerinden yapılan ihaleyi idare yönünden en avantajlı fiyatı teklif ederek kazanan alt işveren, işçilerle yapacağı toplu iş sözleşmelerinde yüksek artışlar öngörerek idarenin ödeyeceği bedelin orantısız bir şekilde artmasına yol açabilecek ve bu yolla haksız bir kazanım elde edebilecektir.” ifadelerine yer verilmiştir. Görüleceği üzere idarenin açtığı hizmet

---

635 Vurgu tarafımızca yapılmıştır.

636 Doktrinde bazı yazarlar tarafından anılan yasal düzenlemeler sonucunda alt işverenlerin iradelerinin bağımsızlığından söz edilemeyeceği, söz konusu düzenlemelerle alt işverenler üzerinde ekonomik baskı kurulduğu savunulmaktadır. Bkz. Yıldız (2015), s. 95.

alım ihalelerine katılan alt işverenlerin taşeronlaştırma sürecinin imkan verdiği muhtemel kötü niyetli eylemlerinin riski ve külfeti, işçilerin İşK'nun 2. maddesinin 7. fıkrasında yer verilen güvencelerinin kaldırılması ve daha güçlü konumdaki kamu işveren sendikasıyla toplu pazarlığı yürütmek zorunda bırakılması sebebiyle, tamamıyla işçilerin üzerine yıkılmaktadır. Kararın gerekçesinde *“Ayrıca bu durum, idarenin belirlediği muhammen bedeli düşük bularak ihaleye girmeyen veya ihaleye girip de muhammen bedeli göz önünde bulundurarak yüksek teklif veren ve bu nedenle ihaleyi kaybeden kişilerin haklarının da zedelenmesine yol açacaktır.”* ifadelerine yer verilerek Anayasal toplu iş sözleşmesi hakkı karşısında, anılan muhtemel kötü niyetli eylemler neticesinde ihaleyi kaybedecek üçüncü kişilerin hakları üstün tutulmaktadır.

UÇÖ Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nce toplu sözleşmelerin gönüllü bir şekilde müzakere edilmesi ve bu anlamda toplu pazarlık taraflarının özerkliği, örgütlenme özgürlüğünün temel unsuru kabul edilmektedir.<sup>637</sup> Kamunun toplu pazarlığın belli bir örgütle yürütülmesi yönünde zorlamalarının toplu pazarlığın 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin 4. maddesinde yer verilen gönüllülük ilkesini ihlal edeceği belirtilmektedir.<sup>638</sup> Yine Komite tarafından sosyal taraflar arasındaki toplu pazarlığın doğrudan kamu işveren sendikaları tarafından yürütülmesi bir tarafa, teknik yardım haricinde kamu otoritelerinin toplu sözleşmelerin hazırlanmasına dahil olmaları dahi 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'ne aykırı bulunmaktadır.<sup>639</sup> Diğer taraftan Komite tarafından işveren ve çalışan kesiminin ücretleri serbestçe belirleyebilmelerini engelleyen, ekonomik politika gerekçesiyle toplu iş sözleşmelerinin kamu otoritelerince uygun bulunmasını şart koşan yasal düzenlemelerin, 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin 4. maddesinde yer alan serbest ve gönüllü toplu pazarlık mekanizmasının teşviki gerekliliği ile uyumlu olmadığı vurgulanmaktadır.<sup>640</sup>

---

637 ILO Digest 2006, s. 185, par. 925.

638 ILO Digest 2006, s. 185, par. 927.

639 ILO Digest 2006, s. 199, par. 1002.

640 ILO Digest 2006, s. 201, par. 1013.

Getirilen yasal düzenlemeler ile toplu pazarlık taraflarının özerklik temelinde müzakere etme hakları sınırlanmakta, kamu otoritelerinin uzlaşılabilir toplu iş sözleşmesi düzenlemelerini uygun bulmaktan da öte, doğrudan kamu işveren sendikaları eliyle toplu iş sözleşmelerini bağitleme yetkisi kabul edilmektedir. Dolayısıyla söz konusu düzenlemelerle hem toplu iş sözleşmesi özerkliği hem de toplu pazarlık hakkı ihlal edilmekte olup,<sup>641</sup> AY'nın 53. maddesinde temel hak olarak yer verilen hakkın sınırlanmasında özel sınırlama nedenleri hiçbir şekilde tartışılmaksızın, yalnızca kamuda yaşanan taşeronlaşmanın yol açtığı çıkmazlar gerekçe gösterilerek AY'ya ve uluslararası hukuka aykırı olarak kurulan karar kanaatimizce isabetsizdir.

## 2.5.2. Toplu Pazarlık Biriminin Belirlenmesi

### 2.5.2.1. Genel Açıklama

Toplu iş sözleşmesi yetkisinin, toplu pazarlığın ve sonrasında toplu iş sözleşmesinin yer ve kişi bakımından uygulama alanını tayin etmesi sebebiyle,<sup>642</sup> toplu pazarlık biriminin belirlenmesi toplu iş sözleşmesi yetkisiyle çok sıkı ilişki içerisinde. Toplu pazarlık birimi toplu pazarlık hakkını kullanma ehliyeti olan kişilerin toplu pazarlığı yürütecekleri coğrafi alan ve kişiler bakımından sınırlı bir birimi ifade etmektedir.

Özellikle Anglo-Sakson toplu iş ilişkileri sisteminde kullanılan toplu pazarlık birimi (ünitesi) kavramı, ülkemiz uygulamasındaki teknik anlamda işyeri ve işletme kavramlarından farklı olan, değişik kriterlere göre saptanan ve işyeri ve işletme kavramlarından daha büyük ya da daha küçük bir birimi ifade edebilen

---

<sup>641</sup> Yıldız (2015), s. 98.

<sup>642</sup> Işık (1973), s. 49; Fazıl Sağlam, 'Türk Hukukunda Toplu Sözleşme Erki ve Sınırları' AÜSBF Dergisi (1974), C. 29, S. 1, s. 215; Günay (2013), s. 944; Özbek (1990), s. 32, 33; Görgün (1996), s. 41; Makas (1998), s. 49; Duman (2005), s. 86.

bir kapsamı ifade etmektedir.<sup>643</sup> Bu anlamda değerlendirildiğinde zorunlu işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında kalan işyerlerinden oluşan bütünün, teknik anlamda işletme kavramından farklı olması ve yalnızca toplu pazarlık birimini ifade etmesi, grup toplu iş sözleşmelerinin kapsamında yer alan işyeri ve işletmeler açısından da durumun aynı olması karşısında ülkemiz toplu iş hukukunda da toplu pazarlık birimi kavramı kullanılmaktadır.<sup>644</sup> Nitekim ülkemiz toplu iş uygulamasında da temel toplu pazarlık birimi olan işyeri esas alınmakta ancak, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerleri bakımından zorunlu bir şekilde, grup toplu iş sözleşmeleri bakımından ise ihtiyari bir şekilde birden fazla işyerinin bir araya gelmesi ile toplu pazarlıkların yürütüleceği birim tespit edilmektedir.

Toplu pazarlık biriminin belirlenmesi, hem toplu iş sözleşmesi düzeyinin belirlenmesini, hem de belirlenen düzeyde, hangi birimlerin toplu pazarlık sürecinde bir bütün olarak ele alınacağını ifade etmektedir.<sup>645</sup>

Toplu pazarlık biriminin tespiti, toplu pazarlığın değişik işlevlerinden hangilerinin yerine getirilmesinin istendiğine göre farklılık arz edebilecektir. Toplu pazarlığın işkolu düzeyinde yürütülmesi durumunda çok sayıda işyeri veya işletmenin kapsanması gerektiğinden normatif ve soyut nitelikli düzenlemeler daha çok olacak, işyeri veya işletme düzeyinde olması halinde ise işyeri veya işletmedeki yönetim ve karar yetkilerine daha doğrudan müdahaleler söz konusu olabilecektir.<sup>646</sup>

---

643 Toker Dereli, 'Endüstri İlişkileri ve Çalışma Hukuku Alanında Karşılaştırmalı Araştırmalar ve Yöntem', Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi (2009), S. 56, s. 11; Engin (1999), s. 109.

644 Toplu pazarlık ünitesi ve toplu pazarlık sözleşme ünitesi şeklindeki kullanım için, Bkz. Ekonomi (1990), s. 4, 16; Aydın (2002), s. 442; Doğan Yenisey (2007), s. 346; Özveri (2013), s. 263; Özbek (1990), s. 92; Görgün (1996), s. 34; Duman (2005), s. 55; Toplu iş sözleşmesi ünitesi şeklindeki kullanım için, Bkz. Narmanlıoğlu (2016), s. 334; Sur (2015), s. 262; Tuğ (1998), 35; Akyiğit (2015), s. 84; Şen (2011), s. 188; Başterzi (2013), s. 12; Başterzi (2016), s. 18, 89; Makas (1998), s. 28, 29; Taşkın Baskan (2011), s. 1799; Pazarlık birimi şeklindeki kullanım için Bkz. Günay (2013), s. 944, 954.

645 Sur (1991), s. 64, 65.

646 Sur (1991), s. 67.

Toplu pazarlıkta değişik düzeylerin birlikte kabulü toplu pazarlığı kolaylaştırarak, bu alanda özendirici etki yapmaktadır.<sup>647</sup> Ancak birden fazla düzeyde toplu pazarlığın mümkün olduğu ülkelerde toplu iş sözleşmeleri arasında koordinasyonun sağlanması gerekliliği doğmaktadır. Bu sorunun çözümünde başlıca iki sistem uygulanmaktadır. Bu sistemlerden birinde toplu iş sözleşmeleri arasındaki hiyerarşi işçi lehine olan düzenlemelere üstünlük tanınarak belirlenmektedir. Diğerinde ise üst düzeyde yapılan çerçeve toplu iş sözleşmeleri ile belirlenen ücret düzeyleri göz önünde bulundurulmakla beraber, bu düzenlemelere uymayacak şekilde işçi lehine ya da aleyhine düzenleme yapılmasının önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır.<sup>648</sup>

Batı ülkelerinde birden fazla düzeyde ve bu düzeylerde farklı birimleri kapsayacak şekilde toplu pazarlığa izin verilmektedir. Örneğin Fransa'da ulusal düzeyde, işkolu, işletme, işyeri ve grup şirketleri düzeyinde toplu pazarlığa izin verilmektedir.<sup>649</sup>

#### 2.5.2.2. UÇÖ'nün Toplu Pazarlık Düzeyinin Tespitine Yönelik Değerlendirmeleri

UÇÖ'nün 163 sayılı Tavsiye Kararı ile, toplu pazarlığın, işyeri, işletme, işkolu, faaliyet alanı, yerel ve ulusal düzey gibi mümkün olan her düzeyde yapılabilmesi için ulusal düzeyde gerekli tedbirlerin alınması gerektiği belirtilmiştir.<sup>650</sup>

Uzmanlar Komitesi ve Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi tarafından, federasyon ve konfederasyonlara toplu pazarlık hakkı tanınması gerekliliği belirtildikten sonra, toplu pazarlığın düzeyinin taraflarca belirlenmesi gerektiği, zira en uygun

---

647 Sur (1991), s. 69.

648 Sur (1991), s. 69.

649 Güzel (2016), s. 99.

650 Alpagut (2013), s. 130; Alpagut (2012), s. 28.

toplu pazarlık seviyesinin taraflarca tespit edilebileceği, bu nedenle de toplu pazarlık seviyesinin yasalarla sınırlanmasının ve zorunlu toplu pazarlık düzeylerinin belirlenmesinin 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'ne aykırılık teşkil edeceği ifade edilmektedir.<sup>651</sup>

Gerçekten de, toplu pazarlık biriminin taraflarca serbestçe belirlenmesi halinde, değişik toplumsal çıkarlar savunulabilmekte ve gönüllü ve serbest toplu pazarlık ilkesine ve toplu iş sözleşmesi özerkliğine daha uygun bir durum ortaya çıkmaktadır.<sup>652</sup>

Bu doğrultuda, toplu pazarlıkların yalnızca işyeri düzeyinde yapılabilmesi UÇÖ tarafından eleştirilmekte olup, bir işyerinde aynı anda tek bir toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunabileceğine ilişkin düzenleme<sup>653</sup> UÇÖ normlarına aykırı bulunmaktadır.<sup>654</sup>

Bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı ve uygulanamayacağına ilişkin AY'nın 53. maddesinin 4. fıkrası hükmü UÇÖ'nün eleştirileri dikkate alınıp,<sup>655</sup> 2010 Anayasa değişiklikleri ile birlikte kaldırılmış<sup>656</sup> olsa bile, tek düzeyli toplu pazarlık sistemi 6356 sayılı Yasa ile sürdürülmüştür.<sup>657</sup> Doktrinde çoğunluk tarafından toplu iş sözleşmesi niteliği taşımadığı kabul edilen<sup>658</sup> çerçeve sözleşmenin toplu iş hukukumuzda dahil

---

651 ILO General Survey 1994, s. 112, par. 249; ILO General Survey 2008, s. 91, para 221; ILO Digest 2006, s. 197, par. 988, 990; Alpagut (2013), s. 130, 131.

652 Sur (1991), s. 68.

653 "Alman hukukunda farklı toplu iş sözleşmeleri arasındaki yarışı düzenleyen bir yorum ilkesi olarak karşımıza çıkan teklilik ilkesi, hukukumuzda anayasal düzenleme ile toplu iş sözleşmesi sisteminin temel bir ilkesi haline gelmiştir." Bkz. Doğan Yenisey (2007), s. 338.

654 Alpagut (2013), s. 130.

655 Madde gerekçesinde "Uluslararası Çalışma Teşkilatının ... 98 Sayılı Sözleşmesi'nin 4. maddesinde öngörülen "serbest ve gönüllü toplu pazarlık" ilkesiyle bağdaşmayan 53. maddenin 4. fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır." ifadelerine yer verilmiştir.

656 Alpagut (2012), s. 28; Söz konusu değişiklik, sözleşme düzenini bozacağı ve sözleşme hükümleri arasında çatışmaya neden olacağı gerekçesiyle eleştirilmektedir. Bkz. Aktay (2015), s. 180, 181.

657 Canbolat (2013 a), s. 100 vd.

658 Çerçeve Sözleşmesinin niteliğine ilişkin tartışmalar için, Bkz. Aşağıda, Bölüm 2.5.2.3.2.3.

edilmesi de UÇÖ'nün eleştirilerini karşılamaktan uzaktır.<sup>659</sup> Nitekim, yapılan bu düzenleme sonrasında da UÇÖ'nün toplu pazarlık düzeyinin yasayla sınırlanması sebebiyle ülkemize yönelttiği eleştiriler devam etmektedir.<sup>660</sup>

UÇÖ'nün 98 sayılı Sözleşmesi'nin 4. maddesi ile düzenlenen gönüllü ve serbest toplu pazarlık hakkı kapsamında pazarlık biriminin belirlenmesi, kanun, idari otorite vb. organların kararına bırakılmayacak ve tarafların iradelerine uygun şekilde belirlenebilecektir. Bu nedenle toplu pazarlığın düzeyini sınırlayan hükümler ile belirlenen düzey içerisinde getirilen işletme toplu iş sözleşmesi zorunluluğu 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'ne aykırılık oluşturmaktadır.<sup>661</sup>

### 2.5.2.3. Ülkemizde Toplu Pazarlık Biriminin Tespiti

Ülkemizde toplu iş sözleşmesi hakkının ilk kez tanındığı 1961 Anayasası'nda toplu iş sözleşmeleri açısından herhangi bir kapsam ve düzey belirlenmemiş olup, bu konuda ilk düzenleme 1963 tarihli 275 sayılı Yasa ile yapılmıştır. Buna göre toplu iş sözleşmelerinin işkolu, işyeri veya işyerleri düzeyinde yapılmasının benimsenmesi nedeniyle toplu pazarlık birimi, işyeri veya işyerleri ya da işkoludur. Belirtilmelidir ki, bu dönemde farklı düzeyde toplu iş sözleşmelerinin yapılmasına olanak sağlandığından, aynı işyerinde aynı dönemde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılması mümkün olmuştur.<sup>662</sup>

---

659 Alpagut (2013), s. 131, 132.

660 Uzmanlar Komitesi tarafından, çalışanların toplu pazarlık düzeyini belirleyebilmeleri açısından 6356 sayılı Yasa'nın 34. maddesi ile getirilen kısıtlamaların 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin 4. maddesine aykırılık teşkil ettiği ortaya koyulmaktadır. Söz konusu Sözleşme hükmüne göre toplu pazarlık düzeyinin belirlenmesi serbest ve gönüllü toplu pazarlık ilkesi uyarınca tarafların takdirindedir ve kanun bu konuda kısıtlamada bulunmamalıdır. Bkz. Observation (CEACR) - adopted 2013, published 103rd ILC session (2014) Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Turkey (Ratification: 1952); Observation (CEACR) - adopted 2015, published 105th ILC session (2016) Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Turkey (Ratification: 1952)

661 Alpagut (2012), s. 28.

662 Işıklı (2005), s. 298.

1982 Anayasası ve onun yasakçı anlayışını<sup>663</sup> yansıtan 1983 tarihli 2822 sayılı Yasa ile işkolu düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmeleri nedeniyle karşılaşılan karmaşık hukuki sorunların çözüme kavuşturulması yerine, işkolu toplu iş sözleşmeleri ile aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılması ve uygulanması yasaklanarak toplu iş sözleşmelerinin yalnızca işyeri düzeyinde yapılmasına müsaade edilmiştir.<sup>664</sup> Bu şekilde tarafların gönüllü ve serbest toplu pazarlık hakları ve toplu iş sözleşmesi özerklikleri daha da kısıtlanmıştır.

Bunun yanı sıra AY'nın 53. maddesinde bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı ve uygulanamayacağı hükmüne yer verilmiştir. Bu düzenleme 2822 sayılı Yasa'nın 3. maddesinin 4. fıkrasında yer verilen *"Bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz."* hükmü ile tekrarlanmıştır. Anılan hükümlerle birlikte meslek ve işyeri sendikacılığın yasaklanmış olduğu hususu birlikte değerlendirildiğinde, AY ve 2821 ve 2822 sayılı Yasalarla benimsenen zorunlu işkolu sendikacılığı çerçevesinde, yalnızca işyeri düzeyinde toplu pazarlık yapılabilmesine müsaade eden yaklaşım pekiştirilmiş olmaktadır.<sup>665</sup>

Yasanın Milli Güvenlik Konseyi tarafından görüşülmesi sırasında, Sosyal Güvenlik, İş ve İşçi İlişkileri Komisyonu Başkanı Deniz Öğretmen Albay Erberk İnam tarafından işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılmasının yasaklanması ile işkolu toplu iş sözleşmelerinin yapılmasından doğan sorunların ortadan kalkacağı, işkolu toplu iş sözleşmeleri yasaklanmış olsa dahi, grup toplu iş sözleşmeleri ile belli bir bölgedeki yahut işkolundaki tüm işyerlerini kapsayacak bir toplu iş sözleşmesinin bağıtlanması imkanının bulunduğu, bu

---

663 Doktrinde 1982 Anayasası ve sonrasında kabul edilen 2821 ve 2822 sayılı Yasaların emeğin örgütlü hareketine yöneltilmiş düzenlemeler olduğu ifade edilmektedir. Bkz. Ali Murat Özdemir, 'Üretim Söylemlerindeki Dönüşüm, Kolektif Hak Kavramı ve Emeğin Hukuku', Çalışma ve Toplum (2006), C. 2, S. 9, s. 53; *"Ancak işveren çevrelerinin 1961 AY'nı işçi haklarının ve işçi hareketinin yegane kaynağı olarak görmesi, bu hakların 1961 AY ile hiçbir surette tecviz edilmemiş bulunan kötüye kullanılmasının dahi 1961 AY'na yüklenmesi, 1982 AY'da, işçi haklarının AY'da yer almasının temel işlevini çarpıtan, onları kullanılmaz hale getirmeye elverişli ayrıntılı ve sınırlayıcı ve yasaklayıcı tepki hükümleri getirmesine yol açmıştır."* Bkz. Bakırcı (2009), s. 373.

664 Ekonomi (1990), s. 3; Şahlanan (1992), s. 25; Güzel (2016), s. 97; Sur (2015), s. 257; Alpagut (2013), s. 130; Aktay (2015), s. 177 vd.; Canbolat (2013 a), s. 97 vd.

665 Ekonomi (1990), s. 3; Sur (1991), s. 92.



yolla da işkolu toplu iş sözleşmelerinden umulan amacın gerçekleşebileceği savunulmuş<sup>666</sup> ve bu ifadelere 2822 sayılı Yasa'nın 3. maddesi gerekçesinde de yer verilmiştir.<sup>667</sup> Bu yaklaşım doktrinde de bazı yazarlar tarafından kabul görmüştür.<sup>668</sup> Bir işkolundaki bütün işyerlerini kapsayan bir grup toplu iş sözleşmesinden bahsedilmektedir ki; grup toplu iş sözleşmesi bağitlanabilmesi için gerekli şartlar göz önüne alındığında,<sup>669</sup> aynı anda hem işkolundaki bütün işyerleri ve işletmelerde tek bir işçi sendikası yetki şartlarını sağlamakta, hem de bu işyerlerine sahip olan işverenlerin tamamı istisnasız şekilde aynı işveren sendikasına üye durumdadır. Böylesine imkansıza yakın şekilde düşük bir ihtimalin varlığı ile işkolu toplu iş sözleşmelerinden umulan amacın grup toplu iş sözleşmeleriyle sağlanabileceğini ifade etmek, kanaatimizce yerinde bir değerlendirme olarak kabul edilmemelidir.

Toplu iş sözleşmelerinin yalnızca işyeri düzeyinde yapılabilecek olması mutlaka tek bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yapılmak zorunluluğunu ifade etmemekte olup, 275 sayılı Yasa döneminde de olduğu gibi işyeri düzeyinde değişik türde toplu iş sözleşmeleri yapmak mümkündür.<sup>670</sup> Ancak toplu iş mevzuatımızda, toplu pazarlık biriminin tespitinde sadece toplu iş sözleşmesinin düzeyine ilişkin bir sınırlamayla yetinilmemiş olup, işyeri düzeyinde olmakla beraber birden fazla işyerini kapsayan toplu pazarlıklar sonucunda bağitlanan toplu iş sözleşmeleri yönünden de belirli sınırlamalar getirilmiştir. Nitekim 2822 sayılı Yasa ile, 275 sayılı Yasa döneminde kabul edilmekte olan işkolu toplu iş sözleşmesi yasaklanmış, işyeri düzeyi toplu iş sözleşmeleri olan işyeri ve grup toplu iş sözleşmesinin yanında bir diğer toplu iş sözleşmesi türü olarak zorunlu işletme toplu iş sözleşmesi toplu iş hukukumuzda dahil edilmiştir.<sup>671</sup> İşletme toplu iş

---

666 MGKTD, C. 9, B. 145, s. 111; Şahlanan (1992), s. 28; Cevahir (1989), s. 22; Taşkın Baskan (2011), s. 1784, 1785.

667 Abdullah Berksun ve İbrahim Eşmelioğlu, *Açıklamalı Gerekçeli-İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu* (Seçkin Kitabevi 1989), s. 43, 44.

668 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 198; Sur (2015), s. 257 vd.; Doğan Yenisey (2007), s. 324; Makas (1998), s. 27.

669 Bkz. Aşağıda, Bölüm 2.5.2.3.2.1.

670 Ekonomi (1990), s. 3, 4.

671 Ekonomi (1990), s. 3; Işıklı (2005), s. 299.

sözleşmesi ile aynı işverene ait aynı işkolundaki işyerleri zorunlu bir şekilde tek bir toplu pazarlık birimi olarak belirlenmiş olmaktadır.<sup>672</sup>

Söz konusu anlayış 6356 sayılı Yasa ile de aynen devam ettirilmektedir. 6356 sayılı Yasa'nın 34. maddesinde *“Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.”* hükmüne yer verilmek suretiyle ülkemizde toplu iş sözleşmelerinin yalnızca işyeri düzeyinde yapılabileceği düzenlenmiştir.<sup>673</sup> 6356 sayılı Yasanın 41. maddesinde ise toplu iş sözleşmesi olup olmadığı hususu tartışmalı çerçeve sözleşme dışında, toplu pazarlık birimi işyeri, işyerleri veya işletme olarak belirlenmiş bulunmaktadır.<sup>674</sup>

Her ne kadar 6356 sayılı Yasa'nın 2. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendinde *“işkolu düzeyi”*, 34. maddesinin 2. fıkrasında *“işletme düzeyi”* ifadeleri kullanılmış olsa da, doktrinde, bu ifadelerin isabetsiz ve yasanın sistematığına aykırı olduğu savunulmaktadır. Nitekim çerçeve sözleşmenin toplu iş sözleşmesi niteliği dahi tartışmalıdır.<sup>675</sup> İşletme toplu iş sözleşmesinde ise işletmenin bünyesindeki bütün işyerleri toplu pazarlık birimini oluşturmamakta, tersine işletmeden bağımsız bir şekilde bir işverenin aynı işletmeye bağlı olsun olmasın aynı işkolundaki işyerleri işletme toplu pazarlık birimini oluşturmaktadır. Dolayısıyla işletme düzeyi ifadesi isabetli değildir.<sup>676</sup>

Dolayısıyla ülkemiz toplu iş hukuku uygulamasında 275 sayılı Yasa döneminde müsaade edilen işkolu toplu iş sözleşmeleri dışında temel toplu pazarlık düzeyi işyeri olarak kabul edilmiştir. Ancak daha önce de değinildiği üzere, her bir işyeri için muhakkak ayrı toplu iş sözleşmesi yapılmasının zorunlu tutacak şekilde bir toplu pazarlık birimi modeli benimsenmemiş olup, işyeri düzeyinde olmakla beraber aynı işkolundaki birden fazla işyerini kapsayan zorunlu ya da ihtiyari toplu pazarlık birimleri belirleme yoluna gidilmiştir. İşyeri toplu iş sözleşmesi tek

---

672 İşletme toplu iş sözleşmesi hakkında, Bkz. Aşağıda, Bölüm 2.5.2.3.2.2.

673 Alpagut (2012), s. 28, 29; Canbolat (2013 a), s. 102; Güzel (2016), s. 97.

674 Doğan Yenisey (2013), s. 48.

675 Bkz. Aşağıda, Bölüm 2.5.2.3.2.3.

676 Şahlanan (1992), s. 26; Başterzi (2013), s. 115; Canbolat (2013 a), s. 104, 105; Sümer (2016), s. 238.

bir işyerinde yapılır ve dolayısıyla toplu pazarlık birimi ilgili işyeridir. İhtiyari bir toplu iş sözleşmesi türü olan grup toplu iş sözleşmesi, aynı işveren sendikasına üye değişik işverenlere ait aynı işkolundaki birden fazla işyerinden oluşan toplu pazarlık biriminde örgütlü işçi sendikasıyla yapılır. Son olarak işletme toplu iş sözleşmesi ise, aynı işverenin, aynı işkolundaki birden çok işyerlerinden oluşan toplu pazarlık birimine ilişkin olarak yapılmaktadır.<sup>677</sup> Ancak toplu iş hukukumuzda işyeri düzeyinin benimsenmesi sonucunda, ister tek bir işyeri, isterse birden çok farklı işyeri için toplu iş sözleşmesi yapılsın, toplu pazarlık birimi belirli işyeri ya da işyerleri ile sınırlandırılacak ve toplu iş sözleşmesi bu toplu pazarlık biriminde uygulama alanı bulacaktır.<sup>678</sup> Örneğin kuramsal olarak bir işkolundaki tüm işyerleri ile ayrı ayrı işyeri toplu iş sözleşmesi yapmak mümkün olsa da bu toplu iş sözleşmesi işkolu düzeyinde bağlanmış bir toplu iş sözleşmesi niteliği taşımayacaktır.<sup>679</sup>

Bu nedenle toplu pazarlık biriminin tespiti açısından işyeri kavramı büyük önem taşımakta olup aşağıda bu kavram ele alınacaktır.

#### 2.5.2.3.1. İşyeri Kavramı

İşkolu toplu iş sözleşmesi bir kenara bırakıldığında temel toplu pazarlık birimi işyeri olmasına rağmen, 274 ve 275 sayılı Yasalar ile işyeri kavramı tanımlanmamış olup, ülkemizde toplu iş hukuku çerçevesinde işyeri kavramını tanımlayan ilk yasa 2821 sayılı Yasa'dır. 2821 sayılı Yasa'da işyeri tanımı yapılırken 2822 sayılı Yasa'da ayrı bir tanıma yer verilmemiştir. 1475 sayılı İşK'na özdeş bir şekilde 2821 sayılı Yasa'nın 2. maddesi ile yapılan tanım uyarınca işin yapıldığı yere işyeri denir ve *“(i)şin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek,*

<sup>677</sup> Ekonomi (1990), s. 4; Işıkılı (2005), s. 298, 299; Aktay (2015), s. 144;

<sup>678</sup> Şahlanan (1992), s. 25, 26; Canbolat (2013 a), s. 102.

<sup>679</sup> Alpagut (2013), s. 130; Alpagut (2012), s. 27.

*uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.”*<sup>680</sup>

6356 sayılı Yasa’da işyeri tanımlanmamış, ancak 6356 sayılı Yasa’nın 2. maddesinin 3. fıkrasında işçi, işveren ve işyeri kavramlarının 4857 sayılı İşK’nda tanımlandığı gibi olduğu ifade edilmiştir.<sup>681</sup> Böylelikle, toplu pazarlık seviyesine ilişkin sınırlamadan sonra belirlenen toplu pazarlık seviyesindeki temel toplu pazarlık biriminin belirlenmesinde de taraflara herhangi bir özerklik tanınmamıştır.

İşK’nun 2. maddesinin 1. fıkrasında yer alan “*İşveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.*” hükmü uyarınca iş hukuku bakımından bir yerinin işyeri sayılabilmesi için temel şart orada işçi çalıştırılıyor olmasıdır. İşçi çalıştırılmamasına rağmen mal ve hizmet üretimi yapılan ve başka yasalarda işyeri sayılan yerler (örneğin tek bir avukatın kendi başına çalıştığı avukatlık bürosu, bir esnafın tek başına işlettiği büfe ve benzeri yerler) iş hukuku bakımından işyeri kabul edilmemektedir.<sup>682</sup> İşyerinde kaç işçinin çalıştığı ya da işçilerin hangi yasaya tabi oldukları, işyeri niteliğinin tespitinde önem taşımamaktadır.<sup>683</sup> Yine aynı fıkırada işyerinin işverence örgütlenen birim olduğuna yapılan vurgu ve ile maddenin 3. fıkrasında yer alan “*İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür*” hükmü kapsamında gazete dağıtıcıları ve pazarlamacılarda olduğu gibi işin niteliği gereği ya da işveren ve işçinin iradeleri doğrultusunda işin fiziki olarak işyerinin dışında yapılması durumu söz konusu olduğunda,

---

680 Doğan Yenisey (2007), s. 309.

681 Eyrenci (2013), s. 123, 124; Sur (2015), s. 257, 258; Doğan Yenisey (2007), s. 323; Doğan Yenisey (2013), s. 48.

682 Narmanlıoğlu (2014), s. 138; Güven ve Aydın (2013), s. 64; Canbolat (2013 a), s. 107.

683 Süzek (2016 b), s. 205; Narmanlıoğlu (2014), s. 138; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2014), s. 254, 255; Canbolat (2013 a), s. 108.

“(i)şverenin organizasyon bütünlüğü içerisinde yer alan tüm işler ve bu işlerde çalışan işçilerin tamamı o işyerinden sayılır.”<sup>684</sup>

Mal ve hizmet üretimi yapılan bir yerin işyeri sayılabilmesi için, burada yapılan faaliyetin mutlaka kâr sağlamak üzere yapılması gerekmekte olduğundan, işyeri için teknik amaç aranmaktadır. Bu teknik amaç ticari, sınai faaliyet olabileceği gibi, serbest meslek ya da hizmet üretim faaliyeti de olabilecektir.<sup>685</sup> Belirtilmelidir ki, idari veya cezai yaptırım gerektiren tescil ve benzeri yükümlülüklerin yerine getirilmemesi işyeri niteliğinin kabul edilmesine engel olmaz.<sup>686</sup> Diğer taraftan bağımsız işyeri olarak tescil ettirilen bağlı yerler ve eklentiler, ayrı bir işyeri olarak kabul edilemeyecektir.<sup>687</sup>

İşyeri kavramının sınırlarının belirlenmesi toplu iş hukukumuz bakımından işyerinin dahil olduğu işkolunun tespit edilmesi ve işkolunun tespiti üzerine gerçekleştirilen yetki sürecinde karşımıza çıkmaktadır. İşkolu tespiti toplu iş hukukumuzda temel toplu pazarlık birimi olarak düzenlenen işyeri bazında ve işyerinde yürütülen asıl iş yani işyerinin yöneldiği amaç esas alınarak yapılmaktadır.<sup>688</sup>

---

684 Canbolat (2013 a), s. 108, 109.

685 Esener (1978), s. 82; Münir Ekonomi, *İş Hukuku Ferdi İş Hukuku* (3. Baskı, İTÜ Yayını 1984), s. 59; Süzek (2016 b), s. 205; Narmanlıoğlu (2014), s. 139; Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan (2013), s. 38, 39; Canbolat (2013 a), s. 108.; Günay (2008), s. 128; Yıldız (2010), s. 137.

686 Narmanlıoğlu (2014), s. 140; Günay (2008), s. 128; Başterzi (2012), s. 181; Aynı yönde YHGK, E. 2011/9-347, K. 2011/311, T. 18.05.2011; Y9HD, E. 2012/18727, K. 2012/26716, T. 05.07.2016; Y22HD, E. 2014/10192, K. 2014/8723, T. 21.04.2014 sayılı kararları, kazanci.com (E.T.:08.08.2016)

687 Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku* (Beta Yayınevi 2016), s. 45; Canbolat (2013 a), s. 113.

688 Oğuzman (1978), s. 15; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 46 vd.; Doğan (2007), s. 132; Akyiğit (2015), s. 189, 190; Başterzi (2016), s. 77.

### 2.5.2.3.1.1. Bağlı Yerler

İşK'nun 2. maddesinin 2. fıkrasında “İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.” ve 3. fıkrasında “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” hükmü yer almaktadır. Bu anlamda işyerinde teknik amacın gerçekleştirilmesi için asıl işin yapıldığı yerlerin yanı sıra, nitelikleri ve işlerin yürütülmesi bakımından asıl işe bağlı yerlerle, eklentiler ve araçlar toplu bir şekilde işyerini oluşturacaktır.<sup>689</sup>

Bağlı yerler bireysel iş hukuku açısından yoğun bir şekilde ön plana çıkmamaktayken, toplu iş hukuku bağlamında önemli sorunlar yaratmaktadır. Öncelikli olarak bir işin yürütüldüğü birim bağımsız bir işyeri olarak kabul edildiğinde, işyerinin girdiği işkolu burada yürütülen işin niteliğine göre belirlenecektir. Söz konusu birim bağımsız bir işyeri olarak nitelendirilmeyip, işyerine bağlı yer olarak nitelendirildiği takdirde, bu birimde yürütülen işin niteliğine bakılmaksızın, dahil olduğu işkolu asıl işyerinin girdiği işkolu olacaktır.<sup>690</sup> Bu nedenle işin yürütüldüğü bir birimin asıl işyerine bağlı yer ya da bağımsız işyeri olarak vasıflandırılması, gerek o birimde faaliyette bulunabilecek sendikaların belirlenmesi açısından, gerekse toplu pazarlık biriminin belirlenmesi ve yetki şartlarının değerlendirilmesi açısından büyük önem arz etmektedir.<sup>691</sup>

Bu önem 6356 sayılı Yasa ile işletme toplu iş sözleşmeleri bakımından işyerinde sağlanması gereken çoğunluk oranının %40'a indirilmesiyle daha da

689 Centel, 'Alt İşverenlere Ait İşkolu Tespitleri', s. 8; Canbolat (2013 a), s. 109.

690 Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu (2014), s. 95; Başterzi (2016), s. 84.

691 Doğan Yenisey (2007), s. 310; Doğan Yenisey (2013), s. 53.

belirgin hale gelmiştir.<sup>692</sup> Bir işverene ait, teknik anlamda aynı işletme bünyesinde üretime, yönetime ve satış ve pazarlamaya ilişkin birden fazla birim bulunması halinde, bu birimlerin bağımsız işyeri olarak değerlendirilmeleri ile bağlı işyeri olarak değerlendirilmeleri çok değişik hukuki sonuçlar doğurmaktadır. Öncelikli olarak bir biriminin bağlı yer olarak vasıflandırılması halinde, bu birimde ayrıca işkolu tespiti yapılmayacak olup, bu birimler bağlı olduğu asıl işyerinin dahil olduğu işkolunda sayılacaktır. Aynı işverene ait bu tür birimlerin bağımsız işyeri olarak vasıflandırılması halinde ise her bir işyerinin dahil olduğu işkolu ayrı ayrı tespit edildikten sonra, bu işyerlerinden aynı işkolunda bulunanlar toplu pazarlık birimi olarak işletmeyi oluşturacaklardır. Bu durumda ise işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisini elde edebilmesi için aranacak çoğunluk şartı %40'a düşecektir.<sup>693</sup>

Bir birimin asıl işyerine bağlı yer olarak kabulü için hukuki bağlılık ile amaçta birlik ve yönetimde birlik unsurlarının birlikte varlığı gereklidir.<sup>694</sup>

Mal ve hizmet üretiminde bulunan birimlerin bağımsız işyeri olup olmadığı ya da birinin diğerine bağlı nitelikte olup olmadığı tespitinde öncelikli olarak bu birimlerin aynı işverene ait olup olmadığı, yani hukuki bağlılık unsurunun varlığı önem taşımaktadır. Mal ve hizmet üretilen bu tür birimler her ne kadar teknik ve ekonomik olarak birbirlerine bağlılık gösterebilirler de, işverenlerin farklı kişi olması halinde farklı işverenlere ait bu işyerleri birbirlerinden bağımsız işyerleri olarak kabul edilecektir.<sup>695</sup> Bu kapsamda Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarında<sup>696</sup> da kabul

692 Doğan Yenisey (2013), s. 53, Başterzi (2016), s. 84.

693 Doğan Yenisey (2013), s. 53, s. 53.

694 Ekonomi (1984), s. 59, 60; Süzek (2016 b), s. 206 vd.; Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan (2013), s. 39; Doğan Yenisey (2007), s. 310; Doğan Yenisey (2013), s. 53; Aydın (2011), s. 173; Şen (2011), s. 187; Bedük (2012), s. 12; Başterzi (2013), s. 12; Başterzi (2016), s. 84; Baycık (2014), s. 246 vd.; Yayvak (2014), s. 66.

695 Kemal Oğuzman, 'Ayrı Bölge Çalışma Müdürlüklerine Bağlı İşyerleriyle İlgili Yetki İtirazı ve Birden Fazla İşyerinde Çoğunluğun Tespiti', 1976, TSGLK. 11 (No. 7), İHU, s. 2'de yer alan Y9HD, E. 1976/11381, K. 1976/14934, T. 14.06.1976 sayılı karar incelemesi; Oğuzman (1978), s. 13; Kutal, 'Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları)', s. 123; Süzek (2016 b), s. 206; Taşkent (2008), s. 604; Sur (2015), s. 83; Başterzi (2016), s. 85; Yayvak (2014), s. 66.

696 "Zira yukarıda da açıklandığı gibi taşeronların aldıkları işleri asıl işverene ait işyerinde yapıyor olmaları halinde, bu yerler alt işverenler yönünden de işyeri anlamını taşımaktadır. Bu gibi durumlarda fiziki olarak tek olan yerler hukuki bakımdan hem asıl işverenin, hem de alt işverenin işyeri sayılmaktadır." YHGK, E. 2001/9-711, K. 2001/820, T. 14.11.2001, kazancı.com, (E.T.: 21.06.2016) "Soruna

edildiği üzere aynı fiziki alanda ve aynı teknik amaca yönelik olarak mal ve hizmet üretiminin söz konusu olduğu ve alt işveren ilişkisinin kurulduğu yerlerde birbirinden ayrı ve bağımsız işyerlerinin varlığı söz konusudur.<sup>697</sup> Dolayısıyla asıl işverenin işyerinde alt işveren tarafından yürütülen işlerin yardımcı iş olarak kabulü de mümkün olmayıp, alt işverenin teknik amacına yönelik esas faaliyet konusuna göre işkolu tespiti yapılacaktır.<sup>698</sup>

Hukuki bağlılık mal ve hizmet üretilen yerlerin topluca işyeri sayılması bakımından tek başına yeterli olmayıp, bu şartın yanı sıra, amaçta birlik ve yönetimde birlik unsurlarının yani işlerin niteliği ve yürütümü gereği bağımlılık da aranacaktır.<sup>699</sup>

Bir işverene ait farklı teknik amaçlara yönelik birden fazla mal veya hizmet üretimine ilişkin birimler arasında işlerin niteliği bakımından bağlılık yani aynı

---

*2821 Sayılı Sendikalar Kanunu açısından baktığımızda, asıl işin tabi bulunduğu iş kolunun yardımcı iş için de geçerli olduğunu söylemek gerekirse de 4857 Sayılı Kanun'un 3. maddesinin açık hükmü karşısında, işin alt işverene bırakıldığı durumların bundan ayrık tutulması gerekir. Gerçekten, 4857 Sayılı Kanun'un 2/III maddesinde, "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür" şeklinde Sendikalar Kanunu ile örtüşen ana kurala yer verildiği halde, sonraki bentlerde asıl işveren alt işveren ilişkisi düzenlenmiş, bir anlamda yardımcı işin alt işverene bırakılması ile ayrık bir durum öngörülmüştür. Daha sonra da, aynı Kanun'un 3. maddesinde "Alt işveren, bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyeri için birinci fıkraya hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür" şeklinde kurala yer verilerek sorun açık biçimde çözümlenmiş ve alt işveren işyerinin asıl işverene ait işyerinden bağımsız olduğu ortaya konulmuştur. Belirtilen çözüm şekli alt işverenlik kurumunun niteliğine de uygun düşmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 4857 Sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce de alt işverenin işyerinin, asıl işverene ait işyerinden bağımsız olduğu sonucuna varmıştır (YHGK. 6.6.2001 gün 2001/ 9-711 E, 2001/ 820 K)", Y9HD, E. 2016/8057, K. 2016/7371, T. 28.03.2016; Y9HD, E. 2014/32540, K. 2016/4247, T. 29.02.2016; Y9HD, E. 2014/17543, K. 2015/32594, T. 17.11.2015; Y9HD, E. 2014/3349, K. 2015/16932, T. 11.05.2015, kazanci.com, (E.T.: 21.06.2016).*

697 Doğan Yenisey (2007), s. 321; Günay (2008), s. 130; Canbolat (2013 a), s. 110; Taşkın Baskan (2011), s. 1787; Karşit görüş için Bkz. Centel, 'Alt İşverenlere Ait İşkolu Tespitleri', s. 9, "Her iki işverenin, işçileriyle birlikte aynı coğrafi alanda faaliyet göstermesine karşın, işyerleri birbirinden farklıdır ve bunların aynı coğrafi alandaki işyerine aynı anda sahip bulunmaları hukuken söz konusu değildir. ... aynı coğrafi alan, aynı zamanda, alt işverenin işyeri olarak kabul edilemez. Bu durum, yardımcı işlerde iş alan alt işveren için olduğu kadar, kendisine asıl işin bir bölümü verilen alt işveren bakımından da geçerlidir. ... alt işverenin işyeri asıl işverenin işyeri değil, yönetim işlerini gördüğü ve muhasebe işlerini yürüttüğü yerdir.": Yine ilk görüşe karşıt biçimde alt işverenin işyerinin asıl işverenin işyerinden bağımsız bir işyeri olarak düşünülmemeyeceği, alt işverenin işyerinin asıl iş ile bağlantısının kesilmediği, bu nedenle de alt işverenin işyerinin de asıl işveren tarafından yürütülen asıl işin girdiği işkoluna tabi tutulması gerektiği yönünde görüşler de savunulmaktadır. Bkz. Başbuğ (2012), s. 180, 181.

698 Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu (2014), s. 95; Şahlanan (2011), s. 6; Baycık (2014), s. 243; Başterzi (2016), s. 100; Y9HD, E. 2011/15435, K. 2011/12313, T. 26.04.2011 sayılı kararı, Canbolat (2013 a), s. 86 vd.; aynı yönde Y22HD, E. 2015/35699, K. 2016/801, T. 18.01.2016; Y22HD, E. 2016/10039, K. 2016/12783, T. 02.05.2016 sayılı kararları kazanci.com (E.T.: 09.08.2016)

699 Berksun ve Eşmeloğlu (1989 a), s. 158; Narmanlıoğlu (2014), s. 143 vd.; Doğan Yenisey (2007), s. 310; Yıldız (2010), s. 137; aynı yönde Y22HD, E. 2015/31096, K. 2015/31026, T. 23.11.2015; Y9HD, E. 2015/33455, K. 2015/34776, T. 08.12.2015; Y22HD, E. 2015/35699, K. 2016/801, T. 18.01.2016; Y22HD, E. 2016/5052, K. 2016/7591, T. 14.03.2016; Y22HD, E. 2016/10039, K. 2016/12783, T. 02.05.2016 sayılı kararları (E.T.: 09.08.2016)



teknik amaca yönelme durumu varsa amaçta birlik unsurunun gerçekleştiğinden bahsedilebilecektir.<sup>700</sup> Bu kapsamda farklı birimlerde yapılan işlerin aynı teknik amacın değişik aşamalarını oluşturmaları, birbirlerini tamamlamaları, bu yerlerden birisinde yapılan mal ve hizmet üretiminin durması, diğer yerlerdeki faaliyetin durmasına ya da önemli ölçüde aksamasına sebep olması gibi hallerde işlerin niteliği bakımından bağlılığın yani amaçta birlik unsurunun gerçekleştiği kabul edilmektedir.<sup>701</sup> Örneğin, konserve üreten bir işverenin, konserve üretiminin gerçekleştirildiği işyeri ile konservelerin kutulanacağı teneke kutuların üretiminin yapıldığı birim arasında,<sup>702</sup> yine deterjan üreten bir işverenin deterjan üretim tesisi ile bu ürünün ambalajlanması için deterjan kutusu üretim tesisi amaçta birlik unsuru söz konusudur.<sup>703</sup> Doktrinde bir görüş tarafından ise, bir birimin nitelik yönünden işyerine bağlılığından bahsedilebilmesi için, bu birimin bağımsız olarak varlığı bulunamayacak surette işyerine bağlanmış olması gerektiği savunulmaktadır.<sup>704</sup>

Bu yerlerin aynı yönetim altında örgütlenmiş olmaları ise işlerin yürütümü bakımından bağlılık yani yönetimde birlik unsuru olarak ifade edilmektedir.<sup>705</sup>

Amaçta birlik unsurunun gerçekleştiği birimler bakımından yönetimde birlik unsurunun da gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespiti bakımından bu birimlerin asıl organizasyon içinde yönetilmiş olma ve bağımsız bir yönetime sahip olmama ölçütleri aranmaktadır.<sup>706</sup> Yönetimde birlik unsuru ile kastedilen farklı birimlerde aynı yönetim ilkelerinin uygulanması hususu olmayıp, bu birimlerin

---

700 Ekonomi (1984), s. 60; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2014), s. 257, 258; Taşkent (2008), s. 603; Doğan Yenisey (2007), s. 311; Doğan Yenisey (2013), s. 54.

701 Süzek (2016 b), s. 206, 207; Doğan Yenisey (2007), s. 27; Canbolat (2013 a), s. 110.

702 Ekonomi (1984), s. 60.

703 Doğan Yenisey (2007), s. 311.

704 Tunçomağ ve Centel (2015), s. 62.

705 Canbolat (2013 a), s. 110.

706 Ekonomi (1984), s. 61; Doğan Yenisey (2007), s. 311.

tek elden yönetilmesidir.<sup>707</sup> Ancak işverenin kendisine ait bütün üretim birimlerini serbest bir şekilde yönetme ve hukuki sınırlar içerisinde kalmak kaydıyla dilediği gibi emir ve talimatlar verebildiği hususu göz önüne alındığında, bir birimin bağımsız yönetime sahip olup olmadığı ya da diğer birimlerle tek elden yönetilip yönetilmediği sorusunun cevabına ulaşmak güç olmaktadır. Günümüzde holdingleşen şirket yapıları da göz önüne alındığında, ayrı tüzel kişilikleri bulunan şirketlerin dahi kendi başlarına bazı kararları alamamakta oldukları, bu tür şirketlere ait temel kararların merkezi olarak alındığı göz önüne alındığında bağımsız yönetimin varlığının ne şekilde ortaya konulacağı açık bir şekilde tespit edilememektedir.<sup>708</sup>

Doktrinde bazı yazarlar tarafından<sup>709</sup> farklı birimlerde çalışan işçilerin bordrolarının, zaman çizelgelerinin düzenlenmesi ve takibi gibi özlük işlemlerinin tek elden izlenmesinin yönetimde birlik unsurunun varlığına işaret ettiği savunulsa da, aksi görüşteki yazarlar tarafından<sup>710</sup> özlük işlemlerinin takibi işinin üçüncü kişilere devredilebildiği gerçeği de göz önünde bulundurularak, günümüzde iş ilişkilerinde geline nokta itibarı ile bunların yönetimde birlik unsuru bakımından yardımcı işlev üstlenmesi gerektiği ifade edilmektedir. Son olarak işin niteliği ve yürütümü yönünden bağıllığın söz konusu olup olmadığı, bağlı yerde üretilen mal veya hizmetin asıl işin bir parçasını oluşturup oluşturmadığına bakılarak karar verilecek olursa, bu defa amaçta birlik unsuru ile yönetimde birlik unsurunu ayırmak mümkün olmayacaktır.<sup>711</sup>

Yönetimde birlik unsurunun belirlenmesindeki belirsizliği ortaya koyan görüşe göre, yasalarımızda yer alan yönetimde birlik unsurunun yorumlanmasında, toplu iş sözleşmesi sisteminin temel değerlerinden ve hükmün koruma

---

707 Doğan Yenisey (2013), s. 54; Başterzi (2016), s. 86.

708 Doğan Yenisey (2013), s. 56.

709 Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 77; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2016), s. 44; Süzek, (2016 b), s. 207; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2014), s. 260; Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan (2013), s. 39; Aydınli (2011), s. 174.

710 Doğan Yenisey (2013), s. 54; Akçığit (2015), s. 195, 196; Yıldız (2010), s. 138.

711 Doğan Yenisey (2013), s. 56.

amacından yola çıkılmalıdır. Anılan görüşe göre toplu pazarlık biriminin belirlenmesinde, yalnız mali haklar bakımından değil, aynı zamanda çalışma koşulları ve maruz kaldıkları riskler bakımından da ortak çıkarları bulunan işçilerin bir araya gelmesi gereklidir.<sup>712</sup> Bu bağlamda, bir birimin bağlı yer sayılması durumunda, bağımsız işyeri olarak kabul edilmesi halinde dahil olacağı işkolundan farklı bir işkoluna dahil olabileceği hususunu da göz önünde bulundurarak, bir birimin bağlı yer olarak değerlendirilebilmesi için bu birimde çalışan işçilere, çalıştıkları işkolu dışında asıl işyerinin girdiği işkolunda örgütlenme mecburiyeti getirilmesini meşru kılacak ölçüde birimler arası bir menfaat birliği bulunması gerektiği savunulmaktadır.<sup>713</sup>

Bünyesinde bir ya da birden fazla bağlı yer barındıran işletmeler bakımından yetki süreçlerinde çok farklı hukuki sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle işyeri ile işletme kavramlarını birbirinden ayırmak gerekmektedir.<sup>714</sup> İşletme belirlenen amacın gerçekleşmesine yönelik olarak bir veya birden fazla bağımsız işyerinin organize edildiği bir bütündür.<sup>715</sup> İşletmelerde belirlenen amaç, genellikle iktisadi olmakla beraber, bu amaç, bir fikrin gerçekleştirilmesi ya da bir kamu hizmetinin gerçekleştirilmesi de olabilecektir.<sup>716</sup> İşletmenin birden fazla işyerinden oluşma

---

712 Ortak menfaat ölçütü bazı Yargıtay kararlarında şu şekilde yer bulmaktadır: "Toplu İş Hukuku anlamında işyerinin işçilerin dayanışmadan kaynaklanan ortak menfaatleri oluşmasına olanak sağlayan ve faaliyetlerini sürdürebileceği bir sürekliliğe sahip ve işverende asıl işin girdiği iş kolunda sendikala muhatap yaratacak bir birim olması gerekmektedir." Bkz. Y9HD, E. 2010/28347, K. 2010/29733, T. 19.10.2010; Y9HD, E. 2011/11741, K. 2011/9417, T. 29.03.2011; Y9HD, E. 2015/22577, K. 2015/25284, T. 10.09.2015; Y9HD, E. 2016/6651, K. 2016/5293, T. 08.03.2016 sayılı kararları, kazanci.com, (E.T.: 10.08.2016)

713 Doğan Yenisey (2007), s. 368 vd.; Doğan Yenisey (2013), s. 56, 57; Yıldız (2010), s. 138; Baycık (2014), s. 247, 248.

