

## İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Varlığı İddiasıyla Yapılan Yetki İtirazı

### Öz

Bir gerçek veya tüzel kişiye yahut bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması durumunda yapılacak toplu iş sözleşmesi türü işletme toplu iş sözleşmesidir. Amaç, aynı işverene ait aynı işkolunda yeknesak kuralların uygulanmasının ve böylelikle çalışma barışının yerine getirilmesinin sağlanmasıdır. O nedenle de işletme toplu iş sözleşmesi kamu düzenine ilişkindir. Bu noktada 6356 sayılı Kanun ile işkoluna ilişkin itirazların yetki sürecinde bekletici neden yapılmayacağına ilişkin düzenlemenin işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin iddialarda uygulanıp uygulanmayacağı tartışmalıdır. Uygulama-

da işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki itirazlarında yetkili mahkemenin belirlenmesi hususunda sorunlar yaşanmaktadır. Zira yetki itirazını inceleyip değerlendirme yetkisine sahip olan mahkeme ile toplu iş hukuku anlamında işletmenin var olup olmadığını belirleme yetkisine sahip olan mahkeme aynı olabileceği gibi farklı da olabilmektedir. Çalışmada, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki itirazında ortaya çıkan tüm bu hususların İş Mahkemeleri, Bölge Adliye Mahkemeleri ve Yargıtay Kararları çerçevesinde ne şekilde ele alındığının incelenmesi ve değerlendirmelerin sunulması hedeflenmiştir.

### Anahtar Sözcükler:

İşletme toplu iş sözleşmesi, yetki itirazı, bekletici neden, işkolu tespiti, kamu düzeni.

## Disputing the Competence Related to the Existence of Enterprise Collective Labour Agreement

### Abstract

The agreement which covers more than one workplace in the same branch of activity belonging to a legal or natural person or a public

institution must be concluded as the type of the enterprise collective labour agreement. The aim is to apply uniform rules in the workplaces

\* Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, eda.odaman@deu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9203-2063.

which are in the same branches belonging to the same employer and thus to ensure the labour peace. Because of this reason, the enterprise collective labour agreement is related to public order. At this point, it has been discussed that the regulation explains that the objections related to the branch of activity will not be a pending issue in the competence process regulated in the Code numbered 6356 will be applied or not to the claims related to the enterprise collective labour agreement. In practice, there are problems in determining the competent court for disputes as to competence concerning the conditions required

for workplaces for which enterprise collective labour agreement. Because, the competent court to examine and evaluate the dispute as to competence and the competence court to determine the conditions required for workplaces for which enterprise level collective agreement is to be concluded may be the same or different. In this study, it has been aimed to examine and submit assessments related to all these issues that arise in the disputes as to competence regarding the enterprise collective labour agreement are handled within the framework of the Labour Courts, Regional Courts of Justice and the Court of Cassation decisions.

### Keywords:

Enterprise collective labour agreement, disputes as to competence, pending issue, determination of the branch of activity, public order.

## Giriş

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda<sup>1</sup> ("6356 sayılı Kanun") işyeri, işletme ve işyerleri (grup) toplu iş sözleşmesi olmak üzere düzeyine göre üç toplu iş sözleşmesi türüne yer verilmektedir<sup>2</sup>. Bunlardan işletme toplu iş

toplu iş sözleşmesi türlerinden hukuki niteliği çok farklı yeni bir toplu iş sözleşmesi türü olduğuna ilişkin görüş için bkz. Demir, F.: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2018, s. 634. Katıldığımız bir diğer görüşe göre ise; çerçeve sözleşmenin toplu iş sözleşmesinin bir türü olarak kabulü tanım ve içeriğinin farklılığı nedeniyle mümkün değildir. (Narmanlıoğlu, Ü.: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İstanbul, 2016, s. 330; Narmanlıoğlu, Ü.: "19.03.2012 tarihli Toplu İş İlişkileri Kanununun Tasarısının Getirdikleri", Sicil İş Hukuku D., S.: 27, Eylül 2012/III, s. 148; Kutal, M.: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar, Çalışma ve Toplum D., S. 44, 2015/1, s. 21; Canbolat, T.: 6356 sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul, 2013, s. 152; Canbolat, T.: "6356 sayılı Kanun'da Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.:20, S.: 1, İstanbul, 2014, s. 533; Eyrenci, Ö.: "6356 sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri", Prof. Dr. Polat Soyler'e Armağan I, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.: 15, Özel S., İzmir, 2013, s. 119; Arıcı, K.: Türk İş Hukuku-II, Toplu İş İlişkileri Hukuku, Ankara, 2022, s. 239; Akyiğit, E.: Toplu İş Hukuku, Ankara, 2022, ss. 416-419; Şahlanan, F.: Toplu İş Hukuku, İstanbul, 2020, s. 342; Sur, M.: İş Hukuku-Toplu İlişkiler, Ankara, 2022, s. 301; Ekmeççi, Ö.: Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2022, s. 291; Subaşı, İ.: "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Toplu İş Sözleşmesi", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.: 20, S.: 1, İstanbul, 2014, s.

1 R.G., 7/11/2012, 28460.

2 6356 sayılı Kanun'un 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" olarak tanımlanan çerçeve sözleşmenin de toplu iş sözleşmesinin bir türü olup olmadığı öğretide tartışmalıdır. Bir görüşe göre; çerçeve sözleşme işkolu düzeyinde akdedilmesi gereken bir toplu iş sözleşmesidir. (Aktay, N.A./Özdemir Ertürk, O.: Toplu İş Hukuku, Ankara, 2022, s. 156-157; Dereli, çerçeve sözleşmeyi yeni bir toplu iş sözleşmesi türü olarak tanımlamakla beraber çerçeve sözleşmenin gerçek bir işkolu toplu iş sözleşmesi olmadığını belirtmektedir. Dereli, T.: "6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Genel Değerlendirme", Çalışma ve Toplum D., S.: 36, 2013/1, s. 54. İşkolu toplu iş sözleşmesi aynı ekonomik faaliyetin yürütüldüğü işyerlerinde çalışan işçilerin çalışma koşullarını belirleyen, ulusal, bölgesel, kentsel veya daha düşük düzeyde yürürlük alanına sahip toplu iş sözleşmesi olarak tanımlanmaktadır. Yan görüş için bkz. Tunçoğlu, K./Centel, T.: İş Hukukunun Esasları, Temmuz, İstanbul, 2022, s. 373. Çerçeve sözleşmenin diğer

sözleşmesi aynı işverenin aynı işkolundaki işyerlerinde yeknesak kuralların uygulanmasını sağlama amacını gütmektedir. Bu nedenle 6356 sayılı Kanun aynı işverene ait aynı işkolunda birden fazla işyeri olması durumunda işyerlerinin aynı il sınırında olmasını aramaksızın hepsini kapsayacak şekilde tek bir toplu iş sözleşmesinin akdedilmesinin zorunlu olduğunu düzenlemektedir. Yine işletme toplu iş sözleşmesinin akdedilebilmesi için gerekli olan yetki belirlenirken işyeri ve grup toplu iş sözleşmesinden farklı bir ünite barajı öngörülmektedir. Zira işyeri ve grup toplu iş sözleşmesinde yetki için aranan işyeri barajı işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının sendika üyesi olmasıyla; işletme toplu iş sözleşmesinde işyerleri bir bütün olarak dikkate alınarak baraj için aranan çoğunluk yüzde kırk olarak belirlenmektedir. Bu nedenle toplu iş sözleşmesine konu işyerinin bir tek üniteden mi oluştuğu, aynı işverene ait birden fazla işyeri varsa işyerlerinin aynı işkolunda olup olmadığı ve hatta işverenlerin farklı olup olmadığının tespiti yetki açısından büyük önem taşımaktadır.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin belirlenmesi yetki itirazı bakımından da önemlidir. 6356 sayılı Kanun'un 43. maddesinin son fıkrası uyarınca yetki itirazı yetki kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurmaktadır. Yine 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar yetki tespitine ilişkin süreçte bekletici neden kabul edilmemektedir. Yargıtay'ın bu hükmün işletme toplu iş sözleşmesinin varlığına yönelik yetki itirazı davalarında işletme toplu iş sözleşmesinin kamu düzenine ilişkin olması nedeniyle uygulanmayacağı şeklinde kararları yanında konunun bekletici neden sayılmaması gerektiği yönünde kararları da mevcuttur. İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin itirazlarda bir başka sorun ise iti-

razın yapılacağı mahkemenin belirlenmesinde ortaya çıkmaktadır.

Çalışmamızda uygulamada sıklıkla karşılaşılan işletme toplu iş sözleşmesinin varlığı iddiası ile yapılan yetki itirazlarında ortaya çıkan sorunların değerlendirilmesi ve bu hususta görüşlerimizin sunulması amaçlanmaktadır. Bu çerçevede öncelikle işletme toplu iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesinde yetki ve yetki itirazı kavramları açıklanacak akabinde işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki itirazında yetkili mahkemenin belirlenmesi ile Yargıtay'ın, Bölge Adliye Mahkemelerinin ve İş Mahkemelerinin işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin itirazlardaki yaklaşımları değerlendirilecektir.

## I. İşletme Toplu İş Sözleşmesi ve Yetki Kavramları

### A. İşletme Toplu İş Sözleşmesi

6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinin birinci fıkrasının h bendinde toplu iş sözleşmesi "İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme" şeklinde tanımlanmaktadır. Aynı hükmün ç ve d bentlerinde ise grup toplu iş sözleşmesi ile işletme toplu iş sözleşmesi açıklanmaktadır. İşveren sendikası üyesi olan ayrı işverenlere ait aynı işkolundaki işyerlerini ve işletmeleri kapsayacak şekilde ihtiyari olarak akdedilen toplu iş sözleşmesi grup toplu iş sözleşmesi olarak adlandırılmaktayken; işletme toplu iş sözleşmesi aynı işverene ait aynı işkolundaki işyerleri için akdedilmesi zorunlu olan toplu iş sözleşmesini ifade etmektedir<sup>3</sup>.

3 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun (R.G., 07/05/1983, 18040) 3. maddesinin 2. fıkrasında işletme toplu iş sözleşmesi "Bir tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletmenin niteliği icabı olduğu hallerde bu işyerlerinin tümü için yapılan bir toplu iş sözleşmesi" olarak tanımlanmaktaydı. Bkz. Kanun'un 3. maddesinin 2. fıkrası 3299 sayılı ve 03/06/1986 tarihli "2822 Sayılı

607; Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D./Baskan, E.: İş Hukuku, İstanbul, 2020, s. 594) Çerçeve sözleşme bir toplu iş sözleşmesi olmamakla beraber özellikleri bakımından alelade bir Borçlar Hukuku sözleşmesi değil, toplu iş hukukuna ilişkin bir sözleşmedir (Tuncay, A.C./Savaş Kutsal, F. B.: Toplu İş Hukuku, İstanbul, 2019, s. 236).

İşletme toplu iş sözleşmesinde yer alan ve 6356 sayılı Kanun'da tanımına yer verilmeyen "işletme" kavramı iktisadi anlamdaki işletmeden de ticari anlamındaki işletme kavramından da farklı niteliktedir<sup>4</sup>. Toplu iş hukukunda işletme ile kastedilenin aynı işverene ait ve aynı işkolunda yer alan birden fazla işyerinin oluşturduğu bir birim olduğu kabul edilmektedir<sup>5</sup>. Bu noktada öncelikle işveren kavramını tanımlamak gerekir. İşveren kavramı bakımından 6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinin üçüncü fıkrasında 4857 sayılı İş Kanunu'na<sup>6</sup> ("4857 sayılı Kanun") atıf yapılmaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde işveren tanımlanmaktadır. İşveren gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişi de olabilir. Hatta tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların da işveren olarak kabul edilmesi mümkündür. Yine işveren özel hukuk tüzel kişisi olabileceği gibi kamu hukukuna tabi de olabilir. Yine aynı hükmün devamında işyeri kavramı açıklanmaktadır. Buna göre işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan unsurlar ile gayri maddi unsurların işçi ile bir araya getirildiği örgütlenmiş birim işyerini ifade etmektedir. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

6356 sayılı Kanun'da yer alan işletme aynı işverene ait aynı işkolundaki işyerlerini kapsar bir bütünü ifade etmektedir. Yine aynı Kanun'un 34. maddesinin ikinci fıkrasında "Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabileceği" düzenlenmektedir. İşletme toplu iş sözleşmesinin akdedilmesi için iki koşul mevcuttur. Birinci koşul; bir gerçek ve tüzel kişiye veya ayrı tüzel kişilikleri de olabilecek bir kamu kuruluşuna ait işyerlerinin varlığı<sup>7</sup>; ikinci koşul

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun'un (R.G., 19/06/1986, 19139) 1. maddesi ile değiştirilerek "Bir gerçek ve tüzelkişiyeye 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 müessesese işyerleri ayrı tüzelkişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır." şeklini almıştır.

