

Selçuk KOCABIYIK

MESS Müşavir Avukatı

6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde Yetki Tespiti ve Yetki Tespitine İtiraz

GİRİŞ

Çalışma hayatını ve endüstri ilişkilerini yakından ilgilendiren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 7 Kasım 2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 6356 sayılı Kanun'la; 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlükten kaldırılmış, bu kanunlarda yer alan esaslar tek bir kanun altında toplanmıştır.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile getirilen değişikliklere genel olarak bakıldığında; sendikaların kuruluşuna ve faaliyetlerine ilişkin birçok konunun düzenlenmesinin sendika tüzüklerine bırakıldığı, bazı işkollarının birleştirilerek işkollarının sayısının azaltıldığı, işçi sendikasına üyelik ve üyelikten ayrılmada noter şartının kaldırıldığı (Kanun'un yayımı tarihinden bir yıl sonra yürürlüğe gireceği düzenlenmiştir), sendika yöneticilerinin ve işyeri sendika temsilcilerinin sendikal güvencelerinin artırıldığı, %10'luk işkolu barajının düşürüldüğü, işlet-

me toplu iş sözleşmelerinde işletme barajının indirildiği, grev kararı alma sürecinin kısaltıldığı görülmektedir.

Değerlendirmemizde 6356 sayılı Kanun çerçevesinde yetki tespiti ve yetki tespitine itiraz hususları, 2822 sayılı Kanun'un ilgili hükümleri ile mukayese edilerek, ele alınmaya çalışılacaktır.

1. YETKİ TESPİTİ

Toplu iş hukuku bakımından yetki, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olan ve sözleşmeyi vücuda getirecek olan tarafların taşınması gereken yasal şartları ifade eder. Yetki konusu 6356 sayılı Kanun'un 41. maddesinde düzenlenmiştir. Bununla birlikte Kanunun Geçici 6. maddesinde yetki tespitine ilişkin geçiş hükümlerine yer verilmiştir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda olduğu gibi, 6356 sayılı Kanun'da da ikili baraj sistemi yer almaktadır. Bunun sonucu olarak bir işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi alabilmesi için hem

kurulu bulunduğu işkolunda, hem de yetkinin kapsayacağı işyeri/işletmede belirli sayıda üyeye sahip olması gerekmektedir.

İşveren tarafının yetkisi açısından herhangi bir şart aranmamıştır. Bununla birlikte Kanun'un 41. maddesinin 4. fıkrasında bir işveren sendikasının üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işverenin ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğu düzenlenmiştir. Bu düzenlemenin sonucu olarak işveren sendikası üyesi bir işveren toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olamamaktadır. İşçi tarafının yetkisini ise işkolu ve işyeri/işletme barajları bakımından ayrı ayrı ele almakta yarar görmekteyiz.

1.1. İşkolu Barajı:

İşkolu barajı toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin belli bir kısmını temsil etmesi anlamına gelmektedir. İşkollarının neler olduğu Kanun'un 4. maddesi delaletiyle, Kanuna ekli (1) sayılı cetvelde gösterilmiştir. 6356 sayılı Kanun'la bazı işkolları birleştirilerek işkollarının sayısı 28'den 20'ye düşürülmüştür.

2822 sayılı Kanun'daki %10'luk işkolu barajı, 6356 sayılı Kanun'la %3'e indirilmiştir. Bununla birlikte Kanun'un Geçici 6. maddesinde %3'lük işkolu barajının uygulanmasına ilişkin geçiş hükümlerine yer verilmiştir. Geçici 6. maddenin 1. fıkrasına göre %3'lük işkolu barajı, Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için, 2013 yılı Ocak ayına ait işkolu istatistiklerinin yayımlanmasından itibaren 1 Temmuz 2016'ya kadar %1, 1 Temmuz 2016'dan 1 Temmuz 2018'e kadar %2 ve 1 Temmuz 2018'den itibaren de %3 olarak uygulanacaktır.