714 Y7HD, E. 2014/19618, K. 2014/21904, T. 02.12.2014 sayılı kararında mal ve hizmet üretiminin yapıldığı yerlerin bağımsız işyeri veya bağlı işyeri olması ihtimalleri irdelenerek şu şekilde hüküm kurulmuştur. "... işyerleri için yapılacak işkolu tespiti sonucuna göre aynı işkolunda kurulu farklı işyerlerinin varlığı kabul edilir ise işyerleri birlikte işletme kabul edileceği için işçi sayısının tespitinde aynı işkolundaki tüm işyeri birlikte değerlendirilecektir. Yine yapılacak tespit sonucuna göre, bir kısım işyerlerinde görülen iş asıl işe yardımcı iş kabul edilir ise, aynı işkolunda farklı bir işyeri oluşturmayacağı, bağımsız varlığı olmadığı için asıl işyeri ile birlikte değerlendirilecektir. 6356 Sayılı Kanun madde 4/ ( 2 )'ye göre "... Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır." şayet yapılan tespit diğer iş yerinin S... Yurt Savunma Sanayi A.Ş.'nin yetki tespitinde dikkate alınan iş yeri ile aynı iş kolundan farklı işkoluna girdiği anlaşılan işyeri olduğu belirlenir ise, işçi sayısının tespitinde bu işyeri dikkate alınmayacaktır. Aksi takdirde iki iş yerinin ve çalışan işçi sayısının birlikte dikkate alınması gerekecektir." Aynı doğrultuda Y7HD, E. 2014/17409, K. 2014/19210, T. 21.10.2014, kazanci.com, (E.T.: 21.06.2016)

715 Oğuzman (1978), s. 14, Oğuzman (1984), s. 12; Aydınli (2011), s. 174; Canbolat (2013 a), s. 112; Bedük (2012), s. 13.

716 Aydınli (2011), s. 174; Yayvak (2014), s. 65.

zorunluluğu olmadığı gibi, işletmenin birden fazla işyerinden oluşması durumunda bu işyerlerinin aynı işkolunda bulunma zorunluluğu da bulunmamaktadır.<sup>717</sup> Teknik anlamda işletme belirli bir amaç doğrultusunda örgütlenmiş birbirinden bağımsız işyerlerinden oluşurken, bağlı işyerlerinin bağımsız ve ayrı bir işyeri niteliği söz konusu değildir.<sup>718</sup> Son olarak toplu iş hukukumuzda kabul edilen toplu pazarlık birimi olarak işletme<sup>719</sup> ise, belli bir organizasyonu işaret etmemekte olup, aynı işverene ait aynı işkolundaki birbirinden teknik amaç yönünden de farklı olabilen bağımsız işyerlerini ifade etmekte ve teknik anlamda işletmeyle hiçbir ilgisi bulunmamaktadır.<sup>720</sup>

Doktrinde Yargıtay'ın asıl iş yardımcı iş ayrımını işyeri bazında değil de isabetsiz bir şekilde işletme bazında değerlendirmesi eleştiri konusu edilmektedir. Yargıtay'ın işletme bütünlüğünü koruma kaygısı ile geliştirdiği bu yaklaşım sonucunda, irtibat bürolarının ve yönetim işlerinin yürütüldüğü birimlerin bir taraftan bağımsız işyeri olarak değerlendirildiği, diğer taraftan da bu işyerlerinin fabrikanın ürettiği ürünlerin satışına ve pazarlanmasına özgülenmesi nedeniyle fabrikanın dahil olduğu işkolunda değerlendirilmeleri gerektiğine hükmedildiği belirtilmektedir.<sup>721</sup>

Bazı yazarlar tarafından, bu tür birimlerde yalnızca fabrikada üretilen malların satışı ve pazarlanması ya da fabrikanın yönetim ve büro işlerinin yürütülmesi amacı güdüldüğü takdirde, bir birimin bağlı yer sayılabilmesi için gerekli koşullardan amaçta birlik koşulunun gerçekleşeceği, ancak bağlı yer sayılmak

717 Ekonomi (1991), s. 38; Doğan Yenisey (2007), s. 312.

718 Canbolat (2013 a), s. 111.

719 İşletme kavramı hakkında, Bkz. Aşağıda, Bölüm 2.5.2.3.2.2.

720 Canbolat (2013 a), s. 112.

721 Ekonomi (1990), s. 29; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 507, 508; Narmanlioğlu (2016), s. 85; Doğan Yenisey (2007), s. 316, 317; Şahlanan (2011), s. 6; Aydın (2011), s. 174; Baycık (2014), s. 243, 244; Y9HD, E. 1997/10855, K. 1997/12367, T. 19.06.1997 sayılı kararında isabetsiz şekilde şu değerlendirme yapılmaktadır: *"Mahkemece yapılacak iş, işletmenin bütünlüğü içerisinde yürütülen asıl iş ve yardımcı işlerin belirlenmesi, 2821 sayılı Kanunun 60. Maddesine göre yardımcı işin asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılarak tüm işletmenin işkolunu tespit etmektir."*, Bkz. Doğan (2007), s. 139; Yargıtay'ın bu yöndeki kararlarıyla paralel olan *"... nihai ürüne ulaşmayı hedefleyen entegre tesislere sahip işletmelerde, her işyerini farklı işkollarına girebilecek nitelikte görmek yerine, işkolunu işletmenin esas faaliyet konusuna bakarak belirleyerek tüm işçileri bu kapsama dahil etmek daha isabetli bir yaklaşım olacak gibi durmaktadır."* şeklindeki değerlendirmeler için, Bkz. Akın (2013), s. 47.

için gerekli diğer unsur olan yönetimde birlik unsurunun gerçekleşip gerçekleşmediğine coğrafi uzaklık göz önünde bulundurularak karar verilmesi gerektiği savunulmaktadır.<sup>722</sup> Zira işletme merkezinden farklı işkollarına dahil olan birden fazla fabrikanın yönetim ve büro işlerinin yürütülmesi halinde bu birimin söz konusu fabrikalardan birisinin bağlı yeri olarak nitelendirilmesi güç olacaktır. Yine irtibat ve pazarlama birimlerinde başka firmaların ürünlerinin de satış ve pazarlamasının yapılması durumunda bağlı yerden söz edilemeyecektir.<sup>723</sup> Bunun gibi asıl işe yardımcı iş niteliğindeki faaliyetlerin yürütüldüğü birimlerde üçüncü kişilere de hizmet sunulması ve sunulan bu hizmetin birimde yürütülen faaliyetin büyük bir kısmını teşkil etmesi halinde bu tür birimler bağımsız işyeri olarak nitelendirilecek ve burada yürütülen asıl işe göre işkolu tespitine gidilecektir.<sup>724</sup>

Bir işverene ait teknik anlamda işletme niteliğindeki bir organizasyon kapsamında faaliyetlerini yürüten birimlerin ve bu kapsamda özellikle de yönetim birimleri ile satış, depolama, nakliye ve pazarlama gibi faaliyetlerin sürdürüldüğü birimleri bağlı yer ya da bağımsız işyeri olarak nitelendirilmesine ilişkin olarak Yargıtay'ın doktrinde eleştiri konusu edilen kararlarının yanı sıra farklı yönde kararları da bulunmaktadır. Yargıtay'ın bazı kararlarında bu faaliyetlerin yürütüldüğü birimler, bağlı yer değil de işyeri olarak nitelendirilmesine ve işkolu tespitlerinin işyeri bazında yapılması gereğine rağmen, asıl iş yardımcı iş değerlendirmesi işletme düzeyinde yapılarak, bu işyerlerinde yapılan işlerin birbirini tamamlayan nitelikte olmaları nedeniyle tek

---

722 Ekonomi (1984), s. 61; Tunçomağ ve Centel (2015), s. 62; Narmanlıoğlu (2014), s. 145; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2014), s. 260, 261; Doğan Yenisey (2007), s. 341 vd.; Akyiğit (2015), s. 196; Başterzi (2016), s. 86; Y9HD, E. 2011/11741, K. 2011/9417, T. 29.03.2011; Y22HD, E. 2015/31096, K. 2015/31026, T. 23.11.2015; Y9HD, E. 2015/33455, K. 2015/34776, K. 08.12.2015; Y9HD, 2016/6651, K. 2016/5293, T. 08.03.2016 sayılı kararlarında konuya ilişkin şu değerlendirmeler yapılmıştır: *"Farklı üretim birimlerinin tek bir işyeri sayılması için aynı arazi sınırları içinde bulunması gerekmemektedir. Fakat birimler arasındaki uzaklık işlerin tek elden yürütümünü engelleyecek boyutta olmamalı çünkü farklı birimler arasında amaçta birlik bulunsa dahi yönetimde birliğin sağlanmasının zorluğu tartışmasıdır."* kazanci.com (E.T.: 08.08.2016)

723 Doğan Yenisey (2007), s. 341 vd.; aynı yönde Y7HD, E. 2015/17224, K. 2015/7300, T. 27.04.2015 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.: 11.08.2016)

724 Y9HD, E. 2015/22577, K. 2015/25284, K. 10.09.2015, sayılı karar, kazanci.com, (E. T.:11.08.2016)

bir işyeri olarak kabul edilmesi gerektiğine hükmedilirken,<sup>725</sup> bazı kararlarında asıl işe yardımcı işlerin yürütüldüğü birimler asıl işyerine bağlı yer olarak kabul edilmekte;<sup>726</sup> bazı kararlarında ise bu tür birimlerin bağımsız işyeri olduğu sonucuna varılmaktadır.<sup>727</sup>

Bu nedenle özellikle amaçta birlik ve yönetimde birlik unsurları yönünden temel toplu pazarlık birimi olan işyerinin sınırlarının belirlenmesi konusunda istikrar kazanmış Yargıtay kararları bulunmamaktadır. Dolayısıyla işçi sendikalarının daha en başından örgütlenecekleri ve dolayısıyla toplu pazarlık haklarını kullanacakları temel toplu pazarlık birimini tespit etmelerinde güçlük doğmaktadır. Bunun yanı sıra anılan içtihat farklılıklarının dışında işyerinin sınırlarının belirlenmesinin Yargıtay içtihatlarına göre teknik uzmanlık gerektirdiği sonucu çıkmaktadır. Nitekim Yargıtay işyerinin sınırlarının tespitinde keşif ve bilirkişi incelemesi de dahil gerekli araştırmaların yapılarak hüküm kurulması gerektiği kanaatinde olup, bu araştırmalar yapılmaksızın mahkemelerce hüküm kurulmasını bozma sebebi olarak değerlendirmektedir.<sup>728</sup> Dolayısıyla bu tür bir hukuki belirsizlik durumu işçi sendikalarının toplu pazarlık haklarını kullanmalarını sınırlandırmakta ve güçleştirmektedir.

Bu bakımdan değerlendirildiğinde, bağlı yer kavramının geniş yorumlanması halinde serbest toplu pazarlığı teşvik etmek bir yana bunu güçleştiren bir durum ortaya çıkmaktadır. Bir defa her ne kadar birbirinden çok farklı faaliyet konuları aynı işkoluna dahil edilerek, işkolları çalışanlar arasındaki dayanışmayı

---

725 Y9HD, 1990/5919, K. 1990/6380, T. 23.05.1990; Y9HD, E. 2005/22413, K. 2005/26464, T. 19.07.2005; Y9HD, 2008/15787, K. 2008/10909, T. 01.05.2008; Y9HD, E. 2009/1003, K. 2009/1462, T. 03.02.2009 sayılı kararları, kazanci.com (E.T.: 10.08.2016); Yargıtay'ın bazı kararlarında doğrudan bu yönde hüküm kurulmamakla beraber, bir işverene ait birimlerin hangi durumlarda bağlı yer, hangi durumlarda bağımsız işyeri olarak kabul edileceğine ilişkin değerlendirmeler yapılmakta ve şu tespitte yer verilmektedir: "... işyerlerinden fabrika işyerinde üretim yapılmakta, (diğer) işyerinde de ise fabrikada çalışan işçiler ve üretilen ürünler ile ilgili muhasebe ve büro işleri görülmekte ise, bu durumda şirket merkezi ile fabrika işyerinde yapılan işlerin aynı işkolunda kurulu ayrı işyerleri olmayıp nitelik itibarıyla birbirini tamamlayan işler olacağından, dolayısıyla merkez iş yerinde yapılan işler yardımcı iş niteliğinde olup asıl iş olan fabrika işyerinin girdiği işkolunda sayılması gerekeceğinden ..." Y9HD, E. 2010/7567, K. 2010/5638, T. 02.03.2010 sayılı kararı, Yıldız (2010), s. 132 vd., Y9HD, 2010/28347, K. 2010/29733, T. 19.10.2010 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.: 10.08.2016);

726 Y7HD, E. 2016/1984, K. 2016/2227, T. 09.02.2016 sayılı kararı, kazanci.com, (E.T.: 10.08.2016)

727 Y7HD, E. 2015/32058, K. 2015/14761, T. 14.09.2015, kazanci.com (E.T.: 21.06.2016)

728 Y9HD, E. 2015/33455, K. 2015/34776, T. 08.12.2015; Y9HD, E. 2016/6651, K. 2016/5293, K. 08.03.2016; Y22 HD, E. 2016/5052, K. 2016/7591, T. 14.03.2016; Y22HD, E. 2016/8542, K. 2016/11125, T. 18.04.2016 sayılı kararları, kazanci.com, (E.T.: 09.08.2016)

güçleştirecek şekilde geniş tutulmuş olsa da, en azından toplu pazarlık birimi olarak işletmeye farklı işkollarında faaliyet gösteren işyerleri dahil edilmeyorken, bu birimlerin bağımsız işyeri değil de bağlı yer olarak kabul edilmesi halinde işkoluna bakılmaksızın bu birimler de toplu pazarlık birimine dahil olacaklardır. Bu durumda işçi sendikaları, faaliyet göstermedikleri bir işkolunda örgütlenme yükümlülüğü altına sokulmakta ya da en azından diğer işkollarına dahil birimlerdeki işçilerin de çoğunluk hesabına dahil edilmesi nedeniyle, sendikanın faaliyet gösterdiği işkoluna dahil olan asıl işyerinde yasal gereklerden daha yüksek oranlarda örgütlenme gerekliliği doğmaktadır. Bunun yanında sendikaların toplu pazarlık hakkını kullanmalarını güçleştiren diğer bir husus, 6356 sayılı Yasa ile işletme toplu iş sözleşmesi için toplu pazarlık biriminde yetki alabilmek için sağlanması gereken çoğunluk şartının %50'den %40'a düşürülmüş olmasına rağmen, bu tür birimlerin bağımsız işyeri değil de bağlı yer olarak kabulü halinde, toplu pazarlık biriminde yetki için gereken çoğunluk şartı çalışanların yarısından fazlası olmaktadır.<sup>729</sup>

Dahası yukarıda bahsedildiği üzere sendikaların bu çoğunluğu faaliyet gösterdiği işkolu dışındaki birimlerin de dahil olduğu toplu pazarlık biriminde sağlaması gerekecektir. Üstüne üstlük bağlı yer kavramının yorumlanmasındaki içtihat farklılıkları ve Yargıtay tarafından bağlı yerin tespiti için keşif ve bilirkişi incelemesinin zorunlu tutulmasını gerektirecek kadar muğlaklık bulunması<sup>730</sup> nedeniyle oluşan hukuki belirsizlik ile birlikte değerlendirildiğinde, bağlı yer kavramının geniş yorumlanması sendikanın örgütlenmesinden yetki aşamasına kadar birçok zorlukları beraberinde getirmektedir. Bu nedenle mahkemeler tarafından AY'nın 13., 51., 53. ve 90. madde hükümleri ile 87 ve 98 sayılı UÇÖ

---

729 Nitekim bu farklılıktan doğan ihtilaflar yargıya yansımaya başlamıştır. Bakanlık tarafından idare merkezi işyeri ile fabrika işyeri aynı işkolunda iki işyeri olarak değerlendirilerek %40'lık çoğunluğu sağladığı gerekçesiyle yapılan olumlu yetki tespitine yapılan itiraz sonucunda Yargıtay tarafından idare merkezinin bağlı yer olarak kabul edilerek, sendika lehine yapılan olumlu yetki tespitinin hukuka aykırı olduğu sonucuna varılmıştır. Bkz. Y7HD, E. 2016/1984, K. 2016/2227, T. 09.02.2016 sayılı kararı, kazanci.com, (E.T.: 10.08.2016)

730 Y22HD, E. 2012/9697, K. 2012/12702, T. 07.06.2012 sayılı kararı ile ilk derece mahkemesinin fabrikada üretilen malların depolama ve sevkiyat işlerinin yapıldığı iki birimi, bağımsız işyeri olarak nitelenmesine rağmen, asıl işyerine bağlı yer olarak kabul ettiği kararını bozmuş ve kararda şu ifadelerle yer verilmiştir: "... gerekirse yeniden keşif yapılarak ve uzman bilirkişilerden rapor alınarak tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirilip ortada tek bir işyeri ve ona bağlı yerler mi, yoksa işletme mi ya da birbirinden bağımsız işyerleri mi bulunduğu tartışılmalı...", kazanci.com (E.T.: 10.08.2016); aynı yönde Y9HD, E. 2015/7618, K. 2015/10815, T. 17.03.2015; Y9HD, E. 2015/33455, K. 2015/34776, T. 08.12.2015 sayılı kararları (E.T.: 09.08.2016);

Sözleşmeleri doğrultusunda, geniş yorumlanması serbest toplu pazarlık hakkının kullanımını önemli ölçüde güçleştiren bağlı yer kavramının olabildiğince dar yorumlanması isabetli olacaktır.

Doktrinde de bir birimin bağlı yer olarak kabul edilebilmesi için bağlı yer olarak değerlendirilecek birimde çalışan işçilerin asıl işyerinin girdiği işkolunda örgütlenmelerini meşru kılacak şekilde, asıl işyeri ile bağlı yerde çalışan işçiler arasında dayanışma ve menfaat birliğinin bulunması gerektiği savunulmaktadır. Bu dayanışma ve menfaat birliğinin tespiti için birimler arasındaki coğrafi yakınlık unsurunun yanı sıra her iki birimde çalışan işçilerin işbirliği gerektiren faaliyetlerinin ve birlikte çalışmaktan kaynaklanan ortak menfaatlerinin olması gibi unsurlar dikkate alınabilecektir.<sup>731</sup> Böylelikle toplu iş hukukumuzda temel toplu pazarlık birimi olan işyeri, işçiler arasındaki dayanışma ve menfaat birliği esas alınarak şekillendirilebilecek ve sendikal örgütlenmeyi mümkün kılan bir süreklilik ve yerleşiklik sağlanarak, aynı zamanda da işverene dahil olduğu işkolunda istikrarlı bir sendikal muhatap yaratılabilecektir.<sup>732</sup>

Ülkemiz idare teşkilatında il özel idarelerinin yapılanmasına ilişkin gerçekleşen değişiklikler sonrasında, il özel idarelerine bağlı birimlerin bağlı yer mi yoksa bağımsız işyerleri mi olduğu konusunda yoğun hukuki tartışmalar yaşandığından, konuya bu bölümde ayrıca değinme gereği duyulmuştur.

2005 tarih ve 5286 sayılı Yasa ile Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün taşra teşkilatının il özel idarelerine devri ve köylere götürülecek hizmetlerin il özel idarelerine yüklenmesiyle il özel idareleri yapısal ve fonksiyonel anlamda önemli bir değişikliğe uğramış olup, 2005 tarih ve 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu ile il özel idaresi teşkilatı, genel sekreterlik, mali işler, sağlık, tarım, insan kaynakları ve hukuk işleri birimlerinden oluşan bir yapıya dönüşmüştür.<sup>733</sup> Gerçekleşen bu dönüşüm neticesinde oluşan organizasyonun tek bir işyeri ve buna bağlı yerlerden oluşan bir yapı niteliğinde mi, yoksa birden çok işyerinden

---

<sup>731</sup> Doğan Yenisey (2007), s. 368 vd.; Yıldız (2010), s. 138.

<sup>732</sup> Doğan Yenisey (2013), s. 51; Başterzi (2016), s. 83.

<sup>733</sup> Şen (2011), s. 178 vd.; Aydınli (2011), s. 171; Bedük (2012), s. 8.



oluşan işletme niteliğinde mi olduğu konusunda tereddüte düşülerek Yargıtay tarafından birbirine zıt kararlar verilmiştir.

İl özel idaresi genel sekreterliklerinin kurulmasından önce, bu işyerlerinde il özel idaresi müdürlükleri faaliyet göstermekte ve Bakanlıkça yapılan işkolu tespitleriyle bu işyerlerinde sürdürülen faaliyet 17 sıra no'lu ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda kabul edilmekteyken, il özel idaresi genel sekreterliklerine devredilen Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün taşra teşkilatı işyerleri ise 15 sıra no'lu inşaat işkolunda kabul edilmişlerdir.<sup>734</sup> Dolayısıyla il özel idaresi genel sekreterliklerinin tek bir işyeri olarak kabulü halinde, ilgili birimlerin tamamı tek bir işkolunda kabul edileceği için, il özel idaresi genel sekreterliklerinin dahil olduğu kabul edilen işkolu dışındaki işkollarında kurulu olan ve anılan işyerlerinde örgütlenmiş bulunan sendikaların faaliyetleri sona ermek durumunda kalacaktır.<sup>735</sup>

İl özel idarelerinde yaşanan bu yapısal ve fonksiyonel değişiklikten sonra Kayseri İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği'nce talep edilen işkolu tespiti sonucunda ÇSGB tarafından 08.05.2007 tarih ve 2007/25 sayılı işkolu tespit kararı ile<sup>736</sup> İl Özel İdaresi'nin merkez birimleri olan İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı ile Sağlık Eğitim ve Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı'nda (Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü-Çocuk Yuvası, Milli Eğitim Müdürlüğü İlköğretim Okulları) yapılan işlerin nitelikleri itibarı ile İşkolları Tüzüğü'nün 17 sıra no'lu ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda, Sekreterliğe bağlı İmar Planlama ve Altyapı Daire Başkanlığı, Makine İkmal ve Ulaşım Daire Başkanlığı ve Çevre Tarım Hayvancılık Daire Başkanlığında yapılan işlerin ise nitelikleri itibarı ile Tüzüğün 15 sıra no'lu inşaat işkoluna girdiğine karar verilmiştir. Söz konusu işkolu tespit kararı ile Kayseri İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği'ne bağlı

---

734 Bedük (2012), s. 8.

735 İşçilerin statülerinde ya da işyerlerinde yürütülen faaliyetlerde herhangi bir değişiklik olmamasına rağmen işkolu değişikliği yapılarak, söz konusu işyerlerinde örgütlü sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi, Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi tarafından örgütlenme özgürlüğünün ihlali olarak değerlendirilmektedir. Bkz. Dok-Gemi İş kararı, Yukarıda, Bölüm 2.5.1.1.2.2.1.3.1, dn. 478.

736 RG, T. 12.05.2007, S. 26520

Daire Başkanlıkları birbirlerinden bağımsız işyerleri<sup>737</sup> olarak kabul edilmiştir.<sup>738</sup> Ancak ÇSGB'nin 28.04.2009 tarih ve 2009/19 sayılı işkolu tespit kararı<sup>739</sup> ile Kayseri İl Özel İdaresi Sekreterliği, tek bir işyeri olarak kabul edilerek 15 sıra no'lu inşaat işkolunda kabul edilmiştir.

28.04.2009 tarih ve 2009/19 sayılı işkolu tespit kararına karşı itiraz edilmesi üzerine yapılan yargılama sonucunda Yargıtay tarafından il özel idaresi amaçta birlik ve yönetimde birlik unsurları dikkate alınarak tek bir işyeri olarak kabul edilerek inşaat işkolunda kabul edilerek, işkolu tespit kararını isabetli bulan yerel mahkeme kararını onamıştır.<sup>740</sup>

Ancak Yargıtay'ın ilgili dairesi tarafından söz konusu içtihattan aynı yıl içinde verilen kararlarla oy birliğiyle dönülmüştür.<sup>741</sup> İçtihat değişikliğinin gerekçesi olarak UÇÖ'nün 87 sayılı Sözleşmesi'nin "*Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.*" şeklindeki 2. maddesi ile UÇÖ'nün 87 sayılı Sözleşmesi'ne aykırılığı giderilmesine yönelik olarak AY'nın 51. maddesinde yer alan "*Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz.*" hükmünün 2010 tarih ve 5982 sayılı Yasa'nın 5. maddesi ile yürürlükten kaldırılmış olması hatırlatılmış ve "*Gerek Uluslararası Çalışma Teşkilatının (ILO) Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşmesi doğrultusunda*

737 İşyeri kavramına ilişkin açıklamalar için Bkz. Yukarıda, Bölüm 2.5.2.3.1.

738 Doktrinde bir görüş tarafından il özel idarelerinin birimleri olan daire başkanlıklarının, amaçta birlik ve yönetimde birlik unsurlarını taşıyan ayrı birimler olmaları ve bunların ayrı işyeri sicil numaraları bulunmaması nedeniyle tek bir işyeri sayılması gerektiği gerekçesiyle, söz konusu tespit kararı isabetsiz bulunmaktadır. Bkz. Şen (2011), s. 180; Ancak kanaatimizce bu görüşün kabulü halinde çocuk yuvaları ile inşaat işleri bakımından amaçta birlik unsurunun nasıl gerçekleştiği açıklamaya muhtaçtır. Nitekim 2009 yılında Bakanlık tarafından söz konusu birimlerin, tek bir işyeri olarak kabul edilerek, ilgili işyerinin inşaat işkoluna dahil olduğunun tespit edilmesi üzerine, bu görüşteki yazarlar tarafından İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı ile Sağlık Eğitim ve Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığında yapılan işlerin Alt Yönetmeliği'nin m.3/c-ğ düzenlemeleri karşısında yardımcı iş sayılmamağı ve bir işyerinde birden fazla asıl iş olabileceği ifade edilmiştir. Bkz. Aynı eser, s. 180, 181; Bedük (2012), s. 15, 16.

739 RG, T. 05.05.2009, S. 27219

740 Y9HD, E. 2010/25648, K. 2010/24131, T. 15.07.2010 sayılı karar, Şen (2011), s. 181 vd.

741 Y9HD, E. 2010/34471, 2010/31408, T. 02.11.2010 sayılı karar, Şen (2011), s. 183 vd.; Y9HD, E. 2010/49487, K. 2010/41975, T. 30.12.2010 ve Y9HD, E. 2011/25632, K. 2011/16821, K. 07.06.2011 sayılı kararlar ve anılan kararları isabetsiz bulan değerlendirmeler için Bkz. Aydın (2011), s. 164 vd.

yapılan sendikal çoğulculuğu destekleyen bu gelişmeler, gerekse il özel idarelerinin yapısına sürekli yeni işyerleri katılmak sureti ile büyümesi ve gelişen bu süreçte ilerde yapısına yeni işyerlerinin katılabilecek olması, dikkate alındığında; ... İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği'nde yapılan işlerin niteliği itibariyle İşkolları Tüzüğü'nün 15 sıra numaralı "İnşaat" işkoluna girdiğine ilişkin tespit kararı sendikal çoğulculuğu sınırlandıracak, sendikal özgürlüğü kısıtlayacaktır. ... İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği işyerinin kapsamı itibari işyeri olarak sınırlandırılması da yukarıda yapılan açıklamalar uyarınca yerinde olmayacağı gibi, parçalı iş kolu tespiti yapılması ve işletme olarak kabul edilmesi yerinde olacaktır." ifadelerine yer verilmiştir.<sup>742</sup> Her ne kadar kararda parçalı işkolu ifadesi kullanılsa da, kanaatimizce anılan karar hukuki bakımdan, özü itibarı ile bağlı yer kavramının dar yorumlanmasından başka bir anlam taşımamaktadır. Zira il özel idaresi işletme olarak kabul edilmekte önceki kararda bağlı yer olarak kabul edilen birimler ise bu işletme bünyesindeki farklı işkollarında faaliyet gösteren bağımsız işyerleri olarak değerlendirilmektedir.<sup>743</sup>

Ancak Yargıtay 9. Dairesi tarafından, bu yöndeki içtihattan da 2011 yılında verilen kararlar dönülmüş olup,<sup>744</sup> il özel idareleri tekrar tek bir işyeri olarak kabul edilerek işkolu tespiti yapılması gerektiğine hükmedilmiştir. Yargıtay 9. Dairesi tarafından il özel idaresinin amacının inşaat işi olduğu diğer büro işlerinin inşaat işleri içerisinde eridiği yönünde karar verilerek,<sup>745</sup> işyerlerinde yürütülen faaliyetler değil kurumun amacı dikkate alınmıştır. Oysa ki doktrinde isabetli bir şekilde ifade edildiği üzere "... kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinin hangi işkoluna girdikleri, kurumun veya kuruluşun, **kuruluş amacına ve görevlerine dayalı olarak değil, kurum veya kuruluşu ait bağımsız her işyerinde yürütülen asıl işe göre belirlenir. Örneğin tüzel kişiliğe sahip Karayolları Genel Müdürlüğü Kanununda bu kuruluşun başta gelen görevleri arasında karayolu ile**

742 Y9HD, E. 2010/34471, 2010/31408, T. 02.11.2010 sayılı karar, Şen (2011), s. 184 vd.

743 Bedük (2012), s. 19.

744 Y9HD, E. 2011/43281, K. 2011/38000, T. 18.10.2011 ve E. 2011/46741, K. 2011/40994, T. 25.10.2011 sayılı kararları Niğde ve Aksaray İl Özel İdaresi Genel Sekreterlikleri inşaat işkolunda kabul edilmiştir. Bkz. Bedük (2012), s. 18.

745 Y9HD, E. 2012/441, K. 2012/1602, T. 24.01.2012 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.: 11.08.2016)

*köprüler yapımı, bunların bakım ve onarımı ve işletilmesi bulunmakla beraber Çalışma Bakanlığı ve Yargıtay'ın görüşünün aksine, (bütün işyerlerinin) 15 numaralı "inşaat" işkoluna girdiğini ileri sürmek mümkün değildir."*<sup>746</sup>

Ancak sonrasında bu defa da Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından il özel idarelerinin birden fazla işyerinden oluştuğuna ve bunların farklı işkollarında bulunduğu karar verilmiştir.<sup>747</sup>

Görüldüğü üzere Yargıtay'ın konuya ilişkin istikrar kazanmış bir içtihadı bulunmamaktadır. Doktrinde ise parçalı işkolu kararları eleştirilmekte olup,<sup>748</sup> işyeri veya işletme sınırları açık bir şekilde belirlenmeden bu yönde kararlar verilmesi hatalı bulunmaktadır.<sup>749</sup> Gerçekten de, yukarıda belirtildiği üzere hukuki ihtilaf işkolunun tespitinden ziyade işyerlerinin sınırlarının tespitine yöneliktir. Kanaatimizce, Yargıtay 9. Dairesi'nin 02.11.2010 tarihli kararında<sup>750</sup> isabetli bir şekilde belirtildiği üzere, il özel idaresi sekreterlikleri tek bir işyeri olarak kabul edilmeyip, işletme olarak kabul edilmeli ve bu bünyedeki bağımsız işyerlerinde yürütülen asıl faaliyete göre işkolu tespiti yapılmalıdır. Aksi görüşün kabulü halinde, il özel idarelerinde asıl iş olarak kabul edilen inşaat faaliyeti ile diğer birimlerin ne gibi bir bağlılık içinde olduğunun ortaya konulması gerekmektedir. Örneğin çocuk yuvalarına ilişkin faaliyetlerin inşaat işkolunda kabul edilen asıl işi oluşturan faaliyet ile nitelik bakımından bağlılığı açıklanarak amaçta birlik unsuru ortaya konulmalıdır. Kanaatimizce bu iki faaliyet birbirinden tamamen bağımsız ve birbirini tamamlamayan, birinin yokluğu veya durması diğerini etkilemeyen aynı amaca yönelik olmayan iki faaliyet olup, bu açıdan bu faaliyetlerin yerine getirildiği birimler ayrı işyerleri olarak değerlendirilmelidir. Bu şekilde işyerlerinin sınırları, bağlı yer kavramı dar bir şekilde yorumlanmak

---

746 Ekonomi (1990), s. 28, 29. (Koyu harflerle yapılan vurgular yazara ait olup () içerisindeki ifade tarafımızca eklenmiştir.)

747 Y22HD, E. 2012/23022, K. 2012/21825, T. 11.10.2012 sayılı karar, kazanci.com (E.T.:16.08.2016); Kararı isabetli bulan değerlendirmeler için, Bkz. Kılıçoğlu (2013), s. 72.

748 Şen (2011), s. 189; Bedük (2012), s. 26; Baycık (2014), s. 244.

749 Doğan Yenisey (2013), s. 56.

750 Y9HD, E. 2010/34471, 2010/31408, T. 02.11.2010 sayılı karar.

suretiyle<sup>751</sup> belirlendikten sonra da, il özel idarelerinin amacına göre değil, her bir işyerinde yürütülen asıl işe göre işkolu belirlenmelidir.

#### 2.5.2.3.1.2. Eklenti ve Araçlar

İşyerine bağlı eklentilerde, genellikle yardımcı işler yürütülmekte olup, üniversite yemekhanelerinde karşılaşılabileceği üzere, bir işyerinde yalnızca eklentilerde işçi çalıştırılsa bile, eklentide yürütülen mal veya hizmet üretimine bakılmaksızın, eklentiler asıl işyerinin dahil olduğu işkoluna dahil olacaktırlar.<sup>752</sup>

Araçlar doğrudan asıl işin yürütüldüğü bağımsız işyerleri olabilecekleri gibi, personel taşıma gibi yardımcı işlerde veya asıl işin bir parçasında kullanılması halinde asıl işyerinin dahil olduğu işkoluna gireceklerdir.<sup>753</sup> Ayrıca araç terimi yalnızca taşıt araçları ile sınırlı bir kavram olmayıp, sabit vinç, buldozer ve benzeri sabit ya da yer değiştirebilen taşıt, alet, edevat ve makineleri de kapsamaktadır.<sup>754</sup>

#### 2.5.2.3.2. Toplu İş Sözleşmesi Türleri

Toplu iş sözleşmesi sistemimizde, işyeri ve işyerinin dahil olduğu işkolu tespit edildikten sonra, zorunlu ya da ihtiyari toplu pazarlık birimlerinin belirlenmesi yoluna gidilmektedir. Toplu pazarlık biriminin tespitinde öncelikli olarak aynı işverene ait aynı işkolunda birden fazla işyeri bulunması durumunda, bu

---

751 Bağlı yer kavramının dar yorumlanması gerektiğine ilişkin değerlendirmeler için, Bkz. Yukarıda, Bölüm 2.5.2.3.1.1.

752 Doğan Yenisey (2007), s. 311.

753 Doğan Yenisey (2007), s. 312.

754 Tunçomağ ve Centel (2015), s. 63.

işyerleri zorunlu bir şekilde tek bir toplu pazarlık birimi teşkil etmek durumunda olup işletme toplu iş sözleşmesi bağlanması gerekmektedir.

Toplu pazarlık birimi olarak işletmenin söz konusu olmadığı hallerde, taraflarca ya işyeri toplu iş sözleşmesi ya da grup toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir.

Yargıtay'ın son dönemde yetki tespit sürecinde çıkan uyuşmazlıklara ilişkin kararlarında<sup>755</sup> da toplu pazarlık biriminin tespitine yönelik olarak yapılması gerekenler şu şekilde açıklanmaktadır:

*“... yasal düzenlemeler uyarınca, mahkemece davacı işveren şirketin ... aynı işkolunda başka işyerleri bulunup bulunmadığı araştırılıp saptanmalı ve başka işyerlerinin bulunduğu anlaşılması halinde, bu işyerlerine dair ... kayıtları, ticaret sicil kayıtları, ana sözleşme ile işyerlerindeki organizasyonu ve varsa işyerlerinin birbirleriyle ilgilerini gösterir yönetsel belgeler dosya kapsamına dahil edilmeli, burada yapılan işlerin bağımsız nitelikte olup olmadığı, sonucuna 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 işletme mi olduğu, eğer işletme söz konusu ise bunun merkezinin neresi olduğu ortaya konulduktan sonra ... gerekirse keşif ve bilirkişi deliline de başvurularak sonuca gidilmelidir.”*

Bu kapsamda çalışmamızın bu kısmında, konunun gerektirdiği ölçüde toplu iş hukukumuzda yer alan toplu iş sözleşmesi türleri incelenecektir.

#### 2.5.2.3.2.1. İşyeri ve Grup Toplu İş Sözleşmesi

6356 sayılı Yasa'nın 34. maddesinin 1. fıkrasında yer alan *“Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.”* hükmü ile<sup>756</sup> toplu iş sözleşmesi düzeyi olarak işyeri esasının belirlenmiş olmasının yanı sıra, toplu iş sözleşmesi olarak işyeri toplu iş sözleşmesinin de tanımı yapılmış olmaktadır.<sup>757</sup> Tek bir işyerinin toplu pazarlık birimi olarak kabul edildiği

755 Y9HD, E. 2016/10954, K. 2016/9163, T. 12.04.2016; Y9HD, E. 2016/13403, K. 2016/11176, T. 03.05.2016; Y9HD, E. 2016/14031, K. 2016/11180, T. 03.05.2016, kazanci.com, (E.T.: 08.08.2016)

756 Doktrinde, yasada grup toplu iş sözleşmesinin açıkça yer almış olmasına rağmen, işyeri toplu iş sözleşmesinin düzeyi olarak “birden çok işyeri”nin zikredilmesini gereksiz bulan yazarlar bulunmaktadır. Bkz. Eyrenci (2013), s. 123.

757 Canbolat (2013 a), s. 104, 105.

toplu iş sözleşmesi türüne işyeri toplu iş sözleşmesi denilmektedir.<sup>758</sup> 6356 sayılı Yasa'nın 34. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenen zorunlu işletme toplu iş sözleşmesi de dikkate alındığında tek bir işyerinin toplu pazarlık birimi olarak kabul edilebilmesi için işyerinin sahibi durumundaki işverene ait aynı işkolunda başka bir işyerinin bulunmaması gerekmektedir.<sup>759</sup>

275 sayılı Yasa döneminden bu yana uygulamada olan,<sup>760</sup> 2822 sayılı Yasa'da yer verilmemiş olmasına rağmen, engellenmemiş bulunan grup (işyerleri) toplu iş sözleşmesi 6356 sayılı Yasa ile yasal tanıma kavuşturulmuştur.<sup>761</sup> 2822 sayılı Yasa döneminde Yargıtay önüne gelen uyuşmazlıklarda, doktrinde çokça eleştirilen<sup>762</sup> bir içtihat oluşturarak, yasada açıkça grup toplu iş sözleşmesi türünün düzenlenmediğini, bu nedenle taraflardan birinin diğerini yasal yollardan grup toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayamayacağını, bu tür toplu iş sözleşmelerinin ancak tarafların mutabakatı halinde mümkün olduğunu ve yasanın buna engel teşkil etmediğini karara bağlamıştır.<sup>763</sup>

6356 sayılı Yasa'nın 34. maddesinin 3. fıkrası hükmünde “... *tarafların anlaşması üzerine...*” ifadesine yer verilerek Yargıtay tarafından 2822 sayılı Yasa döneminde benimsenen görüşün yasal dayanağa kavuşturulduğunu

---

758 Eyrenci (2013), s. 122, 123; Aktay (2015), s. 184.

759 Canbolat (2013 a), s. 106.

760 Ekonomi (1990), s. 3; Işıklı (2005), s. 298.

761 Nuri Çelik, 'Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı, Düzeyi ve Türlerine İlişkin Bazı Uygulama Sorunları', Legal İSGHD (2014), C. 11, S. 41, s. 5-7; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 571; Dereli (2013), s. 55; Alpagut (2012), s. 27; Aktay (2015), s. 185; Canbolat (2013 a), s. 114.

762 Yasada her ne kadar açıkça grup toplu iş sözleşmesi kavramı yer almamış olsa da, bu sözleşme türünün işyerleri toplu iş sözleşmesi olarak isimlendirildiği, Yasanın 27. maddesinin 3. fıkrasında yer alan grev ve lokavta ilişkin düzenlemenin münhasıran işyerleri (grup) toplu iş sözleşmesine ilişkin olduğu, bu hüküm kapsamında işçi sendikasının dilerse işyerleri (grup) toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işyerlerinden bir kısmında dilerse tümünde grev kararı alarak işveren sendikasını grup toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayabileceğini savunulmuştur. Bkz. Ekonomi (1990), s. 4 vd.; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 573; Şahlanan (1992), s. 29, 30; Küçük (1996), s. 8, 9; Canbolat (2013 a), s. 115 vd.; Bir başka görüşe göre ise, 2822 sayılı Yasa'da grup toplu iş sözleşmesinin bütün unsurlarının ve şartlarının yasada düzenlendiği halde, bu hukuki kuruma ad konulmamış olmasının bu toplu iş sözleşmesi tipinin yasada düzenlenmediği anlamına gelmeyeceği, ancak Yargıtay'ın grup toplu iş sözleşmelerinin rızai temele dayandığı, tarafların birbirlerini grup toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayamayacağı yaklaşımının doğru olduğu ifade edilmektedir. Bkz. Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 199, 200.

763 Y9HD, E. 1986/3377, K. 1986/4325, T. 24.04.1986 ve E. 1988/4524, K. 1988/4293, T. 18.04.1988 sayılı kararlar, kazanci.com, (E.T.: 05.10.2016)

savunan yazarlar bulunmasına karşın,<sup>764</sup> diğer bir görüşe göre, işçi sendikasının grup toplu iş sözleşmesi için yetki alması halinde, greve giderek işveren tarafını bu sözleşmeye zorlayabileceği savunulmaktadır.<sup>765</sup> İkinci görüşe göre yasa metninde yer alan tarafların anlaşması şartı, grup toplu iş sözleşmelerine ilişkin diğer haller için getirilmiş bir düzenlemedir. Buna göre tarafların toplu görüşmeler sırasında anlaşmaları halinde işyerleri için ayrı ayrı ya da birden çok grup toplu iş sözleşmesi için çağrı yapılmış olması halinde de toplu görüşmeler tek bir grup toplu iş sözleşmesi şeklinde devam edebilir. Aynı şekilde tarafların anlaşarak belli bir grup için başlattıkları toplu pazarlık süreci tek tek işyerleri için devam ettirilebilir.<sup>766</sup> Ancak işçi sendikası tarafından grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına yönelik yetki belgesi alınmasını müteakip, tarafların anlaşmazlığa düşmeleri halinde, işçi sendikasının greve başvurmak suretiyle grup toplu iş sözleşmesinin bağitlanmasına yönelik olarak işveren tarafını zorlaması mümkün bulunmaktadır.<sup>767</sup>

Grup toplu iş sözleşmesinin tarafların anlaşmasına bağlı olduğu savunan görüşteki yazarlar tarafından, 6356 sayılı Yasa'nın 34. maddesinin gerekçesinde yer verilen *"Taraflar, grup toplu iş sözleşmesi yapmak üzere anlaşmayı her zaman yapabileceklerdir. Eğer bu doğrultuda anlaşma yetki tespiti başvurusundan önce yapılmış ise, Bakanlıkça işçi sendikasına çoğunluğa sahip olduğu işyerleri esas alınarak grup toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi verilir."* şeklindeki ifadeler de dayanak yapılarak, grup toplu iş sözleşmesi yetkisinin ancak tarafların anlaşması halinde alınabileceği savunulmaktadır.<sup>768</sup>

6356 sayılı Yasa'nın 2. maddesinin 1. fıkrasının (ç) bendinde grup toplu iş sözleşmesi *"işçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş*

<sup>764</sup> Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 199; Sur (2015), s. 260; Aktay (2015), s. 188, 189.

<sup>765</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 573; Çelik (2014), s. 6; Narmanlioğlu (2016), s. 341; Şahlanan (1992), s. 30, 31; Canbolat (2013 a), s. 116.

<sup>766</sup> Çelik (2014), s. 8; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 573; Şahlanan (1992), s. 31, 32.

<sup>767</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 573.

<sup>768</sup> Bkz. Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 200; Sur (2015), s. 260; Sümer (2016), s. 238.



*sözleşmesi*” olarak tanımlanmıştır. Buna göre, coğrafi uzaklık önem taşımaksızın, bir çok işverene ait işyeri ve işletmeler tek bir toplu pazarlık birimine vücut verebilmektedir.<sup>769</sup> Ancak farklı işverenlere ait işyerlerinde ve işletmelerde, söz konusu işyerlerinin aynı işkolunda olması, işverenlerin aynı işveren sendikasına üye olması ve bu işyerlerinde çalışan işçilerin de aynı işçi sendikasına üye olmaları halinde grup toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir.<sup>770</sup> Sendika üyesi olmayan aynı işkolunda işyerleri ve/veya işletmelere sahip birden fazla işverenin, aynı işkolunda faaliyet gösteren bir işçi sendikası ile grup toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi bulunmamaktadır.<sup>771</sup> Böyle bir sözleşmenin imzalanması halinde, her bir işveren için içeriği ve şartları aynı birden fazla işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesi yapılmış sayılacaktır.<sup>772</sup>

Grup toplu iş sözleşmesi kapsamında toplu pazarlık birimine dahil edilecek işverenler tarafların iradesine bırakılmıştır. Ancak belirtilmelidir ki, tarafların bu konudaki özerklikleri anılan işkolundaki işveren sendikasına üye işverenlerden hangilerinin toplu pazarlık birimine dahil edileceğiyle sınırlı olup, tarafların bir işverene ait işyerlerinden bazılarını toplu pazarlık birimine dahil edilip, bir kısmını bunun dışında tutmaları mümkün değildir. Nitekim yasanın sistematığı, bir işverene ait aynı işkolundaki işyerlerinin ayrı ayrı toplu pazarlık birimi olarak ele alınmasına engel teşkil etmektedir. Tarafların bu konuda yazılı olarak anlaşmaları halinde, işçi sendikası Bakanlıktan grup toplu iş sözleşmesi için yetki tespiti başvurusunda bulunabilecektir.<sup>773</sup> Bu durumda grup toplu iş sözleşmesi için tek bir yetki tespit yazısı ve belgesi verilecektir.<sup>774</sup>

---

769 Sur (2015), s. 259.

770 Eyrenci (2013), s. 126; Sur (2015), s. 258 vd.; Güzel (2016), s. 98; Aktay (2015), s. 186.

771 Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 571; Eyrenci (2013), s. 126.

772 Eyrenci (2013), s. 126; Narmanlioğlu (2016), s. 340; Canbolat (2013 a), s. 114, 115; Aksi görüşe göre, işçi ve işveren tarafları arasında anlaşma olmasa dahi, işçi sendikasının belli bir işkolunda faaliyet gösteren işverenlerle imzalamış olduğu toplu iş sözleşmesinin, aynı şartlarla diğer işverenlerle de imzalanması halinde ortaya çıkan ortak metin grup toplu iş sözleşmesi sayılacaktır. Bkz. Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 201; Sur (2015), s. 259.

773 Canbolat (2013 a), s. 118 vd.

774 Eyrenci (2013), s. 129.

### 2.5.2.3.2.2. İşletme Toplu İş Sözleşmesi

Toplu iş hukuku bağlamında işletme kavramına ilişkin olarak ne 6356 sayılı Yasa'da ne de 4857 sayılı İş Kanunu'nda herhangi bir tanım bulunmamaktadır. Doktrinde teknik bakımdan yapılan tanımlamaya göre, işletme genel olarak iktisadi bir amacın gerçekleşmesi için, işveren tarafından bir veya daha fazla işyerinin örgütlenmesinden oluşan bütündür.<sup>775</sup> Toplu iş hukuku bağlamında işletme kavramı ne ticaret hukukunun konusuna giren ticari işletmeyle ne de iktisadi anlamda ticari işletmeyle aynı anlamda olmayıp, toplu iş hukukumuzda kendine özgü, bir toplu pazarlık birimi türü olan işletme kavramı oluşturulmuştur. İşletme kavramıyla, ister gerçek ister tüzel kişi, ister kamu işvereni ister özel sektör işvereni olsun, aynı işverenin aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan bir toplu pazarlık birimi ifade edilmektedir.<sup>776</sup>

275 sayılı Yasa döneminde zorunlu işletme toplu iş sözleşmesi öngörülmemişken ilk kez 2822 sayılı Yasa'nın 3. maddesi ile bu düzenleme endüstriyel ilişkilerimize dahil olmuştur.<sup>777</sup> Bununla birlikte, 2822 sayılı Yasa uyarınca işletme toplu iş sözleşmesi yapılma zorunluluğu bulunan bir takım

---

<sup>775</sup> Ekonomi (1991), s. 38; Canbolat (2013 a), s. 124 vd.; İktisadi amaç güden işletmelerin yanı sıra hayır ya da kültürel amaca yönelik işletmeler de söz konusu olabilir. Bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2014), s. 252.

<sup>776</sup> Şahlanan (1992), s. 33; Ergun İnce, 'İşletme-İşyeri Sözleşmesi Ayrımı ve Bazı Sorunlar', *Halid Kemal Erbil'e Armağan* (İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı Yayını 1996), s. 197; Tuğ (1998), s. 35; Aydın (2002), s. 442; Eyrenci (2013), s. 133; Sur (2015), s. 262; Aktay (2015), s. 190; Canbolat (2013 a), 79, 126 vd.; Şen (2011), s. 188; Taşkın Baskan (2011), s. 1799; Aksi görüşte olan yazarlar tarafından ise 2822 sayılı Yasa'nın 3. maddesinin 2. fıkrasında yer alan "... aynı işkolunda birden fazla işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir..." şeklindeki ifadede yer verilen işletme kavramının ekonomi ilmi bağlamında işletme olarak kabul edilmesi, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alacak işyerlerinin hukuki, idari, mali, ekonomik vs. gibi nedenlerle bir organizasyon ünitesi bünyesinde bulunması gerektiği savunulmuştur. Ayrıca Yasanın aynı maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan "... işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına baklam görevli mahkeme ..." ifadesinin de bu görüşü güçlendirdiği savunulmuştur. (Bkz. İhsan Erkul, '2822 sayılı Kanuna Göre İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Anlamı ve Yapılması', AÜİİBFD (1989), C. 7, S.1, Haziran, s. 418 vd.; İhsan Erkul, İş Hukuku (Ünite 8-15), Ufuk Aydın (Ed.), (Anadolu Üniversitesi Yayını 2011), s. 186). Ancak işletme toplu iş sözleşmesi, 6356 sayılı Yasa'nın 2. maddesinin 1. fıkrasının (d) bendinde "... Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı iş kolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşme ..." şeklinde tanımlanarak, yasakoyucu tarafından doktrindeki baskın görüş benimsenmiştir.

<sup>777</sup> Doktrinde, tek işyeri sözleşmelerinin yanı sıra birden çok işyerini kapsayan grup toplu iş sözleşmeleri ile birlikte işletme toplu iş sözleşmelerinin de toplu iş sözleşmesi sitemine dahil edilmesinin her bir işyeri için teker teker toplu iş sözleşmesi yapılması gibi bir model benimsenmesi halinde ortaya çıkacak olan toplu pazarlık sürecinin yavaş işlemesine çare olacağı savunulmuştur. Bkz. Ekonomi (1990), s. 3.

işyerlerinde yürürlükte bulunan işyeri toplu iş sözleşmeleri nedeniyle geçiş dönemine ilişkin sorunlarla karşılaşmıştır. Bu dönemde Yargıtay verdiği kararlarla işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinden birinde bile toplu iş sözleşmesi bulunması halinde, bu sözleşme sona ermedikçe diğerlerini de kapsayacak bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılamayacağına hükmetmiştir.<sup>778</sup> Ancak sonraki yıllarda Yargıtay tarafından işletme toplu iş sözleşmesinin kamu düzenine ilişkin olduğundan bahisle işçilerin toplu iş sözleşmesi hakkında mahrum bırakılmayacakları gerekçesiyle içtihat değişikliğine gidilmiştir.<sup>779</sup>

---

778 Y9HD, E. 1984/5714, K. 1984/6632, T. 15.06.1984 sayılı kararı ile başka bir kamu kurumundan devralınan 7 işçinin çalıştığı bir işyerindeki toplu iş sözleşmesinin varlığı nedeniyle, 2753 işçi üyesi bulunan sendikanın işletme toplu iş sözleşmesi yapma yetki talebi reddedilmiştir. Kararı isabetli bulan değerlendirmeler için, Bkz. Münir Ekonomi, 'İşletme Sözleşmesinin Kapsamına Giren İşyeri İçin Ayrı Sözleşme Yapılamaması', 1987, TSGLK 3 (No 3), İHU, s. 2; Ekonomi (1990), s. 14; Aynı karara ilişkin değerlendirmede AY m. 53'te yer "bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz." hükmü doğrultusunda Yargıtay'ın kararı esas yönünden isabetli bulunmuştur. Bkz. M. Kemal Oğuzman, 'Yapılmak İstenen Bir İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamına Girecek İşyerlerinden Birinde Yürürlükte Bir Toplu İş Sözleşmesi Bulunmasının Etkisi', 1984/II, TSGLK 3. (No. 2), İHU, s. 2 vd.; İnce (1996), s. 199, 200; Aydın (2002), s. 438, 439; Aynı kararı isabetsiz bulan incelemesi için Bkz. Gülsevil Alpagut, 'Karar İnceleme Köşesi', Çimento İşveren Dergisi (2001), C. 15, S. 3, s. 44 vd., Yazar tarafından şu hususlar ifade edilmektedir: "Nitekim salt lafza bağlı bir uygulama Yasakoyucu'nun işletme TİS le güttüğü amacı, iş koşulları bakımından yeknesaklığı sağlamadığı gibi, aynı işverene ait aynı işkolunda toplu sözleşmeli ve toplu sözleşmesiz dolayısıyla tamamiyle birbirinden farklı çalışma koşullarına sahip işyerleri ve işçilerin bulunması gibi bir sonuca götürecektir. Dolayısıyla ortaya çıkan sonucun hükmün amacına uygunluğundan sözedebilmek güçtür. ... hakkın Anayasal niteliği Yasakoyucu'nun esasen bilinçli olarak böyle bir düzenleme yapmak istediğine engel olduğu gibi, bu yöndeki yetkinin varlığı da anayasal temel hakların sınırlandırılmasına ilişkin esaslar karşısında tartışılabilir niteliktedir."