- 4 İşletme; iktisadi anlamda iktisadi bir amacın gerçekleşmesi için bir müteşebbise ait bir veya birden fazla işyerinin örgütlenmesinden (organizasyonundan) oluşan bir birim olarak tanımlanmaktadır Doğan Yenisey, K.: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul, 2007, s. 35; Süzek, S.: İş Hukuku, İstanbul, 2021, s. 200; Ticaret hukuku anlamında işletme ise ekonomik bir menfaat sağlamak amacıyla emek ve sermayenin müteşebbis tarafından bağımsız bir organizasyon içinde bir araya getirilmesini ifade eder. Poroy, R./Yasaman, H.: Ticari İşletme Hukuku, Ankara, 2022, s. 51 vd; İşyeri Ticaret Hukukundaki İşletmeden farklı bir amaç gütmektedir, zira ticari işletmede işçi çalıştırma zorunluluğu yoktur. Ertürk, Ş.: İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku, Ankara, 2022, s. 84.
- 5 Yarg. İBHGK., 09/06/2017, E. 2016/3, K. 2017/4, "...İşletme toplu iş sözleşmesinde (m.34/2) "işletme" kavramı STİSK'na özgü olup, ne Türk Ticaret Kanunu anlamında "ticari işletme"ye, ne de iktisadi anlamda "işletme" kavramına uyar. Burada, tek işverenin aynı işkolundaki birden fazla işyerini kapsayan bir toplu pazarlık, toplu iş sözleşmesi ünitesi söz konusudur ... İşletme kavramı 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanmamıştır. İktisadi anlamda işletme, genel olarak, iktisadi bir amacın gerçekleştirilmesi için aynı işverene ait bir veya birden fazla işyerinin örgütlenmesi ile oluşmuş ünite olarak tanımlanabilirse de toplu iş hukuku anlamında işletme kavramı, farklı bir nitelik arz etmektedir ... 6356 sayılı Kanunun 2 nci ve 34 ncü maddeleri birlikte değerlendirildiğinde, kanundaki "işletme" deyiminin, gerçek anlamdaki işletmeyle ilgisi bulunmadığı, "bir işverenin aynı işkolundaki birden çok işyerini" ifade etmek için kullanıldığı anlaşılmaktadır. Bu itibarla, bir toplu iş sözleşmesi birimi olarak "işletme" niteliğinin varlığını tespit için, "işveren kavramı en önemli unsurdur..." R.G., 21/07/2017, 30130.
- 6 R.G., 10/6/2003, 25134.

- 7 Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı işyeri niteliğinde olup olmadığına ilişkin farklı Yargıtay kararlarının ortaya çıkması üzerine bunların bağlı işyeri niteliği taşımadıkları ve bu nedenle işletme toplu iş sözleşmesinin burada yapılmayacağına ilişkin karşı oy yazısı da yer alan Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı yayımlanmıştır. Yarg. İBBGK., 09/06/2017, E. 2016/3, K. 2017/4, "...3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu ile kurulan sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarının özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olup, ayrı işyeri olan bağımsız işveren oldukları, bu nedenle her vakıf için işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yetkisi verilebileceği; iş güvencesi hükümlerinden yararlanmanın ön koşullarından olan işçi sayısının dikkate alınacağı, 09.06.2017 günlü üçüncü oturumda esas hakkında oy çokluğu ile karar verilmiştir..." R.G., 21/07/2017, 30130; 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanun'un 7. maddesi 7144 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 7. maddesi ile değiştirilmiştir. İlgili değişiklik uyarınca, "Vakıflar, 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 34 üncü maddesinin ikinci fıkrası hükmüne göre, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğüne imzala-

ise bu işyerlerinin aynı işkolunda olmasıdır<sup>8</sup>. Bu noktada Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtlarında faal bir işyeri numarası bulunsa da işçi çalıştırılmayan bir yerin işyeri olarak kabulünün mümkün olmayacağı vurgulanmalıdır<sup>9</sup>. Bağlı ortaklıklarda ana teşekküllerle birlikte tek bir işletme toplu iş sözleşmesi akdedilmesi zorundur<sup>10</sup>. Yine işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenleme kamu düzenine ilişkin ve emredici nitelikte olduğundan işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinin bölünerek her biri için ayrı işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesi yapılması mümkün değildir<sup>11</sup>.

*nakac işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi kapsamında işyerleridir.” R.G., 25/05/2018, 30431.*

- 8 Kılıçoğlu, M./Tüfek, Ö. F.: Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları, Ankara, 2021, s. 414; Eyrenci, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, ss. 136-138.
- 9 Yarg. 9. H.D., 03/03/2022, E. 2022/1971, K. 2022/2790, “...Belirtmek gerekir ki bir teknik amaç doğrultusunda faaliyet yürütülen ve bu kapsamda işçi çalıştırılan her birim işyeri olarak nitelendirilebilir. Buna göre işçi çalıştırılmayan bir yerin ise işyeri niteliğinde olması mümkün değildir. Bu anlamda olmak üzere işyeri kavramının vazgeçilmez unsurlarından birisi “işçi” olup, çalışan işçi bulunmaması durumunda bir “işyeri”nden söz edilemez. Bu ihtimalde Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında faal bir işyeri sicil numarasının bulunması da sonuca etkili değildir. Bu açıklamalara göre, yetki başvuru tarihinde çalışan işçi bulunmadığı anlaşılan (....) sicil numaralı birim işyeri niteliğini haiz olmadığından, yetki tespitinin sadece (....) sicil numaralı işyerine ve işyeri toplu iş sözleşmesine ilişkin olduğu, bu işyeri bakımından da sendika tarafından yarıdan fazla çoğunluğun sağlanması gerektiği açıktır. Nitekim somut olayda, işletme toplu iş sözleşmesinin söz konusu olabilmesi için gereken aynı işkolunda yer alan birden fazla işyeri şartı mevcut değildir...”, www.legalbank.net, 22/11/2022.
- 10 Yarg. 9. H.D., 17/10/1986, E. 1986/8353, K. 1986/9306, “...Bu açıklamalarla, kamu ve kurum ve kuruluşlarına hem mali hem ekonomik ve hem de organizasyon yönünden bağlılığı, bütünlüğü anlaşılan adı geçen bağlı ortaklıkların teşekkül ve müesseselerle birlikte bir işletme TİS’i içinde yer alması ve yetki tespitinin de buna göre yapılması yasanın amacına uygun düşeceğinden aksi doğrultudaki mahkeme kararının bozulması icap etmiştir.”, www.lexpera.com.tr, 22/11/2022.
- 11 Yarg. 9. H.D., 05/07/1985, E. 1985/7488, K. 1985/7295, “...Buna göre, bir işletme Toplu İş Sözleşmesi yapılabilmesi için öncelikle bir işletmede aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunması, ikinci olarak da işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletmenin niteliği icabı olması gibi koşulların birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu koşulların gerçekleşmesi ile işletme kavramı bir bütünlüğü oluşturur. Bu bütünlük, bölünmek suretiyle, ayrı ayrı işletmelerden söz edilemez. 3. madde anlamında “İşletme” kavramını

## B. Yetki ve Yetki İtirazı

### 1. Yetki Koşulları

6356 sayılı Kanun’da toplu iş sözleşmesinin ancak işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında akdedilebileceği ifade edilmektedir. Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine işçi bakımından münhasıran işçi sendikaları sahiptir<sup>12</sup>. İşveren tarafı bakımından ise toplu iş sözleşmesine ya işveren ya da işveren sendikasının taraf olması mümkündür<sup>13</sup>. İşçi ve işveren konfederasyonunun ise toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti bulunmamaktadır.

Toplu iş sözleşmesi yetkisi, toplu iş sözleşmesi

*da böyle tanımlamak mümkündür. Davada söz konusu edilen Orman Genel Müdürlüğü, Tarım Orman ve Köy İşleri Bakanlığı’nın bir bağlı kuruluşudur. Orman Bölge Müdürlükleri ise, bu kuruluşun birimleridir ve Bölge Müdürlüklerinin tamamının aynı işkolunda bulunduğu da tartışmasızdır. Yukarıda belirlenen bütünlük bölünemeyeceğine göre her Bölge Müdürlüğünü ayrı bir işletme olarak mütalaa etmek mümkün olmayacaktır. Her bölge Müdürlüğünün aynı niteliği haiz oldukları da açıktır. Böyle olunca, işçilerin bir Bölge Müdürlüğünden diğerine naklinin işin icabından olduğu da bir gerçek olarak ortaya çıkmaktadır. Buna göre, Orman Genel Müdürlüğü bünyesinde yer alan ve dava konusunu teşkil eden Orman Bölge Müdürlüklerinin her birinin İşletme Toplu İş Sözleşmesi yönünden ayrı birer işletme durumunda bulunmadıklarının ve her biri için ayrı ayrı İşletme Toplu İş Sözleşmesi yapılamayacağına Orman Genel Müdürlüğünün 2822 sayılı Kanununun 3. maddesindeki tarife uygun bir işletme olduğunun ve Orman Genel Müdürlüğü seviyesinde tek bir İşletme Toplu İş Sözleşmesi yapılacağına kabulü gerekir...”; Yarg. 9. H.D., 17/03/1989, E. 1989/2148, K. 1989/2465, www.lexpera.com.tr, 22/11/2022.*

- 12 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın (R.G., 9/11/1982, 17863 (Mükerrer), “Anayasa”) 53. maddesinin 1. fıkrasında her ne kadar “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.” düzenlemesi yer alsada da toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine işçiler değil işçi sendikaları haizdir. 1961 Anayasası döneminde benzer hükmün Anayasa’ya aykırılığı iddiası ile yapılan başvuruda verilen bir Anayasa Mahkemesi kararında da Anayasanın “işçiler” ile kastettiğinin işçi sendikaları olduğu vurgulanmış ve hüküm Anayasa’ya aykırı bulunmamıştır. R.G. 02/05/1969, 13188.
- 13 İşveren işyeri ve işletme toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahipken işveren sendikasının ise grup toplu iş sözleşmesinin sadece işveren sendikalarının akdedilebileceğine ilişkin hüküm uyarınca işyeri, işletme ve grup toplu iş sözleşmesi yapabilme ehliyeti bulunmaktadır. Narmanlıoğlu, s. 346.

ehliyetine sahip taraflardan birinin karşı tarafla toplu iş sözleşmesi yapmak amacıyla toplu sözleşme sürecini yürütme hakkını ifade etmektedir<sup>14</sup>. 6356 sayılı Kanun'da yetki şartlarının toplu iş sözleşmesi tarafları bakımından ayrı ayrı bulunması gerekliliği ifade edilmiş ancak 6356 sayılı Kanun'un 41. maddesinde yetki şartları sadece işçi sendikaları bakımından düzenlenmiştir<sup>15</sup>. Kanun iki yetki şartı öngörmektedir. Bunlardan ilki işkolu barajı, ikincisi de işyeri barajıdır.

### a) İşkolu Barajı

İşkolu teknik amaç doğrultusunda yapılan işin niteliğine göre belirlenmektedir<sup>16</sup>. Bir işyerinin tabii olduğu işkolu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ("*Bakanlık*") tarafından belirlenir. Bakanlığın tespitiyle ilişkin kararı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmektedir. Bakanlığın işkolu tespitine ilişkin sürecini belirlemek üzere İşkolları Yönetmeliği yayımlanmıştır<sup>17</sup>. İşkolları Yönetmeliği'nde 20 adet işkolu listelenmekte ve hangi işyerlerinin bu işkollarından hangisine girdiği belirtilmektedir. Yönetmeliğin 5. maddesi uyarınca "*Her işkolunda çalışan, sendikalara üye olan ve olmayan işçilerin sayılarıyla bunların sendikalara dağılımı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca, her yıl ocak ve temmuz aylarında çıkartılacak istatistiklerde gösterilir; bu istatistikler Resmî Gazete'de yayımlanır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir.*"

6356 sayılı Kanun'un yetki koşullarını düzenleyen 41. maddesinde işkolu barajı olarak işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üyesi yapmış olması

şartını gerçekleştirilmesi aranmaktadır. Ancak işçi sendikasının işkolu barajını aşmış olması diğer deyişle yetki şartlarından birini sağlaması tek başına işçi sendikasına yetkili sendika niteliğini kazandırmaz. İşçi sendikasının aynı zamanda işyeri barajını da sağlaması zorunludur.