Geçici 6. maddenin 3. fıkrasına göre, 2013 yılının Ocak ayında Bakanlık tarafından yayımlanacak işkolu istatistiklerine kadar yapılacak yetki tespiti müracaatlarında Temmuz 2009 istatistikleri esas alınacak ve 2822 sayılı Kanun'un "Yetki" başlıklı 12. maddesi hükümleri çerçevesinde bir sendikanın yetkili olup olmadığı tespit edilecektir. Bu hükmün işkolu barajı bakımından anlamı, Ocak 2013 istatistikleri yayımlanana kadar yapılan yetki tespiti müracaatlarının, Temmuz 2009 istatistiklerine ve %10'luk işkolu

barajına göre sonuçlandırılacak olmasıdır.

Taraf oldukları toplu iş sözleşmeleri Kanunun yürürlük tarihi olan 7 Kasım 2012'den önce imzalanmış ve Ocak 2013 istatistiklerinin yayımından sonra sona erecek sendikalarının yapacakları yetki tespiti başvurularında da; bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak kaydıyla, Temmuz 2009 istatistiklerine göre %10'luk işkolu barajı uygulanacaktır. Bir başka deyişle toplu iş sözleşmesi tarafı olan bu sendikalar 2013 yılından itibaren yayımlanacak olan işkolu istatistiklerine göre işkolu barajının altında kalsalar dahi bir dönem daha toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olacaklardır.

Yine Geçici 6. maddenin 2. fıkrasında, en son yayımlanan 2009 istatistiğinden sonra, ancak 15 Eylül 2012 tarihine kadar kurulmuş ve Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye konfederasyonlara üye olmuş işçi sendikaları için ayrık bir hüküm getirilmiştir. Bu sendikaların, Kanunun yürürlük tarih olan 7 Kasım 2012'den Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlanacağı tarihe kadar, yapacakları yetki tespiti başvurularında işkolu barajı aranmayacak, işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre yetki tespit başvuruları sonuçlandırılacaktır.

2822 sayılı Kanun'dan farklı olarak, avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık işkolunda işkolu barajı aranmayacağına ilişkin hükme 6356 sayılı Kanun'da yer verilmemiştir.

İşkolu istatistiklerinin yayımlanması ve istatistiklere itirazla ilgili olarak 2822 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemelere 6356 sayılı Kanun'da da yer verilmiştir. Buna göre, bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünün tespitinde Bakanlıkça her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez (STİSK md. 41/5).

Yayımlanmasından itibaren on beş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde An-

kara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı on beş gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar, ilgililerce veya Bakanlıkça temyiz edilebilir. Yargıtay temyiz talebini on beş gün içinde kesin olarak karara bağlar (STİSK md. 41/6).

1.2. İşyeri/İşletme Barajı:

Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen bir işçi sendikasının yetki alabilmesi için gerekli olan bir diğer şart; yetki kapsamında yer alacak işyerinde veya işletmede çoğunluğa sahip olmasıdır. 2822 sayılı Kanun'da işyeri ve işletme bakımından bir ayırım yapılmaksızın, işçi sendikasının işyerinde veya işletmede yarından fazla çoğunluğa sahip olması gerektiği düzenlenmişti. 6356 sayılı Kanun'da ise sendikanın yetki alabilmesi için, işyeri toplu iş sözleşmelerinde işyerinde çalışan işçilerin yarından fazlasının, işletme toplu iş sözleşmelerinde ise işletme kapsamındaki işyerlerinde çalışanların yüzde kırkının sendikanın üyesi bulunması gerektiği düzenlenmiştir.

6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinin (d) fıkrasında, bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşme olarak tanımlanan işletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınacak ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanacaktır. İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşme yapmaya yetkili sendika olarak kabul edilecektir. Çoğunluk tespitinde başvuru tarihinin esas alınacağına ilişkin 2822 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemeye 6356 sayılı Kanun'da da yer verilmiştir.