779 Y9HD, E. 2000/2910, K. 2000/2863, T. 09.03.2000 sayılı kararında gerekçede şu ifadelere yer verilmiştir: "2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 3/2. maddesine göre "Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkoluna sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir..." kuralına yer verilmiştir ki, mahkemece de bunun kamu düzeni ile ilgili olduğu kabul edilmektedir. Bu yönden mahkeme kararı isabetlidir. Ne var ki bir fiili durum söz konusu olup işletmeye tabi Bu.`daki fabrika işyeri için işçi sendikası daha önce prosedürü başlatarak sadece o işyeri için Toplu İş Sözleşmesi bağitlanmasını sağlamıştır. Bu gelişmeler üzerine salt işletme kavramından hareket edilerek işletmenin bütünü için toplu iş sözleşmesi bağitlanmasının mümkün olmadığından hareketle uyuşmazlık konusu işyerinin toplu iş sözleşmesinin dışında bırakılması, o işyerinde işçilerin Anayasal toplu sözleşme hakkından yararlandırılmamaları sonucu ile karşılaştırır. Bu görüşün paylaşılması mümkün değildir. Dairemizin özellikle 2822 sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği 1982 yılından itibaren istikrarlı şekilde uygulamasının bu davada da dikkate alınması zorunluluğu vardır. Buna göre toplu iş sözleşmeleri süreleri fiili durum dikkate alınarak özellikle bir düzenlemeye tabi tutulabilir. Örneğin iki yıllık bir sözleşme yerine bir yıllık bir sözleşme ile yetinilebilir. Gerekliyse iki yıllık yerine üç yıllık da düşünülebilir. Bu itibarla bu davada hakim in bu konuya dikkat ederek daha sonraki dönem için işletme kapsamıyla tüm işyerlerinin bütünlük altında düzenlemeye tabi tutulması sağlanabilir. Bu davada Bu.`daki işyeri böylece kapsam dışı bırakılarak İstanbul'daki merkez büronun aynı işkoluna girip girmediği incelemeye tabi tutulmalı, girdiği kabul edildiği takdirde o işyerinde çalışan toplam işçi sayısı ve davalı sendikaya üye işçilerin sayıları belirlenmelidir. Ayrıca Bi.`deki toplam ve sendikaya üye işçi sayıları da kuşkuyla yer vermeyecek şekilde hasil olacak sonuca göre hükmün kurulması gerekir.", kazanci.com (E.T.: 01.03.2016); Kararı, ilk işyeri toplu iş sözleşmesinin bağitlanmasında uyuşmazlık konusu işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında bir işyeri olarak işverene ait olmaması halinde isabetli bulan değerlendirmesi için Bkz. Alpagut (2001), s. 35 vd.; aynı yöndeki Y9HD, E. 2006/19490, K. 2006/20465, T. 11.07.2006 sayılı karar ve kararın isabetsizliği yönündeki eleştiriler için Bkz. Saadet Ceylan, 'İşletme Kapsamına Giren Bir İşyerinde Ayrı Bir "İşyeri" Toplu Sözleşmesi Yapılablmesine Yönelik Karar İncelemesi', Sicil İş Hukuku Dergisi (2006), S. 4, Aralık, s. 114 vd.; Kararı isabetsiz bulan değerlendirmeleri için Bkz. Aydın (2002), 453, 454; Doğan Yenisey (2007), s. 345, 346; Duman (2005), s. 195.

Başlangıçta işletme toplu iş sözleşmesi yapılma zorunluluğu çok sınırlı tutulmuşken giderek kapsamı genişletilmiştir.<sup>780</sup> İşletme toplu iş sözleşmesinin kapsamına ilişkin olarak, 2822 sayılı Yasa'nın 3. maddesinin 2. fıkrasında yer alan ilk şeklinde *“Bir tüzel kişiye ve bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletmenin icabı olduğu hallerde bu işyerlerinin tümü için ancak tek bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir.”* hükmü yer almaktaydı.<sup>781</sup>

1986 tarih ve 3299 sayılı Yasa ile 2822 sayılı Yasa'nın 3. maddesinin 2. fıkrası *“Bir gerçek ve tüzelkişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzelkişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır.”* şeklinde değiştirilerek işletme toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı genişletilmiştir.<sup>782</sup> Bu yolla öncelikli olarak gerçek kişi işverenler ile işyerleri ve müesseseleri ayrı tüzel kişiliğe sahip kamu kurum ve kuruluşları da işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamına alınmıştır. Diğer taraftan işyerlerinin işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamında değerlendirilmesi için gerekli olan *“işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletmenin niteliği icabı olması”* şartı

---

780 Eyrenci (2013), s. 131 vd; Doğan Yenisey (2007), s. 339.

781 2822 sayılı Yasa'nın yürürlüğe girmesinden önce doktrinde işletme toplu iş sözleşmesinin gerekliliği dile getirilmiştir. Bkz. M. Kemal Oğuzman, *Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır* (Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü 1973), s. 12, 56. Yazar bu gerekliliği şu şekilde ifade etmiştir: *“... bir işletmenin aynı işkolundaki işyerlerini kapsayacak bir toplu iş sözleşmesine ulaşma imkanını, hatta bankalar, sigorta şirketleri gibi, Türkiye'nin çeşitli yerlerinde bulunan ve memurları merkeze bağlı olarak çalışan, memurlarının bir şubeden diğerine nakli kural olan işletmelerde, işletmenin bütünü kapsayacak tek bir sözleşme yapılması zorunluluğunu koyacak hükümlere ihtiyaç vardır. Gerçekten, Türkiye'nin çeşitli il ve ilçelerinde şubesi bulunan bir bankanın her şubesi için ayrı toplu iş sözleşmesi yapılırsa, bir şubeden diğerine nakledilen bir memurun durumunu tayinde gerek işveren gerek işçiler sayısız güçlüklerle karşılaşır.”* Aynı yönde Bkz. Aydın (2002), s. 441.

782 3299 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikten önce de Yargıtay tarafından işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamını kamu kurum ve kuruluşları bakımından genişleten, farklı tüzel kişilikleri bulunan işyerlerinin zorunlu işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunduğu yönünde kararı bulunmaktadır. Y9HD, E. 1984/5769, K. 1984/5561, T. 13.06.1984 sayılı karar ve kararı farklı tüzel kişilikleri bulunan işyerlerini kapsayacak işletme toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı gerekçesiyle isabetsiz bulan değerlendirmeler için, Bkz. Kemal Oğuzman, 'İşletme Toplu İş Sözleşmesi İçin Aranılan Şartlar', 1984/II, TSGLK. 3 (No. 1), İHU.

kaldırılmıştır.<sup>783</sup> Böylece işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasının gerekli olduğu durumların tespitinde yönetimde birlik bulunmasının yanı sıra üretim sürecinde bütünlük şartı aranma zorunluluğu ortadan kaldırılmıştır. Söz konusu değişiklik sonrasında işyerleri arasında iktisadi, teknik bütünlükten çok mali, organizasyon ve yönetim yönünden bağlılık aranır olmuştur.<sup>784</sup> Belirtilmelidir ki, her ne kadar bu değişiklikle beraber işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerleri arasındaki bağ zayıflamış olsa da, bu toplu sözleşme türü için kullanılan işletme ifadesi en başından beri hukuki ve iktisadi anlamdaki işletme kavramlarından farklı olarak yalnızca bir toplu pazarlık birimini ifade etmek üzere kullanılmıştır.<sup>785</sup> Ancak anılan değişiklik ile toplu pazarlık birimi olarak işletmeyle teknik anlamdaki işletme arasında kurulabilecek bağların hepsi ortadan kalkmıştır.<sup>786</sup>

İşletme toplu iş sözleşmesi 6356 sayılı Yasa'da da korunmuştur. İşletme toplu iş sözleşmesi Yasanın 2. maddesinin 1. fıkrasının (d) bendinde *“bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşme”* olarak tanımlandıktan sonra, Yasanın 34. maddesinin 2. fıkrası ile de bu tür işletmelerde yalnızca işletme toplu iş sözleşmesi yapılabileceği düzenlemiştir.<sup>787</sup>

Teknik anlamda işletme olarak örgütlenmiş olsun ya da olmasın bir işverene ait tüm bağımsız işyerlerinin dahil oldukları işkolları, söz konusu işyerlerindeki asıl işe göre belirlenecek ve aynı işkolunda bulunan işyerleri teknik anlamda işletme bünyesinde bulunsun ya da bulunmasın toplu pazarlık birimi olarak işletme sayılacaklardır.<sup>788</sup> Buna göre bir işverenin birden fazla işkoluna giren işyerlerinin

---

783 Ekonomi (1987), s. 2, 3; Tuğ (1998), s. 39; Alpagut (2001), s. 39, 40; Aydın (2002), s. 440; Eyrenci (2013), s. 132; Doğan Yenisey (2007), s. 340; Cevahir (1989), s. 24; Küçük (1996), s. 9, 10.

784 Sur (2015), s. 262;

785 Alpagut (2001), s. 39; Canbolat (2013 a), s. 121 vd.; Şen (2011), s. 188.

786 Doğan Yenisey (2007), s. 346.

787 Sur (2015), s. 261, 262.

788 Ekonomi (1991), s. 36 vd.

bulunması halinde bu işyerlerinden teknik anlamda aynı işletmenin bünyesinde yer alıp almadıkları dikkate alınmaksızın, yalnızca aynı işkoluna giren işyerleri tek bir toplu pazarlık birimi oluşturacak ve bu toplu pazarlık birimi için işletme toplu iş sözleşmesi yapmak gerekecektir.<sup>789</sup> Ancak aynı işletmenin bünyesindeki birden fazla bağımsız işyerinin farklı işkollarında bulunmaları halinde söz konusu işletme bünyesinde yer alan işyerlerinin dahil olduğu işkollarına göre ayrı ayrı işyeri, grup ya da işletme toplu iş sözleşmeleri yapılmak zorunda olacaktır.<sup>790</sup> Bu anlamda işletme toplu iş sözleşmesinde kullanılan işletme kavramı, işletmenin tamamını kapsayan bir toplu pazarlık birimini ifade etmemekte, aksine farklı işkollarına giren işyerlerinden oluşan işletmeleri ayrı ayrı toplu pazarlık birimlerine ayırmaktadır. Dolayısıyla 6356 sayılı Yasa'da yukarıda da açıklandığı üzere işletme düzeyinden bahsedilmiş olması isabetsizdir.<sup>791</sup>

2822 sayılı Yasa ile toplu pazarlık birimi olarak işletme sayılmak açısından özel sektörde ve kamu sektöründe farklı kıstaslar getirilmiştir. Buna göre özel sektörde sadece aynı gerçek veya tüzel kişiye ait işyerleri işletme toplu iş sözleşmesinin konusunu oluşturmaktadır. Bu nedenle holdinge bağlı şirketler ayrı tüzel kişilik taşıdıklarından ayrı ayrı değerlendirilir.<sup>792</sup> Buna karşılık kamu sektöründe ise işletme toplu iş sözleşmesi kolaylaştırılmış olup, tüzel kişiliği olsun olmasın aynı kamu kuruluşuna bağlı işyerleri işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına alınmıştır. Ancak, 2822 sayılı Yasa'nın 3. maddesinin 2. fıkrasında yer alan "... Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır" hükmüne 6356 sayılı Yasa'da yer verilmediğinden, bu tür

---

789 Ekonomi (1987), s. 4; Eyrenci (2013), s. 138.

790 Şahlanan (1992), s. 32, 33; Alpagut (2001), s. 39; Başterzi (2013), s. 119.

791 Bkz. Yukarıda, Bölüm 2.5.2.

792 Güven ve Aydın (2002), s. 245; Şahlanan (1992), s. 34, 35; Eyrenci (2013), s. 134, 135; Aydın (2002), s. 445; Doğan Yenisey (2007), s. 341; Taşkın Başkan (2011), s. 1804; Canbolat (2013 a), s. 136 vd. ve aynı eserde yer alan Y9HD, E. 1990/719, K. 1990/1242, T. 09.02.1990 sayılı karar.

müessese ve işyerlerinin ayrı işletme olarak değerlendirileceği doktrinde çoğunluk tarafından kabul görmektedir.<sup>793</sup>

Gerek 2822 sayılı Yasa'nın 3. maddesi, gerekse 6356 sayılı Yasa'nın 34. maddesinin 2. fıkrası hükümleri işletme toplu iş sözleşmesini zorunlu bir toplu iş sözleşmesi türü olarak öngörmüş olup, doktrinde ve içtihatlarda<sup>794</sup> bu düzenlemeler kamu düzeni ile ilgili ve emredici nitelikte kabul edilmektedir.<sup>795</sup>

Bu nedenle, hem işveren hem de işçi kesimi istese ve taraflar bu konuda anlaşsalar dahi, bir işverene ait aynı işkolunda birden çok işyeri bulunması durumunda, bunlardan bir ya da birkaçı için toplu iş sözleşmesi yapılamamaktadır.<sup>796</sup> Toplu pazarlık birimi olarak işletme kapsamındaki işyerleri, yetkilendirme sürecinin yanı sıra grev oylaması gibi toplu iş sözleşmesine ilişkin tüm işlemler bakımından bir bütün olarak değerlendirilir.<sup>797</sup>

İşletme toplu iş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesi sistemine zorunlu bir toplu iş sözleşmesi türü olarak dahil edilmesinin sebebi olarak, bilhassa bankalar ve denizyolları işletmeleri gibi aynı işkolunda birden çok işyeri olmasına rağmen, bu işyerlerinde çalışan işçilerin farklı sendikaları tercih etmeleri ihtimali nedeniyle yeknesak toplu iş sözleşmesi yapmanın güç olduğu işletmelerin meselelerinin çözülmesi gösterilmektedir.<sup>798</sup> Anılan bu gerekçe dahi tek başına,

---

793 Çelik (2014), s. 5; Sur (2015), s. 262, 263; Güzel (2016), s. 99; Alpagut (2012), s. 29, 30; Aktay (2015), s. 190; Canbolat (2013 a), s. 123; Aksi yönde; Eyrenci (2013)s. 135 vd.'nda, işletme toplu iş sözleşmesini işçi kesimi tarafından arzu edilen ve işçi kesiminin yararına bir toplu iş sözleşmesi türü olarak değerlendirmiş ve tüzel kişilik perdesinin kaldırılması ilkesi gereği, kamu sektöründeki ayrı tüzel kişiliğe sahip işyerlerinden bazılarının da toplu pazarlık birimi olarak işletme olarak kabul edilmesi gerektiğini savunmuştur. Yazar bu görüşünü de 3299 sayılı Yasa'dan önce verilmiş bulunan Y9HD, E. 1984/5769, K. 1984/6561, T. 13.06.1984 sayılı kararı ile kamu kurum ve kuruluşunu ayrı tüzel kişilikleri olsa dahi bağlı birimleri ile birlikte tek bir işletme olarak değerlendirmesi ile desteklemektedir.

794 Y9HD, E. 1987/8923, K. 1987/8365, T. 22.09.1987, Y9HD, E. 1989/2148, K. 1989/2465, T. 17.03.1989 sayılı kararları, kazanci.com, (E.T.: 04.08.2016)

795 Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 574; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 203; Sur (1991), s. 95; Eyrenci (2013), s. 138 vd.; Narmanlioğlu (2016), s. 335; Şahlanan (1992), s. 76, 77; Aydın (2002), s. 446; Doğan Yenisey (2007), s. 344; Canbolat (2013 a), s. 127 vd.

796 Çelik (2014), s. 9; Özveri (2013), s. 269; Aktay (2015), s. 191.

797 Canbolat (2013 a), s. 128 vd.

798 Yasanın Milli Güvenlik Konseyi tarafından görüşülmesi sırasında Sosyal Güvenlik, İş ve İşçi İlişkileri Komisyonu Başkanı Deniz Öğretmen Albay Erberk İnam tarafından bankalar zikredilerek, söz konusu gerekçe ifade edilmiştir. Bkz. MGKTD, C. 9, B. 145, s. 111;

düzenlemenin amacının işçilerin diledikleri sendikaya üye olma ve diledikleri sendikayı kurma haklarına bir sınırlama amacını açıkça ortaya koymaktadır. Ayrıca temel hak niteliğindeki sendika hakkının sınırlandırılması, AY'da yer alan özel sınırlama nedenleri dışında bir gerekçeyle, bir takım işletmelerdeki toplu iş sözleşmelerinin yeknesaklaştırılması amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Oysa ki, doktrinde toplu pazarlık birimi olarak işletme kapsamındaki aynı işverene ait aynı işkolundaki tüm işyerlerinde yeknesak çalışma koşullarının uygulanması amaçlandığından, işletme toplu iş sözleşmeleri kamu yararına yönelik olduğu ve bu nedenle de ne AY'ya ne de uluslararası sözleşmelere aykırı olmadığı<sup>799</sup> savunulmaktadır.<sup>800</sup> Ancak "... sektörel örgütlenmeler dikkate alınmadan işkollarının emredici biçimde düzenlenmesi, ekonomik rasyonel bakımından birbiri ile hiç ilgisi olmayan sektörlerin keyfi biçimde işkollarında toplanması ..." <sup>801</sup> karşısında, toplu iş sözleşmesi sistemimizin temelinde yer alan aynı işverene aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler arasında olduğu düşünülen mutlak menfaat birliği varsayımı<sup>802</sup> gerçek durumu yansıtmaktan uzaktır. Toplu pazarlık birimini olarak işletmede farklı coğrafi bölgelerde farklı sektörlerde çalışan işçiler arasında ortak menfaat birliği ve dayanışma bulunmadığı durumlarda emredici şekilde oluşturulan toplu pazarlık biriminin

---

Berksun ve Eşmelioglu (1989 b), s. 44; Erkul (1989) s. 415 vd.; Ekonomi (1990), s. 14; Günay (1991), s. 61; Tuğ (1998), s. 35; Güven ve Aydın (2002), s. 244; Aydın (2002), s. 436; Doğan Yenisey (2007), s. 323; Aktay (2015), s. 190; Cevahir (1989), s. 23.

799 Zorunlu işletme toplu iş sözleşmesinin UÇÖ normlarına aykırı olmadığı yönündeki görüş için, Bkz. Aydın (2002), s. 446.

800 Gülsevil Alpagut, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3) "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi", Genel Değerlendirme/Soru-Cevap, s. 159, 160.

801 Engin (2016), s. 336; Birbirleriyle ilgisiz sektörlerin aynı işkolunda birleştirilmesine örnek olarak, 2 no'lu gıda sanayi işkolunda bulunan 10.11 sınıf kodlu etin işlenmesi ve saklanması faaliyetleri ile 11.01 sınıf kodlu alkollü içkilerin damıtılması, arıtılması ve harmanlanması; 10 no'lu ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda bulunan 45 sınıf kodlu motorlu taşıtların ve parçalarının perakende ve toptan ticareti faaliyetleri, 59 sınıf kodlu sinema filmi, video ve televizyon programları yapım, çekim sonrası, dağıtım faaliyetleri; 16 no'lu gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk işkolunda bulunan 30.11 sınıf kodlu gemilerin ve yüzen yapıların inşası faaliyetleri ve 38.31.01 alt sınıf kodlu gemi ve yüzer yapıların hurdalarının materyallerinin geri kazanımı amacıyla parçalara ayrılması (sökülmesi) faaliyetleri ile 50.10.14 deniz ve kıyı sularında yat işletmeciliği faaliyetleri ve 50.10.15 alt sınıf kodlu deniz ve kıyı sularında gezi veya tur bot ve teknelerin işletilmesi (yat işletmeciliği hariç) faaliyetleri; 20 no'lu genel işler işkolunda bulunan 38.32.02 alt sınıf kodlu tasnif edilmiş metal dışı atıklar, hurdalar ve diğer parçaların genellikle mekanik veya kimyasal değişim işlemleri ile geri kazanılması faaliyetleri ile 96.03 sınıf kodlu cenaze işleri ile ilgili faaliyetleri verilebilecektir. Bkz. İşkoları Yönetmeliği, 19.12.2012 tarih ve 28502 sayılı R.G.'de yayımlanmıştır.

802 Doğan Yenisey (2007), s. 370.



meşruluğundan ve dolayısıyla da kamu yararına ilişkin olmasından söz etmek güçleşmektedir. Örneğin aynı işkoluna dahil edilen hava taşımacılığı sektörü ile kara taşımacılığı ya da demiryolu taşımacılığı sektörlerinde nasıl bir yeknesaklık sağlanacağı ve bunun ne şekilde kamu yararına olduğu izaha muhtaçtır.

İşletme toplu iş sözleşmeleri işçi sendikalarının örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını kullanmalarının önünde bir engel olarak var olagelmıştır. Bu zorunlu toplu pazarlık birimi, işçi sendikalarının bir işverene ait birçok işyerinden bir kaçında örgütlenerek toplu pazarlık hakkını kullanmasını güçleştirmiştir. Öyle ki, işkolu barajını aşan bir sendikanın toplu pazarlık birimi olarak işletme kapsamında bulunan çok sayıdaki işyerlerinde çalışan işçilerin %39'unu üye yapmış olması ve örgütlendiği işyerlerinde çalışan işçilerin %100'ünü üye yapmış olması ve hatta anılan işletmede kendisinden başka hiç bir sendikanın örgütlü olmadığı bir durumda bile örgütlendiği işyerlerinde çalışan işçileri temsilen toplu iş sözleşmesi hakkı bulunmamaktadır. Ayrıca işyerlerinin aynı sektörde olmaları bile gerekmemektedir. Örneğin yukarıda verilen örnekte işletme kapsamındaki işyerleri havayolu, denizyolu ve karayolu taşımacılığı sektöründeki teknik olarak birbirinden tamamen ayrı işyerleri olabilecektir. %39 oranındaki örgütlü işçiler havayolu taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde çalışan işçilerin tamamını ifade etse de sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisi bulunmayacaktır.

Nitekim 6356 sayılı Yasa'nın yürürlüğe girmesinden sonra da, UÇÖ Uzmanlar Komitesi tarafından, Yasanın 34. maddesi ile toplu iş sözleşmesi türleri sınırlanarak, 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin 4. maddesi ile kabul edilen gönüllü ve serbest toplu pazarlık ilkesinin temel unsuru durumundaki tarafların toplu pazarlık birimini serbestçe belirleme haklarının ihlal edilmiş olduğu belirtilerek, ülkemiz eleştirilmiş ve Yasanın 34. maddesinin tarafların toplu pazarlık birimine ilişkin tercihlerini sınırlamayacak şekilde değiştirilmesi talep edilmiştir.<sup>803</sup>

---

803 Bkz. Observation (CEACR) - adopted 2013, published 103rd ILC session (2014) Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Turkey (Ratification: 1952); Observation (CEACR) - adopted 2015, published 105th ILC session (2016) Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Turkey (Ratification: 1952).

### 2.5.2.3.2.3. Çerçeve Sözleşme

12 Eylül 2010 tarihli referandum ile kabul edilen AY değişikliği ile “*aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz.*” kuralı kaldırılarak çok katmanlı toplu pazarlığın önündeki Anayasal engel ortadan kaldırılmıştır.<sup>804</sup> Buna rağmen 6356 sayılı Yasa ile, doktrindeki hakim görüşe göre<sup>805</sup> işkolu toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmayan,<sup>806</sup> ve Yasanın 2. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendinde “*Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme*” şeklinde tarif edilen çerçeve sözleşme dışında başkaca bir toplu iş sözleşmesi düzenlenmemiştir. Temel olarak, toplu iş sözleşmelerinin normatif kısmını oluşturan, iş sözleşmelerinin kurulması, içeriği ve kapsamına ilişkin hususlar çerçeve sözleşmenin kapsamı dışında bırakılarak, yalnızca yasada sayılan genel ve sınırlı konuların kapsanması nedeniyle çerçeve sözleşmenin toplu iş sözleşmesi niteliği taşımadığı savunulmaktadır. 6356 sayılı Yasa’nın 33. maddesinin 3. fıkrası uyarınca çerçeve sözleşme sadece “*...meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir.*” Çerçeve sözleşmenin yalnızca bu konularla sınırlı tutulması, 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi uyarınca taraflara tanınan tarafların sözleşme içeriğini serbestçe belirleme ve pazarlık etme haklarına aykırılık oluşturmaktadır.<sup>807</sup>

Çerçeve sözleşme bağitleme ehliyeti ve yetkisi yalnızca Ekonomik ve Sosyal Konsey’de temsil edilen konfederasyonlara üye işçi ve işveren sendikalarına tanınmıştır. Bu sözleşmenin bağitlanabilmesi için herhangi bir üye sayısı ya da

---

804 Bkz. Yukarıda, Bölüm 2.5.2.2.

805 Narmanlıoğlu (2016), s. 330, 331; Alpagut (2012), s. 29; Başterzi (2013), s. 115; Canbolat (2013 a), s. 105, 149 vd.; Kutal (2015), s. 20, 21; Dereli (2013), s. 54; Bazı yazarlar tarafından çerçeve sözleşme kendine özgü bir kolektif sözleşme türü olarak kabul edilmektedir. Bkz. Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 211; Sur (2015), s. 266; Akyiğit (2015), s. 565 vd.

806 Aksi görüş için, Bkz. Aydınlı (2012), s. 72; Aktay (2015), s. 181 vd.

807 Kutal (2015), s. 21; Alpagut (2013), s. 132.

çoğunluk şartı da aranmaktadır.<sup>808</sup> Çerçeve sözleşme taraflarının Ekonomik ve Sosyal Konsey'de temsil edilen bir konfederasyona üye olması şartı, negatif sendika özgürlüğü açısından eleştiriye açıktır.<sup>809</sup>

Bu sözleşme türü yalnızca işçi ve işveren tarafının mutabakatına bağlı olarak hayata geçirilebilecektir. Taraflardan birinin sözleşmeyi kabul etmemesi halinde uygulanma imkanı ya da yasal bir yaptırım bulunmamaktadır.<sup>810</sup> Çerçeve sözleşme yapılmasına yönelik toplu pazarlıklar sırasında uyuşmazlık çıkması durumunda bu uyuşmazlıkların ne şekilde çözümleneceği, bu düzeyde grev ve lokavtın nasıl uygulanacağı düzenlenmemiştir.<sup>811</sup>

Diğer taraftan bir işyerinin çerçeve sözleşmenin kapsamına girmesi için, işçi sendikası yönünden herhangi bir çoğunluk şartı aranmamasından dolayı, aynı işyerinde birden fazla sendikanın örgütlenmiş olması durumunda aynı işyerinin kapsamında olduğu birden fazla çerçeve sözleşme bağlanabilecek olup, bu çerçeve sözleşmelerin aynı konuda farklı düzenlemeler içermesi halinde, işverenin hangi düzenlemeye uyacağı uyuşmazlık konusu olabilecektir.<sup>812</sup>

### 2.5.3. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi

Toplu iş sözleşmesi ehliyetini haiz sendikalar arasından, ancak yasa ile belirlenen belli niteliklere sahip sendikaların toplu iş sözleşmesine taraf olabilmesi, yetki kavramı ile ifade edilmektedir.<sup>813</sup> Toplu iş hukukumuzda toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip sendikaların toplu iş sözleşmesi yapabilmeleri için

---

808 Eyrenci (2013), s. 121.

809 Sur (2015), s. 266.

810 Eyrenci (2013), s. 120; Kutal (2015), s. 20, 21; Aktay (2015), s. 182, 183.

811 Dereli (2013), s. 54.

812 Eyrenci (2013), s. 121.

813 Özveri (2013), s. 59.

aynı zamanda yetki şartlarını da taşımaları ve 275 sayılı Yasa döneminden sonra 2822 ve 6356 sayılı Yasalar uyarınca kural olarak bunu belgelemeleri gerekmektedir.<sup>814</sup>

275 sayılı Yasa'nın 7. maddesi ile toplu pazarlık biriminde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi federasyonları ile sendikaların toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip oldukları düzenlenmiştir.<sup>815</sup>

2822 sayılı Yasa'nın 12. maddesinin 1. fıkrası ile kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %10'unun üyesi bulunduğu işçi sendikalarının, toplu pazarlık biriminde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye yapmış olmaları halinde toplu iş sözleşmesi yetkisini kazanacakları belirtilmiştir.

Ülkemizde yürürlükte bulunan ve temelde 2822 sayılı Yasa ile getirilen ikili baraj sistemini sürdüren 6356 sayılı Yasa'nın 41. maddesinin 1. fıkrası ile yetki kurumu şu şekilde düzenlenmiştir: *“Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.”*

### 2.5.3.1. Ülkemiz Uygulamasında Yetkili Sendikanın Belirlenmesi ve Güçlü Sendikacılık İlkesi

1961 Anayasası ile grevle desteklenen toplu pazarlık hakkının tanınması ve bu kapsamda 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile bu konunun düzenlenmesine kadar<sup>816</sup>, ülkemizde

<sup>814</sup> Narmanlıoğlu (2016), s. 356.

<sup>815</sup> Mimaroglu (1964), s. 152, 153; Engin (1999), s. 119.

<sup>816</sup> Anılan yaklaşım 1963 yılından sonra ortadan kalkmış olmayıp dönem dönem yoğunlaşarak (örneğin 12 Eylül 1980 askeri darbesi ile) varlığını sürdürmüştür. Yakın dönemde Türk Hava Yolları ile Hava-İş arasındaki toplu pazarlık sürecinin uyumsuzlıkla sonuçlanması üzerine, AY'da toplu iş sözleşmesi hakkının sınırlama nedenleri arasında sayılan hiçbir nedene dayanmaksızın, yalnızca ekonomik

sermaye birikiminin ve sanayileşmenin yetersiz olması gibi ekonomik nedenler gerekçe gösterilerek grev hakkı yasaklanmak suretiyle güçlü bir sendikal hareketin doğması engellenmiştir.<sup>817</sup> 1961 Anayasası ile sendikal hakların Anayasal hak olarak tanınmasından sonra ise, 274 ve 275 sayılı Yasalara ilişkin meclis görüşmelerine başlanmasıyla birlikte, güçlü sendikacılığın tesisi için sendikal hakların baskılandığı ve sınırlandırıldığı görülmektedir.

Ülkemizde işçilere ilk kez grev hakkıyla desteklenmiş toplu pazarlık hakkının tanındığı 275 sayılı Yasa'nın görüşmeleri sırasında hükümet tasarısında yer alan nispeten serbest ve gönüllü pazarlık hakkının teşvikine yönelik hükümlerin değiştirilmesi sırasında güçlü sendikacılık amacı dile getirilmeye başlanmıştır. Örneğin hükümet tasarısında ve Türk-İş'in teklifinde işyerinde çoğunluğu temsil eden bir sendikanın bulunmaması halinde işyerinde sendikaya üye olabilecek işçilerin çoğunluğunun oyunu almak şartıyla işyerinde en çok üyeye sahip işçi sendikasının yetkili sayılacağına ilişkin hüküm Geçici Komisyon tarafından güçlü sendikacılık ilkesi gereği<sup>818</sup> değiştirilerek, 275 sayılı Yasa'nın 7. maddesi ile toplu pazarlık hakkının kullanımı bakımından yetkili sendika toplu pazarlık birimi itibarıyla yalnızca salt çoğunluk esasına göre belirlenme yoluna gidilmiştir.<sup>819</sup> Buna göre işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yetkisi o işkolundaki işçilerin çoğunluğunu temsil eden tek bir federasyona ya da aynı nitelikte bulunan işkolu esasına göre kurulmuş sendikaya, işyeri düzeyinde ise ilgili işyerindeki işçilerin çoğunluğu temsil eden tek bir sendikaya ait kabul edilmiştir.<sup>820</sup>

Yine yasa tasarısının görüşmeleri sırasında hükümet tasarısının 7. maddesinin 3. fıkrasında yer alan *"Ancak bir işyerinde çeşitli işçi kategorilerini temsil eden*

---

gerekçeler öne sürülerek, 2822 sayılı Yasa'nın grev yasaklarını düzenleyen 29. maddesine "havacılık hizmetleri"nin eklenmesi bu yaklaşımın güncel bir örneğini oluşturmaktadır. Bkz. Özveri (2013), s. 99 vd.

817 Ekin (1982), s. 132; Özveri (2013), s. 98 vd.

818 Özveri (2013), s. 84 vd.; Geçici Komisyon Sözcüsü tarafından tasarıdaki söz konusu hükmün güçlü sendikaların yaratılması, işçilerin birleşerek güçlü örgüt kurmalarını desteklemek için koyulduğu ifade edilmiştir. Bkz. Aynı eser, s. 86.

819 Kutsal (1965), s. 48, 49; Işıklı (2005), s. 304; Işıklı (1976), s. 111; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 170.

820 Işıklı (1976), s. 112; Canbolat (2013 a), s. 97 vd.

*sendikalar işin niteliğinden ötürü zaruret bulunan durumlarda ayrı ayrı toplu sözleşme yapmaya yetkilidirler. Zaruretin bulunup bulunmadığına, başvurma üzerine, Yüksek Hakem Kurulu karar verir.”* hükmü yoğun tartışmalara konu olmuştur. Türk-İş söz konusu düzenlemeyi güçlü sendikacılığın oluşmasına engel bir düzenleme olarak değerlendirmiş olup, meslek sendikalarına toplu iş sözleşmesi yetkisi tanınmasını sendikacılığı temelinden zayıflatıcı bir unsur olarak nitelendirmiştir. Görüşmeler sonunda Geçici Komisyon Sözcüsü de eleştirilere katıldığını söyleyerek maddenin yasalaşması halinde küçük sendikaların yaygınlaşabileceği endişesinin haklı olduğunu, işyerlerinde değişik iş kategorilerinde çalışan işçilerin haklarının büyük sendikalar tarafından daha güçlü bir şekilde savunulabileceğini belirtmiştir. Hükümetin de bu görüşe katılmasıyla söz konusu hüküm yasa metninden çıkarılmış ve meslek sendikalarına toplu pazarlık yolu kapatılmıştır.<sup>821</sup>

Söz konusu örnekler ışığında her ne kadar toplu iş sözleşmesinin koruma işlevi ile ilgili olabilecek güçlü sendikacılık amacı dile getirilse de, aslında toplu iş sözleşmesinin düzen işlevinin etkin kılınmak istendiği söylenebilecektir.<sup>822</sup> Nitekim Geçici Komisyon Sözcüsü Coşkun Kırca'nın meclis görüşmeleri sırasında yapmış olduğu 19.04.1963 tarihli konuşmada kullandığı ifadeler bu değerlendirmeyi destekler niteliktedir:

*“Toplu iş sözleşmesi ve grev konularında yetişmiş, tecrübeli liderlerin yönetimi altında bulunmayan ve gelişi güzel teşekkül etmiş bir takım işçi gruplarına bu hakkı tanımanın, Türkiye’de anarşik grevler silsilesini yaratacağından Komisyonumuz ciddi şekilde endişe eder.”*<sup>823</sup>

274 sayılı Yasa’da değişiklik öngören yasa tasarısında bulunmuyorken, Türk-İş kökenli milletvekili Abdullah Baştürk ve arkadaşları tarafından sunulan yasa teklifinde sendika, federasyon ve konfederasyonların Türkiye çapında faaliyet gösterebilmeleri için kurulu buldukları işkolunda çalışan sigortalı işçilerin

<sup>821</sup> Özveri (2013), s. 87 vd.

<sup>822</sup> 275 sayılı Yasa'nın getiriliş amacına ilişkin olarak “Yasa adeta temel bir hakkı düzenleyip güvence getirmekten çok sendika korkusuna karşı güvence getirmek için çıkarılmıştır.” şeklindeki değerlendirme için, Bkz. Özveri (2013), s. 97.

<sup>823</sup> MMTD, C. 16, B. 76, s. 430, [https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MM\\_/d01/c016/mm\\_\\_01016076.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MM_/d01/c016/mm__01016076.pdf), (E.T.:01.11.2016); Özveri (2013), s. 99.

1/3'ünü temsil etme koşulu getirilmiştir. Sendika ve üst kuruluşların Türkiye çapında faaliyet gösterebilmeleri için öngörülen işkolu barajının<sup>824</sup> yer aldığı 1317 sayılı Yasa 12.08.1970 tarihinde yürürlüğe girmiştir.<sup>825</sup>

1317 sayılı Yasa'nın son şeklini aldığı Geçici Komisyon'un 1/3'lük işkolu barajına ilişkin madde gerekçesinde değişikliğin gerekçesi olarak *"iş hayatını tedirgin eden dolayısıyla işçi ve işverenleri huzursuz kılan sendikalar arasındaki olumsuz rekabetleri önlemek ve güçlü sendikacılığı temin etmek"* amacı gösterilmiştir.<sup>826</sup> Yasayı savunanlar tarafından Meclis ve Senato görüşmelerinde, anılan yasa değişikliği ile toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilmek için yapılan usulsüzlüklerin önleneyeceği savunulmuştur.<sup>827</sup>

Diğer taraftan bazı yazarlar tarafından da 1317 sayılı Yasa'nın DİSK ve DİSK'e bağlı sendikalar ile bağımsız sendikaları fiilen bitirme girişimi olduğu savunulmaktadır.<sup>828</sup>

Aralarında Yasanın, 274 sayılı Yasa'nın 9. maddesinin 2. fıkrasını değiştirerek sendika ve üst kuruluşların ülke çapında faaliyette bulunabilmeleri için 1/3'lük işkolu barajını getiren 1. maddesinin de olduğu 1317 sayılı Yasa'nın bazı maddelerinin iptali için AYM'ye başvurulmuştur. Yapılan yargılama neticesinde

---

824 Tasarıda yer alan sendikaların Türkiye çapında faaliyet gösterebilmeleri için aran kurulu buldukları işkolunda çalışan sigortalı işçilerin 1/3'ünü üye yapma şartının bir kuruluş şartı olarak belirlendiği ifade edilerek, bu şartın henüz tüzel kişilik kazanmamış bir sendikadan bu koşulu sağlaması beklendiği için, düzenlemenin kendi içinde mantığa aykırı olduğu ve fiilen imkansız bir şart öngördüğü ifade edilmiştir. Bkz. Milletvekili Rıza Kuas'ın 11.06.1970 tarihli meclis konuşması, MMTD, C. 6, B. 101, s. 299, 300, [https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MM\\_/d03/c006/mm\\_03006101.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MM_/d03/c006/mm_03006101.pdf), (E.T.: 12.07.2016); Özveri (2013), s. 141, 142.

825 Özveri (2013), s. 134 vd.

826 Süral (1994), s. 55; Özveri (2013), s. 139.

827 Özveri (2013), s. 142; Söz konusu yasanın iptal kararına ilişkin gerekçede yasayla getirilen sınırlandırmaların, güçlü sendikacılık gerekçesiyle savunulduğu hususu yer almaktadır. Bkz. AYM, E. 1970/48, K. 1972/3, T. 8-9.02.1972 sayılı kararı, <http://www.kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/52146f1c-8c29-4e34-b64e-95366dcc64b8?excludeGerekce=False&wordsOnly=False>, (E.T.: 14.07.2016)

828 Yıldırım Koç, *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Tarihi Olaylar-değerlendirmeler* (Yol-İş Yayını 1996), s. 345; Engin (1999), s. 121; Aziz Çelik, 'ABD Diplomatik Yazışmalarında Türkiye Sendikal Hareketi (1973-1976)', *Çalışma ve Toplum* (2012), C. 2, S. 33, s. 51; Söz konusu yasa tasarisinin Türk-İş üyesi milletvekilleri Abdullah Baştürk ve arkadaşları tarafından şekillendirildiği iddia edilmiş olup, yasanın gerekçesinde de tasarinin görüşülerek son şeklini aldığı komisyon çalışmalarına Türk-İş Konfederasyonu ve İşverenler Konfederasyonu temsilcilerinin de katıldığı belirtilmiştir. Bkz. Özveri (2013), s. 123, 133 vd.

AYM tarafından işkolu barajına ilişkin hüküm AY'ya aykırı bulunarak iptal edilmiştir.<sup>829</sup>

Anılan kararda AYM, 1/3'lük işkolu barajını kuruluş şartı olarak görmese de söz konusu hükmü Anayasal temel bir hakkın özüne dokunan bir düzenleme olarak nitelendirerek iptal etmiştir. Bu durum kararın gerekçesinde şu şekilde açıklanmıştır:

*“... 9 uncu maddenin 2 sayılı bendinin (a) fıkrası kuralı ilk bakışta sendikanın kurulmasına ilişkin bir kural olmayıp işçi sendikasının Türkiye çapında görev yapabilmesi için konulmuş bir kuraldır. Bu kurala göre belli işkolunda çalışan sigortalı işçilerin en az 1/3 ünü üye olarak kendisinde toplamış bulunmayan bir işkolu işçi sendikasının Türkiye çapında çalışmalar yapabilmesi yasaklanmaktadır. Demek ki, yazılışı bakımından yorumu yapılacak olursa, kuralın sendikaların kuruluşunu değil, yalnızca çalışma alanlarını sınırlandırmakta olduğu görülmektedir. Ancak her kuruluşun ereği, o kuruluşun gelişmesi ve çalışması olduğundan, işçi sendikasının çalışma alanı için konulan bu sınırlandırma, ister istemez, onun kuruluşunu da etkilemektedir; gerçekten çalışma alanı kuruluşundan önce sınırlandırılmış bulunan bir işkolu işçi sendikası, daha kurulurken gelişemez durumda ortaya çıkmış bir sendika niteliğindedir ve çalışması belli alanla sınırlı bulunan bir işkolu sendikasının genişlemesi olanağı yoktur; çünkü onun çalışmaları belli alan içinde sıkışıp kalacaktır ve daha başka alanlarda sendika çalışmaları yaparak yeni yeni üyeler kazanması ve gitgide büyüyerek Türkiye çapında çalışan ve etkili bulunan bir sendika durumuna gelmesi düşünülemez. Demek ki işkolu işçi sendikalarının çalışma alanı için konulan bu sınırlandırma sonuçta onların kuruluşunu iyice etkilemekte ve onları ölü doğmuş duruma sokmaktadır. Başka deyimle bir sendika kurulduğu anda o işkolundaki sigortalı işçilerin 1/3 ünü üye yazamayacağından, ancak kurulduktan sonraki çalışmaları ile kendisini beğendirip üye sayısını artırbileceğinden, Türkiye çapında çalışma olanağı sağlanmayan sendika, Yasanın aradığı 1/3 sigortalı işçi sayısını üye yazma koşulunu gerçekleştiremeyecektir ve böylece tartışma konusu koşul yüzünden, Türkiye çapında çalışan sendikalar kurulması önlenmiş olacaktır.*

*Bir temel hakkın kullanılması olanağını kaldıran veya bu hakkın kullanılmasını olağanüstü güçleştiren sınırlandırmalar, Anayasa'nın değişik 11 inci maddesi uyarınca o hakkın özüne dokunuyor demektir; bundan ötürü buradaki kural, sendikaların serbestçe kurulması özgürlüğünü tanıyan Anayasa'nın 46 nci maddesine aykırıdır ve bu bakımdan iptali gerekir.*

*Türkiye çapında sendika kurma olanaksızlığı, bugün kurulmuş olan Türkiye çapındaki sendikalar yararına bir tekel yaratma sonucunu doğurur ki bu da Anayasa'mızın temel kurallarından bulunan batı uygarlığına dayanan demokrasiye bağlı devlet ilkesine, başka deyimle Anayasa'nın başlangıç kuralları ile 2 nci ve 153 üncü maddeleri kurallarına aykırıdır.”*

Öz güvencesi haricinde AYM tarafından ölçülülük denetimi de ayrıca yapılmış olup, amaç meşru kabul edilse bile, düzenlemenin elverişlilik ilkesine aykırı olduğu şu şekilde gerekçelendirilmiştir:

829 AYM, E. 1970/48, K. 1972/3, T. 8-9.02.1972 sayılı kararı



*“Türkiye çapında çalışacak sendikaların kurulmasının engellenmesi, işyeri sendikalarının ya da belli kentlerde veya bölgelerde işkolu sendikalarının kurulmasını ve böylelikle bu sınırlandırma ile önlenmek istenen sendika sayısındaki şişkinliğin ve birçok güçsüz sendikaların ortaya çıkmasının gerçekleşmesi sonucunu doğuracaktır. Demek ki yasa kuralı ile varılmak istenilen erek değil, onun tam tersi gerçekleşecektir; bu da, kuralın konuluşunda kamu yararını korumaya elverişlilik olmadığını göstermektedir.”<sup>830</sup>*

Güçlü sendikacılık ilkesi 1982 Anayasası ile 2821 ve 2822 sayılı Yasalarla da karşımıza çıkmaktadır. 2821 sayılı Yasa'nın görüşmeleri sırasında Sosyal Güvenlik, İş ve İşçi Birlikleri Komisyonu Başkanı Deniz Öğretmen Albay Erberk İnam tarafından anılan Yasanın AY'nın öngördüğü güçlü ve merkezi sendikacılık ilkeleri doğrultusunda, *“... geçmiş dönemde görülen dağınık, zayıf ve belli bir karakteri olmayan sendikacılık yerine, merkeziyetçi, güçlü sendikacılığa”* önem verilerek hazırlandığı, bu kapsamda işkollarının birleştirilerek azaltıldığı belirtilmiştir.<sup>831</sup> Yine Yasa'nın işyeri ve meslek sendikalarını yasaklayarak zorunlu işkolu sendikacılığını getiren 3. maddesinin gerekçesinde *“Meslek sendikacılığına elverişli bir sendikacılık ve toplu sözleşme düzeni benimsenmemiştir. ... Güçlü sendikacılık amaçlandığından, işyeri sendikacılığına yer verilmeyerek işkoluna göre sendikalaşma ilkesi kabul edilmiştir.”* ifadeleri yer almaktadır.<sup>832</sup>

Nihayet 6356 sayılı Yasayla da, 2821 ve 2822 sayılı Yasalar ile kabul edilen toplu iş sözleşmesi düzeni kısmi bir takım değişikliklerle aynen sürdürülmektedir. Söz konusu Yasanın bazı hükümlerinin iptali için açılan davalar da<sup>833</sup> sendikal hakları sınırlandıran düzenlemelerin meşruluğunun dayanağı olarak güçlü sendikacılık ilkesi öne sürülmektedir.

---

830 Söz konusu gerekçe, ölçülülük ilkesinin kapsamında bulunan elverişlilik ilkesinin (Bölüm 1.5.3.3) tipik uygulaması olarak değerlendirilmektedir. Bkz. Sağlam (1982), s. 121.

831 MGKTD, C. 9, B. 144, s. 21.

832 Berksun ve Eşmelioğlu (1989 a), s. 143.

833 Bkz. Aşağıda, Bölüm 2.5.3.1.3.

Oysa ki, güçlü sendikacılık amacı, özü itibarı ile olumlu karşılanabilecek olsa da, UÇÖ tarafından bu amacın zorunlu yasal düzenlemeler ile gerçekleştirilmesi sendika özgürlüğünün ihlali olarak kabul edilmektedir.<sup>834</sup>

Toplu iş mevzuatımıza hakim olan anlayışa bu şekilde genel olarak yer verildikten sonra, çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde, yetkili sendikanın belirlenmesine ilişkin düzenlemeler üç dönem altında ele alınacaktır.

#### 2.5.3.1.1. 274 ve 275 Sayılı Yasalar Dönemi

275 sayılı Yasa'nın 7. maddesi uyarınca yetkili olduğunu düşünen tarafa herhangi bir idari makamdan yetki belgesi ya da izin almaksızın Yasanın 12. maddesi uyarınca gerekli bildirim ve ilan usullerine uymak suretiyle toplu görüşme çağrısında bulunma hakkı tanınmıştır. 275 sayılı Yasa'nın 12. maddesine göre federasyonların Çalışma Bakanlığına, işçi sendikalarının ise Bölge Çalışma Müdürlüğüne başvurarak kurulu bulunduğu işkolunda ya da sözleşme yapacağı mahaldeki, federasyon ve sendikaların adreslerini alıp, bu federasyon ve sendikalara yazılı bildirim yaparak ve bu hususu gazete ile ilan ederek toplu görüşme çağrısında bulunabilme hakkı bulunmaktadır.<sup>835</sup> Ayrıca bildiri ve ilan şartları yetki kavramının dışında kalan hususlar olduğundan, bir toplu iş sözleşmesinin bu şartlara uyulmadan yapılması tek başına toplu iş sözleşmesini hükümsüz hale getirmemekte olup,<sup>836</sup> bu şartlara uymamanın yanı sıra sözleşme taraflarından birinin yetkisizliğinin, sözleşmenin uygulanmaya başladığı tarihten itibaren altı işgünü içinde yapılacak itiraz sonunda tespit edilmiş olması halinde toplu iş sözleşmesinin hükümsüz olacağı kabul

---

834 Bkz. Yukarıda, Bölüm 2.3.2.

835 Mimaroglu (1964), s. 168 vd.; Günay (2013), s. 958, 959.

836 Mimaroglu (1964), s. 169; Seza Reisoğlu, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi* (2. Baskı, Ankara Üni. Hukuk Fak. Yayınları 1975), s. 260 vd.

edilmiştir.<sup>837</sup> Bildiri ve ilan şartlarının ilgililerin itiraz haklarını kullanmalarına yönelik olarak öngörülen şartlar olması sebebiyle, ilgililerce itiraz edilmesi halinde ilgili makamlar ve yargı organları devreye girmektedir.<sup>838</sup> Bunun sonucu olarak, bir işyerinde salt çoğunluğu örgütlemiş bulunan bir sendika ile işverenin bildirim ve ilan şartlarını yerine getirmeden ve herhangi bir şekilde Bakanlık ile irtibata geçmeden doğrudan toplu iş sözleşmesi bağtılamaları ve bunu yapılacak olası bir itiraza rağmen uygulamaları imkan dahilinde bulunmaktadır. Hatta işveren tarafı ile anlaşılması halinde azınlıkta olan sendika tarafından bağtılanan toplu iş sözleşmesinin dahi, 6 işgünü içinde itiraz olmaması halinde geçerli olacağı ifade edilmiştir.<sup>839</sup>

Bunun yanı sıra belirtilmelidir ki, 275 sayılı Yasa'nın 12. maddesinde toplu iş sözleşmesinin taraflarından birinin yetkisizliği iddiasıyla ilgililer tarafından itiraz edilebileceği belirtilmiş olup, doktrinde Çalışma Bakanlığı ilgililer arasında kabul edilmemiştir.<sup>840</sup>

275 sayılı Yasa'nın 7. maddesinde işkolunda yetkili federasyon veya sendika tarif edilirken “... bir işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi federasyonu veya işkolu işçi sendikası ...” ve işyeri ya da işyerlerinde yetkili sendika tarif edilirken “... bir veya birden fazla işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendika ...” ifadeleri kullanılarak toplu pazarlık biriminde salt çoğunluğu temsil eden sendika ya da üst kuruluşun yetkili olacağı belirlenmiş olmasına rağmen, Yasada salt çoğunluğun ne şekilde tespit edileceğine ilişkin açık bir hüküm yer almamıştır.<sup>841</sup>

---

837 Mimaroglu (1964), s. 169; Aynı yönde, Y9HD, E. 1972/21332, K. 1972/9, T. 12.06.1972 sayılı kararı, Çalışma Dergisi, 1972, C. 1, S. 2, s. 43, (Işık (1973), s. 71, dn. 67'den naklen)

838 Işık (1973), s. 65 vd.; Reisoğlu (1975), s. 251 vd.

839 Reisoğlu (1975), s. 259, 260.

840 Işık (1973), s. 71, 72.

841 A. Murat Demircioğlu, 'Durum Saptamasının Yasaya Uygun Olması', 1979/I, TSGLK. 11 (No. 12), İHU, s. 2; Kenan Tunçomağ, 'Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Durum Tespiti Yoluyla Saptanması', 1979/III, TSGLK. 11 (No. 18), İHU, s. 2, 3, Yazara göre, “... 275 sayılı Yasa açısından önemli olan, çoğunluğa sahip sendikanın sağlıklı bir şekilde saptanmasıdır.” Yasada çoğunluk tespitine ilişkin olarak referandum ya da durum tespiti yöntemleri yer almadığı gibi yetkili sendikanın belgeler üzerinden saptanacağına ilişkin de bir düzenleme bulunmamaktadır.