### b) İşyeri Barajı

6356 sayılı Kanun'da öngörülen ikinci yetki barajı işyerine ilişkindir. 41. maddenin devamında işkolu barajına sahip işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisini alabilmesi için toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması gerekliliği işyeri barajı olarak düzenlenmiştir. İşkolu barajında toplu iş sözleşmesi türleri bakımından bir farklılık öngörülmemişken; işyeri barajında işyeri ve grup toplu iş sözleşmesi ile işletme toplu iş sözleşmesi arasında bir farklılık mevcuttur. Zira işyeri veya grup toplu iş sözleşmesi için yetki başvurusunda bulunan işçi sendikasının işyerinde veya grup toplu iş sözleşmesi ile grup toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek olan her bir işyerinde<sup>18</sup> yetki başvurusu yapmış olduğu tarihte yarısından fazlasını üyesi yapmış olması zorunludur. Toplu iş sözleşmesi türünün işletme toplu iş sözleşmesi olması durumunda ise işçi sendikasının yetkili olabilmesi için aynı işverene ait aynı işkolundaki işyerlerinin toplamında en az yüzde kırk üyesinin bulunması gerekir.

6356 sayılı Kanun'un 41. maddesinin 2. fıkrası uyarınca "*İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır.*". Diğer deyişle işyerlerinin tümündeki sayıya göre yüzde kırk barajı hesaplanmaktadır. Hal böyle olunca işletmeye dair işyerlerinin birinde ya da daha fazlasında hiçbir üyesi bulunmasa bile işyerlerinin tümü hesaplandığında yüzde kırk barajını sağlıyorsa işçi sendikası işletme toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kazanacaktır<sup>19</sup>.

14 Narmanlıoğlu, ss. 3576-357.

15 Narmanlıoğlu, s. 358.

16 Yarg. 9. H.D., 14/10/2021, E.2021/8953, K.2021/14350, "İşyeri kavramının unsurları da nazara alındığında, teknik amaç doğrultusunda yapılan işin niteliğine göre işkolunun belirlenmesi gerektiği ifade edilebilir. Bununla birlikte, aynı işyerinde farklı nitelikte mal veya hizmet üretimlerinin söz konusu olması durumunda, birden fazla teknik amaç mevcut olabilir. Bu ihtimalde, işyerinde yürütülen faaliyet kapsamındaki ağırlıklı işin niteliğine göre işkolunun tespit edilmesi gerekmektedir.", www.kazanci.com.tr, 11/11/2022.

17 R.G., 19/12/2012, 28502.

18 Cengiz Urhanoğlu, İ.: "Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi", TBB D., S.: 89, 2010, s. 138.

19 Yarg. 9.H.D., 23/02/1990, E. 1990/2093, K. 1990/1797,

Örneğin X işkolunda İstanbul, İzmir ve Ankara'da üç ayrı işyeri bulunan bir işverenin var olduğunu, İstanbul'daki işyerinde işçi sendikasına üye olmayan 40 işçisi bulunduğunu, İzmir ve Ankara'daki işyerlerinde ise toplam 160 işçisi bulunduğunu ve bunlardan 85'inin A işçi sendikası üyesi olduğunu varsayalım. İşverenin bu üç işyerini kapsayacak şekilde akdedilecek toplu iş sözleşmesinin, üç işyerinin de aynı işkolunda olması nedeniyle işletme toplu iş sözleşmesi olması zorunlu olacaktır. İşyerlerinin bulunduğu işkolunda yüzde 1 üyesi bulunan işçi sendikası A'nın bu işyerleri için işletme toplu iş sözleşmesi yapabileceğine sahip olması için tüm işyerlerindeki toplam işçilerden yüzde kırkını üyesi yapmış olması gerekecektir. 200'ün %40'ı 80 yaptığından ve işçi sendikasının 85 üyesi bulunduğu İstanbul, Ankara ve İzmir'deki işyerlerini kapsayacak şekilde bir işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi için başvurusu durumunda yetkili kabul edilmesi gerekecektir. İstanbul'daki işyerinde hiç üyesinin bulunmaması sonucu değiştirmeyecektir.

İşletme toplu iş sözleşmesinde işyeri barajı belirlenirken işyerine bağlı yer kavramı uygulamada önem arz etmektedir. İşyerine bağlı yer ilişkisi kapsamında tek bir işyerinin bulunduğu veya bağımsız işyerinin varlığı yönündeki itirazlarda Yargıtay, işyerine bağlı yer belirlemesi yaparken nitelik yönünden amaçta birlik ile yönetim altında örgütlenmeye göre değerlendirme yanında Bakanlık kayıtlarında söz konusu yerlerin aynı işkolunda görünmesi<sup>20</sup> ve coğrafi yakınlık unsurunun

İşveren D., C: 29, Aralık, 1990, ss.17-18; Yarg. 9. H.D., 03/05/2016, E. 2016/14028, K. 2016/11178, www.lexpera.com.tr, 22/11/2022.

20 Yarg. 9. H.D., 21/10/2021, E. 2021/10449; K. 2021/14734; "...Bu açıklamalar çerçevesinde, dosya kapsamında mevcut deliller, işyerlerine ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıtları, mahallinde icra edilen keşif ve bilirkişi raporları bir bütün halinde değerlendirildiğinde, yetki tespitine esas alınan birimlerden (1127975) sicil numaralı birimde iklimlendirme cihazlarının üretimine yönelik faaliyet yürütüldüğü ve başvuru tarihi itibarıyla söz konusu birimde ..... sicil numaralı birimlerde ise işveren tarafından üretilen iklimlendirme cihazlarının satışı ile satış sonrası hizmetlerine yönelik faaliyetler ve servis hizmetlerinin yürütüldüğü, .....

da mevcut olmasına göre karar vermektedir<sup>21</sup>.

## 2. Yetkili Sendikanın Tespiti

Yetki tespiti, Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmeliğin<sup>22</sup> ("Yönetmelik") 3. maddesinin 1. fıkrasının ç bendinde tanımlanmaktadır. Buna göre yetki tespiti "Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üyesi bulduran işçi sendikaları için başvuru tarihi itibarıyla işyeri ya da işletmelerde sendikalı işçilerin çalışan işçilere oranının Kanu-

sicil numaralı birimlerde ise başvuru tarihi itibarıyla 7'şer işçi çalıştığı, her üç birimde de aynı teknik amaca yönelik faaliyet yürütüldüğü, yönetimde birlik, amaçta birlik ve aynı iş organizasyonu kapsamında faaliyet gösterme unsurlarının mevcut olduğu, her üç birimin de metal işkolunda kayıtlı olduğu, bu itibarla yetki tespitine konu üç birimin de tek bir işyeri niteliğinde olması sebebiyle toplu iş sözleşmesi yapabilmek için sendika tarafından yarım fazla çoğunluğun sağlanması gerektiği tartışmasıdır..."; www.lexpera.com.tr,, 22/11/2022; Kararın haklı eleştirisi için bkz. Özkaraca, E.: "Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesi (Karar İncelemesi)", *Tekstil İşveren D.*, Hukuk Eki 144, Ağustos, 2022, ss. 2-8.

21 Yarg. 9. H.D., 12/01/2022, E. 2021/12327, K. 2022/231, "...Bozma kararında da açıklandığı üzere, işyeri kavramının sınırları ile işyerine bağlı yerlerin tespiti için "amaçta birlik" ve "yönetimde birlik" unsurları aranmaktadır. Bu bağlamda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2 nci maddesi de "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür" şeklindedir. Bununla birlikte toplu iş hukuku bağlamında işyerinin sınırları ile bağlı yerlerin belirlenmesi için normun koruma amacından hareket edilmesi de bir zarurettir. Bu noktada belirtmek gerekir ki, işçilerin ortak çalışmaya dayalı menfaat birliğinin mevcudiyeti ile birlikte çalışmaya müstenit dayanışma olgusu da göz ardı edilemez (DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007, s. 371-372; YILDIZ, Gaye Burcu: "Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi ile Fabrika İşyeri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi" *Sicil*, S:20, Aralık 2010, s. 138). Bu itibarla birimler arasındaki coğrafi yakınlık durumu da işyerinin sınırları ve işyerine bağlı yerlerin yahut bağımsız işyerlerinin tespiti bakımından dikkate alınması gereken bir unsurdur. Bu açıklamalara göre, yetki tespitine esas alınan birimlerin geneli itibarıyla farklı il ve ilçelerde bulunduğu ve ayrıca yetki tespitine esas alınan işçi sayısının da 768 olduğu gözetildiğinde tüm birimlerin tek bir işyeri niteliğinde olduğunu kabul etmek olanaklı değildir. Bu anlamda, somut olayda işletme toplu iş sözleşmesine yönelik yetki tespiti söz konusu olduğundan, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi için işçilerin %40'ını üye kaydetmesi gerekmektedir. Dosya içeriğine göre sendikanın %40 çoğunluğu sağladığı da açık olduğundan, mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekmektedir..."; www.legalbank.net, 22/11/2022.

22 R.G., 11/10/2013, 28792.

*nun aradığı çoğunluğa uygun olup olmadığının tespitini, ifade eder.*<sup>23</sup>

6356 sayılı Kanun'un 42. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, yetki tespiti için mutlaka Bakanlığa başvuru yapılması gereklidir<sup>24</sup>. Bakanlık re'sen bir işçi sendikasının yetkili olup olmadığını belirleyemez. Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir. Başvurunun yazılı yapılması gereklidir. Kural olarak bir işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi yoksa yetki tespit başvurusu her zaman yapılabilir. İşyerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesinin varlığı halinde başvuru en erken yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin bitimine en çok 120 gün kala bir süre içerisinde yapılabilir<sup>25</sup> veya toplu iş sözleşmesi bitimi beklenecek akabinde yetki başvurusu yapılabilecektir<sup>26</sup>. İşyerinde teşmil yoluyla uygulanan, yürürlükte bir toplu iş sözleşmesinin bulunması durumda ise yetki başvurusunun her zaman yapılabilmesi mümkündür<sup>27</sup>.

Başvuruyu alan Bakanlık, öncelikle başvuruya konu işçi sendikasının yapılmak istenen toplu iş sözleşmesini kapsayacak işyeri veya işyerleriyle aynı işkolunda olup olmadığını inceleyecektir. Akabinde işyerinde/işyerlerinde yetkili bir sendi-

kanın bulunup bulunmadığı ve yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesinin var olup olmadığına bakılacaktır. Bu koşullar sağlandığında işkolu ve işyeri barajı bakımından işçi sendikasının yetkili olup olmadığı değerlendirilecektir. Bakanlık yetki tespitini yaparken başvuru tarihini esas alarak<sup>28</sup> kendisine gönderilen üyelik ve istifa bildirimleri ile SGK'ya yapılan işçi bildirimlerini dikkate alır. Uygulamada daha çok işçi sendikasının yetki tespiti ile başvuruda bulunması söz konusu olmaktadır. Bakanlık iki tür karar verebilir. İşçi sendikası yetki şartlarını taşıyorsa başvurudan itibaren 6 işgünü içinde yetkili olduğuna dair olumlu yetki tespiti yazısı hazırlanarak işçi sendikasına gönderilir. Aynı yazı işkolundaki yüzde bir işkolu barajını aşan diğer işçi sendikaları ile taraf olan işveren veya işveren sendikasına ve ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne de aynı sürede gönderilir. Yetki başvurusunda bulunan işçi sendikasının yetki şartlarını taşımadığının tespiti halinde ise olumsuz yetki tespit yazısı sadece yetki için başvuran işçi sendikasına gönderilir<sup>29</sup>.

### 3. Yetki Tespitine İtiraz

Bakanlık tarafından işçi sendikasına toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için verilen yetki belgesi bir tespit belgesi niteliğinde olup bu belgeye itiraz edilebilir<sup>30</sup>. 6356 sayılı Kanun'un 43. maddesine göre yetki itirazı olumlu yetki tespiti ile olumsuz yetki tespitinde farklılık arz etmektedir. İşçi sendikasının yetkili olduğu tespit edildiğinde Bakanlığın düzenlemiş olduğu yetki tespit yazısını alan işveren veya işveren sendikası ile o işkolunda kurulu yüzde bir yetki barajını sağlayan diğer işçi sendikaları itirazlarına konu olan nedenleri belgeleyerek, delillerini somut olarak

23 Yönetmelikte yapılan tanım işkolu barajının her durumda aranması ve işyeri barajı bakımından hesaplamada dikkate alınan kriterin yanlış ifade edilmiş olması dolayısıyla öğretilerde eleştirilmektedir, Akyiğit, yetki tespitini toplu iş sözleşmesinin akdedileceği işyeri, işyerleri veya işletmede hangi sendikanın işkolu ve işyeri barajını aştığının veya aşmadığının belirlenmesi olarak tanımlanmaktadır, Akyiğit, s. 361.