Kanun'un Geçici 6. maddesinin 3. fıkrası, işkolu barajında olduğu gibi işletme barajının uygulanmasına ilişkin de geçiş hükümleri içermektedir. Bu düzenlemelere göre, Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlanacağı tarihe kadar yapılan yetki tespiti başvuruları 2822 sayılı Kanun'un 12. maddesine göre ve Bakanlıkça yayımlanmış Temmuz 2009 istatistiklerine göre sonuçlandırılacaktır. Ocak 2013 istatistikleri yayımlanmaya kadar yapılan işletme sözleşmelerine ilişkin yetki tespiti başvurularında, işçi sendikasının

çoğunluğu sağlayabilmesi için işletmede çalışanların yarısından fazlasının üyeliğine sahip olması gerekmektedir.

Yine aynı fıkrada, yukarıda da belirtildiği üzere, taraf oldukları toplu iş sözleşmeleri Kanunun yürürlük tarihi olan 7 Kasım 2012'den önce imzalanmış ve Ocak 2013 istatistiklerinin yayımından sonra sona erecek sendikalarının yapacakları yetki tespiti başvuruları da; bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak kaydıyla, Bakanlıkça yayımlanmış olan Temmuz 2009 istatistiklerine göre ve 2822 sayılı Kanun'da yer alan hükümlere göre sonuçlandırılacaktır. Bu düzenleme, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası açısından hüküm ifade etmektedir. Bu nedenle, Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten önce imzalanmış ve Ocak 2013 istatistiklerinin yayımından sonra sona erecek toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikalarının, bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere, yapacakları yetki tespiti başvuruları 2822 sayılı Kanun hükümlerine göre sonuçlandırılmak gerekirken, aynı işyerinde teşkilatlanmak isteyen aynı işkolunda kurulu bir başka sendikanın yetki tespiti müracaatı ise 6356 sayılı Kanun hükümlerine göre sonuçlandırılmak gerekecektir. Söz konusu bir işletme toplu iş sözleşmesi ise; bağitlanan son toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası için işletme barajı yarından fazla çalışanın üye yapılması iken, aynı işyerinde yetki almak isteyen aynı işkolunda kurulu bir başka sendika için işletme barajı çalışanların %40'ının üye yapılmasıdır. Bir başka ifadeyle, yürürlüğü Ocak 2013 istatistiklerinin yayımından sonra sona erecek toplu iş sözleşmesinin tarafı olmayan ve o işletmede teşkilatlanmak isteyen bir sendika genel kural gereği %40'lık işletme barajına tabi olacaktır. Düzenlemenin ortaya çıkardığı bu sonucun hakkaniyet ve eşitlikle bağdaştığını söylemek güçtür.

Anılan düzenlemeyle ilgili akla gelen bir başka soru da metinde yer alan "bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere" ifadesinden kaynaklanmaktadır. Bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle kastedilen sadece mevcut sözleşmenin sona erdiği tarihi takip eden tarihten başlayacak ilk sözleşme midir? Yoksa Kanun'daki bu düzenleme, arada işletmede herhangi bir sen-

dikanın yetki alamadığı bir dönem olursa, bundan sonra yapılacak ilk toplu iş sözleşmesini de kapsamakta mıdır? Kapsamakta ise işletmede yetkili bir sendikanın olmadığı dönemin uzun bir süre olması halinde, bu süreye ilişkin bir sınırlama getirilebilir mi? Bu soruların cevapları zaman içinde oluşacak yargı içtihatlarıyla ortaya çıkacaktır. Aynı sorular işkolu barajı bakımından da düşünülebilir. Kanaatimizce Geçici 6. maddenin 3. fıkrasındaki bu düzenleme ileride bazı ihtilaflara mahal verebilecek niteliktedir.

6356 sayılı Kanun'un "Yetki" başlıklı 41. maddesinin 7. fıkrasında ise Bakanlığın yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan işçi bildirimlerini esas alacağı düzenlenmiştir. Bu hüküm 2822 sayılı Kanun'a da 5951 sayılı Kanun'un 4. maddesi ile eklenmişti. Şüphesiz ki Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde kendisine yapılan resmi bildirimleri esas alacaktır, bunun aksi düşünülemez. Bununla birlikte, işçi veya işveren tarafının yasal bildirim yükümlülüklerini yerine getirmemiş olması, yani yetkiye esas işyeri veya işletmedeki fiili durumun SGK ve Bakanlık kayıtlarına yansımamış olması, Bakanlığın yapacağı idari işlemi etkilese de hukuken yetkili sendikanın belirlenmesinde etkili değildir.