275 sayılı Yasa'nın yürürlüğe girdiği 1963 yılından ilk kez bir mahkeme tarafından referandum kararının verildiği 1968 yılına kadar salt çoğunluğun tespiti üye kayıt fişleri ile sendika üye kayıt defterleri esas alınarak belge üzerinden yapılmaya çalışılmış olup, bu dönemde sendika üyeliklerine ilişkin belgelerde yoğun bir şekilde usulsüzlükler ve evrakta sahtecilikler<sup>842</sup> yaşanması sonucunda yetkili sendikanın belgeler üzerinden tespiti imkansız bir hal almıştır.<sup>843</sup> Karşılaşılan usulsüzlüklerin önlenmesi için 29.07.1970 tarihli 1317 sayılı Yasa ile 275 sayılı Yasa'nın 6. maddesine konulan “*çekilme noter huzurunda münferiden kimliğin tesbiti ve istifa edecek kişinin imzasının tasdikiyle olur*” hükmü de usulsüzlük ve yolsuzlukları önlemede etkili olamamıştır.<sup>844</sup>

Bu durumun sonucu olarak işyerinde salt çoğunluğu temsil eden sendikanın tespitinin, mahkemeler tarafından işyerinde çalışan işçilerin oylarıyla yapılması yönünde kararlar alınmış ve bu yöntem referandum olarak adlandırılmıştır.<sup>845</sup>

Ülkemizde ilk referandum uygulaması, Derby Fabrikası'nda yetkili sendikanın belgeler üzerinden tespitinin mümkün olmaması sonucunda İstanbul 13. Asliye Hukuk Mahkemesi'nin kararıyla, 08.07.1968 tarihinde gerçekleşmiştir.<sup>846</sup>

---

842 Bu sahtecilik ve usulsüzlükler çeşitli yollarla yapılabilmektedir. Bu yollardan bazıları; üye kayıt fişlerinin baskı altında imzalatılması, birden fazla üye kayıt fişi imzalatılarak gerektiğinde sonradan tarih konulması, işçilerin kimliklerinin çeşitli yollarla elde edilmesi ile sahte imzalı kayıt fişleri hazırlamak, üye fişlerinde silinti, kazıntı, tahrifat yapmak ve sendikadan çekilmelerin noterlikçe düzenlenmesinde değişik yolsuzluklara başvurmaktır. Bkz. Demircioğlu (1979), s. 2.

843 İsmail Bayer, 'Yetkili Sendikayı Belirlemede Durum Tespiti Yöntemi ve Bilirkişi İncelemesi', 1980/II, TSGLK. 11 (No. 20), İHU, s. 14, 15; Makas (1998), s. 75.

844 Oğuzman, *Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır*, s. 20, 21; Oğuzman (1978), s. 32; Toker Dereli, 'Toplu Sözleşme Yetkisini Saptama Yolları ve Oylama Yöntemi', Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi (1977), S. 28, s. 56; Küçük (1996), s. 53.

845 Oğuzman (1978), s. 33.

846 Kemal Sülker, *Türkiye'yi Sarsan İki Uzun Gün: 15-16 Haziran* (İleri Yayınları 2005), s. 34, 35; 1600 işçinin çalıştığı Derby Fabrikası'nda işçilerin çoğunluğunun DİSK'e bağlı Lastik-İş Sendikası'nda örgütlenmiş olmalarına rağmen, toplu iş sözleşmesi yetkisinin belgeler üzerinden karar verilerek, Türk-İş'e bağlı Kauçuk-İş Sendikası'na verilmesi üzerine işçiler ilk ve en önemli işyeri işgali eylemlerinden birisini 04.07.1968 tarihinde başlatmışlar ve İstanbul 13. Asliye Hukuk Mahkemesi'nin kararına istinaden 08.07.1968 tarihinde gerçekleştirilen referandum uygulaması ile eylemlerini sonlandırmışlardır. Yapılan oylamanın sonucu belgeler üzerinden yetkili sendikanın tespitinin ne kadar sağlıksız sonuçları olduğunu ve işyeri işgalinin gerekçesini ortaya koyması açısından anlamlıdır. Söz konusu oylama sonucunda 930 işçi Lastik-İş'e, yalnızca 6 işçi Kauçuk-İş'e oy vermiştir. Bkz. Küçük (1996), s. 56; Özveri (2013), s. 152; Referandum kararı 08.07.1968 tarihli Milliyet Gazetesi'nde habere konu olmuş ve anılan haberde “İşgali yapan işçiler : “Biz hepimiz

İşyerinde yetkili sendikanın işyerinde çalışan işçilerin oylarıyla tespit edilmesine yönelik mahkeme kararlarında, 275 sayılı Yasa'da işyerinde sendikaların temsil güçlerine ilişkin gerçek durumun diğer yöntemlerle tespit edilemediği halde ne yapılacağına ilişkin yasadaki hüküm bulunmadığı, bu nedenle yasadaki boşluğun referandum uygulamasıyla doldurulduğu belirtilmektedir.<sup>847</sup>

Mahkemelerce yetki tespiti sürecinde verilen referandum kararlarının yaygınlaşması üzerine Çalışma Bakanlığı'nca 1974 tarih ve 16 sayılı Genelge yayımlanarak, Bölge Müdürlüklerine referandum kararlarına ilişkin mahkeme kararlarının geciktirilmeksizin uygulanması talimatı verilmiştir.<sup>848</sup>

Yerel mahkeme tarafından verilen bir referandum kararının temyizi üzerine, her ne kadar 275 sayılı Yasa'nın 11. maddesi ile iş mahkemelerinin yetki tespitine ilişkin kararlarının kesin olduğunu hükme bağlasa da,<sup>849</sup> Yargıtay tarafından

---

*Lastik-İş Sendikası'na dahiliz, Müdür bizi zorla Kauçuk-İş adlı sarı sendikalı göstermek istiyor, yarın durum belli olacak." demişlerdir.* Bkz. 08.07.1968 tarihli Milliyet Gazetesi, s. 1, 7, [http://gazetearsivi.milliyet.com.tr/GununYayinlari/JAmCQ5iBFJg03vCefmgbhQ\\_x3D\\_x3D\\_](http://gazetearsivi.milliyet.com.tr/GununYayinlari/JAmCQ5iBFJg03vCefmgbhQ_x3D_x3D_), (E.T.: 14.07.2016); "Oylamayı İşgalci İşçiler Kazandı" başlığıyla 09.07.1968 tarihinde Milliyet gazetesi'nde yer alan haberde de "950 işçinin katıldığı oylama sonunda Lastik – İş Sendikası 930 oy almıştır. Karşı sendika olan Kauçuk - İş'e ise 6 oy çıkmıştır." bilgisi yer almıştır. Bkz. 09.07.1968 tarihli Milliyet Gazetesi, s. 1, [http://gazetearsivi.milliyet.com.tr/GununYayinlari/JAmCQ5iBFJg03vCefmgbhQ\\_x3D\\_x3D\\_](http://gazetearsivi.milliyet.com.tr/GununYayinlari/JAmCQ5iBFJg03vCefmgbhQ_x3D_x3D_), (E.T.: 14.07.2016); Derby olayının değerlendirildiği başka bir makalede "... İşgal olayını doğuran, aslında, toplumsal gerçeklerin gerisinde kalmış mevzuattır. İşgalin sınıf çatışmasında bir araç olarak kullanılması önlenmek isteniyorsa, süratle gelişen şartlara uymayan ve çelişmeyi barışçı bir dengede tutmaya yetmeyen köhne mevzuat hemen değiştirilmelidir. Bu meyanda yapılacak değişikliklerin başında sarı sendikacılığın kökünü kurutacak tedbirler gelmektedir. ..." ifadelerine yer verilmiştir. Bkz. Aydın Aybay, Derby Olayında Kabahat Kimin? 20.08.1968 tarihli Milliyet Gazetesi, s. 2. [http://gazetearsivi.milliyet.com.tr/GununYayinlari/SSZAzxHEKWRhS8dSYINV8Q\\_x3D\\_x3D\\_](http://gazetearsivi.milliyet.com.tr/GununYayinlari/SSZAzxHEKWRhS8dSYINV8Q_x3D_x3D_), (E.T.: 14.07.2016).

847 Oğuzman (1978), s. 33; İstanbul 8. İş Mahkemesi'nin E. 1975/9, K. 1975/2, T. 20.01.1975 sayılı kararı, M. Kemal Oğuzman, *Vak'a Metodu ile Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Olaylar-Kararlar* (2. Baskı, İstanbul Üniversitesi Yayınları 1977), s. 46 vd.; Anılan karara konu olayda, aynı işyeri için iki sendikanın yetki için başvurusu üzerine Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından müfettiş gönderilerek her iki sendikanın da belgelerinde inceleme yaptırılmış olup, müfettişlerce incelenen üye kayıt fişleri ve istifalardaki imzaların birbirini tutmaması ve benzeri nedenlerle belgeler üzerinden yetkili sendikanın tespitinin olanaklı olmadığı ve yetkili sendikanın tespitinin referandum yoluyla yapılmasının uygun olacağı belirtilerek dosya iş mahkemesine gönderilmiştir. Bunun üzerine mahkeme tarafından şu gerekçeyle referandum kararı verilmiştir: "Bu kadar yetersiz ve kanaat vermekten uzak belgeler karşısında, Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün kesin bir sonuca varamamış olması haklı görülmüştür. ... Bu durumda en doğru yolun, asıl hak sahibi bulunan işçilerin serbest iradelerine başvurmak olacağı kanaati, hakkaniyete ve gerçeklere uygun düşmektedir." Bkz. Özveri (2013), s. 154 vd.

848 Bayer (1980), s. 6.

849 Konu hakkında doktrinde bir görüş tarafından, 275 sayılı Yasa'nın 11. maddesinde yer alan "... Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün bu konudaki kararına, ilgililer, kendilerine yapılacak yazılı bildiri tarihinden başlayarak üç iş günü içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itiraz edebilirler. Bu itiraz altı işgünü içinde seri muhakeme usulü ile kesin karara bağlanır." şeklindeki hüküm hatırlatılmış ve anılan kararların kesin olduğunu ve temyiz edilemeyeceğini savunan yazarların (Bkz. Reisoğlu (1975), s. 240) görüşlerine de atıf yapılarak, açıkça yasaya aykırı karar veren Yargıtay üyelerinin hukuki sorumluluklarını doğacağı savunulmuştur. Bkz. Turgut Kazan, 'Yine 9. Hukuk Dairesi Üzerine', İstanbul Barosu Dergisi (1979), C. 53, S. 4-5-6, s. 335 vd.; Başka bir görüş tarafından ise, yetkiye ilişkin mahkeme kararlarının belirli sürelerle ve seri yargılama usulüne tabi tutulmasının ve bu kararların kesin olmasının sebebinin, toplu

temyize konu mahkeme kararının 275 sayılı Yasa'nın 11. maddesi kapsamında verilmiş bir karar olmadığı gerekçesiyle dava görülmüş ve karar bozularak yerel mahkemelerinin referandum uygulanması yönündeki kararlarına karşı temyiz yolu açılmıştır. Anılan kararda konunun esastan incelenmesi sonucunda, her ne kadar *" tarafların anlaşmaları halinde ve yasalarda öngörülen tespit yöntemleri yanında çoğunluğun oylama yolu ile tesbitinde yasal bir engel"* olmadığı belirtilse de, ilk derece mahkemesinin aksine yetki tespit sürecinde yasa boşluğu bulunmadığına ve referandum yoluyla yetki tespitinin yasaya aykırılığına hükmedilmiştir.<sup>850</sup> Yüksek mahkemenin söz konusu kararına ilk derece mahkemesi tarafından direnilmesi üzerine dosya Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun önüne gelmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu dosyaya ilişkin kararını vermeden önce Yargıtay 9. Hukuk Dairesi içtihadından dönerek iş mahkemelerinin yetki tespitine ilişkin kararlarının kesin olduğuna ve referandum yöntemiyle yetkili sendikanın tespit edilmesinin yasaya aykırı olmadığına karar vermiştir.<sup>851</sup>

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, yasada yetki tespitine yönelik bir boşluk bulunmadığı gibi, uyuşmazlıkların hangi yöntemlerle çözümleneceğine ilişkin de bir yasa boşluğu bulunmadığına hükmetmiştir. Hukuk Genel Kurulu'na göre 274 ve 275 sayılı Yasalar bir bütünü oluşturmaktadır ve 274 sayılı Yasa ile sendika üyeliğinin kazanılması ve sendika üyeliğinden çıkış işlemlerinin nasıl yapılacağı yasanın 5. ve 6. maddeleriyle düzenlenmiş olup, bunun aksine çözüm yolunun öngörüldüğü referandum yöntemi, işçilerin üyesi oldukları sendikadan başka sendikalara da oy verme olanağı yaratması nedeniyle, var olan yasal

---

sözleşme hakkının kullanımının sürüncemede bırakılmasının önüne geçmek ve böylelikle hakkın özünü korumak olduğu tespiti yaptıktan sonra, aksi yöndeki Yargıtay kararlarının hakkın özünü zedelediği ifade edilmiştir. Bkz. Bayer (1980), s. 3 vd.

850 Y9HD, E. 1975/8046, K. 1975/31146, T. 30.05.1975 sayılı karar, Güven Esen, 'Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin İrade Beyanı Yolu İle Saptanması', 1978, TSGLK. 11 (No. 11), İHU, s. 3; aynı yönde Y9HD, E. 1975/35477, K. 1975/15176, T. 12.06.1975 sayılı ve Y9HD, E. 1975/22982, K. 1975/37395, T. 18.07.1975 sayılı kararları, Oğuzman, *Vak'a Metodu ile Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Olaylar-Kararlar*, s. 52 vd.

851 Oğuzman, *Vak'a Metodu ile Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Olaylar-Kararlar*, s. 54 vd; Özveri (2013), s. 159.

düzenlemelere aykırılık oluşturmaktadır. Ayrıca tarafların anlaşmaları halinde dahi referandum uygulanamayacaktır.<sup>852</sup>

Doktrinde referandum uygulamasını doğru bulan yazarlardan bazıları tarafından 275 sayılı Yasa ile toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikanın saptanmasında işçilerin sayısal çoğunluğu esas alınmış olmasına rağmen, bu çoğunluğun ne şekilde saptanacağına ilişkin herhangi bir hüküm bulunmadığından referandum yöntemi ile yetkili sendikanın tespitinde hukuka aykırılık bulunmadığı savunulmaktadır.<sup>853</sup> Referandum yöntemine karşı olmayan ancak bu yöntemin yargı kararlarıyla değil, yasal düzenlemeler ile getirilebileceğini savunan yazarlar tarafından belge üzerinden yetki tespiti yönteminin işlemediği kabul edilmiştir.<sup>854</sup> Referandum uygulamasını savunan bazı yazarlar tarafından, referandum yoluyla toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin saptanmasının çok iyi sonuçlar vermesine rağmen, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 24.12.1975 tarihli kararı ile iş mahkemelerinin yetki tespiti sürecinde üye kayıt fişlerine sıkı sıkıya bağlı kalmaya zorlanmalarının, sendikaların sahte üye kayıt fişi düzenleme eğilimini arttırdığı savunulmuştur.<sup>855</sup>

Diğer taraftan ise anılan Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı öncesinde, referandum yönteminin bir seçim havası yaratacağı, sendikaların aralarında çekişmeye girerek, belki de gerçekleştiremeyecekleri vaatlerde bulunacakları, tüm bunların işyerinde huzursuzluk yaratacağı ve sendikaları toplu pazarlık aşamasında karşılıklı anlayış havasından uzaklaştıracağı gibi hukuki olmayan

---

852 YHGK, E. 1975/9-754, K. 1975/1691, T. 24.12.1975 sayılı kararı, kazanci.com, (E.T.: 06.04.2016); Aynı yönde Y9HD, E. 1978/3606, K. 1978/5831, T. 03.04.1978 sayılı kararı, Esen (1978), s. 2; Özveri (2013), s. 159 vd.

853 Özveri (2013), s. 175 vd.'dan naklen Orhan Apaydın, Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Oylama (Referandum) Yöntemi ile Saptanması, İHU, 1975, TSGLK. 11 (No. 5); Tunçomağ (1979).

854 Özveri (2013), s. 181 vd.'dan naklen Nuri Çelik, Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Oylama (Referandum) Yolu ile Tespiti, İHU, 1975, TSGLK. 11 (No. 4); Dereli (1977), s. 69.

855 "... sahte üye fişleri veya sahte istifa yazılarını alan ve çok zaman bunların sahte olduğunu fark edecek durumda olan resmi kuruluşlar da, bu amacından saptırılmış uygulamaya bir türlü etkili biçimde karşı çıkamamışlar; bu alanda sahteliği silip atamamışlardır. ... 1963 yılından beri süregelen uygulama şunu göstermiştir: Üye fişleri ve kayıt defterlerine, istifa yazılarına bakarak; hem de noterlerce doğruluğu onaylanmış bu sahte belgelere dayanarak, işyerinde gerçekten çoğunluğa sahip sendika saptanamaz." Bkz. Tunçomağ (1979), s. 3; Demircioğlu (1979), s. 2 vd.

gerekçelerle uygun bulmayan yazarlar olmuştur.<sup>856</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun referandumu hukuka aykırı bulan kararı, bu gruptaki yazarlar tarafından isabetli bulunmuş olup, referandum yönteminin işkolu toplu iş sözleşmeleri bakımından uygulanmasının fevkalade güç olduğunu, 275 sayılı Yasa'nın aynı maddesinde düzenlenen işyeri toplu iş sözleşmeleri ile işkolu sözleşmelerinin birinde referandumu kabul edip diğerinde etmemenin kabulünün mümkün olmadığı, Yasada herhangi bir şekilde referandum yönteminin düzenlenmediği, aksine Yasanın sisteminin işçilerin çoğunluğunun üyeliğine dayandığı, gizli oy açık sayım usulü ile yapılan oylamada sendika üyesi olmayan işçilerin bir sendikaya oy verebilecekleri, sendika üyesi işçilerin ise üyesi olmadıkları sendikalara oy verme imkanının yaratıldığını,<sup>857</sup> sonuç olarak tarafların anlaşması halinde dahi referandum yoluyla yetkili sendikanın tespitinin söz konusu olamayacağı savunulmuştur.<sup>858</sup>

Belirtilmelidir ki, yukarıda<sup>859</sup> belirtildiği üzere UÇÖ standartları uyarınca, zorunlu tutulan usullerle toplu pazarlık hakkı yetkisi tanınacak sendikal örgütlerin belirlendiği durumlarda çalışanların oyuna başvurmak bir gerekliliktir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun gizli oy açık sayım ilkesine dayanan referandum yöntemiyle yetki tespitinin hukuka aykırı olduğuna hükmetmesinden sonra, bazı mahkemelerce açık oy açık sayım ilkesine dayalı bir oylama yöntemi olan ve irade beyanı yöntemi olarak adlandırılan yöntem başvurulmuştur. Bu yöntemin referandum yöntemi kadar sağlıklı bir yöntem olmadığı kabul edilmekle beraber, uygulamada yetki tespit sürecindeki açmazla sınırlı da olsa çözüm getirdiği belirtilmiştir.<sup>860</sup>

---

856 Oğuzman, *Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır*, s. 54.

857 Anılan husus referandum aleyhtarı yazarlar tarafından sakıncalı bulunurken, aksi yöndeki yazarlar tarafından işçinin sendika üyeliğinin tehdit, baskı vs. yöntemlerle sağlanmış olduğu durumlarda bile işçinin gerçek iradesini ortaya çıkaracağı için daha demokratik bir yöntem olarak değerlendirilmiştir. Bkz. Dereli (1977), s. 70.

858 Oğuzman (1978), s. 35, 36; Özveri (2013), s. 171 vd.'dan naklen Ergun İnce, *Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Oylama Yolu ile Saptanması*, İHU, 1975, TSGLK. 11 (No. 2); Aynı yönde, Bkz. Küçük (1996), s. 58.

859 Bkz. Bölüm. 2.3.2.

860 Bayer (1980), s. 6.



275 sayılı Yasa döneminde yetkili merciler tarafından yetki sürecinde karşılaşılan evrakta sahteciliğe ilişkin itirazlar üzerine referandum ve irade beyanından başka yollara da başvurulmuştur. Bir dönem yetkili merciler evrakta sahtecilik iddialarını bekletici sorun olarak kabul edip, yetki uyuşmazlığının çözümünü evrakta sahtecilik iddiası ile açılacak davanın sonuna kadar erteleme yolunu kabul etmişlerdir. Bu yönde bir çözüm tarzının yasada yer almaması<sup>861</sup> ve böyle bir yolun yasanın ivedilik ilkesine ters düşmesi nedeniyle<sup>862</sup>, izlenen bu yöntem doktrinde eleştirilmiştir.<sup>863</sup> Bunun dışında üye kayıt fişlerindeki usulsüzlüklere ilişkin itirazların 275 sayılı Yasa'nın 11. maddesi kapsamına girmediği kabul edilerek, yetki uyuşmazlığı bu iddialar dikkate alınmaksızın incelenip karara bağlanarak, kayıtlardaki usulsüzlüklere ilişkin iddiaların ayrı bir davayla ileri sürülebileceği şeklinde bir çözüm yolu kabul edilmiştir. Bu çözüm yolu, Yargıtay tarafından 275 sayılı Yasa'nın 11. maddesi uyarınca kesinleşen yetkinin sonradan genel hukuk kuralları uyarınca evrakta sahteliğin tespiti davası ile iptal edilemeyeceği gerekçesiyle, uzun yıllar kabul edilmemiştir.<sup>864</sup> Ancak Yargıtay bu kararından Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 14.03.1975 tarihli kararı ile dönerek sahteliğin tespiti davası açılarak çekişmenin önlenebileceğini kabul etmiştir.<sup>865</sup> Hukuk Genel Kurulu'nun bu kararına, yetki itirazı prosedüründe belirli süreler içinde karar vermek durumunda olan mahkemelerin üye fişlerinin sahteliğini inceleyemeyeceği düşüncesinin esas teşkil ettiği savunulmuştur.<sup>866</sup> 1977 yılından itibaren ise Yargıtay, mahkemelerin

861 Reisoğlu (1975), s. 224; Öner Eyrenci, 'Yetki İtirazında Sahtecilik İddiası', 1978/I, TSGLK. 11 (No. 10), İHU, s. 1.

862 Eyrenci (1978), s. 1, 2.

863 Eyrenci (1978), s. 1, 2.

864 YHGK, E. 1968/9-74, K. 1968/82, T. 14.02.1968; YHGK, E. 1968/9-253, K. 1968/281, T. 24.04.1968; Y9HD, E. 1968/3816, K. 1968/8661, T. 14.06.1968 sayılı kararlar, Bkz. Eyrenci (1978).

865 YHGK, E. 1973/9-289, K. 1975/358, T. 14.03.1975 sayılı karar, Oğuzman, *Vak'a Metodu ile Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Olaylar-Kararlar*, s. 39 vd.; Y9HD, E. 1978/8548, K. 1978/9377, T. 29.06.1978 sayılı kararı ile aksi yönde, kesinleşmiş yetkinin hükümsüzlüğüne karar verilemeyeceği yönünde karar verilmiş olsa da, bu karardan hemen sonra aynı daire tarafından tekrar YHGK'nun 14.03.1975 tarihli içtihadı doğrultusunda karar verilmiş olması (Y9HD, E. 1979/1803, K. 1979/2187, T. 19.02.1979 sayılı karar, Bkz. Nuri Çelik, 'Yetki İtirazında Üye Fişlerinin Sahteliği İddiası', 1979/II, TSGLK. 11 (No. 15), İHU) nedeniyle bu karar içtihat değişikliği olarak kabul edilmemiş ve isabetsiz bulunmuştur. Bkz. Nuri Çelik, 'Kesinleşmiş Yetkinin Hükümsüzlüğüne Karar Verilememesi', 1979/II, TSGLK. 11 (No. 14), İHU.

866 Kemal Oğuzman, 'Kesinleşmiş Yetkinin Hükümsüzlüğüne Karar Verilemeyeceği', 1979/III, TSGLK. 11 (No. 17), İHU, s. 3.

yetki ile ilgili itirazları incelerken, evrakta sahtecilik iddialarını araştırmaları, duruşma yaparak iki tarafın iddia ve savunmalarını dinleyerek ve gerekli araştırmaları yaparak varılacak sonuca göre karar vermeleri gerektiğini kabul etmiştir.<sup>867</sup>

Ancak Yargıtay'ın anılan içtihatları uygulamada devam eden uyuşmazlıkların çözümünde yeterli olmamiş ve yetki tespitini sağlıklı bir temele oturtacak yeni yöntem arayışları kapsamında alışma Bakanlığı'nca önce 14.07.1977 tarihli ve 6 sayılı Genelge, söz konusu genelgenin hükümet değişikliği nedeniyle kaldırılması üzerine de 30.01.1978 tarih ve 6 sayılı Genelge<sup>868</sup> yayımlanarak Bakanlıkça durum tespiti olarak adlandırılan bir yöntem kabul edilmiştir.<sup>869</sup> Genelge ile Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun kararlarına uygun hareket etme kaygısı güdülmüş ve bu nedenle ye kayıt fişi, kayıt defteri, noter istifanemeleri gibi belgelerin delil niteliğine ağırlık verilmiştir. Ancak anılan belgelerin gerçek durumu yansıtıp yansıtmadığında duraksamaya düşüldüğü veya bu belgelerin gerçek durumu yansıtmadığının kolayca anlaşılabildiği durumlarda Bölge alışma Müdürlüklerinin araştırma yapmadan karar vermeye zorlanmaması gerektiği düzenlenmiştir. Genelgede ngrlen araştırma yöntemi olarak da bu belgelerin doğruluğunu saptamak amacıyla işyerinde durum tespiti yapmak ve ağrı tarihi itibarı ile hangi sendikaya ye olduklarını bizzat işçilere sormak<sup>870</sup> yolları benimsenmiştir.<sup>871</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi durum tespiti yoluyla yetkili

867 Y9HD, E. 1977/3628, K. 1977/5534, T. 04.04.1977 sayılı kararı ile Y9HD, E. 1977/6176, K. 1977/8075, T. 09.05.1977 sayılı kararı ve bu karara ilk derece mahkemesi tarafından direnilmesi üzerine verilen YHGK, E. 1977/9-951, K. 1977/699, T. 01.07.1077 sayılı kararı için Bkz. Eyrenci (1978); Bayer (1980), s. 10.

868 Söz konusu genelgenin iptali için açılan dava, Daniştay 8. Dairesi'nin E. 1978/605, K. 1978/7003, T. 14.12.1978 sayılı kararı ile reddedilmiştir. Bkz. Tunçomağ (1979), s. 5; Bayer (1980), s. 7.

869 Esen (1978), s. 3, 4; Demircioğlu (1979), s. 4; ner Eyrenci, 'Durum Tespitinin Mahkemece Yapılması', 1979, TSGLK. 11 (No. 13), İHU, s. 2, 3; Tunçomağ (1979), s. 5; Bayer (1980), s. 6 vd.; Makas (1998), s. 79.

870 Doktrinde referandum uygulamasının yasaya aykırı olduğunu savunmasına rağmen, mahkemelerce irade beyanı yoluyla yetkili sendikanın tespitini hukuka uygun gören görüş için Bkz. Oğuzman (1978), s. 37, 38. Yazar, referandum uygulamasının Yasaya aykırı olduğu tespitini yaparken, irade beyanı yoluyla mahkemelerin yetkili sendikayı tespitinde yasaya aykırılık görmemekte ve şu tespiti yapmaktadır: "İşçilerin yeliği konusunda ibraz edilen belgelerin doğruluğu hususunda mahkemece kanaat getirilemeyen hallerde, mahkemelerin kanun boşluğunu doldururken, kanuna ters düşmeksizin kabul edebilecekleri kural, üyelik durumu şüpheli işçilere bizzat müracaat ederek üyelik durumunun sorulmasına karar vermektir."

871 Esen (1978), s. 3, 4; Demircioğlu (1979), s. 4; Tunçomağ (1979), s. 5.

sendikanın belirlendiği bir olayda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 24.12.1975 tarihli kararından ayrılmayarak Bakanlıkça durum tespiti olarak adlandırılan yöntemi yasaya aykırı bulmuştur.<sup>872</sup> Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bu içtihadı çok uzun soluklu olmamış ve aynı daire yaklaşık iki ay sonra vermiş olduğu bir karar<sup>873</sup> ile "*Mahkemenin işçileri çağırarak sahte olduğu ileri sürülen üye kayıt fişleri ve diğer belgelerdeki yazı ve imzaların kendisine ait olmadığı yolunda isticvap etmesi ve çağrı tarihinde hangi sendikanın üyesi olduğunu saptaması mümkündür.*" diyerek içtihadında değişikliğe gitmiş, altı ay sonra ise durum tespitinin yasaya aykırı olduğu yönündeki içtihadından oybirliği ile tamamen dönmüştür.<sup>874</sup> Ancak bu içtihat da istikrar kazanamamıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından 1979 yılında verilen bir kararlarla,<sup>875</sup> durum tespiti yöntemi isabetsiz bir şekilde referanduma benzetilerek, bu yöntemle çağrı gününden sonraki iradelerin saptandığı sonucuna varılmıştır.<sup>876</sup> Bunun yanı sıra çoğunluğu temsil eden sendikanın belirlenmesinde 274 sayılı Yasa'nın üyeliğin kazanılması ve üyelikten ayrılmaya ilişkin hükümlerinin esas alınması gerektiği belirtilerek yetkili sendikanın durum tespiti yoluyla saptanması yasaya aykırı bulunmuştur.

Nihayet 1980 yılından itibaren Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, yetki tespit sürecinde üye fişlerindeki imzaların sahte olduğunun iddia edilmesi halinde,

---

872 Y9HD, E. 1978/3606, K. 1978/5831, T. 03.04.1978 sayılı kararı, Esen (1978), s. 4, 5; Tunçomağ (1979), s. 5; Bayer (1980), s. 10.

873 Y9HD, E. 1978/7397, K. 1978/8654, T. 19.06.1978 sayılı kararı, Demircioğlu (1979), s. 6.

874 Y9HD, E. 1978/11913, K. 1978/11894, T. 05.10.1978 sayılı karar, Demircioğlu (1979); Tunçomağ (1979), s. 5; Bu karardan sonra da Y9HD, E. 1978/11787, K. 1978/12463, T. 16.10.1978 sayılı kararı ile durum tespitinin bizzat mahkemece yapılması, dosyanın Bölge Çalışma Müdürlüğüne iade edilmemesi gerektiğine karar verilmiştir. Bkz. Eyrenci (1979).

875 Y9HD, E. 1979/8869, K. 1979/9473, T. 18.06.1979 sayılı karar ve kararın isabetsizliği yönündeki eleştiriler için Bkz. Kazan (1979), s. 332 vd; Aynı yöndeki Y9HD, E. 1979/9415, K. 1979/10744, T. 10.09.1979 sayılı karar ve kararın isabetsizliği yönündeki eleştiriler için Bkz. Tunçomağ (1979).

876 Doktrinde referandum yoluyla yetki tespitine karşı olan yazarlardan bazıları tarafından da durum tespiti yönteminin, işçiye hangi sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmasını istediğini değil, çağrı tarihi itibarı ile hangi sendikanın üyesi olduğunun sorulması ve yalnızca yetkili örgütün tespitinde ihtilaf bulunan hallerde uygulanması nedeniyle referandum yöntemininden farklı bir yöntem olduğu kabul edilmekte ve hukuka uygun bulunmaktadır. Bkz. Oğuzman (1978), s. 37, 38.

mahkemelerce gerekli görülürse bilirkişi incelemesi yaptırılarak, çağrı tarihindeki üye çoğunluğu hakkında karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir.<sup>877</sup>

Bu sırada yaşanan hükümet değişikliği sonrasında 30.01.1978 tarih ve 6 sayılı Genelge 14.11.1979 tarihinde yayımlanan bir genelgeyle yürürlükten kaldırılmış olup, durum tespiti uygulaması Bakanlıkça da terk edilmiştir.<sup>878</sup>

Yargıtay'ın, mahkemelerin yetki ile ilgili itirazları incelerken evrakta sahtecilik iddialarını da araştırarak karar vermesi gerektiği yönündeki kararları ile durum tespitine ilişkin kararlarının sonucu olarak, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 1978 yılında, 14.03.1975 tarihli içtihadından<sup>879</sup> dönerek, mahkemelerin evrakta sahtecilik iddialarını da inceleyerek vermiş olduğu kararlar doğrultusunda kesinleşen yetkinin genel hükümler uyarınca iptalinin veya hükümsüzlüğünün istenemeyeceğine karar vermiştir.<sup>880</sup>

Yargıtay hem referandum ve durum tespiti yöntemlerini hukuka aykırı bulmak hem de yaptığı bu içtihat değişiklikleriyle hukuki güvenliğin tesisi ile ivedilik ilkesinden ve yetki sürecinin sürüncemede bırakılmaması ve çalışma hayatındaki çekişmelere bir an önce son verilerek iş barışını kurmak amacından büyük ölçüde uzaklaşmıştır.<sup>881</sup>

---

877 Y9HD, E. 1980/2892, K. 1980/2725, T. 24.03.1980; Y9HD, E. 1980/7618, K. 1980/7515, T. 23.06.1980 sayılı kararlar, Bayer (1980).

878 Tunçomağ (1979), s. 7, 8; Bayer (1980), s. 7.

879 Bkz. Yukarıda, Bölüm 2.5.3.1.1, dn. 865.

880 YHGK, E. 1978/9-941, K. 1978/879, T. 25.10.1978 sayılı karar ve karara ilişkin değerlendirmeler için, Bkz. Oğuzman (1979), Yazar incelemesinde kararı isabetli bulmakta ve "... *Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 445. maddesinde belirtilen hallerden birinin gerçekleşmesi ve özellikle, üyelik fişleri ya da üyelikten istifa yazılarının sahteliğinin sonradan mahkeme hükmü ile sabit olması halinde, bunların sahteliğini yetki itirazı sırasında bilmediği için ileri sürememiş olan tarafın yargılamanın iadesini isteyebileceğini ...*" savunmaktadır.

881 Eyrenci (1978), s. 3; Doktrinde bir görüş tarafından, toplu sözleşme hakkının AY ile işçilere tanındığı, sendikaların bu hakkın hayata geçiren örgütler olduğu, hangi sendikanın işçiyi temsil ettiği yönünden kuşkuya düşülmesi halinde hakkın sahibi işçilerin beyanlarının kabul edilmeyerek toplu sözleşme hakkın kullanılmasını sürüncemede bırakılmasının hakkın özünü zedeleyeceği ifade edilmiştir. Bkz. Kazan (1979), s. 340 vd.; Başka bir görüş tarafından ise hem Yargıtay hem de Bakanlıkça, sahtelik şüphesi bulunan üye kayıt ve istifa belgelerinin gerçekliğinin tespiti için, en hızlı, en sağlıklı ve en gerçekçi yol olan belgelerin gerçek sahiplerine gerçeğin sorulması yönteminin engellenerek, yetki sürecini içinden çıkılmaz hale getiren ve sürüncemede bırakan yollara başvurulmasına gerekçelendirilemeyeceği savunulmuştur. Bkz. Bayer (1980), s. 15.

### 2.5.3.1.2. 12 Eylül 1980 Darbesi ve 2821 ve 2822 Sayılı Yasalar Dönemi

12 Eylül 1980 Askeri Darbesi ile birlikte 14 Eylül 1980 tarihinde yayımlanan 15 no'lu bildiriyle tüm grev ve lokavt uygulamaları durdurulmuştur. 27.12.1980 tarih ve 2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yürürlüğe Konulması Hakkındaki Kanun ile işçi ve işveren örgütlerinin faaliyetleri durdurulmuş, yasanın yürürlüğü süresince toplu görüşme çağrısı yapılamayacağı ve yetki isteminde bulunulamayacağı hüküm altına alınarak toplu pazarlık sisteminin yerine zorunlu tahkim getirilmiştir.<sup>882</sup>

Daha sonra Danışma Meclisi'nde görüşülmeksizin doğrudan Milli Güvenlik Konseyi tarafından hazırlanan ve 1983 yılında yürürlüğe giren 2822 sayılı Yasa ile işçi kesimi açısından toplu pazarlık hakkının kullanımı daha da sınırlandırılmış olup, sendikaların yalnızca işkolu düzeyinde ve Türkiye genelinde faaliyet göstermek üzere kurulabilmesine izin verilmiş, toplu iş sözleşmesi ehliyeti yalnızca bu şartları taşıyan sendikalara tanınmış,<sup>883</sup> işyeri ve meslek sendikacılığı yasaklanmıştır.<sup>884</sup>

2822 sayılı Yasa ile 275 sayılı dönemine göre toplu pazarlık hakkının kullanımı toplu iş sözleşmesinin düzeyi bakımından da sınırlanmıştır. Öncelikle yukarıda detaylı olarak açıklandığı üzere işkolu toplu iş sözleşmeleri yasaklanarak,<sup>885</sup> toplu iş sözleşmesinin yalnızca işyeri düzeyinde yapılmasına müsaade edilmiştir. İşyeri düzeyinde yapılacak toplu iş sözleşmeleri bakımından da, 2822 sayılı Yasa ile 275 sayılı Yasa döneminde işçi örgütlerinin temsil yeteneğinin mevcudiyetini tespit için aranan işyerinde çalışanların salt çoğunluğunu üye yapmış olma şartının yanında, 1317 sayılı Yasa ile getirilmesi amaçlanan yetki sistemine paralel şekilde sendikanın işkolunda çalışan tüm işçilerin %10'unu

882 Makas (1998), s. 10, 11; Özveri (2013), s. 202, 203.

883 Özveri (2013), s. 226.

884 Tuğ (1992), s. 37; Özveri (2013), s. 211.

885 2821 ve 2822 sayılı Yasalarla güçlü sendikacılığın tesisi için sendikal örgütlenmede işkolu esasının benimsenmesine rağmen, işkolu toplu iş sözleşmelerinin 2822 sayılı Yasa ile yasaklanması bir çelişki olarak değerlendirilmektedir. Bkz. Engin (1999), s. 126.

üye yapma şartı getirilerek ikili baraj sistemi uygulamaya konulmuştur.<sup>886</sup> Bunun sonucu olarak bir sendika toplu pazarlık birimindeki işçilerin tamamını üye yapmış olsa dahi, işkolu barajını aşmadığı takdirde toplu iş sözleşmesi yetkisini kaybetmiştir.<sup>887</sup>

### 2.5.3.1.3. 6356 Sayılı Yasa Dönemi

2822 sayılı Yasa ile getirilen ikili baraj sistemi bir takım değişikliklerle 6356 sayılı Yasa ile de sürdürülmekte olup, bir sendikanın yetkili kabul edilmesi için öncelikle kurulu bulunduğu işkolunda çalışanların %1'ini üye yapmış olması, sonrasında ise ilgili toplu pazarlık biriminde öngörülen çoğunluk şartını sağlamış olması gerekmektedir.<sup>888</sup>

Ülkemizde 2822 sayılı Yasa ile birlikte uygulanagelmekte olan ve 6356 sayılı Yasa ile bazı değişikliklerle birlikte sürdürülen ikili baraj sistemi UÇÖ'nün ülkemiz toplu iş mevzuatında en çok eleştirdiği hususlar arasında yer almaktadır.<sup>889</sup> Söz konusu yetki sisteminin temel anayasal hak olan toplu pazarlık hakkının kullanılmasını aşırı derece güçleştirmesi hatta zaman zaman imkansızlaştırması sebebiyle, doktrinde toplu pazarlık biriminde en fazla temsil kabiliyetine sahip sendikanın tespitinde doğrudan işçilerin iradelerine başvurulmasını esas alan ve referandum ya da oylama sistemi olarak

---

886 Şahlanan (1992), s. 50, 51.

887 Doktrinde bir görüşe göre, yapılan bu düzenlemeler ile kurulu sendikaları, kurulması muhtemel sendikalar karşısında ayrıcalıklı kılarak, statükonun korunması amaçlanmış ve toplu iş sözleşmesi hakkı önemli ölçüde sınırlanmıştır. Bkz. Işıkılı (2005), s. 305 vd.; **“Toplu iş sözleşmesi ehliyetli ama yetkisiz sendikalar”** sistemini doğuran işkolu ve işyeri barajları, **“işkolu sendikacılığı”** ile temelleri atılan **“yığışmalı özgürsüzlük sistemi”** içinde, **“tüm kötülüklerin anası”**dır! Sendikal hakların bütünsellik ve bölünmezliğini işlevsiz kılan, anlamsızlaştıran ve etkisizleştiren bir araç olmasının yanı sıra, sendikaları salt biçimsel varlıkları olan örgütlere dönüştürmekle kalmayıp yönetim ve iç işleyişlerinin demokratik ilkeler uyarınca kurulması ve sürdürülmesine de engel olan, bürokratikleşerek tabanlarından kopmasına yol açan, kurulu sendikal düzenin sürdürülmesini sağlayarak yenilenmeyi engelleyen bir işlev görmektedir.” Bkz. Gülmez (2013 a), s. 5; Özveri (2013), s. 211.

888 Narmanlıoğlu (2016), s. 358, 359; Tunçomağ ve Centel (2015), s. 355; Sur (2015), s. 268 vd.

889 Alpagut (2013), s. 135; Alpagut (2012), s. 36.

adlandırılan demokratik ve prosedür süreçlerini dışlayan yöntemin getirilmesini savunan yazarlar bulunmaktadır.<sup>890</sup>

### 2.5.3.2. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Şartları ve Yetkili Sendikanın Tespiti

#### 2.5.3.2.1. Yetki Başvurusu

Yetkili sendikanın tespiti süreci, 6356 sayılı Yasa'nın 35. maddesinin 4. fıkrası uyarınca toplu pazarlık biriminde uygulanmakta olan teşmil edilen toplu iş sözleşmesi dışında<sup>891</sup> bir toplu iş sözleşmesi bulunması halinde en erken söz konusu toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden 120 gün önce<sup>892</sup> yapılabilecek olan yetki başvurusu ile başlamaktadır.<sup>893</sup> 6356 sayılı Yasa'nın 42. maddesi uyarınca toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası ya da toplu pazarlık biriminde yetkili işçi sendikasının belirlenmesini isteyen işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, Bakanlıktan yetkili sendikanın belirlenmesini isteyebilmektedir. Ancak bu talep, toplu pazarlık hakkının

---

890 Demir (2006), s. 561; Güzel (2013), s. 362, 363; Başterzi (2016), s. 184; Duman (2005), s. 108.

891 Teşmil yoluyla getirilen bir toplu iş sözleşmesi bulunması halinde 6356 sayılı Yasa'nın 40. maddesinin 7. fıkrası uyarınca her zaman yetki başvurusunda bulunulabilecektir. Bkz. Akyiğit (2015), s. 537 vd.

892 İşletme toplu pazarlık birimi kapsamında bulunan işyerlerinden bazılarında yürürlükte olan farklı tarihli toplu iş sözleşmesi bulunması durumunda 120 günlük sürenin hangi toplu iş sözleşmesi dikkate alınarak hesaplanacağı konusunda doktrinde farklı görüşler savunulmaktadır. Bir görüşe göre işletme toplu pazarlık birimi kapsamında bulunan herhangi bir işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesine 120 gün kala işletme toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetki başvurusunda bulunulabilecektir. Bu şekilde yapılan bir yetki başvurusu üzerine imzalanacak olan işletme toplu iş sözleşmesi her bir işyeri için, yürürlükte toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yürürlüğe girecektir. Ancak söz konusu toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihi tüm işyerleri için aynı olacaktır. Bkz. Reisoğlu (1986), s. 126. Baskın olan diğer görüşe göre ise işletme toplu pazarlık birimi kapsamında bulunan işyerlerinin herhangi birinde yürürlükte bulunan ve sona ermesine 120 günden daha uzun bir süre bulunan bir toplu iş sözleşmesinin varlığı yetki başvurusuna engel teşkil edecektir. Bkz. Ekonomi (1990), s. 14; Narmanlıoğlu (2016), s. 391; Şahlanan (1992), s. 60, 61; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 224; Günay (1991), s. 143, 144; Akyiğit (2015), s. 537, 538; Uşan (1994), s. 143; Cevahir (1989), s. 106 vd.; Görgün (1996), s. 99.

893 Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 583 vd.; Tunçomağ ve Centel (2015), s. 355; Sur (2015), s. 276; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 224; Başbuğ (2012), s. 171 vd.; Akyiğit (2015), s. 537 vd.; Günay (2013), s. 935, 960, 961; Makas (1998), s. 65, 66; Sever (2010), s. 106, 107.

işverene dayatılan bir kurum olma niteliğine uygun olarak, ülkemizde daima işçi sendikalarından gelmektedir.<sup>894</sup>

Yetki başvurusu toplu iş hukukumuzda ilk kez 2822 sayılı Yasa ile girmiştir. 275 sayılı Yasa döneminde kendilerini Yasanın 7. maddesi uyarınca yetkili gören işçi örgütlerinin, yine Yasanın 9. maddesi uyarınca doğrudan işvereni veya işveren örgütünü, aynı şekilde yetkili işveren örgütlerinin ya da işverenlerin de yetkili işçi örgütlerini, idari makamların herhangi bir dahli olmadan toplu görüşmeye çağırma yetkisine sahip olduğu ve çağrılan tarafın ise bu çağrıya uymak zorunda olduğu kabul edilmiştir. Toplu görüşmeye çağrı, Yasanın 12. maddesi uyarınca çağrıyı yapan tarafça Çalışma Bakanlığı veya Bölge Çalışma Müdürlüklerinden alınacak ilgili işçi örgütü listelerinde bulunan örgütlere yazılı olarak ve gazetede ilan yoluyla gerçekleştirilmekteyken, ancak çağrı yetkisi üzerinde uyuşmazlık çıkması halinde idari makamlar devreye girmektedir.<sup>895</sup>

Karşılaşılan aksaklıklar bir tarafa bırakılırsa, ilkesel olarak 275 sayılı Yasa döneminde 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin 4. maddesinde yer alan gönüllü ve serbest toplu pazarlık ilkesine uygun bir şekilde, işçi ve işverenlere idarenin herhangi bir dahli gerekmeksizin toplu pazarlık hakkı tanınmışken, doktrinde uygulamadaki aksaklıklar gerekçe gösterilerek, belli bildirim şartlarının yerine getirilmesinden sonra, yetki şartlarını taşıdığı tespit edilen veya kanuni süre içerisinde yetkisine itiraz edilmeyen işçi ve işveren örgütüne veya işverene idari makamlarca yetki belgesi verilmesi ve toplu görüşmeye çağrının yalnızca yetki belgesi alanlarca yapılabilmesi önerilmiş olup,<sup>896</sup> bu öneri 2822 sayılı Yasa döneminde usule ilişkin bir takım değişikliklerle hayata geçirilmiştir. Bunun sonucunda serbest ve gönüllü pazarlık ilkesinden uzaklaşan, toplu pazarlık sürecinin idari makamlara başvuru sonrasında verilecek yetki belgesi ile

---

894 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 223; Sur (2015), s. 276; Tunçomağ ve Centel (2015), s. 355; Makas (1998), s. 73.

895 Oğuzman, *Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır*, s. 144 vd.; Günay (2013), s. 958, 959; Sur (2015), s. 274.

896 Oğuzman, *Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır*, s. 147 vd.



başlatılmasını öngören düzenlemeler toplu iş sözleşmesi sistemimize girmiştir.<sup>897</sup>

Yukarıda<sup>898</sup> yer verildiği üzere, UÇÖ tarafından, yetkili sendikanın tespitine yönelik bir prosedür olacaksa bile, yetkili sendikayı belirleyecek organın bağımsız olması gerektiği ifade edilmekte ve Bakanlığın yetki tespiti yapması 98 sayılı Sözleşme'ye aykırı bulunmaktadır.<sup>899</sup>

Bu anlamda UÇÖ standartlarına aykırı bir şekilde, 2822 Yasa ile serbest ve gönüllü toplu pazarlık ilkesi sınırlandırılarak, toplu iş sözleşmesi sürecinin ÇSGB'ye yapılan başvuru ile başlatılması zorunluluğu getirilmiştir. Buna göre toplu pazarlık sürecini başlatmak isteyen işçi veya işveren sendikasının ya da işveren sendikası üyesi olmayan işverenin Yasanın 13. ve 14. maddeleri uyarınca ÇSGB'ye başvurarak, ilgili toplu pazarlık biriminde toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip sendikayı tespit ettirmesi zorunlu tutulmuştur.<sup>900</sup>

Yetki tespit başvurusuna ilişkin hususlar 6356 sayılı Kanun'un 42. maddesi ve Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik<sup>901</sup> ile oldukça detaylı şekilde düzenlenmiştir. Yasanın 42. maddesinin 1. fıkrası uyarınca toplu pazarlık sürecini başlatmak isteyen sendikanın yanında, işyeri veya işletmede yetkili sendikanın belirlenmesini isteyen sendika üyesi olmayan işveren ya da işverenin sendika üyesi olması halinde işveren sendikasının yetki tespiti için başvurması gerekmektedir.<sup>902</sup> Söz konusu maddenin 2. fıkrası uyarınca Bakanlığın işçi sendikasının ya da işveren tarafının başvurusu üzerine

---

897 Günay (2013), s. 959.

898 Bkz. Bölüm 2.3.2.

899 Koç (1999), s. 224.

900 Yargıtay tarafından verilen bir kararda işyerinde yetki talebinde bulunan her iki sendikanın da yetki şartlarını taşımadığı kesin olarak tespit edildikten sonra, sendikalardan birisi tarafından diğer sendika ile işveren arasında toplu iş sözleşmesi imzalandığı iddiasıyla açılan davada, dava tarihi itibarı ile herhangi bir toplu iş sözleşmesi bulunmamasına rağmen, dava sürecinde imzalanmış bulunan bir toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne hükmedilmiştir. Y9HD, E. 1985/12234, K. 1985/12736, T. 30.12.1985 sayılı karar ve kararı isabetsiz bulan değerlendirmesi için Bkz. A. Can Tuncay, 'Karar İncelemesi', Çimento İşveren Dergisi (1987), C. 1, S. 1, s. 28 vd.; Özveri (2013), s. 230.

901 RG, T. 11.10.2013, S. 28792

902 Günay (2013), s. 960; Canbolat (2013 b), s. 82, 83.

bir işçi sendikasının yetkili olduğuna karar verdiği durumda, “başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde” bildirmesi gerekmektedir.<sup>903</sup> Olumlu yetki tespiti olarak adlandırılan<sup>904</sup> bu tespite ilişkin bildirim, 6356 sayılı Yasa’nın 43. maddesinin 2. fıkrası uyarınca işkolu barajını aşmayan sendikaların itiraz hakkı bulunmadığından,<sup>905</sup> ilgili işkolunda kurulu işçi sendikalarından işkolunda çalışan işçilerin en az %1’ini üye kaydetmiş bulunan sendikalara yapılır.<sup>906</sup>

6356 sayılı Yasa’nın 42. maddesinin 3. fıkrası uyarınca “(i) işçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığına ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığına tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir.” Olumsuz yetki tespiti olarak adlandırılan<sup>907</sup> bu tespite ilişkin madde metnindeki “ya da” bağlacından önceki kısım işçi sendikasının başvurusunun olumsuz sonuçlanması haline, sonraki kısım ise işveren tarafının talebi üzerine işyeri veya işletmede yetkili sendika bulunmaması haline işaret etmekte olup, bu bildirimler ilk durumda yetki tespit başvurusu olumsuz sonuçlanan işçi sendikasına, ikinci durumda ise işyerinde yetkili sendika bulunmadığına ilişkin bildirim ise işveren tarafına bildirilecektir.<sup>908</sup>

---

903 Tunçomağ ve Centel (2015), s. 356, 357; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 225.

904 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 225; Günay (2013), s. 978; Akyiğit (2015), s. 541.

905 Tunçomağ ve Centel (2015), s. 357; Günay (2013), s. 980, 981.

906 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 225; Sur (2015), s. 278; Akyiğit (2015), s. 542; Doktrinde, 6356 sayılı Yasa’nın 42. maddesinin 2. fıkrasında olumlu yetki tespitinin bildirileceği sendikalar bakımından işkolu barajı şartı öngörülmemiş olmasına rağmen, Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik ile işkolu barajının öngörülmüş olmasının normlar hiyerarşisine aykırılık oluşturduğu savunulmaktadır. Bkz. Savaş (20014), s. 266.

907 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 225; Sur (2015), s. 277; Akyiğit (2015), s. 542.

908 Günay (2013), s. 960; Canbolat (2013 b), s. 83.

### 2.5.3.2.2. Yetki Başvurusu Sonrasında Bakanlıkça İzlenecek Yol

Yetki tespit başvurusu üzerine Bakanlık tarafından öncelikle toplu iş sözleşmesi ehliyetinin varlığına, yani başvuruda bulunan sendikanın, toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen toplu pazarlık biriminin dahil olduğu işkolunda kurulu olup olmadığına bakılacaktır.<sup>909</sup> Sonrasında ilgili toplu pazarlık biriminde yürürlükte olan ve sona ermesine 120 günden daha fazla süre kalan bir toplu iş sözleşmesi bulunup bulunmadığı kontrol edilecektir. Bu hususlarda yetki başvurusuna engel bir durum bulunmadığı halde, sendikanın işkolu barajını aşp aşmadığı ve toplu pazarlık biriminde gerekli çoğunluğu sağlayıp sağlamadığına yönelik yetki şartları kontrol edilecektir.<sup>910</sup>

Aynı toplu pazarlık birimi için farklı tarihlerde, farklı işçi sendikaları tarafından yetki başvurusunda bulunulması halinde, 2822 ve 6356 sayılı Yasalarda bu konuda açıklık olmamasına rağmen, Yargıtay içtihatları ile ilk başvuru sonuçlandırılmadan sonraki başvuruların incelenemeyeceği kabul edilmiştir. Zira aksi halde, yetki başvurularında başvuru tarihlerinin esas alınması gerektiğinden ve başvuru tarihleri itibarı ile çalışan işçi ve sendikalı işçi sayılarında değişiklik olabileceğinden, aynı anda birden fazla sendikaya yetki belgesi verilmesi gibi bir durum ortaya çıkabilecektir.<sup>911</sup> Bu çözüm, yürürlükteki Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik'in 4. maddesinin 4. fıkrası ile de benimsenmiştir.<sup>912</sup>

6356 sayılı Yasa'nın 44. maddesi uyarınca yapılan yetki başvurusu sonunda *“(t)espit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini takip eden altı*

909 Yargıtay tarafından da işçi sendikalarının faaliyet gösterdiği işkolu dışındaki bir işyerinde yetki talebinde bulunma yetkisinin bulunmadığına hükmedilmektedir. Bkz. Y9HD, E. 1993/5683, K. 1993/6299, T. 15.04.1993, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1993, C. 7, S. 4, s. 22, 23.