24 Yetki tespitinin Bakanlık yerine hakimlerden oluşacak Yetki Tespit Kurumu kurularak onun aracılığıyla yapılmasına ilişkin öneri için bkz. Türk-İş Çalışma Raporu, XIV Genel Kurul, s. 129 vd.

25 Yarg. 9. H.D., 02/1171990, E. 1990/11621, K. 1990/11769, Narmanlıoğlu, 241. dpn. s. 390.

26 Aktay/Özdemir Ertürk, s. 177; Grup toplu iş sözleşmesinde muhatap işveren sendikası üyesi işverenin işyerinde yürürlükte toplu iş sözleşmesi varsa veya mevcut toplu iş sözleşmesinin bitimine 120 günden fazla kalmışsa o halde bu işyerinin gruba dahil edilmesi mümkün olacaktır.

27 Akyiğit, s. 362.

28 Yarg. 9. H.D., 07/10/2021, E. 2021/9511, K. 2021/13922, Yarg. 9. H.D., 21/10/2021, E. 2021/10449, K. 2021/14734, Yarg. 9. H.D., 09/12/2021, E. 2021/9028, K. 2021/16362, www.lexpera.com.tr., 22/11/2022.

29 Böylelikle başvuruyu yapan işçi sendikasının gizli sayılabilecek bilgilerinin diğer sendikalar ile işverene ulaşması engellenmiş olur. Aktay/Özdemir Ertürk, s. 177.

30 Aktay/Özdemir Ertürk, s. 179.



belirterek<sup>31</sup> yetki tespitine itiraz edebilir<sup>32</sup>. 6356 sayılı Kanun'un 43. maddesinin 3. fıkrası uyarınca "İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar<sup>33</sup>. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir."

Olumsuz yetki tespitinde ise ya başvuran işçi sendikasının yetkili olmadığı ya da işveren veya

işveren sendikasının başvurusunda hiçbir işçi sendikasının yetki şartlarını taşımadığının tespiti söz konusu olmaktadır<sup>34</sup>. İşçi sendikası başvurmuş ve yetkisiz olduğu tespit edilmişse yetki itirazını sadece bu işçi sendikası yapacaktır. İşçi sendikası itirazında yetkili olduğunu ve yapılan tespitin hatalı olduğunu belirtir. İşveren yahut işveren sendikasının başvurusu üzerine başvuruya konu işçi sendikasının yetkisizliğinin tespiti halinde ise itiraz hakkı başvuruyu yapan işveren yahut işveren sendikasıdır<sup>35</sup>. 6356 sayılı Kanun'un 43. maddesinin 4. 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."<sup>36</sup>

İtiraz etme imkânı olanlar yetki itirazını olumlu veya olumsuz yetki tespit yazısını tebellüğ oldukları tarihten itibaren hak düşürücü süre niteliğindeki 6 işgünü<sup>37</sup> içinde yetkili iş mahkeme-

31 Aksi halde dava incelenmeksizin reddedilecektir. Yarg. 22. H.D., 26/06/2013, E. 2013/16422, K. 2013/15619, Çalışma ve Toplum D., S.39, 2013/4, ss. 610-613, <https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/tis-yetkisine-iraz>, Öğretide "dava incelenmeksizin reddedilecektir" ifadesi yerine "dava esasa girilmeksizin reddedileceği" ifadesinin kullanılmasının daha uygun olduğunu haklı olarak ifade etmektedir, Ekmekçi, s. 352; Göktaş, S./Yılmaz, Y.: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, Ankara, 2021, s. 906; Kararın incelemesi için bkz. Kızıloğlu, H.: "Yetki İtirazı Dilekçesinde Somut Delillerin Yer Alması Halinde İtirazın İncelenmeksizin Reddedilmesi", Sicil İş Hukuku D., S.: 31, 2014, ss. 114-122.

32 Yüzde bir işkolu barajını sağlayan işçi sendikasının itiraz edebilmesi için ayrıca faaliyetini durdurmamış olması gerekmektedir. Aksi takdirde yetki itirazı hukuken geçersiz sayılacak ve reddi gerekecektir. Akyiğit, s. 382; Yetki tespit yazısı verilen işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolu dışında kurulan sendikaların yetki tespitine itirazı mümkün değildir. Aktay/Özdemir Ertürk, s. 180.

33 Öğretide ilgili düzenlemenin isabetsiz olduğu, yetki sürecindeki maddi hata ve süreye ilişkin itirazlarda dahil olmak üzere her türlü itirazın duruşma yapılarak çözümlenmesinin ve bu itirazlara da temyiz yolunun açık olmasının gerekliliği ifade edilmektedir. Ekmekçi, s. 350; Aynı yönde grevin durdurulması ve yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesine ilişkin başvuruya konu Yargıtay kararı için bkz. Yarg. 9. H.D., 29/03/2016, E. 2016/9772, K. 2016/7725, "...Taraflara hukuki dinlenilme hakkı tanınması Anayasa'nın 36.maddesinde tanımını bulan "hak arama hürriyetinin" gereğidir. Bu hak; yargılama ile ilgili olarak bilgi sahibi olunmasını, açıklama ve ispat hakkını, mahkemenin, açıklamaları dikkate alarak değerlendirmesini ve kararların somut ve açık olarak değerlendirilmesini içerdiğinden, dosya üzerinden karar verilebilecek hallerin hukuki dinlenilme hakkını ihlal etmeyecek haller ile sınırlı tutulması doğru olacaktır. Bu nedenledir ki dosya üzerinden karar verilebilecek hallerin, HMK'nın 138. maddesinde yazılı olduğu üzere dava şartları ve ilk itirazlar ile sınırlı tutulması gerekir...", [www.karararama.yargitay.gov.tr](http://www.karararama.yargitay.gov.tr), 17/11/2022.

34 Akyiğit, ss. 380-381.

35 Tuncay/Savaş Kutsal, s. 279.

36 Olumlu yetki tespitine itirazda mahkemenin davayı görüp karara varması açısından bir süre Kanun'da belirtilmemişken olumsuz yetki tespitinde bu sürenin iki ay olarak düzenlenmesinin abesle işgal olduğu yönünde görüş için bkz. Ekmekçi, s. 355.

37 Altı günlük süre işgünü olarak düzenlendiğinden genel tatil, bayram günleri ile hafta tatilinde sürenin işleme söz konusu değildir. Yarg. 9 H.D., 23/02/1995, E. 1995/5441, K. 1995/5874; Yarg. 9 H.D., 23/06/2009, E. 2009/24179, K. 2009/19064; Yarg. 9. H.D., 13/09/2011, E. 2011/39911, K. 2011/29894, "Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre 6 işgünün hesabında başvuru yapılacak mercii olan mahkemelerin cumartesi ve Pazar günleri, ulusal bayram ve genel tatil günleri açık bulunmadığı dikkate alınmalı ve bu günler iş günlerinden sayılmamalıdır.", [www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr), 11/11/2022; Covid 19 salgınına ilişkin olarak 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un geçici maddesiyle bazı süreler durdurulmuştur. 6 işgünlük süre de bu kapsamda değerlendirilmelidir. Yarg. 9. H.D., 09/03/2022, E. 2022/2769, K. 2022/2952, "Dava sendikasının yetki tespitinin iptali istemine ilişkindir. Bölge Adliye Mahkemesince, Yetki tespitine karşı yapılan itirazların yetki tespiti yazısının taraflara tebliğ edildiği tarihten itibaren 6 iş günü içerisinde mahkemeye yapılabileceği, bu dilekçenin görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verileceğinin açıkça hüküm altına alındığı ve 6 iş günlük sürenin hak düşürücü

sine yapmak zorundadırlar<sup>38</sup>. Aksi durumunda itirazlar dinlenmez. Ayrıca itiraz dilekçesinin yetkili iş mahkemesine verilmeden önce görevli makama kaydettirilmesi zorunludur<sup>39</sup>. Aksi takdirde yetki itirazı reddedilecektir. Zira bu husus yetki tespitinin iptali bakımından dava şartıdır<sup>40</sup>. 6356

sayılı Kanun'un 43. maddesinin son fıkrası ve Yönetmeliğin 10. maddesinin 5. fıkrasında yetki tespitine itirazın söz konusu olduğu durumda mahkeme kararı kesinleşinceye kadar yetki işlemlerinin duracağı belirtilmektedir. Yargılama sürecinde Anayasa'nın 51. maddesi ile korunan sendikal hakların ihlal edilmemesi için sürecin özen yükümlülüğü çerçevesinde makul sürede sonlandırılması gerekmektedir<sup>41</sup>.

*süre olduğu, somut olayda davacı işyerine Bakanlığın yetki tespitine ilişkin yazısı 31/03/2020 tarihinde tebliğ edildiği, 06/04/2020 tarihinde dava dilekçesi formatında bir dilekçenin kuruma verildiği ve kurumca 07/04/2020 tarihinde kayıt altına alındığı, davanın ise kanunda emredilen 6 iş günlük süre geçtikten sonra 01/06/2020 tarihinde açıldığı, bu duruma göre süresinde açılan bir davadan söz etmenin mümkün olmadığı, Mahkemece davanın süresinde açıldığı kabulü ile esasa girerek gerekçesiz bir şekilde davanın esastan reddedilmesinin hatalı olduğu, davanın süresinde açılmaması sebebiyle usulden reddi gerektiği gerekçesiyle davanın süresinde açılmaması nedeniyle dava şartı yokluğundan usulden karar verilmiştir. Bununla birlikte; Resmi Gazete'de yayımlanan 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un geçici maddesiyle; dava açma, icra takibi başlatma, başvuru, şikâyet, itiraz, ihtar, bildirim, ibraz ve zamaşımı süreleri, hak düşürücü süreler ve zorunlu idari başvuru süreleri de dâhil olmak üzere bir hakkın doğumu, kullanımı veya sona ermesine ilişkin tüm süreler; 13/3/2020 tarihinden, ... İtibaren 30/4/2020 tarihine kadar durdurulmuştur. 30.04.2020 tarihli ve 31114 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Cumhurbaşkanlığı kararı ile bu sürelerin 01.05.2020 tarihinden 15.06.2020 tarihine kadar uzatılmasına karar verilmiştir. Bu tespit bağlamında, davacı tarafa yetki tespit yazısının durma süresi içinde tebliğ edildiği, dolayısıyla dava açma süresinin 15.06.2020 tarihine kadar da uzadığı açıktır. Hal böyle iken 01.06.2020 tarihinde açılan davanın 6 iş günlük süresi içinde olmadığını kabul etmek yerinde değildir.", www.legalbank.net, 11/11/2022.*

38 Süreç, iş uyuşmazlıklarında dava şartı olan arabuluculuğa tabi değildir. Ekmekçi, Ö./Özkes, M./Atalı, M./Seven, V.: Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, İstanbul, 2019, s. 219; Özkaraca, E./Ünal, C.: "Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından Uygulanması", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.: 42, 2019, s. 36; Akyiğit, s. 382.

39 6356 sayılı Kanun'un 2. Maddesinin 1. Fıkrasının c bendinde görevli makamın neresi olacağı açıklanmaktadır. Buna göre "Görevli makam: İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlık ifade eder."