1.3. Yetki Tespiti İçin Başvuru:

Yetki prosedürü, yetki tespiti için Bakanlığa yapılan müracaatla başlar. Yetki tespit talebini kapsayan işyeri veya işletmede yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi bulunmadığı takdirde, yetki tespiti için her zaman müracaat edilebilir. Eğer yetki tespit talebi kapsamındaki işyeri veya işletmede yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi varsa, başvuru en erken toplu iş sözleşmesinin sona ereceği tarihten yüzyirmi gün önce yapılabilir. Toplu iş sözleşmesinin süresinin bitmesinden önceki yüzyirmi gün içinde yetki işlemlerine başlanabileceğine ilişkin 2822 sayılı Kanun'da yer alan esas, 6356 sayılı Kanun'da da korunmuştur (STİSK md. 35/4).

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, 2822 sayılı Kanun'dan farklı ola-

rak, işçi ve işveren tarafının yetki tespiti başvuruları tek bir madde altında düzenlenmiştir. Kanun'un 42. maddesinin 1. fıkrasında işçi ve işveren tarafının Bakanlığa yetki tespiti için başvuruda bulunabileceği düzenlenmiştir. İşçi sendikası gibi işveren sendikası da üyesi olan işverenlere ait işyeri veya işletmeler için yetki tespiti başvurusunda bulunabilir. İşveren sendikası üyesi işverenler ise yetki tespit başvurusunda bulunamazlar.

2822 sayılı Kanun'un 13. maddesinin 1. fıkrasında yer alan, işçi sendikasının kendisinde bulunan üyelik fişlerini Bakanlığa yetki için başvurduğu tarihten itibaren üç işgünü içinde işverene vermek zorunda olduğuna ilişkin düzenlemeye 6356 sayılı Kanun'da yer verilmiştir. Bu düzenleme yürürlükteyken de sendikalar bu zorunluluğa genellikle uymaktaydılar. Bu düzenlemeye aykırılık 2822 sayılı Kanun'da da bir yaptırıma bağlanmamıştı. Yargıtay da bu konuyla ilgili verdiği bir kararında, işçi sendikasının üyelik fişlerini işverene vermemiş olmasının, sırf bu sebeple yetki tespitinin iptalini gerektirmeyeceği; bu zorunluluğun, işverenin yetki tespitinde sağlıklı bir sonuca varabilmesi ve itirazına dayanak yapabilmesi için öngörülmüş bir husus olduğu sonucuna varmıştı.¹

Yetki tespiti için yapılan başvurunun ardından Bakanlık, toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen işyeri veya işletmenin, başvuruda bulunan sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda yer alıp almadığını, bu işyeri veya işyerlerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi bulunup bulunmadığını araştırmalıdır.² Bundan sonra yetki koşullarının üzerinde durulması gerekir. Bakanlık, başvuru tarihi itibarıyla yetki tespitine konu olan işyeri veya işletmede, toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili ve ehliyetli bir işçi sendikasının olup olmadığını araştırarak bir tespitte bulunur. Yetki tespiti için yapılan başvurunun sonucunu Bakanlık ilgililere bildirir.