910 Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 584, 585; Çelik (1995), s. 24, 25; Tunçomağ ve Centel (2015), s. 355, 356; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 225; Günay (2013), s. 963; Özveri (2013), s. 231.

911 Y9HD, E. 2005/23001, K. 2005/26468, T. 19.07.2005 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.: 01.10.2016); Aynı yönde Bkz. Küçük (1996), s. 76; Makas (1998), s. 92; Sever (2010), s. 114, 115.

912 Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 585; Akyiğit (2015), s. 540.

*iş günü içinde; yapılan itiraz reddedilmişse ya da kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde; ilgili sendikaya, Bakanlıkça bir yetki belgesi verilir.”*

Toplu iş sözleşmesi sürecinde yetki belgesi alma zorunluluğu, UÇÖ organları tarafından bir tür ön müsaade sistemi olarak değerlendirildiğinden serbest ve gönüllü toplu pazarlık hakkına aykırı olması nedeniyle eleştirilmektedir.<sup>913</sup>

Ancak belirtilmelidir ki, 2822 ve 6356 sayılı Yasalar uyarınca, tarafların yetki şartlarını taşımalarına rağmen, yetki belgesi almadan toplu iş sözleşmesi bağitlamaları halinde, söz konusu toplu iş sözleşmesi yalnızca yetki belgesinin yokluğundan ötürü hükümsüz kılınamayacaktır.<sup>914</sup> Nitekim 2822 sayılı Yasa'nın 16. maddesinin 2. fıkrası hükmünde değişiklik getirmeyen 6356 sayılı Yasa'nın 45. maddesinin 1. fıkrasında *“Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğü, Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırk beş gün içinde, ilgililerce veya Bakanlıkça mahkemede dava yolu ile ileri sürülebilir.”* hükmüne yer verilmiştir. Bu düzenleme 275 sayılı Yasa döneminde bildirim ve ilan şartlarına uyulmamasının tek başına toplu iş sözleşmesini geçersiz kılmayacağı yönündeki düzenleme ile paralellik taşımaktadır.

6356 sayılı Yasa uyarınca yetki şartlarının tespitinde kural olarak yetki başvurusunun yapıldığı tarih esas alınmaktayken, yetki belgesi alınmaksızın

---

913 Işıklı (2005), s. 180.

914 Sur (2015), s. 287; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 235, 236; Şahlanan (1992), s. 183; Sümer (2016), s. 261; Görgün (1996), s. 69, 70; Küçük (1996), s. 103, 104; Makas (1998), s. 141, 142; Duman (2005), s. 205; Sever (2010), s. 158, 159; Aynı yönde, Y9HD, E. 1985/2396, K. 1985/2142, T. 26.02.1985 sayılı kararı ve karara ilişkin değerlendirme için Bkz. Tuncay (1987), s. 29; Akyiğit (2015), s. 549; Y9HD, E. 2000/3886, K. 2000/3245, T. 23.03.2000 sayılı karar, kazanci.com (E.T.:05.09.2016); Aksi yönde, yetki belgesi alınmaksızın imzalanan toplu iş sözleşmesinin hüküm ve sonuç doğurmayacağını savunan yazarlar bulunmaktadır. Bkz. Başbuğ (2012), s. 173, 174.

toplu iş sözleşmesi bağitlanması halinde, yetki şartları toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarih itibarı ile değerlendirilecektir.<sup>915</sup>

Yukarıda yer verildiği üzere 275 sayılı Yasa'nın 12. maddesi uyarınca toplu iş sözleşmesinin uygulanmaya başlandığı tarihten itibaren 6 işgünü içinde itirazın yapılması öngörülmüşken, 2822 ve 6356 sayılı Yasalarla bu süre 45 güne çıkarılmıştır. Bunun yanı sıra, itiraz süresi 275 sayılı Yasa'nın anılan maddesi uyarınca sözleşmenin uygulanmaya başladığı tarihten itibaren başlarken, 2822 ve 6356 sayılı Yasalarla getirilen düzenlemeler ile Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren başlatılmıştır. Ayrıca 275 sayılı Yasa'da Bakanlığın itiraz hakkı öngörülmemişken, 2822 ve 6356 sayılı Yasalarda Bakanlığa da itiraz hakkı tanınmıştır.

Taraflarca gönüllülük esasına dayalı olarak uygulamaya konulan bir toplu iş sözleşmesine karşı, bu türden toplu iş sözleşmelerini geçersiz kılmak amacına yönelik olarak Bakanlığa itiraz hakkı tanınması 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesine aykırılık oluşturmaktadır.<sup>916</sup>

#### 2.5.3.2.3. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Şartları

Ülkemizde 2821 ve 2822 sayılı Yasalar ile kabul edilen ve halen uygulanagelmekte olan ikili baraj sistemi, 6356 sayılı Yasa ile bazı değişikliklerle birlikte temel olarak korunmuştur. 6356 sayılı Yasa'nın 41. maddesinin 1. fıkrasıyla, 2822 sayılı Yasa'nın 13. maddesiyle %10 olarak belirlenen işkolu barajı %1'e düşürülmüş, işletme toplu iş sözleşmesinde aranan işletmede çalışan işçilerin yarıdan fazlasını üye kaydetme şartı ise %40'a indirilmiştir. Diğer taraftan ise 2822 sayılı Yasa'nın 13. maddesinin 1. fıkrası ile sendikal örgütlenmenin güç olduğu tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık

915 Sur (2015), s. 287; Şahlanan (1992), s. 184; Özbek (1990), s. 114; Küçük (1996), s. 104; Sever (2010), s. 160; Aynı yönde Y9HD, E. 1991/3561, K. 1992/3931, T. 08.04.1992 sayılı karar kazanci.com (E.T.:05.09.2016)

916 ILO General Survey 2008, s. 82, par. 200; ILO Digest 2006, s. 185, par. 925, 926, s. 201, par. 1011.

işkolu barajından müstesna tutulduğu halde, 6356 sayılı Yasa ile herhangi bir işkoluna ilişkin olarak bu yönde bir istisna tanınmamıştır.<sup>917</sup>

6356 sayılı Yasa'nın 41. maddesinin 7. fıkrası uyarınca *“Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır.”*

İşkolu barajı bazı yazarlar tarafından<sup>918</sup> ve Yargıtay'ın bazı kararları ile<sup>919</sup> ehliyeteye ilişkin görülmekle birlikte, doktrinde yaygın kabul<sup>920</sup> işkolu barajının toplu iş sözleşmesi yetkisi şartı olduğu yönündedir. Yargıtay'ın işkolu barajının yetki şartlarından olduğuna dair kararları da bulunmaktadır.<sup>921</sup>

Ülkemizde halen yürürlükte bulunan, ilgili toplu pazarlık biriminin yanı sıra aynı zamanda işkolunda çalışanların da belirli bir çoğunluğunu üye yapma şartı şeklindeki çifte baraj sistemi, UÇÖ Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi tarafından ilgili toplu pazarlık biriminde temsil kabiliyeti bulunan sendikaların ulusal düzeyde belirli şartları sağlamamasından dolayı temsil yetkisinin sınırlandırılması nedeniyle örgütlenme özgürlüğüne aykırı bulunmaktadır. Komiteye göre toplu pazarlık hakkından yararlanarak toplu iş sözleşmesi yapma hakkı, sendikanın bağımsızlığının tespiti ile birlikte tanınmalıdır.<sup>922</sup>

Toplu pazarlık biriminde çoğunluk şartını sağlamasına rağmen, işkolu barajını aşamayan sendikalara toplu pazarlık hakkı tanınmaması sonucunda, söz konusu toplu pazarlık biriminde çalışan işçilerin tamamı temel hak niteliğindeki toplu pazarlık hakkından yoksun kalmaktadır. Bu durumun sonucu olarak

917 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 218; Başbuğ (2012), s. 170; Canbolat (2013 b), s. 82.

918 Elbir (1987), s. 205, 206.

919 Y22HD, E. 2014/3987, K. 2014/2499, T. 17.02.2014 sayılı karar, Legal İSGHD (2014), C. 11, S. 42, s. 301 vd.

920 Tunçomağ ve Centel (2015), s. 355; Narmanlıoğlu (2016), 359, 360; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 218 vd; Sur (2015), s. 269; Tuğ (1998), s. 69; Akyiğit (2015), s. 536 vd.; Başbuğ (2012), s. 169, 170; Demircioğlu ve Centel (2015), s. 286; Aktay (2015), s. 200 vd.; Günay (2013), s. 946, 963 vd.

921 YHGK, E. 1997/9-840, K. 1998/3, T. 04.02.1998, kazanci.com (E.T.:21.09.2016)

922 Case No 1980 (Luxemburg), Report No 324, par. 669, 670, 671, Digest 2006, s. 192, par. 964

işçilerin toplu pazarlık hakkından yoksun kalma kaygısıyla işkolu barajını aşan sendikalara üye olmak zorunda bırakılmaları bireysel sendika özgürlüğünü ihlal etmekte, işkolu barajı şartını sağlayan sendikalar lehine haksız rekabet ortamı yaratmakta ve diğer sendikaların işkolu barajını aşmalarını güçleştirmektedir.<sup>923</sup> UÇÖ tarafından, böyle bir durumun 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin 4. maddesine aykırılık oluşturduğu ve toplu pazarlık biriminde çoğunluğu sağlayan sendikaların toplu pazarlık haklarının yasayla korunabileceği, hiçbir sendikanın çoğunluk şartını gerçekleştirmediği durumlarda ise, azınlıkta olan sendikalara en azından kendi üyeleri adına toplu pazarlık yetkisinin tanınması gerektiği belirtilmiştir.<sup>924</sup>

#### 2.5.3.2.3.1. İşkolu Barajı

Yukarıda açıklandığı üzere<sup>925</sup> ülkemiz toplu iş sözleşmesi sisteminde işkolu barajı uygulaması ilk kez 1970 yılında yürürlüğe giren 1317 sayılı Yasa ile toplu iş hukukumuzda girmiştir. Anılan yasa ile sendika, federasyon ve konfederasyonların Türkiye çapında faaliyet gösterebilmeleri için kurulu buldukları işkolunda çalışan sigortalı işçilerin 1/3'ünü temsil etme koşulu getirilmiştir.<sup>926</sup> Ancak bu düzenleme Anayasal temel bir hakkın özüne dokunduğu gerekçesiyle AYM tarafından 1972 yılında iptal edilmiştir.<sup>927</sup>

İşkolu barajı 2822 sayılı Yasa döneminde %10 olarak belirlenmişken, 6356 sayılı Yasa ile ilk önce %3'e düşürülmüş olup, Yasanın Geçici 6. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, %3 barajının Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye

---

923 Engin (1999), s. 126.

924 Oğuzman (1986), s. 23; Gülmez (2013 c), s. 260; Sur (2013), s. 342; Engin (1999), s. 126, 127; Ayrıca konu hakkında Bkz. Yukarıda, Bölüm 2.3.2.

925 Bkz. Yukarıda, Bölüm 2.5.3.1.

926 Özveri (2013), s. 135, 136.

927 AYM, E. 1970/48, K. 1972/3, T. 8-9.02.1972 sayılı karar

konfederasyonlara üye sendikalar açısından Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 01.07.2016 tarihine kadar %1, 01.07.2018 tarihine kadar %2 şeklinde uygulanmasını öngören kademeli bir geçiş sistemi düzenlenmiştir. %3 şeklindeki işkolu barajına ilişkin 6356 sayılı Yasa'nın 41. ve 43. maddelerinde yer alan düzenlemeler 2014 tarihli 6552 sayılı Yasa'nın 20. maddesiyle %1 olarak değiştirilmiş ve 144. maddesinin 1. fıkrasının (f) bendiyle de 6356 sayılı Yasa'nın kademeli geçişi düzenleyen Geçici 6. maddesinin 1. fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak aynı Yasanın 21. maddesiyle 6356 sayılı Yasa'ya eklenen Ek 1. madde ile, %1 olarak belirlenen işkolu barajının Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye konfederasyonlara üye olmayan sendikalar açısından %3 olarak uygulanacağı şeklindeki düzenleme kabul edilmiştir.<sup>928</sup> 6552 sayılı Yasa'nın 21. maddesi, AYM tarafından, söz konusu düzenleme ile *"Türk-İş, Hak-İş ve DİSK'e üye olan işçi sendikaları(nın), toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi yönünden avantajlı bir pozisyona sokulmuş"* olmaları ve bu nedenle düzenlemenin *"sendikaları bu Konfederasyonlara üye olmaya zorlayıcı nitelik taşıdığı"* gerekçesiyle, AY'nın 51. maddesi hükmüne aykırı bulunarak iptal edilmiştir.<sup>929</sup> Böylelikle, eşitlik ilkesine ve negatif sendika özgürlüğü ilkesine aykırılığından bahisle doktrinde eleştiri konusu edilen<sup>930</sup> barajın sendikalar bakımından farklılaştırılmasına yönelik düzenlemeler iptal edilerek, işkolu barajı bütün sendikalar için %1 olarak belirlenmiş bulunmaktadır.

Diğer taraftan 6356 sayılı Yasa'nın Geçici 6. maddesinin 2. fıkrasıyla en son yayımlanan 2009 istatistiği sonrasında 15.09.2012 tarihine kadar kurulan sendikalar için işkolu barajı şartının aranmayacağı düzenlenmişken, 2015 tarihli 6645 sayılı Yasa'nın 81. maddesiyle söz konusu fıkra hükmü *"Mülga 2822 sayılı Kanununun 12 nci maddesine göre Bakanlıkça yayımlanan 2009 Temmuz istatistiğinde kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu üyesi bulunduran işçi sendikaları ile 2009 Temmuz istatistiği sonrasında"*

---

928 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 218, 219; Aktay (2015), s. 203, 204.

929 AYM, E. 2014/177, K. 2015/49, T. 14.05.2015 sayılı karar.

930 Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 581, 582; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 219; Kutal (2015), s. 22; Sur (2015), s. 269; Başbuğ (2012), s. 169, 170; Aktay (2015), s. 204; Akyiğit (2015), s. 526, 527.



15/9/2012 tarihine kadar kurulmuş işçi sendikalarının, bu maddenin yürürlüğünden önce imzaladıkları toplu iş sözleşmelerinden bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere yapacakları yetki tespit başvuruları ile kurulu buldukları işkolundaki diğer işyeri ve işletmelerde bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde yapacakları yetki tespit başvuruları 41 inci maddede yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre sonuçlandırılır.” şeklinde değiştirilmiştir. Bu şekilde işkolu barajı şartı aranmayacak sendikaların kapsamı genişletilmiştir.

Yine Yasanın Geçici 6. maddesinin 3. fıkrasında yer verilen “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 başvuruları mülga 2822 sayılı Kanunun 12 nci maddesine göre Bakanlıkça yayımlanmış Temmuz 2009 istatistiklerine ve mülga 2822 sayılı Kanunda belirtilen hükümlere göre sonuçlandırılır.” şeklindeki geçiş düzenlemesine 2013 tarihli 6385 sayılı Yasa’nın 20. maddesiyle “Ancak, en son yayımlanan 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.” cümlesi eklenerek istisna düzenlemesinin kapsamı genişletilmiştir. Nihayet anılan geçiş hükmü 2015 tarihli 6645 sayılı Yasa’nın 81. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.

“... bir yandan işkolu barajı düşürülürken, düşürülen barajla sendikaların gerçekte yetki alamaması ve halen yüksek baraj döneminde yayımlanan istatistik ve yüksek baraja göre yetki (aynı zamanda işletmede yarıdan fazla çoğunluk) başvurusunun değerlendirilmesi ülkemize özgü trajik bir durumu ortaya koymaktadır.”<sup>931</sup>

Anılan yasal düzenlemeler uyarınca istisna kapsamı dışındaki sendikaların yetki şartlarını sağlayabilmeleri için ilk olarak işkolunda çalışan işçilerin %1’ini üye yapmış olmaları gerekmektedir.<sup>932</sup> Bunun tespiti için öncelikle ülke genelindeki

931 Alpagut (2012), s. 38, 39.

932 Başbuğ (2012), s. 169; Aktay (2015), s. 201, 202.

işkollarında çalışan işçi sayılarının ve ilgili sendikanın üye sayısının bilinmesi gereklidir. Ülke genelinde işkollarında çalışan işçi sayıları ve sendikaların üye sayıları 6356 sayılı Yasa'nın 41. maddesinin 5. fıkrası uyarınca her yıl iki kez ÇSGB tarafından ilan edilmektedir. Sendikaların işkolu barajını aşmış olduklarının tespitinde bu istatistikler dikkate alınmaktadır. Yayımlanan istatistikler yeni bir istatistik yayımlanıncaya kadar geçerliliğini korur.<sup>933</sup> Yapılan bu ilanlara göre işkolu barajını aşan sendikalar toplu iş sözleşmesi yetkisinin ilk şartını gerçekleştirmiş olmaktadır.

Yargıtay tarafından, yayımlanan istatistiğe göre işkolu barajını aşmayan birden fazla sendikanın, birleşme ya da katılma ile ilgili istatistik dönemi içerisinde hak kazanamayacağına karar verilmişken,<sup>934</sup> yüksek mahkeme tarafından daha sonra verilen başka bir kararla işkolu barajının aşılmadığının tespitinde bir önceki istatistiklerin esas alınmasının kural olduğuna ancak bu kuralın mutlak ve mücerret olmadığına ve özellikli durumlarda gerçek durumun saptanması için gerekli bilgi ve belgelerin değerlendirilebileceğine hükmedilmiştir.<sup>935</sup>

#### 2.5.3.2.3.1.1. İşkolu İstatistiklerinin Hazırlanma Yöntemi

274 ve 275 sayılı Yasaların uygulandığı dönemde sıklıkla karşılaşılan kayıtlardaki usulsüzlüklerin önlenmesi ve işkolu istatistiklerinin sağlıklı şekilde hazırlanabilmesi için, 2821 ve 2822 sayılı Yasalarla sendika üyelik işlemlerinin noter kanalıyla yapılması ve sendika üyelik ve üyelikten ayrılma işlemlerinin

933 Çelik (1995), s. 10; Tunçomağ ve Centel (2015), s. 356; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 219; Sur (2015), s. 269, 270; Narmanlıoğlu (2016), s. 364, 365; Başbuğ (2012), s. 170; Günay (2013), s. 952; Aktay (2015), s. 202.

934 Y9HD, E. 1988/4772, K. 1988/4603, T. 22.04.1988 sayılı karar, Ercan Akyiğit, 'İşkolu İşçi İstatistikleri ve Doğurduğu Hukuki Sorunlar' İş Hukuku Dergisi (1991), C. 1, S. 3, s. 361, dn. 17; Günay (2013), s. 967, dn. 150; Söz konusu karar bazı yazarlar tarafından isabetsiz bulunmakta ve sendikaların işkolu istatistiklerinin açıklanmasından sonra işkolu barajını aşmaları halinde bu durumun tespit edilerek, buna göre işlem yapılması gerektiği savunulmaktadır. Bkz. Akyiğit (1991), s. 361; Günay (2013), s. 967, 968; Kararı isabetli bulan değerlendirmeler için Bkz. Narmanlıoğlu (2016), s. 367, 368; Sur (2015), s. 270; Aktay (2015), s. 203; Küçük (1996), s. 41.

935 Y9HD, E. 1990/10132, K. 1990/9595, K. 24.09.1990, TÜHİS Kasım 1990, s. 15, 16. (Naklen, Çelik (1995), s. 11.); Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s.220.

ÇSGB'ye bildirilmesine yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Bu doğrultuda, 274 sayılı Yasa'nın 5/1. maddesi ile sendika üyeliğinin kazanılması *"Bu Kanuna göre kurulan mesleki teşekküllere üye olmak ihtiyaridir. Üyelik üye kayıt fişinin veya kayıt defterinin imzalanmasıyla kazanılır."* hükmü ile düzenlenmişken,<sup>936</sup> 2821 sayılı Yasa'nın 22. maddesinin 3. fıkrası ile üyelikten ayrılmada olduğu gibi üyeliğin kazanılmasında da noter şartı getirilmiştir. Yasanın aynı maddesinin 4. fıkrası ile işverene, üyeliği kesinleşen işçinin noter onaylı üye kayıt fişinin bir nüshasını ÇSGB'na bir nüshasını da işçinin çalıştığı işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğüne gönderme zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca Yasa'nın 62. maddesi ile işverene işe aldığı veya herhangi bir nedenle iş sözleşmesi sona eren işçileri bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Böylelikle Bakanlıkça yetki tespitinde esas alınacak kayıtların bu yolla oluşturulması öngörülmüş ve yetki sisteminin odağına bu kayıt sistemi oturtulmuştur.<sup>937</sup>

Bu şekildeki bir kayıt sistemiyle 275 sayılı Yasa döneminde karşılaşılan uygulamadaki usulsüzlüklerin engelleneceği düşünülmüşse de, ne söz konusu usulsüzlükler engellenebilmiş,<sup>938</sup> ne işverenler tarafından anılan yasal bildirim yükümlülükleri yerine getirilmiş ne de Bakanlık tarafından bu yükümlülüklerin düzenli bir şekilde yerine getirilmesine yönelik denetim ve yaptırım mekanizmaları çalıştırılmıştır. Bunun sonucu olarak Bakanlık bünyesinde sağlıklı kayıtların oluşturulması mümkün olmamıştır.<sup>939</sup> Örneğin Devlet İstatistik

936 Oğuzman, *Vak'a Metodu ile Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Olaylar-Kararlar*, s. 58.

937 Özveri (2013), s. 231.

938 2821 ve 2822 sayılı Yasalar döneminde işkolu barajını aşmak için bir sendika tarafından, 3 işçinin çalıştığı bir oto kaportacısında 300 işçi sendika üyesi olarak kaydedilmiş (İstanbul 5. İş Mahkemesi, 1995/8-18 (arası) değişik iş sayılı dosyaları), Bakanlık bu üyelikleri iptal etmemiş, yargı da bu kayıtlara göre yetki itirazlarını karara bağlamıştır (Ankara 6. İş Mahkemesi 1994/304 E. Sayılı Dosya). Bkz. Özveri (2013), s. 256, 257, Yazar tarafından bir çok sendika tarafından %10 işkolu barajının bu şekilde aşıldığı, bu tür sahteciliklere itiraz edilmesi halinde, yetkisine itiraz edilen sendikaların itiraz eden sendikaların bütün yetki tespit başvurularına itiraz ederek, yetki sürecini sürüncemede bırakması nedeniyle karşılıklı uzlaşının gerçekleştiği ve bu durumun Bakanlığın bilgisi dahilinde olduğu ifade edilmektedir.

939 Resmi istatistiklere göre Ocak-1997 döneminde sendikalaşma oranı % 66,01 olarak açıklanmış olsa da, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerden yola çıkarak gerçekte bu oranın % 25'in altında olduğu ifade edilmiştir. Bkz. İsmail Bayer, *Sendikalaşma Oranları, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, (Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı 1998), s. 51; *"Efendim %10'un Türkiye'deki işleminin doğru olmadığını ben de kabul ediyorum. ... Yayınlanan işkolundaki işçi sayısının ne işkolundaki çalışan işçi sayısı açısından ne de yapılan yüzdeler açısından gerçeği yansıtmadığını kabul ediyorum."* Bkz. Şahlanan (1999), Soru-Cevap, s. 104; Murat Özveri, 'Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Belirlenmesindeki Açmazlar ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası', *Çalışma ve Toplum* (2004), C. 2, S. 2, s. 84; Aziz Çelik ve Kuvvet Lordoğlu, 'Türkiye'de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne', *Çalışma ve Toplum* (2006), C. 2, S. 9, s. 16 vd.; Sever (2010), s. 64; Doktrinde *"... (s)endikaların üye sayılarının gerçeği yansıtmadığının herkes*

Enstitüsü tarafından hazırlanan 2003 yılı istatistiklerinde toplam ücretli sayısı 11.001.469 kişi, herhangi bir sendikaya kayıtlı fertlerin sayısı 1.119.004 ve sendikalaşma oranı %10,2 iken,<sup>940</sup> ÇSGB tarafından açıklanan 2003 Ocak işkolu istatistiklerinde toplam işçi sayısı 4.686.618, sendikalı işçi sayısı 2.717.326 ve sendikalı işçilerin toplam işçi sayısına oranı %57,98 olarak açıklanmıştır. ÇSGB'nin 2003 Temmuz işkolu istatistiklerinde de 2003 Ocak istatistiklerine benzer şekilde işçiler arasındaki sendikalaşma oranı %57,54 olarak açıklanmıştır.<sup>941</sup> 2004 Temmuz işkolu istatistiklerine göre Türk Harb-İş Sendikası'nın sendikalaşma oranı %111,60 olarak açıklanmıştır.<sup>942</sup>

2009 yılına kadar Bakanlık tarafından, kendisine gönderilen üye fişleri ile üyelikten çekilme belgelerine istinaden işkolu istatistikleri oluşturulmuşken, 2822 sayılı Yasa'nın 12. maddesinin 3. fıkrasına 2009 tarih ve 5838 sayılı Yasa'nın<sup>943</sup> 6. maddesi ile eklenen *“Bakanlık; yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde, kendisine gönderilen üyelik ve istifa bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır.”* cümlesi ile, Bakanlığa istatistiklerin hazırlanmasında SGK kayıtlarını esas alma yükümlülüğü getirilmiştir.

Fakat 5838 sayılı Yasa ile getirilen değişiklik sonrası SGK kayıtlarının esas alınması halinde, işkolu barajının yasayla %10 olarak belirlendiği ülkemizde sendikalaşma oranının bunun altında gerçekleştiği gerçeğiyle yüz yüze kalınması nedeniyle, 2009 Temmuz ve 2010 Ocak işkolu istatistikleri yayımlanmamış, anılan yasa ile eklenen cümle ile getirilen düzenlemenin

---

*tarafından bilinmesi(nin) ve (...) %10 barajını geçtiği görünen sendikaların ezici çoğunluğunun bu barajın altında olması(nın) siyasi otoriteye sendikaları terbiye etme ve kontrol altında tutma olanağı”* sağladığı savunulmuştur. Bkz. Serdal Bahçe, Gamze Yücesan-Özdemir ve diğerleri, *Emek Politikaları Ne Oluyor Ne Yapmalı*, (Belediye-İş Yayınları 2011), s. 165.

940 Çelik ve Lordoğlu (2006), s. 13, 14.

941 ÇSGB 2003 Ocak ve Temmuz işkolu istatistikleri, <http://www.csgb.gov.tr/home/contents/istatistikler/iscisendikauyesayilari/>, (E.T.: 06.09.2016)

942 ÇSGB 2004 Temmuz işkolu istatistikleri, <http://www.csgb.gov.tr/home/contents/istatistikler/iscisendikauyesayilari/>, (E.T.: 06.09.2016); Çelik ve Lordoğlu (2006), s. 21.

943 RG, T. 28.02.2009, S. 27155 - mükerrer

ertelenmesine yönelik olarak 2010 tarih ve 5951 sayılı Yasa'nın<sup>944</sup> 4. maddesi ile *“Bakanlık; yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde, 1/8/2010 tarihinden itibaren kendisine gönderilen üyelik ve istifa bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır. Bu tarihe kadar Bakanlıkça yayımlanmış bulunan en son işçi ve üye istatistikleri geçerlidir.”* şeklinde değiştirilmiştir.

5951 sayılı Yasa ile gerçekleştirilen erteleme de yeterli olmamış, 2011 tarih ve 6111 sayılı Yasa'nın<sup>945</sup> Geçici 18. maddesi ile istatistiklere ilişkin *“5/5/1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 12 nci maddesi gereğince 30/6/2011 tarihine kadar yeni istatistik yayımlanmaz. Bu tarihten sonraki ilk istatistik yayımlama dönemine kadar Bakanlıkça yayımlanmış bulunan en son işçi ve üye istatistikleri geçerli sayılır.”* şeklinde düzenleme yapılmıştır. Bu düzenleme doğrultusunda 6356 sayılı Yasa'nın yürürlüğe girmesinden sonra 2013 Ocak ayında yayımlanan ilk istatistiğe kadar istatistik yayımlanmamıştır.

Nitekim 2009 ve 2013 istatistikleri 2821 sayılı Yasa ile getirilen üye kayıt ve bildirim sisteminin kayıtlardaki sahteciliği önleyeceği yönündeki düşüncenin isabetli olmadığını, bu yolla gerçekleştirilen kayıt sistemine yönelik eleştirilerin haklı olduğunu net bir şekilde ortaya koymuştur. SGK kayıtları dikkate alınmaksızın oluşturulan son işkolu istatistiği olan 2009 Ocak işkolu istatistiklerine göre toplam işçi sayısı 5.434.433, toplam sendikalı işçi sayısı 3.205.662 ve işçilerin ülke genelinde sendikalaşma oranı %58,98 iken; 2013 Ocak işkolu istatistikleri ile toplam işçi sayısının 10.881.618, toplam sendikalı işçi sayısının 1.001.671 ve sendikalaşma oranının %9,21 olduğu ortaya çıkmıştır.<sup>946</sup> Bu istatistikler de ortaya koymaktadır ki, 2013 yılı öncesinde açıklanan ve endüstriyel demokrasinin ileri düzeyde yaşandığı ülkelerin pek

---

944 RG, T. 05.02.2010, S. 27484

945 RG, T. 25.02.2011, S. 27857 - mükerrer

946 2009 Ocak ve 2013 Ocak İşkolu İstatistikleri, <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik>; (E.T.: 04.11.2015); Doktrinde, ülkemizdeki kayıt dışı istihdam gerçeği de göz önüne alındığında, SGK kayıtlarına dayanan bu istatistiklerin gerçek oranların üzerinde sonuçlar ortaya koyduğu belirtilmektedir. Bkz. Güzel (2016), s. 110.

çoğunda dahi karşılaşılmayan bu hayali tablolar<sup>947</sup> ile yetkili sendikanın belge ve kayıtlar üzerinden tespiti sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilmiştir.

6356 sayılı Yasa'nın 41. maddesinin 7. fıkrasında yer alan *“Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır.”* hükmü ile yetki tespit işlemlerinin Bakanlıkça tutulan kayıtlar üzerinden yapılması ilkesi sürdürülmüştür.<sup>948</sup> Ancak 2821 ve 2822 sayılı Yasalar döneminde uygulanan kayıt sisteminin sağlıksızlığının ortaya çıkmasından sonra, sendika üyeliğinin kazanılması, üyelikten çekilme ve üyeliğin kaybı işlemlerinin e-Devlet kapısı üzerinden yürütüleceği hüküm altına alınarak, yetki tespit işlemleri bu yolla oluşturulacak kayıt sistemine göre düzenlenmiştir.

#### 2.5.3.2.3.1.2. İşkolu İstatistiklerine İtiraz ve İstatistiklerin Kesinleşmesi

2822 sayılı Yasa'nın 12. maddesinin 4. fıkrası ile birkaç ifade farklılığı dışında bire bir aynı şekilde düzenlenen 6356 sayılı Yasa'nın 41. maddesinin 6. fıkrası uyarınca *“Yayımindan itibaren on beş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı on beş gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar, ilgililerce veya Bakanlıkça temyiz edilebilir. Yargıtay temyiz talebini on beş gün içinde kesin olarak karara bağlar.”* Bu düzenleme uyarınca istatistiklere ilişkin olarak Yargıtay'ın temyiz incelemesiyle yargı yolu kapanmaktadır.<sup>949</sup> Ancak Yargıtay'ın elindeki verilerin

---

947 Engin (2016), s. 334.

948 Doktrinde bir görüşe göre, anılan yasa maddesi ile, istatistiklerin hazırlanmasında üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ve bu bildirimlerin yanında SGK bildirimlerinin geçerli olacağı belirtilmiş olmasına rağmen, e-Devlet sistemi üzerinden gerçekleştirilen üyelik işlemlerinin münhasıran SGK kayıtlarına dayandırılmasının yasaya aykırılık teşkil ettiği savunulmaktadır. Bkz. Başbuğ (2012), s. 170.

949 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 219; Sur (2015), s. 270; Aktay (2015), s. 203; Akyiğit (1991), s. 362.

yetersizliği ve yargılama yöntemi gerekleri nedeniyle bu yöndeki uyuşmazlıkların tamamını kesin olarak sonuca bağlayamadığı da fiili bir gerçekliktir.<sup>950</sup>

Yasada işkolu istatistiklerine itiraz hakkı olan ilgililerin kimler olduğu gösterilmemiş olmasına rağmen, doktrinde baskın görüş tarafından işkolunda kurulu işçi ve işveren sendikaları ile sendika üyesi olmayan işverenin itiraz hakkı bulunduğu kabul edilmektedir.<sup>951</sup>

Yargıtay tarafından, işkolu istatistiğine yapılacak olan itirazın işkolundaki bütün sendikaların durumunu ilgilendirmesi nedeniyle, yapılacak olan yargılamada ilgili işkolundaki bütün sendikaların davaya taraf olması sağlanarak hüküm kurulması gerektiğine hükmedilmektedir.<sup>952</sup>

İşkolu istatistikleri, itiraz süresinin itiraz olmaksızın geçmesi ya da itiraz olması halinde yargı sürecinin sonuçlanması ile kesinleşmektedir.<sup>953</sup> Yargıtay içtihatları ile, işkolu istatistiklerine ilişkin itirazlar bekletici mesele yapılmaksızın, itiraza konu kesinleşmemiş istatistiklere dayanarak hüküm kurulması hukuka aykırı bulunmaktadır.<sup>954</sup>

---

950 Günay (2013), s. 966.

951 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 220; Sur (2015), s. 271; Günay (2013), s. 965; Makas (1998), s. 87; Duman (2005), s. 97; Sever (2010), s.66; Aksi görüşteki yazarlar tarafından, söz konusu istatistiklerle yalnızca işkolundaki işçi sayıları ve sendikalı işçi sayılarının açıklanıyor olması, her bir işyerindeki işçi sayısı ile sendikalı işçi sayılarının açıklanmıyor olması nedeniyle, işverenlerin ve işveren sendikalarının itiraz etmekte hukuki yararlarının bulunmadığı savunulmaktadır. Bkz. Akyiğit (1991), s. 359; Küçük (1996), s. 40.

952 Y9HD, E. 1987/5896, K. 1987/6055, T. 17.06.1987 sayılı karar, Berksun ve Eşmeliöğlu (1989 b), S. 305, 306; Aynı yönde, Y9HD, E. 1997/12370, K. 1997/14286, T. 09.07.1997; Y9HD, E. 2005/16985, K. 2005/21462, T. 16.06.2005; Y9HD, E. 2014/24923, K. 2014/27648, T. 23.09.2014 sayılı kararlar, kazanci.com (E.T.: 21.09.2016); Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 219; Akyiğit (1991), s. 360; Günay (2013), s. 965, 966; Duman (2005), s. 98, 99; Sever (2010), s.67, 68.

953 Tunçomağ ve Centel (2015), s. 356; Narmanlıoğlu (2016), s. 367.

954 Çelik (1995), s. 10; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 588, 589; Y9HD, E. 2014/27087, K. 2014/30765, T. 23.10.2014 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.:23.06.2016)

### 2.5.3.2.3.1.3. İşkolu Barajının Toplu Pazarlık Hakkı Karşısındaki Durumu

Doktrinde bazı yazarlar tarafından, işkolu barajının 275 sayılı Yasa döneminde edinilen deneyimler göz önünde tutularak milli şartlara uygun bir tedbir olarak, toplu iş sözleşmesi sisteminin gelişmesini teşvik etmek amacıyla kabul edildiği ve 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'ne aykırılık taşımadığı savunulmuştur.<sup>955</sup> Bir diğer görüş tarafından ise, işkolu barajının sağlanamaması halinde işçilerin toplu pazarlık hakkından mahrum kalacak olmaları tehlikesine karşın, güçlü sendikacılıktan beklenen yararın daha ağır bastığı kabul edilmiştir.<sup>956</sup> İşkolu barajının uygulandığı dönemde, ülkemizde sendikacılık ve çalışma hayatında yaşanan olumsuz gelişime rağmen, işkolu barajının uygulandığı dönem zarfında, güçlü sendikacılığı özendirdiğini, uygulanan işkolu barajının ülke şartlarına daha uygun olduğunu ve uluslararası normlara aykırılık oluşturmadığını savunan yazarlar<sup>957</sup> da bulunmaktadır. Buna karşılık bazı yazarlar tarafından, isabetli bir şekilde, işkolu sendikacılığının uygulandığı dönemde sendikal hareketin ivme kazanarak güçlenmediği, aksine bu dönemde sendikaların bağımsızlıklarının zedelendiği ve sendikasızlaşmanın gerçekleştiği savunulmaktadır.<sup>958</sup>

Bazı yazarlar tarafından ise, 1980'li yıllarda güçlü sendikacılığı gerçekleştirmek üzere kabul edilen işkolu barajının işlevini yerine getirdiği, ancak bu aşamadan sonra güçlü sendikacılığın, devlet zorlamasıyla değil, örgütlenme önündeki engeller kaldırılarak sendikal hareketin kendisi tarafından gerçekleştirilmesi

---

955 Oğuzman (1986), s. 24, 25; Ekonomi (1986)s. 55; Caymaz (1994), s. 30, 31; Görgün (1996), s. 76 vd.; Küçük (1996), s. 38, 39; Duman (2005), s. 91, 92; Bazı yazarlar tarafından işkolu barajı 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'ne aykırı bulunmamakta ve güçlü sendikacılık ilkesi gereğince faydalı bulunmakta olmasına rağmen, bu yöndeki düzenlemelerin yeni kurulan sendikalara hayatta kalma şansı tanımadığı, bu nedenle sendika kurma özgürlüğünün tüzel kişilik kazanmaktan başka bir anlamı kalmadığı ifade edilmektedir. Bkz. Şahlanan (1992), s. 51, 52.

956 Reisoğlu (1986), s. 170; Caymaz (1994), s. 29; Makas (1998), s. 54.; Böyle bir durumda işkolu barajını aşamayan sendikalardan en fazla üyeye sahip olan sendikaya yetki verilmesinin güçlü sendikacılığı teşvik amacına uygun olacağı yönündeki aksi görüş için, Bkz. Demir (1999), s. 214.

957 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 218.

958 Özveri, s. 295, 296; Başterzi (2016), s. 61.



gerektiği savunulmaktadır.<sup>959</sup> Bir kısım yazarlar tarafından, her ne kadar işkolu barajı % 1'e düşürülmüş olsa da, çifte baraj sisteminin 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin 4. maddesinde yer alan serbest ve gönüllü toplu pazarlık ilkesini teşvik etmek ve geliştirmek yönündeki yükümlülüğe açıkça aykırılık taşıdığı savunulmaktadır.<sup>960</sup> Nihayet diğer bir görüşe göre ise, zorunlu işkolu sendikacılığı ile birlikte çifte baraj sisteminin uygulanması toptan özgürsüzlük ve yasak olarak değerlendirilmektedir.<sup>961</sup>

6356 sayılı Yasa'nın 41. maddesinin 6. fıkrası uyarınca yapılan bir itirazda, işkolu barajı uygulamasının AY m. 90 hükmü uyarınca üst norm niteliğinde olan UÇÖ'nün 87 ve 98 sayılı sözleşmelerine aykırı olduğunu, dolayısıyla, işkolu barajına ilişkin hükmün uygulanamayacağı iddia edilmiş olup ilk derece mahkemesi tarafından *"...usulüne uygun olarak yürürlüğe konulmuş ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinin üst norm niteliği göz önünde bulundurularak, davalı bakanlıkça çıkarılan tebliğ hükümlerinin, 98 sayılı ILO sözleşmesinin 4. maddesi ile 87 sayılı ILO sözleşmesinin 2. maddesi hükümlerine açıkça aykırı olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne ..."* karar verilmiştir. Ancak ilk derece mahkemesinin kararının temyiz edilmesi üzerine Yargıtay tarafından *"... işkolu istatistiklerine itiraz istatistiklerin gerçeği yansıtmadığı iddiası ile yapılabilmektedir. Bir başka ifade ile, işkolu istatistiklerine itiraz, istatistiklerdeki hatalara ilişkin olup, istatistik ile hukuki dayanaklarının uluslararası mevzuata uygunluğuyla ilgili değildir. Bu yönüyle işkolu barajı, işçi sendikasının ehliyeti ile ilgili bir konu olduğundan, davacını(n) bu itirazını yetki tespitine itiraz davasında ileri sürebileceği kabul edilmelidir..."* şeklinde hüküm kurularak ilk derece mahkemesinin kararı bozulmuştur.<sup>962</sup>

Yetki itirazına ilişkin başka bir davada da işkolu barajının AY'ya aykırılığının ileri sürüldüğü, ancak bu iddianın ilk derece mahkemesince kabul edilmediği, anılan

---

959 Taşkent (2008), s. 41.

960 Kutsal (2015), s. 22; Güzel (2016), s. 107; Aynı yönde Akyiğit (2015), s. 526.

961 Gülmez (2013 a), s. 22.

962 Y22HD, E. 2014/3987, K. 2014/2499, T. 17.02.2014 sayılı karar, Legal ISGHD (2014), C. 11, S. 42, s. 301 vd.; Aynı yönde Y22HD, E. 2015/34275, K. 2016/103, T. 11.01.2016 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.: 20.08.2016)

karara ilişkin temyiz incelemesi sonucunda verilen Yargıtay kararından anlaşılmaktadır.<sup>963</sup> Yargıtay ilamında yer verilen ilk derece mahkemesi kararı *“Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak; sendikal faaliyetler esnasında özellikle işyerinde toplu iş sözleşmesinin yapılmasında sözleşmeyi yapacak sendikanın, işçinin haklarını koruyacak ve daha etkin olabilecek şekilde sayısal olarak daha fazla olması ve işverenle pazarlık yapabilecek güce sahip olması gerektiği, yasa metninde anayasaya aykırı bir durumun olmadığı, daha önce uygulanan barajın daha da düşürüldüğü gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.”* şeklindedir. Anılan karar Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nce, farklı bir nedenle, işkolu istatistiğine yapılan itiraza ilişkin davanın bekletici mesele yapılmadığı gerekçesiyle bozulmuştur. Ancak anılan bozma kararında AY’ya aykırılık iddiasına ilişkin olarak olumlu ya da olumsuz herhangi bir değerlendirme yapılmamıştır.

Nihayet Ankara 2. İş Mahkemesi tarafından 6356 sayılı Yasa’nın 41. maddesinin 1. fıkrası ile Ek 1. maddesinin AY’nın 2., 10., 51. ve 53. maddelerine aykırılığı ileri sürülerek somut norm denetimi yoluna başvurulmuştur. Ancak AYM tarafından Ankara 2. İş Mahkemesi tarafından AY’ya aykırılık gerekçeleri açıklanmadığı gerekçesiyle, 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun’un 40. maddesinin 4. fıkrası uyarınca esas incelemesine geçilmeksizin reddedilmiştir.<sup>964</sup>

6356 sayılı Yasa’nın işkolu barajına ilişkin 41. ve Geçici 6. maddelerinin de aralarında bulunduğu bazı maddelerinin iptali istemiyle AYM’de açılan dava neticesinde AYM %3’lük işkolu barajına ilişkin dava konusu kanun düzenlemelerinin 6552 sayılı Yasa ile yürürlükten kaldırılması nedeniyle karar verilmesine yer olmadığına karar vermiştir.<sup>965</sup>

---

963 Y9HD, E. 2014/27087, K. 2014/ 30765, T. 23.10.2014 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.: 20.08.2016)

964 AYM, E. 2014/188, K. 2014/190, T.17.12.2014 sayılı karar, anayasa.gov.tr, (E.T.:23.07.2015)

965 AYM, E. 2013/1, K. 2014/161, T. 22.10.2014 sayılı karar, RG, T. 11.11.2015 , S. 29529

6356 sayılı Yasa'nın 41. maddesinde yer alan işkolu barajını %1'e düşüren 6552 sayılı Yasa'nın 20. maddesinin de soyut norm denetimi yoluyla AY'ya aykırılığı iddia edilmiştir. AYM söz konusu davada nihayet esasa girmiştir. Öncelikli olarak AY'nın 51. maddesinde yer alan sendika hakkına ve 53. maddesinde yer verilen toplu iş sözleşmesi hakkına değindikten sonra toplu iş sözleşmesi hakkına ilişkin 53. maddede özel sınırlama sebeplerine yer verilmemiş olmasına rağmen, "... toplu sözleşme hakkı, sendika hakkının bir unsuru olarak görüldüğünden Anayasa'nın 51. maddesinin ikinci fıkrasında sendika hakkı için öngörülen sınırlama nedenlerinin toplu sözleşme hakkı yönünden de geçerli olduğunun kabulü gerekir." şeklinde bir değerlendirmede bulunmuştur. Bu değerlendirme neticesinde de "... toplu sözleşme hakkının, milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebeplerine dayanılarak kanunla sınırlanması mümkündür." sonucuna varmıştır.<sup>966</sup>

Söz konusu kararda, AYM tarafından "sendika özgürlüğünün bir parçası olan toplu sözleşme hakkının norm alanını daralttığı için" işkolu barajının açıkça sendika hakkına müdahale niteliği taşıdığı kabul edilmesine ve temel hakların ancak AY'da belirlenen gerekçelerle ve kanunla sınırlanabilecek olmasına rağmen, bu sınırlamanın AY'da yer alan özel sınırlama sebeplerinden hangisine dayandığına ilişkin bir değerlendirme yapılmamaktadır. Bunun yerine "İşkolu barajı, sendikaların sayısının makul seviyede kalmasını sağlayarak sendikalar arası yıkıcı rekabeti önlemek ve bu suretle işverenden bağımsız güçlü sendikaların toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilmelerini temin etmek amacına dayanmaktadır. Bağımsız ve güçlü sendikaların toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilmelerinin temin edilmesi, çalışanların sendikal haklardan daha etkin bir şekilde yararlanmaları sonucunu doğurmakta olup bunun, sendikal hak ve özgürlüklerin korunmasına hizmet edeceği açıktır. Dolayısıyla işkolu barajı öngörülmesinde, anayasal açıdan meşru bir amaca dayanıldığı anlaşılmaktadır." ifadelerine yer verilerek, düzenlemenin hangi özel sınırlama sebebine dayandığı tartışılmaksızın, yalnızca anayasal açıdan meşruluğu

---

966 AYM, E. 2014/177, K. 2015/49, T. 14.05.2015 sayılı karar, RG, T. 11.06.2015, S. 29383

savunulmaktadır. Oysa ki, Mahkemenin 2014/16 K. sayılı kararına karşı hazırlanan karşı oy yazısında Serruh Kaleli tarafından da belirtildiği gibi “*Kamu düzenini sağlamak, etkin sendikacılık temin etmek ifadeleri yargısal denetimde ölçü birimi değildir.*”<sup>967</sup>

Yukarıda<sup>968</sup> detaylı olarak yer verildiği üzere, UÇÖ denetim organları tarafından güçlü sendikacılığın tesisi amacına yönelik olarak, devletler tarafından sendikal hareketin yasal düzenlemelerle zorunlu bir şekilde güçlü sendikalar etrafında birleşmeye yönlendirilmeleri 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi’nin 2. ve 11. maddelerine aykırı bulunmakta ve bu tür yasal düzenlemelerin örgütlenme özgürlüğünü ihlal ettiği sonucuna varılmaktadır. Bunun yanı sıra doktrinde bazı yazarlar<sup>969</sup> tarafından haklı olarak ifade edildiği üzere, işkolu barajı %1’e düşürülmüş olsa bile çifte baraj sistemi, 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi’nin 4. maddesinde yer alan gönüllü ve serbest toplu pazarlık yönteminin teşvik edilmesi gerekliliğine aykırıdır. Ülkemizce onaylanan 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi’nin program hüküm niteliğinde olmayan ve doğrudan ve açık bir şekilde herhangi bir belirsizliğe yer vermeyecek şekilde çalışanlara diledikleri sendikaları kurma ve üye olma hakkı tanıyan, temel insan haklarına ilişkin hükmü ile 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi’nin 4. madde hükmünün AY’nın 2. ve 90. maddesinin 5. fıkrası hükmüyle birlikte değerlendirilmesi durumunda, kanun koyucunun sendika hakkını sınırlayan söz konusu düzenlemesinin Anayasal meşruluğu ortadan kalkmaktadır.

İptal talebine konu yasal düzenlemenin meşruluğuna ilişkin tespitten sonra, AYM tarafından yargılama konusu norm ölçülülük denetimine tabi tutulmaktadır. Kararda “*Ancak toplu sözleşme yapılabilmesi için işkolu barajı öngörülmek suretiyle sendika hakkına yapılan müdahalenin Anayasa’nın 13. maddesinde belirtilen ilkelere uygun olması gerekmektedir. Anayasa’nın 13. maddesi uyarınca, temel hak ve özgürlüklere yapılacak müdahaleler, demokratik toplum*

967 Bkz. AYM, E. 2013/1, K. 2014/161, T. 22.10.2014 sayılı karar ekinde yer alan Serruh Kaleli’ye ait karşı oy yazısı.

968 Bkz. Bölüm 2.3.2

969 Kutal (2015), s. 22.

düzeninin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz. Ölçülülük ilkesi, yasal önlemin öngörülen amaç için zorunlu<sup>970</sup> ve amaca ulaşmaya elverişli olmasını, ayrıca amaç ve araç arasında hakkaniyete uygun bir dengenin bulunması gereğini ifade eder.” ifadelerine yer verilmiş olmasına rağmen gelişmiş Batı ülkelerinde uygulanmayan işkolu barajının neden ülkemiz toplu iş hukuku uygulamasında zorunlu olduğu tartışılmamıştır. Bunun yerine “... tüm sendikalara toplu sözleşme hakkı tanınmasının, çalışanların “ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunması” amacı bakımından zorunluluk taşıdığı söylenemez. Bu itibarla, en yüksek temsil gücüne sahip sendikalara toplu görüşme yapma yetkisi tanınması kanun koyucunun takdirindedir.” şeklindeki bir değerlendirme ile tam tersi bir yaklaşımla toplu sözleşme hakkının tüm sendikalara tanınmasının zorunlu olmadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Yüksek mahkeme, toplu sözleşme hakkının tüm sendikalara tanınmasının zorunlu olmadığı iddiasını ise AİHM’nin Demir ve Baykara kararının 154. paragrafına dayandırmaktadır.

*“Nitekim Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) de Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin (AİHS) örgütlenme özgürlüğünü düzenleyen 11. maddesinin birinci fıkrasında geçen “çıkartmalarını korumak amacıyla” başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma kavramının, sendikalara “danışılma/dinlenilme” hakkını tanıdığı biçiminde yorumlamakta ve toplu görüşmeyi, danışılma hakkının araçlarından biri olarak görmektedir. AİHM, her sendikanın toplu sözleşme yetkisine sahip olmasının bir zorunluluk olmadığını, taraf devletlerin, gerekli gördükleri takdirde temsilci sendikalara özel statü tanıyacak şekilde düzenleme yapabileceklerini kabul etmektedir (Demir ve Baykara/Türkiye, B. No: 34503/97, 12.11.2008, § 154).”*

Ancak AİHM, Demir ve Baykara kararı ile AYM’nin dayandığı savın tam tersi yönde bir karar vermiş ve AYM kararında yer verilen yerleşik içtihadını değiştirerek toplu pazarlık hakkının örgütlenme özgürlüğünün olmazsa olmaz bir unsuru olduğunu kabul etmiştir.<sup>971</sup> Anılan kararla toplu iş sözleşmesi yetkisi bir

970 Vurgu tarafımızca yapılmıştır.

971 AİHM, Demir ve Baykara/Türkiye, Başvuru No. 34503/1997, par. 154’te yer alan değerlendirmeler T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Konseyi ve İnsan Hakları Genel Müdürlüğü tarafından gayri resmi olarak şu şekilde çevrilmiştir: “Sonuç olarak, AİHM, hem uluslararası hem de ulusal alanda çalışma kanunundaki gelişmeleri ve Sözleşmeciler devletlerin bu konulardaki uygulamalarını dikkate alarak, işverenle toplu görüşme yapma hakkının, esas itibarıyla, 11. maddede ortaya konan “çıkartmalarını korumak için sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak hakkının” temel unsurlarından biri haline geldiğini ve devletlerin sistemlerini, gerekli gördükleri takdirde temsilci sendikalara özel statü tanıyacak şekilde, düzenlemekte serbest olduklarını değerlendirmiştir.”,

yana, ulusal yasalarımız uyarınca kurulmaları ve tüzel kişilik kazanmaları dahi hukuken geçersiz bulunan Tüm-Bel Sen ile Gaziantep Büyükşehir Belediyesi arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin geçersiz sayılması nedeniyle, davacıların AİHS m. 11 hükmünde yer alan sendika hakkının ihlal edildiği sonucuna varılarak ülkemiz mahkum edilmiştir.<sup>972</sup>

AYM, AİHM kararlarının yanı sıra UÇÖ denetim organlarının kararlarına da atıf yapmaktadır. Uzun yıllardır ülkemiz UÇÖ tarafından en çok, toplu iş sözleşmesi için aranan koşullar ve özellikle uygulanmakta olan toplu pazarlık hakkını kısıtlayıcı nitelikteki<sup>973</sup> işkolu barajı konusunda eleştirilmekte olmasına rağmen<sup>974</sup> AYM tarafından kararda şu ifadelere yer verilmiştir:

*“ILO denetim organları da AİHM içtihatlarına paralel bir şekilde, “en çok temsil gücüne sahip örgütlere” mevzuat yoluyla bazı ayrıcalıklar tanınabileceğini kabul etmekte, ancak çoğunluğu sağlayamayan sendikaların da üyelerinin çıkarlarını koruma yönünden işlevsiz kalmaması, toplu pazarlığa katılmasalar da en azından üyelerin hak ve çıkarlarını dile getirip bireysel şikâyet ve başvurularda üyelerini temsilen hareket edebilmeleri gerektiğini ifade etmektedirler.”*

Anılan kararda AYM tarafından ölçülülük denetimi kapsamında işkolu barajı ile getirilen yasal önlemin öngörülen güçlü sendikacılık amacı için zorunlu olup olmadığı bir tarafa, söz konusu yasal düzenlemenin bu amaca ulaşmaya elverişli olup olmadığı dahi tartışılmamaktadır.