40 Yarg., 9. H.D., 18/01/2022, E. 2021/12535, K. 2022/520, "...Tespit yazısına konu işyerinin Konya'da olduğu ve itiraz dilekçesinin buradaki görevli makama kayıt ettirildiği, davacının görevli makam olarak süresi içinde Ankara Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne itiraz dilekçesini kayıt

*ettirerek asıl dava ile yetki itirazında bulunduğu açıktır. Nitekim bu olgu, taraflarında kabulündedir. Uyuşmazlığı asıl doğuran nedenin davacının Konya yerine Ankara'daki görevli makama itiraz dilekçesini kayıt ettirip davasını açmasından kaynaklanmaktadır. Bu meyanda uygulamaya bakıldığında, yetki sürecinde ilgi sendikaların itiraz dilekçelerini görevli makama kayıt ettirilmesi üzerine yapılan inceleme ile kaydın yapıldığı yer (görevli makam) hatalı dahi olsa KEP (kamu elektronik posta sistemi) üzerinde ilgili idareye bu itiraz bildirilmektedir. Böylelikle Kanun'un amaçladığı bildirim şartı gerçekleşmektedir. Dairemce uygulama da dikkate alınarak ilgili Kanun hükümlerinin amaçsal (gai) yorumundan hareketle salt itiraz dilekçesinin başka bir il müdürlüğüne kaydedilmiş olması yetki tespitine itiraz edilmediği şeklinde yorumlanamayacağı kabul edilmekte, böyle bir durumda yapılan bu itirazın sonuçlanıncaya kadar yetki işlemlerinin durdurulması gerektiği kabul edilmektedir..."; www.legalbank.net, 11/11/2022; Yarg., 9. H.D., 16/09/2021, E. 2021/4676, K. 2021/12060; Yargıtay 6356 sayılı Kanun'un açık hükmüne karşın yetki itiraz dilekçesinin görevli makam dışındaki başkaca bir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne kaydedilmesinin yetki tespitine itiraz edilmediği şeklinde yorumlanamayacağını kararlarında belirtmektedir; Yarg. 22. H.D., 17/09/2019, E. 2019/6045, K. 2019/16485; Yarg., 9. H.D., 16/02/2017, E. 2017/2223, K. 2017/1945; www.karararama.yargitay.gov.tr, 11/11/2022.*

41 AYM., 19/11/2020, Başvuru No.: 2016/13328, "...Dolayısıyla başvuruya konu yargılama ile ilgili olarak davanın makul sürede sonuçlandırılmadığı kabul edilmelidir. Bu durumda başvurucu Sendikanın yetki tespiti ile ilgili sürece dair yargılama süruncemede bırakılarak başvurucunun davacı işyerinde sendikalaşabilmesi hususundaki hukuki belirsizlik hızlı bir yargısal süreç yürütülerek giderilmemiştir. Başka bir ifade ile başvurucu Sendikanın üyeleri adına söyleyeceklerini dinlemesi için işvereni ikna etmeye çalışmak ve ilke olarak işverenle toplu sözleşme yapma hakkından etkin bir şekilde yararlanmasını sağlamak konusundaki yükümlülüklerin yerine getirilmediği anlaşılmıştır. İncelenen başvuruda göz önüne alınması gereken önemli bir husus da yetki tespiti sürecinde işyerindeki işçilerin sendikal hakları meselesidir. Zira işçilerin bir sendikaya üye olmalarındaki başlıca amaçlardan birisi de o işyerinde yapılacak bir toplu iş sözleşmesi ile sosyal ve ekonomik haklar ile çalışma şartlarını geliştirmek ve korumaktır. TİS beraberinde grev hakkını da getirir. Yani işçilerin TİS ile buluşamaması sendikal haklardan bir bütün olarak yararlanamamaları anlamına da gelmektedir. Somut olayda başvuruya konu işyerinde işçiler dört yıl gibi uzunca bir süre

Yetki itirazında görevli ve yetkili mahkeme 6356 sayılı Kanunu'nun 79. maddesinde düzenlenmektedir. İlgili hükme göre, "Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür. Ancak yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir."<sup>42</sup> Yetki itirazında görevli mahkeme İş Mahkemesidir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun<sup>43</sup> 2. maddesinin 3. fıkrası uyarınca "İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işlere, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince, bu Kanundaki usul ve esaslara göre bakılır."<sup>44</sup> Yetkili iş mahkemesi belirlenirken de 6356 sayılı Kanun'un görevli makama ilişkin düzenlemesi dikkate alınarak toplu iş sözleşmesi türüne göre hareket edilmesi gerekmektedir. Zira Yargıtay 2021 tarihli kararında 6356 sayılı Kanun'un 79. maddesinin 2. fıkrası uyarınca yetkili mahkemenin çok açık belirlendiği durumlarda İş Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi de aynı yönde karar vermişken yetki yönünden temyiz başvurusunda bulunulmasını kötü niyetli temyiz kapsamında değerlendirmiştir<sup>45</sup>.

TİS'in getireceği sendikal haklar ve koruma sisteminden faydalanamamıştır..." R.G., 17/02/2021, 31398.

42 Akyiğit'e göre 6356 sayılı Kanun'un 79. maddesinde Kanun'un 8. bölümünde düzenlenen yetki itirazında yetkili iş mahkemesinin nasıl belirleneceğine ilişkin bir belirleme yapılmamaktadır. Bu yönüyle 7. ve 11. bölümden doğan uyuşmazlıklar için söz konusu olan düzenleme kapsamında görevli makama göre belirleme yapılması gerekmektedir. Bu noktada Akyiğit'in ilgili hükümdede yer alan 7 ila 11. Bölüm ifadesindeki "ila" bağlacını "ve" olarak değerlendirerek bir öneri getirdiği kanaatini taşıdığımızı belirtmek isteriz. Akyiğit, s. 383.

43 R.G., 25/10/2017, 30221.

44 İş Mahkemelerinin görevli mahkeme olmasına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Mutlay, F.B./ Işık, M.: "7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Görev", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi D., C.:3, S.: 68, 2019, ss. 565-634.

45 Yarg. 9. H.D., 02/12/2021, E. 2021/11639, K. 2021/16107, "Öncelikle belirtmek gerekir ki, somut uyuşmazlıkta işyeri toplu iş sözleşmesi yetki tespitine itiraz edildiğinden, 6356 sayılı Kanun'un 79 uncu ve 2 nci maddeleri gereğince kesin yetkili mahkemenin Bilecik İş Mahkemesi olduğu açıktır. Nitekim İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi kararında da bu hususlar açıklanmıştır. Hal böyle olmakla birlikte, ivedi şekilde

## II. İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İlişkin İtiraz

Yetki itirazlarında yetki şartlarının başvuru tarihinde işçi sendikası bakımından sağlandığı veya sağlanmadığı iddiaları esas olan itirazlardır. Ancak uygulamada işyerinin bir başka işkoluna girdiği iddiası ile işveren tarafından işletme niteliği itirazının öne sürülmesine ya da işçi sendikasına verilen işletme toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin iptali ve işyeri toplu iş sözleşmesinin söz konusu olmasına ilişkin itirazlara da rastlanmaktadır.

6356 sayılı Kanun'un 5. maddesi işkolu itirazlarına ilişkin özel bir düzenleme içermektedir. İlgili hüküm uyarınca, "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"<sup>46</sup>. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi iki ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar. 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,

sonuçlandırılması gereken yetki tespitine itiraz istemine ilişkin somut uyuşmazlıkta, açık bir şekilde mahkemenin yetkisiz olmasına göre, davacı vekili tarafından temyiz kanun yoluna başvurulması kötüniyetlidir. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "Kötüniyetle temyiz" başlıklı 368 inci maddesine göre "Temyiz talebinin kötüniyetle yapıldığı anlaşılırsa Yargıtay'ca 329 uncu madde hükümleri uygulanır." 6100 sayılı Kanun'un 329'uncu maddesinin ikinci fıkrasına göre ise "Kötüniyet sahibi davacı veya hiçbir hakkı olmadığı hâlde dava açan taraf, bundan başka beşyüz Türk Lirasından beşbin Türk Lirasına kadar disiplin para cezası ile mahkûm edilebilir. Bu hâllere vekil sebebiyet vermiş ise disiplin para cezası vekil hakkında uygulanır." Bu açıklamalar karşısında İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi kararı isabetli olmakla birlikte, davacı vekili tarafından temyiz talebinin kötüniyetle yapıldığının anlaşılmasına göre davacının 3.000,00 TL disiplin para cezasına mahkûm edilmesi gerekmektedir.", www.legalbank.net, 17/11/2022.

46 Yarg. 9. H.D., 17/03/2022, E. 2022/2765, K. 2022/3547, www.legalbank.net 12/11/2022.

*yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz. İşkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez.”*

6356 sayılı Kanun’un genel gerekçesinin 7. paragrafında ve 5. maddenin gerekçesinde işkolu tespitlerinin Bakanlık tarafından yapılacağı, tespite karşı ilgililerin yetkili iş mahkemesinde itiraz haklarının bulunduğu, hükmün ikinci fıkrasındaki düzenleme ile işkolu itirazlarının toplu iş sözleşmesi yapma sürecini gereksiz yere uzatmamasının ve bu hususun kötüye kullanılmasının engellenmesinin sağlandığının amaçlandığı ifade edilmektedir<sup>47</sup>. Yargıtay kararlarında, yetki başvurusundan hemen önce yapılan işkolu itirazını hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirmekte ve itirazın dikkate alınmaması gerektiğini belirtmektedir<sup>48</sup>.

### A. Görevli ve Yetkili Mahkeme

İşçi sendikası işyeri toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespiti için Bakanlığa başvuru yapmış ve yetkili olduğu tespit edilmiş ancak işverenin kendisine ait aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunduğu yönündeki iddiası mevcut ise bu durumda işveren veya işveren sendikasının işletme toplu iş sözleşmesinin varlığı nedeniyle yetki tespitinin iptali için yetki itirazında bulunması söz konusu olacaktır. İşverenin işletme toplu iş sözleşmesinin varlığına ilişkin yetki itirazı söz konusu olduğunda 6356 sayılı Kanun’un 79 ve 2.

maddeleri ile 6356 sayılı Kanun’un 34. maddesinin 4. fıkrası çerçevesinde yetki itirazında görevli ve yetkili mahkemenin belirlenmesi büyük önem taşımaktadır.

6356 sayılı Kanun’un 79. maddesi uyarınca yetki itirazı görevli makamın bulunduğu iş mahkemesi tarafından incelenecektir. Ancak dava açılmadan önce 6356 sayılı Kanun m. 43/5 uyarınca itiraz dilekçesinin görevli makama kaydedilmesi dava şartıdır. Görevli makam, 6356 sayılı Kanun’un 2. maddesinin 1 fıkrasının c bendine göre toplu iş sözleşmesinin türü dikkate alınarak belirlenecektir. Bu çerçevede eğer akdedilecek olan toplu iş sözleşmesi işyeri toplu iş sözleşmesi ise görevli makam işyerinin bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’dür. Grup toplu iş sözleşmesinde görevli makam, işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü; birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlıktır. İşletme toplu iş sözleşmesinin söz konusu olduğu durumda ise görevli makam işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’dür.

Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus görevli makamın Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olduğudur, ilçe müdürlüklerinin bu konuda görevli makam olarak belirlenmesi söz konusu değildir. Örneğin işçi sendikasına Ödemiş ilçesindeki işverene ait işyerinde işyeri toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi verilmişse, buna itiraz ederken itiraz dilekçesinin kaydının yapılacağı görevli makam Çalışma ve İş Kurumu’nun İl Müdürlüğü olarak İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olacaktır. Ödemiş’teki Çalışma ve İş Kurumu ilçe müdürlüğü olduğu için kaydı kabul etmeyecektir. Uygulamada bu hususta iş mahkemelerinin yetkili mahkeme olup olmadıklarının tespiti bakımından farklı kararlar verdiği ve mahkemeler arasında yetki ihtilaflarının ortaya çıktığı durumlara ve Bölge Adliye Mahkemesinin mahkemeler arasındaki yetki ihtilaflarının çözümüne

47 <https://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0567.pdf>, 12/11/2022.  
48 Yarg. 9. H.D., 12/01/2022, E. 2021/12153, K. 2022/230, “Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere ve özellikle yetki tespitine konu işletmede işçi sendikasının uzun yıllardır örgütlü olduğunun, işletmede yetki başvuru tarihi itibarıyla yürürlükte Toplu İş Sözleşmesi bulunduğu, yetki başvuru tarihinden önce yapılmakla birlikte Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük süresinin bitmesinden kısa süre önce yapılan işkolu tespit başvurusu hakkın kötüye kullanımı niteliğinde olduğundan işkolu itirazının dikkate alınmamasının isabetli olduğunun anlaşılmasına göre, davacı vekilinin yerinde bulunmayan temyiz itirazlarının reddiyle usul ve kanuna uygun Bölge Adliye Mahkemesi kararının bu ilave gerekçe ile onanması gerekmektedir.”, www.legalbank.net, 12/11/2022.

ilişkin vermiş olduğu kararlara rastlanmaktadır<sup>49</sup>.

6356 sayılı Kanun'un 43. maddesinin 4. fıkrası uyarınca da *"işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi on beş gün içinde kesin olarak karar verir."* İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki itirazlarında işyerlerinin işletme niteliğinde olup olmadığının tespitinde yetkili mahkeme işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesidir. Bu durumda yetki itirazında yetkili iş mahkemesi işletmenin varlığının tespiti bakımından da yetkili olabileceği gibi işletmenin varlığının tespitinde farklı bir mahkemenin de yetkili olması söz konusu olabilecektir.