Yetki tespiti için başvuran işçi sendikasının başvuru tarihi itibarıyla Kanunda aranan ehliyet ve yetkiye sahip olduğu sonucuna varılması halinde; Bakanlık, olumlu yetki tespit yazısı düzenleyerek, toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyeri veya işletmedeki işçi ve

üye sayısını, o işkolunda kurulu bulunan işçi sendikalarıyla taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren altı iş günü içinde başvuru tarihindeki kayıtlara göre bildirir. Bakanlığa tanınan altı iş günlük cevap süresi kanun koyucunun bir direktifi niteliğinde olup, buna uyulmamasının başvuru açısından herhangi bir farklı sonucu olmayacak, cevabın beklenmesi gerekecektir.³

İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir sendika bulunmadığının tespiti halinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir (STİSK md. 42/3). Yetki tespiti için yapılan başvuruya olumsuz cevap alınması, başvuruda bulunan tarafın yeni bir yetki tespiti için Bakanlığa müracaatta bulunmasına engel değildir. Bununla birlikte ilgili tarafın yeni bir başvuruda bulunabilmesi için öncelikle menfi nitelikteki ilk yetki tespitinin kesinleşmesi gerekir.

Yetki tespiti için başvuruyu düzenleyen 42. maddenin dördüncü fıkrasında sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılmayanların yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmayacağı düzenlenmiştir. İşverenin işe giriş veya işten ayrılış bildirelerini yasal süresi içinde SGK'ya vermemesi, Bakanlık kayıtlarını, dolayısıyla yetki tespit işlemlerini etkileyecektir.

Bu fıkrada yer alan düzenleme gereği dikkate alınmayacak olan ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na yasal süresi içinde yapılmayan bildirimlerin yetki tespit müracaatından sonra yapılan bildirimler olarak anlaşılması gerektiği kanaatindeyiz. Zira sosyal güvenlik mevzuatı gereği yasal süresi içinde yapılmamakla birlikte, yetki tespit başvurusundan önce Bakanlığa ulaşılmış olan bildirimlerin yetki tespitinde dikkate alınmaması Kanun'un ruhuna ters düşer. 6356 sayılı Kanun'un 41. maddesinin 1. fıkrasında yer alan, başvuru tarihinde çalışan işçilerin esas alınacağına ilişkin amir hüküm de bizi bu sonuca götürmektedir. Yetkili işçi sendikasının belirlenmesinde hukuken önemli olan başvuru tarihinde işyerinde veya işletmede çalışan sayısı

ve başvuruda bulunan sendikanın üye sayısıdır.

2. YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ

Yetki tespitine itiraz konusu 6356 sayılı Kanun'un 43. maddesinde düzenlenmiştir. Kendilerine 42. madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir. Yetki tespitine itirazın sebebi, işçi sendikasının gerekli çoğunluk şartlarını taşımadığı yönünde olabileceği gibi, işyerinde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi olması halinde yetki başvurusunun toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki 120 gün içinde yapılmadığı, üyelik fişlerinin gerçeğe aykırı olduğu gibi hususlar da itiraza konu edilebilir.

Kanununun 5. maddesinin 2. fıkrasında yer alan hüküm gereği, yeni bir toplu iş sözleşmesi 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 mesele yapılamaz. 6356 sayılı Kanun'la getirilen bu hükümlerle yetki itirazı ile birlikte ileri sürülen işkolu itirazları, mahkeme tarafından bekletici mesele yapılmayacaktır.

Yetki tespitine itiraz dilekçesi görevli makama kaydedildikten sonra mahkemeye verilir. Görevli makam Kanun'un 2. maddesinin (c) fıkrasında tanımlanmıştır. Bu hükme göre görevli makam; işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlığa ifade eder. Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatlarına göre yetki tespitine itiraz dilekçesinin ilgili idari mercilere kaydedilmemesi

itirazın reddini gerektirir.⁴

6356 sayılı Kanun'un uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar, iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür (STİSK md. 79). Hükmün devamında toplu iş sözleşmesi hukukuna ilişkin uyuşmazlıklarda, görevli makamın bulunduğu yerdeki mahkemenin yetkili olduğu düzenlenmiştir.

Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz. Ancak, Kanununun Geçici 6. maddesinin 1. fıkrasında yer alan düzenleme gereği bu fıkradaki %3'lük işkolu barajı, Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 1 Temmuz 2016 tarihine kadar %1, bu tarihten 1 Temmuz 2018'e kadar %2 olarak uygulanacaktır.