Kanaatimizce uzun yıllardır doktrinde ve yargı kararlarında sendikal haklara müdahalenin haklı gerekçesi olarak kabul edilen “işkolu barajının bağımsız ve güçlü sendikaların oluşmasını temin edeceği” savı somut verilerle desteklenmediği takdirde, bu yöndeki bir önerme safсата olmaktan öte geçemeyecektir. Dolayısıyla bu savın somut veriler ışığında irdelenmesi kararın hukukiliğinin değerlendirilmesi açısından elzemedir. Bu irdelemede başvurulabilecek yöntemlerden ilki ülkemizde işkolu barajının uygulandığı dönemle öncesinin karşılaştırılması, diğeri ise işkolu barajı bulunmayan ülkelerle ülkemizdeki sendikacılığın gelişim düzeyinin karşılaştırılmasıdır.

---

972 Bkz. Yukarıda, Bölüm 1.4.2.3.2.

973 Dereli (2013), s. 56.

974 Dereli (2013), s. 56.

Ülkemizde sendikaların güçlenip güçlenmediğinin değerlendirilmesi açısından sendikalaşma oranları,<sup>975</sup> toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı ve bunun toplam işçi sayısına oranı,<sup>976</sup> alınan grev kararları gibi doğrudan sendikal verilerle birlikte sendikal hareketin başlangıcından bu yana sendikaların temel ve klasik görevleri olan daha iyi çalışma şartları ile daha yüksek ücret sağlama görevlerini gerçekleştirip gerçekleştirmedikleri<sup>977</sup> irdelenebilecektir.

Sendikalarca ücret konusunda işçilerin haklarının yeterince savunulup savunulmadığı konusunda işçi kesiminin gayrisafi yurt içi hasıladan aldığı pay, işçiyi koruma ve gözetme borcunun etkin bir şekilde gözetilip gözetilmediği ve bu kapsamda daha iyi çalışma şartlarının sağlanıp sağlanmadığı hususunda ise ülkemizdeki iş kazası istatistikleri veri teşkil edebilecektir. Zira iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılması için alınması gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda, yalnızca işverenlerin ve devletin yükümlülükleri bulunmamakta aynı zamanda sendikaların yükümlülükleri de bulunmaktadır. Sendikaların toplu pazarlık yoluyla, toplu iş sözleşmesi özerkliği çerçevesinde, gerektiğinde grev yoluna da başvurmak suretiyle mevzuatta yer alan tedbirlerin sağlıklı şekilde uygulanmasını temin etmek hatta toplu iş sözleşmeleriyle bunların da üzerinde normatif düzenlemeler getirerek, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasını sağlamak imkanı ve sorumluluğu bulunmaktadır.<sup>978</sup> Bu da ancak gerçek anlamda bağımsız ve güçlü sendikalar eliyle mümkün olabilecektir.

ÇSGB'nin yıllara ilişkin sendikalaşma oranları konusundaki verilerinin sağlıklı olmaması nedeniyle,<sup>979</sup> bu verilerin ülkemizde uygulanan çifte baraj sisteminin

---

975 Sendikalaşma oranları, işçi sınıfının örgütlenme düzeyini göstermekte olup, sendikal hareket konusunda temel verilerden birisini oluşturmaktadır. Bkz. Bayer, Sendikalaşma Oranları, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, (Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı 1998), s. 47 vd.

976 "... 9 küsur milyon ücretlisi bulunan bir ülkede "toplu iş sözleşmesi kapsamında" olan işçi sayısı 700 bin ise, elbette "güçlü" bir işçi sendikacılığından bahsedilemez." Bkz. Demir (2006), s. 542.

977 Işık (1973), Sunuş, s. X.

978 Sarper Süzek, 'İş Kazaları Konusunda Devletin, İşverenlerin ve Sendikaların Yükümlülükleri' (Prof. Dr. Turhan Esener I İş Hukuku Uluslararası Kongresi), s. 76.

979 Bkz. Yukarıda, Bölüm 2.5.3.2.3.1.1.

sendikalaşma üzerindeki etkilerini değerlendirmede kullanılma imkanı bulunmamaktadır. Bu nedenle bu alanda değerlendirme yapılabilmesi için UÇÖ ve OECD tarafından hazırlanan sendikalaşma oranlarına ilişkin veriler<sup>980</sup> esas alınabilecektir. UÇÖ tarafından hazırlanan istatistiki verilerde, ülkemizdeki sendikalaşma oranlarına ilişkin olarak yalnızca 2001, 2008 ve 2013 verileri bulunmakta olup bu yıllara ilişkin veriler OECD verileri ile bire bir aynıdır. UÇÖ istatistiklerine göre 2001 yılında %29,3 olan sendikalaşma oranı, 2013 yılında %6,3'e düşmüş durumdadır. Ülkemizdeki sendikalaşma oranlarına ilişkin olarak OECD'nin verileri incelendiğinde, 2821 ve 2822 sayılı Yasaların yürürlüğe girdiği 1983 yılında ülkemizde sendikalaşma oranı %37,6 iken, sürekli bir düşüş eğilimindeki bu oranın 2013 yılında, UÇÖ tarafından hazırlanan istatistiklerde olduğu gibi, %6,3'e gerilediği görülmektedir. Ortalama sendikalaşma oranı %16,7 olan OECD ülkeleri arasında, ülkemiz sendikalaşma oranı en düşük ülke konumundadır.

Sendikalaşma oranı tek başına bir ülkedeki sendikal gelişmişlik hakkında yeterli bir veri olmayabilmektedir. Sendikalaşma oranı ile birlikte toplu iş sözleşmesi kapsamındaki çalışanların oranı bir ülkedeki sendikacılığın gelişmişliği ve bir ülkede toplu pazarlığın teşvik edilip, desteklenip desteklenmediği konusunda daha sağlıklı bilgi sunmaktadır.<sup>981</sup> Örneğin Fransa'da 2013 yılında sendikalaşma oranı %7,7 gibi düşük bir seviyede olmasına rağmen, aynı yıl toplu iş sözleşmesi kapsamındaki çalışanların oranı %98'e ulaşmaktadır.<sup>982</sup>

980 UÇÖ tarafından hazırlanan sendikalaşma oranlarına ilişkin veriler 2000-2013 yıllarını, OECD tarafından hazırlanan veriler ise 1960-2014 yıllarını kapsamakta olup, her iki organizasyon tarafından verilerin hazırlanmasında esas alınan yöntem uyarınca, ücret karşılığı çalışan (bağımsız çalışan, işsiz, emekli vb. ücretli olarak çalışmayan sendika üyeleri dikkate alınmamaktadır.) sendikal çalışanların, toplam çalışan sayısına oranı hesaplanmaktadır. Bkz. Trade Union Density Rate, ILOSTAT, [http://www.ilo.org/ilostat/faces/help\\_home/data\\_by\\_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=SOD&indicator=ILR\\_TUMT\\_NOC\\_RT&datasetCode=AH&collectionCode=IR&\\_afLoop=110963940168153#!%40%40%3Findicator%3DILR\\_TUMT\\_NOC\\_RT%26subject%3DSOD%26\\_afLoop%3D110963940168153%26datasetCode%3DAH%26collectionCode%3DIR%26\\_adf.ctrl-state%3D15a13790h4\\_41; Trade Union Density, OECD.Stat](http://www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/data_by_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=SOD&indicator=ILR_TUMT_NOC_RT&datasetCode=AH&collectionCode=IR&_afLoop=110963940168153#!%40%40%3Findicator%3DILR_TUMT_NOC_RT%26subject%3DSOD%26_afLoop%3D110963940168153%26datasetCode%3DAH%26collectionCode%3DIR%26_adf.ctrl-state%3D15a13790h4_41; Trade Union Density, OECD.Stat) [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN#](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN#), (E.T.: 06.09.2016)

981 Konuya ilişkin ayrıntılı değerlendirmeler için Bkz. Jelle Visser, Susan Hayter ve Rosina Gammarano, "Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline." ILO: Labour Relations and Collective Bargaining Issues Brief 1' (ILO, 2015), (E.T.: 08.09.2016)

982 Collective Bargaining Coverage Rate, ILOSTAT, [http://www.ilo.org/ilostat/faces/help\\_home/data\\_by\\_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=&indicator=ILR\\_CBCT\\_NOC\\_RT&datasetCode=&collectionCode=IR&\\_afLoop=940957653784040#!%40%40%3Findicator%3DILR\\_CBCT\\_NOC\\_RT%26subject%3D%26\\_afLoop%3D940957653784040%26datasetCode%3D%26collectionCode%3DIR%2](http://www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/data_by_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=&indicator=ILR_CBCT_NOC_RT&datasetCode=&collectionCode=IR&_afLoop=940957653784040#!%40%40%3Findicator%3DILR_CBCT_NOC_RT%26subject%3D%26_afLoop%3D940957653784040%26datasetCode%3D%26collectionCode%3DIR%2)



ÇSGB'nin verileri esas alınarak toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayılarına bakıldığında; 1964 yılında 437.000 olan TİS kapsamındaki işçi sayısı 1974 yılında 602.000 kişiye kadar yükselmiş ve 1978 yılında 484.000 olarak gerçekleşmiştir. 1984 ve sonrasına ilişkin istatistikler incelendiğinde ise 1985 yılında 919.810 kişi olarak açıklanan bu veri yıllar içerisinde işçi sayısındaki artışa rağmen düşme eğilimi göstermiş olup, 2009'da 504.796 kişiye, 2011 yılında ise 422.802 kişiye düşmüştür.<sup>983</sup> Konuya ilişkin olarak UÇÖ tarafından yayımlanan istatistikler esas alınarak ülkemizdeki toplu iş sözleşmesi kapsamındaki çalışanlara ilişkin oransal gelişim incelendiğinde de, 2000 yılında %12,4 olarak gerçekleşen bu oranın, 2013 yılında %6,5'e gerilediği görülmektedir.<sup>984</sup>

Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısındaki bu düşüş karşısında, sendikacılığın güçlendiği bir ülkede beklenecek olan gelişme grevlerin artmasıdır. Grevlerin ve lokavtların etki ve yoğunluğunun izlenmesi için grevlerde ve lokavtlarda kaybolan işgünü sayısı verisi kullanılmaktadır. ÇSGB'nin 1963-1984 yıllarına ilişkin grev ve lokavt uygulamalarına ilişkin verileri<sup>985</sup> incelendiğinde ilk kez 1974 yılında toplam 110 grev ile bir milyon işgünü geçerek 1.109.401 olarak gerçekleşen kayıp işgünü sayısı genel bir artış eğilimi göstererek 1980 yılında 1.303.253 güne ulaşmıştır. Belirtilmelidir ki; aynı dönemde lokavtlarda da bir artış eğilimi<sup>986</sup> görülmekte olup, bu duruma

---

6\_adf.ctrl-state%3Da0pl1r3a4\_45, (E.T.: 08.09.2016); Fransa'da gerçekleşen sendikalaşma oranı ile toplu iş sözleşmesi kapsamındaki çalışanların oranı arasındaki bu farklılık bazı yazarlar tarafından da vurgulanmaktadır. Bkz. Güzel (2016), s. 103; Visser, Hayter ve Gammarano (2015), s. 3.

983 ÇSGB Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşçi Sayısı İstatistikleri, <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/cs.gb.portal?page=istatistik>, (E.T.: 04.11.2015); Belirtilmelidir ki, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayıları toplu iş sözleşmesi imzalanan işyerlerinde çalışan işçi sayısını göstermektedir. Toplu iş hukukumuzda dayanışma aidatı ve teşmil ile tanınan istisnalar dışında yalnızca toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikası üyeleri bu sözleşmede yararlanabildiğinden, verilen istatistikte yer alan toplam işçi sayısından daha az sayıda işçi toplu iş sözleşmelerinin kapsamında bulunmaktadır. Bkz. Güzel (2016), s. 103.

984 Bkz. Collective Bargaining Coverage Rate, ILOSTAT; UÇÖ'nün bu konuda yayınlamış olduğu istatistikler 2000 yılından bu yana olan verileri içermektedir. Ancak UÇÖ tarafından istatistiklerin hazırlanmasında esas alınan verilerde ülkemizde toplu iş sözleşmesi kapsamındaki çalışan oranı 1986 yılı itibarı ile %27,4'dir. Bkz. Jelle Visser, ICTWSS Data base, version 5.0. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. October 2015.

985 Çalışma Hayatı İstatistikleri, ÇSGB Yayın No: 35, 1989, s. 34.

986 1974 yılında lokavtlar dolayısıyla 170.935 gün olan kayıp işgünü sayısı, 1980 yılında 682.843 işgününe ulaşmıştır.

rağmen grevlerdeki artış eğilimi sürmüştür. ÇSGB'nin 1984-2014 yıllarına ilişkin verileri incelendiğinde ise 1987-1995 yılları arasındaki yüksek kayıp işgünü sayıları dışında grevlerde çok büyük bir düşüş eğilimi söz konusudur. Yukarıda toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayılarının verildiği yıllar dikkate alındığında, grevler nedeniyle gerçekleşen iş günü kaybının 2009 yılında 209.913, 2011 yılında 13.273 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Ayrıca belirtmelidir ki; 2009-2013 yıllarında işveren kesimi tarafından lokavta başvurulma gereği dahi duyulmamıştır.<sup>987</sup>

Sendikal veriler bu şekilde iken, ücretin gayri safi yurt içi hasıla içerisindeki payında da düşüş yaşanmaktadır. UÇÖ tarafından yayımlanan istatistiklere göre, ülkemizde gayrisafi yurt içi hasılda ücretin payı 1995 yılında %41,2 iken, 2011 yılı itibarı ile bu oran %30,1'e gerilemiş,<sup>988</sup> 2013 yılı itibarı ile %32,9 olarak gerçekleşmiştir.<sup>989</sup>

İş kazası istatistikleri incelendiğinde, SGK verilerine göre,<sup>990</sup> ülkemizde 2007 yılında 1.043, 2008 yılında 865, 2009 yılında 1.171, 2010 yılında 1.444, 2011 yılında 1.700, 2012 yılında 744, 2013 yılında 1.360, 2014 yılında 1.626 işçi iş kazası sonucu hayatını kaybetmiştir. Veriler incelendiğinde 2007-2014 yılları arasında ölümlü iş kazası verilerinde bir artış eğilimi gözlenmektedir. Ülkemizdeki iş kazası sonucunda yaşanan ölümler ile ekonomik büyüklük anlamında ülkemizden daha ileride olan bazı Avrupa ülkelerindeki ölümlü iş kazalarının karşılaştırılması ülkemizdeki çalışma koşullarının durumu konusunda daha sağlıklı bir bilgi elde edilmesini sağlayacaktır. UÇÖ tarafından

987 ÇSGB Grev ve Lokavt İstatistikleri, <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gb.portal/cs.gb.portal?page=istatistik>; (E.T.: 04.11.2015)

988 Labour Income Share in Gross Domestic Product (GDP) – adjusted, ILOSTAT, [http://www.ilo.org/ilostat/faces/help\\_home/data\\_by\\_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=LAC&indicator=LAP\\_WGVA\\_NOC\\_RT&datasetCode=AH&collectionCode=GWR&\\_afLoop=278851684658326#!%40%40%3Findicator%3DLAP\\_WGVA\\_NOC\\_RT%26subject%3DLAC%26\\_afLoop%3D278851684658326%26datasetCode%3DAH%26collectionCode%3DGWR%26\\_adf.ctrl-state%3D18ridqi4s7\\_160](http://www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/data_by_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=LAC&indicator=LAP_WGVA_NOC_RT&datasetCode=AH&collectionCode=GWR&_afLoop=278851684658326#!%40%40%3Findicator%3DLAP_WGVA_NOC_RT%26subject%3DLAC%26_afLoop%3D278851684658326%26datasetCode%3DAH%26collectionCode%3DGWR%26_adf.ctrl-state%3D18ridqi4s7_160), (E.T.: 08.09.2016) Anılan istatistiklerde bu oran %29,7 olarak gösterilmiş olmasına rağmen, çalışmamızda aşağıda dn. 989'de yer alan güncel verilere yer verilmiştir.

989 Global Wage Report 2014/15 Wages and income equality, ILO, Geneva, 2015, s. 15 vd.

990 SGK İstatistik Yıllıkları, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari), (E.T.: 20.09.2016)

yayınlanan ölümlü iş kazalarına ilişkin ülke verileri incelendiğinde,<sup>991</sup> Fransa'da 2009 yılında 538, 2010 yılında 529, 2013 yılında 542; Almanya'da 2009 yılında 622, 2010 yılında 674, 2011 yılında 664, 2013 yılında 606, 2014 yılında 639; İtalya'da 2011 yılında 621, İspanya'da 2009 yılında 390, 2012 yılında 271, 2015 yılında 289; Birleşik Krallık'ta 2009 yılında 147, 2010 ve 2011 yıllarında 171, 2013 yılında 148 çalışan iş kazası sonucu hayatını kaybetmiştir. Hal böyleyken, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki eksiklikler nedeniyle ya da bu eksikliklerin giderilerek ve iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin etkili bir şekilde alınması amacıyla yapılmış bir greve rastlanmamaktadır.<sup>992</sup>

Tüm bu verilere rağmen işkolu barajına ilişkin yasal düzenlemelerin Anayasal açıdan meşru ve ülkemiz koşullarına uygun kabul edilmesinin herhangi gerçekçi ve somut bir dayanağı bulunmamaktadır. Keza doktrinde de, ülkemizde toplu iş sözleşmeleri ile çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde işçi ve işveren tarafları arasında sağlıklı bir dengenin sağlanamadığı ifade edilmektedir.<sup>993</sup> Avrupa Birliği tarafından ülkemiz hakkında hazırlanan ilerleme raporlarında da 6356 sayılı Yasa ile işkolu barajı önce %3'e, sonra da %1'e düşürülmüş olsa bile, çifte baraj sisteminin AYM kararının aksine sendikaların güçlenmesini engellediği,<sup>994</sup> bu barajın hala sendikaların toplu pazarlık hakkını kullanmaları önündeki önemli bir engel olduğu ifade edilmekte<sup>995</sup> ve toplu iş sözleşmesi

---

991 Cases of Fatal Occupational Injury by Sex and Occupation, ILOSTAT [http://www.ilo.org/ilostat/faces/help\\_home/data\\_by\\_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=INJ&indicator=INJ\\_FATL\\_SEX\\_OCU\\_NB&datasetCode=YI&collectionCode=YI&\\_afLoop=39680770631115#!%40%40%3Findicator%3DINJ\\_FATL\\_SEX\\_OCU\\_NB%26subject%3DINJ%26\\_afLoop%3D39680770631115%26datasetCode%3DYI%26collectionCode%3DYI%26\\_adf.ctrl-state%3Dxtg10nnpnw\\_276](http://www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/data_by_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=INJ&indicator=INJ_FATL_SEX_OCU_NB&datasetCode=YI&collectionCode=YI&_afLoop=39680770631115#!%40%40%3Findicator%3DINJ_FATL_SEX_OCU_NB%26subject%3DINJ%26_afLoop%3D39680770631115%26datasetCode%3DYI%26collectionCode%3DYI%26_adf.ctrl-state%3Dxtg10nnpnw_276), (E.T.:19.09.2016)

992 Süzek (2016 a), s. 76.

993 Güzel (2016), s. 103, 104.

994 European Commission (2013), Turkey 2013 Progress Report, s. 40, 54, [http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key\\_documents/2013/package/tr\\_rapport\\_2013.pdf](http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2013/package/tr_rapport_2013.pdf), (E.T.: 08.09.2016); European Commission (2014), Turkey 2014 Progress Report, s. 41, 59, [http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key\\_documents/2014/20141008-turkey-progress-report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2014/20141008-turkey-progress-report_en.pdf), (E.T.: 08.09.2016); European Commission (2015), Turkey 2015 Report, s. 52, 68, [http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key\\_documents/2015/20151110\\_report\\_turkey.pdf](http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_turkey.pdf), (E.T.: 08.09.2016)

995 European Commission (2014), Turkey 2014 Progress Report, s. 41.

kapsamındaki işçi sayısındaki düşüşün gerekçesi olarak da, sendikaların toplu iş sözleşmesi yapma imkanını kısıtlayan çifte baraj sistemi gösterilmektedir.<sup>996</sup>

Sonuç olarak, tüm bu veriler ışığında, ülkemizdeki sendikacılık hareketinin ne kadar güçlü olduğu ya da işkolu barajının, eğer varsa, sendikal harekete ne derecede olumlu katkı sağladığı hususları tartışmaya açıktır. Buna rağmen güçlü sendikacılığın tesisi için getirildiği ifade edilen işkolu barajının aradan geçen 40 yıldan fazla sürede güçlü sendikacılık amacına elverişli sonuçlar doğurup doğurmadığı somut veriler ışığında tartışılmadan, AYM tarafından yapılan işkolu barajının AY'ya aykırılık taşımadığı yönündeki değerlendirme, kararının hukukiliğini olumsuz yönde etkilemektedir.

#### 2.5.3.2.3.2. Toplu Pazarlık Biriminde Gerekli Çoğunluğun Sağlanması

Kurulu bulunduğu işkolunda gerekli çoğunluğu sağlayan bir sendika, aynı zamanda ilgili toplu pazarlık biriminde çalışan işçilerin yasa ile belirlenmiş olan belli bir çoğunluğunu, başvuru tarihi itibarı ile üyesi yapmış olması halinde toplu iş sözleşmesi yetkisini kazanabilmektedir. Buna göre işkolu barajını aşmış bir sendikanın, toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip sayılabilmesi için, toplu pazarlık birimini oluşturan işyeri veya işyerlerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu,<sup>997</sup> işletmede ise çalışan işçilerin en az %40'ını üye yapmış olması gereklidir.<sup>998</sup>

Grup toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işyerlerinde sağlanması gereken çoğunluk şartı her bir işyeri için ayrı ayrı aranacaktır.<sup>999</sup> Birden çok işyerini

996 European Commission (2015), Turkey 2015 Report, s. 52.

997 Çoğunluğun sağlanmış sayılabilmesi için işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının üye yapılması yeterli olup, Yasada işyerinde çalışan işçilerin yarısından bir fazlasının üye yapılması şart koşulmamaktadır. Bkz. Güven ve Aydın (2002), s. 249; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 222; Demir (2007), s. 203, 204; Başbuğ (2012), s. 170; Akyiğit (2015), s. 530, 531; Küçük (1996), s. 49; Makas (1998), s. 55; Duman (2005), s. 104; Sever (2010), s. 75, 76.

998 Sur (2015), s. 271; Narmanlioğlu (2016), s. 360.

999 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 223; Şahlanan (1992), s. 28, 29; Narmanlioğlu (2016), s. 338; Demir (2007), s. 204; Eyrenci (2013), s. 129; Canbolat (2013 a), s. 120; Günay (2013), s. 943.

kapsayan işletme toplu pazarlık birimi açısından ise söz konusu işyerleri bir bütün olarak dikkate alınarak çoğunluk tespiti yapılacaktır.<sup>1000</sup> Bu kapsamda yetki başvurusunda bulunan sendika, işletme kapsamındaki işyerlerinden bazılarında hiç üyesi bulunmasa dahi, işyerlerinin tamamı dikkate alındığında çalışan işçilerin asgari %40'ını üye yapmış olması halinde çoğunluk şartını sağlamış olacaktır.<sup>1001</sup>

6356 sayılı Yasa'nın 41. maddesi ile işletme toplu iş sözleşmeleri için çoğunluk şartının %40'a indirilmesi nedeniyle, birden fazla sendikanın aynı anda bu şartı sağlaması mümkün olabilecektir. Böyle bir durumda, Yasa'nın 41. maddesinin 3. fıkrası uyarınca bu sendikalardan en fazla üyeye sahip olanı yetkili sayılacaktır.<sup>1002</sup>

AYM, iptal davası nedeniyle konunun önüne gelmesi neticesinde, "*İşletme toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi konusunda işyerinin bir bütün olarak dikkate alınarak yüzde kırk çoğunluğun buna göre hesaplanması ve işletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyeye sahip olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olması toplu sözleşme hakkının norm alanını daralttığı için sendika hakkına müdahale niteliği taşıdığı açıktır.*" şeklinde değerlendirmede bulunmuştur.<sup>1003</sup>

Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik'in yetki şartlarına ilişkin 4. maddesinin 3. fıkrasında "*İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendikaya olumlu tespit yetkisi verilir. Aynı tarihli başvurularda işletmedeki üye sayılarının eşit olması halinde olumsuz yetki*

---

1000 Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 585; Akyiğit (2015), s. 531.

1001 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 222; Narmanlioğlu (2016), s. 361; Demir (2007), s. 204; Başbuğ (2012), s. 171; Günay (2013), s. 956, 975.

1002 Narmanlioğlu (2016), s. 361; Günay (2013), s. 951, 952; Akyiğit (2015), s. 531.

1003 AYM, E. 2013/1, K. 2014/161, T. 22.10.2014 sayılı karar, par. 153.

*tespiti verilir.*” şeklindeki hükme yer verilmiştir.<sup>1004</sup> İki sendikanın aynı anda %40 barajını aşmış olmaları ve üye sayılarının eşit olması haline olumsuz yetki tespiti verilmesine yönelik söz konusu düzenleme doktrinde eleştirilmektedir. Bu düzenleme ile çalışanlarının en az %80’inin hatta tamamının sendikalı olduğu bir işletmedeki işçilerin sendikal haklarının kısıtlandığı, bu kısıtlamanın ne güçlü sendikacılık, ne düzen ilkesi ne de herhangi bir makul gerekçe ile açıklanamayacağı şeklinde haklı eleştiriler getirilmiştir.<sup>1005</sup> Anılan yönetmelikte 2015 tarihinde<sup>1006</sup> değişikliğe gidilmiş eleştiri konusu edilen 4. maddenin 3. fıkrası değiştirilmiş ancak yönetmeliğin olumsuz yetki tespitine ilişkin 9. maddesine *“Başvuru tarihi itibarıyla işletmede yetki şartlarını sağlayan birden fazla sendikanın üye sayılarının eşit olması halinde olumsuz yetki tespiti verilir.”* hükmü 3. fıkra olarak eklenmiştir. Siyasi otoritenin bu oranda örgütlü işletmelerde yetki vermeme ısrarı gönüllü ve serbest toplu pazarlık hakkının kullanımının teşvik edilmesi ilkesine ilişkin ülkemizdeki yaklaşımı çok açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

Toplu pazarlık biriminde hiç bir sendikanın gerekli çoğunluğu sağlayamaması halinde, sendikaların aralarında anlaşmak suretiyle toplu pazarlığa birlikte taraf olma hakkı da tanınmamıştır.<sup>1007</sup>

#### 2.5.3.2.3.2.1. Toplu Pazarlık Biriminde Gerekli Çoğunluğun Tespit Yöntemi

275 sayılı Yasa’nın uygulandığı dönemde toplu pazarlık biriminde çoğunluğu temsil eden sendikanın kayıtlar üzerinden mi, yoksa referandum, irade beyanı

---

1004 Söz konusu yönetmelik hükmüyle kabul edilen düzenlemeye *“Yüzde kırkı geçen sendikaların eşit üyeliği halinde ise yetki talebi olumsuz karşılanacaktır.”* denilmek suretiyle AYM kararında da yer verilmiştir. Bkz. AYM, E. 2013/1, K. 2014/161, T. 22.10.2014 sayılı karar, par. 152.

1005 Engin (2013), s. 161.

1006 RG, T. 14.06.2015, S. 29386

1007 Narmanlıoğlu (2016), s. 360.

ya da durum tespiti adlı yöntemlerle işçilerin oyları ya da beyanlarına istinaden mi belirleneceği hususunda yaşanan tartışmalar 2822 sayılı Yasa ile son bulmuştur. Ayrıca 275 sayılı Yasa'da toplu pazarlık biriminde çoğunluğun hangi tarih esas alınarak belirleneceği hususuna ilişkin yasal boşluk 2822 sayılı Yasa'nın yürürlüğe girmesi ile ortadan kaldırılmıştır.<sup>1008</sup> 2822 sayılı Yasa'nın 13. maddesinin 2. fıkrasında yer verilen *“Çalışma Bakanlığı, kayıtlarına göre sendikanın çoğunluğu haiz olması halinde ... toplu iş sözleşmesi yapma başvurusunu işyerindeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikalarıyla taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde başvuru tarihindeki kayıtlara göre bildirir”* hükmü ile işyerinde çoğunluk tespitinin başvuru tarihi esas alınarak kayıtlar üzerinden yürütüleceği hususuna kesinlik kazandırılmıştır. 6356 sayılı Yasa'nın 42. maddesinin 2. fıkrasında da farklı ifadelerle aynı düzenlemeye yer verilmiştir.<sup>1009</sup> Ayrıca yukarıda da değinildiği üzere<sup>1010</sup> 6356 sayılı Yasa'nın 41. maddesinin 7. fıkrası hükmünde de yetkili sendikanın belirlenmesi ve istatistiklerin düzenlenmesinde Bakanlığa yapılan üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile SGK'ya yapılan işçi bildirimlerinin esas alınacağı açık bir şekilde düzenlenmiştir. Böylelikle uygulamada, yargıda ve doktrinde 274 ve 275 sayılı Yasaların uygulandığı dönemde yetki tespit yöntemlerine ilişkin olarak ortaya çıkan tartışmalara son verilerek, yetki tespit süreçlerinde referandum, durum tespiti ya da irade beyanı adı altında işçinin oyuna veya beyanına başvurulması sonucunu doğuran bütün yöntemler açıkça engellenmiştir.<sup>1011</sup>

6356 sayılı Yasa'nın 41. maddesinin 1. ve 3. fıkraları ile 42. maddesinin 2. fıkrasında, 2822 sayılı Yasa'nın 13. maddesine paralel şekilde, yetki tespitinin başvuru tarihi itibarı ile sendika üye sayıları esas alınarak, gerçekleştirileceği düzenlenmiştir. Başvuru tarihinden sonra işçi sendikasının üye sayısının

---

<sup>1008</sup> Günay (2013), s. 976.

<sup>1009</sup> Günay (2013), s. 975, 976; Kılıçoğlu (2013), s. 258; Sever (2010), s. 76.

<sup>1010</sup> Bölüm 2.5.3.1.3.1.3.

<sup>1011</sup> Duman (2005), s. 107; Özveri (2013), s. 211, 230, 231.

azalması hatta işçi sendikasının hiç üyesinin kalmaması halinde bile toplu pazarlık sürecinin sürdürülmesinde bir engel bulunmamaktadır.<sup>1012</sup>

Bu düzenlemeler doğrultusunda, yetkili sendikanın tespiti için öncelikle işyerinde çalışmakta olan ve çoğunluk hesabında dikkate alınacak işçilerin belirlenmesi, daha sonra da bu işçilerden sendika üyesi olanlar belirlenerek, bir sendikanın toplu pazarlık biriminde yeterli çoğunluğu sağlayıp sağlamadığının tespit edilmesi gerekmektedir.

#### 2.5.3.2.3.2.1.1. İşyerinde Çoğunluk Hesabında Dikkate Alınacak İşçiler

Toplu pazarlık biriminin sınırlarının belirlenmesinden<sup>1013</sup> sonra, hangi işçilerin bu işyerinin işçileri olduğunun tespiti toplu pazarlık biriminin belli bir işçi topluluğunu ifade etmesinin bir sonucudur. Nitekim ülkemiz toplu iş hukukunda yetki tespitinde işyeri/işyerleri ya da birden çok işyerinden oluşan toplu pazarlık birimi olarak işletmede çalışan işçilerin belli çoğunluğunu üye yapma şartı bulunması bakımından toplu pazarlık biriminde çalışan işçilerin tespiti yetki tespiti bakımından önem arz etmektedir.

İlk olarak belirtilmelidir ki, kural olarak, işyeri ya da işyerlerinde hangi tür iş sözleşmesine istinaden çalışırsa çalışsın, yapılan iş sürekli ya da süreksiz olsun, başvuru tarihinde işyerinde çalışmakta olan bütün işçiler yetkili sendikanın tespitinde dikkate alınacaktır.<sup>1014</sup> Bunun gibi iş sözleşmesinin belirli süreli ya da belirsiz süreli olması, tam süreli ya da kısmi süreli olması ya da işçinin deneme süresinde olması bu durumu değiştirmemektedir. Ayrıca yalnızca fiilen çalışan işçiler değil, çeşitli sebeplerle iş sözleşmeleri askıda olan

---

1012 Çelik (1995), s. 25; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 586, 587; Başbuğ (2012), s. 172; Görgün (1996), s. 59; Aynı yönde YHGK, E. 1992/9-469, K. 1992/639 T. 04.11.1992 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.: 03.08.2016)

1013 Bkz. Yukarıda, Bölüm 2.5.2.

1014 Çelik (1995), s. 11, 12; Narmanlioğlu (2016), s. 368 vd.; Demir (2007) s. 204; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 222.



işçiler<sup>1015</sup> de yetki tespitinde dikkate alınacaktır.<sup>1016</sup> Bunun yanı sıra işe iade davasını kazanan işçilerin işe başlatılıp başlatılmadıklarına bakılmaksızın işyerinde çalışan işçilerin tespitinde dikkate alınması gerekmektedir.<sup>1017</sup>

İşyeri merkezi dışında çalışan işçilerin durumu özellik arz etmektedir. Bu kapsamda gezici satış elemanı, propogandist, satış temsilcisi gibi unvanlarla işinin niteliği gereği işyeri dışında çalışanlarla, tele çalışma, evde çalışma gibi çalışma biçimlerine göre çalışan işçiler bulunmaktadır. Bu kişilerin iş sözleşmesine istinaden işverene bağlı olarak çalışmaları ve 6356 sayılı Yasa kapsamında işveren vekili sayılmamaları halinde işyerinde çalışan işçilerin hesabında dikkate alınmaları gerekmektedir.<sup>1018</sup> Doktrinde bazı yazarlar tarafından, işçinin işyerine bağlı olarak görev yapıp yapmadığı hususunun, bordroların işyerinde hazırlanıp hazırlanmadığı ve giriş çıkış işlemlerinin işyerinde düzenlenip düzenlenmediği ile işçinin aynı işverene ait başka bir işyerine bağlı bulunup bulunmadıkları hususlarına göre belirleneceği savunulmaktadır.<sup>1019</sup>

Genel kural işyerinde iş sözleşmesine istinaden çalışanların tamamının yetki tespitinde dikkate alınacağı yönünde olmakla beraber, Yargıtay tarafından, işçi ve işveren sıfatlarının aynı kişide birleşemeyeceği belirtilerek, tüzel kişi işverenlerin karar organında yer alan kişiler ile şirketin karar alma mekanizmasına etki eden şirket ortaklarının, SGK kayıtlarında çalışan işçi

---

1015 Mevsimlik işçilerin iş sözleşmelerinin çalışmadıkları dönemde askıda olduğu kabul edildiğinden, bu işçilerin de bu kapsamda yetki tespitinde dikkate alınacağına hükmedilmiştir. Bkz. Y9HD, E. 1991/17528, K. 1992/284, T. 17.01.1992; Y9HD, E. 1992/4433, K. 1992/4631, T. 24.04.1992; Y9HD, E. 2006/21611, K. 2006/22886, T. 15.09.2006 sayılı kararlar, kazanci.com, (E.T.: 29.09.2016); Çelik (1995), s. 13, 14; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 226; Şahlanan (1999), s. 65; Makas (1998), s. 57, 58.

1016 Çelik (1995), s. 11; Duman (2005), s. 112, 113; Sever (2010), s. 81 vd.

1017 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 227; Aynı yönde Y9HD, E. 2005/35935, K. 2005/39391, T. 13.12.2005 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.: 29.09.2016); Akşi görüşe göre işçinin yetki tespitinde dikkate alınabilmesi için işveren tarafından işe başlatılması gerekmektedir. Bkz. Duman, (2005) s. 118, 119.

1018 Demir (2007), s. 204; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 225, 226; Duman (2005), s. 110.

1019 Çelik (1995), s. 12, 13.

olarak yer alsalar bile, yetki tespitinde işçi sayısına dahil edilmemesi gerektiğine hükmedilmektedir.<sup>1020</sup>

Çıraklar, meslek eğitimi alan öğrenciler ve stajyerler iş sözleşmesine bağlı olarak çalıştırılmadıklarından, yetki tespiti sırasında işyerinde çalışan işçiler arasında kabul edilmeyeceklerdir.<sup>1021</sup> Aynı şekilde iş sözleşmesine istinaden çalışmayan sözleşmeli personel, memurlar, serbest çalışan kişiler ile bir başka işveren tarafından gönderilen geçici işçiler<sup>1022</sup> ile muvazaalı olmayan alt işveren ilişkisinde alt işveren yanında çalışan işçiler çoğunluk hesabında dikkate alınmayacaktır.<sup>1023</sup>

Bunun dışında iş sözleşmesi ile çalışan işveren vekilleri de, her ne kadar çalışan işçi statüsünde olsalar da, 2821 ve 2822 sayılı Yasalara paralel şekilde, 6356 sayılı Yasa'nın 2. maddesinin 1. fıkrasının (e) bendi uyarınca işletmenin bütününe yöneten işveren vekillerinin aynı maddenin 2. fıkrası uyarınca 6356 sayılı Yasa'nın uygulanması bakımından işveren sayılacakları hüküm altına alınmıştır. Bu nedenle 6356 sayılı Yasa uyarınca işveren vekili sıfatını haiz olan işçiler, yetki tespiti sürecinde işyerinde çalışan işçilerin tespitinde dikkate alınmayacaklardır.<sup>1024</sup>

Herhangi bir yasal dayanağı olmamasına rağmen, uygulamada toplu iş hukuku bağlamında işveren vekili kabul edilen işçiler dışındaki bazı işçiler de toplu iş sözleşmeleriyle toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında tutulmakta ve bu kişiler kapsam dışı personel olarak nitelendirilerek, bireysel iş sözleşmesi alanına terk edilmektedir.<sup>1025</sup> Bu yöndeki toplu iş sözleşmesi düzenlemeleri ile belirli grup

1020 Y7HD, E. 2015/24545, K. 2015/14099, T. 07.09.2015, sayılı karar, kazanci.com, (E.T.:20.08.2016)

1021 Çelik (1995), s. 14 vd.; Demir (2007), s. 205; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 222; Uşan (1994), s. 139; Duman (2005), s. 119 vd.

1022 Geçici işçiler, iş sözleşmesine istinaden yanında çalıştığı işverenin işyerinde hesaba katılacaktır. Bkz. Sur (2015), s. 271; Akyiğit (2015), s. 534; Duman (2005), s. 126.

1023 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 222; Sur (2015), s. 272; Başbuğ (2012), s. 174; Sever (2010), s. 89 vd.

1024 Çelik (1995), s. 17, 18.

1025 Nuri Çelik, 'Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Çoğunluk Tespitinde Kapsam Dışı Personelin Hesaba Katılmaması', Legal İSGHD (2004), S. 4, s. 1379; Başterzi (2012) s. 317; Talat Canbolat, 'Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler', Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat

işçilerin toplu iş sözleşmesi kapsamında tutulması geçmiş dönemde Yargıtay tarafından hukuka uygun bulunmuş olup,<sup>1026</sup> bu şekilde belirlenen kapsam dışı personelin yetki tespit sürecinde dikkate alınmaması gerektiği yönünde kararlar verilmiştir.<sup>1027</sup> Ancak kapsam dışı personel uygulaması sonucunda bazı işyerlerinde kapsam dışı personelin sayısı diğer personelden fazla olduğu için ve kapsam dışı personelin yetki tespitinde dikkate alınmamasına ilişkin herhangi bir yasal düzenleme bulunmaması nedeniyle, sendikaların yetki alması imkansız hale gelebilmiştir.<sup>1028</sup> Kapsam dışı olarak nitelendirilen personelin işyerinde çalışan işçilerin hesabında dikkate alınıp alınmayacağına ilişkin olarak çıkan uyuşmazlıkta Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından “*Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu uyarınca işveren sayılıp işveren sendikasına üye olabilen işveren vekilleri dışındaki kapsam dışı personelin işçi sendikasına üye olamayacağına dair kısıtlayıcı bir düzenleme iş mevzuatında bulunmadığı gibi, sendikal özgürlükler bağlamında kapsam dışı personelin sendika üyesi olabileceği ve toplu iş sözleşmesi için yetki tespitinde çoğunluk nisabının tespitinde dikkate alınması gerektiği gerek doktrinde ve gerekse Yargıtay’ın 2005 yılından itibaren yerleşmiş ve kökleşmiş içtihatları ile kabul edilmektedir. Gerçekten, iş sözleşmesi ile çalıştığı tartışmasız olan kapsam dışı personelin sendika üyeliğinin geçersiz sayılarak çoğunluk nisabına dahil edilmemesi kabul edilemez. Bu sonuç aynı zamanda kapsam dışı personelin sendikal özgürlüğünün kısıtlanmaması ilkesinin de gereğidir. Kapsam dışı personelin temel haklar kapsamındaki sendikal özgürlükleri toplu iş sözleşmesi taraflarının kapsam dışı personeli belirleme haklarından üstün tutulmalıdır.*” şeklindeki gerekçeyle kapsam dışı personel uygulaması, kanaatimizce de

---

Dergisi (2002), C. 6, S. 4, s. 28, [www.kamu-is.org.tr/pdf/649.pdf](http://www.kamu-is.org.tr/pdf/649.pdf), (E.T.:21.10.2016) (Not: Sayfalar numaralandırılmadığı için fiziki sayfa sayıları kullanılmıştır.); Başbuğ (2012), s. 174.

1026 YHGK, E. 1985/9-835, K. 1985/449, T. 25.04.1986 sayılı karar, [kazanci.com](http://kazanci.com), (E.T.: 21.10.2016).

1027 Y9HD, E. 2004/14444, K. 2004/14989, T. 16.06.2004 sayılı karar ve kararı isabetsiz bulan değerlendirmeleri için Bkz. Çelik (2004), s. 1378 vd.; Aynı yönde Y9HD, E. 2005/35935, K. 2005/39391, T. 13.12.2005 sayılı karar, [kazanci.com](http://kazanci.com), (E.T.: 29.09.2016); Kararı isabetsiz bulan değerlendirmeleri için, Bkz. Demir (2007), s. 199 vd.; Sever (2010), s. 80.

1028 Y9HD, E. 2005/27017, K. 2005/29799, T. 15.09.2005 sayılı karar, [kazanci.com](http://kazanci.com), (E.T.: 21.10.2016).

isabetli bir şekilde hukuka aykırı bulunarak bu kişilerin yetki tespitinde dikkate alınması gerektiği açık bir şekilde ortaya konulmuştur.<sup>1029</sup>

#### 2.5.3.2.3.2.1.2. İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Yetki Sürecini Etkilemeye Yönelik İşlemler

İşverenler tarafından işçi sendikalarının yetki belgesi almasının önüne geçilmesi amacıyla muvazaalı ya da bir hakkın kötüye kullanılması şeklinde işlemler yapılabilmektedir. Bu kapsamda, sendikanın toplu pazarlık biriminde çoğunluk şartını sağlamasının önüne geçilmesi amacıyla, sendikalı işçilerin işten çıkarılması ya da yetki sürecinde yeni işçilerin işe alınması veya muvazaalı alt işverenlik ilişkisi kurulması gündeme gelebilmektedir.

##### 2.5.3.2.3.2.1.2.1. Sendikalı İşçilerin İşten Çıkarılması

İşçi sendikasının toplu pazarlık biriminde çoğunluk şartını sağlamasının önüne geçilmesinde ilk akla gelen yöntem, yetki tespit sürecinden önce veya yetki tespit başvurusunun yapıldığı tarihte, sendikalı işçilerin işten çıkarılması uygulamasıdır.

Yargıtay tarafından yetki başvurusunun yapıldığı tarihte işten çıkarılan işçilerin yetki tespitinde dikkate alınması gerektiğine hükmedilmektedir.<sup>1030</sup> Yine işyerinde çalışan sendika üyelerinin, işçi sendikasının yetki belgesi almasını engellemek amacıyla, kayıt üzerinde işten çıkmış gibi gösterilerek başka bir

---

1029 Y22HD, E. 2012/25914, K. 2012/25331, T. 14.11.2012 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.: 21.10.2016); Kararı isabetli bulan değerlendirmeleri için, Bkz. Başterzi (2012), s. 317 vd.

1030 Y9HD, E. 2009/21002, K. 2009/15446, T. 02.06.2009 sayılı karar, Ahmet Nizamettin Aktay, 'Başvuru Tarihinde İşten Çıkarılan İşçilerin Yetki Tespitinde Dikkate Alınması ile İlgili Yargıtay Kararının İncelenmesi', Sicil İş Hukuku Dergisi (2012), S. 26, s. 78 vd.

işyerine kaydırılmaları ve daha sonra aynı işçilerin tekrar yetki tespitine konu işyerinde çalışmaya başlatılmaları şeklindeki muvazaalı işlem dikkate alınmayarak, söz konusu sendikalı işçilerin işyerinde çalışan işçi sayısının ve sendikalı işçi sayısının hesabında dikkate alınması gerektiğine hükmedilmiştir.<sup>1031</sup>

İşten çıkarılan işçilerin iş güvencesi kapsamında olması ve işe iade davası açmış olmaları halinde, mahkeme veya özel hakem tarafından feshin geçersizliğine hükmedilmesi durumunda, kesinleşen bu kararın tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak için başvuruda bulunmaları ve işverenin daveti üzerine işe başlamaları halinde, yapılan fesih geçersiz sayılacak ve iş ilişkisi üzerinde herhangi bir hukuki sonuç doğurmayacaktır.<sup>1032</sup> İşK'nun 21. maddesinde feshin geçersizliğinden söz edilmesine rağmen, mahkeme tarafından verilen kararın mutlak, hemen devreye giren bir geçersizlik olmaması ve tarafların davranışlarına göre etki doğurması nedeniyle kendine özgü bir geçersizlik olduğu kabul edilmektedir.<sup>1033</sup> Yargıtay'ın bazı kararlarında<sup>1034</sup> işe iade davası açılması ile feshin geçersizliğine karar verilmesi arasında geçen süre boyunca iş sözleşmesinin askıda olmadığı kabul edilmektedir. Buna karşılık Yüksek mahkemenin bazı kararlarında ise işten çıkarılan iş güvencesi kapsamındaki işçilerin işe iade davası açmaları halinde iş sözleşmelerinin askıda olduğu kabul edilmektedir.<sup>1035</sup> Ancak Yargıtay tarafından yetki itirazlarında, işe iade davası açan işçinin iş sözleşmesinin askıda olup olmadığı

---

1031 Y9HD, E. 2008/26726, K. 2008/18679, T. 03.07.2008 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.: 29.09.2016)

1032 Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 321; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2016), s. 206, 207; Süzek (2016 b), s. 671.

1033 Süzek (2016 b), s. 668; Bir diğer görüşe göre ise tespit niteliğindeki feshin geçersizliği kararı, tarafların davranışlarına göre sonuç doğuracak olup, doğrudan fesih işlemini hükümsüz kılmayacaktır. Bkz. Narmanlıoğlu (2014), s. 521, 522. Benzer şekilde, geçersizliğin hükümünün işçinin başvuracağı ana kadar askıda olduğu yönündeki görüş için, Bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2014), s. 1056, 1057.

1034 Y9HD, E. 2005/20810, K. 2005/24800, T. 11.07.2005 sayılı kararı, kazanci.com, (E.T.: 30.09.2016)

1035 Y9HD, E. 2012/22856, K. 2014/19385, T. 16.06.2014; Y9HD, E. 2012/6631, K. 2014/11355, T. 03.04.2014; Y9HD, E. 2013/3690, K. 2013/17646, T. 10.06.2013; Y9HD, E. 2012/10886, K. 2014/15926, T. 15.05.2014; Y9HD, E. 2011/50211, K. 2014/446, T. 20.01.2014 sayılı kararlar, kazanci.com.tr (E.T.: 12.04.2016)

tartışılmaksızın, işe iade davalarının bekletici mesele yapılması gerektiğine karar verilmektedir.<sup>1036</sup>

### 2.5.3.2.3.2.1.2.2. Yeni İşçi Alımları

İşveren tarafından kötü niyetli olarak işyerinde veya işletmede örgütlü sendikanın yetki almasını engellemeye yönelik olarak, sendikalı işçilerin işten çıkarılmaları söz konusu olabileceği gibi, muvazaalı bir şekilde veya iş sözleşmesi yapma hakkını kötüye kullanmak suretiyle yeni işçi alımı yapılarak da sendikanın çoğunluğu kaybetmesi sağlanabilecektir. Yargıtay tarafından bu konuda önüne gelen davalarda muvazaanın ya da iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanıldığına açık bir şekilde ortaya konulması halinde bu yolla işe alınan işçilerin yetki tespitinde dikkate alınmayacağına hükmedilmiştir. Örneğin Yargıtay 9. Dairesi tarafından verilen kararlarla, işveren tarafından işçi sendikasının yetki belgesini almasını önleme amacıyla işçi alımına gidilip gidilmediğinin araştırılarak, buna göre karar verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.<sup>1037</sup> Aynı daire tarafından başka bir kararda, işveren tarafından aynı holding bünyesindeki diğer şirketlerden, yetki başvurusunda bulunulan şirkete, yetki sürecinin hemen öncesinde işçi nakledilerek işçi sendikasının yetki belgesi

1036 Örneğin Yargıtay 7. Hukuk Dairesi önüne gelen bir davada "Diğer taraftan yetki tespit tarihine kısa süre kala işten çıkarılan işçilerin açtıkları feshin geçersizliği (işe iade) davaları sonucuna göre işe iadelerine karar verilmesi halinde işçi ve üye sayılarında dikkate alınmaları gerekeceğinden, davaların sonuçlanması bekletici mesele yapılmadan karar verilmesi de hatalıdır." şeklinde hüküm kurmuştur. Bkz. Y7HD, E. 2013/23890, K. 2013/24204, T. 31.12.2013, Legal İSGHD (2014), C. 11, S. 41, s. 140 vd.; Bir başka kararda sendika lehine yetki belgesi düzenlenmiş olmasına ve bu konuda işveren tarafından itirazda bulunulmuş olmasına rağmen, davalı sendikaya üye işçilerin yetki sürecinin hemen öncesinde işten çıkarılmaları sebebiyle açmış oldukları işe iade davalarının, yani ancak davalı sendika lehine sonuç doğurabilecek bir meselenin bekletici mesele yapılmaması "Dosyadaki bilgi ve belgelerden işveren tarafından davalı sendika 6 işçinin, yetki başvurusundan kısa bir süre önce işten çıkartılmaları nedeniyle bu işçilerin işe iade davası açtıkları ve davaların derdest olup çoğunluğu etkileyecek sayıda buldukları anlaşılmaktadır. İşe iade davası açan işçilerin iş akitleri davaların devamı süresince askıda olup, bu işçilerin işlerine ve işyerine iadesine karar verildiği takdirde işyerinde başvuru tarihindeki işçi ve üye sayısı değişeceğiinden işe iade davaları itirazın sonuçlandırılması için önem taşımaktadır." şeklinde gerekçelendirilerek bozma gerekçesi yapılmıştır. Bkz. Y9HD, E. 2004/27550, K. 2004/23651, T. 20.11.2004 sayılı karar, kazanci.com.tr (E.T.: 12.04.2016); Aynı yönde, Y7HD, E. 2015/24545, K. 2015/14099, T. 07.09.2015 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.:20.08.2016); Y9HD, E. 2012/4039, K. 2012/13402, T. 17.04.2012 sayılı karar ve kararın değerlendirilmesi için Bkz. Başterzi (2012), s. 302 vd.