49 Davaya konu dosyada işveren tarafından Sendikanın olumlu yetki tespitine işverenin aynı işkolunda yer alan işyerlerinin tamamının dahil edilmemesi nedeniyle işletme toplu iş sözleşmesi itirazı niteliğinde yetki itirazında bulunulmuştur. Karşıyaka 2. İş Mahkemesi 6356 sayılı Kanun'un 79. maddesi uyarınca, yetkili iş mahkemesinin işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü İzmir olması nedeniyle itiraz bakımında yetkisizlik kararı vermiş ve dosyanın İzmir Nöbetçi İş Mahkemesine gönderilmesine karar vermiştir, Karşıyaka 2. İş Mah., 17/03/2022, E. 2022/47, K. 2022/59. Bunun üzerine İzmir 4. İş Mahkemesinde yetki tespiti davası incelenmiş ve İzmir 4. İş Mahkemesi de kararında 79. maddeye atıf yaparak, işyerinin kurulu bulunduğu adresin Çiğli/Karşıyaka olması nedeniyle davanın başlangıçta doğru açıldığına davaya bakmakla yetkili mahkemenin Karşıyaka İş Mahkemesi olduğuna bu nedenlerle yetkili mahkemenin İzmir İş Mahkemesi olmadığına karar vermiştir. Ayrıca kararda mahkemeler arasındaki olumsuz yetki ihtilafının çözümü için dosyanın talep halinde İzmir istinaf dairesine gönderilmesi yönünde hüküm kurmuştur, İzmir 4. İş Mah., 09/05/2022, E. 2022/191, K. 2022/141. Konuya ilişkin istinaf başvurusu üzerine inceleme ve değerlendirme yapan İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 23. Hukuk Dairesi kararında "...Somut olayda dava işletme toplu iş sözleşmesi yetki tespitine ilişkin olduğundan 6356 sayılı Kanun'un 79 uncu ve 2 inci maddeleri gereğince kesin yetkili mahkeme işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün bulunduğu yer olan İş Mahkemesi olup, davacının ticaret merkezi İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bağlı olduğundan uyuşmazlığın İzmir 4. İş Mahkemesinde görülüp sonuçlandırılması gerekir..." İzmir BAM., 23. H.D., 18/11/2022, Dosya No: 2022/2868, K. 2022/671 (Kararlara vekiller aracılığıyla ulaşılmıştır).

Bu durumda örneğin işçi sendikası işverenin Balıkesir ilinde bulunan işyeri için işyeri toplu iş sözleşmesi yetkisi başvurusu yapmış ve Bakanlık tarafından kendisine yetki belgesi verilmişse, işverenin işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin iddia ile açacağı yetki tespitine itiraz davasını işletmenin merkezinin bulunduğu İzmir İş Mahkemesine değil yetki yazısına konu işyerinin bulunduğu Balıkesir İş Mahkemesine yapması gerekecektir. Zira burada yetkili mahkeme tespit edilirken yetki itirazında bulunan işverenin iddia ettiği husus değil Bakanlığın yetki belgesini hangi tür toplu iş sözleşmesini dikkate alarak verdiği belirleyici olmaktadır. Ancak bu noktada işkolu tespiti niteliğindeki işyerinin işletme niteliğine sahip olup olmadığına belirlenmesi için yapacağı başvuruyu 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrası uyarınca işletme merkezinin bulunduğu iş mahkemesine (örneğin İzmir İş Mahkemesi olacaktır) yapması gerekecektir.

## B. Yetki İtirazında Bekletici Neden

Toplu iş hukukunda işkolu kavramı önemlidir. Zira mevzuat uyarınca sendikalar sadece işkolu düzeyinde kurulabilmekte ve faaliyetleri de kurulu buldukları işkolunda mümkün olabilmektedir. İşkolu, işyerlerinde benzer ve birbirine yakın faaliyetler grubunu ifade etmektedir<sup>50</sup>. İşyerindeki faaliyetin yöneldiği teknik amaç o işyerinin girdiği işkolunu belirler. Ancak bazı işler vardır ki asıl faaliyetin gerçekleşmesine doğrudan etkisi olmayıp asıl işin gerçekleşmesini sağlar niteliktedir. Bunlar da asıl işe yardımcı iş olarak adlandırılır<sup>51</sup>. 6356 sayılı Kanun'un 4. mad-

50 Narmanlıoğlu, s. 83.

51 Yarg. 9. H.D., 02/02/2016, E. 2016/1338, K. 2016/2358, "...Oysa daha önce bozmada belirtildiği gibi, işkolu tespit davalarında her işverenin işyerinin bağımsız işyeri olarak kabul edilip o işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla işkolu tespiti gerekir. İşkolu tespitinde birim olarak "işyeri" esas alınır. İşyeri organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir. İşkolu esasının uygulanabilmesi, her işyerinin girdiği işkolunun tespit edilmesine bağlıdır. İşyerinin girdiği işkolu işyerinde yürütülen asıl işe göre belirlenir. Asıl iş, işyerinin teknik amacı, mal veya hizmet üretimi amacıyla yürütülen faaliyetlerdir..." Yarg. HGK, 06/12/2017, E.2016/2040, K. 2017/1543, "...Asıl iş ve yardımcı iş kavramının her bağımsız işyeri için bir bütün olarak değerlendirilmesi gerekir. Asıl

desinin 2. fıkrasında bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin de asıl işle aynı işkolundan sayılacağı ifade edilmektedir.

Bir işyerinin hangi işkoluna girdiğinin Bakanlık tarafından belirleneceği 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinde yer almakla beraber İşkolları Yönetmeliği'nin 4. maddesinin 1. fıkrasında "Bir işyerinin hangi işkoluna girdiği konusunda anlaşmazlık çıkması halinde, ilgililerin başvurusu üzerine, işkolu, o işyerinde yürütülen işin niteliğine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenir." düzenlemesine yer verilmektedir. İki düzenleme birlikte değerlendirildiğinde Bakanlığın işkolu tespitini başvuru üzerine yapabileceği gibi re'sen de yapabileceği sonucuna varmak uygun olacaktır<sup>52</sup>. Uygulamada ise Bakanlığın başvuru üzerine işkolu tespitini yaptığı görülmektedir.

Bakanlığın tespitine karşın ilgililer kararın yayımından itibaren on beş gün içinde itiraz etme hakkına sahiptirler. İlgililerden işçi sendikası, işveren sendikası, işveren sendikası üyesi olmayan işveren ile işkolunda kurulu diğer sendikaların anlaşılması gerekmektedir<sup>53</sup>. İşyerinin kendi işkolunda yer aldığını düşünen işçi sendikaları da dava açma hakkına sahiptir<sup>54</sup>. Bir görüşe göre yararları bulunmak kaydıyla işçilerin de "ilgililer" kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ve işçilerin de işkolu tespitine itiraz edebilecekleri belirtilmektedir<sup>55</sup>. İşkoluna itiraz davasında görevli mahkeme iş mahkemesiyken yetkili mahkemenin Bakanlığın davada hasım gösterilmesi nede-

niyle Ankara İş Mahkemesi olduğu düşünülebilir. Ancak yetkili mahkeme işyerinin bulunduğu yer iş mahkemesi olacaktır.

6356 sayılı Kanun'un 5. maddesi uyarınca Bakanlık işyerinin girdiği işkolunun tespiti ile ilgili kararını Resmî Gazete'de yayımlar. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'ndan<sup>56</sup> ("2821 sayılı Kanun") farklı olarak<sup>57</sup> işkolu tespit talebi ve işkolu tespitine ilişkin davaların yetki işlemleri ile yetki tespit davalarında bekletici neden yapılamayacağı düzenlemesine yer vermektedir. Zira 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrası ve 3. fıkrası uyarınca, "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. İşkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez."

### C. İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Kamu Düzenine İlişkin Olması

6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 2. fıkrası uyarınca "Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.". Grup toplu iş sözleşmesinden farklı olarak işletme toplu iş sözleşmesi akdedilmesi zorunlu bir toplu iş sözleşmesidir. Zira aynı işverene ait aynı işkolundaki tüm işyerlerinde yeknesak kuralların uygulanmasının sağlanması bu işyerleri ve işletmeleri kapsayacak şekilde tek bir işletme toplu iş sözleşmesinin akdedilmesi ile mümkündür.

*iş yardımcı iş ayırımı bir işyerindeki işler için geçerli olup, işletme seviyesinde incelenemez, bir işletmeyi oluşturan farklı işyerleri arasında asıl iş yardımcı iş ilişkisi kurulamaz..."* www.lexpera.com.tr, 29/11/2022.

52 Oğuzman, M.K.: Türkiye'de İşçi ve İşveren İlişkileri, İstanbul, 1984, ss. 16-17.

53 Sur, s. 307; Çelik, N./ Caniklioğlu, N./ Canbolat, T./ Özkaraca, E.: İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2022, s. 866.

54 Yarg. 22. H.D., 25/04/2017, E. 2017/32035, K. 2017/9466, "...Somut olayda, işveren tarafından, dava, sadece ...Bakanlığına yöneltilmiş, mahkemece de, tespit kararından etkilenecek sendikalara davanın yöneltilmesi sağlanmamıştır. Yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere, işkolu tespitine itiraz davasının, dava sonucunda verilecek karardan etkilenecek olan sendikalara da yöneltilmesi gerekmektedir..." www.lexpera.com.tr., 29/11/2022.

55 Narmanlioğlu, s. 86.

56 R.G., 07/05/1983, 18040.

57 2821 sayılı Kanun'un 4. maddesinde işkolu tespitine yer verilmekteydi. Ancak düzenlemede yetki itirazında işkoluna ilişkin itirazın ileri sürülmesi durumuna ne şekilde hareket edileceğine ilişkin bir düzenleme yer almamaktaydı. Yargıtay kararlarında bu hususun ön mesele olarak değerlendirilmesi gerekliliği ifade edilmekteydi. Yine Yargıtay, yetki itirazını görüşen mahkemenin işkoluna ilişkin itirazın söz konusu olması durumunda davacıya süre vererek 2821 sayılı Kanun'un 4. maddesindeki prosedürün uygulanması ve tespit ön mesele yapılmasını kararlarında belirtmekteydi.

Yargıtay da kararlarında işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin söz konusu düzenlemenin emredici nitelikte olduğunu ve kamu düzenine ilişkin olduğunu vurgulamaktadır. Bu nedenle toplu iş sözleşmesi yetki tespitinde öncelikle işletme niteliğinin bulunup bulunmadığı belirlenmelidir<sup>58</sup>.

Yine Yargıtay, 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin işyeri uyumsuzlukları ile sınırlı olarak uygulanması gerektiği, hükmün işletme itirazlarına ilişkin davalarda uygulanamayacağı, işkoluna ilişkin davaların eskiden olduğu gibi bekletici neden yapılmasının gerektiği yönünde 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 2. fıkrasının emredici niteliği ve kamu düzenine ilişkin olmasına da uygun şekilde kararlar vermiştir<sup>59</sup>. Öğretide bizim de katıldığımız işletme toplu iş sözleşmesinde işkolu itirazının bekletici neden yapılmasının 34. maddenin 2. fıkrasının emredici niteliği ve amacı düşünüldüğünde isabetli olduğu görüşü çoğunlukta olmakla beraber<sup>60</sup> işletme toplu iş sözleşmesi itirazının

bekletici neden yapılmaması gerektiği yönünde görüşler de bulunmaktadır<sup>61</sup>. İşletme kapsamı ya da niteliğine ilişkin itirazlarda işkoluna dair itirazların bekletici neden yapılmasının uygun olmadığını savunan görüş buna gerekçe olarak aksinin kabulünün 5. maddenin 2. fıkrasındaki düzenlemenin işyeri uyumsuzlukları ile sınırlandırılması olacağını, hükmün uygulama alanını daraltacağını, işkolu itirazlarının yetki tespit davalarını gereksiz yere uzatmasının engellemesi amacını yerine getirmesini baltalayacağını ifade etmektedirler.

Yargıtay yeni tarihli kararlarında 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasındaki düzenlemenin yetki tespit başvurusundan sonra ileri sür-

58 Yarg. 9. H.D., 21/10/2021, E. 2021/10449, K. 2021/14734, "...Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun'un 34 üncü maddesinin ikinci fıkrasında, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceği ifade edilmiştir. Belirtilen düzenleme emredici nitelikte olup kamu düzenine ilişkindir (CANBOLAT, Talat: Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, ... 2013, s.128; DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, ... 2007, s.344). Dairemizin uygulaması da, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün kamu düzenine ilişkin olduğu yönündedir..."; Yarg. 9. H.D., 28/09/2018, E. 2018/6624, K. 2018/16946, "Toplu iş hukukunda bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olan işletmeden söz edebilmek için kural olarak aynı işverene ait, aynı işkolunda yer alan işyerlerinin bulunması gereklidir. İşverenin işletme kapsamındaki işyerleri için ancak tek bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu toplu iş sözleşmesi ise işletme toplu iş sözleşmesidir. Bu kural kamu düzenine ilişkin olup resen gözetilmelidir..."; Yarg. 9. H.D., 01/03/2018, E. 2018/1967, K. 2018/4643; Yarg. 7. H.D., 26/01/2016, E. 2015/42420, K. 2016/1132; Yarg. 9. H.D., 04/11/2014, E. 2014/31274, K. 2014/32408; Yarg. 9. H.D., 15/11/2014, E. 2014/33676, K. 2014/35455, www.lexpera.com.tr, 29/11/2022.