Yetki tespitine itiraz davalarıyla ilgili olarak 2822 sayılı Kanun'da yer alan esaslar genel olarak 6356 sayılı Kanun'da da korunmuş, bununla birlikte yetki itirazı yapılırken itiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması halinde itirazın incelenmeksizin reddedileceğine dair bir düzenlemeye yer verilerek; yetki tespitine itiraz davalarının çabuklaştırılması amaçlanmıştır. Buradaki incelenmeksizin hükmü, yeterli kanıtların sunulmaması halinde işin esasına girilmemesi anlamında yorumlanmalıdır.⁵ Yetki itirazı ile birlikte ileri sürülmesi gereken somut delillerden ne anlaşılması gerektiği yargı kararlarıyla şekillenecektir.

İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay tarafından on beş gün içinde kesin karara bağlanır (STİSK md. 43/3). Yetki tespitine itiraz gerçek anlamda bir itiraz olup, dava sayılmaz. Hukuk usulü anlamında bir dava olmadığı halde biçimsel yönden mahkemeler, bu itirazlara dava yöntemleri uygulamışlardır. Mahkeme kararlarında da herhangi bir hükümden farklı olmayan unsurlara yer verilmiştir.⁶

Olumlu yetki tespitine itirazın kabul edilmesi

halinde Bakanlığın olumlu yetki tespitine ilişkin işlemi iptal edilmiş olacaktır. Olumlu tespite itiraz reddedilmişse, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren altı iş günü içinde Bakanlık tarafından yetki belgesi verilmesi gerekir (STİSK md. 44).

Olumsuz yetki tespitine itirazla ilgili yargılamaya ilişkin olarak ise 6356 sayılı Kanun'da yeni bir düzenleme yer almaktadır. 2822 sayılı Kanun uygulamasında; olumsuz yetki tespiti sadece başvuruda bulunan tarafa bildirildiğinden, olumsuz tespite itiraz davası itiraz eden tarafla Bakanlık arasında görülmekteydi. Olumsuz tespite itirazın kabulü halinde, Bakanlığın yapmış olduğu olumsuz tespite ilişkin işlem iptal olmakla birlikte, bu iptal hükmü sadece Bakanlık ve itiraz eden taraf hakkında hüküm doğurmaktaydı. İtirazın kabulüne ilişkin karar, işyerinde veya işletmede çoğunluğa sahip bir sendikanın olduğu anlamına gelmekte ve Bakanlığın bu sendika lehine olumlu tespit yazısı düzenlemesini ve bu yazıyı o işkolunda kurulu bulunan diğer sendikalar ile işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene tebliğ etmesini gerektirmekteydi. Zira olumsuz yetki tespiti ve bu tespite itirazdan o işkolunda kurulu bulunan diğer sendikalar ile işveren tarafının haberdar olması mümkün değildi. Olumlu tespit yazısının düzenlenmesinin ve ilgililere tebliğinin ardından işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren ile o işkolunda kurulu bulunan diğer sendikalar, olumlu yetki tespitine karşı yasal süresi içinde itirazda bulunabilmekteydi.

Yukarıda da değinildiği üzere işçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığına ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir sendika bulunmadığının tespiti halinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir (STİSK md. 42/3). Olumsuz yetki tespiti; başvuran işçi sendikası ise sendikaya, yetki tespiti için müracaat eden işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren ise ilgili tarafa bildirilecektir. Bakanlığın olumsuz yetki tespitine de itiraz yolu açıktır. Olumsuz yetki tespitine itirazın tarafları idari işlemi yapan Bakanlık ve olumsuz tespite itiraz eden sendikadır.

6356 sayılı Kanun'un 43. maddesinin 4. fıkrası

sında yer alan düzenlemeye göre, 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 üçünü (Kanununun Geçici 6. maddesinin 1. fıkrasında yer alan düzenleme gereği bu fıkradaki %3'lük işkolu barajı, Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 1 Temmuz 2016 tarihine kadar %1, bu tarihten 1 Temmuz 2018'e kadar %2 olarak uygulanacaktır.) üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Bu bildirim yapılan itirazın ihbarı niteliğindedir. Böylelikle olumsuz yetki tespitinden ve bu tespite karşı yapılan itirazdan ilgililerin haberdar olması sağlanacak, ilgililer diledikleri takdirde davanın tarafı olabileceklerdir.