1037 Y9HD, E. 1989/7408, K. 1989/7747, T. 29.09.1989 ve Y9HD, E. 1999/17410, K. 1999/17959, T. 25.11.1999 sayılı kararlar, kazanci.com, (E.T.: 29.09.2016); Sever (2010), s. 93.

almasının engellenmesinin amaçlandığı gerekçesiyle, nakledilen işçilerin yetki tespitinde dikkate alınmaması gerektiğine hükmedilmiştir.<sup>1038</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin önüne gelen bir olayda, işletmede örgütlü sendika tarafından yetki tespiti başvurusunun yapıldığı gün, işveren tarafından sendikanın yetki almasını engelleyecek sayıda işçi işe alınmış ve olumlu yetki tespitine karşı dava açılmıştır. İlk derece mahkemesi tarafından *“toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının işletmesinde başvuru tarihi itibarıyla 320 işçi çalıştığı, sendikalı işçi sayısının ise 156 olduğu, ancak başvuru tarihinde işletme bünyesinde 49 işçinin işbaşı yaptığı, bu durumun yaşamın olağan akışına uygun olmadığı, bu işçilerin önemli bir çoğunluğunun 40 gün ile 4 ay arasında çalıştıkları ve bu suretle geçici olarak işe alındıklarının anlaşıldığı, kanun hükmünü boşa çıkarmaya yönelik olması nedeniyle söz konusu 49 işçinin hesaba katılmayacakları ve dolayısıyla davalı sendikanın yarıdan fazla çoğunluğu sağladığı gerekçesiyle...”* işveren tarafından açılan dava reddedilmiştir. Kararın temyizi üzerine ilgili daire tarafından muvazaalı işçi alımına ilişkin olarak ilk derece mahkemesince yapılan araştırma eksik ve hüküm kurmaya yeterli bulunmayarak karar bozulmuştur. Bozma kararında *“... Mahkemece, öncelikle davacıya ait işyerlerine ilişkin kayıt ve belgeler ile başvuru tarihi itibarıyla çalışan işçileri gösterir bordrolar Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan istenilmeli, söz konusu 49 işçinin hizmet döküm cetvelleri getirtilerek, başvuru tarihinden önce ve sonraki döneme ilişkin davacıya ait işletmedeki çalışma süreleri araştırılmalı, tarafların bu hususta gösterecekleri deliller toplanmalı ve bu suretle söz konusu işçilerin muvazaalı olarak işe alınıp alınmadıkları hususunun duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olmuştur.”* şeklindeki gerekçeyle esasen muvazaalı işçi alımının duraksamaya yer vermeyecek şekilde ortaya konulması halinde, bu işçilerin yetki tespitinde dikkate alınmayacaklarını kabul etmiş bulunmaktadır.<sup>1039</sup>

1038 Y9HD, E. 1998/3330, K. 1998/3421, T. 05.03.1998 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.: 29.09.2016); Sur (2015), s. 272; Duman (2005), s. 122.

1039 Y22HD, E. 2014/1967, K. 2014/1792, T. 10.02.2014 sayılı karar, kazanci.com (E. T.: 07.06.2016)

Yine Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin önüne gelen başka bir olayda, davacı sendika tarafından dava konusu edilen, işveren ile davalı sendikanın anlaşmaları neticesinde, işyerindeki çoğunluk nisabını etkileme amacına yönelik olarak yetki tespit sürecinde 1200 işçi alımı yapıldığına ilişkin iddianın incelemesi neticesinde, ilk derece mahkemesinin işe alınan işçilerin sayısının hayatın olağan akışına ve dürüstlük kuralına aykırı olduğu gerekçesiyle, anılan işçilerin çoğunluk hesabında dikkate alınmaması yönündeki kararı bozulmuştur. 22. Hukuk Dairesi, söz konusu kararının gerekçesinde, işverenin iş sözleşmesi yapma hakkını kötüye kullanarak işçi alımı yaptığı iddiası kabul edilerek, bu şekilde işe alınan işçilerin yetkili sendikanın belirlenmesine yönelik çoğunluk hesabında dikkate alınmamasının şartlarını şu şekilde ortaya koymuştur: “... söz konusu işçilerin iradelerinin yok sayılması ve işyerinde hiç çalışmıyormuş gibi kabul edilebilmesi ancak işveren ile davalı ... Sendikası arasında menfaat birliği ve birlikte hareket etme olgularının net bir şekilde ortaya konulmasına bağlıdır. Dosya kapsamında davalı işverenin sendikal özgürlüklere aykırı davrandığı konusunda şüphe oluşturacak durumlar mevcut olmakla beraber davalı işveren ile davalı sendika arasında menfaat birliği ve birlikte hareket etme olguları ispatlanamamıştır.”<sup>1040</sup>

İşyeri ya da işletmede örgütlü sendikanın yetki almasını engelleme amacına yönelik olarak, muvazaa ve iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanılmasından başka, işverenlerin başvuru tarihinde toplu pazarlık biriminde çalışan işçilere ilişkin kayıtlarda kötü niyetli olarak değişiklik yapabilme imkanının önüne geçmek üzere<sup>1041</sup> 6356 sayılı Yasa'nın 42. maddesinin 4. fıkrasında “*Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz.*” şeklinde düzenleme yapılmıştır.

Doktrinde söz konusu hükme ilişkin olarak çeşitli eleştiriler getirilmektedir. Bir görüşe göre, yetki tespitinde iş sözleşmesine istinaden fiilen çalışıyor olmak

1040 Y22HD, E. 2012/25915, K. 2012/24331, T. 14.11.2012 sayılı kararı ve kararı isabetli bulan değerlendirmeleri için Bkz. Başterzi (2012) 313 vd.

1041 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 220, 221.



yetki tespitinde dikkate alınmak için yeterli olmalıdır. Düşünülmeden hazırlanmış olan söz konusu yasa hükmünün uygulanması halinde işyerinden ayrıldığı halde, haklarında gerekli bildirim yapılmayan işçilerin çoğunluk tespitinde dikkate alınması gerekecektir. Bu nedenle konunun 6356 sayılı Yasa'nın 41. maddesinin 7. fıkrasında yer alan düzenleme çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir.<sup>1042</sup> Diğer bir görüşe göre ise, ilgili yasa hükmünün kaleme alınış biçimi hatalı bulunmakla birlikte, hükmün amacının, yasal süresi içinde işe giriş çıkış bildirim yapılmayan bütün işçilerin yetki tespitinde dikkate alınmaması olmayıp, yalnızca yetki başvurusundan sonra, işçi sendikasının yetki belgesi almasını engellemek amacıyla işverenlerin cezai yaptırımları göze alarak işçiler için geriye doğru işe giriş bildirim vermelerinin önüne geçmek olduğu savunulmuştur. Bu görüşteki yazarlara göre, söz konusu fıkra kapsamında, yalnızca yetki başvurusundan sonrası için geçerli kabul edilmesi gerekmektedir. Nitekim Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik'in 7. maddesinin 4. fıkrasında bu doğrultuda *"Yetkili işçi sendikasının tespitinde, sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin olarak yetki tespit başvurusu tarihinden önce Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmamış bildirimler dikkate alınmaz."* hükmüne yer verilmiştir. Bu hüküm karşısında kayıt dışı çalışan işçilerin de evleviyetle yetki tespit sürecinde dikkate alınmayacağı sonucuna ulaşılmaktadır.<sup>1043</sup>

#### 2.5.3.2.3.2.1.2.3. Muvazaalı Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi Kurulması

Her ne kadar fiziki olarak aynı işyerini paylaşıyorlar da, alt işverenin işyerinin asıl işverenin işyerinden bağımsız bir işyeri olarak kabul edilmesi nedeniyle, işverenler tarafından asıl işveren-alt işveren ilişkileri kurulmak suretiyle toplu pazarlık birimi parçalara ayrılabilir. Ancak kurulan asıl işveren-alt işveren

---

<sup>1042</sup> Başbuğ (2012), s. 172.

<sup>1043</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 585, 586; Canbolat (2013 b), s. 83, 84; Güzel (2016), s. 109; Akyiğit (2015), s. 537.

ilişkinin muvazaalı olması halinde alt işveren işçilerinin başından beri asıl işverenin işçileri sayılacak olmasından ötürü, yetki tespitlerinin buna göre yapılması,<sup>1044</sup> muhtemel yetki itirazlarında da söz konusu husus mahkeme tarafından incelenerek<sup>1045</sup> buna göre sonuçlandırılması gerekmektedir.

Yukarıda da<sup>1046</sup> belirtildiği üzere, Yargıtay tarafından, yetki tespit sürecinde muvazaalı alt işveren ilişkisinin iddia edildiği durumlarda, muvazaalı alt işverenlik ilişkisine ilişkin müfettiş raporlarına karşı itiraz edilmişse bu davaların bekletici mesele yapılarak, sonuca göre yetki itirazlarının sonuçlandırılması gerektiğine, muvazaa iddiasının herhangi bir davaya konu edilmeksizin doğrudan yetki itirazında ortaya atılması halinde ise, itirazların araştırılarak yetki itirazının sonuçlandırılması gerektiğine hükmedilmektedir.

#### 2.5.3.2.3.2.1.3. Sendikaların İşyerindeki Üye Sayılarının Tespiti

Toplu pazarlık biriminde çalışan işçi sayısının tespitinden sonra, bu işçilerin sendika üyesi olup olmadıkları ve üyelerse hangi sendikaya ya da sendikalara üye olduklarının tespit edilerek, eğer varsa toplu pazarlık biriminde gerekli çoğunluk şartını sağlayan sendika belirlenmektedir.

Yukarıda<sup>1047</sup> belirtildiği üzere, 274 ve 275 sayılı Yasalar döneminde sendikalı işçilerin tespitinde karşılaşılan sahteciliklerin önlenmesi için 2821 sayılı Yasa'nın 22. maddesinin 3. fıkrası ile sendika üyeliğinin kazanılmasında da noter onayı getirilmiştir.<sup>1048</sup> 6356 sayılı Yasa ile sendika üyeliğinin kazanılması ve üyelikten ayrılma işlemlerinin e-Devlet kapısı üzerinden yapılması

---

<sup>1044</sup> Akyiğit (2015), s. 534.

<sup>1045</sup> Sur (2015), s. 281.

<sup>1046</sup> Bkz. Bölüm 2.5.1.1.2.2.1.3.2.4.

<sup>1047</sup> Bkz. Bölüm 2.5.3.2.3.1.1.

<sup>1048</sup> Günay (2013), s. 968.

uygulaması getirilerek, üyelik işlemlerinde noter onayı uygulaması kaldırılmıştır.<sup>1049</sup> 6356 sayılı Yasa'nın 17. maddesinin 5. fıkrası uyarınca *“Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabilir. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi hâlinde üyelik, red kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılır.”* Anılan hüküm uyarınca yetki başvurusu tarihi itibarı ile üyelik başvurusunda bulunmasına rağmen, sendika tarafından üyelik başvurusu kabul edilmeyen işçiler sendika üyeliğini kazanamadıklarından yetki tespitinde ilgili sendikanın üyesi olarak dikkate alınmayacaklardır.<sup>1050</sup>

6356 sayılı Yasa'nın 19. maddesinin 2. fıkrası uyarınca üyelik başvurusunda olduğu gibi üyelikten çekilme bildirimini de e-Devlet kapısı üzerinden yapılabilmektedir. Maddenin 3. fıkrası uyarınca çekilme, bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanmaktadır. Çekilme bildiriminden sonra, işçinin başka bir sendikaya üyelik başvurusunda bulunması halinde, bu üyelik bir aylık sürenin sonunda kazanılmış sayılacaktır.<sup>1051</sup> Buna göre, yetki başvurusu yapıldığı tarihten önce çekilme bildiriminde bulunmuş ancak bildirim tarihinden itibaren bir ay geçmemiş işçiler, çekilme bildirimlerine rağmen ayrılmak istedikleri sendikanın üyesi olarak kabul edilerek yetki tespiti buna göre yapılacaktır.<sup>1052</sup> Bildirim tarihinden itibaren bir ay geçmemiş işçiler başka bir sendikaya üye olmuş olsalar bile, bu üyelik yetki tespitine etki etmeyecektir.<sup>1053</sup>

1049 Y7HD, E. 2015/36321, K. 2015/18810, T. 12.10.2015 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.:21.10.2016); Sur (2015), s. 133; Günay (2013), s. 969.

1050 Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 586.

1051 Sur (2015), s. 143, 144.

1052 Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 587; Sur (2015), s. 143; Şahlanan (1999), s. 63; Sever (2010), s. 88; Aynı yönde Y9HD, 1997/9727, K. 1997/11606, T. 12.06.1997 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.:05.10.2016).

1053 Tunçomağ ve Centel (2015), s. 359; Başbuğ (2012), s. 175.

Yargıtay tarafından, bu bir aylık süre içerisinde yeni üye olduğu sendikanın üyeliğinden de ayrılarak, tekrar eski sendikasına üye olan işçinin eylemi, istifa iradesinin geri alınması olarak yorumlanarak, işçinin ilk sendikadaki üyeliğinin sona ermediği, ikinci sendikada ise üyeliğin kazanılmadığına hükmedilmektedir.<sup>1054</sup> Söz konusu içtihat Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik'in 10. maddesinin 5. fıkrası ile de aynen benimsenmiştir.<sup>1055</sup>

6356 sayılı Yasa'nın 19. maddesinin 9. fıkrası uyarınca işçinin bir yıla kadar işsiz kalması sendika üyeliğini etkilememektedir. Bu tür işçiler yetki başvurusu yapıldığı tarihte işyerinde iş sözleşmesine bağlı olarak çalışmadıkları için işyerindeki çalışan işçi ve sendikalı işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınmayacakları tartışmasızdır. Yasanın 41. maddesinin 1. fıkrasında işkolu barajının "işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin üyesi bulunması" şeklinde düzenlenmesi ve geçici işsiz durumdaki sendika üyelerinin çalışan işçi sayılamayacaklarından ötürü, işkolu barajının gerçekleştirilmesinde de dikkate alınmaları söz konusu olmayacaktır.<sup>1056</sup>

6356 sayılı Yasa'nın 17. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, işçilerin aynı işkolunda, aynı zamanda ve aynı işverenin yanında çalıştıkları durumda birden fazla sendikaya üye olmaları mümkün olmamakla birlikte, işçinin aynı işkolunda, aynı anda ayrı işverenler yanında çalışması halinde aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olabilmesi mümkün kılınmıştır. Bu şekilde aynı anda aynı işkolundaki farklı sendikalara üye olan işçilerin çalıştığı işyerlerinde yapılacak yetki tespitlerinde, bu işçilerin hangi sendikaya üye kabul edilecekleri yönünde Yasada herhangi bir düzenleme bulunmamakta olup, doktrinde bu durumdaki

---

1054 Y9HD, E. 1996/22309, K. 1996/24442, T. 27.12.1996, Y9HD, 1997/9727, K. 1997/11606, T. 12.06.1997 sayılı kararlar, kazanci.com, (E.T.:05.10.2016); Y9HD, E. 1997/12140, K. 1997/14350, T. 09.07.1997 sayılı karar, Başbuğ (2012), s. 176, dn. 60; Söz konusu kararı isabetli bulan değerlendirmeleri için Bkz. Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 115; Şahlanan (1999), s. 63, 64; Sur (2015), s. 144; Yargıtay'ın bu yöndeki içtihatlarını isabetsiz bulan görüşleri için, Bkz. Duman (2005), s. 115, 116.

1055 Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 115; Sur (2015)

1056 Çelik (1995), s. 33.

işçilerin sendika üyeliklerinin nötr olarak değerlendirilebileceği ifade edilmektedir.<sup>1057</sup>

#### 2.5.3.2.3.2.2. Yetki Tespitine İtiraz ve Bakanlıkça Yetki Belgesinin Verilmesi

6356 sayılı Yasa'nın 44. maddesi uyarınca, Bakanlığın olumlu yetki tespitine ilişkin bildirimine karşı ilgililer tarafından süresi içerisinde itiraz edilmemesi halinde, yetki başvurusunda bulunan sendikaya, itiraz süresinin bitimini izleyen altı iş günü içinde yetki belgesi verilir. Olumlu yetki tespitine yapılan itirazın reddedilmiş olması ya da olumsuz yetki tespitine yapılan itiraz sonucunda, yetki şartlarını taşımadığı bildirilen sendikanın mahkeme tarafından yetki şartlarını taşıdığına hükmedilmesi durumunda, kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğinden itibaren altı iş günü içinde Bakanlıkça yetki belgesinin verilmesi gerekmektedir.<sup>1058</sup>

Yetki belgesi, toplu iş sözleşmesi yetkisini haiz olduğu saptanan işçi sendikasının, hangi toplu pazarlık biriminde, toplu iş sözleşmesi yapabileceğini gösteren bir belgedir.<sup>1059</sup> Yetki belgesinin alınmasıyla, işçi sendikasının işveren tarafını toplu görüşmeye çağırması mümkün olmaktadır. Ayrıca, bir işçi sendikası lehine düzenlenen ve geçerliliği devam bir yetki belgesinin varlığı halinde, toplu sözleşme süreci devam ederken başka bir sendikaya yetki belgesi verilmez.<sup>1060</sup>

---

<sup>1057</sup> Başbuğ (2012), s. 175.

<sup>1058</sup> Tunçomağ ve Centel (2015), s. 359; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 235; Başbuğ (2012), s. 173.

<sup>1059</sup> Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 235.

<sup>1060</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 584, 585; Sur (2015), s. 286.

### 2.5.3.2.3.2.2.1. Yetki Tespitine İtiraz

Yetki itirazının en önemli sonucundan başlamak gerekirse, 6356 sayılı Yasa'nın 43. maddesinin 5. fıkrası uyarınca, yetki tespitine yapılacak olan itiraz, itiraza ilişkin olarak verilecek mahkeme kararının kesinleşmesine kadar yetki işlemlerini durdurmaktadır.<sup>1061</sup> Bu madde hükmünün sağladığı imkan kullanılarak işverenler ya da diğer işçi sendikaları tarafından yetki işlemlerini durdurarak, yetki sürecini sürüncemede bırakmak amacı ile sudan gerekçelerle, yetki itirazında bulunulabilmektedir.<sup>1062</sup> Nitekim 1983-2009 yılları arasındaki dönemi kapsayan bir araştırma sonucunda, 4 farklı sektördeki 9 sendikanın yetki tespit işlemleri sırasında yapılan itirazlar neticesinde açılan davaların 867 adedi kazanılmış olmasına rağmen, haksız yere itirazların söz konusu olduğu işyerlerinin yalnızca %38,41'inde, yani 281 işyerinde toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.<sup>1063</sup> Sudan sebeplere dayanan itirazlarla toplu pazarlık sürecinin sürüncemede bırakıldığı dönemde, ki bu süreç sendikalar bazında bazı yıllarda ortalama 1533 güne ulaşabilmektedir, işçilerin sendika üyelikleri korunamamakta hatta yetki sürecinde yapılan itirazlar sonucunda açılan davaları kazanan sendikaların bu süreçte söz konusu işyerlerinde hiç işçisi kalmayabilmektedir.<sup>1064</sup>

Olumlu ve olumsuz yetki tespitlerine karşı itiraz hakkı olanlar 6356 sayılı Yasa ile ayrı ayrı belirlenmiş bulunmaktadır. Bu nedenle olumlu ve olumsuz yetki tespitlerine itiraz iki başlık altında incelenecektir.

---

<sup>1061</sup> Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 232; Başbuğ (2012), s. 173; Akyiğit (2015), s. 548; Duman (2005), s. 166.

<sup>1062</sup> Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 230; Nurgül Keskin, Toplu İş Sözleşmesinin Yapılma Sürecinde Gecikme Sorunu ve Sonuçları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Anadolu Üniversitesi 1997), s. 10, 11.

<sup>1063</sup> Özveri (2013), s. 327.

<sup>1064</sup> Özveri (2013), s. 326 vd.

### 2.5.3.2.3.2.2.1.1. Olumlu Yetki Tespitine İtiraz

2822 sayılı Yasa'nın 15. maddesinin 1. fıkrasına paralel bir şekilde düzenlenen 6356 sayılı Yasa'nın 43. maddesinin 1. fıkrası uyarınca *"...tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir."*

Olumlu yetki tespitine karşı itiraz hakkı, ilgili işkolunda kurulu olan ve işkolundaki işçilerin en az %1'ini üye yapmış bulunan işçi sendikaları ile, toplu pazarlığa taraf olacak işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işverendir.<sup>1065</sup>

2822 sayılı Yasa'nın 15. maddesine paralel şekilde düzenlenen 6356 sayılı Yasa'nın 43. maddesinin 2. fıkrası uyarınca *"(k)urulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz."* Doktrinde bazı yazarlar tarafından, işkolu barajını geçemeyen ancak itirazında haklı olan ve sonraki dönemde barajı geçme ihtimali bulunan sendikalar açısından haksız bir durum yaratıldığı savunulsa da,<sup>1066</sup> düzenlemeyi isabetli bulan yazarlar da bulunmaktadır.<sup>1067</sup>

### 2.5.3.2.3.2.2.1.2. Olumsuz Yetki Tespitine İtiraz

2822 sayılı Yasa döneminde olumsuz yetki tespiti üzerine, ilgili sendikanın dava açma hakkına ilişkin somut bir düzenleme bulunmamasına rağmen Yargıtay

---

<sup>1065</sup> Tunçomağ ve Centel (2015), s. 357; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 230; Sur (2015), s. 278; Akyiğit (2015), s. 543, 544.

<sup>1066</sup> Canbolat (2013 b), s. 86; Duman (2005), s. 144.

<sup>1067</sup> Tuğ (1998), s. 87; Sever (2010), s. 120.

tarafından ve doktrinde sendikanın genel hükümlere göre dava açabileceği, dava sonucunda yetki şartlarını taşıdığıının ortaya çıkması halinde ilgili sendika lehine Bakanlıkça yetki tespit yazısı düzenleneceği ve bu tespit yazısına da itiraz edilebileceği kabul edilmiştir.<sup>1068</sup> Yasa koyucu tarafından 6356 sayılı Yasa'nın 43. maddenin 4. fıkrası ile konu açık bir şekilde hükme bağlanmış ve aynı yetki tespit sürecinde birden fazla itirazın çözüme kavuşturulma gereğinin önü alınmıştır. Söz konusu hüküm uyarınca *"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."* Yine yasanın 44. maddesi ile dava sonunda sendikanın yetkili olduğuna ilişkin kararın kesinleşmesi halinde, Bakanlıkça yetki belgesi verileceği düzenlenmiştir.<sup>1069</sup>

#### 2.5.3.2.3.2.2.2. Davaya Bakmaya Yetkili Mahkeme

2822 sayılı Yasa'nın 15. maddesinden farklı olarak 6356 sayılı Yasa'nın 43. maddesi metninde yetkili mahkeme belirtilmemiş olmakla birlikte, anılan Yasa'nın 79. maddesinde, yasanın toplu iş sözleşmesi ve toplu iş uyuşmazlıklarını düzenleyen yedi ila on birinci bölümlerinin uygulanmasından kaynaklanan uyuşmazlıklar için görevli makamın bulunduğu yer mahkemesinin yetkili olduğu hükmü yer almaktadır. Yine 6356 sayılı Yasa'nın 2. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendinde görevli makamlar sayılmış bulunmaktadır. Bu hüküm ile toplu pazarlık birimleri türlerine göre bir ayrıma gidilmiştir. Yapılan ayrıma göre

<sup>1068</sup> Y9HD, E. 1985/3329, K. 1985/3222, T. 26.03.1985 sayılı karar ve kararı isabetli bulan eleştiriler için Bkz. Kemal Oğuzman, 'Yetkisizlik Tesbitine İtiraz ve Mahkeme Kararının Etkisi', 1985/I, TSGLK. 13 (No.1), İHU; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 592; Şahlanan (1992), s. 85; Narmanlioğlu (2016), s. 404, 405; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 234; Canbolat (2013 b), s. 88; Özveri (2013), s. 234, 235; Duman (2005), s. 182 vd.

<sup>1069</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 592; Tunçomağ ve Centel (2015), s. 357; Narmanlioğlu (2016), s. 405; Canbolat (2013 b), s. 88.



görevli makam; “(i)şyeri 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 Bakanlığa,” ifade etmektedir. Ayrıca Yasanın 34. maddesinin 4. fıkrası uyarınca “İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi hâlinde Yargıtay on beş gün içinde kesin olarak karar verir.”

Yetkiye ilişkin çıkacak uyuşmazlıklar bakımından yetkili mahkemenin tespiti işyeri ve işletme kavramlarının belirlenmesi ile doğrudan ilişki içindedir. Yukarıda<sup>1070</sup> açıklandığı üzere temel toplu pazarlık birimi işyeri olup, öncelikle işyerinin sınırlarının doğru tespit edilmesi ve bu kapsamda bağlı yer bağımsız işyeri ayrımının doğru yapılması, bundan sonra belirlenen işyerlerinin dahil olduğu işkollarının doğru belirlenmesi ve son olarak birden fazla işyerinin zorunlu olarak ya da ihtiyari bir şekilde tek bir toplu pazarlık birimi teşkil ettiği durumların tespit edilmesi ile yetki uyuşmazlıklarını çözmeye yetkili mahkemenin tespit edilebilmesi mümkün olmaktadır.

Burada belirtmelidir ki, madde metninde yetkili mahkemenin tespitine yönelik olarak, her ne kadar işletme merkezi ifadesi kullanılmış olsa da, toplu iş hukukumuz açısından toplu pazarlık birimi niteliğindeki işletme kavramı aynı organizasyon içinde olmasa da aynı işkolundaki bir işverene ait bütün işyerlerini ifade ettiği için işletme merkezinden bahsedilemeyebilecektir.<sup>1071</sup> Doktrinde

---

1070 Bkz. Bölüm 2.5.2.3.

1071 Doktrinde 2821 sayılı Yasa 3299 sayılı Yasa ile değiştirilmeden önce aynı işkolundaki işyerlerinin toplu pazarlık birimi olarak işletme niteliğinde kabul edilebilmesi için bir işyerinden diğerine işçi naklinin işletmenin niteliğinden olması şartı bulunması nedeniyle böyle bir yetki düzenlemesinin yasa sistematigi içerisinde tutarlı bir tarafının bulunduğu, 3299 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikten sonra işletme merkezinden ne anlaşılması gerektiği hususunun ciddi bir sorun haline geldiği ve bu sorunun 6356 sayılı Yasa'nın m. 34/2, m. 79 ve m. 2/1-c hükümleri göz önüne alındığında varlığını sürdürdüğü ifade edilmektedir. Bkz. Başterzi (2012), s. 290 vd.; Canbolat (2013 a), s. 79; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 589.

işletme merkezinin tespitinde, işyerlerinden sayıca çok işçi çalıştırılan işyerinin, daha önce kurulan işyerinin veya üretim kapasitesinin ya da yönetsel kademenin bulunduğu işyerinin dikkate alınabileceği savunulmuştur.<sup>1072</sup> Doktrinde diğer görüşe göre ise bu ifadeden, tüzel kişi işverenler açısından tüzel kişi işverenin merkezinin,<sup>1073</sup> diğerleri açısından ise işverenin tescil yerinin<sup>1074</sup> ya da ikametgahının<sup>1075</sup> anlaşılması gereklidir.

Öte yandan işyeri ile bağlı yerler ve eklentilerin farklı yerlerde olduğu ve farklı bölge çalışma müdürlüklerinin yetki alanında bulunduğu durumlarda, işyerinin işkolu tespitine ve işyeri toplu iş sözleşmesindeki yetki uyumsuzluklarına bakmakla görevli mahkeme, asıl işin görüldüğü birimin bağlı olduğu bölge çalışma müdürlüğünün bulunduğu yer mahkemesidir.<sup>1076</sup>

#### 2.5.3.2.3.2.2.3. İtirazda Uyulması Gereken Usul

Yetki itirazına ilişkin olarak 2822 sayılı Yasa ile kabul edilen ve 6356 sayılı Yasa'nın 43. maddesinin 2. fıkrası ile aynen sürdürülmekte olan bir diğer uygulama ise, itiraz dilekçesinin görevli makama kaydettirildikten sonra mahkemeye verilmesi gerekliliğidir.<sup>1077</sup> Yargıtay'ın eski tarihli kararları ile bu gerekliliğe uyulmadan itiraz edilmesi halinde, itiraz başvurusunun esasa girilmeden usul eksikliği nedeniyle reddedilmesi gerektiği kabul edilmiştir.<sup>1078</sup>

---

<sup>1072</sup> Aydın (2002), s. 445.

<sup>1073</sup> Doğan Yenisey (2007), s. 347; Canbolat (2013 a), s. 142.

<sup>1074</sup> Başterzi (2012), s. 293.

<sup>1075</sup> Canbolat (2013 a), s. 79; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 589.

<sup>1076</sup> Y9HD, E. 2009/1003, K. 2009/1462, T. 03.02.2009 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.:10.08.2016)

<sup>1077</sup> Tunçomağ ve Centel (2015), s. 358; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 232; Günay (2013), s. 981; Bu düzenlemenin amacı, yetki tespitine itiraz edilmesi halinde, itirazın kesin olarak karara bağlanmasına kadar ÇSGB'nin yetki işlemlerini durdurmasını sağlamaktır. Bkz. Küçük (1996), s. 84; Makas (1998), s. 114, 115.

<sup>1078</sup> Y9HD, E. 2001/20688, K. 2002/325, T. 17.01.2002 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.: 21.09.2016); Tunçomağ ve Centel (2015), s. 358; Güven ve Aydın (2002), s. 254; Sur (2015), s. 278; Günay (2013), s. 986; Canbolat (2013 b), s. 85; Sever (2010), s. 138, 139.

Ancak Yargıtay'ın yakın tarihli kararları; buradaki bildirim davadan önce yapılması gibi bir zorunluluk olmadığı, bu bildirim amacının Bakanlığın çoğunluk tespitine itirazda bulunulduğundan haberdar olmasını sağlamak olduğu, itiraz dilekçesinin süresi içerisinde bölge çalışma müdürlükleri ve Bakanlığa kaydettirilmesinin yeterli olduğu,<sup>1079</sup> ayrıca görevli makama kayıt şerhinin dava dilekçesinde yer almasının gerekmediği<sup>1080</sup> yönündedir.

Yetki itirazının yapılabileceği 6 işgünlük süre hak düşürücü süredir.<sup>1081</sup>

#### 2.5.3.2.3.2.2.4. İtirazın Konusu

Olumlu yetki tespitine karşı itiraz hakkı bulunanlar, 6356 sayılı Yasa'nın 43. maddesinin 1. fıkrası uyarınca *“taflardan 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.”*<sup>1082</sup> Olumlu yetki tespitine karşı itiraz edilebilmesi için itiraz edecek olan işçi sendikasının kendisinin yetki şartlarını taşıması gerekli değildir.

Ancak belirtilmelidir ki, üçüncü kişilerin yetki süreçlerini sürüncemede bırakmaya yönelik itirazlarına olanak tanıyan bu türden düzenlemeler UÇÖ Uzmanlar Komitesi tarafından gönüllü ve serbest toplu pazarlık ilkesine aykırı bulunmaktadır.<sup>1083</sup> Gerçekten de, sendikalar arasında yaşanan rekabet

1079 Y9HD, E. 2009/2061, K. 2009/1467, T. 03.02.2009 sayılı kararı, kazanci.com (E.T.: 21.09.2016); Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 232; Canbolat (2013 b), s. 85, 86; Makas (1998), s. 106; Duman (2005), s. 154, 155.

1080 Y9HD, E. 2000/116, K. 2000/220, T. 20.01.2000 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.:21.09.2016); Tunçomağ ve Centel (2015), s. 358; Makas (1998), s. 106.

1081 Günay (2013), s. 984; Makas (1998), s. 103; Duman (2005), s. 164; Aynı yönde Y9HD, E. 2014/20257, K. 2014/24441, T. 10.07.2014 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.:23.06.2016)

1082 Tunçomağ ve Centel (2015), s. 357.

1083 ILO General Survey 2008, s. 93, 94, par. 230.

neticesinde sendikalar birbirlerinin olumlu yetki tespit işlemlerine itirazda bulunarak süreci kilitleme yoluna başvurabilmektedir.<sup>1084</sup>

İtirazın konusu, işçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata yapıldığına ya da yetki sürecinde sürelerle uyulmadığına ilişkin olması halinde, bu itirazlar mahkeme tarafından, duruşma yapılmaksızın altı işgünü içinde<sup>1085</sup> kesin olarak karara bağlanır. Bunlar dışındaki itirazlar, duruşma yapılarak neticelendirilir. Bu konudaki mahkeme kararlarının temyizi halinde Yargıtay konuyu 15 gün içinde kesin olarak karara bağlar.<sup>1086</sup>

Her ne kadar maddi hata ve süreye ilişkin itirazlar kesin olarak karara bağlansa da Yargıtay tarafından itirazın maddi hata ve süreye ilişkin bir itiraz olup olmadığı hususu temyiz incelemesine tabi tutulmakta ve itirazın bu kapsamda olmadığı sonucuna varılması durumunda bozma yoluna gidilmektedir.<sup>1087</sup> Bu bağlamda doktrinde bazı yazarlar tarafından, çifte üyelik ve sendika üyelik kayıtlarına ilişkin itirazların maddi hata kapsamında değerlendirilemeyeceği savunulmaktadır.<sup>1088</sup>

Yasada yetki itirazlarının Yargıtay tarafından kesin olarak karara bağlanacağı düzenlenmiş olsa da, doktrinde duruşmalı itirazlar bakımından da, usule ilişkin düzenlemelere aykırı mahkeme kararlarının, bu tür aksaklıkların giderilmesi için bozulabileceğinin kabul edilmesi gerektiği savunulmaktadır.<sup>1089</sup>

---

1084 Özveri (2013), s. 348 vd.

1085 Mahkemelere, itirazın sonuçlandırılmasına yönelik olarak getirilen süre kısıtlamaları etkin olmamaktadır. Bkz. Başbuğ (2012), s. 173; Duman (2005), s. 169.

1086 Tunçomağ ve Centel (2015), s. 357; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 231; Günay (2013), s. 988 vd.

1087 Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 588; Sur (2015), s. 278; Küçük (1996), s. 87; Makas (1998), s. 108; Duman (2005), s. 177, 178; Y9HD, E. 2013/5980, K. 2013/14217, T. 09.05.2013 sayılı karar, kazanci.com, (E.T.:30.09.2016)

1088 Günay (2013), s. 989.

1089 Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2014), s. 588; Küçük (1996), s. 92, 93; Duman (2005), s. 179; Aksi görüş için, Bkz. Uşan (1994), s. 150; Keskin (1997), s. 7, 8.

Toplu pazarlık sürecinin sürüncemede bırakılmasını önlemeye yönelik olarak yürürlüğe sokulan<sup>1090</sup> 6356 sayılı Yasa'nın 43. maddesinin 3. fıkrası uyarınca *“(i)tiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay tarafından on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır.”* Doktrinde bir görüşe göre, bu düzenleme uyarınca yargıcın somut delillere dayanmayan itirazları dosya üzerinden hemen reddetmesi gerekmektedir.<sup>1091</sup> Anılan hükmün kanun yapma tekniğine uygun olmadığına yönelik eleştiriler söz konusudur.<sup>1092</sup> Bu düşüncedeki yazarlara göre<sup>1093</sup> ilgili maddede geçen somut delil ifadesinden ne anlaşılması gerektiği belirsizdir. Ayrıca düzenleme HMK dikkate alınmaksızın hazırlanmıştır. HMK m. 119 hükmünün 1. fıkrası uyarınca davacının iddiasının dayanağı olan bütün vakıaları ve bu vakıaların hangi delillerle ispat edileceğini dava dilekçesinde göstermesi gereklidir. Bu hükmün yanı sıra HMK'nın 318. maddesi uyarınca tarafların dilekçeleri ile birlikte tüm delillerini hangi vakıanın delili olduklarını da açıkça göstererek bildirmeleri, ellerinde bulunan delilleri dilekçelerine eklemeleri, başka yerden getirilecek delillere ilişkin bilgilere de dilekçelerinde yer vermeleri gerekmektedir. Bu düzenlemeler göz önüne alınmaksızın böyle bir düzenleme yapılmış ve bu durumda itirazın incelenmeksizin reddedileceği hükmü getirilmiştir. İtirazın incelenmeksizin reddedileceği ifadesinin, itirazın esasa girmeksizin reddedileceği şeklinde anlaşılması gereklidir. Nitekim, mahkemenin inceleme yapmaksızın delillerin durumunu değerlendirmesi beklenemez.<sup>1094</sup>

---

1090 Alpagut (2012), s. 40; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 231.

1091 Başterzi (2012), s. 308.

1092 Güzel (2013), s. 374; Canbolat (2013 b), s. 87.

1093 Canbolat (2013 b), s. 87.

1094 Alpagut (2012), s. 40; Tuncay ve Savaş Kutsal (2015), s. 231; Sur (2015), s. 278; Akyiğit (2015), s. 546, 547.

Yargıtay tarafından konuya ilişkin verilen bir kararla doktrinde savunulan bu görüşe paralel şekilde, yasa hükmünün anılan ifadesinin, itirazın sırf yetki sürecini sürüncemede bırakmaya yönelik olup olmadığı ve somut delillere dayanıp dayanmadığı hususunun mahkeme tarafından değerlendirilerek, “... somut olmayan ve somut delillerle desteklenmeyen itirazların işin esasına girmeksizin reddedileceği şeklinde anlaşılması ...” gerektiği yönünde hüküm kurulmuştur.<sup>1095</sup>

#### 2.5.3.2.3.2.3. Toplu Pazarlık Biriminde Çoğunluk Şartının Toplu Pazarlık Hakkı Karşısındaki Durumu

6356 sayılı Yasa'nın TBMM tarafından kabul edilmesi üzerine, Yasanın bazı maddelerinin iptali istemiyle, AYM nezdinde açılan iptal davasıyla, toplu iş sözleşmesi yetkisinin şartlarını düzenleyen Yasanın 41. maddesinin 1. fıkrasında yer alan işkolu barajına ilişkin düzenlemelerin yanı sıra, işyerinde gerekli çoğunluğu ifade eden “*çalışan işçilerin yarısından fazlasının*” ve işletme toplu pazarlık biriminde gerekli çoğunluğu ifade eden “*ise yüzde kırkının*” ibarelerinin iptali talep edilmiş olup, AYM tarafından 2013 tarihinde yapılan ilk inceleme sonucunda, dosyada eksiklik bulunmadığından bu talebin esastan incelenmesine karar verilmiştir.<sup>1096</sup> Ancak, her ne kadar toplu iş sözleşmesi yetkisi için toplu pazarlık biriminde aranan çoğunluk şartına ilişkin bir değişiklik yapılmamış olsa da, AYM tarafından, “*Kanun'un 41. maddesinin (1) numaralı fıkrasında yer alan “yüzde üçünün” ibaresi, (5) numaralı fıkrasında yer alan “...yüzde üçünün...” ibaresi, 43. maddesinin (2) numaralı fıkrasının ikinci cümlesinde yer alan “...yüzde üçünden...” ibaresi ve (4) numaralı fıkrasının ikinci cümlesinde yer alan “...en az yüzde üçünü...” ibaresi 10.9.2014 tarihli ve 6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde*

1095 Y22HD, E. 2013/16422, K. 2013/15619, T. 26.06.2013 sayılı karar, Hakkı Kızıoğlu, 'Yetki İtirazı Dilekçesinde Somut Delillerin Yer Alması Halinde İtirazın İncelenmeksizin Reddedilmesi', Sicil İş Hukuku Dergisi (2014), S. 31, Haziran, s. 114 vd.

1096 AYM, E. 2013/1, K. 2014/161, T. 22.10.2014 sayılı karar.

*Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun'un 20. maddesi ile değiştirildiğinden, bu değişikliklerin yer aldığı dava konusu ibarelere yönelik iptal talebinin konusu kalmadığından söz konusu ibareler yönünden karar verilmesine yer olmadığına karar verilmesi gerekir.”* şeklindeki gerekçeyle işyeri ve işyerlerinde aranan yarım dan fazla ve işletme toplu pazarlık biriminde aranan %40 çoğunluk şartı bakımından iki üyenin karşı oyuna karşı oy çokluğuyla,<sup>1097</sup> karar verilmesine yer olmadığına karar verilmiştir.<sup>1098</sup>

İptal talebine ilişkin olarak, AYM tarafından esasa dair herhangi bir tartışma yapılmaksızın karar verilmesine yer olmadığı yönünde hüküm kurulmuş olmasına rağmen, yapılan hata fark edilmiş olacak ki, 6356 sayılı Yasa'nın 41. maddesinin 2. ve 3. fıkralarında yer alan işletme toplu iş sözleşmeleri için işyerlerinin bir bütün olarak değerlendirileceği ve işletmede birden çok sendikanın %40 veya fazla üyesinin olması halinde en çok üyeye sahip sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisini kazanacağına dair normlara ilişkin iptal talebi kapsamında, esasen 41. maddenin 1. fıkrasında yer alan toplu pazarlık biriminde sağlanması gereken çoğunluk şartlarına ilişkin düzenlemeler de tartışılmıştır. Nitekim toplu pazarlık birimi olarak işletme olarak kabul edilen işyerlerinin neden bir bütün olarak kabul edilmesi gerektiğine dair ya da bu işyerlerinde ayrı ayrı toplu pazarlık yapılması halinde sendikal haklar açısından ne gibi sakıncaların doğacağına dair herhangi bir değerlendirme ya da tartışma yapılmaksızın, AYM tarafından yalnızca, bu düzenlemelerin “...*topl u sözleşme hakkının norm alanını daralttığı için sendika hakkına müdahale niteliği taşıdığı...*”<sup>1099</sup> ortaya konulmaktadır. Bununla birlikte, AYM tarafından, 6552 sayılı Yasa'nın iptali için açılan dava sonucunda işkolu barajına ilişkin olarak verilen kararda olduğu gibi,<sup>1100</sup> Anayasal hakkın, AY'da yer alan hangi özel

---

1097 AYM, E. 2013/1, K. 2014/161, T. 22.10.2014 sayılı karar, par. 146.

1098 AYM, E. 2013/1, K. 2014/161, T. 22.10.2014 sayılı karar, par. 145.

1099 AYM, E. 2013/1, K. 2014/161, T. 22.10.2014 sayılı karar, par. 153.

1100 Bkz. AYM, E. 2014/177, K. 2015/49, T. 14.05.2015 sayılı karar. Söz konusu kararın esas ve karar sayıları ile karar tarihleri E. 2013/1 sayılı dosyaya göre ileri tarihli olsa da, 2013/1 E. sayılı dosyada gerekçeli karar söz konusu karardan beş ay sonra yayımlanmıştır.

sınırlama sebebine dayanılarak sınırlandırıldığı hususu tartışılmaksızın, söz konusu müdahalenin “(i)şletme toplu iş sözleşmesi için belli bir barajın aranması(nın), sözleşme imzalayacak olan sendikanın güçlü bir sendika olması amacına...” dayanması nedeniyle “... anayasal açıdan meşru bir amaca dayanıldığı(na)”<sup>1101</sup> hükmedilmiştir.

Kararın devamında, iptali talep edilen normlar AYM tarafından, 2015/49 K. sayılı kararında olduğu gibi yine ölçülülük denetimine tabi tutulmuş olup, anılan kararda yer verilen gerekçe farklı ifadelerle tekrarlanarak, <sup>1102</sup> sendikal özgürlüklerin toplu sözleşme hakkından ibaret olmadığı, “(ç)oğunluğu sağlayamayan sendikaların, toplu pazarlığa katılamasalar da en azından üyelerinin hak ve çıkarlarını dile getirme imkânından tamamen mahrum bırakılmamaları ...” gerektiği, ancak bu halde sendikal haklara yapılan müdahalenin ölçüsüz olacağı belirtilmiştir.<sup>1103</sup>

Ölçülülük denetimine ilişkin olarak yapılan değerlendirmelerde, AYM tarafından yine 2015/49 K. sayılı kararında olduğu gibi, AIHM'nin Demir ve Baykara kararında varılan sonuç, tam aksi bir şekilde yorumlanarak karara dayanak yapılmıştır.<sup>1104</sup>

Nihayet UÇÖ tarafından toplu pazarlık biriminde çoğunluk şartının sağlanamadığı durumlarda, örgütlü sendikalara en azından kendi üyeleri adına toplu sözleşme yapma yetkisi verilmesinin 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin bir gereği olduğu belirtilerek,<sup>1105</sup> ülkemiz defalarca bu konuda eleştirilmiş olmasına

1101 AYM, E. 2013/1, K. 2014/161, T. 22.10.2014 sayılı karar, par. 154.

1102 Davanın konusu işyeri barajına ilişkin normlar olmasına rağmen, kararda, AYM'nin işkolu barajına ilişkin normların tartışma konusu yapıldığı 2015/49 sayılı kararında yer verilen “Ancak toplu sözleşme yapılabilmesi için iskolu barajı öngörülmek suretiyle sendika hakkına yapılan müdahalenin Anayasa'nın 13. maddesinde belirtilen ilkelere uygun olması gerekmektedir. Anayasa'nın 13. maddesi uyarınca, temel hak ve özgürlüklere yapılacak müdahaleler, demokratik toplum düzeninin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz. Ölçülülük ilkesi, yasal önlemin öngörülen amaç için zorunlu ve amaca ulaşmaya elverişli olmasını, ayrıca amaç ve araç arasında hakkaniyete uygun bir dengenin bulunması gereğini ifade eder.” şeklindeki ifadeye aynen yer verilmiştir. Bkz. AYM, E. 2013/1, K. 2014/161, T. 22.10.2014 sayılı karar, par. 155. Alıntıda yapılan vurgu tarafımızca yapılmıştır.

1103 AYM, E. 2013/1, K. 2014/161, T. 22.10.2014 sayılı karar, par. 155, 156.

1104 AYM, E. 2013/1, K. 2014/161, T. 22.10.2014 sayılı karar, par. 157.

1105 ILO Digest 2006, par. 977, 978; Bu hususa AYM, E. 2013/1, K.2014/161, T. 22.10.2014 sayılı karara muhalif kalan Engin Yıldırım tarafından hazırlanan karşı oy yazısında da değinilmiştir.



rağmen,<sup>1106</sup> söz konusu kararda bu tespitlere aykırı şekilde UÇÖ denetim organlarının “*Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) denetim organları da AİHM içtihatlarına uygun bir şekilde, “en çok temsil gücüne sahip örgütlere” mevzuat yoluyla bazı ayrıcalıklar tanınabileceğini kabul etmekte, ancak çoğunluğu sağlayamayan sendikaların da üyelerinin çıkarlarını koruma yönünden işlevsiz kalmaması, toplu pazarlığa katılamasalar da en azından üyelerin hak ve çıkarlarını dile getirip bireysel şikâyet ve başvurularda üyelerini temsilen hareket edebilmeleri gerektiğini ifade etmektedir.*”<sup>1107</sup> denilmektedir.

Oysa ki, UÇÖ Uzmanlar Komitesi ve Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi tarafından toplu pazarlık biriminde aranan %50 çoğunluk şartı,<sup>1108</sup> ülkemizde olduğu gibi bu şartı hiç bir sendikanın sağlayamadığı hallerde ilgili toplu pazarlık birimindeki çalışanların toplu pazarlık hakkının engellendiği durumda, sorunlu kabul edilmektedir. Toplu pazarlık birimine ilişkin olarak böyle bir barajın belirlenmesi durumunda, çoğunluk şartını sağlayan bir sendikanın bulunmadığı durumlarda, toplu pazarlık hakkının en azından kendi üyeleri bakımından olmak üzere, toplu pazarlık birimindeki tüm sendikalara tanınması gerektiği kabul edilmektedir.<sup>1109</sup>

Yine UÇÖ Uzmanlar Komitesi tarafından, toplu pazarlık hakkının kullanılması için işkolu ya da büyük işletmeler bazında, ilgili toplu pazarlık biriminde çalışanların en az 1/3’ünün desteğinin sağlanması şartının, gerçekleştirilmesi zor bir şart olduğu belirtilmekte ve 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi’nin 4. maddesinde

---

1106 Observation (CEACR) - adopted 2004, published 93rd ILC session (2005) Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) - Turkey(Ratification: 1952); Observation (CEACR) - adopted 2006, published 96th ILC session (2007) Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) - Turkey(Ratification: 1952); Observation (CEACR) - adopted 2010, published 100th ILC session (2011) Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) - Turkey (Ratification: 1952); Observation (CEACR) - adopted 2011, published 101st ILC session (2012) Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) - Turkey(Ratification: 1952)

1107 AYM, E. 2013/1, K. 2014/161, T. 22.10.2014 sayılı karar, par.158.

1108 UÇÖ Uzmanlar Komitesi tarafından toplu pazarlık biriminde %50 barajının uygulandığı ülkeler; Belize, Dominik Cumhuriyeti, Lesotho, Namibya, Birleşik Tanzanya Cumhuriyeti ve Türkiye olarak örneklendirilmiştir. Bu barajın %65 olduğu ülke Macaristan; %30’lar civarında olduğu ülkeler; Bangladeş, Botswana, Gambia, Pakistan; %40’lar civarında olduğu ülkeler; Jamaika, Sri Lanka; %10 ile %20’ler arasında olduğu ülkeler Makedonya olarak örneklendirilmiştir. Bkz. ILO General Survey 2008, s. 95, dn. 566, 567, 568, 569, 571.

1109 ILO General Survey 2008, s. 95, par. 234, 235; ILO General Survey 1994, s. 109, par. 241. Ayrıca aynı sayfada dn. 6’da 2822 sayılı Yasa’nın yetkiye ilişkin 12. maddesi Sözleşmeye aykırılık açısından örnek gösterilmiştir.

yer alan gönüllü ve serbest toplu pazarlığın teşviki yükümlülüğüne aykırı olduğuna hükmedilmektedir.<sup>1110</sup>

Benzer şekilde Sosyal Haklar Avrupa Komitesi tarafından da, yalnızca temsil yetkisine sahip sendikalara tanınan ayrıcalıkların temel nitelikteki sendikal hakları kapsamaması gerektiği kabul edilmektedir. Bu ilke bağlamında, temsil kabiliyetine sahip sendikanın belirlenmesi bakımından aranan şartların, sendikaların toplu pazarlık haklarını gereğinden fazla sınırlamaması şarttır.<sup>1111</sup>

Son olarak, AYM'nin söz konusu kararında da 2015/49 K. sayılı kararında olduğu gibi toplu pazarlık hakkının sınırlanmasının, güçlü sendikacılığın tesisine yönelik meşru bir amaca dayandığı kabul edilmektedir. İkili baraj sisteminin uygulandığı yaklaşık kırk yıllık dönemde sendikacılığın geldiği nokta yukarıda<sup>1112</sup> ayrıntılı olarak açıklanmış olup, güçlü sendikacılık oluşturma amacı, toplu pazarlık biriminde çoğunluk şartını sağlayan sendikanın bulunmaması durumunda işçilerin toplu pazarlık hakkından yoksun bırakılmasını haklı kılmamakta olup, ayrıca işyerinde uygulanan baraj sisteminin bu amaca uygun bir araç olmadığı da ortadadır.

---

1110 ILO General Survey 2008, s. 95. Par. 235.

1111 ECSR Digest 2008, s. 51, 54; Aynı eser, s. 232, par. 182, Conculisions 2006, Albania, s. 41, 42

1112 Bkz. Bölüm 2.5.3.2.3.1.3.

## SONUÇ

Sanayi Devrimi sonrasında, 18. ve 19. yüzyılda gerçekleşen toplu iş mücadeleleri sonucunda işçiler, biri diğerinin varlığına muhtaç birbirlerini bütünleyen sendikal hakları işverenlere ve devletlere kabul ettirmişlerdir. Bu sayede çalışma ilişkileri alanı, işçiler ve işverenler tarafından toplu iş sözleşmesi özerkliği çerçevesinde, toplu pazarlık yoluyla düzenlenmeye başlamıştır.

I. Dünya Savaşı sonrasında 1919 yılında UÇÖ'nün kurulmasıyla başlayan çalışma ilişkileri alanındaki sorunların uluslararası hukuk bağlamında çözüme kavuşturulması çabaları II. Dünya Savaşı'nın sona ermesiyle birlikte hız kazanmıştır. Bu kapsamda, tamamına ülkemizin de taraf olduğu, UÇÖ'nün 87, ve 98 Sözleşmeleri, BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, BM Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ile Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi, Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen AİHS ve ASS/GGASŞ, sendikal hakları temel insan hakkı olarak güvence altına alan temel uluslararası hukuk belgeleridir.

Ülkemizde ise, sendikal hareket Avrupa ülkelerinden oldukça geç bir dönemde II. Meşrutiyet'in kabulü ile güç kazanmış olup toplu iş hukuku alanındaki düzenlemeler bu dönemde ortaya çıkmaya başlamıştır. Ancak 1961 Anayasası sendikal hakların tamamının temel hak olarak kabulüne kadar, örgütlenme ve grev hakkına ilişkin getirilen yasaklamalar nedeniyle ülkemizde toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanındığından ve toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sağlandığından söz etmek mümkün değildir.

274 ve 275 sayılı Yasaların meclis görüşmelerinden günümüze değin, toplu pazarlık hakkının kimler tarafından kullanılacağını düzenleyen toplu iş sözleşmesi ve ehliyetine ilişkin kurallara, temel olarak güçlü sendikacılığın tesis edilmesi amacı gerekçe gösterilerek sendikal hakları kısıtlayıcı bir işlev yüklenmektedir.

275 sayılı Yasa'nın görüşmeleri sırasında, hükümet tasarısında yer alan meslek sendikalarına ve işyerinde azınlıkta olan sendikalara toplu pazarlık hakkı tanınmasına ilişkin düzenlemeler, güçlü sendikacılığın gerçekleştirilmesi

amacıyla tasarıdan çıkarılmıştır. 275 sayılı Yasa ile yalnızca ilgili toplu pazarlık biriminde (işyeri ya da işkolu) salt çoğunluğu temsil eden sendika ve federasyonlara tanınmıştır. Yine 275 sayılı Yasa'da 1970 tarihli 1317 sayılı Yasa ile gerçekleştirilen ve sendika, federasyon ve konfederasyonların Türkiye çapında faaliyet gösterebilmeleri için kurulu buldukları işkolunda çalışan sigortalı işçilerin 1/3'ünü temsil etme koşulu getiren düzenlemenin gerekçesi güçlü sendikacılığı tesis etmektir.