59 Yarg. 7. H.D., 26/04/2016, E. 2016/9586, K. 2016/9227; Yarg. 9. H.D., 08/12/2016, E. 2016/35791, K. 2016/21757; Yarg. 9. H.D., 12/10/2017, E. 2017/25458, K. 2017/15540; Yarg. 9. H.D., 12/12/2018, E. 2018/9983, K. 2018/22986; Yarg. 22. H.D., 20/09/2018, E. 2018/9952, K. 2018/19317, www.lexpera.com.tr, 29/11/2022.

60 Narmanlioğlu, s. 316; Şahlanan, s. 392; Güzel, A.: "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Gü-

venlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, Ankara, 2017, ss.382-383; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 240; Savaş Kutsal, F.B.: "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2019-2020 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri İstanbul 13-14 Kasım 2021, İstanbul, 2022, s. 475.

61 Sümer, H.H.: "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2016 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2017, İstanbul, 2018, ss. 676-677; Özkaraca, E.: "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2015, Ankara, 2016, s. 213; Eyrenci, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s. 142; Eyrenci, yetki başvurusundan önce yetki süreci dışında bir tespit davası açıldığı durumda bu davanın Kanun'un 34. maddesinin 4 .fıkrası uyarınca açılması gerektiğini, bu davada işyerinin girdiği işkolunun tespiti gerekiyorsa bunun Kanun'un 5. maddesi uyarınca yapılmasının uygun olduğunu ve yetki tespitine ilişkin davalarda işletme niteliğine ilişkin itiraz ileri sürülmüşse mahkemenin 34/4. madde uyarınca açılan davanın sonucunu bekletici neden saymasının uygun olacağını ifade etmektedir. Yetki sürecindeki itirazlarda ise mahkemenin re'sen inceleme yetkisini bir başka mahkemeye bırakması ve konunun bekletici neden yapılması uygun değildir, Eyrenci, Ö.: "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2017 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul, 23-24 Kasım 2018, ss.432-433; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 979; Canbolat yetki itirazına bakan mahkemenin işletme niteliğini Bakanlık kayıtlarına göre tespit etmesi gerektiği, kayıtlarda gözükmenin aksine bir iddianın söz konusu olması durumunda Kanun'un 5. maddesi kapsamında başvuru yapılarak işkolu tespitinin istenebileceğini ancak bunun da bir sonraki dönem için geçerli olacağı görüşündedir, Canbolat, s. 140 vd.

rülen işkolu itirazlarına ilişkin olduğuna<sup>62</sup>, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki tespitine itirazlarda işkoluna dair itirazların bekletici neden yapılmaması gerektiğine karar vermektedir. Yine Yargıtay, yetki başvurusu tarihindeki kayıtların dikkate alınarak işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin itirazın değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir<sup>63,64</sup>.

62 Yarg. 9. H.D., 15/04/2021, E. 2021/3116, K. 2021/8169, "...Belirtmek gerekir ki, işkolu itirazının yetki tespit sürecinde bekletici mesele yapılamayacağına dair kural, yetki tespit başvurusundan sonra ileri sürülen işkolu itirazına ilişkindir. Bununla birlikte yetki tespit başvuru tarihinden önce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına işkolu tespit başvurusunda bulunulması durumunda, işkolu tespit kararı beklenilmeli, işkolu tespit kararına da itiraz edilmesi durumunda buna ilişkin yargılamanın sonuc u bekletici mesele yapılmalıdır. Nitekim bu ihtimalde yetki tespit başvurusundan önce işkolu tespit başvurusu yapıldığından, işkolu tespit sürecinin sonunda verilecek karar mevcut yetki uyumsuzluğu bakımından da geçerli olacaktır. Bu husus 6356 sayılı Kanun'un 5 inci maddesinin gerekçesinde de açık bir şekilde "Yeni bir toplu sözleşme için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olacak" şeklinde ifade edilmiştir...", www.lexpera.com.tr,, 29/11/2022.

63,64 Yarg. 9. H.D., 24/06/2021, E. 2021/3711, K. 2021/10868, "...Dosya kapsamının birlikte değerlendirilmesiyle yapılan inceleme sonucunda, uyumsuzluğa uygulanması gereken hukuk kurallarına ve özellikle ayrıntıları Dairemizin 2020/7861 – 2020/17017 E.K. sayılı ilâmında açıklandığı üzere başvuru tarihi itibarıyla yetki tespitine konu işyerinden farklı işkolunda yer alan bir işyerinin dikkate alınması gerektiğine dair itirazın, itiraz konusu işyeri bakımından işkolu itirazı niteliğinde olduğunun ve bu itirazın mevcut yetki uyumsuzluğunda ileri sürülemeyeceğinin, somut olayda da Bakanlık kayıtlarına göre tespit konusu işyerinin "Metal" işkolunda yer aldığı, itiraz konusu işyerinin ise "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda yer aldığı anlaşılmaya göre, yerinde görülmeyen tüm temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan Bölge Adliye Mahkemesi kararının bu ilave gerekçe ile ONANMASINA, 24/06/2021 tarihinde oybirliği ile karar verildi.", www.karararama.yargitay.gov.tr, 29/11/2022; Yarg. 9. H.D., 14/01/2021, E. 2020/8682, K. 2021/907; "...Diğer taraftan, yetki tespitinden önce işyerlerinin işkoluna dair bir itiraz ve başkaca bir tespit talebi de söz konusu olmamıştır. Bununla birlikte işveren tarafından yetki tespit başvuru tarihinden sonra işkolu tespit talebinden bulunulmuş ve bunun üzerine Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının 01/07/2016 tarihli Resmî Gazetede yayımlanan 2016/30 sayılı işkolu tespit kararı ile yetki tespit konusu işyerlerinden (1035224) sicil numaralı işyerinin "Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık" işkolunda yer aldığı tespit edilmiştir. Bu işkolu tespit kararının iptali için açılan dava reddedilmiş ve karar onanmıştır. Bölge Adliye

### III. İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İlişkin İtirazın Değerlendirilmesi

İşverenin işletme iddiası ile yetki tespitine itirazı işletme toplu iş sözleşmesi yapmak üzere işçi sendikasına yetki verildiği durumlarda aynı işverene ait işyerlerinin farklı işkollarında olduğu iddiasıyla olabileceği gibi, işyeri toplu iş sözleşmesi yapmak üzere verilmiş yetkide aynı işverene ait aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunduğu na ilişkin de olabilir. Her iki durumda da işveren yetki itirazında bulunmakta ve yetki itirazının te-

Mahkemesi tarafından tespit konusu işyerlerinin "Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık" işkolunda yer aldığı gerekçesiyle yetki tespitinin iptaline karar verilmiş ise de ulaşılan sonuç isabetli olmamıştır.6356 sayılı Kanun'un 5 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre "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." Hükümün madde gerekçesinde de "...İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacaktır. Bu hüküm ile işkolu itirazlarının toplu sözleşme yapma sürecini gereksiz şekilde uzatması ve zaman zaman bu itirazların toplu sözleşme sürecini kilitlemek için kötüye kullanılması önlenmek istenmiştir." hususları ifade edilmiştir. İnceleme konusu davada, işveren tarafından ileri sürülen işkolu itirazı, yukarıda belirtilen açık düzenleme gereği mevcut yetki uyumsuzluğunda ileri sürülemez ve bu talep ancak bir sonraki dönem için geçerli olabilir. Diğer taraftan, hukuk devleti kavramı çerçevesinde "hukuki belirlilik" ve "hukuki öngörülebilirlik" ilkeleri nazara alındığında, uyumsuzluğun yetki tespiti için başvuru tarihindeki hukuki duruma göre değerlendirilmesi gerektiği de tartışmasızdır. Nitekim işçi sendikasının Bakanlık kayıtlarına güvenerek örgütlenme faaliyetini yürüttüğü ve çoğunluk tespitine dair talepte bulunduğu gözetildiğinde, yetki tespit başvuru tarihinden sonra ileri sürülen işkolu itirazının dikkate alınması yukarıda belirtilen ilkelere aykırılık teşkil edecektir..."; Yarg. 9. H.D., 26/11/2020, E. 2020/7861, K. 2020/17017; Yarg. 9. H.D., 15/10/2020, E. 2020/2167, K. 2020/12192, www.lexpera.com.tr,, 29/11/2022; Sur, Yargıtay'ın işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin itirazlarda işyerlerinin aynı işkoluna girip girmediğinin belirlenmesinin temel alındığı noktada konunun bekletici neden yapılmaksızın doğrudan yetki itirazını inceleyen hakim tarafından incelenmesinin sürecin uzamasının önlenmesine yönelik bir çözüm olarak değerlendirmektedir, Sur, ss. 325-326; aynı yönde Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 979.



melinde işverenin işyerlerinin aynı işkolunda yer alıp almadığının, işletme oluşturup oluşturmadığının ve sendikanın bu bağlamda yetkili olup olmadığının belirlenmesi yer almaktadır.

### **A. Yetki Uyuşmazlığını İnceleyen Mahkemenin İşletmenin Varlığını Tespit Yetkisinin Bulunması**

İşletme toplu iş sözleşmesinin yapılması 6356 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 2. fıkrası ve 34. maddesinin 2. fıkrası uyarınca zorunludur ve bu düzenlenmeler emredici nitelikte olup, kamu düzenine ilişkindir. Bu nedenle işletme kapsamına ilişkin bir uyuşmazlık söz konusu ise yetki tespitine itirazda öncelikle aynı işverene ait işyerlerinin aynı işkolunda olup olmadığının belirlenmesi gereklidir. Yargıtay, bu hususun işkolu itirazı niteliğinde olduğunu ifade etmektedir<sup>65</sup>. İşkolu tespitine ilişkin düzenleme 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinde yer alırken Kanun'un 43. maddesinin 4. fıkrasında işletme niteliğine ilişkin itiraz düzenlenmektedir. Kanaatimiz bu noktada işletme niteliğinin belirlenmesinin işkolu tespiti niteliğinden farklı olduğu yönündedir<sup>66</sup>. İşveren yahut işveren sendikası ya da aynı işkolunda itiraz etme hakkı bulunan işkolu barajını sağlayan işçi sendikaları yetki tespitine işletme iddiası ile itiraz ettiklerinde, itiraz mercii mahkeme işletmenin merkezindeki yetkili mahkeme ise bu durumda yetki uyuşmazlığını inceleyen mahkemenin işletmenin varlığını tespit yetkisi de bulunacaktır. Mahkeme işletme varlığının tespitini ön mesele yapıp öncelikli değerlendirecektir<sup>67</sup>. Akabinde yapmış olduğu tespiti dikkate alarak işyeri barajı bakımından işçi sendikasının yetkili olup olmadığına karar vermesi gerekecektir.

Örneğin aynı işverene ait aynı işkolunda fark-

lı şehirlerde birden fazla işyeri bulunduğunu ve işletme merkezinin İzmir olduğunu varsayarsak, işçi sendikasının işverenin sadece İzmir'deki işyeri için yetki başvurusunda bulunduğu ve yetkiyi aldığı örnekte yetki itirazı İzmir İş Mahkemesine yapılacaktır. İzmir İş Mahkemesi hem işletme niteliğine ilişkin uyuşmazlığı hem de yetki itirazına ilişkin uyuşmazlığı çözmeye yetkili mahkemedir. Bu durumda öncelikle işletme niteliğinin bulunup bulunmadığı ön mesele olarak tespit edilecek ve aynı mahkeme tarafından akabinde yetki koşulları bu tespite göre incelenip işçi sendikasının yetkili olup olmadığına karar verilecektir.

### **B. Yetki Uyuşmazlığını İnceleyen Mahkemenin İşletmenin Varlığını Tespit Yetkisinin Bulunmaması**

Yetki itirazında işletme niteliğinin tespitine ilişkin uyuşmazlığın söz konusu olduğu durumda bir başka olasılık ise, yetki itirazını inceleyen yetkili mahkemenin işletmenin niteliğinin varlığı konusunda 6356 sayılı Kanun'un 43. maddesinin 4. fıkrası uyarınca belirleme yapmaya yetkili olmaması durumudur. Yetki uyuşmazlığını inceleyen mahkemenin işletme niteliğinin olup olmadığı ve varsa kapsamına ilişkin uyuşmazlığı çözmeye yetkili olmaması halinde işletme niteliğinin tespitini bekletici neden yapması gerekecektir. Bu durumda işletme merkezinin nerede bulunduğu belirlenecek ve işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde bir dava açılması söz konusu olacaktır.