Bu düzenleme neticesinde, olumsuz yetki tespitine itiraz davalarında itirazın mahkeme tarafından kabul edilmesi, Bakanlığa yetki belgesi düzenleme yükümlülüğü getirecektir. Nitekim yetki belgesini düzenleyen 44. maddede, kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda, itiraz eden sendikanın yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde Bakanlıkça yetki belgesi verileceği düzenlenmiştir.

2822 sayılı Kanun'da olduğu gibi, 6356 sayılı Kanun'a göre de yetki tespitine itiraz, mahkeme kararı kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.

3. DEĞERLENDİRME

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun yetki tespitine ilişkin hükümleri genel olarak Ocak 2013 işkolu istatistiklerinin yayımlanmasının ardından uygulama olanağı bulacaktır. 7 Kasım 2012 tarihinden önce imzalanmış ve Ocak 2013 istatistiklerinin yayımından sonra sona erecek toplu iş sözleşmelerinin tarafı olan sendikaların bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere yapacakları yetki tespiti başvuruları da mülga 2822 sayılı Kanun hükümlerine göre ve Temmuz 2009 istatistiklerine göre sonuçlandırılacaktır.

İşkolu barajının Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için 2013 Ocak istatistiğinin yayımından başlayarak 1 Temmuz 2016 tarihine kadar %1 ve bu tarihten 1 Temmuz 2018 tarihine kadar %2 olarak uygulanmasına ilişkin düzenleme, uluslararası düzenlemeler ve Anayasa'nın 51. maddesine aykırı olduğu gerekçesiyle doktrinde eleştirilmektedir.⁷

Kanun'da ikili baraj sisteminin muhafaza edilmesi kanaatimizce güçlü sendikacılığın teşviki açısından olumludur. Bunun yanı sıra işkolu esasına göre sendikalaşma ilkesinin korunması da yerinde olmuştur. Bazı işkollarının birleşmesi nedeniyle, birleşen işkollarındaki çalışan sayısı ve dolayısıyla işkolu barajına esas işçi sayısı artmıştır. Buna bağlı olarak önümüzdeki dönemde bazı sendikaların birleşmesi söz konusu olabilecektir.

İşletme toplu iş sözleşmelerinde işletme barajının %40'a indirilmesi, özellikle yurt çapında faaliyet gösteren ve farklı şehirlerde işyerleri olan işverenlere ait işletmelerde sendikaların çoğunluğu sağlamasını kolaylaştırmak için getirilmiş bir düzenleme olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu düzenleme neticesinde; bir işletmede aynı anda iki sendikanın birden %40 veya daha fazla çoğunluğa sahip olması gibi bir durumla karşı karşıya kalınabilecek, sendikalar arası yetki mücadeleleri işletme kapsamındaki işyerlerindeki çalışma barışını olumsuz yönde etkileyebilecektir. Geçici maddelerde yer alan hükümlerin bazıları da önümüzdeki dönemde ihtilaflara yol açabilecek niteliktedir.

DİPNOTLAR

- 1 Y. 9. H. D., T. 18.05.1990, E. 1990/5562, K. 1990/6040.
- 2 ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2009, sh: 526.
- 3 REİSOĞLU, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1986, sh: 184.
- 4 Y. 9. H. D., T. 08.10.1984, E. 1984/9606, K. 1984/8682, Y. 9. H. D., T. 17.01.2002, E. 2001/20688, K. 2002/325.
- 5 ALPAGUT, 6356 Sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum, Legal İHSGHD, Cilt: 9, Sayı: 35, İstanbul, 2012, sh: 40.
- 6 GÜNAY, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara, 2001, sh: 592-593.
- 7 ALPAGUT, a.g. m., sh: 38.