2822 sayılı Yasa ile toplu pazarlık hakkı daha da kısıtlanmış, işçi federasyonları ile meslek ve işyeri sendikaları yasaklanarak toplu iş sözleşmesi ehliyeti yalnızca ilgili işkolunda kurulu sendikalara özgülenmiştir. Diğer taraftan yetki şartları daha da ağırlaştırılarak, yetkili sendikanın belirlenmesinde işkolunda çalışan işçilerin %10'nun yanı sıra, işyeri ya da işletmede çalışan işçilerin %50'sinin üye yapılması şartlarını birlikte sağlamayı gerektiren çifte baraj sistemi öngörülmüştür. Ayrıca 2821 sayılı Yasa ile işkolu sayısı azaltılmış, birbirleriyle alakalı işkollarında çalışan işçilerin aynı sendikada örgütlenmesi engellenmiştir. 2821 ve 2822 sayılı Yasalarla getirilen bu sınırlamaların da genel gerekçesi güçlü sendikacılık olmuştur.

Ehliyet ve yetki şartları ile getirilen kısıtlamaların yanı sıra, toplu pazarlık biriminin belirlenmesinde de UÇÖ tarafından belirlenen ilkelere aykırı bir şekilde, taraflara herhangi bir özellik tanınmamış olup, temel toplu pazarlık birimi olarak işyeri kabul edilmiştir. Ayrıca aynı işverenin aynı işkolundaki işyerleri için işletme toplu iş sözleşmesi yapma zorunlu getirilmiştir. Bunların yanı sıra yasa gereği, yetki tespitine karşı yapılan itirazlara ilişkin mahkeme kararlarının kesinleşmesine kadar yetki işlemleri durdurulmaktadır. Söz konusu düzenlemeler nedeniyle, henüz toplu pazarlık biriminin ve yetkili sendikanın belirlenmesi aşamasında, toplu pazarlık hakkının kullanımının kötü niyetli bir şekilde sürüncemede bırakılmasına imkan verilmektedir.

Son olarak 2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Yasa ile, 2821 ve 2822 Yasalarla kurulan zorunlu işkolu sendikacılığı esasının benimsendiği, çifte baraj sistemine dayalı, tek düzeyli toplu iş sözleşmesi sistemi, esasa etki etmeyen tali değişikliklerle sürdürülmektedir. 6356 sayılı Yasa ile işkolu barajı %1'e, işletme

toplu pazarlık biriminde çalışan işçilerin %50'sini üye yapma şartı ise %40'a indirilmiştir. Her ne kadar işkolu barajında anlamlı bir düşüş gerçekleşmiş gibi gözükse de, 2822 sayılı Yasa döneminde sendikalara gerçekle ilişkisi olmayan hayali istatistiklere göre yetki belgesi verildiğinden, bu değişiklik gerçek bir düşüşü ifade etmemektedir.

6356 sayılı Yasa ile getirilen bir diğer değişiklik ise Yasanın 5. maddesinin 2. fıkrası ile getirilen, işkolu itirazlarının başlamış bulunan yetki süreçlerinde bekletici mesele yapılamayacağına ilişkin düzenlemedir. Toplu pazarlık hakkının kullanımının sürüncemede bırakılmasını engellemek gerekçesiyle kabul edilen söz konusu düzenleme, bu amacı gerçekleştirmekten uzaktır. Zira söz konusu düzenleme işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümlerle ve yasanın genel sistemi ile çelişmekte ve yeni sorunlara yol açmaktadır.

2821 sayılı Yasa ile kabul edilen ve işkolu esasına göre örgütlenme zorunluluğuna kamu işveren sendikaları açısından istisna getiren düzenlemeler 6356 sayılı Yasa ile de korunmuştur. Dahası 6552 sayılı Yasa ile kamu işveren sendikalarına, kamu kurum ve kuruluşlarınca ihale edilen işleri yürüten alt işverenler tarafından yetkilendirilmeleri halinde, üyesi olmayan bu alt işverenler adına toplu iş sözleşmesi görüşmelerini sürdürüp toplu iş sözleşmesi bağtlama ehliyeti tanınmıştır. Anılan düzenlemeler ile, Yasanın kapsamında bulunan işleri yürüten işverenler toplu pazarlık tarafı olmaktan çıkarılmakta, istihdam ilişkisine doğrudan taraf olmayan ve işverenin de üyesi olmadığı kamu işveren sendikaları toplu pazarlığa taraf kılınmaktadır. Dolayısıyla Yasa kapsamında bulunan işçiler ile işverenlerin toplu iş sözleşmesi özerkliği ve işçilerin toplu pazarlık hakları ihlal edilmektedir.

6356 sayılı Yasa ile sürdürülmekte olan toplu iş sözleşmesi sistemi ve 6552 sayılı Yasayla kamu işveren sendikalarına üyesi olmayan işverenler adına toplu iş sözleşmesi ehliyeti tanınması, AY ile temel haklar arasında sayılan sendikal hakların sınırlandırılması hatta bu hakların özüne dokunulması anlamına gelmektedir. Sendikal hakları sınırlandıran söz konusu yasal düzenlemelerin, AY m. 51 hükmünde öngörülen herhangi bir özel sınırlama sebebine dayandırılması da mümkün değildir.

Bunun yanı sıra söz konusu yasal düzenlemeler ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere de aykırıdır. Kararları iç hukukumuz bakımından bağlayıcı kabul edilen AİHM tarafından, 2008 tarihli Demir ve Baykara kararı ve bu kararı takip eden içtihatlar ile sendikal hakların tamamının AİHS kapsamında olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca Demir ve Baykara kararı ile AİHM, sendikal hakların değerlendirilmesinde devletlerin onayına bakılmaksızın sendikal hakları düzenleyen uluslararası belgeler ile bu belgelerin denetimi ile görevli organların kararlarının da dikkate alınacağına hükmetmiştir.

6356 sayılı Yasa ile toplu iş sözleşmesi sistemine ilişkin düzenlemelerin iptali talebi AYM tarafından verilen kararlarla reddedilmiştir. AYM tarafından işyeri ve meslek sendikaları ile üst kuruluşların toplu pazarlık ve grev hakları bulunduğu kabul edilmekte, ancak işkolu sendikacılığı esasının benimsendiği yasal düzenlemeler, kamu düzeni ve güçlü sendikacılık ilkesine uygun olduğu gerekçesiyle AY'ya aykırı bulunmamaktadır. Böylelikle toplu pazarlık hakkının anılan örgütler tarafından kullanımını imkansız hale getirilen ve hakkın özüne dokunan yasal düzenlemeler görmezden gelinmekte ve çelişkiye düşülmektedir.

AYM tarafından çifte baraj sistemine ilişkin düzenlemelerin, sendikal haklara açık bir müdahale olduğu tespiti yapılmasına rağmen, ilgili yasal düzenlemelerin güçlü sendikacılığı temin amacına yönelik olduğu, dolayısıyla da meşru bir amaca dayandığı kabul edilerek, AY m. 13, 51 ve 53 hükümleri uyarınca belirlenen özel sınırlama nedenlerini tartışma gereği duyulmaksızın iptal talebi reddedilmiştir. Daha da vahimi toplu pazarlık birimi için belirlenen barajlara ilişkin iptal talepleri içinse, karar verilmesine yer olmadığına hükmedilmiştir.

Öncelikle belirtilmelidir ki, güçlü sendikacılığı tesis etmek için sendikal hareketin birleşmeye zorlanması UÇÖ tarafından örgütlenme özgürlüğünün ihlali olarak değerlendirilmektedir. Kaldı ki, bu amaç AYM'nin ifadesiyle "meşru" kabul edilse bile, güçlü sendikacılık ilkesi amacına dayandırılan yasal düzenlemelerin uygulanageldiği dönemde ülkemizde sendikal harekette yaşanan zayıflama, çalışma şartlarında yaşanan kötüye gidiş göz önüne alındığında, söz konusu yasal düzenlemelerin ölçülülük ilkesi kapsamında yer alan elverişlilik ilkesine de aykırılık oluşturduğu ortadadır.

Bu nedenle AYM'nin anılan kararlarında isabet bulunmamaktadır. Dolayısıyla ülkemizin uluslararası yükümlülükleri doğrultusunda, AY'da tanınan sendikal hakların etkin bir şekilde kullanılmasına imkan veren, işçi ve işveren taraflarına özerklik temelinde, gönüllü ve serbest toplu pazarlık hakkı tanıyan yasal düzenlemelerin hayata geçirilmesi gerekmektedir. Bunun gerçekleşmemesi halinde ise AY m. 11 ve m. 90/5 hükümleri uyarınca, mahkemeler tarafından temel hak niteliğindeki sendikal haklara ilişkin uluslararası sözleşmelerle çelişen yasal düzenlemelerin ve bunlara dayanılarak çıkarılan ikincil mevzuatın uygulanmayarak uluslararası sözleşmelerle oluşan ilkelere öncelik tanınması gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

### KİTAP VE MAKALELER

Akıllıoğlu, Tekin, 'Temel Haklar Gelişmesi Üzerine Bazı Düşünceler', AÜSBF Dergisi (1989) C. 44, S. 1

Akın, Levent, 'İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme', Çimento İşveren Dergisi (2013), C. 27, S. 1, Ocak

Aktay, Ahmet Nizamettin, 'Başvuru Tarihinde İşten Çıkarılan İşçilerin Yetki Tespitinde Dikkate Alınması ile İlgili Yargıtay Kararının İncelenmesi', Sicil İş Hukuku Dergisi (2012), S. 26, Haziran

Aktay, Ahmet Nizamettin, *Toplu İş Hukuku* (İlksan Matbaası 2015)

Aktay, Nizamettin, Arıcı, Kadir ve Senyen/Kaplan, E. Tuncay, *İş Hukuku* (6. Baskı, Gazi Kitabevi 2013)

Akyiğit, Ercan, 'İşkolu İşçi İstatistikleri ve Doğurduğu Hukuki Sorunlar', İş Hukuku Dergisi (1991), C. 1, S. 3

Akyiğit, Ercan, 'Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi', Çalışma ve Toplum (2013), C. 2, S. 37

Akyiğit, Ercan, *Toplu İş Hukuku El Kitabı* (Seçkin Yayınevi 2015)

Alpagut, Gülsevil, 'Karar İnceleme Köşesi', Çimento İşveren Dergisi (2001), C. 15, S. 3



Alpagut, Gülsevil, '6356 Sayılı Yasanın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum', Legal İSGHD (2012), C. 9, S. 25

Alpagut, Gülsevil, '6356 Sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi' (İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3) "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi") (Seçkin Yayınevi 2013)

Alpagut, Gülsevil, (İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3) "6356 Sayılı sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi"), Genel Değerlendirme/Soru-Cevap, s. 159, 160 (Seçkin Yayınevi 2013)

Alpagut, Gülsevil, 'Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. Maddesi ve Türk İş Hukuku'nun Değerlendirilmesi' (Prof. Dr. Turhan Esener I İş Hukuku Uluslararası Kongresi) (Seçkin Yayınevi 2016)

Arato, Julian, 'Constitutional Transformation in the ECHR: Strasbourg's Expansive Recourse to External Rules of International Law', Brooklyn Journal of International Law (2011), Volume 37, Issue 2

Arıcı, Kadir, 'Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde 2010 Anayasa Değişikliği ve Sonrası Gelişmeler', TİSK Akademi (2014) C. 9, S. 18

Aydın, Ufuk, 'Türk Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulama Sorunları', Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, GSÜHFD (2002), C. 1, S. 1

Aydın, Ufuk, '6552 Sayılı (Torba) Yasa Sonrası Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkileri', Sosyal Güvenlik Dergisi (2015), C. 5, S. 1

- Aydınlı, İbrahim, 'Yargıtay'ın İl Özel İdarelerine İlişkin Verdiği "Parçalı İşkolu" Tespiti ve Uygulamasına İlişkin Bozma Kararlarının Kamu Kurumlarında Meydana Getirdiği ve/veya Getireceği Vahim Sonuçların Düşündürdükleri', *Sicil İş Hukuku Dergisi* (2011), S. 23, Eylül
- Aydınlı, İbrahim, 'İşkollarında Yeni Yapılanma ve Doğurduğu Sorunlar', *İşveren Dergi* (2012), C. 50, S. 6, Kasım-Aralık
- Aydınlı, İbrahim, '6552 Sayılı Kanunla Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değişiklikler', *GÜHFD* (2014), C. XVIII, S. 3-4
- Bahçe, Serdal, Yücesan-Özdemir, Gamze ve diğerleri, *Emek Politikaları Ne Oluyor Ne Yapmalı*, (Belediye-İş Yayınları 2011)
- Bakırcı, Kadriye, Sendika Seçme Özgürlüğü, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi* (Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı 1998)
- Bakırcı, Kadriye, 'Yargıcın Toplu İş Sözleşmesine Müdahalesi', *Sicil İş Hukuku Dergisi* (2007), S. 5, Mart
- Bakırcı, Kadriye, '1961 ve 1982 Anayasalarında ve 2007 Tarihli Anayasa Önerisi'nde Sosyal Haklar' *Prof. Dr. Yılmaz Aliefendioğlu'na Armağan* (Yetkin Yayınevi 2009)
- Bakırcı, Kadriye, *Uluslararası Hukuk, AB ve ABD Hukuku ile Karşılaştırmalı Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği Arayışı Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı ve Türkiye* (2. Baskı, Seçkin Yayınevi 2012)
- Başbuğ, Aydın, *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk* (Türkiye Şeker Sanayi İşçileri Sendikası 2012)

Başbuğ, Aydın, (İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3) "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi), Genel Değerlendirme/Soru-Cevap, s. 153 (Seçkin Yayınevi 2013)

Başbuğ, Aydın, 'Alt işveren ile Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ve 6552 Sayılı Kanunla Getirilen Üçlü Toplu İş İlişkisi Sistemi', İş ve Hayat (2016), S. 3.

Başterzi, Süleyman, 'Uluslararası Sözleşmeler ve İş Hukuk Kuralları Çerçevesinde Kamu Görevlilerinin Toplu Pazarlık ve Toplu Sözleşme Sorunu', TİSK Akademi (2006), C. 1, S. 2

Başterzi, Süleyman, 'Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi' (Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012)

Başterzi, Süleyman, Toplu İş Hukuku (Ünite 1, 5), Gerek, Nüvit (ed.), (Anadolu Üniversitesi Yayını 2013)

Başterzi, Süleyman, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti* (Beta Yayınevi 2016)

Baycık, Gaye, '6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi', İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (2014), C. 5, S. 2

Bayer, İsmail, 'Yetkili Sendikayı Belirlemede Durum Tespiti Yöntemi ve Bilirkişi İncelemesi', 1980/II, TSGLK. 11 (No. 20), İHU

Bayer, İsmail, Sendikalaşma Oranları, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi* (Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı 1998)

Bedük, Mehmet Nusret, 'İşkolu Tespiti Konusunda Yargıtay Kararlarının Yol Açtığı Usul Sorunu ve Çözümü', GÜHFD (2012), C. XVI, S. 1

- Berksun, Abdullah ve Eşmelioğlu, İbrahim, *Açıklamalı Gerekçeli-İçtihatlı Sendikalar Kanunu* (Seçkin Kitabevi 1989)
- Berksun, Abdullah ve Eşmelioğlu, İbrahim, *Açıklamalı Gerekçeli-İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu* (Seçkin Kitabevi 1989)
- Canbolat, Talat, 'Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler', *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi* (2002), C. 6, S. 4, [www.kamu-is.org.tr/pdf/649.pdf](http://www.kamu-is.org.tr/pdf/649.pdf), (E.T.:21.10.2016)
- Canbolat, Talat, 'Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi', *Genel Görüşme, (Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012)*, s. 346.
- Canbolat, Talat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri* (Beta 2013) (2013 a)
- Canbolat, Talat, '6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri' (İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3) "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi) (Seçkin Yayınevi 2013) (2013 b)
- Caymaz, Rabia, *Toplu İş Sözleşmesi Hakkının Türk Hukuku ve Uluslararası Kaynaklar Bakımından Karşılaştırmalı İncelemesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi* (Gazi Üniversitesi 1994)
- Centel, Tankut, 'Alt İşverenlere Ait İşkolu Tespitleri', *TİSK Akademi* (2006), C. 1, S. 2
- Cevahir, Özgür, *Toplu İş Sözleşmelerinde Yetki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi* (Ankara Üniversitesi 1989)

- Ceylan, Saadet, 'İşletme Kapsamına Giren Bir İşyerinde Ayrı Bir "İşyeri" Toplu Sözleşmesi Yapılabilmesine Yönelik Karar İncelemesi', *Sicil İş Hukuku Dergisi* (2006), S. 4, Aralık
- Collins, Hugh, Ewing, Keith ve McColgan, Aileen, *Labour Law* (Cambridge University Press 2012)
- Çelik, Aziz, 'ABD Diplomatik Yazışmalarında Türkiye Sendikal Hareketi (1973-1976)', *Çalışma ve Toplum* (2012), C. 2, S. 33.
- Çelik, Aziz ve Lordoğlu, Kuvvet, 'Türkiye'de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne', *Çalışma ve Toplum* (2006), C. 2, S. 9
- Çelik, Nuri, 'Kesinleşmiş Yetkinin Hükümsüzlüğüne Karar Verilememesi', 1979/II, TSGLK. 11 (No. 14), İHU
- Çelik, Nuri, 'Yetki İtirazında Üye Fişlerinin Sahteliği İddiası', 1979/II, TSGLK. 11 (No. 15), İHU
- Çelik, Nuri, 'Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde İşçi ve Sendika Üyesi Sayısının Belirlenmesine ve Tespit Usulüne İlişkin Sorunlar', *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi* (1995), C. 4, S. 1
- Çelik, Nuri, 'Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Çoğunluk Tespitinde Kapsam Dışı Personelin Hesaba Katılmaması', *Legal İSGHD* (2004), S. 4
- Çelik, Nuri, 'Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı, Düzeyi ve Türlerine İlişkin Bazı Uygulama Sorunları', *Legal İSGHD* (2014), C. 11, S. 41
- Çelik, Nuri, Caniklioğlu, Nurşen ve Canbolat, Talat, *İş Hukuku Dersleri* (27. Baskı, Beta Yayınevi 2014)

Çelik, Nuri, Caniklioğlu, Nurşen ve Canbolat, Talat, *İş Hukuku Dersleri* (29. Baskı, Beta Yayınevi 2016)

Çınar, Özgür Heval, 'Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında Yeni Anayasa'da Sendikal Haklar Nasıl Düzenlenmeli?', *Legal İSGHD* (2012), C. 9, S. 36

Davis, Paul ve Freedland, Mark, *Kahn-Freund's Labour and the Law* (Hamlyn Lecture Series, 3. edn, Stevens & Sons 1983)

Demir, Fevzi, *Sendikalar Hukuku* (4. Baskı, Barış Yayınları 1999)

Demir, Fevzi, 'Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Hukuksal Engeller', *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30 Yıl Armağanı* (TŞOF Matbaacılık 2006)

Demir, Fevzi, 'Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi' (Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005) (Ankara 2007)

Demir, Fevzi, 'Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi', *Çalışma ve Toplum* (2013), C. 4, S. 39

Demircioğlu, A. Murat, 'Durum Saptamasının Yasaya Uygun Olması', 1979/I, TSGLK. 11 (No. 12), İHU

Demircioğlu, A. Murat ve Centel, Tankut, *İş Hukuku* (18. Baskı, Beta Yayınevi 2015)

Dereli, Toker, 'Toplu Sözleşme Yetkisini Saptama Yolları ve Oylama Yöntemi', *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* (1977), S. 28

Dereli, Toker, 'Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Normları Açısından Türkiye'de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslağının Değerlendirilmesi', Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi (2008), S. 54

Dereli, Toker, 'Endüstri İlişkileri ve Çalışma Hukuku Alanında Karşılaştırmalı Araştırmalar ve Yöntem', Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi (2009), S. 56

Dereli, Toker, '6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme', Çalışma ve Toplum (2013), C. 1, S. 36

Doğan, İlhan, 'Toplu İş Hukukumuzda İşkolu Tespiti Üzerine', Sicil İş Hukuku Dergisi (2007), S. 6, Haziran

Doğan Yenisey, Kübra, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme* (Legal Yayınevi 2007)

Doğan Yenisey, Kübra, 'Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi', Çalışma ve Toplum (2013), C. 4, S. 39

Dukes, Ruth, 'Constitutionalizing Employment Relations: Sinzheimer, Kahn-Freund, and the Role of Labour Law', Journal of Law and Society (2008), Volume 35, Issue 3 (2008 a)

Dukes, Ruth, 'The Statutory Recognition Procedure 1999: No Bias in Favour of Recognition?', Industrial Law Journal (2008), Volume 37, Issue 3 (2008 b)

Dukes, Ruth, 'Otto Kahn-Freund and Collective Laissez-Faire: An Edifice without a Keystone?', The Modern Law Review (2009), Volume 72, Issue 2

Dukes, Ruth, *Hugo Sinzheimer and the Constitutional Function of Labour Law*, Davidov, Guy ve Langille, Brian (ed.), *The Idea of Labour Law* (Oxford University Press 2011)

Duman, Barış, Barış Duman, *Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi* (Kartal Yayınevi 2005)

Ekin, Nusret, *Endüstri İlişkileri* (İstanbul Üniversitesi Yayınları 1976)

Ekin, Nusret, 'Türkiye'de 1980 Öncesi Endüstri İlişkilerinin Genel Görünümü', *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* (1980), S. 31

Ekonomi, Münir, *İş Hukuku Ferdi İş Hukuku* (3. Baskı, İTÜ Yayını 1984)

Ekonomi, Münir, '2821 ve 2822 Sayılı Kanunların Uluslararası Normlara Uygunluğu' *2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun Uluslararası Normlara Uygunluğu* (TİSK Yayını 1986)

Ekonomi, Münir, 'İşletme Sözleşmesinin Kapsamına Giren İşyeri İçin Ayrı Sözleşme Yapılamaması', 1987, TSGLK. 3 (No. 3), İHU

Ekonomi, Münir, 'Toplu İş Sözleşmesi Türleri Ehliyet ve Yetki' (Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri) (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 1990)

Ekonomi, Münir, 'İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi', *İş Hukuku Dergisi* (1991), C. 1, S. 1.

Elbir, Halid Kemal, *İş Hukuku* (9. Baskı, Filiz Kitabevi 1987)



- Engin, E. Murat *Toplu İş Sözleşmesi Sistemi* (Galatasaray Üniversitesi Yayınları 1999)
- Engin, Murat, '6356 Sayılı Yasa'da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi', *Çalışma ve Toplum* (2013), C. 4, S. 39
- Engin, Murat, 'Sendikal Hak ve Özgürlüklere İlişkin AİHS Hükümleri, AİHM Kararları ve Türk Hukuku' (İş Hukukunda Güncel Sorunlar-5) (Seçkin Yayınevi 2015)
- Engin, E. Murat, '6356 sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İlişkin Hükümleri' (Prof. Dr. Turhan Esener I İş Hukuku Uluslararası Kongresi) (Seçkin Yayınevi 2016)
- Erkul, İhsan, '2822 sayılı Kanuna Göre İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Anlamı ve Yapılması', *AÜİİBFD* (1989), C. 7, S.1, Haziran
- Erkul, İhsan, *İş Hukuku (Ünite 8-15)*, Aydın, Ufuk (Ed.), (Anadolu Üniversitesi Yayını 2011)
- Esen, Güven, 'Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin İrade Beyanı Yolu İle Saptanması', 1978, *TSGLK*. 11 (No. 11), İHU
- Esener, Turhan, *İş Hukuku* (3. Baskı, Ankara Üni. Hukuk Fak. Yayınları 1978)
- Esener, Turhan ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz, *Sendika Hukuku* (Vedat Kitapçılık 2014)
- Ewing, Keith D ve Hendy, John, 'The Dramatic Implications of Demir and Baykara', *Industrial Law Journal* (2010), Volume 39, Issue 1

Eyrenci, Öner, 'Yetki İtirazında Sahtecilik İddiası', 1978/I, TSGLK. 11 (No. 10), İHU

Eyrenci, Öner, 'Durum Tespitinin Mahkemece Yapılması', 1979, TSGLK. 11 (No. 13), İHU

Eyrenci, Öner, *Sendikalar Hukuku* (BANKSİS Yayınları 1984)

Eyrenci, Öner, '6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri', Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, DEÜHF Dergisi (2013), C. 15, Özel Sayı

Eyrenci, Öner ve Bakırcı, Kadriye, 'Sendika Özgürlüğünün Uluslararası Dayanakları ve Türk Hukukunun Uyumu' (İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1999 Yılı Toplantısı - Türkiye'de Sendikal Örgütlenme Uluslararası Dayanakları Uygulaması ve Sorunları) (Galatasaray Üniversitesi Yayınları 1999)

Eyrenci, Öner, Taşkent, Savaş ve Ulucan, Devrim, *Bireysel İş Hukuku* (Beta Yayınevi 2016)

Flanders, Allan, 'Collective Bargaining: A Theoretical Analysis', *British Journal of Industrial Relations* (1968), Volume 6, Issue 1

Fudge, Judy, 'Constitutionalizing labour rights in Europe', Campbell, Tom ve diğerleri (ed.), *The Legal Protection of Human Rights: Sceptical Essays* (Oxford University Press 2010)

Gemalmaz, Mehmet Semih, *Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş*, C. 1 (8. Baskı, Legal Yayınevi 2012)

Gerek, Nüvit, 'İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair

6552 Sayılı Kanunun Düşündürdükleri', TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi (2014), C. 25, S. 3-4-5-6

Gladstone, Alan ve Ozaki, Muneto, 'Trade Union Recognition for Collective Bargaining Purposes', International Labour Review (1975), Volume 112, Issue 2-3, August-September

Görgün, M. Erşen, Toplu Pazarlık Sürecinde Yetki Tespiti ve Karşılaşılan Sorunlara Yönelik Bir Yaklaşım, Yayınlanmamış Doktora Tezi (Dokuz Eylül Üniversitesi 1996)

Gönenç, Levent ve Kontacı, Ersoy, 'Yaşayan Anayasa 2003 ve 2004 Anayasa Gelişmeleri', TBB Dergisi (2005), S. 61

Gözler, Kemal, *Anayasa Hukukunun Genel Teorisi*, C. II (1. Baskı, Ekin Yayınevi 2011)

Gözübüyük, Şeref A. ve Gölcüklü, Feyyaz, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması* (10. Baskı, Turhan Kitabevi 2013)

Gülmez, Mesut, *Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu* (Belediye-İş Yayını 2005)

Gülmez, Mesut, "Örgütlenme ÖzgürSÜZLüğü" Cephesinde Yeni Bir Şey Yok! Olacağı da Yok!', *Çalışma ve Toplum* (2013), C. 2, S. 37 (2013 a)

Gülmez, Mesut, 'Ulusalüstü Sözleşmelerin Doğrudan Uygulanması Sorunu: Çelişen İki Yargıtay Kararı, İş Hukuku Öğretisi ve Bir Öneri', *Çalışma ve Toplum* (2013), C. 3, S. 38 (2013 b)

- Gülmez, Mesut, 'Uluslararası Sözleşmelerde Sosyal ve Sendikal Haklar ve Türkiye'nin Uyum(suzluk) Sorunu', *Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2* (Türk-İş Yayını 2013) (2013 c)
- Günay, Cevdet İlhan, *Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi* (İlk – San Matbaası 1991)
- Günay, Cevdet İlhan, 'İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti', *Sicil İş Hukuku Dergisi* (2008), S. 10, Haziran
- Günay, Cevdet İlhan, *İş Hukuku Yeni İş Yasaları* (5. Baskı, Yetkin Yayınevi 2013)
- Güven, Ercan ve Aydın, Ufuk, *İş Hukuku* (3. Baskı, Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayını 2002)
- Güven, Ercan ve Aydın, Ufuk, *Bireysel İş Hukuku* (4. Baskı, Nisan Kitabevi 2013)
- Güzel, Ali, 'ILO Normlarının İş Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı' (ILO Normları ve Türk İş Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20 Kuruluş Yılı Kutlama Semineri) (Kamu-İş 1997)
- Güzel, Ali, 'Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi' (Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013)
- Güzel, Ali, 'Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinde Denge ve Süreklilik' (Prof. Dr. Turhan Esener I İş Hukuku Uluslararası Kongresi) (Seçkin Yayınevi 2016)

- Hart, Moira, 'Union Recognition in America-the Legislative Snare', *Industrial Law Journal* (1978), Volume 7, Issue 1
- Hepple, Bob, *Factors Influencing the Making and Transformation of Labour Law in Europe*, Davidov, Guy ve Langille, Brian (ed.), *The Idea of Labour Law* (Oxford University Press 2011)
- Hyde, Alan, 'The Idea of Labour Law: A Parable', Davidov, Guy ve Langille, Brian (ed.), *The Idea of Labour Law* (Oxford University Press 2011)
- İnce, Ergun, 'İşletme-İşyeri Sözleşmesi Ayrımı ve Bazı Sorunlar', *Halid Kemal Erbil'e Armağan* (İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı Yayını 1996)
- İnceoğlu, Sibel, 'Hak ve Özgürlükleri Sınırlama ve Güvence Rejimi', İnceoğlu, Sibel (ed.) *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa* (1. Baskı, Beta Basım 2013)
- Işık, Rüçhan *Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki* (2. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını 1973)
- Işıklı, Alpaslan, 'Yetkili Sendikanın Belirlenmesi Sorunu', *AÜSBF Dergisi* (1976), C. 31, S. 1
- Işıklı, Alpaslan, *İş Hukuku* (6. Baskı, İmaj Yayınevi 2005)
- Kaboğlu, İbrahim Ö., *Anayasa Hukuku Dersleri* (8. Baskı, Legal Yayınevi 2012)
- Kahn-Freund, Otto, 'Intergroup Conflicts and Their Settlement', *The British Journal of Sociology* (1954), Volume 5, Issue 3

- Kahn-Freund, Otto, 'Industrial Relations and The Law-Retrospect and Prospect',  
British Journal of Industrial Relations (1969), Volume 7, Issue 3
- Kazan, Turgut, 'Yine 9. Hukuk Dairesi Üzerine', İstanbul Barosu Dergisi (1979),  
C. 53, S. 4-5-6
- Keskin, Nurgül, Toplu İş Sözleşmesinin Yapılma Sürecinde Gecikme Sorunu ve  
Sonuçları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Anadolu Üniversitesi  
1997)
- Kılıçoğlu, Mustafa, *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu  
Yorumu* (Bilge Yayınevi 2013)
- Kızıloğlu, Hakkı, 'Yetki İtirazı Dilekçesinde Somut Delillerin Yer Almaması  
Halinde İtirazın İncelenmeksizin Reddedilmesi', Sicil İş Hukuku Dergisi  
(2014), S. 31, Haziran
- Koç, Yıldırım, *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Tarihi Olaylar-değerlendirmeler*  
(Yol-İş Yayını 1996)
- Koç, Yıldırım, 'ILO Uygulamaları Açısından Sendikal Özgürlük' (İş Hukukuna  
İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1999 Yılı Toplantısı - Türkiye'de  
Sendikal Örgütlenme Uluslararası Dayanakları Uygulaması ve Sorunları)  
(Galatasaray Üniversitesi Yayınları 1999)
- Koç, Yıldırım, *Türkiye'de İşçiler ve Sendikalar (Tarihten Sayfalar)* (Yol-İş Yayını  
2000)
- Koray, Meryem, *Endüstri İlişkileri* (Basisen Yayınları 1992)
- Köksal, Duygu, 'AİHM'nin Sosyal Haklara Bakışı ve Uyguladığı Yorum Metodu'  
(İş Hukukunda Güncel Sorunlar-5) (Seçkin Yayınevi 2015)

- Kreber, Sebastian, 'Sendikaların Toplu İş Sözleşme Yapma Ehliyeti İçin Aranılan Şartlar' (Prof. Dr. Turhan Esener I İş Hukuku Uluslararası Kongresi) (Seçkin Yayınevi 2016)
- Kutal, Metin, 'En Fazla Temsil Kabiliyetini Haiz Sendika Mefhumu', Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi (1965), S. 16
- Kutal, Metin, 'ILO Uzmanlar Komitesi Raporu'nda (2005) Türk Mevzuatının 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu', Sicil İş Hukuku Dergisi (2006), S. 1, Mart (2006 a)
- Kutal, Metin, 'Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları)', Sicil İş Hukuku Dergisi (2006), S. 3, Eylül (2006 b)
- Kutal, Metin, 'Toplu İş Hukuku Açısından T.C. Anayasası'nda Yapılan Son Değişiklikler (2010)', Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, (Beta Yayınevi 2011)
- Kutal, Metin, "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi" Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesi Açılan Davaya İlişkin Notlar', Çalışma ve Toplum (2015), C. 1, S. 44
- Küçük, Metin, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Hukuki Esasları ve Yolaçtığı Sorunlar*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (İstanbul Üniversitesi 1996)
- Mahiroğulları, Adnan, 'Osmanlı Döneminde Kurulan İki İşçi Cemiyeti (Tütün Amelesi Saadet Cemiyeti, İzmir Elbise Amelesi Cemiyeti)', Çalışma ve Toplum (2015), C. 3, S. 46

- Makal, Ahmet, *Ameleden İşçiye Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları* (3. Baskı, İletişim Yayınları 2015)
- Makas, Recep, *Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi* (Cumhuriyet Üniversitesi 1998)
- Mimaroğlu, Sait Kemal, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi* (AÜSBF Yayınları 1964)
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Astarlı, Muhittin ve Baysal, Ulaş, *İş Hukuku* (6. Baskı, Turhan Kitabevi 2014)
- Morris, Gillian S. ve Archer, Timothy J, *Collective Labour Law* (Hart Publishing 2000)
- Müller-Jentsch, Walther, 'Industrial Democracy: Historical Development and Current Challenges', *Management Revenue* (2008), Volume 19, Issue 4
- Narmanlıoğlu, Ünal, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I* (5. Baskı, Beta Yayınevi 2014)
- Narmanlıoğlu, Ünal, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri* (3. Baskı, Beta Yayınevi 2016)
- Odaman, Serkan, 'Sosyal Hukuk Alanında Uluslararası Sözleşmeler Işığında Evrensel Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkisi', *Legal İSGHD* (2004), S. 3
- Oğuzman, Kemal, 'Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Tasarısı Tahlil ve Tenkidi', *İÜHFM* (1962), C. 28, S. 2
- Oğuzman, M. Kemal, *Hukuki Yönden Grev ve Lokavt* (2. Baskı, Fakülteler Matbaası 1967)



- Oğuzman, M. Kemal, *Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır* (Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü 1973)
- Oğuzman, Kemal, 'Ayrı Bölge Çalışma Müdürlüklerine Bağlı İşyerleriyle İlgili Yetki İtirazı ve Birden Fazla İşyerinde Çoğunluğun Tespiti', 1976, TSGLK. 11 (No. 7), İHU
- Oğuzman, M. Kemal, *Vak'a Metodu ile Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Olaylar-Kararlar* (2. Baskı, İstanbul Üniversitesi Yayınları 1977)
- Oğuzman, M. Kemal, *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri*, C. 1 (2. Baskı, İstanbul Üniversitesi Yayınları 1978)
- Oğuzman, Kemal, 'Kesinleşmiş Yetkinin Hükümsüzlüğüne Karar Verilemeyeceği', 1979/III, TSGLK. 11 (No. 17), İHU
- Oğuzman, M. Kemal *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri*, C. 1 (3. Baskı, Fakülteler Matbaası 1984) (1984 a)
- Oğuzman, Kemal, 'İşletme Toplu İş Sözleşmesi İçin Aranılan Şartlar', 1984/II, TSGLK. 3 (No. 1), İHU (1984 b)
- Oğuzman, M. Kemal, 'Yapılmak İstenen Bir İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamına Girecek İşyerlerinden Birinde Yürürlükte Bir Toplu İş Sözleşmesi Bulunmasının Etkisi', 1984/II, TSGLK. 3 (No. 2), İHU (1984 c)
- Oğuzman, Kemal, 'Yetkisizlik Tesbitine İtiraz ve Mahkeme Kararının Etkisi', 1985/I, TSGLK. 13 (No. 1), İHU

Oğuzman, Kemal, '2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Hükümlerinin Milletlerarası Çalışma Teşkilatı (ILO) İlke ve Sözleşmelerine Aykırılığı Konusunda Bir İnceleme' *2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun Uluslararası Normlara Uygunluğu* (TİSK Yayını 1986)

Ökçün, A. Gündüz, *Ta'til-i Eşgal Kanunu, 1909 Belgeler-Yorumlar*, (AÜSBF Yayınları 1982)

Özbek, Ertan, *Türk Toplu İş Hukukunda Yetki ve Yetki Uyuşmazlıkları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Dokuz Eylül Üniversitesi 1990)

Özbudun, Ergun, *Türk Anayasa Hukuku* (14. Baskı, Yetkin Yayınevi 2013)

Özdemir, Ali Murat, 'Üretim Söylemlerindeki Dönüşüm, Kolektif Hak Kavramı ve Emeğin Hukuku', *Çalışma ve Toplum* (2006), C. 2, S. 9

Özveri, Murat, 'Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Belirlenmesindeki Açmazlar ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası', *Çalışma ve Toplum* (2004), C. 2, S. 2.

Özveri, Murat, *Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (1963-2009)* (Legal Yayıncılık 2013)

Özveri, Murat, 'Yasaklarla Şekillenmiş Endüstri İlişkileri Sistemi ve 2015 Metal İşçileri Direnişi', *Çalışma ve Toplum* (2016), C. 2, S. 49

Reisoğlu, Seza, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi* (2. Baskı, Ankara Üni. Hukuk Fak. Yayınları 1975)

Reisoğlu, Seza, *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi* (Ayyıldız Matbaası 1986)

Sağlam, Fazıl, 'Türk Hukukunda Toplu Sözleşme Erki ve Sınırları' AÜSBF Dergisi (1974), C. 29, S. 1.

Sağlam, Fazıl, *Temel Hakların Sınırlanması ve Özü* (AÜSBF Yayınları 1982)

Savaş, F. Burcu, '6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na İlişkin Düzenleme Aksaklıkları', Centel, Tankut (ed.) *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar* (XII Levha Yayınları 2014)

Saymen, Ferit H., *Türk İş Hukuku* (İsmail Akgün Matbaası 1954)

Sever, Hatice, Toplu İş Sözleşmelerinde Sendikaların Yetki Şartları ve Yetki Tespiti, (Yetkin Yayınevi 2010)

Sur, Melda, *Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil* (DEÜHF Yayını 1991)

Sur, Melda, 'Sosyal Haklara İlişkin Andlaşmaların İş Hukukta Yeri', *Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan* (Legal Yayınevi 2008)

Sur, Melda, '6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi', *Çalışma ve Toplum* (2013), C. 4, S. 39

Sur, Melda, *İş Hukuku Toplu İlişkiler* (5. Baskı, Turhan Kitabevi 2015)

Sülker, Kemal, *Türkiye'yi Sarsan İki Uzun Gün: 15-16 Haziran* (İleri Yayınları 2005)

Sümer, Halûk Hâdi, *İş Hukuku* (21. Baskı, Seçkin Yayınevi 2016)

Süral, A. Nurhan, 'Güçlü Sendikacılığın Sağlanmasında İşkolu Sendikacılığı İlkesi', Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi (1994), C. 3, S. 4

Süzek, Sarper, *İş Güvenliği Hukuku* (Savaş Yayınları 1985)

Süzek, Sarper, 'İş Kazaları Konusunda Devletin, İşverenlerin ve Sendikaların Yükümlülükleri' (Prof. Dr. Turhan Esener I İş Hukuku Uluslararası Kongresi) (Seçkin Yayınevi 2016) (2016 a)

Süzek, Sarper, *İş Hukuku* (12. Baskı, Beta Yayınevi 2016) (2016 b)

Şahlanan, Fevzi, *Toplu İş Sözleşmesi* (Acar Matbaacılık 1992)

Şahlanan, Fevzi, *Sendikalar Hukuku* (Yılmaz Matbaacılık 1995)

Şahlanan, Fevzi, 'Türk Hukukunda İşçi ve İşverenlerin Örgütlenme Hakkı, Sınırları, Sorunları' (İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1999 Yılı Toplantısı - Türkiye'de Sendikal Örgütlenme Uluslararası Dayanakları Uygulaması ve Sorunları) (Galatasaray Üniversitesi Yayınları 1999)

Şahlanan, Fevzi, 'İş Kolu Tespitinde Alt İşveren İşyeri', *Tekstil İşveren Dergisi* (2011), S. 379

Şahlanan, Fevzi, 'Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi', Genel Görüşme, (Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012), s. 343.

Şahlanan, Fevzi, 'Sendikalara İlişkin Hükümler' (İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3) "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi") (Seçkin Yayınevi 2013)

Şahlanan, Fevzi, '6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi', Çalışma ve Toplum (2013), C. 4, S. 39

Şahlanan, Fevzi, '6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi' (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu) (Legal Yayıncılık 2014)

Şakar, Müjdat, *İş Hukuku Uygulaması* (10. Baskı, Beta Yayınevi 2014)

Şen, Murat, 'Yargıtay'ın İki Farklı İçtihadı Çerçevesinde İl Özel İdaresi İşyerlerinin Dahil Olduğu İşkolu', Sicil İş Hukuku Dergisi (2011), S. 21, Mart

Tanör, Bülent, *Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar* (May Yayınları 1978)

Tanör, Bülent, *Osmanlı – Türk Anayasal Gelişmeleri (1789 – 1980)* (2. Baskı, Der Yayınları 1995)

Tanör, Bülent ve Yüzbaşıoğlu, Necmi, *1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku* (9. Baskı, Beta Yayınevi 2009)

Taşkent, Savaş, 'Sendika Üyesi Olan İşverenin İmzaladığı Toplu İş Sözleşmesinin Geçersizliği', 1988-1989, TSGLK. 2 (No. 3), İHU

Taşkent, Savaş, 'Yetki Tespiti Açısından Belirli Kavramlar ve Bazı Uygulama Sorunları', İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30 Yıl Armağanı (TŞOF Matbaacılık 2006)

Taşkent, Savaş, 'ILO – Türkiye İlişkileri ve Belirli Sorunlar' *Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan* (Legal Yayınevi 2008)

- Taşkın Başkan, Esra, '2822 Sayılı Yasa Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri', Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, (Beta Yayınevi 2011)
- Tuğ, Adnan, *Sendikalar Hukuku* (2. Baskı, Yetkin Yayınevi 1992)
- Tuğ, Adnan, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi* (Çankaya Üniversitesi 1998)
- Tuncay, A. Can, 'Karar İncelemesi', Çimento İşveren Dergisi (1987), C. 1, S. 1
- Tuncay, A. Can, 'Türkiye'nin Onayladığı Sendika Özgürlüğüne İlişkin Son Sözleşmeler ve Bunlara Uyumunu', *Halid Kemal Erbil'e Armağan* (İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı Yayını 1996)
- Tuncay, A. Can, '87 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumunu' (ILO Normları ve Türk İş Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20 Kuruluş Yılı Kutlama Semineri) (Kamu-İş 1997)
- Tuncay, A. Can ve Savaş Kutsal, Burcu *Toplu İş Hukuku* (4. Baskı, Beta Basım 2015)
- Tunçomağ, Kenan, 'Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Durum Tespiti Yoluyla Saptanması' 1979/III, TSGLK. 11 (No. 18), İHU
- Tunçomağ, Kenan ve Centel, Tankut, *İş Hukukunun Esasları* (7. Baskı, Beta Yayınevi 2015)
- Ulucan, Devrim, *Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği* (İTÜ Yayını 1981)

- Ulucan, Devrim ve Nazlı, Seçkin, 'Sendikalar Kanunu Taslağının Değerlendirilmesi', Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, (Beta Yayınevi 2011)
- Uşan, M. Fatih, 'Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar (Yargıtay ve Öğreti Arasındaki Görüş Farklılıkları)', *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi Dergisi* (1994), C. 3, S. 3
- Ünsal, Engin, Sendika Özgürlüğü Kavramının Gelişmesi, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi* (Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı 1998)
- Visser, Jelle, Hayter, Susan ve Gammarano, Rosina, "Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline." ILO: Labour Relations and Collective Bargaining Issues Brief 1' (*ILO*, 2015), (E.T: 08.09.2016)
- Webb, Beatrice, *The Co-Operative Movement in Great Britain* (10. edn, Geo. Allen & Unwin Ltd. 1930)
- Webb, Beatrice ve Webb, Sidney, *Industrial Democracy* (Reprint of 2. Edn (1920), Augustus M. Kelley, Bookseller, 1965)
- Weiss, Manfred ve Schmidt, Marlene, *Labour Law and Industrial Relations in Germany* (4 edn, Kluwer Law International 2008)
- Weiss, Manfred, 'Re-Inventing Labour Law?', Davidov, Guy ve Langille, Brian (ed.), *The Idea of Labour Law* (Oxford University Press 2011)
- Wisskirchen, Alfred, 'Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Norm Oluşturma ve Denetim Faaliyetleri: Sorunlar Deneyimler', *TİSK Akademi* (2006), C. 1, S. 2

Yayvak, İrem, '6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma', Legal İSGHD (2014), C. 11, S. 42

Yıldırım, Kadir, *Osmanlı'da İşçiler (1870 -1922)* (2. Baskı, İletişim Yayınları 2013)

Yıldız, Gaye Burcu, 'Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi ile Fabrika Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi', Sicil İş Hukuku Dergisi (2010), S. 20, Aralık

Yıldız, Gaye Burcu, Kamu İşveren Sendikalarının Alt İşverenlerce Yetkilendirilmesine İlişkin Yasal Düzenlemenin Değerlendirilmesi', Sicil İş Hukuku Dergisi (2015), S. 34

Yuvalı, Ertuğrul ve Güleşçi, Yusuf, '6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşkolu Kavramı', Legal İSGHD (2013), C. 10, S. 38

## **UÇÖ BELGELERİ**

Freedom of Association and Industrial Relations, Report VII, ILC, 30. Session, Geneva, 1947 (ILO Report 1947)

Freedom of Association and Collective Bargaining, General Survey of the Reports on the Freedom of Association and the Right to Organize Convention (No. 87), 1948 and the Right to Organize and Collective Bargaining Convention (No. 98), 1949, International Labour Conference, 81st Session 1994, Report III (Part 4B), Geneva, International Labour Office, 1994 (ILO General Survey 1994)



Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of Governing Body of ILO, Fifth (revised) Edition, Geneva, 2006 (ILO Digest 2006)

General Survey on the Fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for Fair Globalization, 2008, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 101st Session, 2012, Geneva (ILO General Survey 2008)

The Committee on the Application of Standards of the International Labour Conference A dynamic and impact built on decades on dialogue and persuasion, International Labour Office, Geneva, 2011

327th Report of the Committee on Freedom of Association, 283rd Session of ILO Governing Body, Geneva, March 2002

Review of the annual reports under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, ILO Governing Body, 325th Session, Geneva, November 2015

Equality at work: The continuing challenge - Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, ILC 100th Session, Report I(B), ILO, Geneva, 2011

Accelerating action against child labour - Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, ILC 99th Session, Report I(B), ILO, Geneva, 2010

The cost of coercion - Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, ILC 98th Session, Report I(B), ILO, Geneva, 2009

Freedom of association in practice: Lessons learned - Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, ILC 97th Session, Report I(B), ILO, Geneva, 2008

Global Wage Report 2014/15 Wages and income equality, ILO, Geneva, 2015

Direct Request (CEACR) - adopted 1996, published 85th ILC session (1997)  
Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) - Turkey (Ratification: 1993)

Direct Request (CEACR) - adopted 1998, published 87th ILC session (1999)  
Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) - Turkey (Ratification: 1993)

Direct Request (CEACR) - adopted 2000, published 89th ILC session (2001)  
Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) - Turkey (Ratification: 1993)

Direct Request (CEACR) - adopted 2002, published 91st ILC session (2003)  
Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) - Turkey (Ratification: 1993)

Observation (CEACR) - adopted 2004, published 93rd ILC session (2005)  
Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) - Turkey (Ratification: 1993)

Observation (CEACR) - adopted 2006, published 96th ILC session (2007) Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Turkey (Ratification: 1952)

Observation (CEACR) - adopted 2010, published 100th ILC session (2011)  
 Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) - Turkey  
 (Ratification: 1952)

Observation (CEACR) - adopted 2011, published 101st ILC session (2012)  
 Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) –  
 Turkey (Ratification: 1952)

Observation (CEACR) - adopted 2013, published 103rd ILC session (2014)  
 Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) –  
 Turkey (Ratification: 1952)

Observation (CEACR) - adopted 2015, published 105th ILC session (2016)  
 Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) –  
 Turkey (Ratification: 1952)

[http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377291/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377291/lang--tr/index.htm), (E.T.: 28.08.2016)

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms\\_371208.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf), (E.T.: 29.08.2016)

## **AK BELGELERİ**

Council of Europe: European Committee of Social Rights, Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, 1 September 2008, <http://www.refworld.org/docid/4a3f52482.html>, (E.T.: 14.04.2016) (ECSR Digest 2008)

**AB BELGELERİ**

European Commission (2013), Turkey 2013 Progress Report, [http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key\\_documents/2013/package/tr\\_rapport\\_2013.pdf](http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2013/package/tr_rapport_2013.pdf); (E.T.: 08.09.2016)



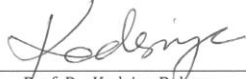
European Commission (2014), Turkey 2014 Progress Report, [http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key\\_documents/2014/20141008-turkey-progress-report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2014/20141008-turkey-progress-report_en.pdf), (E.T.: 08.09.2016)

European Commission (2015), Turkey 2015 Report, [http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key\\_documents/2015/20151110\\_report\\_turkey.pdf](http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_turkey.pdf), (E.T.: 08.09.2016)

## EK 1: Orjinallik Raporu

 <p><b>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ</b> <b>SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ</b> <b>YÜKSEK LİSANS/DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU</b></p>
<p><b>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ</b> <b>SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ</b> <b>ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA</b></p> <p style="text-align: right;">Tarih: 05/05/2017</p> <p>Tez Başlığı: Toplu İş Sözleşmelerinde Ehliyet ve Yetki</p> <p>Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 273 sayfalık kısmına ilişkin, 04/04/2017 tarihinde şahsım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orjinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 9'dur.</p> <p>Uygulanan filtrelemeler:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,</li> <li>2- Kaynakça hariç</li> <li>3- Alıntılar hariç</li> <li>4- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç</li> </ol> <p>Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orjinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.</p> <p>Gereğini saygularım ile arz ederim.</p> <p style="text-align: right;">05.05.2017 Tarih ve İmza</p> <p><b>Adı Soyadı:</b> Aydın Kaya</p> <p><b>Öğrenci No:</b> N13121151</p> <p><b>Anabilim Dalı:</b> Özel Hukuk</p> <p><b>Programı:</b> Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans</p> <p><b>Statüsü:</b> <input checked="" type="checkbox"/> Y.Lisans <input type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/> Bütünleşik Dr.</p>
<p><b><u>DANIŞMAN ONAYI</u></b></p> <p>UYGUNDUR.</p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">Prof. Dr. Kadriye Bakırcı</p>

## EK 2: Etik Kurul İzin Muafiyeti Formu

 <div style="display: inline-block; text-align: center; margin-left: 20px;"> <p><b>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ</b>  <b>SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ</b>  <b>TEZ ÇALIŞMASI ETİK KURUL İZİN MUAFİYETİ FORMU</b></p> </div>
<p><b>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ</b>  <b>SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ</b>  <b>ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA</b></p> <p style="text-align: right;">Tarih: 05/05/2017</p>
<p>Tez Başlığı / Konusu: Toplu İş Sözleşmelerinde Ehliyet ve Yetki</p> <p>Yukarıda başlığı/konusu gösterilen tez çalışmam:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. İnsan ve hayvan üzerinde deney niteliği taşımamaktadır,</li> <li>2. Biyolojik materyal (kan, idrar vb. biyolojik sıvılar ve numuneler) kullanılmasını gerektirmemektedir.</li> <li>3. Beden bütünlüğüne müdahale içermemektedir.</li> <li>4. Gözlemsel ve betimsel araştırma (anket, ölçek/skala çalışmaları, dosya taramaları, veri kaynakları taraması, sistem-model geliştirme çalışmaları) niteliğinde değildir.</li> </ol> <p>Hacettepe Üniversitesi Etik Kurullar ve Komisyonlarının Yönergelerini inceledim ve bunlara göre tez çalışmamın yürütülebilmesi için herhangi bir Etik Kuruldan izin alınmasına gerek olmadığını; aksi durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.</p> <p>Gereğini saygılarımla arz ederim.</p> <div style="text-align: right; margin-top: 20px;"> <p>05.05.2017 Tarih ve İmza</p>  </div> <p><b>Adı Soyadı:</b> Aydın Kaya</p> <p><b>Öğrenci No:</b> N13121151</p> <p><b>Anabilim Dalı:</b> Özel Hukuk Anabilim Dalı</p> <p><b>Programı:</b> Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans</p> <p><b>Statüsü:</b> <input checked="" type="checkbox"/> Y.Lisans    <input type="checkbox"/> Doktora    <input type="checkbox"/> Bütünleşik Dr.</p>
<p><b><u>DANIŞMAN GÖRÜŞÜ VE ONAYI</u></b></p> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;">  <p>Prof. Dr. Kadriye Bakırcı</p> </div> <p style="text-align: center; margin-top: 10px;"><b>Detaylı Bilgi:</b> <a href="http://www.sosyalbilimler.hacettepe.edu.tr">http://www.sosyalbilimler.hacettepe.edu.tr</a></p> <p>Telefon: 0-312-2976860      Faks: 0-3122992147      E-posta: <a href="mailto:sosyalbilimler@hacettepe.edu.tr">sosyalbilimler@hacettepe.edu.tr</a></p>