Örneğin aynı işverene ait aynı işkolunda farklı şehirlerde birden fazla işyeri bulunduğunu ve işletme merkezinin İzmir olduğunu varsayarsak, işçi sendikasının işverenin Balıkesir'deki işyeri için yetki başvurusunda bulunduğu ve yetkiyi aldığı örnekte yetki itirazı 6356 sayılı Kanun'un 79. maddesi uyarınca, Balıkesir İş Mahkemesi'ne yapılacaktır. Bu durumda işletmenin merkezi İzmir olduğu için işletme niteliğinin belirlenmesinde yetkili mahkeme İzmir İş Mahkemesi'dir. Balıkesir İş Mahkemesi, 6356 sayılı Kanun'un 34/4. maddesi uyarınca İzmir İş Mahkemesi'nde açılacak olan

65 Yarg. 9. H.D., 24/06/2021, E. 2021/3711, K. 2021/10868, www.karararama.yargitay.gov.tr, 29/11/2022.

66 Ekmekçi, s. 362.

67 Yarg. 22. H.D., 06/12/2013, E. 2013/33468, K. 2013/28331, www.legalbank.net, 18/11/2022, Kararın incelemesi için bkz. Şahlanan, F.: İşletme İtirazının Yetki Davasında Bekletici Mesele Yapılması (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren D., Hukuk Eki 89, S. 404, Eylül, 2014, ss. 2-3.

işletme niteliğinin tespitine ilişkin davayı bekletici neden yapacak ve o davanın sonucuna göre yetki itirazını değerlendirecektir.

Bir görüşe göre işletme niteliğinin bekletici neden olarak yetkili mahkeme tarafından değerlendirilmesi yönünde yetki itirazı sırasında veya öncesinde bir dava açılmaması durumunda sürecin hızlı şekilde çözümlenmesi için yetki itirazını inceleyen mahkemenin işletme niteliğini de değerlendirmesi mevzuata uygundur<sup>68</sup>. Söz konusu görüş yetki sürecinin hızlı yürütülmesinden çok sağlıklı yürütülmesinin önemli olduğu ve bu görüşün kabulünün 6356 sayılı Kanun'un 43. maddesinin 2.ve 4. fıkrasında yer alan düzenlemeyi anlamsız kılacağı gerekçeleriyle eleştirilmektedir<sup>69</sup>.

Yüksek Mahkeme uygulaması incelendiğinde konuya ilişkin farklı yönde kararlar bulunmakla beraber, 2020 yılı öncesindeki kararların ağırlıkla konunun bekletici neden yapılması gerektiği yönünde olduğunu söylemek mümkündür. Ancak 2020 yılından itibaren verilen kararlarda, yetki itirazında inceleme yapma yetkisine sahip mahkemenin aynı zamanda başvuru tarihindeki kayıtları inceleyerek konuyu bekletici neden yapmaksızın inceleyeceği ve işyerlerinin aynı işkolunda olup olmayacağını da belirleyeceği ifade edilmektedir<sup>70</sup>.

## Sonuç

Toplu iş mevzuatında aynı işverene ait aynı işkolundaki işyerlerini kapsar şekilde işletme toplu iş sözleşmesinin yapılması zorunludur. Düzenleme, kamu düzenine ilişkin olup emredici niteliktedir. Uygulamada, işletme niteliğine yönelik iddialar barındıran yetki itirazlarında

yetkili mahkemenin belirlenmesi ve konunun bekletici neden yapılıp yapılmaması hususu birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Asıl mesele 6356 sayılı Kanun'da yer alan ve işkolu tespitine ilişkin prosedürü düzenleyen Kanun'un 5. maddesi ve yetki itirazında görevli ve yetkili mahkemeyi düzenleyen 79. maddesi ile işletme niteliğine itiraza ilişkin 34. maddesinin 4. fıkrasındaki düzenlemenin ne şekilde değerlendirilmesi gerektiğidir. Toplu iş sözleşmesi sürecinin olabildiğince hızlı yürütülmesi mevzuatın amacıdır. Zira süreçte yaşanacak gecikmeler, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını geciktirecek ve bu da işçiler açısından hak kayıplarına neden olabilecektir. Bu nedenledir ki 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasında "*işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davaların, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacağı*" düzenlenmiştir. Ancak sürecin doğru şekilde sonuçlandırılması da bir gerekliliktir. İşletme niteliğinin varlığı iddiası söz konusu olduğunda bu konuda Kanun'un 34. maddesinde yer alan düzenlemenin emredici nitelikte ve kamu düzenine ilişkin olduğu şüphesizdir. Yine aynı maddenin 4. fıkrasında "*İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır.*" düzenlemesi yer almaktadır. Yetki itirazlarında ise 79. maddede toplu iş sözleşmesi türüne göre görevli makam dikkate alınarak yetkili mahkemenin belirlendiği görülmektedir.

Her üç düzenlemenin varlığı işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki itirazlarında farklı görüş ve Yargıtay Kararlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Zira Yargıtay'ın 2020 yılına kadar vermiş olduğu kararlarında işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenlemenin emredici nitelikte olduğu ve kamu düzenine ilişkin olduğu belirtilmektedir. Bu noktada yetki itirazında yetkili mahkemenin aynı zamanda işletme niteliğinin varlığını tespit yetkisinin bulunup bulunmamasına göre bir ayırım yapılmaktadır. Yetki itirazına bakan mahkemenin aynı zamanda işletme

68 Eyrenci, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, ss.141-142; Yargıtay'ın 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkradaki düzenlemeyi işyeri uyuşmazlıkları ile sınırlı tutmasının uygun olmayacağı, konunun bekletici neden yapılmadan yetki itirazını inceleyen mahkemenin işletme niteliğini de belirleme yetkisinin söz konusu olması gerektiği yönündeki görüş için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 979.

69 59. dipnotta belirtilen yazarlar.

70 62 ve 63 numaralı dipnotlarda kararlara yer verilmiştir.

niteliğini de tespit yetkisi olan mahkeme olması durumunda işletme niteliğini ön mesele olarak değerlendirerek akabinde mahkemenin yetki itirazını incelemesinin gerektiği belirtilirken; yetki itirazında yetkili mahkemenin işletme niteliğini belirleme yetkisinin bulunmadığı durumlarda ise, işletme niteliğinin belirlenmesine ilişkin davayı bekletici neden yaparak dava sonucuna göre yetki itirazını değerlendirmesi gerektiği ifade edilmektedir. Öğretide Yargıtay'ın söz konusu kararlarına katılanlar yanında aksi görüş de olup işletme niteliğine ilişkin iddiaların varlığını içeren yetki itirazlarında yetki itirazını inceleyen mahkemenin Bakanlık kayıtlarını dikkate alarak işletme niteliğine ilişkin değerlendirmeyi de yapması gerektiği, konunun 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrası uyarınca bekletici neden sayılmasının uygun olduğu savunulmaktadır. 2020 yılı ve sonrasında Yargıtay'ın kararlarında konunun bekletici neden sayılmadığı görülmektedir.

Kanaatimiz işletme niteliğinin varlığı iddiası ile söz konusu olan yetki itirazlarında 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 4. maddesi kapsamında hareket edilmesi ve yetki tespitinden önce açılmış bir işkolu tespit davası varsa bunun sonucunun yetki itirazını inceleyen mahkeme tarafından ön mesele yapılarak değerlendirilmesinin uygun olacağı yönündedir. Ancak yetki itirazında işletme niteliğine yönelik bir itirazın bulunması durumunda konunun yetki itirazına bakmakla yetkili mahkemenin aynı zamanda işletme niteliğini değerlendirme yetkisinin bulunup bulunmamasına göre ön mesele yapılarak yahut bekletici neden yapılarak çözüme ulaştırılması mevzuata uygundur. Zira olması gereken, yetki sürecinin çabuk tamamlanması yanında doğru şekilde sonuçlandırılmasıdır. İşletme niteliğine ilişkin itirazlar, işkolu tespitine ilişkin itiraz kapsamında değerlendirilmemelidir.

## KAYNAKÇA

- Aktay, N.A./Özdemir Ertürk, O.: Toplu İş Hukuku, Ankara, 2022.
- Akyiğit, E.: Toplu İş Hukuku, Ankara, 2022.
- Arıcı, K.: Türk İş Hukuku-II, Toplu İş İlişkileri Hukuku, Ankara, 2022.
- Canbolat, T.: 6356 sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul, 2013.
- Canbolat, T.: "6356 sayılı Kanun'da Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.:20, S.: 1, İstanbul, 2014, ss. 523-542 ("Çerçeve Sözleşme").
- Cengiz Urhanoğlu, İ.: "Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi", TBB D., S.: 89, 2010, ss. 129-153.
- Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T./Özkaraca, E.: İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2022.
- Demir, F.: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2018.
- Dereli, T.: "6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Genel Değerlendirme", Çalışma ve Toplum D., S.: 36, 2013/1, ss. 41-64.
- Doğan Yenisey, K.: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul, 2007.
- Ekmekçi, Ö.: Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2022.
- Ekmekçi, Ö./Özekes, M./Atalı, M./Seven, V.: Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, İstanbul, 2019.
- Ertürk, Ş.: İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku, Ankara, 2022.
- Eyrenci, Ö.: "6356 sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri", Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan I, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi D., C.: 15, Özel S., İzmir, 2013, ss. 119-146 (Toplu İş Sözleşmesi Türleri).
- Eyrenci, Ö.: "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2017 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2017, İstanbul, 23-24 Kasım 2018, ss. 399-497.
- Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D./Baskan, E.: İş Hukuku, İstanbul, 2020.
- Göktaş, S./Yılmaz, Y.: 6356 sayılı Sendikalar ve

- Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, Ankara, 2021.
- Güzel, A.: "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, Ankara, 2017, ss. 299-426.
  - Kılıçoğlu, M./Tüfek, Ö. F.: Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları, Ankara, 2021.
  - Kızıloğlu, H.: "Yetki İtirazı Dilekçesinde Somut Delillerin Yer Almaması Halinde İtirazın İncelenmeksizin Reddedilmesi", Sicil İş Hukuku D., S.: 31, 2014, ss. 114-122.
  - Kutal, M.: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar, Çalışma ve Toplum D., S. 44, 2015/1, ss. 13-27.
  - Mutlay, F.B./Işık, M.: "7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Görev", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi D., C.:3, S.: 68, 2019, ss. 565-634.
  - Narmanlıoğlu, Ü.: "19.03.2012 tarihli Toplu İş İlişkileri Kanununun Tasarısının Getirdikleri", Sicil İş Hukuku D., S.: 27, Eylül 2012/III, ss. 141-157 ("Tasarının Getirdikleri").
  - Narmanlıoğlu, Ü.: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İstanbul, 2016.
  - Oğuzman, M.K.: Türkiye'de İşçi ve İşveren İlişkileri, İstanbul, 1984.
  - Özkaraca, E.: "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2015, Ankara, 2016, ss. 195-359.
  - Özkaraca, E.: "Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesi (Karar İncelmesi)", Tekstil İşveren D., Hukuk Eki 144, Ağustos, 2022, ss. 2-8.
  - Özkaraca, E./Ünal, C.: "Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından Uygulanması", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.: 42, 2019, ss. 16-41.
  - Poroy, R./Yasaman, H.: Ticari İşletme Hukuku, Ankara, 2022.
  - Savaş Kutsal, F.B.: Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2019-2020 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri İstanbul 13-14 Kasım 2021, İstanbul, 2022, ss. 405-533.
  - Sur, M.: İş Hukuku-Toplu İlişkiler, Ankara, 2022.
  - Subaşı, İ.: "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Toplu İş Sözleşmesi", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.: 20, S.: 1, İstanbul, 2014, ss. 595-654.
  - Sümer, H.H.: "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2016 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2017, İstanbul, 2018, ss. 585-719.
  - Süzek, S.: İş Hukuku, İstanbul, 2021.
  - Şahlanan, F.: Toplu İş Hukuku, İstanbul, 2020.
  - Şahlanan, F.: İşletme İtirazının Yetki Davasında Bekletici Mesele Yapılması (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren D., Hukuk Eki 89, S.: 404, Eylül, 2014, ss. 2-4 ("Karar İncelemesi").
  - Tuncay, A.c./ Savaş Kutsal, F. B.: Toplu İş Hukuku, İstanbul, 2019.
  - Tunçomağ, K./Centel, T.: İş Hukukunun Esasları, Temmuz, İstanbul, 2022.